

Dienst an der Gemeinschaft



Zivil-, Ausbildungs- und Präsenzdienst

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



„Mit der Ableistung Ihres Zivil-, Ausbildungs- bzw. Präsenzdienstes tragen Sie wesentlich zum Funktionieren unserer demokratischen Gemeinschaft in Österreich bei. In der Regel ist die Ableistung dieses Dienstes ein Einschnitt in Ihren Berufs- oder Ausbildungsweg als Arbeitnehmer. Spezielle Schutzbestimmungen sollen ermöglichen, dass Sie Ihre sozial- und arbeitsrechtlichen Ansprüche wahren können.“

Ihr -

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'J. Pesserl'. The signature is fluid and stylized, with a long vertical stroke at the end.

Josef Pesserl
AK-Präsident

ZIVIL-, AUSBILDUNGS- UND PRÄSENZDIENST

1. ARBEITSRECHTLICHE TIPPS

Sicherung des Arbeitsplatzes

Die zum Präsenzdienst oder Ausbildungsdienst einberufenen oder zum Zivildienst zugewiesenen Arbeitnehmer stehen unter dem Schutz des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (APSG).

Der Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- (Ausbildungs-, Zivil-)dienst unberührt. Während des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes ruhen die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung.

Für wen gilt das Arbeitsplatzsicherungsgesetz?

Es gilt für

- alle Arbeitnehmer der Privatwirtschaft,
- Heimarbeiter,
- öffentlich Bedienstete, mit Ausnahme der Landes- und Gemeindebediensteten, die Präsenzdienst leisten,

Als Präsenzdienst bzw. Zivildienst sind der ordentliche oder außerordentliche Präsenzdienst sowie der ordentliche oder außerordentliche Zivildienst (also z. B. Grundwehrdienst, Milizübungen, freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste, die Zeit als Zeitsoldat, Grundzivildienst, Zivildienstübungen, Einsatz bei Elementarereignissen oder auf Aufforderung durch das Innenministerium) anzusehen.

Frauen und Wehrpflichtige können aufgrund freiwilliger Meldung nach den jeweiligen militärischen Erfordernissen einen Ausbildungsdienst sowie freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste (Miliztätigkeiten) leisten.

Mitteilungspflichten an den Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst einberufen (zugewiesen) wird, hat den Arbeitgeber unverzüglich hiervon zu verständigen.

Ist der Arbeitnehmer unverschuldet daran gehindert, so hat er die Mitteilung unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes vorzunehmen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab dem Zeitpunkt der Mitteilung über die Zustellung des Einberufungsbefehls (Zuweisungsbescheides) dürfen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur nach vorheriger gerichtlicher Zustimmung gekündigt oder entlassen werden. Dies gilt bis zum jeweiligen Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (siehe nächstes Kapitel).

Hat der Arbeitgeber in Unkenntnis über die bereits erfolgte Einberufung (Zuweisung) innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab der Zustellung des Einberufungsbefehles (Zuweisungsbescheides) eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Mitteilung innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung nachkommt.

Ist der Arbeitnehmer durch einen nicht von ihm zu vertretenden Hinderungsgrund über die Frist von 14 Tagen hinaus an der Mitteilung verhindert, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer unverzüglich nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes seiner Mitteilungspflicht nachkommt.

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet

- bei einem Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst, der weniger als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes nach dessen Beendigung;
- bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat, der ununterbrochen länger als vier Jahre dauert, nach vier Jahren ab dessen Antritt;
- in allen übrigen Fällen einen Monat nach Beendigung des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes.

Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung durch das Gericht

Eine Kündigung oder Entlassung in dem Zeitraum, für den ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, ist allerdings dann rechtswirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Gerichts eingeholt und sie unmittelbar nach der Entscheidung des Gerichts ausgesprochen wird. Eine Zustimmung ist dann nicht erforderlich, wenn der Betrieb schon stillgelegt wurde und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist.

Das Gericht darf einer Kündigung nur zustimmen wegen

- der bevorstehenden Stilllegung des Betriebs,
- der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebs,
- der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stilllegung einer Betriebsabteilung
- und wenn der Arbeitnehmer, obwohl er es verlangt hat, nicht an einem anderen Arbeitsplatz oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigt werden kann.

Wurde ein Arbeitnehmer wegen eines der oben genannten Gründe gekündigt und entfällt dieser Grund während des Zeitraumes des Kündigungsschutzes, so ist die Kündigung dann rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 14 Tagen nach der Verständigung durch den Arbeitgeber oder 14 Tagen nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes dem Arbeitgeber mitteilt, dass er sein früheres Arbeitsverhältnis fortsetzen will.

Des Weiteren darf das Gericht einer Kündigung zustimmen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles dauernd unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Schließlich kann sich der Arbeitnehmer nach der Belehrung über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz durch den Vorsitzenden des Senats in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung mit der Kündigung einverstanden erklären.

Eine Zustimmung zur Entlassung ist nur dann möglich, wenn

- der Arbeitnehmer den Arbeitgeber beim Vertragsabschluss absichtlich in Irrtum über Umstände, die für den Vertragsabschluss wesentlich sind, versetzt hat,
- er die Arbeitspflicht schuldhaft gröblich verletzt oder ohne Hinderungsgrund eine erhebliche Zeit die Arbeitsleistung unterlässt,
- er im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt,
- er Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse verrät oder ein von seinem Arbeitgeber nicht genehmigtes, dem Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt,
- er erhebliche Ehrverletzungen oder Tätlichkeiten gegen den Arbeitgeber, einen seiner Familienangehörigen oder einen Arbeitnehmer des Betriebes begeht,
- er sich einer gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist,
- er ein Bereicherungsdelikt begeht.

Einvernehmliche Auflösung

Eine einvernehmliche Auflösung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes muss schriftlich erfolgen. Des Weiteren muss entweder eine Bescheinigung des Arbeits- und Sozialgerichts oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammer, Landarbeiterkammer) vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz belehrt wurde.

Fristenhemmung

Durch die Leistung des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes wird der Lauf folgender Fristen gehemmt:

- Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die auf Gesetz, kollektivvertraglichen Regelungen oder Einzelvertrag beruhen.
- Frist für die Weiterverwendung (Behaltspflicht) von ausgelerten Lehrlingen gemäß § 18 BAG, gemäß

§ 63 Abs. 4 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte längere Frist.

- Die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehls oder des Zuweisungsscheines bereits läuft, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht spätestens innerhalb von 14 Tagen oder unverzüglich nach Wegfall eines über diese Frist hinaus andauernden Hinderungsgrundes nachkommt.
- Die Hemmung des Fristenlaufes beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz- (Ausbildungs-, Zivil-)dienstes einberufen (zugewiesen) ist, und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst.

Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses

Tritt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden die Arbeit nicht innerhalb von sechs Werktagen nach seiner Entlassung aus dem Präsenz (Ausbildungs-, Zivil-)dienst an, so stellt dies einen Entlassungsgrund dar. Ist der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Wiederantritt unverschuldet verhindert, so muss er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes unverzüglich mitteilen, und nach Wegfall des Hinderungsgrundes ist die Arbeit am nächstfolgenden Tag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, aufzunehmen. Die Fortzahlung des Entgelts bei Unterbleiben der Arbeitsleistung steht dem Arbeitnehmer auch dann zu, wenn er unverschuldet nach der Entlassung aus dem Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst die Arbeit nicht antreten kann.

Anrechnungsbestimmungen

Soweit sich Ansprüche des Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten

- des ordentlichen Präsenzdienstes,
- Milizübungen, freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste, außerordentliche Übungen, Präsenzdienst in Auslandseinsätzen etc.
- Wehrdienst als Zeitsoldat bis zu 12 Monaten
- Ausbildungsdienst und

- des Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen (z. B. bei Kündigungsfristen, Urlaubsausmaß, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, „Abfertigung alt“).

Beitragsleistungen nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG – „Abfertigung neu“)

Das BMSVG gilt für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begründet wurden. Für am 31.12.2002 bereits bestehende Arbeitsverhältnisse kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses anstelle der Abfertigungsregelungen des Angestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes das BMSVG gelten soll.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem BMSVG, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass bei weiterhin aufrechter Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber für die Dauer des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes Beiträge leistet. Die Höhe der Beiträge wurde mit 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes (nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz) festgelegt. Die Beiträge hat der Arbeitgeber an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die entsprechende Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

Urlaub

Fallen Zeiten eines Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes in das jeweilige Arbeitsjahr, gebührt ein Urlaub nur in jenem aliquoten Ausmaß, das dem um die Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes sind Teile von Werktagen auf volle Tage aufzurunden.

Will der Arbeitnehmer dieser „Aliquotierungsregel“ entgehen und den Urlaub im vollen Ausmaß vor Antritt des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes verbrauchen, so muss er eine Vereinbarung über den Urlaubsverbrauch mit dem Arbeitgeber treffen.

Fällt in ein Urlaubsjahr eine kurzfristige Einberufung zum ordentlichen oder außerordentlichen Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruchs nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt, wobei mehrere derartige Einberufungen aber zusammenzurechnen sind.

Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration

Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration etc.) gebühren in dem Kalenderjahr, in dem der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst geleistet wird, nur im aliquoten Ausmaß (das heißt, pro Woche des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes vermindert sich der Anspruch auf Sonderzahlungen um je $1/52$).

2. SOZIALRECHTLICHE TIPPS

Krank! Was nun?

Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)diener und deren Angehörige sind nach dem ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) krankenversichert. Während des Präsenzdienstes hat der Wehrpflichtige für sich selbst keine Ansprüche aus der Versicherung (mit Ausnahme von Ausbildungsdienern ab dem 13. Monat; diese haben einen eigenen Leistungsanspruch gegenüber der Versicherung), da er im Erkrankungsfall militärische Krankenpflege durch die Heeresverwaltung erhält. Die Angehörigen dagegen erhalten alle vorgesehenen Leistungen aus dem ASVG. Zeiten, in denen Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst geleistet wird, werden in der gesetzlichen Pensionsversicherung nach dem ASVG als Versicherungszeiten berücksichtigt. Für die Folgen eines Dienstunfalles gebühren Leistungen nach dem Heeresversorgungsgesetz.

Wenn der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)diener krankheitshalber abrüstet (gilt nicht für Ausbildungsdienner ab dem 13. Monat)

War der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)diener vor Antritt des Dienstes als Arbeitnehmer beschäftigt, gilt Folgendes:

- Wenn das Arbeitsverhältnis aufrecht ist und der Präsenz (Ausbildungs-, Zivil-)diener seinen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall für das laufende Jahr noch nicht voll ausgeschöpft hat, gebührt ihm zunächst dieser Anspruch vom Arbeitgeber. Dies bedingt, dass er den Arbeitgeber vom vorzeitigen Ende des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst und der Erkrankung verständigt. Der Arbeitgeber hat den Entgeltbezug der Krankenkasse zu melden. Nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs gebührt Krankengeld von der Krankenkasse.
- Hat der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)diener den Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aber schon vor dem Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst ausgeschöpft, erhält er Krankengeld von der Krankenkasse.

- Krankengeld gebührt auch, wenn der Präsenz- (Ausbildungs-, Zivil-)diener vor Antritt des Präsenzdienstes Arbeitslosengeld, Notstandsunterstützung oder eine Beihilfe der Arbeitsmarktförderung bezogen hat.
- Da Zivildienstler nach dem ASVG krankenversichert sind, erhalten sie in jedem Fall, wenn die Krankheit über die Dauer des Zivildienstes hinaus dauert, Krankengeld. Die Höhe des Krankengeldes wird aus den Bezügen vor dem Zivildienst errechnet.

Arbeitslos, was dann?

Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, wenn der Arbeitnehmer

- arbeitslos, arbeitsfähig und arbeitswillig ist,
- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht und
- entweder die Anwartschaft erfüllt oder
- einen unverbrauchten Restleistungsanspruch hat.

Arbeitslosengeld

Die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld ist erfüllt:

- für Personen unter 25 Jahren bei erstmaliger Inanspruchnahme, wenn der Nachweis von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate erbracht wurde
- bei erstmaliger Inanspruchnahme durch Personen über 25 Jahre, wenn der Nachweis von insgesamt 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der Rahmenfrist von 24 Monaten erbracht ist

Auf die Anwartschaft werden unter anderem auch angerechnet:

- bei Lehrlingen: Zeiten einer krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung als Lehrling,
- der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 14 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung oder sonstige Anwartschaftszeiten für die Arbeitslosenversicherung gegeben sind.

Dauer des Bezuges

Das Arbeitslosengeld gebührt für die Dauer von 20 Wochen. Die Bezugsdauer erhöht sich auf 30 Wochen, wenn in den letzten fünf Jahren 156 Wochen (= drei Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen nachgewiesen werden. Während des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstes ruht das Arbeitslosengeld (es gebühren unter Umständen Familienunterhalt und Wohnkostenbeihilfe).

Fortbezug des Arbeitslosengeldes

Hat der Arbeitslose das Arbeitslosengeld nicht bis zur Höchstdauer ausgeschöpft, gebührt ihm bei neuerlicher Inanspruchnahme innerhalb von fünf Jahren gerechnet vom letzten Tag des Leistungsbezuges der Fortbezug für die restliche Dauer.

Dies gilt nicht, wenn mittlerweile eine neue Anwartschaft erfüllt ist.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes

ergibt sich aus dem Grundbetrag und den Familienzuschlägen sowie einem allfälligen Ergänzungsbetrag. Als Grundbetrag des Arbeitslosengeldes gebühren täglich 55% des täglichen Nettoeinkommens. Für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes ist bei Geltendmachung in der ersten Jahreshälfte das Entgelt des vorletzten Kalenderjahres bzw. in der zweiten Jahreshälfte das Entgelt des letzten Kalenderjahres heranzuziehen.

Notstandshilfe

Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft, kann Notstandshilfe beantragt werden.

Ob ein konkreter Anspruch besteht, hängt aber von eigenen Einkünften im Sinne des Einkommensteuergesetzes bzw. von den Einkünften einer Lebensgefährtin oder Ehegattin ab.

Familien-/Partnerunterhalt und Wohnkostenbeihilfe

Zur Sicherung des Lebensunterhalts der Familie des Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dieners und weiterer unterhaltsberechtigter Personen haben Personen, die den Grundwehr-/Ausbildungsdienst oder im Anschluss außerordentlichen Präsenzdienst oder Zivildienst leisten, Anspruch auf Familienunterhalt. Zur Abdeckung der notwendigen Kosten für die Beibehaltung der Wohnung gebührt ihnen die Wohnkostenbeihilfe.

Antragstellung

Nach Erhalt des Einberufungsbefehls (Zuweisungsbescheides) ist der Antrag an das Heerespersonalamt zu schicken, nach Antritt des Präsenzdienstes auch bei der militärischen – bei Zivildienst bei der zugewiesenen – Dienststelle zu stellen.

Versäumt der Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienstpflichtige die Antragstellung, kann sie von den unterhaltspflichtigen Personen nachgeholt werden.

Für den Familien-/Partnerunterhalt sind insbesondere folgende Dokumente und Unterlagen notwendig:

- Heiratsurkunde
- Geburtsurkunden der Kinder
- Gehalts- bzw. Lohnbestätigung
- Meldebestätigung
- Vaterschaftsnachweis und Unterhaltsvergleich

Für die Wohnkostenbeihilfe insbesondere

- Mietvertrag oder Besitznachweis
- Einkommensbestätigung Antragsteller und Ehegatte
- Nachweis für alle beantragten Leistungen (Miete, Betriebskosten, Grundgebühren für Gas, Strom, Telefon usw.)
- Meldezettel
- Bestätigung über Darlehen, die zur Schaffung des jeweiligen Wohnraums aufgenommen worden sind

Nähere Auskünfte erteilt Ihnen auch das Heerespersonalamt des Bundesministeriums für Landesverteidigung unter der zentralen Servicehotline 05 02 01-0.

3. STEUER SPAREN DURCH VERANLAGUNG

Wie Sie keinen Euro herschenken

Leistet der Arbeitnehmer Präsenz(Ausbildungs-, Zivil-)dienst, kann er eine Veranlagung bis zum Ende des 5. darauffolgenden Kalenderjahres bei seinem Wohnsitzfinanzamt beantragen (zum Beispiel für 2011 bis längstens 31. Dezember 2016). Notwendig dazu ist das Veranlagungsformular L 1. Es ist auch eine Online-Veranlagung über die Homepage des Bundesministeriums für Finanzen (<http://www.bmf.gv.at>) möglich. Im Wege des Veranlagungsantrags können Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen sowie der Alleinverdienerabsetzbetrag und Unterhaltsabsetzbetrag geltend gemacht werden. Bei der Veranlagung wird das Arbeitseinkommen auf das ganze Jahr (also auch auf die Zeit der Präsenz[Ausbildungs-, Zivil-]dienstleistung) gleichmäßig umgelegt, was zu einer Progressionsmilderung und damit zu einer Steuerersparnis führt. Erhält jemand Familienunterhalt bzw. Wohnkostenbeihilfe, so werden diese bei der Ermittlung der Veranlagung mitberücksichtigt.

Allgemeines zum Zivildienst

Das Recht, statt des Wehrdienstes Zivildienst zu leisten, hat, wer es aus Gewissensgründen ablehnt, Waffengewalt gegen Menschen anzuwenden, und daher bei Leistung des Wehrdienstes in Gewissensnot geraten würde.

Durch die Zivildienstnovelle 2005 wurde die Dauer des ordentlichen Zivildienstes mit Jänner 2006 von 12 auf 9 Monate verkürzt. Laut Zivildienstgesetz müssen die Stellungskommissionen über die Möglichkeit einer Zivildiensterklärung informieren. Die Zivildiensterklärung kann frühestens ab Erhalt der Tauglichkeitsbescheinigung gestellt werden. Ab diesem Zeitpunkt hat man sechs Monate bzw. bis zwei Tage vor Erhalt des Einberufungsbefehls Zeit, eine Zivildiensterklärung an das für das Bundesland zuständige Militärkommando zu übermitteln. Bei der Zivildienstserviceagentur (Republik Österreich, Zivildienstserviceagentur, Paulanergasse 7–9, 1040 Wien, www.bmi.gv.at) sind entsprechende Formulare erhältlich.

AUSKÜNFTE ZUM ZIVILDIENTST

Beim Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in Streitfällen aus einem Arbeitsverhältnis, Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, Freizeitunfällen oder auch Hilfe in besonderen Notfällen.

Zivildienstleistenden wird die Zahlung des Mitgliedsbeitrages für die Dauer des Dienstes erlassen. Die Mitgliedschaft wird jedoch voll angerechnet. Voraussetzung ist, dass sie mindestens sechs Monate vor Antritt des Zivildienstes bereits Gewerkschaftsmitglied waren.

Bei der Gewerkschaftsjugend (ÖGJ)

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend ist eine der größten freiwilligen und parteiunabhängigen Jugendorganisationen für jugendliche ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen. In ganz Österreich vertrauen junge Menschen die Vertretung ihrer Interessen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend an.

ZIVILDIENTSTSERVICEAGENTUR

Paulanergasse 7–9, 1040 Wien

Tel.: 01/585 47 09-0

Fax: 01/585 47 09 DW 5819

Mail: info@zivildienst.gv.at

www.bmi.gv.at

Telefonische Auskünfte: Mo–Do 9–15, Fr 9–12



Foto: Fotolia

**WIR GEBEN DER
GERECHTIGKEIT
MEHR GEWICHT.**

Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.



www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at -
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at -
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501wirtschaft@akstmk.at -
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at -
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at -
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427bjb@akstmk.at -
AK-Saalverwaltung	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at -
AK-Broschürenzentrum	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse	DW 2205praesidium@akstmk.at -
Marketing und Kommunikation	DW 2234marketing@akstmk.at -
Bibliothek und Infothek	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at -
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at -
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at -
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at -
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at -
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Straße 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at -
8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at -
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at -
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100murau@akstmk.at -
8680 Mürzzuschlag , Bleckmanngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at -
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at -
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at -
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at -

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....DW 5000.....vhs@akstmk.at -

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....DW 6000.....omak@akstmk.at -

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!