



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 27.03.2026

Freistellung und Dienstwagen: BAG kippt pauschale Klauseln – was jetzt zu beachten ist

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 25.03.2026 (A.: 5 AZR 108/25) entschieden, dass eine pauschale Freistellungsklausel in Formulararbeitsverträgen unwirksam ist, wenn sie den Arbeitgeber generell berechtigt, Beschäftigte nach Kündigung bis zum Ende der Frist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht zu entbinden. Das Gericht betont das grundrechtlich geschützte Interesse an tatsächlicher Beschäftigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Zugleich hat es die Sache zur Prüfung zurückverwiesen, ob im konkreten Einzelfall überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers eine Freistellung dennoch rechtfertigen. Das Urteil hat auch Folgen für den Widerruf der privaten Dienstwagennutzung während der Freistellung. Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Der Kläger war als Gebietsleiter im Außendienst beschäftigt und hatte einen zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagen. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine AGB-Klausel, nach der der Arbeitgeber „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung der Vergütung freistellen durfte; die Dienstwagennutzung konnte für den Fall der Freistellung widerrufen werden. Nach Eigenkündigung stellte der Arbeitgeber den Kläger bis zum Ende der Kündigungsfrist frei und verlangte die Rückgabe des Fahrzeugs, der Kläger forderte daraufhin Nutzungsausfallentschädigung (zuletzt 510,00 EUR monatlich für August bis November). Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG gab ihr statt; auf die Revision der Arbeitgeberin hob das BAG das Urteil auf und verwies zurück.

Entscheidung des BAG

Eine AGB-Klausel, die eine Freistellung allein an den Ausspruch einer Kündigung knüpft, ist wegen unangemessener Benachteiligung nach [§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB](#)

unwirksam. Sie schneidet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen. Das Beschäftigungsinteresse überwiegt grundsätzlich das pauschale Freistellungsinteresse des Arbeitgebers.

Trotz Unwirksamkeit der Klausel kann eine Freistellung rechtmäßig sein, wenn im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Arbeitgeberinteressen entgegenstehen (z. B. Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Vermeidung von Störungen). Weil das Berufungsgericht hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen hatte, verwies der Fünfte Senat die Sache zurück.

Der Entzug der privaten Dienstwagennutzung setzt regelmäßig voraus, dass die Freistellung berechtigt ist und ein wirksamer Widerrufsvorbehalt besteht; fehlt es daran, kommt eine Nutzungsausfallentschädigung in Betracht. Dies entspricht der Linie der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, wonach die Privatnutzung Teil der Vergütung ist und Widerrufsvorbehalte als AGB einer Inhalts- und Ausübungskontrolle unterliegen.

Folgen für die Praxis

Das BAG stärkt das Beschäftigungsinteresse. Pauschale Freistellungsklauseln in AGB sind unwirksam. Ob eine Freistellung dennoch zulässig ist, entscheidet die sorgfältige Einzelfallabwägung. Für den Dienstwagen bedeutet das: Ein Widerruf der Privatnutzung trägt nur, wenn die Freistellung berechtigt ist und ein wirksamer Widerrufsvorbehalt besteht – andernfalls drohen Entschädigungsansprüche. Arbeitgeber sollten Vertragsmuster und Prozesse anpassen; Arbeitnehmer haben gute Gründe, Freistellung und Entzug von Benefits rechtlich prüfen zu lassen.

Für Arbeitgeber ist es nun wichtig, die Vertragsgestaltung zu modernisieren und an die Rechtsprechung anzupassen. Pauschale Freistellungsklauseln („Freistellung bei/nach Kündigung“) sind unwirksam. Zulässig sind nur differenzierte Klauseln, die eine Freistellung ausdrücklich von überwiegenden sachlichen Interessen abhängig machen (z. B. Auftragsmangel, rechtmäßige Umorganisation, gravierende Vertrauensstörung) und eine Interessenabwägung im Einzelfall verlangen. Ebenso sollten Dienstwagenregelungen präzisiert werden. Widerrufsvorbehalte sollten klarstellen, dass ein Entzug der Privatnutzung nur bei berechtigter Freistellung und unter Beachtung billigen Ermessens erfolgt. Die Ausübung des Widerrufs ist am Einzelfall zu messen, um die Anforderungen des BAG zu erfüllen. Zudem muss nach wie vor darauf geachtet werden, dass die Freistellungen mit Entzug von Benefitleistungen sauber

begründet und dokumentiert wird, um die Entscheidung im gerichtlichen Verfahren ausreichend darlegen und begründen zu können.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de