

Beigeschmack einer Bildungskarenz

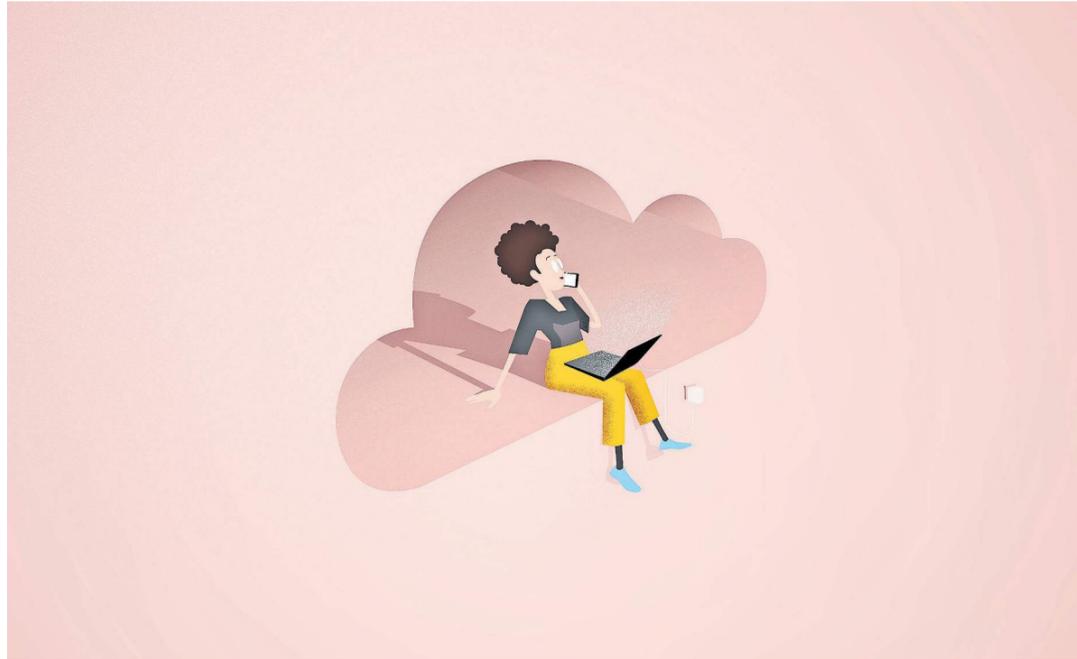
Auszeit. Die Vorzüge der Bildungskarenz sind bekannt. Viele Arbeitnehmer nutzen sie, um ihre Kompetenzen zu erweitern. Andere gehen auf Weltreise. Über den Einfluss auf die Karriere.

VON ESTHER REISERER

Die Bereitschaft, weiter und Neues zu lernen, ist zur obligatorischen Forderung von Arbeitgebern geworden. Kaum ein Betrieb kann es sich leisten, starr bei einem Geschäftsmodell oder Angebot zu bleiben. So lohnt es sich, den Mitarbeitenden eine Bildungskarenz anzubieten. Doch ebendiese ist zuletzt stark in Verruf geraten.

Im zweiten Quartal 2023 bezogen 18.005 Frauen und 4054 Männer Weiterbildungsgeld. Innerhalb von vier Jahren kann Bildungskarenz im Gesamtausmaß von maximal zwölf Monaten vereinbart werden. „Während Mitarbeiter durch die Auszeit neues Wissen und neue Fähigkeiten erlangen, sind sie gleichzeitig über einen längeren Zeitraum nicht aktiv im Unternehmen präsent. Die Kunst besteht darin, sicherzustellen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von der Bildungskarenz profitieren“, sagt Arbeitspsychologin Anna Lammert-Hejl dazu. Wer klug ist, verfolgt eine Strategie, hat sich Ziele gesetzt. Die es auch in die Firma einzubringen gilt. „Ein klarer Plan für die Zeit danach ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Bildungskarenz langfristig einen positiven Einfluss auf die Karriere hat.“

Über die Rückkehr macht sich auch Georg Trimmel bereits Gedanken. Der 37-jährige blieb während der Bildungskarenz, die im Auslaufen ist, kontinuierlich in Kontakt mit seinem Arbeitgeber. Blieb sogar geringfügig angestellt. „Es ist wichtig, den Anschluss nicht zu verlieren. Und das neue theoretische Wissen direkt in die Praxis umzusetzen. Nur so können beide Seiten davon profitieren.“ Für die Amstettner Veranstaltungsbetriebe tätig, hatte sich der Niederösterreicher für einen MBA-Studiengang mit Schwerpunkt auf Digitalisierung und Datenmanagement entschieden. „Ich habe bisher jedes



Modul auf das Unternehmen bezogen, zuletzt diverse Employer-Branding-Strategien.“

Viele nutzen die Phase jedoch, um eine Auszeit einzulegen, zu reisen, die Kinderbetreuung zu verlängern. „Auch ich habe mit meiner Frau vereinbart, mich in der Zeit verstärkt um unsere zwei Töchter zu kümmern. Mit ausreichend Engagement geht sich aber beides aus.“

Um zu vermeiden, dass die Bildungskarenz zu einem Bruch in der Karriere führt, sollte die Möglichkeit genutzt werden, zu reflektieren und sich Zeit zu nehmen, um sich optimal beim potenziellen Arbeitgeber zu positionieren sowie Stärken zu erkennen und die Zufriedenheit im beruflichen und im privaten Leben zu erhöhen, so Lammert-Hejl.

Die Führungskraft erwartet Mehrwert. Sie müsse die fehlende Arbeitsleistung schließlich kompen-

sieren und Verantwortlichkeiten umverteilen. „Führungskräfte sollten zurückhaltend sein, wenn Mitarbeitende tätigkeitsfremde Ausbildungen machen möchten. Die Bildungskarenz bedarf einer zugrundeliegenden Vereinbarung. Darin sollte der beidseitige Nutzen klar definiert werden“, ergänzt Christina Hödlmayr, Arbeitsrechtsexpertin bei Leitner Law Rechtsanwälte. Zu be-

AUF EINEN BLICK

Wer in **Bildungskarenz** geht, erhält zwei bis zwölf Monate lang Weiterbildungsgeld in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes. Erfahrungsgemäß entspricht dies rund 55 Prozent des letzten Nettoverdienstes. Nachzuweisen ist neben der Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis von mindestens sechs Monaten.

achten sei auch das Inkrafttreten des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) zum 28. März 2024. Dabei wurden wesentliche Neuerungen im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung eingeführt.

Auszeit braucht Anpassung

„Wenn eine bestimmte Aus-, Fort- oder Weiterbildung gesetzlich, durch Verordnungen, den anwendbaren Kollektivvertrag oder den Arbeitsvertrag vorgeschrieben ist, wird die Teilnahme als Arbeitszeit gewertet. Und der Arbeitgeber muss die Kosten der Weiterbildung tragen, es sei denn, diese werden von einem Dritten – wie dem Arbeitsmarktservice – übernommen“, so Hödlmayr. „Wenn ich eine Bildungskarenz nutze, um eine notwendige Ausbildung zu machen, wie beispielsweise in der Personalverwaltung, kann ein Regelungsbereich in den anderen greifen.“

SPRECHBLASE

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Es stimmt nicht nur fürs Gulasch

Warum Rehirement jetzt vermehrt angesagt ist.



Der Arbeitskräftemangel macht erfinderisch und zwingt manche Führungskräfte geradezu, ihre

Kränkung zu überwinden. Das heißt, ehemaligen Mitarbeitenden nachzusehen, dass sie das Unternehmen freiwillig verlassen haben, um anderswo spannendere Aufgaben zu finden, mehr zu verdienen oder der Führungskraft aus dem Weg zu gehen. Und ihnen den Weg zurück frei zu machen. Sie sogar aktiv zurückzuholen. Genannt wird das neuerdings – Achtung, Sprechblase – Rehirement.

Alle, die gesagt haben, Reisende solle man nicht aufhalten, müssen sich jetzt einen neuen Spruch einfallen lassen. „Man sieht sich immer zweimal“ aber ist reichlich unoriginell.

Für die Unternehmen heißt es, das Offboarding sorgfältig abzuwickeln, Kontakt zu halten, damit das spätere, neuerliche Onboarding gelingen kann.

Und da immer mehr Unternehmen auf den Geschmack des Rehirements kommen, lässt sich vielleicht schön langsam sagen: „Nicht nur das Gulasch schmeckt aufgewärmt gut.“

michael.koettritsch@diepresse.com

NEWSLETTER

Ihr Newsletter jeden Freitagmittag mit News aus "Management & Karriere". Jetzt kostenlos bestellen

diepresse.com/karrierenewsletter



#wirsindogk

Abteilungsvorstand (m/w/d)
der Abteilung für Gynäkologie
Hanusch-Krankenhaus, Wien

Bitte senden Sie uns Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Lebenslauf und Zeugnissen unter Nennung des Betreffs „FB33-11-PA-2024-1408-KT“ bis 22. August 2024 an bewerbungen@oegk.at.

Detaillierte Informationen zu den Stellenausschreibungen finden Sie unter www.gesundheitskasse.at/karriere.



 **Österreichische Gesundheitskasse**