

Bildungskarenz Neu (neue Regelungen zur Bildungskarenz mit 1.1.2008)

Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses werden immer wichtiger. Um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt noch besser gerecht zu werden, wird die Bildungskarenz als wichtiges Instrument der Weiterqualifizierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit attraktiver gestaltet. Das soll vor allem bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst das Interesse an Weiterbildung wecken.

Was ist Bildungskarenz?

ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, sich im Rahmen ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses kenzieren zu lassen, um sich weiterzubilden.

Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten

- ⇒ Bildungskarenz ist mit dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen zu vereinbaren.
- ⇒ Es besteht kein Rechtsanspruch.
- ⇒ Bildungskarenz kann nur dann angetreten werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.
- ⇒ Es muss eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr vorliegen.
- ⇒ Bildungskarenz kann in der Dauer von drei Monaten bis zu einem Jahr innerhalb von vier Jahren ab Antritt der Bildungskarenz vereinbart werden. Sie kann innerhalb dieser Rahmenfrist auch in Teilen angetreten werden, wobei ein Teil mindestens drei Monate zu dauern hat. Die Gesamtdauer der einzelnen Teile darf innerhalb der Rahmenfrist ein Jahr nicht überschreiten.
- ⇒ Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz oder des ersten Teiles der Bildungskarenz vereinbart werden.
- ⇒ In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu den Verhandlungen über die Karezierung beizuziehen.

- ⇒ Nach Ende der Bildungskarenz haben ArbeitnehmerInnen das Recht, in der gleichen Verwendung weiter beschäftigt zu werden, zu der sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt waren.
- ⇒ ArbeitnehmerInnen, die bereits vor dem 1.1. 2008 eine Bildungskarenz angetreten haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens nach Ablauf von drei Jahren nach der Rückkehr aus der Bildungskarenz vereinbaren.

Weiterbildungsgeld

- ⇒ Voraussetzung für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld ist neben dem Vorliegen einer Bildungskarenz die Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld. Das bedeutet, dass innerhalb einer bestimmten Zeit (Rahmenfrist) eine bestimmte Mindestdauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigungen vorliegen muss.
- ⇒ Dafür sind bei erstmaliger Inanspruchnahme 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in den letzten 24 Monaten und bei wiederholter Inanspruchnahme 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in den letzten 12 Monaten vor der Geltendmachung des Anspruches erforderlich. Für Personen unter 25 Jahren genügen jeweils 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in den letzten 12 Monaten. Diese Rahmenfrist kann unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. um Zeiträume des Bezuges von Krankengeld oder Kinderbetreuungsgeld) erstreckt werden.
- ⇒ Bei Vereinbarung einer Bildungskarenz in mehreren Teilen ist die Erfüllung der Anwartschaft nur bei der Beantragung des ersten Teilzeitraumes erforderlich.
- ⇒ Weiterbildungsgeld gebührt ab 1.1. 2008 in der Höhe des in Betracht kommenden Arbeitslosengeldes, jedenfalls aber in einer Mindesthöhe von 14,53 € täglich (Höhe des Kinderbetreuungsgeldes).
- ⇒ Das Arbeitslosengeld beträgt 55 Prozent des Nettoeinkommens im vorvorigen Jahr (bei Antragstellung bis 30. Juni) oder im vorigen Jahr (bei Antragstellung ab 1. Juli). Die Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 20 Wochenstunden (einschließlich Lern- und Übungszeiten) umfassen. Wenn für Kinder bis 7 Jahre keine längeren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, genügen 16 Wochenstunden.
- ⇒ Mit 1.1. 2008 wird das Weiterbildungsgeld von bislang 436 € auf das fiktive Arbeitslosengeld angehoben, was durchschnittlich einer Erhöhung um rund 70 % entspricht.
- ⇒ Die Beantragung ist nur bei der nach dem Wohnsitz zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS möglich.

Nähere Auskünfte zum Weiterbildungsgeld sowie zu den bei der Antragstellung vorzulegenden Unterlagen erhalten Sie bei den AMS-Geschäftsstellen (www.ams.at).

Saisonbeschäftigte

- ⇒ Saisonarbeitskräfte, deren befristetes Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, können ebenfalls eine Bildungskarenz vereinbaren.
- ⇒ Voraussetzung dafür ist, dass eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vor Antritt der Bildungskarenz vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum/zur selben Arbeitgeber/in sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammen zu rechnen. Dabei anzurechnen sind jene Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen.

Bildungskarenz und arbeitsrechtliche Ansprüche

- ⇒ Die Zeit einer Bildungskarenz bleibt für dienstzeitenabhängige Rechtsansprüche (insbesondere für die Bemessung der Kündigungsfrist, des Urlaubsausmaßes und der Abfertigung alt sowie für die Dauer der Entgeltfortzahlung) unberücksichtigt, sofern nicht anders vereinbart.
- ⇒ Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz, hat der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Bildungskarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung (monatlich 1,53 % des fiktiven Arbeitslosengeldes) an die Betriebliche Vorsorgekasse.
- ⇒ In jenen Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungskarenz fallen, behält der/die Arbeitnehmer/in den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine Zeiten der Bildungskarenz fallen. Günstigere Vereinbarungen sind zulässig.
- ⇒ Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Bildungskarenz, gebührt ein Urlaub (soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist) in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungskarenz verkürzten Dienstjahr entspricht.

Kündigungsschutz

Bildungskarenz kann nicht zum Anlass für eine Kündigung genommen werden. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich angetretenen Bildungskarenz ausgesprochen wird, kann gemäß § 15 Abs. 1 AVRAG beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht als so genannte „verpönte Motivkündigung“ angefochten werden.

Welche Veränderungen gibt es zur bestehenden Bildungskarenz?

Die Bildungskarenz ist zwar weiterhin zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu vereinbaren, jedoch wird mit 1.1. 2008 die Mindestbeschäftigungsdauer von derzeit drei Jahren auf ein Jahr herabgesetzt. Mit 1.1.2008 wird das Weiterbildungsgeld von bislang 436 € auf das fiktive Arbeitslosengeld angehoben, was durchschnittlich einer Erhöhung um rund 70 % entspricht. Bisher konnte die Bildungskarenz nicht in Teilen verbraucht werden. Nunmehr kann die Bildungskarenz innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in Einem oder in Teilen angetreten werden. Neu ist weiters, dass mit 1.1. 2008 auch Saisonarbeitskräfte die Möglichkeit haben, eine Bildungskarenz zu vereinbaren.