



BILDUNGSKARENZ UND -TEILZEIT

Alle Informationen
auf einen Blick

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



INHALT

AUTORINNEN	3
VORWORT	4
BILDUNGSKARENZ – DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE	6
BILDUNGSTEILZEIT	16
FACHKRÄFTESTIPENDIUM	20
ANHANG	22

IMPRESSUM

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

Redaktion: Alexander Pichler, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

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

Bilder/Fotos: iStock, Daniel Novotny, Michael Mazohl

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Februar 2021



AUTORINNEN



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.



Mag.ª Isabel Koberwein

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

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der AutorInnen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der AutorInnen 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 ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen von Nutzen. Die ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, für eine bestimmte Zeit aus dem Arbeitsalltag auszusteigen bzw. ihre Arbeitszeit zu reduzieren. So kann beispielsweise eine abgebrochene Ausbildung abgeschlossen oder ein zweiter Bildungsweg eingeschlagen werden. Eine solche Investition in die berufliche Zukunft wird durch das Weiterbildungsgeld bzw. das Bildungsteilzeitgeld erheblich erleichtert. Die Seite der Unternehmen profitiert gleichzeitig durch besser ausgebildete Beschäftigte. Gerade angesichts des durch die Digitalisierung veränderten Qualifikationsbedarfes ergeben sich damit wichtige Wettbewerbsvorteile.

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 den Beschäftigten bei der Inanspruchnahme mehr Sicherheit geben würde.

Ein wichtiges Instrument ist auch das Fachkräftestipendium. Personen die eine Fachausbildung anstreben und bislang keine Qualifikation über Fachhochschulniveau aufweisen, erhalten durch diesen Weg die Möglichkeit, eine Ausbildung in einer Branch mit Fachkräftemangel zu absolvieren. Derzeit werden Ausbildungen gefördert, die spätestens am 31.12.2022 beginnen. Die Gewerkschaft GPA setzt sich 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 Fachkräftestipendium und liefert damit eine kompakte Übersicht. Durch einen Überblick zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates und eine Mustervereinbarung wird diese abgerundet.



Barbara Teiber, MA

Vorsitzende

BILDUNGSKARENZ – DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE

WER KANN EINE BILDUNGSKARENZ IN ANSPRUCH NEHMEN?

Bildungskarenz können alle ArbeitnehmerInnen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter, in Anspruch nehmen. Auch für Freie DienstnehmerInnen besteht die Möglichkeit einer Bildungskarenz.

Für die Gewährung der Bildungskarenz müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer:** Der/Die ArbeitnehmerIn muss seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bei dem/der selben ArbeitgeberIn beschäftigt sein. Abweichend davon reichen in Saisonbetrieben 3 Monate.
- **Anspruch auf Arbeitslosengeld:** Um während der Bildungskarenz „Weiterbildungsgeld“ zu erhalten, muss der/die ArbeitnehmerIn zum Bezug von Arbeitslosengeld anspruchsberechtigt sein.
- **Einverständnis des/der Arbeitgebers/in:** Der/Die ArbeitnehmerIn braucht für eine Bildungskarenz das Einverständnis des/der Arbeitgebers/in in Form einer schriftlichen Vereinbarung (siehe Mustervereinbarung auf S. 27). Der/Die ArbeitgeberIn muss der Dauer und dem Zeitpunkt der Bildungskarenz zustimmen. Üblicherweise sind auch Art bzw. Inhalt der Weiterbildungsmaßnahme Gegenstand des Einverständnisses.
- Aus einer **geringfügigen Beschäftigung** heraus besteht, aufgrund fehlender arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung, kein Anspruch auf den Bezug von Weiterbildungsgeld.
- **Freie DienstnehmerInnen** haben auch Anspruch auf Weiterbildungsgeld, wenn sie eine vergleichbare Vereinbarung treffen. Das erfordert, dass die Karenzierung für Bildungszwecke erfolgt und sie die Mindestbeschäftigungsdauer erfüllen.

- 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 Bildungskarenz kann für mindestens zwei und längstens zwölf Monate vereinbart werden. Innerhalb von vier Jahren kann die Bildungskarenz auch in Teilen absolviert werden, wobei jeder Teil mindestens zwei Monate umfassen muss.
- **Ausbildungsfreie Zeiten:** Weiterbildungsfreie Zeiten während der Bildungskarenz sind nur in Ausnahmefällen zulässig und zu begründen. Anerkannt werden etwa die Anreise vom Wohnort zum Bildungsort, die für die Rückkehr an den Wohnort benötigte Nachlaufzeit oder auch Ferienzeiten. Für vorlesungsfreie Zeiten während eines Studiums gebührt beispielsweise Weiterbildungsgeld, da dieser Zeitraum zur Ausbildung dazugehört.
- **Vor- und Nachbereitungszeiten:** Das Weiterbildungsgeld gebührt bei einer durchgehenden Bildungskarenz von einem Jahr in der Zeit der Vor- bzw. Nachbereitung im Höchstausmaß von jeweils vier Wochen. Wird die Bildungskarenz in Teilen in Anspruch genommen, so steht in jedem Karenzteil für Vor- bzw. Nachbereitungszeiten jeweils höchstens eine Woche zur Verfügung.
- 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.
- **Beginn und Ende der Bildungskarenz** müssen im Wesentlichen mit Beginn und Ende der Bildungsmaßnahme(n) übereinstimmen. (Inwieweit Vorlaufzeiten bzw. ausbildungsfreie Zeiten akzeptiert werden, ist mit dem/der AMS-BeraterIn 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 wie der nicht ausgeschöpfte Teil der Bildungskarenz.

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

- 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.).
- Für die Bildungskarenz werden nur Bildungsmaßnahmen anerkannt, für die ein Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung schriftlich nachgewiesen werden kann.
- Hier gilt eine Sonderregelung für Eltern mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum 7. Lebensjahr, für die keine geeignete Betreuungsmöglichkeit besteht; für diese genügt der Nachweis von 16 Wochenstunden Aus- bzw. Weiterbildung.
- Bei Besuch einer Fachhochschule, Universität bzw. eines Kollegs oder vergleichbaren Ausbildungslehrganges wird das Erfordernis eines zeitlichen Aufwands für Bildungs- und Lernzeiten im Ausmaß von 20 Wochenstunden grundsätzlich als erfüllt angesehen. Allerdings sind Erfolgsnachweise nachzuliefern (siehe unten).
- Auch 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.
- **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 Bildungskarenz zu erbringen. Ist das Semester bereits vor Ablauf von sechs Monaten Weiterbildungsgeldbezug beendet, so ist der Leistungsnachweis zu diesem Zeitpunkt zu verlangen. 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 bzw. 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.
- **Kann der Nachweis nicht erbracht werden,** so ist dem/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/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 2021). Das Weiterbildungsgeld wird für die vereinbarte Zeit der Bildungskarenz vom Arbeitsmarktservice ausbezahlt, und zwar innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren maximal zwölfmal.
- Link zum AMS Anspruchsrechner:
<https://ratgeber.ams.at/cgi-bin/expert/enb.cgi?SHOWMODE=1&WIZARD=MBGUSER&TRAEGER=DEFAULT&BEREICH=AMS&FORTSCHRITT=5>
- Zuverdienst: Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld dürfen ArbeitnehmerInnen in Bildungskarenz bis zur Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2021 monatlich EUR 475,86) dazu verdienen, auch bei der/dem selben ArbeitgeberIn, bei dem sie karenziert sind. Mit einer zusätzlichen geringfügigen Beschäftigung sind auch die arbeitsrechtlichen und gesetzlichen Ansprüche, wie zum Beispiel auf Sonderzahlungen und Urlaub, gewährleistet.
- Weiterbildungsgeld, das vom AMS bereits ausbezahlt wurde, muss grundsätzlich nicht zurückgezahlt werden. Ein etwaiger Abbruch der Bildungskarenz sollte aber umgehend dem/der zuständigen AMS-BetreuerIn gemeldet werden, weil für folgende Raten eine Rückzahlung sehr wohl erforderlich werden könnte.

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 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, wie wenn man ganzjährig beschäftigt gewesen wäre.

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?

- ArbeitnehmerInnen 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/der ArbeitgeberIn 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/der ArbeitgeberIn keine Kosten.
- Im Krankheitsfall erfolgt die Krankmeldung an das AMS. Die Ansprüche auf Weiterbildungsgeld laufen – wie etwa auch bei einem Krankenstand während Arbeitslosigkeit – weiter. Im Falle eines längeren Krankenstandes endet die Bildungskarenz dennoch nach der vereinbarten Dauer.

KÖNNEN BILDUNGSMASSNAHMEN AUCH IM AUSLAND ABSOLVIERT WERDEN?

- Die Bildungskarenz basiert – im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit – auf einem aufrechten Dienstverhältnis, weshalb der/die ArbeitnehmerIn 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 auf eine Bildungskarenz im Ausland und gewährt somit den Bezug des Weiterbildungsgeldes, ist man, wie bei einem Urlaubsaufenthalt, auch krankenversichert.
- Grundsätzlich gilt dabei, dass der/die ArbeitnehmerIn bei derselben österreichischen Krankenkasse versichert ist wie vor dem Antritt der Karenz (also zum Beispiel bei der ÖGK etc.). Je nach Land bzw. Region sind jedoch aufgrund unterschiedlicher Abkommen verschiedene Rahmenbedingungen zu beachten:
 - In den Ländern der Europäischen Union und den EWR-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz) funktioniert der Arztbesuch wie in Österreich mit e-card oder auch mittels der Europäischen Krankenversicherungskarte EKVK, die sich auf der Rückseite der e-card befindet. Es sollten ÄrztInnen aufgesucht werden, die in ihrem Land einen Vertrag mit der jeweiligen Krankenkasse haben, das ist vor Ort feststellbar.
 - In den „Vertragsstaaten“ Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro und Türkei gilt die EKVK nicht. Stattdessen ist das jeweils vorgegebene Formular, der Auslandsbetreuungsschein, zu verwenden. Da die Ausstellung dieser Formulare üblicherweise dem/der DienstgeberIn obliegt, ist bei Inanspruchnahme der Bildungskarenz das Formular beim AMS erhältlich. Es kann auch die zuständige Krankenkasse direkt kontaktiert werden. Der Auslandsbetreuungsschein soll frühestens 14 Tage vor dem Antritt der Bildungskarenz beantragt werden. Im Ausland ist er dann gegen einen dort gültigen Behandlungsschein einzutauschen.
 - 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. Die entsprechenden Angebote gibt es bei vielen Reiseveranstaltern oder am privaten Versicherungsmarkt.

WO UND WIE KANN BILDUNGSKARENZ BEANTRAGT WERDEN?

- Wenn mit dem/der DienstgeberIn eine Bildungskarenz vereinbart wurde, kann frühestens drei Wochen vor Beginn der geplanten Bildungskarenz beim AMS der Antrag auf Zuerkennung des Weiterbildungsgeldes gestellt werden.
- Da das Weiterbildungsgeld frühestens ab dem Tag der Antragstellung zuerkannt, jedoch nicht rückwirkend gewährt wird, sind noch weitere Fristen zu beachten, die mit dem/der AMS-BeraterIn zu klären sind.
- Die Beantragung ist allerdings nur in Form persönlicher Vorsprache bei der jeweils zuständigen regionalen Geschäftsstelle (Wohnbezirk) des AMS möglich – es sei denn, man ist NutzerIn eines „eAMS-Kontos“.
- Alle Informationen zu Möglichkeiten der elektronischen Beantragung online unter <https://www.e-ams.at/eams-sfa-account/p/index.jsf>
- Zum persönlichen Termin im Zuge der Antragstellung sollte nach Möglichkeit das Formular zur Bestätigung der Bildungskarenz durch den/die ArbeitgeberIn – ausgefüllt und unterschrieben – mitgebracht werden.

Das Antragsformular ist auf der AMS-Homepage erhältlich:

http://www.ams.at/docs/001_avrag_11.pdf

- 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/die karenzierte ArbeitnehmerIn 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/die ArbeitgeberIn, 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 AIVG). 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/die ArbeitgeberIn 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/die DienstnehmerIn möglich.
- Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn 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/die ArbeitnehmerIn 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 Urlaubersatzleistung 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/die ArbeitnehmerIn 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 20.03., 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 AIVG).
- 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.

BILDUNGSTEILZEIT

Seit 1. Juli 2013 besteht für ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, in sogenannte „Bildungsteilzeit“ zu gehen. Es handelt sich dabei neben der Bildungskarenz um ein zusätzliches Modell der Weiterbildungsförderung. Mit der Bildungsteilzeit können ArbeitnehmerInnen 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. Man kann also nicht 20 Stunden arbeiten, einen Monat auf 40 Stunden erhöhen, und dann wieder auf 20 Stunden zu reduzieren, um Bildungsteilzeitgeld zu beziehen. Das Gesetz verlangt, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit während der sechs Monate (drei Monate für Saisonbeschäftigte) vor der Herabsetzung gleich hoch gewesen sein muss. Das bezieht sich auf die vertraglich vereinbarte individuelle wöchentliche Normalarbeitszeit. Überstunden sind nicht Teil der Normalarbeitszeit und 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 0,84 täglich. Wird die Wochenarbeitszeit z. B. um 20 Stunden reduziert, gebühren täglich EUR 16,80 bzw. monatlich EUR 504,-.

Der Bezug des Bildungsteilzeitgeldes ist steuerfrei.

- Wie bei der Bildungskarenz bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. 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 gibt es 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.
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 letzten 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen bereits vier ArbeitnehmerInnen und bei Betrieben mit mehr als 50 ArbeitnehmerInnen 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.
- Im Falle eines Studiums sind zwei Semesterwochenstunden oder 4 ECTS-Punkte anzuweisen.



FACHKRÄFTE- STIPENDIUM

Das Fachkräftestipendium ermöglicht Personen eine Fachausbildung in einer Branche mit Fachkräftemangel, die bislang über keine Qualifikation über Fachhochschulniveau verfügen. Gefördert werden aktuell Ausbildungen, die spätestens am 31.12.2022 beginnen. Damit laufen Fachkräftestipendien derzeit bis längstens Ende 2025.

DAS GESETZ SIEHT FOLGENDE ECKPUNKTE VOR:

- Voraussetzung für die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist eine vorangehende, voll versicherungspflichtige, unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit im Ausmaß von vier Jahren und innerhalb der letzten 15 Jahre.
- Die bisherige Qualifikation darf nicht über Fachhochschulniveau liegen.
- Die Antragstellung hat persönlich beim AMS zu erfolgen und eine Beratung ist in Anspruch zu nehmen. 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 in der Kategorie Gesundheit, Pflege und Sozialberufe.

- Die Ausbildung muss einen Abschluss ermöglichen und bis spätestens 31.12.2022 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 1.000,48, Wert 2021). Außerdem besteht während des Bezugs Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Ein Nebenverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze (EUR 475,86 monatlich, Wert 2021) 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 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.

ANHANG

MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS BEI BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Dem Kerngedanken nach handelt es sich bei Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium um die Förderung von Bildungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen, also um die Förderung von beruflicher Weiterbildung.

Während das Fachkräftestipendium zum Teil auf eine grundlegende berufliche Neuorientierung abzielt, besteht im Falle von Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit eine Besonderheit der Förderung in der „Karenzierung“ bzw. der geförderten Reduktion der Arbeitszeit. Dadurch soll dem/der ArbeitnehmerIn während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses das Absolvieren zeitlich aufwendiger Bildungsmaßnahmen erleichtert werden.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Bildungsmaßnahme mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart sein muss, dieser/diesem aber durch die Bildungsmaßnahme keine Kosten entstehen. In der Zeit der Bildungskarenz entfallen für den/der ArbeitgeberIn 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/der ArbeitnehmerIn 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 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 [...] eine komplexe Maßnahme [handelt], in der die Arbeitsmarktpolitik als Finanzier mit den interessierten ArbeitnehmerInnen, die die Entscheidung für die Karenz treffen, und ihren ArbeitgeberInnen, die die ‚offizielle‘ Zustimmung zu dieser Freistellung geben müssen, verbunden wird.“¹

Für die betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberInnen sowie nach den Konzepten von UnternehmensberaterInnen, OrganisationsentwicklerInnen und ManagementexpertInnen, steht die hohe Bedeutung von gut ausgebildeten und sich auch (laufend) weiterbildenden MitarbeiterInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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/der ArbeitgeberIn einzumachen und zwar sowohl hinsichtlich der Finanzierung als auch des zeitlichen Rahmens – eben als Teil der betrieblichen Personalentwicklung, die in der Arbeitszeit angesiedelt ist.

1 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/die BetriebsinhaberIn den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zu informieren.

Dabei handelt es sich um eine Informationspflicht des/der Betriebsinhabers/in, der er/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. 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/der ArbeitgeberIn 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. Monatsgehalt 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 ArbeitnehmerInnen.

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 ArbeitnehmerInnen 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.²

² Die ursprüngliche Idee für die Bildungskarenz stand im Zusammenhang mit Bemühungen um die Flexibilisierung der Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen. Hier war die Maßnahme aber nicht erfolgreich, da ältere ArbeitnehmerInnen 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-TeilnehmerInnen.
- Reduktion der erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer bei dem/der ArbeitgeberIn 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/der selben ArbeitgeberIn 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/der selben ArbeitgeberIn 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 31.12.2022 beginnen.

MUSTER-VEREINBARUNG

zwischen

Firma (ArbeitgeberIn):

Firmenadresse:

und Frau/Herr (ArbeitnehmerIn):

die/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/Herr (ArbeitnehmerIn) 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)

am

.....

Unterschrift (ArbeitnehmerIn)

.....

Unterschrift (ArbeitgeberIn)

GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301

GEWERKSCHAFT GPA
Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Fax: +43 (0)5 0301
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

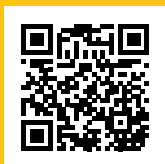
GPA Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

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/mitglied-werden

**OO GUTE
ARBEIT!**