

**„IBU-Metall“:  
eine neue Ausbildungsinitiative in der DG**

**Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel:  
Kooperation zwischen dem Arbeitsamt der DG und dem Sektor der technologischen  
Industrie**

**Das Arbeitsamt der DG und der Fonds für Berufsausbildung des Sektors der technologischen Industrie (IFPM) werden im September ein Abkommen unterzeichnen, um dem anhaltenden Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken. Das Abkommen sieht insbesondere spezifische Qualifizierungen von Arbeitsuchenden vor, und zwar in Form individueller Berufsausbildungen im Unternehmen („IBU“).**

Das Projekt „IBU-Metall“ geht auf eine Initiative von „Technios“ zurück, einer Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht, die sich die Förderung der technologischen Industrie und speziell die Ausbildung und Weiterqualifizierung der französischsprachigen Beschäftigten des Sektors zum Ziel gesetzt hat. Gegründet wurde die Vereinigung von den Sozialpartnern der technologischen Industrie (Agoria, CSC-Metall, FGTB-Metall).

Die individuellen Berufsausbildungen im Unternehmen – IBU – werden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft seit vielen Jahren unter Federführung des Arbeitsamtes der DG und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen und Sektoren durchgeführt. Das Prinzip ist einfach: Ein Arbeitgeber, der für eine bestimmte Stelle auf dem Arbeitsmarkt keinen qualifizierten Arbeitnehmer findet, hat die Möglichkeit, einen geeigneten Arbeitsuchenden im Betrieb auszubilden. Die Dauer der Ausbildung kann variieren, darf aber in der Regel 6 Monate nicht überschreiten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsuchenden einzustellen, und zwar mindestens für die Dauer der Ausbildung.

Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt auf der Hand: das Einstellungsproblem wird durch eine Qualifizierung am Arbeitsplatz schnell und wirksam behoben. Darin liegt eben auch die Chance des Arbeitsuchenden: seine Qualifizierung entspricht einem realen, sofortigen Bedarf, die Chancen, dauerhaft beschäftigt zu werden, stehen demnach gut. Die Zahlen belegen es im Übrigen: Zwischen 1990 und 2005 wurden über 1.600 IBU durchgeführt, und in fast 85% der Fälle blieben die Auszubildenden nach der Periode der Pflichteinstellung im Betrieb beschäftigt.

Die von „Technios“ konzipierte IBU-Metall beruht auf diesem Modell, sieht aber, neben der eigentlichen Ausbildung, komplementäre Maßnahmen bzw. Vorteile vor: eine vom Sektor anerkannte vorbereitende Ausbildung, eine Zusatzausbildung bzw. Vervollkommnung im Rahmen

eines Ausbildungskredits im Anschluss an die Periode der Pflichteinstellung sowie Prämien für die Praktikanten während der verschiedenen Phasen der Ausbildung.

Wenn es zur Durchführung einer IBU kommt, ist es Aufgabe des Arbeitsamtes der DG, die Maßnahme durchgehend zu begleiten, von der Bewerberauswahl über die Ausarbeitung eines Ausbildungsprogramms bis hin zur Kontrolle der Durchführung und der Einhaltung der Pflichten der Beteiligten. So auch im Fall der IBU-Metall, die sich an alle Arbeitssuchenden richtet, die „ohne Vorbehalte im Sektor der technologischen Industrie arbeiten möchten“.

Die Maßnahme ist eingebettet in ein Gesamtkonzept zugunsten des lebenslangen Lernens im Metallsektor, das auch eine Reihe flankierender Aktionen vorsieht: Erfassung des Arbeitskräftebedarfs, Austausch von sektorenbezogenen Informationen, Sensibilisierung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer usw.

Das Abkommen wird am 18. September 2009 in Eupen vom Geschäftsführenden Direktor des Arbeitsamtes der DG, Robert Nelles, und den Vertretern des Fonds für Berufsausbildung des Sektors der technologischen Industrie (IFPM) unterzeichnet.