



# WEITERBILDUNGSZEIT UND -TEILZEIT

Alle Informationen  
auf einen Blick

Gewerkschaft GPA –  
Grundlagenabteilung, Arbeit und Technik

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

# INHALT

<b>VORWORT</b>	<b>4</b>
<b>WEITERBILDUNGSZEIT UND -TEILZEIT</b>	<b>6</b>
<b>FACHKRÄFTESTIPENDIUM</b>	<b>16</b>
<b>ANHANG</b>	<b>20</b>
<b>MUSTER VEREINBARUNG WEITERBILDUNGSZEIT</b>	<b>22</b>
<b>MUSTER VEREINBARUNG WEITERBILDUNGSTEILZEIT</b>	<b>25</b>
<b>MUSTER AUSBILDUNGSVEREINBARUNG</b>	<b>28</b>

## **IMPRESSUM**

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisierung und Marketing

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Mai 2026

# AUTOR:INNEN



© Daniel Novotny

## **Mag.ª Isabel Koberwein**

arbeitet in der Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik in der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.



© Daniel Novotny

## **Robin Perner, MSc.**

ist Volkswirt und stellvertretender Leiter in der Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik in der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich neben ökonomischen Fragestellungen mit Steuerrecht & Steuerpolitik, Arbeitsmarktpolitik sowie der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der Autor:innen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der Autor:innen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

# VORWORT



Lebenslanges Lernen ist in unserer Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung. Das gilt besonders in der digitalen und ökologischen Transformation unserer Wirtschaft die aktuell stattfindet. Gemeinsam mit der demographischen Entwicklung entstehen dadurch gänzlich neue Anforderungen an Qualifikationen sowie Bedarfe am Arbeitsmarkt. Umso wichtiger ist eine Möglichkeit für Beschäftigte die Aus- oder Weiterbildungen unter guter finanzieller und rechtlicher Absicherung durchführen zu können. Davon profitieren sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen in Österreich.

Die Weiterbildungszeit als Nachfolgemodell der Bildungskarenz bewahrt diese Möglichkeit, wobei die budgetäre Lage zu einigen entscheidenden Veränderungen geführt hat. Allen voran ist die Umstellung auf eine Förderung des AMS ohne Rechtsanspruch und mit gedeckeltem Fördervolumen zu nennen. Gemeinsam mit der strengeren Orientierung an überbetrieblich verwertbaren Ausbildungen ist mit deutlich weniger geförderten Aus- und Weiterbildungen zu rechnen. Das System soll

# VORWORT

mit neuen Mindest-Tagsätzen der Weiterbildungsbeihilfe gezielt Menschen mit niedrigen Einkommen ermöglichen eine geförderte Qualifizierung abzuschließen.

Die Gewerkschaft GPA wird das neue Modell, das im zweiten Halbjahr 2026 startet, kritisch im Hinblick auf den Zugang und die genehmigten Qualifizierungen beobachten. Für Zeiten nach der Budgetkonsolidierung ist eine Aufstockung der finanziellen Mittel notwendig, um wieder einer breiteren Zielgruppe eine selbstbestimmte Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen.

Diese Broschüre informiert über die **Neuerungen bei der Weiterbildungszeit- bzw. Teilzeit** und stellt die Anspruchsvoraussetzungen, Genehmigungsprozess sowie Dauer der Weiterbildungsbeihilfe und förderbare Ausbildungen kompakt zusammen. Am Ende der Broschüre sind **Mustervereinbarungen** für die Karenzierungs-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber sowie Vereinbarungen mit der Bildungsinstitution zu finden.

Nach der vorübergehenden Abschaffung der Bildungskarenz ist es bereits 2025 nach jahrelangem Einsatz der Gewerkschaft GPA gelungen das **Fachkräftestipendium** dauerhaft abzusichern. Dazu finden sich ebenfalls alle wichtigen Informationen in dieser Broschüre.



Barbara Teiber  
Vorsitzende

# WEITERBILDUNGSZEIT UND -TEILZEIT

## WICHTIGE ÄNDERUNGEN IM VERGLEICH ZUR BILDUNGSKARENZ

Die Weiterbildungszeit tritt Mitte 2026 als Nachfolgeregelung der Bildungskarenz in Kraft und ist mit großen Systemumstellungen verbunden:

- Umstellung auf eine AMS-Förderung bedeutet kein Rechtsanspruch auf die Weiterbildungsbeihilfe
- Begrenzter Fördertopf von 150 Millionen Euro pro Jahr und damit First-Come-First-Serve Prinzip
- Ausbildungen müssen überbetrieblich verwertbar und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sein. Das bedeutet strenge Prüfung durch das AMS.
- Weiterbildungsbeihilfe: Fixe Tagsätze nach Einkommen gestaffelt anstatt des fiktiven Arbeitslosengeldes
- Keine Weiterbildungsbeihilfe angrenzend an die Elternkarenz möglich

## WER KANN WEITERBILDUNGSZEIT IN ANSPRUCH NEHMEN?

Weiterbildungszeit kann grundsätzlich von allen Arbeitnehmer:innen in einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden.

