



Neue Weiterbildungsbeihilfe und „geänderte“ Bildungskarenz/-teilzeit ab 2026

Als Nachfolgemodell für die mit 31.03.2025 außer Kraft getretenen Regelungen zum **Weiterbildungsgeld** (§ 26 AIVG) und **Bildungsteilzeitgeld** (§ 26a AIVG) sieht ein vom Sozialministerium vorgelegter Gesetzesentwurf **ab 01.01.2026** eine so genannte **Weiterbildungsbeihilfe** zur (teilweisen) Sicherung des Lebensunterhaltes vor.

Beachte: Aufgrund der Übergangsbestimmungen des § 81 Abs. 19 AIVG werden Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld in der „alten Form“ derzeit noch in der vom AMS zuerkannten Bezugsdauer weitergewährt, wenn der Bezug spätestens am 31.03.2025 begonnen hat oder die Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit nachweislich spätestens am 28.02.2025 vereinbart worden ist und die Bildungsmaßnahme spätestens am 31.05.2025 begonnen hat. In allen anderen Fällen steht für eine etwaige arbeitsrechtlich vereinbarte Bildungskarenz bzw. -teilzeit aktuell keine Unterstützung durch das AMS zu.

In Kombination mit den für **Bildungskarenzen** bzw. **Bildungsteilzeiten** vorgesehenen Änderungen soll das neue Modell der „Weiterbildungszeit“ – arbeitsmarktpolitisch gezielter – insbesondere geringer qualifizierte Personen in budgetschonender Weise fördern: Anstelle der bisher rund € 650 Millionen jährlich werden künftig nur mehr € 150 Millionen hierfür zur Verfügung stehen. Die Zuerkennung der Beihilfe ist dabei an eine **positive Ermessensentscheidung des Arbeitsmarktservices (AMS)** gebunden und wird bei Besserverdienenden um eine **neu eingeführte Arbeitgeberbeteiligung** ergänzt.

Die Eckpunkte der geplanten Neuregelung

Folgende wesentliche Eckpunkte sieht die Gesetzesnovelle für die **Weiterbildungsbeihilfe gemäß § 37e Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)** ab 01.01.2026 vor:

- Ein wesentlicher Unterschied zum bisherigen Weiterbildungsgeld bzw. Bildungsteilzeitgeld liegt in der **Änderung der Gesetzesgrundlage**. Anders als die vormals gültigen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (früherer § 26 und § 26a AIVG) ist die Unterstützungsleistung des AMS nunmehr im **Arbeitsmarktservicegesetz** geregelt und damit – auch dem Namen entsprechend – als bloße Beihilfe, d.h. **ohne Rechtsanspruch** ausgestaltet.
- Arbeitnehmer/innen, die eine Weiterbildungsbeihilfe beantragen, müssen vor Beginn der Bildungskarenz bzw. -teilzeit **mindestens 12 Monate** arbeitslosenversicherungspflichtig im selben Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Bei Personen, die in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb beschäftigt sind, reduziert sich die „Wartefrist“ auf **drei Monate**. Für Personen mit einem abgeschlossenen Master- oder Diplomstudium ist eine Weiterbildungsbeihilfe nur möglich, wenn insgesamt mindestens vier Jahre (208 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen, wovon die letzten 12 Monate ununterbrochen beim nunmehrigen Unternehmen verbracht worden sind.

- Aufgrund der gesetzlichen Regelung, dass Zeiten des Bezugs von Wochengeld bzw. Kindebetreuungsgeld zwar grundsätzlich als arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungszeiten zählen, dass **dies aber dann nicht gilt**, wenn sie innerhalb der letzten 26 Wochen vor Beginn der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit liegen, ist eine Inanspruchnahme der Weiterbildungsbeihilfe im **Anschluss an eine gesetzliche Elternkarenz** nicht mehr möglich.
- Die **Beantragung der Beihilfe** durch den/die Arbeitnehmer/in ist frühestens drei Monate vor Beginn der Bildungskarenz zulässig. Das Gesetz sieht in diesem Zusammenhang vor, dass das AMS nach Vorliegen der für die Beurteilung erforderlichen Unterlagen **ehestmöglich** über die Beihilfengewährung zu entscheiden hat. Vor dieser Entscheidung ist eine Bildungsberatung erforderlich, wenn es um eine Person geht, deren monatliches Bruttoentgelt weniger als die Hälfte der laufenden ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2026 voraussichtlich € 3.465,00) beträgt.
- Das Ausmaß der zugrunde liegenden Weiterbildungsmaßnahme muss mindestens **20 Wochenstunden** bzw. bei Personen mit Betreuungspflichten (Kinder bis zu sieben Jahren) **16 Wochenstunden** betragen. Bei einem Studium müssen im Semester mindestens 20 ECTS erreicht werden, bei Betreuungspflichten für Kinder unter sieben Jahren sinkt die Grenze auf 16 ECTS.
- Bei Personen, deren laufendes Bruttoentgelt mindestens 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2026 voraussichtlich € 3.465,00) beträgt, haben die Arbeitgeber/innen verpflichtend einen **Zuschuss zur Weiterbildungsbeihilfe des AMS in Höhe von 15 %** derselben – direkt an den/die karenzierte Arbeitnehmer/in – zu leisten. Die AMS-Beihilfe, die an die Arbeitnehmer/innen ausbezahlt werden, reduziert sich in diesem Fall entsprechend.
Die für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss anfallenden SV-Beiträge (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungsbeiträge) werden zur Gänze vom AMS getragen, berechnet werden sie analog der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes.

Anmerkung: Im Gesetzesentwurf ist klargestellt, dass der Zuschuss durch den/die Arbeitgeber/in bis zur Geringfügigkeitsgrenze **steuerfrei** zu behandeln ist (diese Grenze ist von Bedeutung, falls der/die Arbeitgeber/in freiwillig einen höheren als den verpflichtenden 15 %igen Zuschuss leisten möchte). Dennoch werden sich aufgrund der eher „eigenwilligen“ Ausgestaltung dieser gesetzlichen Konstruktion mit hoher Wahrscheinlichkeit personalverrechnungstechnische Abwicklungsfragen ergeben.

- Die Weiterbildungsbeihilfe soll grundsätzlich als **einkommensabhängiges Stufenmodell** ausgestaltet werden, wobei das AMS die näheren Voraussetzungen für die Höhe und Dauer der Weiterbildungsbeihilfe in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien durch eine **Richtlinie** festzulegen hat. Gesetzlich ist dabei für die Bildungskarenz ein Mindestbetrag von € 40,40 und ein Höchstbetrag von € 67,94 täglich vorgegeben. Die Beträge sind ab dem Jahr 2026 mit dem jährlichen Anpassungsfaktor gemäß § 108 ASVG zu valorisieren (voraussichtliche Beträge für 2026 infolge des Anpassungsfaktors 1,027: € 41,49 bzw. € 69,77). Die Höhe der Beihilfe für eine **Bildungsteilzeit** ist in Abhängigkeit vom Einkommen und der Stundenreduktion analog zu berechnen.

Anmerkung: Aufgrund der nur rudimentären gesetzlichen Regelung wird den Inhalten der AMS-Richtlinie zu den konkreten Details der Beihilfengewährung eine **wesentliche Bedeutung** zukommen. Falls das Gesetz in der vom Sozialministerium vorgeschlagenen Form beschlossen wird, ist zu hoffen, dass die AMS-Richtlinie zeitnah erlassen und praxisnah ausgestaltet werden wird. Die Richtlinie ist im Internet auf der Homepage des AMS zu veröffentlichen.

In Ergänzung zu den beihilfenrechtlichen Bestimmungen sieht der Gesetzesentwurf insbesondere folgende **arbeitsrechtliche** Anpassungen bei der **Bildungskarenz** und **Bildungsteilzeit** vor (geregelt in § 11 und § 11a AVRAG):

- Die notwendige Beschäftigungsdauer im Unternehmen wird im Regelfall von sechs auf **zwölf Monate** erhöht.
- Die Vereinbarung über die Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit hat den **aktuellen Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel** anzugeben.
- Die arbeitsrechtliche Vereinbarung wird erst zu jenem Zeitpunkt **rechtswirksam** (und zwar mit dem Folgetag), an dem die Weiterbildungsbeihilfe dem/der Arbeitnehmer/in durch das AMS zuerkannt wird. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, den/die Arbeitgeber/in unverzüglich von dieser Mitteilung (Zuerkennung oder Nichtzuerkennung) in Kenntnis zu setzen.

Praxishinweis: Unverändert bleibt, dass es nach wie vor **keinen gesetzlichen Anspruch** des/der Arbeitnehmers/in gegenüber dem Unternehmen auf Gewährung einer Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit gibt. Das Zustandekommen ist somit weiterhin von einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in abhängig.

Zu beachten ist, dass die geplante Gesetzesnovelle nach der Begutachtungsphase (bis 29.09.2025) das **Gesetzgebungsverfahren** durchlaufen muss. Es sind daher noch Änderungen bzw. Anpassungen der Regelungen möglich. Mit der Finalisierung der Gesetzwerdung ist im Herbst zu rechnen. Abzuwarten bleibt weiters die – auf Grundlage der Gesetzesnovelle – vom AMS zu erlassende Richtlinie.

Link zum Gesetzesentwurf betreffend Bildungskarenz und -teilzeit sowie Weiterbildungsbeihilfe:
<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/ME/46>



Kein allgemeiner Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG ohne inländischen Betrieb

Bedingt durch die Möglichkeiten, die mobiles Arbeiten bietet, ist es heutzutage für Arbeitnehmer/innen einfacher denn je, für ein **ausländisches Unternehmen** zu arbeiten, ohne dabei Österreich verlassen zu müssen. Doch was passiert, wenn das ausländische Unternehmen das Dienstverhältnis kündigt – gilt dann automatisch der **österreichische Kündigungsschutz** oder kann das ausländische Unternehmen diesbezügliche Forderungen von sich weisen? Mit genau dieser Frage hatte sich der Oberste Gerichtshof kürzlich auseinanderzusetzen (siehe OGH 25.06.2025, 9 ObA 94/24z).

Der Sachverhalt

Konkret ging es um einen Manager, der für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber permanent von Österreich aus tätig war. Das deutsche Unternehmen verfügte in Österreich über keinen Betrieb. Der Angestellte war als „Country Manager Austria“ tätig und erledigte seine Arbeit von seinem Nebenwohnsitz in Wien aus. Organisatorisch und hierarchisch war er jedoch vollständig in den Betrieb des Arbeitgebers in Deutschland eingegliedert. Nachdem er von diesem gekündigt worden war, brachte der Arbeitnehmer beim Arbeits- und Sozialgericht Wien eine Kündigungsanfechtungsklage wegen Motiv- und Sozialwidrigkeit gemäß § 105 Abs. 3 ArbVG ein und begehrte die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung.

Die Entscheidung und Begründung des Gerichts

Die Entscheidung des ASG Wien bzw. des Berufungsgerichtes wurde letztendlich vom OGH durch Abweisung der Klage mit der Begründung bestätigt, dass im konkreten Fall zwar österreichisches Arbeitsrecht anwendbar war, dass aber als zentrale Voraussetzung für den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem österreichischen ArbVG ein **inländischer Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmer/innen** fehlte.

Rechtlich stützte sich der OGH auf die **Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I-VO)**. Diese regelt in Artikel 8, dass auf einen Dienstvertrag das Recht jenes Staates zur Anwendung gelangt, in dem der Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß **gewöhnlich tätig** ist – sofern nichts anderes durch eine explizite Rechtswahl vereinbart wird. Allerdings erfasst Artikel 8 Rom I-VO nur Fragen des individuellen Dienstvertrags und nicht des kollektiven Arbeitsrechts. Auch wenn im österreichischen Recht die Kündigungsanfechtung gemäß § 105 Abs. 3 bis 7 und § 107 ArbVG eine starke kollektivrechtliche Komponente aufweist, verfolgt sie letztendlich das Ziel des Fortbestehens des jeweiligen individuellen Dienstvertrags und damit die Unwirksamkeit der Beendigungserklärung.

Aus diesem Grund vertritt der OGH nunmehr ausdrücklich die Auffassung, dass die **Kündigungsanfechtung nach österreichischem Recht** (§ 105 Abs. 3 bis 7 und § 107 ArbVG) im Sinne einer EU-rechtlich einheitlichen Auslegung dem Arbeitsvertragsstatut (Artikel 8 Rom I-VO) folgt.

Dementsprechend ist bei Geltung des österreichischen Arbeitsrechts auch prinzipiell der allgemeine Kündigungsschutz nach § 105 Abs. 3 bis 7 und § 107 ArbVG anwendbar. Dieser Kündigungsschutz verlangt allerdings materiell-rechtlich das **Bestehen eines Betriebs in Österreich**. Fehlt ein solcher, besteht kein allgemeiner Kündigungsschutz (also keine Anfechtungsmöglichkeit wegen Motiv- oder Sozialwidrigkeit).

Auf den Punkt gebracht bedeutet das: Arbeitnehmer/innen, die in Österreich für eine/n ausländische/n Arbeitgeber/in ohne inländischen Betrieb arbeiten, können sich – trotz grundsätzlicher Anwendbarkeit des österreichischen Arbeitsrechts – bei einer Kündigung nicht auf den allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG berufen.



Voraussichtliche Lohnpfändungswerte für 2026

Vor kurzem erfolgte die politische Einigung, dass die Pensionen für 2026 – abgesehen von betraglichen Deckelungen für bestimmte höhere Pensionen – grundsätzlich um 2,7 % erhöht werden (Anpassungsfaktor 1,027). Demnach steigt die Mindestpension (Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen) mit Wirkung ab 01.01.2026 von € 1.273,99 auf € 1.308,39.

Da sich das Existenzminimum von der Mindestpension ableitet, gelten **ab 01.01.2026** voraussichtlich die nachfolgenden Lohnpfändungswerte:

Existenzminimum 2026 (voraussichtlich)	monatlich	wöchentlich	täglich
allgemeiner Grundbetrag	€ 1.308,00	€ 305,00	€ 43,00
erhöhter allgemeiner Grundbetrag	€ 1.526,00	€ 356,00	€ 50,00
Unterhaltsgrundbetrag	€ 261,00	€ 61,00	€ 8,00
Höchstberechnungsgrundlage	€ 5.220,00	€ 1.220,00	€ 174,00

Absolutes Geldexistenzminimum			
• bei normaler Pfändung	€ 654,00	€ 152,50	€ 21,50
• bei Unterhaltspfändung	€ 490,50	€ 114,38	€ 16,13

Die offizielle Bestätigung dieser Werte durch das Justizministerium wird noch einige Wochen dauern. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre entsprechen die voraussichtlichen Werte im Regelfall auch den endgültigen Werten.
