

LKS Rechtsanwälte, News, 01.10.2015

Freistellungsklauseln bei Führungskräften im Einzelfall unwirksam

Gerade bei Führungskräften stellt sich die Frage, ob Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen rechtlich für den Fall einer Kündigung wirksam vereinbart werden können. Denn für Arbeitgeber ist es von Bedeutung, dass eine Führungskraft keinen Kontakt mehr zu Mitarbeitern und Geschäftspartnern aufnehmen kann, wenn man ihr nicht mehr vertraut. Die Führungskräfte hingegen sehen sich der Gefahr ausgesetzt, während der Kündigungsfrist aus dem Verkehr gezogen zu werden, wodurch sie Know How und Kontakte einbüßen.

Das LAG Hamm hatte einen Fall zu entscheiden, den es im Einzelfall zu Gunsten des Arbeitgebers auflöste. Eine gekündigte und freigestellte Chefarztin hatte einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auf vertragsgemäße Beschäftigung gestellt. In ihrem Arbeitsvertrag hieß es, dass für den Fall der Kündigung des Dienstvertrages der Arbeitgeber berechtigt sei, sie unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubsansprüche von der Arbeit freizustellen. Die Chefarztin hielt dies für eine überraschende Klausel, welche sie unangemessen benachteilige. Sie sei darauf angewiesen, dass ihre Kenntnisse immer up to date sind. Ihr drohe der Verlust ihres Patientenstammes und ihres Rufes. Sie gewann in erster Instanz. Das LAG gab jedoch der Berufung statt und schmetterte die beantragte einstweilige Verfügung ab. Begründung: Die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag sei wirksam. Bei einem Arbeitnehmer in herausragend leitender Position könne man die Freistellung für den Fall einer vorherigen Kündigung vereinbaren. Die Klausel sei nicht überraschend, sondern durchaus üblich. Der Arbeitgeber habe während der Freistellung auch die Vergütung weitergezahlt. Damit sei die Existenzgrundlage gesichert. Schließlich würde das Interesse des Arbeitgebers an der Freistellung das Beschäftigungsinteresse der Arbeitnehmerin überwiegen.

LAG Hamm, Az.: 18 SaGa 1/15