

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 22 69 · 76010 Karlsruhe

- I. Kirchengemeindeämter
- Rechnungsämter
- Verwaltungs- u. Serviceämter
- Sozialstationen/Diakoniestationen
- sowie Diakonieverbände im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Fachhochschule, Bugginger  
Str. 38, 79114 Freiburg

Schulstiftung, im Hause

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause

• KZVK Baden –FACH–

Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden –FACH–

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause

• Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause

Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause

Rechtsreferat

Abt. Arbeits- und Dienstrecht

Blumenstraße 1-7

76133 Karlsruhe

Telefon (07 21) 91 75-607

Telefax (07 21) 91 75-620

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:

Herr Roth

siegfried.roth@ekiba.de

20. Dezember 2004

### Rundschreiben 5/2004

- zu Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2004 (AR-OPraktikum)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/2004 über die Rechtsverhältnisse der Orientierungspraktikantinnen und –praktikanten (AR-OPraktikum)** geben wir folgende Hinweise:

#### 1.1 Vorbemerkung

Ziel der Einführung der AR-OPraktikum war die Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Umgang mit Praktika, die zum Zwecke der Berufsorientierung von jungen Menschen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen angestrebt werden. Das Orientierungspraktikum ist weder für die Zulassung zu einer Ausbildung noch für den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses erforderlich. Im Mittelpunkt des Orientierungspraktikums steht die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld.

Das Orientierungspraktikum ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 660 608 00) 0500 003

Dateiname G:\Rechtsabteilung\A\_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben chronologisch\2004\_05.doc

## 1.2 Rechtsgrundlage und weitere arbeitsrechtliche Grundsätze

Das Rechtsverhältnis der Orientierungspraktikantinnen und – praktikanten ist tarifvertraglich nicht geregelt.

Nach § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gelten für Personen in „anderen Vertragsverhältnissen“, die **nicht** in einem Arbeitsverhältnis eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, **ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt**, die Vorschriften der §§ 3 bis 18 Berufsbildungsgesetz. Dies unter der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 BBiG Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung nicht verlangt werden kann.

In § 2 der AR-OPraktikum ist ergänzend geregelt, dass die §§ 3 bis 18 BBiG Anwendung finden, soweit in der AR-OPraktikum selbst keine ergänzende oder abweichende Regelung getroffen wurden.

Im Folgenden werden die nach §§ 3 bis 18 BBiG und die nach AR-OPraktikum für das Orientierungspraktikum geltenden Regelungsinhalte dargestellt. Die §§ 3 bis 19 BBiG sind auszugsweise als Anlage beigefügt.

### 1.2.1 Begründung von Orientierungspraktikums-Verhältnissen (Vertrag und Vertragsniederschrift)

§§ 3 und 4 BBiG legen die Vertragsgrundlagen und die Vertragsinhalte der Vertragsniederschrift für das so genannte „andere Vertragsverhältnis“ im Sinne des § 19 BBiG fest. Der § 19 BBiG eröffnet die Möglichkeit, für das Orientierungspraktikums-Verhältnis als „anderes Vertragsverhältnis“ auf die Vertragsniederschrift zu verzichten.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat allerdings aus Rechtssicherheitsgründen ein Vertragsmuster für das Orientierungspraktikum als Bestandteil in die Arbeitsrechtsregelung aufgenommen und in § 7 AR-OPraktikum bestimmt, dass Verträge über ein Orientierungspraktikum nach dem Vertragsmuster abzuschließen sind. Demnach sind die ein Orientierungspraktikum durchführenden Einrichtungen verpflichtet, mit der Orientierungspraktikantin / dem Orientierungspraktikanten, im folgenden Orientierungspraktikant genannt, und ggf. deren gesetzliche Vertretern einen Praktikantenvertrag nach vorliegendem Muster abzuschließen. Das Vertragsmuster liegt als Anlage bei und wird auch als Word-Dokument per E-Mail nochmals ergänzend zu diesem Rundschreiben zugesandt.

Das Vertragsmuster über das Orientierungspraktikum beinhaltet sämtliche in § 4 BBiG geforderten Vertragsinhalte, auf die im Folgenden eingegangen wird. Das Orientierungspraktikum kann nach § 3 AR-OPraktikum in Verbindung mit § 4 BBiG längstens für die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen werden. Eine Verlängerung über 12 Monate hinaus ist nur möglich, wenn der Orientierungspraktikant ein konkretes Ausbildungsverhältnis in Aussicht hat, dessen Beginn sich aber nicht unmittelbar an das Praktikantenverhältnis anschließt. Hierzu ist ein Folgevertrag mit dem Orientierungspraktikanten abzuschließen. **Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass eine Weiterbeschäftigung ohne das Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen nach den Bestimmungen des § 17 BBiG zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit führt, mit der Folge, dass die Arbeitsrechtsregelung für Angestellte mit allen sich hieraus ergebenden Konsequenzen anzuwenden ist.** Das Arbeitsverhältnis könnte nur durch Kündigung, sofern keine einvernehmliche Beendigung möglich ist, beendet werden.

### **1.2.2 Pflichten der Einrichtung, die ein Orientierungspraktikum zur Verfügung stellt**

Die aus § 6 bis 8 BBiG für die Einrichtung sich ergebenden Verpflichtungen aus dem Orientierungspraktikum sind folgendermaßen:

- Das Orientierungspraktikum dient der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld. Daraus folgt, dass die Einrichtung sämtliche inhaltlichen und materiellen Voraussetzungen zu schaffen hat, damit das Ziel des Orientierungspraktikums erreicht wird. Hieraus folgt auch, dass dem Orientierungspraktikanten nur Verrichtungen übertragen werden dürfen, die dem Ziel des Orientierungspraktikums entsprechen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind (s. a. § 6 BBiG). Als weitere Folge des Orientierungspraktikums ergibt sich die Verpflichtung der Einrichtung, dem Orientierungspraktikanten Hilfestellung für den Zugang zur einer Berufsausbildung (insbesondere anlässlich von Bewerbungsverfahren) zu geben.
- Die Verpflichtung zur Freistellung nach § 7 BBiG für Berufsschulunterricht berührt das Orientierungspraktikum nicht unmittelbar. In Auslegung dieser Bestimmungen ist jedoch der Orientierungspraktikant für alle Fälle freizustellen, in dem dieser Maßnahmen zum Erwerb einer Ausbildung (z.B. einer Bewerbungsvorsprache) Folge zu leisten hat. Die weiteren Befreiungstatbestände für den Orientierungspraktikanten ergeben sich nach den Bestimmungen der AR-Ang (§ 5 AR-OPraktikum).
- Die Einrichtung hat dem Orientierungspraktikanten nach § 8 BBiG ein Zeugnis über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse des Orientierungspraktikanten auszustellen. Der Orientierungspraktikant kann auch verlangen, dass Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufgenommen werden. Anstelle des Zeugnisses nach Beendigung des Orientierungspraktikums vermag ein Zwischenzeugnis zur Aufnahme in Bewerbungsunterlagen mehr Sinn verschaffen. Ein solches sollte auf Begehren des Orientierungspraktikanten ausgestellt werden.

### **1.2.3 Pflichten des Orientierungspraktikanten**

- Der Orientierungspraktikant ist im Rahmen des Orientierungspraktikums verpflichtet, sämtliche im Rahmen des Orientierungspraktikums aufgetragenen Verrichtungen auszuführen und den Weisungen der weisungsberechtigten Personen zu folgen, sowie die für die Einrichtung geltende Ordnung zu beachten.
- Auf die Verschwiegenheitspflicht nach § 8 des Praktikantenvertrages wird besonders hingewiesen. Hiernach ist der Orientierungspraktikant auch nach Beendigung des Orientierungspraktikums verpflichtet, über Angelegenheiten der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch Gesetz vorgeschrieben oder von denen er in Ausübung des Orientierungspraktikums Kenntnis erhält und die ihrer Natur nach oder infolge Anordnung vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
- Des Weiteren ergibt sich aus § 9 des Vertrages über das Orientierungspraktikum, dass der Orientierungspraktikant bei Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit (ggf. fernmündlich) mitzuteilen hat. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Orientierungspraktikant eine ärztliche Bescheinigung über das

Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Einrichtung vorzulegen.

#### **1.2.4 Praktikumsvergütung**

In Ergänzung zu § 10 BBiG ist in § 4 der AR-OPraktikum die Praktikumsvergütung in gestaffelter Form festgelegt. Anstelle der Vergütung können Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft, Verpflegung und Fahrtkosten) gewährt werden, die bis zur Höhe der Beträge nach der Sachbezugsverordnung auf die Vergütung anzurechnen sind. Werden angebotene Sachleistungen nicht in Anspruch genommen, wird ein Ausgleich in Geld nicht gewährt.

Die Praktikumsvergütung ist unter dem Gesichtspunkt festgelegt worden, dass der Orientierungspraktikant für die gesamte tägliche Arbeitszeit in der Einrichtung tätig ist (§ 4 des Praktikantenvertrages). Bei einem Orientierungspraktikum, das nicht die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit eines Angestellten in der Einrichtung umfasst, z. B. das nur auf die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten festgelegt wird, ist in entsprechender Anwendung von § 34 Abs. 1 BAT in Verbindung mit § 5 AR-OPraktikum die Praktikumsvergütung anteilig im Verhältnis seines Beschäftigungsumfangs zu dem eines vollbeschäftigten Angestellten festzusetzen.

Für die Berechnung und die Auszahlung der Praktikumsvergütung sind anstelle des § 11 BBiG der § 36 BAT und § 6b AR-Ang anzuwenden. Besteht Anspruch auf Praktikumsvergütung nicht für alle Tage des Kalendermonats, ist nach § 36 Absatz 2 BAT eine anteilige Praktikumsvergütung zu leisten. Nach § 6b AR-Ang ist Zahltag der 16. eines Monats. Vollendet der Orientierungspraktikant das achtzehnte Lebensjahr, ist die höhere Praktikumsvergütung in entsprechender Anwendung des § 27 Abs. 5 BAT ab dem 1. des Monats zu zahlen, in den der Geburtstag fällt. (Beispiel 1: OPraktikant hat am 1.12.1986 Geburtstag. Er vollendet das 18. Lebensjahr am 30.11.2004. Sein Geburtstag fällt in den Monat Dezember, so dass er ab Dezember 2004 die höhere Praktikumsvergütung erhält. Beispiel 2: OPraktikant hat am 15.12.1986 Geburtstag. Sein Geburtstag fällt in den Monat Dezember, so dass er ebenfalls ab Dezember 2004 die höhere Praktikumsvergütung erhält.)

Eine Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) und Urlaubsgeld sowie eine vermögenswirksame Leistung stehen dem Orientierungspraktikanten nicht zu.

Für die Fortzahlung der Praktikumsvergütung im Krankheitsfall findet nach § 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung (Entgeltfortzahlungszeitraum sechs Wochen bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit, bei Wiederholungserkrankung Frist von sechs Monaten). Für Sachleistungen im Krankheitsfall ist § 12 Abs. 2 BBiG anzuwenden. Der Orientierungspraktikant kann während der Zeit, für welche die Praktikumsvergütung fortzuzahlen ist und er aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen kann, die Abgeltung der Sachbezugswerte verlangen. Die Regelung des § 4 Absatz 3 Satz 3 AR-OPraktikum, wonach kein Ausgleich in Geld gewährt wird, wenn Sachleistungen nicht in Anspruch genommen werden, ist für den Fall der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit nicht anwendbar.

Die Fortzahlung der Praktikumsvergütung im Falle von Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung sowie deren Gewährung richten sich nach den Bestimmungen der AR-Ang in Verbindung mit § 5 AR-OPraktikum.

### **1.2.5 Probezeit und Beendigung des Orientierungspraktikums**

Nach § 3 des Praktikumsvertrags wird eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart. Dies entspricht dem § 13 BBiG, wonach die Probezeit längstens 3 Monate betragen darf.

Es gelten die Kündigungsfristen nach § 7 des Praktikumsvertrags, die gegenüber den Bestimmungen des § 15 BBiG für den Orientierungspraktikanten günstiger sind.

Die Kündigung muss schriftlich und im Falle der Kündigung nach Ablauf der Probezeit unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Bei Kündigung aus wichtigem Grund dürfen die der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen nicht länger als 2 Wochen bekannt sein (§ 15 Abs. 3 und 4 BBiG). Dies entspricht dem allgemeinen Arbeitsrecht (§ 626 BGB).

Ein Schadensersatzanspruch bei vorzeitiger Beendigung des Orientierungspraktikums nach § 16 BBiG ist entsprechend der Bestimmung des § 19 BBiG für beide Vertragspartner ausgeschlossen.

### **1.2.6 Mitarbeitervertretungsrechtliche Seite**

Praktikanten mit Anspruch auf Praktikantenvergütung, soweit es sich nicht um ein Praktikum während der schulischen oder beruflichen Ausbildung handelt, haben nach der Kommentierung zum Mitarbeitervertretungsrecht Mitarbeiterstatus. Die Beteiligungstatbestände nach dem Mitarbeitervertretungsrecht, wie z. B. bei Einstellung, sind deshalb zu beachten.

## **1.3 Sozialversicherungsrechtliche und zusatzversorgungsrechtliche Behandlung**

In § 10 des Vertrags über das Orientierungspraktikum wurde darauf hingewiesen, dass

- die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung sich nach den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen richtet und
- Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung nicht besteht.

Letzteres ergibt sich daraus, dass Orientierungspraktikanten nicht unter einen der Tarifverträge fallen, die dem Geltungsbereich des ATV zuzuordnen sind.

Zur Beurteilung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung ist das Rundschreiben vom 27. Juli 2004 der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung über die versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen in den Zweigen der Sozialversicherung heranzuziehen, welches wir den Verwaltungsämtern zeitgleich mit diesem Rundschreiben per E-Mail zusenden. Das Rundschreiben kann auch über die Internetadresse <http://www.vdak.de/arbeitgeber.htm> bezogen werden.

Nach 2.3.2 dieses Rundschreibens sind Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum gegen Entgelt ausüben, als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Da nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung im Rahmen der Gesamtausbildung nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören, kann Versicherungsfreiheit in Betracht kommen, wenn Geringfügigkeit nach §§ 8 oder 8a SGB IV vorliegt. Da das Praktikumsentgelt aus dem Orientierungspraktikum die Geringfügigkeitsgrenze nicht über-

steigt, ist unter der Voraussetzung, dass kein weiteres mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis mehr vorliegt, mit dem zusammengerechnet die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, die Praktikumsvergütung sozialversicherungsfrei.

### **Zu den Pauschalbeiträgen ist Folgendes Auszuführen:**

Grundsätzlich sind für Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten.

#### *In der Krankenversicherung gilt:*

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (z. B. als Student oder als Rentner), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung handelt. Sofern die Versicherung bei einer landwirtschaftlichen Krankenkasse besteht, hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag - wie bei einer Versicherung in der allgemeinen Krankenversicherung - an die Bundesknappschaft zu zahlen (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989 in Verb. mit § 249b SGB V) (Buchstabe C Nr. 1.2 des o. a. Rundschreibens).

#### *In der Rentenversicherung gilt:*

Nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI hat der Arbeitgeber für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen; dies gilt auch für Versicherte der knappschaftlichen Rentenversicherung. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist, dass der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der geringfügigen Beschäftigung nach § 5 SGB VI rentenversicherungsfrei oder nach § 6 oder § 229 Abs. 6 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit ist. Dies ist für nicht vorgeschriebene Praktika aufgrund § 5 SGB VI der Fall. Für das Orientierungspraktikum sind daher die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Für die Berechnung und Abführung der Pauschalbeiträge ist Nr. 1.5 von Buchstabe C des o. g. Rundschreibens zu beachten.

### **1.4 Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung und im Rahmen der Sammelversicherungsverträge der Evangelischen Landeskirche in Baden**

Orientierungspraktikanten mit Praktikumsvergütung sind den entgeltlichen Beschäftigten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII zuzuordnen und genießen dadurch Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung.

Orientierungspraktikanten sind nach dem Sammelversicherungsvertrag der Evangelischen Landeskirche in Baden im Versicherungsschutz für die gesetzliche Haftpflichtversicherung eingeschlossen.

### **1.5 Genehmigung von Praktikantenstellen für das Orientierungspraktikum**

Bei Praktikantenstellen für das Orientierungspraktikum handelt es sich im haushaltsrechtlichen Sinne nicht um eine Planstelle oder andere Stelle, z. B. für Angestellte oder Arbeiter, die im Stellenplan zum Haushaltsplan besonders zu veranschlagen ist. Die Personalkosten sind unter der Gruppierung Nr. 4230 auszuweisen und zu buchen.

Sofern entsprechende Haushaltsmittel nicht ausgewiesen sind, gelten in Abstimmung mit der Abteilung Gemeindefinanzen in unserem Hause die durch Einstellungen von Orientierungspraktikanten verursachten überplanmäßigen Ausgaben nach § 4 Abs. 1 Nr.1 i.V.m. § 6 KVHG allgemein genehmigt, wenn haushaltmäßige Deckung durch Mehreinnahmen oder Ausgabeersparungen vorhanden ist. Von einer einzelnen Beantragung einer Genehmigung ist in diesen Fällen abzusehen.

### **1.6 Meldung der Fälle von Orientierungspraktikanten**

Damit wir uns einen Überblick über die Anzahl der Fälle von Orientierungspraktika verschaffen können, bitten wir uns per E-Mail die Anzahl der zum Zeitpunkt 31.12.2004 bestehenden Praktikantenverträge mitzuteilen. Für Ihre Bemühungen bedanken wir uns.

Mit freundlichen Grüßen und guten Wünschen zum Jahreswechsel

Dr. Uwe Kai Jacobs  
Kirchenoberrechtsdirektor

Anlagen

Auszug aus dem BBiG  
Muster Vertrag über Orientierungspraktikum

- II. 7 AB mit der Bitte, je 1 Fertigung zuzuleiten gemäß Verteiler und zusätzlich an:  
6 Ja, 6 Ro, 7 Bc, 7 Hu, 7 Kb, 7 Ku, 7 Sh, 7 Si, 7 Sü und 8 Ra.
- III. Z.d.A.