



### Steht die Bildungskarenz vor dem baldigen Aus?

Vertreter/innen des FPÖ/ÖVP-Koalitionsverhandlungsteams haben im Rahmen einer Pressekonferenz angekündigt, dass die **Bildungskarenz im Laufe des Jahres 2025 abgeschafft** werden soll. Begründet wird dies – neben dem dringenden Einsparungsbedarf im staatlichen Budget – vor allem damit, dass laut Rechnungshofbericht den im Zusammenhang mit Bildungskarenzen gewählten Weiterbildungen häufig die arbeitsmarktpolitische Sinnhaftigkeit fehle. Außerdem ist das bei Arbeitnehmer/innen in der Praxis beliebte „Anhängen“ einer Bildungskarenz an die Elternkarenz im zweiten Lebensjahr des Kindes dem bisherigen Arbeitsminister schon länger ein „Dorn im Auge“. Aus diesem Grund hatte es bereits unter der alten Regierung politische Überlegungen zur grundlegenden Reformierung oder gar zur Abschaffung des Bildungskarenzmodells gegeben.

Das nunmehr drohende „Aus“ der Bildungskarenz gibt Anlass dazu, einen kurzen Blick auf die derzeit (noch) geltende Rechtslage zu werfen und auf einige Fragen rund um die mögliche Abschaffung der Bildungskarenz einzugehen.

### Wie rasch könnte es zur Abschaffung der Bildungskarenz kommen?

Für die Abschaffung der Bildungskarenz (§ 11 AVRAG) und der begleitenden AMS-Förderung (Weiterbildungsgeld gemäß § 26 AIVG) ist jedenfalls eine Gesetzesnovelle notwendig. Wie schnell eine solche Gesetzesänderung zustande kommen könnte, hängt vom Verlauf der aktuellen Koalitionsverhandlungen und der daran anschließenden parlamentarischen Behandlung des gesetzlichen Vorhabens ab (Begutachtungsfrist etc.). Aus heutiger Sicht ist damit zu rechnen, dass das Gesetzgebungsverfahren **bis zur Kundmachung im Bundesgesetzblatt noch einige Monate** dauern könnte. Der teilweise kolportierte Zeithorizont „Jahresmitte 2025“ erscheint somit nicht unrealistisch.

### Wäre es denkbar, dass die gesetzliche Regelung zur Bildungskarenz rückwirkend abgeschafft wird?

Die rückwirkende Abschaffung von staatlichen Förderungen wäre aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit verfassungsrechtlich problematisch und ist daher eher unwahrscheinlich. Außerdem muss der Gesetzgeber im Sinne des Dispositionsschutzes eine Übergangsfrist einräumen.

**Das bedeutet:** Bildungskarenzen, die noch vor dem In-Kraft-Treten der angekündigten Gesetzesnovelle zur Abschaffung der Bildungskarenz beim AMS beantragt und bewilligt werden, bleiben voraussichtlich unberührt. Unsicher erscheint hingegen das Schicksal jener Bildungskarenzen, deren Beginn erst für Herbst 2025 oder später geplant ist.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Anträge auf Weiterbildungsgeld beim AMS frühestens drei Wochen vor Antritt der gewünschten Bildungskarenz gestellt werden können. Eine langfristig vorausblickende Beantragung „auf Vorrat“ ist somit nicht möglich.

### Ist von der angekündigten Abschaffung der Bildungskarenz auch die Bildungsteilzeit betroffen?

Laut Auskunft von Vertretern des FPÖ/ÖVP-Verhandlungsteams ist die **Bildungsteilzeit** (§ 11a AVRAG) samt der dazugehörigen AMS-Förderung (Bildungsteilzeitgeld gemäß § 26a AIVG) **nicht** von der geplanten Abschaffung der Bildungskarenz betroffen.

## Welche Alternativen gibt es zur Bildungskarenz?

Besonders aus Sicht von weiterbildungswilligen Arbeitnehmer/innen stellt sich die Frage, ob und welche Weiterbildungsalternativen in Betracht kommen, falls die Bildungskarenz tatsächlich abgeschafft werden sollte. Denkbar sind insbesondere – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die folgenden Varianten:

- **Fachkräftestipendium** (§ 34b AMSG): Beim Fachkräftestipendium handelt es sich um eine vom AMS gewährte finanzielle Unterstützung für die Dauer einer Ausbildung in einem jener Berufe, bei denen der Mangel an Facharbeitskräften besonders groß ist. Die antragstellende Person muss entweder arbeitslos oder aufgrund der geplanten Ausbildung karenziert sein. Weitere Details zu den Voraussetzungen für die Förderung sind im § 34b AMSG geregelt.
- **Sabbatical**: Unter Sabbatical wird eine bezahlte „Auszeit vom Job“ verstanden, die z.B. auch für Weiterbildungen genutzt werden kann. Das für die Berufsauszeit weiterfließende Entgelt erarbeitet sich der/die Arbeitnehmer/in i.d.R. selbst: Er/Sie erwirbt in einer Ansparphase ein Zeit- oder Geldguthaben, das für den anschließenden Verbrauch im Rahmen einer entsprechenden Freizeitphase genutzt wird. Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf ein Sabbatical gibt es nicht, es bedarf somit einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in.
- **Bildungsteilzeit** (§ 11a AVRAG): Die Bildungsteilzeit soll – wie vorstehend erwähnt – voraussichtlich erhalten bleiben. Im Gegensatz zur Bildungskarenz wird bei der Bildungsteilzeit das Dienstverhältnis nicht komplett ruhend gestellt, sondern das bisherige Arbeitszeitausmaß um 25 bis 50 % reduziert. Auch auf eine Bildungsteilzeit gibt es keinen gesetzlichen Rechtsanspruch, es ist daher eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in erforderlich. Das AMS gewährt für Zeiten einer Bildungsteilzeit das Bildungsteilzeitgeld (§ 26a AIVG).



## Aktuelle Fragen zur Erhöhung von Reiseaufwandsentschädigungen

Wie bereits in früheren Newsbeiträgen berichtet, wurden durch das Progressionsabgeltungsgesetz 2025 u.a. die steuerfrei möglichen Maximalbeträge von Tages- und pauschalen Nächtigungsgeldern (Diäten) für **Dienstreisen im Inland** gemäß § 26 Z. 4 EStG angehoben:

Konnten bei Dienstreisen bis 31.12.2024 – bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen – Taggelder bis zu maximal € 26,40 und pauschale Nächtigungsgelder bis zu € 15,00 steuerfrei abgerechnet werden, ist dies für Dienstreisen ab 01.01.2025 bis zu einem Betrag von **€ 30,00** (Taggeld) bzw. **€ 17,00** (pauschales Nächtigungsgeld) möglich.

**Hinweis:** Unmittelbare Auswirkungen hat diese Erhöhung der steuerlich maßgeblichen Werte auch auf die sonstigen Lohnabgaben: Sind Taggelder bzw. pauschale Nächtigungsgelder lohnsteuerfrei, so sind sie automatisch auch sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei (DB, DZ, KommSt), und es sind auch keine betrieblichen Vorsorgebeiträge zu entrichten.

**Praxishinweis:** Zu keinen Änderungen kommt es in Bezug auf **Auslandsdienstreisen**, hier bleiben die abgabenrechtlich relevanten Werte unverändert.

## Auswirkung auf den arbeitsrechtlichen Anspruch?

Die abgabenrechtlich relevante Erhöhung der Steuerfreibeträge bewirkt keine unmittelbare Änderung der arbeitsrechtlichen Anspruchsermittlung. Ob bzw. in welcher Höhe dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in Reiseaufwandsentschädigungen **arbeitsrechtlich** zustehen („brutto“), richtet sich auch weiterhin nach den jeweils anwendbaren **Anspruchsgrundlagen**. Hierfür kommen in Betracht

- der einschlägige Kollektivvertrag,
- eine Betriebsvereinbarung,
- eine betriebliche Reisekostenrichtlinie (Dienstordnung),
- eine dienstvertragliche Regelung (einschließlich einer allfälligen Betriebsübung) oder
- eine Vereinbarung im jeweiligen Einzelfall.

Anderes würde nur dann gelten, wenn die arbeitsrechtlichen Ansprüche ausdrücklich an die Steuerfreibeträge geknüpft wären. In diesem Fall wäre nämlich – je nach konkreter Formulierung – eine automatische Erhöhung denkbar (ein solcher „dynamischer Verweis“ ist aber in Kollektivverträgen eher selten anzutreffen).

### Was gilt für betrieblich bezahlte Geschäfts- oder Arbeitsessen?

Korrespondierend zu den obig ausgeführten Erhöhungen wurde auch der Betrag, der für die Kürzung der Abgabefreiheit des Taggeldes für ein durch den/die Arbeitgeber/in bezahltes **Geschäfts- oder Arbeitsessen** maßgeblich ist, angepasst: Der Kürzungsbetrag wurde in den Lohnsteuerrichtlinien für Inlandsdienstreisen ab 01.01.2025 von € 13,20 auf **€ 15,00** erhöht.

**Beachte:** Auch hier gilt der Grundsatz, dass „streng“ zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch und der abgabenrechtlichen Beurteilung zu unterscheiden ist. Ob eine Kürzung des Taggeldes aufgrund eines bezahlten/gewährten Geschäfts- oder Arbeitsessens arbeitsrechtlich vorzunehmen ist (oder nicht), ergibt sich i.d.R. aus dem anwendbaren Kollektivvertrag. Abgabenrechtlich muss hingegen in diesem Fall immer gekürzt werden.

### Ist eine freiwillige Aufstockung von kollektivvertraglichen Tagesgeldern möglich?

Aufgrund der Erhöhung der abgabenrechtlichen Taggeldbeträge stellt sich nunmehr für viele Arbeitgeber/innen die Frage, ob sie freiwillig ein kollektivvertraglich unverändert gebliebenes Tagesgeld von € 26,40 auf den „neuen“ Freibetrag von € 30,00 aufstocken und dies auch zur Gänze abgabefrei ausbezahlen dürfen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die Frage aufgrund der Besserstellung jedenfalls zu bejahen (Günstigkeitsprinzip gemäß § 3 ArbVG).

Im Zusammenhang mit der **abgabenrechtlichen Beurteilung** ist jedoch dahingehend zu differenzieren, auf Basis welcher Rechtsgrundlage die Auszahlung erfolgt:

- Die abgabefreie Auszahlung eines über den KV-Anspruch hinaus gewährten Taggeldes ist solange möglich, als eine Abrechnung gemäß **§ 26 Z. 4 EStG („Legaldefinition“)** erfolgt. Hier kann nach Ansicht der Finanzverwaltung bis zur Begründung eines neuen Mittelpunkts der Tätigkeit – dieser tritt je nach Ausgestaltung und Dauer der Dienstreise nach 5, 15 bzw. 183 Tagen am jeweiligen Einsatzort ein – der abgabefreie Maximalbetrag von € 30,00 ausgeschöpft werden.
- Muss jedoch nach Beendigung der abgabefreien Anfangsphase des § 26 Z. 4 EStG die Taggeld-Abrechnung zwingend nach **§ 3 Abs. 1 Z. 16b EStG** vorgenommen werden, so ist eine **verlängerte Abgabefreiheit** nur dann möglich, wenn einer der fünf „Typustätigkeiten“ (Außendienst, Fahrtätigkeit, Baustellen- oder Montagetätigkeit, Arbeitskräfteüberlassung oder vorübergehende Tätigkeit in einer anderen Gemeinde) vorliegt **und** das gewährte Taggeld auf einer **lohngestaltenden Vorschrift** beruht. Das bedeutet: In diesem Fall kann nur jener Betragsteil des Taggeldes abgabefrei ausbezahlt werden, der sich aus dem einschlägigen Kollektivvertrag oder einer anderen tauglichen lohngestaltenden Vorschrift ergibt (z.B. Betriebsvereinbarung aufgrund ausdrücklicher kollektivvertraglicher Ermächtigung).

### Ist die abgabefreie Anhebung auch bei den Kilometergeldern vom Kollektivvertrag abhängig?

Der/Die Arbeitgeber/in kann Kilometergelder für Dienstreisen ab 01.01.2025 i.d.R. abgabefrei auf € 0,50 pro Kilometer aufstocken, selbst wenn der Kollektivvertrag keinen oder einen niedrigeren

Kilometergeldanspruch vorsieht (vgl. Randzahl 712b der Lohnsteuerrichtlinien). Lohngestaltende Vorschriften haben für die Abgabefreiheit von Kilometergeldern im Normalfall keine Bedeutung.

Sieht daher der anzuwendende Kollektivvertrag gar kein Kilometergeld oder z.B. ein Kilometergeld von € 0,42 vor, kann der/die Arbeitgeber/in dennoch ein abgabenfreies Kilometergeld von € 0,50 pro Kilometer auszahlen.

**Beachte:** Wenn es sich allerdings um Kilometergelder handelt, die nicht für „echte“ Dienstreisen, sondern für Fahrten zwischen Wohnung und Baustelle bzw. Montage-/Service-Einsatzort bezahlt werden, sind diese nur bis zur kollektivvertraglichen Höhe abgabenfrei (siehe § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG).

The image shows a thumbnail of a 'Lohnzettel' (tax slip) form for the year 2025. It includes fields for the employee's name, date of birth, and tax status. There are also sections for the employer's name and address, and checkboxes for various tax-related options like 'Zulassen nach § 47a Abs. 3' and 'Beihilfe-Dienstverhältnis'. The form is partially filled out with example data.

## Lohnzettel L16: Zuschuss zur Kinderbetreuung und Aufladen E-KFZ

Die L16-Version für das Kalenderjahr 2025 ist gegenüber jener für 2024 in einigen Punkten geändert worden:

### Neue Felder

Folgende Felder sind neu hinzugekommen:

- „Anzahl der Kinder mit Zuschuss zur Kinderbetreuung“
- „Zuschuss zur Kinderbetreuung § 3 Abs. 1 Z. 13 lit. b“
- „Kostenersatz Aufladen E-Kfz/Anschaffung einer Ladeeinrichtung“

### Umbenannte Felder

Die Bezeichnungen „Homeoffice-Tage“ bzw. „Homeoffice-Pauschale“ sind auf „Telearbeitstage“ bzw. „Telearbeitspauschale“ umbenannt worden.

### Entfallene Felder

Das Feld „Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z.44“ ist gestrichen worden.

**Wichtiger Hinweis für die Praxis:** Zu großer Verwirrung hat der Umstand geführt, dass die für 2025 geschaffenen neuen Felder in der Organisationsbeschreibung des Dachverbandes (DM-Org) auch schon für das Jahr 2024 enthalten sind. Eine in der Praxis weitverbreitete Ansicht ging daraufhin davon aus, dass die Felder auch schon für L16-Zeiträume vor 2025 verpflichtend (samt Rollungspflicht für 2024) oder zumindest optional zu befüllen seien.

Nun haben die ÖGK und das BMF die unklare Situation beseitigt: Am 24.01.2025 ist eine neue Version des L16 Prüfkataloges erschienen, mit der zwei neue Fehlercodes (F9674 und F9652) ergänzt worden sind. Diese Fehlercodes sollen verhindern, dass die Felder „Kostenersatz Aufladen E-KFZ/Anschaffung einer Ladeeinrichtung“ und „Zuschuss zur Kinderbetreuung § 3 Abs. 1 Z. 13 lit. b“ für Zeiträume vor 2025 befüllt werden. Laut Informationen des BMF müssen die Beträge für Kinderbetreuung (für Zeiträume vor 2025) im Feld „sonstige steuerfreie Bezüge“ gemeldet werden.

