

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung in der generalistischen Pflegeausbildung - Ermittlung der Grenzwerte

Zu den Aufgaben der zuständigen Stelle gehört auch u. a. die Festsetzung und Anerkennung der im Fondsverfahren berücksichtigungsfähigen Ausbildungsgehälter (vgl. §§ 27, 29 Abs. 1 und 2 PflBG).

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) haben die Träger der praktischen Ausbildung der zuständigen Stelle bis zum 15.06. des Festsetzungsjahres u. a. die erforderlichen Angaben zur Festsetzung der Ausbildungsbudgets nach Anlage 2 mitzuteilen. Nach Ziffer 7 der Anlage 2 ist dies die für das jeweilige Ausbildungsjahr vertraglich vorgesehene Ausbildungsvergütung je Auszubildender oder Auszubildendem sowie der Arbeitgeberbruttobetrag. Nach § 5 Abs. 3 S. 1 PflAFinV teilen die Träger der praktischen Ausbildung der zuständigen Stelle zwei Monate vor Zahlung der ersten Ausgleichszuweisung eine Aktualisierung dieser Angabe mit.

§§ 6, 8 PflAFinV regeln das weitere Vorgehen, wenn ein Träger der praktischen Ausbildung der zuständigen Stelle unangemessen niedrige oder unangemessen hohe Ausbildungsvergütungen mitteilt.

Die zuständige Stelle benötigt die Zahlen zur Festsetzung des Ausbildungsbudgets für jeden Träger der praktischen Ausbildung und für die Ermittlung des gesamten Finanzierungsbedarfs (§§ 8 f. PflAFinV).

Aus §§ 6, 8 PflAFinV in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 PflAFinV folgt für die Festsetzung des Ausbildungsbudgets, dass der Arbeitgeberbruttobetrag refinanziert wird. Aufgrund unterschiedlicher Vergütungsstrukturen kann sich dieser Betrag bei den jeweiligen Trägern der praktischen Ausbildung differenziert zusammensetzen: Neben den üblichen Sozialversicherungsabgaben (insbesondere Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosen- und Unfallversicherung) ergeben sich teilweise zusätzliche Arbeitgeberlohnnebenkosten z. B. im Zusammenhang mit Umlagezahlungen (U1, U2, U3), einer betrieblichen Altersversorgung, wie z. B. ZVK (inkl. ZVK-Sanierungsgeld, -Zusatzbeitrag und -Pauschalsteuer), für vermögenswirksame Leistungen, für Nacht-, Feiertags- oder Wochenendzuschläge oder Familienheimfahrten. Die erstattungsfähigen Arbeitgeberlohnnebenkosten liegen nach den vorliegenden Zahlen im Mittelwert bei ca. 26,5 %.

Für die Festlegung einer angemessenen Ausbildungsvergütung wird nachfolgende Vorgehensweise zur Bemessung der Angemessenheitsgrenzen für die Ausbildungsvergütungen zu Grunde gelegt:

- Bei Tarifbindung ist zur Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung der jeweilige Tarifvertrag maßgeblich. Für eine über Tarifvertrag hinausgehende Bezahlung bedarf es eines sachlichen Grundes im Einzelfall.
- Bei fehlender Tarifbindung ist eine Ausbildungsvergütung bis zum Niveau des Tarifvertrags in Baden-Württemberg mit der höchsten Ausbildungsvergütung noch als angemessen im Sinne von § 19 Abs. 1 Satz 1 PflBG und § 6 Abs. 2 PflAFinV zu betrachten.
- Eine Ausbildungsvergütung von mehr als 20 % unter der im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege in der jeweils im Festsetzungsjahr geltenden Fassung vorgesehenen Ausbildungsvergütung unter Einschluss von Jahressonderzahlungen, ist als unangemessen niedrig einzustufen.

Ermittlung der Grenzwerte einer angemessenen Ausbildungsvergütung:

Für die Ermittlung der Untergrenze einer angemessenen Ausbildungsvergütung werden von der im TVAöD-BT-Pflege genannten Vergütung zzgl. der Jahressonderzahlung 20 % in Abzug gebracht.

Als Obergrenze wird der höchste Tarifvertrag in Baden-Württemberg herangezogen; tarifliche Bestimmungen, wie z. B. eine Jahressonderzahlung werden berücksichtigt. Zudem wird bei unterjährigem Auslaufen des Tarifvertrags eine Tarifsteigerung einkalkuliert, die auf Basis aktueller Forderungen, anderer Tarifabschlüsse oder der Inflationsrate ermittelt wird.

Für die Berechnung des Arbeitgeber-Brutto werden Lohnnebenkosten von bis zu 30 % anerkannt.

Eine Ausbildungsvergütung oder Lohnnebenkosten, die sich außerhalb der oben dargestellten Grenzwerte befinden, sind nicht zwangsläufig als unangemessen zu betrachten. Hier gilt es, die Ausbildungsvergütung zunächst zu prüfen, bevor sie ggf. als unangemessen zurückgewiesen wird.

Zusammenfassung der Festsetzung einer angemessenen Ausbildungsvergütung:

Untergrenze:

- Ausbildungsentgelt und Jahressonderzahlung nach TVAöD-BT-Pflege abzgl. 20 %
- Berechnung: (Ausbildungsentgelt x 12 Monate + Jahressonderzahlung) – 20 % = Untergrenze

Obergrenze:

- Ausbildungsentgelt und sonstige tarifvertragliche Bestandteile, wie z. B. Jahressonderzahlung des höchsten Tarifvertrags in Baden-Württemberg
- Bei unterjährigem Auslaufen des Tarifvertrags: Tarifsteigerungsrate, sofern noch nicht vereinbart, unter Berücksichtigung aktueller Forderungen/anderer Tarifabschlüsse/Inflationsrate
- Ggf. weitere im Tarifvertrag geregelten Bestandteile
- Berechnung am Beispiel des Tarifvertrags für die Auszubildenden der Uniklinika, TVA-UK: (Ausbildungsentgelt x 12,88) + ggf. Tariflohnsteigerung bei unterjährigem Auslaufen der Tarifvereinbarung = Obergrenze

Jahresarbeitgeberbrutto:

Bei einer Anerkennung von Arbeitgeberlohnnebenkosten zwischen 20 % und 30 % ergeben sich folgende Grenzwerte:

- Untergrenze jährliche Ausbildungsvergütung + min. 20 % Lohnnebenkosten
- Obergrenze jährliche Ausbildungsvergütung + bis zu 30 % Lohnnebenkosten

Im Rahmen der **Abrechnung der Ausgleichszuweisungen** nach den §§ 34 Abs. 5 PflIBG, 16 PflAFinV kann die Obergrenze einer angemessenen Ausbildungsvergütung durch Abgleich mit der im abzurechnenden Finanzierungsjahr stattgefundenen Tarifsteigerung nach oben korrigiert werden.