



LAND BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit,  
Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie | Postfach 60 11 63 | 14411 Potsdam

An die  
Träger der praktischen Ausbildung

Über  
Geschäftsstelle  
Landespflegeausschuss

Henning-von-Tresckow-Str. 2 - 13  
14467 Potsdam

Bearb.: Frau Bach  
Gesch.-Z.: PBG-4140/A0001/V119  
Telefon: +49 331 866-5283  
Fax: +49 331 866-5209  
Internet: [www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)  
[Jennifer.bach@masgf.brandenburg.de](mailto:Jennifer.bach@masgf.brandenburg.de)

Bus und Tram: Haltestelle Alter Markt/Landtag  
Bahn und S-Bahn: Potsdam Hauptbahnhof

Potsdam, 26. April 2019

## Informationsschreiben zur „Angemessenheit“ der Ausbildungsvergütung Generalistische Pflegeausbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie bereits in den vergangenen Jahren, möchten wir Sie mit diesem Schreiben für die Bedeutung einer konkurrenzfähigen und attraktiven Ausbildung in der Pflege vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im Land Brandenburg sensibilisieren.

Der Bedarf an Pflegefachkräften und der Wettbewerb aller Berufe um Auszubildende nehmen weiter zu. Die Zahl der Auszubildenden in der Pflege bleibt trotz leichter jährlicher Steigerung hinter den quantitativen Bedarfen zurück. Die Pflegebranche muss bei der Gestaltung der Ausbildungsbedingungen konkurrenzfähig gegenüber anderen auszubildenden Einrichtungen und Branchen sein. Hierzu zählt auch die Ausbildungsvergütung.

Durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) wird eine langjährig diskutierte Reform umgesetzt, um die Ausbildung in der Pflege zukunftsfähig zu machen und die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern.

Mit der Ausbildung zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau werden die gegenwärtig noch bestehenden Unterschiede der Ausbildung zur Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege und Altenpflege aufgehoben und eine zukünftige Berufstätigkeit in sämtlichen Berufsfeldern der Pflege ermöglicht.

Auch das Pflegeberufegesetz sieht die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung des Trägers der praktischen Ausbildung gegenüber dem oder der Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung (§ 19 Abs. 1 PflBG) vor.



Mit diesem Schreiben wollen wir Sie erneut über die Klärung des Begriffs der „Angemessenheit“ der Ausbildungsvergütung sowie den damit verbundenen Verantwortungsbereich als Träger der praktischen Ausbildung informieren.

1. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung müssen nach § 16 PflBG im Ausbildungsvertrag festgelegt werden. § 19 des PflBG schreibt die „Angemessenheit“ der Ausbildungsvergütung fest.

Grundlage der Beurteilung der Angemessenheit ist die sogenannte „Verkehrsan-schauung“. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat als wichtigsten Anhaltspunkt dafür die einschlägigen Tarifverträge genannt (vgl. BAG, Urteil v. 23.08.2011, 3 AZR 575/09, Ziff. 37). Danach ist eine Ausbildungsvergütung dann angemessen, wenn sie der tariflichen Regelung entspricht oder — mangels einer tariflichen Bindung des Trägers — wenigstens 80% der ansonsten üblicherweise tariflichen Ausbildungsvergütung entspricht. Sinn und Zweck der Norm ist es, eine ange-messene Ausbildungsvergütung sicherzustellen.

Erfolgt die Ausbildung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder Einrich-tungen von Ausbildungsträgern, die sich an die Regelungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, gelten derzeit grundsätzlich folgende Ausbildungsvergütun-gen<sup>1</sup>:

1. Ausbildungsjahr: 1.140,69 EUR
2. Ausbildungsjahr: 1.202,07 EUR
3. Ausbildungsjahr: 1.303,38 EUR

Bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden wie Caritas oder Diakonie gelten in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (AVR-K). Private Träger haben entweder Haustarifverträge oder handeln ihre Vergütung frei aus.

2. Nach § 8 Abs. 1 PflBG trägt der Träger der praktischen Ausbildung die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation. Er schließt mit einer oder einem Auszubildenden einen schriftlichen Ausbildungsvertrag (§ 16 PflBG). In § 24 Abs. 1 PflBG wird ausge-führt, dass eine Vereinbarung nichtig ist, die zu Ungunsten der oder des Auszu-bildenden von den übrigen Vorschriften des Artikel 1 Abschnitts 2 des PflBG abweicht.

Träger der praktischen Ausbildung können ausschließlich Einrichtungen nach § 7 Abs. 1 PflBG sein, die eine Pflegeschule selbst betreiben oder die mit mindes-tens einer Pflegeschule einen Vertrag über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen haben (§ 8 Abs. 2 PflBG). Im 2. Fall bedarf der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit die schriftliche Zustimmung der Pflegeschule (§ 16 Abs. 6 PflBG). Damit ergibt sich eine Prüfpflicht für diese Pflegeschulen, die sich auf den Ausbildungsvertrag auch hinsichtlich der Ange-messenheit der Ausbildungsvergütung bezieht.

---

<sup>1</sup> <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/bund/azubi.html>

Tabelle gültig 01.03.2019 bis 31.08.2020 (Stand 16.04.2019)

Zu den Ausbildungskosten im Sinne der gemeinsamen Pflegeausbildung gehören u.a. die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung.

Die Träger der praktischen Ausbildung sind im Rahmen der Festsetzung des Ausbildungsbudgets verpflichtet, die Angaben zur Berechnung der Mehrkosten der Ausbildungsvergütung nach § 27 Abs. 2 PflBG mitzuteilen. Mehrkosten der Ausbildungsvergütung dürfen nicht unangemessen sein. Sie können nicht als unangemessen beanstandet werden, soweit ihnen tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen sowie entsprechende Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zugrunde liegen (§ 29 Abs. 2 Satz 4 PflBG).

Die Prüfung der Angemessenheit von Ausbildungsvergütung gemäß § 6 Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) im oben genannten Sinne obliegt der zuständigen Stelle (Fondsverwaltung LASV Cottbus).

Das zitierte Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung vom 23.08.2011 (3 AZR 575/09) liegt diesem Schreiben zur Kenntnis bei.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag



Lehmkuhl

