

ARBEITSRECHT

APRIL 2026

Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Mit diesem Newsletter möchten wir aus gegebenem Anlass auf verschiedene, zum Teil ganz aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinweisen, die bei der Gestaltung arbeitsvertraglicher Regelungen und im Rahmen der Personalarbeit unbedingt beachtet werden sollten.

1. Urteil vom 17.10.2024, Az. 8 AZR 172/23 (Geschäftsgeheimnisse – Geheimnisschutz – Unterlassung)

Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam.

a) Sachverhalt

Der Entscheidung lag ein Streit zwischen einem Arbeitgeber und einem ehemaligen Arbeitnehmer zugrunde, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unternehmensinterne Informationen weiterverwendet bzw. offengelegt haben soll. Der Arbeitgeber machte geltend, es handele sich hierbei um Geschäftsgeheimnisse im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG), deren Nutzung und Weitergabe unzulässig sei. Er begehrte insbesondere Unterlassung. Der Arbeitnehmer wandte ein, die betreffenden Informationen seien nicht hinreichend als Geschäftsgeheimnisse geschützt gewesen, da es an angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen gefehlt habe.

b) Entscheidungsgründe

Im Rahmen seiner Entscheidung stellte das BAG klar, dass sich eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers allenfalls auf einzelne, konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen kann. Eine umfassende Stillschweigensverpflichtung („Catch-all-Klausel“), wie sie hier vorlag, schränkt demgegenüber die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers übermäßig ein und steht in Widerspruch zum gesetzlichen Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB.

Würde – wie vorliegend – kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot i.S.v. §§ 74 ff. HGB vereinbart, ist der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitgeber keinen Wettbewerb zu machen.

Im Rahmen einer neuen Tätigkeit darf er sein im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenes Erfahrungswissen einschließlich der Kenntnis von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen einsetzen und in den Kundenkreis des Arbeitgebers eindringen.

Die hier zu beurteilende Klausel war demnach zu weit gefasst und würde bei ihrer Wirksamkeit einem ehemaligen Arbeitnehmer die Nutzung seines Wissens bei einem neuen Arbeitgeber in adäquater Position faktisch untersagen. Gleiches gelte bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Die Klausel käme damit ohne jede zeitliche Beschränkung einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gleich. Hätte der Arbeitgeber eine Verwertung von Wissen (zeitlich befristet) verhindern wollen, hätte er ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB vereinbaren und eine Karenzentschädigung zahlen müssen.

c) Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht, dass Unternehmen aktiv Maßnahmen ergreifen müssen, um den Schutzstatus von Informationen zu sichern. Für die Praxis bedeutet dies, dass Personalverantwortliche gemeinsam mit Compliance- und IT-Abteilungen strukturierte Geheimnisschutzkonzepte implementieren sollten. Ohne solche Maßnahmen besteht das Risiko, dass Ansprüche gegen (ehemalige) Beschäftigte nicht durchgesetzt werden können.

Insbesondere sollten derartige Konkretisierungen auch schon in arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsklauseln erfolgen.

2. Urteil vom 25.03.2026, Az. 5 AZR 108/25 (Wirksamkeit einer Freistellungsklausel – Widerruf der Dienstwagennutzung)

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 i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt.

a) Sachverhalt

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 sah 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 30.11.2024 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 i.H.v. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt. Er hat u.a. geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Zwar hat das LAG 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 LAG keine für diese Prüfung ausreichenden Feststellungen getroffen hat, hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

c) Fazit

Für die Praxis folgt daraus, dass Freistellungsklauseln und Regelungen zur Dienstwagennutzung sorgfältig formuliert werden müssen. Es muss zwingend darauf

geachtet werden, klare Voraussetzungen für einen Widerruf zu definieren, etwa den Wegfall der dienstlichen Nutzung oder berechnigte wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers.

3. Urteile vom 01.04.2026, Az. 6 AZR 157/22 und 6 AZR 152/22 (Massenentlassung – Rechtsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren)

Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam.

Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.

a) Sachverhalt

Die Parteien stritten 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 vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat eine solche.

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

Auf die Anfrage des Sechsten Senats im Verfahren 6 AZR 157/22 an den Zweiten Senat des BAG gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG hat letzterer nach Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 30. Oktober 2025 – C-134/24 – [Tomann]) mit Beschluss vom 19.03.2026 (Az. 2 AS 22/23) geantwortet.

Auf die weitere Vorlage des Sechsten Senats an den EuGH vom 23.05.2024 im Verfahren 6 AZR 152/22 hat dieser mit Urteil vom 30.10.2025 (Az. C-402/24 – [Sewell]) geantwortet.

b) Entscheidungsgründe

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 20.07.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) in nationales Recht umgesetzt wird.

c) Fazit

Für die Praxis folgt daraus, insbesondere sicherzustellen, dass die erforderlichen Angaben vollständig und korrekt erfolgen und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ordnungsgemäß gewahrt werden.