

Mandanteninfo Mai 2026

Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Freistellungsklauseln bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt.

(Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 25.03.2026 – 5 AZR 108/25)

Der Kläger war seit 2022 bei der Arbeitgeberin als Gebietsleiter tätig. Sein Arbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Klausel:

„Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung — gleich von welcher Seite — unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen.“

Für die Nutzung des zur Verfügung gestellten Dienstwagens enthielt der Dienstwagenvertrag die Regelung, dass die Arbeitgeberin die Nutzung widerrufen darf, wenn der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird.

Nach der Eigenkündigung des Klägers stellte die Arbeitgeberin den Kläger einseitig von der Erbringung der Arbeitsleistung frei und forderte ihn auf, den Dienstwagen an sie herauszugeben. Dieser Aufforderung kam der Kläger nach. Die Arbeitgeberin zahlte an ihn keine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens. Mit seiner Klage hat der Kläger eine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens für fünf Monate in Höhe von 2.550,- € geltend gemacht und die Auffassung vertreten, sowohl die Freistellungsregelung im Arbeitsvertrag als auch die Widerrufs Klausel in der Dienstwagenregelung seien unwirksam.

Das BAG kam – wie die Vorinstanz – zu dem Ergebnis, dass die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (hier § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) unwirksam ist, weil sie den Kläger entgegen des darin enthaltenen Gebots von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Die über die Vertragsklausel eingeräumte Berechtigung, Arbeitnehmer:innen im Falle einer Kündigung ohne Vorliegen besonderer Voraussetzungen freizustellen, ist mit den wesentlichen Grundgedanken des anerkannten Beschäftigungsanspruches von Arbeitnehmer:innen nicht vereinbar. Denn der allgemeine Beschäftigungsanspruch besteht grundsätzlich auch nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

der Kündigungsfrist. Die Klausel schneidet Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Aber: Die Unwirksamkeit der Klausel bedeutet nicht automatisch, dass Arbeitnehmer:innen in jedem Fall bis zum letzten Tag weiterbeschäftigt werden müssen. Deswegen hat das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen, weil dieses bislang nicht geprüft hatte, ob die Arbeitgeberin im konkreten Fall unabhängig von der Klausel berechtigt war, den Kläger freizustellen. Entscheidend ist dabei eine Interessenabwägung im Einzelfall. Die Arbeitgeberin kann eine Freistellung – auch ohne wirksame Vertragsklausel – durchsetzen, wenn ihre Interessen das Weiterbeschäftigungsinteresse des/der Beschäftigten überwiegen. Welche Interessen dabei eine Rolle spielen können, ist der Pressemitteilung noch nicht zu entnehmen. Wahrscheinlich wird es auf Gründe wie

- befürchtete Konkurrenzfähigkeit,
- Mitnahme von Kunden oder
- Besorgnis der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen

hinauslaufen.

Von diesem Ergebnis wird abhängig sein, ob der Kläger Anspruch auf Zahlung einer Nutzungsentschädigung besteht. Ein Dienstwagen, der auch privat genutzt werden darf, stellt einen Teil des Arbeitsentgelts dar. Entzieht der Arbeitgeber diesen Sachbezug ohne rechtmäßige Grundlage, können Arbeitnehmer:innen Schadensersatz in Form einer Nutzungsausfallentschädigung verlangen.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Denn sie stellt für die Frage der Zulässigkeit arbeitsvertraglicher Freistellungsklauseln ein Regel-Ausnahmeprinzip auf: die Weiterbeschäftigung ist die Regel. Das arbeitgeberseitige Interesse an einer Freistellung ist die Ausnahme, für die dann eine gesteigerte Darlegungslast gilt. Auch wenn es eine große Anzahl von Arbeitnehmer:innen gibt, für die es einen Vorteil darstellen mag, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bezahlt von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt zu werden, so ist zu berücksichtigen, dass die Weiterbeschäftigung bei manchen Betroffenen – erst recht bei über Monaten laufenden Kündigungsfristen – für den weiteren Werdegang von Bedeutung ist. Selbst wenn es nicht (nur) um die Frage des Entzugs eines Dienstwagens geht. Sei es, weil der Erhalt von aktuellen beruflichen Kenntnissen und Informationen im jeweiligen Bereich für sie wichtig ist oder Entgeltbestandteile oder vergleichbare Leistungen (z.B. Dienstwagennutzung) im Arbeitsverhältnis von einer tatsächlichen Tätigkeit abhängig sind. Für betroffene Beschäftigte gilt in diesem Fall: sie sollten in jedem Fall ihr Weiterbeschäftigungsinteresse sofort nachweislich geltend machen und gegebenenfalls auch gerichtlich verfolgen. Und da setzt der „Hasenfuß“ der Entscheidung an: das Weiterbeschäftigungsinteresse wird effektiv nur durch die Inanspruchnahme der Durchsetzung im einstweiligen Verfügungsverfahren umzusetzen sein. Denn im normalen Klageverfahren wird eine rechtskräftige Entscheidung in der Regel nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist zu erwarten sein. Und viele Arbeitsgerichte sind mit dem Erlass von einstweiligen Verfügungen – hier gerichtet auf Weiterbeschäftigung – eher zurückhaltend. Betriebs- und Personalräten ist in jedem Fall zu empfehlen, auf diese Rechtsprechung des BAG hinzuweisen und die Beschäftigten aufzufordern, ihre Arbeitsverträge im Bedarfsfall dahingehend zu überprüfen, ob sie solche – unwirksamen – Freistellungsklauseln enthalten.

**Sigrid Britschgi, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden**

ViSdP: Rechtsanwältin Sigrid Britschgi, Elisabethstraße 16, 40217 Düsseldorf.

Bei unveränderter Übernahme einschließlich unseres Logos sind wir mit einer Veröffentlichung einverstanden.

Über eine kurze Benachrichtigung freuen wir uns.

Wenn Sie unser Mandanten-Info nicht mehr beziehen wollen, mailen Sie bitte an info@fachanwaeltinnen.de.