



Inhalt einer Freistellungserklärung

Grundlagen

[Art. 24 PersG](#)
[Art. 76 Bst. b PersG](#)

PHB SG: 21.1
vom: 01.04.2022
Ersetzt: 21.1
vom: 01.06.2012

1 Was ist unter einer Freistellung zu verstehen?

Bei der Freistellung wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter umgehend von der Arbeitspflicht entbunden, bezieht aber den vereinbarten Lohn weiter. Eine Freistellung erfolgt relativ häufig nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 24 PersG), kann aber auch als Reaktion auf einen besonderen Grund im ungekündigten Arbeitsverhältnis geboten sein (vgl. Art. 76 Bst. b PersG). Die Freistellung während der Kündigungsfrist wegen allgemeiner öffentlicher oder betrieblicher Interessen wird im Rahmen des Weisungsrechtes des Arbeitgebers erklärt. Demgegenüber handelt es sich bei der vorläufigen Freistellung im ungekündigten Arbeitsverhältnis um eine personalrechtliche Massnahme.

Vor einer vorläufigen Freistellung im ungekündigten Arbeitsverhältnis ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren (vgl. Art. 77 Bst. b PersV).

2 Regeln für die Freistellung

Eine Freistellung wird der oder dem Mitarbeitenden in der Regel in Form einer schriftlichen Freistellungserklärung mitgeteilt. Darin werden verschiedene Punkte, welche im Zusammenhang mit der Freistellung gelten sollen, festgelegt. Um Streitfälle zu vermeiden, empfiehlt es sich, insbesondere folgende Punkte zu regeln:

- Steht diese Erklärung im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses? Hinweis auf die Kündigung.
- Ferien- und Überstunden-Kompensation regeln. Verhältnis Freistellzeit zu Kompensationszeit beachten (ca. 1/3 der Freistellungszeit während der Kündigungsfrist kann mit Ferien/Überstunden kompensiert werden. Je länger die Freistellung, je höher der Anteil der Kompensation).
- Regelung der Lohnzahlung, falls die oder der Mitarbeitende während der Freistellung eine neue Stelle antritt. Besteht die Pflicht, sich während der Freistellung eine neue Stelle zu suchen?
- Lohnzahlungsbasis. Was geschieht mit Inkonvenienzen und pauschal vereinbarten Spesen? Grundsätzlich werden Spesen nur ausgerichtet, soweit sie tatsächlich entstanden und angemessen sind.
- Falls die Freistellung im Zusammenhang mit der Kündigung steht: Rückgabe der Schlüssel und anderer Gegenstände regeln, die Eigentum des Arbeitgebers sind (Dokumente, Aufzeichnungen, Materialien, Geräte).



- Umfang der Freistellung festlegen: Sind alle Arbeitsbereiche betroffen, oder sind einzelne Aufgaben noch zu beenden bzw. weiterzuführen?
- Falls Freistellung nicht im Zusammenhang mit der Kündigung: Dauer der Freistellung festlegen. Welche Kriterien führen zur Beendigung?
- Konkurrenzverbot; Treuepflicht; Vereinbarung über Stillschweigen.

Da es sich bei der Freistellung um eine individuelle Anordnung handelt, kann keine für alle Fälle geltende Vorlage abgegeben werden. Das Personalamt kann die Vorgesetzten bei der Umsetzung dieser Führungsaufgabe unterstützen.