

Allgemeine Informationen

§ 11 AVRAG - Bildungskarenz

(1) Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a) Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, 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, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, mit Ausnahme des letzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 15f Abs. 2 MSchG mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 oder 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§37ff des Wehrgesetzes 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3a) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach § 11a und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG), BGBl. Nr. 107/1979, und dem Gutsangestelltengesetz (GAngG), BGBl. Nr. 538/1923, oder der Ersatzleistung gemäß § 10 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen; bei der Berechnung einer Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, ist für die Berechnung der Monatsentgelte § 13d Abs. 2 BUAG mit der Maßgabe anzuwenden, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet gilt.

§ 11a AVRAG - Bildungsteilzeit

(1) Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach § 11 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 12 unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem/der Arbeitnehmer/in sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Im Übrigen ist § 11 Abs. 1a, Abs. 3 und Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Eine Bildungskarenz kann zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer **ab dem siebten Arbeitsmonat** gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von **mindestens zwei Monaten bis maximal einem Jahr** vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen angetreten werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate dauern muss und die Gesamtdauer der einzelnen Teile ein Jahr nicht überschreiten darf. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der letzten Bildungskarenz angetreten werden (Rahmenfrist).

Da die Bildungskarenz laut den Bestimmungen des AVRAG zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren ist, kann daraus geschlossen werden, dass es keinen Rechtsanspruch auf die Gewährung von Bildungskarenz gibt.

Auch Saisonbeschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen eine Bildungskarenz vereinbaren.

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen bereits mehr als sechs Monate gedauert hat, besteht seit 1. Juli 2013 auch die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eine **Bildungsteilzeit in der Dauer von vier Monaten bis zu zwei Jahren** zu vereinbaren und somit Weiterbildungsmaßnahmen im aufrechten Arbeitsverhältnis wahrzunehmen, ohne dieses gänzlich karenzieren zu lassen. Wie die Bildungskarenz kann auch die Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in Teilen vereinbart werden. Die Dauer eines Teils hat mindestens vier Monate zu betragen und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist darf zwei Jahre nicht überschreiten. Diese Rahmenfrist gilt ebenso für die neuerliche Vereinbarung einer Bildungsteilzeit.

Gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) besteht für die Zeit der Bildungskarenz Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, sofern die Bildungskarenz in Anspruch nehmenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllen und die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme von mindestens **20 Wochenstunden** nachweisen. Für Personen mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr beträgt die geforderte Mindestinanspruchnahme der Weiterbildung **16 Wochenstunden**, wenn keine längeren Betreuungsmöglichkeiten für das Kind bestehen.

Für die Zeit einer vereinbarten Bildungsteilzeit besteht Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld, wenn die unmittelbar davorliegende Normalarbeitszeit für zumindest 6 Monate unverändert gewesen ist. Weiters muss die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllt sein und die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens **10 Wochenstunden** nachgewiesen wird.

Ein Zuverdienst aus einer Beschäftigung zu einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung ist erlaubt.

Voraussetzungen

- Dauer der Beschäftigung vor Antritt der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit:
 - o Ununterbrochenes nicht geringfügiges Arbeitsverhältnis über mindestens sechs Monate bei derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber
 - o Bei **Saisonbeschäftigten**: Ununterbrochenes befristetes und nicht geringfügiges Arbeitsverhältnis über mindestens drei Monate sowie innerhalb der letzten vier Jahre vor Antritt der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit ein Gesamtausmaß von sechs Monaten bei derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber (Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen bei derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber werden zusammengerechnet)

- o Für Personen, die sich aufgrund einer vor dem 1. Jänner 2017 erfolgten Geburt in einer Mutterschafts- oder Elternkarenz befinden und binnen sechs Monaten danach eine Bildungskarenz antreten, entfällt die Voraussetzung einer sechsmonatigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung vor Antritt der Bildungskarenz. Diese Regelung gilt jedoch nicht für die Bildungsteilzeit.
- Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer über eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit. Weitere Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit ist, dass die Vereinbarung **schriftlich** erfolgen muss und Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten hat. Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion: Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld muss das während der Bildungsteilzeit erzielte Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (ein Zuverdienst aus einer anderen Beschäftigung ist – wie oben angeführt – bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt).
- Nachweis der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im erforderlichen Ausmaß (siehe oben)
- Erfolgt die Weiterbildung in Form eines Studiums an einer in § 3 [Studienförderungsgesetz](#) genannten Einrichtung (das sind insbesondere Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen sowie medizinisch-technische und Hebammenakademien), ist dem AMS nach jedem Semester ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen im Umfang von vier Semesterwochenstunden oder acht ECTS-Punkten (bei Bildungsteilzeit: zwei Semesterwochenstunden oder vier ECTS-Punkte) oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (z.B. eine Bestätigung der Einrichtung über den voraussichtlich zu erwartenden positiven Abschluss einer Diplomarbeit) vorzulegen. Kann der Nachweis nicht erbracht werden und liegen keine Nachsichtsgründe dafür vor, geht der Anspruch auf Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld für die noch verbleibende mögliche Bezugsdauer innerhalb des Rahmenzeitraums von vier Jahren verloren.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin abhängig sind, wie etwa auf Entgeltfortzahlung bei Krankenstand, Urlaub, Dauer der Kündigungsfristen, Abfertigung, sind ohne Berücksichtigung der Zeit der Bildungsfreistellung zu ermitteln.

Ebenso steht für die Dauer der Bildungsfreistellung kein Sonderzahlungsanspruch zu. Die Sonderzahlung ist um Zeiträume der Bildungsfreistellung zu kürzen. Da der Gesetzgeber in § 11 Abs. 2 AVRAG von sonstigen, insbesondere einmaligen Bezügen spricht, kann dies bedeuten, dass auch einmalige Bezüge, wie zB Tantiemen, Bilanzremunerationen aliquotiert werden können.

Auch bezüglich des Urlaubsanspruchs kann eine entsprechende Kürzung vorgenommen werden, sofern in das Urlaubsjahr Bildungskarenz fällt.

Es besteht **kein** besonderer Kündigungsschutz. Das Dienstverhältnis kann auch während einer Bildungskarenz gekündigt werden. Es gibt nur einen Motivkündigungsschutz, also einen Schutz davor, dass der Mitarbeiter nur deswegen gekündigt wird, weil er eine Bildungskarenz in Anspruch nehmen wollte.

Wird das Arbeitsverhältnis während der Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung oder einer Ersatzleistung das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

Zuständig ist das Arbeitsmarktservice (AMS) des Hauptwohnsitzes der Arbeitnehmerin.

Zusätzliche Informationen

Für die Dauer der für die Bildungskarenz vorgesehenen vierjährigen Rahmenfrist sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit grundsätzlich unwirksam. Ebenso sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz während der Rahmenfrist der Bildungsteilzeit unwirksam. Wurde jedoch eine Bildungskarenz vereinbart und dabei die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so besteht die Möglichkeit, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Gleiches gilt für den Wechsel zwischen Bildungsteilzeit und Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wurde ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis eins zu zwei gesetzlich festgelegt.

TIPP

Weitere Informationen zur Bildungskarenz finden Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK).

Weitere Informationen zur Wiederaufnahme der Arbeit nach der Karenz können Sie auch der von der Arbeiterkammer Wien verfassten Broschüre "Wiedereinstieg nach der Karenz" entnehmen, die unter der E-Mail-Adresse bestellservice@akwien.at bestellt werden kann oder direkt zum Download angeboten wird.

Informationen zum Weiterbildungsgeld und zum Bildungsteilzeitgeld finden Sie auch auf den Seiten des AMS. Nähere Informationen zum Thema "Bildungsteilzeit" finden sich auf den Seiten der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse. Auskünfte zum Weiterbildungsgeld erteilen die regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS).