



Arbeit

# BILDUNGSKARENZ UND BILDUNGSTEILZEIT

*Ein Leitfaden für die Ausübung der Bildungskarenz und  
Bildungsteilzeit*

## IMPRESSUM

**Medieninhaber und Herausgeber:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Druck:** Sozialministeriums ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Titelbild:** © fotolia.com – Ermolaev Alexandr ▪ **Stand:** März 2016

Eine Downloadversion kann über das kostenlose Bestellservice des Sozialministeriums unter der Internetadresse: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at> bezogen werden.

**Alle Rechte vorbehalten:** Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z.B. Internet oder CD-Rom.

## **BILDUNGSKARENZ UND BILDUNGSTEILZEIT**

**Ein Leitfaden für die Ausübung der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Vorwort</b>	<b>1</b>
<b>2. Bildungskarenz</b>	<b>3</b>
2.1. Voraussetzungen	3
2.2. Gestaltungsmöglichkeiten	3
2.3. Bildungskarenz und arbeitsrechtliche Ansprüche	4
2.4. Sonderbestimmungen für Saisonarbeitskräfte	5
2.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
<b>3. Bildungsteilzeit</b>	<b>7</b>
3.1. Voraussetzungen	7
3.2. Gestaltungsmöglichkeiten	7
3.3. Bildungsteilzeit und arbeitsrechtliche Ansprüche	8
3.4. Sonderbestimmungen Saisonarbeitskräfte	9
3.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
<b>4. Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit</b>	<b>11</b>
<b>5. Unzulässige Vereinbarung über die Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit</b>	<b>13</b>
<b>6. Finanzielle Absicherung</b>	<b>15</b>
6.1. Weiterbildungsgeld	15
6.1.1. Beantragung des Weiterbildungsgeldes	15
6.1.2. Voraussetzungen	15
6.1.2.A. Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld	15
6.1.2.B. Ausreichende arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung	16
6.1.2.C. Anspruchsberechtigter Personenkreis	16
6.1.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme	17
6.1.3. Höhe des Weiterbildungsgeldes	18
6.1.4. Dauer des Bezugs von Weiterbildungsgeld	18
6.1.5. Weiterbildungsgeld und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	19
6.2. Bildungsteilzeitgeld	19
6.2.1. Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes	19
6.2.2. Voraussetzungen	20
6.2.2.A. Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld	20

6.2.2.B. Wöchentliche Normalarbeitszeit vor Herabsetzung	20
6.2.2.C. Anspruchsberechtigter Personenkreis	20
6.2.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme	21
6.2.3. Höhe des Bildungsteilzeitgeldes	21
6.2.4. Dauer des Bezugs von Bildungsteilzeitgeld	22
6.2.5. Bildungsteilzeitgeld und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	22
6.3. Beihilfen zum Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld	22
6.4. Zuständige Stelle	23
6.5. Gemeinsame Bestimmungen zum Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld	23

---

<b>7. Absicherung in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung</b>	<b>25</b>
---------------------------------------------------------------------------	-----------

---

<b>8. Anwendung auf öffentlich Bedienstete des Bundes</b>	<b>27</b>
-----------------------------------------------------------	-----------

---

<b>9. Weitere Informationsmöglichkeiten</b>	<b>29</b>
---------------------------------------------	-----------

### 1. VORWORT

„Lebenslanges Lernen“ gewinnt immer mehr an Bedeutung. Der Arbeitsmarkt fordert von Arbeitskräften vor allem Lernbereitschaft. Jene Unternehmen, die die Lernbereitschaft ihrer Mitarbeiter/innen fördern, sind im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/innen zweifellos im Vorteil. Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses werden immer wichtiger.



© bmvit

Wichtige Instrumente der Weiterqualifizierung und Förderung der Beschäftigung stellen die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit dar. Dabei soll vor allem bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst das Interesse an Weiterbildung geweckt werden. Während im Rahmen der Bildungskarenz eine völlige Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgt, wird bei der seit 1. Juli 2013 bestehenden Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungsteilzeit die Arbeitszeit lediglich reduziert, um sich der Weiterbildung widmen zu können. Durch die Bildungsteilzeit wird es dem/der Arbeitnehmer/in ermöglicht, Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen und weiterhin im Arbeitsprozess zu verbleiben.

Ein großer Vorteil für den/die Arbeitgeber/in besteht darin, dass ihm/ihr durch die Bildungskarenz sowie durch die Bildungsteilzeit keine Kosten entstehen. Der/Die Arbeitnehmer/in hat einen Anspruch auf Gewährung von Finanzierungshilfen in Form von Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld.

Diese Broschüre soll Ihnen einen umfassenden Überblick über die Regelungen zur Bildungskarenz und zur Bildungsteilzeit sowie zu deren finanziellen Absicherung verschaffen.

Ihr  
Alois Stöger





## 2. BILDUNGSKARENZ

Arbeitnehmer/innen haben im Rahmen einer Bildungskarenz die Möglichkeit, sich für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeit zur Gänze freistellen zu lassen, um sich weiterzubilden. Das Arbeitsverhältnis wird dabei nicht aufgelöst, vielmehr „ruht“ es für den Zeitraum der Karenzierung. Für die Dauer der Bildungskarenz entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt. Gegebenenfalls besteht ein Anspruch auf finanzielle Unterstützung in Form von Weiterbildungsgeld (siehe Kapitel „6.1. Weiterbildungsgeld“ auf Seite 15).

### 2.1. Voraussetzungen

Die Bildungskarenz muss mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart werden, wobei die gegenseitigen Interessen zu berücksichtigen sind. Ein Rechtsanspruch auf Bildungskarenz besteht nicht. Der/die Arbeitgeber/in muss daher einer Bildungskarenz zustimmen. Besteht in einem Betrieb ein für den/die Arbeitnehmer/in zuständiger Betriebsrat, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/in den Verhandlungen beizuziehen.

Zudem muss das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens sechs Monate gedauert haben, andernfalls ist die Vereinbarung einer Bildungskarenz nicht möglich.

### 2.2. Gestaltungsmöglichkeiten

Die Dauer der vereinbarten Bildungskarenz muss mindestens zwei Monate betragen. Es besteht die Möglichkeit, die Bildungskarenz in Teilen zu vereinbaren, wobei ein Teil mindestens zwei Monate dauern muss. Aus- und Weiterbildungen sind im Inland und Ausland möglich.

Die Gesamtdauer der Bildungskarenz bzw. der einzelnen Teile darf innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist ein Jahr nicht übersteigen. Diese Rahmenfrist beträgt vier Jahre und beginnt mit dem Antritt der Bildungskarenz bzw. des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen.

Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst nach Ablauf der Rahmenfrist vereinbart werden.

### Beispiel:

Der/Die Arbeitgeber/in und der/die Arbeitnehmer/in vereinbaren eine Bildungskarenz, welche in drei Teile aufgeteilt werden soll.

1. Teil: 1. Februar 2015 bis 31. April 2015 (= 3 Monate)
2. Teil: 1. Februar 2016 bis 31. März 2016 (= 2 Monate)
3. Teil: 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2016 (= 6 Monate)

Die Dauer der einzelnen Teile beträgt jeweils mindestens zwei Monate, die Gesamtdauer beträgt elf Monate, somit wird die höchstzulässige Dauer von einem Jahr nicht überschritten. Auch wird die Bildungskarenz innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren vereinbart. Die Rahmenfrist beginnt mit 1. Februar 2015 (Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz) und endet mit 1. Februar 2019. Ab diesem Zeitpunkt könnte erneut eine Bildungskarenz vereinbart werden.

### 2.3. Bildungskarenz und arbeitsrechtliche Ansprüche

Die Zeit einer Bildungskarenz bleibt für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (insbesondere für die Bemessung der Kündigungsfrist, des Urlaubsausmaßes und der Abfertigung ALT sowie für die Dauer der Entgeltfortzahlung) unberücksichtigt, sofern nicht anders vereinbart ist.

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. Für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Vereinbarungen sind zulässig.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, hat der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Bildungskarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung in der Höhe von monatlich 1,53 % des Weiterbildungsgeldes an die Betriebliche Vorsorgekasse (Abfertigung NEU).

Im Krankheitsfall erfolgt die Krankmeldung, sofern Weiterbildungsgeld bezogen wird, an das AMS. Ab dem vierten Tag der Erkrankung gebührt ein Krankengeld, das beim zuständigen Krankenversicherungsträger geltend zu machen ist. Nach dem Ende des Krankenstands kann das Weiterbildungsgeld weiter bezogen werden; dazu ist eine Wiedermeldung beim AMS erforderlich. Trotz Krankenstand endet die Bildungskarenz nach vereinbarter Dauer.

Nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme hat der/die Arbeitnehmer/in das Recht, in der gleichen Verwendung und im gleichen Ausmaß weiter beschäftigt zu werden, zu der er/sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt wurde.

### **2.4. Sonderbestimmungen für Saisonarbeitskräfte**

Saisonarbeitskräfte, deren befristetes Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens drei Monate gedauert hat, können ebenso eine Bildungskarenz vereinbaren. Vor Antritt der Bildungskarenz muss zum/zur selben Arbeitgeber/in eine Beschäftigung im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegen. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz werden für das Erfordernis dieser Mindestbeschäftigungsdauer zusammengerechnet.

### **2.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Grundsätzlich kann das Arbeitsverhältnis auch während der Bildungskarenz sowohl durch den/die Arbeitgeber/in als auch den/die Arbeitnehmer/in beendet werden. Wurde eine Kündigung jedoch wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz ausgesprochen, ist diese gemäß § 15 Abs. 1 AVRAG als sogenannte „verpönte Motivkündigung“ beim Arbeits- und Sozialgericht anfechtbar.

Wird das Arbeitsverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung ALT oder der Urlaubersatzleistung das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen. Für die Berechnung der Abfertigung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (Baubranche) gilt das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des letzten Monats vor Antritt der Bildungskarenz als beendet.



### 3. BILDUNGSTEILZEIT

Die Bildungsteilzeit soll dem/der Arbeitnehmer/in Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ermöglichen, ohne dass dieses zur Gänze ruhend gestellt wird. Durch die Vereinbarung der Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit wird es dem/der Arbeitnehmer/in ermöglicht, sich neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis weiterzubilden. Ein Entgeltanspruch besteht im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit. Gegebenenfalls besteht ein Anspruch auf finanzielle Unterstützung in Form von Bildungsteilzeitgeld (siehe Kapitel „6.2. Bildungsteilzeitgeld“ auf Seite 19).

#### 3.1. Voraussetzungen

Auch die Bildungsteilzeit muss mit dem/der Arbeitgeber/in unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen vereinbart werden, der/die Arbeitnehmer/in hat keinen Rechtsanspruch auf eine Bildungsteilzeit. Die Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und Beginn, Dauer sowie Lage der Teilzeitbeschäftigung müssen festgelegt werden. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

Ebenso wie bei der Bildungskarenz kann eine Bildungsteilzeit nur vereinbart werden, wenn das Dienstverhältnis bereits ununterbrochen mindestens sechs Monate gedauert hat.

