

Schriftliche Frage Nr. 418 vom 7. Februar 2024 von Frau Stiel an Frau Ministerin Weykmans zur individuellen Ausbildung im Unternehmen (IBU)¹

Frage

Die individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU), die vom Arbeitsamt der DG (ADG) angeboten wird, zielt darauf ab, Arbeitssuchende für eine spezifische Arbeit oder Arbeitsstelle auszubilden. Entweder geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, der eine IBU beantragen kann, wenn er eine bestimmte Stelle nicht mit einer geeigneten Arbeitskraft besetzen kann oder aber kann ein Arbeitssuchender sich für eine IBU bewerben.²

Diese Form der Ausbildung bzw. Arbeitsvermittlung gibt es ebenfalls in Flandern (Individuele beroepsopleiding in de onderneming IBO), wo diese in einem Presseberichtes des Rechnungshofes an das Flämische Parlament im Januar 2021 als sehr erfolgreich bezeichnet wird:³

Der Mehrheit der IBU-Auszubildenden sei nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eingestellt worden. Es sei im Rahmen der IBU sowieso vorgesehen, dem Auszubildenden in dem Fall einen – in der Regel unbefristeten – Arbeitsvertrag anzubieten.

Es sei jedoch sehr unterschiedlich gewesen, wie lange die Arbeitsverhältnisse schlussendlich angedauert hätten. Es sei Dank der IBU gelungen, eine ganze Reihe von Langzeitarbeitssuchende und Menschen mit einer Behinderung in Arbeit zu bringen, wobei letztere auf lange Sicht häufiger aussteigen mussten.

Die Berichte des Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) über die Festanstellung nach der IBU würden sich jedoch nur auf die erfolgreichen IBU-Auszubildenden beziehen. Nach vorzeitig beendeter IBU habe sich das noch länger als zwei Jahre danach auf die Beschäftigung ausgewirkt.

Nicht geschafft habe es die IBU, die Lücke bei den Beschäftigungschancen für Gering- und Mittelqualifizierte, für Personen mit Migrationshintergrund oder einer Arbeitsunfähigkeit und für Personen über 55 Jahren zu schließen – selbst dann nicht, wenn diese Menschen eine Ausbildung in einem Mangelberuf erhalten hatten.

Der Rechnungshof nuancierte somit das positive Bild, das die Politik und der VDAB vom IBU-System zeichneten:

- IBU-Auszubildende seien hauptsächlich junge Arbeitssuchende und kaum aus den benachteiligten Zielgruppen;
- Relativ oft würden die Ausbildungen abgebrochen;
- die IBU werde in der Praxis nicht gezielt zur Besetzung von Mangelberufen eingesetzt, sei oft nicht auf die Lernenden zugeschnitten und nicht immer auf den Erwerb spezifischer technischer beruflichen Fähigkeiten ausgerichtet;
- die Kosten der Maßnahme würden nur teilweise durch Beiträge der Arbeitgeber gedeckt und in den vorangehenden Jahren zu einem größeren Teil aus flämischen Haushaltsmitteln ergänzt.

Nach Ablauf des Ausbildungsvertrags muss der Arbeitgeber den Auszubildenden in Ostbelgien in ein normales Arbeitsverhältnis übernehmen, und zwar im Ausbildungsberuf und mindestens für die Dauer des Ausbildungsvertrags.

Heute lauten meine Fragen an Sie wie folgt:

1. Wie viele Personen haben in der DG einen Ausbildungsvertrag für eine IBU unterschrieben?
2. Wie viele haben die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen?

¹ Die nachfolgend veröffentlichten Texte entsprechen den hinterlegten Originalfassungen.

² https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5320/9259_read-50375/.

³ https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahU-KEwiA_JfAxemDAXUC-AIHH-duJC_YQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ccrek.be%2FDocs%2F2021_01_IBO_Persbericht.pdf&usq=AOvVaw3AbmNULK7Xl8JTefNVbH3j&opi=89978449.

3. Wie viele haben im Anschluss einen festen Arbeitsvertrag erhalten und zwar über die Dauer des Ausbildungsvertrages hinaus?
4. Welchen Alters- und Zielgruppen gehören die Auszubildenden an?
Bitte fügen Sie für die Fragen 1-4 eine Liste für die vergangenen 10 Jahre an.
5. Gibt es Rückmeldungen der Arbeitgeber?
6. Treffen die Feststellungen des flämischen Rechnungshofes auch auf die DG zu, d.h. es sei nicht geschafft worden, die Lücke bei der Beschäftigungschance für Gering- und Mittelqualifizierte, für Personen mit Migrationshintergrund oder für Personen über 55 Jahren zu schließen – selbst dann nicht, wenn diese Menschen eine Ausbildung in einem Mangelberuf erhalten hatten?
7. Wo wird der Lerninhalt vermittelt?

Antwort, eingegangen am 14. März 2024

Zu Frage 1 bis 4:

Auf Grund des Arbeitskräftemangels ist die IBU eine gute Maßnahme, um Arbeitsuchende in einem Betrieb zu integrieren, wenn das Unternehmen nicht direkt einen Kandidaten findet, der seinem Anforderungsprofil entspricht.

Im Schnitt der letzten 10 Jahre haben pro Jahr 128 Personen eine IBU-Ausbildung beendet (s. Tabelle der IBU-Ausbildungsabgänger im Anhang). Davon konnten im Schnitt 104 Ausbildungen (81 %) erfolgreich abgeschlossen werden und 24 (19 %) wurden vorzeitig abgebrochen. Zwar gibt es leichte Schwankungen von Jahr zu Jahr, aber insgesamt bleibt die Quote der erfolgreichen Ausbildungen über den gesamten Zeitraum relativ stabil. Die Zahl der Teilnehmer war allerdings zwischen 2014 und 2020 rückläufig. Anschließend ist wieder eine steigende Tendenz zu sehen.

Wird die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, folgt im Prinzip eine gleich lange Pflichteinstellungsperiode. Diese wurde im Schnitt für 98 Personen (94 % aller erfolgreichen Ausbildungen) ausgeführt. Für die verbleibenden 6 % kam es zu einem Abbruch während der Pflichteinstellungszeit.

Nach dieser Pflichteinstellungsperiode wurden im Schnitt 88 Personen übernommen, mit einem befristeten oder unbefristeten Vertrag. Dies entspricht 85 % aller Personen, die die IBU erfolgreich zu Ende geführt haben.

Hier ist festzustellen, dass sowohl bei den Pflichteinstellungen als auch bei der definitiven Übernahme bis 2019 eine leicht rückläufige Tendenz festzustellen war. In den letzten beiden Jahren sind beide Werte hingegen wieder angestiegen.

Das Profil der Abgänger zeigt, dass es sich überwiegend um jüngere Personen mit einer kurzen Arbeitslosigkeitsdauer handelt. Auch sind die Männer deutlich überrepräsentiert. Hinsichtlich der Qualifikation ist zu sehen, dass Personen mit einem mittleren Qualifikationsniveau (Lehre oder Abitur) im Vergleich zu Niedrigqualifizierte etwas überrepräsentiert sind und auch relativ wenige Nicht-EU-Bürger erreicht werden. In den letzten Jahren ist allerdings eine steigende Tendenz bei der Anzahl Nicht-EU-Bürger zu sehen.

Dazu muss allerdings auch gesagt werden, dass die IBU nicht als Instrument für die Integration spezifischer Zielgruppen konzipiert worden ist. Es gibt keine spezifischen Bedingungen, um an einer IBU teilnehmen zu können, sondern es liegt im Ermessen des Stellenvermittlers einzuschätzen, ob für die jeweilige Person im Hinblick auf die angebotene Stelle ein Ausbildungsbedarf besteht oder nicht.

Zu Frage 5:

Das Arbeitsamt hat zweimal bei den Arbeitgebern in der DG allgemeinen Befragungen zur Zufriedenheit mit den Dienstleistungen des Arbeitsamtes durchgeführt: 2010 im Rahmen der BSL-Organisationsanalyse und 2019 in Eigenregie. Dabei wurde u. a. auch das Thema

IBU angesprochen. So haben sich 2019 von den 89 Arbeitgebern, die sich an der Umfrage beteiligt haben (Rücklaufquote 15%), 17 auch zur IBU geäußert und diese sehr positiv bewertet (gute Beratung, angemessene Bearbeitungsdauer, Eignung der Kandidaten, Hilfestellung bei Problemen, ...).

So ist darauf hinzuweisen, dass die Stellenvermittler jede IBU-Maßnahme begleiten und im regelmäßigen Kontakt mit den Arbeitgebern sind, um eventuelle Probleme während der Ausbildung angehen zu können. Sie besuchen die Teilnehmer vor Ort und erstellen einen Zwischen- und Endbericht für jede Ausbildungsmaßnahme.

Zu Frage 6 und 7:

Wie bereits erwähnt, wurde die IBU nicht speziell als Instrument für die Integration bestimmter Zielgruppen konzipiert. Allerdings wurde im Zuge der Reform der Zielgruppen- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die am 1. Januar 2019 in Kraft trat (Dekret vom 18. Mai 2018 zur Förderung der Beschäftigung durch AktiF und AktiF PLUS), die Gelegenheit genutzt, die individuelle betriebliche Ausbildung zur Mobilisierung der im Dekret festgelegten Zielgruppen zu nutzen.

Arbeitgeber, die einen Arbeitsuchenden über eine IBU ausbilden und anschließend beschäftigen, sofern dieser die Zielgruppenkriterien für AktiF erfüllt (bspw. gering qualifizierte Jugendliche, Langzeitarbeitslose, ...), erhalten eine erhöhte AktiF-Förderung für die Förderperiode.

In 2022 wurden auf diesem Wege 25 Personen in den Arbeitsmarkt integriert. ⁴

Die Ausbildungsinhalte werden im Unternehmen vermittelt. Die Ausbildungsbetriebe sind verpflichtet, eine detaillierte Beschreibung der Ausbildungsinhalte vorzulegen. ⁵

Im Rahmen der IBU Bus wird ein Arbeitsuchender in einem Unternehmen der PK 140.01 zum Busfahrer ausgebildet. Hier findet zudem ein theoretischer Unterricht in einer Fahrschule statt. ⁶

⁴ Bericht der Regierung an das Parlament der deutschsprachigen Gemeinschaft über die Anwendung des Dekrets vom 28. Mai 2018 zur AktiF- und AktiF plus-Beschäftigungsförderung im Jahr 2022, Ref. 87 (2022-2023) Nr. 5.

⁵ Kapitel 5 des Erlasses der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende „Qualifizierung am Arbeitsplatz“.

⁶ https://adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-5495/9460_read-67325/.