



Arbeitsvertrag – pauschale Freistellungsklausel ist unwirksam

Ein Arbeitnehmer war seit dem 1.1.2022 als Gebietsleiter bei einem Unternehmen tätig und ihm wurde ein Dienstwagen mit Privatnutzung zur Verfügung gestellt. Aufgrund seiner Eigenkündigung endete das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2024. Nach dem Erhalt der Kündigung stellte ihn der Arbeitgeber einseitig mit Schreiben vom 31.5.2024 von der Erbringung der Arbeitsleistung frei und forderte ihn auf, den Dienstwagen bis zum 30.6.2024 an ihn herauszugeben. Dieser Aufforderung kam der Arbeitnehmer nach. Der Arbeitgeber zahlte keine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens. Im Arbeitsvertrag war u. a. Folgendes geregelt: „Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen.“

Die im Arbeitsvertrag vorgesehene Berechtigung der Arbeitgeberin, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung ohne weitere Voraussetzungen von der Arbeitsleistung freizustellen, ist mit den wesentlichen Grundgedanken des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs nicht vereinbar.

Der allgemeine Beschäftigungsanspruch besteht grundsätzlich auch nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort. Er tritt nur dann zurück, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers oder sonstige sachliche Gründe entgegenstehen. Solche Gründe müssen konkret vorliegen, etwa die Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen oder das Abwerben von Kunden.

Eine formulärmäßige Klausel, die den Arbeitgeber berechtigt, einen Arbeitnehmer ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen innerhalb der Kündigungsfrist freizustellen, ist unwirksam. Die Richter sprachen daher dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens für die Monate Juli – November 2024 zu.