

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Freistellung von der Arbeitsverpflichtung – bei falscher Formulierung kann der Mitarbeiter noch Zahlungen verlangen

Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden Mitarbeiter häufig bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses freigestellt.

Dies bedeutet, dass sie keine Arbeitsleistung erbringen müssen, aber weiterhin Anspruch auf Lohnzahlung haben.

Wenn in der Vereinbarung, die am besten schriftlich geschlossen wird, keine Regelung beinhaltet ist, dass die Freistellung unter Anrechnung von Urlaubs- oder Überstundenansprüchen erfolgt, müssen diese bei Beendigung ausbezahlt werden.

Es kommt also auf die Formulierung an.