

## **Möglichkeiten bezahlter Auszeit**

Eines ist klar: Bei späteren Pensionsantrittszeiten wird es oftmals Sinn machen, sich bereits während der Berufszeit „Auszeiten“ zu nehmen um auch für andere Seiten des Lebens Zeit zu haben. Auch der spürbar stärker werdenden Belastungen, denen MitarbeiterInnen in ihrem beruflichen wie oft auch privaten Leben ausgesetzt sind kann man möglicherweise damit prophylaktisch sinnvoll begegnen und Krisen hintanhalten (Stichwort „Burn-out“). Und wir müssen uns vor Augen halten, dass das 65. Lebensjahr für die derzeit in Beschäftigung stehenden DienstnehmerInnen mehr und mehr das reale Pensionsantrittsalter sein wird. Pensionsantritt als Lebensziel? Ich denke, das Leben kann man nicht aufschieben, es soll nach Möglichkeit in jeder Lebensphase lebenswert sein. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, Auszeitmodelle auch im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederung nach Langzeitkrankenständen anzudenken.

Für Frauen, die ab dem Jahr 1968 geboren sind, ist bereits das 65. Lebensjahr als Pensionsantrittsalter vorgesehen. Die letzten Frauen, die noch mit der Erreichung des 60. Lebensjahres in Pension gehen können (natürlich immer bei Vorliegen entsprechender Versicherungszeiten) sind jene des Jahrganges 1963 ... ab dem Jahrgang 1964 rückt das Pensionsantrittsalter jedes Jahr um ein Jahr nach vorne.

Angemerkt sei noch, dass Versicherungszeiten beim Arbeitsmarktservice bei der Pensionsberechnung auch von der Bezugshöhe miteinfließen!

## **Welcher Möglichkeiten kann man sich also bedienen:**

### **a) Sabbatical**

Man vereinbart mit dem Dienstgeber bspw. im Rahmen von zwei Jahren eineinhalb Jahre (Ansparphase)voll zu arbeiten und dafür 75 % Gehalt zubekommen. Während des halben Jahres Freizeit (Konsumationsphase) erhält man weiterhin 75 % Gehalt und bleibt im Betrieb angemeldet. Selbstverständlich gibt es auch andere Durchrechnungsbeispiele! Man verliert damit keine Ansprüche punkto Gehaltsvorrückung oder Entgeltfortzahlung im Falle von Krankenstand.

Manche Kollektivverträge (z. B. der BAGS-KV) enthält die Möglichkeit eines Sabbaticals. Zu vereinbaren ist diese Form der Auszeit aber immer einvernehmlich zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn.

### **b) Bildungskarenz § (11 AVRAG - Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)**

Bildungskarenz ermöglicht es Dienstnehmerinnen, sich für drei bis zwölf Monate von der Arbeit freistellen zu lassen, um an Bildungsmöglichkeiten teilzunehmen. Die Inanspruchnahme ist auch in Teilen möglich. Dabei muss die Dauer der einzelnen Karenzteile bis zumindest zwei Monate betragen und zur Gänze in einem Vierjahreszeitraum ab Beginn des ersten Karenzteiles liegen. Das Dienstverhältnis ruht, wird aber nicht aufgelöst.

Während der Bildungskarenz erhält die karenzierte DienstnehmerIn vom AMS ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, die Untergrenze liegt bei € 14,53 pro Tag = Höhe des täglichen Karenzgeldes wie auch bei der Elternkarenz (Stand Jahr 2014). Es kann dabei auch eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung im Ausland absolviert werden.

### **Folgende Kriterien sind dabei zu beachten:**

Das Dienstverhältnis muss bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert haben. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach der Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch unmittelbar im Anschluss an eine Karenz nach dem Mutterschutz- bzw. einer Elternkarenz vereinbart werden!

Das Zustandekommen der Bildungskarenz ist vom Einverständnis der DienstgeberIn abhängig. Zeitpunkt und Dauer müssen von Dienstgeberin und -nehmerIn vereinbart werden. Der Antrag auf Weiterbildungsgeld ist beim AMS mindestens zwei Wochen vor Antritt des Karenzbeginnes einzureichen.

Die DienstnehmerIn erhält während der Bildungskarenz „Weiterbildungsgeld“ vom AMS, sofern sie die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 20 Stunden nachweisen kann. Hat die DienstnehmerIn Kinderbetreuungspflichten (Kinder bis zum vollendeten 7. Lebensjahr), reichen auch 16 Stunden wöchentlich! Nachgewiesene Lern- und Übungszeiten werden auf das geforderte Stundenmaß angerechnet. Vorlaufzeiten bis zum nächstmöglichen Beginn der Bildungsmaßnahme sowie ferienbedingte Unterbrechungen sind mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle abzuklären!

Während einer Bildungskarenz ist der Bezug eines Einkommens bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig (aktuelle Grenzen 2014: Täglich € 30,35 bzw. Monatlich € 395,31) wobei dies auch bei der eigenen Dienstgeberin erworben werden kann.

Für die Dauer der Bildungskarenz entfällt der Anspruch auf Entgelt einschließlich anteiliger Sonderzahlungen. Ebenso besteht für diese Zeit kein Urlaubsanspruch. Zeiten der Bildungskarenz zählen auch nicht zu dienstzeitabhängigen Ansprüchen wie z.B. Abfertigung alt, Dauer der Kündigungsfristen, Urlaubsausmaßberechnung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (jedoch zum Anspruch auf Jubiläumsgeld). Bei Abfertigung neu wird für die Zeit der Bildungskarenz der Beitrag in Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes vom Familienlastenausgleichsfonds weiterbezahlt.

Während der Bildungskarenz ist die DienstnehmerIn kranken- und unfallversichert, sowie pensionsversichert. Erkrankungen bewirken keine Unterbrechung oder Beendigung der Bildungskarenz.

Ein besonderer Kündigungs- oder Entlassungsschutz besteht während der Bildungskarenz nicht (lediglich Motivkündigungsschutz). Nach Ende der Bildungskarenz besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung am früheren Arbeitsplatz (Versetzungsschutz).

Wird während der Bildungskarenz das Dienstverhältnis beendet, so ist der Berechnung der Abfertigung und Urlaubsschädigung bzw. –abfindung das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen. Festgehalten wird, dass eine Bildungskarenz auch im Ausland absolviert werden kann – es muss keine inländische Aus-, Fort- oder Weiterbildung sein, die man belegt.

**c) Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts bei gleichzeitiger Anstellung einer Ersatzarbeitskraft (§ 12 AVRAG – Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)**

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts kann zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmerin gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Monaten bis höchstens einem Jahr vereinbart werden.

Die freigestellte DienstnehmerIn erhält vom AMS Weiterbildungsgeld wie bei der Bildungskarenz, wenn die Dienstnehmerin eine Ersatzarbeitskraft einstellt, die nicht vorher bei ihr geringfügig beschäftigt war und die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat. Im Rahmen dieses Modells kann man sich die freigestellte DienstnehmerIn auch im Ausland aufhalten.

Zur Klarstellung: Die Ersatzkraft muss nicht ad-personam Ersatz für jene DienstnehmerIn eingestellt werden, die sich in die Freistellung begibt. Es muss nur im Unternehmen zu einer Neuanstellung einer zuvor beim Arbeitsmarktservice gemeldeten neuen DienstnehmerIn kommen! Und diese kann auch eine völlig andere Tätigkeit oder Funktion ausüben als die nun freigestellte DienstnehmerIn.

Ansonsten gelten die gleichen Regeln wie bei der Bildungskarenz.

**d) Auflösung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage (im Rahmen der Aktion AMS OÖ – Partner auch in schwierigen Zeiten – Angebote für Unternehmen)**

Zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn kann ein beruflicher Ausstieg mit einer Wiedereinstellungszusage vereinbart werden. Der Betrieb hat die DienstnehmerIn an die Gebietskrankenkasse die Beendigung des Dienstverhältnisses als „Kündigung Dienstgeber“ bzw. „Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses“ zu melden. Während dieser Zeit kann man sich beim Arbeitsmarktservice arbeitslos melden und kann Arbeitslosengeld beziehen. Der frühere Abmeldegrund „Wiedereinstellungszusage bei aufrechter Dienstverhältnis“ wird nicht mehr akzeptiert (war speziell ein Abmeldegrund im Baugewerbe).

Zu beachten ist dabei: Wenn dabei der neuerliche Diensteintritt nach nur maximal 6 Wochen im gleichen Betrieb wieder erfolgt, sieht das AMS nämlich davon ab, seine Stellenvermittlungstätigkeit aufzunehmen. Allerdings darf man sich während der 6 Wochen nicht im Ausland aufhalten (außer zu bestimmten Anlassfällen wie bereits vorher gebuchter Urlaub, dringende familiäre Angelegenheiten z. B. Begräbnis im Ausland, Urlaub mit Kind aus gesundheitlichen Gründen bzw. Auslandsaufenthalt am Wochenende). Die Wiedereinstellungszusage ist dem AMS natürlich vorzulegen.

Während der 6 Wochen bleiben alle Ansprüche, die auf einen Vorrückungstichtag bezogen sind im Betrieb bestehen, man bezieht aber natürlich kein Gehalt oder Lohn und der Urlaubsanspruch bzw. die Sonderzahlungen (Urlaubsremuneration und Weihnachtsgeld) erfahren eine Aliquotierung.

Punkto allfälliger Ansprüche nach „Abfertigung Alt“ wäre speziell deren weiteres lückenloses Bestehen in der Wiedereinstellungszusage explizit festzuhalten – dies befreit den Betrieb dann von der Verpflichtung, die „Abfertigung Alt“ zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses auszahlen zu müssen.

Ab 01.01.2013 ist bei dieser Form der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses eine Auflösungsabgabe in Höhe von € 115,- (Stand 2014) an die OÖ. Gebietskrankenkasse zu bezahlen, 50 % davon werden an das AMS abgeführt, welches seinerseits damit arbeitsmarktpolitische Aktivitäten setzen kann.

**Info zur Pensionsversicherung bei Auszeiten über das AMS:**

Früher waren sämtliche Bezugszeiten aus der Arbeitslosenversicherung Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung, seit der Änderung im Pensionsgesetz gilt: Für Personen ab 01.01.1955 geboren und jünger sind Arbeitslosenversicherungszeiten Beitragszeiten; für alle Älteren gilt die vorige Version mit den Ersatzzeiten!

### **Mustervereinbarungen für Auszeitmodelle**

#### **a) Beispiel einer Vereinbarung Betrieb / DienstnehmerIn bezüglich § 12 AVRAG – Auszeitdauer ein halbes Jahr bis ein Jahr**

##### **VEREINBARUNG**

**abgeschlossen zwischen (Name des Unternehmens) Herrn/Frau (Name, Sozialversicherungsnummer, Adresse des/der MitarbeiterIn) als Dienstnehmerin.**

1. Der Dienstgeber „... „ stimmt dem Antrag von Herrn/Frau ... während der Zeit vom ... bis ... eine Freistellung gegen Entfall des Entgeltes nach § 12 AVRAG zu. Während dieses Zeitraumes erhält Herr/Frau ... vom Arbeitmarktservice ein Weiterbildungsgeld in Höhe ihres Arbeitslosengeldanspruches. Während der Zeit der Freistellung ist er/sie beim Arbeitmarktservice auch kranken- und unfallversichert.
2. Während des oben genannten Zeitraumes ist der Bezug eines geringfügigen Erwerbseinkommens (Höhe 2014 monatlich € 395,31) möglich.
3. Für die Dauer der Freistellung entfällt der Anspruch auf das Entgelt seitens des Dienstgebers einschließlich anteiliger Sonderzahlungen. Ebenso entsteht für diese Zeit kein Urlaubsanspruch. Für die Gehaltsvorrückung, für die Dauer der Kündigungsfristen, für das Ausmaß desurlaubes sowie für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden die sechs Monate aus der Gesamtdienstzeit herausgerechnet.

4. Eine Erkrankung während der vereinbarten Freistellung bewirkt keine Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung derselben.

5. Nach Ablauf der Freistellung hat Herr/Frau ... Anspruch auf Weiterbeschäftigung am gleichen Arbeitsplatz.

.....  
MitarbeiterIn

.....  
GeschäftsführerIn

.....  
Ort, Datum

ACHTUNG: Für das AMS muss ein eigenes Formular ausgefüllt und eingereicht werden, auf welchem der Dienstgeber auch die eingestellte Ersatzkraft anzuführen hat (Bescheinigung für die Beantragung von Weiterbildungsgeld gegen Entfall der Bezüge nach § 12 AVRAG) [http://www.ams.at/docs/001\\_avrag\\_12.pdf](http://www.ams.at/docs/001_avrag_12.pdf)

**b) Beispiel einer Vereinbarung Betrieb / DienstnehmerIn bezüglich einer 6-wöchigen Auszeit:**

**VEREINBARUNG**

**Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses mit  
Wiedereinstellungszusage**

**(dient zur Vorlage beim Arbeitsmarktservice .....**)

**abgeschlossen zwischen (Name des Unternehmens) Herrn/Frau (Name,  
Sozialversicherungsnummer, Adresse des/der MitarbeiterIn) als  
Dienstnehmerin.**

1. Der Dienstgeber (Name des Unternehmens) stellt (Name der/des Dienstnehmers) auf Basis einer einvernehmlichen Lösung des

Dienstverhältnisses für die Zeit vom (6-wöchiger Zeitraum) von ihrer Dienstverpflichtung frei und vereinbart dabei mit ihr eine Wiedereinstellung per (konkreter Tag der Wiedereinstellung).

2. Für die Dauer der Dienstfreistellung entfällt der Anspruch auf Entgelt einschließlich anteiliger Sonderzahlungen. Ebenso entsteht für diese Zeit kein Urlaubsanspruch. Für Abfertigung alt, für die Dauer der Kündigungsfristen, für das Ausmaß desurlaubes und für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bleiben die Ansprüche von Frau/Herr ... voll bestehen. Auch hinsichtlich der Gehaltseinstufung bewirkt die Dienstfreistellung keinerlei Änderung.
3. Eine Erkrankung während der vereinbarten Dienstfreistellung bewirkt keine Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung derselben.
4. Nach Ablauf der Dienstfreistellung hat Frau/Herr ... Anspruch auf Weiterbeschäftigung an ihrem Arbeitsplatz.
5. Sollte Frau/Herr ... nach der Dienstfreistellung den Dienst nicht wieder antreten, liegt einer allfälligen Beendigung des Dienstverhältnisses eine Dienstnehmerkündigung zu Grunde.
6. Festgehalten wird, dass diese Vereinbarung „Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage“ keine „Karenzierung“ darstellt.

.....  
MitarbeiterIn

.....  
GeschäftsführerIn

.....  
Ort, Datum