

Info - Arbeitsrecht

2016-7

26. Oktober 2016

Für personalverwaltende Stellen der
Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat
Recht und Rechnungsprüfung
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 und -635
Telefax 0721 9175-25-607

AZ: 21/513

Hinweis: Dieses Infoschreiben ist im Serviceportal - www.service-ekiba.de - unter der Rubrik
Arbeitsrecht / Infoschreiben chronologisch und thematisch abgelegt.

Abbestellung der Infoschreiben bitte an: gabriele.hartnegg@ekiba.de.

Änderung der AR-Ausbi/Prakt

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat am 6. Oktober 2016 eine Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung für privatrechtliche Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse (AR-Ausbi/Prakt) beschlossen, die rückwirkend zum 1. Oktober 2016 in Kraft getreten ist. Die Arbeitsrechtsregelung wird im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 13/2016 veröffentlicht. Wir bitten die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen unserer Landeskirche, die von der ARK beschlossene Arbeitsrechtsregelung zu beachten und geben hierzu die folgenden ergänzenden Hinweise:

1 Praktikantenrichtlinie Bund und Hinweise des Bundes

Die ARK hat beschlossen, dass für nicht unter die §§ 3, 4 und 5 Abs. 1 der AR-Ausbi/Prakt fallenden Praktikantenverhältnisse die Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund) vom 1. Januar 2015 und die hierzu durch Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 5. März 2015 Az.: D 5-31005/8#1 ergangenen Hinweise in den jeweils geltenden Fassungen entsprechend anzuwenden sind. Die Regelung ergibt sich aus dem neu formulierten § 5 Abs. 2 der AR-Ausbi/Prakt.

Die bisher unter § 5 in Bezug genommenen Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg waren aufgehoben worden. Die Praktikantenrichtlinie Bund ist bei der praktische Umsetzung für den kirchlichen Bereich verständlicher aufgebaut.

1.1 Geltungsbereich der Praktikantenrichtlinie Bund

Die Praktikantenrichtlinie des Bundes ist als „Auffangrichtlinie“ für alle Praktikantenverhältnisse zu sehen, die nicht in den §§ 3, 4 und 5 Abs. 1 der AR-Ausbi/Prakt geregelt sind.

Demnach gilt die Praktikantenrichtlinie Bund **nicht** für

- die in § 3 der AR-Ausbi/Prakt genannten Praktikantenverhältnisse, für die der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) anzuwenden ist,
- die in § 4 der AR-Ausbi/Prakt genannten Vorpraktika, die durch besondere Arbeitsrechtsregelungen tarifiert sind, und
- für das in § 5 Abs. 1 genannte Orientierungspraktikum, das in der AR-Orientierungspraktikum geregelt ist, so dass Ziffer 1 b) der Praktikantenrichtlinie Bund nicht greift.

1.2 Keine Anwendung bei Arbeitsverhältnissen

Steht nicht der Ausbildungs- oder Lernzweck im Vordergrund, sondern wird eine echte Arbeitsleistung erbracht, handelt es sich - unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses - **nicht** um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis, auf das die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) anzuwenden ist. Stellt sich ggf. durch arbeitsgerichtliche Feststellungsklage heraus, dass der Ausbildungs- und Lernzweck nicht im Vordergrund stand, sondern die Erbringung von Arbeitsleistung, und deshalb kein Praktikantenverhältnis gegeben war, besteht rückwirkend Anspruch auf Arbeitsentgelt nach AR-M.

1.3 Verhältnis der Praktikantenrichtlinie Bund zum Mindestlohngesetz

Der Geltungsbereich der Praktikantenrichtlinie Bund nach Ziffer 1 Buchstabe a) bis c) entspricht den in § 22 Abs. 1 Ziffer 1 bis 3 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum persönlichen Geltungsbereich geregelten Ausnahmetatbeständen. Demnach fallen nicht unter die Praktikantenrichtlinie Bund die als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG geltenden Praktikantinnen und Praktikanten, die Anspruch auf einen Mindestlohn haben. Auf

die Ausführungen in Ziffer 1.4 Buchstabe a) der Hinweise des BMI zu den Richtlinien wird verwiesen. In diesen Fällen steht den Praktikantinnen und Praktikanten der Mindestlohn zu.

1.4 Pflichtpraktikum oder freiwilliges Praktikum

Der Prüfung, ob es sich um ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchst. a) oder ein freiwilliges Praktikum handelt, kommt erhebliche Bedeutung zu. Stellt sich nachträglich heraus, dass kein Pflichtpraktikum sondern ein freiwilliges Praktikum vorlag, besteht

- bei einem freiwilligen Praktikum, das unter Ziffer 1 Buchst. c) der Praktikantenrichtlinie Bund fällt, entsprechend Ziffer 3.2 der Hinweise zu der Praktikantenrichtlinie Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung (§ 26 i. V. m. § 17 BBiG) und
- bei einem freiwilligen Praktikum, das **nicht** unter Ziffer 1 Buchst. c) der Praktikantenrichtlinie Bund fällt, Anspruch auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

Wir halten es deshalb für geboten, die dem Praktikum zugrundeliegenden Bestimmungen einzufordern und zu den Personalunterlagen zu nehmen, wenn der Grund des Praktikums nicht zweifelsfrei bekannt ist.

1.5 „Schnupperpraktika“ und Hospitation

Nach Ziffer 3.2 Unterabsatz 4 der Hinweise des BMI fallen **alle freiwilligen Praktika** nach Ziffer 1 Buchst. c) der Praktikantenrichtlinie Bund unabhängig von deren Dauer unter die Praktikantenrichtlinie und sind angemessen zur vergüten. Demnach fallen auch die „Schnupperpraktika“ darunter, wenn diese keine Pflichtpraktika nach einer schulrechtlichen oder hochschulrechtlichen Bestimmung sind. Der Begriff des "Schnupperpraktikums" sollte bei einem Pflichtpraktikum keine Verwendung finden, da er lediglich auf einen kurzzeitigen Aufenthalt in der Dienststelle hindeutet und keine Aussage zum Inhalt des Praktikums (z. B. Pflichtpraktikum oder freiwilliges Praktikum) trifft.

Für ein Pflichtpraktikum besteht **grundsätzlich** kein Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung (siehe Ziffer 3.1 der Hinweise des BMI). Für **kurzzeitige Pflichtpraktika** von weniger als 1 Monat empfehlen wir von der Zahlung einer Aufwandsentschädigung abzusehen.

Unter **Hospitation** versteht man im Allgemeinen ein Kennenlernen eines Berufes oder des Berufslebens als Gast z.B. in einer Behörde. Es handelt sich regelmäßig um eine rein be-

obachtende Tätigkeit. Die Hospitation dient nicht wie bei einem Praktikum der Qualifizierung und der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten eines Tätigkeitsfeldes.

Das MiLoG kennt den Begriff des Hospitanten nicht. Soweit Hospitanten nicht in einem Arbeitsverhältnis oder einem Praktikumsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG beschäftigt werden, unterfallen sie auch nicht dem MiLoG. Auf die Bezeichnung kommt es dabei nicht an, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung. Es reicht also nicht aus, jemanden nur als „Hospitanten“ zu bezeichnen, um ihn aus dem Mindestlohn auszunehmen.

Auch die Praktikantenrichtlinie des Bundes ist auf die Hospitation nicht anwendbar. Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Praktikantenvergütung liegt deshalb nicht vor. Zur Klarstellung, dass es sich um eine Hospitation und kein Praktikum handelt, empfiehlt es sich eine entsprechende Vereinbarung zu treffen, welche auch Hinweise zur Verschwiegenheit und zum Datenschutz enthält. Im Bedarfsfalle stellen wir eine Vereinbarung zur Verfügung.

1.6 Reisekosten bei Dienstreisen von Praktikanten

Die Praktikantenrichtlinie des Bundes verweist auf das Bundesreisekostengesetz. Die ARK hat beschlossen, dass die Praktikantenrichtlinie des Bundes "entsprechend" anzuwenden ist. Mit der Formulierung „entsprechend“ sind abweichende Bestimmungen unserer Landeskirche zu beachten. Da für unsere Einrichtungen das kirchliche Reisekostengesetz zur Anwendung kommt, ist dieses auch für Reisekostenerstattungen bei Praktikanten anzuwenden.

1.7 Muster des Praktikantenvertrages

Das Muster des Praktikantenvertrages nach der Richtlinie Bund finden Sie unter Praktikantenverträge und die Praktikantenrichtlinie Bund sowie die Hinweise des Bundes dazu in den Vertragsanlagen in unserem Serviceportal unter www.service-ekiba.de.

2 Anpassungslehrgang für staatliche Anerkennung als Erzieherin/Erzieher

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in Ergänzung des § 3 Abs. 2 AR-Ausbi/Prakt beschlossen, dass für das nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Baden-Württemberg im Rahmen eines Anpassungslehrgangs zu leistende Praktika für die staatliche Anerkennung als Erzieherin/Erzieher der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) anzuwenden ist. Wir hatten bereits mit Info-Schreiben 2/2013 vom 12.

November 2013 auf eine notwendige Arbeitsrechtsregelung zum Anpassungslehrgang hingewiesen und empfohlen, nach dem TVPöD zu verfahren.

Für die Zeit des erforderlichen Praktikums ist ein Praktikumsvertrag zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher unter Anwendung des TVPöD und Zahlung des Praktikantenentgeltes nach dem von uns herausgegebenen Muster abzuschließen.

Während der Zeit des Anpassungslehrgangs liegt kein Beschäftigungsverhältnis vor, sondern es wird ein Praktikum ohne schulische Anleitung oder Begleitung absolviert. Der Anpassungslehrgang ist eine Nachqualifizierung, in deren Mittelpunkt die Anerkennung des Berufsabschlusses und nicht die zu erbringende Arbeitsleistung steht.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

gez.

Siegfried Roth