



**Ich bin dann
mal weg!**

Die Bildungskarenz war eine gute Idee, erfüllt aber nicht die von der Politik gesetzten Ziele – und wird immer teurer. An einer grundlegenden Reform führt kein Weg vorbei.

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen gilt als wesentlicher Faktor einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Jeder Bürger ist aufgerufen, lebenslanges Lernen als Bestandteil seiner beruflichen Laufbahn zu betrachten. Nur wer bereit ist, sich immer wieder mit Neuem vertraut zu machen, kann langfristig Erfolg haben.

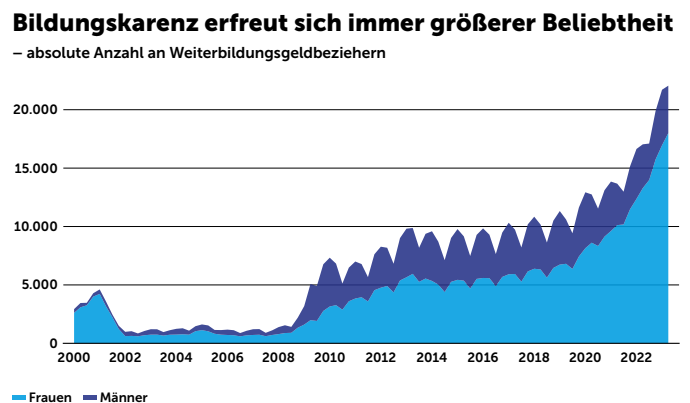
Um möglichst vielen unselbständig Beschäftigten die Chance zu geben, diese Anforderungen zu erfüllen, beschloss Österreich 1998 die Einführung der Bildungskarenz. Zielgruppe waren vor allem schlecht ausgebildete, niedrig qualifizierte Arbeitnehmer mit entsprechend geringem Einkommen. Sie sollten durch das neue Angebot in die Lage versetzt werden, sich weiterzubilden und die eigenen Karrierechancen zu verbessern. Genauso sollte es möglich sein, sich beruflich umzuorientieren.

Mehr als ein Vierteljahrhundert später ist klar, dass wesentliche Ziele der Bildungskarenz nicht erreicht werden. Die Möglichkeit, bis zu ein Jahr lang aus dem Berufsleben auszusteigen, wird zwar – zumindest seit den kräftigen Reformen rund um die Finanzkrise – begeistert angenommen. So gesehen ist die Maßnahme ein Renner. Im zweiten Quartal 2023 gab es mit über 22.000 Leistungsbeziehern wieder einmal einen neuen Rekordwert (siehe Abb. 1). Tendenz stark steigend. Auch die Kosten für den Staat galoppieren davon: Alleine zwischen 2019 und 2023 stiegen die Ausgaben von knapp 214 Millionen auf über 510 Millionen Euro; das entspricht einem Plus von fast 140 Prozent.

Doch es sind nicht hauptsächlich schlecht Qualifizierte, die mit staatlicher Unterstützung neue Fähigkeiten erlernen und den eigenen Marktwert steigern. In Anspruch genommen wird die Bildungskarenz bevorzugt von Menschen, die ohnehin eine gute Ausbildung vorweisen können. Nicht wenige sehen darin offenbar die Gelegenheit, zwischendurch ein Sabbatical auf Kosten der Allgemeinheit einzulegen. Größte Gruppe unter den Beziehern sind junge Mütter, die mithilfe der Bildungskarenz ihre Babypause verlängern. Bei den Männern stechen saisonale Schwankungen ins Auge, die verdächtig dem unterjährigen Auf und Ab in der Baubranche entsprechen.

So war das definitiv nicht gedacht. Arbeitsminister Martin Kocher hat schon vor Monaten angekündigt, das Angebot zu evaluieren und über Reformen nachzudenken. Ob sich das in der laufenden Legislaturperiode noch ausgehen wird, ist aber äußerst fraglich.

Abb. 1: Bezieher von Weiterbildungsgeld im Zeitverlauf



Quelle: AMS.
Anmerkung: Quartalsdaten basierend auf dem Durchschnitt der Bezieher jeweils zum letzten Montagstag. Daten bis inklusive Juni 2023 (Q2).

