

**Freistellung nach einer Kündigung: Was muss ich beachten?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Oft erfolgt nach einer Kündigung eine Suspendierung des Arbeitnehmers, die bezahlte Freistellung. Dies ist der wichtigste Fall von bezahlten Freistellungen. Dabei verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleitung des Arbeitnehmers, der Lohn wird dabei weiter fortgezahlt.**

Bei dieser Art von Freistellungen ist aus rechtlicher Sicht einiges zu beachten**,** betontder Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

* **Arbeitnehmer behalten bestimmte Rechte aus dem Arbeitsvertrag bei der Freistellung**

Ein Arbeitsverhältnis wird erst mit dem Ablauf des Kündigungsdatums beendet und nicht bereits durch eine Freistellung. Deshalb stehen dem Arbeitnehmer noch viele Rechte zu, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. So hat der Arbeitnehmer laut dem Urteil des Arbeitsgerichts Köln auch bei einer Freistellung noch ein Recht zur Teilnahme an Weihnachts- oder Karnevalsfeiern und Betriebsausflügen.

Wenn durch den Arbeitgeber keine Regelung getroffen wurde, besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich bei Freistellungen für Arbeitnehmer weiterhin fort. Bei einer Freistellung muss beachtet werden, dass Überstunden aus dem Arbeitszeitguthaben nicht automatisch durch eine Freistellung abgegolten sind.

* **Wie schwer wiegen die jeweiligen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer?**

In den meisten Fällen erfolgt die Freistellung nach einer Kündigung einseitig vom Arbeitgeber. Diese erfolgen in den meisten Fällen aufgrund des Schutzes von eigenen Interessen. Eine bezahlte Freistellung für Kündigungsfälle kann dabei auch schon bei Vertragsschluss festgelegt werden

Unter Umständen kann der Arbeitnehmer jedoch auch bei einer Freistellung einen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung haben. Dabei müssen bestimmte Voraussetzungen oder ein besonderes Interesse an einer Weiterbeschäftigung vorliegen.

Somit kann eine Freistellung unzulässig sein, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist oder der Arbeitnehmer bereits in der ersten Instanz erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage war.

Ein Weiterbeschäftigungsinteresse kann auch bestehen, wenn Arbeitnehmer zum Beispiel ihren Interessens- oder Kenntnisstand bei der Arbeit in schnell entwickelnden Branchen erhalten wollen. Die Umsetzung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs gegen die bezahlte Freistellung kann durch eine einstweilige Verfügung erreicht werden.

* **Welche Pflichten haben Arbeitgeber bei Freistellungen?**

Am wichtigsten für Arbeitgeber ist, dass sie bei der Freistellung den Lohn weiter fortzahlen müssen. Die Zahlung vom Lohn muss bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erfolgen. Diese Zahlung muss auch erfolgen, wenn der Arbeitnehmer schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis aufnimmt. Die, durch das neue Arbeitsverhältnis erzielten Verdienste müssen Arbeitnehmer nicht auf ihr Arbeitsentgelt anrechnen lassen.

Bestehen nach einer Freistellung noch Ansprüche des Arbeitnehmers auf Resturlaub oder Freizeitausgleich, können diese nur bei der Vereinbarung von besonderen und ausdrücklichen Regelungen mit einer Freistellung verrechnet werden. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Resturlaub oder Freizeitausgleich muss im Zuge einer Freistellungserklärung vom Arbeitgeber geklärt und geregelt werden.

* **Wie wird mit Ansprüchen auf Resturlaub oder Freizeitausgleich umgegangen?**

Der Eintritt von bezahlten Freistellungen bei Kündigungen kann bereits bei dem Vertragsschluss des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Dabei können auch Vereinbarungen über die Handhabung von Ansprüchen auf Resturlaub oder Freizeitausgleich getroffen werden.  Werden diese Ansprüche nicht bereits beim Vertragsschluss geregelt, empfiehlt es sich, eine Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben als unwiderruflich und „unter Anrechnung etwaiger Resturlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche“ zu erklären.

Auch wenn es in Rechtsstreiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarten Freistellung kommen sollte, sollten auch Regelungen zum Resturlaub und dem Freizeitausgleich in diesem Zuge gemacht werden.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de