

Neues aus der Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht kippt Freistellungsklauseln

Freistellungsklauseln, die es dem Arbeitgeber erlauben, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung, einseitig von der Arbeitsleistung freizustellen, finden sich in fast jedem Arbeitsvertrag. Umso weitreichender kann eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sein, die besagt, dass solche Klauseln den Arbeitnehmer im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessen benachteiligen und unwirksam sind (BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Sachverhalt

Der Rechtsstreit entzündete sich gar nicht an der Freistellung als solcher, sondern am Widerruf der Privatnutzung des Dienstwagens. Der Arbeitsvertrag sah die Möglichkeit vor, die Privatnutzungsmöglichkeit des Dienstwagens zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werde. Der Arbeitgeber stellte den Arbeitnehmer nach dessen Eigenkündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Arbeitnehmer kam dem zwar nach, forderte jedoch Nutzungsausfallentschädigung.

Entscheidung

Das BAG hielt zwar nicht die Klausel, die den Arbeitgeber zum Entzug des Dienstwagens berechtigte, für unwirksam, aber die Freistellungsklausel selbst. Diese benachteilige den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Der Arbeitnehmer habe ein grundrechtlich geschütztes Interesse an einer Beschäftigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Dieses werde von der einseitigen Freistellungsmöglichkeit beeinträchtigt.

Die Maßstäbe, die das BAG hierbei anzulegen gedenkt, sind anhand der derzeit lediglich vorliegenden Pressemitteilung nicht ganz deutlich. Einerseits formuliert das BAG recht apodiktisch:

„Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen.“

Während diese Aussage darauf hindeutet, dass das BAG von einem generellen Vorrang des Beschäftigungsinteresses des Arbeitnehmers ausgeht, deutet die nachfolgende Aussage – die Klausel schneide dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein *im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse* geltend zu machen – in eine differenziertere Richtung. Dem würde es auch entsprechen, dass das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen hat, damit dieses prüfen kann, ob der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstanden.

Einordnung

Entsprechende Überlegungen hatte das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 14.03.2011, Az. 16 Sa 1677/10) in der Vergangenheit bereits geäußert, allerdings in Bezug auf die Situation nach einer die Kündigung für unwirksam erklärenden Entscheidung des Arbeitsgerichts und nicht, wie das BAG, für den Fall einer unzweifelhaften Wirksamkeit der Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Bisher wurde überwiegend vertreten, dass der Arbeitgeber im gekündigten Arbeitsverhältnis ein berechtigtes Interesse an der sofortigen Freistellung des Arbeitnehmers habe (LAG München, Urteil vom 27.02.2003, Az. 23 Ga 72/03). Insoweit bleibt abzuwarten, inwieweit das BAG der Praxis Leitlinien für die Einschätzung, unter welchen Umständen ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht, mit auf den Weg gibt.

In der Vergangenheit waren die Arbeitsgerichte hinsichtlich eines einseitigen Verzichts des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung „ohne vertragliche Vereinbarung“ recht streng; das LAG Köln etwa verlangte, dass die Voraussetzung einer außerordentlichen Kündigung, vorlägen (LAG Köln, Urteil vom 20.03.2001, Az. 6 Ta 46/01; ebenso *Preis, ErfKomm*, § 611a BGB Rn. 620).

Viele Arbeitnehmer werden die Freistellung des Arbeitgebers, da sie ihnen gar nicht unwillkommen ist, hinnehmen. Dagegen ist damit zu rechnen, dass gerade die Arbeitnehmer, bei denen der Arbeitgeber Wert auf die Freistellung legt, etwa zum Schutz des Betriebsfriedens

oder der Geschäftsgeheimnisse, versuchen werden, ihre Weiterbeschäftigung durchzusetzen – und sei es nur, um ein zusätzliches Druckmittel im Kündigungsschutzverfahren zu haben. Insoweit bleibt abzuwarten, ob die Arbeitsgerichte es den Arbeitnehmern ermöglichen werden, ihre Weiterbeschäftigungsansprüche auch im Wege der einstweiligen Verfügung während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens durchzusetzen. Hier hatte das BAG mit seiner Rechtsprechung zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach Obsiegen in der ersten Instanz eine grundsätzlich sachgerechte Lösung gefunden.

Entwarnung signalisiert die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für eine weitere Frage: Ob durch eine unwirksame Freistellung wirksam Urlaub gewährt werden kann. Das hat das BAG in einer Entscheidung vom 16.07.2013 (Az. 9 AZR 50/12) grundsätzlich bejaht und die wirksame Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber unabhängig von der arbeitsvertraglichen Wirksamkeit der Freistellung bestätigt.

Die Entscheidung des BAG, die eine langjährige Rechtsprechung beendet, wirft daher eine Reihe neuer Fragen auf. Falls die Entscheidung zur Folge hätte, dass Arbeitnehmer künftig Abfindungsfordern in Kündigungsschutzprozessen durch weiteres Störfeuer, über einstweilige Verfügungen auf Weiterbeschäftigung, Nachdruck verleihen können, könnte die Entscheidung grundlegende Bedeutung erlangen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de