BILDUNGSKARENZ UND -TEILZEIT

Alle Informationen
auf einen Blick

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**
Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

INHALT

AUTOR:INNEN 3

VORWORT 4

BILDUNGSKARENZ – DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE 6

BILDUNGSTEILZEIT 18

FACHKRÄFTESTIPENDIUM 22

ANHANG 26

MUSTER-VEREINBARUNG 32

Wichtige Hinweise

IMPRESSUM
Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Redaktion: Vera Erlachner, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung
Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisierung und Marketing
Bilder/Fotos: iStock, Daniel Novotny, Michael Mazohl
ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: März 2023

GUTE ARBEIT!

AUTOR:INNEN

© Daniel Novotny

Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.

© Daniel Novotny

Dr. David Mum

ist Mitglied der Bundesgeschäftsführung und leitet die Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.

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

© Michael Mazohl

Lebenslanges Lernen ist in unserer Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung. Mit Bildungskarenz und Bildungsteilzeit stehen dafür gute und mittlerweile seit vielen Jahren bewährte Instrumente zur Verfügung. Sie sind sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen von Nutzen und auch angesichts des bestehenden Arbeitskräftedarfs von erheblicher Bedeutung.

Es ist also wenig überraschend, dass sich Bildungskarenz und Bildungsteilzeit großer Popularität erfreuen und es ist gerade jetzt wichtig, diese Instrumente weiterzuentwickeln und noch breiter nutzbar zu machen. Die Gewerkschaft GPA setzt sich daher für einen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ein sowie für einen damit verbundenen Kündigungsschutz, der die Beschäftigte oder den Beschäftigten bei der Inanspruchnahme mehr Sicherheit geben würde.

Das Pflegestipendium ist Teil der Maßnahmen gegen den, insbesondere im Pflegebereich, akuten Fachkräftebedarf. Es soll damit gelingen, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten und mehr Menschen in Pflegeassistenz- und Pflegefachassistenzausbildungen sowie Ausbildungen für Sozialbetreuungsberufe und den gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege zu bringen. Weiterhin ein wichtiges Instrument ist auch das Fachkräftestipendium, mit dem Personen, die bislang keine Qualifikation über Fachhochschulniveau aufweisen, eine Ausbildung in einer Branche mit Fachkräftemangel absolvieren können. Derzeit werden Ausbildungen gefördert, die spätestens am 31.12.2023 beginnen. Die Gewerkschaft GPA setzt sich hier dafür ein, das Fachkräftestipendium dauerhaft abzusichern und höher zu budgetieren, um es für mehr Menschen zugänglich zu machen.

Diese Broschüre informiert über Anspruchsvoraussetzungen, Leistungen und Dauer von Bildungskarenz, Bildungsteilzeit sowie zu den Eckpunkten des Fachkräftestipendium wie auch zum neuen Pflegestipendium. Die Inhalte wurden mit dem AMS abgestimmt und sind somit auch im Hinblick auf die praktische Umsetzung eine verlässliche Richtschnur. Ein Überblick zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates und eine Muster-Vereinbarung runden die Informationen ab.

Barbara Teiber
Vorsitzende

BILDUNGSKARENZ – DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE

WER KANN EINE BILDUNGSKARENZ IN ANSPRUCH NEHMEN?

Bildungskarenz können alle Arbeitnehmer:innen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter, in Anspruch nehmen. Auch für freie Dienstnehmer:innen besteht die Möglichkeit einer Bildungskarenz.

Für die Gewährung der Bildungskarenz und des Weiterbildungsgeldes müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer:** Der oder die Arbeitnehmer:in muss seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bei dem oder der selben Arbeitgeber:in beschäftigt sein.
  - **Wichtiger Hinweis:** Falls die Bildungskarenz aus einem bereits wegen einer **Elternkarenz bzw. Väterkarenz** karenzierten Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden möchte, kann für die Überprüfung der zumindest 6-monatigen durchgehenden arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeit auch der Kinderbetreuungsgeldbezug berücksichtigt werden.
  - In Saisonbetrieben beträgt die Vorbeschäftigungsdauer 3 Monate, wobei in den letzten 4 Jahren eine Beschäftigung von mindestens 6 Monaten beim oder bei der selben Arbeitgeber:in vorliegen muss.

- **Anspruch auf Arbeitslosengeld:** Um während der Bildungskarenz „Weiterbildungsgeld" vom AMS zu erhalten, muss der oder die Arbeitnehmer:in zum Bezug von Arbeitslosengeld anspruchsberechtigt sein. Die **Anwartschaft auf Arbeitslosengeld** muss also erfüllt sein.

- **Karenz-Vereinbarung:** Für eine Bildungskarenz ist eine Vereinbarung (Bildungskarenz nach § 11 AVRAG) zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in erforderlich (siehe Muster-Vereinbarung auf S. 32). In dieser wird Dauer und Zeitpunkt der arbeitsrechtlichen Bildungskarenz festgelegt.

- Aus einer **geringfügigen Beschäftigung** heraus besteht, aufgrund fehlender arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung, kein Anspruch auf den Bezug von Weiterbildungsgeld beim AMS.

Auch **freie Dienstnehmer:innen** haben Anspruch auf Weiterbildungsgeld. Es gelten für sie dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie für Angestellte oder Arbeiter:innen. Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** kann eine zulässige Bildungskarenzvereinbarung nur bis zum Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses vorliegen.

FÜR WELCHEN ZEITRAUM KANN BILDUNGSKARENZ VEREINBART WERDEN?

- **Dauer der Bildungskarenz:** Die arbeitsrechtliche Bildungskarenz kann mit dem oder der Arbeitgeber:in beliebig lang vereinbart werden. Das Weiterbildungsgeld kann für mindestens zwei und längstens zwölf Monate in Anspruch genommen werden. Innerhalb von vier Jahren kann die Bildungskarenz auch in Teilen absolviert werden, wobei jeder Teil mindestens zwei Monate umfassen muss.

- **Ausbildungsfreie Vor- und Nachlaufzeiten:** Längere ausbildungsfreie Vor- und Nachlaufzeiten können nur anerkannt werden, wenn diese im direkten Zusammenhang mit der Bildungsmaßnahme stehen – wie z.B. der Umzug zum möglicherweise vom Wohnort weit entfernten Bildungsort, Ferienzeiten und/oder die für die Rückkehr an den Wohnort benötigte Nachlaufzeit. Dem AMS muss in allen Fällen die Notwendigkeit dieser ausbildungsfreien Vor- und Nachlaufzeiten nachgewiesen werden – am besten in schriftlicher Form.

- Wird eine Bildungsmaßnahme für eine kürzere Dauer als für die vereinbarte Karenzierung nachgewiesen, so wird die Leistung des Weiterbildungsgeldes mit dem Ende der Maßnahme befristet. Es können auch mehrere Weiterbildungsmaßnahmen hintereinander absolviert werden, jedoch sind für jede Weiterbildung die erforderlichen 20 Wochenstunden nachzuweisen.

- **Beginn und Ende der Bildungskarenz: Sofern für die gesamte Dauer der Bildungskarenz das Weiterbildungsgeld bezogen wird (max. 1 Jahr)**, müssen Beginn und Ende der Bildungskarenz im Wesentlichen mit Beginn und Ende der Bildungsmaßnahme(n) übereinstimmen. (Inwieweit Vorlaufzeiten bzw. ausbildungsfreie Zeiten akzeptiert werden, ist bevorzugt über das eAMS-Konto oder mit dem oder der AMS-Berater:in direkt abzuklären.)

- Man kann einmalig von einer Bildungskarenz in eine Bildungsteilzeit wechseln, wenn man die Höchstdauer der Bildungskarenz nicht ausgeschöpft hat. Die Bildungsteilzeit kann dann maximal doppelt so lange dauern (Verhältnis 2:1) wie der nicht ausgeschöpfte Teil der Bildungskarenz.

WAS KANN ALS BILDUNGSMASSNAHME FÜR DIE BILDUNGSKARENZ IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN?

- Bildungskarenz kann grundsätzlich für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im In- und Ausland in Anspruch genommen werden.

- In der Bildungskarenz können sowohl bisherige Aus- oder Weiterbildungen fortgesetzt oder beendet, wie auch neue Bildungsmaßnahmen begonnen werden (z. B. Sprachkurse, Nachholen von Abschlüssen, fachliche Kurse etc.).

- Bei Onlinekursen oder Fernlehrgängen müssen generell 20 Wochenstunden erfüllt werden. Die Kurszeiten finden in diesem Fall naturgemäß nicht am Kursort statt, können jedoch in Form von elektronischen Medien absolviert werden. Allerdings müssen die Kurse jedenfalls die Merkmale einer Bildungsmaßnahme aufweisen.

- Für die Bildungskarenz werden nur Bildungsmaßnahmen anerkannt, für die ein Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung schriftlich nachgewiesen werden kann.

- Für Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum 7. Lebensjahr, für die **nachweislich (Bestätigung erforderlich)** keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, kann auch eine Bildungsmaßnahme mit 16 Wochenstunden herangezogen werden.

- Im Falle eines Vorbereitungslehrgangs auf die Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung, eines Lehrgangs zum Nachholen des Hauptschulabschlusses oder eines Lehrganges zum Nachholen eines Lehrabschlusses (außerhalb eines Lehrverhältnisses) wird von den notwendigen zeitlichen Erfordernissen ausgegangen.

- Bei Besuch einer Fachhochschule, Universität bzw. eines Kollegs oder vergleichbaren Ausbildungslehrganges muss die Studienbestätigung immer für das aktuelle Semester vorgelegt werden. Zusätzlich muss auch ein Erfolgsnachweis erbracht werden (siehe nächster Punkt).

- **Erfolgsnachweispflicht für Studierende:** Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums (an Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule etc.), so ist nach jeweils sechs Monaten ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen im Gesamtumfang von 4 Semesterwochenstunden bzw. 8 ECTS-Punkten zu erbringen. Der Nachweis ist durch Vorlage von Zeugnissen über die positiv abgeschlossenen Lehrveranstaltungen während der gesamten Bildungskarenz bzw. des Bezugs von Weiterbildungsgeld zu erbringen. Ist das Semester bereits vor Ablauf von sechs Monaten Weiterbildungsgeldbezug beendet, so ist der Leistungsnachweis trotzdem (nach jeweils sechs Monaten) zu erbringen. Als Nachweis für den Studienfortschritt ist auch die Ablegung der Diplomprüfung (oder des Rigorosums) zulässig.

- **Verfassen von Abschlussarbeiten (Studium):** Wenn in der Zeit der Bildungskarenz noch keine Abschlussprüfung erfolgt und auch keine ausreichenden Zeugnisse über abgeschlossene Lehrveranstaltungen vorgelegt werden können, kann der Nachweis auch in Form einer Bestätigung des Instituts bzw. des Betreuers oder der Betreuerin der Diplomarbeit über den Fortschritt und den zu erwartenden positiven Abschluss der Diplomarbeit erbracht werden. Damit ist generell auch die Verfassung einer Masterthesis, Diplomarbeit oder einer Dissertation während der Bildungskarenz möglich. Das Studium gilt mit Absolvierung der mündlichen Abschlussprüfung als beendet. Das Abschlusszeugnis ist dem AMS umgehend vorzulegen. Soll danach weiterhin das Weiterbildungsgeld bezogen werden, wird ein neuer Bildungsnachweis benötigt.

- **Kann der Nachweis nicht erbracht werden**, so ist dem oder der Anspruchsberechtigten nachweislich – inklusive Erklärung über die Rechtsfolgen – eine Nachfrist von vier Wochen zu setzen (der Leistungsbezug ist mit Ende der sechs Monate bzw. dem Semesterende einzustellen). Innerhalb dieser Frist ist der Nachweis vorzulegen. Kann der Nachweis auch nach Verstreichen dieser Nachfrist nicht erbracht werden, verliert der oder die Anspruchsberechtigte den Anspruch auf Weiterbildungsgeld für die noch offene bzw. mögliche Bezugsdauer innerhalb des Rahmens von vier Jahren.

- **Spezielle Ausbildungsgänge:** Bei berufsspezifischen Ausbildungen bzw. Prüfungsvorbereitungen (z. B. Wirtschaftstreuhänder, Steuerberater etc.), die sich in einen Seminarteil (Kursteilnahme) und einen persönlichen Lernteil (ohne Kursteilnahme) gliedern, wird geprüft, ob im Gesamtzeitraum zwischen Beginn der Ausbildung und der Prüfung durchschnittlich 20 (bzw. 16) Wochenstunden vorliegen, in denen eine Weiterbildung oder nachgewiesene Lern- oder Übungszeiten stattfinden. Der Nachweis für das Vorliegen der genannten erforderlichen Stundenanzahl muss somit sowohl für den Zeitraum, in dem Kurse stattfinden, als auch für den Zeitraum vom Kursende bis zu den Prüfungen über eine Bestätigung des Bildungsträgers oder einer sonst dafür zuständigen Stelle erfolgen.

- **Auch Fernlehrgänge** können als zulässige Bildungsmaßnahme für die Zahlung von Weiterbildungsgeld während einer Bildungskarenz herangezogen werden, wenn eine Bestätigung des Instituts über das notwendige Stundenausmaß des Lernaufwandes für die Bildungsmaßnahme vorliegt.

WIE HOCH IST DIE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG IN DER BILDUNGSKARENZ?

- Während der Zeit der Bildungskarenz wird finanzielle Unterstützung in Form des „Weiterbildungsgeldes" in der Höhe des Arbeitslosengeldes gewährt. Die Untergrenze ist hier ein Tagsatz von EUR 14,53 (Stand 2023). Das Weiterbildungsgeld wird für die vereinbarte Zeit der Bildungskarenz vom Arbeitsmarktservice maximal zwölfmal (1 Jahr) ausbezahlt und zwar innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren.

- **Zuverdienst:** Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld dürfen Arbeitnehmer:innen in Bildungskarenz bis zur Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2023 monatlich EUR 500,91 brutto) dazu verdienen, auch bei der oder dem selben Arbeitgeber:in, bei dem sie karenziert sind. Werden Einkünfte aufgrund einer Ausbildung erzielt, dürfen diese bis zum 1,5-fachen der Geringfügigkeitsgrenze betragen. Mit einer solchen zusätzlichen Beschäftigung sind auch die arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Ansprüche, wie zum Beispiel auf Sonderzahlungen und Urlaub, verbundent. Das zuständige AMS ist über die Aufnahme einer Beschäftigung sofort zu informieren.

- Weiterbildungsgeld, das vom AMS bereits ausbezahlt wurde, muss grundsätzlich nicht zurückgezahlt werden. Ein etwaiger Abbruch der Bildungskarenz sollte aber umgehend dem oder der zuständigen AMS-Betreuer:in gemeldet werden, weil für folgende Raten eine Rückzahlung sehr wohl erforderlich werden könnte.

- **Beihilfen:** Die bei der Aus- und Weiterbildung anfallenden Kosten können vom AMS ersetzt werden. Voraussetzungen sind:
  - Bezug des Weiterbildungsgeldes
  - Die Aus- bzw. Weiterbildung erhöht die Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt
  - die Kosten der Maßnahmen betragen max. EUR 3.000,–
  - der monatliche Bruttoverdienst beträgt max. EUR 2.700,–
  - Beihilfen werden für den Ersatz von Kurs- und Prüfungsgebühren, Schulgeld, Lehrmittel, Schulungskleidung, Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung geleistet und können bis zu 100 % betragen. Sie werden entweder für die Dauer eines Kurses oder für ein Kurspaket geleistet.

Über die Möglichkeiten und Höhe der Beihilfe im konkreten Fall, informiert das zuständige AMS.

WIE WIRD WEITERBILDUNGSGELD BESTEUERT?

Das Weiterbildungsgeld wird – wie das Arbeitslosengeld – nicht besteuert (§ 3 Abs. 1 Z 5 lit.a EStG 1988). Es ist aber der sogenannte besondere Progressionsvorbehalt anzuwenden (§ 3 Abs. 2 EStG 1988). Dabei werden die Einkünfte, die außerhalb des Zeitraumes des Bezuges von Transferleistungen bezogen wurden, auf das Jahr hochgerechnet. Eine lediglich auf den Bezug steuerfreier Transferleistungen zurückzuführende Progressionsmilderung ist damit ausgeschlossen. Wenn man also beispielsweise in einem Jahr 6 Monate beschäftigt war und EUR 2.000,– verdient hat und die restlichen 6 Monate eine AMS-Leistung bezogen hat, dann zahlt man in den 6 Monaten der Erwerbstätigkeit monatlich die selbe Steuer, so als wäre man ganzjährig beschäftigt gewesen.

Der Verdienst des halben Jahres wird also nicht auf das ganze Jahr aufgeteilt, denn in diesem Falle ergäbe sich ein monatliches Durchschnittsgehalt von EUR 1.000,– und man läge damit unter der Steuergrenze.

Es muss jedoch noch eine Kontrollrechnung durchgeführt werden. Die festzusetzende Steuer darf nicht höher sein als jene, die sich bei voller Steuerpflicht aller im Kalenderjahr angefallenen Bezüge (Erwerbseinkommen und AMS-Leistung) ergeben würde.

WIE IST MAN WÄHREND DER BILDUNGSKARENZ VERSICHERT UND WIE SIEHT ES MIT ARBEITSRECHTLICHEN ANSPRÜCHEN (SONDERZAHLUNGEN ETC.) AUS?

- Arbeitnehmer:innen in Bildungskarenz sind während der Karenzierung kranken-, unfall- und pensionsversichert.

- Während der Bildungskarenz werden Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung erworben. Die Gutschrift beträgt 1,78 % von 70 % der Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes.

- Für Zeiten der Bildungskarenz besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen. Das 13. und 14. Monatsgehalt werden ebenso anteilig gekürzt, wie der Urlaubs- und Abfertigungsanspruch (nach der Abfertigung ALT). Das bedeutet auch, dass dem oder der Arbeitgeber:in durch die Bildungskarenz keine Kosten entstehen.

- Bei „Abfertigung NEU" gilt: für die Dauer der Bildungskarenz werden Abfertigungsbeiträge in der Höhe von 1,53 % des Weiterbildungsgeldes an die betriebliche Vorsorgekasse einbezahlt. Auch hier entstehen dem oder der Arbeitgeber:in keine Kosten.

- Im Krankheitsfall erfolgt die Krankmeldung an das AMS (Meldepflicht). Die Ansprüche auf Weiterbildungsgeld laufen – wie etwa auch bei einem Krankenstand während Arbeitslosigkeit – weiter. Im Falle eines längeren Krankenstandes endet die Bildungskarenz dennoch grundsätzlich nach der vereinbarten Dauer. In einer solchen Situation sollte jedenfalls mit dem zuständigen AMS Kontakt aufzunehmen, um z. B. die Möglichkeit des Nachholens versäumter Bildungsmaßnahmen abzustimmen.

KÖNNEN BILDUNGSMASSNAHMEN AUCH IM AUSLAND ABSOLVIERT WERDEN?

- Die Bildungskarenz basiert – im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit – auf einem aufrechten Dienstverhältnis, weshalb der oder die Arbeitnehmer:in dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen muss. Es ist daher bei Erfüllung aller anderen Voraussetzungen ohne weiteres möglich, die Bildungskarenz im Ausland zu verbringen.

- Bewilligt das AMS den Antrag für eine Ausbildung im Ausland und gewährt somit den Bezug des Weiterbildungsgeldes, ist man, wie bei einem Urlaubsaufenthalt, auch krankenversichert.

- Grundsätzlich gilt dabei, dass der oder die Arbeitnehmer:in beim selben österreichischen Krankenversicherungsträger versichert ist wie vor dem Antritt der Karenz (meist bei der Österreichischen Gesundheitskasse). Je nach Land bzw. Region sind jedoch aufgrund unterschiedlicher Abkommen verschiedene Rahmenbedingungen zu beachten:
  - In den Ländern der Europäischen Union, in den EWR-Staaten[1] und in Ländern mit Krankenversicherungsabkommen[2], erhalten Versicherte mittels der Europäischen Krankenversicherungskarte EKVK (diese befindet sich auf der Rückseite der e-card) medizinisch notwendige Leistungen im Krankheitsfall. Es sollte eine Ärztin oder ein Ärzt aufgesucht werden, die in ihrem Land einen Vertrag mit der jeweiligen Krankenkasse haben.
  - Um die EKVK im Ausland verwenden zu können, müssen die Datenfelder auf der Rückseite der e-card vollständig ausgefüllt sein. Sind die Datenfelder mit Sternchen befüllt, gilt sie nicht als Anspruchsnachweis und es muss vor Reiseantritt beim österreichischen Krankenversicherungsträger die Ausstellung einer provisorischen Ersatzbescheinigung („Urlaubskrankenschein“) beantragt werden. (In Bosnien-Herzegowina, Montenegro und Serbien muss vor der Behandlung beim national zuständigen Krankenversicherungsträger unter Vorlage der EKVK ein Behandlungsschein beantragt werden.)

1 Liechtenstein, Island, Norwegen
2 Bosnien-Herzegowina, Großbritannien, Nordmazedonien, Montenegro, Schweiz, Serbien

- In allen anderen Ländern müssen die Kosten für etwaige Behandlungen und Krankenhausaufenthalte vorerst selbst übernommen werden. Erst nach der Rückkehr kann bei der Krankenkasse, gegen Vorlage der detaillierten und bezahlten Rechnung, ein Kostenersatz beantragt werden. Von der ÖGK wird höchstens ein Kostenersatz von 80 Prozent jener Kosten gewährt, die der ÖGK bei Durchführung einer vergleichbaren Krankenbehandlung in Österreich entstanden wären.

Die ÖGK empfiehlt, rechtzeitig vor Antritt des Auslandsaufenthaltes, eine private Krankenversicherung abzuschließen.

WO UND WIE KANN BILDUNGSKARENZ BEANTRAGT WERDEN?

- Wenn mit dem oder der Dienstgeber:in eine arbeitsrechtliche Bildungskarenz vereinbart wurde, kann frühestens drei Wochen vor Beginn der geplanten Bildungskarenz beim AMS der Antrag auf Zuerkennung des Weiterbildungsgeldes gestellt werden. Für die Antragstellung sollte bevorzugt das eAMS-Konto genutzt werden!

- Da das Weiterbildungsgeld frühestens ab dem Tag der Antragstellung zuerkannt, jedoch nicht rückwirkend gewährt wird, sind noch weitere Fristen zu beachten, die mit der AMS-Beratung zu klären sind.

- Der „Antrag" kann ausschließlich über das eAMS-Konto eingebracht werden. Nur in Ausnahmefällen kann ein Antrag mittels persönlicher Vorsprache beim AMS beantragt werden. Bei der Antragstellung sollte jedenfalls bevorzugt das eAMS-Konto genutzt werden!

- Alle Informationen zu Möglichkeiten der elektronischen Beantragung (eAMS-Konto) sind hier abrufbar: https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/eams-konto--ein-konto--viele-vorteile#wien

- Nur, wenn ein persönlicher Termin vereinbart wurde, ist außerdem mitzubringen: Sozialversicherungskarte, Meldezettel, Kursanmeldebestätigung/en (diese kann/können auch nachgereicht werden, wodurch sich allerdings die Auszahlung verzögern kann).

WIE GEHT ES NACH ABLAUF DER BILDUNGSKARENZ WEITER?

- Aufgrund des bestehenden Rückkehrrechts hat der oder die karenzierte Arbeitnehmer:in einen gesetzlichen Anspruch auf die Rückkehr an einen Arbeitsplatz zu denselben Arbeits- und Entgeltbedingungen.

- Ein neuerlicher Anspruch auf Bildungskarenz besteht dann frühestens nach vier Jahren, gerechnet ab dem ersten Antritt der vorangegangenen Bildungskarenz.

- Während der Bildungskarenz besteht kein besonderer Kündigungsschutz. Kommt es zu einer Kündigung durch den oder die Arbeitgeber:in, läuft die Bildungskarenz wie vereinbart weiter. Die Dauer des Bezuges von Weiterbildungsgeld verlängert die Rahmenfrist, in der die notwendigen Versicherungszeiten für den Arbeitslosengeldanspruch vorliegen müssen (§ 15 AlVG). Nachdem eine Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ist, hat man nach dem Ende der Bildungskarenz einen Arbeitslosengeldanspruch.

- Sollte eine Kündigung durch den oder die Arbeitgeber:in 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“). Wird während der Bildungskarenz das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber gelöst, ist der Bezug von Weiterbildungsgeld bis Ende der laufenden Weiterbildung durch den oder die Dienstnehmer:in möglich.

- Bei Kündigung durch den oder die Arbeitnehmer:in oder einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses verfällt die Bildungskarenz (und damit auch der Anspruch auf Weiterbildungsgeld). Wird die Bildungskarenz unter Mitwirkung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vor dem Mindestzeitraum von 2 Monaten beendet, z. B. weil der oder die Arbeitnehmer:in die Beschäftigung wieder aufnimmt, führt dies zu einer Rückforderung des Weiterbildungsgeldes.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungskarenz wird das letzte Monatsentgelt vor Karenzantritt als Basis für den Abfertigungsanspruch („Abfertigung ALT“) oder die Urlaubsersatzleistung herangezogen.

WIE SIEHT ES MIT ÜBERGÄNGEN ODER KOMBINATIONEN VON ELTERN- UND BILDUNGSKARENZ AUS?

- Bildungskarenz im Anschluss an eine Elternkarenz ist möglich. Jedoch gilt, dass man das Weiterbildungsgeld nur dann erhält, wenn der oder die Arbeitnehmer:in unmittelbar nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs in Bildungskarenz geht. Das bedeutet konkret: Die Bildungsmaßnahme (Kurs, Studium etc.) muss unmittelbar an den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes anschließen, also **am nächsten Tag beginnen** (z. B. letzter Tag Kinderbetreuungsgeldbezug 20.3., Beginn Bildungskarenz und -maßnahme 21.3.; Ausnahmen davon gibt es, z. B. wenn der Kurs erst ein paar Tage nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges beginnt, aber dafür muss man direkt mit dem AMS Kontakt aufnehmen. Laut AMS ist man dann trotzdem ab dem Tag nach Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges in Bildungskarenz, bekommt das Weiterbildungsgeld aber erst ab Beginn des Kurses). Ansonsten kommt die generelle Regelung zur Anwendung, wonach man vor Antritt der Bildungskarenz ununterbrochen 6 Monate im selben Dienstverhältnis arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein muss (§ 26 Abs 1 Z 4 AlVG).

- Kommt es während einer aufrechten Bildungskarenz zu einem Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz oder zu einer Elternkarenz, so ist für diesen Zeitraum die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam (vgl. § 11 Abs. 3 AVRAG). Das bedeutet unter anderem, dass die Bildungskarenz für die Dauer der Elternkarenz ausgesetzt und damit auch die Auszahlung des Weiterbildungsgeldes eingestellt wird. Weiters bedeutet dies auch, dass eine Mutter nach der Zeit des Mutterschutzes (Beschäftigungsverbot), die Freistellung im Rahmen der Bildungskarenz fortsetzen kann, wenn sie keine Elternkarenz in Anspruch nimmt und der vereinbarte Zeitraum der Bildungskarenz noch nicht abgelaufen ist. Siehe Karin Burger-Ehrnhofer et al. „Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz – Gesetze und Kommentare“ (S. 66).

BILDUNGSKARENZ UND ALTERSTEILZEIT

Bildungskarenz ist mit Altersteilzeit vereinbar. Bei einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung führt dies zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit. Bei einer Blockzeitvereinbarung kann Bildungskarenz während der Arbeitsphase in Anspruch genommen werden, wenn durch Anpassung der Vereinbarung das Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeitphase insgesamt nicht verändert wird. Die geblockte Form der Altersteilzeit läuft ab dem Kalenderjahr 2024 schrittweise aus.

© iStock

BILDUNGSTEILZEIT

Neben der Bildungskarenz besteht für Arbeitnehmer:innen auch die Möglichkeit einer „Bildungsteilzeit". Es handelt sich dabei neben der Bildungskarenz um ein zusätzliches Modell der Weiterbildungsförderung. Mit der Bildungsteilzeit können Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeit reduzieren, um neben ihrer beruflichen Tätigkeit Weiterbildungsmaßnahmen besuchen zu können. Wer die Bildungsteilzeit in Anspruch nimmt, erhält während dieser Zeit zusätzlich zur entsprechend reduzierten Entlohnung einen teilweisen Lohnersatz in Form des „Bildungsteilzeitgeldes".

- Mit der Bildungsteilzeit kann man die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 25 % und höchstens 50 % reduzieren. Die Arbeitszeit darf jedoch nicht unter 10 Stunden sinken. Die gewählte Bildungsmaßnahme muss auch mindestens 10 Stunden dauern. Wenn man also 40 Stunden arbeitet, kann man die Arbeitszeit auf 20 bis 30 Stunden reduzieren. Wenn man 20 Stunden arbeitet, kann man die Arbeitszeit auf 10 bis 15 Stunden reduzieren.

- Vor Antritt der Bildungsteilzeit muss die normale Arbeitszeit ununterbrochen 6 Monate gleich hoch gewesen sein. Überstunden sind nicht Teil der Normalarbeitszeit und daher nicht zu berücksichtigen.

- **Wie lange kann Bildungsteilzeit in Anspruch genommen werden?** Eine Bildungsteilzeit kann innerhalb eines Beobachtungszeitraumes von insgesamt 4 Jahren im Gesamt-Ausmaß von maximal 2 Jahren abgeschlossen werden. Jeder einzelne Teil einer Bildungsteilzeit muss aber zumindest 4 Monate andauern.

- Die genaue Höhe des Bildungsteilzeitgeldes hängt vom Ausmaß der Stundenreduktion ab. Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, EUR 0,91 täglich (Wert 2023). Wird die Wochenarbeitszeit z. B. um 20 Stunden reduziert, gebühren täglich EUR 18,20 bzw. monatlich EUR 546,–.
  Der Bezug des Bildungsteilzeitgeldes ist steuerfrei.

- Wie bei der Bildungskarenz bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in (Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG). In dieser sind Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit anzugeben. Gibt es einen Betriebsrat, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin den Verhandlungen zu dieser Vereinbarung beizuziehen. Wie bei der Bildungskarenz besteht auch für die Bildungsteilzeit sowohl ein Schutz der bisher erworbenen Altabfertigungsanwartschaft als auch der Motivkündigungsschutz gem. § 15 AVRAG.

- **Keine Sonderregelung für Eltern:** Das Ausmaß der nachzuweisenden Weiterbildungsmaßnahme beträgt mindestens 10 Wochenstunden. Eine Sonderregelung für Personen mit Betreuungspflichten für Kinder besteht bei der Bildungsteilzeit nicht.

- **Bildungsteilzeit und Ende des Dienstverhältnisses:** Die Beendigung der Teilzeitbeschäftigung ist dem AMS zu melden. Die Bildungsteilzeit kann bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht fortgesetzt werden. Man kann in diesem Fall in die Bildungskarenz wechseln. Die Dauer der Bildungskarenz ist halb so lang wie die verbleibende Bildungsteilzeit (Verhältnis 1:2).
  Weiterbildungsgeld kann vorerst für höchstens drei Monate bei unverändertem Stundenausmaß für die Weiterbildungsmaßnahme bezogen werden. Im Anschluss daran ist der Bezug des Weiterbildungsgeldes nur mehr möglich, wenn das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) mindestens 20 (16) Wochenstunden beträgt, wie es bei der Bildungskarenz vorausgesetzt wird.

- **Bildungsteilzeit und Altersteilzeit:** Die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit parallel zu einer bestehenden Altersteilzeitvereinbarung ist unzulässig. Dadurch würde die verbleibende Arbeitszeit in der Regel unter die im Rahmen der Altersteilzeit höchstens zulässige Grenze von 40 % der Normalarbeitszeit fallen.

- Eine weitere Voraussetzung für die Bildungsteilzeitvereinbarung ist, dass das verbleibende Entgelt aus dem Dienstverhältnis nicht unter die Geringfügigkeitsgrenze sinken darf.

- Die Rahmenfrist für die neue Bildungsteilzeit oder Bildungskarenz beträgt vier Jahre, das heißt: eine neue Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit kann erst nach Ablauf von vier Jahren ab Antritt der ersten Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit wieder gewährt werden.

- Die Bildungsteilzeit kann auch modular, also in Teilen innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren konsumiert werden. Die Mindestdauer eines Moduls beträgt dabei vier Monate.

- Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes beim AMS muss vor Beginn der vereinbarten Bildungsteilzeit erfolgen, die darf erst bei positivem Bescheid des AMS beginnen (keine Rückabwicklung wegen Kurskosten).

- Für den Erhalt des Bildungsteilzeitgeldes ist die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme nachzuweisen. Das Ausmaß der Bildungsmaßnahme muss dann mindestens zehn Wochenstunden betragen. Handelt es sich um Weiterbildung in einem geringeren Wochenstundenausmaß, so sind zusätzliche Lern- und Übungszeiten nachzuweisen.

- Nehmen mehrere Arbeitnehmer:innen in einem Betrieb gleichzeitig Bildungsteilzeit in Anspruch, gibt es Schwellenwerte, ab denen es einer gesonderten Zustimmung des AMS bedarf. Das ist dann der Fall, wenn in Betrieben bis zu 50 Arbeitnehmer:innen bereits vier Arbeitnehmer:innen und bei Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmer:innen bereits mehr als 8 % der Belegschaft in Bildungsteilzeit sind.

- Man kann einmalig von einer Bildungskarenz in eine Bildungsteilzeit wechseln, wenn man die Höchstdauer der Bildungskarenz nicht ausgeschöpft hat. Die Bildungsteilzeit kann dann maximal doppelt so lange dauern wie der nicht ausgeschöpfte Teil der Bildungskarenz (Verhältnis 2:1).

- Im Falle eines Studiums ist eine Studienbestätigung immer für das aktuelle Semester und zwei Semesterwochenstunden oder 4 ECTS-Punkte nach jeweils sechs Monaten vorzuweisen.

- **Beihilfen zum Bildungsteilzeitgeld: Das AMS kann die für Aus- und Weiterbildung anfallenden Kosten ersetzen. Die Voraussetzungen dafür sind dieselben wie bei Beilhilfen zum Weiterbildungsgeld im Zuge der Bildungskarenz (siehe Seite 11).**

- Der „Antrag" kann ausschließlich über das eAMS-Konto eingebracht werden. Nur in Ausnahmefällen kann ein Antrag mittels persönlicher Vorsprache beim AMS beantragt werden. Es sollte für die Antragstellung jedenfalls bevorzugt das eAMS-Konto genutzt werden!

© iStock

FACHKRÄFTE-STIPENDIUM

Das Fachkräftestipendium ermöglicht eine Fachausbildung in einer Branche mit Fachkräftemangel, die bislang über keine Qualifikation über Fachhochschulniveau verfügen. Gefördert werden aktuell Ausbildungen, die spätestens am 31.12.2023 beginnen. Damit laufen Fachkräftestipendien derzeit bis längstens Ende 2026.

DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE UND INFORMATIONEN:

- Voraussetzung für die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist eine vorangehende, voll versicherungspflichtige, unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit im Ausmaß von vier Jahren innerhalb der letzten 15 Jahre.

- Die bisherige Qualifikation darf nicht über Fachhochschul- oder Meisterniveau liegen.

- Die Beihilfe ist an ein vorangegangenes Beratungsgespräch gebunden. Die Zustimmung des AMS ist Voraussetzung, es besteht kein Rechtsanspruch auf Zuerkennung der Förderung.

- Die Voraussetzungen für die gewählte Ausbildung sind nachzuweisen.

- Die Ausbildung muss zumindest 3 Monate dauern und muss über die gesamte Ausbildungsdauer zumindest 20 Wochenstunden umfassen.

- 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.

- Nach Absolvierung eines Studiums ist der Bezug des Fachkräftestipendiums nicht mehr möglich.

- 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/fks-ausbildungsliste

- Die Ausbildung muss einen Abschluss ermöglichen und bis spätestens 31.12.2023 beginnen. Eine Auflistung aller geförderten Ausbildungen ist auf der Website des AMS abrufbar: https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/001_fks_liste.pdf

Das Stipendium entspricht in der Höhe jener des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe, zumindest jedoch jener der Ausgleichszulage in der Pensionsversicherung (EUR 1.110,26, Wert 2023). Außerdem besteht während des Bezugs Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Ein Nebenverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze (EUR 500,91 monatlich, Wert 2023) ist möglich.
Das Stipendium gebührt für die Dauer der Teilnahme an der Ausbildung, längstens aber für drei Jahre.
Während des Bezugs der Förderung sind Ausbildungsfortschritte bzw. eine Anwesenheit im Ausmaß von mindestens 75 % nachzuweisen.
Ausbildungsfreie Zeiten (z. B. Ferien, Prüfungsvorbereitung ohne Unterricht) unterbrechen den Bezug nur, wenn deren Ausmaß mehr als drei Monate pro Kalenderjahr beträgt.
Eine Kombination von vorangehender Bildungskarenz und anschließendem Fachkräftestipendium ist nur mit einer neuen Bildungskarenz-Vereinbarung möglich.
Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gebührt kein Fachkräftestipendium.
Im Krankheitsfall wird das Stipendium für die ersten 21 Tage der Erkrankung weiter gewährt und es gebührt für diese Zeit kein Krankengeld.
Ein Fachkräftestipendium gilt als Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes und nicht als Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Das heißt, dass während des Bezugs eines Fachkräftestipendiums keine Anwartschaft verbraucht wird. Wenn man nach dem Bezug eines Fachkräftestipendiums nicht gleich eine Beschäftigung findet, kann somit meist dennoch eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

Bei Interesse am Fachkräftestipendium und dessen Beantragung sollte bevorzugt das eAMS-Konto genutzt werden!

PFLEGESTIPENDIUM

Als Teil der von der Bundesregierung angekündigten Pflegereform startete mit Beginn des Jahres 2023 das Pflegestipendium. Mit diesem erhalten Personen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, an Ausbildungen im Pflegebereich teilzunehmen. Zur Deckung der Lebenserhaltungskosten erhalten sie mindestens EUR 1.400,– monatlich.

Das Pflegestipendium im Überblick:

- Das Pflegestipendium kann sowohl von arbeitslosen als auch für die Dauer der Ausbildung karenzierten Personen in Anspruch genommen werden.

- Es garantiert die Existenzsicherung während der Ausbildung in bestimmten Berufen in der Höhe von mindestens EUR 1.400,– monatlich (Wert 2023). Dieser Betrag wird ab 2024 jährlich valorisiert.
  Wenn Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung den Mindestbetrag des Pflegestipendiums übersteigen, wird das Arbeitslosengeld für die Dauer der Ausbildung ungekürzt ausbezahlt.

- Grundvoraussetzung für das Pflegestipendium ist, dass die Beendigung der Ausbildungspflicht (mit dem 18. Lebensjahr) mindestens 2 Jahre zurückliegt. Ausbildungen sind somit frühestens ab einem Alter von 20 Jahren möglich.

- Weiters muss entweder
  - Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung bestehen (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe)
  - oder mindestens zwei Jahre seit dem Schul-/Studienabbruch bzw. der Matura vergangen sein.

  - Auch Menschen, die sich seit 1. September 2022 in Pflegeausbildungen befinden, können ab 1. Jänner 2023 mittels Antrag beim AMS das Pflegestipendium in Anspruch nehmen. Davon sind auch durch Fachkräftestipendien und Pflegestiftungen geförderte Ausbildungen erfasst.

- Außerdem
  - müssen die Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllt sein (z. B. bestandene Aufnahmeprüfung) und
  - eine vorangehende Beratung durch das AMS erfolgt sein.

- Folgende Ausbildungen können absolviert werden:
  - Pflegeassistenzausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit)
  - Pflegefachassistenzausbildung (Schule/Lehrgang, Vollzeit/Teilzeit)
  - Ausbildung Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (Schule, auch verkürzt)
  - Schule für Sozialbetreuungsberufe (2 Jahre, Fachprüfung)
  - Schule für Sozialbetreuungsberufe (berufsbegleitend, Fachprüfung)
  - Schule für Sozialbetreuungsberufe (3 Jahre, Diplomprüfung)
  - Schule für Sozialbetreuungsberufe (berufsbegleitend, Diplomprüfung)

- Die Ausbildung muss vor Beginn vom AMS vereinbart werden und muss mindestens 25 Wochenstunden aufweisen.

- Die Beantragung muss beim AMS (über das eAMS-Konto oder bei der regional zuständigen AMS-Geschäftsstelle) und unbedingt vor Antritt der Ausbildung erfolgen – egal ob man arbeitslos ist oder karenziert. Wurde eine Ausbildung ohne AMS-Unterstützung angetreten, kann kein Einstieg ins Pflegestipendium erfolgen.

- Personen, die ein Pflegestipendium beziehen sind kranken-, unfall- und pensionsversichert.

ANHANG

MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS BEI BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Dem Kerngedanken nach handelt es sich bei Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und auch beim Fachkräftestipendium sowie dem neuen Pflegestipendium, um die Förderung von Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer:innen, also um die Förderung von beruflicher Weiterbildung.

Während das Fachkräftestipendium zum Teil auf eine grundlegende berufliche Neuorientierung abzielt und ebenso wie das Pflegestipendium als Beitrag zur Bewältigung des Arbeitskräftebedarfs zu sehen ist, besteht im Falle von Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit eine Besonderheit der Förderung in der „Karenzierung" bzw. der geförderten Reduktion der Arbeitszeit. Dadurch soll dem oder der Arbeitnehmer:in während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses das Absolvieren zeitlich aufwendiger Bildungsmaßnahmen erleichtert werden.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Bildungsmaßnahme mit dem oder der Arbeitgeber:in vereinbart sein muss, dieser bzw. diesem aber durch die Bildungsmaßnahme keine Kosten entstehen. In der Zeit der Bildungskarenz entfallen für den oder der Arbeitgeber:in sogar die Gehaltskosten, da die finanzielle Unterstützung in dieser Zeit vom Arbeitsmarktservice (AMS) in Form des Weiterbildungsgeldes übernommen wird. Eine Bildungsteilzeit läuft entsprechend auf eine Reduktion der Gehaltskosten hinaus. Die Weiterbildung kommt daher prinzipiell nicht nur dem oder der Arbeitnehmer:in zugute, sondern auch dem Betrieb, da mit der Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen grundsätzlich eine Qualifikations- bzw. Kompetenzsteigerung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu erwarten ist.

Betrachtet man die rechtlichen Grundlagen dieser geförderten Bildungsmöglichkeiten, so bestehen diese weitgehend aus Regelungen, die die individuelle Ebene des Arbeitsvertrags betreffen. Aufgrund der Förderungs- und Finanzierungsstruktur

© iStock

spielen zusätzlich auch arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen eine Rolle. Gesetzlich geregelt sind Bildungskarenz und Bildungsteilzeit (sowie auch das Fachkräftestipendium) im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz **(AVRAG)** und im Arbeitslosenversicherungsgesetz **(AlVG)**.

So kann beispielsweise für die schon länger erprobte Bildungskarenz davon gesprochen werden, dass es sich „von der Anlage her [um] eine komplexe Maßnahme [handelt], in der die Arbeitsmarktpolitik als Finanzier mit den interessierten Arbeitnehmer:innen, die die Entscheidung für die Karenz treffen, und ihren Arbeitgeber:innen, die die ‚offizielle' Zustimmung zu dieser Freistellung geben müssen, verbunden wird."[3]

Für die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen ergeben sich durch diese Konstruktion zunächst kaum Anknüpfungspunkte. Von der rechtlichen Basis her sind Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats auf den ersten Blick kaum vorhanden. Doch diese Perspektive lässt sich erweitern.

Geht es nach Arbeitgeber:innen sowie nach den Konzepten von Unternehmensberater:innen, Organisationsentwickler:innen und Managementexpert:innen, steht die hohe Bedeutung von gut ausgebildeten und sich auch (laufend) weiterbildenden Mitarbeiter:nnen für den Unternehmenserfolg außer Frage. In der Praxis sieht der Umgang seitens der Personalabteilungen und Vorgesetzten mit Weiterbildungsfragen allerdings oft anders aus. Kurzfristiges, marktabhängiges Agieren unter Kostendruck überwiegt häufig gegenüber weitsichtiger Planung und Entwicklung.

Wie auch immer die konkrete Situation im Unternehmen aussieht, das Thema **Personalentwicklung kann der Betriebsrat aufgreifen, um die Weiterbildungsplanung insgesamt mitzugestalten**. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit kann dabei als zusätzliche Möglichkeit für bildungsinteressierte Arbeitnehmer:innen betrachtet werden, wobei diesen auch entsprechender Spielraum für die inhaltliche und zeitliche Gestaltung eingeräumt werden sollte. Die Hauptverantwortung für unmittelbar betriebsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen ist aber nach wie vor bei dem oder der Arbeitgeber:in einzumahnen und zwar sowohl hinsichtlich der Finanzierung als auch des zeitlichen Rahmens – eben als Teil der betrieblichen Personalentwicklung, die in der Arbeitszeit angesiedelt ist.

---

3 Lorenz Lassnigg et al.: Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009. Projektbericht. Wien 2011: IHS, S. 9.

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen dafür sind im Folgenden kurz dargestellt.

- **Informationsrechte:** Nach § 94 Abs 1 Z 1 ArbVG hat der oder die Betriebsinhaber:in den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zu informieren.
  Dabei handelt es sich um eine Informationspflicht der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers, der er oder sie von sich aus und nicht erst auf Anfrage des Betriebsrates nachkommen muss, zum ehestmöglichen Zeitpunkt, und zwar schon im Stadium der Planung. Weiters hat der Betriebsrat auch Informationsrechte im Zusammenhang mit Förderungen von Personalentwicklungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand.

- **Beratungs- und Vorschlagsrechte:** Nach § 94 Abs 1 Z 2 ArbVG hat der Betriebsrat das Recht, „Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten."

- **Mitwirkungsrechte – Personalentwicklung:** Nach § 94 Abs 1 Z 6 ArbVG hat der Betriebsrat das Recht, „an der Verwaltung betriebseigener Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen." Über Art und Umfang der Teilnahme kann eine BV abgeschlossen werden, wobei es sich um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG Abs 1 Z 5 handelt. Bei diesem Gesetzestext ist zu beachten, dass die Begriffe „Verwaltung" und „Schulungs- und Bildungseinrichtungen" weiter zu interpretieren sind und zwar im Sinne von „Mitgestaltung" und „Maßnahmen der betrieblichen Personalentwicklung".

- § 94 Abs 1 Z 3 ArbVG sieht die Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen vor. Über Art und Umfang der Mitwirkung kann gemäß § 97 Abs 1 Z 19 ArbVG eine freiwillige BV abgeschlossen werden.

- Das bedeutet, dass der Betriebsrat – ausgenommen im Zusammenhang mit einem Sozialplan – nicht erzwingen kann, dass der Betrieb oder das Unternehmen solche Einrichtungen oder Maßnahmen überhaupt schafft. Bestehen aber solche Einrichtungen oder Maßnahmen, kann er erzwingen, an der Verwaltung teilzunehmen.

SPEZIELLE HINWEISE ZUR MITGESTALTUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN FÜR BILDUNGSKARENZ

- Ausgehend von dem Problem, dass bei der Inanspruchnahme von Bildungskarenz kein Kündigungsschutz besteht, kann der Betriebsrat versuchen mit dem oder der Arbeitgeber:in eine schriftliche Kündigungsverzichtserklärung zu vereinbaren. (Beratungs- und Vorschlagsrecht gemäß § 94 Abs 1 Z2 ArbVG, siehe Seite 24)

- Zeiten der Bildungskarenz werden für die Berechnung des 13. und 14. Monatsgehalts nicht herangezogen, sodass Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig gekürzt werden. Hier sind günstigere Vereinbarungen möglich. Mit Bezugnahme auf die allgemeine Förderung der betrieblichen Weiterbildung hat der Betriebsrat hier bessere Verhandlungsmöglichkeiten als die einzelnen Arbeitnehmer:innen.

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 ist 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 Karenzgeld) für Personen mit vollendetem 45. Lebensjahr.[4]

4 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.

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 oder der Arbeitgeber:in von drei auf ein Jahr.
- Möglichkeit, die Bildungskarenz in unterschiedlichen zeitlichen Varianten zu absolvieren („Splitting“), das heißt entweder durchgehend in einem Jahr oder in mehreren Teilen zu je drei Monaten (innerhalb von vier Jahren).
- Verlängerung des Zeitraums, nach dem eine weitere Bildungskarenz bei dem oder der selben Arbeitgeber:in in Anspruch genommen werden kann, von drei auf vier Jahre.

2009 – im Zuge der „Bildungskarenz Plus“ als Maßnahme in der Wirtschaftskrise – zunächst befristet bis Ende 2011, mittlerweile unbefristet übernommen

- Weitere Reduktion der erforderlichen Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer bei dem oder der selben Arbeitgeber:in von einem auf ein halbes Jahr.
- Reduktion der Mindestdauer der Bildungskarenzteile von drei auf zwei Monate. (Damit kann die Bildungskarenz innerhalb von vier Jahren auch in Teilen zu je mindestens zwei Monaten absolviert werden.)

2013 – Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium

Im Juli 2013 wird die Möglichkeit der Bildungsteilzeit bei Bezug eines Bildungsteilzeitgeldes und der Gewährung eines Fachkräftestipendiums eingeführt.

2015

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

2016

Der AMS-Verwaltungsrat beschließt die Wiedereinführung des Fachkräftestipendiums, indem die erforderliche Mittelausstattung für die Jahre 2017 und 2018 verankert wird.
Mittlerweile wurde das Fachkräftestipendium mehrfach verlängert. Derzeit werden Ausbildung gefördert, die spätestens bis zum 31.12.2023 beginnen.

2023

Start des Pflegestipendiums als Teil der von der Bundesregierung angekündigten Pflegereform. Bezieher:innen erhalten mindestens EUR 1.400,– monatlich zur Deckung der Lebenshaltungskosten.

MUSTER-VEREINBARUNG

zwischen

Firma (Arbeitgeber:in): .....

Firmenadresse: .....

und

Frau oder Herr (Arbeitnehmer:in): .....

die oder der in diesem Betrieb seit ..... beschäftigt ist, wird für die Inanspruchnahme der Bildungskarenz nachstehende Vereinbarung getroffen:

1. Das Arbeitsverhältnis wird für die Zeit vom ..... bis ..... karenziert. Das bedeutet, dass es aufrecht bleibt, aber die gegenseitigen Rechte und Pflichten (z. B. Entgeltzahlung, Urlaub, Arbeitspflicht) ruhen. Bedingung für die Karenzierungsvereinbarung ist der Bezug von Weiterbildungsgeld gemäß § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz. Wird kein Weiterbildungsgeld bezahlt, wird diese Vereinbarung nicht wirksam. Wird die Bezahlung des Weiterbildungsgeldes vor dem vereinbarten Endtermin der Karenzierung eingestellt, hat Frau oder Herr (Arbeitnehmer:in) ..... das Recht die Beendigung der Karenz (bzw. des laufenden Karenzteils) vorzeitig geltend zu machen.

2. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird, wird die Rückkehr auf den derzeitigen Arbeitsplatz zugesichert.

3. Während der Bildungskarenz verzichtet der Arbeitgeber auf die Ausübung seines Kündigungsrechts.

Ort ..... Datum .....

....

Unterschrift (Arbeitnehmer:in) Unterschrift (Arbeitgeber:in)

JETZT MITGLIED WERDEN!

☐ Frau ☐ Herr ☐ Divers ☐ .....

Titel .....

Familienname.....

Vorname .....

Geburtsdatum |_|_|_|_|_|_|_|_|

Straße/Haus-Nr. .....

PLZ/Wohnort.....

Telefonisch erreichbar .....

E-Mail.....

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

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität).....

Dienstort .....

Anschrift.....

Branche .....

Derzeitige Tätigkeit .....

Zutreffendes bitte ankreuzen:

☐ Angestellte:r ☐ Arbeiter:in ☐ Lehrling/.....Lj. ☐ Schüler:in

☐ Student:in ☐ Werkvertrag ☐ Zeitarbeitskraft ☐ Freier Dienstvertrag

☐ Zweitmitgliedschaft ☐ geringfügig beschäftigt

Höhe des monatlichen Beitrages: **EUR** |_|_|_|_|_| **BEITRITTSMONAT/-JAHR:** |_|_|_|_|_|_|

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

☐ 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.

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **BETRIEBSABZUG**

Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung 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.

☐ **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.

☐ monatlich ☐ alle 2 Monate ☐ jedes Quartal ☐ 1/2 jährlich
☐ jährlich (Schüler-/Student:innen, Zweitmitgliedschaft)

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 von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

IBAN _____ **BIC** _____

.....
Datum/Unterschrift

Ich bestätige, nachstehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

.....
Datum/Unterschrift

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Service-Hotline: +43 (0)5 0301,
E-Mail: service@gpa.at, ZVR 576439352, CID: AT48ZZZ00000006541

WerberIn-Mitgliedsnummer: .....

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

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

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits 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) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301, E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0, E-Mail: oegb@oegb.at
Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter: **datenschutzbeauftragter@oegb.at**.

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an: **Gewerkschaft GPA,** Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

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

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

www.gpa.at

GUTE ARBEIT!

mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT