

# 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. Für die Entgeltfortzahlung gilt:

- Arbeiter und Lehrlinge, die dem KV Bauindustrie/Baugewerbe unterliegen: Es gebührt eine Entgeltfortzahlung für die Dauer der „Musterung“, längstens jedoch 2 Tage (§ 7 Abschn. III Z 4 lit j KV Bauindustrie/Baugewerbe).
- Angestellte: Entgeltfortzahlung während der gesamten Dauer der Stellung (§ 8 Abs 3 AngG).
- Lehrlinge, die dem KV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie unterliegen: Entgeltfortzahlung während der gesamten Dauer der Stellung (§ 1154b ABGB).

---

\* § 1154b ABGB ist durch den KV abbedungen.

### III. BEFREIUNG VOM WEHRDIENST

Die Befreiung aus besonders rücksichtswürdigen wirtschaftlichen oder familiären Interessen muss vom Wehrpflichtigen selbst beantragt werden (Ergänzungsabteilung).

Die Befreiung aus öffentlichen, insbesondere gesamtwirtschaftlichen Interessen muss vom Arbeitgeber beantragt und vom Wehrpflichtigen mitunterfertigt werden (*Bundesministerium für Landesverteidigung, Personalabteilung C, 1024 Wien, Vorgartenstraße 225*). Diese Befreiung gilt für Arbeitnehmer, die aus besonderen Gründen ihren Dienst nicht verlassen können (§ 26 WehrG).

### IV. DAUER DES WEHR- ODER ZIVILDienstES

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 neun 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 Dienstverhältnisse hat der Kündigungsschutz keine Auswirkung. Befristete Dienstverhältnisse 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 APStG).

## VI. WIEDERANTRITT DER ARBEIT

Der Arbeitnehmer hat innerhalb von sechs Werktagen nach seiner Entlassung vom Wehrdienst (Zivildienst) die Arbeit wiederanzutreten (§ 7 Abs 1 APStG). Innerhalb dieser 6 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 APStG 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 (Ausnahme: bei Truppenübungen bis zu 60 Tagen/Jahr sind Zuschläge zu entrichten).

Sowohl § 4 BUAG als auch § 2 UrlG sehen vor, dass nach einer bestimmten Dauer der Urlaubsanspruch pro Jahr größer wird (BUAG: 1150 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 APStG). 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 an die entsprechende MVK für Arbeitsverhältnisse, die dem BMVG unterliegen, 1,53 % als Beitrag abzuführen. Als fiktive Bemessungsgrundlage dient die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs 1 KBGG.

Stand: August 2007/Dr. Christoph Wiesinger

---

\* Derzeit 14,53 Euro täglich.

## ANHANG: Auszug aus dem APSG

BGBI. Nr. 683/1991 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2005

### ABSCHNITT I

#### Geltungsbereich

- § 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für
1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht,  
[...]

#### Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Präsenzdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der Präsenzdienst gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001), BGBl. I Nr. 146.

(2) Ausbildungsdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der Ausbildungsdienst gemäß den §§ 37 bis 38b WG 2001.

(3) Zivildienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Zivildienst von Zivildienstpflichtigen gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986.

### ABSCHNITT II

#### Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse

§ 4. Das Arbeitsverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, soweit nicht anderes bestimmt ist.

#### Mitteilungspflichten

§ 5. (1) Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) wird, hat dem Arbeitgeber hievon unverzüglich nach Erlassung des Einberufungsbefehles, nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder nach Zustellung des Zuweisungsbescheides Mitteilung zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Veränderung des bei Antritt des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes bekannten Zeitausmaßes des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes unverzüglich bekanntzugeben. Das gleiche gilt bei Entfall des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Ist der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, an der Mitteilung gehindert, so hat er sie nach Wegfall des Hinderungsgrundes unverzüglich nachzuholen.

#### Fristenhemmung

§ 6. (1) Durch die Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst wird der Lauf folgender Fristen gehemmt:

1. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvertrag beruhen,
2. die Frist für die Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen gemäß § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, [...]
3. die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber, die im Zeitpunkt der Erlassung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides bereits läuft, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht gemäß § 5 Abs. 1 spätestens innerhalb von 14 Tagen oder unverzüglich nach Wegfall eines über diese Frist hinaus andauernden Hinderungsgrundes nachkommt.

(2) Eine Hemmung der Kündigungsfrist gemäß Abs. 1 Z 3 tritt nicht ein, wenn das Gericht auf Grund einer Klage des Arbeitgebers das Vorliegen eines der in § 14 Abs. 1 Z 1 genannten Gründe feststellt.

(3) Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes einberufen (zugewiesen) ist und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 WG 2001 mit dem Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

#### Wiederantritt der Arbeit

§ 7. (1) Tritt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden die Arbeit nicht innerhalb von sechs Werktagen nach seiner Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst an, so stellt dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 dar. Über Verlangen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Einsicht in die Entlassungsbescheinigung zu geben.

(2) Ist der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Wiederantritt der Arbeit aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, gehindert, so hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes ab Kenntnis unverzüglich bekanntzugeben. Nach Wegfall des Hinderungsgrundes

ist die Arbeit am nächstfolgenden Tag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten.

(3) Ansprüche auf Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei Unterbleiben der Arbeitsleistung stehen auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer aus den Gründen des Abs. 2 nach Entlassung aus dem Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst die Arbeit nicht antreten kann.

#### **Anrechnungsbestimmungen**

§ 8. Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten

1. des Präsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 1 bis 4 und 6 bis 8 WG 2001,
2. des Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001 bis zu zwölf Monaten,
3. des Ausbildungsdienstes und
4. des Zivildienstes,

während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

#### **Urlaub**

§ 9. (1) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten eines Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, so gebührt der Urlaub - soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt - in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(2) Fällt in ein Urlaubsjahr eine kurzfristige Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen. Abs. 1 zweiter Satz gilt sinngemäß.

(3) Erstreckt sich der Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst eines Lehrers ganz oder zum Teil auf die Hauptferien, so hat er unmittelbar nach Beendigung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes Anspruch auf Erholungsurlaub bis zu dem Ausmaß, das einem vergleichbaren Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 und 2 zusteht. Auf diesen Urlaubsanspruch sind jene Teile der Hauptferien, in denen kein Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst geleistet wird, anzurechnen.

#### **Sonstige Bezüge**

§ 10. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400,

in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

#### **Werks(Dienst)wohnung**

§ 11. (1) Vereinbarungen über die Gewährung einer Werks(Dienst)wohnung, die vom Einberufenen (Zugewiesenen) oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleiben durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst solange unberührt, als das Arbeitsverhältnis besteht, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 WG 2001 bis zum Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

(2) Eine abweichende Vereinbarung über die Werks(Dienst)wohnung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts (§ 92 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG), BGBl. Nr. 104/1985) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über Abs. 1 belehrt worden ist.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz Grundsätze**

§ 12. (1) Arbeitnehmer, die zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) sind, dürfen vom Zeitpunkt der Mitteilung über die Erlassung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides an bis zu dem in § 13 genannten Tag weder gekündigt noch entlassen werden, soweit nicht anderes bestimmt ist.

(2) Hat der Arbeitgeber in Unkenntnis über die bereits erfolgte Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab der Erlassung des Einberufungsbefehles oder der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht (§ 5) binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung nachkommt. Ist der Arbeitnehmer durch einen Hinderungsgrund gemäß § 5 Abs. 2 über die Frist von 14 Tagen hinaus an der Mitteilung verhindert, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer unverzüglich nach Wegfall dieses Hinderungsgrundes unter Vorlage des Einberufungsbe-

fehles oder der Beurkundung eines mündlich erlassenen Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder unter Hinweis auf die erfolgte allgemeine Bekanntmachung der Einberufung seiner Mitteilungspflicht nachkommt.

(3) Die Kündigung oder Entlassung ist rechtswirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn der Betrieb stillgelegt wurde und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist.

(4) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage den Betriebsrat zu verständigen.

(5) Eine entgegen den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam.

(6) Die Kündigung oder Entlassung ist nur zulässig, wenn sie unverzüglich nach der Entscheidung des Gerichts ausgesprochen wird.

(7) Für Arbeitnehmer, die unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz fallen, gelten die §§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, nicht. Für Arbeitnehmer, auf die die §§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden sind, gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz nicht. Weiters gilt für Arbeitnehmer, auf die die §§ 10 und 12 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder § 7 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, anzuwenden sind, der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz nicht.

#### **Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes**

**§ 13.** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

1. bei einem Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienst, der kürzer als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes nach dessen Beendigung;
2. bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 23 WG 2001, der ununterbrochen länger als vier Jahre dauert, nach vier Jahren ab dessen Antritt;
3. bei einem Ausbildungsdienst, der erst nach vollständiger Leistung des Grundwehrdienstes angetreten wird, einen Monat nach Beendigung des Ausbildungsdienstes, spätestens jedoch einen Monat nach Ablauf des zwölften Monats des Ausbildungsdienstes;

4. in allen übrigen Fällen einen Monat nach Beendigung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Ergeben sich bei Berechnung der Frist gemäß Abs. 1 Z 1 Teile von Tagen, so sind diese auf ganze Tage aufzurunden.

#### **Zustimmung zur Kündigung**

**§ 14.** (1) Das Gericht darf die Zustimmung zur Kündigung nur erteilen, wenn

1. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer
  - a) wegen der bevorstehenden Stilllegung des Betriebes oder
  - b) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebes oder
  - c) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stilllegung einer Betriebsabteilung

trotz dessen Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigen kann, oder

2. der Arbeitnehmer auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, zu deren Verrichtung sich dieser bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann, oder
3. sich der Arbeitnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

(2) Wurde ein Arbeitnehmer wegen eines in Abs. 1 Z 1 genannten Grundes gekündigt und entfällt dieser Grund während des Zeitraumes des Kündigungsschutzes, so ist diese Kündigung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 14 Tagen nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder 14 Tagen nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes dem Arbeitgeber mitteilt, daß er das frühere Arbeitsverhältnis fortsetzen will.

#### **Zustimmung zur Entlassung**

**§ 15.** Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn der Arbeitnehmer

1. den Arbeitgeber absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht ge-

- nommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat,
2. die Arbeitspflicht schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt,
  3. im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt,
  4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt,
  5. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt,
  6. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

#### **Einvernehmliche Auflösung**

§ 16. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts (§ 92 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

#### **Verfahren**

§ 17. Im Verfahren vor Gericht ist der Arbeitnehmer Partei.  
[...]

### **ABSCHNITT V**

#### **Gemeinsame Vorschriften und Schlussbestimmungen**

##### **Unabdingbarkeit**

§ 25. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

##### **Weitergelten von Regelungen**

§ 26. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende, für den

Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Arbeitsverträgen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

#### **Übergangsbestimmungen**

§ 27. (1) Bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits geleistete Zeiten gemäß § 27 Abs. 3 Z 3 und 7 des Wehrgesetzes 1990, während deren das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind für Ansprüche eines Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen.

[...]

#### **Verweisungen**

§ 28a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

[...]