

680 Freistellung von Mitarbeitenden

Wann ist Freistellung zulässig? Abgrenzung von Ferienbezug und Mehrzeitkompensation

In begründeten Fällen können Mitarbeitende während der Kündigungsfrist freigestellt werden (§ 15 Abs. 2 VVO). Die Freistellung bildet jedoch die Ausnahme, die Beschäftigung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses die Regel. Arbeiten ist nicht nur eine Pflicht, sondern für viele Menschen – und hoffentlich auch für viele Mitarbeitende des Kantons – ein wichtiger und sinngebender Lebensaspekt. Eine Freistellung wird deshalb oft als kränkend empfunden, und dem Kanton geht durch die Freistellung eine Arbeitskraft verloren, für die er den Lohn zahlt und die unter Umständen noch produktiv eingesetzt werden könnte. Es ist deshalb wichtig, dass die Vorgesetzten alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Mitarbeitenden bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses ihren Qualifikationen entsprechende Arbeiten zuzuweisen. «Begründete Fälle» für eine Freistellung können etwa sein: Wegfall des Arbeitsplatzes ohne Möglichkeit, eine alternative Beschäftigung anzubieten, klarer Verlust des Vertrauensverhältnisses, erhebliche Zusammenarbeitsprobleme im Team.

Im Gegensatz zum privaten Arbeitsrecht, wo nur in besonderen Fällen eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers angenommen wird, muss somit für das Personalrecht des Kantons Zürich grundsätzlich vom Vorliegen einer solchen Beschäftigungspflicht ausgegangen werden. Die Freistellung ist deshalb grundsätzlich nur in den erwähnten besonderen Fällen nach einer Kündigung möglich, nicht aber beim ungekündigten Arbeitsverhältnis. Einen Sonderfall stellt die Situation dar, wo unklar ist, ob wichtige Gründe für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorhanden sind. Besteht beispielsweise der Verdacht einer strafbaren Handlung, kann – wenn dies sachlich gerechtfertigt ist – bis zur Abklärung der Verdachtsmomente eine Frei-

stellung verfügt und dann über die Kündigung entschieden werden. Die Freistellung ist in jedem Fall schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren (§15 Abs. 3 VVO).

Von der Freistellung zu unterscheiden ist der Abbau von Mehrzeit- oder Ferienguthaben vor dem Austritt. Der Abbau von Mehrzeitguthaben kann während der Kündigungsfrist in der Regel ohne weiteres angeordnet werden. Die Anordnung von Ferien nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist indessen nicht ganz ohne Tücken, weil sie unter Umständen sehr kurzfristig ist und weil die Kündigungsfrist der Suche einer neuen Stelle dient, was dem Erholungszweck der Ferien entgegen stehen kann. Im privaten Arbeitsrecht hat sich als Regel durchgesetzt, dass die Ferien nicht zu kurzfristig angeordnet werden dürfen und dass ihre gesamte Dauer deutlich kürzer sein muss als die Kündigungsfrist. Dies gilt sinngemäss auch für das kantonale Personalrecht. Wo genau die Grenzen liegen, ist nicht einfach zu sagen. Wir gehen davon aus, dass die Anordnung von Ferienbezug zulässig ist, soweit sie mindestens 14 Tage im voraus geschieht und soweit die Kündigungsfrist den Ferienanspruch um mindestens einen Monat übersteigt.

[Da]



Internet-Tipp

www.dictionaries.travlang.com

Diese Site arbeitet wie ein Übersetzungsbüro – nur kostenlos: Jedes deutsche Wort kann in über 20 andere Sprachen übersetzt werden – und umgekehrt.