

## Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Überlegen Sie, Zeiten mit weniger Arbeitsauslastung als Chance zu nutzen, um das Wissen und die Kenntnisse Ihrer Mitarbeiter zu erweitern? Wir haben die Möglichkeiten dazu für Sie zusammengefasst.

Hier finden Sie eine Zusammenfassung der Möglichkeiten dazu:

### Qualifizierung während der Kurzarbeit Phase 5

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern steht es frei, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern während der Kurzarbeit Phase 5 Aus-, Fort- oder Weiterbildungen anzuordnen. **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind verpflichtet, angeordnete Aus- oder Weiterbildungsveranstaltungen zu absolvieren. Die Bildungszeiten gelten als Arbeitszeit, sind jedoch separat aufzuzeichnen. Die Zeiten der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Normalarbeitszeit gelten beihilfenrechtlich als förderbare Ausfallstunden und sind, soweit bekannt, bereits bei der Begehrensstellung zu berücksichtigen. Die Verpflichtung zur Weiterbildung besteht maximal im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

Der Arbeitgeber hat unter gewissen Voraussetzungen das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen. Der Arbeitnehmer kann die Bildungsmaßnahme spätestens binnen 18 Monaten in der Normalarbeitszeit nachholen. Für die dafür notwendige Zeit wird der Arbeitnehmer bezahlt vom Dienst freigestellt. Sollte dies nicht möglich sein, kann der Arbeitnehmer die Maßnahme in seiner Freizeit unbezahlt absolvieren.

Betriebe erhalten die Personalkosten für Weiterbildungen, die während der Ausfallzeit stattfinden, über die Kurzarbeitsbeihilfe voll ersetzt. Die Sachkosten sind zu 75 Prozent förderbar, wenn es sich um überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen handelt. Ob dies der Fall ist, entscheidet das AMS als auszahlende Stelle. Im Falle der Einbeziehung von **Lehrlingen** in die Kurzarbeit, besteht die Verpflichtung, mindestens 50 Prozent ihrer Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung droht die Rückforderung der Kurzarbeitsbeihilfe. Für diese Maßnahmen können ebenfalls Förderungen in Anspruch genommen werden. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.lehre-foerdern.at](http://www.lehre-foerdern.at).

### Bildungsteilzeit

Die Bildungsteilzeit ermöglicht eine Weiterbildung im aufrechten Arbeitsverhältnis. Dafür ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nötig, in der die Arbeitszeit und auch das Entgelt für die Dauer der Bildungsteilzeit reduziert werden.

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens sechs Monate gedauert haben (ausgenommen Saisonbetriebe). Innerhalb von vier Jahren kann Bildungsteilzeit im Ausmaß von mindestens vier Monaten bis maximal 24 Monaten vereinbart werden.

Die bisher vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit ist um mindestens 25 Prozent, maximal um 50 Prozent zu reduzieren. Während der Bildungsteilzeit muss die wöchentliche Normalarbeitszeit aber mindestens zehn Stunden betragen und über der Geringfügigkeitsgrenze (2021: Euro 475,86) liegen. Arbeitnehmer in Bildungsteilzeit können unter bestimmten Voraussetzungen für die ausfallenden Stunden einen Anspruch auf **Weiterbildungsgeld** geltend machen.

### Ausbildungskostenrückerstattung

Ermöglicht ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im aufrechten Arbeitsverhältnis Qualifizierungen, welche am allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind, kann er mit jedem Arbeitnehmer eine konkrete Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarung treffen, um die Kosten für die Ausbildung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest teilweise rückfordern zu können.

Vor Beginn der Ausbildungsmaßnahme (sobald Inhalt, tatsächliche Kosten und konkretes Ende bekannt sind) muss eine sich auf die **konkrete** Ausbildungsmaßnahme beziehende Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers **schriftlich vereinbart** werden. Eine Vorwegvereinbarung im Arbeitsvertrag ist nicht ausreichend.

Die Rückforderung von Ausbildungskosten setzt voraus, dass vor Ablauf eines bestimmten, maximal vierjährigen Zeitraumes nach der erfolgten Ausbildung, der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers beendet wird. Auch bei einer einvernehmlichen Auflösung ist die Rückforderung von Ausbildungskosten zulässig.

Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung hat mit dem Verstreichen der Bindungsdauer monatlich anteilig abzunehmen (Beispiel: Bei einer dreijährigen Bindungsdauer hat die Vereinbarung den Rückzahlungsbetrag pro Monat um 1/36 zu vermindern.).

**Achtung: Ausbildungskosten sind im Rahmen der Corona-Kurzarbeit Phase 5 nicht rückforderbar.**

## Bildungskarenz

Bildungskarenz ist die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung bei Entfall des Entgelts für das Absolvieren einer Weiterbildungsmaßnahme. Die Bildungskarenz ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Das arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis muss unmittelbar vor Beginn der Bildungskarenz ununterbrochen zumindest sechs Monate gedauert haben (ausgenommen Saisonbetriebe). Innerhalb von vier Jahren kann Bildungskarenz im Gesamtausmaß von zwei bis maximal zwölf Monaten vereinbart werden.

Ansprüche auf einmalige Bezüge (insb. Sonderzahlungen) stehen für die Dauer der Bildungskarenz nicht zu. Die Zeiten der Bildungskarenz werden für dienstzeitabhängige Ansprüche, wie z.B. Urlaub, Abfertigung, Entgeltfortzahlung etc. nicht berücksichtigt. Arbeitnehmer in Bildungskarenz können einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes geltend machen.

Tipp! Für den Anspruch auf Weiterbildungsgeld schadet eine geringfügige Beschäftigung während der Bildungskarenz (auch zum selben Arbeitgeber) ebenso wenig, wie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## Bildungskarenz plus

Mit der Bildungskarenz Plus werden einerseits die Kosten beruflicher Aus- und Weiterbildung gefördert, andererseits können Arbeitsplätze erhalten werden. Es werden aber nur mehr Bildungsmaßnahmen gefördert, die bis zum 31.10.2021 begonnen wurden.

### Expertentipp von Sarah Haider

#### Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Tiroler Wirtschaftskammer

*Wichtig ist, die konkreten Maßnahmen schriftlich festzuhalten bzw. zu vereinbaren. Insbesondere beim Ausbildungskostenrückersatz ist Vorsicht geboten! Werden die gesetzlich vorgesehenen Inhalte der konkreten Vereinbarung nicht eingehalten, kann diese unwirksam sein.*

*Vereinbarungsmuster für Bildungskarenz, Bildungsteilzeit sowie für einen durchsetzbaren Ausbildungskostenrückersatz stellen wir unseren Mitgliedern kostenlos zur Verfügung.*