

NEUER VERTRAG FÜR JUNGE ARBEITSUCHENDE



Anpassungen des **Berufseinführungsvertrages**(CIE)
und des **Berufseingliederungsvertrages** (CAE)



Im November 2009 ist ein Krisenplan in Kraft getreten, mit dem mögliche Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigungssituation junger Menschen abgedeckt werden sollen*.

Dieser Krisenplan schafft einerseits einen neuen Berufseinführungsvertrag mit Praxiserfahrung (Contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique, CIE-EP), für dessen Abschluss ein vereinfachtes Verfahren gilt. Andererseits werden die Instrumente des Berufseingliederungsverfahrens (Contrat d'appui-emploi, CAE) und des Berufseinführungsvertrages (Contrat d'initiation à l'emploi, CIE), die bisher jungen Menschen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung vorbehalten waren, geändert, so, dass sie jetzt auch für diejenigen mit Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung in Frage kommen. Insbesondere wurde die Vergütung angehoben und eine Einstellungsprämie eingeführt.

Diese drei Maßnahmen sind bis zum 31. Dezember 2010 anwendbar. Die bis einschließlich 31. Dezember 2010 geschlossenen Verträge bleiben bis zum Ende ihrer vorgesehenen Laufzeit gültig.

* Gesetz vom 11. November 2009 1. über bestimmte zeitweilige Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigungssituation junger Menschen; 2. zur Änderung einiger Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, Memorial A, Nr. 222 vom 19.11.2009

*Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.
Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.*

CIE-EP

Neuheit : Der Berufseinführungsvertrag mit Praxiserfahrung

Mit dem CIE-EP sollen junge qualifizierte Menschen die Möglichkeit erhalten, praktische Berufserfahrungen zu sammeln und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

AN WEN RICHTET SICH DAS ANGEBOT ?

An folgende Arbeitsuchende**

Der CIE-EP ist jungen Arbeitsuchenden unter 30 mit Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung vorbehalten, die mindestens ein Facharbeiterzeugnis (Diplôme de technicien), einen Abschluss der allgemeinbildenden Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires) oder der Technischen Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires techniques) haben. Besitzer eines Gesellenbriefs (Certificat d'aptitude technique et professionnelle, CATP) sind davon ausgenommen.

An folgende Arbeitgeber

Der CIE-EP steht allen Arbeitgebern im öffentlichen und privaten Sektor offen, einschließlich Handelsgesellschaften mit staatlicher Beteiligung (CFL, P&T, Lux-Airport u. a.).

** Einfachheitshalber: der junge Arbeitsuchende steht sowohl für weibliche als auch für männliche Personen.

WIE KÖNNEN FREIE STELLEN GEFUNDEN WERDEN ?

Interessierte Arbeitsuchende können ihren Lebenslauf auf einer elektronischen Plattform hinterlegen.

Diese Plattform ist über die Website www.anelo.lu zugänglich.

Ab dem Zeitpunkt gelten sie als beim Arbeitsamt angemeldet und können somit alle gemeldeten freien Stellen (sowohl CIE-EP als auch andere Stellenangebote) einsehen.

Die üblichen Formalitäten für die Anmeldung beim Arbeitsamt gelten für sie nicht. Insbesondere sind sie von der Pflicht befreit, regelmäßig zu erscheinen und freie Stellen anzunehmen, können jedoch jederzeit wieder zum üblichen Arbeitsvermittlungssystem und den entsprechenden Maßnahmen zurückkehren.

Um jedoch zu vermeiden, dass die jungen Menschen zu lange in dieser freizügigeren Situation bleiben, in der sie selbst für die Arbeitsuche zuständig sind, kehren sie nach drei Monaten automatisch wieder in das übliche System zurück, wenn sie bis dahin keinen CIE-EP-Vertrag abgeschlossen haben.

Arbeitgeber, die ausgebildeten jungen Arbeitsuchenden einen CIE-EP anbieten möchten, veröffentlichen ihre Stellenangebote ebenfalls auf der elektronischen Plattform www.anelo.lu. Dieses Angebot enthält Angaben über die zu besetzende Stelle und die praktischen Erfahrungen, die dort erworben werden können.

WIE WIRD DER VERTRAG GESCHLOSSEN?

Der Vertrag wird zwischen dem jungen Arbeitsuchenden und dem Arbeitgeber geschlossen.

Ein CIE-EP-Mustervertrag ist auf der Anelo-Website abrufbar.

Der Arbeitsminister erhält eine Kopie des CIE-EP-Vertrages vom Arbeitsamt.

WIE LANGE LÄUFT EIN CIE-EP?

Die Laufzeit eines CIE-EP beträgt mindestens 6 und höchstens 24 Monate, gegebenenfalls einschließlich einer Verlängerung.

WIE LANG IST DIE ARBEITSZEIT DES JUNGEN ARBEITSUCHENDEN?

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSUCHENDE BETREUT?

Eine Bezugsperson wird im Unternehmen bestimmt, die den jungen Arbeitsuchenden während seines CIE-EP unterstützt und betreut.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSSUCHENDE VERGÜTET?

Ist der Arbeitsuchende im Besitz eines Technikerdiploms (Diplôme de technicien), eines Abschlusses der allgemeinbildenden Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires) oder der technischen Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires techniques), so erhält er eine Entlohnung in Höhe von 120% des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer, d. h. 2.019 Euro (Index 702,29).

Diese Vergütung erhöht sich auf 150% des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer, d. h. auf 2.524 Euro, (Index 702,29), wenn der Arbeitsuchende über einen Fachhochschulabschluss (Brevet de technicien supérieur), einen Bachelor- oder Masterabschluss verfügt.

Der Arbeitgeber kann ihm freiwillig eine Leistungsprämie zahlen.

Von der Vergütung sind die üblichen Sozialabgaben und Steuern abzuführen.

WELCHE BESTIMMUNGEN DES ALLGEMEINEN RECHTS FINDEN ANWENDUNG?

Die im Rahmen eines CIE-EP Beschäftigten haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit sowie Überstunden sind die allgemeingültigen einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Tarifbestimmungen anzuwenden.

Darüber hinaus wird die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CIE-EP vollständig auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld angerechnet.

WELCHE HILFEN ERHÄLT DER ARBEITGEBER?

Der Beschäftigungsfonds (Fonds pour l'emploi) erstattet dem Arbeitgeber monatlich 40% der Vergütung, die dieser dem Arbeitsuchenden zahlt.

Außerdem erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den jungen Arbeitsuchenden nach Ablauf des CIE-EP fest einstellt (s. nächste Frage).

WELCHE ANREIZE WERDEN DEM ARBEITGEBER FÜR DIE EINSTELLUNG DES JUNGEN ARBEITSUCHENDEN NACH ABLAUF DES CIE-EP GEBOTEN ?

Möchte der Arbeitgeber den Arbeitsuchenden nach Ablauf des CIE-EP einstellen, muss er ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Probezeit anbieten, wenn der CIE-EP eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten hatte.

Im Falle einer solchen Festeinstellung zahlt der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern, außer dem Staat, eine einmalige Prämie in Höhe von 30 % der Vergütung des Arbeitsuchenden.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, jedoch erst sechs Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitsuchenden, unter der Bedingung, dass der Betroffene zu diesem Zeitpunkt noch im Unternehmen tätig ist.

WIE ENDET DER VERTRAG?

Der Arbeitsuchende kann seinen CIE-EP-Vertrag mit einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben beenden, wenn er stichhaltige Gründe dafür anführen kann. Ein solcher Kündigungsgrund besteht beispielsweise darin, dass der Arbeitsuchende eine „richtige“ unbefristete Arbeitsstelle gefunden hat.

Der Arbeitgeber kann den Vertrag innerhalb der ersten sechs Wochen Laufzeit mit einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben kündigen. Er muss dem Minister eine Kopie der Kündigung (seiner eigenen oder der des jungen Arbeitsuchenden) schicken, ansonsten muss er alle Beträge, die er vom Beschäftigungsfonds erhalten hat, zurückzahlen.

Informiert euch auf der Internetseite
www.anelo.lu

Nach Ablauf der ersten sechs Wochen kann der Arbeitgeber den Vertrag nur kündigen, wenn er beim Arbeitsminister einen schriftlichen Antrag stellt und diesen bewilligt kriegt.

WELCHE PFLICHTEN HAT DER ARBEITGEBER BEI VERTRAGSENDE?

Mitteilung an den Minister

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsminister über die Situation des Arbeitssuchenden, dessen Vertrag ausläuft, informieren. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, muss er alle Fördermittel zurückzahlen, die er vom Beschäftigungsfonds erhalten hat.

Arbeitsbescheinigung

Bei Vertragsende stellt der Arbeitgeber dem Arbeitssuchenden eine Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie über erhaltene Weiterbildungsmaßnahmen aus.

Bevorzugte Einstellung

Der Arbeitgeber ist bei Neueinstellungen verpflichtet, einen ehemaligen Mitarbeiter, der aufgrund eines CIE-EP-Vertrages bei ihm beschäftigt war und wieder arbeitslos ist, bevorzugt einzustellen.

Die Dauer dieser Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung entspricht der Dauer der Tätigkeit des jungen Arbeitssuchenden beim Arbeitgeber.

Deshalb informiert der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitssuchenden rechtzeitig über die freie Stelle, falls er über die erforderliche Qualifikation und das gewünschte Profil verfügt. Ansonsten muss der Arbeitgeber dem Beschäftigungsfonds die Fördermittel zurückzahlen. Der Arbeitssuchende hat acht Tage Zeit, um dem Arbeitgeber seine Entscheidung mitzuteilen.



CIE

Der geänderte Berufseinführungsvertrag

Der Berufseinführungsvertrag (*Contrat d'initiation à l'emploi, CIE*) soll jungen Menschen mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung während der Arbeitszeit eine praktische Weiterbildung ermöglichen, um ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern.

AN WEN RICHTET SICH DAS ANGEBOT?

An folgende Arbeitsuchende

Der CIE steht jungen Menschen ohne Schulabschluss oder Ausbildung sowie jungen Menschen mit Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung, die nach ihrer Ausbildung keine Stelle im Rahmen eines regulären Arbeitsvertrags oder eines CIE-EP finden, offen.

An folgende Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber des öffentlichen und privaten Sektors einschließlich Handelsgesellschaften mit staatlicher Beteiligung (CFL, P&T, Lux-Airport u. a.) können einen CIE abschließen, sofern sie die Vermittelbarkeit des jungen Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt konkret verbessern und somit seine Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen können.

Das Arbeitsamt kann sich weigern, einem Arbeitgeber einen Arbeitsuchenden für einen CIE zu vermitteln, wenn der Arbeitgeber die Maßnahme offensichtlich missbraucht.

WIE KÖNNEN FREIE STELLEN GEFUNDEN WERDEN?

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragten für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitsuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu verrichtenden Arbeiten und ein Arbeitsplatzprofil.

Das Arbeitsamt bietet den jungen Arbeitsuchenden die freien Stellen an.

ACHTUNG: Lehnt ein Arbeitsuchender ohne stichhaltigen Grund einen CIE ab, den ihm das Arbeitsamt anbietet, so wird ihm das Arbeitslosengeld gestrichen.

WIE WIRD DER VERTRAG GESCHLOSSEN?

Der CIE wird zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt geschlossen.

Ein Mustervertrag ist auf der Website des Arbeitsamtes www.adem.public.lu abrufbar.

WIE LANGE LÄUFT DER VERTRAG?

Ein CIE läuft 12 Monate.

Mit der Genehmigung des Arbeitsministers kann anschließend ein zweiter CIE mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber geschlossen werden.

Unternehmen, in denen ein Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen (Plan de maintien dans l'emploi) in Kraft ist, brauchen keine Genehmigung.

Die Verlängerung laufender CIE ist von den Sozialpartnern auszuhandeln. Das Verhandlungsergebnis wird im Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen festgehalten, der vom Minister amtlich bestätigt werden muss.

WIE LANG IST DIE ARBEITSZEIT DES JUNGEN ARBEITSUCHENDEN?

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSUCHENDE BETREUT?

Dem Arbeitsuchenden wird während seiner Tätigkeit im Rahmen des CIE ein Betreuer zur Seite gestellt.

Der Minister und/oder der Beauftragte für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt können den Betreuer auffordern, an Weiterbildungs- oder Informationsveranstaltungen teilzunehmen.

Innerhalb eines Monats nach Abschluss des CIE stellt der Arbeitgeber mit dem jungen Arbeitsuchenden einen Schulungsplan auf, von dem der Beauftragte für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt eine Kopie erhält.

Ein Musterschulungsplan ist auf der Website des Arbeitsamtes abrufbar.

Der Betreuer teilt dem Arbeitsamt die Fertigkeiten und Schwächen sowie die Fortschritte des jungen Arbeitsuchenden während der Vertragserfüllung mit. Bei Auslaufen des Vertrags verfasst der Betreuer eine Beurteilung des jungen Menschen, wenn dieser nicht in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen wird.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSUCHENDE VERGÜTET?

Ein Arbeitsuchender ohne Abschluss erhält während seiner Tätigkeit im Rahmen eines CIE eine Vergütung in Höhe von 80 % des sozialen Mindestlohns, d. h. 1.346,21 Euro beim Indexstand 702,29.

Die Vergütung erhöht sich auf 100 % des sozialen Mindestlohns, d. h. auf 1.682,76 Euro (Index 702,29), wenn der Arbeitsuchende über einen Gesellenbrief (Certificat d'aptitude technique et professionnelle), ein Technikerdiplom (Diplôme de technicien) oder einen Abschluss der allgemeinbildenden Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires) bzw. der technischen Sekundarschule (Diplôme de fin d'études secondaires techniques) verfügt.

Diese Vergütung erhöht sich auf 120 % des sozialen Mindestlohns, d. h. auf 2.019 Euro (Index 702,29), wenn der Arbeitsuchende über einen Fachhochschulabschluss (Brevet de technicien supérieur) bzw. einen Bachelorabschluss verfügt.

Der Arbeitgeber kann ihm freiwillig eine Leistungsprämie zahlen.

Von der Vergütung sind die üblichen Sozialabgaben und Steuern abzuführen.

WELCHE BESTIMMUNGEN DES ALLGEMEINEN RECHTS FINDEN ANWENDUNG?

Die im Rahmen eines CIE Beschäftigten haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit sowie Überstunden sind die allgemeingültigen einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Tarifbestimmungen anzuwenden.

Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CIE wird vollständig auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld angerechnet.

WELCHE HILFEN KANN DER ARBEITGEBER ERHALTEN?

Der Beschäftigungsfonds erstattet dem Arbeitgeber monatlich 50 % der Vergütung, die der junge Arbeitssuchende erhält, sowie den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben.

Ist das Geschlecht der beschäftigten Person in der Branche des Arbeitgebers und/oder in dem betreffenden Beruf unterrepräsentiert, so erhöht sich die Erstattung auf 65 %.

Außerdem erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den Arbeitssuchenden nach Ablauf des CIE einstellt (s. nächste Frage).

WELCHE ANREIZE WERDEN DEM ARBEITGEBER FÜR DIE EINSTELLUNG DES JUNGEN ARBEITSSUCHENDEN NACH VERTRAGSENDE GEBOTEN?

Möchte der Arbeitgeber den Arbeitssuchenden nach Ablauf des CIE einstellen, muss er ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Probezeit anbieten.

Dafür zahlt der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern, außer dem Staat, eine einmalige Prämie in Höhe von 30 % der Entschädigung des Arbeitssuchenden.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, jedoch erst sechs Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitssuchenden unter der Voraussetzung, dass dieser zu dem Zeitpunkt noch im Unternehmen tätig ist.

WIE ENDET DER VERTRAG?

Der junge Arbeitssuchende kann den CIE durch schriftliche Kündigung per Einschreiben unter Wahrung

einer achttägigen Kündigungsfrist beenden, wenn er stichhaltige Gründe dafür hat.

Der Arbeitgeber kann den CIE in den ersten sechs Wochen des Vertrags mit einer achttägigen Kündigungsfrist per Einschreiben kündigen.

Nach den ersten sechs Wochen kann der Arbeitgeber den Vertrag nur kündigen, wenn er beim Arbeitsamt einen schriftlichen Antrag stellt und dieser bewilligt wird.

WELCHE PFLICHTEN HAT DER ARBEITGEBER BEI VERTRAGSENDE?

Arbeitsbescheinigung

Bei Auslaufen des CIE stellt der Arbeitgeber dem jungen Arbeitssuchenden eine Arbeitsbescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie über erhaltene Weiterbildungsmaßnahmen aus.

Bevorzugte Einstellung

Der Arbeitgeber ist bei Neueinstellungen verpflichtet, einen ehemaligen Mitarbeiter, der aufgrund eines CIE bei ihm beschäftigt war und wieder arbeitslos ist, bevorzugt einzustellen.

Diese Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung besteht ebenso lang wie der Arbeitssuchende bei dem Arbeitgeber mittels CIE beschäftigt war.

Dafür informiert der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitssuchenden rechtzeitig über die freie Stelle, wenn er über die erforderliche Qualifikation und das gewünschte Profil verfügt. Anderenfalls muss der Arbeitgeber dem Beschäftigungsfonds die Fördermittel zurückzahlen. Der Arbeitssuchende hat acht Tage Zeit, um dem Arbeitgeber seine Entscheidung mitzuteilen.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter:
www.adem.public.lu



CAE

Der geänderte Berufseingliederungsvertrag

Mit dem CAE sollen junge Menschen mit oder ohne Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung eine Vorbereitung und/oder eine praktische und theoretische Weiterbildung erhalten, damit sie ihre Fertigkeiten verbessern können und einen leichteren Berufseinstieg oder -wiedereinstieg finden.

AN WEN RICHTET SICH DAS ANGEBOT?

An folgende Arbeitssuchende

Der CAE steht allen jungen Menschen mit oder ohne Schulabschluss oder Ausbildung offen, die beim Arbeitsamt arbeitsuchend gemeldet sind und unabhängig von der wirtschaftlichen Situation Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden, und/oder denen wahrscheinlich kein CIE-EP oder CIE angeboten wird.

An folgende Arbeitgeber

Handelsgesellschaften sind von dem Angebot ausgeschlossen.

Alle anderen können den CAE nutzen, insbesondere Gemeinden, Kommunalverbände, Ministerien, die öffentliche Verwaltung, öffentliche Unternehmen, öffentliche Versorgungsunternehmen, Verbände und Stiftungen.

Das Arbeitsamt kann einem Arbeitgeber bei offenem Missbrauch der Maßnahme das Recht absprechen, einen Arbeitsuchenden im Rahmen eines CAE zu beschäftigen.

WIE KÖNNEN FREIE STELLEN GEFUNDEN WERDEN?

Das Arbeitsamt fungiert als Vermittler zwischen den Arbeitsuchenden und den interessierten Arbeitgebern.

Die Arbeitgeber stellen beim Beauftragten für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt einen Antrag auf Vermittlung eines jungen Arbeitsuchenden. Der Antrag enthält eine Beschreibung der zu verrichtenden Arbeiten und ein Arbeitsplatzprofil.

ACHTUNG: Lehnt ein Arbeitsuchender ohne stichhaltigen Grund einen CAE ab, den ihm das Arbeitsamt anbietet, so wird ihm das Arbeitslosengeld gestrichen. Dasselbe gilt, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen oder die Dokumentation seiner Fertigkeiten verweigert.

WIE WIRD DER VERTRAG GESCHLOSSEN?

Der CAE wird zwischen dem jungen Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt geschlossen.

Ein Mustervertrag ist auf der Website des Arbeitsamtes abrufbar.

WIE LANGE LÄUFT DER VERTRAG?

Der CAE läuft mindestens drei und höchstens zwölf Monate, gegebenenfalls einschließlich eines sich an den ersten Vertrag anschließenden Folgevertrags. Der CAE kann mit Genehmigung des Ministers bei demselben Arbeitgeber um maximal 12 Monate verlängert werden.

Der Minister kann auch den Abschluss eines neuen CAE bei einem anderen Arbeitgeber genehmigen.

WIE LANG IST DIE ARBEITSZEIT DES JUNGEN ARBEITSUCHENDEN?

Die Arbeitszeit ist auf 32 Stunden pro Woche beschränkt, damit der junge Arbeitsuchende aktiv nach einer Stelle suchen und/oder sich weiterbilden kann.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSUCHENDE BETREUT?

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitsuchenden während der Maßnahme einen Betreuer zur Seite.

Der Arbeitgeber stellt mit dem jungen Arbeitsuchenden einen Schulungsplan auf, der an das Arbeitsamt weitergeleitet wird. Ein Musterschulungsplan ist auf der Website des Arbeitsamtes abrufbar.

Der Beauftragte für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt oder eine von ihm benannte Person ist dazu befugt, die aufgrund eines CAE beschäftigten Arbeitsuchenden an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen, um sich von der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung zu überzeugen.

Der junge Arbeitsuchende muss pro Monat mindestens 16 Stunden Weiterbildungen erhalten.

Das Arbeitsamt muss dem jungen Arbeitsuchenden das Erstellen einer Kompetenzbilanz anbieten.

WIE WIRD DER JUNGE ARBEITSUCHENDE ENTSCHÄDIGT?

Ein junger Arbeitsuchender ohne Abschluss erhält während seiner Tätigkeit im Rahmen eines CAE eine Entschädigung in Höhe von 80 % des sozialen Mindestlohns, d. h. 1.346,21 Euro (Index 702,29).

Besitzt der junge Arbeitsuchende einen Gesellenbrief (CATP), ein Technikerdiplom (Diplôme de technicien) bzw. das Abitur, so hat er Anspruch auf 100 % des sozialen Mindestlohns, d. h. 1.682,76 Euro (Index 702,29).

Besitzt der Arbeitsuchende einen Fachhochschulabschluss (Brevet de technicien supérieur, BTS) bzw. einen Bachelor- oder Masterabschluss, so hat er Anspruch auf 120 % des sozialen Mindestlohns, d. h. 2.019 Euro (Index 702,29).

Von der Entschädigung sind die üblichen Sozialabgaben und Steuern abzuführen.

WELCHE BESTIMMUNGEN DES ALLGEMEINEN RECHTS FINDEN ANWENDUNG?

Die im Rahmen eines CAE Beschäftigten haben Anspruch auf den im Unternehmen üblichen Urlaub.

Bei Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit sowie Überstunden sind die allgemeingültigen einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Tarifbestimmungen anzuwenden.



Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen eines CAE wird vollständig auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld angerechnet.

WELCHE PFLICHTEN HAT DER JUNGE ARBEITSUCHENDE?

Der im Rahmen eines CAE Beschäftigte hat monatlich beim Vermittlungsservice des Arbeitsamtes vorzusprechen.

Er muss eine angemessene Arbeitsstelle, die ihm das Arbeitsamt anbietet, annehmen, sowohl eine Arbeitsstelle unter unbefristetem oder befristetem Arbeitsvertrag, als auch eine Maßnahme zur Vermittlung junger Arbeitsuchender im Privatsektor (CIE-EP, CIE oder CAE).

WELCHE HILFEN KANN DER ARBEITGEBER ERHALTEN?

Der Beschäftigungsfonds übernimmt die integrale Vergütung der jungen Arbeitsuchenden, die einen CAE mit dem Staat schließen.

Den anderen Arbeitgebern erstattet er 85 % der Vergütung der jungen Arbeitsuchenden.

Der Beschäftigungsfonds übernimmt außerdem den Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben.

Darüber hinaus erhält der Arbeitgeber eine Einstellungsprämie, wenn er den Arbeitsuchenden nach Ablauf des CAE einstellt (s. nächste Frage).

WELCHE ANREIZE WERDEN DEM ARBEITGEBER FÜR DIE EINSTELLUNG DES JUNGEN ARBEITSUCHENDEN NACH VERTRAGSENDE GEBOTEN?

Falls der junge Arbeitsuchende nach dem CAE übernommen wird, muss dies im Rahmen eines unbefristeten Vertrags ohne Probezeit erfolgen.

Dafür zahlt der Beschäftigungsfonds allen Arbeitgebern, außer dem Staat, eine einmalige Prämie in Höhe von 30 % der Vergütung des jungen Arbeitsuchenden.

Diese Prämie wird auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt, der jedoch erst sechs Monate nach der unbefristeten Einstellung des Arbeitsuchenden beim Beschäftigungsfonds unter der Voraussetzung gestellt werden kann, dass der Betreffende zu dem Zeitpunkt noch im Unternehmen tätig ist.

WIE ENDET DER VERTRAG?

Im Falle einer groben Pflichtverletzung des jungen Arbeitsuchenden kann das Arbeitsamt den CAE auf Antrag des Arbeitgebers beenden.

Der junge Arbeitsuchende kann den CAE durch schriftliche Kündigung per Einschreiben unter Wahrung einer achttägigen Kündigungsfrist beenden, wenn er stichhaltige Gründe dafür hat.

Junge Arbeitsuchende, die im Rahmen eines CAE an einer Weiterbildung teilnehmen und währenddessen einen „normalen“ Arbeitsvertrag unterschreiben, können diese Weiterbildung mit Einwilligung des Auftragtrags für Beschäftigung junger Menschen beim Arbeitsamt beenden.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter:
www.adem.public.lu

Die neuen Maßnahmen auf einen Blick

Zielgruppe junger Arbeit-suchende	CIE-EP (neu)		CIE (geändert)		CAE (geändert)		
	Arbeitsgeber	Alle	Arbeitsgeber und Arbeit-suchender	Arbeitsgeber, Arbeit-suchender und Arbeitsamt	Arbeitsamt und Arbeit-suchender	Alle, außer Handelsgesell-schaften	
Vertragsschluss	Junge Menschen unter 30 Jahren <u>mit</u> Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung		Junge Menschen unter 30 Jahren <u>mit oder ohne</u> Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung		Junge Menschen unter 30 Jahren <u>mit oder ohne</u> Schulabschluss, Hochschulabschluss oder Berufsausbildung		
Vertragsdauer	Alle, sofern sie die Vermittelbarkeit und die Beschäftigungsaussichten des jungen Menschen konkret verbessern können		12 Monate Folgevertrag mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber mit Genehmigung möglich; besteht ein Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, ist keine Genehmigung erforderlich		Zwischen 3 und 4 Monaten einschließlich Folgevertrag		
Wochenarbeitszeit	Zwischen 6 und 24 Monaten, einschließlich Folgevertrag		40 Stunden		32 Stunden		
Vergütung (% des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer)	40 Stunden		ohne Abschluss		80 % = 1.346,21 €	ohne Abschluss	80 % = 1.346,21 €
	ohne Abschluss CATP		ausgeschlossen		100 % = 1.682,76 €	CATP Fachabitur	100 % = 1.682,76 €
	Fachabitur Abitur		120 % = 2.019 €* 150 % = 2.524 €		CATP Fachabitur Abitur	BTS Bachelor	120 % = 2.019 €
	BTS Bachelor Master		Freiwillig		120 % = 2.019 €	BTS Bachelor Master	Nicht vorgesehen
Leistungsprämie	Freiwillig		50 % der Vergütung + Arbeitgeberanteil Sozialabgaben		85 % der Vergütung + Arbeitgeberanteil Sozialabgaben		
Kostenübernahme durch den Staat	40 % der Vergütung						

* Alle Geldbeträge: Index 702,21 am 1. Januar 2010

Geltende Schutzbestimmungen

CIE-EP (neu)

Gesetzlicher Urlaub
Nacht-, Feiertags-, Sonntags-
arbeit, Überstunden

Anrechnung auf Anwartschaft für Arbeitslosengeld

CIE (geändert)

Gesetzlicher Urlaub
Nacht-, Feiertags-, Sonntags-
arbeit, Überstunden

Anrechnung auf Anwartschaft für Arbeitslosengeld

CAE (geändert)

Gesetzlicher Urlaub
Nacht-, Feiertags-, Sonntags-
arbeit, Überstunden

Anrechnung auf Anwartschaft für Arbeitslosengeld

Kompetenzbilanz

Beendigung des Vertrags

Durch den Arbeitgeber
innerhalb der ersten
6 Wochen mit 8 Tagen
Kündigungsfrist und Kopie
an den Minister oder nach
6 Wochen mit Einwilligung
des Ministers

Durch den Arbeitgeber
innerhalb der ersten
6 Wochen mit 8 Tagen
Kündigungsfrist und Kopie
an den Minister oder nach
6 Wochen mit Einwilligung
des Arbeitsamtes

Durch das Arbeitsamt auf
Antrag des Arbeitgebers bei
grober Pflichtverletzung des
jungen Arbeitssuchenden

**Durch den Arbeit-
suchenden** mit stichhaltiger
Begründung und 8 Tagen
Kündigungsfrist**

**Durch den Arbeit-
suchenden** mit stichhaltiger
Begründung und 8 Tagen
Kündigungsfrist

**Durch den Arbeit-
suchenden** mit stichhaltiger
Begründung und 8 Tagen
Kündigungsfrist

Pflichten des Arbeitgebers bei Vertragsende

Arbeitsbescheinigung über
die Art und Dauer der Be-
schäftigung sowie Weiterbil-
dungen

Arbeitsbescheinigung über
die Art und Dauer der Be-
schäftigung sowie Weiter-
bildungen

Keine

Staatliche Einstellungsprämie

Unbefristeter Vertrag ohne
Probezeit, wenn CIE-EP \geq
12 Monate
30 % der während des CIE-
EP gezahlten Vergütung

Unbefristeter Vertrag ohne
Probezeit, wenn CIE \geq
12 Monate
30 % der während des CIE
gezahlten Vergütung

Unbefristeter Vertrag ohne
Probezeit, wenn CAE \geq
12 Monate
30 % der während des CAE
gezahlten Vergütung

Bevorzugte Einstellung

Ja, sonst Rückzahlung der
erhaltenden Fördermittel
während des CIE-EP

Ja, sonst Rückzahlung der
erhaltenden Fördermittel
während des CIE

Nicht vorgesehen

** Kopie an den Minister durch den Arbeitgeber



ACHTUNG: Vermeidung von Missbrauch

DER „RICHTIGE“ ARBEITSMARKT MUSS PRIORITÄT HABEN

Beschäftigungsfördermaßnahmen wenden sich in erster Linie an junge Menschen ohne Abschluss oder mit geringer Qualifizierung. Für diejenigen, die über einen Schulabschluss, einen Hochschulabschluss oder eine Berufsausbildung verfügen, sollen sie nur eine vorübergehende Alternative oder Notlösung darstellen.

Damit diese Maßnahmen ordnungsgemäß angewendet werden, wurden folgende Sicherungen eingerichtet:

Information und Beratung der Arbeitnehmervertreter

Der Leiter des Unternehmens muss die Personaldelegation und den/die Gleichstellungsbeauftragte/n davon in Kenntnis setzen, wenn ein CAE, CIE und CIE-EP abgeschlossen wird.

Außerdem muss er den gemischten Unternehmensausschuss (Comité mixte) mindestens einmal im Jahr vom Abschluss von CAE, CIE und CIE-EP in Kenntnis setzen.

Kontrollsystem zur Vermeidung von Missbrauch

Da diese Maßnahmen mit beachtlichen finanziellen Mitteln staatlich gefördert werden, besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber, deren wirtschaftliche Lage „normale“ Einstellungen durchaus zuließen, versuchen könnten, diese neuen Maßnahmen und die damit verbundenen staatlichen Finanzhilfen auszunutzen.

Deshalb wird ein Lenkungsausschuss aus Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Verwaltungsvertretern eingerichtet, der die Anwendung des Gesetzes und den Abschluss dieser neuen Verträge überwacht. Missbrauchsfälle sollten dem Ausschuss unverzüglich gemeldet werden.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

ARBEITNEHMERSKAMMER
18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 48 86 16-1 F +352 48 06 14
csl@csl.lu www.csl.lu