



Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at

GZ: 2025-0.651.617

Datum 25.09.2025

Unser Zeichen

Bearbeiter/in

Tel

+43 15016512642

GEBU/BAK/2025/0597

Silvia HOFBAUER

E-Mail

Silvia.HOFBAUER@akwien.at

Bundesgesetz, mit dem mit dem das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung.

Zum Inhalt des Entwurfs:

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Gesetzesentwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Einleitung

Mit dem vorliegenden Paket soll die mit 31.3.2025 abgeschaffte Bildungskarenz mit dem Bezug eines Weiterbildungsgeldes durch eine neue Regelung treffsicher weiterentwickelt werden.

Die wesentlichen Eckpunkte der Reform sind

- die Umwandlung des Weiterbildungsgeldes auf eine Weiterbildungsbeihilfe, also die Umstellung von einer Versicherungsleistung auf eine Förderung des Arbeitsmarktservice.
- Weiters gibt es strengere Anforderungen in Bezug auf die vorangegangene Beschäftigung und auf die förderbare Bildungsmaßnahme.
- Gänzlich neu ist eine Mitfinanzierungspflicht des Arbeitgebers ab einem Einkommen in der Höhe der halben Beitragsgrundlage und eine verpflichtende Bildungsberatung bei einem Einkommen darunter,

- Auch die Höhe wird mit einem deutlich erhöhten Mindestsatz und einem einkommensabhängigem Stufenmodell neu geregelt.

Allgemeine Bewertung

Die Neukonzeption der Bildungskarenz ist eine tiefgreifende Reform. Der von der Bundesregierung formulierte Anspruch eine treffsichere neue Form zu entwickeln ist aus Sicht der BAK nicht gelungen.

Die Bildungskarenz war eine der ganz wenigen Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen eine Existenzsicherung für selbstgewählte Weiterbildung oder eine neue Ausbildung zu erhalten. Dies ist gerade in Zeiten eines permanent thematisierten Fachkräftebedarfs und dem Anspruch an Arbeitnehmer:innen sich das ganze Berufsleben lang weiterzubilden unverzichtbar. Die neue Weiterbildungszeit verbessert die Existenzsicherung für Geringverdiener:innen erfreulicherweise deutlich, bietet aber in Summe keine Rahmenbedingungen, die selbstgewählte Weiterbildung befördern. Die Forderung der BAK nach einer grundlegenden Weiterentwicklung, wie es das AK-ÖGB Modell des Qualifizierungsgeldes darstellt, bleibt daher aufrecht.

Der wesentlichste Kritikpunkt ist die Umstellung von einer Versicherungsleistung auf eine Förderung des Arbeitsmarktservice. Das bedeutet vor allem die weitgehende Verabschiedung von Rechtssicherheit für Arbeitnehmer:innen. Lagen bei der „alten“ Bildungskarenz, die mit 31.3. abgeschafft wurde, alle Voraussetzungen vor, hatten Antragstellende einen Rechtsanspruch auf die Weiterbildungsbeihilfe. Dies ist mit der Umstellung auf das Fördermodell Vergangenheit. Zukünftig gibt es keinen Rechtsanspruch, sondern eine Abhängigkeit von der Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit durch das AMS und ausreichenden Budgetmitteln. Gegen die Entscheidung des AMS gibt es kein Rechtsmittel. Weder bei der Zuerkennung, noch bei etwaigen Aberkennungen oder verringerten Auszahlungen während des Förderzeitraums.

Die zweite wesentliche Schwachstelle ist die Mitfinanzierungspflicht des Arbeitgebers ab einem mittleren Einkommen. Es ist anzunehmen, dass dadurch nur mehr Bildungsmaßnahmen im überwiegenden Interesse des aktuellen Betriebes gefördert werden können. Eine berufliche Umorientierung, wofür die vorherige Bildungskarenz auch in Anspruch genommen wurde, wird bei dieser Zielgruppe in Zukunft nicht mehr möglich sein.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs:

§ 37e AMSG

- Wie bereits in der allgemeinen Beurteilung ausgeführt wird die Umstellung auf eine Förderung äußerst kritisch gesehen. Das alleinige Argument, das vorgesehene Budget nicht überschreiten zu wollen, überzeugt nicht. Das wäre wohl auch mit den weitreichenden Einschränkungen, die parallel vorgesehen sind, gelungen. Der Preis der mangelnden Rechtssicherheit ist tatsächlich sehr hoch und muss Anlass sein, die

Überprüfung von Förderentscheidungen des AMS durch Arbeitsuchende generell weiterzuentwickeln.

Zudem muss transparent gemacht werden, welche Kriterien zur Prüfung der individuellen arbeitsmarktpolitischen Relevanz herangezogen werden, um den Antragsteller:innen von vornherein zumindest klare Rahmenbedingungen vorzugeben.

- Die in Absatz 2 normierte frühere Möglichkeit der Antragstellung wird ausdrücklich begrüßt. Da wie bereits ausgeführt die Entscheidung des AMS deutlich weniger vorhersehbar ist, ist auch eine maximale Entscheidungsfrist des AMS vorzusehen. Diese ist sowohl für Antragstellende als auch für Unternehmen, die für die Zeit der Karenzierung, die erst nach der Entscheidung des AMS (siehe § 1 Abs 1 AVRAG) wirksam wird, entsprechend disponieren müssen, notwendig.
- In Absatz 3 wird das erforderliche wöchentliche Ausmaß der Bildungsmaßnahme definiert. Im Gegensatz zur „alten“ Regelung werden Selbstlernzeiten nicht berücksichtigt um das Soll zu erfüllen. Grundsätzlich bestehen gegen diese gesteigerten Anforderungen keine Einwände, sie müssen jedoch jedenfalls in der Richtlinie klargestellt werden. Dies betrifft auch die Definition der Unterrichtseinheiten: Geht es um Unterrichtseinheiten á 45 oder 50 Minuten oder um 60 Minuten. Bildungsinstitute bieten oftmals in Unterrichtseinheiten an und nicht in vollen Stunden. Wichtig ist zudem eine transparente Klärung des zukünftigen Umgangs mit Online- und E-Learning-Angeboten und wie hier die Kontrolle der Teilnahme sowie die Überprüfung des Lernerfolges geregelt wird.
- Absatz 4 normiert strengere Kriterien für Studierende, vor allem dann, wenn bereits ein Master – oder Diplomstudium abgeschlossen wurde. In Hinblick auf eine stärkere Fokussierung auf Geringqualifizierte, vor allem auch in Anbetracht des begrenzten Budgets erscheinen diese gerechtfertigt.
- In Absatz 5 wird als neues Kriterium eine 12-monatige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung unmittelbar vor der Karenzierung eingeführt. Zusätzlich wird festgelegt, dass nach der Elternkarenz eine 26-wöchige Beschäftigung vorliegen muss.

Hintergrund sind offensichtlich jene Fälle, in denen die Bildungskarenz eigentlich als verlängerte Elternkarenz in Anspruch genommen wurde. Die BAK hat immer betont, dass Bildungskarenz und Weiterbildungsbeihilfe Instrumente zur Aus- und Weiterbildung sein müssen und für die Lösung der Betreuungsfrage von Kindern der Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen deutlicher vorangetrieben werden muss um Eltern, de facto Müttern einen raschen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Diese Forderung wird nach wie vor aufrechterhalten. Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass diverse rezente Studien die positive Wirkung von Bildungsmaßnahmen auf die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteiger:innen belegen. Wird also hier deutlich eingeschränkt muss es ausreichende alternative Möglichkeiten, vor allem im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik geben, damit Frauen hier gut unterstützt werden.

Mit der Einschränkung in Absatz 5 wird die Elternkarenz aber auch gegenüber anderen Karenzarten, sei es die Pflegekarenz oder eine Karenz aus sonstigen Gründen benachteiligt. Bei diesen ist es ohne weiteres möglich und auch sinnvoll, unmittelbar an deren Ende eine weiterbildungsgeförderte Bildungskarenzvereinbarung abschließen zu können, sofern davor eine arbeitslosenversicherte Beschäftigung von zwölf Monaten zurückgelegt wurde.

