

Auflösung mit Wiedereinstellungszusage

Ein Betrieb kann sich von einem Arbeitnehmer trennen, ihm aber eine Wiedereinstellung zusichern.

Das Procedere: Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich oder per Kündigung durch den Arbeitgeber beendet. Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Dienstnehmer die Wiedereinstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt.

Endabrechnung: Noch offene Ansprüche (Urlaub, Sonderzahlungen, Abfertigung) werden abgerechnet. Es ist aber möglich, eine Aussetzung dieser Ansprüche bis nach der Wiedereinstellung zu vereinbaren.

Zeit der Unterbrechung: Die Zeit der Unterbrechung zählt nicht bei Ansprüchen. Es entstehen auch keine weiteren Urlaubsansprüche. Verfalls- und Verjährungsfristen verlängern sich um die Zeit der Unterbrechung.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

- **Entgeltfortzahlungsfristen im Krankenstand:** Bei Arbeitern werden hier für die Berechnung die Dienstzeiten vor Beendigung und nach Wiedereinstellung bei einer Unterbrechung von maximal 60 Kalendertagen zusammengerechnet.
- **Urlaubsanspruch in Höhe von sechs Wochen:** Für den Anspruch werden die Dienstzeiten bei einer Unterbrechung von maximal drei Monaten zusammengerechnet.
- **Abfertigung Alt:** Dienstzeiten bei kurzer Unterbrechung (nach OGH unter 25 Tagen) werden zusammengerechnet. Ein Arbeitnehmer in der Abfertigung Alt bleibt nach Rückkehr in der Abfertigung Alt.

Achtung: Nach manchen Kollektivverträgen ist auch bei längeren Unterbrechungen zusammenzurechnen.

Tipp: Damit der Arbeitnehmer der Auflösung zustimmt, sollte der Arbeitgeber die Zusammenrechnung der Dienstzeiten für alle Ansprüche anbieten.

Arbeitslosengeld/Vermittlung

Der Arbeitnehmer bezieht während der Unterbrechung Arbeitslosengeld. Das AMS vermittelt erst nach einer bestimmten Frist (diese beträgt je nach Bundesland zwischen sechs Wochen und bis zu drei Monaten).

Voraussetzungen für Kündigung

Will ein Betrieb einen Arbeitnehmer kündigen, hat er dabei Kündigungsschutz, Kündigungsfristen, Kündigungstermine, Frühwarnsystem und Meldepflichten gegenüber dem Betriebsrat zu beachten.

Voraussetzungen für einvernehmliche Auflösung

Frühwarnsystem: In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber die Auflösungs- beziehungsweise Kündigungsabsicht dem AMS schriftlich anzeigen und mit dem Ausspruch der Kündigungen oder der einvernehmlichen Auflösungen mindestens 30 Tage warten:

Betriebsgröße	beabsichtigte Auflösung/Kündigung von mindestens
21 - 99 Arbeitnehmer	5 Arbeitsverhältnissen
100- 600 Arbeitnehmer	5% der Arbeitsverhältnisse
Ab 601 Arbeitnehmer	30 Arbeitsverhältnisse
Jeder Betrieb	5 Arbeitsverhältnissen von Personen über 50 Jahre

Vorzeitige Auflösungen innerhalb von 30 Tagen ab der Anzeige an das AMS sind in diesen Fällen **unwirksam**. Diese 30 Tage können nur verkürzt werden (teilweise bis auf 1 Tag), wenn der Arbeitgeber im Antrag ans AMS erläutert, dass die Auflösungsnotwendigkeit wegen der Epidemie unvorhersehbar war und ein Zuwarten Arbeitsplätze gefährden würde.

Betriebsrat: Verlangt der Arbeitnehmer eine Beratung mit dem Betriebsrat, dann darf eine einvernehmliche Auflösung frühestens am dritten Arbeitstag nach dieser Beratung vereinbart werden.

Nichteinhaltung der Wiedereinstellungszusage

Kommt die Wiedereinstellung nicht zustande, werden die ausgesetzten Ansprüche spätestens zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Arbeitnehmer die Beschäftigung hätte aufnehmen müssen. Kehrt der Arbeitnehmer nicht zurück, gibt es für ihn keine Sanktion.

Hält der Arbeitgeber die Wiedereinstellungszusage nicht ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Diese ist laut OGH so hoch wie das Entgelt, das der Arbeitgeber für den Zeitraum zwischen der geplanten Wiedereinstellung und dem danach frühestmöglichen Kündigungstermin gezahlt hätte.

To-Do's im Überblick:

1. Bei Kündigungsabsicht Voraussetzungen prüfen, gegebenenfalls Beratung der Landeskammer einholen
2. Bei einvernehmlicher Auflösung: Frühwarnsystem beachten, Betriebsrat verständigen
3. allenfalls: Vereinbarung vorheriger Verbrauch Urlaub/Zeitguthaben;
4. Vereinbarung Auflösung Dienstverhältnis oder Ausspruch der Kündigung
5. Vereinbarung Stundung endfälliger Ansprüche
6. Meldung Beendigung Dienstverhältnis an ÖGK
7. Wiedereinstellung (ansonsten werden ausgesetzte Ansprüche fällig)

Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wurde auf die explizit geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.

IMPRESSUM Medieninhaber, Herausgeber: WKÖ, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Stand: 17.03.2020
Coronavirus Infopoint der Wirtschaftskammer unter <https://wko.at/coronavirus>