

Ist die Freistellung eines gekündigten Arbeitnehmers rechtmäßig?

Viele Arbeitsverträge enthalten so genannte Freistellungsklauseln. Diese sehen vor, dass der Arbeitgeber im Falle einer ordentlichen Kündigung berechtigt ist, den Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeit unter Fortzahlung seines Gehalts zu befreien. Meistens werden mit dieser Freistellung die noch offenen Urlaubs- oder Überstundenansprüche des Arbeitnehmers verbraucht.

Eine solche Freistellung erweist sich häufig als günstig, da Motivation und Arbeitsleistung nach Ausspruch der Kündigung rapide nachlassen und oft auch schlechte Stimmung unter den übrigen Mitarbeitern verbreitet wird. Viele Firmen möchten auch nicht, dass der Gekündigte weiteren Kontakt mit Kunden und zu Betriebsgeheimnissen hat, da er ja zur Konkurrenz gehen oder sich selbständig machen könnte.

Allerdings muss die Freistellung vorher im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein, da eine einseitige Freistellung im Arbeitsverhältnis unrechtmäßig ist. Meist geschieht dies durch entsprechende Freistellungsklauseln im Arbeitsvertrag. Hier hat sich in letzter Zeit jedoch ein Problem aufgetan:

Nach der Schuldrechtsreform im Jahr 2002 unterliegen Arbeitsverträge mit Ausnahme arbeits-rechtlicher Besonderheiten dem gleichen Prüfungsmaßstab wie Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Diese dürfen den Arbeitnehmer nicht über Gebühr belasten und gesetzlichen Schutz aushöhlen. Vor diesem Hintergrund ist nun höchst fraglich, ob die Vereinbarung einer Freistellungsklausel diesem Maßstab standhält.

Das Arbeitsgericht Frankfurt hat jedenfalls in einer ersten Entscheidung vom 19.11.2003 (Az.: 2 Ga 251/03) eine solche Klausel als in der Regel unwirksam angesehen. Dies wurde damit begründet, dass der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich auch ein Recht darauf hat, auch tatsächlich beschäftigt zu werden.

Vereinbart man nun eine Freistellung, so weicht man von wesentlichen Gedanken des Gesetzes ab und verstößt damit letztlich sogar gegen Grundrechte. Eine solche Vereinbarung sei daher zumindest bei langen Kündigungsfristen unangemessen und benachteilige den Arbeitnehmer.

Nur wenn schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers gegen eine Weiterarbeit sprechen, soll eine Suspendierung auch weiterhin zulässig sein. In der Regel sei davon jedoch nicht auszugehen.

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen sollte also in Zukunft darauf geachtet werden, dass für die Freistellung gewisse Voraussetzungen (etwa Konkurrenzfähigkeit, Eskalation von Problemen am Arbeitsplatz, Strafbare Handlungen) genannt werden, um vor Gericht ein überwiegendes Interesse an der Suspendierung darlegen zu können.