

Kurzübersicht

Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen bei Arbeitern

Im Gegensatz zur Karenzierung (echte Aussetzung, ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses) handelt es sich bei der Unterbrechung um eine **auflösende Aussetzung**.

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 (siehe § 2 Abs 3 EFZG).
- **Urlaubsanspruch in Höhe von sechs Wochen:**
Für den Anspruch werden die Dienstzeiten bei einer Unterbrechung von **maximal drei Monaten** zusammengerechnet (siehe § 3 Abs 1 UrlG).
- **Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration:**
Beschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber sind bei Unterbrechungen von nicht **mehr als 100 Tagen** auf die Beschäftigungszeiten für das Ausmaß der Sonderzahlung anzurechnen (siehe § 14 und § 15 KV¹).
- **Abfertigung Alt:** Dienstzeiten bei kurzer Unterbrechung (nach OGH unter 25 Tagen) werden grundsätzlich zusammengerechnet. Ein Arbeitnehmer in der Abfertigung Alt bleibt nach Rückkehr in der Abfertigung Alt. Für **Unterbrechungen**, die ab dem 1. Mai 2016 oder später begonnen wurden, gilt: Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils **120 Tage** aufweisen, zusammenzurechnen (siehe § 17 KV¹).

¹ Kollektivvertrag für das Holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs in der für die Tischler und Holzgestalter geltenden Fassung

➤ **Kündigungsfristen:**

Jede Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (Auflösung) bedeutet den Verlust der bisherigen Zeiten (eine Zusammenrechnung unterbrochener Zeiten bis 100 Tage wie bei UZ und WR ist hier nicht vorgesehen).

Achtung: Bei einer wiederholten Aneinanderreihung von (in der Regel befristeten) Arbeitsverhältnissen, um das Entstehen von gesetzlichen oder kollektivvertraglich vorgesehenen Rechten (wie z.B. längere Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, dgl.) zu vermeiden, könnte ein sittenwidriger **Kettenvertrag** vorliegen. In diesem Fall würde man von einem einheitlichen und unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgehen.

Voraussetzungen für die Kündigung und einvernehmliche Auflösung

Wie bei jeder Kündigung sind **Kündigungsschutz, Kündigungsfristen, Kündigungstermine, Frühwarnsystem** und Meldepflichten gegenüber dem Betriebsrat zu beachten. Bei einer einvernehmlicheren Auflösung sind Frühwarnsystem und Meldepflichten gegenüber dem Betriebsrat zu beachten.

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.

Muster zu Unterbrechungsvereinbarungen:

- Einvernehmliche Auflösung inkl. Stundungsvereinbarung und Wiedereinstellungsvereinbarung - Abfertigung Alt
- Einvernehmliche Auflösung inkl. Stundung und Wiedereinstellungsvereinbarung- Abfertigung Neu
- mehr Muster und Vorlagen: wko.at/muster

Sollten Sie umfassende arbeitsrechtliche Beratung wünschen, wenden Sie sich an Ihre **Landesinnung** bzw. **Landeskammer**.