



## Mandanteninformation:

### BAG zur Unwirksamkeit von Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen

Das BAG hat mit Urteil vom 25.03.2026 (Az. 5 AZR 108/25) entschieden, dass arbeitsvertragliche Klauseln, die im Fall einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine automatische Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung vorsehen, je nach Ausgestaltung, unwirksam sein können.

Die Entscheidung hat weitreichende Konsequenzen für die Gestaltung von Standardarbeitsverträgen und die Praxis der Freistellung von Arbeitnehmern während der Kündigungsfrist.

## Hintergrund des Verfahrens

Der Streitfall betraf einen Arbeitnehmer, der als Gebietsleiter im Außendienst beschäftigt war und sein Arbeitsverhältnis selbst fristgerecht gekündigt hatte. Der Arbeitgeber reagierte hierauf mit einer umgehenden Freistellung des Mitarbeiters unter gleichzeitiger Geltendmachung der Rückgabe des dem Arbeitnehmer überlassenen Dienstwagens. Diese Maßnahmen stützten sich auf eine arbeitsvertragliche Klausel, die den Arbeitgeber berechtigen sollte, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen, sowie einer Regelung über den Widerruf der dienstlichen und privaten Pkw-Nutzung für den Fall einer Freistellung. Der Arbeitnehmer kam der Rückgabeforderung des Pkw nach, erhob jedoch Klage auf Vergütung des für den Zeitraum von vier Monaten entgangenen Vorteils aus der privaten Nutzung des Dienstwagens in Höhe von monatlich EUR 510,00.

## Kernaussagen des Urteils, soweit bereits aus der Pressemitteilung zu entnehmen

Die streitgegenständliche Freistellungsklausel wurde als unwirksam eingestuft. Diese Bewertung ist von erheblicher Tragweite, da es sich bei dieser Klausel um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, die in vorformulierten Arbeitsverträgen weit verbreitet sind und daher der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegen.

Die Unwirksamkeit der Klausel begründete das Gericht mit dem grundrechtlich geschützten Interesse des Arbeitnehmers an tatsächlicher Beschäftigung. Eine pauschalierte Vertragsbestimmung, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung ohne weitere Einschränkungen von der Arbeitspflicht freizustellen, benachteiligt diesen unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB. Dem Arbeitnehmer werde damit die Möglichkeit genommen, im Einzelfall sein Interesse an einer Weiterbeschäftigung geltend zu machen.

Aufgrund der Unwirksamkeit der Freistellungsklausel fehlte es auch an einer rechtlichen Grundlage für die Rückforderung des Dienstwagens. Da die private Nutzung des Fahrzeugs vergütungsrechtlicher Bestandteil der Arbeitsvergütung war, begründet die unberechtigte Entziehung dieses Nutzungsvorteils einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers.

### **Fazit für die Praxis**

Die Entscheidung stellt eine maßgebliche Zäsur dar. In der Praxis weit verbreitete pauschale Freistellungsklauseln in Standardarbeitsverträgen halten der gerichtlichen Inhaltskontrolle nicht mehr stand. Für Arbeitgeber, die bislang auf solche Klauseln vertraut haben, erwächst daraus ein nicht unerhebliches Haftungsrisiko, insbesondere in Fällen, in denen mit der Freistellung zugleich geldwerte Vorteile entzogen werden.

Gleichzeitig hält das BAG fest, dass eine Freistellung nicht generell ausgeschlossen ist. Vielmehr bedarf es einer im Einzelfall tragfähigen Rechtfertigung durch konkrete betriebliche Gründe. Pauschale Vertragsklauseln, die dem Arbeitgeber ein weitreichendes Ermessen bei der Freistellung einräumen, ohne dem Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung zu tragen, sind nach jetziger Rechtsprechung unwirksam.

### **Unsere Empfehlung:**

Arbeitgeber sollten das Urteil zum Anlass nehmen, ihre Vertragswerke einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Konkret empfehlen wir folgende Maßnahmen:

- Bestehende Arbeitsverträge sollten auf die Formulierung von Freistellungsklauseln hin untersucht werden. Pauschale Formulierungen, die keine Rücksicht auf individuelle Beschäftigungsinteressen nehmen, sind nach der neuen Rechtslage unwirksam und sollten angepasst werden.
- Sollte eine Freistellung beabsichtigt sein, sind die konkreten betrieblichen Gründe sorgfältig zu dokumentieren. In Betracht kommen etwa der Schutz sensibler Kundendaten, die Gefahr des Abwerbens von Geschäftskontakten oder andere vergleichbare, nachvollziehbare betriebliche Interessen.
- Ebenso überprüft und angepasst werden sollten die Regelungen zum Entzug von Dienstwagen. Die Verknüpfung des Widerrufs eines Dienstwagens mit einer pauschalen Freistellungsklausel birgt erhebliche Risiken. Beide Regelungsbereiche sollten voneinander unabhängig formuliert und jeweils für sich eigenständig ausgestaltet werden.

# Naust

PARTNER

Gerne unterstützen wir Sie bei der Überprüfung und Anpassung Ihrer Arbeitsverträge sowie bei der Entwicklung rechtssicherer Freistellungsregelungen.

\*\*\*