

Arbeitsrecht

Dr. Joachim Wichert

Arbeitgeberkündigung: Urlaubsgewährung durch einseitige Freistellung

Zugleich eine Besprechung von BAG, Urt. 25.8.2020 – 9 AZR 612/19, MDR 2021, 105

Nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestehen häufig Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaub. Unter welchen Voraussetzungen können diese Ansprüche durch einseitige Freistellung in der Kündigungsfrist gewährt werden? Und welche Möglichkeiten gibt es bei einer außerordentlichen Kündigung? Kann der Arbeitnehmer eine solche einseitige Urlaubsgewährung verhindern? Mit diesen Fragen befasst sich der nachfolgende Beitrag.

1. Interessenlage nach Arbeitgeberkündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich, hat er oft kein Interesse mehr an der Beschäftigung des Arbeitnehmers in der Kündigungsfrist. Deshalb kommt es in der Praxis häufig zu einer einseitigen Freistellung des Arbeitnehmers. Um etwaige Doppelansprüche aus Annahmeverzug und auf Urlaubsabgeltung zu vermeiden, hat der Arbeitgeber weiter ein Interesse daran, dass durch eine solche Freistellung auch alle Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllt sind.

2 Etwas kniffliger wird es, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigt. Er kann dann eigentlich keine Freistellung aussprechen oder Urlaub gewähren. Denn das Arbeitsverhältnis endet mit Zustellung der Kündigung. Stellt sich aber nach der regelmäßig unvermeidbaren Kündigungsschutzklage heraus, dass die Kündigung unwirksam war, muss der Arbeitgeber nicht nur die Vergütung wegen Annahmeverzugs leisten; er muss für diese Zeit auch Urlaub gewähren, obwohl der Arbeitnehmer nach der Kündigung nicht gearbeitet hat. Lässt sich dies mit einer Freistellung für die Kündigungsfrist der vorsorglich erklärten ordentlichen Kündigung lösen?

3 Ein gegenläufiges Interesse hat der Arbeitnehmer. Mit der Freistellung wird er zwar häufig einverstanden sein. Wer will schon nach einer Kündigung weiter in den Betrieb kommen, vor allem dann, wenn die Kündigung auf (vermeintlichen) Leistungsmängeln oder einem sonst beanstandeten Verhalten beruht. Aber kann er etwas dagegen tun, dass damit auch die Urlaubsansprüche erfüllt und weg sind?

2. Normalfall: Freistellung und Urlaubsgewährung in der Kündigungsfrist

4 Erklärt der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer ordentlichen Kündigung die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung, so gewährt er damit nicht automatisch Urlaub. Vielmehr muss er zusätzlich die Voraussetzungen in § 7 Abs. 1 BUrlG beachten. Das bedeutet:

5 Die Freistellung muss so zu verstehen sein, dass damit auch der Urlaub gewährt wird.¹ Dies ist nur bei einer unwiderruflichen Freistellung der Fall. Eine bloß widerrufliche Freistellung erfüllt also die Voraussetzung des § 7 Abs. 1 BUrlG nicht.² Allerdings muss nicht unbedingt die Formulierung „unwiderruflich“ benutzt werden, solange die Urlaubsgewährung im Übrigen eindeutig ist.³ Sicherheitshalber sollte aber ausdrücklich formuliert werden, dass es sich um eine unwiderrufliche Freistellung handelt, die unter Verrechnung von Urlaub (und sonstigen Freizeitausgleichsansprüchen) erfolgt.⁴