Folgende Voraussetzungen gelten:

### **Mindestbeschäftigungsdauer:**

- Eine ununterbrochene, arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 12 Monaten beim karenzierenden Arbeitgeber

- Bei bereits abgeschlossenen Master- oder Diplomstudium ist zusätzlich eine Vorbeschäftigung von insgesamt 4 Jahren in Österreich vorzuweisen
- In Saisonbetrieben beträgt die Vorbeschäftigungsdauer 12 Monate innerhalb der letzten 24 Monate, davon 3 Monate zusammenhängend unmittelbar vor Beginn der Weiterbildungszeit
- Aus einer **geringfügigen Beschäftigung** heraus besteht aufgrund fehlender arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung keine Möglichkeit zur Weiterbildungszeit
- Kein Bezug von Kinderbetreuungs- oder Wochengeld 26 Wochen vor Beginn der Weiterbildungszeit

### **Karenzierungs-Vereinbarung:**

- Für die Weiterbildungszeit ist eine Vereinbarung zur Bildungskarenz nach §11 AVRAG bzw. Bildungsteilzeit nach §11a AVRAG zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in erforderlich (siehe Mustervereinbarung auf S. 22)
- In dieser wird Startzeitpunkt und Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz festgelegt
- Diese Vereinbarung tritt erst nach Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS in Kraft (siehe Prozess S.12)

### **Weitere Voraussetzungen für die Antragstellung:**

- Anmelde- oder Reservierungsbestätigung für die Ausbildung/Weiterbildung inkl. Stundenausmaß und Lehrstilbeschreibung
- Verpflichtende Bildungsberatung in einem BerufsInfoZentrum (BIZ) des AMS für Einkommen unter der halben Höchstbeitragsgrundlage (2026: 3.465 Euro; entfällt bei Weiterbildungsteilzeit)

## **DAUER UND STUNDENAUSMASS**

### **Weiterbildungszeit:**

- Dauer der Aus- und Weiterbildungen von mindestens 2 Monaten und maximal 12 Monaten

- Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden bzw. 20 ECTS pro Semester
- Reduziertes Ausmaß von 16 Wochenstunden bei nachgewiesenen Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr

### **Weiterbildungsteilzeit:**

- Dauer der Aus- und Weiterbildungen von mindestens 4 Monaten und maximal 24 Monaten
- Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden bzw. 10 ECTS pro Semester
- Reduziertes Ausmaß von 8 Wochenstunden bei nachgewiesenen Kinderbetreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr
- Reduktion der Arbeitszeit im Ausmaß von 25–50 % jedoch nicht unter 10 Stunden pro Woche

Die angeführten Wochenstunden müssen in Form von seminaristischen Lernsettings, Präsenz oder Live-Online-Formaten stattfinden. Vor- oder Nachbereitungszeiten sind nicht Teil der erforderlichen Wochenstunden.

Bei variierenden Wochenstundenausmaßen der Maßnahmen ist das durchschnittliche Wochenstundenausmaß heranzuziehen.

### **Modulare Ausbildungen**

- Auch modulare Ausbildungen sowie mehrere Ausbildungen, die gemäß dem Bildungsplan in Summe dasselbe Ausbildungsziel verfolgen, können im Rahmen der Weiterbildungszeit absolviert werden. Die Mindestdauer beträgt dann jeweils 2 Monate innerhalb von 4 Jahren bei der Weiterbildungszeit bzw. 4 Monate innerhalb von 4 Jahren bei der Weiterbildungsteilzeit. Die Unterbrechung zwischen einzelnen Ausbildungen bzw. Modulen darf 7 Kalendertage nicht überschreiten, sonst ist ein neues Förderansuchen notwendig.

### **Wechsel zwischen den Formen**

- Es gibt einmalig die Möglichkeit von der Weiterbildungszeit in die Weiterbildungsteilzeit zu wechseln, solange die Höchstdauer der Weiterbildungszeit nicht ausgeschöpft wurde. Die Weiterbildungsteilzeit kann dann maximal doppelt so lange dauern (Verhältnis 2:1) wie der nicht ausgeschöpfte Teil der Weiterbildungszeit, Minimum ist jedoch ebenfalls 4 Monate.

## WELCHE AUS- UND WEITERBILDUNGEN WERDEN GEFÖRDERT?

- Auf den Bezug der Weiterbildungsbeihilfe gibt es keinen Rechtsanspruch und durch die Beschränkung der finanziellen Ausstattung der Weiterbildungszeit auf 150 Millionen Euro pro Jahr werden zukünftig nicht mehr alle Weiterbildungsvorhaben genehmigt werden (können). Es ist daher mit strengerer Genehmigungspraxis zu rechnen.
- Zentrale Kriterien für die Zuerkennung der Beihilfe sind die überbetriebliche Verwertbarkeit und arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit der Aus- und Weiterbildungen.
- Es existiert keine Liste von jedenfalls förderbaren Vorhaben da die Entscheidung von der jeweiligen individuellen Situation abhängig von der zuständigen regionalen Geschäftsstelle im AMS getroffen wird.
- Eine Zusammenstellung von jedenfalls nicht förderbaren Ausbildungen wurde in der Bundesrichtlinie des AMS veröffentlicht:
  - Habilitationen (Erwerb einer Lehrbefugnis), Forschungsprojekte (kein Bildungsziel bzw. -abschluss vorhanden)
  - Aus- und Weiterbildungen, die bei dem Arbeitgeber stattfinden, bei dem das Dienstverhältnis karenziert wurde.
  - Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen und Symposien mit reinem Informationscharakter
  - reinen Produktschulungen
  - nicht arbeitsmarktorientierten Qualifizierungen (z. B. Hobbykurse)
  - Qualifizierungen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z. B. einfache Einschulungen an Maschinen)
  - Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Mitarbeiter:innen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung

- Pflichtfortbildungen, die zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlich sind
- Qualifizierungen, die als reine Online-Kurse zeit- und ortsunabhängig durchgeführt werden, auch wenn eine punktuelle Betreuung angeboten wird
- Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen. Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen hauptsächlich Mitarbeiter:innen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen
- Qualifizierungen, die im Ausland stattfinden, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann
- Qualifizierungen, die als Live-Online-Kurse durchgeführt werden, bei denen dem AMS keine Live-Zugangsberechtigung zur Überprüfung der Teilnahme zur Verfügung gestellt wird
- Individualcoaching
- Kurse mit Sport- und Freizeitcharakter (z. B. Yoga, Pilates)
- vom AMS finanzierte Bildungsmaßnahmen (BM)

**WEITERBILDUNGSBEIHILFE**

- Zur finanziellen Absicherung während der Weiterbildungs-(teil)zeit wird die Weiterbildungsbeihilfe gewährt. Die Höhe der Beihilfe ist abhängig vom Einkommen vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme:

	<b>Einkommen von</b>	<b>Einkommen bis</b>	<b>Tagsatz</b>	<b>Beteiligung des Arbeitgebers*</b>	<b>Summe Weiterbildungsbeihilfe pro Tag</b>
Stufe 1	551,1	1.571,31	41,49		41,49
Stufe 2	1.571,31	2.053,99	43,09		43,09
Stufe 3	2.054,00	2.567,49	44,61		44,61
Stufe 4	2.567,50	3.080,99	47,28		47,28
Stufe 5	3.081,00	3.464,99	54,18		54,18
Stufe 6*	3.465,00	3.594,49	46,06	8,12	54,18
Stufe 7	3.594,50	4.107,99	51,53	9,09	60,62
Stufe 8	4.100,00	4.621,49	56,71	10,00	66,71
Stufe 9	4.621,50		59,31	10,46	69,77

- \*Ab einem Einkommen von  $\frac{1}{2}$  der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2026: 3.465 Euro) müssen Arbeitgeber verpflichtend 15 % der Beihilfe leisten.
- Die Weiterbildungsbeihilfe ist steuer- und sozialversicherungsfrei für den/die Bezieher:in.

**Zuverdienst**

- Während der Weiterbildungszeit ist kein geringfügiger Zuverdienst möglich. Ausnahme: Wurde bereits vor der Weiterbildungszeit bei einem anderen Arbeitgeber als dem karenzierenden eine geringfügige Beschäftigung seit mindestens 26 Wochen ausgeübt, darf diese fortgesetzt werden.

## WIE IST MAN WÄHREND DER BILDUNGSKARENZ VERSICHERT

- Arbeitnehmer:innen in Weiterbildungszeit werden durch das AMS kranken-, unfall- und pensionsversichert. Im Falle eines verpflichtenden Arbeitgeberbeitrags zur Weiterbildungsbeihilfe trägt das AMS die Sozialversicherungsbeiträge für die gesamte Beihilfe.
- Während der Weiterbildungszeit werden Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung erworben. Die Weiterbildungsbeihilfe (inklusive verpflichtender Arbeitgeber-Beitrag) wird für die Kontogutschrift bei der PVA als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gewertet. Das bedeutet, 1,78 % der Beihilfenhöhe werden dem Pensionskonto als Gutschrift zugeführt.
- Im Krankheitsfall ist eine unmittelbare Meldung inklusive ärztlicher Bestätigung an das AMS zu schicken. Bei Krankenständen die länger als 4 Tage dauern, wird die Beihilfe eingestellt und stattdessen Krankengeld bezogen. Sollte die krankheitsbedingte Unterbrechung über 62 Tage dauern, wird die Förderung beendet.

## PROZESS, FRISTEN & MELDEPFLICHTEN

Folgende Schritte und Fristen sind nun für die Genehmigung einzuhalten:

1. **Karenzierungsvereinbarung** mit dem Arbeitgeber nach § 11 / § 11a AVRAG (siehe Muster S. 23)
2. Bei Einkommen unter  $\frac{1}{2}$  ASVG-Höchstbeitragsgrundlage; **verpflichtende Bildungsberatung** in einem BerufsInfoZentrum (BIZ) des AMS  
▶ maximal 6 Monate vor Beginn der Ausbildung
3. **Anmeldebestätigung** oder Reservierungsbestätigung **des Ausbildungsinstitutes** wo Dauer und Format der Ausbildung beschrieben werden. Damit die Ausbildungsvereinbarung mit dem Institut nur bei Genehmigung durch das AMS gültig wird kann eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen werden (siehe AMS-Muster S. 28)

4. **Antragstellung bei AMS** mit Prüfung des Bildungsplans aus der Bildungsberatung ► maximal 12 Wochen vor Beginn der Ausbildung
5. **Genehmigung** bzw. **Ablehnung** der Weiterbildungsbeihilfe innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung
6. **Vereinbarung** über **Karenzierung tritt in Kraft** ► unmittelbare Mitteilungspflicht an den Arbeitgeber
7. **Bildungsmaßnahme** und Bezug der **Weiterbildungsbeihilfe starten**

Während der Förderung sind folgende Meldungen an das AMS verpflichtend:

**Nachweis des Ausbildungsfortschritts:**

- Entweder nach 6 Monaten bzw. am Ende jedes Moduls in Form von Bescheinigung des Ausbildungserfolges.
- Sollte eine solche Bescheinigung nicht vorliegen ist eine Anwesenheitsbestätigung von mindestens 75 % nachzuweisen.
- Bei einem Studium ist der Erfolgsnachweis am Ende jedes Semesters zu erbringen.

**Umstände, die der Teilnahme an der Ausbildung entgegenstehen oder einen Abschluss verhindern könnten**

- Verringerung der Wochenstunden
- Wechsel des Schulungsinstitutes
- Ergebnis des Ausbildungsabschlusses (sowohl positiv als negativ)
- Abbruch der Ausbildung
- Auflösung des Dienstverhältnisses
- Arbeitgeber-Wechsel
- Mutterschutz
- Präsenzdienst
- Pensionsbeantragung
- Krankenstand inkl. Bestätigung (ab dem ersten und am letzten Tag)
- Änderung persönlicher Daten (Wohnsitz, Name, Bankverbindung)

**ARBEITSRECHT: WÄHREND/NACH DER WEITERBILDUNGSZEIT**

- Aufgrund des bestehenden Rückkehrrechts der karenzierten Arbeitnehmer:in besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die Rückkehr an einen Arbeitsplatz zu denselben Arbeits- und Entgeltbedingungen.
- Ein neuerlicher Anspruch auf Weiterbildungszeit besteht dann frühestens nach vier Jahren, gerechnet ab dem Antritt der vorangegangenen Karenzierung.
- Während der Weiterbildungszeit besteht kein besonderer Kündigungsschutz.
- Wird das Dienstverhältnis durch den/die Arbeitnehmer:in beendet, wird die Beihilfe mit dem Tag der Beendigung eingestellt.
- Bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses ist ein weiterer Bezug der Beihilfe 2 Monate lang möglich.
- Kommt es zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber, läuft die Weiterbildungszeit bis zum geplanten Ende weiter.
- Sollte eine Kündigung durch den Arbeitgeber jedoch aufgrund einer geplanten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz erfolgen, kann diese gemäß § 15 Abs. 1 AVRAG beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden („Motivanfechtung“).
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungskarenz wird das letzte Monatsentgelt vor Karenzantritt als Basis für den Abfertigungsanspruch („Abfertigung ALT“) oder die Urlaubersatzleistung herangezogen.



# FACHKRÄFTE- STIPENDIUM

Das Fachkräftestipendium ermöglicht eine Fachausbildung in einer Branche mit Fachkräftemangel für Menschen mit Qualifikation unter Hochschul- oder Meisterniveau. Arbeitslose Personen oder Personen in aufrechtem aber karenziertem Dienstverhältnis mit Wohnsitz in Österreich können das Fachkräftestipendium nutzen. Das Fachkräftestipendium ist eine unbefristete Förderung des AMS und in §34b AMSG geregelt.

## VORRAUSSETZUNGEN

- Voraussetzung für die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist entweder eine arbeitslosenversicherungspflichtige unselbstständige oder pensionsversicherungspflichtige selbstständige Beschäftigung von 4 Jahren innerhalb der letzten 15 Jahre
- Die bisherige Qualifikation darf nicht über Hochschul- oder Meisterniveau liegen
- Die Beihilfe ist an ein vorangegangenes Beratungsgespräch gebunden. Die Zustimmung des AMS ist Voraussetzung. Auf das Fachkräftestipendium besteht kein Rechtsanspruch
- Die erfüllten Aufnahmevoraussetzungen bzw. bestandene Aufnahmeprüfung für die Ausbildung sind nachzuweisen.
- Sollte es keine Aufnahmevoraussetzungen geben ist eine verpflichtende Bildungs- und Karriereberatung notwendig und die persönliche Eignung muss glaubhaft gemacht werden.

- Die Ausbildung muss zumindest 3 Monate dauern und muss über die gesamte Ausbildungsdauer zumindest 20 Wochenstunden umfassen. Nur Ausbildungen, die zur Gänze in Österreich absolviert werden, können gefördert werden.
- Gefördert werden Ausbildungen in Branchen, in denen Fachkräfte fehlen. Dazu wird vor allem der MINT-Bereich gezählt (Ausbildungen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie Gesundheits- und Sozialberufe.
- Nicht gefördert werden: Studiengänge, Ausbildungen im Ausland, Fernlehrgänge und Ausbildungen mit einer über 3-jährigen Ausbildungsdauer.
- Die Liste der förderbaren Ausbildungen wird regelmäßig vom sozialpartnerschaftlich besetzten Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice überarbeitet und ist über folgenden Link abrufbar: [https://www.ams.at/content/dam/download/ams-richtlinien/001\\_fks\\_liste.pdf](https://www.ams.at/content/dam/download/ams-richtlinien/001_fks_liste.pdf)

## HÖHE DER BEIHILFE

- Die Höhe des Fachkräftestipendiums beträgt mindestens ein Dreißigstel des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende und wird in Tagsätzen gewährt. **Der Tagsatz 2026 beträgt 41,00 Euro.**
- Besteht ein höherer Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe wird dieser geleistet.

Seit 2024 wird außerdem ein Schulungszuschlag zum Fachkräftestipendium, abhängig von der Dauer der Ausbildung und ob Anspruch auf Arbeitslosengeld/Notstandshilfe besteht, gewährt:

**Ohne Anspruch** auf Arbeitslosengeld/Notstandshilfe, unabhängig von der Dauer der Ausbildung:

- einfacher Schulungszuschlag in Höhe 2,67 Euro täglich

**Mit Anspruch auf Arbeitslosengeld/Notstandshilfe**

- Dauer der Ausbildung unter 120 Tagen: einfacher Schulungszuschlag in Höhe 2,67 Euro täglich
- Dauer der Ausbildung von mindestens 120 Tagen: dreifacher Schulungszuschlag in Höhe 8,01 Euro täglich
- Dauer der Ausbildung von mindestens 365 Tagen:
- fünffacher Schulungszuschlag in Höhe von 13,35 Euro wobei der Grenzbetrag aus Arbeitslosenversicherung plus Schulungszuschlag 55,01 Euro täglich nicht überschreiten darf.

Für die Dauer des Bezugs des Fachkräftestipendiums sind Bezieher:innen kranken-, unfalls- und pensionsversichert.



# ANHANG

## BISHERIGE ENTWICKLUNGEN

Die hohe Bedeutung von Bildung und Weiterbildung wird sowohl von Wirtschaft als auch von der Politik gerne betont. Das immer wieder zitierte lebenslange Lernen ist ein sinnvoller Teil des Lebens, sofern es durch Freiwilligkeit und Eigenmotivation geprägt ist und die Lernenden gute Rahmenbedingungen dafür vorfinden. Die Bildungskarenz war in dieser Hinsicht eine wichtige Maßnahme, um Arbeitnehmer:innen kontinuierliche Bildungsaktivitäten im weiteren beruflichen Umfeld zu ermöglichen.

### 1998

Seit ihrer Einführung 1998 hat es mehrere Abänderungen und Anpassungen der Regelungen zur Bildungskarenz gegeben.

### Einige der wichtigsten Entwicklungsschritte waren:

#### 2001

Erhöhung des Weiterbildungsgeldes auf das Niveau des Arbeitslosengeldes (statt Karezngeld) für Personen mit vollendetem 45. Lebensjahr.<sup>1</sup>

#### 2008 – im Zuge der „Bildungskarenz Neu“

- Erhöhung des Weiterbildungsgeldes auf das Niveau des Arbeitslosengeldes für alle Bildungskarenz-Teilnehmer:innen.
- Reduktion der erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer bei dem/der Arbeitgeber:in von drei auf ein Jahr.
- Verlängerung des Zeitraums, nach dem eine weitere Bildungskarenz bei dem/der selben Arbeitgeber:in in Anspruch genommen werden konnte, von drei auf vier Jahre.

---

<sup>1</sup> Die ursprüngliche Idee für die Bildungskarenz stand im Zusammenhang mit Bemühungen um die Flexibilisierung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer:innen. Hier war die Maßnahme aber nicht erfolgreich, da ältere Arbeitnehmer:innen in der Bildungskarenz immer schwach repräsentiert waren, wie Lorenz Lassnigg et al. in ihrem Evaluationsbericht (siehe „Materialien“ inkl. Downloadlink!) feststellen.

### **2009 – im Zuge der „Bildungskarenz Plus“ als Maßnahme in der Wirtschaftskrise**

- Weitere Reduktion der erforderlichen Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer bei dem/der selben Arbeitgeber:in von einem auf ein halbes Jahr.
- Reduktion der Mindestdauer der Bildungskarenzteile von drei auf zwei Monate.

### **2013 – Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium**

Möglichkeit der Bildungsteilzeit bei Bezug eines Bildungsteilzeitgeldes und der Gewährung eines Fachkräftestipendiums eingeführt.

### **2015**

Der AMS-Verwaltungsrat beschloss, für die Jahre 2016 und 2017 keine Neuzugänge in das Fachkräftestipendium zu fördern.

### **2016**

Der AMS-Verwaltungsrat beschloss die Wiedereinführung des Fachkräftestipendiums, indem die erforderliche Mittelausstattung für die Jahre 2017 und 2018 verankert wurde.

### **2023**

Start des Pflegestipendiums als Teil der von der Bundesregierung angekündigten Pflegereform. Bezieher:innen erhielten mindestens 1.400 Euro monatlich zur Deckung der Lebenshaltungskosten.

### **2024**

Verschärfungen bei der Kursauswahl in der Bildungskarenz mit verpflichtender Präsenz bei Online-Kursen.

### **2025**

Vorübergehende Abschaffung der Bildungskarenz aufgrund Entfristung des Fachkräftestipendiums.

### **2026**

Mitte 2026 Start der Weiterbildungszeit als AMS-Förderung ohne Rechtsanspruch und strengeren Zugangsbedingungen.

# MUSTER VEREINBARUNG WEITERBILDUNGSZEIT

## Vereinbarung

(anlässlich einer geplanten Weiterbildungszeit gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

### 1. Zweck der Vereinbarung

Im Hinblick auf die Weiterbildungszeit (Bildungskarenz) gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wird nachfolgende Vereinbarung getroffen.

**Hinweis:** Auf eine Weiterbildungszeit besteht kein einseitiger Rechtsanspruch. Es bedarf einer Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber:in und dem/der Arbeitnehmer:in. Außerdem bedarf es zusätzlich noch der Genehmigung der Förderung durch das Arbeitsmarktservice (AMS).

### 2. Beginn und Dauer der Weiterbildungszeit

Die Weiterbildungszeit wird für den Zeitraum von [ ] bis zum [ ] vereinbart.

**Hinweis:** Eine Weiterbildungszeit kann für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu maximal zwölf Monaten vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen zwölf Monate gedauert haben. Wenn bereits ein Master- oder Diplomstudium abgeschlossen wurde, müssen zusätzlich mindestens 4 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vor Beginn der Weiterbildungsbeihilfe nachgewiesen werden. Zeiten des Bezuges von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld zählen als arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten, außer wenn diese in den letzten 26 Wochen vor Beginn der Weiterbildungszeit liegen. Ein Bezug der Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS im unmittelbaren Anschluss an Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist nicht möglich. Es müssen somit zwischen dem Kinderbetreuungsgeldbezug und dem Beginn der Weiterbildungszeit mehr als 26 Wochen liegen.

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb bedarf es einer ununterbrochenen Beschäftigung von drei Monaten und vor Antritt der Weiterbildungszeit muss eine Beschäftigung im Ausmaß von zumindest zwölf Monaten bei diesem Arbeitgeber vorliegen. Eine neuerliche Weiterbildungszeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Weiterbildungszeit vereinbart werden.

### 3. Bildungsstand, Bildungsmaßnahme und Bildungsziel

Folgende Bildungsmaßnahme wird vom/von der Arbeitnehmer:in im Rahmen der Weiterbildungszeit mit dem nachfolgenden Bildungsziel vorgenommen: [ ]

Der/die Beschäftigte hat folgenden Bildungsstand: [ ]

Das Ausmaß der Bildungsmaßnahme beträgt  Stunden pro Woche.

**Hinweis:** Bei der Vereinbarung der Weiterbildungszeit müssen der aktuelle Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel angegeben werden. Der Bildungsstand bezeichnet das höchste abgeschlossene Bildungs- oder Ausbildungsniveau einer Person (Schulabschlüsse, Berufsausbildungen oder Hochschulabschlüsse).

Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden bzw bei Weiterbildungen in Form eines Studiums an einer im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 genannten Einrichtung 20 ECTS-Punkte (Nachweis ist nach jedem Semester über Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern zu erbringen) umfassen. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten siebenten Lebensjahr, für die keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, muss die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 16 Wochenstunden bzw bei Weiterbildungen in Form eines Studiums an einer im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 genannten Einrichtung 16 ECTS-Punkte (Nachweis ist nach jedem Semester über Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern zu erbringen) umfassen.

#### 4. Auflösende Bedingung der Vereinbarung

Die Vereinbarung einer Weiterbildungszeit wird erst dann rechtswirksam, wenn die Förderung durch das AMS ausdrücklich zugesagt wurde. Andernfalls ist diese Vereinbarung nicht rechtswirksam und die bisherigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten gelten weiterhin.

**Hinweis:** Für Vereinbarungen einer Weiterbildungszeit ab dem Jahr 2026 wurde festgelegt, dass diese erst rechtswirksam werden sollen, wenn die Förderung durch das AMS ausdrücklich zugesagt wurden. Da die Weiterbildungszeitvereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer:in und dem/der Arbeitgeber:in jedoch grundsätzlich eine zweiseitig bindende Vereinbarung darstellt, ist ausdrücklich zu vereinbaren, dass diese nur unter der Bedingung der Förderzusage durch das AMS rechtswirksam wird. Dadurch sind Beschäftigte jedenfalls rechtlich abgesichert.

#### 5. Abfertigung alt

Die Zeit der Weiterbildungszeit wird für die Abfertigung alt vollständig berücksichtigt.

**Hinweis:** Für die Abfertigung alt sind Zeiten der Weiterbildungszeit nicht anzurechnen, außer es wird Gegenteiliges ausdrücklich vereinbart.

Die Zeit einer Weiterbildungszeit wird für das Jubiläumsgeld vollständig angerechnet.

**Hinweis:** Für das Jubiläumsgeld sind Zeiten einer Weiterbildungszeit nicht anzurechnen, außer es wird Gegenteiliges ausdrücklich vereinbart.

## 7. Berücksichtigung für dienstzeitabhängige Ansprüche

Es wird vereinbart, dass die Weiterbildungszeit vollständig für sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen ist.

## 8. Kündigungsverzicht

Weiters wird vereinbart, dass der/die Arbeitgeber:in für die Zeit der Weiterbildungszeit einen Kündigungsverzicht abgibt.

**Hinweis:** Eine Kündigung ist von beiden Seiten ohne gegenteilige Vereinbarung unter Einhaltung der Kündigungsfrist bzw des Kündigungstermines möglich. Um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bestmöglich abzusichern, wäre ein Kündigungsverzicht vom/von der Arbeitgeber:in ein wichtiges Instrument, darauf besteht aber kein Rechtsanspruch. Denkbar wäre, dass der/die Arbeitgeber:in im Gegenzug auch einen Kündigungsverzicht des/der Arbeitnehmer:in verlangt bzw einen Kündigungsverzicht generell ablehnt. Unabhängig von einem Kündigungsverzicht sieht das Gesetz vor, dass eine Kündigung des/der Arbeitgeber:in wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Weiterbildungszeit erfolgt, angefochten werden kann. Lässt der/die Beschäftigte die Kündigung gegen sich gelten, kann ein Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden.

## 9. Sonstiges

Änderungen oder Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Von der Schriftform kann nur schriftlich abgegangen werden.

Wien, am

---

Arbeitgeber:in

---

Arbeitnehmer:in

# MUSTER VEREINBARUNG WEITERBILDUNGSTEILZEIT

## Vereinbarung

(anlässlich einer geplanten Weiterbildungsteilzeit gemäß § 11a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

### 1. Zweck der Vereinbarung

Im Hinblick auf die Weiterbildungsteilzeit (Bildungsteilzeit) gemäß § 11a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wird nachfolgende Vereinbarung getroffen.

**Hinweis:** Auf eine Weiterbildungsteilzeit besteht kein einseitiger Rechtsanspruch. Es bedarf einer Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber:in und dem/der Arbeitnehmer:in. Außerdem bedarf es zusätzlich noch der Genehmigung der Förderung durch das Arbeitsmarktservice (AMS).

### 2. Beginn und Dauer der Weiterbildungsteilzeit

Die Weiterbildungsteilzeit wird für den Zeitraum von [ ] bis zum [ ] vereinbart.

**Hinweis:** Eine Weiterbildungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen zwölf Monate gedauert haben. Wenn bereits ein Master- oder Diplomstudium abgeschlossen wurde, müssen zusätzlich mindestens 4 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vor Beginn der Weiterbildungsbeihilfe nachgewiesen werden. Zeiten des Bezuges von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld zählen als arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten, außer wenn diese in den letzten 26 Wochen vor Beginn der Bildungskarenz liegen. Ein Bezug der Weiterbildungsbeihilfe durch das AMS im unmittelbaren Anschluss an Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist nicht möglich. Es müssen somit zwischen dem Kinderbetreuungsgeldbezug und dem Beginn der Weiterbildungsteilzeit mehr als 26 Wochen liegen.

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb bedarf es einer ununterbrochenen Beschäftigung von drei Monaten und vor Antritt der Bildungskarenz muss eine Beschäftigung im Ausmaß von zumindest zwölf Monaten bei diesem Arbeitgeber vorliegen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz vereinbart werden.

### 3. Arbeitszeitausmaß

Der/die Arbeitnehmer:in hat aktuell eine wöchentliche Normalarbeitszeit von [ ].  
Für die Dauer der Weiterbildungsteilzeit wird eine Normalarbeitszeit von [ ] vereinbart.

**Hinweis:** Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte herabzusetzen. Die in der Weiterbildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

#### 4. Bildungsstand, Bildungsmaßnahme und Bildungsziel

Folgende Bildungsmaßnahme wird vom/von der Arbeitnehmer:in im Rahmen der Weiterbildungsteilzeit mit dem nachfolgenden Bildungsziel vorgenommen:

Der/die Beschäftigte hat folgenden Bildungsstand:

Das Ausmaß der Bildungsmaßnahme beträgt  Stunden pro Woche.

**Hinweis:** Bei der Vereinbarung der Weiterbildungsteilzeit müssen der aktuelle Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel angegeben werden. Der Bildungsstand bezeichnet das höchste abgeschlossene Bildungs- oder Ausbildungsniveau einer Person (Schulabschlüsse, Berufsausbildungen oder Hochschulabschlüsse).

Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 10 Wochenstunden bzw bei Weiterbildungen in Form eines Studiums an einer im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 genannten Einrichtung 10 ECTS-Punkte (Nachweis ist nach jedem Semester über Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern zu erbringen) umfassen. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten siebenten Lebensjahr, für die keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, muss die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 8 Wochenstunden bzw bei Weiterbildungen in Form eines Studiums an einer im § 3 des Studienförderungsgesetzes 1992 genannten Einrichtung 8 ECTS-Punkte (Nachweis ist nach jedem Semester über Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern zu erbringen) umfassen.

#### 5. Auflösende Bedingung der Vereinbarung

Die Vereinbarung einer Weiterbildungsteilzeit wird erst dann rechtswirksam, wenn die Förderung durch das AMS ausdrücklich zugesagt wurde. Andernfalls ist diese Vereinbarung nicht rechtswirksam und die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten gelten weiterhin.

**Hinweis:** Für Vereinbarungen einer Weiterbildungsteilzeit ab dem Jahr 2026 wurde festgelegt, dass diese erst rechtswirksam werden sollen, wenn die Förderung durch das AMS ausdrücklich zugesagt wurden. Da die Weiterbildungsteilzeitvereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer:in und dem/der Arbeitgeber:in jedoch grundsätzlich eine zweiseitig bindende Vereinbarung darstellt, ist ausdrücklich zu vereinbaren, dass diese nur unter der Bedingung der Förderzusage durch das AMS rechtswirksam wird. Dadurch sind Beschäftigte jedenfalls rechtlich abgesichert.

## 6. Jubiläumsgeld

Wird ein Jubiläumsgeld während der Weiterbildungsteilzeit fällig, ist dieses auf Basis der Normalarbeitszeit vor der Weiterbildungsteilzeit zu berechnen.

**Hinweis:** Das Jubiläumsgeld ist grundsätzlich nicht vom Ausmaß der Normalarbeitszeit vor der Weiterbildungsteilzeit zu berechnen, wenn nichts Gegenteiliges vereinbart wird.

Das Gesetz sieht aber vor, falls in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Weiterbildungsteilzeit fallen, dem/der Arbeitnehmer:in sonstige einmalige Bezüge in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Es ist somit ein Durchschnitt der Arbeitszeit in diesem Jahr zu berechnen. Diese Regelung wird wohl auch Fälle umfassen, in denen jemand vor der Weiterbildungsteilzeit Teilzeit beschäftigt war und die Arbeitszeit reduziert. Mit sonstigen einmaligen Bezügen könnten auch Jubiläumsgelder umfasst sein.

## 7. Kündigungsverzicht

Weiters wird vereinbart, dass der/die Arbeitgeber:in für die Zeit der Weiterbildungsteilzeit einen Kündigungsverzicht abgibt.

**Hinweis:** Eine Kündigung ist von beiden Seiten ohne gegenteilige Vereinbarung unter Einhaltung der Kündigungsfrist bzw des Kündigungstermines möglich. Um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bestmöglich abzusichern, wäre ein Kündigungsverzicht vom/von der Arbeitgeber:in ein wichtiges Instrument, darauf besteht aber kein Rechtsanspruch. Denkbar wäre, dass der/die Arbeitgeber:in im Gegenzug auch einen Kündigungsverzicht des/der Arbeitnehmer:in verlangt bzw einen Kündigungsverzicht generell ablehnt. Unabhängig von einem Kündigungsverzicht sieht das Gesetz vor, dass eine Kündigung des/der Arbeitgeber:in wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Weiterbildungsteilzeit erfolgt, angefochten werden kann. Lässt der/die Beschäftigte die Kündigung gegen sich gelten, kann ein Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden.

## 8. Sonstiges

Änderungen oder Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Von der Schriftform kann nur schriftlich abgegangen werden.

Wien, am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber:in

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer:in

# MUSTER AUSBILDUNGSVEREINBARUNG



Arbeitsmarktservice  
Österreich

**Beachten Sie bitte:** Dieses Musterschreiben wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) zur freien Verwendung zur Verfügung gestellt. Es dient Ihrer persönlichen Absicherung für den Fall, dass keine Beihilfe gewährt wird. Es handelt sich nicht um ein AMS-Schreiben. Eine Haftung seitens des AMS ist ausgeschlossen.

**Achtung!** Dieses Schreiben ist vor oder mit Vertragsabschluss von der\_dem Teilnehmer\_in **und** der Bildungseinrichtung zu unterzeichnen.

An die Bildungseinrichtung [REDACTED]

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich werde an der Aus- und Weiterbildung im Rahmen einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG) bzw. Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG oder nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen teilnehmen.

Die Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit wird nur unter der Maßgabe der Bewilligung einer Weiterbildungsbeihilfe/Weiterbildungsteilzeitbeihilfe gemäß § 37e AMSG durch das Arbeitsmarktservice wirksam.

Ich erkläre daher hiermit, dass der Ausbildungsvertrag zu der Aus- und Weiterbildung

[REDACTED]

bzw. die Vereinbarung über die Teilnahme an dieser nur unter der Voraussetzung der Gewährung der Weiterbildungsbeihilfe/Weiterbildungsteilzeitbeihilfe seitens des AMS abgeschlossen wird. Bei Nichtgewährung der Beihilfe kommt kein Ausbildungsvertrag bzw. keine Vereinbarung zustande. Ich werde Sie über die Entscheidung des AMS hinsichtlich der (Nicht-)Bewilligung der Beihilfe umgehend informieren.

Diese aufschiebende Bedingung ist Vertragsbestandteil des Ausbildungsvertrages bzw. der Vereinbarung über die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme. Um eine entsprechende Bestätigung wird gebeten.

[REDACTED]

Ort, Datum

Unterschrift Teilnehmer\_in

[REDACTED]

Ort, Datum

Unterschrift Bildungseinrichtung

# MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen  
oder einfach online beitragen:  
[mitgliedwerden.gpa.at](http://mitgliedwerden.gpa.at)



Familienname	Vorname	Titel		geb. TT.MM.JJJJ
--------------	---------	-------	--	-----------------

Straße, Hausnummer	PLZ	Ort	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> Angestellte:r	<input type="checkbox"/> Lehrling/ Li	<input type="checkbox"/> freier Dienstvertrag			
Telefonnummer	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> Arbeiter:in	<input type="checkbox"/> Schüler:in	<input type="checkbox"/> divers/inter/offen	<input type="checkbox"/> Zeitarbeitskraft	<input type="checkbox"/> Student:in	<input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt	<input type="checkbox"/> Werkvertrag	<input type="checkbox"/> Zweitmitgliedschaft

E-Mail  
Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni	Branche	Gehaltshöhe brutto	GPA-Beitritt MM.JJJJ
----------------------------------	---------	--------------------	----------------------

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni	PLZ	Ort
--	-----	-----

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe [www.gpa.at/mitgliedsbeitrag](http://www.gpa.at/mitgliedsbeitrag)).  
**Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

**SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)

Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo. Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)) zur Kenntnis genommen zu haben.

**DATENSCHUTZINFORMATION** (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzhinweise informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB/die Gewerkschaft GPA, mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz). Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland. Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter [datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at).

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

<b>Gewerkschaft GPA</b> 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 Tel.: +43 (0)5 0301 E-Mail: <a href="mailto:service@gpa.at">service@gpa.at</a>	<b>Österreichischer Gewerkschaftsbund</b> 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 Tel.: +43 (0)1 534 44-0 E-Mail: <a href="mailto:oegb@oegb.at">oegb@oegb.at</a>
---	--

Ort/Datum/Unterschrift
------------------------

**BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingsentgelt abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragsenthebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

**ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:**

Familienname	Vorname	Mitgliedsnummer
--------------	---------	-----------------

## **GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH**

**SERVICE-HOTLINE:  
+43 (0)5 0301**

**GEWERKSCHAFT GPA**  
Service-Center  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
Fax: +43 (0)5 0301-300  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

**GPA Wien**  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**GPA Niederösterreich**  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**GPA Burgenland**  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**GPA Steiermark**  
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**GPA Kärnten**  
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**GPA Oberösterreich**  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**GPA Salzburg**  
5020 Salzburg,  
Markus-Sittikus-Straße 10

**GPA Tirol**  
6020 Innsbruck,  
Südtiroler Platz 14

**GPA Vorarlberg**  
6900 Bregenz, Reutegasse 11





[mitgliedwerden.gpa.at](https://mitgliedwerden.gpa.at)

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT