

(online 17.03.2021)

Richtlinie der Vizerektorin für Personal und Gender betreffend die Förderung externer Weiterbildung durch die TU Wien sowie den Ausbildungskostenrückerersatz

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 27/2018 vom 15.11.2018 (Ifd. Nr. 318)
GZ: 49000.02/005/2018

Präambel

Als Wissensorganisation entspricht es dem Selbstbild der TU Wien Mitarbeiter_innen aus- und weiterzubilden. Damit soll sichergestellt werden, dass Mitarbeiter_innen innovativ an der Gestaltung der TU Wien mitarbeiten und/oder sich an veränderte Gegebenheiten anpassen können, somit flexibler und selbstverantwortlicher agieren können.

Die vorliegende Richtlinie legt fest, ob und unter welchen Bedingungen Ausbildungskosten von der TU Wien übernommen werden sowie unter welchen Bedingungen diese zurückzuerstatten sind.

I. ALLGEMEINES

1. Geltungsbereich

a) persönlicher Geltungsbereich:

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter_innen der Technischen Universität Wien sowie für alle Beamt_innen, die der Technischen Universität Wien zur Dienstleistung zugewiesen sind.

b) sachlicher Geltungsbereich:

Die Richtlinie gilt nur für solche Maßnahmen externer Weiterbildung, die den Betrag von € 2.500,-- inkl. USt pro Kalenderjahr und pro Mitarbeiter_in übersteigen.

2. Rechtliche Grundlagen

Das Beamtendienstrechtsgesetz (§ 20 Abs. 4 BDG), das Vertragsbedienstetengesetz (§ 30 Abs. 5 und 6 VBG) sowie der Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§ 10 Abs. 2 KV) legen den Rahmen für den zulässigen Ausbildungskostenrückerersatz fest, der durch diese Richtlinie näher geregelt wird.

3. Begriffserklärungen

a) Ausbildungskosten:

Ausbildungskosten sind jene Kosten, die der Arbeitgeber für Bildungsmaßnahmen pro Kalenderjahr und pro Mitarbeiter_in aufwendet. Kosten für Ausbildungen, die facheinschlägig für die jeweilige Tätigkeit sind, werden zusammengerechnet. Als „facheinschlägig“ werden alle Bildungsmaßnahmen verstanden, die sich auf den konkreten Arbeitsplatz beziehen. Ausnahmen davon müssen entsprechend begründet werden.

Kosten für Reise und Aufenthalt sowie gesondert ausgewiesene Kosten zählen nicht zu den Ausbildungskosten.

b) Ausbildungskostenrückerersatz:

Der Arbeitgeber kann die Kosten für eine Ausbildung der Mitarbeiterin_des Mitarbeiters unter bestimmten Voraussetzungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückfordern.

II. FÖRDERUNG EXTERNER WEITERBILDUNG

4.1. Antragstellung

Für die Übernahme der Ausbildungskosten ist ein Antrag an die Vizerektorin für Personal und Gender zu stellen. Der Antrag hat eine Stellungnahme, ob der Erwerb der Kompetenzen in Bezug zur Funktion und zu den Aufgaben an der TU Wien stehen bzw. einer strategischen Entwicklung entsprechen, zu enthalten.

Der Antrag ist von der_dem unmittelbaren Vorgesetzten und von der_dem Mitarbeiter_in zu unterzeichnen.

4.2. Voraussetzungen für die Übernahme der Ausbildungskosten

Eine Förderung und damit (Ko-)Finanzierung einer Ausbildung durch die TU Wien hängt von der budgetären Bedeckbarkeit ab und setzt die Abgabe zumindest eines Gesprächsberichts zum Mitarbeiter_innengespräch (Berichtsbogen) innerhalb der letzten 2 Kalenderjahre voraus.

Für die Übernahme von Ausbildungskosten, die insgesamt jeweils die in Pkt. III. genannten Beträge übersteigen, durch die TU Wien gelten insbesondere nachstehende Voraussetzungen:

a) Bezug der Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen zur TU Wien:

Die TU Wien ist bestrebt, Mitarbeiter_innen mit Kompetenzen auszustatten, die sie dazu befähigen, ihre derzeitigen oder künftigen Aufgaben bewältigen zu können.

Die in Aussicht genommene Ausbildung und die damit erworbenen Kompetenzen müssen in Bezug zur Funktion und zu den Aufgaben an der TU Wien stehen bzw. einer strategischen Entwicklung entsprechen.

- b) Schriftliche Stellungnahme von der vom unmittelbaren Vorgesetzten und Mitarbeiter_in in:
Welche Funktion hat die_der Mitarbeiter_in inne?
Welche Ausbildung soll ist geplant? (Angabe aller vorhandenen Informationen)
Welche Kompetenzen sollen erworben werden?
Welches Ausbildungsziel soll damit verfolgt werden?
Für welche (kommenden) Aufgaben sind diese Kompetenzen notwendig?
Wie werden der Erwerb und die Anwendung der Kompetenzen unterstützt und evaluiert?
(Netzwerk/ Mitarbeiter_innengespräch; Umsetzungsplan der gelernten Inhalte, etc.)
Befürwortung und Unterstützung durch die_den unmittelbare_n Vorgesetzte_n und die_den
Institutsleiter_in bzw. Abteilungsleiter_in
- c) Vereinbarung über den Ausbildungskostenrückersatz:
Die Vereinbarung zum Ausbildungsrückersatz ist zwischen TU Wien und Mitarbeiter_in
abzuschließen und regelt die Rahmenbedingungen für die Rückerstattung der
übernommenen Ausbildungskosten. Die Vereinbarung über den
Ausbildungskostenrückersatz kann erst nach der erfolgten Genehmigung abgeschlossen
werden.
- Das gilt nicht für Beamt_innen sowie Vertragsbedienstete.

Ein Rechtsanspruch auf Kostenübernahme wird nicht begründet.

4.3. Genehmigung

Die Genehmigung über die Übernahme der Ausbildungskosten erfolgt durch die Vizerektorin für Personal und Gender.

4.4. Fristen

Es gelten die gleichen Fristen wie zur Beantragung der Externen Weiterbildung. Diese Fristen sind auf der Homepage der Personalentwicklung und Betrieblichen Gesundheitsförderung zu finden.

4.5. Auflage

Nach Abschluss der Maßnahme hat die_der Mitarbeiter_in einen Nachweis über den erfolgreichen Abschluss (Zeugnis) oder eine Teilnahmebestätigung in der Personaladministration abzugeben.

III. RÜCKERSTATTUNG VON AUSBILDUNGSKOSTEN

Es ist zwischen Mitarbeiter_innen, für die die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Arbeitnehmerinnen der Universitäten zur Anwendung kommen, und Beamt_innen sowie Vertragsbediensteten zu unterscheiden:

KV-Mitarbeiter_innen:

Die Ausbildungskosten sind dann rückerstattungsfähig, wenn diese einen Betrag von € 2.500,-- inkl. USt/Jahr übersteigen.

Konsumiert die_der Mitarbeiter_in mehrere zusammenhängende oder aufeinander aufbauende Ausbildungen, so sind die Kosten aller Ausbildungen zusammenzurechnen. Übersteigt der Gesamtbetrag mehrere solcher Ausbildung den Betrag von € 2.500,-- inkl. USt/Jahr, unterliegen diese Kosten zur Gänze der Rückerstattungsverpflichtung.

Für den Fall, dass die_der Mitarbeiter_in während der Ausbildung oder innerhalb von 3 Jahren nach Beendigung der konkreten Ausbildungsmaßnahme durch eine der nachfolgend genannten Gründe aus der TU Wien ausscheidet, ist die TU Wien berechtigt, die übernommenen Ausbildungskosten zurückzufordern.

Folgende Gründe begründen einen Anspruch auf Rückerstattung der Ausbildungskosten:

1. Selbstkündigung durch die_den Mitarbeiter_in
2. unbegründeter vorzeitiger Austritt der Mitarbeiterin_des Mitarbeiters
3. verschuldete Entlassung

Bei der Berechnung der Bindungsdauer werden Zeiten des Präsenzdienstes bzw. eines Karenzurlaubes gemäß den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes/Väterkarenzgesetzes nicht berücksichtigt.

Der Rückerstattungsbetrag verringert sich jeweils um 1/36 der von der TU Wien aufgewendeten Kosten mit Ablauf eines jeden Monats, den die_der Mitarbeiter_in nach Beendigung der Ausbildungsmaßnahme bzw. eines selbständig verwertbaren Teiles an der TU Wien beschäftigt ist.

Beamt_innen sowie Vertragsbedienstete:

Für Beamt_innen sowie für Vertragsbedienstete ist gesetzlich festgelegt, dass Ausbildungskosten im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb von 5 Jahren nach Abschluss der Ausbildung zurückzuzahlen sind, wenn diese das 6-fache des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG übersteigen, wobei zusammenhängende oder aufeinander aufbauende Ausbildungen zusammenzurechnen sind.

Die Ausbildungskosten sind dann zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst oder aus Gründen, die die_der Bedienstete zu vertreten hat, beendet wurde.

Der Rückerstattungsbetrag verringert sich jeweils um 1/60 der von der TU Wien aufgewendeten Kosten mit Ablauf eines jeden Monats, den die_der Bedienstete nach Beendigung der Ausbildungsmaßnahme an der TU Wien beschäftigt ist.

Die Vizerektorin für Personal und Gender:
Mag. Anna Steiger