

Vorsicht bei der Freistellung

Arbeitnehmer können mit Klage oder einstweiliger Verfügung antworten und ihre Weiterbeschäftigung erwirken



Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Spannungen gehören zum Alltag im Arbeitsleben. Bei schweren Zerwürfnissen greift mancher Chef zum Mittel der einseitigen Freistellung. Rechtsunkundige Arbeitnehmer fügen sich dem vielleicht. Kennen sie jedoch ihre Rechte, können sie das Blatt zu ihren Gunsten wenden. Der Mitarbeiter hat einen aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Beschäftigungsanspruch. Nur wenige Fälle erlauben daher solche Freistellungen. Nötig ist dann ein vertraglicher Verzicht auf den Beschäftigungsanspruch. Die Vertragsparteien können zum Beispiel einen Aufhebungsvertrag schließen und darin die Freistellung für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Auch kommt es vor, dass die Parteien im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses eine Freistellung in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbaren. Das ist sinnvoll, denn beide haben kein Interesse an einer Beschäftigung.

Mitarbeiter, die Führungsverantwortung tragen oder in höheren Hierarchieebenen tätig sind, wollen eine Freistellung oft um jeden Preis vermeiden, denn ihre Kontakte und ihr Ansehen könnten massiv leiden. Schließlich ist es misslich, wenn in verschiedenen Business-Portalen die eigene Position umfangreich beschrieben wird und man am Arbeitsplatz nicht erreichbar ist.

Bei unberechtigten Freistellungen, die dem Zweck dienen, den Mitarbeiter "kaltzustellen", kann der betroffene Mitarbeiter vor dem zuständigen Arbeitsgericht unverzüglich Klage auf die vertragsgemäße Beschäftigung erheben. So erzeugt er den maximalen Gegendruck auf seinen Arbeitgeber. Ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung kann eine solche Klage flankieren.

Dadurch erhöht sich der Druck auf den Arbeitgeber nochmals, denn die Klageverfahren selbst können sich über Monate hinweg erstrecken. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung erhöht zudem die Chance auf eine schnelle und zügige, jedoch vorläufige Entscheidung durch das Arbeitsgericht.

Nicht immer ist es notwendig oder verhältnismäßig, gleich mit der Keule eines Klageverfahrens oder einer einstweiligen Verfügung zu kommen. Schon ein simples außergerichtliches Antwortschreiben an den Arbeitgeber mit Verweis auf dessen Beschäftigungspflicht kann helfen. Der Arbeitgeber sollte sich eine Freistellung gut überlegen, muss er doch auch um sein Ansehen bei den Mitarbeitern fürchten: Es wäre für ihn peinlich, wenn der freigestellte Mitarbeiter wieder im Unternehmen auftaucht, um seine gewohnten Arbeitsaufgaben wahrzunehmen.

Hat ein Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht gewonnen, kann er seine vertragsgemäße Beschäftigung mithilfe des Urteils durchsetzen. Dies erfolgt über die Festsetzung eines Zwangsgeldes oder die Androhung von Zwangshaft gegen den Geschäftsführer.

Weigelt & Ziegler
Rechtsanwälte
Choriner Straße 63
10435 Berlin
Tel. 030/44651742
www.weigelt-ziegler.de

