

# **4. ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHER DIALOG**

**Der Arbeitsvertrag – Änderungen,  
Flexibilisierung & Transparenz**

**HERZLICH WILLKOMMEN**

Graz, am 14.10.2026

# Aktuelles zur Versetzung aus arbeitsvertraglicher Sicht

Mag. Jörg Obergruber  
Abteilung Arbeitsrecht - Außenstelle Leoben

# Versetzung aus arbeitsvertraglicher Sicht

- Einleitung und Begriff
- Direktionale Versetzungen bzw. vertragskonforme Versetzungen
- Vertragsändernde Versetzungen
- Abgrenzung zwischen direktorialen und vertragsändernden Versetzungen

# Begriff Versetzung im Arbeitsvertragsrecht

- Keine Legaldefinition
- Der weite Versetzungsbegriff des Betriebsverfassungsrechts kann auch im Individualarbeitsrecht verwendet werden.
- Kennzeichnend für eine Versetzung im Sinne des Arbeitsvertragsrechts ist jede nicht ganz unwesentliche Änderung des Inhalts (Art, Ort und Zeit) der Arbeitspflicht.
- Ermittlung der Frage: Wozu war der von einer potenziell betroffenen Versetzung betroffene AN gewöhnlich verpflichtet?

# Direktorale Versetzungen

- Rechtsgrundlage in einer gerechtfertigten Weisung des Arbeitgebers
- Diese führen nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrages
- Keine Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin erforderlich
- Rechtsfolge bei beharrlicher Nichtbefolgung einer im AV Deckung findenden Weisung wäre unter Umständen der Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenverletzung

# Vertragsändernde Versetzungen

- Diese überschreiten die Grenzen des Arbeitsvertrages
- Zulässigkeit dieser Versetzung ist abhängig von der Zustimmung des betr. AN
- Bei berechtigter Verweigerung der Zustimmung setzt der AN keinen Entlassungsgrund
- AG hat im Falle einer vertragsändernden Versetzung, wenn der AN die Zustimmung verweigert, nur die Möglichkeit einer Kündigung bzw. Änderungskündigung.

# Abgrenzung zwischen direktorialen Versetzung und vertragsändernden Versetzungen

- Die Frage, wann eine Anordnung vom AG vom Weisungsrecht gedeckt ist und innerhalb der Grenzen des AV bleibt (direktorale Versetzung) bzw. wann eine Weisung diesen Rahmen überschreitet (vertragsändernde Versetzung), lässt sich erst durch konkrete Aussagen über Inhalt und Grenzen der Arbeitspflicht bzw. des Weisungsrechts beantworten.
- Rat: Zur Vermeidung des Risikos kann die ANin die Arbeit am „neuen“ Arbeitsplatz unter Protest aufnehmen. Ergibt eine genauere Analyse des Sachverhaltes, dass sie hierzu nicht verpflichtet ist, steht (immer noch) eine nachträgliche gerichtliche Feststellung diesbezüglich offen.

# Vertragsklauseln - Praxisbeispiele

- Arbeitsort
- Vereinbarung des Arbeitsorts (Vertragsauslegung)
- Keine Regelung ersichtlich, dann Bestimmung des Arbeitsortes nach § 905 ABGB
- Tätigkeitsbereich ist jener, der dem „Ortsgebrauch“ entspricht bzw. „den Umständen nach angemessen“ ist (§ 6 AngG, § 1153 ABGB)
- Interessensabwägung bzw. Zumutbarkeitsbewertung
- Ist dem AN die konkrete Versetzung zumutbar, direktorial, ist sie nicht zumutbar, so ist sie vertragsändernd.

# Versetzungsklauseln

- Arbeitsort ist die Filiale Lend in Graz.
- Arbeitsort ist Europa.
- Der Arbeitsort ist Graz. Im Falle der betrieblichen Erforderlichkeit kann die ANin auch in anderen zumutbaren Filialen in Graz/Umgebung eingesetzt werden
- Der Arbeitsort ist Leoben, bei Bedarf ist aber auch ein Einsatz im gesamten Bundesgebiet möglich
- Der derzeitige Arbeitsort ist die Betriebsstätte XX (Adresse). Der AN darf aber auch in allen anderen bestehenden und künftigen Betriebsstätten des AG eingesetzt werden
- Arbeitsort der Arbeitnehmerin ist ausschließlich der Standort XX (Adresse:...)

# Versetzungsvorbehalte

- Dem Arbeitgeber bleibt die dauernde Heranziehung zu anderen, gleichwertigen Aufgaben ausdrücklich vorbehalten
- Dem Arbeitgeber bleibt die vorübergehende Heranziehung zu anderen, auch geringwertigen Aufgaben ausdrücklich vorbehalten
- Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitnehmerin auch an anderen Arbeitsplätzen unter Bedachtnahme auf ihre Qualifikation einzusetzen
- Die Arbeitnehmerin wird als Verkaufsangestellte im Außendienst tätig und nimmt zur Kenntnis, dass ihre Dienstverwendung geändert werden kann
- Dem AG bleibt es vorbehalten, den AN im Bedarfsfall zu anderen Arbeitsleistungen (vorübergehend oder dauernd) heranzuziehen, wobei der AN auch bei länger dauernder Ausübung einer bestimmten Tätigkeit auf den Einwand einer allenfalls dadurch erfolgten stillschweigenden Vertragsänderung verzichtet

# Rechtsfolgen

- Rechtmäßige Änderung von Arbeitsort bzw. Tätigkeitsbereich
- Risiko der berechtigten Entlassung
- Kein Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsverweigerung

# Rechtsfolgen

- Rechtswidrige Änderung von Arbeitsort bzw Tätigkeitsbereich
- Rechtsunwirksame Weisung
- Aufgriffsobliegenheit
- Mittel des AG ist die Änderungskündigung
- Arbeit berechtigt ablehnen oder bei unsicherer Rechtslage unter Protest die Arbeit am zugewiesenen Arbeitsplatz antreten
- Feststellungsklage einbringen, dass keine Verpflichtung zur geforderten Arbeitsleistung besteht
- Beharrt der AG auf der rechtswidrigen Versetzung, so kann der AN laut OGH den berechtigten vorzeitigen Austritt erklären

# Vielen Dank!



# Aktuelles zur Versetzung aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht

Mag. Bernd Reisner  
Abteilung Arbeitsrecht

# Versetzungen aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht (§ 101 ArbVG)

- Einleitung und Begriff
- Mitwirkungsrechte des BR
- Rechtsfolgen bei der Verletzung der Mitwirkungsrechte bzw. fehlender Zustimmung des BR
- Fallgruppen

# Versetzungsbegriff gemäß § 101 ArbVG

- Jede vom AG angeordnete dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz.
- Darunter versteht man eine nicht unerhebliche Änderung des Arbeitsortes oder des Tätigkeitsbereichs oder beider Aspekte.
- Weiter Versetzungsbegriff, der nach objektiven Maßstäben zu betrachten ist.

# Mitwirkungsrechte des BR

- Von jeder dauernden Versetzung (ab 13 Wochen) ist der Betriebsrat zu informieren.
  - Unabhängig ob verschlechternd oder nicht.
- Ebenfalls spielt es keine Rolle ob der AN bereits zugestimmt oder widersprochen hat.
- Der BR kann jedenfalls eine Beratung über die Umstände bzw. Gründe der Versetzung verlangen.

# Mitwirkungsrechte des BR

- Ist eine Versetzung dauernd und verschlechternd, setzt die Wirksamkeit die Zustimmung des BR voraus.
- Eine Verschlechterung ist gegeben, wenn dadurch die Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen oder beide Aspekte negativ berührt werden.
- Die konkrete Situation vor und nach der Versetzung ist zu überprüfen, wobei eine bestimmte Bagatellgrenze überschritten werden muss.

# Rechtsfolgen bei der Verletzung der Mitwirkungsrechte bzw. fehlender Zustimmung des BR

- Wird das Informations- bzw. Beratungsrecht vom AG missachtet, ist eine Klage gemäß § 50 Abs 2 ASGG möglich.
- Fehlt die Zustimmung des BR bei einer dauernden und verschlechternden Versetzung, ist diese rechtsunwirksam, auch wenn der AN bereits eingewilligt hat.
- Die fehlende Zustimmung kann durch ein Gerichtsurteil ersetzt werden, wenn der AG beweisen kann, dass die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist (z.B. Umstrukturierungen/Rationalisierungen).

# Rechtsfolgen bei der Verletzung der Mitwirkungsrechte bzw. fehlender Zustimmung des BR

- Ordnet der AG trotz der fehlenden Zustimmung des BR die Versetzung an, muss der AN dieser keine Folge leisten und behält den Anspruch auf sein Entgelt.
- Eine aufgrund der berechtigten Weigerung ausgesprochene Entlassung wäre laut OGH unberechtigt.
- Beharrt der AG auf die unberechtigte Versetzung, darf der AN aus dem Dienstverhältnis berechtigt vorzeitig austreten.
- Ratsam ist jedoch aufgrund der Rechtssicherheit, die Unwirksamkeit bei Gericht feststellen zu lassen und der Versetzung unter Protest Folge zu leisten.

# Versetzung - Fallgruppen

- Direktorale (= vom Vertrag gedeckt) Versetzung < 13 Wochen
  - kein Mitwirkungsrecht des BR, kein Weigerungsrecht AN
  
- Direktorale Versetzung > 13 Wochen + keine Verschlechterung
  - dem BR mitzuteilen, bedarf weder Zustimmung BR noch AN
  - AN muss Versetzungsanordnung befolgen
  
- Direktorale Versetzung > 13 Wochen + Verschlechterung
  - Kein Weigerungsrecht des AN
  - Zustimmung des BR notwendig

# Versetzung - Fallgruppen

- Vertragsändernde Versetzung < 13 Wochen
  - kein Mitwirkungsrecht des BR
  - Zustimmung AN erforderlich
  
- Vertragsändernde Versetzung > 13 Wochen, keine Verschlechterung
  - Zustimmung des AN erforderlich,
  - Verständigung des BR
  
- Vertragsändernde Versetzung > 13 Wochen, Verschlechterung
  - Zustimmung AN und des BR erforderlich

# Vielen Dank!



# Die Gleitzeit in all ihren Facetten

Mag. Gerald Mattersdorfer  
Abteilung Betriebsbetreuung/Arbeitnehmer:innenschutz

# Was ist Gleitzeit?

- Gleitzeit bedeutet, dass AN innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen können (§ 4b Abs 1 AZG)
  
- Kernelemente der Gleitzeit:
  - Selbstbestimmung über Arbeitsbeginn u. -ende innerhalb eines Rahmens
  - variable tägliche u. wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes
  - Führung eines Gleitzeitkontos mit Zeitguthaben und Zeitschulden
  - Entgelt (für die Normalarbeitszeit) bleibt konstant

# Gleitzeitvereinbarung

- Formen der Einführung von Gleitzeit:
  - mit Betriebsrat: ausschließlich durch Betriebsvereinbarung
  - ohne Betriebsrat: durch schriftliche Einzelvereinbarung
  
- Gleitzeitbetriebsvereinbarung: „notwendige erzwingbare BV“
  - ohne Betriebsvereinbarung keine Gleitzeit
  - bei Nichteinigung Anrufung der Schlichtungsstelle möglich (für BR und AG)

# Mindestinhalte (1)

- Dauer der Gleitzeitperiode (=Durchrechnungszeitraum)
  - Zeitraum, innerhalb dessen die NAZ im Durchschnitt erreicht werden soll
  - keine gesetzlich vorgegebene Dauer (Praxis: zwischen 1 Monat und 1 Jahr)
  - Prüfung am Ende: Ausgleich bzw. Übertragung
  
- Gleitzeitrahmen
  - Zeitspanne zwischen frühestmöglichem Arbeitsbeginn und spätestmöglichem Arbeitsende
  - Arbeitsleistungen außerhalb d. Rahmens gelten als Überstunden

# Mindestinhalte (2)

- Höchstausmaß der Übertragung von Zeitguthaben/-schulden
  - Stundenanzahl kann frei vereinbart werden
  - übertragbare Stunden gelten nicht als Überstunden
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit
  - starre Arbeitszeitregelung, die im Hintergrund der Gleitzeit läuft
  - kommt bei Ausfallszeiten zur Anwendung (Urlaub, Krankheit, Arztbesuch, etc.)

Fehlt auch nur ein Element des Mindestinhalts, ist die Gleitzeitvereinbarung unwirksam und es gelten die Normalarbeitszeitgrenzen 8 Std/Tag bzw. 40 Std/Woche.

- kein zwingender Inhalt: Kernzeit (Blockzeit)
  - Mindestanwesenheitszeit
  - in Praxis weit verbreitet

# Normalarbeitszeitgrenzen bei Gleitzeit

- tägliche Normalarbeitszeit: maximal 10 Stunden
- Ausdehnung auf 12 Stunden zulässig, wenn Gleitzeitvereinbarung vorsieht,
  - dass Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden können und
  - ein Verbrauch iZm wöchentlicher Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist
- wöchentliche Normalarbeitszeit: maximal 60 Stunden

# Überstunden bei Gleitzeit

- Überstunden liegen insbesondere vor
  - bei nicht übertragbaren Zeitguthaben am Ende der Gleitzeitperiode
  - bei Arbeit außerhalb des Gleitzeitrahmens
  - bei Überschreitung der tägl. Gleitzeit-Normalarbeitszeit (10 bzw. 12 Std.)
  - bei Arbeitgeberanordnung über 8 Std. täglich bzw. 40 Std. wöchentlich
- saubere Abgrenzung zwischen Gleitzeitguthaben und Überstunden wichtig
  - keine Verbuchung der während der Gleitzeitperiode entstehenden Überstunden auf dem Gleitzeitkonto; keine Übertragung möglich
    - ÜSt müssen mit Zuschlag ausbezahlt werden (bzw. Zeitausgleich)

# Teilzeit und Gleitzeit

- auch Teilzeit-AN können an Gleitzeitmodellen teilnehmen
- Klausel in BV für individuelle Sonderregelungen aufnehmen (insb. fiktive NAZ)
- über das vereinbarte Ausmaß hinaus geleistete Stunden: Mehrarbeit
- Mehrarbeit ist Zuschlagsfrei, wenn vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird

# Gleitzeit u. Pauschalentgeltvereinbarung

- Kombination Überstundenpauschale mit Gleitzeit möglich
- Gegenrechnung des Pauschales mit Überstunden
- aber: keine Gegenrechnung mit Gleitzeitguthaben
  - Gutstunden aus Zeitguthaben sind keine Überstunden

# Fazit

- Gleitzeit als eines der wichtigsten und beliebtesten flexiblen Arbeitszeitmodelle
- Funktioniert rechtssicher nur dann, wenn:
  - sie wirksam vereinbart wird,
  - alle Mindestinhalte enthalten sind und
  - (Gleit-)Zeitguthaben und Überstunden sauber unterschieden werden.
- ➔ **Gleitzeit bietet große praktische Vorteile, verlangt aber eine präzise rechtliche Gestaltung.**

# Vielen Dank!



# Aktuelles zur Entgelttransparenz

Mag.<sup>a</sup> Mirella Koller  
Abteilung Frau, Beruf & Familie

# EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

- Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Inkrafttreten am 6.6.2023)
- Umsetzungsfrist in Österreich bis zum 7.6.2026 ist verstrichen
- Umsetzung in ein nationales Gesetz ist nicht erfolgt
- Nur sehr wenige Mitgliedstaaten der EU haben bis jetzt umgesetzt (Slowakei, Malta, Litauen, Italien)

# Warum Entgelttransparenz?

- Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer
- Gender pay gap liegt in Österreich bei ca. 18 %
- Österreich weit unter EU-Schnitt
- Oft verdeckte Diskriminierung von Frauen bei variablen Entgeltbestandteilen/Zulagen

# Direktwirkung nach Ablauf der Frist

- Richtlinien der EU bedürfen grundsätzlich einer Umsetzung auf nationaler Ebene, Österreich muss daher ein nationales Gesetz schaffen
- Teile der Richtlinie sind jedoch aufgrund **klarer und bestimmter Vorgaben** bereits jetzt **direkt anwendbar**, da sie europäische Grundrechte konkretisieren
- Viele Fragen bezüglich der konkreten Auswirkungen in Österreich sind noch von der innerstaatlichen Umsetzung abhängig

# Geltungsbereich

- Alle AN:innen in öffentlichen und privaten Sektoren
- Alle AN:innen einschließlich Teilzeitkräfte, befristete AN:innen, Hausangestellte, Praktikant:innen, Auszubildende ...
- Für alle Stellenbewerber:innen
- Erfasst grundsätzlich alle Betriebe, unabhängig von deren Mitarbeiterzahl

# Unmittelbare Anwendbarkeit – Rechtsmeinung der Gewerkschaft und der AK

- Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art 5 Abs 1 EURL)
- Transparenz bei der Festlegung des Entgelts (Art 6 Abs 1 EURL)
- Auskunftsrecht (Art 7 EURL)

# Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art 5 Abs 1 ETRL)

Stellenbewerber:innen haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über Folgendes zu erhalten:

- das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende **Einstiegsentgelt** für die Stelle oder dessen **Spanne**  
„Wie sind vergleichbare AN:innen entlohnt?“
- ggf die einschlägigen Bestimmungen des anzuwendenden KV
- nicht erlaubt sind Fragen des Arbeitgebers nach der Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Arbeitsverhältnissen
- fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt müssen **gewährleistet** werden

# Transparenz bei der Festlegung des Entgelts (Art 6 Abs 1 ETRL)

- Recht, zu erfahren, wie Gehälter festgelegt werden
- AG müssen AN:innen die Kriterien für die Festlegung des individuellen **Entgelts** der **Entgelthöhe** sowie der **Entgeltentwicklung**
- in leicht zugänglicher Weise offenlegen
- Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein

# Auskunftsrecht (Art 7 ETRL)

- Recht auf Informationen über Gehälter
- AG sind verpflichtet, AN:innen Auskunft über die individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen zu geben
- aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- für die Gruppen von AN:innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten (eigene Vergleichsgruppe)
- in **schriftlicher Form und** innerhalb einer angemessenen Frist von spätestens **2 Monaten** ab Antragstellung
- proaktive jährliche Informationspflicht der AG über dieses Auskunftsrecht

# Datenschutz bleibt gewahrt

- Kein Recht, darauf zu erfahren, wie viel eine bestimmte Person verdient!
- Individuelle Gehälter/Löhne einzelner Personen werden nicht veröffentlicht
- Durchschnittswerte, aus denen sich keine Rückschlüsse auf einzelne Kolleg:innen ziehen lassen
- Datenschutz muss gewahrt werden

# Grundsatz des gleichen Entgelts

- Begriff „Entgelt“ erfasst Löhne, Gehälter, sonstige Vergütungen für die Beschäftigung – mittelbar oder unmittelbar
- Sowie ergänzende oder variable Entgeltbestandteile und Sachleistungen
- Boni, Provisionen, Überstundenausgleich, Zulagen, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse udgl

# Gleiche oder gleichwertige Arbeit

## Art 4 ETRL

- Objektive, geschlechtsneutrale und mit den AN-Vertretern (falls vorhanden) vereinbarte **Kriterien**, anhand welcher beurteilt werden kann, ob sich die AN:innen **in Hinblick auf den Wert der Arbeit** in einer **vergleichbaren Situation** befinden
- **4 Kriterien** für die **Beurteilung der Vergleichbarkeit** wurden festgelegt

# Bewertung anhand objektiver Kriterien



# Gleiche oder gleichwertige Arbeit

- Gewichtung jeder der vier Faktoren vom AG nach Maßgabe der Relevanz für den jeweiligen Arbeitsplatz/die jeweilige Position
- geschlechtsneutrale Stellenbewertungssysteme (Punktesystem?)
- Soziale Kompetenzen werden stärker bewertet

