



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der neuen Ausgabe unseres Newsletters informieren wir Sie wieder über
aktuelle Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Köln.

Außerdem berichten wir über die überarbeitete Fassung des Streitwertkatalogs der Arbeitsgerichtsbarkeit,
über Personalveränderungen und über sonstige interessante Nachrichten aus dem Bezirk des Landesarbeitsgerichts.

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

Dr. Jürgen vom Stein

Dr. Sonja Schramm

Verena Held
und das Newsletter-Team

AUSWAHL AKTUELLER ENTSCHEIDUNGEN

Gewährung von Getränkemarken an ein freigestelltes Betriebsratsmitglied - Abgrenzung Arbeitsentgelt/Aufwendersatz - Begünstigungsverbot - Gleichbehandlung

Die Fortzahlung der vormaligen Vergütung an ein freigestelltes Betriebsratsmitglied stellt die Gleichbehandlung her und kann das Betriebsratsmitglied nicht nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässig begünstigen.

Die Ermöglichung eines "Vorortverzehr" von Getränken und die Ausgabe von Getränkemarken an Arbeitnehmer stellen die Leistung von Arbeitsentgelts dar, wenn im Unternehmen keine Tätigkeiten anfallen, die mit einem erhöhten Flüssigkeitsbedarf verbunden sind.

Erhalten Außendienstmitarbeiter zusätzliche Getränkemarken, weil sie aus tatsächlichen Gründen regelmäßig nicht in der Lage sind, den "Vorortverzehr" in Anspruch zu nehmen, hat ein freigestelltes Betriebsratsmitglied, das vor der Freistellung im Außendienst gearbeitet hat, ebenfalls Anspruch auf die zusätzlichen Getränkemarken. Dies gilt auch dann, wenn das Betriebsratsmitglied wegen der Freistellung tatsächlich regelmäßig in der Lage ist, den "Vorortverzehr" in Anspruch zu nehmen.

Urteil vom 27. September 2023 – [5 Sa 15/23](#)

Fristlose Kündigung - Annahmeverzugslohnansprüche - böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände ist nach Ausspruch einer fristlosen Arbeitgeberkündigung regelmäßig nicht anzunehmen, der Arbeitnehmer hätte es böswillig unterlassen, eine zumutbare Tätigkeit anzunehmen, wenn er binnen drei Monaten eine neue Stelle findet und antritt.

Einzelfallentscheidung zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung, zu Annahmeverzugslohn, Schadensersatz und eidesstattlicher Versicherung erteilter Auskünfte

Urteil vom 10. Oktober 2023 – [4 Sa 22/23](#)

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Erschütterung – Abkehrwille des Arbeitnehmers

Hat der Arbeitnehmer in der Vergangenheit einen Abkehrwillen geäußert, dann erschüttert dies nicht den Beweiswert einer während der Kündigungsfrist vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Legt ein Arbeitnehmer Arbeitsunterlagen in den Briefkasten des Arbeitgebers ein, da er sich unwohl fühlte und befürchtete, am nächsten Tag krankheitsbedingt an der Arbeitsaufnahme gehindert zu sein, ist dieses Verhalten plausibel und eignet sich nicht als Indiz für die Annahme eines unentschuldigten Fehlens bzw. zur Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Urteil vom 19. Oktober 2023 – [6 Sa 276/23](#)

Außerordentliche Kündigung - Angekündigte Erkrankung - Beleidigung - Abstellen eines LKW auf einem Autohof

Einzelfallentscheidung zur Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen des Vorwurfs einer angekündigten Erkrankung, beleidigender Äußerungen, sowie dem unberechtigten Abstellen eines LKWs mit Tank- und Mautkarte auf einem Autohof

Die Bezeichnung eines Vorgesetzten und eines anderen Mitarbeiters als "Ausbeuter", "Menschenausbeuter" und "geistesgestörte Leute" stellt einen unsachlichen Angriff und eine Beleidigung dar, die an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen.

Urteil vom 26. Oktober 2023 – [8 Sa 107/23](#)

AUSWAHL AKTUELLER ENTSCHEIDUNGEN

Zugang einer Kündigung - Wiederholung der Beweisaufnahme in der Berufungsinstanz

Die Wiederholung einer Beweisaufnahme durch das Berufungsgericht kommt nur dann in Betracht, wenn das Berufungsgericht zur Überzeugung gelangt, dass ein Fehler bei der Durchführung der Beweisaufnahme oder bei der Beweiswürdigung selbst erkennbar ist.

Urteil vom 30. November 2023 – [6 Sa 160/23](#)

Kündigungsschutzklage - Fristversäumnis - Nachweisgesetz - Schadensersatz

Nach dem neu eingefügten Gesetzestext in § 2 Abs. 1 Nr. 14 NachwG muss sich im Nachweis über die Vertragsbedingungen zwar der Hinweis auf die Klagefrist aus § 4 KSchG finden; bei einer Verletzung dieser Nachweispflicht bleibt aber die Wirksamkeitsfiktion nach § 7 KSchG anwendbar. Auch ein Schadensersatzanspruch scheidet aus, wenn im Arbeitsverhältnis gegenüber der arbeitgebenden Partei nicht gemäß § 5 NachwG rechtzeitig der Nachweis gefordert worden war.

Urteil vom 30. November 2023 – [6 Sa 183/23](#)

Anfechtung einer Betriebsratswahl - Zulässigkeit eines Smileys im Kennwort der Vorschlagsliste

Bei einer Betriebsratswahl ist die Bestimmung des Kennworts einer Vorschlagsliste der Liste selbst vorbehalten. Die Auswahl des Kennworts kann nicht dem Wahlvorstand überlassen werden.

Der Wahlvorstand darf ein unzulässiges Kennwort nicht nach seinen Vorstellungen anpassen und auf seinen zulässigen Inhalt reduzieren. Vielmehr ist er gehalten, das Kennwort abzulehnen und die Liste mit Familiennamen und Vornamen der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Wahlbewerber zu bezeichnen.

Ein Bildzeichen ist als Bestandteil eines Kennworts unzulässig, wenn es, wie das Smiley, lediglich einen Stimmungs- oder Gefühlszustand ausdrückt, keine eindeutige Wortersatzfunktion hat und demgemäß üblicherweise nicht mit ausgesprochen wird.

Beschluss vom 1. Dezember 2023 – [9 TaBV 3/23](#)

Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABN 10/24

Risikoverteilung im Hinblick auf die Vergütung bei Theaterbrand - Abgrenzung freie Mitarbeit/Arbeitsverhältnis bei einer Sängerin und Schauspielerin mit Gastvertrag

Gastverträge bei einem Theater sind regelmäßig nicht als Arbeitsverträge zu qualifizieren. Dem steht nicht entgegen, dass die Probezeiten und die Aufführungstermine vorgegeben werden.

Ist eine Schauspielerin mit Gastvertrag nicht als Arbeitnehmerin anzusehen, kann sie bei einem Ausfall der vorgesehenen Vorstellungen keine Zahlung verlangen, wenn die Vorstellungen wegen eines Theaterbrands ausfallen. Für beide Seiten sind die Hauptpflichten wegen Unmöglichkeit entfallen (§§ 275 Abs. 1, 326 Abs. 1 Satz 1 BGB). Es liegt kein Fall des Annahmeverzugs vor, weil § 615 Satz 3 BGB nur auf Arbeitsverträge und nicht auf reine Dienstverträge anwendbar ist.

Urteil vom 31. Januar 2024 – [5 Sa 422/23](#)

AUSWAHL AKTUELLER ENTSCHEIDUNGEN

Schadensersatz wegen verspäteter Zielvorgabe - Motivations- und Anreizfunktion - Unmöglichkeit - Schadensschätzung

Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist.

Eine Anreizfunktion wird nicht per se dadurch ausgeschlossen, dass die unterlassene Zielvorgabe unternehmensbezogene Ziele betrifft.

Urteil vom 6. Februar 2024 – [4 Sa 390/23](#)

Revision anhängig unter dem Aktenzeichen 10 AZR 57/24

Tarifliche Einigungsstelle - Einigungsstellenbeschluss - Anfechtung - Verbindlichkeit - Rechtsschutzbedürfnis

Die Betriebsparteien sind nicht gehindert, einer betrieblichen Einigungsstelle die Kompetenz einzuräumen, Regelungen ungeachtet ihrer mitbestimmungspflichtigen Grenzen zu treffen. Die Verbindlichkeit eines Einigungsstellenspruchs hängt in diesem Fall aber davon ab, ob sich beide Seiten dem Einigungsstellenbeschluss im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

Beansprucht ein solcher Einigungsstellenbeschluss mangels vorheriger Unterwerfung und nachträglicher Annahme keine Geltung, fehlt einem Feststellungsantrag, der auf die Unwirksamkeit dieses Beschlusses gerichtet ist, das Rechtsschutzbedürfnis.

Beschluss vom 9. Februar 2024 – [9 TaBV 42/23](#)



STREITWERTKATALOG FÜR DIE ARBEITSGERICHTSBARKEIT

in der überarbeiteten Fassung vom 1. Februar 2024



Auf der Basis der ersten Fassung eines einheitlichen Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem Jahre 2013 hat die Streitwertkommission unter Auswertung der Stellungnahmen und Vorschläge aus der Anwaltschaft, von Seiten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, von Seiten der Versicherungswirtschaft und aus der Richterschaft eine überarbeitete Fassung des Streitwertkatalogs erstellt. Auch künftig soll der Streitwertkatalog weiter entwickelt werden.

Der Streitwertkatalog kann selbstverständlich nur praktisch wichtige Fallkonstellationen aufgreifen, ebenso selbstverständlich sind die darin enthaltenen Bewertungsvorschläge zugeschnitten auf die entsprechenden typischen Fallkonstellationen. Die Aussagen des Katalogs sind verfahrensbezogen zu sehen und gelten nicht verfahrensübergreifend.

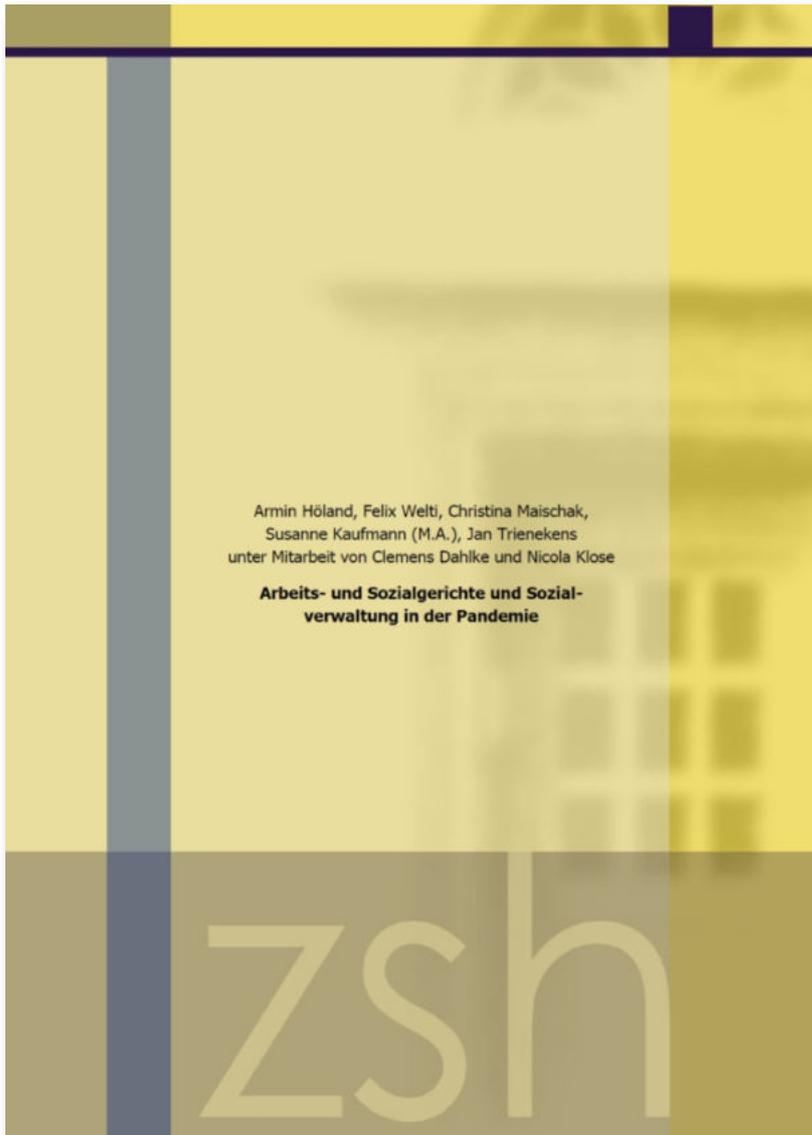
Trotz dieser Einschränkungen versteht sich der Streitwertkatalog als Angebot auf dem Weg zu einer möglichst einheitlichen Wertrechtsprechung in Deutschland, im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Beteiligten. Er beansprucht jedoch keine Verbindlichkeit.



Der **Katalog** in der überarbeiteten Fassung vom 1. Februar 2024 ist **hier** abrufbar.

Abschlussbericht des Zentrums für Sozialforschung

In den Jahren 2020 und 2021 forschte das Zentrum für Sozialforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Höland und Herrn Prof. Dr. Welti über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit und die Sozialverwaltung in der Pandemie. Dabei wurden auch Befragungen der Berufs- und ehrenamtlichen Richterinnen und Richter unseres Bezirks durchgeführt.



Der Abschlussbericht kommt zu dem Ergebnis, dass während der Aussetzung bzw. der Einschränkung des Verhandlungsbetriebs ab März 2020 in beiden Gerichtsbarkeiten eine Zunahme von schriftlichen Kommunikations- und Entscheidungsformen zu verzeichnen war. In der Arbeitsgerichtsbarkeit seien vor allem häufiger schriftliche Vergleichsvorschläge durch das Gericht sowie durch die Parteien und ihre Bevollmächtigten gemacht worden.

Darüber hinaus ließen die Untersuchungsergebnisse erkennen, dass die bundesweite Erfahrung der Pandemie ab dem Frühjahr 2020 einen Anstoß für die Verbesserung und den Ausbau von Videokonferenztechnik an den Gerichten gegeben habe. Die seit dem Jahr 2002 bestehende gesetzliche Möglichkeit, an Arbeitsgerichten mündliche Verhandlungen mittels Videokonferenz durchzuführen, sei aufgrund unzureichender Ausstattung mit digitaler Infrastruktur und Technik selten genutzt worden. Während der Pandemie sei die Zahl derer, die Erfahrungen mit Videokonferenzen gemacht hätten, rasch angestiegen. Aufgrund der erheblichen Unterschiede in den technischen Voraussetzungen und der praktischen Umsetzung wird eine Konkretisierung der gesetzlichen Regelung für sinnvoll erachtet.

Der **Abschlussbericht** zu den Befragungen ist auf der Internetseite des Zentrums für Sozialforschung veröffentlicht und kann **hier** abgerufen werden.

Kompetenzzentrum für Zukunftsprojekte einer digitalen Justiz

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Justiz wurde ein sog. Think Tank Legal Tech und KI in der Justiz in NRW eingerichtet. Er ist beim Zentralen IT-Dienstleister (ITD) der Justiz beim OLG Köln angesiedelt und soll kreativer Impulsgeber und zentraler Ansprechpartner für Projekte sein, die sich mit der digitalen Transformation der Justiz befassen. Sein Ziel ist es, neue Wege der Zusammenarbeit zur Gestaltung von Zukunftsprojekten der Justiz zu gehen und die Digitalisierungsdebatte voranzutreiben.

Neben der Mitwirkung und Teilnahme an bestehenden Projekten, wie der Schaffung einer digitalen Rechtsantragstelle in Zusammenarbeit mit Digitalservice GmbH des Bundes, sollen auch eigene Ideen in den digitalen Transformationsprozess eingebracht und Pilot- bzw. Forschungsprojekte angestoßen werden. Im Rahmen von Reallaboren soll eine „smarte Justiz“ gezeigt werden. Bei der Arbeit des Think Tanks soll Legal Design Thinking eine Kernkompetenz sein und eine fallbezogene Zusammenarbeit mit Externen (Wissenschaft, Praxis, Wirtschaft und Zivilgesellschaft) angestrebt werden.

Der ThinkTank hat seit seiner Gründung beispielsweise eine Übersicht aller KI- und Legal-Tech-Projekte in der Justiz bundesweit erstellt und eine Bewertung der europäischen Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (sog. KI-Act) vorgenommen.

Der ThinkTank soll auch KI-Pilotprojekte aus anderen Bundesländern bewerten und prüfen, ob und inwieweit eine Nutzung in NRW sinnvoll erscheint. Bundesweit bekannt wurden bspw. die Software-Tools „OLGA“ und „FRAUKE“. „**OLGA**“ (Abk. für „**O**ber**l**andes**g**erichts**a**ssistent“) unterstützt die Richter der „Dieselsenate“ des OLG Stuttgart. Es durchsucht die Berufungsschriftsätze nach bestimmten Informationen und ordnet das Verfahren bestimmten Fallgruppen in Dieselsachen zu, die durch die Rechtsprechung des Gerichts festgelegt wurden. „**FRAUKE**“ (Abk. für „**FR**ankfurter **U**rteils-**K**onfigurator **E**lektronisch“) wurde beim AG Frankfurt anhand abgeschlossener Fälle in Flugstreitverfahren erprobt. Es extrahiert aus den Schriftsätzen der Parteien wesentliche Sachverhaltsangaben (Flugnummer, die Flugunregelmäßigkeit etc.) und soll anhand vergleichbarer Entscheidungen Formulierungsvorschläge für eine richterliche Entscheidung erstellen.

Das Landesarbeitsgericht Köln ist derzeit an einem Pilotprojekt beteiligt, bei dem untersucht wird, ob und inwieweit ChatGPT (Version 4.0) als generatives Sprachmodell in der Justiz unterstützend eingesetzt werden kann.



RiArbG Dr. Sonja Schramm, Arbeitsgericht Bonn, hat ihren Dienst am 01.03.2024 nach Beendigung ihrer Abordnung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales angetreten und ist bis zum 28.02.2026 als Verwaltungsdezernentin an das Landesarbeitsgericht Köln abgeordnet worden.

VRiLAG Dr. Anne Babette Goebel ist seit dem 01.03.2024 mit einem Stellenanteil von 25 v.H. als Verwaltungsdezernentin des Landesarbeitsgerichts Köln tätig.

Mit Ablauf des 31. März 2024 ist **Frau Richter am Arbeitsgericht Cornelia Baldus** in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Bei der Übergabe der Urkunde am 26. März 2024 dankte ihr PLAG Dr. vom Stein für ihre langjährige erfolgreiche Tätigkeit und wünschte ihr für die kommende Zeit alles Gute.



v.l.n.r. Dr. vom Stein, Cornelia Baldus, Pia Janda

Ortstagung

Am **19. Februar 2024** veranstaltete die Ortstagung Köln des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. eine weitere arbeitsrechtliche Fachveranstaltung zu einem brandaktuellen Themenbereich. Gastgeber war diesmal Herr Prof. Dr. Höpfner von der Universität zu Köln, der nach der Begrüßung durch den Präsidenten Herrn Dr. vom Stein die über 80 Teilnehmer, die der Einladung in den Neuen Senatssaal der Universität Köln gefolgt waren, in das Thema „Leiharbeit und Fremdpersonaleinsatz“ einführte.



Prof. Dr. Mark Lembke LL.M (Cornell)

Rechtsanwalt Prof. Dr. Mark Lembke, LL.M (Cornell) aus Frankfurt referierte aus Sicht eines Praktikers und Wissenschaftlers zu den aktuellen Problemen bei der Arbeitnehmerüberlassung. Er stellte die aktuelle Rechtsprechung umfassend und transparent, teils auch kritisch dar und wagte einen Ausblick auf künftige Entwicklungen.

Die anschließende Diskussion ließen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Dozentenzimmer der Universität in geselliger Runde ausklingen.

Die **Präsentation** zum Vortrag von Herrn Prof. Dr. Mark Lembke



ist **hier** abrufbar.



NEUJAHRSEMPFANG BEIM ARBEITSGERICHT AACHEN



Justizzentrum Aachen



v.l.n.r. Dr. Susanne Fischer, Simone Jacobs und Dr. Katharina Franck

Am **5. Februar 2024** fand der Neujahrsempfang statt, den der Aachener AnwaltVerein gemeinsam mit dem Arbeitsgericht jedes Jahr ausrichtet.

Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende des AnwaltVereins Dr. Susanne Fischer, die Vorsitzende des Arbeitsrechtsausschusses Simone Jacobs und die Direktorin des Arbeitsgerichts Dr. Katharina Franck nutzten die zahlreich erschienenen Vertreterinnen und Vertreter aus Anwaltschaft, Richterschaft, Gewerkschaften und Verbänden das Treffen zu angeregten Diskussionen und Gesprächen.

Frühjahrsempfang bei den Kölner Arbeitsgerichten

Am **17. April 2024** fand die Jubiläumsveranstaltung anlässlich des 40-jährigen Bestehens des Ausschusses Arbeitsrecht des Kölner Anwaltsvereins statt.

Rechtsanwältin Fatma Atasever, Vorstandsmitglied des Kölner Anwaltsvereins, und Rechtsanwältin Janine Linde als Sprecherin des Ausschusses Arbeitsrechts begrüßten die zahlreich erschienen Teilnehmenden aus Anwalt- und Richterschaft sowie von den Gewerkschaften und Verbänden.

Präsident des Landearbeitsgerichts Dr. Jürgen vom Stein gratulierte dem Ausschuss Arbeitsrecht zu seinem 40-jährigen Bestehen und hob die sehr gute Zusammenarbeit von Anwalt- und Richterschaft in der Kölner Arbeitsgerichtsbarkeit hervor. Direktor des Arbeitsgerichts Dr. Dirk Gilberg berichtete über die Tätigkeit des Arbeitsgerichts Köln im letzten Jahr. Er gab einen kleinen Einblick in die Rechtssprechungstätigkeit des Arbeitsgerichts sowie die personellen Entwicklungen in der Richterschaft.



v.l.n.r. Dr. vom Stein, Janine Linde, Prof. Dr. Roloff, Fatma Atasever, Dr. Gilberg



Prof. Dr. Sebastian Roloff

Höhepunkt der Veranstaltung war der Festvortrag von Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Sebastian Roloff. In bekannt kurzweiliger und unterhaltsamer Art nahm er die Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Spezialisierung von Anwaltschaft und Rechtssprechung in den Blick und schlug einen Bogen von der Vergangenheit über den status quo bis hin in die Zukunft. Dabei ging er auch auf die große Bedeutung der Kölner Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht ein.

Einen geselligen Ausgang fand die Veranstaltung bei Canapés und Cocktails.

Landesarbeitsgericht Köln

16.08.2024-18.08.2024 NRW-Tag in Köln

Die Kölner Arbeitsgerichtsbarkeit wirkt am NRW-Tag mit, der vom 16.08.2024 bis 18.08.2024 im Rheinauhafen stattfindet. Gemeinsam mit den anderen Kölner Gerichtsbarkeiten werden Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht Köln mit einem Stand an der Landesmeile vertreten sein. Zu dem kurzweiligen Programm sind Interessierte mit Ihren Familien herzlich eingeladen!

Verein für Arbeitsrecht Köln e.V.

27.06.2024 ca. 18:15 Uhr Jahresvortrag des Vereins für Arbeitsrecht e.V., Neuen Senatssaal der Universität zu Köln, Hauptgebäude, Albertus-Magnus-Platz, 50931 Köln
Es referieren Hanna Schelz, Dr. Kai Morgenbrodt, Martin Pohlmann und Christian Riechert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Berlin/Bonn) zu „Verhandlungen von EU-Richtlinien im Arbeitsrecht und Umsetzung am Beispiel der Mindestlohnrichtlinie“.

Weitere Informationen und Anmeldung unter/an: info@vfa-koeln.de

Verein für Arbeitsrecht Bonn e.V.

20.06.2024 10:00 bis 17:00 Uhr 1. Bonner Arbeitsrechtstag „Zukunft des Arbeitsrechts: Worauf sich die Praxis einstellen muss“, Deutsche Telekom AG, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn, Saal A.0 06
Es referieren u.a. die Präsidentin des BAG Gallner und der Präsident des BSG a.D. Prof. Dr. Schlegel.

Weitere Informationen und Anmeldung unter: <https://arbr-bonn.jura.uni-bonn.de>

Kölner Anwaltverein

27.11.2024, 04.12.2024 und 11.12.2024 jeweils von 10:00 bis 16:30 Uhr

Jahresendveranstaltung im Arbeitsrecht 2024 –15-Stunden FAO online

Die Veranstaltung findet als KAV ONLINESEMINAR statt.

Weitere Informationen und Anmeldung:

Bei Buchung bis zum 26.08.2024 kommen die Teilnehmer noch in den Genuss des **KAV Frühbucherrabatts in Höhe von 10% auf die Teilnahmegebühr.**

Bitte geben Sie das Stichwort „Early Bird“ bei Ihrer Anmeldung in das Bemerkungsfeld ein und wir bringen den Rabatt automatisch auf der Rechnung in Abzug

Weitere Informationen unter: <https://www.koelner-anwaltverein.de>



16.08.-18.08.2024

Bonner Anwaltverein

12.06.2024, von 18:00 bis ca. 19:15 Uhr

Werkstattführung bei der Firma Orgelbau Klais in Bonn, Kölnstraße 148 (Treffpunkt Hoftor)
Es sind 15 Plätze verfügbar.

Weitere Informationen unter: <https://www.bonner-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](#).