Diese Benachteiligung der Elternkarenz gegenüber anderen Karenzarten stellt unseres Erachtens eine europarechtlich unzulässige Diskriminierung dar. Diese Benachteiligung trifft vor allem Frauen, da gerade in Österreich bekanntermaßen viel mehr Frauen als Männer eine Elternkarenz in Anspruch nehmen und führt daher unseres Erachtens jedenfalls zu einer rechtswidrigen mittelbaren Diskriminierung iSd Art 14 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG und wohl auch zu einer Verletzung des Art 23 der Grundrechtecharta.

- Die generelle Festlegung einer erforderlichen 12monatigen Beschäftigungsdauer unmittelbar vor der Bildungskarenz, die im AVRAG auch für denselben Dienstgeber normiert wird, ist völlig überschießend. In den erläuternden Bemerkungen wird als Begründung für diese Maßnahme die Erhöhung der Treffsicherheit angeführt. Warum das der Fall sein soll, bleibt allerdings unklar und wird massiv bezweifelt. Lediglich bei Weiterbildungen im ausschließlichen Interesse des Unternehmens wäre das vielleicht gegeben. Diese entsprechen jedoch nicht dem Zweck der Bildungskarenz, die vorrangig die Weiterbildungsbedürfnisse von Arbeitnehmer:innen ins Zentrum stellen soll.
- Ausdrücklich positiv bewertet wird die neue Mindesthöhe der Weiterbildungsbeihilfe gemäß Absatz 6, da sie Geringverdiener:innen besser berücksichtigt. Auch die jährliche Valorisierung ist außerordentlich wichtig um die Leistbarkeit von Weiterbildung langfristig zu verbessern.
- Wie bereits in den allgemeinen Bemerkungen ausgeführt wird die verpflichtende Beteiligung der Unternehmen gemäß Absatz 7 strikt abgelehnt.

Sollte in Zukunft eine finanzielle Beteiligung für die Weiterbildungszeit für Einkommen ab der Höhe der halben Höchstbemessungsgrundlage Voraussetzung sein, so wird es für diese Einkommensgruppe voraussichtlich nur noch eine Weiterbildungsbeihilfe für Bildungsinhalte geben, die im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen. Dies war bisher nicht die Intention der Bildungskarenz und schränkt somit die Möglichkeit einer beruflichen Neu-Orientierung für diese Personengruppen deutlich ein.

- Unbedingt erforderlich ist eine ausdrückliche ergänzende gesetzliche Regelung, die klarstellt, dass Rückersatzvereinbarungen oder Abwälzungen dieser Kosten auf Arbeitnehmer:innen unzulässig sind und ein Verzicht auf diese 15 Prozent nicht rechtswirksam vereinbart werden kann. In der Vergangenheit kam es beispielsweise immer wieder zur Überwälzung der Auflösungsabgabe auf die Arbeitnehmer:innen, obwohl die Abgabepflicht bei den Arbeitgeber:innen lag (OGH 15.05.2019, 9 ObA 22/19d).

In der Praxis sollte vermieden werden, dass Arbeitgeber:innen die Zustimmung zu einer Vereinbarung über eine Bildungskarenz nur unter der Bedingung gewähren, dass Arbeitnehmer:innen auf diese Zuschussleistung verzichten oder diese nach Absolvierung der Weiterbildungsmaßnahme zurückzahlen. Dies würde dazu führen, dass Arbeitnehmer:innen diese Zuschussleistung – aliquot verringert nach anschließender Dienstdauer – an die Arbeitgeber:innen zu bezahlen haben, falls sie innerhalb von, zum Beispiel drei Jahren nach Beendigung der Weiterbildung kündigen.

- Keinesfalls darf es Weiterbildungsgeld für Pflichtfortbildungen geben, die Arbeitgeber:innen zu tragen haben. Es muss sichergestellt werden, dass das Weiterbildungsgeld nicht für Bildungsmaßnahmen verwendet wird, deren Kosten Arbeitgeber:innen zu tragen haben.

Dies gilt vor allem für Pflichtfortbildungen gemäß Art 13 TransparenzRL EU/2019/1152. Nach dieser Bestimmung haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den Arbeitnehmer:innen Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der/die Arbeitgeber:in aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmer:innen Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben.

Die Problematik der Interpretation des § 11b AVRAG, der den Art 13 TransparenzRL in das österreichische Recht umgesetzt hat, sei an dieser Stelle völlig ausgeklammert. Es geht ausschließlich um die übergeordnete europarechtliche Regelung. Zum einen muss sichergestellt sein, dass Weiterbildungsbeihilfen nicht für Pflichtfortbildungen iSd Art 13 TransparenzRL verwendet werden, die ja verpflichtend ohnehin von den Arbeitgeber:innen zu tragen sind. Dies würde zu einem 100%igen Mitnahmeeffekt und einer reinen Unternehmensförderung führen.

Viel gravierender ist aber die Arbeitszeit-Anrechnungspflicht bei derartigen Pflichtfortbildungen. Denn diese hat ja nicht nur arbeitszeitrechtliche Konsequenzen, sondern die Bildungszeiten sind auch entgeltrechtlich als geleistete Arbeitszeiten zu behandeln. Damit wären einerseits Karenz- oder Teilzeitvereinbarungen, die dazu dienen, um in der arbeitsfreien Zeit derartige Pflichtfortbildungen zu absolvieren, als unzulässige Umgehungsgeschäfte des Art 13 TransparenzRL zu betrachten. Die Gewährung eines Weiterbildungsgeldes für die dienstfreien Bildungszeiträume würde die betroffenen Arbeitnehmer:innen in rechtswidriger Weise einkommensmäßig und sozialversicherungsrechtlich deutlich schlechter stellen. Die Teilzeit- und Karenzvereinbarungen wären nichtig und Entgeltansprüche könnten im Nachhinein eingefordert werden.

Ferner ist dabei zu berücksichtigen, dass das AMS als staatliche Institution iSd Europarechts an die Anwendung des Art 13 TransparenzRL unabhängig von der innerösterreichischen Rechtslage dergestalt gebunden ist, als dass Bildungskarenz- und

Bildungsteilzeitvereinbarungen, die zur Absolvierung von Pflichtfortbildungen dienen, für die Gewährung eines Weiterbildungsgeldes nicht anerkannt werden dürften.

- Die Regelung der Bildungskarenz im AIVG sah vor, dass es kein Weiterbildungsgeld für innerbetriebliche praktische Ausbildungen geben kann. Diese Regelung war wichtig um Missbrauch durch Unternehmen und massive Mitnahmeeffekte zu verhindern. Eine gleichartige Regelung braucht es auch im AMSG.
- Der Entwurf und die Erläuterungen gehen nicht darauf ein, wie diese Zuschussleistung arbeitsrechtlich einzuordnen ist, ob es sich also um Entgelt im arbeitsrechtlichen Sinne, eine Aufwandsentschädigung oder eine entgeltferne Leistung handelt. Die rechtliche Grundlage für den Entgeltanspruch findet sich in § 1154 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch), der regelt, dass das Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung zu entrichten ist, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden wechselseitigen Rechte und Pflichten ruhen grundsätzlich während der Zeit einer vereinbarten Bildungskarenz, somit haben Arbeitnehmer:innen keine Arbeitsleistung zu erbringen und Arbeitgeber:innen grundsätzlich kein Entgelt zu leisten. Diese Grundregel wird durch die vorgesehene Zuschussleistung trotz ruhendem/karenzierten Arbeitsverhältnis durchbrochen. In weiterer Folge bleibt unklar, wer gegenüber wem wie den Anspruch auf Zuschussleistung durchsetzen kann, sofern Arbeitgeber:innen diesen trotz rechtlicher Anordnung nicht bzw. nicht in richtiger Höhe an Arbeitnehmer:innen leisten.
- Jedenfalls zu befürchten sind negative Auswirkungen für Arbeitnehmer:innen hinsichtlich § 37e Abs 7 AMSG, wenn es zu einer Insolvenzeröffnung über das Vermögen des Unternehmens bzw einem der Insolvenzeröffnung gleichstehenden Tatbestand kommt.

