



DAS RECHT AUF IHRER SEITE - NR. 178

Die Bildungskarenz: Eine Alternative zur Kündigung

§ Rechts-Tipp

Die aktuelle Wirtschaftskrise zwingt viele Unternehmen, ihre Kosten im Personalbereich zu senken. Der Gesetzgeber hat auf diese Anforderungen der Wirtschaft bereits mehrfach reagiert und unter anderem neue Rahmenbedingungen für die hierzulande vor der Krise eher unbekannt Kurzarbeit geschaffen.

Neue Bedingungen für Bildungskarenz. Mit dem Arbeitsmarktpaket 2009 wurden nun auch die Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Bildungskarenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erweitert und flexibilisiert. Diese Vereinbarung zur Bildungskarenz ist mit Ende 2011 befristet. Wie die Kurzarbeit stellt die Bildungskarenz eine Möglichkeit dar, Personalkosten eines Unternehmens temporär zu senken und kurzfristige Beschäftigungsengpässe zu überbrücken.

Bildungskarenz bringt den Unternehmen temporäre Kosteneinsparung und qualifizierte Mitarbeiter

Wie die Kurzarbeit stellt die Bildungskarenz eine Möglichkeit dar, Personalkosten eines Unternehmens temporär zu senken und kurzfristige Beschäftigungsengpässe zu überbrücken.

Viele Vorteile. Im Rahmen der Bildungskarenz kommt es trotz eines vorübergehenden Entfalls der Entgeltzahlungspflicht nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Somit gehen dem Unternehmen wertvolle Mitarbeiter, die nach der Krise sonst neu rekrutiert werden müssten, nicht verloren. Anders als die Kurzarbeit setzt die Bildungskarenz allerdings ein Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus.

Kürzere Mindestdauer. Bisher konnte Bildungskarenz erst ab dem zweiten Dienstjahr des Arbeitnehmers vereinbart werden. Die Dauer der Karenz hatte zwischen drei und zwölf Monaten zu liegen. Seit August 2009 kann die Bildungskarenz bereits nach einer Beschäftigungsdauer von nur sechs Monaten angetreten werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz wurde ebenfalls herabgesetzt und beträgt nun zwei Monate. Während der Bildungskarenz erhält der Arbeitnehmer Weiterbildungsgeld vom Arbeitsmarktservice. Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dabei der Höhe des Arbeitslosengeldes. Außerdem ist während der Bildungskarenz auch ein Zuverdienst im Ausmaß einer geringfügigen Beschäftigung möglich.



Bildungskarenz auf Raten. Die Dauer der Bildungskarenz hat dem zeitlichen Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme zu entsprechen. Notwendige Vorlaufzeiten, wie beispielsweise die Vorbereitung auf Aufnahmetests oder eine Übersiedlung, beeinträchtigen die Gewährung von Weiterbildungsgeld aber ebenso wenig wie notwendige Unterbrechungen, zum Beispiel Semesterferien. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen konsumiert werden. Und: Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens vier Jahre nach Beginn der letzten angetreten werden.

Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme muss dem Arbeitsmarktservice bestätigt werden und diese muss mindestens 20 Wochenstunden betragen. Darin werden auch Lern- und Übungszeiten eingerechnet, wenn sie zur Erreichung des Ausbildungsziels nachweisbar erforderlich sind. Als anspruchsbegründend gelten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im In- und Ausland, beispielsweise das Nachholen eines Schulabschlusses, ein Doktorat-

studium oder ein Sprachkurs. Voraussetzung ist, dass diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausschließlich dem Freizeit- und Hobbybereich zuzuordnen sind.

Kündigung während der Karenz. Während der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz kann das Dienstverhältnis grundsätzlich unter Einhaltung der allgemeinen Kündigungsfristen und -termine beendet werden. Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber, bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch erhalten. Eine Kündigung, die der Arbeitgeber gerade wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Bildungskarenz ausspricht, ist hingegen unzulässig und kann angefochten werden.

Fazit. Die Bildungskarenz ist vor allem für Unternehmer, die zu vorübergehenden Kosteneinsparungen gezwungen sind, aber ihre Mitarbeiter auf Dauer halten möchten, interessant. Als zusätzliches Plus stehen ihnen nach der Karenzierung höher qualifizierte Arbeitnehmer zur Verfügung.

Angelika Pallwein-Prettner, Kanzlei Binder Grösswang

Die Autorin ist Rechtsanwältin in der international tätigen Rechtsanwaltskanzlei Binder Grösswang in Wien und auf Arbeitsrecht spezialisiert. Co-Autorin des Beitrags ist die Rechtsanwaltsanwältin Veronika Sticker.

Redaktion: Andrea Möchel
Fragen, Reaktionen und Anregungen bitte per E-Mail an:
andrea.moechel@wirtschaftsblatt.at