



Bildungs- karenz



MAG. ERNST PATKA

1.1. Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)

1.1.1. Vorbemerkungen

Gerade für ältere Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist Qualifizierung besonders wichtig. Sofern der Dienstnehmer bereits 3 Jahre bei seinem Dienstgeber beschäftigt war und die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld erfüllt, kann eine Bildungskarenz für einen Zeitraum von 3 bis 12 Monaten vereinbart werden. Nimmt der Dienstnehmer für die Dauer der Bildungskarenz an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, erhält er vom Arbeitsmarktservice *Weiterbildungsgeld*. So kann während der Dauer der Bildungskarenz beispielsweise ein Fremdsprachenkurs oder eine EDV-Schulung besucht werden.

Der Vorteil für Unternehmer liegt in der weitergehenden Qualifizierung der Dienstnehmer, wobei gleichzeitig die Lohnkosten für einen gewissen Zeitraum reduziert werden können. Es besteht die Möglichkeit, aber nicht die Verpflichtung, dem karenzierten Dienstnehmer einen Zuschuss zum Weiterbildungsgeld zu zahlen, ohne das dadurch das Weiterbildungsgeld des Dienstnehmers reduziert wird.

1.1.2. Wer hat Anspruch?

Bildungskarenz können jene Dienstnehmer beantragen, die 3 Jahre ununterbrochen beim gleichen Dienstnehmer beschäftigt sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Beamte sind von der Möglichkeit der Bildungskarenz ausgenommen.

Grundsätzlich ist eine Bildungskarenz vom Einverständnis des Dienstgebers abhängig. Auch Zeitpunkt und Dauer sind mit ihm abzusprechen. Darüber ist eine *schriftliche Verein-*

barung zu treffen. Das heißt, ohne Zustimmung des Dienstgebers ist eine Bildungskarenz nicht möglich. Eine Mustervereinbarung finden sie im Anhang.

Es gilt das *Einvernehmlichkeitsprinzip*. Der Dienstnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und kann daher die Zustimmung des Dienstgebers auf Gewährung eines Bildungskarenzurlaubes beim Arbeits- und Sozialgericht nicht einklagen. In besonderen Situationen ist insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit (siehe Punkt 4.3.4.2.) dem Dienstgeber die Zustimmung zur Gewährung des Bildungsurlaubes insbesondere bei älteren Dienstnehmern unter dem Gesichtspunkt der Ausschöpfung seiner sozialen Gestaltungspflicht dringend anzuraten.

Analoges kann gelten, wenn der Dienstgeber den (älteren) Dienstnehmer, der möglicherweise den geänderten Anforderungen seines Jobs (EDV!) nicht mehr gerecht wird, auffordert, einen Bildungsurlaub zu konsumieren, um beispielsweise seine EDV-Kenntnisse aufzumöbeln. Lehnt der Dienstnehmer ohne berücksichtigungswürdige Gründe anzugeben ab, wird er bei einer allfälligen Kündigung mit einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit nur minimale Erfolgchancen haben.

1.1.3. Welche Bildungsmaßnahmen werden gefördert?

Zulässig sind *alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im In- und Ausland*. Kurse, die dem Freizeitbereich zuzuordnen sind, werden nicht akzeptiert. Schwer verständlich ist allerdings, dass eine arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit der Weiterbildungsmaßnahme nicht gefordert wird.

Die Teilnahme muss mit einer Anmelde- und Kursbesuchsbestätigung nachgewiesen werden.

Eine Mindeststundenanzahl pro Woche ist nicht vorgeschrieben. Wichtig ist allerdings, dass die Bildungsmaßnahme regelmäßig wöchentlich stattfindet.

Allerspätestens vier Wochen nach Beginn der Bildungskarenz muss die Bildungsmaßnahme beginnen. Eine Unterbrechung der Bildungsmaßnahme ist nur im Rahmen der „normalen“ kursfreien Zeit (Weihnachtsferien, Sommerferien, etc ...), oder im Ausmaß von höchstens vier Wochen bis zum Zeitpunkt des Beginns eines Fortsetzungskurses möglich.

1.1.4. Ausmaß der Förderung

In der Zeit der Bildungskarenz wird Weiterbildungsgeld in Höhe des üblichen Karenzgeldsatzes gezahlt. Darüber hinaus dürfen karenzierte Dienstnehmer dazuverdienen, sofern die *Geringfügigkeitsgrenze* nicht überschritten wird. Dieser *Zuverdienst* darf auch beim selben Dienstgeber erfolgen (VwGH 9. März 2001, 2000/02/0112). Seit 1. Oktober 2000 erhalten Dienstnehmer über 45 Jahre Weiterbildungsgeld in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes. Das *Weiterbildungsgeld* ist gemäß § 3 Abs 1 Z 5 lit. a des EStG *einkommensteuerfrei*.



Das Weiterbildungsgeld wird für die Zeit der Karenzierung (maximal 12 mal) bezahlt. Zeiten der Karenzierung werden für das 13. und 14. Monatsgehalt sowie für den Urlaubs- und Abfertigungsanspruch nicht herangezogen. Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) werden nur anteilmäßig für die Zeiten der Beschäftigung ausbezahlt. Das bedeutet, dass dem *Dienstgeber* durch die *Bildungskarenz keine Kosten* entstehen.

Mit anderen Worten, soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Bildungskarenz für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht, weshalb die Zeiten der Bildungskarenz zwar Zeiten des Dienstverhältnisses sind, die jedoch insbesondere auf Kündigungsfrist und Abfertigungsansprüchen eine neutrale Wirkung haben.

1.1.5. Dauer der Förderung

Die Förderung wird für mindestens drei Monate, maximal für ein Jahr gewährt.

Ein neuer Anspruch auf Bildungskarenz entsteht wieder nach drei Jahren ununterbrochener Beschäftigung bei einem Dienstgeber.

1.1.6. Antragsstellung

Der Antrag ist bei der jeweils zuständigen regionalen *Geschäftsstelle (Wohnbezirk)* des Arbeitsmarktservices zu stellen.

Der Antrag kann frühestens einen Monat vor der geplanten Bildungskarenz gestellt und muss spätestens zwei Wochen vor Antritt der Bildungskarenz eingereicht werden. Das Weiterbildungsgeld kann frühestens ab dem Tag der Antragsstellung zuerkannt werden, d.h. rückwirkend wird kein Weiterbildungsgeld gewährt.

Mitzubringen sind das ausgefüllte Antragsformular zur Bildungskarenz, Sozialversicherungskarte, Meldezettel, unterfertigte Vereinbarung über Bildungskarenz mit dem Dienstgeber und Kursanmeldebestätigungen (diese können auch nachgereicht werden, allerdings verzögert sich dadurch die Auszahlung).

1.1.7. Was kommt nach der Bildungskarenz?

Grundsätzlich tritt der Dienstnehmer nach Ablauf der Bildungskarenz die Arbeit wieder an.

Ein *Kündigungsschutz besteht* durch Inanspruchnahme der Bildungskarenz *nicht*.

Wird das Dienstverhältnis durch Kündigung des Dienstgebers während der Bildungskarenz beendet, so läuft die Bildungskarenz für die vereinbarte Dauer weiter.

Wird das Dienstverhältnis während der Karenz beendet, dient das letzte Monatsentgelt vor Karenzantritt als Basis für Abfertigungsanspruch bzw. für die Urlaubersatzleistung.

Nach Ablauf der Bildungskarenz erhält der bislang karen-

zierte Dienstnehmer im Falle von Arbeitslosigkeit Arbeitslosenunterstützung, sofern alle anderen Anspruchsvoraussetzungen (zB Arbeitsbereitschaft, Anwartschaften, etc ...) erfüllt sind.

1.1.8. Empfehlung der Kollektivvertragspartner

Kollektivvertragspartner sehen das Instrument Bildungskarenz als sinnvolle Maßnahme, Minderqualifikation als Jobverlustgrund zu beseitigen. Beispielsweise führen die Kollektivvertragspartner des Kollektivvertrages für Angestellte der Industrie in einer Erklärung vom 19. Oktober 1998 folgendes aus:

„Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitestmögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzuziehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrecht erhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällige aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.“

1.1.9. Sonstige Hinweise

Versicherungsschutz

Der Dienstnehmer ist während der Bildungskarenz *kranken- und unfallversichert* und sofern er das *45. Lebensjahr* vollendet hat, auch *pensionsversichert*. In der Pensionsversicherung gelten diese Versicherungszeiten allerdings nur als Ersatzzeiten.

