



Das Beschäftigungs- und Ausbildungsabkommen

von Guido ZIANS, Rechtsanwalt

Stand : Juni 2000

Der Königliche Erlass Nr. 495

Durch den Königlichen Erlass Nr. 495 wird eine Regelung zu alternierenden Beschäftigung und Ausbildung eingeführt, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren zu fördern. Arbeitgeber, die diese jungen Leute im Rahmen dieses Systems einstellen, können, unter bestimmten festgelegten Bedingungen, eine teilweise Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen bekommen. Durch das Rosetta-Gesetz vom 24.12.1999, das zum 1.4.2000 in Kraft getreten ist, wurde die Rechtslage zuletzt abgeändert.

a) Prinzip

Die Regelung zur alternierenden Beschäftigung und Ausbildung besteht im wesentlichen aus dem Abschluss **zweier** Verträge mit bestimmten jungen Arbeitssuchenden im Alter zwischen 18 und 25 Jahren (bzw. mit Arbeitssuchenden, die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen).

Hierbei handelt es sich zum einen um einen unbefristeten Arbeitsvertrag und zum anderen um ein Beschäftigungs-Ausbildungsabkommen. Der Abschluss dieser Verträge bietet den betreffenden Jugendlichen die Möglichkeit, während eines Teils ihrer Arbeitszeit eine Ausbildung zu erhalten, die mit der von ihnen im Rahmen ihres unbefristeten Arbeitsvertrages ausgeübten Arbeit im direkten Zusammenhang steht.

Der Arbeitsvertrag

Hierbei handelt es sich um Arbeitsverträge im weitesten Sinne, wie beispielsweise Arbeitsverträge für Arbeiter, Angestellte, Handelsvertreter, Hochseefischer, Schiffer usw., mit Ausnahme von Arbeitsverträgen für Hausbediente.

Dieser Vertrag, der in den Anwendungsbereich der in diesem Zusammenhang geltenden gesetzlichen Bestimmungen fällt, muss seit der Gesetzesänderung vom 24.12.1999 nicht mehr unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Somit sind auch Verträge auf bestimmte Zeit möglich. Ebenso ist es möglich, Verträge mit Probeklauseln abzuschließen.

Während der Laufzeit dieses Arbeitsvertrages, innerhalb derer sich Arbeit und Ausbildung abwechseln, muss mindestens die Hälfte der Zeit mit Arbeit verbracht werden. Die für Arbeit aufgewandte Zeit und die mit Ausbildungstätigkeiten verbrachte Zeit dürfen zusammen auf Jahresbasis keinesfalls die vertraglich festgelegte Arbeitszeit eines Vo11-zeitbeschäftigten überschreiten. Bei einer möglichen Überschreitung der Arbeitszeit, muss die Arbeitsdauer entsprechend reduziert werden.

Falls der betroffene Arbeitnehmer die dazu erforderlichen Bedingungen erfüllt, kann er für die Zeit der Ausbildung Arbeitslosenunterstützungen erhalten. Dies ist in jedem einzelnen Fall zu überprüfen.

Das Beschäftigungs-Ausbildungsabkommen

Dieser Vertrag regelt die Lehre bzw. die Ausbildung des jungen Arbeitnehmers und muss im direkten Zusammenhang mit der Haupttätigkeit stehen, für die der Jugendliche eingestellt wurde. Dieser Vertrag kann normalerweise nicht vor Abschluss des oben genannten Arbeitsvertrages in Kraft treten. Dies trifft jedoch nicht zu, wenn:

- der Jugendliche zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages seit mindestens einem Monat unterstützter Vollarbeitsloser ist;
- der Jugendliche infolge der Schließung seines Betriebes bzw. einer Massenentlassung arbeitslos geworden ist;
- der Jugendliche eine Ausbildung genießt, die im Rahmen eines "Beschäftigungs-Ausbildungsabkommens" aufgenommen wurde, das vom Arbeitgeber aus anderen Gründen aufgelöst wurde, als aufgrund eines groben Verstoßes von Seiten des Jugendlichen;
- der Jugendliche eine Ausbildung genießt, die er im Rahmen seiner Teilzeitschulpflicht begonnen hat.

Die Liste der zugelassenen Ausbildungskategorien ist bei der Abteilung "Berufliche Eingliederung" des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit erhältlich. Es kann sich dabei um die mittelständische Ausbildung handeln (z.B. Meisterkursus beim ZAWM; es kann aber auch um eine Ausbildung in einer Hochschule oder Universität handeln, ...).

Die Dauer der Ausbildung muss mindestens ein und höchstens drei Jahre betragen. Sie umfasst mindestens 240 Stunden jährlich.

Wird die Erfüllung des Beschäftigungs-Ausbildungsabkommens aus bestimmten Gründen **ausgesetzt** (z.B. Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaftsurlaub, Untersuchungshaft, Abwesenheiten für politische Tätigkeiten, vertragliche Aussetzung, gewisse Familienereignisse), kann der Vertrag von beiden Seiten verlängert werden, um dem Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, die von ihm begonnene Ausbildung abzuschließen. In diesem Falle kann der Zeitraum, innerhalb dessen dem Arbeitgeber Nachlass auf seine Beiträge der sozialen Sicherheit gewährt werden, u.U. auf eine Periode von mehr als drei Jahren verlängert werden.

Die Dauer des Abkommens kann **verlängert** werden, wenn

- es bei der schulischen Ausbildung zu einem Fehlschlag gekommen ist, um durch die Verlängerung einen Abschluss zu ermöglichen,
- der Betroffene einer zusätzlichen Ausbildung folgen will,
- der Betroffene einer anderen Ausbildung folgen möchte, falls er nicht (nicht mehr) über die notwendigen körperlichen Voraussetzungen verfügt, die begonnene Ausbildung zu beenden.

In diesem Fall müssen jedoch die Altersbedingungen erfüllt sein. Die Schriftform muss beachtet werden.

Das Ausbildungs-Beschäftigungsabkommen endet :

- mit der Beendigung des Arbeitsvertrages
- vor dem Ende des Arbeitsvertrages
 - beim Ablauf des Abkommens
 - falls der Betroffene der Ausbildung nicht oder nicht mehr regelmäßig folgt

Bei der **Beendigung** des Ausbildungs-Beschäftigungsabkommens muss der Arbeitgeber die zuständige Dienststelle des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung unterrichten.

b) Betroffene Arbeitgeber

Mit dem Gesetz vom 24.12.1999 wurden die in Frage kommenden Arbeitgeber in eine weitergehende Definition gefasst. Es handelt sich jetzt um jede physische oder juristische Person (auch öffentliche), die eine oder mehrere Personen auf Grund eines Arbeitsvertrages, Lehrvertrages oder Statuts beschäftigt.

Ausgeschlossen werden die Arbeitgeber, die den Verpflichtungen des Gesetzes vom 24.12.1999 nicht nachkommen („Rosetta-Plan“, „Vertrag über erste Arbeit“).

c) Betroffene Arbeitnehmer

Hierbei handelt es sich um:

- junge Arbeitsuchende, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung zwischen 18 und 25 Jahre alt sind
- dabei ist es unerheblich, ob effektiv Arbeitslosenunterstützungen gezahlt werden

Diese jungen Leute dürfen nicht im Besitz eines der folgenden Diplome sein:

- Universitätsdiplom;
- Diplom als Abschluss einer langen bzw. einer verkürzten Hochschulausbildung;

Mit dem Gesetz vom 24.12.1999 ist neu, dass die Inhaber eines Diploms über den Abschluss der Oberstufe des technischen Sekundarunterrichts nicht mehr vom Abschluss eines Beschäftigungs-Ausbildungsvertrages ausgeschlossen sind.

Der Jugendliche darf innerhalb der letzten, der Einstellung vorangegangenen drei Jahre bzw. innerhalb eines längeren Zeitraums, sofern das Beschäftigungs- und Ausbildungsabkommen auf Grund einer Aussetzung rechtmäßig verlängert wurde, nicht bereits Tätigkeiten im Rahmen eines derartigen Abkommens ausgeführt haben. Darüber hinaus darf der Jugendliche nicht gleichzeitig durch ein oder mehrere dieser Abkommen gebunden sein.

Der Jugendliche darf für die Ausbildung ferner keinen bezahlten Bildungsurlaub zur Fortbildung von Arbeitnehmern im Sinne von Kapitel IV, Abteilung 6 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, das soziale Verfügungen enthält, in Anspruch nehmen.

d) Höhe der Ermäßigung der LSS-Beiträge

Die Ermäßigung besteht aus einer vollständigen Befreiung des Arbeitgebers von der Zahlung seiner Beiträge für die folgenden Regelungen:

- Alters- und Hinterbliebenenrenten der Arbeitnehmer;
- Kranken- und Invalidenversicherung (Sektor Krankenpflege und Sektor Krankengeld);
- Arbeitslosenversicherung, und zwar sowohl im Hinblick auf den von jedem Arbeitgeber zu entrichtenden Beitrag als auch im Hinblick auf die Beiträge, die lediglich von denjenigen Arbeitgebern zu zahlen sind, die am 30. Juni des Vorjahres mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt haben;
- Kinderzulagen;
- Berufskrankheiten;
- Arbeitsunfälle;
- Lohnmäßigungsbeiträge.

Alle anderen Sozialbeiträge, die nicht in dieser Liste aufgeführt sind, die von Sektor zu Sektor verschieden sein können, müssen jedoch gezahlt werden. Eigentlich fallen jedoch nur die Beiträge für das Urlaubsgeld ins Gewicht.

Die Ermäßigung wird auf der Grundlage des Bruttoverdienstes des neu eingestellten Arbeitnehmers (108 % für Handarbeiter) berechnet.

Mit dem Gesetz vom 24.12.1999 wurde der vorherige Verweis auf das Mindestmonatseinkommen gestrichen. Bis zum 1.4.2000 war folgende Regelung zu beachten : Der bei der Berechnung der Ermäßigung berücksichtigte Verdienst darf das Produkt aus der Multiplikation des garantierten durchschnittlichen Mindestmonatseinkommens (44.208 BEF - 1.095,89 EUR ab 1. Juni 1999) mit einem Bruch, dessen Zähler der Arbeitszeit des betreffenden Jugendlichen und dessen Nenner der Arbeitszeit eines im Unternehmen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers derselben Kategorie entspricht, jedoch nicht überschreiten.

Die Ermäßigung wird lediglich während der Laufzeit des Beschäftigungs-Ausbildungsabkommens gewährt. Die für dieses Abkommen festgesetzte Laufzeit kann infolge einer Aussetzung seiner Durchführung aus verschiedenen Gründen verlängert werden.

Das Anrecht auf eine Vergünstigung erlischt in jedem Falle ab dem auf das Quartal, in dem der betreffende Jugendliche das 28. Lebensjahr vollendet, folgenden Quartal.

e) Zu erfüllende Formalitäten

Zunächst müssen die hierfür vorgesehenen Rubriken der Quartalmeldung entsprechend ausgefüllt werden.

Der Arbeitgeber muss der Quartalmeldung des ersten Quartals, für das er eine Ermäßigung beantragt, eine Kopie des Arbeitsvertrages und des Beschäftigungs-Ausbildungsabkommens der jeweils betroffenen Arbeitnehmer beifügen. In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass dieses Dokument vom zuständigen Beamten der Dienststelle "Berufliche Eingliederung" des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit "zur Genehmigung" mitunterzeichnet werden muss.

Der Arbeitgeber muss der betreffenden Quartalmeldung für jedes Quartal und jeden Arbeitnehmer, für das bzw. für den er eine Ermäßigung beantragt, eine Bescheinigung beifügen, in der bestätigt wird, dass der betreffende Arbeitnehmer tatsächlich zur Teilnahme an den Kursen bzw. an der Ausbildung angemeldet ist und im Laufe des betreffenden Quartals regelmäßig anwesend war. Diese Bescheinigung wird ihm vierteljährlich vom Direktor des Ausbildungszentrums, an dem der Jugendliche ausgebildet wird, bzw. vom Leiter des Instituts, an dem der Jugendliche Kurse besucht, ausgestellt. Diese Bescheinigung muss auf einem Formular erfolgen, dessen Vordruck von der oben erwähnten Dienststelle "Berufliche Eingliederung" des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit herausgegeben wurde.

Fehlt eines dieser Dokumente, so kann für den betreffenden Arbeitnehmer keine Beitragsermäßigung gewährt werden.