6 Die unwiderrufliche Freistellung muss vergütet sein, um Urlaubsansprüche zu erfüllen. Denn „der Arbeitnehmer ist in unzumutbarer Weise in seiner Urlaubsgestaltung eingeschränkt, wenn er bei Urlaubsantritt nicht weiß, ob ihm Urlaubsentgelt gezahlt wird.“⁵ Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs leisten oder vorbehaltlos zusagen.⁶ Wird die Urlaubsvergütung nicht vor Urlaubsantritt geleistet, ist die Freistellung zum Zwecke des Urlaubs im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen, dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, die Urlaubsvergütung zu schulden, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen.⁷ Sicherheitshalber sollte in der Freistellungserklärung aufgenommen werden, dass die unwiderrufliche Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung erfolgt. Zahlt der Arbeitgeber dann aber die Vergütung trotz (konkludenter) Zusage nicht, werden die Urlaubsansprüche nicht erfüllt.⁸

7 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs hat der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das bedeutet nicht, dass er abwarten muss, bis solche Wünsche geäußert werden. Vielmehr kann der Arbeitgeber vorher den Urlaub zeitlich festlegen.⁹ Dies geschieht durch die unwiderrufli-

che Freistellung bei oder nach Ausspruch der Kündigung. Allerdings hat der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht (s.u. unter 4.).¹⁰ Übt er dieses nicht oder nicht wirksam aus, so kann er sich später nicht darauf berufen, ihm sei durch die Freistellung der Urlaub nicht ordnungsgemäß gewährt worden.¹¹

Bei einer Kündigungsfrist über den Jahreswechsel kann fraglich sein, ob die Freistellung nur den gekürzten Vollurlaub erfassen soll oder den gesamten Vollurlaub.¹² Der Arbeitgeber hat ein Interesse, dass der gesamte Vollurlaub erfasst ist. Denn anderenfalls muss er, wenn sich die Kündigung als unwirksam erweist, den Resturlaub dieses Jahres nachgewähren. Die Freistellungserklärung ist dann so zu formulieren, dass der gesamte Urlaub des neuen Jahres gewährt werden soll.

Unschädlich ist es, wenn der Arbeitgeber nicht den genauen Zeitraum festlegt, innerhalb dessen der konkrete Urlaub gewährt wird. In dem Fall ist die Freistellungserklärung so auszulegen, dass der Arbeitnehmer die Lage des Urlaubs innerhalb der Freistellung selbst bestimmen darf.¹³ Das kann jedoch aus einem anderen Grund Nachteile für den Arbeitgeber haben. Denn soll ein etwaiger Zwischenverdienst des Arbeitnehmers angerechnet werden, muss der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum in der Freistellung festlegen. Außerhalb dieses Zeitraums kann dann, wenn die Freistellungserklärung dies vorsieht, der Zwischenverdienst nach § 615 S. 2 BGB angerechnet werden.¹⁴ In dem Fall ist in der Freistellung aber zusätzlich auf die Weitergeltung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots (§ 60 HGB) hinzuweisen; anderenfalls interpretiert die Rechtsprechung die Anrechnung des Zwischenverdienstes als Verzicht auf dieses Wettbewerbsverbot.¹⁵

Unschädlich ist weiterhin, wenn sich die Freistellung als solche oder die Kündigung später als unwirksam erweist. Die Unwirk-

1 BAG v. 20.8.2019 – 9 AZR 468/18, NZA 2019, 1581.

2 BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, MDR 2015, 1141 = NZA 2015, 998; v. 14.3.2006 – 9 AZR 11/05, NZA 2006, 1008; *Reinecke*, AuR 2013, 19, 20.

3 BAG v. 14.3.2006 – 9 AZR 11/05, NZA 2006, 1008; v. 19.5.2009 – 9 AZR 433/08, MDR 2010, 34 = DB 2009, 2103.

4 Eine unwiderrufliche Freistellung erfasst nicht ohne weiteres Ansprüche auf Freizeitausgleich, vgl. BAG v. 20.11.2019 – 5 AZR 578/18, NZA 2020, 386.

5 BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, MDR 2015, 1141.

6 BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, MDR 2015, 1141; v. 20.8.2019 – 9 AZR 468/18, NZA 2019, 1581; LAG BW v. 1.10.2020 – 17 Sa 1/20, juris; vgl. auch EuGH v. 6.11.2018 – C-569/16, C-570/16, MDR 2018, 1443.

7 BAG v. 20.8.2019 – 9 AZR 468/18, NZA 2019, 1581.

8 *Hamacher*, NZA 2018, 487, 490.

9 BAG v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, MDR 2009, 811 = NZA 2009, 538; *Düwell* in NK-GA, 1. Aufl. 2016, § 7 BUrlG Rz. 30; *Bayreuther*, NZA 2020, 1057.

10 Zur rechtsdogmatischen Herleitung des Widerspruchsrechts vgl. *Bayreuther*, NZA 2020, 1057, 1058.

11 BAG v. 6.9.2006 – 5 AZR 703/05, MDR 2007, 342 = NZA 2007, 36; *Schaub/Link*, ArbeitsrechtsHB, 18. Aufl. 2019, § 95 Rz. 13.

12 BAG v. 17.5.2011 – 9 AZR 189/10, MDR 2012, 234; *Leder/Steckmeier* in Lunk, *AnwaltFormulare Arbeitsrecht*, 4. Aufl. 2021, § 1a Rz. 883.

13 BAG v. 14.3.2006 – 9 AZR 11/05, NZA 2006, 1008; *Schaub/Link*, ArbeitsrechtsHB, 18. Aufl. 2019, § 95 Rz. 13; *Callen* in Däubler/Deinert/Zwanziger, *Kündigungsschutzrecht*, 11. Aufl. 2020, § 7 BUrlG Rz. 1.

14 BAG v. 16.7.2013 – 9 AZR 50/12, ArbRAktuell 2013, 520.

15 BAG v. 6.9.2006 – 5 AZR 703/05, MDR 2007, 342 = NZA 2007, 36; v. 17.10.2012 – 10 AZR 809/11, MDR 2013, 350; *Düwell* in NK-GA, 1. Aufl. 2016, § 7 BUrlG Rz. 62; *Leder/Steckmeier* in Lunk, *AnwaltFormulare Arbeitsrecht*, 4. Aufl. 2021, § 1a Rz. 887.

samkeit erfasst nicht die in der Freistellung enthaltene Urlaubsgewährung.

Musterformulierung

Freistellung ohne konkrete Urlaubsfestlegung

- 11 Hiermit stellen wir Sie ab sofort von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der gesamten Kündigungsfrist, also bis zum ..., unwiderruflich frei. Dies geschieht unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung sowie unter Verrechnung von Urlaubsansprüchen und sonstigen Ansprüchen auf Freizeitausgleich.

Musterformulierung

Freistellung mit konkreter Urlaubsfestlegung

- 12 Hiermit stellen wir Sie ab sofort von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der gesamten Kündigungsfrist, also bis zum ..., unwiderruflich frei. Dies geschieht unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung sowie unter Verrechnung von Urlaubsansprüchen und sonstigen Ansprüchen auf Freizeitausgleich. Nach unserer Berechnung stehen Ihnen noch insgesamt ... Urlaubstage zu. Der Ihnen zustehende (Rest-) Urlaub wird ab dem ... bis zum ... gewährt. Nach der Urlaubsgewährung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses wird etwaiger anderweitiger Verdienst gem. § 615 S. 2 BGB auf die vertragliche Vergütung angerechnet. Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass während der gesamten Freistellung das gesetzliche Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB) gilt.

Musterformulierung

Freistellung bei Kündigungsfrist über Jahreswechsel

- 13 Hiermit stellen wir Sie ab sofort von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der gesamten Kündigungsfrist, also bis zum ..., unwiderruflich frei. Dies geschieht unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung sowie unter Verrechnung von Urlaubsansprüchen und sonstigen Ansprüchen auf Freizeitausgleich. Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass sich die Urlaubsgewährung auf alle Resturlaubsansprüche dieses Jahres und auf den ungekürzten Vollurlaubsanspruch des nächsten Jahres bezieht.

- 14 Aus taktischen Gründen mag es dem Arbeitgeber sinnvoll erscheinen, die Freistellung nicht auf die gesamte Kündigungsfrist zu erstrecken, sondern zu befristen. Denn wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt, muss er damit rechnen, dass er nach Ablauf der befristeten Freistellung die Arbeit zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wieder aufnehmen muss. Eine solche befristete Freistellung kann nach und nach bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verlängert werden. Möglicherweise bietet der Arbeitgeber danach sogar ein Prozessbeschäftigungsverhältnis an. Der Erfahrung nach vermag ein solches Vorgehen maßlose Abfindungsforderungen auf ein vernünftiges Maß zu reduzieren.

Musterformulierung

Befristete Freistellungserklärung

Hiermit stellen wir Sie von der Erbringung der Arbeitsleistung ab sofort befristet bis zum ... unwiderruflich frei. Dies geschieht unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung sowie unter Verrechnung von Urlaubsansprüchen und sonstigen Ansprüchen auf Freizeitausgleich.

3. Freistellung und Urlaubsgewährung bei außerordentlicher Kündigung

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist der Resturlaub in Geld abzugelten, § 7 Abs. 4 BUrlG. Stellt sich im Kündigungsschutzprozess heraus, dass die Kündigung unwirksam ist, muss der Arbeitgeber den abgegoltenen Urlaub in natura gewähren, da er nicht durch Erfüllung erloschen ist. Lässt sich dieses Risiko des Arbeitgebers vermeiden?

Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Erfüllung des Urlaubsanspruchs eine bezahlte Freistellung voraussetzt.¹⁶ Es muss also zum einen vorsorglich freigestellt werden, weil unklar ist, ob die (angegriffene) Kündigung wirksam ist. Zum anderen muss der Arbeitgeber aber auch die Vergütung für die Freistellung vorbehaltlos zusagen. Diese Schwierigkeit lässt sich aber durch eine geschickte Formulierung der Freistellungserklärung lösen. Wie eine solche Formulierung aussehen könnte, zeigt eine neue Entscheidung des BAG.¹⁷

Musterformulierung

Bezahlte Freistellung bei außerordentlicher Kündigung („BAG-geprüft“)

Für den Fall der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gelte ich Ihnen bis zum Kündigungszeitpunkt nicht genommenen Urlaub ab. Für den Fall der nicht anzunehmenden Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung habe ich Ihnen ordentlich gekündigt. In diesem Fall gilt folgendes: Sie werden Ihren sämtlichen noch nicht genommenen Urlaub direkt im Anschluss an den Zeitpunkt dieser Kündigung in der Zeit vom ... bis ... nehmen. Die gezahlte Abgeltung ist dann als Zahlung des Urlaubsentgelts für den betreffenden Zeitpunkt zu verstehen. In jedem Fall sage ich Ihnen für die Zeit Ihres Urlaubs die Urlaubsvergütung vorbehaltlos zu.

In dieser Entscheidung bestätigt das BAG, dass auch eine vorsorgliche Freistellung zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs ausreicht.¹⁸ Und er segnet die gewählte Freistellungsformulierung insoweit ab, als die Urlaubsabgeltung auch als vorbehaltlose Zusage der Urlaubsvergütung zu werten sei.

Es bleibt allerdings der Einwand, dass der Arbeitnehmer nach Zugang der außerordentlichen Kündigung gegenüber der Agentur für Arbeit Handlungsobliegenheiten zu erfüllen hat,

16 BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, MDR 2015, 1141.

17 BAG v. 25.8.2020 – 9 AZR 612/19 Rz. 2, MDR 2021, 105.

18 BAG v. 25.8.2020 – 9 AZR 612/19 Rz. 18 ff., MDR 2021, 105; a.M. wohl Gallner in ErfK-Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 7 Rz. 6.

um den Bezug von Arbeitslosengeld zu sichern. Er muss sich bei der Bundesagentur für Arbeit nicht nur arbeitssuchend melden, sondern hat sich auch verfügbar zu halten. Bei lebensnaher Betrachtung dürfte dies den Erholungszweck und mögliche Urlaubsaktivitäten doch stark beeinträchtigen. Von dem Stress bei Erhalt einer außerordentlichen Kündigung ganz zu schweigen. Das BAG weist dieses Argument aber lapidar zurück; denn solcherlei Einschränkungen seien nicht gravierend genug und gehörten dem Risikobereich des Arbeitnehmers an.¹⁹ Diese Argumentation muss nicht jeden überzeugen, zumal ja der Arbeitgeber mit seiner unwirksamen außerordentlichen Kündigung das eigentliche Risiko gesetzt hat.

- 21 Trotz gewisser Zweifel gilt: Das BAG hat nun entschieden, damit ist dieses Thema für die Praxis erst einmal geklärt. Ob der EuGH das für den unionsrechtlichen Mindesturlaub ebenso sehen wird, bleibt indes offen. Das BAG hat ausdrücklich keine Veranlassung für ein Vorabentscheidungsverfahren gesehen.²⁰

4. Gegenmaßnahmen des Arbeitnehmers

- 22 Die Basis für Gegenmaßnahmen des Arbeitnehmers bildet § 7 Abs. 1 BUrlG. Danach sind seine Urlaubswünsche zu berücksichtigen, es sei denn, dem stünden dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche schutzwürdigerer Arbeitnehmer entgegen. Mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage äußert der Arbeitnehmer keine alternativen Urlaubswünsche.²¹ Denn Kündigung und Freistellung sind separat zu beurteilen. Auch der bloße Widerspruch gegen die Urlaubserteilung wird wohl nicht ausreichen; denn auch mit einem Widerspruch werden noch keine alternativen Urlaubswünsche geäußert.²²

- 23 Auf der anderen Seite muss der Arbeitnehmer aber auch noch keinen Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt gebucht haben. Vielmehr sollte es genügen, dass er auf bestehende Urlaubsplanungen hinweist. Dieser Hinweis muss allerdings unverzüglich erfolgen. Tritt der Arbeitnehmer den Urlaub an, ohne dem unverzüglich zu widersprechen, so ist er daran gebunden. Aber was bedeutet unverzüglich im Falle einseitiger Freistellung? Gerichtliche Entscheidungen scheinen es noch nicht zu geben, auch die Literatur schweigt sich aus. Man wird dem Arbeitnehmer zumindest die Zeit geben müssen, nach Erhalt des Freistellungsschreibens einen Anwalt aufzusuchen. In Anlehnung an die Rechtsprechung zu § 174 S. 1 BGB sollte eine Frist bis zu einer Woche regelmäßig erforderlich, aber auch ausreichend sein.²³

Musterformulierung

Urlaubswunsch

- 24 In Ihrem Schreiben vom ... haben Sie mich unter Anrechnung von Urlaub unwiderruflich freigestellt. Der damit verbundenen Urlaubsgewährung widerspreche ich. Ich plane nämlich von voraussichtlich ... bis voraussichtlich ... einen längeren Sommerurlaub in Portugal.
- 25 Ein solcher alternativer Urlaubswunsch ergibt allerdings keinen Sinn, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat oder er sich nicht gegen die Arbeitgeberkündigung wehrt.²⁴ Dann kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keinen Urlaub mehr gewähren. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer re-

gelmäßig nicht berechtigt, alternative Urlaubswünsche vorzubringen.²⁵

Noch nicht sicher geklärt ist, ob der Arbeitgeber diese Gegenmaßnahme des Arbeitnehmers schon im Arbeitsvertrag verhindern kann. Entsprechende Klauseln sehen vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist unter Verrechnung von Urlaub unwiderruflich freizustellen. Es ist fraglich, ob eine solche Klausel einer AGB-Prüfung standhält.²⁶ Das wird man jedenfalls dann bejahen können, wenn es sich nur um die Urlaubsansprüche handelt, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen.²⁷

Schließlich käme als Gegenmaßnahme in Betracht, die Freistellung als solche gerichtlich anzugreifen. Allerdings wird eine vollstreckbare gerichtliche Entscheidung regelmäßig zu spät kommen, und zwar auch im Eilverfahren mittels einstweiliger Verfügung. Zudem werden die Anforderungen an den Verfügungsgrund von den Gerichten eher streng gehandhabt, weil dadurch die Hauptsache vorweg genommen wird.²⁸

5. Fazit

In der Praxis kommt es vielfach zu einer einseitigen Freistellung in der Kündigungsfrist. Nahezu immer findet sich dabei die Formulierung, dass offene Urlaubsansprüche verrechnet werden. Diese Praxis ist rechtmäßig, sofern einige kleinere Fallstricke vermieden werden. Eine vorsorgliche Freistellung mit Urlaubsgewährung soll aber auch nach einer außerordentlichen Kündigung möglich sein. Trotz der neuen einschlägigen Entscheidung des BAG scheint hier das letzte Wort noch nicht gesprochen zu sein. Für den Arbeitnehmer, der gegen die Kündigung vorgeht, steht ein Gegenmittel gegen die einseitige Urlaubsgewährung parat: die rasche Äußerung abweichender Urlaubspläne.

Regelmäßig wird später ein gerichtlicher Beendigungsvergleich geschlossen, der auch die Frage der Urlaubsansprüche erledigt. Ist das aber mal nicht der Fall oder der Vergleich nachlässig formuliert, können die hier behandelten Themen sehr wohl

19 BAG v. 25.8.2020 – 9 AZR 612/19 Rz. 24 ff., MDR 2021, 105.

20 BAG v. 25.8.2020 – 9 AZR 612/19 Rz. 32, MDR 2021, 105.

21 Reincke, AuR 2013, 19, 21.

22 Düwell in NK-GA, 1. Aufl. 2016, § 7 BUrlG Rz. 30; Gutzeit in Dornbusch/Fischermeier/Löwisch, Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2019, § 7 BUrlG Rz. 16.

23 Vgl. zu § 174 S. 1 BGB: BAG v. 31.8.1979 – 7 AZR 674/77, DB 1980, 168; v. 5.12.2019 – 2 AZR 147/19, MDR 2020, 805; vgl. auch Mestwerdt in Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 7. Aufl. 2021, Einl. Rz. 72; wohl großzügiger bei der Frist zur Äußerung eines alternativen Urlaubswunsches: Reinecke, AuR 2013, 19, 21 f.

24 Reinecke, AuR 2013, 19, 21 f.

25 Gallner in ErfK-Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 7 Rz. 15; Schinz in HWK-Arbeitsrecht, 9. Aufl. 2020, § 7 BUrlG Rz. 36.

26 Dafür etwa LAG Köln v. 20.2.2006 – 14 (10) Sa 1394/05, BB 2006, 2137; dagegen LAG Frankfurt v. 14.3.2011 – 16 Sa 1677/10, NZA-RR 2011, 419; vgl. auch Leder/Steckmeier in Lunk, AnwaltFormulare Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2021, § 1a Rz. 891 m. umfängl. N.

27 Reinecke, AuR 2013, 19, 22.

28 Siehe einerseits LAG Nürnberg v. 18.9.2007 – 4 Sa 586/07, juris = BeckRS 2008, 50037; Schrader, BB 2021, 445: Es bedarf eines besonderen Beschäftigungsinteresses; andererseits LAG Hamburg v. 23.8.2017 – 5 SaGa 2/17, ArbRAktuell, 2018, 165; Rudolf, ArbRAktuell 2014, 239: Es bedarf keines besonderen Feststellungsinteresses.

eine Rolle spielen. Die vielen einschlägigen Urteile zeigen, dass das nicht ganz selten vorkommt.

Dr. Joachim Wichert

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator

aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt/M. und Berlin

Joachim.Wichert@aclanz.de

www.aclanz.de

