

- ▶ **Bildungskarenz**
- ▶ **Bildungsteilzeit**
- ▶ **Fachkräftestipendium**



Autoren



Mag. Thomas Kreiml

Mitarbeiter in der GPA-djp Bildungsabteilung



Dr. David Mum

leitet die Grundlagenabteilung im Geschäftsbereich Grundlagen der GPA-djp. Er ist vorrangig mit den Themen Sozialpolitik, Verteilungspolitik, Betriebliche Altersvorsorge und Politische Ökonomie befasst.

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Redaktion: Sabine Wochner; GPA-djp Grundlagenabteilung

Layout: GPA-djp Marketing, Anita Schnedl

Fotos: Fotolia, GPA-djp, Nurith Wagner-Strauss, David Payr

DVR 0046655, ZVR 576439352

Stand: Februar 2014



Vorwort

Die Bildungskarenz erfreut sich immer größerer Popularität. ArbeitnehmerInnen bekommen die Möglichkeit, einige Zeit aus dem Arbeitsalltag auszusteigen und sich weiter zu entwickeln, indem sie eine Ausbildung beginnen oder abschließen.

Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen profitieren beide von der österreichischen Regelung zur Bildungskarenz. Seit 2008 wurden die Anspruchsvoraussetzungen erleichtert, was maßgeblich dazu beigetragen hat, dass mehr KollegInnen dieses Angebot nutzen können. 2013 bezogen bis in den September durchschnittlich über 9.000 Personen Weiterbildungsgeld während einer Bildungskarenz. Vor fünf Jahren waren es nur 2.621 Personen.

Mit Juli 2013 stehen ArbeitnehmerInnen in Österreich zwei weitere Fördermaßnahmen für Weiterbildungsaktivitäten zur Verfügung. Zum einen ist dies das neue Modell der Bildungsteilzeit. Diese ermöglicht es, statt sich karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu reduzieren und neben der beruflichen Tätigkeit eine Ausbildung zu absolvieren. Dafür gibt es ein Bildungsteilzeitgeld.

Die andere neue Weiterbildungsförderung ist das Fachkräftestipendium. Dieses richtet sich an gering qualifizierte Personen, die eine Fachausbildung anstreben, die nicht berufsbegleitend absolviert werden kann.

Diese Broschüre gibt einen Überblick über die Anspruchsvoraussetzungen, die Dauer und Höhe der verschiedenen Leistungen. Ich wünsche viel Freude beim Lesen.

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Inhalt

Bildungskarenz – die wichtigsten Eckpunkte	5
Wer kann eine Bildungskarenz in Anspruch nehmen?	5
Für welchen Zeitraum kann Bildungskarenz vereinbart werden?	6
Was gilt als Bildungsmaßnahme für die Bildungskarenz in Anspruch genommen werden kann?	7
Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung in der Bildungskarenz?	9
Wie wird Weiterbildungsgeld besteuert?	9
Wie ist man während der Bildungskarenz versichert und wie sieht es mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen (Sonderzahlungen etc.) aus?	10
Können Bildungsmaßnahmen auch im Ausland absolviert werden?	11
Wo und wie kann Bildungskarenz beantragt werden?	12
Wie geht es nach Ablauf der Bildungskarenz weiter?	13
Wie sieht es mit Übergängen oder Kombinationen von Eltern- und Bildungskarenz aus?	14
Bildungskarenz und Altersteilzeit	14
Bildungsteilzeit.....	15
Fachkräftestipendium.....	18
Anhang	21
Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei betrieblicher Weiterbildung	21
Spezielle Hinweise zur Mitgestaltung der Rahmenbedingungen für Bildungskarenz	24
Bisherige Entwicklungen	24
Informationsmaterialien	26
Mustervereinbarung	28

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. Seit April 2011 besteht diese Möglichkeit auch für Freie DienstnehmerInnen.

Für die Gewährung der Bildungskarenz müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Mindest- bzw. Vorbeschäftigungsdauer:** Der/Die ArbeitnehmerIn muss seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein. Für Beschäftigte in Saisonbetrieben gilt hier eine Sonderregelung!
- **Anspruch auf Arbeitslosengeld:** Um während der Bildungskarenz „Weiterbildungsgeld“ zu erhalten, muss der/die ArbeitnehmerIn zum Bezug von Arbeitslosengeld anspruchsberechtigt sein!
- **Einverständnis des Arbeitgebers:** Der/Die ArbeitnehmerIn braucht für eine Bildungskarenz das Einverständnis des Arbeitgebers in Form einer schriftlichen Vereinbarung (siehe Muster-Vereinbarung auf S. 24). Der Arbeitgeber 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 GILT 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 (zB 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 Gesamtvolumen 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 noch 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 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 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 (zB Wirtschaftstreuhandler, Steuerberater etc.), die sich in einen Seminaranteil (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 2013). Das Weiterbildungsgeld wird für die vereinbarte Zeit der Bildungskarenz vom Arbeitsmarktservice ausbezahlt, das heißt innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren maximal zwölfmal.
- Internetseite zur Berechnung des Arbeitslosengeldes:
<http://ams.brz.gv.at/ams/alrech/>
- Zuverdienst: Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld dürfen ArbeitnehmerInnen in Bildungskarenz bis zur Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2013 monatlich EUR 386,80) dazu verdienen, auch beim selben Arbeitgeber, 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 besondere Progressionsvorbehalt anzuwenden (§3 Abs. 2 EStG 1988). Dabei werden die Einkünfte, die außerhalb des Zeitraumes des Bezuges 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.
- Für die Pensionsversicherung werden die Zeiten der Bildungskarenz genauso wie solche des Bezuges von AMS-Leistungen angerechnet. Personen, die vor dem 1.1.1955 geboren sind, erwerben Ersatzzeiten in die Pensionsversicherung. Personen, die nach dem 31.12.1954 geboren sind, erwerben Beitragszeiten in der Pensionsversicherung.
- 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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber 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, dann besteht auch Krankenversicherung (wie bei einem Urlaubsaufenthalt).
- Grundsätzlich gilt dabei, dass der/die ArbeitnehmerIn bei derselben österreichischen Krankenkasse versichert ist wie vor dem Antritt der Karenz (also zum Beispiel WGKK 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, Kroatien, 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 Dienstgeber obliegt, ist bei Inanspruchnahme der Bildungskarenz das Formular beim AMS erhältlich. Es kann auch die zuständige Gebietskrankenkasse 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 WGKK wird höchstens ein Kostenersatz von 80 Prozent jener Kosten gewährt, die der WGKK bei Durchführung einer vergleichbaren Krankenbehandlung in Österreich entstanden wären.

Die WGKK 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 Dienstgeber 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 Arbeitgeber – 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 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 Arbeitgeber jedoch aufgrund einer geplanten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz erfolgen, kann diese gemäß § 15 Abs. 1 AVRAG beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden („Motivanfechtung“). 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, zB 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 ist derzeit noch direkt im Anschluss an eine Elternkarenz möglich. Dies gilt im Rahmen einer Übergangsregelung für Geburten vor 2017. Danach muss man vor Antritt der Bildungskarenz ununterbrochen 6 Monate im selben Dienstverhältnis arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (§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 das 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 die letzten 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 0,76 täglich. Wird die Wochenarbeitszeit zB um 15 Stunden reduziert, gebühren täglich EUR 11,40 bzw. monatlich EUR 342,-.

Bei Reduktion der Arbeitszeit um die Hälfte der Normalarbeitszeit (20 Stunden) monatlich EUR 456,-, bei Reduktion der Arbeitszeit um ein Viertel monatlich EUR 228,-. Der Bezug des Bildungsteilzeitgeldes ist steuerfrei. Das Bildungsteilzeitgeld wird erstmals im Jahr 2015 valorisiert.

- 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.

Fachkräftestipendium

Eine weitere neue Form der Förderung von Weiterqualifizierung ist das ebenfalls mit 1. Juli 2013 eingeführte Fachkräftestipendium. Stipendien gab es bislang unter gewissen Voraussetzungen nur für Studierende, die zuvor berufstätig waren.

Das Fachkräftestipendium erweitert die Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene auf Fachausbildungen. Dadurch soll der Mangel an Facharbeitskräften und Pflegekräften reduziert werden. Für das Fachkräftestipendium sind jährlich EUR 25 Mio. budgetiert.

Das Gesetz sieht hier folgende Eckpunkte vor:

- Das Fachkräftestipendium wird gewährt, wenn eine Fachkräfteausbildung vom AMS als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingeschätzt wird.
- Das Stipendium wird nur für Vollzeitausbildungen (mit formalem Bildungsabschluss) gewährt, die nicht berufsbegleitend absolviert werden können. Eine tertiäre Ausbildung wird nicht gefördert (Universitäts-/FH-Studium).
- Das Stipendium gebührt für die Dauer der Teilnahme einer Ausbildung, jedoch maximal 3 Jahre.
- Zielgruppe sind gering und mittel qualifizierte ArbeitnehmerInnen (Karenzierung) und Arbeitslose (Qualifikation unter Fachhochschulniveau, zB AHS-Matura).
- 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.
- Vor Antritt des Stipendiums ist ein Karriereberatung in Anspruch zu nehmen oder die bestandene Aufnahmeprüfung bzw. Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen nachzuweisen.

- Das Stipendium wird nur gewährt, wenn das AMS eine hohe Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Bildungsabschlusses feststellt und Bedarf der Ausbildung am Arbeitsmarkt gegeben ist. Die Ausbildungskosten werden vom AMS nicht übernommen. Man sollte sich über Landesförderungen erkundigen.
- Das Stipendium wird in Höhe der Ausgleichszulage gewährt. Es besteht Pensions- und Krankenversicherung (nur Sachleistung). Ein Nebenverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist möglich.
- Nachweis der bestandenen Aufnahmeprüfung oder der Erfüllung der sonstigen Aufnahmevoraussetzungen, oder wenn keine solchen Aufnahmebedingungen bestehen, die Absolvierung einer Bildungs- und Karriereberatung sowie die Glaubhaftmachung der Eignung
- Nachweis der Ausbildungsfortschritte
- Antragsstellung muss über das Arbeitsmarktservice erfolgen. Zustimmung des AMS ist Voraussetzung. Es besteht kein Rechtsanspruch.

AMS Bundesrichtlinie

- Möglich sind Vollzeitausbildungen mit einem formalen Bildungsabschluss. Diese müssen mindestens 3 Monate dauern und durchschnittlich mindestens 20 Wochenstunden dauern.
- Personen die in Kurzarbeit sind oder die bereits einen Pensionsanspruch haben, wird kein FKS gewährt.
- Eine Kombination aus vorangehender Bildungskarenz und anschließendem FKS ist möglich. Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gebühre kein FKS.
- Es gibt eine Liste an förderbaren Ausbildungen, bei diesen wird daher von der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit ausgegangen.

- Alle 6 Monate ist entweder der Ausbildungsfortschritt oder eine mindestens 75%ige Teilnahme nachzuweisen. Wenn dies nicht nachgewiesen wird ist das FKS seit dem letzten Prüfungstermin zurückzuzahlen. Ein negativer Abschluss zieht keine Rückforderung nach sich.
- Ausbildungsfreie Zeiten wie Ferien oder Prüfungsvorbereitungen bis zu 3 Monate pro Jahr sind möglich. Dauern sie länger unterbrechen sie den Bezug von FKS.
- Die Liste der förderbaren Ausbildungen findet man unter:
http://www.ams.at/_docs/001_fks_liste.pdf

Wenn man nach dem Fachkräftestipendium nicht sofort eine Beschäftigung findet, wird man meist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung beziehen können. Denn das Fachkräftestipendium gilt nicht als Leistung aus der Arbeitslosenversicherung, sondern als eine Förderung gem §35 AMSG. Das heißt, es wird keine Anwartschaft verbraucht. Die Zeit der Ausbildung muss als rahmenfristerstreckend gem §15 AIVG gelten, die mit 5 Jahren begrenzt ist.

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 Arbeitgeber vereinbart sein muss, diesem aber durch die Bildungsmaßnahme keine Kosten entstehen. In der Zeit der Bildungskarenz entfallen für den Arbeitgeber 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 beim Arbeitgeber einzumahnen und zwar sowohl hinsichtlich der Finanzierung als auch des zeitlichen Rahmens – eben als Teil der betrieblichen Personalentwicklung, die in der Arbeitszeit angesiedelt ist.

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen dafür sind im Folgenden kurz dargestellt. Sie sind der Broschüre „Personalentwicklung, Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, Soziales Audit Teil 2“ der Abteilung „Arbeit und Technik“ der GPA-djp (siehe S. 22) entnommen, in der sich noch weitere ausführliche Informationen rund um das Thema Mitbestimmung im Bereich der Personalentwicklung und betrieblichen Weiterbildung finden.

¹ Lorenz Lassnigg et al.: *Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009. Projektbericht. Wien 2011: IHS, S. 9.*

- **Informationsrechte:** Nach § 94 Abs 1 Z 1 ArbVG hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zu informieren. Dabei handelt es sich um eine Informationspflicht des Betriebsinhabers, der er 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 der/die ArbeitgeberIn eine schriftliche Kündigungsverzichtserklärung zu vereinbaren. (Beratungs- und Vorschlagsrecht gemäß § 94 Abs 1 Z2 ArbVG, siehe Seite 19)
- 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 beim Arbeitgeber 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 beim selben Arbeitgeber 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 beim selben Arbeitgeber von einem auf ein halbes Jahr.
- Reduktion der Minstdauer 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.

INFORMATIONSMATERIALIEN

Wesentliche Teile dieser Zusammenstellung von Informationen zur Bildungskarenz basieren auf schon vorhandenen Informationsmaterialien. Zu einigen Punkten ist es bei Fragen sinnvoll, diese Unterlagen nach weiteren Detailinformationen zu durchsuchen.



AK Wien

AKTUELL – Das Info-Service der AK 1/12. Recht. Bildungskarenz. Online erhältlich auf der Homepage der Arbeiterkammer Wien unter: http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d165/AKAktuell_Nr1_2012.pdf



GPA-djp Arbeit und Technik

„Personalentwicklung, Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, Soziales Audit Teil 2“, www.gpa-djp.at/gutearbeit



ÖGB Frauen

Aktuelle Gesetzesänderungen kurz und bündig. Bildungskarenz 2012. Online erhältlich auf der Homepage des ÖGB unter: <http://tinyurl.com/969tefn>



IHS – Evaluation Bildungskarenz – Lorenz Lassnigg et al.

Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009. Projektbericht.
Wien 2011, IHS, <http://www.equi.at/de/downloads/>



Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz.
Gesetze und Kommentare.

Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittwieser,
Martina Thomasberger, Wien 2007: ÖGB Verlag.

MUSTER – VEREINBARUNG:

zwischen Firma (ArbeitgeberIn)

Firmenadresse

und Frau/Herrn (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 (zB. 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)

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.

GPA-djp AnsprechpartnerInnen in ganz Österreich

Service-Hotline: 05 0301-301

GPA-djp Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Fax: 05 0301-300, eMail: service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

Für alle,
die **mehr wollen!**



www.gpa-djp.at

GPA **djp**

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER