Landespflegeausschuss
Land Brandenburg

Die Mitglieder des Landespflegeausschusses unterstützen die Umsetzung der nachfolgenden Umsetzungshinweise in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Sie unterrichten ihre Mitgliedseinrichtungen und stehen zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Hinweise zur Umsetzung der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) mit Bezug zur berufsbegleitenden Ausbildung

Die Fachkräftesituation in den Pflegeberufen und die zu erwartenden Konsequenzen des demografischen Wandels erfordern gezielte Maßnahmen, um die pflegerische Versorgung im Land Brandenburg qualitätsgerecht sicherzustellen.

Neben einem verstärkten Engagement für die generalistische Ausbildung nach dem PflBG als sogenannte „Erstausbildung“ nach dem Schulabschluss ab 2020, ist auch die Nutzung der Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung über Weiterbildungsangebote (für Berufstätige/Umschüler*innen, welche einer beruflichen Tätigkeit nachgehen) ein wichtiges Instrument, von dem sämtliche Einsatzbereiche der professionellen Pflege profitieren können.

Derzeit ist eine nicht unerhebliche Anzahl engagierter Pflegekräfte teilweise ohne formale Qualifikation in der Pflege beschäftigt. Daneben interessieren sich Qualifizierte aus anderen Tätigkeitsfeldern bzw. Berufen für dieses krisensichere und vielseitige Aufgabenfeld. Ziel ist es, diesen Menschen eine beruflich attraktive Perspektive aufzuzeigen und sie durch betriebliche Unterstützung und in beiderseitigem Interesse langfristig an den Betrieb zu binden.

Bei einer berufsbegleitenden Ausbildung sind hierbei zum einen, die persönlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Pflegekraft zu berücksichtigen. Zum anderen verfolgt der Betrieb das Interesse der Fachkräftesicherung durch Personalentwicklung bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Sicherstellung der betrieblichen Abläufe.

Das Angebot der bisherigen Förderung durch WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) wird in Zukunft durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) unter der Dachmarke „Weiter.Bildung!“ aufgrund der Vorgaben des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) umgesetzt und stellt hinsichtlich der Pflegeausbildung einen Ansatz dar, eine solche Umschulung oder berufsbegleitende Weiterbildung für die Beteiligten realisierbar zu machen.

Zum detaillierten Umfang der Förderung und den Förderungsmerkmalen der Bundesagentur für Arbeit sind die Vorgaben des QCG maßgebend. Zur Unterstützung können die örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter eingebunden werden. Weitere Ausführungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III vor dem Hintergrund der geltenden Regelungen des PflBG sind in der **Anlage** (Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Pflege nach dem SGB III und dem PflBG) dargestellt.

1. Begriffsdefinition berufsbegleitende Ausbildung

Unter einer berufsbegleitenden Ausbildung ist die Durchführung einer Ausbildung, hier zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau, entsprechend dem PflBG, die neben einem bestehenden Arbeitsverhältnis (i.d.R. Hilfskräfte mit oder ohne staatlichen Abschluss als Pflegehilfskraft) beim gleichen Arbeitgeber zu verstehen. Die Begrifflichkeiten Teilzeit/Vollzeit sind hiervon unabhängig.

Unabdingbar ist bei der berufsbegleitenden Ausbildung die klare Trennung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis hinsichtlich der zu erbringenden Leistungen und Gegenleistung wie:

a) Ausbildungs- und ggf. Arbeitszeit,
b) Ausbildungsvergütung bzw. Arbeitsentgelt.

Hierbei ist die Finanzierungsverantwortung durch die Bundesagentur für Arbeit sicherzustellen.

2. Ausbildungsverständnis - Ausbildungskonzept

Die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) zeichnet sich aus durch ihre Einsätze in allen Pflegebereichen. Das bedeutet, die Auszubildenden des eigenen Betriebes sind nur für einen Teil ihrer praktischen Ausbildungszeit, im eigenen Betrieb zu begleiten und anzuleiten. Darüber hinaus kann der Betrieb auch für andere Träger der praktischen Ausbildung als Praxisbetrieb fungieren. Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation.

Erfolgt die Ausbildung nicht als Erstausbildung, sondern in Form einer Weiterbildung und ggf. ergänzend noch berufsbegleitend, sollte diesem Umstand besondere Beachtung geschenkt werden, um eine möglichst strukturierte und erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen.
Es empfiehlt sich im Rahmen des Unternehmensleitbildes auch die Ausbildung im Betrieb als zentrales Themenfeld konzeptionell zu entwickeln und die notwendigen Rahmenbedingungen und Abläufe transparent für die Mitarbeitenden im Betrieb darzustellen.

3. Kooperationsvertrag

Die Ausbildung nach dem PflBG erfordert vielfältige Kooperationen zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung, weiteren an der Ausbildung beteiligten Betrieben sowie den Pflegeschulen. Bestehende Kooperationsvereinbarungen können auch weiterhin genutzt werden.

Zur Unterstützung der Ausgestaltung der Kooperationsvereinbarungen stellen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [1] sowie ggf. die Trägerverbände Musterkooperationsverträge zur Verfügung. Zudem bietet das Land Brandenburg in verschiedenen Publikationen Erläuterungen zur Kooperation bzw. zur Eignung („Geeignetheit“) von weiteren Einrichtungen der praktischen Ausbildung nach PflBG[2]. Zum Jahresende 2019 wird auf dem Fachkräfteportal Brandenburg das Ausbildungsportal Pflege zur Verfügung stehen, um die Anbahnung von neuen Kooperationen zu unterstützen.

4. Ausbildungsvertrag / Arbeitsvertrag

Arbeits- und Ausbildungsverhältnis bestehen nebeneinander. Die Gestaltung der vertraglichen Beziehungen obliegt hierbei den Vertragsparteien unter Beachtung der berufsrechtlichen (§ 8 PflBG) und arbeitsrechtlichen Regelungen. Die Vereinbarung des Arbeitsverhältnisses neben dem Ausbildungsverhältnis ist ebenfalls von den Vertragsparteien zu treffen. Pflichten eines bestehenden Arbeitsvertrages, die den Pflichten des Ausbildungsvertrages widersprechen, müssen suspendiert, also

[1] Nach Veröffentlichung abrufbar auf: https://www.bibb.de/
[2] Faltblatt „Kooperationen für die praktische Pflegeausbildung – in allen Versorgungsbereichen“ und Faltblatt „Die praktische Pflegeausbildung in der Pädiatrie und Psychiatrie“ – zu bestellen unter www.arbeitgestaltengmbh.de

ruhend gestellt werden. Alle übrigen Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsvertrag können jedoch fortbestehen.

Des Weiteren muss die beteiligte Pflegeschule den ausbildungsrechtlichen Regelungen zustimmen. Dabei ist der betriebliche Ausbildungsplan auch Gegenstand der Vereinbarung. Er umfasst den inhaltlichen und zeitlichen Rahmen der praktischen Ausbildung, muss zu Beginn der Ausbildung vorliegen und allen an der Ausbildung beteiligten Personen zur Verfügung stehen.

Dem/der Auszubildenden ist eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen, die vom Ausgleichsfonds refinanziert wird. Die Ausbildungsvergütung ist von einem ggf. gezahlten Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis abzugrenzen. Im Ausbildungsvertrag kann darauf verwiesen werden, dass das Gehalt / die Ausbildungsvergütung im Arbeitsvertrag geregelt ist.

5. Zeitliche und organisatorische Gestaltung des Ausbildungs- / Arbeitsverhältnisses

Die Ausbildung hat in Vollzeit einen zeitlichen Umfang von drei Jahren. Wird sie in Teilzeitform durchgeführt, so kann sich die Ausbildungszeit auf bis zu fünf Jahre verlängern (§ 6 Abs. 1 PflBG). Die Entscheidung zum zeitlichen Umfang der Ausbildung ist zwischen dem oder der Auszubildenden, dem Träger der praktischen Ausbildung sowie der Pflegeschule abzustimmen.

Es wird zwischen praktischer Ausbildung (mindestens 2500 Stunden) und theoretischem und praktischem Unterricht (mindestens 2100 Stunden) unterschieden (Anlage 6 / 7 Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - PflAPrV). Von den 2500 Stunden sind mindestens 1300 Stunden beim Träger der praktischen Ausbildung zu absolvieren. Eine Ausbildungsstunde innerhalb des schulischen Unterrichts entspricht einer Arbeitsstunde.

Besteht neben der Ausbildung noch ein Arbeitsverhältnis, sollten sich die an der Ausbildung Beteiligten (Pflegeschule, Auszubildende*r, Betrieb, ggf. weitere Kooperationspartner) über die Gestaltung der Ausbildungszeit unter Beachtung der Mindestanforderungen der Ausbildung abstimmen[3]. Dasselbe gilt für die Organisation der zusätzlichen Arbeitszeit[4].
Für die Arbeits- und Ausbildungszeit gelten die Höchstgrenzen gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG).
Die getroffene Einigung bei einer berufsbegleitenden Ausbildung sollte transparent im Dienstplan dargestellt werden, um die oben genannten Anforderungen nachvollziehbar für alle Mitarbeitenden erfüllen zu können und eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen.

6. Praxisanleitung

Die Praxisanleitung[5] stellt das entscheidende Instrument zur Qualitätssicherung der praktischen Ausbildung dar. Die Befähigung zur Praxisanleitung erfordert eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und einer kontinuierlichen, insbesondere berufspädagogischen Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich. Praxisanleitungen, die

[3] U.a. hinsichtlich Lernzeit
[4] U.a. unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
[5] Im Rahmen des Projekts „neu kreieren statt addieren“ – die neue Pflegeausbildung im Land Brandenburg curricular gestalten (Neksa, BTU Cottbus-Senftenberg; www.b-tu.de/institut-gesundheit/projekte/projekt-pflegeausbildung) erhalten Sie hilfreiche Informationen für die Praxisanleitung zur neuen Pflegeausbildung

ihre Befähigung nach den bis zum 31.12.2019 geltenden Berufsgesetzen in der Alten- bzw. Gesundheits- und Kinder-Krankenpflege erworben haben, sind dem gleichgestellt.

Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit durch geeignete Praxisanleiter*rinnen (§ 4 PflAPrV). Sie ist auch im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung sicherzustellen.

Die Praxisanleitung ist nunmehr durch das PflBG umfassend gesetzlich geregelt und die Refinanzierung der entstehenden Kosten (z.B. Praxisanleitungszeit, Qualifizierung und jährliche Fortbildung) sind in der Ausgleichszuweisung an den Träger der praktischen Ausbildung enthalten.

7. Ausgleichsfonds

Im Zusammenhang mit der Ausbildung gemäß PflBG ist bei der zuständigen Stelle im Land Brandenburg (Landesamt für Soziales und Versorgung - LASV) ein Ausgleichsfonds errichtet. Bei Fragen rund um den Ausgleichsfonds stehen die Mitarbeiter*innen zur Beratung zur Verfügung (E-Mail: pflegefonds@lasv.brandenburg.de, Telefon: 0355 2893330).

Der Ausgleichsfonds verwaltet die Kosten der Pflegeausbildung. Die Finanzierung des Ausgleichsfonds erfolgt durch die Einrichtungen (zugelassene Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser), das Land sowie die soziale und die private Pflegeversicherung. Auch nicht ausbildende Einrichtungen werden an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt, wodurch der bisherige Wettbewerbsnachteil für ausbildende Einrichtungen entfällt. Sofern sich eine Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung entscheidet auszubilden, erhält sie aus dem Ausgleichsfonds eine Ausgleichszuweisung zur Finanzierung der Ausbildungskosten. Gleiches gilt für die Pflegeschulen.

Anlage

Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und dem PflBG

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) unter der Dachmarke „Weiter.Bildung!“ anstelle der bisherigen Initiative WeGebAU. Zum detaillierten Umfang der Förderung und den Förderungsmerkmalen der Bundesagentur für Arbeit sind die Vorgaben des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) maßgebend. Zur Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten für eine abschlussorientierte Weiterbildung § 81 Abs. 2 i.V.m. SGB III und für i.d.R. nicht abschlussorientierte Weiterbildung § 82 SGB III

1. Zertifizierung

Als Träger zur Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81, 82 SGB III und gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Förderung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter benötigen die entsprechenden Akteure eine Zulassung (§§ 176, 178 SGB III). Die Zulassung von Trägern und Maßnahmen erfolgt durch die fachkundigen Stellen (FKS) auf der Grundlage des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) und der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassenen Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Die fachkundigen Stellen, die für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen zuständig sind, benötigen eine Akkreditierung. Die Akkreditierung und Überwachung der fachkundigen Stellen übernimmt die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS).

Gemäß BMAS sind mit der Einführung der Ausbildung nach dem PflBG keine neuen Zulassungen für die Pflegeschulen erforderlich. Die bestehenden Trägerzulassungen, die im Fachbereich 4 (§ 5 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 AZAV) erteilt worden sind, können bestehen bleiben, weil mit der Zulassung für diesen Bereich die grundsätzliche Eignung des Trägers von den FKS bescheinigt worden ist. Diese Auffassung ist insoweit mit der DAkkS und der BA abgestimmt worden. Darüber hinaus bedürfen Pflegeinrichtungen, in denen der praktische Teil der Ausbildung durchgeführt wird keine Zulassung (§ 176 Absatz 1 Satz 2 SGB III). Allerdings werden wegen der grundlegenden neuen Inhalte für den Unterricht in den Pflegeschulen neue Maßnahmenzulassungen nach der AZAV erforderlich sein.

2. Systematik

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Umschulung) durch die BA und die Jobcenter im Rahmen des QCG kann für Beschäftigte und Arbeitslose in der Pflege im Wesentlichen wie folgt umgesetzt werden:

- als „klassische“ vollfinanzierte Umschulung für die Altenpflege[6] (§ 131b SGB III)
- als berufsbegleitende Weiterbildung im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten (§§ 81, 82 SGB III)

Die Förderung beruflicher Weiterbildung durch die BA und die Jobcenter umfasst dabei:

[6] § 131b SGB III ist nur für die Altenpflege bis zum 31.12.2019 relevant. Für die Zeit ab 01.01.2020 gilt § 180 Abs. 4 Satz 3 SGB III und damit die dreijährige Förderung nach dem SGB III.

- Weiterbildungskosten (§§ 83, 84 SGB III - Lehrgangskosten),
- sonstige Weiterbildungskosten (§§ 83, 85 bis 87 SGB III - Fahrtkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung, Kinderbetreuungskosten) und
- Arbeitsentgeltzuschuss (§ 82 Abs. 3 SGB III).

Die BA zahlt keinen direkten Anteil in den Ausgleichsfonds nach dem PflBG ein. Vielmehr dienen die Umschulungsförderungen dazu, die Pflegeausbildungskosten bzw. Ausfallkosten zu verringern und dadurch die Kostenträger und die Pflegebedürftigen zu entlasten. § 29 Abs. 4 PflBG sieht daher vor, dass, soweit Ausbildungskosten nach anderen Vorschriften aufgebracht werden, dies bei der Festlegung der Ausbildungsbudgets mindernd zu berücksichtigen ist.

Nachfolgend werden die Förderungen der beruflichen Weiterbildung (Weiterbildung/Umschulung) nach dem SGB III vor dem Hintergrund der geltenden Regelungen des PflBG dargestellt.

2.1 Die „klassische“ vollfinanzierte Umschulung

Diese Form der Umschulung kann in Vollzeit oder Teilzeit erfolgen.

Pflegeschule:
Grundsätzlich erhält die Pflegeschule zur Finanzierung der Pflegeausbildungskosten ein monatliches Ausbildungsbudget je Pflegeschüler*in aus dem Ausgleichsfond durch die zuständige Stelle.

Zusätzlich ist bei der SGB-III-Förderung folgendes zu beachten:
Die Weiterbildungskosten §§ 81, 83 SGB III können für die gesamte Zeit der Ausbildung übernommen werden. Beim Träger der schulischen Ausbildung können Lehrgangskosten gefördert werden. Grundvoraussetzung ist, dass die Ausbildung nach der AZAV zertifiziert sein muss.

Die Pflegeschule stellt Auszubildende, soweit sie nach § 81 SGB III oder nach § 16 SGB II i.V.m. § 81 SGB III gefördert werden, Lehrgangskosten in angemessener Höhe in Rechnung. Die Leistungen für Lehrgangskosten sind gemäß § 83 Abs. 2 Satz 1 SGB III durch die Agenturen für Arbeit/Jobcenter an die Pflegeschulen als Träger der Maßnahme auszuzahlen (§ 34 Abs. 3 PflBG). Die Pflegeschulen haben der zuständigen Stelle u.a. Angaben zu anderweitig erhaltenen Leistungen zur Finanzierung der Ausbildung, beispielsweise Fördermittel nach dem Dritten Kapitel SGB III (wie Lehrgangskosten) mitzuteilen (§ 5 i.V.m. Anlage 2 Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung PflAFinV). Die zuständige Stelle prüft anschließend die Verrechnung dieser Leistungen mit dem für den entsprechenden Pflegeschüler*in zustehenden Ausbildungsbudget an die Pflegeschule.

Träger der praktischen Ausbildung:
Für praktische Ausbildungszeiten beim Träger der praktischen Ausbildung fallen i.d.R. keine zusätzlichen Weiterbildungskosten gem. §§ 81, 83 SGB III an. Der Träger der praktischen Ausbildung erhält zur Finanzierung der Ausbildung per monatlicher Ausgleichszuweisung das praktische Ausbildungsbudget je Auszubildenden aus dem Fonds durch die zuständige Stelle.

Zusätzlich haben die Träger der praktischen Ausbildung der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 19 PflBG). Diese Regelung gilt auch für Umschüler*innen. Die zuständige Stelle prüft im Rahmen der Plausibilisierung die Angaben der Ausbildungsvergütung auf Angemessenheit. Hierbei kann es zu Zurückweisungen aufgrund unangemessen niedriger oder unangemessen hoher Meldungen zur Ausbildungsvergütung kommen (§ 6 PflAFinV).

Die Ausbildungsvergütung, die die Umschüler*innen erhalten, wird auf die Lebensunterhaltsleistungen des SGB III/SGB II angerechnet. Im SGB III gilt ein Freibetrag von 400,00 Euro monatlich. Der darüberhinausgehende Betrag wird auf das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung angerechnet.

der/ die Auszubildende:
Für die Auszubildenden können sonstige Weiterbildungskosten (z.B. auswärtige Unterbringung und Verpflegung) übernommen werden, wenn sie zusätzlich entstehen.

2.2 Berufsbegleitende Ausbildung als Nachqualifizierung für Beschäftigte mit bestehendem Arbeitsvertrag – mit vollständiger Freistellung (Vollzeit) von der bisherigen Arbeitsleistung für die Teilnahme an der Ausbildung

Voraussetzungen für eine Förderung sind, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme (hier die Ausbildung) besteht, wegen der Teilnahme an der Maßnahme (Ausbildung) die Arbeitsleistung gänzlich nicht erbracht werden kann, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme (Ausbildung) unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt (§ 82 Abs. 3 SGB III).

Pflegeschule:
Siehe 2.2.1

Träger der praktischen Ausbildung/ Arbeitgeber:

- Für die Umschulung/Ausbildung:
  Für praktische Ausbildungszeiten beim Träger der praktischen Ausbildung fallen i.d.R. keine zusätzlichen Weiterbildungskosten gem. §§ 81, 83 SGB III an. Der Träger der praktischen Ausbildung erhält zur Finanzierung der Ausbildung per monatlicher Ausgleichszuweisung das praktische Ausbildungsbudget je Auszubildendem aus dem Fonds durch die zuständige Stelle.
  Der Träger der praktischen Ausbildung erhält zur Förderung der Weiterbildung durch die BA einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung (hier die Ausbildung) und zusätzliche weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten (z.B. Fahrzeiten oder Ausfallzeiten, die anlässlich der Lage des Unterrichtsortes und/ oder der Unterrichtszeiten entstehen). Die Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung (Ausbildung) nicht erbringbaren Arbeitsleistung und kann entsprechend § 82 Abs. 3 SGB III bis zu 100 Prozent für die Zeiten ohne Arbeitsleistung betragen. Die genaue Förderhöhe legen die örtlichen Agenturen für Arbeit fest. Der AEZ kann dafür genutzt werden, die durch die Freistellung des Beschäftigten nicht erbrachte Arbeitsleistung durch einen zusätzlichen Beschäftigten erbringen zu lassen. Die Anlage 2 der PflAFinV sieht für Träger der praktischen Ausbildung keine Meldepflicht für Leistungen Dritter (z.B. AEZ) zur Finanzierung der Ausbildung gegenüber dem Ausgleichsfonds vor. Eine Verrechnung findet folglich nicht statt.
  Daneben hat der Träger der praktischen Ausbildung der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 19 PflBG). Gegenüber dem Ausgleichsfonds bei der zuständigen Stelle ist die zu zahlende Ausbildungsvergütung anzugeben. Die zuständige Stelle prüft im Rahmen der Plausibilisierung die Angaben der Ausbildungsvergütung auf Angemessenheit. Hierbei kann es zu Zurückweisungen aufgrund unangemessen niedriger oder unangemessen hoher Meldungen zur Ausbildungsvergütung kommen (§ 6 PflAFinV).

- der/die Auszubildende/Beschäftigte:
  Für die Auszubildenden können Weiterbildungskosten (z.B. auswärtige Unterbringung und Verpflegung) übernommen werden, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnis ohnehin anfallen (Fahrstrecke Arbeitsstätte; Kosten Kinderbetreuung) können nicht erstattet werden.

Fazit:
- Der Pflegeschule werden die Lehrgangskosten refinanziert.
- Der Betrieb erhält bei Vorliegen der o.g. Voraussetzungen eine Kompensation der Lohn- und Lohnnebenkosten von bis zu 100% für Zeiten der Weiterbildung (Ausbildung).
- Die Kosten der praktischen Ausbildung sowie die durch den Betrieb zu zahlende angemessene Ausbildungsvergütung wird durch den Ausgleichsfonds refinanziert.
- Der/die Auszubildende hat einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung.

2.3 Berufsbegleitende Ausbildung als Nachqualifizierung für Beschäftigte mit bestehendem Arbeitsvertrag – mit teilweiser Freistellung (Teilzeit) von der bisherigen Arbeitsleistung für die Teilnahme an der Ausbildung und einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis

- Der Umfang der Teilzeitverteilung für das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis ist mit den beteiligten Akteuren festzulegen. Arbeits- und Ausbildungsverhältnis bestehen nebeneinander.

- Voraussetzungen für eine Förderung sind, dass das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme (Teilzeit-Ausbildung) besteht, wegen der Teilnahme an der Maßnahme (Teilzeit-Ausbildung), die Arbeitsleistung teilweise nicht erbracht werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme (Teilzeit-Ausbildung) unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt (§ 82 Abs. 3 SGB III).

Pflegeschule:
Siehe 2.1 und 2.2

Träger der praktischen Ausbildung/ Arbeitgeber:

- Für die Umschulung/Teilzeit-Ausbildung:
  Für praktische Ausbildungszeiten beim Träger der praktischen Ausbildung fallen i.d.R. keine zusätzlichen Weiterbildungskosten gem. §§ 81, 83 SGB III an. Der Träger der praktischen Ausbildung erhält zur Finanzierung der Ausbildung per monatlicher Ausgleichszuweisung das praktische Ausbildungsbudget je Auszubildenden aus dem Fonds durch die zuständige Stelle.
  Für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung (hier die Teilzeit-Ausbildung) und zusätzliche weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten (z.B. Fahrzeiten) erhält der Träger der praktischen Ausbildung zur Förderung der Weiterbildung durch die BA einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ). Die Höhe des AEZ orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung (Teilzeit-Ausbildung) nicht erbringbaren Arbeitsleistung und kann entsprechend § 82 Abs. 3 SGB III bis zu 100 Prozent für die Zeiten ohne Arbeitsleistung betragen. Die genaue Förderhöhe legen die örtlichen Agenturen für Arbeit fest. Der AEZ kann dafür genutzt werden die durch die Teilzeit-Freistellung des Beschäftigten nicht erbrachte Arbeitsleistung durch einen zusätzlichen Beschäftigten erbringen zu lassen. Die Anlage 2 der PflAFinV sieht für Träger der praktischen Ausbildung keine Meldepflicht für Leistungen Dritter (z.B. AEZ) zur Finanzierung der Ausbildung gegenüber dem Ausgleichsfonds vor. Eine Verrechnung findet folglich nicht statt.

Daneben hat der Träger der praktischen Ausbildung der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 19 PflBG).
Gegenüber dem Ausgleichsfonds bei der zuständigen Stelle ist die zu zahlende Ausbildungsvergütung anzugeben. Die zuständige Stelle prüft im Rahmen der Plausibilisierung die Angaben der Ausbildungsvergütung auf Angemessenheit. Hierbei kann es zu Zurückweisungen aufgrund unangemessen niedriger oder unangemessen hoher Meldungen zur Ausbildungsvergütung kommen (§ 6 PflAFinV).

- Für die Teilzeit-Beschäftigung:
  Der Arbeitgeber zahlt dem Beschäftigten aufgrund der erbrachten Arbeitsleistung (Teilzeit) aus dem Arbeitsverhältnis ein Arbeitsentgelt.

- der/die Auszubildende/Beschäftigte:
  Für die Auszubildenden können Weiterbildungskosten (z.B. auswärtige Unterbringung und Verpflegung) übernommen werden, wenn sie zusätzlich entstehen. Kosten, die aufgrund des Beschäftigungsverhältnis ohnehin anfallen (Fahrstrecke Arbeitsstätte; Kosten Kinderbetreuung) können nicht erstattet werden.

Fazit:
- Der Pflegeschule werden die Lehrgangskosten refinanziert.
- Der Betrieb erhält bei Vorliegen der o.g. Voraussetzungen eine Kompensation der Lohn- und Lohnnebenkosten von bis zu 100% für Zeiten der Weiterbildung (Teilzeit-Ausbildung).
- Die Kosten der praktischen Ausbildung sowie die durch den Betrieb zu zahlende angemessene Ausbildungsvergütung wird durch den Ausgleichsfonds refinanziert.
- Der/die Betroffene hat einen Anspruch auf anteiliges Arbeitsentgelt sowie anteilige Ausbildungsvergütung (bei Teilzeit-Ausbildung).