

**AUSGABE 2/2026**

## **Newsletter für Betriebsräte**

**1**

### **Wirksamkeit einer Freistellungsklausel - Widerruf der Dienstwagennutzung**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

**Eine Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag, nach der der Arbeitnehmer nach einer Kündigung automatisch freigestellt werden kann, ist wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam.**

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 iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB\* benachteiligt.

Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten tätig. Diese stellte ihm einen auch privat nutzbaren Dienstwagen

zur Verfügung. Die Nutzung konnte widerrufen werden, wenn der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. § 20 des formularmäßigen Arbeitsvertrags der Parteien sieht vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch Nutzungsausfallentschädigung für August bis November 2024 iHv. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt. Er hat ua. geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat

das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Beklagte habe den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen können. Die nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB\* einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel

schneidet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Das Berufungsgericht hat aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Da das Landesarbeitsgericht keine für diese Prüfung ausreichenden Feststellungen getroffen hat, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Quelle: Bundesarbeitsgericht Pressemitteilung 14/26

## 2

### **Massenentlassung - Rechtsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. April 2026 – 6 AZR 157/22 – und Urteil vom 1. April 2026 – 6 AZR 152/22 –

**Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsan-**

**zeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.**

### **Die Entscheidung**

Die Parteien streiten in zwei Verfahren über die Wirksamkeit von Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen. Während in dem Verfahren – 6 AZR 157/22 – keine Anzeige erstattet worden ist, erfolgte in dem Verfahren – 6 AZR 152/22 – die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat.

In dem Verfahren – 6 AZR 157/22 – hat das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Im Verfahren – 6 AZR 152/22 – hat das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Das BAG hat ein Vorlageverfahren bei dem EuGH durchgeführt.

Unter Berücksichtigung der Entscheidungen des EuGH (EuGH, Urteil vom 30. Oktober 2025 – C-134/24 – [Tomann] und Urteil vom 30. Oktober 2025 – C-402/24 – [Sewel]) hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts die Revision des Beklagten im Verfahren – 6 AZR 157/22 – zurückgewiesen und der Revision der Klägerin im Verfahren – 6 AZR 152/22 – stattgegeben. Die Kündigungen

sind wegen der Fehler im Anzeigeverfahren unwirksam.

Diese Rechtsfolge ergibt sich in unionsrechtskonformer Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG, durch den Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) in nationales Recht umgesetzt wird.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht 17/26

### **Praxistipp**

Die Entscheidungen des BAG stärken den Arbeitnehmerschutz.

Nach der Begründung des EuGH und des BAG verfolgen die Verfahrensanforderungen zur Massenentlassung nach § 17 KSchG einen eigenständigen Schutzzweck. Sie sollen nicht nur die Arbeitsverwaltung in die Lage versetzen, frühzeitig auf größere Entlassungswellen zu reagieren, sondern auch die Arbeitnehmerinteressen durch die vorgeschaltete Beteiligung des Betriebsrats absichern.

Die Anforderungen an die Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG sind in der Praxis weiterhin ein häufiger Streitpunkt in Kündigungsschutzprozessen und Fehler des Arbeitgebers können hier

für ein erfolgreiches Verfahren wichtig sein.

§ 17 KSchG lautet auszugsweise:

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1.in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

2.in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,

3.in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1.die Gründe für die geplanten Entlassungen,

2.die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,

3.die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,

4.den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,

5.die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,

6.die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muß Angaben über den Namen des Ar-

beitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Ge-

schlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(...) .....

---

#### CNH-Anwälte

Markus Neuhaus Gunnar Hergert Javier Davila Cano Nadine Burgsmüller  
Alexandra Kötting Gerda Reichel Robert Krüll Lena Rohe  
Alfredstr. 220 45131 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.  
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.