

# BUNDESHEER und ZIVILDIENTST

## *Merkblatt der Geschäftsstelle Bau für Arbeitgeber in Bauindustrie und Baugewerbe*

### I. RECHTSQUELLEN

Die gesetzlichen Regelungen für den Wehrdienst enthalten das Wehrgesetz 2001 (WG) für den Dienst im österreichischen Bundesheer und das Zivildienstgesetz 1986 (ZDG) für den Zivildienst.

Die entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen enthält das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG). Aufgrund dieser gesetzlichen Regelung enthält der Kollektivvertrag (abgesehen von den Bestimmungen über die Stellung) keine diesbezüglichen Regelungen.

Das APSG bezieht sich nur auf den Wehrdienst (Zivildienst) der Republik Österreich oder eines EWR-Mitgliedstaates. Ein Militärdienst in einem Drittstaat zieht nicht die Anwendung des APSG nach sich.

### II. STELLUNG

Alle Wehrpflichtigen (auch Personen, die beabsichtigen, Zivildienst zu leisten) haben sich der Stellung zu unterziehen. Bei dieser wird festgestellt, ob der Betreffende für den Wehrdienst tauglich ist. Das Datum der Stellung wird dem Stellungspflichtigen von Amts wegen mitgeteilt und soll in jenem Jahr erfolgen, in dem der Wehrpflichtige das 18. Lebensjahr vollendet.

Der Arbeitgeber hat dem stellungspflichtigen Arbeitnehmer die notwendige Zeit für die Stellung freizugeben; der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 1154b Abs 5 ABGB, § 8 Abs 3 AngG). Die zeitliche Beschränkung in den Kollektivverträgen ist aufgrund von Gesetzesänderungen mittlerweile unwirksam.

### III. BEFREIUNG VOM WEHRDIENST

Die Befreiung aus besonders rücksichtswürdigen wirtschaftlichen oder familiären Interessen muss vom Wehrpflichtigen beim Militärkommando beantragt werden (§ 26 WehrG).

### IV. DAUER DES WEHR- ODER ZIVILDIENTSTES

Der Präsenzdienst dauert 6 Monate.

Der Ausbildungsdienst dauert 12 Monate. Unter diese Regelung fallen Personen, die sich freiwillig für eine Ausbildung von 12 Monaten gemeldet haben (zB „Einjährig-Freiwillige“, Frauen). Auch der Ausbildungsdienst unterliegt dem Schutz des APSG.

Der Zivildienst dauert 9 Monate.

Während des Präsenz- oder Zivildienstes bleibt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich aufrecht, allerdings ruhen in dieser Zeit die Arbeitspflicht und die Entgeltspflicht (zu den Auswirkungen dessen bei den einzelnen Ansprüchen siehe unter VII).

## **V. KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ**

Die zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst einberufenen oder dem Zivildienst zugewiesenen und diesen ableistenden Arbeitnehmer dürfen weder gekündigt noch entlassen werden (zu den Ausnahmen im Anschluss).

Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst einberufen oder dem Zivildienst zugewiesen wird, hat seinen Arbeitgeber über diese Tatsache zu informieren (§ 5 APSG). Durch diese Information löst er einen Kündigungs- und Entlassungsschutz aus (§ 12 APSG). Hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht über seine Einberufung oder Zuweisung informiert, und kündigt (entlässt) der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung (Bekanntmachung) in Unkenntnis dessen, so wird die Kündigung (Entlassung) rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer binnen 3 Arbeitstagen seiner Mitteilungspflicht nachkommt.

Auf befristete Arbeitsverhältnisse hat der Kündigungsschutz keine Auswirkung. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Zeitablauf und ohne Kündigung.

Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zwar möglich, doch bedarf diese der Schriftform. Der Vereinbarung muss außerdem eine Bescheinigung der Arbeiterkammer oder des Arbeitsgerichts beigelegt werden, dass der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz belehrt wurde (§ 16 APSG).

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet einen Monat nach Beendigung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes. Hat der Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst weniger als zwei Monate gedauert, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz im Wesentlichen nach der halben Dauer des Dienstes (§ 13 APSG).

Kündigungen und Entlassungen dürfen nur erfolgen, wenn die gerichtliche Zustimmung eingeholt worden ist (ausgenommen: Betriebsstilllegung, soweit der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb weiterbeschäftigt werden kann). Welche Gründe zur Kündigung und zur Entlassung berechtigen, ist ausdrücklich geregelt (§§ 14 und 15 APSG).

## **VI. WIEDERANTRITT DER ARBEIT**

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von sechs Werktagen nach seiner Entlassung vom Wehrdienst (Zivildienst) die Arbeit wiederanzutreten (§ 7 Abs 1 APSG). Innerhalb dieser sechs Werktage gebührt kein Entgelt, wenn der Arbeitsantritt unterbleibt (OLG Wien 25.7.2003, 9 Ra 72/03d, ARD 5452/7/2003).

Der Arbeitgeber kann die Vorlage der Entlassungsbescheinigung verlangen. Ist der Arbeitnehmer am Wiederantritt der Arbeit verhindert, so hat er dem Arbeitgeber diese Gründe unverzüglich bekannt zu geben. Am Tag nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes hat er die Arbeit wieder anzutreten.

## VII. AUSWIRKUNGEN AUF DIE ANSPRÜCHE DES ARBEITNEHMERS

Während des Präsenz- Ausbildungs- oder Zivildienstes ruhen die gegenseitigen Hauptpflichten (Arbeitspflicht, Entgeltspflicht). Für die übrigen Ansprüche gilt:

- **Urlaub:** Für den Urlaub enthält § 9 APSG die Bestimmung, dass ein Urlaubsjahr, in die Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes fallen, entsprechend verkürzt wird. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf einen ganzen Tag aufzurunden. *Beispiel: In ein Urlaubsjahr fallen 5 Monate Präsenzdienst. Urlaubsanspruch von 30 Werktagen wird durch 12 geteilt und mit 7 multipliziert (weil 7 Monate gearbeitet wurde): Urlaubsanspruch beträgt rechnerisch 17,5 Tage und wird daher auf 18 aufgerundet.*

Gleiches gilt auch für dem BUAG unterliegende Arbeitsverhältnisse. Während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes fallen auch keine Zuschläge nach dem BUAG an.

Sowohl § 4 BUAG als auch § 2 UrlG sehen vor, dass nach einer bestimmten Dauer der Urlaubsanspruch pro Jahr größer wird (BUAG: 1040 Anwartschaftswochen, UrlG: nach Vollendung des 25. Jahres Dienstzeit). Zu diesen Zeiten sind die Zeiten des Präsenzdienstes heranzuziehen (§ 4 Abs 3 lit b BUAG).

- **Sonderzahlungen:** Die für den Urlaub getroffene Aliquotierungsregel gilt sinngemäß auch für die Sonderzahlungen (§ 10 APSG). Diese Bestimmung kann für jene Dienstverhältnisse, die nicht dem BUAG unterliegen (in der Praxis also für die Angestellten) angewendet werden.

Für Arbeitsverhältnisse, die dem BUAG und dem KV Bauindustrie/Baugewerbe unterliegen, gilt beim Weihnachtsgeld, dass aufgrund der anderen Berechnungsart im KV (nämlich tatsächlich geleistete Arbeitsstunden) diese Berechnungsart heranzuziehen ist. Für das Urlaubsgeld sind die Bestimmungen des BUAG einschlägig.

- **Vorrückungen („Biennalsprünge“):** Diese sind nur im KV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie vorgesehen (nicht aber im für die Arbeiter geltenden KV Bauindustrie/Baugewerbe). Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes werden dabei grundsätzlich als Arbeitszeiten angerechnet (OGH 24.2.1999, 9 ObA 320/98v, Arb 11.835 = ARD 5030/5/99 = ecolex 1999/285, 76 = RdW 1999, 543; OGH 12.1.2000, 9 ObA 294/99x, Arb 11.985 = ARD 5137/3/2000 = DRdA 2000, 259).
- **Abfertigung (alt):** Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes werden für die Berechnung der Höhe der Abfertigung herangezogen, wenn die Zeiten im laufenden Arbeitsverhältnis angefallen sind (§ 23 AngG) oder wenn während dieser Zeit ein aufrechtes Dienstverhältnis, das dem BUAG unterlag bestand (§ 13c Abs 2 BUAG).
- **Abfertigung (neu):** Während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes hat der Arbeitgeber gem § 7 Abs 1 BMSVG an die entsprechende BVK für Arbeitsverhältnisse, die dem BMSVG unterliegen, 1,53 % als Beitrag abzuführen. Als fiktive Bemessungsgrundlage dient die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG.<sup>1</sup>

Stand: Juli 2021/Dr. Christoph Wiesinger

---

<sup>1</sup> Derzeit 33,88 Euro täglich.