

MEHR ZEIT FÜR WEITERBILDUNG

BILDUNGSKARENZ, BILDUNGSTEILZEIT
UND FACHKRÄFTESTIPENDIUM



SALZBURG

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„Aus- und Weiterbildung sind das A und O in der modernen Arbeitswelt. Diese Broschüre liefert wichtige Infos und Antworten zu Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium.“

A handwritten signature in black ink, which reads 'Peter Eder'.

Peter Eder
AK-Präsident



www.ak-salzburg.at

MEHR ZEIT FÜR WEITERBILDUNG

BILDUNGSKARENZ, BILDUNGSTEILZEIT
UND FACHKRÄFTESTIPENDIUM

Personenbezogene Bezeichnungen, die in wenigen Ausnahmefällen aufgrund einer besseren Verständlichkeit des Textes vereinfacht angeführt sind, beziehen sich auf Frauen, Männer sowie auf Menschen mit diverser Geschlechtsidentität in gleicher Weise. Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

INHALT

Bildungskarenz	5
Was ist möglich?	5
Voraussetzungen für die Inanspruchnahme	5
Welche Bildungsmaßnahmen sind möglich?	7
Höhe und Bezugsdauer des Weiterbildungsgeldes	7
Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit	8
Bildungskarenz nach Kurzarbeit.....	8
Bildungskarenz nach Pflege- und Familienhospizkarenz.....	9
Beendigung des Arbeitsverhältnisses während und nach der Bildungskarenz.....	9
Arbeitsrechtliche Ansprüche während der Bildungskarenz.....	9
Unfall-, Kranken und Pensionsversicherung während der Bildungskarenz.....	10
Einkünfte während der Bildungskarenz.....	10
Weiterbildungsgeld und Kinderbetreuungsgeld	10
Steuerliche Behandlung des Weiterbildungsgeldes	11
Bildungskarenzvereinbarung	11
Antragstellung	11
Abschließende Empfehlungen.....	12
Gibt es eine Alternative zur Bildungskarenz? Ja: Freistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 12 AVRAG	12
Bildungsteilzeit	13
Was ist möglich?	13
Voraussetzungen	13
Welche Bildungsmaßnahmen sind möglich?	15
Wie wird die Höhe des Bildungsteilzeitgeldes berechnet?	15
Kombination von Bildungsteilzeit und Bildungskarenz	16
Bildungsteilzeitgeld und Kinderbetreuungsgeld.....	16
Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungsteilzeit.....	16
Abfertigung.....	16
Antragstellung	17

Fachkräftestipendium	18
Voraussetzungen	18
Welche Ausbildungen werden gefördert?	19
Wie lange darf die Ausbildung dauern?	19
Nachweis der Fortschritte	19
Höhe des Fachkräftestipendiums	19
Zuverdienstmöglichkeiten	20
Abgrenzung zu anderen Förderungen	20
Sozialversicherung	20
AK Tipp.....	21
Nützliche Links und Hinweise	21
Abkürzungsverzeichnis.....	22

Allgemeines

Die **Bildungskarenz** soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglichen, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis auflösen zu müssen. Mit Einverständnis des Arbeitgebers können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für zwei bis maximal zwölf Monate für Weiterbildungszwecke von der Arbeit gegen Entfall des Arbeitsentgeltes freistellen lassen.

Mit der **Bildungsteilzeit** ist es möglich, sich bei weniger Wochenarbeitszeit weiterzubilden. Die Bildungsteilzeit muss zumindest vier Monate und darf maximal zwei Jahre dauern.

Gesetzlich geregelt werden Bildungskarenz und Bildungsteilzeit im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) bzw. in gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Bestimmungen und im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG).

Das **Fachkräftestipendium** ermöglicht für karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Beschäftigungslose eine Ausbildung, die am Arbeitsmarkt nachgefragt ist.

BILDUNGSKARENZ

„Auszeit für Bildung“

Was ist möglich?

Die Bildungskarenz kann zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von insgesamt 4 Jahren im Gesamtausmaß von maximal einem Jahr abgeschlossen werden. Es ist möglich, die 12 Monate in einem Stück in Anspruch zu nehmen. Das führt dazu, dass in den darauf folgenden 3 Jahren keine weitere Bildungskarenz konsumiert werden kann. Die 12-monatige Bildungskarenz kann innerhalb des Vierjahreszeitraumes auch in Teilen (ein Teil mindestens 2 Monate) verbraucht oder mit einer Bildungsteilzeit kombiniert werden. Auf Grund der derzeitigen Durchführungsbestimmungen des AMS ist es bei inhaltlich nicht zusammenhängenden Bildungsmaßnahmen erforderlich, die Teile am Anfang zu vereinbaren. Ein Wechsel des Arbeitgebers ist dabei nicht möglich. Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme

Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen sind im AVRAG (§ 11) geregelt, die Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld im AIVG (§ 26). Beides ist zu beachten!

- Ein vor der Inanspruchnahme der Bildungskarenz **mindestens 6 Monate dauerndes arbeitslosenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis**. Mit einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb kann ebenfalls eine Bildungskarenz vereinbart werden, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens 3 Monate gedauert hat und vor Antritt der Bildungskarenz innerhalb eines Zeitraums von 4 Jahren eine Beschäftigung von insgesamt 6 Monaten beim selben Arbeitgeber vorliegt. Falls eine Bildungskarenz nach einem befristeten Dienstverhältnis angestrebt wird, müsste das Dienstverhältnis bis zum Ende der Bildungskarenz verlängert werden bzw. andauern.
- **Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld**. Wenn Sie noch nie Arbeitslosengeld bezogen haben, müssen Sie 52 Wochen an arbeitslo-

senversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Beantragung (= Geltendmachung des Anspruches) nachweisen können. Bei jeder weiteren Beantragung des Arbeitslosengeldes sind 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres vor der Geltendmachung des Anspruches für einen neuen Anspruch ausreichend. Wird das Weiterbildungsgeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügen bei erstmaliger Beantragung bereits 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate. Personen, die nach der Elternkarenz eine Bildungskarenz vereinbaren, benötigen zur Erfüllung der Anwartschaft grundsätzlich eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung im Ausmaß von 6 Monaten unmittelbar vor der geplanten Bildungskarenz. Allerdings stellt der Übergang von Elternkarenz in Bildungskarenz in vielen Fällen kein Problem dar, weil nach § 14 Abs. 4 lit. b AVG die Zeit des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für die Anwartschaftszeit angerechnet wird, wenn innerhalb der für die Anwartschaft maßgeblichen Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen. Auf die Anwartschaft werden auch Zeiten eines Präsenz- bzw. Zivildienstes und eines Wochen- oder Krankengeldbezuges angerechnet. In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass eine Unterbrechung einer ursprünglich vereinbarten Elternkarenz, um mit einer Bildungskarenz fortzusetzen, arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen haben kann (z.B. im Hinblick auf Kündigungsschutz).

- **Vereinbarung einer Bildungskarenz nach § 11 AVRAG** oder einer gleichartigen Karenzierung (z.B. nach bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen). Die Bildungskarenz ist vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig, auch der Zeitpunkt und die Dauer der Bildungskarenz müssen vereinbart werden. Über die Bildungskarenz muss eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden - im Idealfall unter der Bedingung, dass Weiterbildungsgeld gewährt wird. Bei der Vereinbarung ist auf die gegenseitigen Interessen Bedacht zu nehmen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Bildungskarenz also nicht möglich. Nach einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes haben auch freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 4 ASVG Anspruch auf Weiterbildungsgeld.
- **Nachweis der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme** im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden. Bei Betreuungspflichten für ein Kind, das das siebente Lebensjahr noch nicht vollendet hat, muss die besuchte Bildungsmaßnahme durchschnittlich mindestens

16 Wochenstunden in Anspruch nehmen. Das AMS kann einen Nachweis verlangen, dass keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht.

Welche Bildungsmaßnahmen sind möglich?

Der Gesetzgeber legt sich bezüglich des Inhaltes und des Ortes der Bildungsmaßnahmen nicht fest. Es werden sowohl Aus- als auch Weiterbildungsmaßnahmen mit Weiterbildungsgeld gefördert (z.B. Besuch der Abendschule, Studium im 2. Bildungsweg, EDV-Kurse). Im Zusammenhang mit einer Bildungsmaßnahme ist auch ein Auslandsaufenthalt möglich. Die Arbeiterkammer Salzburg empfiehlt jedoch eine Bildungsmaßnahme, die den Wert der Qualifikation beim Arbeitgeber oder am Arbeitsmarkt erhöht. Der Gesetzgeber legt das Ausmaß und die Dauer fest: Die Weiterbildungsmaßnahme muss im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechen. Eine Ausnahme vom durchgehenden Besuch einer Bildungsmaßnahme gibt es im Hinblick auf Ferienzeiten, in denen der Bildungsbetrieb (z.B. Universität) ruht. In solchen Fällen und bei notwendigen Vorlaufzeiten ist es ratsam, vorher mit dem AMS in Kontakt zu treten.

Die 20 Stunden Lernaufwand sind erfüllt beim Besuch einer Hochschule oder einer vergleichbaren Ausbildung, wenn ein Leistungsnachweis nach dem ersten Semester im Umfang von 4 Semesterwochenstunden (8 ECTS-Punkten) erbracht werden kann, eines Vorbereitungslehrganges auf die Berufsreife- oder die Studienberechtigungsprüfung, wenn dieser 20 Wochenstunden an Lernaufwand umfasst, eines Lehrganges zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses oder eines Lehrganges zum Nachholen eines Lehrabschlusses. Anrechenbar auf die geforderten 16 bzw. 20 Wochenstunden Bildungsaktivität sind neben reinen Kurszeiten auch Lernzeiten, die für die Erreichung des Ausbildungsziels nötig sind. Lernzeiten müssen allerdings von der Bildungseinrichtung bestätigt werden. Die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme muss schriftlich nachgewiesen werden. Der Beginn und das Ende der Bildungsmaßnahme können über die Dauer der Bildungskarenz hinausragen, d.h. die Maßnahme kann bereits begonnen haben und auch länger dauern (z.B. bei einem Studium). Das Weiterbildungsgeld kann aber nur 12 Monate bezogen werden.

Höhe und Bezugsdauer des Weiterbildungsgeldes

Für die Zeit der Bildungskarenz wird ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch € 14,53 pro Tag (Stand: 15.1.2024) bezahlt. Das Weiterbildungsgeld wird je nach Dauer der verein-

barten Bildungskarenz für mindestens 2 Monate bis insgesamt längstens 12 Monate innerhalb eines Zeitraumes von 4 Jahren ausbezahlt. Findet die Weiterbildungsmaßnahme in Teilen statt, kann das Weiterbildungsgeld innerhalb eines Zeitraumes von 4 Jahren ab Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz fortbezogen werden. Eine Aufteilung der Bildungskarenz in mehrere Teile ist dem AMS vorab mitzuteilen - vor allem bei inhaltlich nicht zusammenhängenden Bildungsmaßnahmen.

Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit

Sie können innerhalb eines Zeitraumes von 4 Jahren Bildungskarenz und Bildungsteilzeit kombinieren – die Anwartschaftserfüllung am Beginn des Vierjahreszeitraumes gilt für beide Leistungen. Beim selben Arbeitgeber ist nur ein einmaliger Wechsel zwischen den beiden Varianten zulässig. Es erfolgt eine Anrechnung der beiden Leistungen Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld aufeinander – 1 Tag Weiterbildungsgeld entspricht dabei 2 Tagen Bildungsteilzeitgeld. Der vierjährige Zeitraum beginnt mit dem ersten Bezugstag von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld – je nachdem welche Leistung am Beginn des Vierjahreszeitraumes steht. Innerhalb des Vierjahreszeitraumes können entweder 12 Monate Weiterbildungsgeld oder 24 Monate Bildungsteilzeitgeld bezogen werden. Bei einer Kombination beider Leistungen kommt es zu einer wechselseitigen Kürzung mit dem Umrechnungsschlüssel 1 zu 2. Zum direkten Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit liegt seit 7.4.2016 eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vor: Nach § 26a Abs 1 Z 3 AIVG muss vor der Herabsetzung der Arbeitszeit für eine Bildungsteilzeit die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von 6 Monaten gleich hoch gewesen sein. Diese Regelung muss auch bei einem Wechsel von Weiterbildungsgeld auf Bildungsteilzeitgeld erfüllt sein. Allerdings muss dieser Zeitraum der gleichbleibenden Normalarbeitszeit bei einem solchen Wechsel nicht unmittelbar vor dem Wechsel gelegen haben, sondern bezieht sich auf den 6-Monatszeitraum vor der Bildungskarenz.

Bildungskarenz nach Kurzarbeit

Eine Bildungskarenz kann auch nach einer Phase der Kurzarbeit vereinbart werden. Bei der Berechnung des Weiterbildungsgeldes entsteht dabei keine Benachteiligung.

Bildungskarenz nach Pflege- und Familienhospizkarenz

Derzeit ist eine Bildungskarenz nach einer Pflege- oder Familienhospizkarenz nicht möglich. Voraussetzung ist eine 6-monatige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung unmittelbar vor Beginn der Bildungskarenz. Die Pflege- und Familienhospizkarenz wird nicht als Ersatzzeit für arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung gewertet.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während und nach der Bildungskarenz

Grundsätzlich braucht es während der Bildungskarenz ein aufrechtes Dienstverhältnis, das für die Dauer der Bildungskarenz ruhend gestellt wird. Diese Voraussetzung ist dann besonders zu beachten, wenn man aus einem befristeten Dienstverhältnis heraus eine Bildungskarenz vereinbart. Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers während der Bildungskarenz beendet, so wird das Weiterbildungsgeld für die Dauer der laufenden Bildungsmaßnahme im Rahmen der vereinbarten Karenzierung weiter gewährt. Zu beachten ist, dass vorher eine gültige Bildungskarenzvereinbarung zustande kam (z.B. durch die Erfüllung der Mindestdauer der Bildungskarenz im Ausmaß von mindestens zwei Monaten). Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder im beiderseitigen Einvernehmen während der Bildungskarenz beendet, besteht kein Anspruch auf Weiterbildungsgeld mehr. Im Falle von Arbeitslosigkeit und Erfüllung der Anwartschaft nach Ablauf der Bildungskarenz besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Arbeitsrechtliche Ansprüche während der Bildungskarenz

Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, insbesondere die Dauer der Entgeltfortzahlung, die Bemessung der Kündigungsfrist, des Urlaubsausmaßes und der Abfertigung bleibt die Zeit der Bildungskarenz außer Betracht. Für die Zeit der Bildungskarenz besteht kein Anspruch auf Urlaub und Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld. Die arbeitsrechtlichen Ansprüche in einem Arbeitsjahr, in dem eine Bildungskarenz vereinbart wurde, werden aliquotiert. Unterliegt das Arbeitsverhältnis aber dem betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (Abfertigung Neu, seit 1.1. 2003), besteht für die Dauer der Bildungskarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung.

Während der Bildungskarenz gibt es keinen Kündigungsschutz. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann allerdings versuchen, mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Kündigungsverzichtserklärung für diesen Zeitraum zu vereinbaren. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz ausgesprochen wird, kann beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht als Motivkündigung angefochten werden.

Unfall-, Kranken und Pensionsversicherung während der Bildungskarenz

Während der Bildungskarenz besteht Kranken- und Unfallversicherungsschutz über das AMS. Diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung als Ersatzzeiten berücksichtigt. 70% der Bemessungsgrundlage werden für das Pensionskonto herangezogen.

Einkünfte während der Bildungskarenz

In der Bildungskarenz dürfen während des Bezugs von Weiterbildungsgeld Einkünfte aus einer Beschäftigung bis zur Geringfügigkeitsgrenze (€ 518,44 monatlich, Stand: 1.1.2024) erzielt werden. Dabei ist es unerheblich, ob die geringfügige Beschäftigung bei dem Arbeitgeber, der die Bildungskarenz gewährt hat, oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Eine selbständige Erwerbstätigkeit ist dann geringfügig, wenn keine Pensionspflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz vorliegt. Liegt eine selbständige Tätigkeit vor, ist eine monatliche Erklärung über Einkommen und Umsatz erforderlich und die Gebührlichkeit des Weiterbildungsgeldes wird im Nachhinein anhand des Einkommenssteuerbescheides überprüft und gegebenenfalls wird das gewährte Weiterbildungsgeld rückgefordert. Unterschiedliche Einkommensarten werden nach gegenwärtiger Praxis des AMS nicht zusammengerechnet.

Weiterbildungsgeld und Kinderbetreuungsgeld

Das Weiterbildungsgeld zählt als Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld-Konto. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist der Bezug von Weiterbildungsgeld nicht erlaubt.

Steuerliche Behandlung des Weiterbildungsgeldes

Das Weiterbildungsgeld wird nicht voll versteuert, es wird gleich behandelt wie das Arbeitslosengeld. Es kommt zu keiner höheren Besteuerung im Vergleich dazu, wenn man das Weiterbildungsgeld als Einkommen bezogen hätte. Eine geringfügige Nebenbeschäftigung ist steuerlich relevant. Es kann zu einer Steuernachzahlung kommen.

Bildungskarenzvereinbarung

Die Vereinbarung erfolgt entweder über das entsprechende AMS-Formular oder in einem eigenen Schriftstück. Der Kern der Vereinbarung lautet: „Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer wird gemäß § 11 AVRAG eine Bildungskarenz für die Zeit von/bis vereinbart.“ Es kann allerdings versucht werden, mit dem Arbeitgeber zusätzliche Vereinbarungen zu treffen - und zwar bezüglich Behaltezeit, Rückkehr auf einen bestimmten Arbeitsplatz etc.

BEISPIEL:

„Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird, wird die Rückkehr auf den derzeitigen Arbeitsplatz zugesichert. Während der Bildungskarenz verzichtet der Arbeitgeber auf die Ausübung seines Kündigungsrechts.“

Antragstellung

Es ist empfehlenswert, den Antrag auf Weiterbildungsgeld ein bis drei Wochen vor, spätestens bei Beginn der Bildungskarenz, bei der jeweils zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS (Wohnbezirk) zu stellen. An Unterlagen sind zum Antragsformular eine Vereinbarung über die Bildungskarenz und eine Bestätigung über die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme, welche auch die Kursdauer und den Lernaufwand beinhalten muss, erforderlich. Das Formular zum Nachweis einer vereinbarten Bildungskarenz findet man auf www.ams.at. Die vom Arbeitgeber unterschriebene Bildungskarenzvereinbarung muss vorgelegt werden. Das Weiterbildungsgeld kann frühestens ab dem Tag der Antragstellung zuerkannt werden. Personen, die über ein eAMS-Konto verfügen, können den Antrag auf Weiterbildungsgeld online übers Internet stellen. Wer noch keines hat, aber bereits FinanzOnline für die Steuererklärung nutzt, kann

die Zugangsdaten über einen Link selbst erstellen und hat ebenfalls sofort Zugang zum eAMS-Konto. Wer auch das nicht hat, kann das eAMS-Konto online oder über Email beantragen.

Abschließende Empfehlungen

Empfehlenswert ist die rechtzeitige Abklärung der Interessen und des genauen Zwecks und des Zieles der Bildungskarenz. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die persönlichen Beratungsmöglichkeiten der Arbeiterkammer Salzburg (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht und Bildungsberatung). Wichtig ist auch eine gute Vorbereitung für das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Zur Sicherheit sollten alle notwendigen Voraussetzungen mit dem AMS zeitgerecht abgeklärt werden. Der Antrag sollte dann circa drei Wochen vor Antritt der Bildungskarenz gestellt werden. Bei zu später Antragstellung, nach Beginn der Bildungskarenz, ist die rückwirkende Auszahlung von Weiterbildungsgeld nicht möglich!

Gibt es eine Alternative zur Bildungskarenz?

Ja: Freistellung gegen Entfall der Bezüge nach § 12 AVRAG

Wenn mit der Karenzierung kein Ausbildungszweck (vgl. 20 Stunden Lernaufwand) verfolgt wird, kann Weiterbildungsgeld nur dann bezogen werden, wenn eine Ersatzeinstellung einer arbeitslosen Person erfolgt. Die Ersatzarbeitskraft muss in derselben Betriebsstätte und mit einer Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden. Die Dauer dieser Freistellung beträgt mindestens 6 Monate, höchstens 12 Monate.

BILDUNGSTEILZEIT

„Arbeitszeit reduzieren, um sich weiterzubilden“

Was ist möglich?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit um mindestens ein Viertel, höchstens um die Hälfte der Wochenarbeitszeit reduzieren. Eine Reduzierung unter 10 Arbeitsstunden pro Woche oder unter die Geringfügigkeitsgrenze ist nicht möglich. Eine Bildungsteilzeit kann innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt 4 Jahren im Gesamtausmaß von maximal 24 Monaten abgeschlossen werden. Es ist möglich, die beiden Jahre zur Gänze durchgehend in Anspruch zu nehmen. Das führt dazu, dass in den darauf folgenden 2 Jahren keine weitere Bildungsteilzeit und auch keine Bildungskarenz möglich ist. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann erst 4 Jahre nach dem Antritt der letzten Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit vereinbart werden. Die 24-monatige Bildungsteilzeit kann innerhalb des Vierjahreszeitraumes auch in Teilen (ein Teil mindestens 4 Monate) verbraucht werden oder mit einer Bildungskarenz kombiniert werden. Auf Grund der derzeitigen Durchführungsbestimmungen des AMS ist es erforderlich, die Teile am Anfang zu vereinbaren. Ein Wechsel des Arbeitgebers ist dabei nicht möglich. Innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren kann insgesamt längstens 2 Jahre Bildungsteilzeitgeld bezogen werden. Wenn die Weiterbildungsmaßnahme in Teilen stattfindet, kann das Bildungsteilzeitgeld innerhalb einer Rahmenfrist von 4 Jahren fortbezogen werden.

Ein Wechsel von einer Bildungsteilzeit auf eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge ist beim selben Dienstgeber nicht möglich.

Voraussetzungen

Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen sind im AVRAG (§ 11a) geregelt, die Voraussetzungen für den Bezug von Bildungsteilzeitgeld im AIVG (§ 26a). Beides ist zu beachten!

- Vor der Reduzierung der Arbeitszeit muss die jeweilige **wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen 6 Monate**, bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb ununterbrochen 3 Monate lang gleich hoch gewesen sein. Das aus dem Arbeitsverhältnis erzielte

Entgelt muss in dieser Zeit sowie während der Bildungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

- **Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld.** Wenn Sie noch nie Arbeitslosengeld bezogen haben, müssen Sie 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Beantragung (= Geltendmachung des Anspruches) nachweisen können. Bei jeder weiteren Beantragung des Arbeitslosengeldes sind 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres vor der Geltendmachung des Anspruches für einen neuen Anspruch ausreichend. Wird das Arbeitslosengeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügen auch bei erstmaliger Beantragung bereits 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate.

- **Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG.** Die Bildungsteilzeit ist vom Einverständnis des Arbeitgebers abhängig, auch der Zeitpunkt, die Dauer der Bildungsteilzeit, das Ausmaß der Reduzierung der Arbeitszeit und die Lage der Arbeitszeit müssen vereinbart werden. Über die Bildungsteilzeit muss eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden - im Idealfall unter der Bedingung, dass Bildungsteilzeitgeld gewährt wird. Bei der Vereinbarung ist auf die gegenseitigen Interessen Bedacht zu nehmen. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Bildungsteilzeit also nicht möglich. Mit dem Antrag auf Bildungsteilzeitgeld ist zwingend eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers vorzulegen, die folgende Angaben zu enthalten hat:
 - a) Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Personen zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten,
 - b) Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Personen, mit denen eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen wurde,
 - c) Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit in den letzten 6 (3) Monaten vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit,
 - d) Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit ab Beginn der Bildungsteilzeit.

- Die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme ist nachzuweisen. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 10 Wochenstunden betragen. Umfasst die Weiterbildungsmaßnahme nur eine geringere Wochenstundenanzahl, so ist nachzuweisen, dass zur Erreichung des Ausbildungszieles zusätzliche Lern- und Übungszeiten in diesem Ausmaß erforderlich sind.

Welche Bildungsmaßnahmen sind möglich?

Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Hochschulstudiums, so ist nach jeweils 6 Monaten (nach jedem Semester) ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen aus Pflicht- und Wahlfächern im Gesamtumfang von 2 Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von 4 ECTS-Punkten zu erbringen. Der Gesetzgeber legt sich bezüglich des Inhaltes und des Ortes der Bildungsmaßnahme nicht fest. Es sind sowohl Aus- als auch Weiterbildungsmaßnahmen möglich. Die Arbeiterkammer Salzburg empfiehlt eine Bildungsmaßnahme, die die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert bzw. den Arbeitsplatz sichert.

Wie wird die Höhe des Bildungsteilzeitgeldes berechnet?

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, € 0,91 (Stand: 2024) täglich.

BEISPIEL 1:

Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden.
Das Bildungsteilzeitgeld beträgt: € 600,-- (= € 1,-- x 20 Stunden x 30 Tage im Monat).

BEISPIEL 2:

Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 20 auf 10 Stunden.
Das Bildungsteilzeitgeld beträgt: € 300,-- (= € 1,-- x 10 Stunden x 30 Tage im Monat)

Das Nettoeinkommen in der Bildungsteilzeit setzt sich aus dem Lohn bzw. dem Gehalt aus dem Dienstverhältnis mit reduzierter Stundenzahl und dem Bildungsteilzeitgeld zusammen.

Kombination von Bildungsteilzeit und Bildungskarenz

Bildungsteilzeit und Bildungskarenz sind innerhalb der Rahmenfrist von 4 Jahren möglich. Es kann auch ein (einmaliger) Wechsel von Bildungsteilzeit zur Bildungskarenz vorgenommen werden. Dabei erfolgt eine gegenseitige Anrechnung im Verhältnis 2:1.

BEISPIEL:

Wechsel nach 12 Monaten Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz: Bildungskarenz ist grundsätzlich bis zu 12 Monaten möglich. Da die verbrauchten Bildungsteilzeit-Monate mit 0,5 bewertet werden, bleiben noch $12 - (12 \times 0,5) = 6$ Monate für die Bildungskarenz übrig.

Bildungsteilzeitgeld und Kinderbetreuungsgeld

Für Geburten ab dem 1.3.2017 zählt das Bildungsteilzeitgeld als Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld-Konto. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist der Bezug von Bildungsteilzeitgeld nicht erlaubt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Bildungsteilzeit

Wird das Dienstverhältnis während der Bildungsteilzeit durch den Arbeitgeber gelöst und liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld vor, kann nach Abzug der bereits in Anspruch genommenen Bezugszeiten, für die noch nicht verbrauchte Bezugsdauer Weiterbildungsgeld ausbezahlt werden. Es muss in einem solchen Fall so rasch wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten, das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) auf das für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Mindestausmaß angehoben werden.

Abfertigung

Der Abfertigungsanspruch (Abfertigung Alt und Neu) bleibt auf Basis der bisherigen Beschäftigung gesichert.

Antragstellung

Der Antrag auf Bildungsteilzeitgeld muss vor Beginn der Bildungsteilzeit durch das Arbeitsmarktservice (AMS) genehmigt werden und die Bildungsteilzeit darf erst bei positivem Bescheid des AMS beginnen. Bei Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten können maximal 4 Personen gleichzeitig in Bildungsteilzeit sein. Bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten dürfen sich nicht mehr als 8 Prozent der gesamten Belegschaft in Bildungsteilzeit befinden.

FACHKRÄFTESTIPENDIUM

„Bessere Qualifikation bedeutet bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.“

Das Fachkräftestipendium kann von karenzierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beschäftigungslosen, die von sich aus eine am Arbeitsmarkt nachgefragte Berufsausbildung unter dem Fachhochschulniveau nachholen wollen, in Anspruch genommen werden. Das Fachkräftestipendium sichert die materielle Existenz während einer arbeitsmarktpolitisch sinnvoll genutzten Ausbildungszeit.

Voraussetzungen

- 4 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 15 Jahren,
- Arbeitslosigkeit oder Karenzierung des Dienstverhältnisses
- bisherige Qualifikation unter Hochschulniveau
- Bestandene Aufnahmeprüfung bzw. Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen für die in Österreich geplante Ausbildung. Wenn keine solchen Aufnahmebedingungen bestehen, die Absolvierung einer Bildungs- und Berufsberatung. Die Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen in Salzburg findet man unter: www.ak-salzburg.at/bildungsberatung
- Die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist nur bei Ausbildungen möglich, die durchschnittlich mindestens 20 Maßnahmenstunden pro Woche über die gesamte Ausbildungsdauer umfassen und mindestens drei Monate dauern.
- Die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist nur dann möglich, wenn sie zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Förderungswerber bzw. der Förderungswerberin als Ergebnis einer vorangehenden Beratung in Bezug auf eine konkrete Ausbildung vereinbart wurde. Eine rechtzeitige Kontaktnahme vor Beginn der Ausbildung ist daher erforderlich. Ausnahme: Personen, die alle Fördervoraussetzungen erfüllen, aber erst im Laufe der bereits begonnenen Ausbildung vom Fachkräftestipendium erfahren, können ab dem nächsten Tag nach der Beratung durch das Arbeitsmarktservice, ein Fachkräftestipendium erhalten.

Welche Ausbildungen werden gefördert?

Förderbar sind Ausbildungen gemäß der Bundesrichtlinie „Fachkräftestipendium“. Dazu gibt es eine Liste anerkannter Ausbildungen. Sie gilt für Ausbildungen, die spätestens am 31.12.2025 beginnen und zur Gänze in Österreich absolviert werden. Die Liste wird in die Fachbereiche MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Gesundheit/ Sozialberufe und Lehrberufe (Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung gemäß Berufsausbildungsgesetz, § 23 Absatz 5) gegliedert. Die vollständige Liste finden Sie auf der Webseite der AK Salzburg im Bereich „Bildung & Jugend“, unter den Bildungsförderungen.

Wie lange darf die Ausbildung dauern?

Die Gewährung eines Fachkräftestipendiums ist nur bei Vollzeitausbildungen möglich, die durchschnittlich mindestens 20 Maßnahmenstunden pro Woche über die gesamte Ausbildungsdauer umfassen, mindestens drei Monate und längstens drei Jahre (= 1.096 Tage) dauern. Das Fachkräftestipendium gebührt für die Dauer der Teilnahme an der Ausbildung, wobei innerhalb dieser drei Jahre maximal eine Wiederholung eines Ausbildungsteiles zulässig ist.

Nachweis der Fortschritte

Die Auszahlung nach ca. 6 Monaten kann nur nach Nachweis des Ausbildungsfortschrittes oder der mindestens 75%igen Teilnahme während des vorangegangenen Ausbildungsabschnittes, aber nur für den Fall, dass die Ausbildung keine Bescheinigung des Ausbildungserfolges vorsieht, erfolgen.

Höhe des Fachkräftestipendiums

Das Fachkräftestipendium gebührt für die Dauer der Teilnahme an der Ausbildung, längstens für 3 Jahre, und beträgt täglich ein Dreißigstel des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende gemäß ASVG, abzüglich des Krankenversicherungsbeitrages, ohne Erhöhungsbeitrag für Kinder. Das Fachkräftestipendium wird in Tagsätzen gewährt. Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe größer oder gleich dem FKS-Ausgleichszulagenrichtsatz, kommt anstelle des Fachkräftestipendiums

die Weitergewährung des Leistungsbezuges zum Tragen. Das gilt allerdings nur für Personen, welche die Kriterien für diese Leistung erfüllen.

BEISPIEL:

Monat mit 30 Tagen: € 38,60 x 30 = € 1.158,-- (Wert von 2024)

Zuverdienstmöglichkeiten

Einkünfte sind grundsätzlich bis zur Geringfügigkeitsgrenze neben dem Fachkräftestipendium möglich – auch aus einer Beschäftigung bei dem letzten Arbeitgeber. Übersteigt das Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze während ausbildungsfreier Zeiten, ist für diese Beschäftigungstage die Gewährung des Fachkräftestipendiums zu unterbrechen. Im Bedarfsfall kann der Förderungsfall um diese Beschäftigungstage verlängert werden. Beim Taschengeld von Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege (gem. § 49 Abs. 5 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) handelt es sich laut VwGH-Erkenntnis Ra 2018/08/0077-9 vom 10. Oktober 2018 um ein Einkommen aus einer Ausbildungsmaßnahme, die im Auftrag des AMS absolviert wird.

Abgrenzung zu anderen Förderungen

Parallel zum Fachkräftestipendium dürfen keine weiteren Beihilfen des Arbeitsmarktservice (z.B. Kinderbetreuungsbeihilfe) und keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährt werden. Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld gebührt kein Fachkräftestipendium.

Sozialversicherung

Alle Bezieherinnen bzw. Bezieher eines Fachkräftestipendiums sind in der Krankenversicherung versichert und werden zur Unfallversicherung angemeldet. In der Pensionsversicherung gilt die Zeit des Bezugs eines Fachkräftestipendiums wie der Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe

- als Ersatzzeit für Personen, die bis zum 31.12.1954 geboren sind und
- als Beitragszeit für Personen, die nach dem 31.12.1954 geboren sind.

Zusätzliche Fragen?

Unter den folgenden Links finden Sie im Internet weiterführende Hinweise:
www.ak-salzburg.at/bildung

AK Tipp

Bitte informieren Sie sich im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung über Förderungsmöglichkeiten des Bundes und des Landes Salzburg. Bei Fragen ist das Team der AK Bildungsberatung gerne für Sie da.

Bildungs- und Berufsberatung Arbeiterkammer Salzburg

T. +43 (0)662 86 87-420

bildung@ak-salzburg.at

Nützliche Links und Hinweise

www.ak-salzburg.at/bildung

www.ak-salzburg.at/bildungsberatung

www.ak-salzburg.at/akextra

www.ams.at

www.bildungsberatung-salzburg.at

www.biber-salzburg.at

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS.....	Arbeitsmarktservice
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

Wichtig

Selbstverständlich werden alle Inhalte unserer Druckwerke sorgfältig geprüft. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:

www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen **AK-Publikationen** stehen zum Download bereit:

www.ak-salzburg.at/broschueren

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,
5020 Salzburg, Telefon: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at

Titelfoto: © F8 – stock.adobe.com

Autor: Mag. Walter Hotter, AK Tirol – März 2024, Sabine Stadler, AK Salzburg

Redaktion: Stephan Gabler

Grafik: AK Tirol, Gabriele Gallei (AK Salzburg)

Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: März 2024

#deineStimme macht uns alle stärker



Verlass dich drauf: Die AK ist #deineStimme für soziale
Gerechtigkeit und Zusammenhalt in Salzburg.

www.ak-salzburg.at