# Gleiche oder gleichwertige Arbeit?

Vergleich KFZ-Techniker und Pflegefachkraft beim selben Arbeitgeber anhand der 4 Kriterien der ETRL:

- ✓ **Kompetenzen**: Ausbildung: je 3 Jahre – **gleichwertig**
- ✓ **Belastung**: physische Belastung/psychische Belastung - **gleichwertig**
- **Verantwortung**: Sachwerte, Produktsicherheit / **Menschenleben**, Patientensicherheit, Medikamentengabe (**Pflegefachkraft +**)
- **Arbeitsbedingungen**: Schichtdienste, Gefahrstoffe, Risiko von Verletzungen/Schichtdienste, Wochenendarbeit, Nachtarbeit, Infektionsrisiko, Sterbefälle, Zeitdruck  
(**gleichwertig bis Pflegefachkraft +**)

# Gleiche oder gleichwertige Arbeit?

- Bei Gleichwertigkeit darf Pflegefachkraft nicht schlechter bezahlt werden als KFZ-Techniker
- Auskunftsrecht: AN:innen haben das Recht, das durchschnittliche Entgeltniveau für Beschäftigungsgruppen zu erfahren, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten - aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Bei Verdacht auf Diskriminierung muss der AG beweisen, dass Entgeltunterschiede auf objektiven, geschlechtsneutralen Faktoren beruhen

# Sachliche Rechtfertigungen

- individuelle höhere Leistung
  - mehr Verantwortung
  - mehr Berufserfahrung
- 
- „Verhandlungsgeschick“ allein ist keine sachliche Rechtfertigung für höhere Bezahlung

# Praxisbeispiele

EuGH C- 309/97 Rs Wiener Gebietskrankenkasse

Ärzte (überwiegend Männer) sind höher eingestuft als  
Psycholog:innen (überwiegend Frauen) obwohl sie gleiche Tätigkeit  
ausführen

**EUGH:** keine gleichwertige Arbeit, da unterschiedliche Ausbildung und  
Berufsberechtigung vorliegen, auch wenn diese nicht ausgeübt werden

**EU-ETRL:** nach Kriterien der RL wohl gleichwertige Arbeit

# Praxisbeispiele

EuGH C-314/23 Rs Air Nostrum

Piloten (überwiegend Männer) erhalten höhere Tagesgelder als Kabinenpersonal (überwiegend Frauen)

**EUGH:** keine gleichwertige Arbeit, da unterschiedliche Ausbildung und Verantwortung vorliegen

**EU-ETRL:** nach Kriterien der RL wohl gleichwertige Arbeit, insb. unter Berücksichtigung der sozialen Kompetenzen des Kabinenpersonals

# Praxisbeispiele

Aktueller Beratungsfall

Männlicher Haustechniker erhält im Vergleich zur Kollegin zusätzlich Zulage iHv € 500,- bt/Monat – gleiche Tätigkeit

Mann: Meisterprüfung

Frau: 1 Jahr Univ. Lehrgang zur Fachreferentin für Betriebstechnik

Argument DG für ungleiche Entlohnung: unterschiedliche Ausbildung!

**EU-ETRL:** Gleiche Kompetenzen, gleiche Verantwortung, gleiche Belastung, gleiche Arbeitsbedingungen – wohl gleichwertige Arbeit

# Ausblick

- Bessere Informationen, um Entgeltdiskriminierung aufzudecken
- In der Praxis wird es leichter, Ansprüche gerichtlich durchzusetzen
- Beweislastumkehr: wenn Beschäftigte konkrete Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorbringen, müssen AG nachweisen, dass die unterschiedliche Bezahlung sachlich gerechtfertigt ist
- Innerstaatliche Umsetzung bleibt abzuwarten (Monitoring-Stelle, Entgeltberichtspflicht ab Juni 2027...)
- Entgelttransparenz ist notwendig, dass Gleichstellung Realität wird!

# Vielen Dank!



# Die neue Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit

Mag.<sup>a</sup> Jacqueline Weber  
Abteilung Sozialversicherungsrecht

# Weiterbildungsbeihilfe

## § 37e AMSG

### Alte Rechtslage:

- Bildungskarenz - Weiterbildungsgeld
- Bildungsteilzeit - Bildungsteilzeitgeld

### Neue Rechtslage:

- Bildungskarenz (Weiterbildungszeit) - Weiterbildungsbeihilfe
- Bildungsteilzeit (Weiterbildungsteilzeit) - Weiterbildungsbeihilfe aliquot

# Weiterbildungsbeihilfe

- Privatwirtschaftsverwaltung des AMS
- Kein Bescheid
- Kein Rechtsanspruch
- Deckelung:
  - Jährlich max. 150 Mio Euro
- Sozialversicherung:
  - Bezieher:innen einer Weiterbildungs(teilzeit)beihilfe sind **kranken-, pensions- und unfallversichert**
- Steuer:
  - Weiterbildungsbeihilfe ist steuerfrei (§ 3 Abs. 1 Z 5 lit. d EStG)

# Weiterbildungsbeihilfe

## Allgemeine Voraussetzungen:

### **Ausmaß Bildungskarenz (Weiterbildungszeit):**

- 2 – 12 Monate
- Rahmenfrist 4 Jahre

### **Ausmaß Bildungsteilzeit (Weiterbildungsteilzeit):**

- 4 – 24 Monate
- Rahmenfrist 4 Jahre
- Reduktion der Arbeitszeit um 25% - 50%
- Min 10 h/Woche

Einmaliger Wechsel Bildungskarenz – Bildungsteilzeit zulässig!

# Weiterbildungsbeihilfe

## Allgemeine Voraussetzungen:

- 12 Monate ununterbrochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt
  - Wochengeld in den letzten 26 Wochen zählt nicht!
  - Kinderbetreuungsgeld in den letzten 26 Wochen zählt nicht!
  - Daher keine Bildungskarenz/-teilzeit im Anschluss an Elternkarenz möglich
  
- Personen unterliegen nicht mehr der Ausbildungspflicht (Vollendung 18. Lebensjahr)

# Weiterbildungsbeihilfe

Allgemeine Voraussetzungen: **Absolventen eines Master- und Diplomstudiums**

- Min. 208 Wochen (= 4 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt
  - Nicht notwendigerweise im aufrechten DV
  - Nicht notwendigerweise nach Abschluss des Studiums
  - Nicht notwendigerweise unmittelbar vor Bildungskarenz/-teilzeit
  - Nicht notwendigerweise durchgehend
  
- Davon 12 Monate ununterbrochene arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung beim karenzierenden Dienstgeber

# Weiterbildungsbeihilfe

## Allgemeine Voraussetzungen:

- monatliches Bruttoentgelt < halbe Höchstbeitragsgrundlage (€ 3.465,00)
- **Verpflichtende Bildungsberatung**
  - Nur bei **Bildungskarenz!**
  - Bei Bildungsteilzeit nicht erforderlich
  - Beitragsgrundlage im Monat vor Begehrenstellung relevant
  - Bei BerufsInfoZentrum (BIZ) des AMS oder einer vom AMS beauftragten Beratungseinrichtung
  - Ergebnis: **Bildungsplan**

# Weiterbildungsbeihilfe

## Weiterbildungsmaßnahme:

- Ausbildung muss **arbeitsmarktpolitisch relevant** und **überbetrieblich verwertbar** sein
- Präsenz oder online
- Bildungskarenz (Weiterbildungszeit):
  - Min. 20 h/Woche bzw. 20 ECTS/Semester
  - Min. 16 h/Woche bzw. 16 ECTS/Semester bei fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeit (Kinder bis zum 7. Lj. *bzw. Kinder bis zum 18. Lj. bei erhöhter Familienbeihilfe*)
- Bildungsteilzeit (Weiterbildungsteilzeit):
  - Min. 10 h/Woche bzw. 10 ECTS/Semester
  - Min. 8 h/Woche bzw. 8 ECTS/Semester bei fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeit (Kinder bis zum 7. Lj. *bzw. Kinder bis zum 18. Lj. bei erhöhter Familienbeihilfe*)

# Weiterbildungsbeihilfe

## ➤ Nicht förderbare Weiterbildungsmaßnahmen:

- **Habilitationen** (Erwerb einer Lehrbefugnis), Forschungsprojekte (kein Bildungsziel bzw. -abschluss vorhanden)
- **Aus- und Weiterbildungen beim selben Dienstgeber**
- **Meetings, Tagungen, Konferenzen**, Kongresse und Symposien mit reinem Informationscharakter
- **reine Produktschulungen**
- **nicht arbeitsmarktorientierte Qualifizierungen** (z.B. Hobbykurse)
- Qualifizierungen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen an Maschinen)
- Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die Mitarbeiter:innen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
- **Pflichtfortbildungen, die zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlich sind**

# Weiterbildungsbeihilfe

## ➤ Nicht förderbare Weiterbildungsmaßnahmen:

- Qualifizierungen, die als reine Online-Kurse zeit- und ortsunabhängig durchgeführt werden, auch wenn eine punktuelle Betreuung angeboten wird
- Qualifizierungen von betriebsspezifischen Schulungseinrichtungen. Betriebsspezifische Schulungseinrichtungen sind solche, an deren Qualifizierungen hauptsächlich Mitarbeiter:innen bestimmter Unternehmen teilnehmen dürfen
- Qualifizierungen, die im Ausland stattfinden, wenn eine Vor-Ort-Prüfung nicht gewährleistet werden kann
- Qualifizierungen, die als Live-Online-Kurse durchgeführt werden, bei denen dem AMS keine Live-Zugangsberechtigung zur Überprüfung der Teilnahme zur Verfügung gestellt wird
- Individualcoaching
- **Kurse mit Sport- und Freizeitcharakter** (z.B. Yoga, Pilates)
- vom AMS finanzierte Bildungsmaßnahmen
- Arbeitsstiftungen (AST)

# Weiterbildungsbeihilfe

## Höhe der Weiterbildungsbeihilfe 2026:

|         |            |            | Tagsatz AMS | Tagsatz DG | Tagsatz gesamt |
|---------|------------|------------|-------------|------------|----------------|
| Stufe 1 | € 551,11   | € 1.571,31 | € 41,49     | € 0        | <b>€ 41,49</b> |
| Stufe 2 | € 1.571,32 | € 2.053,99 | € 43,09     | € 0        | <b>€ 43,09</b> |
| Stufe 3 | € 2.054,00 | € 2.567,49 | € 44,61     | € 0        | <b>€ 44,61</b> |
| Stufe 4 | € 2.567,50 | € 3.080,99 | € 47,28     | € 0        | <b>€ 47,28</b> |
| Stufe 5 | € 3.081,00 | € 3.464,99 | € 54,18     | € 0        | <b>€ 54,18</b> |
| Stufe 6 | € 3.465,00 | € 3.594,49 | € 46,06     | € 8,12     | <b>€ 54,18</b> |
| Stufe 7 | € 3.594,50 | € 4.107,99 | € 51,53     | € 9,09     | <b>€ 60,62</b> |
| Stufe 8 | € 4.108,00 | € 4.621,49 | € 56,71     | € 10,00    | <b>€ 66,71</b> |
| Stufe 9 | € 4.621,50 |            | € 59,31     | € 10,46    | <b>€ 69,77</b> |

## Ermittlung der Einkommensstufe:

Durchschnitt der letzten 12 Monate (24 Monate bei Saisonbetrieben) zum Zeitpunkt der Entscheidung

# Weiterbildungsbeihilfe

## Dienstgeberbeitrag:

- NUR wenn halbe ASVG Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird
- Beitrag NUR bei Bildungskarenz!
- Bis zur halben ASVG Höchstbeitragsgrundlage:
  - AMS zahlt 100 % der Weiterbildungsbeihilfe und davon SV-Beiträge
- Über der halben ASVG Höchstbeitragsgrundlage:
  - AMS zahlt 85 % der Weiterbildungsbeihilfe, Dienstgeber zahlt 15 % der Weiterbildungsbeihilfe, AMS zahlt SV-Beiträge von gesamten 100 %

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit

