

## **Arbeitsrecht (Nr. 305/2004)**

### **Suspendieren vom Job wird schwieriger: Gericht kippt Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag**

Das Arbeitsgericht (AG) Frankfurt/M. entschied:

Eine vom Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag aufgenommene Freistellungsklausel, wonach der Arbeitgeber im Falle einer Kündigung zur sofortigen Suspendierung des Arbeitnehmers berechtigt sein soll, ist unwirksam. Das hat das AG Frankfurt/M. entschieden. Die lückenlose Beschäftigung bis zum Vertragsende sei für die Erhaltung der beruflichen Fähigkeiten und ihre Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte des jeweiligen Mitarbeiters regelmäßig von hoher verfassungsmäßiger Bedeutung. Demgegenüber sei der Arbeitgeber zur Suspendierung nur ausnahmsweise berechtigt. Dafür müsse er nach der Rechtsprechung des BAG schon zwingende betriebliche und persönliche Gründe geltend machen, meinten die Richter. Dieses gesetzliche Regel- Ausnahme- Prinzip werde aber in formularmäßigen Arbeitsverträgen mit eingebauten Freistellungsklauseln unzulässigerweise umgekehrt.

Der Fall betraf einen seit 10 Jahren in einer Kanzlei beschäftigten Anwalt. In dem formularmäßigen Arbeitsvertrag hatte sich der Arbeitgeber vorbehalten, „den gekündigten Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von seiner Tätigkeit freizustellen“. Von dieser Klausel machte der Arbeitgeber im Anschluss an eine betriebsbedingte Kündigung Gebrauch. Kurz darauf bot er dem Anwalt allerdings an, die Suspendierung, welche sich über vier Monate erstrecken sollte, wieder rückgängig zu machen – falls der Arbeitneh-

mer einen Aufhebungsvertrag akzeptiere. Der Arbeitnehmer ging darauf nicht ein, sondern beantragte vor Gericht den Erlass einer einstweiligen Verfügung, gerichtet auf die Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Den Mitarbeiter zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu bewegen, sei kein hinreichender Suspendierungsgrund, betonte das AG Frankfurt/M. Zwar sei es legitim, im Rahmen von Vergleichsverhandlungen den Druck auf den Vertragspartner zu erhöhen. Ein mehr als viermonatiger Verlust des Kontaktes zu seinen Mandanten gehe aber im konkreten Fall zu weit. Auch die generelle Befürchtung des Arbeitgebers, es könne wegen des laufenden Prozesses zu vermehrten Spannungen kommen, reicht nach Ansicht des Gerichts nicht aus, um den Mitarbeiter von der Arbeit freizustellen.

**Urteil des AG Frankfurt/M. – Datum unbekannt -  
Aktenzeichen: 2 C(G)a 251/03**

**Veröffentlicht: Handelsblatt vom 18. August 2004**  
18.08.2004