



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Übernahme sichern – Weiterbildung fördern

Das „Stipendienmodell“ in der
Metallindustrie Niedersachsen

Hinweise, Tipps und Beispiele
für Betriebsräte, Vertrauensleute
und Jugend- und Auszubildendenvertretungen

**Zwei Jahre Weiterbildung
mit Stipendium,
z. B. zum/zur Techniker/in,
Meister/in, Betriebsfachwirt/in**

Herausgeber:
IG Metall Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Redaktion:
Martina Manthey
März 2011

Inhalt

Vorwort.....	4
Worum geht's?.....	5
Tarifvertragliche Grundlagen zur Übernahme nach der Ausbildung in der Metallindustrie Niedersachsen.....	6
Das Stipendienmodell – Grundsätze.....	9
1. Weiterbildung nach (mindestens) einem Jahr Berufspraxis.	9
2. Weiterbildung für Beschäftigte – Frei werdende Stellen für Azubis	10
Finanzierungsmöglichkeit.....	11
Die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG)	13
Handlungsmöglichkeiten und Probleme	18
Anhang	20
1. Verhandlungsergebnis vom 27. Oktober 2010.....	20
2. Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen	21
3. Ergänzende Vereinbarung im Arbeitsvertrag zum Stipendienmodell (Muster).....	23
4. Adressen und Links	24

Vorwort

Die aktuelle Situation ist sehr widersprüchlich: Die Arbeitgeber beklagen einerseits den Fachkräftemangel und verweigern andererseits vielen Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen und übernehmen häufig die Auszubildenden gar nicht oder nur befristet. Die IG Metall vertritt dagegen folgende Auffassung: Auszubildende müssen nach der Ausbildung unbefristet übernommen werden und interessierten Beschäftigten müssen Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Dies liegt im Interesse der Beschäftigten, aber auch im Interesse der Unternehmen, die über Fachkräftemangel klagen. „Fachkräfte wachsen nicht auf Bäumen“, sondern müssen ausgebildet und weitergebildet werden. Zur Übernahme der Auszubildenden und zur Weiterbildung hat die IG Metall mehrere Tarifverträge abgeschlossen, die wichtige Zwischenschritte beinhalten aber weiter verbessert werden müssen.

Das im Jahr 2010 vereinbarte Stipendienmodell ist ein Baustein auf diesem Weg. Es ermöglicht Beschäftigten und Auszubildenden eine qualifizierte zweijährige Weiterbildung z. B. zum Techniker/in, zum Meister/in oder zum Bürofachwirt/in. Es setzt eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten voraus.

Wenn zwei Jahre Weiterbildung in Vollzeit absolviert werden, muss aus Sicht der Beschäftigten die Bezahlung während dieser Zeit akzeptabel geregelt sein. Mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit und den tariflich vereinbarten Stipendium kann ein Einkommen von ca. 1.100 bis 1.500 € pro Monat erzielt werden.

Mit dem „Stipendien-Tarifvertrag“ betreten wir Neuland. Alle sind aufgefordert, den Tarifvertrag mit Leben zu erfüllen. Es wird angestrebt, in möglichst vielen Betrieben den Beschäftigten diese Weiterbildung zu ermöglichen. Das ist eine herausfordernde Aufgabe für Betriebsräte und Jugend- und Ausbildungsvertretungen. Klar ist, die Tarifverträge gelten nur für Mitglieder der IG Metall. Bei der Umsetzung wünschen wir viel Erfolg.

Hartmut Meine

Martina Manthey

Worum geht's?

Die Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung in Betrieben der Metallindustrie findet zunehmend nur noch in (zunächst) befristeten Arbeitsverhältnissen statt. Nach Auffassung der IG Metall sollten befristete Jobs jedoch eigentlich die Ausnahme sein. Schließlich bedeutet ein befristetes Arbeitsverhältnis ein enormes Maß an Unsicherheit für die Beschäftigten über die zukünftigen Einkommens- und Lebensbedingungen bis hin zu Repressalien, zum Beispiel bei dem Einkommensnachweis bei der Wohnungssuche.

Gerade während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 war die Durchsetzung der Übernahme, und besonders der unbefristeten Übernahme, nach der Ausbildung schwierig. Die IG Metall hat deshalb in den Tarifverhandlungen im Jahr 2010 versucht, die Übernahme für die jungen, ausgebildeten Fachkräfte per Tarifvertrag nochmals zu verbessern. Unter anderen konnte mit dem Arbeitgeberverband NiedersachsenMetall ein sogenanntes Stipendienmodell vereinbart werden, welches auf freiwilliger Basis funktioniert. Damit soll die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, in Kombination mit einer beruflichen Weiterbildung, erleichtert und gefördert werden.

Der **Grundgedanke** ist, dass

der/die **Auszubildende unbefristet übernommen** wird,
nach einem Jahr Berufspraxis eine **berufliche Weiterbildungsmaßnahme** besucht
und **im Anschluss wieder im Betrieb**, möglichst in dem höherwertigen Beruf, **beschäftigt** wird.

Während der Weiterbildung wird ein Stipendium (in Höhe von 400 €) durch den Arbeitgeber bezahlt. Schließlich haben auch sie etwas davon, wenn gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft an das Unternehmen gebunden werden können. Zusammen mit den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit lassen sich je nach Familienstand Einkommen von ca. 1.100 bis 1.500 € pro Monat erzielen.

Darüber hinaus ist auch denkbar, dass unbefristet Beschäftigte, die bereits länger im Unternehmen tätig sind unter Zahlung des Stipendiums für eine Weiterbildungsmaßnahme freigestellt werden. Dafür könnten dann Ausgelernte auf den frei werdenden Arbeitsplätzen übernommen werden.

Tarifvertragliche Grundlagen zur Übernahme nach der Ausbildung in der Metallindustrie Niedersachsen

Grundsätzlich sollten möglichst alle Auszubildenden unbefristet in ihrem Ausbildungsberuf und in Vollzeit im Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Das bedeutet Chancen und Perspektiven für junge Menschen sowie qualifizierte Fachkräfte für die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen.

Deshalb haben die Tarifvertragsparteien im „Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung“ vom 23. Juni 2008 (kurz: TV Besch) formuliert:

„Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Auszubildenden in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.“

§ 7 (1) Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung

Der Arbeitgeber hat die Auszubildenden spätestens drei Monate vor Ende der Ausbildung zu informieren, wenn er die Azubis nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen will. Im Tarifvertrag steht dazu:

„Beabsichtigt der Ausbildende, den bzw. die Auszubildende(n) nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem bzw. der Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.(...)“

§ 26 IV (5) Manteltarifvertrag (MTV)

Wenn der Arbeitgeber sich in diesem Zeitraum nicht dazu äußert, sollten Auszubildende zusammen mit JAV und Betriebsrat, die unbefristete Übernahme einfordern.

Wenn eine unbefristete Übernahme aufgrund der Beschäftigungssituation nicht möglich ist, haben Arbeitgeber und Betriebsrat zu prüfen, ob die unbefristete Übernahme anders organisiert werden kann:

„Liegen die Voraussetzungen für die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht vor, werden die Betriebsparteien Folgendes prüfen:

- kann dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit (von mindestens 28 Stunden) angeboten werden?

§ 6 (2) Tarifvertrag Beschäftigung, Kurzarbeit, Qualifizierung (TV BKQ; gültig bis 30. Juni 2012)

- Ist die Vermittlung des Auszubildenden in einen anderen Betrieb des ausbildenden Arbeitgebers oder ein anderes Unternehmen in der Region möglich?
- Kann der Auszubildende in die betriebliche Kurzarbeit einbezogen oder mit einer Arbeitszeitabsenkung nach § 4 dieses Tarifvertrages oder nach § 5 TV Besch übernommen werden?

Hieraus folgt keine erweiterte Verpflichtung zum Angebot eines Arbeitsverhältnisses.“

In einer Protokollnotiz zum TV Besch und zum TV BKQ wurde das sogenannte Stipendienmodell (unbefristete Übernahme in Kombination mit Weiterbildung) vereinbart:

**Verhandlungsergebnis
vom 27. Oktober 2010**

„Die Tarifvertragsparteien empfehlen, Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich unbefristet zu übernehmen. Dies kann auch in Form eines kombinierten Modells der mindestens 12-monaten Berufspraxis in einem Vollzeitarbeitsverhältnis mit anschließender Freistellung zum Besuch einer weiterführenden beruflichen Qualifizierungsmaßnahme sein.(...)“

Wenn trotzdem die unbefristete Übernahme vom Arbeitgeber verweigert wird, sind die Auszubildenden für mindestens 12 Monate zu übernehmen:

**§ 7 (2) TV Besch, bzw. § 6
(3) TV BKQ:**

„Ist die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (trotzdem) nicht möglich, so hat der Arbeitgeber den Auszubildenden gemäß § 26 Ziffer IV (5) MTV rechtzeitig zu informieren und mit dem Betriebsrat rechtzeitig zu beraten. Der Auszubildende ist in diesem Fall befristet für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.“

Von der 12-monatigen Übernahme nach der Ausbildung kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden. Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, muss der Arbeitgeber die tarifliche Schlichtungsstelle anrufen. Diese hat dann die Entscheidung zu treffen:

§ 7 (3) TV Besch

„Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Ziffer (2) (gemeint ist die mindestens 12-monatige Übernahme) abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30 MTV. Sie soll innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung fällen.“

Einen Rechtsanspruch auf eine unbefristete Übernahme konnte gegen den Widerstand der Arbeitgeber bisher nicht durchgesetzt werden. Deshalb ist es wichtig, frühzeitig (3 bis 4 Monate) vor Ende der Ausbildung mit Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und IG Metall Vertrauensleuten im Betrieb die unbefristete Übernahme offensiv einzufordern und auf den Arbeitgeber zugehen, falls dieser nicht von sich aus über die beabsichtigte Übernahmesituation informiert! Dann ist noch genügend Zeit vor der Abschlussprüfung in Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber unterstützt von gewerkschaftlichen Aktionen, die Übernahme nach der Ausbildung zu erreichen.