#### 3.2. Gestaltungsmöglichkeiten

Wird eine Bildungsteilzeit vereinbart, so muss die wöchentliche Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin um mindestens 25% und darf höchstens um 50% reduziert werden. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Die Dauer der vereinbarten Bildungsteilzeit muss mindestens vier Monate betragen und darf höchstens bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Es besteht die Möglichkeit, die Bildungsteilzeit in Teilen zu vereinbaren, wobei ein Teil mindestens vier Monate dauern muss.

Die Gesamtdauer der Bildungsteilzeit bzw. der einzelnen Teile davon darf innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist zwei Jahre nicht übersteigen. Diese Rahmenfrist beträgt vier Jahre und beginnt mit dem Antritt der Bildungsteilzeit bzw. des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen.

Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann erst nach Ablauf der Rahmenfrist vereinbart werden.

#### Beispiel:

Der/Die Arbeitgeber/in und der/die Arbeitnehmer/in vereinbaren eine Bildungsteilzeit, welche in drei Teile aufgeteilt werden soll.

1. Teil: 1. Februar 2015 bis 31. August 2015 (= 7 Monate)
2. Teil: 1. Oktober 2015 bis 31. Jänner 2016 (= 4 Monate)
3. Teil: 1. Juli 2016 bis 1. August 2017 (= 13 Monate)

Die Dauer der einzelnen Teile beträgt jeweils mindestens vier Monate, die Gesamtdauer beträgt 24 Monate, somit die höchstzulässige Dauer von zwei Jahren. Auch wird die Bildungsteilzeit innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren vereinbart. Diese beginnt mit dem 1. Februar 2015 (Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit) und endet mit 1. Februar 2019. Ab diesem Zeitpunkt kann erneut eine Bildungsteilzeit vereinbart werden.

### 3.3. Bildungsteilzeit und arbeitsrechtliche Ansprüche

Der/die Arbeitnehmer/in behält für die Dauer der Bildungsteilzeit den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld in dem Ausmaß der reduzierten Wochenstunden.

Nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme hat der/die Arbeitnehmer/in das Recht, in der gleichen Verwendung und im gleichen Ausmaß weiter beschäftigt zu werden, zu der er/sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt wurde.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, hat der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Bildungsteilzeit Anspruch auf eine Beitragsleistung i.H.v. 1,53% der Bemessungsgrundlage an die betriebliche Vorsorgekasse. Als Bemessungsgrundlage gilt das monatliche Entgelt vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Im Krankheitsfall hat die Krankmeldung an den/die Arbeitgeber/in und ebenfalls an das AMS zu erfolgen, sofern Bildungsteilzeitgeld bezogen wird. Ab dem vierten Tag der Erkrankung gebührt ein Krankengeld, das beim zuständigen Krankenversicherungsträger geltend zu machen ist. Nach dem Ende des Krankenstandes kann das Bildungsteilzeitgeld weiter bezogen werden; dazu ist aber eine Wiedermeldung beim AMS erforderlich. Bei einem längeren Krankenstand endet die Bildungsteilzeit nach vereinbarter Dauer.

### **3.4. Sonderbestimmungen Saisonarbeitskräfte**

Siehe dazu die Ausführungen unter Kapitel „2.4. Sonderbestimmungen für Saisonarbeitskräfte“ auf Seite 5, welche gleichermaßen für die Bildungsteilzeit gelten.

### **3.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Siehe dazu die Ausführungen unter Kapitel „2.5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ auf Seite 5, welche gleichermaßen für die Bildungsteilzeit gelten.





### 4. WECHSEL ZWISCHEN BILDUNGSKARENZ UND BILDUNGSTEILZEIT

Wurde eine Bildungskarenz im höchstzulässigen Ausmaß vereinbart und ausgeschöpft, so darf für die Dauer der vierjährigen Rahmenfrist die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit nicht erfolgen und umgekehrt.

Wurde 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 von Bildungsteilzeit zur Bildungskarenz. Für den Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wurde ein Umrechnungsschlüssel im Verhältnis 1:2 gesetzlich festgelegt. Das bedeutet, Bildungsteilzeit kann im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils der Bildungskarenz vereinbart werden. Im selben Ausmaß verhält sich auch der Umrechnungsschlüssel beim Wechsel von Weiterbildungsgeld auf Bildungsteilzeitgeld bzw. umgekehrt (siehe Kapitel „6. Finanzielle Absicherung“ ab Seite 15).

#### Beispiel:

Eine Bildungskarenz wurde von 1. Juli 2015 – 30. November 2015 vereinbart (= fünf Monate). Die höchstzulässige Dauer einer Bildungskarenz beträgt ein Jahr. Da diese noch nicht ausgeschöpft ist (sieben Monate sind übrig), kann Bildungsteilzeit im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils der Bildungskarenz vereinbart werden, somit für maximal 14 Monate. Diese Bildungsteilzeit kann innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist, welche mit 1. Juli 2015 beginnt, vereinbart werden.

Beim Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz kann die Bildungskarenz höchstens in dem halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils der Bildungsteilzeit vereinbart werden.

#### Beispiel:

Eine Bildungsteilzeit wurde von 1. Juli 2015 – 31. Dezember 2015 vereinbart (= sechs Monate). Die höchstzulässige Dauer einer Bildungsteilzeit beträgt zwei Jahre. Da diese noch nicht ausgeschöpft ist (18 Monate sind übrig), kann Bildungskarenz im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils der Bildungsteilzeit vereinbart werden, somit für maximal neun Monate. Diese Bildungskarenz kann innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist, welche mit 1. Juli 2015 beginnt, vereinbart werden.



