

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2008-10-13
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin - Durchwahl
Frau Rieger -275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 815/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Praktikantinnen / Praktikanten im kirchlichen Dienst

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 19. April 1993, AZ 23.02-5 zu Nr. 167/6a.2

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der Änderungen des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes haben sich auch im kirchlichen Bereich Änderungen bei den Regelungen der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Praktikantinnen / Praktikanten ergeben, die nachfolgend bekannt gegeben werden:

I. Auszubildende

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 6. Juni 2008 folgende Änderung der Regelung der Auszubildenden im kirchlichen Dienst beschlossen (Abl. 63 S. 132 ff): Rückwirkend ab 1. Oktober 2006 gilt für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege die **Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler / Schülerinnen im kirchlichen Dienst**. Diese Arbeitsrechtliche Regelung bildet die **Anlage 13 zur Kirchlichen Anstellungsordnung**.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi), der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende, der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende und der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende finden ab 1. Oktober 2006 keine Anwendung mehr.

Die Anlage 13 zur KAO enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

1. Anwendungsbereich

Anlage 13 gilt für Personen, die von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, in einem staatlichen oder kirchlich anerkannten oder als staatlichen oder kirchlichen anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

Sie gilt ferner für Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege.

Vom Anwendungsbereich der Anlage 13 ausgenommen sind:

- Schülerinnen / Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe. Dabei handelt es sich um einjährige schulische Ausbildungen.
- Praktikantinnen / Praktikanten und Volontärinnen / Volontäre, s. dazu unter II.
- Körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

2. Verweis auf tarifliche Vorschriften

Auf die vom Anwendungsbereich der Anlage 13 zur KAO erfassten Ausbildungsverhältnisse findet der **Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes allgemeiner Teil (TVAöD-AT)** und **besonderer Teil Berufsbildungsgesetz (TVAöD-BT-BBiG)** sowie der **besondere Teil Pflege (TVAöD-BT-Pflege)** in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, sofern die Arbeitsrechtliche Kommission nicht im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen etwas anderes bestimmt.

3. Allgemeine Regelungen für alle Ausbildungsverhältnisse (TVAöD-AT)

a) Ausbildungsvertrag

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über

- die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- Beginn und Dauer der Ausbildung,
- Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann und
- die Geltung der Arbeitsrechtlichen Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler / Schülerinnen im kirchlichen Dienst (Anlage 13 zur KAO) sowie ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

Nebenabreden zum Ausbildungsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

Auf die als Anlage beigefügten **Ausbildungsvertragsmuster** wird verwiesen. Diese können als Dokument auch im Öffentlichen Ordner unter Arbeitsrechtliche Hinweise des RPA und des Referats Arbeitsrechts zur KAO (siehe Rundschreiben AZ 25.00 Nr. 807/6 vom 02.05.2008) unter KAO-Musterverträge abgerufen werden.

b) Urlaub

Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

c) Entgelt im Krankheitsfall

Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 TVAöD – BT) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

d) Arbeitsbefreiung zur Prüfungsvorbereitung und in sonstigen Fällen

Auszubildenden ist das Arbeitsentgelt für insgesamt **fünf Ausbildungstage** fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

Der Freistellungsanspruch verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

Die Freistellung muss nicht notwendig mit der Abwesenheit von der Ausbildungsstätte verbunden sein, sondern kann auch am Arbeitsplatz gewährt werden.

Gemäß § 10 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber Jugendliche unter 18 Jahren an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht, freizustellen. Wird einem jugendlichen Auszubildenden am Tag vor der Prüfung freigegeben, ist damit zugleich der tarifliche Anspruch auf Freistellung (teilweise) erfüllt.

Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend, siehe § 29 KAO.

e) Jahressonderzahlung

Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. **Diese beträgt 90 v. H. einer Monatsausbildungsvergütung.**

Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall oder während des Erholungsurlaubs haben.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt gezahlt.

Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten neben der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

f) Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 € monatlich. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

g) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.

Bestehen Auszubildende, die unter das Berufsbildungsgesetz fallen, vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Dies gilt ebenfalls, wenn Auszubildende ohne eigenes Verschulden, z.B. wegen Krankheit, die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen können.

Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, so hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. Eine entsprechende Mitteilung sollte auch erfolgen, wenn eine nur befristete Weiterbeschäftigung nach Abschluss des Ausbildungsverhältnisses geplant ist.

Der Auszubildende ist grundsätzlich frei in der Entscheidung, ob er einen Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernehmen will. Allerdings darf seine Entscheidung nicht gegen ein Diskriminierungsverbot verstoßen.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Eine Kündigung aus wichtigem Grund muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der ihr zugrunde liegenden Tatsachen erfolgen.

