

3.4 „Freistellung zur Stellensuche“

Gesetzestext:

§ 629 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Freizeit zur Stellensuche

Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Erläuterungen:

Nach der Kündigung in der Kündigungsfrist liegt das Hauptaugenmerk vieler Arbeitnehmer auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Gemäß § 629 des BGB müssen Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierfür freistellen. Diese Regelung gilt sowohl für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, als auch für Ausbildungsverhältnisse, nicht jedoch für Aushilfsarbeitsverhältnisse.

Der Mitarbeiter kann die Freizeit frühestens nach dem Zugang der Kündigung, und höchstens bis zum Ende der Kündigungsfrist einfordern. Es ist dabei egal, ob die Kündigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausging. Warum gekündigt wurde, spielt ebenfalls keine Rolle. Nur bei einer außerordentlichen fristlosen Kündigung hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Freizeit zur Stellensuche. Da das Arbeitsverhältnis in diesem Fall sofort endet, ist eine Gewährung von Freizeit weder möglich noch notwendig. Doch nicht nur bei einer ordentlichen Kündigung kann der Mitarbeiter eine Freistellung zur Stellensuche verlangen.

Der Arbeitgeber muss die Freizeit zur Stellensuche nicht von sich aus gewähren. Vielmehr muss der Arbeitnehmer diese beantragen. Der Antrag muss den Grund und die voraussichtliche Dauer der Freistellung enthalten. Den Namen des Arbeitgebers, bei dem sich der Mitarbeiter bewirbt, muss er aber nicht angeben. Der Antrag muss vom Arbeitnehmer so rechtzeitig gestellt werden, dass Sie sich auf den Arbeitsausfall einstellen können und mindestens 2 Tage vor der Freistellung bei Ihnen eingehen.

Der Anspruch auf Freizeit besteht nur zur Stellensuche. Dazu zählen:

- Vorstellungsgespräche bei einem anderen Arbeitgeber,
- Besuch der Arbeitsagentur oder eines Jobcenters,
- Besuch bei einer privaten Jobvermittlung,
- Vervollständigung der Bewerbungsunterlagen durch Eignungstest oder Untersuchungen.

Die maximale Zahl der freien Tage ist nicht festgelegt. Der Arbeitnehmer muss aber die Möglichkeit haben, eine erfolgreiche Stellensuche durchzuführen.

Der Arbeitnehmer darf nicht einfach der Arbeit fernbleiben, auch wenn er einen Antrag auf Freistellung gestellt hat. Vielmehr muss die Freistellung vom Arbeitgeber gewährt werden. Unter den genannten Voraussetzungen darf dieser die Freistellung allerdings nicht verweigern. Der Mitarbeiter kann den Anspruch auf Freizeit zur Not gerichtlich durchsetzen.

Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter nicht darauf verweisen, für die Stellensuche seinen Resturlaub zu verwenden. Wurde ihm nach der Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist Urlaub gewährt, und hat der Mitarbeiter während dessen ein Vorstellungsgespräch geführt, muss der Arbeitgeber den dafür aufgewendeten Urlaub ausgleichen. Notfalls auch finanziell. Bereits gewährter und genommener Urlaub kann aber nicht im Nachhinein in Freizeit zur Stellensuche umgewandelt werden.