

5 AZR 108/25

AGB - Freistellung bei Kündigung

Tenor

- 1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 22. Mai 2025 – 5 SLa 249/25 – aufgehoben.*
- 2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung – auch über die Kosten der Revision – an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.*

Leitsatz

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, den Arbeitnehmer bei einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist daher unwirksam.

Tatbestand

- 1** Die Parteien streiten über eine Entschädigung für die entgangene Privatnutzung eines Dienstwagens.
- 2** Der Kläger war seit Januar 2022 bei der Beklagten als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst tätig. In § 8 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 11. September 2021 verpflichtete sich die Beklagte, ihm nach Maßgabe eines gesonderten Dienstwagenvertrags einen Dienstwagen mit einem Bruttolistenpreis (inkl. Zubehör) von bis zu 51.000,00 Euro auch zur privaten Nutzung zur Verfügung zu stellen. Nach § 2 Abs. 3 des Dienstwagenvertrags vom selben Tag kann sowohl die Erlaubnis der dienstlichen als auch der privaten Nutzung durch die Arbeitgeberin unter Einhaltung einer Frist von einem Monat widerrufen werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, insbesondere wenn nach § 2 Abs. 3 Buchst. e des Dienstwagenvertrags „der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird“. Nach § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags war die Beklagte berechtigt, den Kläger „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen“.

- 3 Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist zum 30. November 2024. Mit Schreiben vom 31. Mai 2024 stellte die Beklagte ihn von der Erbringung der Arbeitsleistung frei. Zugleich verlangte sie die Herausgabe des Dienstwagens bis zum 30. Juni 2024. Dem kam der Kläger nach.
- 4 Mit seiner Klage hat der Kläger – soweit für die Revision noch von Bedeutung – die Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung für die Monate August bis November 2024 iHv. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt. Er hat geltend gemacht, sowohl die Widerrufs Klausel im Dienstwagenvertrag als auch die Regelung im Arbeitsvertrag über die Freistellungsbefugnis der Beklagten seien unwirksam. Die formularmäßige Befugnis zur Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht bei oder nach einer Kündigung verstoße gegen wesentliche Grundprinzipien des Arbeitsrechts.
- 5 Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag iHv. monatlich 510,00 Euro brutto für die Monate August bis November 2024 als Nutzungsausfallentschädigung nebst Zinsen seit dem jeweils Ersten des Folgemonats zu zahlen.

- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, der Widerruf der Überlassung des Dienstwagens sei rechtmäßig erfolgt. Sie habe den Kläger wirksam von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage – soweit für die Revision von Belang – abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Berufung des Klägers nicht stattgeben. Eine abschließende Entscheidung darüber, ob die

Beklagte berechtigt war, die Privatnutzung des dem Kläger überlassenen Dienstfahrzeugs während der Kündigungsfrist entschädigungslos zu widerrufen, ist dem Senat wegen fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht möglich (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 ZPO).

- 9** I. Die Klage hat nicht bereits deshalb Erfolg, weil die in § 2 Abs. 3 Buchst. e des Dienstwagenvertrags niedergelegte Klausel, nach der die Beklagte die Privatnutzung des Dienstwagens widerrufen darf, wenn der Kläger von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung (berechtigt) freigestellt wird, unwirksam ist. Die Widerrufsklausel genügt den Anforderungen der §§ 305 ff. BGB, insbesondere des § 308 Nr. 4 BGB.
- 10** 1. Bei den Regelungen in § 2 des Dienstwagenvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dafür sprechen bereits das äußere Erscheinungsbild des Vertrags sowie dessen Vertragsinhalte, die – unabhängig vom Einzelfall – abstrakte Regelungen für eine Vielzahl von Sachverhalten treffen (vgl. BAG 21. Juli 2021 – 5 AZR 10/21 – Rn. 17; 17. April 2019 – 5 AZR 331/18 – Rn. 12).
- 11** 2. Die Vereinbarung des Widerrufsvorbehalts weicht von Rechtsvorschriften ab (§ 307 Abs. 3 BGB). Die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung stellt einen geldwerten Vorteil und Sachbezug iSd. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO dar. Sie ist steuer- und abgabepflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung. Die Gebrauchsüberlassung ist regelmäßig zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Sie ist so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber Arbeitsentgelt leisten muss. Diese Rechtslage wird durch das vertraglich vereinbarte Widerrufsrecht geändert. Ohne den Widerrufsvorbehalt ist der Arbeitgeber nach § 611a Abs. 2 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses und damit auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist die vereinbarte Privatnutzung eines Dienstwagens zu ermöglichen. Einseitige Leistungsbestimmungsrechte, die dem Verwender das Recht einräumen, die Hauptleistungspflichten einzuschränken, zu verändern, auszugestalten oder zu modifizieren, unterliegen einer Inhaltskontrolle (zum Ganzen: BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24 – Rn. 15; 21. März 2012 – 5 AZR 651/10 – Rn. 15 mwN).
- 12** 3. Der im Dienstwagenvertrag vereinbarte Widerrufsvorbehalt ist nicht aus formellen Gründen unwirksam.

- 13** a) Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelter Widerrufsvorbehalt, der sich auf die Höhe der Arbeitsvergütung bezieht, muss den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht werden. Die Vorbehaltsklausel muss transparent gefasst und klar und verständlich sein. Bei den Widerrufsgründen muss zumindest die Richtung angegeben werden, aus der der Widerruf möglich sein soll, zB wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers (*BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24 – Rn. 17 mwN; 24. Januar 2017 – 1 AZR 774/14 – Rn. 19*). Für den Arbeitnehmer muss ein gewisses Mindestmaß an Kalkulierbarkeit der möglichen Leistungsänderung bestehen. Insbesondere, wenn die finanziellen Auswirkungen des vorbehaltenen Widerrufs genau feststehen, sind an die Präzisierung des Widerrufsgrundes in der Regel keine überhöhten Anforderungen zu stellen (*vgl. BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24 – aaO*). Denn in diesem Fall ist für den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Klauselverwenders die durch den Widerruf mögliche Leistungsänderung einfach und genau kalkulierbar.
- 14** b) Diesen Anforderungen genügt die Widerrufsklausel in § 2 Abs. 3 Buchst. e des Dienstwagenvertrags. Sie bestimmt – eindeutig getrennt von den anderen Fallgruppen -, dass der Arbeitnehmer bei einer Freistellung mit dem Entzug der Privatnutzung des Dienstfahrzeugs rechnen muss. Damit ist der maßgebliche Grund für einen möglichen Widerruf ausreichend klar benannt. § 2 Abs. 3 Buchst. g Satz 2 des Dienstwagenvertrags sieht zudem vor, dass in „diesen“ und damit in allen der in § 2 Abs. 3 des Dienstwagenvertrags aufgeführten Fällen keine Entschädigung für den Wegfall der privaten Nutzungsmöglichkeit erfolgt. Wie sich der Widerruf auf die Vergütung des Klägers auswirken würde, war für ihn jedenfalls unter Berücksichtigung des in seinen Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen geldwerten Vorteils eindeutig erkenn- und kalkulierbar.
- 15** 4. Die Widerrufsklausel entspricht auch den materiellen Anforderungen des § 308 Nr. 4 BGB.
- 16** a) Nach § 308 Nr. 4 BGB ist die Vereinbarung eines Widerrufsrechts zumutbar, wenn der Widerruf nicht grundlos erfolgen soll, sondern wegen der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig ist. Der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer berechtigten Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht ist zumutbar. Der Arbeitnehmer muss im Fall einer Freistellung keine Arbeitsleistung erbringen, insbesondere entfallen Dienstfahrten mit dem Pkw (*vgl. BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24 – Rn. 19 mwN*).
- 17** b) Hiervon ausgehend verknüpft § 2 Abs. 3 Buchst. e des Dienstwagenvertrags die dienstliche und private Nutzung des Dienstfahrzeugs in sachgerechter Weise. Zwar sieht die Klausel nicht

ausdrücklich vor, dass der Widerruf eine „berechtigte“ oder „wirksame“ Freistellung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung voraussetzt. Dieses Erfordernis ergibt sich für den verständigen und redlichen Vertragspartner – unter Berücksichtigung der Interessen der typischerweise beteiligten Verkehrskreise (*vgl. zum objektiv-generalisierenden Beurteilungsmaßstab für die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen etwa BAG 22. Oktober 2020 – 6 AZR 566/18 – Rn. 15, BAGE 172, 377*) – allerdings hinreichend deutlich daraus, dass nach dem Eingangssatz der Klausel der Widerruf der Privatnutzung stets eines „sachlichen Grundes“ bedarf. Ein solcher liegt bei einem Widerruf aufgrund der Freistellung von der Arbeitspflicht ersichtlich nur dann vor, wenn diese zu Recht erfolgt. Eine willkürliche oder aus anderen Gründen unberechtigte und damit unwirksame Freistellung ist erkennbar nicht geeignet, einen sachlichen Grund für einen Widerruf zu begründen.

- 18** II. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend prüfen, ob die Voraussetzungen für den Widerruf der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens nach § 2 Abs. 3 Buchst. e des Dienstwagenvertrags vorliegen.
- 19** 1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Beklagte die zum Widerruf der Privatnutzung des Dienstfahrzeugs führende Freistellung des Klägers nicht auf § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags stützen kann. Die Klausel benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB und ist deshalb unwirksam.
- 20** a) Die Wirksamkeit der Freistellungsklausel ist anhand der §§ 305 ff. BGB zu beurteilen.
- 21** aa) Bei § 20 des Arbeitsvertrags handelt es sich – ebenso wie bei dem Dienstwagenvertrag – um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dies zeigt das äußere Erscheinungsbild des Vertrags und der Inhalt der Klausel (*vgl. BAG 21. Juli 2021 – 5 AZR 10/21 – Rn. 17; 17. April 2019 – 5 AZR 331/18 – Rn. 12*).
- 22** bb) Die Freistellungsklausel weicht von Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB ab.
- 23** (1) Nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB unterliegen Allgemeine Geschäftsbedingungen der uneingeschränkten Inhaltskontrolle, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1

BGB sind nicht nur die Gesetzesbestimmungen selbst, sondern die dem Gerechtigkeitsgebot entsprechenden allgemein anerkannten Rechtsgrundsätze, dh. auch alle ungeschriebenen Rechtsgrundsätze, die Regeln des Richterrechts oder die aufgrund ergänzender Auslegung nach §§ 157, 242 BGB und aus der Natur des jeweiligen Schuldverhältnisses zu entnehmenden Rechte und Pflichten (*st. Rspr., vgl. BAG 10. November 2021 – 5 AZR 334/21 – Rn. 28 mwN, BAGE 176, 145; 10. November 2021 – 5 AZR 335/21 – Rn. 21*).

- 24** (2) Im Arbeitsverhältnis steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein von der Rechtsprechung im Wege der Rechtsfortbildung entwickelter Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung zu. Damit korrespondierend besteht in der Regel eine Pflicht des Arbeitgebers, ihn entsprechend zu beschäftigen. Rechtsgrundlage hierfür sind § 611a Abs. 1 Satz 1, § 613 BGB iVm. der Generalklausel des § 242 BGB, die durch die Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG ausgefüllt wird (*st. Rspr., vgl. BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24 – Rn. 22 mwN; grdl. 27. Februar 1985 – GS 1/84 – zu C I 2 der Gründe, BAGE 48, 122*). Der Arbeitnehmer soll – als Ausdruck und in Achtung seiner Persönlichkeit und seines Entfaltungsrechts – tatsächlich arbeiten dürfen (*BAG 1. Juni 2022 – 5 AZR 407/21 – Rn. 17; 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20 – Rn. 43 mwN*). Die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer entsprechend zu beschäftigen, entfällt lediglich dann, wenn sein Interesse an einer Nichtbeschäftigung das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegt (*vgl. BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24 – aaO; 27. Februar 1985 – GS 1/84 – zu C I 3 der Gründe, aaO*). Dies gilt auch im gekündigten Arbeitsverhältnis. Der bloße Ausspruch einer Kündigung führt nicht zum Wegfall des Anspruchs (*BAG 19. August 1976 – 3 AZR 173/75 – zu I 3 a der Gründe, BAGE 28, 168; Clemenz/Kreft/Krause/Klumpp 3. Aufl. BGB § 307 Rn. 213; ErfK/Preis 26. Aufl. BGB § 611a Rn. 623; Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 21. Aufl. § 109 Rn. 17; vgl. auch BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24 – aaO*). Dieser Umstand ist als solcher nicht geeignet, das allgemeine Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers zurücktreten zu lassen (*vgl. ErfK/Preis aaO; Schaub ArbR-HdB/Ahrendt aaO; Fischer NZA 2004, 233, 236; aA Thüsing in HWK 12. Aufl. § 611a BGB Rn. 330; jedenfalls für den Fall einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers Fuhlrott GWR 2025, 354; Kesisogluligil DB 2026, 196; differenzierend Küttner Personalbuch 2025 Kreitner Freistellung von der Arbeit Rn. 16*).

- 25** (3) Von diesen Grundsätzen weicht § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags ab. Die Freistellungsklausel erlaubt dem Arbeitgeber bei jeder Kündigung – unabhängig davon, von wem und aus welchen Gründen diese ausgesprochen wurde – eine Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht für die Dauer der Kündigungsfrist. Auf konkrete Umstände, die im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist begründen können, kommt es damit nicht an.

- 26** b) § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags hält einer Inhaltskontrolle nicht stand. Die Regelung

benachteiligt Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB).

- 27** aa) Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 20. Juni 2023 – 1 AZR 265/22 – Rn. 28, BAGE 181, 227; 1. März 2022 – 9 AZR 260/21 – Rn. 20 mwN*).
- 28** bb) Ausgehend hiervon hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht erkannt, dass § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags eine unangemessene Benachteiligung enthält.
- 29** (1) Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber – wie hier die Beklagte als Verwenderin der Allgemeinen Geschäftsbedingung – ein Interesse daran, Arbeitnehmer bei einer Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von ihrer Arbeitspflicht freistellen zu können. Kündigungen beeinträchtigen typischerweise die gegenseitige Vertrauensgrundlage der Arbeitsvertragsparteien und können zu Spannungen im Arbeitsverhältnis führen. Durch die im Fall einer Kündigung zulässige Freistellung lassen sich – auch ggf. nur abstrakt drohende – Beeinträchtigungen des Betriebsfriedens präventiv vermeiden, und möglichen Verletzungen von Wettbewerbsinteressen und Geschäftsgeheimnissen kann vorgebeugt werden.
- 30** (2) Demgegenüber hat ein Arbeitnehmer – als Ausfluss seines verfassungsrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrechts – ein Interesse daran, bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses tatsächlich beschäftigt zu werden. Dies gilt grundsätzlich auch im gekündigten Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer soll nicht nur die Vergütung erhalten, sondern die Möglichkeit haben, auch tatsächlich zu arbeiten (*vgl. BAG 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20 – Rn. 43; 21. Februar 2017 – 1 AZR 367/15 – Rn. 19, BAGE 158, 148; 24. Juni 2015 – 5 AZR 462/14 – Rn. 34, BAGE 152, 65*). Sein lediglich allgemeines Beschäftigungsinteresse kann dabei ggf. noch durch besondere Interessen ideeller und/oder materieller Art verstärkt werden. Dies kann etwa

dann der Fall sein, wenn die tatsächliche Beschäftigung der Erhaltung oder Erlangung besonderer Fachkenntnisse oder der Berufserfahrung dient oder damit eine Geltung in der Berufswelt verbunden ist (*vgl. etwa BAG 12. September 2022 – 6 AZR 261/21 – Rn. 26, BAGE 179, 35; 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20 – Rn. 44; 27. Februar 1985 – GS 1/84 – zu C I 3 der Gründe, BAGE 45, 122*). Zudem kann er auch ein weitergehendes finanzielles Interesse an einer tatsächlichen Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist haben, wenn – wie vorliegend – eine Freistellung zum Entzug der privaten Nutzungsmöglichkeit eines Dienstfahrzeugs und damit zu Entgelteinbußen führen kann (*vgl. BAG 31. Mai 2023 – 5 AZR 273/22 – Rn. 12 ff., BAGE 181, 136*).

- 31** (3) Die auf dem verfassungsrechtlichen Persönlichkeitsschutz gründenden – ideellen – Interessen des Arbeitnehmers, auch im gekündigten Arbeitsverhältnis seine Beschäftigung grundsätzlich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verlangen zu können, werden durch die – pauschal gewährte – Befugnis des Arbeitgebers, diesen im Fall einer Kündigung freizustellen, erheblich beeinträchtigt, ohne dass diese Beeinträchtigung durch die gegenläufigen Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wäre. Die Freistellungsklausel in § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags erlaubt es dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht freizustellen, ohne dass es im Einzelfall darauf ankäme, ob sein Interesse an einer Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist das Interesse des Arbeitnehmers überwiegt. Dem Arbeitnehmer wird damit nicht nur von vornherein das Recht genommen, für diese Zeit seinen Beschäftigungsanspruch durchzusetzen. Auch hat er keine rechtlich erfolgreiche Möglichkeit mehr, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen. Damit schränkt die in § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags vorgesehene Klausel den Beschäftigungsanspruch unverhältnismäßig ein. Die Klausel rückt einseitig die Belange des Arbeitgebers in den Vordergrund und schneidet dem Arbeitnehmer zugleich jede Möglichkeit ab, sein – bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestehendes – allgemeines Beschäftigungsinteresse durch ein ggf. darüber hinausgehendes besonderes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

- 32** (4) Diese Einschränkungen werden auch nicht dadurch kompensiert, dass dem Arbeitnehmer anderweitige Vorteile eingeräumt werden (*vgl. zur Möglichkeit der Kompensation ausf.: BAG 10. November 2021 – 5 AZR 334/21 – Rn. 33 mwN, BAGE 176, 145; 10. November 2021 – 5 AZR 335/21 – Rn. 26*). Ein angemessener Ausgleich für die durch die Freistellungsklausel bedingten Beeinträchtigungen erfolgt nicht. Die in § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung der Arbeitsvergütung während der Freistellung vermag den mit dem Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit verbundenen Eingriff in die ideellen Beschäftigungsinteressen des Arbeitnehmers nicht auszugleichen. Dies gilt vorliegend umso mehr, als dass aufgrund des mit der Freistellung verbundenen Rechts zum Widerruf auch die private Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens und damit ein Teil des – an sich fortzuzahlenden – Arbeitseinkommens entfallen würde.

- 33** 2. Ob die Beklagte – ungeachtet der Unwirksamkeit von § 20 Satz 1 des Arbeitsvertrags – berechtigt war, den Kläger während der Dauer der Kündigungsfrist deshalb einseitig von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen, weil ihr Interesse an einer Nichtbeschäftigung des Klägers überwog, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Hierfür fehlt es an den erforderlichen Feststellungen.
- 34** a) Der Arbeitgeber ist – auch bei Fehlen oder Unwirksamkeit einer vertraglichen Vereinbarung – zur einseitigen Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht berechtigt, wenn ihm eine Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist, weil dem Beschäftigungsanspruch eigene überwiegende schutzwerte Interessen entgegenstehen (*BAG 27. Februar 1985 – GS 1/84 – zu C I 3 der Gründe, BAGE 48, 122; 15. Juni 1972 – 2 AZR 345/71 – zu 2 b der Gründe*). Diese können zB bei einem Verdacht auf Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen (*vgl. BAG 27. Februar 1985 – GS 1/84 – aaO*), einer befürchteten Konkurrenztaetigkeit oder der Mitnahme von Kunden (*vgl. Graf v. Westphalen/Thüsing/Pamp Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke Stand Oktober 2025 Stichwort: Arbeitsverträge Rn. 332*) gegeben sein. Gleiches gilt für Tatsachen, die einen wichtigen Grund für eine Kündigung bilden können (*ErfK/Preis 26. Aufl. BGB § 611a Rn. 616; Schaub ArbR-HdB/Ahrendt 21. Aufl. § 109 Rn. 10*). Zudem entfällt der Beschäftigungsanspruch, wenn dem Arbeitgeber die tatsächliche Entgegennahme der Arbeitsleistung (zB infolge einer Betriebsschließung, Auftragsmangels oder einer auf einer rechtmäßigen unternehmerischen Entscheidung beruhenden Umorganisation) nicht (mehr) möglich ist (*vgl. BAG 12. Februar 2025 – 5 AZR 171/24 – Rn. 27; 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20 – Rn. 45 f.*).
- 35** b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Beschäftigungsinteresse des Klägers hätten keine überwiegend schutzwürdigen Interessen der Beklagten gegenübergestanden, da die von ihr vorgebrachten Gesichtspunkte nicht ansatzweise eine Gefährdung ihrer berechtigten Interessen durch ein unredliches Verhalten des Klägers zu begründen vermochten. Diese Würdigung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand (*zum eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstab: vgl. BAG 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20 – Rn. 52 mwN; 30. August 2017 – 7 AZR 864/15 – Rn. 41, BAGE 160, 133*). Das Landesarbeitsgericht verkennt, dass überwiegende schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht erst dann gegeben sein können, wenn ein unredliches Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt. Im Übrigen benennt das Landesarbeitsgericht keine konkreten Tatsachen, die die von ihm getroffene Wertung nachvollziehbar machen. Mit Ausnahme des Umstands, dass der Kläger eine Eigenkündigung ausgesprochen hat, bleibt unklar, welche Aspekte das Landesarbeitsgericht seiner Prüfung zugrunde gelegt und welche konkreten Umstände es bei der Interessenabwägung berücksichtigt hat.

- 36** III. Dem Senat ist mangels Feststellungen, die für eine Endentscheidung erforderlich sind, eine eigene Prüfung und Interessenabwägung nicht möglich (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird deshalb – gegebenenfalls nach weiteren Tatsachenfeststellungen – die Abwägung der wechselseitigen Interessen im fortgesetzten Berufungsverfahren nachzuholen und auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Ahrendt

Zimmermann

Neumann

Zorn

Aue