### **5. UNZULÄSSIGE VEREINBARUNG ÜBER DIE BILDUNGSKARENZ BZW. BILDUNGSTEILZEIT**

Während des Bestehens eines Beschäftigungsverbotes für werdende Mütter oder für stillende Mütter, eines Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung sowie einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz ist eine Vereinbarung über eine Bildungskarenz bzw. eine Bildungsteilzeit unwirksam. Dies gilt ebenso für die Dauer eines Präsenzdienstes (oder Ausbildungsdienstes nach §§ 37ff Wehrgesetz) und eines Zivildienstes.



## 6. FINANZIELLE ABSICHERUNG

### 6.1. Weiterbildungsgeld

Arbeitnehmer/innen, die für Aus- und Weiterbildungszwecke Bildungskarenz in Anspruch nehmen, erhalten während dieser Zeit unter bestimmten Voraussetzungen Weiterbildungsgeld (siehe Kapitel „6.1.2. Voraussetzungen“ auf Seite 15).

#### 6.1.1. Beantragung des Weiterbildungsgeldes

Zunächst muss mit dem/der Arbeitgeber/in eine Bildungskarenz vereinbart werden. Sodann ist eine Bescheinigung zum Nachweis einer Bildungskarenz vom/von der Arbeitgeber/in auszufüllen und zu unterschreiben. Ein Bescheinigungsformular steht unter [www.ams.at](http://www.ams.at) zum Download bereit. Die Bescheinigung sollte bereits bei der Beantragung ausgefüllt und unterschrieben vorgelegt werden.

Besteht ein eAMS-Konto, kann das Weiterbildungsgeld elektronisch beantragt werden. Andernfalls ist dies nur mittels persönlicher Vorsprache beim AMS möglich. Weiterbildungsgeld wird frühestens ab dem Zeitpunkt der Antragstellung gewährt. Der Antrag sollte daher rechtzeitig vor Beginn der Bildungskarenz gestellt und die seitens des AMS gesetzten Fristen eingehalten werden.

#### 6.1.2. Voraussetzungen

Um einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld zu haben, müssen die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen erfüllt sein, welche im Folgenden dargestellt werden.

##### 6.1.2.A. Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld

Das bedeutet, dass innerhalb einer bestimmten Zeit eine bestimmte Mindestdauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigungen vorliegen muss. Bei Vereinbarung einer Bildungskarenz in mehreren Teilen ist die Erfüllung der Anwartschaft nur bei der Beantragung des ersten Zeitraums erforderlich.

Bei erstmaliger Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes sind 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 Anspruchs erforderlich. Für Personen unter 25 Jahren genügen jeweils 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen in den letzten 12 Monaten.

Die Rahmenfrist von 12 Monaten kann unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. um Zeiträume des Bezuges von Krankengeld oder Kinderbetreuungsgeld) erstreckt werden.

### 6.1.2.B. Ausreichende arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung

Vor Antritt der Bildungskarenz muss ein ununterbrochenes, sechs Monate dauerndes, arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis zum/zur selben Arbeitgeber/in vorgelegen sein (bei einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb reichen drei Monate). Für den Fortbezug des Weiterbildungsgeldes, wenn es in Teilen beansprucht wird, gilt nicht neuerlich die Voraussetzung der sechsmonatigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung.

### 6.1.2.C. Anspruchsberechtigter Personenkreis

Da die gesetzlichen Bestimmungen die Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld und eine Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in iS der §§ 11, 11a oder 12 AVRAG oder gleichartiger bundes- oder landesgesetzlicher Bestimmungen vorsehen, kommen als anspruchsberechtigte Personen **unselbständige Arbeitnehmer/innen** in Betracht. Selbständig Erwerbstätige sind – selbst wenn sie der Arbeitslosenversicherung gem. § 3 ALVG beigetreten sind – mangels der Möglichkeit des Abschlusses einer Vereinbarung iS der §§ 11, 11a oder 12 AVRAG nicht anspruchsberechtigt.

**Geringfügig Beschäftigte** können nach den Bestimmungen des AVRAG zwar eine Bildungskarenz mit ihrem/r Arbeitgeber/in vereinbaren, doch erhalten sie während dieser kein Weiterbildungsgeld, da dafür eine vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz mindestens sechs Monate dauernde arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung erforderlich ist.

Die Karenzierung eines **Lehrverhältnisses** führt zu keinem Anspruch auf Weiterbildungsgeld, da dieses Lehrverhältnis als Ausbildungsverhältnis im zeitlichen und inhaltlichen Ausmaß gesetzlich konkret geregelt ist. Zu unterscheiden ist jedoch jener Fall, in dem eine Karenzierung eines Dienstverhältnisses zum Zweck des Besuchs einer Berufsschule im Zusammenhang mit einer „zweiten“ Lehrabschlussprüfung erfolgt.

**Freie Dienstnehmer/innen** – die nicht dem AVRAG unterliegen – haben Anspruch auf Weiterbildungsgeld, wenn sie eine mit einer Bildungskarenz im Sinne des § 11 AVRAG dem Typus nach vergleichbare zivilrechtliche Vereinbarung treffen. Diese muss jedenfalls eine Karenzierung ausdrücklich für Bildungszwecke vorsehen und darf die gesetzlich bestimmten Mindestzeiträume hinsichtlich der Beschäftigungsdauer sowie der Karenzierungsdauer nicht unterschreiten. Unter Erfüllung zumindest dieser Voraussetzungen ist ein Bezug von Weiterbildungsgeld auch für **Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst** möglich, sofern die Vereinbarung einer Bildungskarenz nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften erfolgt ist.

Der Bezug von Weiterbildungsgeld ist auch **Grenzgänger/innen** möglich, wobei bei Beschäftigung im Ausland mit dem/der ausländischen Arbeitgeber/in privatrechtlich eine Bildungskarenz analog den Bestimmungen des § 11 AVRAG vereinbart worden sein muss.

Der Anspruch auf Weiterbildungsgeld setzt eine gültige Bildungskarenzvereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in und damit ein aufrechtes Arbeitsverhältnis voraus. Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** kann eine zulässige Bildungskarenzvereinbarung nur bis zum Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses vorliegen. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Weiterbildungsgeld.

Befristet Beschäftigte in Saisonbetrieben können Bildungskarenz bzw. Weiterbildungsgeld nach Sonderregelungen in Anspruch nehmen (siehe Kapitel „2.4. Sonderbestimmungen für Saisonarbeitskräfte“ auf Seite 5).

### **6.1.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme**

Die Bildungsmaßnahme muss sich mit der Dauer des vereinbarten Karenzurlaubes im Wesentlichen decken. Sie muss jedenfalls zwei Monate dauern, ein längerer Zeitraum ist möglich. Das Weiterbildungsgeld gebührt aber selbst bei einer länger dauernden Bildungsmaßnahme für höchstens ein Jahr. Eine Wertung der Bildungsmaßnahme nach den Inhalten ist vom AMS nicht vorzunehmen. Kurse, die dem Bereich der Fitness bzw. Freizeitgestaltung zuzurechnen sind, bilden keine Grundlage für das Weiterbildungsgeld (z.B. Yogakurse). Ein Aufenthalt im Ausland während der Bildungsmaßnahme ist zulässig.

Für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsgeldes sind Weiterbildungsmaßnahmen im Mindestausmaß von 20 Wochenstunden erforderlich. Liegen Betreuungspflichten für Kinder bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres vor, so genügen Weiterbildungsmaßnahmen im Mindestausmaß von 16 Wochenstunden, wenn keine darüber hinaus gehende Betreuungsmöglichkeit besteht. Liegen weniger als 20 (16) Wochenstunden an Kursstunden vor und wird vom Kursträger eine Lernzeit bestätigt, die für die Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist, so ist diese in die Kurszeit einzurechnen.

Handelt es sich bei der Weiterbildungsmaßnahme um ein Studium, so ist nach jedem Semester ein Nachweis der abgelegten Prüfungen im Ausmaß von vier Semesterwochenstunden oder acht ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis (etwa der zu erwartende positive Abschluss einer Abschlussarbeit oder die Ablegung der Diplomprüfung) zu erbringen. Wird der Nachweis nicht erbracht, geht der Anspruch auf Weiterbildungsgeld für die weitere mögliche Bezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist verloren. Das AMS kann unter gewissen Umständen den Anspruchsverlust nachsehen, etwa wenn berücksichtigungswürdige Gründe für die Nichterbringung der erforderlichen Nachweise vorliegen (z.B. unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse, wie z.B. eine längere Erkrankung).

Eine praktische Ausbildung darf nicht beim/bei der karenzierenden Arbeitgeber/in stattfinden, es sei denn, die Ausbildung ist nur dort möglich.

### 6.1.3. Höhe des Weiterbildungsgeldes

Weiterbildungsgeld gebührt in der Höhe des in Betracht kommenden Arbeitslosengeldes, jedenfalls aber in der Höhe von 14,53€ täglich (Höhe des Kinderbetreuungsgeldes). Das Arbeitslosengeld beträgt 55 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens im vorvorigen Jahr (bei Antragstellung bis 30. Juni) oder im vorigen Jahr (bei Antragstellung ab 1. Juli).

Während des Bezuges von Weiterbildungsgeld darf aus einer Erwerbstätigkeit kein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Einkommen erzielt werden. Ebenso schließen auf Grund einer Ausbildung gewährte Einkünfte, die das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (2016: 623,58 €) überschreiten, den Anspruch auf Weiterbildungsgeld aus.

### 6.1.4. Dauer des Bezugs von Weiterbildungsgeld

Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist kann höchstens für die Dauer von einem Jahr Weiterbildungsgeld bezogen werden.

Wird die Bildungskarenz nicht zur Gänze in der Dauer eines Jahres vereinbart, so ist ein Verbrauch in einzelnen Teilen während des Rahmenzeitraumes von vier Jahren möglich. Ein Bildungskarenzteil muss dabei immer zumindest zwei Monate betragen. Die Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld (als auch die unmittelbar vorangehende sechsmonatige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung) ist bei der Geltendmachung des ersten Teiles der Bildungskarenz nachzuweisen. In den Folgeteilen der Bildungskarenz liegt jeweils ein Fortbezug des Weiterbildungsgeldes vor.

Im Fall des Unwirksamwerdens der Bildungskarenzvereinbarung gemäß § 11 Abs. 3 AVRAG wegen Zeiten des Mutterschutzes (ebenso: Beschäftigungsverbote nach MSchG, Mütter-, Väterkarenz, Präsenz- oder Zivildienst) endet das Weiterbildungsgeld, da eine der Anspruchsvoraussetzungen wegfällt. Danach ist ein Fortbezug möglich. Eine neuerliche Erfüllung der Voraussetzung eines sechs Monate dauernden arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist in diesem Fall nicht erforderlich. Wurde innerhalb der Rahmenfrist bereits Bildungsteilzeitgeld bezogen, so ist dieses zur Hälfte auf die Bezugsdauer für Weiterbildungsgeld anzurechnen (siehe Kapitel „4. Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“ auf Seite 11). Die Leistungshöhe ist neu zu bemessen, wobei die Zeiten des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld in der Regel nicht zu berücksichtigen sein werden.

#### Beispiel:

Von 1. Jänner 2015 – 30. April 2015 wird Bildungsteilzeitgeld bezogen (vier Monate). Wird in der Folge innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist Weiterbildungsgeld gewährt, kann dies grundsätzlich höchstens für ein Jahr beansprucht werden. Aufgrund des Bezugs von Bildungsteilzeitgeld sind jedoch zwei Monate bereits „verbraucht“, weshalb Weiterbildungsgeld höchstens für 10 Monate bezogen werden kann.



### 6.1.5. Weiterbildungsgeld und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis durch den/die Arbeitgeber/in beendet, gebührt das Weiterbildungsgeld für die Dauer der Bildungsmaßnahme weiter. Wird das Arbeitsverhältnis hingegen vom/von der Arbeitnehmer/in oder mit dessen/deren Mitwirkung gelöst, kann Weiterbildungsgeld nicht weiter gewährt werden.

Wird die Bildungskarenz unter Mitwirkung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin vor dem Mindestzeitraum von zwei Monaten beendet, z. B. weil der/die Arbeitnehmer/in die Beschäftigung wieder aufnimmt, führt dies zu einer Rückforderung des Weiterbildungsgeldes.

## 6.2. Bildungsteilzeitgeld

Während der Bildungsteilzeit können Arbeitnehmer/innen, die eine Bildungsteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben, Bildungsteilzeitgeld erhalten, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Grundsätzlich gelten die Regelungen zum Weiterbildungsgeld analog (inklusive der Sonderbestimmung für Saisonbeschäftigte), sodass im Folgenden im Wesentlichen nur Unterschiede erläutert werden.

### 6.2.1. Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes

Zunächst kann auf die Ausführungen im Kapitel „6.1.1. Beantragung des Weiterbildungsgeldes“ auf Seite 15 verwiesen werden, welche ebenso für die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes gelten. Auch Bildungsteilzeitgeld sollte rechtzeitig, jedenfalls vor Beginn der vereinbarten Bildungsteilzeit, beantragt werden, da eine Gewährung frühestens ab Antragstellung möglich ist. Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

Der Antrag auf Gewährung von Bildungsteilzeitgeld muss zwingend eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin mit folgenden Angaben beinhalten:

- die Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen zum Zeitpunkt des letzten vor der Antragstellung liegenden Monatsersten
- Anzahl der im Betrieb arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen, mit denen eine Bildungsteilzeit vereinbart wurde und deren Laufzeit zum Zeitpunkt der zugrunde liegenden Antragstellung bereits begonnen hat oder beginnen wird
- Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit in den letzten sechs Monaten (im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses in einem Saisonbetrieb in den letzten drei Monaten) vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- Ausmaß der jeweiligen wöchentlichen Normalarbeitszeit ab Beginn der Bildungsteilzeit

Diese Angaben sind notwendig, da in einem Betrieb nur an eine bestimmte Anzahl von Personen gleichzeitig Bildungsteilzeitgeld ausbezahlt werden kann (vier Arbeitnehmer/innen bei Betrieben bis zu 50 Personen, 8 % der Belegschaft bei Betrieben mit über 50 Arbeitnehmer/innen). Werden diese gesetzlich festgelegten Schwellenwerte überschritten, kann Bildungsteilzeitgeld nur bei Zustimmung des Regionalbeirates des AMS gewährt werden. Neben dem Antrag auf Gewährung von Bildungsteilzeitgeld muss die Vereinbarung der Bildungsteilzeit vorgelegt werden. Diese hat schriftlich zu erfolgen und muss Beginn, Dauer sowie Lage der Teilzeitbeschäftigung enthalten.

Das Formular für die Bestätigung des Abschlusses der Bildungsteilzeit steht unter [www.ams.at](http://www.ams.at) zum Download zur Verfügung.

### 6.2.2. Voraussetzungen

Um Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld zu haben, müssen einige gesetzliche Voraussetzungen gegeben sein.

#### 6.2.2.A. Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld

Siehe dazu die Ausführungen unter Kapitel „6.1.2.A. Erfüllung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld“ auf Seite 15, welche gleichermaßen für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld gelten.

#### 6.2.2.B. Wöchentliche Normalarbeitszeit vor Herabsetzung

Vor Herabsetzung der Arbeitszeit muss die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen mindestens sechs Monate gleich hoch gewesen sein. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses in einem Saisonbetrieb muss die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit mindestens drei Monate gleich hoch gewesen sein. Das aus dem Arbeitsverhältnis erzielte Entgelt muss in dieser Zeit sowie während der Bildungsteilzeit jedenfalls die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Geringfügigkeit liegt vor, wenn im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 415,72 € brutto (Wert 2016) gebührt.

#### 6.2.2.C. Anspruchsberechtigter Personenkreis

Da **freie Dienstnehmer/innen** keine wöchentliche Normalarbeitszeit haben, können diese kein Bildungsteilzeitgeld erhalten, selbst wenn sie eine dem § 11a AVRAG vergleichbare Vereinbarung schließen.

Für **Lehrlinge** gilt: Eine Verkürzung der Lehrzeit oder Teilzeitbeschäftigung für Lehrlinge ist rechtlich nicht zulässig. Die Inanspruchnahme des Bildungsteilzeitgeldes aus dem Lehrverhältnis ist daher nicht möglich.

**Arbeitnehmer/innen in Altersteilzeit:** Während die Inanspruchnahme einer Bildungskarenz bei einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung zu einer Unterbrechung der Altersteilzeit führt, kann die-

se bei einer Blockzeitvereinbarung während der Arbeitsphase in Anspruch genommen werden, wenn durch entsprechende Anpassung der Vereinbarung das Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeitphase insgesamt nicht verändert wird. Die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit parallel zu einer bestehenden Altersteilzeitvereinbarung ist unzulässig.

Auf **Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden** sind die Bestimmungen des AVRAG nicht anwendbar. Dieser Personenkreis, der der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegt, kann aber eine Teilzeitbeschäftigung zu Bildungszwecken nach den jeweils anzuwendenden dienstrechtlichen Vorschriften vereinbaren. Derzeit enthalten nicht alle dienstrechtlichen Regelungen ausdrückliche Bestimmungen zur „Bildungsteilzeit“. Nach der zum Weiterbildungsgeld ergangenen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes bilden jedoch auch Vereinbarungen nach dienstrechtlichen Bestimmungen eine Grundlage für die Inanspruchnahme dieser Geldleistung, wenn diese dem Typus jener Vereinbarungen entsprechen, den der Gesetzgeber mit den im AVRAG enthaltenen Bestimmungen vor Augen hatte.

### **6.2.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme**

Grundsätzlich kann auf die Ausführungen im Kapitel „6.1.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme“ auf Seite 17 verwiesen werden, jedoch sind folgende Abweichungen zu beachten:

Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens 10 Wochenstunden betragen. Handelt es sich bei der Weiterbildungsmaßnahme um ein Studium, so ist nach jedem Semester ein Nachweis über die abgelegten Prüfungen im Ausmaß von zwei Semesterwochenstunden oder vier ECTS-Punkten oder ein anderer geeigneter Erfolgsnachweis zu erbringen.

### **6.2.3. Höhe des Bildungsteilzeitgeldes**

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, 0,78 € (Wert 2016). Bruchteile einer Arbeitsstunde werden nicht abgegolten. Das Bildungsteilzeitgeld wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108f ASVG (für 2016: 1,012) zu vielfacht.

Wird Bildungsteilzeit in Teilen in Anspruch genommen und ändert sich dabei das Ausmaß der herabgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit, so ist das Bildungsteilzeitgeld für jeden Teil neu zu bemessen.

Ein geringfügiges Einkommen parallel zum Bildungsteilzeitgeld ist bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Die Geringfügigkeitsgrenze ist dabei nur für andere, nicht der Bildungsteilzeit zu Grunde liegende Erwerbstätigkeiten maßgeblich. Wie beim Weiterbildungsgeld schließen auf Grund einer Ausbildung gewährte Einkünfte den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld aus, wenn diese das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (2016: 623,58 €) überschreiten.

### 6.2.4. Dauer des Bezugs von Bildungsteilzeitgeld

Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist kann höchstens für die Dauer von zwei Jahren Bildungsteilzeitgeld bezogen werden. Die Mindestbezugsdauer beträgt vier Monate, die Höchstbezugsdauer zwei Jahre (das jeweils Doppelte zur Bildungskarenz, da parallel dazu die Beschäftigung aufrecht bleiben muss). Bei Bildungsmaßnahmen in Modulen muss daher jeder Teil mindestens vier Monate dauern. Wurde innerhalb der Rahmenfrist bereits Weiterbildungsgeld bezogen, ist der Zeitraum des Bezugs von Weiterbildungsgeld doppelt auf die Bezugsdauer für Bildungsteilzeitgeld anzurechnen (siehe Kapitel „4. Wechsel zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“ auf Seite 11).

#### Beispiel:

Von 1. Jänner 2015 bis 1. Mai 2015 wird Weiterbildungsgeld bezogen (vier Monate). Wird in der Folge innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist Bildungsteilzeitgeld gewährt, kann dies grundsätzlich höchstens für zwei Jahre beansprucht werden. Aufgrund des Bezugs von Weiterbildungsgeld sind jedoch acht Monate bereits „verbraucht“, weshalb Bildungsteilzeitgeld höchstens für 16 Monate bezogen werden kann.

### 6.2.5. Bildungsteilzeitgeld und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, endet auch der Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld. Beendet der/die Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis und liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld (mit Ausnahme des Vorliegens einer Bildungskarenz) vor, kann für die restliche, noch nicht verbrauchte Bezugsdauer innerhalb der Rahmenfrist Weiterbildungsgeld beansprucht werden. Die Zeiten, in welchen Bildungsteilzeitgeld bezogen wurde, sind zur Hälfte auf die Bezugsdauer für Weiterbildungsgeld anzurechnen.

Es ist so rasch wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten, das Ausmaß der Bildungsmaßnahme(n) auf das für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Mindestausmaß anzuheben (siehe Kapitel „6.1.2.D. Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme“ auf Seite 17). Besteht die Weiterbildungsmaßnahme in einem Studium, so ist spätestens für das nächste Semester der für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld geltende Erfolgsnachweis zu erbringen.

## 6.3. Beihilfen zum Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld

Zusätzlich zum Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld kann vom AMS mittels einer Beihilfe ein Kostenersatz für die Aus- und Weiterbildung gewährt werden. Das Bruttoeinkommen des/der Beziehers/Bezieherin von Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld darf 2.300,- € nicht überschreiten. Die Beihilfen werden für arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen gewährt, die die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Gefördert werden können etwa Kursgebühren, Schulgeld, Lehrmittel, ärztliche und psychologische Gutachten, Prüfungsgebühren, Schulungskleidung, Fahrtkosten, Unterkunft, Verpflegung, Kosten für Gebärdensprachdolmetscher/innen oder der Selbstbehalt für Schulbücher.

Das AMS kann einkommensabhängig bis zu 100% der nachgewiesenen Kosten übernehmen. Kurse, deren Gesamtkosten über 3.000,- € betragen, werden nicht gefördert. Die Beihilfen werden für die Gesamtdauer einer Maßnahme bzw. eines zusammengehörigen Maßnahmenpakets gewährt.

### 6.4. Zuständige Stelle

Die Beantragung des Weiterbildungs- und des Bildungsteilzeitgeldes sowie der Beihilfen ist nur bei der nach dem Wohnsitz zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS möglich.

### 6.5. Gemeinsame Bestimmungen zum Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld

In bestimmten Situationen, wie z.B. der Unterbringung in einer Heil- oder Pflegeanstalt, oder des Bezuges von Kranken- oder Wochengeld, ruhen die Ansprüche auf Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld. In dieser Zeit des Ruhens wird kein Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld ausgezahlt.

Ein Wechsel von einer Bildungskarenz oder einer Bildungsteilzeit auf eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge ist bei dem/derselben Arbeitgeber/in nicht möglich.

Die Zahlung eines Zuschusses zu den Weiterbildungskosten (z.B. zu den Teilnahmekosten) durch den/die Arbeitgeber/in steht der Gewährung von Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld nicht entgegen.

Das Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld ist von der Einkommensteuer befreit.



### **7. ABSICHERUNG IN DER KRANKENVERSICHERUNG UND PENSIONSVERSICHERUNG**

Personen, die Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld beziehen, sind in der gesetzlichen Pensionsversicherung pflichtversichert. Das AMS erstattet die Meldung und entrichtet auch die Beiträge. Beitragsgrundlage für die Weiterbildungsgeldbezieher/innen sind 70 % der ALVG-Bemessungsgrundlage und für Bildungsteilzeitgeldbezieher/innen die Höhe dieses Bezuges.

Bezieher/innen dieser Leistung sind darüber hinaus kranken,- und unfallversichert.





### 8. ANWENDUNG AUF ÖFFENTLICH BEDIENSTETE DES BUNDES

Die finanzielle Unterstützung in Form von Weiterbildungsgeld für Bildungskarenz sowie von Bildungsteilzeitgeld für Bildungsteilzeit ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Somit gelten diese Regelungen für alle Beschäftigungsverhältnisse, bei denen ein Arbeitslosenversicherungsbeitrag vorgesehen ist. Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst unterliegen der Arbeitslosenversicherungspflicht. Kommt es daher zwischen einer/einem Vertragsbediensteten und ihrem/seinem Arbeitgeber zur Vereinbarung eines Karenzurlaubs zu Weiterbildungszwecken, steht Weiterbildungsgeld zu, wenn der Karenzurlaub entsprechend einer Bildungskarenz nach Kapitel „2. Bildungskarenz“ auf Seite 3 gestaltet wird und die weiteren Voraussetzungen für die Gewährung von Weiterbildungsgeld (siehe Kapitel „6.1. Weiterbildungsgeld“ auf Seite 15) erfüllt sind. Ebenso kann eine/ein Vertragsbedienstete/r für Weiterbildungsmaßnahmen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit in Verbindung mit der Gewährung von Bildungsteilzeitgeld vereinbaren, wenn alle diesbezüglichen Voraussetzungen eingehalten werden (siehe Kapitel „3. Bildungsteilzeit“ auf Seite 7 und Kapitel „6.2. Bildungsteilzeitgeld“ auf Seite 19).

Beamte/Beamtinnen sind aufgrund des hohen Bestandschutzes des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses von der Leistung eines Arbeitslosenversicherungsbeitrages befreit. Die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sind auf sie nicht anzuwenden, weshalb auch die Vereinbarung einer Bildungskarenz bzw. -teilzeit in Verbindung mit der Gewährung von Weiterbildungs- bzw. Bildungsteilzeitgeld nicht möglich ist. Selbstverständlich stehen ihnen aber – wie auch Vertragsbediensteten – die jeweils dienstrechtlich geregelten Möglichkeiten zur Erleichterung von Weiterbildungen während des aufrechten Dienstverhältnisses zur Verfügung. Dazu zählt bei öffentlich Bediensteten des Bundes etwa die Möglichkeit der Gewährung eines anrechenbaren Karenzurlaubes zur Ausbildung für die dienstliche Verwendung oder die Gewährung eines Sabbaticals (länger andauernde Freistellung, unabhängig von einer Weiterbildung).



## 9. WEITERE INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN

### **Sozialministerium – BürgerInnenservice**

Tel.: 0800 20 16 11

E-Mail: [buergerservice@sozialministerium.at](mailto:buergerservice@sozialministerium.at)

Homepage: [www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

### **BKA – Dienstrechtliche Regelungen für Vertragsbedienstete und Beamte/Beamtinnen des Bundes**

Homepage: [www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at)

### **Arbeitsmarktservice Österreich Homepage**

[www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen](http://www.ams.at/service-arbeitsuchende/finanzielles/leistungen)

Lined area for notes.



