

Änderungen bei der Bildungskarenz mit 1.1.2008

Arbeitnehmer haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses karenzieren zu lassen, um sich weiterzubilden. Mit 1.1. 2008 haben sich die Voraussetzungen für eine solche Bildungskarenz geändert.

Die Bildungskarenz ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, der Arbeitgeber muss mit der Karenzierung einverstanden sein. Der Arbeitnehmer hat also keinen Rechtsanspruch auf die Bildungskarenz. Während der Bildungskarenz ruhen die wesentlichen Pflichten aus dem Dienstverhältnis (Arbeitspflicht, Entgeltzahlung).

Bislang konnte die Bildungskarenz erst nach einer Mindestbeschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber von drei Jahren vereinbart werden. Mit 1.1.2008 wurde diese Frist auf ein Jahr verkürzt. Zudem können künftig auch Saisonarbeitskräfte eine Bildungskarenz mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Hat das befristete Arbeitsverhältnis einer Saisonarbeitskraft ununterbrochen drei Monate gedauert und liegen innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der Bildungskarenz (und gegebenenfalls nach Rückkehr aus einer mit demselben Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz) zusammengerechnet zumindest zwölf Monate der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber vor, so ist die Vereinbarung einer Bildungskarenz möglich.

Bildungskarenz in Teilen

Die Dauer der Bildungskarenz muss zwischen drei Monaten und einem Jahr liegen. Die neuerliche Vereinbarung einer Bildungskarenz kann dann frühestens nach Ablauf von vier Jahren vereinbart werden. Neu ist ab 1.1.2008 auch, dass die Bildungskarenz innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren auch in Teilen angetreten werden kann. Die Dauer eines Teiles muss dabei mindestens drei Monate betragen, die Gesamtdauer der einzelnen Teile darf aber die Maximaldauer von einem Jahr nicht übersteigen.

Geht ein Arbeitnehmer in Bildungskarenz, hat er unter Umständen Anspruch auf den Bezug von Weiterbildungsgeld. Auch in diesem Bereich kommt es mit 1.1.2008 zu einer wesentlichen Änderung: Das Weiterbildungsgeld gebührt nämlich ab diesem Zeitpunkt nicht mehr bloß in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes, sondern in der Höhe des für den Mitarbeiter in Betracht kommenden „fiktiven“ Arbeitslosengeldes (mindestens jedoch in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes). Nähere Informationen zum Weiterbildungsgeld und zu den für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld notwendigen Voraussetzungen erhalten Sie bei den AMS-Geschäftsstellen.