

## Bildungskarenz „NEU“

Die Bildungskarenz gibt es seit 1998. Die gesetzliche Grundlage bilden der § 11 des AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) sowie § 26 ALVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz). Mit 1. Jänner 2008 werden die Rahmenbedingungen für die Bildungskarenz wieder einmal abgeändert. Diesmal jedoch in Richtung Vorteile für die ArbeitnehmerInnen. Alleine die Verringerung der erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer für die Inanspruchnahme einer Bildungskarenz von drei Jahren auf ein Jahr führt zu einem Anstieg des Kreises der Anspruchsberechtigten auf Weiterbildungsgeld von rund 54 % auf rund 76 % der unselbständig Beschäftigten.

Natürlich ist das eine theoretische Größe. Denn die Möglichkeit zur Bildungskarenz hängt wesentlich von der Bereitschaft der (jeweiligen) ArbeitgeberInnen ab. Jedoch wird die Anhebung des Weiterbildungsgeldes auf das fiktive Arbeitslosengeld sicher den Anreiz erhöhen sich für sie zu interessieren. Der Gesetzgeber nimmt an, dass sich dadurch die Inanspruchnahme um rund 30 Prozent erhöhen wird.

Da ab Jänner 2008 alle BezieherInnen ein Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes - mit einer Untergrenze in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes - beziehen werden, wird von dieser Regierung ein Mehraufwand in der Höhe der Differenz zwischen dem Kinderbetreuungsgeld und dem durchschnittlichen Arbeitslosengeld (dzt. EUR 14,53 gegenüber EUR 24,60 täglich; derzeit monatlich durchschnittlich EUR 738,-) sowie der anteiligen Aufwendungen für die Krankenversicherungsbeiträge und Unfallversicherungsbeiträge in Kauf genommen. Für die Pensionsversicherungsbeiträge ergibt sich kein Mehraufwand, da diese jetzt bereits von der Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld berechnet werden.

### INFORMATIONEN:

- **Grundbedingungen:**

1. Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn erforderlich
2. Mindestbeschäftigungsdauer bei einer/m ArbeitgeberIn: 1 Jahr
3. Vereinbarung einer Bildungskarenz nun auch für Saisonbeschäftigte, die bei der/m selben ArbeitgeberIn - innerhalb von 3 Jahren mindestens 12 Monate - gearbeitet haben.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (vgl. § 53 Abs. 6 ArbVG).

- **Weiterbildungsgeld steht zu, ...**

1. wenn die/der DienstnehmerIn die Anwartschaftszeiten für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt und
2. in diesem Zeitraum nachweislich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt (einschlägige berufsbildende Kurse, Nachholen von Schul- oder Studienabschlüssen, Fremdsprachenschulungen im Ausland etc.).

- **Wissenswertes:**

- Weiterbildungsgeld bis in die Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes; Untergrenze: Höhe des Kinderbetreuungsgeldes
- Es gibt eine Rahmenfrist von 4 Jahren, innerhalb der die Bildungskarenz entweder zur Gänze oder in Teilen verbraucht werden kann.
- Die Bildungskarenz kann in (mehreren) Teilen von mindestens drei Monaten angetreten werden.
- Vorgeschriebenes Mindestausmaß der Bildungsmaßnahme: 20 Stunden pro Woche – inklusive Lernen (das entspricht einer Erhöhung um 4 Stunden). Die Lernzeit muss vom Bildungsinstitut bestätigt werden.  
➔ Jedoch: Verringertes Mindestausmaß von 16 Stunden pro Woche für Personen mit Betreuungspflichten (Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr).
- Erforderliche und übliche Vorlaufzeiten zwischen dem Beginn der Bildungskarenz und dem Beginn der Weiterbildungsmaßnahme beeinträchtigen den Anspruch auf Weiterbildungsgeld nicht. Die Vorlaufzeit kann zum Beispiel der Vorbereitung dienen und die Anreise zum Ort einer weiter entfernten Ausbildungseinrichtung, die Übersiedlung und die Einrichtung einer Unterkunft sowie die Besorgung von Unterrichts- oder anderen Ausbildungsmaterialien umfassen.
- Im Falle einer Aufnahmeprüfung oder eines Eignungstests kann im Rahmen einer Bildungskarenz auch während der erforderlichen Lern- oder Übungszeit Weiterbildungsgeld gewährt werden.
- Maßnahmenbedingte kurze Unterbrechungen wie unvermeidliche kursfreie Zeiten zwischen einzelnen Ausbildungskursen beeinträchtigen den Anspruch auf Weiterbildungsgeld nicht.

- Bei Besuch einer Fachhochschule, einer Universität, eines Kollegs oder eines vergleichbaren Ausbildungsganges liegt jedenfalls eine ausreichende zeitliche Inanspruchnahme vor. Dasselbe gilt für den Besuch eines Vorbereitungslehrganges auf die Berufsreife- und Studienberechtigungsprüfung, eines Lehrganges zum Nachholen des Hauptschulabschlusses oder eines Lehrabschlusses, wenn dieser außerhalb eines Lehrverhältnisses absolviert wird. In diesen Fällen muss kein eigener Nachweis über 20 Wochenstunden Weiterbildung vorgelegt werden. (Sie werden automatisch angenommen.)
- Das Beantragen des Weiterbildungsgeldes erfolgt nach den Bestimmungen über die Antragstellung beim Arbeitslosengeld mit einem entsprechenden Formular. (Kann von der AMS-Homepage herunter geladen werden.)
- Der Antrag ist – wie bisher - bei der jeweils zuständigen regionalen Geschäftsstelle (Wohnbezirk) des Arbeitsmarktservice (AMS) zu stellen.  
Der Antrag kann frühestens einen Monat vor der geplanten Bildungskarenz eingereicht werden. Das Weiterbildungsgeld wird frühestens ab dem Tag der Antragstellung zuerkannt werden; rückwirkend wird kein Weiterbildungsgeld gewährt.
- Die Zeit einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väterkarenzgesetz (VKG) ist für die Bemessung der erforderlichen Dauer eines Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung einer Bildungskarenz anzurechnen.
- Nach Beendigung der Elternkarenz kann unmittelbar eine Bildungskarenz angeschlossen werden, es ist sogar möglich gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld und Weiterbildungsgeld zu beziehen. (Für Geburten ab dem 1. Jänner 2002). - Aber: ACHTUNG auf die - unterschiedlichen – Zuverdienstgrenzen!!! Es ist zu berücksichtigen, dass es für das Kinderbetreuungsgeld und das Weiterbildungsgeld unterschiedliche Zuverdienstgrenzen gibt.

Die Zuverdienstgrenze bei Kinderbetreuungsgeld wird 2008 auf EUR 16.200,-- erhöht. In diesen Zuverdienst werden nicht nur Erwerbseinkommens, sondern ua. auch AMS-Leistungen wie Arbeitslosengeld, Notstandshilfe eingerechnet. Das Weiterbildungsgeld wird hingegen nicht als Zuverdienst gewertet!<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Auskunft Frauenpolitische Abteilung der AK, 14.12.2007

Anders ist es bei der Zuverdienstgrenze für das Weiterbildungsgeld. Diese ist die Geringfügigkeitsgrenze der Sozialversicherung, die 2008 monatlich EUR 349,01 beträgt. Beim Weiterbildungsgeld gilt als Zuverdienst nur das Erwerbseinkommen. Das bezogene Kinderbetreuungsgeld - das über der Geringfügigkeitsgrenze liegt - gilt nicht als Zuverdienst.

Es wird empfohlen im Zweifelsfall bei der zuständigen Krankenkasse nachzufragen, damit nicht eventuell das bezogene Kinderbetreuungsgeld im Nachhinein ganz- oder teilweise zurückgezahlt werden muss.

- Unterliegt das Arbeitsverhältnis der "Abfertigung NEU" nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG), hat der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin für die Dauer der Bildungskarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Familienlastenausgleichsfonds an die Mitarbeitervorsorgekasse.
- Für die Pensionsversicherung werden die Zeiten der Bildungskarenz genauso wie solche des Bezuges von AMS-Leistungen angerechnet. Das heißt: Für die Jahrgänge bis 1955 gehen sie nicht in die Bemessungsgrundlage ein, zählen aber als Versicherungsjahre. Im Ergebnis bewirkt das eine Bewertung in der Höhe des Einkommens der Jahre, die in den Durchrechnungszeitraum fallen. Für die ab 1955 Geborenen, die von der Pensionsharmonisierung betroffen sind, werden diese Zeiten im Pensionskonto mit 70% des letzten Einkommens vor Antritt der Bildungskarenz gewertet.
- Da die Regelungen des AVRAG nur das Verhältnis zwischen den jeweiligen VertragspartnerInnen betreffen können, wird festgelegt, dass innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren insgesamt längstens ein Jahr Weiterbildungsgeld bezogen werden kann. Ohne diese Bestimmung könnte theoretisch bei einem Wechsel der/s ArbeitgeberIn jedes zweite Jahr Weiterbildungsgeld für die Höchstdauer eines ganzen Jahres in Anspruch genommen werden.
- Das Weiterbildungsgeld wird für die Zeit der Karenzierung, jedoch maximal 12 mal, ausbezahlt.
- Zeiten der Bildungskarenz werden für das 13. und 14. Monatsgehalt sowie für den Urlaubs- und Abfertigungsanspruch (nach der Abfertigung ALT) nicht herangezogen. Es entstehen der/m ArbeitgeberIn durch die Bildungskarenz also keine Kosten.
- Bezüglich des Kündigungsschutzes ist leider keine Besserung zu verzeichnen: Es entsteht durch die Inanspruchnahme der Bildungskarenz kein Schutz. Jedenfalls sollte die/der BetriebsratIn versuchen, mit der/m ArbeitgeberIn eine schriftliche Kündigungsverzichtserklärung zu vereinbaren.

- Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der/s ArbeitgeberIn während der Bildungskarenz beendet, so läuft die Bildungskarenz für die vereinbarte Dauer des gerade in Anspruch genommenen Moduls weiter. Andere - eventuell bereits mit der/m ArbeitgeberIn vereinbarte Module - fallen weg. (!) Wird das Arbeitsverhältnis während der Karenz beendet, dient das letzte Monatsentgelt vor Karenzantritt als Basis für den Abfertigungsanspruch oder die Urlaubersatzleistung.

#### **Ein zusätzlicher HINWEIS:**

**In einigen Rahmenkollektivverträgen** gibt es **Empfehlungen der Kollektivvertragspartner** zur Bildungskarenz. Durchgängig kommen folgende Formulierungen vor:

- █ „...Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird...“
- █ „... Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden. ...“
- █ Die Karenzzeit „... [solle] auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.“