Bezieher(innen) von Weiterbildungsgeld, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können eine Weiter-



versicherung bei der Pensionsversicherung beantragen. Eine Herabsetzung der Beitragsgrundlagen muss jedoch zusätzlich beantragt werden. Eine Selbstversicherung durch Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei gleichzeitigem Bezug von Weiterbildungsgeld ist anstelle der teuren freiwilligen Weiterversicherung in der Pensionsversicherung nicht möglich.

❖ Für den Urlaubsanspruch gilt:

Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Bildungskarenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungskarenz verkürzten Dienstjahres entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden. Damit ist klargestellt, dass der Dienstnehmer während der je nach Vereinbarung drei Monate bis ein Jahr dauernden Bildungskarenz keinen Urlaubsanspruch erwirbt.

❖ Wichtiger Hinweis für die Praxis

Mit diesen Regelungen, wonach die Bildungskarenz im Ergebnis weder Abfertigungs- noch Urlaubsansprüche begründet, sind unter Umständen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Dienstgeber der Gewährung einer Bildungskarenz eher zustimmen könnten als unter den bisherigen Voraussetzungen, wonach freiwillig vereinbarte Karenzurlaube insbesondere für Abfertigungs- und Urlaubsansprüche zu berücksichtigen sind.

Dienstnehmer haben während der Dauer der vereinbarten Bildungskarenz auch keinen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber. Dieser Einkommensausfall wird teilweise durch die Gewährung eines Weiterbildungsgeldes durch das Arbeitsmarktservice im Rahmen der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ausgeglichen.

❖ Motivkündigungsschutz

Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten Bildungskarenz ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. Soweit sich der Dienstnehmer im Zuge des Verfahrens auf den Anfechtungsgrund beabsichtigter oder tatsächlicher inanspruchgenommener Bildungskarenz beruft, hat er dieses Motiv glaubhaft zu machen.

Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Lässt der Dienstnehmer eine entgegen den Kündigungsschutz ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Bei der Berechnung dieser Kündigungsentschädigung ist das ungeschmärlerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne Vorliegen einer Vereinbarung über die Bildungskarenz zugestanden wäre.

❖ Bildungskarenz und andere „Karenzzeiten“

Fällt in die Zeit der Bildungskarenz eine Elternkarenz, ein Präsenz- oder Zivildienst, so endet die Bildungskarenz.

Für Geburten ab dem 1. Januar 2002 besteht die Möglichkeit, im Anschluss an eine Karenz zur Kinderbetreuung eine Bildungskarenz in Anspruch zu nehmen und dabei auch Weiterbildungsgeld zu beanspruchen.

Besonderen Kündigungsschutz gibt es jedoch auch in diesen Fällen nicht. Man hat aber im Falle einer Kündigungsanfechtung bessere Chancen, eine erfolgreiche Motivkündigungsanfechtung einzubringen.

Der Parallelbezug von Kindergeld und Weiterbildungsgeld ist nicht ausgeschlossen.

1.2. Checkliste zur Bildungskarenz

✓ Förderungsziel

Qualifizierungsdefizite (EDV, Fremdsprachen, etc. ...) des Dienstnehmers können beseitigt werden – ohne jede Kostenbelastung für den Dienstgeber

✓ Anspruchsvoraussetzungen

- Dienstnehmer war bereits 3 Jahre beschäftigt
- Dauer der Bildungskarenz: zwischen 3 und 12 Monaten
- Einvernehmlichkeitsprinzip
- Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung

✓ Vorteile für den Dienstgeber

- Verbesserung der Mitarbeiterqualifikation
- Urlaubsanspruch wird aliquotiert
- Aliquote Kürzung der Sonderzahlungsanspruches
- Für dienstzeitenabhängige Ansprüche (Abfertigung, Dauer der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung, Erhöhung des Urlaubsanspruches) bleibt die Zeit der Bildungskarenz unberücksichtigt

✓ Vorteile für den Dienstnehmer

- gezielte Aus- und Fortbildungsmöglichkeit; sie erhöht den Marktwert des Dienstnehmers
- zulässig sind alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, somit auch Persönlichkeitsentwicklungskurse
- während der Ausbildung Bezug von Weiterbildungsgeld
- Nebenverdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze möglich
- kranken- und unfallversichert
- älter als 45 Jahre: auch pensionsversichert

Mag. Ernst PATKA

Steuerberater und Wirtschaftsmediator (i.A.);

Experte für Personalrecht

(Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht)

email: ernst.patka@steuer-service.at