

Informationen zur Durchführung von Umschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen einer Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz

Dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit ist es ein Anliegen, das hohe Potenzial der beruflichen Weiterbildung – sei es die Weiterbildung von der Pflegehelferin bzw. vom Pflegehelfer zur Pflegefachperson oder die Umschulung zur Pflegefachperson – zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Pflege zu nutzen. Die nachfolgenden Informationen sollen Fragestellungen bezüglich der Durchführung und Finanzierung von Umschulungen oder von Weiterbildungsmaßnahmen aufgreifen. Sie sind mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt.

Neuregelungen im Zusammenhang mit dem Pflegeberufereformgesetz

Mit dem Pflegeberufereformgesetz wurden bezogen auf die Umschulung und Weiterbildung zwei wichtige Änderungen vorgenommen. Zum einen wurde die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft im SGB III (§ 180 Absatz 4 SGB III) verankert. Dies umfasst neben der Altenpflege zukünftig auch den bisherigen Bereich der Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege.

Zum anderen wurde geregelt, dass bei einer Ausbildung zur Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz immer ein Ausbildungsvertrag mit bestimmten, gesetzlich vorgegebenen Mindestinhalten erforderlich ist. Das betrifft insbesondere auch die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung. Diese ist auch dann zu zahlen, wenn sich die Auszubildende oder der Auszubildende in einer Umschulungsmaßnahme befindet. Entsprechend werden auch geförderte Umschüler bei der Festlegung des Ausbildungsbudgets berücksichtigt werden.

Verhältnis B-DKS und Pauschalbudgets nach dem Pflegeberufegesetz

Wie bisher bei Umschulungen in die Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege können auch bei Umschulungen in die neuen Pflegeberufe Lehrgangskosten über die Weiterbildungsförderung nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch von den Jobcentern beziehungsweise den Agenturen für Arbeit getragen werden.

In § 34 Absatz 3 Pflegeberufegesetz ist daher geregelt, dass die Pflegeschulen die angemessenen Lehrgangskosten den Auszubildenden in Rechnung stellen und diese von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern übernommen und an die Pflegeschulen ausgezahlt werden. Angemessen sind die Lehrgangskosten, die der Zulassung der Maßnahme für die berufliche Weiterbildungsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch und der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugrunde liegen.

Im Rahmen der Maßnahmezulassung in der neuen Pflegeberufeausbildung ist durch die fachkundige Stelle die Maßnahmekalkulation sachgerecht zu prüfen. Die Maßnahmekalkulation ist unabhängig von Über-, Unterschreitung oder Entsprechung zu den jährlich von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten durchschnittlichen Kostensätzen (Bundes-Durchschnittskostensätzen – B-DKS) zu prüfen. Werden hierbei – z.B. wegen wesentlicher inhaltlicher oder konzeptioneller Änderungen der neuen Pflegeausbildung – im Vergleich zu der bisherigen Ausbildung die derzeitigen B-DKS überschritten, können die entsprechend begründeten höheren Kosten von den Fachkundigen Stellen zur Kostenzustimmung der innerhalb der Bundesagentur für Arbeit zuständigen Stelle vorgelegt werden (§ 180 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 SGB III). Die für die neue Pflegeausbildung zuzulassenden Lehrgangskosten sind daher nicht automatisch in Höhe der bisherigen B-DKS gedeckelt, sondern können bei Vorliegen von überprüfbaren objektiven Kriterien durchaus auch höher liegen und zugelassen werden.

Verhältnis Pflegeberufegesetz zu Fördermaßnahmen des SGB III

Die §§ 29 Absatz 4 und 34 Absatz 3 Pflegeberufegesetz stellen klar, dass jegliche Kostenbelastung der Auszubildenden ausgeschlossen ist. So können Lehrgangskosten den Auszubildenden nur „soweit“ in Rechnung gestellt werden, wie diese auch durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter dann unmittelbar gegenüber den Pflegeschulen beglichen werden. Die §§ 29 Absatz 4 und 34 Absatz 3 Pflegeberufegesetz stellen ferner klar, dass die nach anderen Vorschriften aufgebrachtten Kosten (z.B. die nach SGB III gewährten Fördermittel) dann entweder bereits bei der Festsetzung des Ausbildungsbudgets mindernd berücksichtigt werden (§ 29 Absatz 4 Pflegeberufegesetz) oder aber nach deren Festsetzung mit der Ausgleichszuweisung verrechnet werden (§ 34 Absatz 3 Pflegeberufegesetz). Dass die Zahlungen aus dem Ausgleichsfonds nicht vollständig entfallen, wird jeweils durch das Wort „soweit“ eindeutig zum Ausdruck gebracht.

Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach der AZA

Bereits bestehende Trägerzulassungen, die im Fachbereich 4 (§ 5 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 AZAV) bereits erteilt worden sind, bleiben auch mit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes bestehen, da mit der Zulassung für diesen Bereich die grundsätzliche Eignung des Trägers von den Fachkundigen Stellen bescheinigt worden ist. Allerdings werden wegen der grundlegenden neuen Inhalte für den Unterricht in den Pflegeschulen neue Maßnahmezulassungen nach der AZAV erforderlich sein. In der Anlage findet sich eine Zusammenstellung, welche Unterlagen von den Fachkundigen Stellen für die Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen nach den neuen Pflegeausbildungen ab 2020 benötigt werden und welche Faktoren den zeitlichen Ablauf des Zulassungsverfahrens beeinflussen. Pflegeeinrichtungen, in denen der praktische Teil der Ausbildung durchgeführt wird, bedürfen dagegen keiner Zulassung (§ 176 Absatz 1 Satz 2 SGB III).

Arbeitgeberzuschuss nach § 82 Absatz 3 SGB III

Um Arbeitgeber zu unterstützen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Pflegefachkraft weiter- bzw. ausbilden, können diese nach § 82 Absatz 3 SGB III einen Zuschuss zu dem für die Zeiten der Weiterbildung fortgezahlten Arbeitsentgelt erhalten. Mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber kann der bisherige Lebensunterhalt der jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch während der Ausbildung finanziell abgesichert und die Grundlage dafür geschaffen werden, dass die Betroffenen sich nachqualifizieren können.

Da für die Weiterbildung bzw. Ausbildung zur Pflegefachkraft nach § 16 Pflegeberufgesetz zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und den Auszubildenden auch ein Ausbildungsvertrag zu schließen ist, besteht nach § 19 Pflegeberufgesetz ein Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Pflichten eines bestehenden Arbeitsvertrags, die den Pflichten des Ausbildungsvertrags widersprechen, müssen suspendiert, also ruhend gestellt werden. Alle übrigen Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsvertrag können jedoch fortbestehen. Das Arbeitsverhältnis wird nicht beendet.

Die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung kann der Arbeitgeber als Träger der praktischen Ausbildung über das Finanzierungsverfahren im Rahmen der Ausbildungsbudgets refinanzieren (§ 29 Absatz 1 Pflegeberufgesetz). Im Übrigen können die Kosten über die allgemeinen Finanzierungsverfahren für Pflegeleistungen refinanziert werden. Der Zuschuss nach § 82 Absatz 3 SGB III wird daher nur auf das darüberhinausgehende, auf Grundlage des parallel bestehenden, jedoch hinsichtlich der Arbeitspflicht insoweit suspendierten Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber fortgezahlte Arbeitsentgelt gewährt.

Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, eine Teilzeitausbildung mit Teilzeitarbeit zu kombinieren. Auch in diesen Fällen kann das auf die Weiterbildungszeiten bzw. Freistellungszeiten entfallende Arbeitsentgelt bezuschusst werden, nicht jedoch für die Zeiten, in denen die Arbeitsleistung aus dem Arbeitsverhältnis erbracht wird.