

**Anlage zur
Bundesrichtlinie
zur Durchführung der Überbetriebli-
chen Lehrausbildung (ÜBA)
durch das AMS**

Stand 01.01.2020

1 Vergaberechtlicher Sonderfall ÖBB Lehrwerkstätten:

Aufträge an die ÖBB-Lehrlingsstiftung unterliegen nicht den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes und können als In-House Vergabe angesehen werden. Die ÖBB-Holding hat bestimmenden Einfluss auf die Geschäftsführung der Stiftung, die –Holding wiederum ist zu 100% Eigentum des Bundes.

Mit der ÖBB können aus oben angegebenen Gründen formlos Verhandlungen aufgenommen werden. Dabei ist allerdings zu prüfen,

- ob und wie weit die angebotenen Lehrberufe arbeitsmarktpolitisch verwertbar sind und
- in wie weit die von der ÖBB geltend gemachten Kosten angemessen erscheinen. Ist dies nicht der Fall, kann keine Fördervereinbarung geschlossen werden.

2 Finanzielle Abgeltung der TeilnehmerInnen

Relevante Gesetzespassagen:

§ 30/8 BAG

Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß Abs. 1 ausgebildet werden, sind in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlingen) im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie hinsichtlich der Berufsschulpflicht gleichgestellt. Sie gelten als Lehrlinge im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes sowie des Familienlastenausgleichsgesetzes und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe, die die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge bildet. Weiters sind auf sie die Bestimmungen der §§ 2a, 2b, 3, 4, 4a, 5 Abs. 1 und 3, 6, 7, 8, 8a, 9 und 14 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), § 14 MSchG gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Entgelts die Ausbildungsbeihilfe tritt.

38 d (4) AMSG

Personen, die eine überbetriebliche Lehrausbildung in einer Ausbildungseinrichtung erhalten, gelten **nicht als Dienstnehmer** im Sinne des Einkommensteuergesetzes 1988, [BGBl. Nr. 400/1988](#). Ausbildungsbeihilfen gelten für die Lohnsteuer nicht als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben nicht als Entgelt. Für Ausbildungsbeihilfen ist insbesondere auch keine Kommunalsteuer zu entrichten.

§ 4 Abs. 1 Z 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind die in einem Lehrverhältnis stehenden Personen (Lehrlinge) auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert)

-
- **Unfallversicherungsbeiträge**

Gem. § 51 Abs. 6 ASVG werden die Beiträge zur **Unfallversicherung** während der gesamten Lehrzeit zur Gänze aus den Mitteln der Unfallversicherung bestritten.

- **Krankenversicherungsbeiträge**

Mit 1.1.2016 tritt das Steuerreformgesetz 2015/16 in Kraft und mit diesem wird der § 57a ASVG (KV-Beitragsentfall in den ersten beiden Lehrjahren) für alle Personen, die nach dem 1.1.2016 eine Lehrausbildung beginnen, außer Kraft gesetzt. Die **Krankenversicherungsbeiträge** sind ab dann in allen Lehrjahren im Ausmaß von 3,35% abzuführen. Für alle Personen, deren Ausbildungsvertrag vor dem 1.1.2016 abgeschlossen wurde, gelten die alten Bestimmungen weiter.

Aber **Achtung**: Wann immer nach dem 1.1.2016 ein neuer Ausbildungsvertrag geschlossen wird, so gelten die neuen Bestimmungen, also auch, wenn das erste Lehrjahr z.B. bereits 2015 in der ÜBA gemäß den alten Bestimmungen begonnen wurde und nun nach dem 1.1.2016 ein Übertritt in die IBA erfolgt, der einen neuen Ausbildungsvertrag begründet. Dies gilt auch für Personen, die z.B. mit dem zweiten Lehrjahr in die ÜBA neu einsteigen.

- **Arbeitslosenversicherungsbeiträge:**

§ 2 (7) Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz (AMPFG)

Für Lehrlinge, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß § 8b Abs. 14, § 30 oder § 30b BAG oder § 2 Abs. 4 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes, [BGBl. Nr. 198/1990](#), ausgebildet werden, ist der Arbeitslosenversicherungsbeitrag aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu tragen.

Diese Personen sind mit der jeweils entsprechenden Beitragsgruppe weiterhin zu melden.

Die entfallenden ALV-Beiträge aller jener auszubildenden Personen, die in die Begünstigung der Regelung des § 2 Abs. 7 AMPFG fallen, sind vom „Dienstgeber“ mit den Verrechnungsgruppe N25h bzw. N25i als Gesamtsumme in der Beitragsnachweisung zu melden.

Verrechnungsgruppe für Ausbildungsverträge **vor dem 1.1.2016:**

N25h Entfall des Beitrages zur AIV von 6%

Verrechnungsgruppe für Ausbildungsverträge nach dem 1.1.2016:

N25i Entfall des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung von 2,4 %

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Arbeitsunfall:**

Es gelten analog die Regelungen zur DLU, dass im Krankheitsfall die Ausbildungsbeihilfe ab dem 4. Tag einzustellen bzw. zu unterbrechen ist.

Für ÜBA und IBA im Auftrag des AMS gelten seit der Novellierung des BAG mit 1.7.2008 nun explizit die Bestimmungen des § 17a nicht mehr. Im Krankheitsfall erfolgte daher eine Angleichung an die Regelung zur DLU. Allerdings wird von den Sozialversicherungsträgern eine Differenzierung zwischen der DLU und der Ausbildungsbeihilfe insofern vorgenommen, als bei letzterer geringere SV-Beiträge analog den Lehrlingen zu leisten sind. Auch im AMSG wird die Ausbildungsbeihilfe nicht der DLU gleichgesetzt. Daher wird ein vermindertes Krankengeld gem. § 141 ASVG gewährt.

§ 141/1 ASVG: Als gesetzliche Mindestleistung wird das Krankengeld im Ausmaß von 50 v. H. der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag gewährt.

Damit hier keine Schlechterstellung der Jugendlichen gegenüber „normalen“ KursteilnehmerInnen erfolgt, wird zunächst die Differenz im Ausmaß von 49% parallel zum Krankengeld als Zuschuss gem. § 49/3/9 ASVG gewährt.

§ 49/3/9 ASVG: Zuschüsse des Dienstgebers, die für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der Krankenversicherung gewährt werden, sofern diese Zuschüsse weniger als 50 v. H. der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles [...] betragen.

Dieser Zuschuss zählt nicht als sozialversicherungspflichtiges Entgelt und kann daher über den Träger 1:1 an die Jugendlichen ausbezahlt werden. Würde der Zuschuss genau 50% betragen, so würde sich wiederum automatisch das Krankengeld halbieren (also auf 25% herabfallen).

Da sich gemäß § 141/2 ASVG ab dem 43. Tag einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Erkrankung das Krankengeld auf 60% der Bemessungsgrundlage für den Kalendertag erhöht, reduziert sich der Zuschuss auf 40%.

Das „Taggeld“ ermittelt sich aus Monatsentgelt dividiert durch 31 (Tage). Die tatsächliche Monatsdauer in Tagen hat keine Auswirkung auf den Zuschuss.

Berechnung des Zuschusses (gem. § 49/3/9 ASVG) siehe Tabelle unten

Die monatliche **Ausbildungsbeihilfe wird netto** in Höhe der DLU ausbezahlt. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind in Prozent der Nettobeihilfenhöhe zu entrichten. Etwaige Abzugstage (unentschuldigte Fehlzeiten, Krankenstände) reduzieren die Sozialversicherungsbeiträge nicht!

Die Erhöhung der Ausbildungsentschädigung erfolgt ab Eintritt in das 3. Lehrjahr.

Berechnungen und Beispiele:

Bestimmungen für Verträge nach dem 1.1.2016

DLU Basiswerte 11,42 € Jugendliche 1. und 2. LJ
26,39 € Erwachsene 3. LJ

1. und 2. Lehrjahr		Monat	Zahlung
Berechnungsgrundlage DLU	11,42 €	342,60 €	Träger an TeilnehmerIn
SV-Beiträge in %	26,15	89,59 €	Träger an GKK
Gesamt		432,19 €	AMS an Träger

ab 3. Lehrjahr		Monat	Zahlung
Berechnungsgrundlage DLU	26,39 €	791,70 €	Träger an TeilnehmerIn
SV-Beiträge in %	26,15	207,03 €	Träger an GKK
Gesamt		998,73 €	AMS an Träger

SV-Beiträge: 22,8 % PV, 3,35 % KV

Berechnung des Zuschusses (gem. § 49/3/9 ASVG)

1. und 2. Lehrjahr		Zuschuss täglich
100%	€ 342,60	
49%	€ 167,87	€ 5,42
40%	€ 137,04	€ 4,42

3. Lehrjahr		Zuschuss täglich
100%	€ 791,70	
49%	€ 387,93	€ 12,51
40%	€ 316,68	€ 10,22

MitarbeiterInnenvorsorge

- Sie fällt bei der Gewährung einer Ausbildungsbeihilfe nicht an. Das leitet sich daraus ab, dass in beiden Fällen die Bestimmungen über die Lehrlingsentschädigung (§ 17) nicht gelten, sondern nur eine sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung im Gesetz vorgenommen wird, bzw. durch oben erwähnten § 38/d/4 AMSG.

Familienbeihilfe bei den der IBA vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahmen

Gemäß § 8b Abs 13 BAG gelten Personen, die sich in einer Berufsorientierungsmaßnahme befinden, die einer integrativen Berufsausbildung **vorgelagert** ist, **bis zum Ausmaß von 6 Monaten** als Lehrlinge im Sinne des FLAG 1967.

Aufgrund der gesetzlichen Formulierung "vorgelagert" kann ein Familienbeihilfenanspruch nur dann bestehen, wenn der betreffende Jugendliche an einer Berufsorientierungsmaßnahme teilnimmt, bevor er die eigentliche integrative Berufsausbildung absolviert. Somit besteht ein Anspruch erst, wenn diese Berufsorientierungsmaßnahme im Zusammenhang mit einer anschließenden integrativen Berufsausbildung durchgeführt wird. Absolviert der Jugendliche jedoch lediglich eine solche Berufsorientierungsmaßnahme und entscheidet sich nach deren

Abschluss, eine integrative Berufsausbildung doch nicht durchzuführen, dann kann diese nicht mehr im Sinne des Gesetzes als "vorgelagert" bezeichnet werden, wodurch originär kein Anspruch auf Familienbeihilfe während der 6-monatigen Zeit der Durchführung dieser Berufsorientierungsmaßnahme bestanden hat. Würde das Finanzamt in einem solchen Fall die Familienbeihilfe ab Beginn der Berufsorientierungsmaßnahme laufend gewähren, müsste entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die bezogene Familienbeihilfe wieder zurückgefordert werden.

Eine sinnvolle und praktikable Vollziehung dieser Gesetzesbestimmung kann daher nur darin bestehen, dass der Lehrling dem zuständigen Wohnsitzfinanzamt nach Abschluss des eigentlichen Ausbildungsvertrages zur integrativen Berufsausbildung einen entsprechenden Nachweis des AMS über den Besuch einer vorgelagerten Berufsorientierungsmaßnahme im Ausmaß von 6 Monaten vorlegt und damit die Familienbeihilfe rückwirkend für diese 6 Monate beantragt.

In der Bestätigung des AMS muss sich daher folgender Wortlaut befinden:

„Das AMS (Geschäftsstelle) bestätigt, das Herr/Frau N.N vom (Beginn der Maßnahme) bis zum (Ende der Maßnahme) eine der integrativen Berufsausbildung vorgelagerte Berufsorientierungsmaßnahme gemäß § 8b Abs. 13 BAG besuchte, die vom AMS beauftragt wurde. Der Ausbildungsvertrag für die Teilnahme an einer integrativen Berufsausbildung wurde zwischenzeitlich abgeschlossen.“

- **Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und Kommunalsteuer:**
Gem. § 41 (1) FLAG haben den Dienstgeberbeitrag *nur Dienstgeber für Dienstnehmer* zu leisten. Das sind die AusbildungsteilnehmerInnen nicht. Das gleiche gilt für die Kommunalsteuer
- **Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration) gibt es nicht. Gibt es auch bei der DLU nicht.

3 Mutterschutz und Karenz:

Es gelten die Bestimmungen der §§ 2a, 2b, 3, 4, 4a, 5 Abs. 1 und 3, 6, 7, 8, 8a, 9 und 14 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), § 14 MSchG gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Entgelts die Ausbildungsbeihilfe tritt.

Das sind

- die Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren für werdende und stillende Mütter,
- Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter
- Verbot der Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, der Leistung von Überstunden
- Gewährung von Ruhemöglichkeiten und Stillzeiten
- und die Weiterzahlung der Ausbildungsbeihilfe in Zeiten in denen kein Wochen- oder Krankengeld gebührt, falls eine Änderung der Beschäftigung bzw eine eingeschränkte Ausbildungsfähigkeit durch Anwendung der Schutzbestimmungen entsteht.

Wird eine junge Frau während der Ausbildung schwanger, besteht das Ausbildungsverhältnis weiter. Während des Zeitraumes des Beschäftigungsverbotes - in der Regel acht Wochen vor und nach der Entbindung - darf sie nicht ausgebildet werden. Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Dauer.

Möchte eine junge Frau nach der Entbindung ihr Kind über den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes hinaus betreuen, kann die überbetriebliche Einrichtung das Ausbildungsverhältnis auflösen (§ 15 Abs. 3 lit.f BAG). Ein Anspruch auf Karenz nach dem MSchG besteht nicht.

→ Die Interessen der Mutter sind dadurch gewahrt, dass das AMS gem. AMSG die gesetzliche Pflicht hat, für den Abschluss der Ausbildung zu sorgen.

4 Abwesenheiten und Ausbildungsbeihilfe:

Die Regelungen der Bundesrichtlinie BEMO sind bezüglich der Auszahlung der Ausbildungsbeihilfe analog anzuwenden:

Unentschuldigte Abwesenheiten:

„Bei tageweisem unentschuldigtem Fernbleiben (ohne dass der Erfolg der Maßnahme vereitelt wird) ist jeweils für diese Tage die Beihilfe (=Ausbildungsentschädigung) einzustellen.“

Beispiel 1: Fernbleiben am Freitag/oder am Tag vor einem Feiertag / nur der Freitag bzw. der Tag vor dem Feiertag ist einzustellen.

Beispiel 2: Fernbleiben am Freitag und am darauffolgenden Montag / Freitag bis Montag ist einzustellen. (analog bei Feiertag)“

Entschuldigte Abwesenheiten:

Die Ausbildungsbeihilfe wird weitergewährt. Der Auftragnehmer hat, sofern es keine schriftlichen Vereinbarungen zu diesem Thema mit dem AMS gibt, nach bestem Wissen und Gewissen zu entscheiden, inwieweit eine Abwesenheit gerechtfertigt ist und den Maßnahmenerfolg nicht gefährdet.

Bezüglich Pflegefreistellung ist §16 Urlaubsgesetz (UrlG) zur Anwendung zu bringen.

5 Vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses

Es wird darauf hingewiesen, dass eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur bei Vorliegen einer der Gründe gemäß § 15 BAG möglich ist. Es wird daher dringend empfohlen, die Vorgehensweisen in diesem Zusammenhang mit den Trägern zu vereinbaren und die TeilnehmerInnen bei Ausbildungsbeginn auf ihre Pflichten (Anwesenheit, Berufsschule, Befolgen von Anordnungen, Teilnahme an Praktika, ...) und Konsequenzen bei Nichteinhaltung dieser hinzuweisen¹.

¹ Auf die Kriterien- und Konsequenzenkataloge der LGS Bgld oder Wien sei hier exemplarisch verwiesen

6 Verbleib in der Maßnahme nach Ablauf der Lehrzeit

Diese Regelung sollte nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen und wird auch nur dann realisierbar sein, wenn der Bildungsträger über das Ende der Lehrzeit weiterhin mit der Durchführung von ÜBA/IBA Ausbildungslehrgängen betraut ist.

Nicht anzuwenden ist diese Regelung, wenn die Lehrabschlussprüfung negativ abgelegt wurde und die ursprünglich vereinbarte Lehrzeit/Ausbildungszeit (bei TQ) abgelaufen ist. In diesen Fällen kann die Lehrzeit/Ausbildungszeit „regulär“ gemäß BAG um maximal sechs Monate verlängert werden (§ 13/1/d BAG). Damit besteht auch weiterhin der Anspruch auf Ausbildungsbeihilfe.