Besondere Kündigungsvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, z.B. nach dem Mutterschutzgesetz, gelten auch für Ausbildungsverhältnisse.

Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

h) Abschlussprämie

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von **400 €**. Die Abschlussprämie ist kein zuzusicherndes Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

Dies gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende nach billigem Ermessen auch in diesem Fall eine Abschlussprämie zahlen, z.B. wenn die Prüfung beim ersten Mal auf Grund von Krankheit nicht bestanden wurde.

Diese Regelung gilt erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 begonnen haben.

i) Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von **sechs Monaten** nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden **schriftlich** geltend gemacht werden.

j) Sonstiges

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, für Überstunden und für Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen (i.d.R. KAO) sinngemäß.

Die Regelungen hinsichtlich ärztlicher Untersuchungen, Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Personalakten und Haftung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung.

4. Besonderer Teil Berufsbildungsgesetz (TVAöD–BT–BBiG)

a) Geltungsbereich

Der Besondere Teil Berufsbildungsgesetz gilt für alle Ausbildungsverhältnisse, für welche nicht der besondere Teil Pflege gilt.

b) Probezeit

Die Probezeit beträgt bei Ausbildungsverhältnissen, für die der BT-BBiG gilt, **drei Monate**. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Die Probezeitkündigung muss schriftlich erfolgen. Die Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.

Dies gilt auch für Kündigungen, die zwischen dem Abschluss des Berufsausbildungsvertrages und dem Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses erfolgen.

c) Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften zur Arbeitszeit (§ 6 KAO).

(Für Jugendliche unter 18 Jahren ist § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Diese dürfen gemäß § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.)

Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht nur zur Ausbildung herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

Auszubildende dürfen nicht über die Ausbildungszeit hinaus zur Mehrarbeit herangezogen werden.

d) Ausbildungsentgelt

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist für die beiden besonderen Teile des TVAöD unterschiedlich festgelegt. Es beträgt **ab 1. Januar 2008 für Ausbildungsverhältnisse nach dem TVAöD–BT–BBiG:**

im ersten Ausbildungsjahr	687,34 €
im zweiten Ausbildungsjahr	736,15 €
im dritten Ausbildungsjahr	780,93 €
im vierten Ausbildungsjahr	843,06 €

5. Besonderer Teil Pflege (TVAöD–BT–Pflege)

a) Geltungsbereich

Der Besondere Teil Pflege gilt für Ausbildungen in Pflegeberufen, also für Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege.

b) Probezeit

Die Probezeit beträgt bei Ausbildungsverhältnissen, für die der BT-Pflege gilt, **sechs Monate**. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Die Probezeitkündigung muss schriftlich erfolgen. Die Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.

Dies gilt auch für Kündigungen, die zwischen dem Abschluss des Berufsausbildungsvertrages und dem Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses erfolgen.

c) Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften zur Arbeitszeit (§ 6 KAO). (Für Jugendliche unter 18 Jahren ist § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Diese dürfen gemäß § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.)

Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht beschäftigt werden.
Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

d) Ausbildungsentgelt

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist für die beiden besonderen Teile des TVAöD unterschiedlich festgelegt. Es beträgt **ab 1. Januar 2008 für Ausbildungsverhältnisse nach dem TVAöD–BT–Pfleger**:

im ersten Ausbildungsjahr	807,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	867,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	966,00 €

e) Wechselschicht- und Schichtzulage

Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Auszubildenden Beschäftigten 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 8 Abs. 5 und Abs. 6 KAO.

II. Praktikantinnen und Praktikanten

1. Vorgeschriebene Praktika

Bislang ist im Bereich des öffentlichen Dienstes noch keine Neuregelung des Praktikantenrechts erfolgt. Demgemäß gelten die seitherigen Regelungen zu Praktikumsverhältnissen grundsätzlich weiter.

a) Praktikantenvergütung

aa) Vorpraktikantinnen / Vorpraktikanten

Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 3. Februar 1993 (Vorpraktikantenordnung, Rechtssammlung der Landeskirche Nr. 703) eine Vergütung in Höhe von 25 % bis 50 % (nach Vollendung des 21. Lebensjahres in der Regel 50 %) der Vergütung einer Erzieherin / eines Erziehers im Anerkennungsjahr.

Die monatliche Vergütung beträgt demzufolge **ab 1. Januar 2008 zwischen mindestens (25 %) 313,52 € und höchstens (50 %) 627,05 €**. Der Verheiratenzuschlag ist ab 1. Oktober 2006 entfallen.

bb) Zwischenpraktikantinnen / Zwischenpraktikanten

Praktikantinnen und Praktikanten, die während ihrer Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsschule ein Praktikum zu absolvieren haben, erhalten eine Praktikantenvergütung nach den Praktikantenrichtlinien der Tarifgemeinschaft der Länder vom 19. November 1990 in der jeweils geltenden Fassung.

Für diese Zwischenpraktika können folgende Vergütungen bezahlt werden:

a) Erzieher / -in	höchstens 400,00 € monatlich
b) Hauswirtschaftsleiter / -in	höchstens 400,00 € monatlich
c) Altenpfleger / -in	höchstens 350,00 € monatlich
d) Kinderpfleger / -in	höchstens 350,00 € monatlich.

cc) Studierende an Fachhochschulen und Universitäten sowie Fachpraktikanten / Fachpraktikantinnen der Karlshöher Diakonenausbildung

Praktikantinnen und Praktikanten von Fachhochschulen und Universitäten erhalten während der in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Praxissemester sowie Fachpraktikantinnen- und Fachpraktikanten der Karlshöher Diakonenausbildung während des gemäß § 3 der Ausbildungsordnung durchzuführenden Fachpraktikums eine monatliche Praktikantenvergütung

im 1. Praxissemester von
im 2. Praxissemester von

höchstens **325,00 € monatlich**,
höchstens **500,00 € monatlich**.

Studierenden von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert ist, kann eine Praktikumsvergütung von höchstens **250,00 € monatlich** gezahlt werden.

dd) Anerkennungspraktikantinnen / Anerkennungspraktikanten

Nach der Anerkennungspraktikantenordnung vom 3. Februar 1993 in der Fassung vom 15. Februar 2007 (Rechtssammlung der Landeskirche Nr. 704) finden für die Praktikumsverhältnisse der Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen / Sozialpädagoginnen, Sozialdiakone / Sozialdiakoninnen, Heilpädagogen / Heilpädagoginnen, Erzieher / Erzieherinnen, Kinderpfleger / Kinderpflegerinnen, Katecheten / Katechetinnen, Gemeindediakone / Gemeindediakoninnen, Jugendreferenten / Jugendreferentinnen, Dorfhelfer / Dorfhelferinnen sowie sonstiger Berufe während der praktischen Tätigkeit, die nach den jeweils geltenden Ausbildungsordnungen vorgeschrieben sind oder der staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung vorausgehen haben, der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten vom 22. März 1991 und die ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung entsprechende Anwendung, soweit die Arbeitsrechtliche Kommission nicht etwas anderes beschlossen hat oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen bestimmt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 16. Februar 2007 in § 3 Abs. 3 der Anerkennungspraktikantenordnung eine solche Sonderregelung getroffen.

Unter Berücksichtigung dieser Regelung und des Tarifabschlusses des Öffentlichen Dienstes vom 31. März 2008 gelten **ab 1. Januar 2008** folgende Vergütungssätze für Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr:

- | | |
|--|------------------|
| - Dorfhelfer / Dorfhelferinnen, Altenpfleger / Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpfleger / Haus- und Familienpflegerinnen | 1254,09 € |
| - Erzieher / Erzieherinnen | 1254,09 € |
| - Kinderpfleger / Kinderpflegerinnen | 1201,25 € |

- Praktikanten / Praktikantinnen im Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik entsprechend der Ordnung für das Anerkennungsjahr für Absolventen / Absolventinnen kirchlich anerkannter Ausbildungsstätten vom 5. Februar 1997 gemäß Beschluss der AK vom 16. Februar 2007 80 % des Monatsentgelts der EG 9, Stufe 1

1741,15 €(2008)

1789,90 €(2009)

- Kirchenmusiker / Kirchenmusikerinnen im Praktikum
(Beschluss der AK vom 30. November 1989)

1741,15 €(2008)

1789,90 €(2009)

- Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen, Sozial- und Heilpädagogen / Sozial- und Heilpädagoginnen

1463,16 €

Die Vergütung für das Anerkennungsjahr sonstiger Berufe kann einzelvertraglich unter Berücksichtigung vergleichbarer Praktikantentätigkeiten vereinbart werden. Sie ist dem Oberkirchenrat mitzuteilen.

Der Verheiratetenzuschlag ist ab 1. Oktober 2006 entfallen.

ee) Ausbildung zum Diplom Sozialpädagogen/zur Diplom-Sozialpädagogin (BA)

Gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 30. Januar 1985 beträgt die Vergütung bei einer Ausbildung zum Diplom-Sozialpädagogen / zur Diplom-Sozialpädagogin an der Berufsakademie 70 v. H. der Vergütungssätze nach dem jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag für Auszubildende im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. Die Ausbildungsvergütung der BA-Studenten beträgt damit **ab 1. Januar 2008:**

im ersten Ausbildungsjahr

481,14 €

im zweiten Ausbildungsjahr

515,31 €

im dritten Ausbildungsjahr

546,65 €

b) Weitere Regelungen für das Anerkennungspraktikum

aa) Zuwendung

Für Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten gilt weiter der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen / Praktikanten vom 12. Oktober 1973. Danach erhalten Praktikantinnen / Praktikanten eine Zuwendung, die

- am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber im Praktikantenverhältnis stehen und
- nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem / seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden.

Die Praktikantin / Der Praktikant, deren / dessen Praktikantenverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und die / der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres ununterbrochen in einem Praktikantenverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält eine Zuwendung, wenn sie / er im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt und der Ausbildungsträger das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt.

Die Zuwendung beträgt **82,14 v. H. einer Monatspraktikantenvergütung**. Die Zuwendung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat ohne Bezüge. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, in denen die Praktikantin / der Praktikant keine Bezüge erhalten hat wegen

- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,
- wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes
- Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes, wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Ggf. steht ein Kindererhöhungsbetrag von 25,56 € zu.

Die Zuwendung wird mit der Novemberpraktikantenvergütung bzw. im Fall der Gewährung einer Teilzuwendung bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses gezahlt.

bb) Entgelt im Krankheitsfall

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin / der Praktikant bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Praktikantenentgelts.

cc) Vermögenswirksame Leistungen

Praktikantinnen / Praktikanten haben Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Vorschriften, die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikanten Beschäftigten maßgebend sind. Für Praktikantinnen / Praktikanten, deren Anerkennungspraktikum nach dem 30.09.2006 beginnt, beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13,29 €

dd) Arbeitszeit

Die Arbeitszeit im Anerkennungspraktikum richtet sich nach § 6 KAO.

ee) Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin / von dem Praktikant oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

ff) Sonstiges

Für ärztliche Untersuchungen, Nebentätigkeiten, Schweigepflicht, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für Überstunden, Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und für den Erholungsurlaub gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikanten angestellten Beschäftigten maßgeblich sind.

2. Orientierungspraktika

Für Personen, die zum Zwecke der **Berufsorientierung oder Berufsfindung** ein Praktikum bei einem kirchlichen Anstellungsträger im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ableisten wollen, **welches nicht im Rahmen einer Berufsausbildung oder eines Studiums vorgeschrieben ist**, hat die Arbeitsrechtliche Kommission am 18. Juli 2008 (Abl. 63 S. 144 ff) die **Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten** beschlossen.

Diese bildet die **Anlage 14 zur Kirchlichen Anstellungsordnung**.

Im Mittelpunkt dieser Beschäftigungsverhältnisse steht nicht die Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld.

Die Anleitung während des Praktikums muss durch geeignete Personen der Dienststelle erfolgen.

Die Regelung gilt nicht für Personen, die bereits eine für den Tätigkeitsbereich der Dienststelle oder Einrichtung erforderliche abgeschlossene Berufs- oder Schulausbildung besitzen, diese sind nach den entsprechenden Vergütungsgruppenplänen einzugruppiert und zu bezahlen.

Das Praktikumsverhältnis kann **höchstens für die Dauer von sechs Monaten** abgeschlossen werden. Eine Verlängerung/ nochmalige Befristung ist grundsätzlich nicht möglich.

Die Praktikantin/ Der Praktikant erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von **mindestens 100 € und höchstens 250 €**

Besitzt die Praktikantin/der Praktikant eine **abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss** beträgt die **monatliche Vergütung mindestens 200 € und höchstens 350 €**

Der genaue Betrag ist gemäß § 40 o) MVG mit der zuständigen Mitarbeitervertretung zu vereinbaren und diese Vereinbarung ist schriftlich zu dokumentieren.

Hinsichtlich Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Auszahlung des Entgelts, Arbeitsbefreiung sowie Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub verweist die Anlage 14 zur KAO auf die Bestimmungen der vergleichbaren privatrechtlich angestellten Beschäftigten.

Es ist ein Praktikantenvertrag nach dem als Anlage beigefügten Muster abzuschließen.

Sofern sich Praktikumsverhältnisse in dem beschriebenen rechtlichen Rahmen halten, ist keine Genehmigung nach § 1 e KAO mehr erforderlich.

Zur steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Praktika siehe Arbeitshinweis der ZGASr Nr. 3.03.03.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen

Muster-Ausbildungsvertrag TVAöD–BT–BBiG

Muster-Ausbildungsvertrag TVAöD–BT–Pflege (Krankenpflege)

Muster-Ausbildungsvertrag TVAöD–BT–Pflege (Altenpflege)

Vertrag für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten