

## Beteiligung des Betriebsrats bei der Personalplanung



Das Betriebsverfassungsgesetz ordnet in § 92 BetrVG an, dass die Personalplanung beteiligungspflichtig ist. Der Betriebsrat soll rechtzeitig über die personelle Lage des Betriebs und deren Entwicklung anhand von

Unterlagen umfassend informiert werden.

Die Personalplanung wird in vier Bausteine untergliedert.

### 1. Personalbedarfsplanung

Die Planung des Personalbedarfs, auch Personalbedarfsplanung genannt, stellt das wichtigste Element des Beteiligungsrechts dar. Sie lässt sich in vier Gruppen aufteilen:

- quantitativ, also wie viele Arbeitnehmer erfasst sind
- qualitativ, also welche Ausbildung und Erfahrung die Arbeitnehmer haben müssen
- zeitlich, also zu wann es Einstellungen geben soll und für wie lange und
- örtlich, also an welchen Betriebsstandorten oder in welchen Abteilungen.

Im Wesentlichen geht es um die Klärung, wie viele Arbeitnehmer mit welchen Qualifikationen an welchen Orten und für welche Zeit benötigt

werden. Das wiederum erfordert eine Gegenüberstellung einerseits des aktuellen Personalstands (Ist) im Verhältnis zum zukünftigen Personalbedarf (Soll). Die Personalplanung ist damit ein permanenter Vorgang. Dabei zieht die Rechtsprechung auch bei Personalabbau die Notwendigkeit der Personalplanung mit heran. Dabei reicht gerichtlich ein Verweis des Arbeitgebers auf auslaufende Aufträge und das Fehlen von Anschlussaufträgen regelmäßig nicht aus, um einen nachhaltigen Rückgang zu begründen. Der Arbeitgeber, den im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast für den Arbeitsplatzwegfall trifft, muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Abwärtsbewegung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Die Möglichkeit einer „normalen“, im Rahmen des Üblichen liegenden Auftragsschwankung muss prognostisch ausgeschlossen sein, Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 20.02.2014 (2 AZR 346/12).

### 2. Personalbeschaffung

Hieran schließt sich die Personalbeschaffungsplanung an. Kann beispielsweise auf interne Beschaffungsmaßnahmen zurückgegriffen werden, durch Mehrarbeit, Urlaubsverschiebungen, Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitverhältnisse? Oder muss auf externe Kräfte zurückgegriffen werden, z.B. Leiharbeiter? Insoweit hat die Rechtsprechung aktuell auch die innerbetriebliche Ausschreibungspflicht von deren Leiharbeitsplätzen nach § 93 BetrVG bestätigt, BAG vom 15.10.2013 (1 ABR 25/12). Arbeitsplatzrisiken sollen aufgezeigt werden. Sie können aus konjunkturellen oder strukturellen Gründen entstehen, z.B. wegen Auftragsrückgängen, Auswirkungen neuer Technologien oder Konzentrationsvorgängen.

### 3. Personaleinsatzplanung

Die Personaleinsatzplanung betrifft im Schwerpunkt die angemessene Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Stellen, etwa auf Dauer oder befristet, Zuteilung zu Schichten, Überbrückung von Fehlzeiten (Urlaub und Krankheit), Versetzungen, Umgruppierung, kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit oder Gruppenarbeit.

### 4. Personalentwicklungsplanung

Hinsichtlich des letzten Bausteins der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung

geht es darum, die Qualifikation der Arbeitnehmer an die Bedarfsziele des Betriebs anzupassen. Es soll versucht werden, die Arbeitnehmer an die zukünftigen Anforderungen im Betrieb anzupassen. Gesichtspunkte wie Ausbildung, Fortbildung und Umschulung spielen hierbei eine Rolle. Hinsichtlich einer Stellenbeschreibung gilt dabei auch die Beteiligungspflicht nach § 92 BetrVG: Die Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle innerhalb des betrieblichen Geschehens fest. Sie definiert die Aufgabe und die Kompetenz dieser Stelle und beschreibt, welche Tätigkeiten dort im Einzelnen zu ihrer Erfüllung verrichtet werden müssen. Die Stellenbeschreibung ist damit Teil der Personalplanung, die zwar nicht dem Mitbestimmungsrecht unterliegt, über die der Betriebsrat aber nach § 92 BetrVG im Rahmen der Personalplanung zu unterrichten ist, BAG vom 14.01.2014 (1 ABR 49/12).

### 5. Die Unterrichtung, Beratung und das Vorschlagsrecht

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten sowie mit ihm Beratungen über Art und Umfang der notwendigen personellen Maßnahmen sowie über das Vermeiden von Härten zu führen. Hieraus folgt, dass der Betriebsrat ein Unterrichts- und Beratungsrecht hat, kein Mitbestimmungsrecht. Rechtzeitig ist die Unterrichtung, wenn die Möglichkeit bleibt, auf den Prozess der Entscheidungsfindung des Arbeitgebers Einfluss auszuüben. „Umfassend“ ist sie dann, wenn der Arbeitgeber alle Daten und Fakten mitteilt, die den ausreichenden Kenntnisstand über die Personalplanung vermitteln und zugleich in die Lage versetzen, sachgemäß mit dem Arbeitgeber zu beraten und gegebenenfalls personalplanerische Vorschläge zu machen. An die Unterrichtung schließen sich die Beratung an und schließlich das Vorschlagsrecht zu einer Personalplanung (Einführung und Durchführung). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit den Vorschlägen des Betriebsrats ernsthaft zu beschäftigen.

**Dr. Martin Pröpper**  
Rechtsanwalt

## Inhalt

### Seite 1

- **Beteiligung des Betriebsrats bei der Personalplanung**

### Seite 2

- **Aufhebungsvertrag trotz Klageverzichts anfechtbar**

- **Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters**

### Seite 3

- **Günstigkeitsvergleich zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag**

### Seite 4

- **Zinsen beim Entschädigungsanspruch?**

# Unwirksamkeit einer Klageverzichtsklausel zur Vermeidung einer angedrohten außerordentlichen Kündigung in einem Aufhebungsvertrag

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 12.03.2015 (6 AZR 82/14) entschieden, dass eine Klageverzichtsklausel in einem vorformulierten Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten, außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, den Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Abs. 2 Nr. 1 BGB benachteiligt, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich i.S.v. § 123 BGB ist.

In dem vom BAG entschiedenen Fall war der Kläger bei der Beklagten, für die der Tarifvertrag des Einzelhandels gilt, seit 2001 angestellt. Im Jahre 2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung mit dem 28.12.2012, und damit taggleich mit der Unterschrift endete. Zuvor hatte die Beklagte dem Kläger mit einer außerordentlichen Kündigung und einer Strafanzeige gedroht, weil er aus einem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung genommen und verzehrt habe. Der

Aufhebungsvertrag enthielt eine Regelung, wonach der Arbeitnehmer diesen Vertrag nicht nachträglich durch ein Gericht überprüfen lassen kann (Klageverzichtsklausel).

Laut dem einschlägigen Tarifvertrag gilt, dass ein Arbeitnehmer binnen drei Werktagen einen Aufhebungsvertrag rückgängig machen (widerrufen) kann. Allerdings ist tariflich auch festgeschrieben, dass der Arbeitnehmer auf diese Option verzichten kann.

Noch am 28.12.2012 hat der Kläger den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung angefochten und beehrte klageweise die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Er behauptet, dass die Androhung einer außerordentlichen Kündigung angesichts des langjährigen unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen und die Entwendung der Tütensuppen eine Bagatelle sei.

In der ersten Instanz hatte der Kläger mit seiner Klage keinen Erfolg, während das Landesarbeitsgericht (LAG) in der zweiten Instanz der Klage stattgegeben hat. Auf die Revision der

Beklagten hat der 6. Senat des BAG das Berufungsurteil sodann aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen.

Das BAG führt in seiner Begründung zum einem aus, dass es auf die Wirksamkeit des Verzichts auf die tariflich eröffnete Widerrufsmöglichkeit nicht ankam, weil der Kläger entgegen der Ansicht des LAG innerhalb der Widerrufsfrist keinen Widerruf erklärt habe. Die Anfechtung sei nicht gleichzeitig als Widerruf zu werten. Nach Auffassung des BAG nimmt aber die im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzichtsklausel dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit, den Vertrag anzufechten. Das ist nach den Ausführungen der Richter nur wirksam, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war. Das LAG muss daher nunmehr aufklären, ob eine widerrechtliche Drohung vorlag.

**Katharina Meyer-Renkes**  
Rechtsanwältin

# Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters

Das BAG hat mit Urteil vom 11.02.2015 (7 AZR 17/13) entschieden, dass der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein für die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) nicht ausreicht. Erforderlich ist in diesem Fall vielmehr zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Beklagten dient.

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Befristung sachlich gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Einarbeitung einer Nachkraft dient. Hierzu und zu der Entscheidung der Vorinstanz, dem LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 20.11.2012, 12 Sa 1303/12)

haben wir bereits mit unserem Newsletter Nr. 3/14 berichtet. Nunmehr liegt die dort angekündigte BAG-Entscheidung vor.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall bezog der am 21.01.1945 geboren und langjährig bei der Beklagten beschäftigte Kläger seit Vollendung seines 65. Lebensjahres am 21.01.2010 gesetzliche Altersrente. Sein Arbeitsvertrag sah keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters vor.

Am 22.01.2010 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis am 31.12.2010 endet. Dieser Vertrag wurde zweimal verlängert. Nachdem der Kläger um eine Weiterbeschäftigung gebeten hatte, vereinbarten die Parteien zuletzt am 29.07.2011, dass der Arbeitsvertrag ab dem 01.08.2011 mit veränderten Konditionen weitergeführt werde und am 31.12.2011 ende. Der

Vertrag enthält die Abrede, dass der Kläger eine noch einzustellende Ersatzkraft einarbeitet.

Der Kläger hat mit seiner Klage beim Arbeitsgericht die Feststellung begehrt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung am 31.12.2011 endet. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem 7. Senat des BAG Erfolg. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung einer Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Das BAG führt in seiner Begründung deutlich aus, dass der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) nicht rechtfertigt. Erforderlich ist in diesem Fall vielmehr zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Beklagten diene.

**Katharina Meyer-Renkes**  
Rechtsanwältin

# Günstigkeitsvergleich zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Verweist eine Klausel im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag, so hat der Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch auf die tariflichen Leistungen. Wechselt ein Arbeitnehmer mit einem solchen Arbeitsvertrag aufgrund eines Betriebsübergangs zu einem anderen Arbeitgeber, der an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist, kann der für den neuen Arbeitgeber verbindliche Tarifvertrag einen anderen Inhalt haben, als der im Arbeitsvertrag genannte Tarifvertrag. Bei beiderseitiger Tarifbindung gilt nun der „neue“ Tarifvertrag normativ zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Regelungen des „alten“ Tarifvertrages, auf den der Arbeitsvertrag verweist, für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dies ergibt sich aus dem sog. „Günstigkeitsprinzip“ gemäß § 4 Abs. 3 Fall 2 Tarifvertragsgesetz (TVG). Denn der „alte“ Tarifvertrag wirkt kraft Verweisung (nur) noch individualrechtlich fort. Sieht der neue Tarifvertrag andere Regelungen vor, stellt sich daher die Frage, ob diese für den Arbeitnehmer ungünstiger sind. Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) jüngst zu befassen, Urteil vom 15.04.2015 (4 AZR 587/13).

Der klagende Arbeitnehmer, ein Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war seit 1986 bei der Deutschen Bundespost angestellt. Zum 01.01.1995 war sein Arbeitsverhältnis per Gesetz auf die Deutsche Telekom AG (DTAG) übergeleitet worden. Sein Arbeitsvertrag verweist auf die Tarifverträge für die Angestellten/Arbeiter der Deutschen Bundespost TELEKOM (Ost) in ihrer jeweiligen Fassung. Im Juni 2007 wurde das Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsübergangs auf eine Servicegesellschaft der DTAG übergeleitet. Zum Stichtag des Betriebsübergangs vereinbarte die ver.di mit der Servicegesellschaft Haustarifverträge, die gegenüber den DTAG-Tarifen längere Arbeitszeiten vorsehen (38 Stunden-Woche statt bisher 34) und eine andere Zusammensetzung und Höhe des Gehalts (38-Stunden-Woche bei höherem Gesamtlohn

./. 34-Stunden-Woche bei höherem Stundensatz). Der Arbeitnehmer meinte, die Arbeitszeit- und Vergütungsregeln der DTAG-Tarifverträge seien für ihn als Arbeitnehmer günstiger als die neuen, von der ver.di mit der Servicegesellschaft vereinbarten Tarifverträge. Er verlangte Feststellung, dass für sein Arbeitsverhältnis noch die alten DTAG-Tarifverträge anwendbar seien, insbesondere, dass er nur 34 Stunden statt 38 pro Woche arbeiten müsse und die Mehrstunden zudem mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergütet seien.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte der Klage mit der Begründung stattgegeben, dass der Stundensatz des neuen Tarifvertrages geringer sei, als der Stundensatz des alten Arbeitsvertrages. Die dagegen eingelegte Revision hatte Erfolg, das BAG hat die Klage abgewiesen. Es hat festgestellt, dass die Tarifverträge der DTAG aufgrund der arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel auf das Arbeitsverhältnis zwar weiter Anwendung fänden. Deren Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen seien jedoch nicht günstiger als die für das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend geltenden Tarifverträge der Beklagten. Dabei dürften Arbeitszeit- und Entgeltbestimmungen nicht isoliert betrachtet werden. Es sei ein sog. Sachgruppenvergleich vorzunehmen. Dieser ergebe vorliegend, dass

die Bestimmungen des alten Tarifvertrages jedenfalls nicht „zweifelsfrei“ günstiger seien als die des neuen Tarifvertrages, da sich zwar die Wochenarbeitszeit erhöht habe, gleichzeitig aber auch das dafür geschuldete Entgelt. Der Sachverhalt ist sicher etwas „speziell“, da für den Arbeitnehmer als Gewerkschaftsmitglied von ver.di zunächst der „alte“ und dann der „neue“ Tarifvertrag auch normativ galten. Die Frage, welche Regelung im Einzelfall günstiger ist, dürfte sich aber durchaus des Öffteren stellen. Nach der Entscheidung des BAG bilden Arbeitszeit und Entgelt grundsätzlich eine einheitliche „Sachgruppe“. Der Vergleich ist bei jeder Änderung erneut vorzunehmen. Außerdem hat das BAG klargestellt, dass eine individualrechtliche Regelung einer tarifvertraglichen Regelung nur dann vorgeht, wenn sie zweifelsfrei günstiger ist als die tarifvertragliche Regelung.

**Carolin Kächele**  
Rechtsanwältin



ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

## Aktuelle Seminare 2015

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Grundkurs Arbeitsrecht
- Update Arbeitsrecht 2015
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen



FRAGEN SIE  
nach einem  
individuellen An-  
gebot für Inhouse-  
Schulungen

# Zinsen beim Entschädigungsanspruch?



Wird jemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt, so kann für

den hierdurch entstandenen Schaden, der kein Vermögensschaden ist, gleichwohl eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden (Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG).

Dies ist inzwischen allgemein bekannt und die Zahl der AGG-Klagen nimmt dementsprechend auch stetig zu. Wenig geklärt ist allerdings noch die Frage, ob (und vor allem ab wann) derartige Entschädigungsansprüche zu verzinsen sind. Soweit dies ersichtlich ist, haben bislang alle Gerichte den Zinsanspruch bejaht und die Auffassung vertreten, Zinsen würden ab dem Zeitpunkt der Einreichung der Klage fällig. Anderer Auffassung war im Januar 2015 nunmehr das Arbeitsgericht Frankfurt am Main (14 Ca 2173/14).

Zum Fall: Der Kläger war bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt und wurde in Leiharbeit an andere Firmen als „Call-Center-Mitarbeiter“ ausgeliehen. Nachdem er zwei Jahre bei einem Kunden eingesetzt war, folgte eine beschäftigungslose Phase von fünf Monaten. Danach erhielt er seine Kündigung. Dem Betriebsrat hatte man im Rahmen der Anhörung als Kündigungsgrund mitgeteilt, dass der Kläger aufgrund seines südamerikanischen Akzentes inzwischen nicht mehr an Kunden vermittelt werden könne.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und machte gleichzeitig mit dem Argument, man habe ihn aufgrund seiner südamerikanischen (ethnischen) Herkunft benachteiligt, ohne dass es hierfür sachlich rechtfertigende Gründe gäbe, einen Entschädigungsanspruch geltend. Dass seine Herkunft keinen sachlichen Grund für die Kündigung darstellen könne, ergäbe sich zum einen daraus, dass er 24 Monate lang bei einem Kunden im Bereich Callcenter beurlaubt gearbeitet habe, zum anderen daraus, dass innerhalb der letzten fünf Monate (in denen der Arbeitgeber keine Beschäftigung

mehr für ihn hatte) kein Vorstellungsgespräch mehr bei einem Kunden erfolgt sei. Inwiefern ihn daher jemand aufgrund seines Dialektes abgelehnt haben könnte, erschließe sich ihm nicht.

Konkret lautete der Antrag dahin „die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine angemessene Entschädigung in Geld, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt werde, jedoch einen Betrag in Höhe von € 6.000,00 (3 Bruttomonatsgehälter) nicht unterschreiten sollte, zu zahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit“.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat dem Kläger den Entschädigungsanspruch zwar zugesprochen, allerdings den Antrag des Klägers insoweit abgewiesen, als es den Zinsanspruch erst ab dem Zeitpunkt zugebilligt hat, ab dem das Urteil ergangen sei.

Damit weicht das Arbeitsgericht Frankfurt (soweit dies ersichtlich ist) von sämtlichen Urteilen ab, die bislang zum AGG (und dem zuerkannten Zinsanspruch) ergangen sind. Bislang war es in der Praxis nämlich völlig unstrittig, dass der Entschädigungsanspruch schon ab dem Zeitpunkt der Rechtshängigkeit (also dem Zeitpunkt der Zustellung der Klage) zu verzinsen sei. Im konkreten Fall entgingen dem Kläger damit Zinsansprüche für sieben Monate.

Begründet hat das Arbeitsgericht Frankfurt seine Auffassung damit, dass erst ab dem Zeitpunkt, ab dem im Urteil die Entschädigungssumme festgelegt werde, für den Schuldner erkennbar sei, welchen Betrag genau er auch tatsächlich schulde. Damit - so das Arbeitsgericht weiter - weiche man zwar von der Rechtsprechung des BGH (und auch des BAG), wie sie zu Schmerzensgeldansprüchen ergangen sei, ab.

Für die Fallkonstellationen eines Entschädigungsanspruches nach dem AGG seien aber noch weitere Faktoren zu berücksichtigen, die ansonsten nicht einschlägig seien. So vertrete das BAG etwa die Auffassung, dass auch noch das Verhalten der Parteien im Verlaufe des Prozesses zu einer Erhöhung oder aber auch

zur Absenkung des Entschädigungsanspruches führen könne (etwa wenn diskriminierende Äußerungen im Rahmen des Verfahrens wiederholt werden oder man sich für derartige Aussagen entschuldigt).

Ob die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Frankfurt auch in zweiter Instanz Bestand gehabt hätte, wird sich leider nicht mehr klären lassen. Denn beide Parteien haben auf die Einlegung einer Berufung verzichtet, obwohl diese vonseiten des Gerichts ausdrücklich zugelassen wurde (Arbeitsgericht Frankfurt, 14.01.2015, 14 Ca 2173/14).

## Praxistipp:

Sollten Arbeitgeber zukünftig mit einer Entschädigungsklage nach dem AGG konfrontiert werden, so dürfte sich ein Verweis auf die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Frankfurt anbieten. Zumal - weiter gedacht - der Zinsanspruch mit dem Begründungsansatz des Gerichtes sogar erst ab der Rechtskraft des Urteils entstehen dürfte. Denn endgültige Gewissheit über die Höhe des Anspruches hat der Schuldner erst dann. Es bleibt abzuwarten, wie die weitere Entwicklung der Rechtsprechung hierzu sein wird.

**Carsten Kohles**  
Rechtsanwalt

## Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



## ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

## Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)