FRAGEN?
UNSERE RECHTSABTEILUNG IST GERNE FÜR SIE DA!



MAG.ª KATHARINA LUGMAYR
Abteilung Recht

FALL AUS DER PRAXIS:
ZIVILDIENST UND LEHRE*

IMPULS.RECHT

Max ist in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb als Lehrling beschäftigt. Max erhält im Juni den Einberufungsbefehl (Zuweisungsbescheid) zum Zivildienst für Oktober - dies teilt Max seinem Dienstgeber mit. Die Lehrzeit geht im September zu Ende und das Arbeitsverhältnis nahtlos in eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Behaltefrist über. Nach Ablauf des ersten Monats der Weiterbeschäftigung beginnt nun der Zivildienst. Kurz vor Ende des Zivildienstes erhält Max die Mitteilung vom Dienstgeber „dass er bereits einen neuen Mitarbeiter habe und Max nicht mehr brauchen könne".

Lehrberechtigte sind grundsätzlich verpflichtet Lehrlinge nach Ablauf der Lehrzeit für drei Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen (Behaltepflicht). Beginnt während der Behaltepflicht ein Zivildienst wird der Ablauf der Behaltefrist gehemmt, d. h. die noch „offene" Behaltefrist wäre am Ende des Zivildienstes anzuschließen.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass Dienstnehmer/Lehrlinge, die zum Zivildienst einberufen werden, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen. Dieser Schutz beginnt mit der Mitteilung der Einberufung und endet einen Monat nach Ende des ordentlichen Zivildienstes und bedeutet, dass in diesem Zeitraum eine Kündigung/Entlassung nur mit vorheriger Zustimmung des Gerichts möglich ist. Auch eine einvernehmliche Auflösung wäre nur nach Belehrung durch das Gericht/ die gesetzliche Interessensvertretung zulässig.

Dies bedeutet für Max, dass die einseitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch seinen Dienstgeber unzulässig war. Überdies wäre sein Dienstgeber verpflichtet gewesen, Max noch mind. für zwei Monate weiter zu beschäftigen. Max kann daher Schadenersatzansprüche (Kündigungsentschädigung) gegenüber seinem Dienstgeber geltend machen.

* gilt auch für Präsenzdiener und „freiwilligen militärischen Ausbildungsdienst".



Stand: Oktober 2026

AKTUELLE NEUERUNGEN

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

ALTERSTEILZEIT

Im letzten Jahr wurde eine Kürzung der maximalen Laufzeit der geförderten Altersteilzeit beschlossen. Ab 2029 kann das Altersteilzeitgeld nur noch für drei Jahre bezogen werden.

Im Rahmen des **Budgetbegleitgesetzes** wurde im Juli 2026 folgende Änderung beschlossen:

Ab **01.11.2026** wird das Altersteilzeitgeld für den **Lohnausgleich mit 75 % (2026, 5.197,50 €) der Höchstbeitragsgrundlage** gedeckelt.

> Diese Änderung betrifft also nur Personen mit einem Verdienst (Entgelt + Lohnausgleich) über brutto **5.197,50 €.** Arbeitgeberinnen können weiterhin freiwillig einen über die Fördergrenze hinausgehenden Lohnausgleich leisten. Der übersteigende Teil wird jedoch nicht vom AMS gefördert und ist daher vollständig vom Unternehmen zu tragen.

Die Deckelung hat keine Auswirkung auf die Bemessungsgrundlage für die Pension und die Abfertigung.

NEU

RECHTS FACTS

Sämtliche Rechtsartikel und Neuerungen finden Sie auf unserer Website unter der Rubrik „**WISSENSWERTES**".

AKTIVPENSION

Ab **01.01.2027** wird die Aktivpension eingeführt. Sie soll Personen, die nach Erreichen des Regelpensionsalters weiterarbeiten, **steuerlich und sozialversicherungsrechtlich entlasten.**

Dabei gilt ein **Aktivitätsfreibetrag von bis zu 15.000 € pro Jahr bzw. 1.250 € pro Monat.** Übersteigt also das monatliche Einkommen 1.250,00 €, wird der darüberliegende Betrag nach Tarif versteuert. Zusätzlich entfällt der Dienstnehmerbeitrag zur Sozialversicherung.

Die Aktivpension gilt für Personen, die:

> das **Regelpensionsalter erreicht** haben
> zusätzlich 480 Versicherungsmonate bei Männern und 408 Versicherungsmonate bei Frauen (wird schrittweise angehoben) erworben haben
> Anspruch auf eine **Alterspension** haben oder bereits beziehen und
> **weiterarbeiten**.

Dies umfasst daher zwei Fälle:
> **Zuverdiener**: Pensionsantritt und trotzdem weiterarbeiten
> **Aufschieber**: Pensionsantritt aufschieben und weiterarbeiten

Die Aktivpension kann mit der Teilpension kombiniert werden.