



# Brennpunkt Arbeitsrecht: Wissenswertes zur Freistellung des Arbeitnehmers

lic. iur. Dayana Berényi Kamm  
Rechtsanwältin

---

SCHÄRER  
RECHTS-  
ANWÄLTE

## Begriff

Als Freistellung gilt die besondere Form der **Befreiung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht.**

Die Freistellung erfolgt durch den Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer anweist, während einer bestimmten Zeit, **in der Regel nach ausgesprochener Kündigung**, keine Arbeitsleistung mehr zu erbringen.

## Rechtsgrundlage

- Die Freistellung wird **im Gesetz nicht geregelt**
- **Herrschende Lehre:** Anwendungsfall des Annahmeverzugs der Arbeitgeberin nach Art. 324 OR
- **Bundesgericht:** Gesetzeslücke, analog ungerechtfertigte fristlose Entlassung nach Art. 337c Abs. 1 und 2 OR

## Motive für Freistellung

- Vertrauensbruch
- Alternative zu fristloser Kündigung
- Ungenügende Leistung des Arbeitnehmers
- Betriebsübergang
- Freistellung als Schutzmassnahme
- Freistellung als Disziplinar massnahme
- Betriebliche Früh pensionierung

## Lohn während Freistellung

- Der **Lohnanspruch** bleibt während der Freistellung **unverändert** bestehen.
- Bei bisher schwankender Lohnhöhe ist auf eine repräsentative **Referenzperiode** abzustellen.

- Bisher geltende, bestimmbare Bemessungsgrößen wie **Gewinn oder Umsatz** sind für die Lohnberechnung während der Freistellung weiterhin massgebend.
- Bei Lohnkomponenten, die von der **individuellen Leistung** des Arbeitnehmers abhängen, ist eine hypothetische Betrachtung notwendig.

## Anrechnungspflicht

- Während der Freistellung realisierte **Einsparungen und anderweitig erzielter Verdienst** werden an den Lohn angerechnet – auch ohne explizite Erklärung
- Aufgrund der **Treuepflicht** muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber informieren, wenn er wegen seiner Freistellung Kosten spart oder anderweitigen Verdienst erzielt

## Ferien und Freistellung

- Der **Ferienanspruch entsteht auch während der Freistellung**



- Ob **Ferienansprüche mit der Freistellung kompensiert** werden, ist im Einzelfall anhand verschiedener Kriterien zu prüfen:
  - tatsächliche Stellensuchbemühungen
  - tatsächlicher Ferienbezug
  - Verhältnis zwischen zu kompensierenden Ferientagen und Freistellungstagen

Die **ausdrückliche Anordnung des Ferienbezugs ist nicht nötig.**

# Überstunden und Freistellung

- Ist **keine Kompensation der Überstunden durch Freizeit vereinbart** (im Arbeitsvertrag), ist die Kompensation durch Freistellungstage **nur mit Zustimmung** des Arbeitnehmers zulässig.

## Form der Freistellungserklärung

- Die Freistellungserklärung bedarf **keiner besonderen Form**
- Die Freistellung kann als **einseitige Erklärung** oder als **Vereinbarung** ausgestaltet werden

## Inhalt der Erklärung/Vereinbarung

- Lohnzahlung
- Anrechnung und Rückforderungsvorbehalt
- Meldepflichten (Krankheit, Unfall, Stellenantritt etc.)
- Ferien (Abgeltung mit Freistellung)
- Überstunden (Abgeltung mit Freistellung)
- Spesen
- Geschäftsfahrzeug
- Geheimhaltung und Treuepflicht



Besten Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

---

SCHÄRER  
RECHTS-  
ANWÄLTE