

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

Wiedereinstellungszusage ist rechtsverbindlich

Bei Nichteinhaltung einer Wiedereinstellungszusage kann der Arbeitnehmer vom früheren Arbeitgeber Schadenersatz verlangen.

Seit der Wirtschaftskrise 2008 machen auch Unternehmen abseits der Tourismus- und Baubranche von Wiedereinstellungszusagen Gebrauch. Anlass ist in der Regel ein temporärer Auftragseinbruch, infolge dessen Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden können. Sollte keine Besserung der Auftragslage in Sicht sein, so ist das Versprechen der Wiedereinstellung für den Arbeitgeber unter Umständen riskant. Das macht ein aktuelles Urteil des Obersten Gerichtshofs (8 ObA 27/12x) deutlich.

Abgrenzung von Karenzierung

Bei der Wiedereinstellungszusage wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet und – mit Ausnahme der Abfertigung alt – abgerechnet. Bei einer „Karenzierung“ bleibt das Dienstverhältnis aufrecht und es

„ruhen“ bloß die Arbeits- und Entgeltpflichten für einen bestimmten Zeitraum. Im Fall der Beendigung sind offene Urlaubsansprüche abzugelten, sofern sie nicht konsumiert werden. Da ein Urlaubsverbrauch die Einwilligung des Arbeitnehmers erfordert, sollte dieser Punkt in eine Beendigungsvereinbarung aufgenommen werden. Dasselbe gilt für allfällige Zeitguthaben. Die Abgrenzung zwischen „Unterbrechung“ und „Karenzierung“ ist in der Praxis von großer Bedeutung. Nur im ersten Fall können nämlich die betroffenen Mitarbeiter Arbeitslosengeld beantragen. Bei der Wiedereinstellungszusage handelt es sich um die einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer, wenn dieser es wünscht, zu einem bestimmten Termin wieder einzustellen. Verpflichtet sich auch der



Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

Alle Beiträge dieser Rubrik unter: www.wienerzeitung.at/rechtstipps

Arbeitnehmer, liegt eine Wiedereinstellungsvereinbarung vor. Dem erwähnten OGH-Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Das Arbeitsverhältnis wurde am 15. März 2010 durch einvernehmliche Auflösung beendet, verbunden mit einer Wiedereinstellungszusage zum 15. September 2010. Schon davor begab sich der Kläger zum früheren Arbeitgeber, um Arbeitskleidung reinigen zu lassen. Als er jedoch im September die Arbeit wieder antreten wollte, wurde ihm mitgeteilt, dass es derzeit keine Arbeit für ihn gebe. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung sowie anteiliger Sonderzahlungen. Der OGH gab dem Kläger recht. Durch die Wiedereinstellungszusage war ihm die Option auf Begründung eines neuen Arbeitsvertrags zu den vorherigen Bedingungen rechtsver-

bindlich eingeräumt worden. Indem er sich zum vereinbarten Termin arbeitsbereit erklärte, machte er von diesem Optionsrecht Gebrauch. Damit wurde ein neues Arbeitsverhältnis begründet, wenngleich das der Dienstgeber nicht wollte. Dessen Weigerung, den Kläger zu beschäftigen, wertete das Gericht als rechtswidrige Beendigung des (neuen) Dienstverhältnisses. Daher sollten es sich Dienstgeber gründlich überlegen, bevor sie eine Wiedereinstellungszusage erteilen. Stattdessen könnte man eine Wiedereinstellung bloß unverbindlich in Aussicht stellen. Hält der Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungsvereinbarung wegen des zwischenzeitigen Antritts einer anderen Beschäftigung nicht ein, so wird er dem früheren Dienstgeber gegenüber nämlich nicht schadenersatzpflichtig.