

## Hinweise zur Anerkennung von Ausbildungsverhältnissen entsprechend der Hamburgischen Altenpflegeumlageverordnung\*

Eine Information der Abteilung Ausbildungsumlage bei der Hamburgischen Pflegegesellschaft

Zur Beseitigung des Mangels an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege wird in Hamburg seit dem 01. August 2013 ein Ausgleichsverfahren zur Aufbringung der Mittel für die Kosten der Ausbildungsvergütung durchgeführt. Diese Ausbildungsumlage für Altenpflegeberufe wird durch die Hamburgische Altenpflegeumlageverordnung geregelt. Die Verordnung wurde 2013 vom Hamburger Senat beschlossen, im Juli 2015 erfolgte die zweite Novellierung.

Auf Grundlage dieser novellierten Hamburgischen Altenpflegeumlageverordnung (HmbAltPflUmlVO) in der Fassung vom 14.07.2015 erhalten Sie nachstehend einige praktische Hinweise zur Anerkennung von Ausbildungsverhältnissen im Sinne dieser Verordnung.

### 1. Wer ist Auszubildende/r im Sinne der Hamburgischen Ausbildungsumlageverordnung für Altenpflegeberufe?

- Alle Schülerinnen und Schüler von Altenpflegeschulen, denen die praktische Ausbildung in ambulanten oder stationären Hamburger Pflegeeinrichtungen vermittelt wird (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 HmbAltPflUmlVO und § 4 Abs. 3 Satz 1 AltPflG) **und** mit denen ein **Ausbildungsvertrag** abgeschlossen ist, in dem eine **Ausbildungsvergütung** vereinbart ist (vgl. § 2 Abs. 1 HmbAltPflUmlVO).
- Alle Auszubildenden zur Gesundheits- und Pflegeassistenz, denen die praktische Ausbildung in geeigneten Einrichtungen in Hamburg vermittelt wird (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 2 HmbAltPflUmlVO und § 6 Abs. 2 HmbGPAG) **und** mit denen ein **Ausbildungsvertrag** abgeschlossen ist, in dem eine **Ausbildungsvergütung** vereinbart ist (vgl. § 2 Abs. 1 HmbAltPflUmlVO).
- Sie sind dann **keine** Auszubildenden im Sinne der HmbAltPflUmlVO, wenn zwischen ihnen und den in § 3 genannten teilnehmenden Einrichtungen ein nicht ruhender Arbeitsvertrag besteht (vgl. § 2 Abs. 1 HmbAltPflUmlVO)

### 2. Gibt es Sonderformen von anererkennungsfähigen Ausbildungsverhältnissen?

- **(Verkürzte) behördlich genehmigte modellhafte Nachqualifizierung:** Teilnehmer/innen einer (verkürzten) behördlich genehmigten modellhaften Nachqualifizierung zum/r stattlich examinierten Altenpfleger/in (Vollzeit) sind Auszubildende im Sinne der HmbAltPflUmlVO (zum Beispiel Teilnehmer/innen der 3. Hamburger Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege), sofern (siehe 1.) ein gültiger **Ausbildungsvertrag** mit vereinbarter **Ausbildungsvergütung** abgeschlossen ist.
- **Teilzeitausbildung:** Auszubildende, die sich entsprechend § 4 Abs. 5 AltPflG in einer Teilzeitausbildung (bis zu 5 Jahre) befinden, sind Auszubildende im Sinne der HmbAltPflUmlVO, sofern (siehe 1.) ein gültiger **Ausbildungsvertrag** mit vereinbarter **Ausbildungsvergütung** abgeschlossen ist.

### 3. Wie muss ein Ausbildungsvertrag gestaltet sein im Sinne der Ausbildungsumlage?

Die Mindestanforderungen an einen Ausbildungsvertrag zum/r Altenpfleger/in sind im Altenpflegegesetz in § 13 Abs. 2 festgelegt. Sie finden eine entsprechende Konkretisierung im „Leitfaden für die Altenpflegeausbildung in Hamburg“ (Hrsg. HIBB):

<http://hibb.hamburg.de/index.php/file/download/1607?PHPSESSID=97fb99ff6987625182231c68fbf676ae>

Einen Musterausbildungsvertrag zum Download finden Sie auf der Homepage des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung unter <http://www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/1608>

Die Anforderungen an einen Ausbildungsvertrag zum/r Gesundheits- und Pflegeassistenten/in müssen entsprechend § 10 des Hamburgischen Gesetzes über die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz (HmbGPAG) inhaltlich dem von der zuständigen Behörde ausgegebenen Mustervertrag entsprechen. Sie finden den Mustervertrag auf der Website der BGV unter: [www.hamburg.de/gesundheits-und-pflegeassistenz](http://www.hamburg.de/gesundheits-und-pflegeassistenz).

- Entscheidend ist, dass dem zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem/r abgeschlossenen Ausbildungsvertrag durch Unterschrift von der staatlichen, staatlich genehmigten oder staatlich anerkannten Altenpflegeschule (bei der GPA-Ausbildung von der zuständigen Behörde) zugestimmt wurde (s. Mustervertrag) (§ 13 Abs. 6 AltPflG und § 10 Abs. 1 HmbGPAG).
- In dem Ausbildungsvertrag muss eine angemessene Ausbildungsvergütung vereinbart sein (vgl. § 2 Abs. 1 HmbAltPflUmlVO und § 17 Abs. 1 AltPflG und § 12 Abs. 1 HmbGPAG).

### 4. Wie hoch muss eine angemessene Ausbildungsvergütung mindestens sein?

Für die Altenpflegeausbildung legt die zuständige Stelle (Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB)) die Untergrenze der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung fest. Sie beträgt derzeit 80% der tariflich (TVA-L Pflege) geregelten Ausbildungsvergütung. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2015/2016 liegt diese Untergrenze bei:

1. Ausbildungsjahr € 768,56 brutto
2. Ausbildungsjahr € 821,36 brutto
3. Ausbildungsjahr € 906,40 brutto

Für die Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz empfiehlt die zuständige Stelle (Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)) als Untergrenze der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung zum Beginn des Ausbildungsjahrs 2015/2016:

1. Ausbildungsjahr € 680,00 brutto
2. Ausbildungsjahr € 750,00 brutto

### 5. Gibt es eine Obergrenze der Ausbildungsvergütung, die im Rahmen des Umlageverfahrens erstattet werden kann?

Die Höhe der Ausbildungsvergütung, die im Rahmen des Umlageverfahrens anerkannt werden kann, ist begrenzt. Die Obergrenze wird durch den Tarifvertrag TVA-L Pflege gezogen (§§ 10 Abs. 2 und 11 Abs. 1 Nr. 1 HmbAltPflUmlVO).

Danach beträgt die Höhe der anerkennungsfähigen Ausbildungsvergütung zum Beginn des Ausbildungsjahres 2015/2016<sup>1</sup>:

	<u>seit 01.03.2015</u>	<u>ab 01.03.2016</u>
1. Ausbildungsjahr	€ 960,70 brutto	€ 990,70 brutto
2. Ausbildungsjahr	€ 1.026,70 brutto	€ 1.056,70 brutto
3. Ausbildungsjahr	€ 1.133,00 brutto	€ 1.163,00 brutto

Diese Obergrenzen gelten im Rahmen der Ausbildungsumlage sowohl für die Ausbildung zum/r staatlich examinierten Altenpfleger/in als auch für die Ausbildung zum/r Gesundheits- und Pflegeassistenten/in (1. u. 2. Ausbildungsjahr).

Das bedeutet für Nachqualifizierungsmaßnahmen, dass die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsvergütung durchaus dem bisherigen Arbeitsentgelt entsprechen kann. Im Rahmen des Umlageverfahrens werden aber nur Ausbildungsvergütungen bis zu der o.g. Tarifgrenze berücksichtigt und erstattet.

## 6. Sind nur Ausbildungsvergütungen erstattungsfähig?

Nein. Der Umfang der erstattungsfähigen **Ausbildungskosten** ist in der HmbAltPflUmlVO in § 11 Abs. 1 Nr. 1 geregelt. Im Erhebungsbogen der Abteilung Ausbildungsumlage der Hamburgischen Pflegegesellschaft und den Ausfüllhinweisen sind die erstattungsfähigen Kosten aufgeführt und erläutert.

Es handelt sich um die

- Brutto-Ausbildungsvergütung einschließlich tariflicher Zulagen ohne Abschlussprämie
- Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
- Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge
- Weiterbildungskosten der Auszubildenden nach § 17 Abs. 1a Altenpflegegesetz in Verbindung mit § 83 Abs. 1 Nr. 2-4 SGB III (**betrifft nur das 3. Ausbildungsjahr**); **keine Schulkosten!**

## 7. Können Arbeitnehmer, für die eine WeGebAU-Förderung durch die Arbeitsagentur bewilligt wurde, Auszubildende im Sinne der Hamburgischen Altenpflegeumlageverordnung sein?

**Nein!** Da diese Förderung der Arbeitsagentur ein Arbeitsverhältnis voraussetzt, kann eine Anerkennung dieses Ausbildungsverhältnisses im Sinne der Hamburgischen Altenpflegeumlageverordnung nicht erfolgen.

<sup>1</sup> Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) v. 12.10.2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 28.03.2015

### Weitere häufig gestellte Fragen:

Wenn Sie eine/n Mitarbeiter/in ausbilden wollen, der/die bislang in Ihrem Unternehmen ein Beschäftigungsverhältnis auf Grundlage eines Arbeitsvertrages hat, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung zur Aus- und Wiedereinsetzung des Arbeitsvertrages schließen. Lassen Sie sich ggf. diesbezüglich z.B. von Ihrem Verband beraten.

Für eine Teilzeitausbildung gelten die gleichen vertraglichen Anforderungen bzgl. der Anerkennung im Rahmen der Ausbildungsumlage für Altenpflegeberufe, auch wenn neben dem Ausbildungsvertrag weiterhin ein Arbeitsverhältnis bestehen soll. Lassen Sie sich ggf. diesbezüglich z.B. von Ihrem Verband beraten.

**Falls Sie weitere Fragen haben, rufen Sie uns gerne in der Abteilung Ausbildungsumlage der Hamburgischen Pflegegesellschaft an unter: 040/24 18 24 75**

\* Dieses Merkblatt wurde mit den zuständigen behördlichen Stellen (Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz und Hamburger Institut für Berufliche Bildung) sowie der Agentur für Arbeit abgestimmt.