

**DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT  
COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

**MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT**

D. 2009 — 2866

[2009/203230]

**4. JUNI 2009 — Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
zur Festlegung der Ausbildungsbedingungen für mittelständische Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe**

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,

Auf Grund des Dekretes vom 16. Dezember 1991 über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen, Artikel 7 § 7 abgeändert durch die Dekrete vom 14. Februar 2000 und vom 17. Mai 2004;

Auf Grund des Erlasses vom 24. Februar 1989 zur Festlegung einer Periode für den Abschluss der Lehrverträge und Lehrabkommen in der Ständigen Weiterbildung des Mittelstandes;

Auf Grund des Ministeriellen Erlasses vom 27. Oktober 1978 zur Festlegung der Genehmigungsbedingungen der Lehrverträge und Lehrabkommen in der ständigen Weiterbildung des Mittelstandes;

Auf Grund des Gutachtens des Finanzinspektors vom 5. Mai 2009;

Auf Grund des Einverständnisses des Ministerpräsidenten, zuständig für den Haushalt vom 9. April 2009;

Auf Grund des Gutachtens des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen vom 22. April 2009;

Auf Grund des Gutachtens Nr. 46.614/2 des Staatsrates, das am 2. Juni 2009 in Anwendung von Artikel 84 § 1 Absatz 1 Nr.1 der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat abgegeben wurde;

Auf Vorschlag des Ministers für Ausbildung und Beschäftigung, Soziales und Tourismus;

Nach Beratung,

Beschließt:

*KAPITEL I — Allgemeine Bestimmungen*

**Artikel 1 - § 1** - Die Lehre umfasst eine praktische Ausbildung in einem durch das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen, nachfolgend als "IAWM" bezeichnet, anerkannten Ausbildungsbetrieb, die durch allgemein- und berufsbildende Kurse, Tests und Prüfungen ergänzt wird.

§ 2 - Die Lehre setzt voraus, dass ein Lehrvertrag durch die Vermittlung eines Lehrlingssekretärs abgeschlossen wird. Der Lehrvertrag wird zwischen dem Betriebsleiter und dem Lehrling beziehungsweise seinem gesetzlichen Vertreter abgeschlossen.

Die Bedingungen hierfür sind durch die nachfolgenden Bestimmungen festgelegt.

§ 3 - Übt der Betriebsleiter die elterliche Gewalt oder die Vormundschaft über den Lehrling aus, so schließt der Betriebsleiter ein kontrolliertes Lehrabkommen mit dem Lehrlingssekretär ab.

Für das kontrollierte Lehrabkommen gelten dieselben Bedingungen, wie für den Lehrvertrag.

§ 4 - Das IAWM hat im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen folgende Aufgaben:

1. die durch die Lehrlingssekretäre vermittelten Lehrverträge zu genehmigen beziehungsweise deren Entzug vorzunehmen sowie den Verlauf der Lehre insbesondere im Ausbildungsbetrieb zu beaufsichtigen;
2. die Überprüfung und die Anerkennung der Ausbildungsbetriebe vorzunehmen, sowie den Entzug der Anerkennung vorzunehmen.

§ 5 - Für bestimmte Berufe kann die Regierung nach Gutachten des IAWM Sonderbestimmungen für den Abschluss von Lehrverträgen festlegen.

§ 6 - Die Muster für den Lehrvertrag und das kontrollierte Lehrabkommen werden vom Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, auf Vorschlag des IAWM festgelegt.

Der Lehrvertrag und das kontrollierte Lehrabkommen müssen mindestens folgende Inhalte aufweisen:

1. die genaue Identität der Vertragsparteien;
2. den Sitz des Ausbildungsbetriebes;
3. seine Unternehmensnummer;
4. den Ort der praktischen Ausbildung;
5. den Beginn und das Ende des Lehrvertrages;
6. die wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit;
7. die Höhe der monatlichen Mindestzulage;
8. wenn gegeben, die Identität des Ausbilders bzw. der Ausbilder;
9. die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien;
10. die Bedingungen zur Beendigung des Lehrvertrags;
11. die Gründe, die zum Entzug der Lehrvertragsgenehmigung oder zu einem Entzug der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen führen können;
12. wenn gegeben, die besonderen Pflichten der Vertragsparteien bezüglich einer überbetrieblichen praktischen Ausbildung.

**Art. 2 - § 1** - Lehrverträge können nur für Berufsausbildungen abgeschlossen werden, deren Lehrprogramm sowohl vom Minister genehmigt wurde, der für die Ausbildung zuständig ist, als auch vom Minister, der für den Unterricht zuständig ist, als konform mit der Teilzeitschulpflicht gemäß Artikel 2 des Gesetzes vom 29. Juni 1983 über die Schulpflicht anerkannt wurde.

§ 2 - Im Rahmen eines Lehrvertrages können mehrere Berufe gleichzeitig erlernt werden. Das IAWM legt die Liste der Berufe fest, die Gegenstand einer gleichzeitigen Lehre sein können.

**Art. 3 - § 1** - Damit sichergestellt ist, dass dem Lehrling die Gesamtheit der im Lehrprogramm vorgesehenen Kompetenzen vermittelt wird, kann im Einzelfall das IAWM die Teilnahme des Lehrlings an einer überbetrieblichen praktischen Ausbildung zur Bedingung für den Abschluss eines Lehrvertrages machen.

Eine überbetriebliche praktische Ausbildung kann wie folgt stattfinden:

1. durch eine zeitlich und inhaltlich festgelegte zusätzliche praktische Ausbildung in einem anderen anerkannten Ausbildungsbetrieb;
2. durch eine praktische Ausbildung bei einem durch das IAWM bestimmten Organisator von Kursen;
3. durch eine zeitlich und inhaltlich festgelegte zusätzliche praktische Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb in einem anderen Land der Europäischen Union.

§ 2 - Der Lehrlingssekretär stellt sicher, dass die Organisation der einzelnen Ausbildungsabschnitte schriftlich und eindeutig zwischen den an der praktischen Ausbildung beteiligten natürlichen oder juristischen Personen festgelegt wird.

**Art. 4 - § 1** - Die allgemein- und berufsbildenden Kurse, Tests und Prüfungen finden in der Regel an einem auf Grund Art. 27 des Dekretes vom 16. Dezember 1991 über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen anerkannten Zentrum für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen, nachfolgend als "ZAWM" bezeichnet, statt.

§ 2 - Falls aus organisatorischen Gründen kein allgemein- oder berufsbildender Kursus, keine Tests oder Prüfungen in einem ZAWM angeboten werden, kann das IAWM einen anderen Organisator von Kursen hierfür bestimmen, insofern durch das IAWM festgestellt wurde, dass die Kursinhalte, Test- und Prüfungsbedingungen dort weitgehend mit denen übereinstimmen, die im Lehrprogramm, das Gegenstand der Ausbildung ist, vorgesehen sind.

#### KAPITEL II — Zugangsbedingungen für Lehrlinge

**Art. 5 - § 1** - Um einen Lehrvertrag abschließen zu können, muss der Jugendliche der Vollzeitschulpflicht Genüge geleistet haben.

§ 2 - Jugendliche, die nicht die ersten beiden gemeinsamen Jahre des Sekundarunterrichts oder das dritte Jahr des beruflichen Sekundarunterrichts bestanden haben, müssen einen Eignungstest bestehen, der vom IAWM auf Anfrage des Jugendlichen oder seines Erziehungsberechtigten innerhalb der Periode, in der in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Lehrverträge abgeschlossen werden dürfen, organisiert wird.

Der Eignungstest gilt als bestanden, wenn der Teilnehmer die Hälfte der möglichen Punkte erreicht. Das IAWM legt die Inhalte des Eignungstests anhand der in den ersten beiden gemeinsamen Jahren des Sekundarunterrichts vermittelten Kompetenzen fest.

Der Jugendliche kann den Eignungstest im Falle eines Scheiterns einmal pro Ausbildungsjahr wiederholen.

§ 3 - Jugendliche, die im Besitz des Befähigungsnachweises des fünften beruflichen Jahres des Sondersekundarschulwesens sind, sind von dem Eignungstest befreit.

Jugendliche, die aus dem Sondersekundarschulwesen kommen und nicht im Besitz dieses Befähigungsnachweises sind können ebenfalls zu dem Eignungstest zugelassen werden. Sie müssen dazu das Einverständnis des zuständigen Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums und des zuständigen Klassenrates der Sondersekundarschule zur Integration in die mittelständische Lehrlingsausbildung nachweisen.

**Art. 6 -** Um einen Lehrvertrag abschließen zu können, darf der Jugendliche nicht älter als 29 Jahre sein.

**Art. 7 - § 1** - Der Jugendliche muss, um einen Lehrvertrag abschließen zu können, für körperlich tauglich erklärt werden, den vereinbarten Beruf auszuüben.

§ 2 - Die ärztliche Untersuchung muss zeitnah, zumindest jedoch innerhalb der Probezeit des Lehrvertrages und auf Kosten des Betriebsleiters von einem anerkannten Arbeitsgesundheitsdienst durchgeführt werden.

**Art. 8 -** Der Jugendliche muss sich bereit erklären, auf Weisung des Lehrlingssekretärs vor Abschluss des Lehrvertrages oder während der Lehre an einem Beratungsgespräch bei einem Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrum oder dem Berufsberatungsdienst des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft teilzunehmen.

#### KAPITEL III — Zulassungsbedingungen für Ausbildungsbetriebe

**Art. 9 - § 1** - Um Lehrverträge abschließen zu können, muss der Betrieb als Ausbildungsbetrieb durch das IAWM anerkannt werden.

§ 2 - Der Ausbildungsbetrieb muss berechtigt sein, den Beruf, der Gegenstand der praktischen Ausbildung ist, auszuüben. Insofern hierfür eine besondere Zulassung zum Beruf erforderlich ist, ist diese nachzuweisen.

§ 3 - Der Ausbildungsbetrieb muss über die räumliche und technische Ausstattung verfügen, die erforderlich ist, um die im Lehrprogramm vorgesehenen Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand der praktischen Ausbildung ist, zu vermitteln.

Das IAWM legt je Ausbildungsberuf ein Betriebsprofil fest, das die technische Mindestausstattung auflistet, über die ein Betrieb verfügen muss, um als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden.

§ 4 - Der Ausbildungsbetrieb muss über die personelle Ausstattung, die organisatorischen Grundlagen und im nötigen Maße über Art und Umfang der Tätigkeiten verfügen, um die im Lehrprogramm vorgesehenen Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand der praktischen Ausbildung ist, zu vermitteln.

Das IAWM listet im Betriebsprofil die organisatorischen Mindestanforderungen auf, über die ein Betrieb verfügen muss, um als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden.

§ 5 - Die Sicherheits- und Sanitäreinrichtungen des Ausbildungsbetriebes müssen den Vorschriften der Gesetzgebung über das Wohlbefinden bei der Arbeit genügen.

§ 6 - Der Betrieb, der einzelne im Lehrprogramm vorgesehene Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand der praktischen Ausbildung ist, nicht vermitteln kann oder in einzelnen Punkten dem vorgenannten Betriebsprofil nicht entspricht, kann unter der Auflage der Teilnahme aller zukünftigen Lehrlinge an einer überbetrieblichen praktischen Ausbildung dennoch als Ausbildungsbetrieb anerkannt werden.

§ 7 - Das IAWM legt je Ausbildungsberuf die Höchstzahl der Lehrlinge fest, die ein Ausbildungsbetrieb gleichzeitig ausbilden darf.

**Art. 10 - § 1** - Um Lehrverträge abschließen zu können, muss der Betriebsleiter von guter Führung sein.

§ 2 - Der Betriebsleiter muss die fachliche Eignung nachweisen, die für die Vermittlung der im Lehrprogramm vorgesehenen Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, erforderlich ist.

§ 3 - Die fachliche Eignung liegt nur vor, wenn der Betriebsleiter eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

1. er verfügt über eine zertifizierte Grundausbildung im betreffenden Beruf und nachweislich sechs Jahre Berufserfahrung im betreffenden Beruf nach dieser Grundausbildung;

Unter einer zertifizierten Grundausbildung im Sinne des vorliegenden Erlasses versteht man eine erfolgreich absolvierte Lehre im betreffenden Beruf oder ein erfolgreich abgeschlossenes sechstes Jahr des technischen oder beruflichen Sekundarunterrichtes im betreffenden Beruf;

2. er verfügt über einen Meisterbrief oder über ein Hochschuldiplom im entsprechenden Beruf und nachweislich drei Jahre Berufserfahrung im betreffenden Beruf;
3. in Ermangelung einer zertifizierten Grundausbildung oder eines Meisterbriefes bzw. Hochschuldiploms verfügt er über nachweislich neun Jahre Berufserfahrung im entsprechenden Beruf.

§ 4 - Der Betriebsleiter muss die pädagogische Eignung nachweisen, die für die Vermittlung beruflicher Kompetenzen in der praktischen Ausbildung erforderlich ist.

§ 5 - Die pädagogische Eignung liegt nur vor, wenn der Betriebsleiter die durch das IAWM organisierte pädagogische Fortbildung bestanden hat.

Das IAWM legt den Inhalt und die Dauer dieser pädagogischen Fortbildung fest.

Der erfolgreiche Absolvent erhält ein Zertifikat, dessen Muster vom Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, auf Vorschlag des IAWM festgelegt wird.

Das IAWM kann von der Teilnahme an der pädagogischen Fortbildung befreien, wenn der Betriebsleiter seine Eignung durch den pädagogischen Befähigungsnachweis oder vergleichbare Zertifikate im Bereich der Berufspädagogik nachweisen kann.

Das IAWM kann dem Betriebsleiter nicht mehr als ein Ausbildungsjahr Aufschub für den Beweis der erfolgreichen Teilnahme an der pädagogischen Fortbildung gewähren.

§ 6 - Handelt es sich bei dem Ausbildungsbetrieb um eine juristische Person, wird die Person als Betriebsleiter im Sinne des vorliegenden Erlasses bezeichnet, die mit der täglichen Geschäftsführung beauftragt und durch den Betrieb nachweislich handlungsbevollmächtigt ist.

**Art. 11 - § 1** - Wenn der Betriebsleiter die praktische Ausbildung von Lehrlingen nicht selbst wahrnehmen kann oder die unter Art. 10 § 2 bis § 5 aufgeführten Bedingungen nicht erfüllt, muss er einen Ausbilder bezeichnen, der unter seiner Verantwortung die praktische Ausbildung des Lehrlings durchführt.

§ 2 - Der Ausbilder muss ebenfalls von guter Führung sein.

§ 3 - Der Ausbilder muss die unter Art. 10 § 2 bis § 5 aufgeführten Bedingungen erfüllen.

§ 4 - Ein Betriebsleiter selbst oder ein Ausbilder kann nie mehr als zwei Lehrlinge zugleich ausbilden.

§ 5 - Wenn der im Lehrvertrag bezeichnete Ausbilder den Ausbildungsbetrieb während der Lehrvertragszeit verlässt, kann das IAWM von diesen Bedingungen für das laufende Ausbildungsjahr eine Abweichung gewähren.

**Art. 12 - § 1** - Das IAWM erkennt einen Betrieb, der erstmals Lehrlinge in einem bestimmten Beruf ausbildet, zunächst für die Dauer von drei Jahren als Ausbildungsbetrieb für diesen Beruf an.

§ 2 - Sind nach Ablauf der drei Jahre alle im vorliegenden Kapitel aufgeführten Zulassungsbedingungen nach wie vor erfüllt, erkennt das IAWM den Betrieb für eine unbefristete Dauer als Ausbildungsbetrieb an.

§ 3 - Der Betrieb, der vom IAWM für einen bestimmten Beruf anerkannt wird, erhält ein Zertifikat, dessen Muster vom Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, auf Vorschlag des IAWM festgelegt wird. Beim Entzug der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb wird das Zertifikat vom Betrieb dem IAWM umgehend zurückerstattet.

§ 4 - Das IAWM legt je Ausbildungsbetrieb eine Akte an, die mindestens folgende Dokumente oder Informationen beinhaltet:

1. eine Kopie des Zertifikates als anerkannter Ausbildungsbetrieb;
2. den Namen und den Sitz des Ausbildungsbetriebes;
3. seine Unternehmensnummer;
4. den Ort der praktischen Ausbildung;
5. das Betriebsprofil;
6. wenn gegeben, die besonderen Pflichten des Ausbildungsbetriebes bezüglich einer überbetrieblichen praktischen Ausbildung;
7. die Angaben des Betriebsleiters sowie Nachweise seiner Handlungsvollmacht, seiner fachlichen und pädagogischen Eignung und Berufserfahrung sowie sein Auszug aus dem Strafregister;
8. wenn gegeben, die Angaben des Ausbilders bzw. der Ausbilder sowie Nachweise ihrer fachlichen und pädagogischen Eignung und Berufserfahrung sowie ihre Auszüge aus dem Strafregister;
9. Die Arbeitsordnung des Ausbildungsbetriebes.

#### KAPITEL IV — Die Pflichten der an der Ausbildung beteiligten Parteien

**Art. 13** - Durch den Lehrvertrag verpflichtet sich der Betriebsleiter, dem Lehrling eine praktische Ausbildung zu erteilen oder durch einen Ausbilder erteilen zu lassen, die auf die Ausübung des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, vorbereitet.

**Art. 14** - Der Betriebsleiter und der Ausbilder haben die Pflicht:

1. dafür Sorge zu tragen, dass dem Lehrling die im entsprechenden Lehrprogramm festgelegten Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, vermittelt werden;
2. den Lehrling auf die Tests und Prüfungen sowie die spätere Ausübung des Berufes vorzubereiten;
3. dem Lehrling die nötige Aufmerksamkeit und Unterstützung, die nötigen Hilfen, Erklärungen, technischen Mittel und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, um diese Ziele zu erreichen;
4. den Lehrling fachgerecht nach dem Stand der Technik anzuleiten und sich selbst über neue Technologien und ihre Auswirkung auf die Ausbildung auf dem Laufendem zu halten;
5. den Lehrling in das betriebliche Arbeitsumfeld zu integrieren und bei ihm soziales und arbeitssicheres Verhalten zu fördern;
6. den Lehrling bei der Erstellung von praktischen Arbeitsaufgaben, Übungsstücken oder Berichten zu unterstützen;
7. dem Lehrling keine Arbeiten aufzuerlegen:
  - die ohne Bezug zu dem Beruf sind, in dem er ausgebildet wird;
  - die keinerlei Ausbildungswert haben;
  - die eine Gefahr für seine Gesundheit und seine Sicherheit darstellen;

- die aufgrund der Gesetzgebung über die Arbeit verboten sind.
- 8. die Einhaltung der Arbeitssicherungsbestimmungen durch den Lehrling oder durch Dritte, die in irgendeiner Form Einfluss auf den Ausbildungsablauf nehmen könnten, zu überwachen;
- 9. an der durch das IAWM organisierten pädagogischen Fortbildung teilzunehmen;
- 10. den Lehrlingssekretär über den Verlauf der praktischen Ausbildung im Betrieb auf dem Laufendem zu halten und ihn unverzüglich und unaufgefordert über jedes Problem, das bei der Ausführung des Lehrvertrages entsteht, zu unterrichten;
- 11. dem Lehrlingssekretär Einblick in die praktische Ausbildung im Betrieb zu gewähren, ihm die hierfür nötigen Dokumente auszuhändigen und ihm auf Anfrage alle, die Ausführung des Lehrvertrages betreffenden, Auskünfte zu erteilen;
- 12. den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings, insofern dieser minderjährig ist, über den Verlauf der praktischen Ausbildung im Betrieb auf dem Laufendem zu halten;
- 13. in Zusammenarbeit mit dem Lehrlingssekretär darauf zu achten, dass der Lehrling ab Beginn der Lehre die allgemein- und berufsbildenden Kurse besucht und an den Tests und Prüfungen teilnimmt;
- 14. in Zusammenarbeit mit dem Lehrlingssekretär darauf zu achten, dass der Lehrling der überbetrieblichen Ausbildung folgt, die Bestandteil des Lehrvertrages ist;
- 15. entsprechend den Vorgaben des IAWM und gemeinsam mit dem Lehrling den Ausbildungsnachweis zu führen und die Fortschrittstabelle des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, regelmäßig und gewissenhaft auszufüllen.

**Art. 15 - Der Betriebsleiter hat zudem die Pflicht:**

1. außerhalb der Probezeit keine einseitige Auflösung des Vertrages ohne schwerwiegende Gründe oder ohne die Einhaltung entsprechender Fristen vorzunehmen;
2. dem Lehrling die Erlaubnis zu erteilen, dem Betrieb fern zu bleiben, um sich zu den allgemein- und berufsbildenden Kursen, den Tests oder den Prüfungen zu begeben. Wenn die Kurse und Prüfungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, dem Lehrling innerhalb von zehn Arbeitstagen eine gleichwertige Ruhezeit zu ermöglichen;
3. dem Lehrling die Erlaubnis zu erteilen, dem Betrieb fern zu bleiben, um der überbetrieblichen Ausbildung, die Bestandteil des Lehrvertrages ist, zu folgen;
4. die Personal-, Material- und Durchführungskosten für die überbetriebliche Ausbildung des Lehrlings, die Bestandteil des Lehrvertrages ist, zu tragen und für die Dauer dieser überbetrieblichen Ausbildung all seinen Pflichten als Betriebsleiter weiterhin nachzukommen;
5. den Lehrling am Vortag der Prüfungen spätestens um 16 Uhr von der Arbeit zu entlassen;
6. die Material- und Durchführungskosten für die Bewertung der praktischen Ausbildung während der Lehre und der praktischen Prüfung am Ende der Lehre zu tragen und gegebenenfalls die hierfür erforderlichen Rohstoffe zu liefern;
7. die Material- und Durchführungskosten für die Erstellung eines Gesellenstücks am Ende der Lehre zu tragen, jedoch nur in dem durch den Prüfungsausschuss festgelegten und durch das IAWM genehmigten Mindestumfang;
8. dem Lehrling die für die praktische Ausbildung erforderlichen Werkzeuge, Materialien sowie Arbeits- und Sicherheitskleidung zur Verfügung zu stellen;
9. den Lehrlingssekretär umgehend und unaufgefordert zu informieren, wenn der Lehrling aus Krankheitsgründen oder aus anderen Gründen dem Betrieb fernbleibt oder wenn die Bedingungen des Lehrvertrages nicht mehr erfüllt werden;
10. den Lehrling unter den besten Voraussetzungen zu beherbergen und ihm eine gesunde und ausreichende Kost zu geben, falls er im Lehrvertrag die Verpflichtung eingegangen ist, ihn zu beköstigen und zu beherbergen. Der Wert der Naturalbezüge, die von der monatlichen Lehrlingsentschädigung abgezogen werden können, ist der Wert, wie er in Artikel 20 § 2 des Königlichen Erlasses vom 28. November 1969 zur Ausführung des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt wird;
11. dem Lehrling die erforderliche Zeit für die Erfüllung der ihm durch seine Religion auferlegten Aufgaben und zur Wahrnehmung der im Gesetz vorgesehenen staatsbürgerlichen Pflichten zu gewähren;
12. allen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, die aus der Ausführung des Lehrvertrages resultieren, nachzukommen;
13. eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abzuschließen, die die Unfälle abdeckt, denen der Lehrling während der Ausbildung im Betrieb, seiner Teilnahme an den allgemein- und berufsbildenden Kursen, Tests, Prüfungen und überbetrieblichen Ausbildungen sowie auf allen Ausbildungswegen ausgesetzt sein kann;
14. die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten einzuhalten, die den im Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit enthaltenen oder in Ausführung dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen entsprechen. Sieht die betriebliche Arbeitsordnung geringere wöchentliche Arbeitszeiten vor, gelten diese auch für den Lehrling.  
In der Arbeitszeit einbegriffen ist in jedem Falle die Zeit, die vom Lehrling in Anspruch genommen wird, um an den allgemein- und berufsbildenden Kursen, Tests und Prüfungen sowie an den überbetrieblichen Ausbildungen, die Gegenstand des Lehrvertrages sind, teilzunehmen. Gegebenenfalls vorgesehene Stütz- oder Nachhilfekurse sind nicht verpflichtend Bestandteil der Arbeitszeit.  
Der Lehrling muss im Jahresdurchschnitt mindestens 24 Stunden pro Woche im Betrieb ausgebildet werden, wobei die überbetriebliche Ausbildung zur betrieblichen Ausbildungszeit hinzugerechnet wird;
15. dem Lehrling bis zum Ende jeden Lehrjahres zusätzlich zu den Feiertagen im Bedarfsfall einen ergänzenden, unbezahlten Urlaub zu gewähren, um dem Lehrling eine Urlaubsdauer von 20 Arbeitstagen im Falle einer Fünftagewoche und von 24 Arbeitstagen im Falle einer Sechstagewoche zu ermöglichen;
16. dem Lehrling eine monatliche Mindestentschädigung in folgender Höhe auszuzahlen:
  - a. im 1. Jahr der Fachkurse zwischen dem 1. Juli und dem 30. Juni des darauf folgenden Ziviljahres: € 206,05;
  - b. im 2. Jahr der Fachkurse ab dem 1. Juli bis zum 31. Dezember: € 206,05;
  - c. im 2. Jahr der Fachkurse zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni: € 251,84;
  - d. im 3. Jahr der Fachkurse ab dem 1. Juli bis zum 31. Dezember: € 366,32;

e. im 3. Jahr der Fachkurse zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni: € 429,28;

f. im 4. Jahr der Fachkurse: € 468,20.

Im Falle einer Wiederholung einer Fachkurse wird die zuletzt bezahlte Lehrlingsentschädigung bis zum Ende des Kalendermonats angewendet, in dem das entsprechende Klassenziel erreicht wird.

Der Lehrling, der die Kurse in angewandter Betriebslehre im Stadium der Lehre bestanden hat, erhält die unter Punkt f. vorgesehene Lehrlingsentschädigung.

Zum 1. Januar können die in Absatz 1 angeführten Beträge durch den Minister, der für die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand zuständig ist, an die Steigerung der Indexleitzahl des Gesundheitsindex, berechnet anhand der Monate Dezember der beiden letzten Vorjahre, angepasst werden.

Der Ausbildungsbetrieb zahlt dem Lehrling die Lehrlingsentschädigung aus, außer in dem Fall, in dem der gesetzliche Vertreter mit dieser Vorgehensweise bei einem minderjährigen Lehrling nicht einverstanden ist.

Die Lehrlingsentschädigung muss spätestens bis zum 7. Tag nach Ablauf des Monats, auf die sie sich bezieht, ausbezahlt werden.

Für bestimmte Berufe kann der Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, höhere monatliche Mindestentschädigungen als die in Punkt 16. erwähnten festlegen;

17. sich entsprechend den geltenden gesetzlichen und vorschriftsmäßigen Bestimmungen finanziell an den Fahrtkosten des Lehrlings zu beteiligen;
18. dem Lehrlingssekretär und jeder vom IAWM dazu bezeichneten Person zu erlauben, im Bedarfsfall zu überprüfen, ob er die eingegangenen Verpflichtungen einhält;
19. dem Lehrling zu erlauben, bei Problemen während der Arbeitszeit mit dem Lehrlingssekretariat telefonisch Kontakt aufzunehmen;
20. dem Lehrling auf dessen Anfrage hin eine Bescheinigung auszustellen, auf der das Anfangs- und Enddatum des Vertrages sowie die Art der enthaltenen Ausbildung vermerkt sind;
21. dem Lehrling bei Antritt der Lehre eine Arbeitsordnung des Betriebes auszuhändigen;
22. keine Zusatzklausel zum Lehrvertrag mit dem Lehrling beziehungsweise dessen gesetzlichen Vertreter zu vereinbaren, die gegen die vorliegenden Bestimmungen verstößt und über die der Lehrlingssekretär vorab nicht schriftlich in Kenntnis gesetzt wurde;
23. darüber zu wachen, dass der von ihm bezeichnete Ausbilder seine ihm anvertrauten Aufgaben gewissenhaft wahrnimmt;
24. die gesetzlichen und vorschriftsmäßigen Bestimmungen und Anstandsregeln einzuhalten und die guten Sitten zu wahren sowie zu gewährleisten, dass alle an der Ausbildung beteiligten Betriebszugehörigen diese einhalten bzw. wahren.

**Art. 16** - Durch den Lehrvertrag verpflichtet sich der Lehrling, unter der Leitung und Aufsicht des Betriebsleiters oder des Ausbilders eine praktische und theoretische Ausbildung zu absolvieren, um sich auf die Ausübung des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, vorzubereiten.

**Art. 17** - Der Lehrling hat die Pflicht:

1. dafür Sorge zu tragen, die im entsprechenden Lehrprogramm festgelegten Kompetenzen des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, zu erlangen;
2. sich auf die Tests und Prüfungen sowie die spätere Ausübung des Berufes vorzubereiten;
3. den Anordnungen und Weisungen, die ihm vom Betriebsleiter oder dem Ausbilder erteilt werden, zu folgen und sich fachlich anleiten zu lassen, um diese Ziele zu erreichen;
4. praktische Arbeitsaufgaben, Übungsstücke oder Berichte auf Anleitung des Betriebsleiters oder des Ausbilders zu verwirklichen;
5. außerhalb der Probezeit keine einseitige Auflösung des Vertrages ohne schwerwiegende Gründe oder die Einhaltung entsprechender Fristen vorzunehmen;
6. sich in das betriebliche Arbeitsumfeld zu integrieren und soziales und arbeitssicheres Verhalten zu entwickeln;
7. Abstand zu nehmen von allen Dingen:
  - . die der eigenen Sicherheit oder der Sicherheit von Drittpersonen schaden könnten;
  - . die ohne Bezug zu dem Beruf sind, in dem er ausgebildet wird;
  - . die keinerlei Ausbildungswert haben;
  - . die aufgrund der gesetzlichen und vorschriftsmäßigen Bestimmungen über die Arbeit verboten sind.
8. die Arbeitssicherungsbestimmungen einzuhalten;
9. den Lehrlingssekretär über den Verlauf der praktischen Ausbildung im Betrieb auf dem Laufendem zu halten und ihn unverzüglich und unaufgefordert über jedes Problem, das bei der Ausführung des Lehrvertrages entsteht, zu unterrichten;
10. die im Lehrvertrag festgelegten allgemein- und berufsbildenden Kurse zu besuchen und an den entsprechenden Tests und Prüfungen teilzunehmen;
11. der überbetrieblichen Ausbildung zu folgen, die Bestandteil des Lehrvertrages ist;
12. an der Bewertung der praktischen Ausbildung in der Werkstatt und an der praktischen Prüfung am Ende der Lehrzeit teilzunehmen;
13. entsprechend den Vorgaben des IAWM den Ausbildungsnachweis zu führen und gemeinsam mit dem Betriebsleiter oder dem Ausbilder die Fortschritttabelle des Berufes, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, regelmäßig und gewissenhaft auszufüllen;
14. mit den ihm anvertrauten Werkzeugen, Hilfsmitteln und Materialien im Ausbildungsbetrieb umsichtig umzugehen und die ihm auferlegten Arbeiten gewissenhaft und ohne mutwillig Schaden zu verursachen, auszuführen;
15. bei Beendigung des Lehrvertrages dem Betriebsleiter die anvertrauten Werkzeuge und die Arbeitskleidung innerhalb von 14 Tagen zurückzugeben;
16. Diskretion in allen Geschäftsangelegenheiten des Ausbildungsbetriebes zu wahren;
17. die gesetzlichen und vorschriftsmäßigen Bestimmungen und Anstandsregeln einzuhalten und die guten Sitten zu wahren;

18. die Arbeitsordnung des Ausbildungsbetriebes und die Schulordnung des ZAWM oder eines anderen Organisators der allgemein- und berufsbildenden Kurse zu befolgen;
19. an den jährlichen Kontrollgesprächen mit dem Lehrlingssekretär teilzunehmen;
20. im Krankheitsfall den Betriebsleiter schnellstmöglich über seine Abwesenheit telefonisch zu informieren und innerhalb von 48 Stunden ein ärztliches Attest beim Betriebsleiter einzureichen.  
An den Tagen, an denen die allgemein- und berufsbildenden Kurse stattfinden, ist ebenfalls das ZAWM oder jeder andere Organisator der Kurse schnellstmöglich telefonisch zu informieren und gleichfalls ein ärztliches Attest dort einzureichen;
21. die Teilnahme an freiwilligen Stütz- oder Nachhilfekursen zählt nicht zur Arbeitszeit.

#### KAPITEL V — *Die Dauer der Lehre und die Periode für den Abschluss von Lehrverträgen*

**Art. 18 - § 1** - Ein Lehrvertrag wird für die Dauer abgeschlossen, die in dem Lehrprogramm für den Beruf vorgesehen ist, der Gegenstand des Lehrvertrages ist.

§ 2 - Die Dauer eines Lehrvertrages ist mindestens zwölf Monate, außer wenn es sich um einen Lehrvertrag handelt, der in Folge der Auflösung eines vorhergehenden Vertrages im selben Beruf abgeschlossen wurde.

§ 3 - Die Dauer des Lehrvertrages ist höchstens drei Jahre, außer im Falle des Wiederholens eines Ausbildungsjahres, wobei sie eine Dauer von vier Ausbildungsjahren nicht überschreiten darf.

§ 4 - Der Lehrvertrag beinhaltet eine Probezeit von drei Monaten.

§ 5 - Während der Probezeit kann der Lehrvertrag sowohl vom Betriebsleiter als auch vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter mit einer Frist von sieben Tagen schriftlich gekündigt werden.

Eine Kopie der Kündigung ist gleichzeitig an den Lehrlingssekretär zu senden.

§ 6 - Die Lehrvertragsdauer kann unter Wahrung der Schulpflicht auf zwei oder ein Lehrjahr reduziert werden, wenn der Lehrling bereits über zertifizierte Kompetenzen im betreffenden Beruf verfügt.

§ 7 - Der Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, legt die Bedingungen für die Kürzung der Ausbildungszeit gemäß § 6 fest.

§ 8 - Bei beiderseitigem Einvernehmen von Betriebsleiter und Lehrling oder seines gesetzlichen Vertreters und vorbehaltlich eines positiven Gutachtens des ZAWM oder eines anderen Organisators bei dem der Lehrling seine allgemein- und berufsbildenden Kurse besucht, kann das IAWM unter Wahrung der Schulpflicht die Ausbildungszeit kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in kürzerer Zeit erreicht wird.

**Art. 19 - § 1** - Lehrverträge müssen in der Periode vom 1. Juli bis einschließlich zum 1. Oktober abgeschlossen werden.

§ 2 - Lehrverträge, deren Abschluss auf Grund eines Wechsels des Ausbildungsbetriebes im Verlaufe eines Ausbildungsjahres erforderlich ist, sind nicht von den Bestimmungen in § 1 betroffen.

§ 3 - Zur Wahrung der Schulpflicht muss im Falle der vorzeitigen Beendigung eines Lehrvertrages im laufenden Ausbildungsjahr innerhalb von sechs Wochen der Abschluss eines neuen Lehrvertrages oder die Einschreibung an einer Schule erfolgen.

§ 4 - Das IAWM kann jenen Jugendlichen eine Abweichung von den Bestimmungen in § 1 gewähren, die sich in einer ersten sozialen oder pädagogischen Notlage befinden, wobei die Periode für den Abschluss der Lehrverträge nicht über den 31. Dezember hinausgehen darf.

#### KAPITEL VI — *Genehmigung des Lehrvertrags*

**Art. 20 - § 1** - Um rechtskräftig gültig zu sein, muss ein Lehrvertrag durch das IAWM genehmigt werden.

§ 2 - Durch die Genehmigung des Lehrvertrags verbürgt sich das IAWM dafür, dass der Lehrvertrag unter Einhaltung der im vorliegenden Erlass festgelegten Bestimmungen zustande gekommen ist.

§ 3 - Der Lehrlingssekretär bereitet den Lehrvertrag unter Einhaltung der im vorliegenden Erlass festgelegten Bestimmungen mit den Vertragsparteien zur Genehmigung vor und begleitet den Verlauf der Lehre, insbesondere die praktische Ausführung des Lehrvertrages im Ausbildungsbetrieb.

§ 4 - Mit der Ausführung des Lehrvertrags kann frühestens am Tag der Unterzeichnung durch die beiden Vertragsparteien und den Lehrlingssekretär begonnen werden. Der Lehrvertrag wird dann vorbehaltlich der Genehmigung durch das IAWM ausgeführt.

Arbeits- oder Ausbildungsperioden, die vor der Unterzeichnung des Lehrvertrags im betreffenden Betrieb absolviert wurden, können keinesfalls rückwirkend als Lehrvertragszeit geltend gemacht werden.

§ 5 - Lehrverträge, die nach ihrem Abschluss durch das IAWM nicht genehmigt werden, enden an dem Tage, an dem das IAWM den Vertragsparteien seinen diesbezüglichen Beschluss übermittelt.

#### KAPITEL VII — *Aussetzung des Lehrvertrags*

**Art. 21 - § 1** - Die Ausführung des Lehrvertrages wird insbesondere bei Schwangerschaftsurlaub, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Unfall sowie bei den in Artikel 28 und 29 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehenen Anlässen, die den Lehrling betreffen, ausgesetzt.

§ 2 - Die Ausführung des Lehrvertrages wird insbesondere bei Schwangerschaftsurlaub, Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Unfall, Arbeitslosigkeit aus Gründen höherer Gewalt sowie bei den in Artikel 28 und 29 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehenen Anlässen, die den Betriebsleiter oder Ausbilder betreffen, ausgesetzt.

Dies setzt voraus, dass der Betriebsleiter oder Ausbilder nicht durch einen entsprechend den in Artikel 10 und Artikel 11 des vorliegenden Erlasses aufgeführten Bedingungen vom IAWM anerkannten Betriebsleiter oder Ausbilder ersetzt wird.

**Art. 22 - § 1** - Wenn die Ausführung des Lehrvertrages aus gleich welchem Anlass länger als sechs Monate ausgesetzt wird, wird das Enddatum des Vertrages auf den 31. Juli des Jahres festgelegt, das dem Jahr folgt, in dem der Vertrag hätte auslaufen sollen.

§ 2 - Ermöglicht die Länge des Zeitraums, in dem der Lehrvertrag ausgesetzt war, es dem Lehrling nicht, sein Ausbildungsjahr erfolgreich abzuschließen, kann das IAWM den Lehrvertrag ungeachtet Artikel 18 § 1 und § 2 um die Zeit während der der Lehrvertrag ausgesetzt war oder gegebenenfalls um ein vollständiges Ausbildungsjahr verlängern.

§ 3 - In der Zeit während der der Lehrvertrag ausgesetzt ist, ist der Lehrling berechtigt, an den allgemein- und berufsbildenden Kursen, Test und Prüfungen teilzunehmen.

KAPITEL VIII — *Ende des Lehrvertrags und Vertragsbruch*

**Art. 23 - § 1 -** Der Lehrvertrag endet:

1. bei Auslaufen der Vertragsfrist; diese ist auf den 31. Juli des Jahres festgelegt, in dem die Ausbildung zu Ende geht, mit Ausnahme der Verträge von verminderter Dauer, deren Auslaufrist aufgeschoben werden muss, um die Mindestdauer von einem Jahr einzuhalten;
2. bei einer Kündigung während der Probezeit gemäß Artikel 18 § 5;
3. wenn einer der in Artikel 24 oder 25 vorgesehenen schwerwiegenden Gründe vorliegt. In diesem Fall endet der Lehrvertrag fristlos;
4. in beiderseitigem Einvernehmen;
5. bei unüberbrückbaren Unstimmigkeiten zwischen den Vertragsparteien und nachdem ein durch den Lehrlingssekretär organisierter Schlichtungsversuch gescheitert ist. Vorbehaltlich einer anderslautenden gütigen Einigung beträgt die Kündigungsfrist in diesem Falle vier Wochen vom Datum der Schlichtung an;
6. wenn der Lehrling den Beruf wechseln möchte. Ist dies der Fall während der in Artikel 19 § 1 festgelegten Periode zum Abschluss von Lehrverträgen, beträgt die Kündigungsfrist vorbehaltlich einer anderslautenden gütigen Einigung vier Wochen, ansonsten endet der Lehrvertrag am nächsten 30. Juni;
7. wenn die Aussetzung des Vertrages mehr als 6 Monate beträgt und die Fortsetzung des Vertrages von einer Partei nicht mehr gewünscht wird;
8. beim Tode einer der beiden Parteien;
9. im Falle höherer Gewalt, wenn diese die Ausführung des Vertrages endgültig unmöglich macht;
10. vor Auslaufen der in Punkt 1. erwähnten Frist, jedoch frühestens ab dem 30. Juni des letzten Ausbildungsjahres und nach der offiziellen Mitteilung der Endbewertung der Ausbildung durch das IAWM insofern das Einverständnis beider Vertragsparteien sowie eine mit dem Einstellungsdatum versehene, schriftliche Einstellungsbestätigung des künftigen Arbeitgebers vorliegen.

§ 2 - Im Falle eines unter § 1 Punkt 2. bis 10. beschriebenen Vertragsbruches muss der Betriebsleiter den Lehrlingssekretär unmittelbar über den Vertragsbruch informieren. Der Grund des Lehrvertragsbruches wird schriftlich durch die Vertragsparteien auf einem dafür vorgesehenen Vordruck festgehalten und von den Vertragsparteien unterzeichnet.

Der Minister, der zuständig ist für die Ausbildung, legt das Muster des Vordruckes fest.

**Art. 24 -** Der Betriebsleiter kann sich auf einen schwerwiegenden Grund, der die Auflösung des Lehrvertrages von Rechts wegen rechtfertigt, berufen:

1. wenn der Lehrling sich einer unehrlichen Handlung, einer Tätlichkeit oder schwerwiegender Beleidigungen dem Betriebsleiter, dem Ausbilder oder dem Betriebspersonal gegenüber schuldig macht;
2. wenn der Lehrling während der Ausführung seines Vertrages absichtlich schweren Sachschaden oder moralischen Schaden anrichtet;
3. wenn der Lehrling Berufsgeheimnisse verrät oder eine schwere Indiskretion in einer geschäftlichen Angelegenheit begeht;
4. wenn der Lehrling allgemein schwere Verstöße gegen seine Pflichten in Sachen Ordnung, Sicherheit und Disziplin im Betrieb begeht oder absichtlich bzw. grob fahrlässig gegen die Arbeitsordnung verstößt;
5. wenn der Lehrling schwere Verstöße gegen seine Pflichten bezüglich der Durchführung des Lehrvertrages begeht oder absichtlich bzw. grob fahrlässig gegen die Anweisungen des Betriebsleiters oder des Ausbilders verstößt.

**Art. 25 -** Der Lehrling oder sein gesetzlicher Vertreter können sich auf einen schwerwiegenden Grund, der die Auflösung des Lehrvertrages von Rechts wegen rechtfertigt, berufen:

1. wenn sich der Betriebsleiter oder der Ausbilder einer unehrlichen Handlung, einer Tätlichkeit oder schwerer Beleidigungen dem Lehrling gegenüber schuldig macht;
2. wenn der Betriebsleiter oder der Ausbilder derartige Handlungen von Drittpersonen dem Lehrling gegenüber dulden;
3. wenn die Sittlichkeit des Lehrlings während der Ausführung des Vertrages gefährdet ist;
4. wenn die Gesundheit oder die Sicherheit des Lehrlings während der Ausführung des Vertrages Gefahren ausgesetzt wird, die er bei Vertragsabschluss nicht voraussehen konnte;
5. wenn der Betriebsleiter oder der Ausbilder allgemein schwere Verstöße gegen ihre Pflichten bezüglich der Durchführung des Lehrvertrages begehen oder absichtlich bzw. grob fahrlässig der Ausbildung des Lehrlings nicht nachkommen;
6. wenn der mit der praktischen Ausbildung beauftragte Betriebsleiter oder Ausbilder den Ausbildungsbetrieb verlässt oder seine Aufgabe nicht mehr wahrnehmen kann.

KAPITEL IX — *Entzug der Genehmigung eines Lehrvertrages, der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen*

**Art. 26 - § 1 -** Das IAWM entzieht die Genehmigung des Lehrvertrages:

1. wenn eine der Parteien bei Vertragsabschluss wissentlich falsche Auskünfte erteilt oder falsche bzw. gefälschte Unterlagen eingereicht hat;
2. wenn die Bedingungen zur Genehmigung des Vertrages, insbesondere die Zugangsbedingungen für Lehrlinge (Kapitel II) und die Zulassungsbedingungen für Ausbildungsbetriebe (Kapitel III) nicht mehr erfüllt sind;
3. wenn eine der beiden Parteien nach einer schriftlichen Abmahnung durch den Lehrlingssekretär oder nach einem durch den Lehrlingssekretär organisierten Schlichtungsversuch ihren vertraglichen Pflichten weiterhin nicht nachkommt;
4. wenn eine der Parteien einen der in den Artikeln 24 und 25 beschriebenen schwerwiegenden Fehler begeht.

§ 2 - Das IAWM entzieht die Genehmigung aller Lehrverträge in einem Beruf, die ein Ausbildungsbetrieb abgeschlossen hat, wenn dieser seine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb für diesen Beruf verliert.

Wenn der Lehrling im laufenden Ausbildungsjahr der Schulpflicht unterliegt, kann dieser Lehrvertrag bis zum 31. Juli des laufenden Ausbildungsjahres fortgesetzt werden.

§ 3 - Das IAWM entzieht die Genehmigung eines Lehrvertrages, wenn sich auf Grund der Ergebnisse von Tests und Prüfungen, von Klassenratbeschlüssen, der praktischen Bewertung während der Lehre oder eines Gutachtens eines Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums nachweislich herausstellt, dass der Lehrling nicht die notwendigen Fähigkeiten besitzt, um die Lehre in dem Beruf, der Gegenstand des Lehrvertrages ist, erfolgreich zu beenden;

**Art. 27 - § 1** - Der Entzug der Genehmigung eines Lehrvertrages kann für den Betriebsleiter einhergehen mit einem Entzug der Genehmigung zum Abschluss von weiteren Lehrverträgen.

§ 2 - Das IAWM nimmt den Entzug der Genehmigung zum Abschluss von weiteren Lehrverträgen durch den Betriebsleiter vor:

1. wenn die Bedingungen zur Genehmigung von Lehrverträgen, insbesondere die in Artikel 10 des vorliegenden Erlasses aufgeführten Bedingungen für Betriebsleiter, nicht mehr erfüllt sind;
2. wenn der Betriebsleiter nach schriftlicher Abmahnung durch den Lehrlingssekretär oder nach einem Schlichtungsversuch durch den Lehrlingssekretär in wiederholtem Fall seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkommt;
3. wenn der Betriebsleiter einen der in Artikel 25 beschriebenen schwerwiegenden Fehler begeht und das IAWM davon ausgehen muss, dass die reguläre Durchführung weiterer Lehrverträge nicht gewährleistet ist.

§ 3 - Verliert der Betriebsleiter die Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen, geht dies einher mit dem Verlust der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb für den betreffenden Betrieb.

§ 4 - Der Entzug der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen durch den Betriebsleiter kann zeitlich befristet werden. Die Mindestdauer für den Entzug beträgt jedoch ein Jahr.

Er kann zudem auf einen Beruf beschränkt sein, unbeschadet der Zulassung zum Abschluss von Lehrverträgen in anderen Berufen.

§ 5 - Die Wiedererlangung der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen kann das IAWM an Auflagen knüpfen, die sich aus den Bestimmungen des vorliegenden Erlasses ergeben.

**Art. 28 - § 1** - Die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb wird zudem entzogen, wenn:

1. der Ausbildungsbetrieb nicht mehr über geeignete Ausbilder verfügt;
2. wenn die Bedingungen zur Genehmigung von Lehrverträgen, insbesondere die in Artikel 9 bis Artikel 11 des vorliegenden Erlasses aufgeführten Zulassungsbedingungen für Ausbildungsbetriebe, nicht mehr erfüllt sind;
3. wenn ein Ausbilder oder Personalmitglied des Betriebes einen der in Artikel 25 beschriebenen schwerwiegenden Fehler begeht und das IAWM davon ausgehen muss, dass die reguläre Durchführung weiterer Lehrverträge nicht gewährleistet ist.

§ 2 - Verliert der Ausbildungsbetrieb seine Anerkennung, geht dies einher mit dem Verlust der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen.

§ 3 - Der Verlust der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb kann zeitlich befristet werden. Die Mindestdauer für den Verlust beträgt jedoch ein Jahr.

Er kann zudem auf einen Beruf beschränkt sein, unbeschadet der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb in anderen Berufen.

§ 4 - Die Wiedererlangung der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen kann das IAWM an Auflagen knüpfen, die sich aus den Bestimmungen des vorliegenden Erlasses ergeben. Bei Wiedererlangung wird die Anerkennung als Ausbildungsbetriebe vorläufig für die Dauer von drei Jahren erteilt.

**Art. 29 - § 1** - Der Entzug der Genehmigung eines Lehrvertrages kann für den Lehrling einhergehen mit einem Entzug der Genehmigung zum Abschluss von weiteren Lehrverträgen.

§ 2 - Das IAWM nimmt den Entzug der Genehmigung zum Abschluss von weiteren Lehrverträgen durch den Lehrling vor:

1. wenn die Bedingungen zur Genehmigung von Lehrverträgen, insbesondere die in Artikel 5 bis Artikel 8 aufgeführten Zugangsbedingungen für Lehrlinge, nicht mehr erfüllt sind;
2. wenn der Lehrling nach schriftlicher Abmahnung durch den Lehrlingssekretär oder nach einem Schlichtungsversuch durch den Lehrlingssekretär in wiederholtem Fall seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkommt;
3. wenn der Lehrling einen der in Artikel 24 beschriebenen schwerwiegenden Fehler begeht und das IAWM davon ausgehen muss, dass die reguläre Durchführung weiterer Lehrverträge nicht gewährleistet ist;
4. auf Grund eines Beschlusses des Klassenrates des ZAWM oder des Organisators bei dem er den allgemein- oder berufsbildenden Kursen folgt, insofern er zum zweiten Mal an den Versetzungsprüfungen oder Prüfungen am Ende der Lehre scheitert.

§ 3 - Der Entzug der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen durch den Lehrling kann zeitlich befristet werden. Die Mindestdauer für den Entzug beträgt jedoch ein Jahr.

Er kann zudem auf einen Beruf beschränkt sein, unbeschadet der Zulassung zum Abschluss von Lehrverträgen in anderen Berufen.

§ 4 - Die Wiedererlangung der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen kann das IAWM an Auflagen knüpfen, die sich aus den Bestimmungen des vorliegenden Erlasses ergeben.

**Art. 30 - § 1** - Das IAWM kann die Lehrvertragsgenehmigung, die Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen oder die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb erst entziehen, wenn der Lehrlingssekretär im Falle eines Entzugs der Lehrvertragsgenehmigung beide Lehrvertragsparteien, im Falle des Entzugs der Genehmigung zum Abschluss von neuen Lehrverträgen die betroffene Person oder im Falle des Entzugs der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb den Betriebsleiter schriftlich und per Einschreibesendung aufgefordert hat, innerhalb von 14 Tagen schriftlich zum eventuellen Entzug der Genehmigung oder der Anerkennung Stellung zu beziehen. Der Lehrlingssekretär erläutert in der entsprechenden Aufforderung die Gründe, die Verfehlungen und die Rechtsbezüge, die Anlass zum Verfahren auf Entzug der Genehmigung bzw. der Anerkennung geben. Ferner muss dem Schreiben die Frist zu entnehmen sein, innerhalb derer die Stellungnahme vorliegen muss.

§ 2 - Geht innerhalb der in § 1 festgelegten Frist keine Stellungnahme ein, entscheidet das IAWM in Kenntnis der Sachlage und nach eingehender Prüfung aller vorliegenden Fakten, ob es den begründeten Entzug der Genehmigung bzw. der Anerkennung vornimmt, ihn zeitlich befristet oder die Wiedererlangung der Genehmigung oder der Anerkennung an bestimmte Auflagen knüpft.

Das IAWM teilt dem Betriebsleiter seine Entscheidung per Einschreibesendung mit.

KAPITEL X — *Einspruchsverfahren*

**Art. 31 - § 1** - Der Betriebsleiter, dem der Abschluss eines Lehrvertrages durch das IAWM verweigert oder dem die Lehrvertragsgenehmigung entzogen oder dem die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb aberkannt wurde, kann bei dem Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, Einspruch einlegen.

§ 2 - Der Einspruch muss innerhalb von 14 Tagen ab dem Datum der Zustellung der strittigen Entscheidung des IAWM per Einschreibesendung an das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft gerichtet werden. Der Einspruch muss begründet sein. Ferner muss dem Einspruch eine Kopie der strittigen Entscheidung beigelegt werden.

§ 3 - Das IAWM, die ZAWM und die in der mittelständischen Ausbildung tätigen Lehrkräfte und Mitglieder von Prüfungsausschüssen sowie der Beschwerdeführer sind verpflichtet, dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf Anfrage innerhalb von 14 Tagen alle Dokumente und Informationen zur Verfügung zu stellen, die dazu dienen können, den Einspruch korrekt zu beurteilen.

§ 4 - Der Minister, der für die Ausbildung zuständig ist, entscheidet ob er dem Einspruch stattgibt. Die Entscheidung wird dem IAWM und dem Beschwerdeführer per Einschreibesendung übermittelt.

KAPITEL XI — *Das kontrollierte Lehrabkommen*

**Art. 32** - Übt der Betriebsleiter die elterliche Gewalt oder die Vormundschaft über den Lehrling aus, so schließt der Betriebsleiter ein kontrolliertes Lehrabkommen mit dem Lehrlingssekretär ab.

**Art. 33** - Das kontrollierte Lehrabkommen endet an dem Tag, an dem der Lehrling volljährig wird. Wenn der Lehrling und der Betriebsleiter ihr Einverständnis bekunden, wird die Lehre im Rahmen eines Lehrvertrags fortgesetzt.

**Art. 34** - Durch den Abschluss eines Lehrabkommens entstehen die gleichen Rechte und Pflichten für den Betriebsleiter, den Ausbilder und den Lehrling, die auch aus der Unterzeichnung eines Lehrvertrags resultieren.

KAPITEL XII — *Abschließende Bestimmungen*

**Art. 35** - Der Ministerielle Erlass vom 27. Oktober 1978 zur Festlegung der Genehmigungsbedingungen der Lehrverträge und Lehrabkommen in der Ständigen Weiterbildung des Mittelstandes, wie zuletzt abgeändert, wird für die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgehoben.

**Art. 36** - Der Erlass der Exekutive vom 24. Februar 1989 zur Festlegung einer Periode zum Abschluss von Lehrverträgen und Lehrabkommen in der Ständigen Weiterbildung des Mittelstandes, abgeändert durch den Erlass der Regierung vom 22. Dezember 1993, wird aufgehoben.

**Art. 37** - Alle Lehrverträge und kontrollierten Lehrabkommen, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Erlasses genehmigt wurden, gelten auch nach Inkrafttreten des vorliegenden Erlasses als genehmigt. Die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses sind ab Inkrafttreten auf diese Lehrverträge und kontrollierten Lehrabkommen anwendbar.

**Art. 38** - Vorliegender Erlass tritt am 1. Juli 2009 in Kraft, mit Ausnahme von Artikel 5 der am 1. Juli 2010 in Kraft tritt.

**Art. 39** - Der für Ausbildung zuständige Minister wird mit der Durchführung des vorliegenden Erlasses beauftragt. Eupen, den 4. Juni 2009

Der Ministerpräsident, Minister für Lokale Behörden  
K.-H. LAMBERTZ

Der Vize-Ministerpräsident  
Minister für Ausbildung und Beschäftigung, Soziales und Tourismus  
B. GENTGES

## TRADUCTION

## MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2009 — 2866

[2009/203230]

**4 JUIN 2009. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone portant établissement des conditions de formation pour les apprentis des classes moyennes et pour les entreprises de formation**

Le Gouvernement de la Communauté germanophone,

Vu le décret du 16 décembre 1991 relatif à la formation et à la formation continue dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, article 7, § 7, modifié par les décrets du 14 février 2000 et du 17 mai 2004;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 fixant une période pour la conclusion des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage contrôlé dans la formation permanente des classes moyennes;

Vu l'arrêté ministériel du 27 octobre 1978 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage contrôlé dans la formation permanente des classes moyennes;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 5 mai 2009;

Vu l'accord du Ministre Président, en charge du Budget, donné le 9 avril 2009;

Vu l'avis de l'Institut pour la formation et la formation continue dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises donné le 22 avril 2009;

Vu l'avis n° 46.614/2 du Conseil d'Etat, rendu le 2 juin 2009 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat du 12 janvier 1973;

Sur proposition du Ministre de la Formation et de l'Emploi, des Affaires sociales et du Tourisme;

Après délibération,

Arrête :

CHAPTIRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. L'apprentissage comprend une formation pratique dans une entreprise de formation reconnue par l'Institut pour la formation et la formation continue dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, dénommé ci-après "IAWM", formation qui sera complétée par des cours, tests d'aptitudes et examens généraux et professionnels.

§ 2. L'apprentissage suppose la conclusion d'un contrat d'apprentissage et ce par l'intervention d'un secrétaire d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage sera conclu entre le directeur de l'entreprise et l'apprenti, respectivement par son représentant légal.

Les conditions en sont établies dans les dispositions qui suivent.

§ 3. Si le chef d'entreprise exerce l'autorité parentale ou la tutelle sur l'apprenti, ledit chef d'entreprise sera tenu de signer un contrat d'apprentissage contrôlé avec le secrétaire d'apprentissage.

Un contrat d'apprentissage contrôlé est régi par les mêmes dispositions qu'un contrat d'apprentissage simple.

§ 4. Dans le cadre des dispositions reprises ci-dessous, l'IAWM doit remplir les tâches suivantes :

1. approuver les contrats d'apprentissage qui lui sont transmis par les secrétaires d'apprentissage, respectivement les annuler et surveiller le déroulement de l'apprentissage, notamment durant le séjour en entreprise de formation;
2. assurer la supervision et la reconnaissance des entreprises de formation, ainsi que le retrait de cette reconnaissance.

§ 5. Pour certaines professions, le Gouvernement peut fixer sur avis de l'IAWM des dispositions particulières pour la conclusion de contrats d'apprentissage.

§ 6. Le contrat d'apprentissage type et le contrat d'apprentissage contrôlé type sont rédigés par le Ministre en charge de la Formation, sur proposition de l'IAWM.

Le contrat d'apprentissage et le contrat d'apprentissage contrôlé doivent mentionner au moins les éléments suivants :

1. l'identité exacte des parties au contrat;
2. le siège social de l'entreprise de formation;
3. son numéro d'enregistrement au registre des sociétés;
4. le lieu où se déroule la formation pratique;
5. les dates de début et de fin du contrat d'apprentissage;
6. la durée hebdomadaire de la formation en entreprise;
7. le montant de l'indemnité mensuelle minimale;
8. le cas échéant, l'identité du ou des formateur(s);
9. les droits et devoirs des parties signataires du contrat;
10. les conditions de résiliation du contrat d'apprentissage;
11. les raisons, qui pourraient mener au retrait de l'agrément du contrat d'apprentissage ou au retrait de l'autorisation de passer de nouveaux contrats d'apprentissage;
12. le cas échéant, les devoirs particuliers des parties signataires du contrat quant à une formation pratique interentreprises.

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Les contrats d'apprentissage ne peuvent être conclus que pour les formations professionnelles dont le programme a été à la fois approuvé par le Ministre en charge de la Formation et déclaré conforme à l'obligation de scolarisation en alternance conformément à l'article 2 de la loi du 29 juin 1983 sur l'obligation scolaire par le Ministre en charge de l'Enseignement.

§ 2 - Il est possible d'apprendre plusieurs métiers à la fois dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. L'IAWM fixe la liste des métiers qui peuvent faire l'objet d'une formation simultanée.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Afin de garantir que l'apprenti ait la possibilité d'acquérir l'ensemble des compétences prévues au programme d'apprentissage, l'IAWM pourra, dans certains cas particuliers, imposer à l'apprenti de suivre une formation pratique interentreprises comme condition à la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Une formation pratique interentreprises peut être organisée comme suit :

1. par une formation pratique supplémentaire dans une autre entreprise de formation reconnue dont la durée et le contenu sont fixés à l'avance;
2. par une formation pratique auprès d'un organisme qui organise des cours de formation et qui est désigné par l'IAWM;
3. par une formation pratique supplémentaire dans une autre entreprise de formation dans un autre Etat-membre de l'Union européenne dont la durée et le contenu sont fixés à l'avance.

§ 2. Le secrétaire d'apprentissage veille à ce que l'organisation des différents volets de la formation soit documentée clairement et par écrit parmi toutes les personnes physiques et morales concernées par la formation pratique.

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Les cours généraux et professionnels, ainsi que les tests et examens ont généralement lieu dans un Centre de formation et de formation continue dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (dénommé ci-après "ZAWM") agréés conformément à l'article 27 du décret du 16 décembre 1991 sur la formation et la formation continue dans les classes moyennes et les P.M.E.

§ 2. Si, pour des raisons d'organisation, aucun cours général ou professionnel, aucun test ou aucun examen ne peut être offert par un ZAWM, l'IAWM pourra désigner, à cet effet, un autre organisateur de cours pour autant que l'Institut aura confirmé que le contenu des cours, les conditions de tests et d'examens de cet organisateur sont largement conformes à ceux du programme d'apprentissage qui est l'objet de la formation.

#### CHAPITRE II. — Conditions d'accès pour les apprentis

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, le jeune doit avoir préalablement satisfait aux règles de l'obligation scolaire à temps plein.

§ 2. Les jeunes qui n'ont pas terminé avec succès les deux premières années conjointes de l'enseignement secondaire ou la troisième année de l'enseignement secondaire professionnel, doivent d'abord réussir un test d'aptitudes, qui sera organisé par l'IAWM à la demande du jeune ou de la personne chargée de son éducation pendant la période durant laquelle des contrats d'apprentissage peuvent être conclus en Communauté germanophone.

Le test d'aptitude sera considéré comme réussi si le candidat obtient la moitié des points. L'IAWM fixe le contenu du test d'aptitudes sur base des compétences communiquées pendant les deux premières années conjointes de l'enseignement secondaire.

En cas d'échec, le jeune peut représenter le test d'aptitude une fois par année de formation.

§ 3. Les jeunes qui sont en possession d'un certificat d'aptitude de cinquième année de l'enseignement secondaire spécialisé professionnel sont dispensés du test d'aptitude.

Les jeunes, qui sont issus de l'enseignement secondaire spécialisé et ne sont pas en possession d'un certificat d'aptitude, peuvent également être admis au test d'aptitude. Pour ce faire, ils ont besoin de l'autorisation du centre psycho-médico-social compétent ainsi que du conseil de classe compétent de l'établissement de l'enseignement secondaire spécialisé pour s'intégrer dans le réseau d'apprentissage des classes moyennes.

**Art. 6.** Le jeune qui désire conclure un contrat d'apprentissage ne peut pas avoir plus de 29 ans.

**Art. 7.** § 1<sup>er</sup>. Afin de pouvoir passer un contrat d'apprentissage, le jeune doit être déclaré physiquement apte à exercer la profession faisant l'objet de l'apprentissage.

§ 2. L'examen médical doit être réalisé sans attendre, et au moins dans le courant de la période d'essai prévue au contrat d'apprentissage, par un service agréé de la médecine du travail et aux frais du chef d'entreprise.

**Art. 8.** Le jeune doit se déclarer prêt à participer, sur injonction du secrétaire d'apprentissage, à un entretien d'orientation dans un centre psycho-médico-social ou au service d'orientation professionnelle de l'office de l'emploi de la Communauté germanophone et ce avant la signature du contrat d'apprentissage ou pendant l'apprentissage même.

### CHAPITRE III. — Conditions d'agrément des entreprises de formation

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Pour pouvoir conclure des contrats d'apprentissage, une entreprise doit être agréée comme entreprise de formation par l'IAWM.

§ 2. L'entreprise de formation doit avoir le droit d'exercer le métier qui fait l'objet de la formation pratique. Si le métier en question exige une admission à la profession spécifique, elle doit la documenter.

§ 3. L'entreprise de formation doit disposer des locaux et de l'infrastructure technique nécessaires à la transmission des compétences relatives à la profession qui fait l'objet de la formation pratique qui sont prévues dans le programme d'apprentissage.

IAWM établit un profil d'entreprise pour chaque profession faisant l'objet d'une formation. Ce profil dresse la liste de l'infrastructure technique minimale dont l'entreprise doit disposer afin d'être reconnue comme entreprise de formation.

§ 4. L'entreprise de formation doit disposer du personnel, des structures organisationnelles et d'activités suffisamment diversifiées pour lui permettre de communiquer les compétences prévues au programme d'apprentissage de la profession faisant l'objet de la formation pratique.

L'IAWM dresse dans le profil d'entreprise la liste des exigences minimales auxquelles l'entreprise doit répondre en matière d'organisation afin d'être reconnue comme entreprise de formation.

§ 5. Les dispositifs de sécurité et les installations sanitaires de l'entreprise de formation doivent respecter les dispositions de la législation sur le bien-être sur le lieu de travail.

§ 6. Une entreprise qui n'est pas en mesure de transmettre certaines compétences individuelles de la profession qui est l'objet de la formation pratique ou qui ne correspond pas en certains points au profil d'entreprise cité ci-dessus, peut tout de même être reconnue comme entreprise de formation à condition que tous les futurs apprentis participent à une formation pratique interentreprises.

§ 7. L'IAWM fixe pour chaque profession nécessitant une formation pratique le nombre maximum autorisé d'apprentis pouvant être formés simultanément par une même entreprise de formation.

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Pour pouvoir conclure des contrats d'apprentissage, le chef d'entreprise doit être d'une conduite irréprochable.

§ 2. Le chef d'entreprise doit prouver qu'il possède les aptitudes techniques nécessaires à la communication des compétences prévues au programme d'apprentissage pour le métier visé par le contrat d'apprentissage.

§ 3. Ces aptitudes techniques ne seront jugées présentes que si le chef d'entreprise remplit l'une des conditions suivantes :

1. il dispose d'une formation de base agréée dans le métier et peut attester de six ans d'expérience professionnelle dans la profession concernée acquise après cette formation de base;

L'on entend par formation de base agréée au sens du présent arrêté un apprentissage réalisé avec succès dans le métier visé ou une sixième année réussie de l'enseignement secondaire technique ou professionnel dans le métier visé;

2. il dispose d'un brevet de maîtrise ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans le métier visé et peut attester de trois ans d'expérience professionnelle dans le métier visé;

3. en l'absence d'une formation fondamentale agréée, d'un brevet de maîtrise, respectivement d'un diplôme de l'enseignement supérieur, il devra prouver neuf ans d'expérience professionnelle dans le métier visé.

§ 4. Le chef d'entreprise doit prouver qu'il dispose des aptitudes pédagogiques nécessaires à la communication de compétences professionnelles durant la formation pratique.

§ 5. Ces capacités pédagogiques ne sont avérées que si le chef d'entreprise a suivi avec fruit une formation pédagogique complémentaire organisée par l'IAWM.

L'IAWM fixe le contenu et la durée de cette formation pédagogique continue.

Toute personne ayant suivi avec fruit cette formation obtient un certificat rédigé selon le modèle type développé sur proposition de l'IAWM par le Ministre en charge de la Formation.

L'IAWM peut dispenser le chef d'entreprise de participer à la formation pédagogique complémentaire s'il peut attester de ses aptitudes en produisant un certificat d'aptitudes pédagogiques ou des certificats similaires dans le domaine de la pédagogie professionnelle.

L'IAWM ne pourra pas accorder plus d'un an de report pour apporter la preuve de sa participation avec fruit à la formation pédagogique complémentaire.

§ 6. Si l'entreprise de formation est une personne morale, sera considéré comme chef d'entreprise au sens du présent arrêté la personne chargée de la gestion quotidienne de l'entreprise et qui apporte la preuve qu'il est mandaté par l'entreprise.

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Si le chef d'entreprise ne peut pas s'occuper lui-même de la formation pratique des apprentis ou s'il ne remplit pas les conditions visées à l'article 10, §§ 2 à 5, il devra nommer un formateur qui sera chargé, sous la responsabilité du chef d'entreprise, d'assurer la formation pratique des apprentis.

§ 2. Le formateur doit également être d'une conduite irréprochable.

§ 3. Le formateur doit remplir les conditions visées à l'article 10, §§ 2 à 5.

§ 4. Un chef d'entreprise lui-même ou un formateur ne peuvent jamais former plus de deux apprentis en même temps.

§ 5. Lorsque le formateur désigné dans le contrat d'apprentissage quitte l'entreprise de formation avant l'échéance dudit contrat d'apprentissage, l'IAWM peut accorder une dérogation à ces règles pour l'année de formation en cours.

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Une entreprise qui forme pour la première fois des apprentis à un métier donné est dans un premier temps agréé par l'IAWM comme entreprise de formation pour ce métier pour une période de trois ans.

§ 2. Si à l'échéance de ces trois premières années, toutes les conditions d'agrément mentionnées au chapitre précédent sont encore remplies, l'IAWM octroie à ladite entreprise une agrément d'entreprise de formation pour une durée indéterminée.

§ 3. L'entreprise agréée par l'IAWM pour un métier donné reçoit un certificat dont le modèle est établi sur proposition de l'IAWM par le Ministre en charge de la Formation. En cas de retrait de l'agrément en tant qu'entreprise de formation, l'entreprise restitue sans délais le certificat à l'IAWM.

§ 4. L'IAWM établit pour chaque entreprise de formation un dossier qui contient au moins des documents ou informations suivants :

1. une copie du certificat d'agrément en tant qu'entreprise de formation;
2. le nom et le siège social de l'entreprise de formation;
3. son numéro au registre des sociétés;
4. le lieu où se déroule la formation pratique;
5. le profil de l'entreprise;
6. le cas échéant, les obligations particulières de l'entreprise de formation quant à une formation pratique interentreprises;
7. les informations quant au chef d'entreprise; les preuves qu'il est bien fondé de pouvoir et qu'il dispose des aptitudes techniques et pédagogiques et de l'expérience professionnelle requise; l'extrait de son casier judiciaire;
8. le cas échéant, les informations quant au formateur, respectivement formateurs; les preuves de leurs aptitudes techniques et pédagogiques et de leur expérience professionnelle; les extraits de leur casier judiciaire;
9. Le règlement de travail de l'entreprise de formation.

#### CHAPITRE IV. — *Les devoirs des parties impliquées dans la formation*

**Art. 13.** Le chef d'entreprise s'engage en signant le contrat d'apprentissage à donner à l'apprenti - ou à lui faire donner par un formateur - une formation pratique qui le prépare à exercer la profession visée par le contrat d'apprentissage.

**Art. 14.** Le chef d'entreprise et le formateur sont tenus :

1. de veiller à ce que l'apprenti reçoive les compétences prévues par le programme d'apprentissage du métier visé par le contrat d'apprentissage;
2. de préparer l'apprenti aux tests et examens ainsi qu'à l'exercice futur de la profession concernée;
3. de donner à l'apprenti l'attention et le soutien nécessaires ainsi que l'aide, les explications, les moyens techniques et les documents pour lui permettre de réaliser ces objectifs;
4. de former l'apprenti de façon compétente et selon les meilleures techniques disponibles tout en s'informant eux-mêmes des nouvelles technologies et de leur impact sur la formation;
5. d'intégrer l'apprenti dans l'environnement de travail de l'entreprise et de stimuler un comportement social et respectueux de la sécurité sur le lieu du travail auprès de l'apprenti;
6. de soutenir l'apprenti pendant la réalisation de ses travaux pratiques et de ses pièces tests ou lors de l'établissement de rapports;
7. de n'imposer à l'apprenti aucune tâche :
  - qui est sans rapport avec le métier auquel il est formé;
  - qui n'a aucune valeur formative;
  - qui constitue un danger pour sa santé ou pour sa sécurité;
  - qui est interdite par la législation du travail.
8. de veiller au respect des dispositions relatives à la sécurité sur le lieu du travail et ce aussi bien par l'apprenti que par tout tiers qui pourrait avoir une quelconque influence sur le déroulement de la formation;
9. de participer à la formation complémentaire pédagogique organisée par l'IAWM;
10. d'informer le secrétaire d'apprentissage du déroulement de la formation pratique en entreprise et de lui communiquer, sans tarder et de sa propre initiative, tout problème qui se présente lors de l'exécution du contrat d'apprentissage;
11. de garantir au secrétaire d'apprentissage une vision claire de la formation pratique en entreprise, de lui fournir les documents nécessaires à cette fin, et de lui fournir, sur simple demande, toutes les informations portant sur l'exécution du contrat d'apprentissage;
12. d'informer le tuteur légal de l'apprenti mineur du déroulement de la formation pratique en entreprise;
13. de veiller, en collaboration avec le secrétaire d'apprentissage, à ce que l'apprenti participe dès le début de son apprentissage aux cours généraux et professionnels ainsi qu'aux tests et examens;
14. de veiller, en collaboration avec le secrétaire d'apprentissage, à ce que l'apprenti suive la formation interentreprises qui est prévue dans le contrat d'apprentissage;
15. tenir à jour, conformément aux instructions de l'IAWM et avec l'apprenti, le certificat de formation et remplir régulièrement et scrupuleusement le tableau de progression du métier visé par le contrat d'apprentissage.

**Art. 15.** Le chef d'entreprise est également tenu :

1. de ne pas résoudre, en dehors de la période d'essai, unilatéralement le contrat sans raison impérieuse ou sans respecter les délais prévus;
2. d'autoriser l'apprenti à être absent de l'entreprise pour assister aux cours généraux et professionnels et pour participer aux tests et examens. Lorsque les cours et examens sont organisés en-dehors du temps de travail, il permettra à l'apprenti de bénéficier de temps de repos équivalent endéans les dix jours ouvrables;
3. d'autoriser l'apprenti à être absent de l'entreprise pour assister à la formation interentreprises prévue dans le contrat d'apprentissage;

4. de supporter les frais de personnel, de matériel et d'organisation de la formation interentreprises de l'apprenti telle que prévue au contrat d'apprentissage et de continuer à remplir ses devoirs en tant que chef d'entreprise pendant toute la durée de cette formation interentreprises;
5. de libérer l'apprenti à 16 heures au plus tard la veille d'examens;
6. de supporter les frais de matériel et d'organisation de l'évaluation de la formation pratique durant l'apprentissage et l'examen pratique en fin d'apprentissage ainsi que de fournir, le cas échéant, les matières premières nécessaires;
7. de supporter, dans les limites minimales fixées par la commission d'examens et approuvées par l'IAWM, les frais de matériel et d'organisation pour la réalisation, à la fin de la formation, d'un ouvrage nécessaire à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle;
8. de mettre à la disposition de l'apprenti les outils, les matériaux et les vêtements de travail et de sécurité nécessaires à la formation pratique;
9. d'informer sans attendre et de sa propre initiative le secrétaire d'apprentissage lorsque l'apprenti est absent de l'entreprise pour des raisons médicales ou autres ou si les conditions du contrat d'apprentissage ne sont plus remplies;
10. d'héberger l'apprenti dans les meilleures conditions et de lui fournir des repas sains et en quantité suffisante s'il s'est engagé dans le contrat d'apprentissage à le nourrir et à le loger. La valeur des avantages en nature pouvant être déduite de l'indemnité mensuelle de l'apprenti, est la valeur fixée à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
11. de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir ses devoirs religieux et pour accomplir ses devoirs de citoyen tels que prévus par la loi;
12. de respecter toutes les dispositions du droit du travail et du droit social qui découlent de la mise en œuvre du contrat d'apprentissage;
13. de contracter une assurance contre les accidents de travail couvrant les accidents auxquels pourrait s'exposer l'apprenti durant sa formation au sein de l'entreprise, sa participation aux cours généraux et professionnels, aux tests, aux examens, à la formation interentreprises ainsi que toute filière de formation;
14. de respecter le temps de travail quotidien et hebdomadaire conformément aux dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou des dispositions portant exécution de cette loi. Si le règlement de travail de l'entreprise prévoit un temps de travail hebdomadaire inférieur, celui-ci sera appliqué aussi à l'apprenti.  
Le temps pris par l'apprenti pour participer aux cours généraux et professionnels, aux tests, aux examens et aux formations interentreprises visés par le contrat d'apprentissage est, en tous les cas, compris dans le temps de travail. Les cours complémentaires ou de rattrapage éventuellement prévus ne font pas nécessairement partie du temps de travail.  
Calculée sur une année, la durée de la formation en entreprise de l'apprenti doit atteindre en moyenne au moins 24 heures par semaine; pour ce calcul, la durée de la formation interentreprises est additionnée à celle de la formation en entreprise.
15. d'octroyer si nécessaire avant la fin de chaque année d'apprentissage un congé complémentaire sans solde à l'apprenti en plus des jours fériés afin de lui permettre d'avoir vingt jours ouvrables de congé dans le cas d'une semaine de cinq jours, respectivement vingt-quatre jours ouvrables de congé dans le cas d'une semaine de six jours;
16. de payer à l'apprenti une indemnité mensuelle minimale de :
  - a. € 206,05 durant la 1<sup>re</sup> année des cours d'apprentissage, du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année civile suivante;
  - b. € 206,05 durant la 2<sup>e</sup> année des cours d'apprentissage, du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'au 31 décembre;
  - c. € 251,84 durant la 2<sup>e</sup> année des cours d'apprentissage, du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 30 juin;
  - d. € 366,32 durant la 3<sup>e</sup> année des cours d'apprentissage, du 1<sup>er</sup> juillet jusqu'au 31 décembre;
  - e. € 429,28 durant la 3<sup>e</sup> année des cours d'apprentissage, du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 30 juin;
  - f. € 468,20 durant la 4<sup>e</sup> année des cours d'apprentissage.

Si l'apprenti doit répéter un cours professionnel pratique, l'on appliquera la dernière indemnité d'apprentissage versée jusqu'à la fin du mois civil durant lequel il atteindra l'objectif scolaire concerné.

L'apprenti qui a suivi avec succès les cours de gestion d'entreprise appliquée reçoit les indemnités d'apprentissage prévues au point f.

Au 1<sup>er</sup> janvier, le Ministre en charge de la Formation et de la formation continue pour les classes moyennes peut adapter les montants cités au paragraphe premier à l'évolution de l'indice de santé, calculée sur la base des mois de décembre des deux années précédentes.

L'entreprise de formation paie l'indemnité d'apprentissage à l'apprenti, sauf si le représentant légal d'un apprenti mineur d'âge n'accepte pas cette procédure.

L'indemnité d'apprentissage doit être payée au plus tard le septième jour après la fin du mois sur lequel elle porte.

Pour certains métiers, le Ministre en charge de la Formation peut fixer des indemnités mensuelles minimales supérieures à celles prévues au point 16;
17. de participer financièrement aux frais de déplacement de l'apprenti, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur;
18. d'autoriser le secrétaire d'apprentissage et toute personne désignée à cette fin par l'IAWM à vérifier en cas de besoin s'il respecte ses engagements;
19. de permettre à l'apprenti de prendre contact par téléphone avec le secrétariat d'apprentissage en cas de problèmes durant le temps de travail;
20. de fournir sur simple demande une attestation à l'apprenti qui reprend la date de début et de fin de contrat ainsi que le type de formation qui en fait l'objet;
21. de remettre le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise à l'apprenti dès le début de son apprentissage;
22. de n'ajouter aucune clause supplémentaire au contrat d'apprentissage avec l'apprenti ou son représentant légal qui serait contraire aux dispositions présentes et qui n'aurait pas été communiquée au préalable au secrétaire d'apprentissage;

23. de veiller à ce que le formateur qu'il désigne s'acquitte consciencieusement des tâches qui lui sont confiées;
24. de respecter les dispositions légales et réglementaires, de ne pas porter atteinte aux bonnes mœurs et de veiller à ce que tous les membres du personnel impliqués dans la formation fassent de même.

**Art. 16.** En signant son contrat d'apprentissage, l'apprenti s'engage à terminer, sous la direction et le contrôle du chef d'entreprise ou du formateur, une formation théorique et pratique, dans le but de se préparer à l'exercice de la profession faisant l'objet du contrat d'apprentissage

**Art. 17.** L'apprenti est tenu :

1. de veiller à acquérir les compétences fixées dans le programme d'apprentissage correspondant au métier qui fait l'objet du contrat d'apprentissage;
2. de se préparer aux tests et aux examens ainsi qu'à l'exercice futur de la profession;
3. de suivre les indications et les instructions qui lui sont données par le chef d'entreprise ou par le formateur et de se laisser instruire du point de vue technique afin de réaliser les objectifs voulus;
4. de réaliser les travaux pratiques, les pièces tests ou les rapports selon les instructions du chef d'entreprise ou du formateur;
5. de ne pas résoudre, en dehors de la période d'essai, unilatéralement le contrat sans raison impérieuse ou sans respecter les délais prévus;
6. de s'intégrer dans l'environnement de travail de l'entreprise et de développer un comportement social et respectueux de la sécurité sur le lieu du travail;
7. d'éviter toute chose :
  - . qui pourrait constituer un danger pour sa propre sécurité ou celle de tiers;
  - . qui est sans rapport avec le métier auquel il est formé;
  - . qui n'a aucune valeur formative;
  - . qui est interdite en vertu de la législation ou du règlement du travail;
8. de respecter des dispositions relatives à la sécurité sur le lieu du travail;
9. d'informer le secrétaire d'apprentissage du déroulement de la formation pratique en entreprise et de lui communiquer, sans tarder et de sa propre initiative, tout problème qui se présente lors de l'exécution du contrat d'apprentissage;
10. de participer aux cours généraux et professionnels fixés dans le contrat d'apprentissage ainsi qu'aux tests et examens y afférents;
11. de participer à la formation interentreprises prévue dans le contrat d'apprentissage;
12. de participer à l'évaluation de la formation pratique sur le terrain et à l'examen pratique en fin d'apprentissage;
13. tenir à jour, conformément aux instructions de l'IAWM, le certificat de formation et remplir, avec le chef d'entreprise ou le formateur, régulièrement et scrupuleusement le tableau de progression du métier visé par le contrat d'apprentissage
14. d'utiliser avec circonspection les outils, les aides et les matériaux qui lui sont confiés au sein de l'entreprise de formation et exécuter consciencieusement les travaux qui lui sont demandés sans occasionner des dommages intentionnels;
15. de rendre les outils et vêtements de travail mis à sa disposition au chef d'entreprise dans les quatorze jours suivant l'échéance du contrat d'apprentissage;
16. de respecter la confidentialité quant aux informations obtenues au sujet de l'entreprise de formation;
17. de respecter les dispositions légales et réglementaires et de ne pas porter atteinte aux bonnes mœurs;
18. de suivre le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise de formation et le règlement scolaire du ZAWM ou d'autres organisateurs de cours généraux et professionnels;
19. de participer à l'entretien de contrôle annuel avec le secrétaire d'apprentissage;
20. en cas de maladie, d'informer au plus vite par téléphone le chef d'entreprise de son absence et de remettre un certificat médical au chef d'entreprise dans les 48 heures.

Les jours où ont lieu des cours généraux ou professionnels, le ZAWM ou tout autre organisateur des cours doit être informé au plus vite par téléphone et devra également recevoir un certificat médical;

21. la participation à des cours complémentaires ou de rattrapage volontaires ne compte pas comme temps de travail.

#### CHAPITRE V. — *Durée de l'apprentissage et période durant laquelle les contrats d'apprentissage sont conclus*

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Un contrat d'apprentissage est conclu pour la durée prévue dans le programme d'apprentissage du métier visé par le contrat d'apprentissage.

§ 2. La durée d'un contrat d'apprentissage est de minimum douze mois, sauf lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage qui est conclu suite à la dissolution d'un précédent contrat d'apprentissage pour le même métier.

§ 3. La durée maximale d'un contrat d'apprentissage est de 3 ans, sauf en cas de redoublement de l'une des années de la formation, auquel cas la durée du contrat d'apprentissage ne pourra dépasser quatre années de formation.

§ 4. Le contrat d'apprentissage comprend une période d'essai de trois mois.

§ 5. Pendant la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être dénoncé par écrit par le chef d'entreprise comme par l'apprenti ou son représentant légal et ce moyennant un préavis endéans les sept jours.

Une copie de la dénonciation devra simultanément être expédiée au secrétaire d'apprentissage.

§ 6. Sous réserve de l'obligation scolaire, la durée du contrat d'apprentissage peut être ramenée à deux, voire une année d'apprentissage, si l'apprenti est détenteur de certificats qui attestent de compétences déjà acquises dans le métier visé par le contrat d'apprentissage.

§ 7. Le Ministre en charge de la Formation fixe les conditions de la réduction de la durée de la formation visée au § 6.

§ 8. Moyennant le consentement mutuel du chef d'entreprise et de l'apprenti ou de son représentant légal et sous réserve d'un avis positif du ZAWM ou de tout autre organisateur de cours auprès duquel l'apprenti suit ses cours généraux et professionnels, l'IAWM peut, dans le respect de l'obligation scolaire, réduire la durée de la formation lorsqu'il semble avéré qu'il faudra moins de temps à l'apprenti pour réaliser les objectifs de la formation.

**Art. 19.** § 1<sup>er</sup>. Les contrats d'apprentissage doivent être conclus durant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> octobre inclus.

§ 2. Les contrats d'apprentissage qui doivent être conclus dans le courant d'une année de formation en raison d'un changement d'entreprise de formation, ne sont pas couverts par les dispositions du § 1<sup>er</sup>.

§ 3. En cas de dénonciation anticipée d'un contrat d'apprentissage dans le courant d'une année de formation, il faut qu'un nouveau contrat d'apprentissage soit conclu ou que l'apprenti soit inscrit dans une école endéans les six semaines suivant la dénonciation, ce afin de respecter l'obligation scolaire.

§ 4. L'IAWM peut octroyer une dérogation aux dispositions du paragraphe premier aux jeunes qui se trouvent dans une situation sociale ou pédagogique très difficile; la période pour la signature des contrats d'apprentissage ne pourra cependant jamais s'étendre au-delà du 31 décembre.

#### CHAPITRE VI. — *Approbation du contrat d'apprentissage*

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. Pour être valable en droit, un contrat d'apprentissage doit être approuvé par l'IAWM.

§ 2. En agréant le contrat d'apprentissage, l'IAWM se porte garant du fait que le contrat d'apprentissage a bien été conclu dans le respect des dispositions du présent arrêté.

§ 3. Le secrétaire d'apprentissage prépare le contrat d'apprentissage pour approbation, dans le respect des dispositions du présent arrêté, en collaboration avec les parties au contrat et accompagne le déroulement de l'apprentissage, en particulier la mise en œuvre pratique du contrat d'apprentissage dans l'entreprise de formation.

§ 4. L'exécution du contrat d'apprentissage ne peut démarrer au plus tôt que le jour de la signature dudit contrat par les deux parties contractantes et par le secrétaire d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage peut ensuite être mis en œuvre sous réserve de l'approbation de l'IAWM.

Les périodes de travail et de formation, qui ont été accomplies dans l'entreprise concernée avant la signature du contrat d'apprentissage ne peuvent, en aucun cas, être comptabilisées rétroactivement comme temps de formation comptant pour le contrat d'apprentissage.

§ 5. Les contrats d'apprentissage signés qui ne sont pas approuvés par l'IAWM, prennent fin le jour où l'IAWM communique sa décision à cet effet aux parties au contrat.

#### CHAPITRE VII. — *Suspension du contrat d'apprentissage*

**Art. 21.** § 1<sup>er</sup>. L'exécution du contrat d'apprentissage est notamment suspendue en cas de congé de maternité, d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, ainsi que pour les motifs visés aux articles 28 et 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qui concernent l'apprenti.

§ 2. L'exécution du contrat d'apprentissage est notamment suspendue en cas de congé de maternité, d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, de chômage pour cas de force majeure ainsi que pour les motifs visés aux articles 28 et 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qui concernent le chef d'entreprise ou le formateur.

Ceci suppose que le chef d'entreprise ou le formateur ne soit pas remplacé par un autre chef d'entreprise ou formateur reconnu par l'IAWM conformément aux conditions citées aux articles 10 et 11 du présent arrêté.

**Art. 22.** § 1<sup>er</sup>. Si l'exécution du contrat d'apprentissage est suspendue, pour quelle que raison que ce soit, pendant plus de six mois, la date de fin du contrat sera fixée au 31 juillet de l'année qui suit l'année durant laquelle le contrat aurait dû arriver à échéance.

§ 2. Si la durée de la suspension du contrat d'apprentissage ne permet pas à l'apprenti de terminer avec succès son année de formation, l'IAWM peut, nonobstant l'article 18 paragraphes 1 et 2 du présent arrêté, prolonger le contrat d'apprentissage de la durée de la suspension ou, le cas échéant, d'une année de formation complète.

§ 3. Pendant la durée de la suspension du contrat d'apprentissage, l'apprenti a le droit de participer aux cours généraux et professionnels, aux tests et aux examens.

#### CHAPITRE VIII. — *Fin du contrat d'apprentissage et rupture de contrat*

**Art. 23.** § 1<sup>er</sup>. Le contrat d'apprentissage prend fin :

1. à la date d'expiration du contrat; la date d'expiration est fixée au 31 juillet de l'année où prend fin la formation, exception faite des contrats de durée réduite, dont la date d'expiration doit être reportée afin de respecter la durée minimale d'un an;
2. en cas de résiliation durant la période d'essai, conformément à l'article 18, § 5;
3. dans le cas d'un motif grave visé aux articles 24 ou 25. Dans ce cas, le contrat d'apprentissage prend fin sans préavis;
4. en cas d'accord mutuel entre parties;
5. en cas de divergences inconciliables entre les parties au contrat et après l'échec d'une conciliation organisée par le secrétaire d'apprentissage. Sous réserve d'accord à l'amiable divergent, le délai de résiliation sera dans ce cas de quatre semaines après la date de la conciliation;
6. si l'apprenti désire changer de métier. Si c'est le cas pendant la période prévue à l'article 19, § 1<sup>er</sup>, durant laquelle des contrats d'apprentissage peuvent être signés, le délai de résiliation du contrat est de quatre semaines, sauf autre accord valable; dans tous les autres cas de figure, le contrat d'apprentissage prendra fin au 30 juin suivant;
7. si la suspension du contrat est de plus de six mois et si la reprise dudit contrat n'est plus souhaitée par l'une des parties;
8. en cas de décès de l'une des parties au contrat;
9. en cas de force majeure rendant l'exécution du contrat définitivement impossible;
10. avant l'expiration du délai mentionné au point 1, mais au plus tôt à partir du 30 juin de la dernière année de formation et après la communication officielle du résultat final de la formation par l'IAWM pour autant qu'il y ait un accord entre les deux parties au contrat et une confirmation écrite et mentionnant la date de l'engagement de la part du futur employeur

§ 2. En cas de rupture de contrat telle que décrite au paragraphe premier points 2 à 10, le chef d'entreprise doit immédiatement informer le secrétaire d'apprentissage de ladite rupture. La raison de la rupture sera consignée par écrit par les parties au contrat sur un formulaire prévu à cet effet et qui sera dûment signé par les parties concernées.

Le Ministre en charge de la Formation arrête le modèle du formulaire.

**Art. 24.** Le chef d'entreprise peut invoquer un motif grave justifiant la dissolution de plein droit du contrat d'apprentissage :

1. si l'apprenti se rend coupable de malhonnêteté, d'actes de violence ou d'injure grave à l'endroit du chef d'entreprise, du formateur ou du personnel de l'entreprise;

2. si l'apprenti occasionne, dans le cadre de l'exécution de son contrat, des dégâts matériels ou des dommages moraux graves et intentionnels;
3. si l'apprenti révèle des secrets professionnels ou se rend coupable d'indiscrétion grave par rapport aux activités de l'entreprise;
4. si l'apprenti se rend coupable d'infractions graves à ses devoirs en matière d'ordre, de sécurité et de discipline au sein de l'entreprise ou s'il enfreint intentionnellement ou par négligence grave le règlement de travail de l'entreprise;
5. si l'apprenti se rend coupable d'infractions graves à ses devoirs quant à l'accomplissement de son contrat d'apprentissage ou s'il enfreint intentionnellement ou par négligence grave les instructions du chef d'entreprise ou du formateur.

**Art. 25.** L'apprenti ou son représentant légal peuvent invoquer un motif grave justifiant la dissolution de plein droit du contrat d'apprentissage :

1. si le chef d'entreprise ou le formateur se rendent coupables de malhonnêteté, d'actes de violence ou d'injure grave à l'endroit de l'apprenti;
2. si le chef d'entreprise ou le formateur tolèrent ce genre d'attitude de la part de tiers vis-à-vis de l'apprenti;
3. si la moralité de l'apprenti est menacée pendant l'exécution du contrat d'apprentissage;
4. si la santé ou la sécurité de l'apprenti est exposée pendant l'exécution du contrat à des dangers qu'il ne pouvait pas prévoir lors de la signature du contrat;
5. si le chef d'entreprise ou le formateur se rendent coupables d'infractions graves à leurs devoirs quant à l'accomplissement du contrat d'apprentissage ou ne s'acquittent pas, intentionnellement ou par négligence grave, de leur tâche quant à la formation de l'apprenti;
6. si le chef d'entreprise ou le formateur auquel est confiée la formation de l'apprenti quitte l'entreprise de formation ou n'est plus en mesure de s'acquitter de sa tâche.

*CHAPITRE IX. — Retrait de l'agrément d'un contrat d'apprentissage  
et du droit de conclure des nouveaux contrats d'apprentissage*

**Art. 26.** § 1<sup>er</sup>. L'IAWM retire l'agrément du contrat d'apprentissage :

1. si l'une des parties a sciemment communiqué de fausses informations ou remis des documents faux ou falsifiés lors de la signature du contrat;
2. si les conditions d'agrément du contrat ne sont plus remplies, notamment les conditions d'accès pour les apprentis (chapitre II) et les conditions d'accès pour les entreprises de formation (chapitre III);
3. si l'une des deux parties au contrat continue à ne pas respecter ses obligations contractuelles, après injonction écrite du secrétaire d'apprentissage ou après une tentative de conciliation organisée par le secrétaire d'apprentissage;
4. si l'une des parties au contrat commet l'une des fautes graves décrites aux articles 24 et 25.

§ 2. Si une entreprise perd son agrément en tant qu'entreprise de formation pour un métier donné, l'IAWM retire l'agrément de tous les contrats d'apprentissage qu'elle a conclus pour le métier concerné.

Si l'apprenti est en situation d'obligation scolaire durant l'année d'apprentissage en cours, son contrat d'apprentissage pourra être maintenu jusqu'au 31 juillet de l'année de formation en cours.

§ 3. L'IAWM retire l'agrément d'un contrat d'apprentissage, s'il est prouvé sur base des résultats des tests et examens, des décisions du conseil de classe, de l'évaluation pratique pendant l'apprentissage ou de l'avis rendu par un centre psycho-médico-social, que l'apprenti ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour terminer avec succès l'apprentissage dans le métier visé par le contrat d'apprentissage;

**Art. 27.** § 1<sup>er</sup>. Pour le chef d'entreprise le retrait de l'agrément d'un contrat d'apprentissage peut s'accompagner du retrait de l'agrément l'autorisant à conclure à l'avenir tout autre contrat d'apprentissage.

§ 2. L'IAWM procède au retrait de l'agrément permettant la conclusion d'autres contrats d'apprentissage par le chef d'entreprise :

1. lorsque les conditions d'agrément de contrats d'apprentissage ne sont plus remplies, notamment les conditions auxquelles est soumis le chef d'entreprise, citées à l'article 10 du présent arrêté;
2. lorsque le chef d'entreprise continue de façon répétée à ne pas respecter ses engagements contractuels après sommation écrite par le secrétaire d'apprentissage ou après tentative de conciliation par le secrétaire d'apprentissage;
3. si le chef d'entreprise commet l'une des fautes graves décrites à l'article 25 et si l'IAWM doit présumer que la réalisation normale d'autres contrats d'apprentissage n'est pas assurée.

§ 3. Si le chef d'entreprise perd l'agrément l'autorisant à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage, cela entraîne également la perte de l'agrément de son entreprise en tant qu'entreprise de formation.

§ 4. Le retrait de l'agrément autorisant le chef d'entreprise à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage peut être limité dans le temps. La durée minimale du retrait d'agrément est toutefois d'un an.

Le retrait de l'agrément peut, en outre, être limité à un métier particulier, sans préjudice de l'autorisation de conclure des contrats d'apprentissage pour d'autres métiers.

§ 5. L'IAWM peut grever la récupération de l'agrément permettant la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage de certaines obligations qui émanent des dispositions du présent arrêté.

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. L'agrément en tant qu'entreprise de formation est également retiré :

1. lorsque l'entreprise de formation ne dispose plus de formateurs qualifiés;
2. si les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage, notamment les conditions d'agrément pour les entreprises de formation visées aux articles 9 à 11, ne sont plus remplies;
3. si un formateur ou un membre du personnel de l'entreprise commet l'une des fautes graves décrites à l'article 25 et si l'IAWM doit présumer que la réalisation normale d'autres contrats d'apprentissage n'est pas assurée.

§ 2. Si l'entreprise de formation perd son agrément, cela entraîne également la perte de l'agrément l'autorisant à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage.

§ 3. La perte de l'agrément en tant qu'entreprise de formation peut être limitée dans le temps. La durée minimale du retrait d'agrément est toutefois d'un an.

Le retrait de l'agrément peut, en outre, être limité à un métier particulier, sans préjudice de l'agrément en tant qu'entreprise de formation pour d'autres métiers.

§ 4. L'IAWM peut grever la récupération de l'agrément permettant la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage de certaines obligations qui émanent des dispositions du présent arrêté. En cas de récupération de l'agrément, la reconnaissance en tant qu'entreprise de formation sera provisoirement accordée pour une période de trois ans.

**Art. 29.** § 1<sup>er</sup>. Le retrait de l'agrément d'un contrat d'apprentissage peut s'accompagner, pour l'apprenti, du retrait de l'autorisation de conclure tout autre contrat d'apprentissage.

§ 2. L'IAWM retire à l'apprenti l'autorisation de conclure tout autre contrat d'apprentissage :

1. lorsque les conditions d'agrément de contrats d'apprentissage ne sont plus remplies, notamment les conditions auxquelles sont soumis les apprentis, citées aux articles 5 à 8 du présent arrêté;
2. lorsque l'apprenti continue de façon répétée à ne pas respecter ses engagements contractuels après sommation écrite par le secrétaire d'apprentissage ou après tentative de conciliation par le secrétaire d'apprentissage;
3. si l'apprenti commet l'une des fautes graves décrites à l'article 24 et si l'IAWM doit présumer que la réalisation normale d'autres contrats d'apprentissage n'est pas assurée;
4. suite à une décision du conseil de classe du ZAWM ou de l'organisateur de cours de formation auprès duquel l'apprenti suit les cours généraux et professionnels, pour autant qu'il rate pour la seconde fois les examens de passage ou les examens prévus à la fin de son apprentissage.

§ 3. La perte de l'autorisation à signer de nouveaux contrats d'apprentissage dans le chef de l'apprenti peut être limitée dans le temps. La durée minimale est toutefois d'un an.

Le retrait de l'autorisation peut, en outre, être limité à un métier particulier, sans préjudice de l'autorisation de conclure des contrats d'apprentissage pour d'autres métiers.

§ 4. L'IAWM peut grever la récupération de l'autorisation à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage de certaines obligations qui émanent des dispositions du présent arrêté.

**Art. 30.** § 1<sup>er</sup>. L'IAWM ne pourra retirer la reconnaissance du contrat d'apprentissage, l'autorisation de conclure de nouveaux contrats d'apprentissage ou l'agrément d'une entreprise en tant qu'entreprise de formation que si le secrétaire d'apprentissage a sommé, par écrit et par lettre recommandée, les deux parties signataires du contrat dans le cas du retrait d'agrément du contrat d'apprentissage, la personne concernée dans le cas du retrait de l'autorisation de conclure de nouveaux contrats d'apprentissage ou le chef d'entreprise dans le cas du retrait de l'agrément en tant qu'entreprise de formation de prendre, dans les quatorze jours, position par écrit quant au retrait éventuel de l'agrément ou de l'autorisation. Le secrétaire d'apprentissage expose, dans ladite sommation, les raisons, les manquements et les références juridiques qui sont à la base de la procédure de retrait de l'agrément, respectivement de la reconnaissance. Par ailleurs, le dit courrier doit clairement mentionner le délai dans lequel la prise de position doit être obtenue.

§ 2. Si la prise de position n'est pas reçue dans les délais visés au paragraphe premier, l'IAWM décide en connaissance de cause et après examen approfondi de tous les faits en présence s'il procède au retrait motivé de l'agrément, respectivement de la reconnaissance, avec ou sans limite dans le temps ou en grevant de certaines conditions le recouvrement de l'agrément ou de la reconnaissance.

L'IAWM communique sa décision au chef d'entreprise par courrier recommandé.

#### CHAPITRE X. — Procédure d'appel

**Art. 31.** § 1<sup>er</sup>. Le chef d'entreprise qui s'est vu refuser la conclusion d'un contrat d'apprentissage par l'IAWM, qui s'est vu retirer l'autorisation de signer des contrats d'apprentissage ou dont l'entreprise s'est vu retirer le statut d'entreprise de formation, peut introduire un recours auprès du Ministre en charge de la Formation.

§ 2. Le recours doit être introduit dans les quatorze jours suivant la date de remise de la décision contestée de l'IAWM, et ce par lettre recommandée envoyée au Ministère de la Communauté germanophone. Le recours doit être dûment motivé. En outre, le recours doit être accompagné d'une copie de la décision contestée.

§ 3. L'IAWM, le ZAWM, ainsi que les enseignants actifs dans la formation des classes moyennes, les membres des commissions d'examens et les plaignants sont tenus sur simple demande de mettre dans les quatorze jours à la disposition du Ministère de la Communauté germanophone, tous les documents et informations qui pourraient servir à évaluer comme il se doit le recours introduit.

§ 4. Le Ministre en charge de la Formation décide si le recours est recevable ou non. Cette décision est communiquée à l'IAWM et au plaignant par lettre recommandée.

#### CHAPITRE XI. — L'engagement d'apprentissage contrôlé

**Art. 32.** Si le chef d'entreprise exerce l'autorité parentale ou de tutelle sur l'apprenti, le chef d'entreprise conclut avec le secrétaire d'apprentissage un engagement d'apprentissage contrôlé.

**Art. 33.** L'engagement d'apprentissage contrôlé prend fin le jour de la majorité de l'apprenti. Si l'apprenti et le chef d'entreprise marquent leur accord, l'apprentissage se poursuivra dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

**Art. 34.** De la conclusion d'un engagement d'apprentissage contrôlé naissent les mêmes droits et devoirs pour le chef d'entreprise, le formateur et l'apprenti que ceux qui résultent de la signature d'un contrat d'apprentissage simple.

#### CHAPITRE XII. — Dispositions finales

**Art. 35.** L'arrêté ministériel du 27 octobre 1978 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage contrôlé dans la Formation permanente des Classes moyennes, tel qu'amendé en dernier lieu, est abrogé pour la Communauté germanophone.

**Art. 36.** L'arrêté de l'Exécutif du 24 février 1989 fixant une période pour la conclusion des contrats d'apprentissage et des engagements d'apprentissage contrôlé dans la formation permanente des classes moyennes, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 22 décembre 1993, est abrogé.

**Art. 37.** Tout contrat d'apprentissage et tout engagement d'apprentissage contrôlé agréé avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, est considéré agréé même après l'entrée en vigueur du présent arrêté. Dès son entrée en vigueur, les dispositions du présent arrêté sont applicables à ces dits contrats d'apprentissage et engagements d'apprentissage contrôlé.

**Art. 38.** Le présent arrêté entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2009, exception faite de l'article 5, qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

**Art. 39.** Le Ministre de la Formation est chargé de l'exécution du présent arrêté.  
Eupen, le 4 juin 2009.

Le Ministre-Président, Ministre des Pouvoirs locaux,

K.-H. LAMBERTZ

Le Vice-Ministre-Président,

Ministre de la Formation et de l'Emploi, des Affaires sociales et du Tourisme,

B. GENTGES

—————

VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2009 — 2866

[2009/203230]

**4 JUNI 2009. — Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap betreffende de vaststelling van de opleidingsvoorwaarden voor leerlingen in de middenstand en opleidingsondernemingen**

De Regering van de Duitstalige Gemeenschap,

Gelet op het decreet van 16 december 1991 betreffende de opleiding en de voortgezette opleiding in de middenstand en de K.M.O.'s, in het bijzonder op de artikelen 7 en 16, laatst gewijzigd bij decreet van 14 februari 2000 en bij decreet van 17 mei 2004;

Gelet op het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 10 oktober 1995 houdende vaststelling van bijzondere erkenningsvoorwaarden van de leerovereenkomsten en van de gecontroleerde leerverbintenissen voor bepaalde beroepen in de vorming van de middenstand, laatst gewijzigd;

Gelet op het besluit van 24 februari 1989 houdende bepaling van een periode voor de afsluiting van de leerovereenkomsten en van de leerverbintenissen in de voortdurende vorming van de middenstand;

Gelet op het ministerieel besluit van 27 oktober 1978 houdende bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de leerovereenkomsten en van de leerverbintenissen in de voortdurende vorming van de middenstand;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, d.d. 5 mei 2009;

Gelet op de goedkeuring van de Minister-President, bevoegd voor Begroting, d.d. 9 april 2009;

Gelet op het advies van het Instituut voor opleiding en voortgezette opleiding in de middenstand en in de kleine en middelgrote ondernemingen d.d. 22 april 2009;

Gelet op het advies nr. 46.614/2 van de Raad van State dat op 2 juni 2009 werd gegeven met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1<sup>o</sup> van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voordracht van de Minister van Vorming en Werkgelegenheid, Sociale Aangelegenheden en Toerisme;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

**Artikel 1.** § 1. De leertijd omvat een praktische opleiding in een opleidingsonderneming erkend door het Instituut voor opleiding en voortgezette opleiding in de middenstand en in de kleine en middelgrote ondernemingen, hierna "IAWM" genoemd. Deze opleiding wordt aangevuld met algemene cursussen en beroeps cursussen, proeven en examens.

§ 2. De leertijd houdt het sluiten van een leerovereenkomst door bemiddeling van een leersecretaris in. De leerovereenkomst wordt tussen het ondernemingshoofd en de leerling respectievelijk diens wettelijke vertegenwoordiger gesloten.

De voorwaarden hiervoor zijn in de onderstaande bepalingen vastgelegd.

§ 3. Indien het ondernemingshoofd het ouderlijk gezag of de voogdij over de leerling uitoefent, sluit het ondernemingshoofd een gecontroleerde leerverbintenis met de leersecretaris af.

Voor de gecontroleerde leerverbintenis gelden dezelfde voorwaarden als voor de leerovereenkomst.

§ 4. Het IAWM heeft in het kader van de onderstaande bepalingen de volgende opdrachten :

1. de door de leersecretarissen tot stand gebrachte leerovereenkomsten goedkeuren respectievelijk intrekken evenals toezicht houden op het verloop van de leertijd, in het bijzonder in de opleidingsonderneming;
2. de opleidingsondernemingen controleren en erkennen evenals de erkenning intrekken.

§ 5. Voor bepaalde beroepen kan de Regering na advies van het IAWM bijzondere bepalingen voor het sluiten van leerovereenkomsten vastleggen.

§ 6. Het model van de leerovereenkomst en van de gecontroleerde leerverbintenis wordt door de Minister die bevoegd is voor Vorming, op voorstel van het IAWM vastgelegd.

De leerovereenkomst en de gecontroleerde leerverbintenis moeten minstens volgende inhoud hebben :

1. de precieze identiteit van de contractanten;
2. de maatschappelijke zetel van de opleidingsonderneming;
3. haar ondernemingsnummer;
4. de plaats van de praktische opleiding;
5. het begin en het einde van de leerovereenkomst;

6. de wekelijkse opleidingsduur in de onderneming;
7. het bedrag van de maandelijkse minimumtoelage;
8. in voorkomend geval de identiteit van de opleider respectievelijk van de opleiders;
9. de rechten en plichten van de contractanten;
10. de voorwaarden voor de beëindiging van de leerovereenkomst;
11. de redenen die kunnen leiden tot de intrekking van de toelating voor de leerovereenkomst of tot de intrekking van de toelating voor het afsluiten van nieuwe leerovereenkomsten;
12. in voorkomend geval de bijzondere plichten van de contractanten met betrekking tot een bedrijfs-overkoepelende praktische opleiding.

**Art. 2.** § 1. Leerovereenkomsten kunnen enkel voor beroepsopleidingen worden gesloten waarvan het leerprogramma zowel door de Minister die bevoegd is voor Vorming, als door de Minister die bevoegd is voor Onderwijs werd goedgekeurd als zijnde conform met de deeltijdse leerplicht krachtens artikel 2 van de wet van 29 juni 10983 over de leerplicht.

§ 2. In het kader van een leerovereenkomst kunnen meerdere beroepen tegelijk worden geleerd. Het IAWM legt de lijst van beroepen vast die het voorwerp van een gelijktijdige leertijd kunnen zijn.

**Art. 3.** § 1. Om te verzekeren dat de leerling alle in het leerprogramma voorziene vaardigheden leert, kan het IAWM de deelname van de leerling aan een bedrijfsoverkoepelende praktische opleiding in een specifiek geval tot voorwaarde voor het sluiten van een leerovereenkomst maken.

Een bedrijfsoverkoepelende praktische opleiding kan als volgt plaatsvinden :

1. door een ten aanzien van tijd en inhoud vastgelegde aanvullende praktische opleiding in een andere erkende opleidingsonderneming;
2. door een praktische opleiding bij een door het IAWM aangeduide organisator van cursussen;
3. door een ten aanzien van tijd en inhoud vastgelegde aanvullende praktische opleiding in een andere opleidingsonderneming in een ander land van de Europese Unie.

§ 2. De leersecretaris ziet erop toe dat de organisatie van de verschillende opleidingscycli schriftelijk en ondubbelzinnig wordt vastgelegd tussen de natuurlijke personen of de rechtspersonen die bij de praktische opleiding betrokken zijn.

**Art. 4.** § 1. De algemene cursussen en beroeps cursussen, proeven en examens vinden in de regel plaats in een op grond van artikel 27 van het decreet van 16 december 1991 betreffende de opleiding en de voortgezette opleiding in de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend centrum voor opleiding en voortgezette opleiding in de middenstand, hierna als "ZAWM" aangeduid.

§ 2. Indien om organisatorische redenen geen algemene cursussen of beroeps cursussen, geen proeven of examens in een ZAWM aangeboden worden, kan het IAWM een andere organisator van cursussen hiervoor aanduiden, voor zover het IAWM heeft vastgesteld dat de inhoud van de cursussen, de proef- en examenvoorwaarden daar verregaand overeenstemmen met dat wat voorzien is in het leerprogramma dat het voorwerp van de opleiding uitmaakt.

#### HOOFDSTUK II. — Toelatingsvoorwaarden voor leerlingen

**Art. 5.** § 1. Om een leerovereenkomst te kunnen sluiten, moet de jongere aan de voltijdse leerplicht voldaan hebben.

§ 2. Jongeren die niet voor de eerste twee gemeenschappelijke jaren van het secundair onderwijs of voor het derde jaar van het secundair beroepsonderwijs geslaagd zijn, moeten slagen voor een bekwaamheidsproef die door het IAWM op aanvraag van de jongere of van de persoon die is belast met zijn opvoeding, wordt georganiseerd binnen de periode waarin in de Duitstalige Gemeenschap leerovereenkomsten mogen worden gesloten.

De deelnemer is geslaagd voor de bekwaamheidsproef, wanneer hij de helft van de mogelijke punten heeft behaald. Het IAWM bepaalt de inhoud van de bekwaamheidsproef aan de hand van de in de eerste twee gemeenschappelijke jaren van het secundair onderwijs aangeleerde vaardigheden.

Als de jongere niet slaagt voor de bekwaamheidsproef, mag hij deze een keer per opleidingsjaar overdoen.

§ 3. Jongeren die in het bezit van het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid van het vijfde beroepsjaar van het buitengewoon secundair onderwijs zijn, zijn vrijgesteld van de bekwaamheidsproef.

Jongeren die uit het buitengewoon secundair onderwijs komen en niet in het bezit van het pedagogisch getuigschrift zijn, kunnen eveneens tot de bekwaamheidsproef worden toegelaten. Ze moeten daartoe het bewijs leveren dat het bevoegde psycho-medisch-sociaal centrum en de bevoegde klassenraad van de school voor buitengewoon secundair onderwijs instemmen met de opname in de middenstandsopleiding voor leerlingen.

**Art. 6.** Om een leerovereenkomst te kunnen sluiten, mag de jongere niet ouder dan 29 jaar zijn.

**Art. 7.** § 1. Om een leerovereenkomst te kunnen sluiten, moet de jongere lichamenlijk geschikt worden verklaard voor de uitoefening van het beroep.

§ 2. Het medisch onderzoek moet zo vlug mogelijk, echter uiterlijk binnen de proeftijd van de leerovereenkomst en op kosten van het ondernemingshoofd door een erkende arbeidsgeneeskundige dienst worden uitgevoerd.

**Art. 8.** De jongere moet zich bereid verklaren op instructie van de leersecretaris voorafgaand aan het sluiten van de leerovereenkomst of gedurende de leertijd aan een oriëntatiegesprek in een psycho-medisch-sociaal centrum of bij de Dienst voor Beroepskeuze van de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap deel te nemen.

#### HOOFDSTUK III. — Toelatingsvoorwaarden voor opleidingsondernemingen

**Art. 9.** § 1. Om leerovereenkomsten te kunnen sluiten, moet de onderneming door het IAWM als opleidings-onderneming worden erkend.

§ 2. De opleidingsonderneming moet het recht hebben het beroep dat het voorwerp van de praktische opleiding is, uit te oefenen. Voor zover hiervoor een bijzondere beroepstoelating vereist is, moet daarvan het bewijs worden geleverd.

§ 3. De opleidingsonderneming moet over de ruimten en de technische uitrusting beschikken die noodzakelijk zijn om de in het leerprogramma voorziene vaardigheden van het beroep dat het voorwerp van de praktische opleiding is, aan te leren.

Het IAWM bepaalt voor elk opleidingsberoep een ondernemingsprofiel dat de minimale technische uitrusting opsomt waarover een onderneming moet beschikken om als opleidingsonderneming te worden erkend.

§ 4. De opleidingsonderneming moet over het personeel, de organisatorische basis en in de nodige mate over de soort en de omvang van activiteiten beschikken om de in het leerprogramma voorziene vaardigheden van het beroep dat het voorwerp van de praktische opleiding is, aan te leren.

Het IAWM somt in het ondernemingsprofiel de minimale organisatorische vereisten op waaraan een onderneming moet voldoen om als opleidingsonderneming te worden erkend.

§ 5. De veiligheidsvoorzieningen en de sanitaire voorzieningen van de opleidingsonderneming moeten voldoen aan de voorschriften van het wetboek over het welzijn op het werk.

§ 6. De onderneming die bepaalde, in het leerprogramma voorziene vaardigheden van het beroep dat het voorwerp van de praktische opleiding is, niet kan aanleren of op bepaalde punten niet aan het hierboven vermelde ondernemingsprofiel beantwoordt, kan toch als opleidingsonderneming worden erkend, op voorwaarde dat alle toekomstige leerlingen aan een bedrijfsoverkoepelende praktische opleiding deelnemen.

§ 7. Het IAWM bepaalt voor elk opleidingsberoep het maximale aantal leerlingen dat een opleidingsonderneming tegelijkertijd mag opleiden.

**Art. 10.** § 1. Om leerovereenkomsten te kunnen sluiten, moet het ondernemingshoofd een goed gedrag hebben.

§ 2. Het ondernemingshoofd moet de vakbekwaamheid bewijzen die noodzakelijk is voor het aanleren van de vaardigheden die in het leerprogramma voorzien zijn voor het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is.

§ 3. De vakbekwaamheid is enkel aanwezig, indien het ondernemingshoofd aan een van de volgende voorwaarden voldoet :

1. Hij beschikt over een gecertificeerde basisopleiding van het bewuste beroep en hij kan zes jaar beroepservaring in het bewuste beroep na die basisopleiding bewijzen.

Onder gecertificeerde basisopleiding in de zin van het onderhavige besluit verstaat men een met succes afgesloten leertijd van het bewuste beroep of een met succes afgesloten zesde jaar van het secundair technisch of beroepsoponderwijs van het bewuste beroep.

2. Hij beschikt over een vakdiploma of een hogeschooldiploma van het bewuste beroep en kan drie jaar beroepservaring voor het bewuste beroep bewijzen;

3. Bij gebrek aan een gecertificeerde basisopleiding of een vakdiploma respectievelijk hogeschooldiploma kan hij bewijzen dat hij over negen jaar beroepservaring in het bewuste beroep beschikt.

§ 4. Het ondernemingshoofd moet de pedagogische bekwaamheid bewijzen die voor het aanleren van beroepsvaardigheden in de praktische opleiding vereist is.

§ 5. De pedagogische bekwaamheid is enkel bewezen, indien het ondernemingshoofd voor de door het IAWM georganiseerde voortgezette pedagogische opleiding is geslaagd.

Het IAWM bepaalt de inhoud en de duur van deze voortgezette pedagogische opleiding.

Wie met succes de opleiding afsluit, ontvangt een certificaat waarvan het model door de Minister die bevoegd is voor Vorming, op voorstel van het IAWM wordt vastgelegd.

Het IAWM kan een ondernemingshoofd van deelname aan de voortgezette pedagogische opleiding vrijstellen, indien het ondernemingshoofd zijn bekwaamheid met het pedagogisch bekwaamheidsattest of vergelijkbare certificaten op het vlak van de beroepsopleiding kan bewijzen.

Het IAWM kan het ondernemingshoofd niet meer dan een opleidingsjaar uitstel toekennen voor het bewijs van de succesvolle deelname aan de voortgezette pedagogische opleiding.

§ 6. Indien het bij de opleidingsonderneming om een rechtspersoon gaat, wordt de persoon die met het dagelijkse beheer is belast en van wie de onderneming bewijst dat hij handelingsgemachtigd is, als ondernemingshoofd in de zin van het onderhavige besluit aangeduid.

**Art. 11.** § 1. Indien het ondernemingshoofd niet zelf voor de praktische opleiding van leerlingen kan instaan of niet aan de in artikel 10, § 2 tot § 5 vermelde voorwaarden voldoet, moet hij een opleider aanduiden die onder zijn verantwoordelijkheid de praktische opleiding van de leerling verzorgt.

§ 2. De opleider moet eveneens een goed gedrag hebben.

§ 3. De opleider moet aan de in artikel 10, § 2 tot § 5 vermelde voorwaarden voldoen.

§ 4. Een ondernemingshoofd zelf of een opleider kan nooit meer dan twee leerlingen tegelijk opleiden.

§ 5. Indien de in de leerovereenkomst aangewezen opleider de opleidingsonderneming tijdens de duur van de leerovereenkomst verlaat, kan het IAWM voor het lopende opleidingsjaar een afwijking van deze voorwaarden toestaan.

**Art. 12.** § 1. Het IAWM erkent een onderneming die voor een bepaald beroep een eerste keer leerlingen opleidt, in eerste instantie voor een periode van drie jaar als opleidingsonderneming.

§ 2. Indien alle in hoofdstuk III van het onderhavige besluit vermelde toelatingsvoorwaarden na verstrijken van de drie jaar nog altijd vervuld zijn, erkent het IAWM de onderneming voor onbepaalde duur als opleidingsonderneming.

§ 3. De onderneming die door het IAWM erkend wordt, ontvangt een certificaat waarvan het model door de Minister die bevoegd is voor Vorming, vastgelegd wordt op voorstel van het IAWM. Bij intrekking van de erkenning als opleidingsonderneming bezorgt de onderneming het certificaat onverwijld aan het IAWM terug.

§ 4. Het IAWM maakt voor elke opleidingsonderneming een dossier op dat minstens volgende documenten of inlichtingen bevat :

1. een kopie van het certificaat van erkende opleidingsonderneming;
2. de naam en de maatschappelijke zetel van de opleidingsonderneming;
3. haar ondernemingsnummer;
4. de plaats van de praktische opleiding;
5. het ondernemingsprofiel;
6. in voorkomend geval de bijzondere plichten van de opleidingsonderneming met betrekking tot een bedrijfsoverkoepelende praktische opleiding;
7. de gegevens van het ondernemingshoofd evenals de bewijzen van zijn volmacht om te handelen, zijn vakbekwaamheid en pedagogische bekwaamheid en beroepservaring evenals zijn uittreksel uit het strafregister;

8. in voorkomend geval de gegevens van de opleider respectievelijk van de opleiders evenals de bewijzen van hun vakbekwaamheid en pedagogische bekwaamheid en beroepservaring evenals hun uittreksel uit het strafregister;
9. het arbeidsreglement van de opleidingsonderneming.

HOOFDSTUK IV. — *De plichten van de bij de opleiding betrokken partijen*

**Art. 13.** Door de leerovereenkomst verplicht het ondernemingshoofd zich ertoe de leerling een praktische opleiding te verstrekken of door zijn opleider te laten verstrekken die de leerling voorbereidt op de uitoefening van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is.

**Art. 14.** Het ondernemingshoofd en de opleider hebben de plicht :

1. zorg ervoor te dragen dat de in het bijbehorende leerprogramma vastgelegde vaardigheden van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is, aan de leerling worden bijgebracht;
2. de leerling op de proeven en examens evenals op de latere uitoefening van het beroep voor te bereiden;
3. de leerling de nodige aandacht en ondersteuning te geven, de nodige hulp, uitleg, technische middelen en documenten ter beschikking te stellen om deze doelstellingen te bereiken;
4. de leerling vakkundig volgens de stand der techniek te onderrichten en zich zelf over nieuwe technologieën en hun uitwerking op de opleiding te informeren;
5. de leerling in de werkomgeving van de onderneming te integreren en een sociaal en veilig gedrag op de werkplek bij hem te bevorderen;
6. de leerling bij het opmaken van praktische werktaken, oefenstukken of verslagen te helpen;
7. de leerling geen werktaken op te leggen :
  - die geen verband houden met het beroep waarvoor hij wordt opgeleid;
  - die geen enkele opleidingswaarde hebben;
  - die een gevaar voor zijn gezondheid en zijn veiligheid inhouden;
  - die op basis van de wetgeving inzake arbeid verboden zijn;
8. te waken over de naleving van de bepalingen inzake arbeidsveiligheid door de leerling of door derden die op de een of andere manier het verloop van de opleiding kunnen beïnvloeden;
9. aan de door het IAWM georganiseerde pedagogische voortgezette opleiding deel te nemen;
10. de leersecretaris over het verloop van de praktische opleiding in de onderneming op de hoogte te houden en hem onverwijld en uit eigen beweging over elk probleem te informeren dat bij de uitvoering van de leerovereenkomst optreedt;
11. de leersecretaris inzage in de praktische opleiding in de onderneming te verlenen, hem de hiervoor vereiste documenten te overhandigen en hem op verzoek alle inlichtingen te verstrekken die op de uitvoering van de leerovereenkomst betrekking hebben;
12. de wettelijke vertegenwoordiger van de leerling, voor zover deze laatste minderjarig is, over het verloop van de praktische opleiding in de onderneming op de hoogte te houden;
13. in samenwerking met de leersecretaris erop te letten dat de leerling vanaf het begin van de leertijd de algemene cursussen en beroepscursussen volgt en aan de proeven en examens deelneemt;
14. in samenwerking met de leersecretaris erop te letten dat de leerling de bedrijfsverkoepelende opleiding volgt die een onderdeel van de leerovereenkomst is;
15. overeenkomstig de richtlijnen van het IAWM en samen met de leerling de gevolgde opleiding te bewijzen en de vooruitgangstabel van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is, regelmatig en gewetensvol in te vullen.

**Art. 15.** Het ondernemingshoofd heeft bovendien de plicht :

1. de overeenkomst buiten de proeftijd niet eenzijdig op te zeggen zonder zwaarwichtige redenen of zonder naleving van de navenante termijnen;
2. de leerling de toelating te verlenen uit de onderneming weg te blijven om zich naar de algemene cursussen en beroepscursussen, de proeven of de examens te begeven. Wanneer de cursussen en examens buiten de arbeidstijd plaatsvinden, de leerling binnen tien werkdagen tot een gelijkwaardige rusttijd in staat te stellen;
3. de leerling de toelating te verlenen uit de onderneming weg te blijven om de bedrijfsverkoepelende opleiding die een onderdeel van de leerovereenkomst is, te volgen;
4. de personeels-, materiaal- en uitvoeringskosten voor de bedrijfsverkoepelende opleiding van de leerling die een onderdeel van de leerovereenkomst is, te dragen en voor de duur van deze bedrijfsverkoepelende opleiding al zijn plichten als ondernemingshoofd na te komen;
5. de leerling op de dag voorafgaand aan de examens ten laatste om 16.00 uur naar huis te laten gaan;
6. de materiaal- en uitvoeringskosten voor de evaluatie van de praktische opleiding tijdens de leertijd en het praktische examen op het eind van de leertijd te dragen en desgevallend de hiervoor noodzakelijke grondstoffen te leveren;
7. de materiaal- en uitvoeringskosten voor het opstellen van een eindeleertijdsstuk op het eind van de leertijd te dragen, echter in de door de examencommissie vastgelegde en door het IAWM goedgekeurde minimale omvang;
8. aan de leerling de voor de praktische opleiding noodzakelijke werktuigen, materialen evenals werk- en veiligheidskledij ter beschikking te stellen;
9. de leersecretaris onverwijld en uit eigen beweging te informeren, wanneer de leerling om redenen van ziekte of om andere redenen uit de onderneming wegblijft of wanneer de voorwaarden van de leerovereenkomst niet meer worden vervuld;
10. de leerling onder de beste voorwaarden te huisvesten en hem een gezonde en voldoende voeding te geven, indien het ondernemingshoofd in de leerovereenkomst de verplichting aangegaan is de leerling te eten te geven en te huisvesten. De waarde van de voordelen in natura die van de maandelijkse leerlingvergoeding afgetrokken worden, is de waarde zoals bepaald in artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 ter herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

11. aan de leerling de vereiste tijd voor de vervulling van de taken die hem door zijn godsdienst zijn opgedragen, en voor de uitoefening van de bij wet voorziene staatsburgerlijke plichten te verlenen;
12. alle arbeids- en sociaalrechtelijke bepalingen die uit de uitvoering van de leerovereenkomst resulteren, na te komen;
13. een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten die de ongevallen dekt waaraan de leerling blootgesteld kan worden tijdens de opleiding in de onderneming, zijn deelname aan de algemene cursussen en beroeps-cursussen, proeven, examens en bedrijfsoverkoepelende opleidingen evenals op alle opleidingswegen;
14. de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden te respecteren die beantwoorden aan de bepalingen in de wet van 16 maart 1971 over de arbeid of die ter uitvoering van die wet werden besloten. Als het arbeidsreglement van de onderneming kortere wekelijkse arbeidstijden voorziet, gelden deze ook voor de leerling.

In de arbeidstijd begrepen is in elk geval de tijd die de leerling nodig heeft om deel te nemen aan de algemene cursussen en beroeps-cursussen, proeven en examens evenals aan de bedrijfsoverkoepelende opleidingen die het voorwerp van de leerovereenkomst zijn. Desgevallend voorziene bijlessen of herhalingscursussen zijn niet verplicht onderdeel van de arbeidstijd.

De leerling moet jaarlijks gemiddeld minstens 24 uren per week in de onderneming worden opgeleid, waarbij de bedrijfsoverkoepelende opleiding bij de opleidingstijd in de onderneming wordt geteld.

15. de leerling tot het eind van elk leerjaar naast de feestdagen indien nodig een bijkomende, onbetaalde vakantie toe te kennen om mogelijk te maken dat de leerling over een vakantieduur van 20 werkdagen in het geval van een vijfdaagse week en van 24 werkdagen in het geval van een zesdaagse week beschikt;
16. aan de leerling een maandelijkse minimale vergoeding uit te betalen ten bedrage van :
  - a. in het eerste jaar van de gespecialiseerde cursussen tussen 1 juli en 30 juni van het daaropvolgende burgerlijk jaar : € 206,05;
  - b. in het tweede jaar van de gespecialiseerde cursussen van 1 juli tot 31 december : € 206,05;
  - c. in het tweede jaar van de gespecialiseerde cursussen tussen 1 januari en 30 juni : € 251,84;
  - d. in het derde jaar van de gespecialiseerde cursussen van 1 juli tot 31 december : € 366,32;
  - e. in het derde jaar van de gespecialiseerde cursussen tussen 1 januari en 30 juni : € 429,28;
  - f. in het vierde jaar van de gespecialiseerde cursussen : € 468,20.

In geval van herhaling van een beroepsklas wordt de laatst betaalde leerlingvergoeding toegepast tot het eind van de kalendermaand waarin de te realiseren doelstelling met betrekking tot de leerstof bereikt wordt.

De leerling die in het stadium van de leertijd voor de cursussen toegepaste bedrijfsleer geslaagd is, ontvangt de onder punt *f* voorziene leerlingvergoeding.

Met ingang van 1 januari kunnen de in het eerste lid vermelde bedragen door de Minister die bevoegd is voor Opleiding en Voortgezette opleiding in de middenstand, worden aangepast aan de stijging van het indexcijfer van de gezondheidsindex, berekend op basis van de maanden december van de beide voorgaande jaren.

Het ondernemingshoofd betaalt de leerlingvergoeding aan de leerling, behalve indien de wettelijke vertegenwoordiger bij een minderjarige leerling niet met deze werkwijze akkoord gaat.

De leerlingvergoeding moet ten laatste op de 7e dag na verstrijken van de maand waarop ze betrekking heeft, worden uitbetaald.

Voor bepaalde beroepen kan de Minister die bevoegd is voor Vorming, hogere maandelijkse minimale vergoedingen als die vermeld in punt 16 bepalen;

17. overeenkomstig de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen financieel in de reiskosten van de leerling bij te dragen;
18. de leersecretaris en elke door het IAWM daartoe aangeduide persoon toe te staan indien nodig te controleren of hij de aangegeven verplichtingen naleeft;
19. de leerling toe te staan bij problemen tijdens de arbeidstijd telefonisch contact op te nemen met het leerlingsecretariaat;
20. de leerling op diens verzoek een attest te overhandigen waarin de begin- en de einddatum van de overeenkomst evenals de aard van de genoten opleiding vermeld zijn;
21. de leerling bij de start van zijn leertijd een arbeidsreglement van de onderneming te overhandigen;
22. met de leerling respectievelijk met diens wettelijke vertegenwoordiger geen bijkomende clausule bij de leerovereenkomst overeen te komen die tegen de onderhavige bepalingen indruist en waarover de leersecretaris niet vooraf schriftelijk in kennis werd gesteld;
23. erover te waken dat de door hem aangeduide opleider de hem toevertrouwde taken gewetensvol waarneemt;
24. de wettelijke en reglementaire bepalingen en fatsoensregels na te leven en de goede zeden in acht te nemen evenals te garanderen dat alle bij de opleiding betrokken personeelsleden deze naleven respectievelijk in acht nemen.

**Art. 16.** Door de leerovereenkomst verplicht de leerling zich ertoe onder leiding en toezicht van het ondernemingshoofd of de opleider te slagen voor een praktische en theoretische opleiding om zich voor te bereiden op de uitoefening van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is.

**Art. 17.** De leerling heeft de plicht :

1. er zorg voor te dragen dat hij de in het bijbehorende leerprogramma vastgelegde vaardigheden van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is, verwerft;
2. zich op de proeven en examens evenals op de latere uitoefening van het beroep voor te bereiden;
3. de instructies en aanwijzingen die het ondernemingshoofd of de opleider hem geeft, te volgen en zich vakkundig te laten instrueren om deze doelstellingen te bereiken;
4. de praktische werktaken, oefenstukken of verslagen op aanwijzing van het ondernemingshoofd of de opleider te realiseren;

5. de overeenkomst buiten de proeftijd niet eenzijdig op te zeggen zonder zwaarwichtige redenen of zonder naleving van de navenante termijnen;
6. zich in de werkomgeving van de onderneming te integreren en bij de arbeid een sociaal en veilig gedrag aan de dag te leggen;
7. afstand te nemen van alle zaken :
  - . die zijn eigen veiligheid of de veiligheid van derden zouden kunnen schaden;
  - . die geen verband houden met het beroep waarvoor hij wordt opgeleid;
  - . die geen enkele opleidingswaarde hebben;
  - . die wegens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeid verboden zijn;
8. de bepalingen inzake arbeidsveiligheid na te leven;
9. de leersecretaris over het verloop van de praktische opleiding in de onderneming op de hoogte te houden en hem onverwijld en uit eigen beweging over elk probleem dat bij de uitvoering van de leerovereenkomst optreedt, te informeren;
10. de in de leerovereenkomst vastgelegde algemene cursussen en beroeps cursussen te volgen en aan de bijbehorende proeven en examens deel te nemen;
11. de bedrijfsoverkoepelende opleiding te volgen die een onderdeel van de leerovereenkomst is;
12. aan de evaluatie van de praktische opleiding in de werkplaats en aan het praktische examen op het eind van de leertijd deel te nemen;
13. overeenkomstig de richtlijnen van het IAWM de gevolgde opleiding te bewijzen en samen met het ondernemingshoofd of de opleider de vooruitgangstabel van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is, regelmatig en gewetensvol in te vullen;
14. met de hem toevertrouwde werktuigen, hulpmiddelen en materialen in de opleidingsonderneming omzichtig om te gaan en de hem opgedragen werken gewetensvol en zonder het berokkenen van moedwillige schade uit te voeren;
15. bij beëindiging van de leerovereenkomst de toevertrouwde werktuigen en de arbeidskledij binnen veertien dagen aan het ondernemingshoofd terug te geven;
16. discretie in alle zakelijke aangelegenheden van de opleidingsonderneming in acht te nemen;
17. de wettelijke en reglementaire bepalingen en fatsoensregels na te leven en de goede zeden in acht te nemen;
18. het arbeidsreglement van de opleidingsonderneming en het schoolreglement van het ZAWM of van een andere organisator van de algemene cursussen en beroeps cursussen na te leven;
19. aan de jaarlijkse controlegesprekken met de leersecretaris deel te nemen;
20. in geval van ziekte het ondernemingshoofd zo snel mogelijk telefonisch over zijn afwezigheid te informeren en binnen 48 uur een medisch attest aan het ondernemingshoofd te bezorgen.  
Op de dagen waarop de algemene cursussen en beroeps cursussen plaatsvinden, moet eveneens het ZAWM of elke andere organisator van de cursussen zo snel mogelijk telefonisch worden geïnformeerd en moet hem eveneens een medisch attest worden bezorgd;
21. De deelname aan vrijwillige bijlessen of herhalingscursussen geldt niet als arbeidstijd.

#### HOOFDSTUK V. — *De duur van de leertijd en de periode voor het sluiten van leerovereenkomsten*

**Art. 18.** § 1. Een leerovereenkomst wordt gesloten voor de duur die in het leerprogramma voorzien is voor het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is.

§ 2. De duur van de leerovereenkomst mag niet minder dan twaalf maanden bedragen, behalve indien het om een overeenkomst gaat die na de ontbinding van een vorige overeenkomst voor hetzelfde beroep werd gesloten.

§ 3. De duur van een leerovereenkomst bedraagt hoogstens drie jaar. Hij mag in geval van herhaling van een opleidingsjaar een duur van vier opleidingsjaren niet overschrijden.

§ 4. De leerovereenkomst omvat een proeftijd van drie maand.

§ 5. Gedurende de proeftijd kan de leerovereenkomst zowel door het ondernemingshoofd als door de leerling of diens wettelijke vertegenwoordiger schriftelijk worden opgezegd mits naleving van een termijn van zeven dagen.

Een kopie van de opzegging moet gelijktijdig naar de leersecretaris worden gezonden.

§ 6. De duur van de leerovereenkomst kan mits inachtneming van de leerplicht tot twee leerjaren of tot een leerjaar worden verminderd, indien de leerling reeds over gecertificeerde vaardigheden voor het bewuste beroep beschikt.

§ 7. De Minister die bevoegd is voor Vorming, bepaalt de voorwaarden voor de inkorting van de opleidingstijd krachtens artikel 18, § 5.

§ 8. Mits wederzijdse toestemming van het ondernemingshoofd en de leerling of diens wettelijke vertegenwoordiger en behoudens een positief advies van het ZAWM of van een andere organisator bij wie de leerling zijn algemene cursussen en beroeps cursussen volgt, kan het IAWM mits inachtneming van de leerplicht de opleidingstijd inkorten, wanneer te verwachten valt dat de opleidingsdoelstelling op kortere tijd zal worden bereikt.

**Art. 19.** § 1. Leerovereenkomsten moeten in de periode van 1 juli tot en met 1 oktober worden gesloten.

§ 2. De bepalingen van § 1 gelden niet voor leerovereenkomsten die door een verandering van opleidingsonderneming in de loop van het opleidingsjaar moeten worden gesloten.

§ 3. Ter inachtneming van de leerplicht moet in geval van voortijdige beëindiging van een leerovereenkomst tijdens het lopende opleidingsjaar binnen zes weken een nieuwe leerovereenkomst worden gesloten of moet de leerling in een school worden ingeschreven.

§ 4. Het IAWM kan de jongere een afwijking van de bepalingen in § 1 toestaan, indien hij zich in een ernstige sociale of pedagogische noodsituatie bevindt. De periode voor het sluiten van de leerovereenkomsten mag daarbij 31 december niet overschrijden.

#### HOOFDSTUK VI. — *Toelating van de leerovereenkomst*

**Art. 20.** § 1. Om rechtsgeldig te zijn, moet een leerovereenkomst door het IAWM worden toegelaten.

§ 2. Door de toelating van de leerovereenkomst stelt het IAWM zich garant dat de leerovereenkomst mits naleving van de in het onderhavige besluit vastgelegde bepalingen tot stand gekomen is.

§ 3. De leersecretaris bereidt de leerovereenkomst mits naleving van de in het onderhavige besluit vastgelegde bepalingen samen met de contractanten ter toelating voor en begeleidt het verloop van de leertijd, in het bijzonder de praktische uitvoering van de leerovereenkomst in de opleidingsonderneming.

§ 4. Met de uitvoering van de leerovereenkomst kan ten vroegste op de dag van de ondertekening door de beide contractanten en de leersecretaris begonnen worden. De leerovereenkomst wordt dan onder voorbehoud van toelating door het IAWM uitgevoerd.

Werk- of opleidingsperioden die voor de ondertekening van de leerovereenkomst in de betrokken onderneming worden voltooid, kunnen in geen geval met terugwerkende kracht als duur van de leerovereenkomst worden ingeroepen.

§ 5. Leerovereenkomsten die na het sluiten ervan door het IAWM niet worden toegelaten, eindigen op de dag waarop het IAWM de contractanten zijn besluit hieromtrent meedeelt.

#### HOOFDSTUK VII. — *Opschorting van de leerovereenkomst*

**Art. 21.** § 1. De uitvoering van de leerovereenkomst wordt in het bijzonder opgeschort bij zwangerschapsverlof, arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval evenals bij de in de artikelen 28 en 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziene aanleidingen die op de leerling betrekking hebben.

§ 2. De uitvoering van de leerovereenkomst wordt in het bijzonder opgeschort bij zwangerschapsverlof, arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, werkloosheid om redenen van overmacht evenals bij de in de artikelen 28 en 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziene aanleidingen die op het ondernemingshoofd of de opleider betrekking hebben.

Dit veronderstelt dat het ondernemingshoofd of de opleider niet wordt vervangen door een ondernemingshoofd of een opleider die overeenkomstig de in de artikelen 10 en 11 van het onderhavige besluit vermelde voorwaarden door het IAWM wordt erkend.

**Art. 22.** § 1. Indien de uitvoering van de leerovereenkomst om welke aanleiding ook langer dan zes maanden wordt opgeschort, wordt de einddatum van de overeenkomst vastgelegd op 31 juli van het jaar volgend op het jaar waarin de overeenkomst had moeten aflopen.

§ 2. Indien de lengte van de tijdsperiode waarin de leerovereenkomst werd opgeschort, het de leerling niet mogelijk maakt zijn opleidingsjaar succesvol af te sluiten, kan het IAWM de leerovereenkomst ongeacht artikel 18, § 1 en § 2, van het onderhavige besluit verlengen met de tijd gedurende welke de leerovereenkomst opgeschort was, of desgevallend met een volledig opleidingsjaar.

§ 3. In de tijd gedurende welke de leerovereenkomst opgeschort is, heeft de leerling het recht aan de algemene cursussen en beroeps cursussen, proeven en examens deel te nemen.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Einde van de leerovereenkomst en verbreking van de overeenkomst*

**Art. 23.** § 1. De leerovereenkomst eindigt :

1. bij het verstrijken van de termijn van de overeenkomst; deze is vastgelegd op 31 juli van het jaar waarin de opleiding afloopt, met uitzondering van de overeenkomsten van verminderde duur, waarvan de datum van verstrijken moet worden verschoven om de minimale duur van een jaar na te leven;
2. bij een opzegging tijdens de proeftijd krachtens artikel 18, § 5;
3. wanneer sprake is van een van de in artikel 24 of 25 voorziene zwaarwichtige redenen. In dit geval eindigt de leerovereenkomst met onmiddellijke ingang;
4. met wederzijdse toestemming;
5. bij onoverbrugbare meningsverschillen tussen de contractanten en nadat een door de leersecretaris georganiseerde arbitragepoging mislukt is. Behoudens een andersluidende minnelijke schikking bedraagt de opzeggingstermijn in dit geval vier weken te rekenen vanaf de datum van de arbitrage;
6. wanneer de leerling van beroep wil veranderen. Is dit het geval tijdens de in artikel 19, § 1, bepaalde periode voor het sluiten van leerovereenkomsten, dan bedraagt de opzeggingstermijn behoudens een andersluidende minnelijke schikking vier weken. Anders eindigt de leerovereenkomst de eerstvolgende 30e juni;
7. indien de opschorting van de overeenkomst meer dan zes maanden bedraagt en een van de partijen de overeenkomst niet meer wenst voort te zetten;
8. bij overlijden van een der beide partijen;
9. in geval van overmacht, indien deze de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk maakt;
10. voor het verstrijken van de in punt 1 vermelde termijn, ten vroegste echter vanaf de 30e juni van het laatste opleidingsjaar en na de officiële mededeling van de eindexamen van de opleiding door het IAWM, voor zover beide contractanten daarin toegestemd hebben en er een van de aanstellingsdatum voorziene, schriftelijke aanstellingsbevestiging van de toekomstige werkgever voorhanden is.

§ 2. In geval van een onder § 2, punten 2 tot 10, beschreven verbreking van de overeenkomst moet het ondernemingshoofd de leersecretaris onmiddellijk over de verbreking van de overeenkomst informeren. De reden voor de verbreking van de leerovereenkomst wordt schriftelijk door de contractanten in een daarvoor voorziene voorgedrukt formulier vastgelegd en door de contractanten ondertekend.

De Minister die bevoegd is voor Vorming, bepaalt het model van het voorgedrukt formulier.

**Art. 24.** Het ondernemingshoofd kan zich beroepen op een zwaarwichtige reden die de ontbinding van de leerovereenkomst van rechtswege rechtvaardigt :

1. wanneer de leerling zich schuldig maakt aan een oneerlijke handeling, een feitelijkheid of zwaarwichtige beledigingen tegenover het ondernemingshoofd, de opleider of het personeel van de onderneming;
2. wanneer de leerling tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst opzettelijk zware materiële of morele schade aanricht;
3. wanneer de leerling beroepsgeheimen verraadt of een zware indiscretie in een zakelijke aangelegenheid begaat;
4. wanneer de leerling algemeen zware overtredingen van zijn plichten op het vlak van orde, veiligheid en discipline in de onderneming begaat of opzettelijk respectievelijk door zware nalatigheid het arbeidsreglement overtreedt;
5. wanneer de leerling zware overtredingen van zijn plichten ten aanzien van de uitvoering van de leerovereenkomst begaat of opzettelijk respectievelijk door zware nalatigheid de instructies van het ondernemingshoofd of de opleider overtreedt.

**Art. 25.** De leerling of zijn wettelijke vertegenwoordiger kan zich beroepen op een zwaarwichtige reden die de ontbinding van de leerovereenkomst van rechtswege rechtvaardigt :

1. wanneer het ondernemingshoofd of de opleider zich schuldig maakt aan een oneerlijke handeling, een feitelijkheid of zwaarwichtige beledigingen tegenover de leerling;
2. wanneer het ondernemingshoofd of de opleider dergelijke handelingen van derden tegenover de leerling gedogen;
3. wanneer de goede zeden van de leerling tijdens de uitvoering van de overeenkomst in gevaar komen;
4. wanneer de gezondheid of de veiligheid van de leerling tijdens de uitvoering van de overeenkomst aan risico's wordt blootgesteld die hij bij het sluiten van de overeenkomst niet kon voorzien;
5. wanneer het ondernemingshoofd of de opleider algemeen zware overtredingen van hun plichten ten aanzien van de uitvoering van de leerovereenkomst begaan of opzettelijk respectievelijk door zware nalatigheid de opleiding van de leerling niet nakomen;
6. wanneer het ondernemingshoofd of de opleider die met de praktische opleiding belast is, de opleidingsonderneming verlaat of zijn opdracht niet kan meer vervullen.

*HOOFDSTUK IX. — Intrekking van de toelating van een leerovereenkomst,  
van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten*

**Art. 26.** § 1. Het IAWM trekt de toelating van de leerovereenkomst in :

1. wanneer een der partijen bij het sluiten van de overeenkomst bewust valse inlichtingen verstrekt heeft of valse respectievelijk vervalste documenten heeft ingediend;
2. wanneer de voorwaarden voor de toelating van de overeenkomst, in het bijzonder de toelatingsvoorwaarden voor leerlingen (hoofdstuk II) en de toelatingsvoorwaarden voor opleidingsondernemingen (hoofdstuk III), niet meer vervuld zijn;
3. wanneer een van beide partijen ook na een schriftelijke aanmaning door de leersecretaris of na een door de leersecretaris georganiseerde arbitragepoging haar contractuele verplichtingen niet nakomt;
4. wanneer een van de partijen een van de in de artikelen 24 en 25 beschreven zwaarwichtige fouten begaat.

§ 2. Het IAWM trekt de toelating van alle leerovereenkomsten die een opleidingsonderneming voor een bepaald beroep gesloten heeft, in wanneer deze haar erkenning als opleidingsonderneming voor dat beroep verliest.

Wanneer de leerling tijdens het lopende opleidingsjaar onder de leerplicht valt, kan deze leerovereenkomst tot 31 juli van het lopende opleidingsjaar worden voortgezet.

§ 3. Het IAWM trekt de toelating van een leerovereenkomst in, indien op grond van de resultaten van proeven en examens, van besluiten van klassenraden, van de praktische evaluatie tijdens de leertijd of van een advies van een psycho-medisch-sociaal centrum wordt bewezen dat de leerling niet de noodzakelijke vaardigheden bezit om met succes de leertijd van het beroep dat het voorwerp van de leerovereenkomst is, te beëindigen.

**Art. 27.** § 1. De intrekking van de toelating van een leerovereenkomst kan voor het ondernemingshoofd gepaard gaan met een intrekking van de toelating voor het sluiten van verdere leerovereenkomsten.

§ 2. Het IAWM trekt de toelating voor het sluiten van verdere leerovereenkomsten door het ondernemingshoofd in :

1. wanneer de voorwaarden voor de toelating van leerovereenkomsten, in het bijzonder de voorwaarden voor de ondernemingshoofden, vermeld in artikel 10 van het onderhavige besluit, niet meer vervuld zijn;
2. wanneer het ondernemingshoofd na schriftelijke aanmaning door de leersecretaris of na een schriftelijke arbitragepoging door de leersecretaris herhaaldelijk zijn contractuele plichten niet nakomt;
3. wanneer het ondernemingshoofd een van de in artikel 25 beschreven zwaarwichtige fouten begaat en het IAWM ervan moet uitgaan dat de reguliere uitvoering van verdere leerovereenkomsten niet meer gewaarborgd is.

§ 3. Als het ondernemingshoofd de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten, verliest dan gaat dit voor de betrokken onderneming gepaard met het verlies van de erkenning als opleidingsonderneming.

§ 4. De intrekking van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten door het ondernemingshoofd kan in de tijd beperkt worden. De minimale duur van de intrekking bedraagt echter een jaar.

Ze kan bovendien tot een beroep beperkt worden, onverminderd de toelating voor het sluiten van leerovereenkomsten voor andere beroepen.

§ 5. Het IAWM kan de teruggave van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten koppelen aan verplichtingen die uit de bepalingen van het onderhavige besluit voortspruiten.

**Art. 28.** § 1. De erkenning van de opleidingsonderneming wordt bovendien ingetrokken :

1. wanneer de opleidingsonderneming niet meer over geschikte opleiders beschikt;
2. wanneer de voorwaarden voor de toelating van leerovereenkomsten, in het bijzonder de toelatingsvoorwaarden voor de opleidingsondernemingen, vermeld in de artikelen 9 tot 11 van het onderhavige besluit, niet meer vervuld zijn;
3. wanneer een opleider of personeelslid van de onderneming een van de in artikel 25 beschreven zwaarwichtige fouten begaat en het IAWM ervan moet uitgaan dat de reguliere uitvoering van verdere leerovereenkomsten niet meer gewaarborgd is.

§ 2. Als de opleidingsonderneming haar erkenning verliest, dan gaat dit gepaard met het verlies van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten.

§ 3. Het verlies van de erkenning als opleidingsonderneming kan in tijd beperkt worden. De minimale duur van de intrekking bedraagt echter een jaar.

Ze kan bovendien tot een beroep beperkt worden, onverminderd de erkenning als opleidingsonderneming voor andere beroepen.

§ 4. Het IAWM kan de teruggave van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten koppelen aan verplichtingen die uit de bepalingen van het onderhavige besluit voortspruiten. Bij terugverkrijging wordt de erkenning als opleidingsonderneming voorlopig voor de duur van drie jaar verleend.

**Art. 29.** § 1. De intrekking van de toelating van een leerovereenkomst kan voor de leerling gepaard gaan met een intrekking van de toelating voor het sluiten van verdere leerovereenkomsten.

§ 2. Het IAWM trekt de toelating voor het sluiten van verdere leerovereenkomsten door de leerling in :

1. wanneer de voorwaarden voor de toelating van leerovereenkomsten, in het bijzonder de toelatingsvoorwaarden voor de leerlingen, vermeld in de artikelen 5 tot 8 van het onderhavige besluit, niet meer vervuld zijn;
2. wanneer de leerling na schriftelijke aanmaning door de leersecretaris of na een schriftelijke arbitragepoging door de leersecretaris herhaaldelijk zijn contractuele plichten niet nakomt;
3. wanneer de leerling een van de in artikel 24 beschreven zwaarwichtige fouten begaat en het IAWM ervan moet uitgaan dat de reguliere uitvoering van verdere leerovereenkomsten niet meer gewaarborgd is;
4. op grond van een besluit van de klassenraad van het ZAWM of van de organisator bij wie hij de algemene cursussen of beroeps cursussen volgt, voor zover hij een tweede keer niet slaagt voor de overgangsexamens of voor de examens aan het einde van de leertijd.

§ 3. De intrekking van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten door de leerling kan in de tijd beperkt worden. De minimale duur van de intrekking bedraagt echter een jaar.

Ze kan bovendien tot een beroep beperkt worden, onverminderd de toelating voor het sluiten van leerovereenkomsten voor andere beroepen.

§ 4. Het IAWM kan de teruggave van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten koppelen aan verplichtingen die uit de bepalingen van het onderhavige besluit voortspruiten.

**Art. 30.** § 1. Het IAWM kan de toelating voor leerovereenkomsten, de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten of de erkenning als opleidingsonderneming slechts intrekken, indien de leersecretaris in geval van intrekking van een toelating voor leerovereenkomsten beide partijen van de leerovereenkomst, in geval van intrekking van de toelating voor het sluiten van nieuwe leerovereenkomsten de betrokken persoon of in geval van intrekking van erkenning als opleidingsonderneming het ondernemingshoofd schriftelijk en met een ter post aangetekende brief aangemaand heeft, binnen veertien dagen schriftelijk een standpunt ten aanzien van de eventuele intrekking van de toelating of de erkenning in te nemen. De leersecretaris licht in de bijbehorende aanmaning de redenen, de inbreuken en juridische gronden toe die aanleiding geven tot de procedure tot intrekking van de toelating respectievelijk de erkenning. Bovendien moet uit die brief de termijn blijken waarbinnen het standpunt beschikbaar moet zijn.

§ 2. Indien het IAWM binnen de in § 1 vermelde termijn geen standpunt ontvangt, beslist het rekening houdend met de situatie na diepgaand onderzoek van alle feiten of het de met redenen omklede intrekking van de toelating respectievelijk de erkenning uitvoert, deze in tijd beperkt of de teruggave van de toelating of de erkenning aan bepaalde verplichtingen koppelt.

Het IAWM deelt zijn beslissing aan het ondernemingshoofd mee in een ter post aangetekende brief.

#### HOOFDSTUK X. — *Verzetprocedure*

**Art. 31.** § 1. Het ondernemingshoofd aan wie het sluiten van een leerovereenkomst door het IAWM wordt geweigerd of van wie de toelating voor leerovereenkomsten wordt ingetrokken of van wie de erkenning als opleidingsonderneming werd ontzegd, kan hiertegen bij de Minister die bevoegd is voor Vorming, verzet aantekenen.

§ 2. Het verzet moet binnen veertien dagen te rekenen vanaf de datum van de betekening van de betwiste beslissing van het IAWM met een ter post aangetekende brief aan het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap worden gericht. Het verzet moet met redenen omkleed zijn. Bovendien moet bij het verzet een kopie van de betwiste beslissing worden gevoegd.

§ 3. Het IAWM, de ZAWM en de in de middenstandsopleiding werkzame leerkrachten en leden van examencommissies evenals de indiener van het bezwaar zijn verplicht het Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap op verzoek binnen veertien dagen alle documenten en inlichtingen ter beschikking te stellen die ertoe kunnen strekken het verzet correct te beoordelen.

§ 4. De Minister die bevoegd is voor Vorming, beslist of hij het verzet toestaat. De beslissing wordt met een ter post aangetekende brief aan het IAWM en de indiener van het bezwaar overgemaakt.

#### HOOFDSTUK XI. — *De gecontroleerde leerverbintenis*

**Art. 32.** Indien het ondernemingshoofd het ouderlijk gezag of de voogdij over de leerling uitoefent, sluit het ondernemingshoofd een gecontroleerde leerverbintenis met de leersecretaris af.

**Art. 33.** De gecontroleerde leerverbintenis eindigt op de dag waarop de leerling meerderjarig wordt. Indien de leerling en het ondernemingshoofd hun instemming betuigen, wordt de leertijd in het kader van een leerovereenkomst voortgezet.

**Art. 34.** Door het sluiten van een leerverbintenis ontstaan voor het ondernemingshoofd, de opleider en de leerling dezelfde rechten en plichten als deze die uit de ondertekening van een leerovereenkomst voortspruiten.

#### HOOFDSTUK XII. — *Slotbepalingen*

**Art. 35.** Het ministerieel besluit van 27 oktober 1978 houdende bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de leerovereenkomsten en van de leerverbintenissen in de voortdurende vorming van de middenstand, laatst gewijzigd, wordt voor de Duitstalige Gemeenschap ingetrokken.

**Art. 36.** Het besluit van de Executieve van 24 februari 1989 houdende bepaling van een periode voor de afsluiting van de leerovereenkomsten en van de leerverbintenissen in de voortdurende vorming van de middenstand, laatst gewijzigd bij besluit van de Regering van 22 december 1993, wordt ingetrokken.

**Art. 37.** Alle leerovereenkomsten en gecontroleerde leerverbintenissen die voor de inwerkingtreding van het onderhavige besluit werden toegelaten, gelden ook na de inwerkingtreding van het onderhavige besluit als toegelaten. De bepalingen van het onderhavige besluit zijn na de inwerkingtreding op deze leerovereenkomsten en gecontroleerde leerverbintenissen van toepassing.

**Art. 38.** Voorliggend besluit treedt in werking op 1 juli 2009 met uitzondering van artikel 5 dat op 1 juli 2010 in werking treedt.

**Art. 39.** De Minister voor Vorming en Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Toerisme wordt met de uitvoering van dit besluit belast.

Eupen, 4 juni 2009.

De Minister-President, Minister van Lokale Besturen,  
K.-H. LAMBERTZ

De Vice-Minister-President,  
Minister van Vorming en Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Toerisme,  
B. GENTGES

---

**MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT**

D. 2009 — 2867

[2009/203422]

**11. JUNI 2009 — Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
zur Abänderung des Erlasses vom 27. Mai 1993 über die berufliche Aus- und Weiterbildung  
der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen**

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,

Auf Grund des Dekretes vom 29. Februar 1988 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen, Artikel 5 und 13;

Auf Grund des Erlasses vom 27. Mai 1993 über die berufliche Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen;

Auf Grund des Gutachtens des Finanzinspektors vom 24. April 2009;

Auf Grund des Einverständnisses des Ministers zuständig für Finanzen vom 9. April 2009;

Auf Grund des Gutachtens Nr. 46.615/2 des Staatsrates, das am 2. Juni 2009 in Anwendung von Artikel 84, § 1, Absatz 1, Nr. 1, der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat abgegeben wurde;

Auf Vorschlag des Vize-Ministerpräsidenten, Ministers für Ausbildung und Beschäftigung, Soziales und Tourismus;

Nach Beratung,

Beschließt:

**Artikel 1** - In Kapitel III des Erlasses vom 27. Mai 1993 über die berufliche Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen wird ein Artikel *6bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Artikel *6bis* - Absolventen des in Artikel 27, § 2 erwähnten Praktikums für die Erstniederlassung legen den in Artikel 33 § 4 erwähnten Praktikumsbericht nach Abschluss des Praktikums dem Minister zur Prüfung vor. Entspricht der Verlauf des Praktikums den Vorschriften des vorliegenden Erlasses, erhalten sie ein Zeugnis, dessen Muster vom Minister festgelegt wird. Der Minister versieht dieses Zeugnis mit seinem Sichtvermerk.“

**Art. 2** - Im selben Erlass wird ein Artikel *7bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Artikel *7bis* - Personen, die eine Erstniederlassung als Landwirte im Sinne des Artikels 22 des Erlasses der wallonischen Region vom 19. Dezember 2008 über die Beihilfen in der Landwirtschaft anstreben sind zu Praktika für die Erstniederlassung zugelassen.“

**Art. 3** - Im selben Erlass wird Artikel 27, dessen derzeitiger Text zum Paragraphen 1 wird, wird durch einen Paragraphen 2 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

„§ 2 - Um als Praktika für die Erstniederlassung als Landwirt im Sinne des Artikels 22 des Erlasses der wallonischen Region vom 19. Dezember 2008 über die Beihilfen in der Landwirtschaft anerkannt zu werden, müssen Praktika für die Erstniederlassung folgende Bedingungen erfüllen:

1. mindestens zwölf Wochen zu fünf Arbeitstagen dauern, wobei diese Dauer durch den Minister aufgrund von vorherigen Schul- und Ausbildungspraktika des Praktikanten um bis zu vier Wochen gekürzt werden kann;
2. in einem in Belgien oder im Ausland gelegenen staatlich für die praktische berufliche Ausbildung anerkannten Betrieb stattfinden;
3. das Praktikum für die Erstniederlassung muss von einem anerkannten Zentrum der Kategorie A organisiert werden;
4. der zwischen Praktikanten, Zentrum und anerkanntem Ausbildungsbetrieb geschlossene Ausbildungsvertrag wird dem Minister zur Genehmigung vorgelegt; dem Vertrag ist ein Ausbildungsprogramm beigelegt. Ausbildungsort und Ausbildungsdauer müssen angegeben werden;
5. ein Versicherungsschutz des Praktikanten, der den Maßgaben des Gesetzes über Arbeitsunfälle vom 10. April 1971 entspricht muss nachgewiesen werden.“

**Art. 4** - Im selben Erlass wird Artikel 33, § 4 durch folgenden Abschnitt ergänzt:

„Für die Praktika für die Erstniederlassung wird dem Zentrum eine Pauschale von 800 Euro pro Praktikant für die gesamten praktischen Tätigkeiten gewährt. Dem Ausbildungsbetrieb wird eine Pauschale von 450 Euro für den Praktikanten für die gesamten praktischen Tätigkeiten gewährt. Die Auszahlung kann erst nach Vorlage eines Praktikumsberichts erfolgen, aus dem sich die gesamte Tätigkeit des Praktikanten nachvollziehen lässt. Das Muster des Praktikumsberichts wird vom Minister festgelegt.“

**Art. 5** - Vorliegender Erlass tritt am 1. Juli 2009 in Kraft.