

Darf dein Chef dich nach der Kündigung einfach nach Hause schicken?

Neues BAG-Urteil zur Freistellung und was es für deinen Dienstwagen bedeutet

Viele Arbeitnehmer glauben, der Arbeitgeber dürfe sie nach einer Kündigung jederzeit freistellen, solange er weiter das Gehalt zahlt. In sehr vielen Standard-Arbeitsverträgen steht genau so eine pauschale Klausel.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem mit Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25) einen Riegel vorgeschoben. Eine pauschale Freistellungsklausel in einem Formulararbeitsvertrag ist unwirksam, wenn sie den Arbeitgeber generell berechtigt, dich nach der Kündigung bis zum Fristende von der Arbeit zu entbinden.

Hintergrund ist dein grundrechtlich geschütztes Interesse an tatsächlicher Beschäftigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Das hat auch direkte Folgen für den Entzug eines privat genutzten Dienstwagens während der Freistellung.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

BAG, Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25)

Eine pauschale Freistellungsklausel in Formulararbeitsverträgen ist unwirksam, wenn sie den Arbeitgeber generell berechtigt, dich nach der Kündigung bis zum Fristende unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.

Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung

Du hast ein grundrechtlich geschütztes Interesse daran, bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses wirklich zu arbeiten und nicht nur bezahlt zu werden. Eine Freistellung greift in genau dieses Interesse ein.

Berechtigte Freistellung nur im Einzelfall

Eine Freistellung kann zulässig sein, wenn der Arbeitgeber überwiegende, konkret schützenswerte Interessen nachweist. Ein pauschaler Satz im Vertrag reicht dafür nicht aus.

Widerruf der privaten Dienstwagennutzung

Steht die Freistellung auf wackligen Beinen, ist auch der gleichzeitige Entzug deines privat nutzbaren Dienstwagens angreifbar. Der Dienstwagen ist Teil deiner Vergütung.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben, sonst gilt die Kündigung als wirksam.

§ 7 KSchG

Versäumst du die Drei-Wochen-Frist, wird die Kündigung von Anfang an als rechtswirksam behandelt. Deshalb ist schnelles Handeln entscheidend.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Notiere dir sofort das Datum, an dem du die Kündigung erhalten hast, denn ab da läuft die Drei-Wochen-Frist.
- ☐ Lies deinen Arbeitsvertrag und suche gezielt nach einer Freistellungsklausel.
- ☐ Prüfe, ob die Freistellung pauschal angeordnet wurde oder ob konkrete Gründe genannt werden.
- ☐ Dokumentiere, ob und wann dir der Dienstwagen entzogen wurde und ob du ihn privat nutzen durftest.
- ☐ Widersprich der Freistellung schriftlich und biete deine Arbeitskraft ausdrücklich an.
- ☐ Bewahre alle Schreiben, E-Mails und Nachrichten deines Arbeitgebers auf.
- ☐ Vereinbare frühzeitig einen Termin bei einer Fachanwältin oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht.
- ☐ Beantrage bei Bedarf Beratungshilfe, wenn dein Einkommen begrenzt ist.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Steht in meinem Vertrag wirklich nur eine pauschale Freistellungsklausel ohne konkrete Gründe?
- 2 Hat mein Arbeitgeber überwiegende, schützenswerte Interessen genannt, die die Freistellung rechtfertigen?
- 3 Durfte ich den Dienstwagen auch privat nutzen und wurde mir das in der Freistellung entzogen?
- 4 Wann genau habe ich die Kündigung erhalten und wie viele Tage der Drei-Wochen-Frist sind noch übrig?
- 5 Habe ich meine Arbeitskraft nach der Freistellung ausdrücklich angeboten?
- 6 Gibt es Zeugen oder Schriftstücke, die den Ablauf belegen?
- 7 Wurde meine Vergütung während der Freistellung vollständig weitergezahlt?
- 8 Will ich zurück an meinen Arbeitsplatz oder geht es mir um eine angemessene Abfindung?

Typische Fehler und wie du sie vermeidest

- ✗ Sich auf eine pauschale Vertragsklausel verlassen und annehmen, die Freistellung sei automatisch zulässig.
- ✗ Den Dienstwagen kommentarlos zurückgeben, obwohl die private Nutzung Teil der Vergütung war.
- ✗ Die Freistellung schweigend hinnehmen, statt die eigene Arbeitskraft ausdrücklich anzubieten.
- ✗ Die Drei-Wochen-Frist verstreichen lassen und dadurch jede Chance gegen die Kündigung verlieren.
- ✗ Keine konkreten Gründe für die Freistellung zu nennen und sich nur auf eine Standardformulierung zu stützen.
- ✗ Wichtige Schreiben und Nachrichten nicht zu sichern.

Schritt für Schritt

- 1 Handle sofort, denn die Drei-Wochen-Frist nach Kündigung ist kurz und entscheidend.
- 2 Lass deinen Arbeitsvertrag und die Freistellungsklausel von einem Fachanwalt prüfen.
- 3 Biete deine Arbeitskraft schriftlich an und widersprich einer unberechtigten Freistellung.
- 4 Mache deine Ansprüche rund um den privat genutzten Dienstwagen geltend.
- 5 Sichere Beweise und führe ein lückenloses Gedächtnisprotokoll der Ereignisse.
- 6 Entscheide gemeinsam mit deinem Anwalt, ob du auf Weiterbeschäftigung oder eine Abfindung gehst.

Wichtig zum Schluss

Dieses Freebie ersetzt keine individuelle Rechtsberatung und beschreibt nur die allgemeine Rechtslage nach dem neuen BAG-Urteil. Wer betroffen ist, sollte schnell handeln und die Drei-Wochen-Frist im Blick behalten. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 52, Stichwort FREISTELLUNG.