Das bedeutet bezüglich der Lohnzettel L16 für 2024 (zu übermitteln bis 28.02.2025) zusammengefasst Folgendes:

- Beträge für Kinderbetreuung sind am L16 im Feld „sonstige steuerfreie Bezüge“ anzuführen.
- Beträge für E-KFZ (obwohl sie am Lohnkonto enthalten sein müssen) sind am L16 gar nicht zu melden.

- Bereits übermittelte L16, in denen „Zuschuss zur Kinderbetreuung“ befüllt wurde, können vom BMF nicht verarbeitet werden und müssen erneut übermittelt werden.



### Behindertenvertrauensperson darf gleichzeitig Barrierefreiheitsbeauftragter sein

Seit 01.01.2025 sind Unternehmen mit mehr als 400 Arbeitnehmer/innen zur Bestellung von Barrierefreiheitsbeauftragten verpflichtet (§ 22h i.V.m. §§ 22c bis 22g BEinstG). Da es in der Praxis häufig gar nicht so einfach ist, fachlich geeignete Personen für die Funktion eines/einer Barrierefreiheitsbeauftragten zu finden bzw. hierfür zu begeistern, wird in einigen Unternehmen darüber diskutiert, ob auch Behindertenvertrauenspersonen (§ 22a BEinstG) zusätzlich mit der Funktion als Barrierefreiheitsbeauftragte betraut werden dürfen.

Das fachlich zuständige Bundesministerium (Sozialministerium) hat nun in einer individuellen Anfragebeantwortung vom 24.01.2025 erfreulicherweise die Rechtsansicht bestätigt, dass grundsätzlich **nichts dagegenspricht**, wenn **Behindertenvertrauenspersonen** auch die ehrenamtliche **Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragte** übernehmen.

Die Grundvoraussetzung für die Bestellung als Barrierefreiheitsbeauftragter ist wie auch sonst, dass die betreffende Person der Bestellung zustimmt. Zudem ist besonders auf die zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragter Rücksicht zu nehmen. Spezielle Meldepflichten oder behördliche Überprüfungen sieht das Gesetz nicht vor.

Die zentrale Aufgabe von Barrierefreiheitsbeauftragten besteht darin, sich mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit zu befassen, Missstände aufzuzeigen und Verbesserungsvorschläge einzubringen und insbesondere mit Personen zusammenzuarbeiten, die für die Umsetzung der Barrierefreiheit in den verschiedensten Bereichen zuständig sind. Die Verantwortung für die Herstellung der Barrierefreiheit bleibt allerdings beim Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass das im Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehene Diskriminierungsverbot auch Diskriminierungen aufgrund von Barrieren (z.B. nicht barrierefreie WC-Anlagen) umfasst.



### Fachkräfteverordnung 2025

Die Fachkräfteverordnung 2025 (BGBl. II Nr. 421/2024, kundgemacht am 31.12.2024) enthält die Mangelberufsliste für 2025, bestehend aus einer **österreichweiten Liste** und eigenen **Zusatzlisten für die einzelnen Bundesländer**. Als Mangelberufe kommen Berufe in Betracht, für die bundesweit oder in bestimmten Bundesländern pro gemeldete offene Stelle höchstens 1,5 Arbeitsuchende vorgemerkt sind („Stellenandrangsziffer“). Der Zweck der Mangelberufsliste besteht darin, dass ausgebildete Ausländer/innen aus Drittstaaten (Nicht-EU/EWR/Schweiz) in den aufgezählten Mangelberufen eine Rot-Weiß-Rot-Karte gemäß § 12a AuslBG beantragen können („Fachkräfte in Mangelberufen“). Damit wird ein vereinfachtes Zuwanderungsverfahren samt Arbeitsmarktzugang ermöglicht.

Dominiert wird die Liste hauptsächlich von Technik- und Handwerksberufen. Seit Jahren sind in der österreichweiten Liste aber auch die **Lohn- und Gehaltsverrechner/innen** fix vertreten. Auch die **Buchhalter/innen** und **Wirtschaftstreuhänder/innen** sind – wie schon im Vorjahr – wieder mit dabei.

---