



### Freistellung

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Kaderangestellte, Arbeitnehmer in Branchen mit engem Kundenkontakt oder solche mit Zugang zu geheimen, internen Daten werden nach einer Kündigung meist per sofort freigestellt. Damit will der Arbeitgeber verhindern, dass ihn der Arbeitnehmer während der noch verbleibenden Kündigungsfrist durch das Abwerben von Kunden oder durch Veruntreuung von Geschäftsgeheimnissen schädigt. Beim Entscheid über den Verzicht auf die Arbeitsleistung spielen in der Praxis aber noch weitere Überlegungen eine Rolle, so beispielsweise ungenügende Leistungen des Arbeitnehmers, die Verhinderung von schlechter Stimmung im Team oder ein Vertrauensverlust. Es gibt auch Fälle, in denen Freistellungen in ungekündigten Arbeitsverhältnissen ausgesprochen werden, beispielsweise wenn der Vorwurf der sexuellen Belästigung im Raum steht, und der Arbeitgeber vor dem Entscheid über die endgültige Massnahme noch Abklärungen treffen möchte.

Bevor sich der Arbeitgeber für eine Freistellung entscheidet, gilt es abzuklären, ob eine Freistellung überhaupt möglich ist oder ob der Arbeitnehmer Anspruch auf Beschäftigung geltend machen kann. Häufig stellt sich die Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit während der Freistellung ebenfalls eine Sperrfrist auslöst und ob die Ferienansprüche und/oder Mehrarbeitsaldi mit der Freistellung als abgegolten betrachtet werden können. Es interessiert, ob Spesen weiterhin auszurichten sind und der Geschäftswagen weiterhin benutzt werden darf. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung eine neue Stelle antritt, resp. muss er sich den anderweitigen Verdienst in jedem Fall anrechnen lassen? Gerne möchten wir Ihnen mit diesem «Schwerpunkt» einen Überblick über einige praxisrelevante Fragen zum Thema Freistellung verschaffen.

Daniela Beck