

Zur Wiedereinstellungszusage

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet und soll der Arbeitnehmer später wieder eingestellt werden, dann gibt der Arbeitgeber häufig eine Wiedereinstellungszusage ab. Der Arbeitgeber verpflichtet sich dadurch, den Arbeitnehmer nach einer bestimmten Zeit der Unterbrechung wieder zu beschäftigen. Im Gegensatz zur Wiedereinstellungsvereinbarung, wo sich auch der Arbeitnehmer zum Abschluss eines künftigen Arbeitsverhältnisses verpflichtet, ist die Wiedereinstellungszusage nur für den Arbeitgeber bindend.

Die Wiedereinstellungszusage räumt dem Arbeitnehmer somit eine Option ein. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Wirksamkeit eines neuen Arbeitsvertrages durch seine einseitige Erklärung herbeizuführen.

Bei der Wiedereinstellungsvereinbarung wird entweder ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, wobei das Arbeitsverhältnis nicht sofort, sondern zu einem späteren Zeitpunkt beginnen soll (Wiedereinstellungsvereinbarung) oder ein Vorvertrag abgeschlossen, der bereits den wesentlichen Inhalt des neu abzuschließenden Arbeitsvertrages beinhaltet.

Die Wiedereinstellungszusage kann in die Erklärung, mit der das Arbeitsverhältnis beendet wird, integriert werden. Sie kann aber auch eine davon gesonderte, eigenständige rechtsverbindliche Erklärung sein.

In der Praxis wird die Wiedereinstellungszusage vor allem mit der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder der Kündigung durch den Arbeitgeber verknüpft.

Empfehlenswert ist die Angabe des Zeitpunkts des Beginns des neuen Arbeitsverhältnisses (datumsmäßig fixiert oder bestimmbar, z.B. mit Beginn der Sommersaison). Ist das nicht möglich, kann dem Arbeitnehmer auch eine Option eingeräumt werden, den neuen Arbeitsvertrag bis zu einem bestimmten Zeitpunkt durch einseitige Erklärung herbeizuführen.

Wesentliche Rechtsfolge einer Wiedereinstellungszusage ist, dass sich Verjährungs- und Verfallfristen um den Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem vereinbarten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Beschäftigung verlängern. Auch die Verpflichtung zur Zahlung der Abfertigung Alt kann dadurch hinausgeschoben (ausgesetzt) und auf das später neu beginnende Arbeitsverhältnis übertragen werden.

Macht der Arbeitnehmer bei der Wiedereinstellungszusage von seinem Optionsrecht Gebrauch, so ist der Arbeitgeber zur Wiedereinstellung verpflichtet.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Möglichkeit (Option) der Wiedereinstellung auf Grund einer Wiedereinstellungszusage nicht wahr, gibt es für ihn keine Sanktion.

Hält der Arbeitgeber die Wiedereinstellungszusage oder eine Wiedereinstellungsvereinbarung ohne wichtigen Grund nicht ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz (in der Regel Kündigungentschädigung, Sonderzahlungen und Urlaubsersatzleistung). Dieser Schadenersatz ist so hoch wie das Entgelt, das der Arbeitgeber für den Zeitraum zwischen der geplanten Wiedereinstellung und dem danach frühestmöglichen Kündigungstermin gezahlt hätte.

Für sämtliche arbeitsrechtliche Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH zur Verfügung.

(Februar 2026)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M kanzlei@anwaltei.at
T +43 3155 20 994
F +43 3155 20 994 150
A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring