Interpellation Toldo-Sevelen / Wüst-Oberriet / Dürr-Widnau (62 Mitunterzeichnende)
vom 26. November 2018

Freigestellte Doppelverdiener – Mehr Sorgfalt mit Steuergeldern

Schriftliche Antwort der Regierung vom 22. Januar 2019

Thomas Toldo-Sevelen, Markus Wüst-Oberriet und Patrick Dürr-Widnau stellen in der Interpellation vom 26. November 2018 fest, dass es im Zusammenhang mit einer Kündigung immer mehr zur sofortigen Freistellung der Mitarbeitenden komme – auch beim Kanton. Bei Freistellungen gelte in der Privatwirtschaft der Grundsatz, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Antritt einer neuen Stelle vor Ablauf der Kündigungsfrist dem bisherigen Arbeitgeber zu melden habe. In der Folge würde der an der neuen Stelle erzielte Verdienst an die noch laufende Lohnzahlung des bisherigen Arbeitgebers angerechnet. Liege der neue Verdienst unter dem bisherigen Lohn, müsse der bisherige Arbeitgeber entsprechende Differenzzahlungen leisten, so dass der Arbeitnehmer schadlos gehalten werde. Bei einer unwiderruflichen Freistellungsvereinbarung entfalle hingegen die Meldepflicht an den bisherigen Arbeitgeber, so dass der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von einer doppelten Lohnzahlung profitieren könne. Die Interpellanten stellen der Regierung verschiedene Fragen zu derartigen unwiderruflichen Freistellungsvereinbarungen mit Mitarbeitenden des Kantons.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Bei einer Freistellung wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ab einem bestimmten Zeitpunkt von der Arbeitspflicht entbunden, bezieht aber den vereinbarten Lohn weiter. Eine Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nach Art. 24 Abs. 1 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG) erfolgen, wenn wichtige öffentliche oder betriebliche Interessen einen Verzicht auf die Arbeitsleistung rechtfertigen. Auch im Rahmen einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen nach Art. 19 Abs. 1 Bst. c PersG wird, als Ausgleich für den Verzicht auf gesetzliche Ansprüche und aufgrund der konkreten Verhältnisse, häufig eine kürzere oder längere Freistellung vereinbart. Nach Art. 24 Abs. 2 PersG gilt als Grundsatz, dass ein während der Freistellung anderweitig erzieltes Erwerbseinkommen an den Lohn angerechnet wird. Die Parteien können jedoch auch eine andere Regelung treffen und von einer Anrechnung absehen. Ein Anrechnungsverzicht kann sich aufgrund der Umstände des konkreten Einzelfalls aufdrängen, wenn dadurch der vom Bundesgericht für eine rechtlich korrekte Vereinbarung regelmässig geforderten Ausgleich der gegenseitigen Interessen sichergestellt werden soll (vgl. statt vieler Urteil des Bundesgerichtes 4A-563/2011 vom 19. Januar 2012 Erw 4.1 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch GVP 2005 Nr. 4 Erw. 2g mit Hinweisen).

Eine zur Beantwortung der Interpellation durchgeführte Umfrage bei der Staatskanzlei, den Departementen und den Gerichten hat ergeben, dass in den Jahren 2015 bis 2018 insgesamt 24 Freistellungen während der Kündigungsfrist vereinbart wurden. Bei solchen Vereinbarungen wird stets festgehalten, dass alle Zeitguthaben (namentlich Ferienguthaben) während der Dauer der Freistellung zu beziehen sind und dass das Arbeitsverhältnis automatisch ohne Kündigung endet, selbst wenn ein Kündigungsschutzgrund (Krankheit, Unfall) eintreten sollte. In 20 Fällen wurde die Anrechnung eines anderweitig erzielten Erwerbseinkommens vereinbart, sei es durch Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses am Tag vor Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses, sei es durch Anrechnung des anderweitigen Erwerbseinkommens bis zum Ablauf der Kündigungs-

frist. In lediglich vier Fällen wurde aufgrund der besonderen Umstände der Verzicht auf eine Anrechnung vereinbart, beispielsweise im Fall einer arbeitnehmerseitigen Kündigung, bei der die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aus Arbeitgebersicht nicht mehr zumutbar war.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Umfrage bei Staatskanzlei, Departementen und Gerichten hat gezeigt, dass nur in vier von 24 Fällen eine Freistellung ohne Anrechnung eines anderweitig erzielten Erwerbseinkommens vereinbart wurde. Der Anrechnungsverzicht erfolgte stets in Würdigung der Umstände des Einzelfalls und im Hinblick auf einen Ausgleich der Interessen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

2. Die durchgeführte Umfrage hat bestätigt, dass ein Anrechnungsverzicht bei einer Freistellung während der Kündigungsfrist eindeutig als Ausnahme zu betrachten ist.

3. Bei einer Freistellung ohne Anrechnung eines anderweitig erzielten Einkommens besteht naturgemäss keine entsprechende Meldepflicht. Ob in diesen Ausnahmefällen eine doppelte Lohnzahlung erfolgte, ist deshalb nicht bekannt. Abgesehen davon besteht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ohnehin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

4. Unwiderrufliche Freistellungsvereinbarungen stellen nach dem Willen des Gesetzgebers (Art. 24 Abs. 2 PersG) die Ausnahme dar. Die durchgeführte Umfrage hat gezeigt, dass sich die Praxis daran hält und sich am Grundsatz der Anrechnung eines anderweitig erzielten Einkommens orientiert.

5. Einvernehmliche Vereinbarungen zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind regelmässig darauf ausgerichtet, einen Konsens zur Beilegung eines möglicherweise länger andauernden Arbeitskonflikts herbeizuführen. Die Vermeidung derartiger Konflikte kann gerade im Interesse des sorgsamen Umgangs mit Steuergeldern geboten sein.

6. Ein absolutes Verbot unwiderruflicher Freistellungsvereinbarungen ist nicht zielführend und würde den Gestaltungsspielraum für einvernehmliche Auflösungen von Arbeitsverhältnissen erheblich einschränken. Eine solche Einschränkung entspräche im Übrigen auch nicht dem Willen des Gesetzgebers.