

Kündigung mit (sofortiger) Freistellung: worauf man achten muss!

Immer häufiger kommt es im Zusammenhang mit der Kündigung zu einer (sofortigen) Freistellung, auch in NGO und vor allem bei Mitarbeitenden in leitenden Funktionen. Dies bedeutet: Gleichzeitig mit der Kündigung wird der/die MitarbeiterIn vom Arbeitgeber für die Dauer der Kündigungsfrist von weitergehenden Arbeitsleistungen freigestellt. **Die dabei am meisten gestellten Fragen lassen sich wie folgt beantworten, wobei auch hier die Devise gilt: alle Freistellungsmodalitäten unbedingt schriftlich festhalten (Freistellungserklärung):**

Neue Stelle während der Freistellungsfrist: Anrechnung von neuem Verdienst oder neuem Lohn

Hat der Arbeitgeber den/die ArbeitnehmerIn mit der Kündigung vorbehaltlos bis zum Vertragsende freigestellt (schriftliche Freistellungserklärung) kann diese Freistellung nicht mehr widerrufen werden. Findet der/die gekündigte ArbeitnehmerIn während der Kündigungsfrist eine neue Stelle ist sie/er nicht verpflichtet, dies dem bisherigen Arbeitgeber zu melden.

Ist keine solche explizite Freistellungs-Erklärung vorhanden, muss der ehemalige Arbeitgeber informiert werden, wenn vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle angetreten wird. Der an der neuen Stelle erzielte Verdienst wird an die noch laufende Lohnzahlung des ehemaligen Arbeitgebers angerechnet. Sofern das neue Salär die bisherige Lohnhöhe nicht erreicht, muss der alte Arbeitgeber dem freigestellten Mitarbeiter/der freigestellten Mitarbeiterin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch entsprechende Differenzzahlungen leisten.

Kompensation von Ferienguthaben und Überstunden während der Freistellungsfrist

Die Gerichtspraxis lässt eine vollständige Abgeltung des Restferien- oder Überstundenguthabens mittels Freistellung nur zu, wenn die Freistellungsdauer den Restanspruch der Mitarbeitenden erheblich übersteigt. Damit soll sichergestellt werden, dass der/die freigestellte (entlassene) MitarbeiterIn nebst dem effektiven Ferienabzug während der Freistellung genügend Zeit bleibt für die Stellensuche.

Beträgt die Freistellungsdauer z.B. drei Monate und hat der /die MitarbeiterIn noch einen Ferienanspruch von 15 Tagen, so dürfen sämtliche dieser Ferientage mittels Freistellung abgegolten werden. Eine vollständige Abgeltung dieser 15 Tage wäre jedoch bei einer Freistellungsdauer von nur einem Monat unzulässig.