

Schwerpunkt

Freistellung



arbeitgeberverband

region basel

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein im Arbeitsalltag häufig eingesetztes Instrument, das rechtlich jedoch mit zahlreichen Fragen und Risiken verbunden ist. Ob im Zusammenhang mit einer Kündigung, bei Konflikten am Arbeitsplatz, während laufender Untersuchungen oder aus betrieblichen Gründen: Arbeitgeber stehen regelmässig vor der Herausforderung, eine Freistellung korrekt auszusprechen und rechtssicher umzusetzen.

Auch wenn die Freistellung selbst nicht im Gesetz geregelt ist, gibt es für Arbeitgeber zur korrekten Umsetzung dennoch wichtige Punkte, die es zu beachten gilt. Und auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach einer Freistellung nicht völlig frei in ihren Handlungen. Zwar entfällt die Hauptpflicht der Arbeitsleistung, nicht jedoch die Nebenleistungspflichten.

Bei der Freistellung gilt es deshalb, arbeitsvertragliche, gesetzliche und praxisrelevante Aspekte sorgfältig zu berücksichtigen und in der Freistellungserklärung festzuhalten. Insbesondere Fragen zur Lohnfortzahlung, zu Bonusansprüchen, Ferien, Überstunden, Konkurrenzverboten oder zur Nutzung von Geschäftsressourcen sind klar zu regeln. Fehler oder Unklarheiten können zu Streitigkeiten führen und erhebliche finanzielle Folgen sowie Reputationsrisiken für das Unternehmen haben.

Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte, die es bei einer Freistellung zu beachten gilt, erläutert.

Laetitia Block