Verdienen Beschäftigte weniger als die halbe Höchstbeitragsgrundlage sind keine negativen Auswirkungen zu befürchten, da die Weiterbildungsbeihilfe, wie auch bisher, gänzlich vom AMS bezahlt wird. Verdienen Beschäftigte die halbe Höchstbeitragsgrundlage oder mehr, sind 15 Prozent der auszahlenden Weiterbildungsbeihilfe durch das Unternehmen an die karenzierten Beschäftigten zu bezahlen, während die vom AMS ausbezahlte Weiterbildungshilfe entsprechend reduziert wird.

Der Fall der Nichtzahlung durch Arbeitgeber:innen wird durch § 37e Abs 7 AMSG nicht behandelt.

Daher ist im Falle der Insolvenz fraglich, ob der Arbeitgeber-Zuschuss zur Weiterbildungsbeihilfe als gesicherter Anspruch iSd IESG zu qualifizieren ist.

Da der Arbeitgeber-Zuschuss ausschließlich während und aufgrund der aufrechten Bildungskarenz und gleichzeitig ruhendem Arbeitsverhältnis zu leisten ist, muss davon ausgegangen werden, dass es sich bei diesem Anspruch gerade nicht um Entgelt, Schadenersatz, oder einen sonstigen gesicherten Anspruch gegen den Arbeitgeber

handelt, der im Arbeitsverhältnis wurzelt. Eine IESG-Sicherung wäre im Ergebnis daher wohl zu verneinen.

Um Betroffene vor derartigen Fällen zu schützen und den in § 37e Abs 1 normierten Zweck der Weiterbildungsbeihilfe gewährleisten zu können, regt die BAK an § 37e Abs 7 AMSG dahingehend zu ergänzen, dass aufgrund Insolvenzeröffnung bzw einem der Insolvenzeröffnung gleichstehenden Tatbestand aushaftende Zuschussleistungen der Unternehmen vom AMS zu tragen sind.

- Generell wird befürchtet, dass es bei der Auszahlung durch die Unternehmen immer wieder zu Unregelmäßigkeiten kommen wird, die in vielen Fällen keiner positiven Lösung zugeführt werden können. In der Praxis sollte jedenfalls sichergestellt werden, dass die Berechnung der Zuschussleistung für die Arbeitgeber:innen durch das AMS idealerweise im Rahmen der Mitteilung bereits berechnet und vorgegeben ist, um zumindest mögliche Fälle der Falschberechnung zu vermeiden.
- Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Bildungsberatung bzw. das (z.T. verpflichtende) Vorschalten einer Beratung vor Bewilligung einer Weiterbildungsbeihilfe ist grundsätzlich ein sinnvoller Schritt, um Arbeitnehmer:innen bei der Auswahl des Weiterbildungsangebots zu begleiten. Diese muss aber auch klar geregelt sein.

Es ist wohl bedenklich davon auszugehen, dass nur Personen unter einem gewissen Einkommen eine Bildungsberatung benötigen und diese ansonsten freiwillig wäre. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Einkommensverteilung betrifft die verpflichtende Bildungsberatung bei Beantragung eines Weiterbildungszuschusses deutlich mehr Frauen als Männer. Eine grundsätzliche Verpflichtung wäre hier sinnvoller.

Es muss auch definiert werden, welche Inhalte und Themen in dieser Bildungsberatung angesprochen werden müssen und welche Themen es nicht betrifft, wie zum Beispiel die „Gewährung der Beihilfe“. Bildungsberatung sollte sich nicht ausschließlich auf die Arbeitsmarktrelevanz fokussieren, die Wahl der Weiterbildung basierend auf persönlichen Interessen und Talenten muss ebenso berücksichtigt werden. Es ist daher wichtig auch über die berufsspezifischen Anforderungen zu informieren und darauf zu achten, dass diese mit den persönlichen Stärken und Interessen im Einklang stehen. Auch bietet eine qualitätsvolle Bildungsberatung die Möglichkeit den Fokus auf Frauen in allen Branchen zu legen.

Unklar ist auch bei welcher Stelle die Bildungsberatung erfolgen soll. Sollen es nur die Berufsinformationszentren des AMS sein oder soll dies auch bei Bildungsberatungsnetzwerken oder anderen unabhängigen Beratungsorganisation wie zb dem WAFF möglich sein?

Hierbei sollte auch verstärkt auf die Qualität der Bildungsanbieter geachtet werden. Aus den Beratungserfahrungen der AK ist bekannt, dass es große qualitative Unterschiede bei Bildungsanbietern gibt und teilweise auch zweifelhafte Angebote am Markt sind.

§ 1 Abs 6 AMPFG

Darin wird die Höhe des Budgets, das für die neue Förderung zur Verfügung steht mit € 150 Mio begrenzt. Dies ist den Budgeteinsparungsnotwendigkeiten geschuldet, gilt aber aufgrund der gesetzlichen Regelung auch für Zeiten, in denen es wieder mehr budgetäre Spielräume geben wird.

Diese deutliche Einschränkung im Vergleich zu den bisherigen Ausgaben wird zumindest ab 2027 eine verantwortungsvolle Steuerung erforderlich machen. Es muss gewährleistet werden, dass die Mittel nicht nur für Ausbildungen vor allem im betrieblichen Interesse verausgabt werden. Auch ausreichende Berücksichtigung von Frauen muss gewährleistet werden, da sie vor allem von den verschärften Bedingungen betroffen sind.

Letztlich muss sichergestellt werden, dass auch Ausbildungen, die im dritten oder vierten Quartal beginnen, noch förderbar sind und nicht durch ein „First come, first serve“ Prinzip de facto ausgeschlossen werden.

Art. 11 Abs 1 AVRAG

- Die Festlegung, dass die Vereinbarung über die Bildungskarenz mit dem Betrieb erst mit der Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe wirksam wird, ist absolut notwendig um Arbeitnehmer:innen nicht in eine ausweglose Lage bei einer Ablehnung durch das AMS (die in Zukunft ja deutlich häufiger vorkommen kann und nicht im Vorhinein absehbar sein wird) zu bringen. Sie hätten weder eine Existenzsicherung noch wären sie sozialversichert, wären aber in der Karenzierung gefangen. Sie wird daher ausdrücklich begrüßt und darf auch keinesfalls abgeschwächt werden.
- Es ist unklar, ob ein Verstoß gegen die Verpflichtung der Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen unverzüglich die Mitteilung des Arbeitsmarktservice über die Zuerkennung oder Nichtzuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe zur Kenntnis zu bringen, Rechtsfolgen nach sich zieht. Es ist davon auszugehen, dass es sich um eine reine Ordnungsvorschrift handelt, die keine konstitutive Wirkung entfaltet und keine subjektiven Rechte oder Pflichten begründet. Ihre Einhaltung oder Nichteinhaltung hat somit keine Auswirkungen auf das faktische Zustandekommen bzw. Wirksamwerden der Vereinbarung über die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit. Sobald die Mitteilung über die Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung erfolgt, sind die Vorgaben bzw. Voraussetzungen des § 11 Abs 1 AVRAG erfüllt. Auf eine Kenntnisnahme oder Nichtkenntnisnahme durch Arbeitgeber:innen kommt es nicht an, da das Wirksamwerden der Vereinbarung über die Bildungskarenz direkt aus dem Gesetz selbst abzuleiten ist („Die Vereinbarung über die Bildungskarenz wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe nach § 37e des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, folgenden Tag wirksam.“).

Statt einer Information von Arbeitnehmer:innen an den Betrieb, wäre eine zeitgleiche Mitteilung des Arbeitsmarktservice an Arbeitnehmer:innen und ihren Arbeitgeber:innen sinnvoller.

In Bezug die Änderungen des Landarbeitsgesetzes gelten die bisherigen Ausführungen analog.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.



Unterzeichner Bundesarbeitskammer

Datum/Zeit-UTC 2025-09-25T15:04:02Z

Prüfhinweis Dieses Dokument wurde amtssigniert.
Auch ein Ausdruck dieses Dokuments hat gemäß § 20
E-Government-Gesetz die Beweiskraft einer öffentlichen
Urkunde.