Agenda Austria

In der Agenda Austria sind wir da etwas flotter: Unsere Ökonomin Carmen Treml kennt alle Details und liefert mit der vorliegenden Studie einen umfassenden Überblick zum Thema. Sie hat sämtliche Daten und Fakten zu Bildungskarenz und Bildungsteilzeit zusammengetragen. Und sie hat eine klare Empfehlung für die Regierung: „Die Politik muss den Fokus wieder auf die ursprünglichen Ziele und Zielgruppen dieser Maßnahme legen.“

I. Die Basics

Jeder Arbeitnehmer kann in Bildungskarenz gehen – und bekommt dafür Arbeitslosenunterstützung

Paragraf 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) regelt den Zugang zur Bildungskarenz. Für die Abwicklung zuständig ist das Arbeitsmarktservice (AMS). Anspruch haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die vor dem Antritt ein zumindest sechs Monate dauerndes, ununterbrochenes und arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis nachweisen können. Erforderlich ist auch die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Bildungskarenz kann für mindestens zwei und höchstens zwölf Monate beantragt werden. Das Arbeitsverhältnis ruht während dieser Zeit. Eine weite-

re Bildungskarenz kann vereinbart werden, wenn der Beginn der vorherigen Auszeit zumindest vier Jahre zurückliegt. Es ist auch möglich, die Karenzzeit aufzuteilen, wobei jeder Abschnitt mindestens zwei Monate dauern muss und die Ersatzleistung nur innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren bezogen werden kann. Die Gesamtdauer darf die zeitliche Obergrenze von einem Jahr nicht überschreiten.

Wie viel Geld wird überwiesen?

Für das entgangene Arbeitseinkommen erhalten Leistungsberechtigte eine Ersatzleistung – das sogenannte Weiterbildungsgeld.¹ Die Kosten werden vollständig vom Arbeitsmarktservice übernommen, der Dienstgeber muss keinen Beitrag leisten.

Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht dem fiktiven Arbeitslosengeld, also einem Grundbetrag von 55 Prozent des vorangegangenen durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens.² Ein Zuverdienst, sowohl aus unselbständiger als auch selbständiger Erwerbstätigkeit, ist möglich, solange die Entlohnung der Erwerbsarbeit unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze bleibt. Derzeit sind das monatlich 518,44 Euro. Für Einkünfte, die durch die absolvierte Weiterbildung entstehen, ist die Zuverdienstgrenze um die Hälfte höher.

Leistungsbezieher sind außerdem kranken-, unfall- und pensionsversichert, wobei die Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung getragen werden.

Die Förderungsauszahlung ist an eine regelmäßige Dokumentation der Fortschritte beziehungsweise die Übermittlung einer positiven Abschlussbescheinigung oder Teilnahmebestätigung an das AMS gebunden. Da das Arbeitsverhältnis während der Bildungskarenz ruht, besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub. Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld entfallen. Andere Unterstützungsleistungen werden durch den Bezug von Weiterbildungsgeld hingegen nicht beeinflusst. Einen Kündigungsschutz während der Bildungskarenz gibt es nicht.

¹ Das Weiterbildungsgeld wird durch den zweiten Artikel im Paragraf 26 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) geregelt.

² Wird ein täglicher Mindestbetrag von 14,53 Euro nicht erreicht, wird der restliche Betrag ergänzt. Zusätzlich wird beim täglichen Förderungsbeitrag ein Zuschlag von 0,97 Euro pro Tag für jedes betreuungspflichtige Kind im Haushalt berücksichtigt.

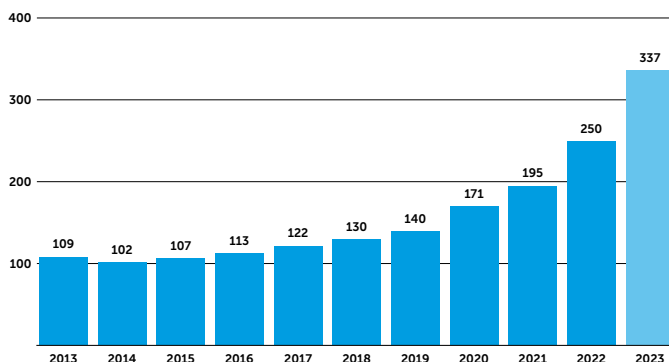
Und die Kosten für den Staat?

Die Bildungskarenz wird immer beliebter, die Kosten nehmen rasant zu. Zwischen 2013 und 2023 stiegen die Ausgaben – von den Sozialversicherungsbeiträgen noch ganz abgesehen – von 109 Millionen auf 337 Millionen Euro (siehe Abb. 2). Alleine seit 2020 haben sich die Kosten fast verdoppelt.

Abb. 2: Anstieg der Weiterbildungskosten

Die Kosten steigen rasant an

– Aufwendungen für Weiterbildungsgeld, in Millionen Euro



Quelle: HIS, BMAW, vorläufiger Erfolg (vorläufige Werte für 2023).
Anmerkung: Gezeigt sind lediglich die reinen Aufwendungen für Weiterbildungsgeld, exklusive Sozialversicherungsbeiträge.

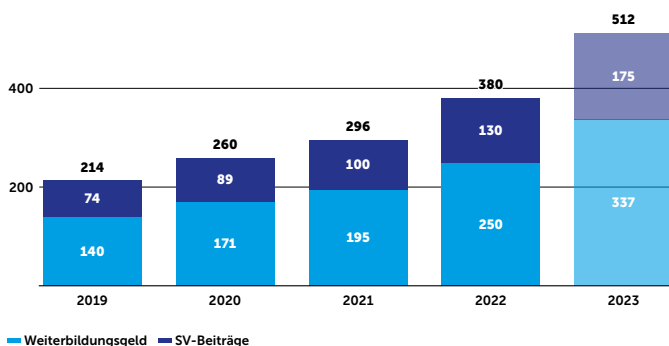


Inklusive Sozialversicherungsbeiträgen summieren sich die Aufwendungen mittlerweile auf über 510 Millionen Euro (siehe Abb. 3).

Abb. 3: Entwicklung der Gesamtaufwendungen für Bildungskarenz seit 2019

Insbesondere seit den letzten Jahren explodieren die Ausgaben

– in Millionen Euro



Quelle: HIS, BMAW, vorläufiger Erfolg (vorläufige Werte für 2023).
Anmerkung: Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) inklusive Krankengeld, jedoch exklusive Mitarbeitervorsorgekassen. SV-Wert für 2023 berechnet auf Basis der durchschnittlichen Gesamtaufwendungen für 2019–2022.



II. Die Kriterien

Weiterbildung ist Pflicht.

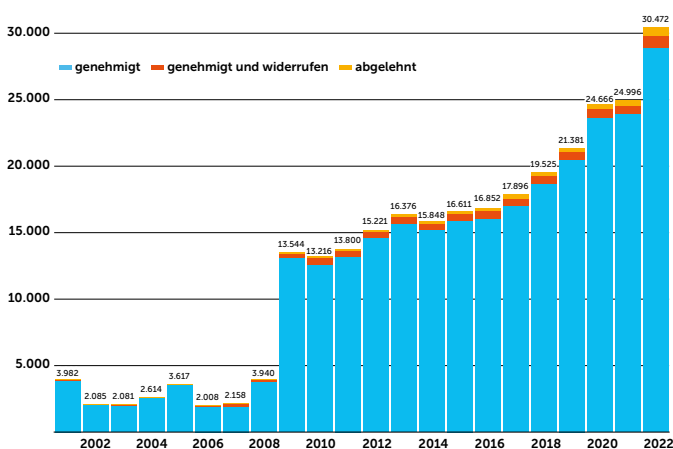
Aber viel lernen muss man nicht

Um es vorwegzunehmen: Sonderlich hoch sind die Hürden bei der Genehmigung einer Bildungskarenz nicht. Im Jahr 2022 wurden, trotz zahlreicher Einwände, nur zwei Prozent der beim AMS eingebrachten Anträge abgelehnt (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Entwicklung der gestellten Anträge auf Bildungskarenz

Die meisten Anträge werden genehmigt

– Anzahl der gestellten Anträge



Quelle: AMS.



Als Aus- beziehungsweise Weiterbildung gelten grundsätzlich alle Bildungsoptionen, die für die berufliche Karriere der Person in gewisser Weise relevant sind. Nicht nur direkt jobbezogene Lerninhalte sind zulässig, sondern auch einer beruflichen Umorientierung dienende Ausbildungen oder Sprachkurse. Ebenfalls anrechenbar sind ein nachgeholt Lehrabschluss, eine Meisterausbildung sowie unter stundenmäßigen Aufwandsnachweisen auch ein Studium.³

Nicht akzeptiert werden Kurse mit reinem Hobbycharakter ohne jeglichen beruflichen Bezug. Der Aufenthalt in einem indischen Yoga-Retreat oder eine Tauchausbildung auf den Seychellen wären also eher schwierig zu argumentieren. Die Umschulung vom

³ Bei Studien sind pro Semester beziehungsweise jeweils nach sechs Monaten zumindest acht ECTS-Punkte nachzuweisen. Durch das European Credit Transfer and Accumulation System wird das geschätzte Arbeitspensum international vergleichbar quantifiziert, wobei aktive Vorlesungszeiten sowie individuelle Aufwendungen berücksichtigt werden, die ein durchschnittlicher Studierender für die Absolvierung von Lehrveranstaltungen benötigt.

Programmierer zum Yoga-Lehrer allerdings schon. Die Beurteilung der Relevanz hängt aber maßgeblich vom Einzelfall ab.

20 Stunden pro Woche, theoretisch

Mindestens 20 Wochenstunden müssen für die Weiterbildung verwendet werden. Doch das hört sich anstrengender an, als es ist: Nur ein Viertel dieses Pensums – also fünf Wochenstunden – muss tatsächlich in Schulungseinheiten erbracht werden; die restlichen drei Viertel kann man auch im Selbststudium absolvieren. Gibt es obsorgepflichtige Kinder, sind lediglich 16 Wochenstunden erforderlich.

Online-Einheiten mit Anwesenheitspflicht werden Präsenzeinheiten gleichgesetzt. Zusätzlich gibt es zahlreiche Ausnahmeregelungen für den Fall, dass das offizielle Ausmaß des Unterrichts unter 20 Wochenstunden liegt.

Die Weiterbildungsmaßnahme muss zwar grundsätzlich die gesamte Dauer der Bildungskarenz umfassen. Geht die Auszeit über ein volles Jahr, ist allerdings eine maximale Vor- und Nachlaufzeit von jeweils vier, bei kürzeren Inanspruchnahmen von je einer Woche zulässig.

III. Die Nutzer

Viele Akademiker, wenige Pflichtschulabgänger

Wie erwähnt, war es bei der Einführung der Bildungskarenz das erklärte Ziel, vor allem schlecht qualifizierte Arbeitnehmer zu weiterführenden Schulungen zu motivieren. Das ist offenbar nicht gelungen. 2023 haben nur etwas mehr als 2.500 der mehr als 22.000 Bezieher von Weiterbildungsgeld lediglich die Pflichtschule absolviert.

Über eine höhere Ausbildung beziehungsweise einen Universitätsabschluss verfügen mehr als 8.000 Bezieher. Allerdings sind diese Angaben mit Vorsicht zu genießen, weil die statistischen Erhebungen massive Lücken aufweisen. Derzeit ist bei rund jedem Vierten in Bildungskarenz nicht sicher, welche Art von Ausbildung er genossen hat (siehe Abb. 5).

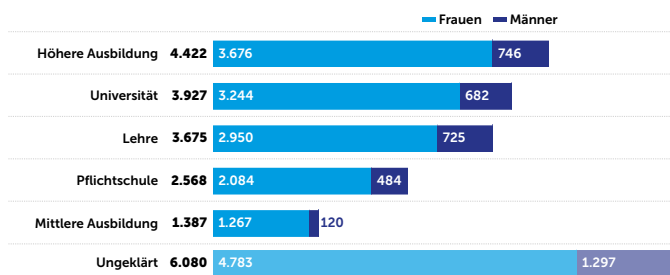
Die meisten Bezieher von Weiterbildungsgeld arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung, dem Handel, der Instandhaltung und Reparatur sowie der Herstellung von Waren. Ebenfalls weit vorne liegen freiberufliche wissenschaftliche Dienstleistungen. Relativ zum Anteil an den

Erwerbstätigen beziehen überdurchschnittlich viele Männer im Gesundheits- und Sozialwesen sowie Frauen im öffentlichen Dienst Weiterbildungsgeld. In der Warenherstellung ist die Zahl hingegen, unabhängig vom Geschlecht, niedrig.

Abb. 5: Einteilung der Weiterbildungsgeldbezieher nach dem Bildungsniveau

Weiterbildungsgeldbeziehende nach höchster abgeschlossener Ausbildung

– Anzahl der Personen im zweiten Quartal 2023



Quelle: AMS.

Anmerkung: Quartalsdaten basierend auf dem Durchschnitt der Bezieher jeweils zum letzten Montag. Der beträchtliche ungeklärte Teil beruht darauf, dass das AMS von Weiterbildungsgeldbeziehenden den höchsten Bildungsabschluss nicht standardmäßig abfragt. Für etwa drei Viertel der Personen ist das Bildungsniveau auf Basis von (früheren) Leistungsbezügen rückvollziehbar.



Saisonale Schwankungen zeigen sich vermehrt seit 2008. Hauptgrund dafür ist, dass auch Saisonarbeitskräfte seither Bildungskarenz beantragen können, was vor allem von Männern in der Baubranche genutzt wird.

Bildungskarenz ist Frauensache

Über alle Branchengrenzen hinweg geben jedoch eindeutig die Frauen den Ton an. Mittlerweile gibt es monatlich durchschnittlich mehr als 18.000 weibliche Leistungsbezieher, während nur etwas über 4.000 Männer Weiterbildungsgeld beziehen. Dieser große Abstand zwischen den Geschlechtern entstand jedoch erst in den vergangenen paar Jahren. Bis 2018 lagen Frauen und Männer fast gleichauf (mit einem leichten Vorteil auf Seiten der Frauen). Seither ist die Zahl der Bezieherinnen von Weiterbildungsgeld stark gestiegen, während die Zahl der Bezieher über die Jahre annähernd gleich blieb.

Besonders hoch ist der Frauenanteil in den Altersklassen der 30- bis 40-Jährigen und steuert dort mittlerweile auf 90 Prozent zu. Frauen sind im Schnitt auch etwas länger in Bildungskarenz, nämlich 286 Tage. Männer finden mit derzeit 219 Tagen das Auslangen.

Betrachtet man die Altersklassen in der Bildungskarenz, sind die 30- bis 34-Jährigen seit Jahren klar in Front; etwa 7.500 Personen dieser Kohorte beziehen Weiterbildungsgeld. Auf Platz zwei landen die 25- bis 29-Jährigen, gefolgt von den 35- bis 39-Jährigen. Menschen über 50 nehmen die Bildungskarenz kaum in Anspruch – obwohl auch sie einst als wichtige Zielgruppe galten.

IV. Bildungsteilzeit: Ganz ähnlich, aber nicht so beliebt

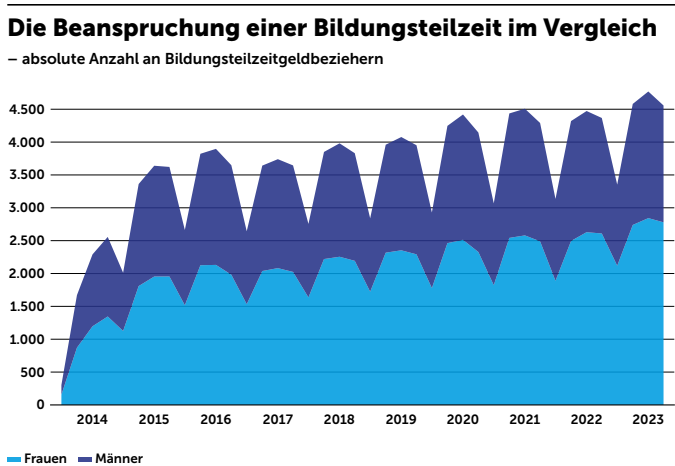
Seit 2013 gibt es zusätzlich die Möglichkeit, für Schulungsmaßnahmen nur teilweise aus dem Arbeitsprozess auszusteigen. Die Bildungsteilzeit erlaubt eine Reduktion der Wochenstunden im Job um mindestens 25 und höchstens 50 Prozent. Das Dienstverhältnis bleibt also bestehen, die Personen beziehen weiterhin ein regelmäßiges, wenn auch reduziertes Einkommen. Zusätzlich gibt es vom AMS ein Bildungsteilzeitgeld, dessen Höhe zwar von der Zahl der reduzierten Stunden, nicht aber vom regulären Einkommen abhängt. Derzeit bezahlt das AMS für jede Stunde verminderter Arbeitszeit einen Fixbetrag von einem Euro. Der Wechsel zwischen Bildungskarenz und -teilzeit ist einmalig möglich.

Die meisten Voraussetzungen für die Gewährung einer Bildungsteilzeit orientieren sich an der Bildungskarenz. Allerdings muss die Bildungsteilzeit mindestens vier Monate dauern, kann dafür aber auf bis zu zwei Jahre ausgedehnt werden. Sowohl das Aufteilen als auch die Wiederbeantragung ist genauso möglich wie bei der Karenz.

Die Bildungsteilzeit ist nicht annähernd so beliebt wie die Bildungskarenz. Die Zahl der Bezieher lag zuletzt bei rund 4.500 Personen (siehe Abb. 6). Auch die jährlichen Zuwachsraten sind deutlich niedriger. Vergleicht man das zweite Quartal 2023 mit jenem von 2020, gab es ein Plus von zehn Prozent.

Entsprechend geringer sind auch die Aufwendungen der öffentlichen Hand. Sie lagen 2023 – wieder exklusive Sozialversicherungsbeiträge – bei 20 Millionen Euro. Berücksichtigt man die Beiträge bei 28,4 Millionen Euro.

Abb. 6: Bezieher von Bildungsteilzeitgeld im Zeitverlauf



Quelle: AMS.
Anmerkung: Quartalsdaten basierend auf dem Durchschnitt der Bezieher jeweils zum letzten Monatstag. Daten bis inklusive Juni 2023 (Q2).



V. Was alles nicht geplant war

Manche verlängern mit der Bildungskarenz die Babypause, andere sparen sich die Kurzarbeit

Fast alle Anträge auf Bildungskarenz werden genehmigt. Das liegt in erster Linie an den legeren gesetzlichen Regelungen und daraus folgend an den beschränkten Möglichkeiten des AMS, den Wunsch eines Antragstellers abzulehnen. Die Prüfer sind praktisch gezwungen, auch wenig aufwendige und in Hinblick auf eine Weiterentwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen völlig irrelevante Kurse zu akzeptieren. Zwar wird darauf hingewiesen, dass die Kurse keinen ausdrücklichen Hobbycharakter aufweisen dürfen. Doch sobald eine gewisse Nützlichkeit für die berufliche Tätigkeit argumentierbar ist, muss der Antrag genehmigt werden.

Zum Ende der Bildungskarenz müssen dem AMS zwar grundsätzlich ein erfolgreicher Abschluss gemeldet sowie erhaltene Abschlusszeugnisse oder Zertifikate vorgelegt werden. In der Praxis wird die Erfüllung der Nachweispflicht aber nur selten überprüft. Da oft nicht einmal eine Kursbesuchsbestätigung erforderlich ist, bleibt ausgedehntes Schwänzen von Schulungseinheiten meistens ohne Konsequenz. Auch die erneute Aufnahme eines bereits zuvor absolvierten Kurses ist de facto erlaubt.

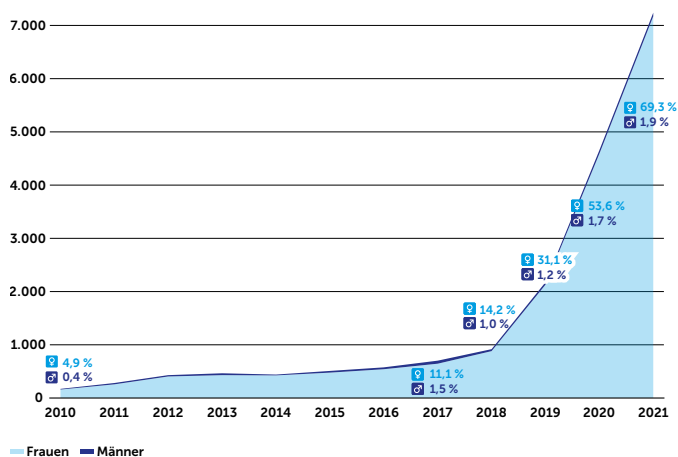
Als zunehmend problematisch erweist sich der rechtlich zulässige Bezug von Weiterbildungsgeld im direkten Anschluss an die Elternkarenz. Nach einigen gesetzlichen Änderungen ist die Elternkarenz als Vorbeschäftigungszeit anrechenbar, weshalb es für die (fast

immer weiblichen) Antragsteller da keinerlei Schwierigkeiten gibt. Im Jahr 2021 (aktuellere Zahlen liegen nicht vor) betrug der Anteil von Weiterbildungsgeldbeziehern direkt nach der Elternkarenz bereits mehr als 50 Prozent. Bei Frauen bezogen ganze 69 Prozent die öffentlichen Leistungen mit fließendem Übergang (siehe Abb. 7).

Abb. 7: Bezug von Weiterbildungsgeld in direktem Anschluss an Kinderbetreuungsgeld

Mit Bildungskarenz die „Baby-Pause verlängern“

– Anzahl der Bezieher von Weiterbildungsgeld in direktem Anschluss an Kinderbetreuungsgeld



Quelle: BMAW, Rechnungshof (2023).
Anmerkung: Absolute Anzahl auf der vertikalen Achse (einschließlich Weiterbildungsgeldbeziehern nach Wochengeldbezug). Prozentueller Anteil an allen Weiterbildungsgeldbeziehern für die jeweiligen Jahre auf der horizontalen Achse.



Offenbar liegt der deutliche Anstieg von Frauen in Bildungskarenz während der vergangenen paar Jahre hauptsächlich daran, dass immer mehr Frauen auf diese Art ihre Elternkarenz verlängern. Der Markt hat darauf bereits reagiert und bietet maßgeschneiderte Modelle an. Verschiedenste Unternehmen bewerben etwa Sprachkurse auf Anfängerniveau sowie unaufwendige Office- und Rhetorikkurse mit Slogans wie „Baby-Pause verlängern“.

Das ist rechtlich vollkommen zulässig. Insbesondere Sprachkurse auf Anfängerniveau oder Rhetorikkurse werden beim Antrag auf eine Bildungskarenz zumeist anstandslos akzeptiert, obwohl sie häufig in keiner Weise der beruflichen Entwicklung dienen. Die eigentliche Intention der Weiterbildungs-Auszeit wird jedoch vollständig konterkariert, wenn junge Frauen sie zur Verlängerung der Elternkarenz nutzen: Der Wiedereinstieg ins Berufsleben ist nach der langen Pause für gewöhnlich schwieriger, nicht leichter. Die langfristigen Nachwirkungen auf das lebenslängliche Erwerbseinkommen sind gravierend.

Sparen auf Kosten des AMS

Auch an einer weiteren Front wird die Bildungskarenz anders genützt, als ihre Erfinder das einst im Sinn hatten. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten oder bei Krisen in einzelnen Branchen kann sie von Unternehmen als eine Art Sparmaßnahme missbraucht werden. Das zeigte sich beispielsweise in der Wirtschafts- und Finanzkrise ab 2008, als viele Arbeitgeber – insbesondere im Industriebereich – ihre Angestellten zu einer Bildungskarenz motivierten, um Lohnkosten einzusparen und die schlechte Auftragslage zu überbrücken, ohne die Leute in Kurzarbeit schicken zu müssen.

Nicht zuletzt kann die Bildungskarenz in ihrer aktuellen Form auch für einen früheren Pensionsantritt genützt werden. Wesentlicher Vorteil gegenüber der eigentlich dafür vorgesehenen Altersteilzeit ist, dass die Person keinerlei Arbeitsverpflichtung hat und die Zeit damit wesentlich freier gestalten kann.

Die Bildungskarenz sollte sich wieder auf die eigentlichen, nie erreichten Ziele konzentrieren.

Nicht zuletzt wird die Bildungskarenz – auch wenn das natürlich auf Vermutungen beruht – mitunter als netter Übergang in eine anschließende einvernehmliche Kündigung eingesetzt. Durch den „Golden Handshake“ bleibt die Anstellung noch einige Monate aufrecht, ohne dass noch ein aktives Arbeitsverhältnis besteht. Dem Arbeitgeber entstehen keine Kosten, die scheidenden Mitarbeiter haben reichlich Zeit, sich tatsächlich neu zu orientieren oder eine kleine Auszeit auf Kosten der Allgemeinheit zu nehmen.

VI. Die Zukunft: Unsere Empfehlungen

Es gab mehrere Reformen der Bildungskarenz, doch diese hatten meist das Ziel (oder zumindest den Effekt), dass der Zugang einfacher wurde. Jetzt müsste es in die andere Richtung gehen. Sollte die Maßnahme nicht abgeschafft und Weiterbildung generell neu organisiert werden, ist zumindest eine **grundlegende Überarbeitung** erforderlich.

— Die Anforderungen an die Art, Dauer und Nachvollziehbarkeit der Weiterbildung sind anzuhähen. Im Unterschied zu bisher sollte es künftig Bedingung sein, dass die Arbeitsmarktcompetenzen des Beziehers zumindest ergänzt oder erweitert werden. Wichtig ist auch, dass dies in Form einer Zertifizierung oder irgendeiner schriftlich festgehaltenen Aufwands- und Leistungserfassung nachgewiesen wird.

— Unternehmen müssen für einen Teil der Kosten der Bildungskarenz selbst aufkommen. Wenn die Weiterbildung im Sinne des Unternehmens ist, müsste der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten übernehmen. Damit ließe sich automatisch verhindern, dass die Bildungskarenz als innerbetriebliche Sparmaßnahme oder als Auszeit auf Kosten der Allgemeinheit genützt wird.

— Die Bildungskarenz sollte sich wieder auf die eigentlichen, nie erreichten Ziele konzentrieren. In den Genuss der Maßnahme sollten vor allem jene mit niedriger Ausbildung kommen, die in höher qualifizierte Branchen wechseln wollen. Wenn nicht mehr praktisch jeder Antrag genehmigt wird, senkt das nicht nur die Kosten, sondern erhöht auch das Ansehen dieser bildungspolitischen Maßnahme. Es würden sich dann wohl hauptsächlich Menschen bewerben, die wirklich vorhaben, etwas beruflich Sinnvolles mit dieser Auszeit anzufangen.

— Auch administrative Änderungen sind zielführend. Während jetzt zwar die Datenerfassung bundesweit einheitlich geregelt ist und Kontrollabgleiche mit den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger bezüglich der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld und etwaiger Nebeneinkommen möglich sind, liegt die administrative Verantwortung weiterhin bei den AMS-Landesstellen. Durch eine zentrale Organisation, insbesondere ein eigenes, alle wesentlichen Anforderungen und Rechte beinhaltendes Antragsformular, könnte eine einheitliche Rechtsanwendung gewährleistet werden.

— Zusätzlich könnten durch eine bundesweit einheitliche Datenbasis valide quantitative Analysen durchgeführt werden. Langfristig sollte die Möglichkeit einer Verknüpfung mit weiteren Mikrodaten eingerichtet werden, um die Weiterbildungsmaßnahmen bestmöglich zu evaluieren.

An und für sich ist die Bildungskarenz eine gute Idee. Wichtig wäre aber, den Fokus wieder auf die ursprünglichen Ziele und die richtigen Zielgruppen zu legen.

Literatur

- Bassanini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M. und Leuven, E. (2005).** Workplace training in Europe. IZA Discussion Papers, No. 1640.
- Lasnigg, L., Gottwald, R., Hofer, H., Kuschej, H. und Zaussinger, S. (2011).** Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask). Wien, Institut für Höhere Studien.
- Rechnungshof (2023).** Bildungskarenz. Online verfügbar unter: https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2023_11_Bildungskarenz.pdf (abgerufen am 13.03.2024).

**Eine wissenschaftliche Publikation
der Agenda Austria**

Herausgeber

Dr. Franz Schellhorn

Autorin

Carmen Tremel, MSc

Infografiken

Ksenia Pogorelova, MA

Agenda Austria

Türkenstraße 25/1/10

1090 Wien

Österreich

T +43 1 361 99 61-0

office@agenda-austria.at