

Titel:

Pflegeberufegesetz: Zurückweisung einer unangemessen hohen Ausbildungsvergütung

Normenketten:

PfIBG § 26, § 29 Abs. 1, § 30 Abs. 4, § 33 Abs. 6

RDGEG § 3, § 5

Leitsätze:

1. Von der Begrifflichkeit „Ausbildungsvergütung“ umfasst sind nur die Vergütungsanteile, die – unterschiedslos für alle Auszubildenden – ausbildungsbezogen sind, nicht aber diejenigen, die einen finanziellen Ausgleich bzw. Anreiz für Fortbildungs-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen darstellen. (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)
2. Unerheblich ist, ob § 33 Abs. 6 S. 1 PfIBG, der auf die erforderlichen Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit der Einzahlung von Finanzierungsmitteln und den in Rechnung zu stellenden Zuschlägen abstellt, überhaupt zu einer – gegebenenfalls von der bundesgesetzlichen Konzeption abweichenden – Regelung hinsichtlich Finanzierungsumfangs- und Angemessenheitsbeurteilungsfragen ermächtigt. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Pflegeberufegesetz, Zurückweisung einer unangemessen hohen Ausbildungsvergütung, Mehrvergütung für Umschüler nach dem WeGebAU-Förderprogramm als Ausbildungsvergütung (verneint), Bescheid, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Festsetzung, Hinterlegung, Arbeit, Kostenentscheidung, Ausbildung, Zahlung, Vergleich, Vereinbarung, Umschulung, Verfahren, Vollstreckung, Kosten des Verfahrens, billigem Ermessen, Angemessenheit, Ausbildungsvergütung, Ausgleichsfonds, Refinanzierung, Vollstreckbarkeit

Tenor

- I. Soweit sich das Verfahren erledigt hat, wird es eingestellt. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Die Kosten des Verfahrens tragen die Beteiligten je zur Hälfte.
- III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die jeweilige Kostenschuldnerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht die jeweilige Kostengläubigerin vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt von der Beklagten im Rahmen der Pflegeausbildungskostenfinanzierung einen als unangemessen zurückgewiesenen Teil einer Auszubildendenvergütung. Der streitige, zurückgewiesene Teil betrifft den Unterschiedsbetrag der allgemeinen Ausbildungsvergütung zur im Vergleich dazu erhöhten, an den früheren Verdienst angepassten und nicht (vollständig) von der Bundesagentur für Arbeit erstatteten Vergütung für sog. Umschüler nach dem Förderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (...).

2

Die Klägerin ist Trägerin der Pflegeeinrichtung Haus an der R.-straße in ... In der Pflegeeinrichtung werden Pflegefachkräfte ausgebildet. Die Beklagte ist die fondsverwaltende Stelle für den gesetzlich zur Finanzierung der Kosten der Pflegeausbildung eingerichteten Ausgleichsfonds.

3

Nach Bedarfsmitteilung durch die Klägerin für zwölf Auszubildende setzte die Beklagte durch Bescheid vom 24. August 2020 das Ausbildungsbudget für das Kalenderjahr 2020 auf den Betrag von 124.325,04 EUR fest, aufgeteilt in die einmalige Zahlung von 31.081,26 EUR am 30. September 2020 und monatliche Teilzahlungen von 31.081,26 EUR im Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Zur Begründung wurde unter allgemeiner Erläuterung der gesetzlichen Grundlagen der Ausbildungsfinanzierung

im Pflegeberufegesetz (PflBG) im Wesentlichen ausgeführt, dass sich das Ausbildungsbudget aus den pauschalisierten Ausbildungskosten je Auszubildendem und den Kosten einer angemessenen Ausbildungsvergütung ergebe, abzüglich der von Dritten erhaltenen Förderung. Bei Mitteilung einer unangemessen hohen Ausbildungsvergütung werde dieser Teilbetrag des Budgets um den die Angemessenheitsgrenze überschreitenden Teil gekürzt. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung würden die in § 1 Abs. 4 der Vereinbarung der Verfahrensregelungen gem. § 33 Abs. 6 PflBG niedergelegten Maßstäbe angewendet. Anhand einer Tabelle als Anlage zum Bescheid wurde rechnerisch die Zusammensetzung des Ausbildungsbudgets für jeden der zwölf von der Klägerin mitgeteilten Auszubildenden dargestellt. Insbesondere erfolgte in der Spalte „Kürzung Ausbildungsvergütung“ eine Kürzung um 590,07 EUR (zu lfd. Nr. 1), 2.829,59 EUR (zu lfd. Nr. 2), 4.016,04 EUR (zu lfd. Nr. 3), 3.423,09 EUR (zu lfd. Nr. 4) sowie um jeweils 590,07 EUR zu den lfd. Nrn. 5 bis 12., jeweils mit einer der Festsetzung der Ausbildungsvergütung auf 7.460,42 EUR und der Anmerkung „Ausbildungsvergütung und AG-Brutto auffällig hoch. Das AG-Brutto wurde auf die rechnerische Obergrenze gemäß § 1 Abs. 4 der Vereinbarung über die Verfahrensregeln in Bayern abgesenkt.“

4

Gegen den Bescheid ließ die Klägerin am 23. September 2020 durch ihren Prozessbevollmächtigten Klage zum Bayerischen Verwaltungsgericht München erheben und beantragte zunächst, unter entsprechender Bescheidsaufhebung die Zuerkennung weiterer 15.578,96 EUR, insgesamt die beantragten 139.904,00 EUR. Es wurde mitgeteilt, dass sich die Beteiligten in Bezug auf das Ausbildungsbudget weiter im Gespräch befänden.

5

Mit Änderungsbescheid der Beklagten vom 14. Oktober 2020 wurde das Ausbildungsbudget für das Kalenderjahr 2020 auf den Betrag von 131.036,32 EUR festgesetzt, aufgeteilt in die einmalige Zahlung von 33.528,02 EUR am 31. Oktober 2020 und monatliche Teilzahlungen von 33.528,02 EUR im Zeitraum vom 1. November 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Unter im Wesentlichen unveränderter Begründung wurde in der wiederum dem Bescheid angefügten Tabelle eine Kürzung der Ausbildungsvergütung in Höhe von 2.153,04 EUR (zu lfd. Nr. 2), 3.339,49 EUR (zu lfd. Nr. 3) sowie 2.746,54 EUR (zu lfd. Nr. 4) vorgenommen, jeweils mit einer Festsetzung der Ausbildungsvergütung auf 11.036,97 EUR und wiederum der Anmerkung „Ausbildungsvergütung und AG-Brutto auffällig hoch. Das AG-Brutto wurde auf die rechnerische Obergrenze gemäß § 1 Abs. 4 der Vereinbarung über die Verfahrensregeln in Bayern abgesenkt.“

6

Der Bevollmächtigte der Klägerin erklärte mit Schriftsatz vom 20. Oktober 2020 die Klage in Höhe von 7.340,28 EUR für erledigt

7

und beantragt,

8

die Beklagte unter Aufhebung des insoweit entgegenstehenden Bescheids vom 24. August 2020 in der Fassung des Änderungsbescheids vom 14. Oktober 2020 zu verpflichten, weitere Ausbildungskosten in Höhe von 8.239,07 EUR zugunsten der Klägerin festzusetzen.

9

Zur Begründung der Klage wird im Wesentlichen ausgeführt, dass die Beklagte die Ausbildungskosten für „normale“ Auszubildende anerkannt habe und nur noch die Ausbildungskosten für Umschülerinnen und Umschüler nach dem Förderprogramm ..., die teilweise Förderung durch die örtlich zuständige Agentur für Arbeit erhalten hätten, streitig sei. Mit der „normalen“ Ausbildungsvergütung ließen sich die der Klägerin entstehenden Ausbildungskosten nicht refinanzieren. Die im Rahmen des ...-Programms die Pflegefachkraftausbildung absolvierenden Pflegehilfskräfte würden arbeits- und tarifrechtlich weiter als Pflegehilfskräfte eingruppiert und vergütet. Von der gezahlten Vergütung sei die Förderung der Bundesagentur für Arbeit abzuziehen. Die von der Beklagten zu finanzierende Ausbildungsvergütung sei somit das Saldo aus dem Arbeitgeberbrutto abzüglich der Förderung der Bundesagentur für Arbeit. Bei einer Umschulung sei das tarifliche Gehalt abzüglich der Förderung der Ausbildungsvergütung gleichzusetzen. Dies sei auch beim bisherigen Ausbildungszuschlag so praktiziert worden und eine Verschlechterung habe der Gesetzgeber mit Einführung des Pflegeberufgesetzes nicht vornehmen wollen. Das Ergebnis einer Zahlung der Differenz durch den Arbeitgeber entspreche nicht den Verhandlungen zur

Bildung des Pflegeausbildungsfonds. Es sei eine retrospektive Betrachtungsweise vereinbart und die Ausbildung von Umschülerinnen und Umschülern als Sonderfall dargestellt worden. Darauf habe sich die Kalkulation der Klägerin gestützt. Zu einer Änderung zur früheren Gesetzeslage habe es nicht kommen sollen.

10

Die Beklagte beantragt zuletzt

11

Klageabweisung.

12

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, dass die Angemessenheitsgrenzen gem. § 1 Abs. 4 der Vereinbarung der Verfahrensregelungen gem. § 33 Abs. 6 PflBG zwischen 80 v.H. und 120 v. H. des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) lägen. Bei den Umschülerinnen und Umschülern werde der ursprüngliche Arbeitsvertrag fortgeführt und sie erhielten wegen des Grundsatzes, wegen der Ausbildung/Umschulung nicht schlechter gestellt zu werden, ihre bisherige Vergütung, beispielsweise als Pflegehilfskraft entsprechend des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD). Diese „unechten“ Auszubildenden kämen regelhaft in den Genuss einer arbeitsmarktpolitischen Förderung, die regelmäßig durch die Bundesagentur für Arbeit gewährt und entsprechend deren Bestimmungen gezahlt würde. Die Höhe der Förderung liege im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit, weshalb es zu einer Differenz kommen könne, wenn der Ermessensrahmen – wie hier – nicht ausgeschöpft werde. Die Beklagte sei mit ihrer Finanzierung bereits an das aktuell mögliche Limit getreten. Die Finanzierungslücke stamme gegebenenfalls von einer nicht vollumfänglichen Ausschöpfung der arbeitsmarktpolitischen Vorgaben. Bei Weiterbildungs-Auszubildenden würde ein Ausbildungsvertrag mit einer Ausbildungsvergütung geschlossen und daneben eine Vergütungsvereinbarung in Höhe des Differenzbetrags zum bisherigen, ungleich höheren Arbeitslohn getroffen werden. Ersteres werde durch das Ausbildungsbudget finanziert, für letztere stehe die Bezuschussung im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit. Bei retrospektiver Betrachtung könnten spätere Tarifierhöhungen berücksichtigt werden.

13

In der mündlichen Verhandlung am 24. Januar 2023 wies der Klägerbevollmächtigte zusätzlich darauf hin, dass es seines Wissens im Bundesland Nordrhein-Westfalen anders als in Bayern in einer entsprechenden Pflegeberufsausbildungsfinanzierungsverordnung eine die Umschüler berücksichtigende Regel gebe. Die Beklagte erklärte in dieser mündlichen Verhandlung den Rechtsstreit hinsichtlich des Betrags von 7.340,28 EUR ebenfalls für erledigt.

14

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird Bezug genommen auf die Gerichtsakte, die vorgelegte Behördenakte und auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2023.

Entscheidungsgründe

15

I. Hinsichtlich der übereinstimmend für erledigt erklärten Festsetzung in Höhe von 7.340,28 EUR wird das Verfahren in entsprechender Anwendung des § 92 Abs. 3 VwGO eingestellt.

16

II. Im Übrigen ist die Klage zulässig, jedoch unbegründet, da der Bescheid rechtmäßig und nicht rechtsverletzend ist (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Verpflichtung der Beklagten zur Festsetzung weiterer 8.239,07 EUR. Die Zurückweisung der Ausbildungsvergütung insoweit ist rechtmäßig.

17

1. Rechtsgrundlage für die Festsetzung des Ausbildungsbudgets ist § 30 Abs. 4 Satz 4 Halbs. 1 des Gesetzes über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17. Juli 2017 (BGBl. I, S. 2581), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Juli 2021 (BGBl. I, S. 2754). Danach setzt die zuständige Stelle auf Grundlage der Mitteilung der Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschule i.S.d. § 30 Abs. 4 Satz 1 und 2 PflBG das Ausbildungsbudget fest. Die von der Beklagten in dem streitgegenständlichen

Bescheid vorgenommene Kürzung der Ausbildungsvergütung findet ihre Rechtsgrundlage in § 30 Abs. 4 Satz 4 Halbs. 2 PflBG. Hiernach weist die zuständige Stelle unangemessene Ausbildungsvergütungen und unplausible Ausbildungs- und Schülerzahlen zurück. Das Ausbildungsbudget zur Finanzierung der Ausbildungskosten setzt sich gem. § 29 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 PflBG aus den – nach § 30 Abs. 1 Satz 3 PflBG nicht pauschalisierbaren – voraussichtlichen Mehrkosten der Ausbildungsvergütung und den Kosten der praktischen Ausbildung je Auszubildender bzw. je Auszubildendem zusammen. Soweit die Ausbildungskosten nach anderen Vorschriften aufgebracht werden, ist dies gem. § 29 Abs. 4 PflBG bei der Festlegung des Ausbildungsbudgets mindernd zu berücksichtigen. Nach § 29 Abs. 2 Satz 4 PflBG dürfen die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung nicht unangemessen sein und können nicht als unangemessen beanstandet werden, soweit ihnen tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen sowie entsprechende Vergütungen nach kirchenrechtlichen Arbeitsrechtsregelungen zugrunde liegen. Teilt ein Träger der praktischen Ausbildung der zuständigen Stelle eine unangemessen hohe Ausbildungsvergütung mit, so berücksichtigt diese gem. § 6 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung über die Finanzierung der beruflichen Ausbildung nach dem Pflegeberufsgesetz sowie zur Durchführung statistischer Erhebungen (Pflegeberufes-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – PflAFinV) vom 2. Oktober 2018 (BGBl. I, S. 1622) die mitgeteilte Ausbildungsvergütung bei der Festsetzung des Ausbildungsbudgets nur bis zur Höhe einer angemessenen Ausbildungsvergütung.

18

2. Dies zugrunde gelegt ist die Festsetzung im streitgegenständlichen Bescheid rechtmäßig. Ein Anspruch auf Festsetzung einer Mehrvergütung in der beantragten Höhe besteht nicht. Denn weder stellt eine vereinbarte Mehrvergütung für Umschüler nach dem WeGebAU-Förderprogramm eine Ausbildungsvergütung im Sinne der §§ 26 ff. PflBG dar (siehe a.) noch ergibt sich aus der anhand des § 33 Abs. 6 PflBG getroffenen Vereinbarung eine Grundlage für die Refinanzierung solcher Mehrkosten (siehe b.). Damit ist die vorgenommene Festsetzung sowie die Zurückweisung der mitgeteilten voraussichtlichen Mehrkosten, soweit diese über eine angemessene Ausbildungsvergütung hinausgehen, rechtmäßig (siehe c.)

19

a. Die Finanzierung von durch Mehrvergütungsvereinbarungen mit Umschülern entstehenden Arbeitgebermehrkosten durch die Beklagte ist von der gesetzlichen Regelung der §§ 26 ff. PflBG nicht vorgesehen. Denn eine solche Vergütung stellt keine Ausbildungsvergütung im Sinne des PflBG dar.

20

Sowohl § 29 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 PflBG als auch § 30 Abs. 4 Satz 1 PflBG und § 5 Abs. 2, § 6 Abs. 2 Satz 1 PflAFinV stellen nach dem Wortlaut auf die (voraus-sichtlichen Mehrkosten der) Ausbildungsvergütung ab. Damit wird explizit auf eine Vergütung für die Ausbildung Bezug genommen, somit eine geldwerte Gegenleistung für die Ausbildungsableistung und nicht allgemein auf die (Gesamt-) Auszahlung. Von der Begrifflichkeit „Ausbildungsvergütung“ umfasst sind nur die Vergütungsanteile, die – unterschiedslos für alle Auszubildenden – ausbildungs-bezogen sind, nicht aber diejenigen, die einen finanziellen Ausgleich bzw. Anreiz für Fortbildungs-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen darstellen.

21

Dies ergibt sich auch aus dem Zweck einer (angemessenen) Ausbildungsvergütung. Diese dient der finanziellen Unterstützung der Auszubildenden und soll die Attraktivität der Ausbildung erhöhen (vgl. Entwurf der Bundesregierung zum Gesetz der Reform der Pflegeberufe v. 15.1.2016, BT-Drs. 18/7823, zu § 19 PflBG-E, S. 75). Da die Ausbildungsvergütung nach dem Pflegeberufsgesetz nur eine Unterstützungsfunktion hat, soll und muss sie den tatsächlichen Bedarf – anders als die Berufsausbildungsförderung nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz – nicht vollständig decken (vgl. so auch Bundesarbeitsgericht (BAG), U. v. 1.12.2020 – 9 AZR 104.20 – juris Rn. 46). Vom Zweck der Ausbildungsvergütung nach dem PflBG ist es somit nicht erfasst, dass Umschüler – entsprechend des klägerseitig vorgebrachten Grundsatz des Unterbleibens einer Schlechterstellung durch die Ausbildung – im Vergleich zu ihrem früheren Verdienst im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses finanziell gleich gestellt bleiben.

22

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Systematik der §§ 26 ff. PflGB oder der gesetzgeberischen Intention zum Ausgleichsfonds-Finanzierungssystem. Die Finanzierung einer über eine angemessenen Ausbildungsvergütung im eigentlichen Sinne hinausgehende Mehrvergütung für Umschüler obliegt dem Ausgleichsfonds nicht. Soweit eine Refinanzierung von im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitisch motivierten Umschulungen entstehenden Mehrkosten überhaupt in Betracht kommt, dürfte sie in erster Linie von der Bundesagentur für Arbeit zu tragen sein. Denn ausweislich des § 26 Abs. 3 PflGB nimmt die Bundesagentur für Arbeit an der Ausgleichsfonds-Finanzierung nicht unmittelbar teil (vgl. BT-Drs. 18/7823, zu § 36 Abs. 3 PflBG-E, S. 75). Jedoch mindern Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 29 Abs. 4 bzw. § 34 Abs. 3 Satz 3 PflBG nach dem insoweit für die Finanzierung durch den Ausbildungsfonds geltenden Grundsatz der Nachrangigkeit (vgl. ebd. zu § 29 Abs. 4 PflGB-E, S. 81, und zu § 34 Abs. 3 PflBG-E S. 85, zu letzterem mit beispielhaftem Bezug auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer Umschulungsförderung nach dem Dritten Sozialgesetzbuch) das Ausbildungsbudget bzw. die Ausgleichszuweisung. Somit sind für Weiterbildungskosten die (nach Maßgabe des Sozialrechts zustehenden) Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Nach der Konzeption des Finanzierungssystems der §§ 26 PflBG kommt dem Ausgleichsfonds jedenfalls nicht die Aufgabe zu, in diesem Rahmen entstehende Finanzierungslücken zu schließen.

23

Damit kommt auch keine Refinanzierung der Mehrvergütungskosten in entsprechender Anwendung der § 30 Abs. 4 Satz 4 i.V.m. § 29 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 PflBG durch die Beklagte in Betracht. Eine solche kann sich nicht schon allein aufgrund praktischer Schwierigkeiten bei der Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Verteilung der Finanzierungslast ergeben. Von einer planwidrigen Regelungslücke ist nicht auszugehen. Wie dargestellt war sich der Gesetzgeber bei der Neuregelung zur Finanzierung der Pflegeausbildungskosten der Konstellation einer Ausbildung von Umschülern bewusst.

24

b. Ein Anspruch auf die begehrte, höherer Festsetzung des Ausbildungsbudgets ergibt sich auch nicht aus § 33 Abs. 6 Satz 1 PflBG i.V.m. § 1 Abs. 4 der Vereinbarung der Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit der Einzahlung der Finanzierungsmittel und den in Rechnung zu stellenden Zuschlägen gem. § 33 Abs. 6 PflBG sowie weiterer Regelungen zur Festsetzung des Ausbildungsbudgets und zur Abrechnung der Ausgleichszuweisungen und der Umlagebeiträge zwischen den in Bayern an der Ausgleichsfinanzierung Teilnehmenden (im Folgenden „Verfahrensregelungsvereinbarung“). Danach weist die fondsführende Stelle unangemessene Ausbildungsvergütungen nach den Vorgaben des § 6 PflAFinV zurück, wobei eine Ausbildungsvergütung von mehr als 20 v.H. unter Tarif (TVöD/VKA) als unangemessen niedrig einzustufen ist und eine Ausbildungsvergütung von bis zu 20 v.H. über dem in Bayern gültigen Tarifvertrag, der die höchste Ausbildungsstufe vorsieht, nicht als unangemessen hoch einzustufen ist.

25

Es kann dahinstehend, ob § 33 Abs. 6 Satz 1 PflBG, der auf die erforderlichen Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit der Einzahlung von Finanzierungsmitteln und den in Rechnung zu stellenden Zuschlägen abstellt, überhaupt zu einer – gegebenenfalls von der bundesgesetzlichen Konzeption abweichenden – Regelung hinsichtlich Finanzierungsumfangs- und Angemessenheitsbeurteilungsfragen ermächtigt. Denn aus § 1 Abs. 4 der Verfahrensregelungsvereinbarung ergibt sich jedenfalls im Ergebnis kein Festsetzungsanspruch hinsichtlich einer (angemessenen) Mehrvergütung für Umschüler. Dem Gesetz entsprechend wird auf die Ausbildungsvergütung abgestellt. Eine Regelung zu Umschülern ist – nach dem klägerseitigen Vortrag wohl anders als in Nordrhein-Westfalen – nicht enthalten.

26

c. Somit erweist sich die Zurückweisung der Beklagten hinsichtlich des über eine angemessenen Ausbildungsvergütung hinausgehenden Betrags als rechtmäßig. Dass der jeweils festgesetzte Anteil zu den Mehrkosten der Ausbildungsvergütung die obere Grenzen der Angemessenheit erreicht, ist zwischen den Beteiligten unstreitig und, soweit sich die Bemessung an den in § 1 Abs. 4 der Verfahrensregelungsvereinbarung niedergelegten Angemessenheitsgrenzen orientiert, auch nicht zu beanstanden. Denn unabhängig von einer diesbezüglichen Regelungsmöglichkeit durch die Verfahrensregelungsvereinbarung deckt sich deren § 1 Abs. 4 im Wesentlichen mit der Rechtsprechung des BAG zu den Grenzen der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung (vgl. zur unangemessen niedrigen Ausbildungsvergütung etwa U.v. 23.8.2011 – 3 AZR 575.09 – juris Rn. 41) und der darauf Bezug nehmenden gesetzgeberischen Intention (vgl. BT-Drs. 18/7823, S. 7 f. zu § 19 PflBG-E). Anhaltspunkte für

eine – gerichtlich voll überprüfbare (vgl. BAG, U.v. 23.8.2011 – 3 AZR 575.09 – juris Rn. 37) – abweichende Beurteilung der Angemessenheit im Einzelfall sind nicht ersichtlich. Insbesondere stellt das Vorliegen eines Umschulungsausbildungsverhältnisses aufgrund der obigen Erwägungen keine erheblichen Einzelfallumstände dar. Denn bei einer Mehrvergütung handelt es sich nicht um eine Ausbildungsvergütung, die im Sinne der §§ 26 ff. PflBG zu refinanzieren wäre.

27

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 und § 161 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 VwGO. Hinsichtlich des für erledigt erklärten Teils in Höhe von 7.340,28 EUR entspricht es aufgrund der Abhilfe durch Änderungsbescheid billigem Ermessen, der Beklagten die Kosten aufzuerlegen. Im Übrigen unterliegt die Klägerin, sodass sich die aus dem Tenor ersichtliche Kostentragungsquote ergibt.

28

IV. Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit sowie zur Abwendungsbefugnis ergibt sich aus § 167 Abs. 1 Satz 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 713 ZPO.