Das Stipendienmodell – Grundsätze

Originaltext
„Stipendienmodell“ siehe
im Anhang – Seite 20

Im Oktober 2010 wurde das sogenannte Stipendienmodell zwischen IG Metall Bezirksleitung und NiedersachsenMetall als Protokollnotiz zum Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung bzw. zum Tarifvertrag Beschäftigung, Kurzarbeit, Qualifizierung vereinbart.

Zunächst ist grundsätzlich zu sagen, dass das gesamte Modell auf Freiwilligkeit beruht. Ein individueller Anspruch besteht weder auf unbefristete Übernahme, noch auf Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen oder auf das Stipendium. Allerdings gibt es die Empfehlung des Arbeitgeberbandes NiedersachsenMetall, angesichts eines drohenden Fachkräftebedarfs vorausschauend die qualifizierten Ausgebildeten zu übernehmen und in die weitere berufliche Qualifizierung zu investieren, um hervorragend ausgebildete Techniker, Betriebswirte, Ingenieure oder Meister für den eigenen Betrieb zu sichern.

Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräte und IG Metall Vertrauensleute ist das Stipendienmodell eine kluge Forderung gegenüber dem Arbeitgeber, Qualifizierung und Beschäftigung miteinander zu vereinbaren. Das Stipendienmodell steht für innovative und fortschrittliche Tarifpolitik statt eindimensionaler kurzfristiger betriebswirtschaftlicher Logik.

Zwei Modelle sind dabei denkbar und entsprechend vereinbart worden:

1. Für Auszubildende

(Weiterbildungsmaßnahme nach einem Jahr Berufspraxis) und

2. Für Beschäftigte

die bereits länger (z. B. drei oder mehr Jahre) im Betrieb tätig sind.

1. Weiterbildung nach (mindestens) einem Jahr Berufspraxis

Zunächst wird der Auszubildende im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen die mind. 1 Jahr Berufspraxis erfordern – siehe Seite 21

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erfordern in der Regel eine abgeschlossene mindestens drei jährige Berufsausbildung plus mindestens ein Jahr Berufspraxis. Deshalb könnte nach in der Regel 12 Monaten die Freistellung des Beschäftigten – also dem ehemaligen Azubi - unter Zahlung eines Stipendiums in Höhe von 400 € pro Monat für eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme erfolgen.

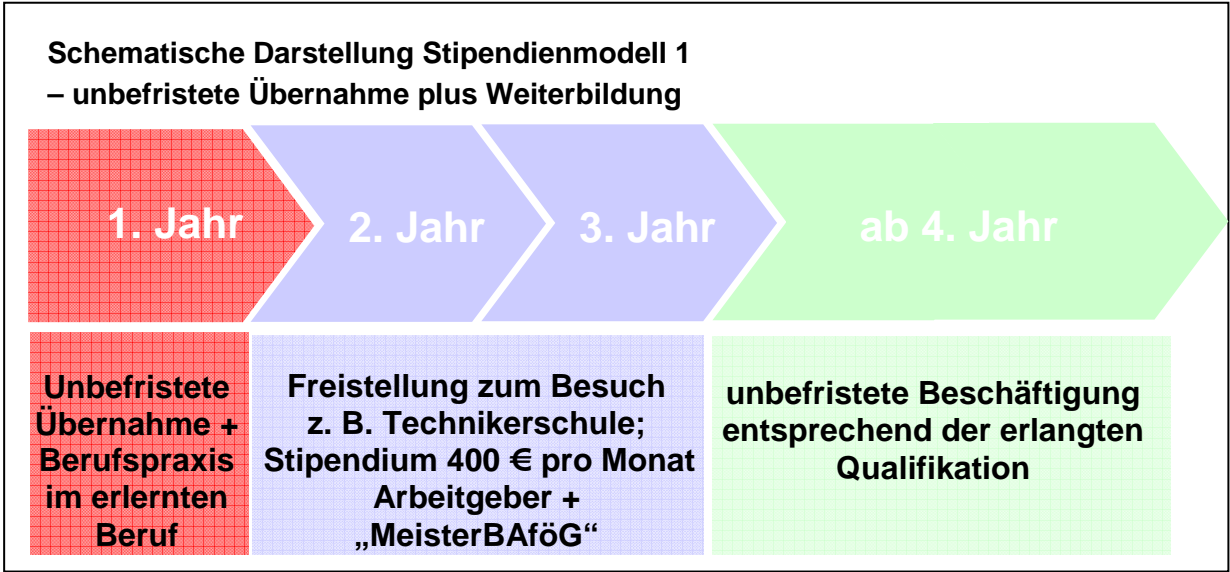
Das Stipendium in Höhe von 400 € pro Monat ist auf 24 Monate begrenzt und wird zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes vom 1. Juli 2009 (das sogenannte MeisterBAföG) gezahlt.

Das sog. MeisterBAföG – siehe Seite 13

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme wird das Beschäftigungsverhältnis, möglichst entsprechend der höherwertigen Tätigkeit, unbefristet fortgesetzt.

In den Arbeitsverträgen kann vereinbart werden, dass die Beschäftigten zur (Teil-)Rückzahlung des Stipendiums verpflichtet werden, wenn sie vorzeitig selbst kündigen oder aus wichtigem Grund personen- oder verhaltensbedingt gekündigt werden.

Muster für Ergänzungen im Arbeitsvertrag siehe im Anhang – Seite 23



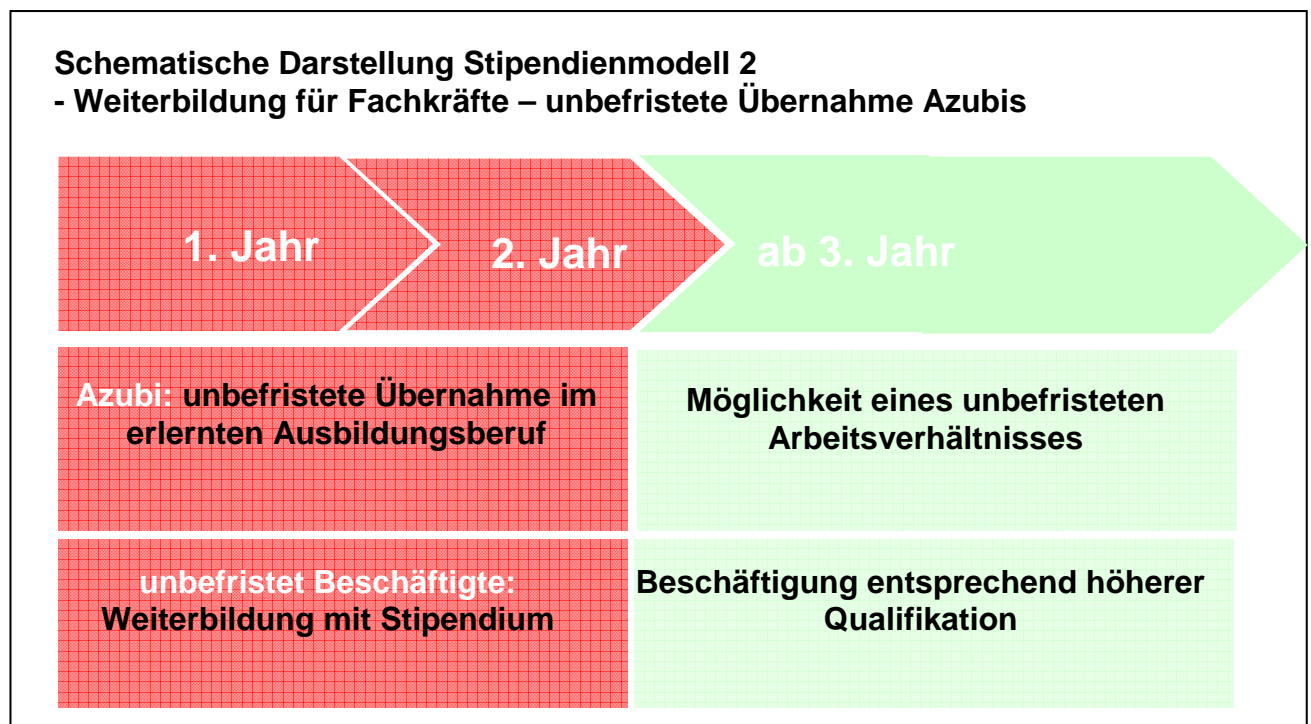
2. Weiterbildung für Beschäftigte – Frei werdende Stellen für Azubis

Als weitere Möglichkeit ist vorgesehen, dass andere Beschäftigte, die schon länger im Unternehmen beschäftigt sind, unter Zahlung des Stipendiums eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen.

Beispiele für Weiterbildungsmaßnahmen die mind. 2 + 3 Jahre Berufspraxis erfordern – siehe Seite 22

Eine große Anzahl von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen verlangt zusätzlich zur abgeschlossenen, qualifizierten Berufsausbildung eine Berufspraxis von zwei oder mehr Jahren. Hier könnte es für junge, qualifizierte Beschäftigte, die schon länger im Betrieb sind interessant sein, eine vom Arbeitgeber finanziell unterstützte, Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen. Damit verbessern sich ihre Chancen auf Aufstiegsmöglichkeiten und höhere Entgelte. Im Gegenzug können Auszubildende auf die frei werdenden Arbeitsplätze übernommen werden

Für die Arbeitgeber liegen die Vorteile ebenfalls auf der Hand. Er kann auf bewährte Fachkräfte zurückgreifen und zukünftig benötigte Qualifikationen (z. B. Meister, Techniker u. ä.) über diesen Weg sichern.



Finanzierungsmöglichkeit

Grundsätzlich gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass sich Beschäftigte, die sich beruflich weiterbilden, mit Mitteln des sogenannten „MeisterBAföG“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz AFGB) finanzieren. Zusätzlich wird das Stipendium in Höhe von 400 € gezahlt. Bis zu einem Betrag von 400 € ist eine Anrechnung auf die Leistungen der Arbeitsverwaltung gem. dem AFGB i. d. R. ausgeschlossen. Die Stipendienleistung bis zu 400 € ist sozialabga-

benfrei. Grundsätzlich ist ebenso von einer Steuerfreiheit auszugehen, wenn das monatliche Einkommen die 400 € nicht übersteigt.

Die Finanzierung durch das AFBG ist äußerst aufwendig, individuell sehr unterschiedlich und die Voraussetzungen sind ebenfalls sehr vielfältig. Deshalb kann hier nur ein grober Überblick gegeben werden. Im Anhang sind Links und Adressen, über die konkrete Auskünfte eingeholt werden können.

Grundsätzlich sind in den Bundesländern unterschiedliche Stellen für die Beantragung und Genehmigung von Unterstützungsleistungen aufgrund des AFBG zuständig. In Niedersachsen ist es die NBank (Adresse und Link siehe Anhang). Anträge und weitere Informationen können bei der NBank, zum Beispiel über das Internet, angefordert werden.

Auf jeden Fall sollte sich jeder vor Beginn einer Maßnahme bzw. vor Abschluss eines entsprechenden Beschäftigungsverhältnisses darüber informieren, in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen ein Anspruch auf öffentliche Förderung besteht!

Achtung: vor Abschluss eines Vertrages Höhe + Bedingungen „Meister-BAföG“ durch die NBank prüfen lassen!

1. Beispiel für die finanzielle Förderung zum Lebensunterhalt pro Monat (Alleinstehende)*:

„Meister-BAföG“:	238 € Zuschuss 459 € Darlehen
Stipendium Arbeitgeber:	400 € Stipendium

Monatliche Förderung: 1.097 €

Annahmen: Anspruch ohne einkommens- oder vermögensabhängige Anrechnungen. Detaillierte Informationen siehe folgendes Kapitel und Adressen und Links im Anhang

2. Beispiel für die finanzielle Förderung zum Lebensunterhalt pro Monat (verheiratet, 1 Kind)*:

„Meister-BAföG“:	238 € Zuschuss 884 € Darlehen
Stipendium Arbeitgeber:	400 € Stipendium

Monatliche Förderung: 1.522 €

Annahmen: Anspruch ohne einkommens- oder vermögensabhängige Anrechnungen. Detaillierte Informationen siehe folgendes Kapitel und Adressen und Links im Anhang

***Achtung – sehr vereinfachte Darstellung ohne Gewähr!**

Die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG)¹

Einleitung:

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sog. „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das „Meister-BAföG“ unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung und stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses. Mit Darlehensteilerlassen werden Anreize zum erfolgreichen Abschluss und den Schritt in die Selbstständigkeit geschaffen. Das Gesetz ist ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Bildung in grundsätzlich allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form die Aufstiegsfortbildung durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft.

Die Förderung des AFBG:

- Gefördert wird eine Aufstiegsfortbildung. Hat man bereits eine selbst oder anderweitig finanzierte Aufstiegsfortbildung absolviert, ist dies nicht förderschädlich.
- Gefördert werden sowohl Vollzeit- wie auch Teilzeitmaßnahmen.
- Die Förderung beinhaltet Zuschüsse wie auch zinsgünstige Darlehensanteile.
- Für Familien gibt es besondere Förderkonditionen.
- Ausländische Fortbildungswillige, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben, werden auch ohne Anknüpfung an eine vorherige Mindestberufsdauer nach dem AFBG gefördert.
- Zur Sicherheit für die Fortbildungswilligen wird auch im AFBG von den Trägern der Maßnahme die Anwendung eines Qualitätssicherungssystems verlangt.

¹ **Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Dezember 2010, Flyer zum „MeisterBAföG“ (Auszüge)**

Wer kann „Meister-BAföG“ bekommen?

Handwerker und andere Fachkräfte, die sich auf einen Fortbildungsabschluss zum/zur Handwerks- und Industriemeister/in, Techniker/in, Fachkaufmann/frau, Fachkrankenschwester/in, Betriebsinformatiker/in, Betriebswirt/in (HWK) oder eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten und die über eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen, können die Aufstiegsförderung beantragen.

Welche Aufstiegsmaßnahmen werden gefördert?

Gefördert werden Fortbildungen, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem BBiG, der HwO oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten. Der angestrebte Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme muss über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Nicht gefördert werden allerdings Fortbildungsabschlüsse, die oberhalb der Meisterebene liegen, wie zum Beispiel ein Hochschulabschluss bzw. Bachelor. Darüber hinaus müssen weitere Kriterien wie z. B. ein Mindeststundenumfang von 400 Unterrichtsstunden erfüllt sein.

Wie sieht die Förderung beim „Meister-BAföG“ aus?

Gefördert werden Teilzeitmaßnahmen und Vollzeitmaßnahmen. Für beide gibt es den sog. Maßnahmebeitrag. Dieser wird unabhängig vom Einkommen und Vermögen gewährt. Er besteht aus einem Beitrag zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und einem Beitrag zu den Kosten des Prüfungsstücks. Bei Vollzeitmaßnahmen kann ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt werden. Dieser wird einkommens- und vermögensabhängig geleistet.

Wie hoch ist die Förderung? (Stand Dezember 2010)

Maßnahmebeitrag:

Der Maßnahmebeitrag für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren beträgt bis zu 10.226 Euro. Davon werden 30,5 % als Zuschuss geleistet. Für den Rest kann ein zinsgünstiges Darlehen in Anspruch genommen werden.

Prüfungsstück:

Das Prüfungsstück wird bis zur Hälfte der notwendigen Kosten, höchstens jedoch bis zu 1.534 Euro als zinsgünstiges Darlehen gefördert.

Beitrag zum Lebensunterhalt:

Bei Vollzeitmaßnahmen wird **einkommens- und vermögensabhängig** ein Unterhaltsbeitrag bis zur individuellen Bedarfssatzhöhe geleistet. Der Unterhaltsbedarf besteht aus einer Zuschuss- und einer Darlehenskomponente. Die Bedarfssätze sehen wie folgt aus (Stand Dezember 2010):

- **697 Euro für Alleinstehende,**
- **907 Euro für Alleinstehende mit einem Kind,**
- **912 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner,**
- **1.122 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner mit einem Kind und**
- **1.332 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner mit zwei Kindern.**

Der Zuschuss beträgt hier jeweils bis zu 238 Euro je Monat. Der verbleibende Betrag wird als Darlehen zu zinsgünstigen Konditionen vergeben.

Gibt es eine Förderung zwischen Maßnahmeende und Prüfung?

Bei Maßnahmen oder Maßnahmeabschnitte kann die sogenannte Prüfungsvorbereitungsphase mit gefördert werden. Hierunter ist die Zeit zwischen Ende der Maßnahme und dem letzten Prüfungstag zu verstehen. Geförderte, die sich nachweislich und unverzüglich zur Prüfung angemeldet haben, erhalten auf Antrag den Unterhaltsbeitrag einschließlich der Erhöhungsbeträge und den Kinderbetreuungszuschlag über das Maßnahmeende hinaus bis zum Ablauf des Monats, in dem der letzte Prüfungstag liegt, maximal jedoch für drei Monate fortgewährt. Diese Leistungen werden in Form eines zinsgünstigen Darlehens gewährt. Die Leistungen werden ab dem Beginn der Prüfungsvorbereitungsphase, frühestens jedoch ab Antragstellung gewährt. Eine rückwirkende Leistung ist nicht möglich.

Werden Klausurenstunden gefördert?

Über das AFBG werden Unterrichtsstunden mit jeweils 45 Minuten Dauer gefördert. Unterrichtsstunden sind Lehrveranstaltungen, in denen die in den Lehrplänen und Fortbildungsregelungen vorgesehenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch qualifizierte Lehrkräfte planmäßig geordnet vermittelt werden. Klausurenkurse sowie Stunden, in denen Prüfungssimulationen in den Lehrplänen des Bildungsanbieters verbindlich vorgesehen sind, können in begrenztem Umfang mit gefördert werden. Insgesamt können von diesen nur bis zu 10 Prozent der nach dem AFBG förderfähigen Unterrichtsstunden, maximal jedoch 50 Unterrichtsstunden anerkannt und gefördert werden.

Wie sieht die Förderung bei Familien aus?

Für Familien erhöht sich der Unterhaltsbeitrag **je Monat um 210 Euro je Kind** und Monat. Dieser Betrag wird zu **50 Prozent als Zuschuss** geleistet. Der Erhöhungsbetrag wird **einkommens- und vermögensabhängig** gewährt.

Wie sieht die Förderung bei Alleinerziehenden aus?

Alleinerziehende können darüber hinaus einen monatlichen Zuschuss für die Kinderbetreuung von 113 Euro erhalten. Dieser Betrag wird pauschal ohne Kostennachweis gewährt.

Wer gewährt die Darlehen und zu welchen Konditionen?

Die Darlehen des „Meister-BAföG“ werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), 53170 Bonn, beantragt und von ihr gewährt. Die Darlehen sind während der Fortbildung und einer anschließenden Karenzzeit – insgesamt maximal bis zu 6 Jahren – zins- und tilgungsfrei. In dieser Zeit trägt der Staat die Zinsen. Das Darlehen ist nach Ablauf der Karenzzeit innerhalb von zehn Jahren mit monatlichen Raten von mindestens 128 Euro zu tilgen.

Gibt es einen Erlass für die bestandene Abschlussprüfung?

Bestehen Geförderte die Abschlussprüfung der Aufstiegsfortbildungsmaßnahme, werden Ihnen auf Antrag 25 Prozent des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen. Der Antrag ist bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), 53170 Bonn, zu stellen. Dem Antrag ist das Prüfungszeugnis oder eine beglaubigte Kopie desselben beizufügen.

Gibt es Vergünstigungen, wenn ich mich nach der geförderten Fortbildung selbstständig mache?

Bei der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens wird bereits ab der Einstellung und der dauerhaften Beschäftigung eines neuen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters oder einer sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiterin oder eines oder einer Auszubildenden 33 Prozent des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens gewährt. Insgesamt dürfen aber nicht mehr als 66 Prozent des noch nicht fällig gewordenen Restdarlehens erlassen werden.

Gibt es eine Altersgrenze?

Nein, die Förderung wird altersunabhängig geleistet.

Wo und bis wann ist der Antrag zu stellen?

Förderanträge sind an die zuständigen Stellen zu richten.

Die zuständige Stelle für Niedersachsen ist:

Investitions- und Förderbank

Niedersachsen (NBank)

Günther-Wagner-Allee 12-16

30177 Hannover

Tel.: 0511 / 3 00 31-497

Die zuständigen Stellen beraten umfassend. Dort sind auch die Antragsformulare zu erhalten. Bei Vollzeitmaßnahmen sollte der Antrag vor Beginn der Maßnahme gestellt werden, denn die Förderung mit Unterhaltsbeiträgen erfolgt ab dem Maßnahmebeginn, frühestens jedoch ab dem Antragsmonat. Der Unterhaltsbeitrag kann nicht rückwirkend geleistet werden. Der Maßnahmebeitrag muss spätestens bis zum Ende der Maßnahme, bei mehreren Maßnahmeabschnitten bis zum Ende des jeweiligen Maßnahmeabschnitts gestellt werden.

Nähere Informationen

- zu den Förderungsvoraussetzungen,
- zur Förderungshöhe,
- zu den zuständigen Stellen (Information und Beratung),
- zu den Antragsformularen,
- und vieles mehr

unter www.meister-bafoeg.info

oder der **gebührenfreien Hotline unter 0800-62 23 63 45.**

Handlungsmöglichkeiten und Probleme

Wer muss tätig werden?

Sowohl Auszubildende, Beschäftigte, Betriebsrat oder Arbeitgeber können die Initiative zum Abschluss eines Vertrages zur Weiterbildung mit Stipendium ergreifen. Klar ist, dass es sich um keinen Rechtsanspruch handelt, sondern nur im gemeinsamen Einverständnis funktionieren kann.

Auf alle Fälle sollte der Betriebsrat zur Unterstützung mit eingeschaltet werden. Der Betriebsrat hat über weitere gesetzliche und tarifliche Bestimmungen stärkere Einflussmöglichkeiten in Fragen der Personalplanung und Personalentwicklung.

Was passiert wenn,.....

...die Weiterbildungsmaßnahme nicht erfolgreich abgeschlossen wurde?

Grundsätzlich ist zunächst davon auszugehen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Azubi bzw. Beschäftigte sorgfältig einschätzen, ob der erfolgreiche Abschluss der angestrebten Qualifikation auch realistisch ist. Trotzdem ist es natürlich denkbar, dass die Bildungsmaßnahme nicht erfolgreich im vereinbarten Zeitrahmen abgeschlossen werden kann.

Auf jeden Fall sollte frühzeitig das Gespräch mit Betriebsrat und Arbeitgeber gesucht werden, falls absehbar ist, dass der Abschluss gefährdet sein könnte. Dann sollte ein gemeinsamer Weg gesucht werden, der soziale Härte vermeidet. Zum Beispiel könnte eine längere Zeit eingeräumt werden, um die Prüfung zu wiederholen oder ein anderer Ersatzarbeitsplatz kann gefunden werden.

Im schlimmsten Fall müssen die Stipendienzahlungen zurückgezahlt werden.

Die IG Metall empfiehlt die im Muster-Arbeitsvertrag aufgenommene Klausel für diesen Sachverhalt.

Was passiert wenn,.....

...die Weiterbildungsmaßnahme nach 12 Monaten im Job nicht begonnen wird bzw. werden kann?

Auch in diesem Fall sollte frühzeitig das Gespräch mit Betriebsrat und Arbeitgeber gesucht werden. Dann sollte ein gemeinsamer Weg gesucht werden, der soziale Härte vermeidet. Eventuell kann die Weiterbildungsmaßnahme später begonnen, ein anderer Ersatzarbeitsplatz kann gefunden oder der Arbeitsvertrag wird im gegenseitigen Einvernehmen, auch ohne Weiterbildungsmaßnahme, fortgeführt werden.

Im schlimmsten Fall hat der Arbeitgeber nach 12 Monaten (Mindestübernahmezeitraum gemäß Tarifvertrag) die Möglichkeit einer ordentlichen, fristgerechten Kündigung wegen Zweckverfehlung.

Was passiert wenn,.....

...der Arbeitgeber im Anschluss an die Weiterbildung die Weiterbeschäftigung verweigert?

Entscheidend ist, dass im vereinbarten Arbeitsvertrag der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. In der Zeit der Weiterbildung ruht das Arbeitsverhältnis lediglich. Das heißt, dass ein Anspruch auf Beschäftigung, nach Abschluss der Weiterbildung, besteht.

Die IG Metall empfiehlt für diesen Fall konkret im Vertrag aufzunehmen, dass mindestens die Weiterbeschäftigung im erlernten Ausbildungsberuf abgesichert ist.

Anhang

1. Verhandlungsergebnis vom 27. Oktober 2010

Zwischen

dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Schiffgraben 36, 30175 Hannover

und

der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Postkamp 12, 30159 Hannover

wird folgendes

V e r h a n d l u n g s e r g e b n i s

vereinbart.

I.

Protokollnotiz zu § 7 TV Aufbau und Sicherung von Beschäftigung und § 6 TV BKQ:

1. Qualifizierung von Ausgebildeten

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich unbefristet zu übernehmen. Dies kann auch in Form eines kombinierten Modells der mindestens 12-monatigen Berufspraxis in einem Vollzeit-arbeitsverhältnis mit anschließender Freistellung zum Besuch einer weiterführenden beruflichen Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Techniker Ausbildung) sein. Für diesen Fall verpflichtet sich der Arbeitgeber zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 400 € pro Monat während der Qualifizierungsmaßnahme zu zahlen. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt möglichst in einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit (Techniker/in oder Meister/in). Im Falle einer Eigenkündigung oder einer Kündigung wegen in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig.

2. Qualifizierung von Beschäftigten

Zur Steigerung der Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung empfehlen die Tarifvertragsparteien die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Dazu verpflichtet sich der Arbeitgeber zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 400 € pro Monat während einer Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Technikerschule) zu zahlen. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt möglichst in einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit (Techniker/in oder Meister/in). Im Falle einer Eigenkündigung oder einer Kündigung wegen in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig.

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam Empfehlungen und Hinweise für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Unterstützung dieses Modells herausgeben.

II.

Erklärungsfrist bis zum 8. November 2010. Schweigen bedeutet Zustimmung.

Hannover, 27. Oktober 2010

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

Niemsch

Dr. Schmidt

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Meine

Kuck

2. Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen

Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen 1

Voraussetzung: erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung plus mindestens 1 Jahr Berufspraxis

- **Assistent/in oder Fachkraft Rechnungswesen**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)
- **Assistent/in für Controlling**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)
- **Bürofachwirt/in**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten kaufmännischen Ausbildungsberuf, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)
- **Technische/r Fachwirt/in**
(erfolgreich abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem anerkannten kaufmännischen, verwaltenden oder gewerblich-technischen Ausbildungsberuf, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)
- **Industriemeister/in Fachrichtung Metall**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der den Metallberufen zugeordnet werden kann, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)
- **Industriemeister/in Fachrichtung Elektrotechnik**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der der Fachrichtung Elektrotechnik zugeordnet werden kann, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit. Achtung besondere Bedingungen zweistufiger Prüfungen)
- **Techniker/in Fachrichtung Maschinentechnik bzw. Maschinenbautechnik**
(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem aner-

kannten Ausbildungsberuf, der den Metallberufen zugeordnet werden kann, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)

- **Techniker/in Fachrichtung Elektrotechnik**

(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der der Fachrichtung Elektrotechnik zugeordnet werden kann, plus mindestens einjährige einschlägige Berufstätigkeit)

Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen 2

– **Voraussetzung: erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung plus mindestens 2 Jahre Berufspraxis**

- **Industriefachwirt/in**

(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung als Industriekaufmann/Industriekauffrau, plus zweijährige einschlägige Berufstätigkeit)

Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen 3

Voraussetzung: erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung plus mindestens 3 Jahre Berufspraxis

- **Industriemeister/in Fachrichtung Metall**

(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, plus mindestens dreijährige einschlägige Berufstätigkeit) Auch Beschäftigte, die keine metallspezifische Ausbildung abgeschlossen haben, können den/die Industriemeister/in Metall absolvieren, benötigen aber mindestens drei- statt einjähriger Berufspraxis.

- **Konstrukteur/in**

(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung als technische/r Zeichner/in oder in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Metall-, Elektro- oder Holzbereich, plus mindestens dreijährige einschlägige Berufstätigkeit)

- **Controller/in**

(erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf, plus mindestens dreijährige einschlägige Berufstätigkeit)

3. Ergänzende Vereinbarung im Arbeitsvertrag zum Stipendienmodell (Muster)

Ab dem (1. des Monats in dem die Weiterbildungsmaßnahme beginnt) bis zum (voraussichtliches Ende der Weiterbildung; maximal 24 Monate) wird Frau /Herr zum Besuch (Titel der Weiterbildungsmaßnahme oder Name der Ausbildungsstätte / Schule) unbezahlt freigestellt. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis.

Im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahme wird das Arbeitsverhältnis von Frau /Herr mindestens zu den bisherigen Bedingungen fortgesetzt. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt möglichst entsprechend der erlangten, höherwertigen Qualifikation.

Während der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung verpflichtet sich die Firma (der Arbeitgeber) zur Zahlung eines Stipendiums in Höhe von 400 € pro Kalendermonat, maximal jedoch für 24 Monate.

Im Falle der Eigenkündigung oder einer Kündigung wegen in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes von Frau / Herrn vor Ablauf von zwei Beschäftigungsjahren im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahme wird eine anteilige Rückzahlung der ausgezahlten Stipendienbeiträge vereinbart. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Stipendiums verringert sich um 1/24 pro Monat für die Monate der Beschäftigung, die das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten ungekündigt nach Beendigung der Weiterbildung bestanden hat. Die Rückzahlung erfolgt monatlich innerhalb von maximal zwei Jahren.

4. Adressen und Links

- **Infobroschüre zum AFBG des Bundesministerium für Bildung und Forschung (unter anderem mit Rechenbeispielen):**
http://www.bmbf.de/pub/das_neue_afbg.pdf
- **NBank (in Niedersachsen zuständig für Anträge und Beratung):**
http://www.nbank.de/Privatpersonen/Arbeitsmarkt/Bildung_und_Qualifizierung/Meister_BAfoeG.php
- **WAP - das Weiterbildungsportal der IG Metall:**
<http://www.igmetall-wap.de/>
- **Berufsinformationen der Bundesagentur für Arbeit:**
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>
- **IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:**
<http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de>



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt