



SPOTLIGHT



Interessantes und Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Vergütungsfragen

Durch eine Freistellung fällt der Vergütungsanspruch grundsätzlich nicht weg. Eine unbezahlte Freistellung ist die absolute Ausnahme und nur zulässig, wenn sie durch besondere Vereinbarungen und Konstellationen legitimiert ist. Insbesondere bei variablen Vergütungskomponenten können sich aber Probleme ergeben.

Recht auf Arbeit

Eine arbeitgeberseitige Berechtigung zur Freistellung besteht nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen. Grundsätzlich gilt: Sie haben einen Anspruch auf eine (aktive) Beschäftigung, auch während des Laufs der Kündigungsfrist.

Ein Fall fürs Gericht?

Stellt Ihr Arbeitgeber Sie ohne Berechtigung hierzu von der Arbeit frei, kann Eile geboten sein. Möglicherweise gilt es, Ihren Beschäftigungsanspruch jedenfalls für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gerichtlich im Rahmen einer sogenannten einstweiligen Verfügung durchzusetzen. Auch taktisch kann ein solches Vorgehen sinnvoll sein.

...und raus bist Du!

Viele Arbeitsverträge sehen das Recht des Arbeitgebers vor, den/die Arbeitnehmer/in im Falle einer Kündigung von der Verpflichtung und damit auch von der Berechtigung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Doch was auf den ersten Blick unspektakulär klingt - schließlich wird die Vergütung (aber auch die variable Vergütungskomponente?) im Regelfall weitergezahlt werden -, entpuppt sich in der Praxis nicht selten als hoch problematische Situation, bei der eine professionelle Unterstützung wichtig sein kann.

Nur ausnahmsweise Berechtigung zur Freistellung

Auch nach dem Ausspruch einer Kündigung besteht nicht ohne weiteres eine Berechtigung zur Freistellung. Ihr Arbeitgeber benötigt hierfür vielmehr einen wichtigen Grund, der beispielsweise dann gegeben sein kann, wenn der Arbeitsplatz und damit der Beschäftigungsbedarf bereits weggefallen sind, ein schwerwiegendes Fehlverhalten die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht, diese den Betriebsfrieden nachhaltig stören würde oder die berechtigte Sorge besteht, es könnten Betriebsgeheimnisse verraten oder Wettbewerbsverstöße begangen werden. Vor allem dann, wenn eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wurde, stellt die berechtigte Freistellung den Ausnahmefall dar. Erfolgt eine Freistellung unberechtigt, sollte sehr schnell geklärt werden, ob und gegebenenfalls wie hiergegen vorzugehen ist. Aktiv werden sollten Sie insbesondere, wenn finanzielle Nachteile drohen könnten. Dies kann schneller passieren, als man auf den ersten Blick meinen könnte.

Fortzahlung der Vergütung

Ohne Fortzahlung der Vergütung kommt eine Freistellung nur in absoluten Ausnahmefällen in Betracht. Aber auch bei einer grundsätzlich bezahlten Freistellung gibt es eine Reihe

potentieller Schwierigkeiten: Was gilt, wenn Ihr Arbeitgeber von Ihnen die Herausgabe des von Ihnen auch privat genutzten Firmenfahrzeugs fordert? Was passiert mit Ihrer variablen Vergütung? Gibt es eine Kompensation dafür, dass Sie nicht weiter aktiv an Ihren Zielen arbeiten können, von denen die Höhe Ihrer variablen Vergütung abhängt? Werden Ihre Urlaubsansprüche und sonstige Freizeitguthaben durch die Freistellung verbraucht (was der Regelfall ist, wenn die Freistellung berechtigt erfolgt und unwiderruflich ausgestaltet ist)? Wird während der Freistellung durch die Verwertung Ihrer Arbeitskraft erzieltetes anderweitiges Einkommen auf Ihre Vergütungsansprüche angerechnet? Dürfen Sie überhaupt schon während der Freistellungsphase eine anderweitige Tätigkeit aufnehmen, vielleicht sogar für einen Wettbewerber Ihres bisherigen Arbeitgebers?

Taktische und strategische Überlegungen

Auch abseits der rein finanziellen Fragen muss wohl überlegt sein, ob eine Freistellung akzeptiert oder ihr vielmehr widersprochen wird. Ist eine arbeitgeberseitige Kündigung beispielsweise „aus der Luft gegriffen“ und geht es Ihnen primär um die Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses, so kann es - gerade bei Führungskräften - sinnvoll und sogar sehr wichtig sein, nicht über einen längeren Zeitraum „kaltgestellt“ zu sein. Regelmäßig werden Mitarbeiter im Zuge einer Freistellung auch von den unternehmensinternen IT-Systemen „abgeklemmt“, was gleichfalls Probleme mit sich bringen kann: Sie sind dann unter Umständen nicht mehr imstande, auf grundlegende Informationen für die Ermittlung Ihrer variablen Vergütungsansprüche zuzugreifen. Gerade in solchen Konstellationen ist es im Regelfall überaus wichtig, der Freistellung sehr zeitnah zu widersprechen, die Arbeitskraft ausdrücklich anzubieten sowie eine Weiterbeschäftigung notfalls gerichtlich durchzusetzen.

Was können wir für Sie tun?

Kein Fall gleicht dem anderen. Abhängig von Ihrer individuellen Situation und Ihren Zielen wird zu entscheiden sein, wie Sie sich positionieren. Wir beraten und begleiten Sie gerne!

Christian Klette

Fachanwalt für Arbeitsrecht
klette@meilenstein-arbeitsrecht.de

Thomas Haas

Fachanwalt für Arbeitsrecht
haas@meilenstein-arbeitsrecht.de

Kleingemünder Straße 101
69118 Heidelberg

+49 6221 7151615
www.meilenstein-arbeitsrecht.de



MEILENSTEIN.
ARBEITSRECHT

