

## DIE INDIVIDUELLE BERUFSAUSBILDUNG IM UNTERNEHMEN – IBU

*Wenn Sie als Arbeitgeber für eine bestimmte Stelle keinen Bewerber mit der erforderlichen Qualifikation finden, können Sie einen Arbeitssuchenden am Arbeitsplatz ausbilden. Der Vorteil für den Arbeitssuchenden: Er bekommt eine echte Chance, sich zu qualifizieren und in einem Beruf Fuß zu fassen. Der Vorteil für den Arbeitgeber: Sein Personalproblem erfährt eine rasche und praktische Lösung.*

*Die betriebliche Ausbildung kann durch eine zusätzliche Ausbildung bei einem Bildungsträger vervollständigt werden, sofern sie gezielt auf den zu erlernenden Beruf vorbereitet.*

### Welche Arbeitgeber kommen in Frage?

Alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, sowohl gewerbliche als auch nicht gewerbliche. Die Ausbildungsstätte muss sich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft befinden. Leiharbeitsfirmen dürfen Arbeitssuchende nur im Hinblick auf die Einstellung eigenen Personals ausbilden.

### Welche Arbeitssuchenden kommen in Frage?

Um an einer IBU teilzunehmen, müssen die Bewerber ihren Wohnsitz in Belgien haben und als nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitssuchende beim Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder einer anderen öffentlichen Arbeitsverwaltung (Le Forem, VDAB, Actiris) eingetragen sein. Dabei ist es irrelevant, ob sie eine Arbeitslosenentschädigung erhalten oder nicht.

### Welche Kosten entstehen für den Arbeitgeber?

Während der IBU erhält der Auszubildende vom Arbeitgeber eine sogenannte „Produktivitätsprämie“. Sie entspricht der Differenz zwischen dem steuerbaren Tariflohn im Ausbildungsberuf und dem Ersatzeinkommen, das der Auszubildende bezieht (Arbeitslosengeld, Berufseingliederungszulage, Eingliederungseinkommen des ÖSHZ, Sozialhilfe, Einkommensgaran-

tiezulage,...). Nur die effektiv geleistete Arbeitszeit im Unternehmen wird vergütet. Im Fall einer Teilzeitausbildung verringert sich die Prämie im Verhältnis zur effektiven Wochenarbeitszeit. Die Prämie unterliegt dem Berufssteuervorabzug von 11,11 %.

Wenn der Auszubildende (noch) keinen Anspruch auf ein Ersatzeinkommen oder sonstige Sozialleistungen hat, kann die Ausbildungsprämie mit Einverständnis des Arbeitgebers wie folgt gestaffelt werden:

- während des ersten Drittels der IBU: 60 Prozent
- während des zweiten Drittels der IBU: 80 Prozent
- während des letzten Drittels der IBU: 100 Prozent

Arbeitssuchende unter 45 Jahren ohne höheren Studienabschluss (Bachelor, Master), ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld, können für die Dauer der IBU eine aktivierte Berufseingliederungszulage („Jugendliche in Ausbildung“) beziehen. Für Personen über 45 gilt diese Einschränkung nicht. Diese Berufseingliederungszulage gilt als Ersatzeinkommen und wird bei der Errechnung der Produktivitätsprämie berücksichtigt.

### Wie lange dauert die Ausbildung?

Die Ausbildungsdauer darf nicht weniger als 4 und nicht mehr als 26 Wochen betragen. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu 12 Monaten verlängert werden. Als begründete Ausnahmefälle gelten:

- Niedrigqualifizierte Arbeitssuchende
- Langzeitarbeitslose: Personen, die seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung arbeitslos sind
- Empfänger des Eingliederungseinkommens des ÖSHZ
- Personen mit einer Arbeitsunfähigkeit von 33% oder Personen mit einer Behinderung, die bei der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) oder den entsprechenden Diensten in Wallonien, Flandern oder Brüssel eingetragen sind
- Teilzeitschüler im Rahmen der Teilzeitschulpflicht
- berufliche Wiedereinsteiger nach einer Laufbahnunterbrechung von mindestens 3 Jahren

### Betriebsberatung

- Personen mit Migrationshintergrund
- Ältere Arbeitsuchende

### Welche Formalitäten?

Der Arbeitgeber, der eine IBU durchführen möchte, stellt einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsamt. Auf dem Antragsformular muss folgendes angegeben werden:

- der Name des Betriebs
- eine detaillierte Beschreibung der Funktion, der Fach- und Sozialkompetenzen
- eine detaillierte Beschreibung der Ausbildungsinhalte
- der Name des/der Ausbilder
- die Beschäftigungsbedingungen im Anschluss an die Ausbildung: Vertrag, Entlohnung, Arbeitszeitregelung (siehe: Pflichteinstellung)

Das Arbeitsamt trifft seine Entscheidung innerhalb von 14 Tagen ab dem Datum, an dem die vollständige Akte hinterlegt wurde. In der Regel findet vorher am Arbeitsplatz ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, Auszubildendem und Arbeitsberater statt.

Wenn der Antrag abgelehnt wird, erhält der Arbeitgeber eine begründete Mitteilung. Der Arbeitgeber und der Auszubildende können per Einschreiben gegen die Ablehnung Einspruch erheben. Die endgültige Entscheidung trifft der Schlichtungsausschuss des Verwaltungsrats des Arbeitsamtes spätestens zwei Monate nach Erhalt des Einspruchs.

### Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten gegenüber dem Auszubildenden und dem Arbeitsamt:

- Der Arbeitgeber arbeitet das Ausbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt aus.
- Er überträgt dem Auszubildenden nur Aufgaben, die im Ausbildungsprogramm vorgesehen sind.
- Er bezeichnet einen oder mehrere Tutoren, die den Auszubildenden begleiten und betreuen.
- Er versichert den Auszubildenden gegen Arbeitsunfälle und Unfälle auf dem Arbeitsweg.
- Er muss den Auszubildenden nach Abschluss der IBU in ein normales Arbeitsverhältnis übernehmen, und zwar im erlernten Beruf. Die Dauer des Arbeitsvertrags muss mindestens der Dauer des Ausbildungsvertrags entsprechen.
- Er übermittelt dem Arbeitsamt eine Kopie des Arbeitsvertrags, der nach Beendigung der IBU abgeschlossen wurde.

### Welche Pflichten hat das Arbeitsamt?

Das Arbeitsamt hat folgende Pflichten:

- Es stellt den Kontakt zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem her.
- Es wirkt an der Ausarbeitung des Ausbildungsprogramms mit und erkennt es an.
- Es gewährleistet die pädagogische Begleitung und Aufsicht während der Ausbildung.

### Welche Pflichten haben die Auszubildenden?

Der Auszubildende hat folgende Pflichten:

- Er führt die ihm übertragenen Aufgaben mit der gebotenen Sorgfalt aus.
- Er befolgt die Anweisungen des Ausbilders und der anderen weisungsberechtigten Personen.

### Welcher Vertrag?

Es wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitsamt und dem Auszubildenden. In dem Vertrag wird insbesondere folgendes festgelegt:

- der Ausbildungsberuf
- Vertragsanfang und Vertragsende
- die Dauer und der Stundenplan
- Entlohnung und Entschädigungen
- Versicherung
- Probezeit
- Pflichteinstellung

### Welche Kosten für den Arbeitgeber während der Pflichteinstellung?

Nach Beendigung des Ausbildungsvertrags muss der Arbeitgeber den Auszubildenden in ein normales Arbeitsverhältnis einstellen, und zwar im Ausbildungsberuf und mindestens für die Dauer des Ausbildungsvertrags (siehe weiter oben: Pflichten des Arbeitgebers). Als Basislohn während der Pflichteinstellung gilt der Tariflohn gemäß den Kollektivabkommen des Sektors oder dem betrieblichen Abkommen, mindestens aber die zweitniedrigste Lohnstufe des im Betrieb geltenden Tarifvertrags. In Ermangelung entsprechender Bestimmungen sind 15 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen.

### Ist die IBU mit finanziellen Hilfen vereinbar?

Bei der Einstellung hat der Arbeitgeber gegebenenfalls Anspruch auf finanzielle Hilfen, zum Beispiel in Form von Beschäftigungsprämien oder einer Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit.

### Gesetzliche Grundlage

Ausführungserlass der Regierung der DG vom 12. Juni 1985 – Belgisches Staatsblatt vom 28. Februar 1986.

---

## Betriebsberatung

Vennbahnstraße 4/2 - 4780 St. Vith  
+32 (0)80 280 060

betriebsberatung@adg.be  
[www.adg.be](http://www.adg.be)