

## Vorlage zur Kenntnisnahme

für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 13.06.2019

1. Gegenstand der Vorlage: Einführung der Möglichkeit zur Ableistung des Anerkennungsjahres für Soziale Arbeit im Gesundheits-, Jugend- und Sozialamt

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 14.05.19 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0619/V der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Dagmar Pohle  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

---

**Vorlage für das Bezirksamt**  
- zur Beschlussfassung -  
Nr. 0619/V

---

- A. Gegenstand der Vorlage: Einführung der Möglichkeit zur Ableistung des Anerkennungsjahres für Soziale Arbeit im Gesundheits-, Jugend- und Sozialamt
- B. Berichterstatter/in: Bezirksbürgermeisterin Frau Pohle
- C.1 Beschlussentwurf: Das Bezirksamt beschließt mit sofortiger Wirkung die Möglichkeit der Absolvierung des Anerkennungsjahres für Soziale Arbeit.
- C.2 Weiterleitung an die BVV zugleich Veröffentlichung: Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.
- D. Begründung: Zur Gewinnung von Fachkräften der sozialpädagogischen Berufe soll das Anerkennungsjahr eingeführt werden, siehe Anlage.
- E. Rechtsgrundlage: 15, § 36 Abs. 2 Buchstabe b, f und Absatz 3 Bezirksverwaltungsgesetz (BezVG)
- F. Haushaltsmäßige Auswirkungen  
Das monatliche Entgelt für die Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten beträgt 1.753,54 Euro brutto, die Personalkosten pro Berufspraktikant bzw. Berufspraktikantin liegen voraussichtlich bei 22.701,35 Euro pro Jahr. Für die Finanzierung im Haushaltsjahr 2019 sind die erforderlichen Mittel im Rahmen der Haushaltswirtschaft bereitzustellen durch Zulassung außerplanmäßiger Ausgaben im Titel 427 22 mit Deckung aus dem Titel 428 21. Für den Doppelhaushalt 2020/2021 sind die entsprechenden Mittel im Rahmen der durch SenFin vorgegebenen Veranschlagungsleitlinie für Ausbildungsmittel zu planen.
- G. Zielgruppenrelevante Auswirkungen: Erweiterung der Möglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften im sozialpädagogischen Bereich.

Dagmar Pohle  
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

## Ableistung des Anerkennungsjahres für Soziale Arbeit im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf



Bildquelle: BAMH

Herausgeber: Steuerungsdienst mit Personal- und Finanzservice  
Fachbereich Personal, Aus- und Fortbildungsstelle

Ansprechpartner/innen: Herr Reuschel, Pers 13  
Frau Kleinwächter, Pers 131  
Frau Jagelmann, Pers 132

Stand: 05. April 2019

## **Einführung der Möglichkeit zur Ableistung des Anerkennungsjahres für Soziale Arbeit im Gesundheits-, Jugend- und Sozialamt**

### **1. Was ist ein Anerkennungsjahr?**

Studierende des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit müssen in bestimmten Bundesländern ein einjähriges Berufspraktikum absolvieren, um die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagoge/Sozialpädagogin zu erlangen. In dem Anerkennungsjahr sollen die theoretisch erworbenen Kenntnisse in der Berufspraxis der sozialpädagogischen Berufe umgesetzt werden.

### **2. Zielsetzung und Geltungsbereich**

Aufgrund der erhöhten Nachfrage nach der Möglichkeit zur Absolvierung eines Anerkennungsjahres im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin und des anhaltenden Bedarfs an sozialpädagogischen Fachkräften in den Ämtern Gesundheit, Jugend und Soziales, wird zur Sicherung von Fachkräften das Anerkennungsjahr im Bereich Soziale Arbeit eingeführt.

### **3. Voraussetzungen**

Voraussetzungen für die Durchführung eines Anerkennungsjahres:

- Das aufnehmende Amt beantragt die "Anerkennung als Praxisstelle" gemäß der jeweiligen Hochschulordnung. Die Akkreditierung als Praxisstelle setzt die Vermittlung der praxisrelevanten Kenntnisse (gem. Ausbildungsordnung der Hochschule) voraus.
- Als Praxisanleitung sind staatlich anerkannte Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen oder Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen oder ähnlich qualifizierte Fachkräfte mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung vorgesehen.
- Ein Weiterbildungsplan ist durch das jeweilige Amt zu erstellen und an den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin im Anerkennungsjahr auszuhändigen.
- Während des Anerkennungsjahres ist der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin für die Präsenzzeiten an der Hochschule freizustellen.
- Zum Abschluss des Anerkennungsjahres erfolgt die Ausstellung eines Zeugnisses durch das zuständige Amt.

Die Veröffentlichung des Angebotes zur Ableistung eines Anerkennungsjahres erfolgt auf der Internetseite der Aus- und Fortbildungsstelle. Die Auswahlverfahren obliegen den Ämtern. Die Aus- und Fortbildungsstelle steht den Fachämtern bei der Vorbereitung und Realisierung der Maßnahme unterstützend zur Seite.

### **4. Vertrag und Entgelt**

Für das Anerkennungsjahr wird durch die Ausbildungsstelle ein Ausbildungsvertrag zwischen dem Bezirksamt und dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, gemäß Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L – gemäß Anlage) geschlossen. Gemäß TV Prakt-L, ÄTV Nr. 4 vom 17.02.2017, beinhaltet dies ein monatliches Entgelt in Höhe von 1.753,54 Euro brutto für Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen.

### **5. Finanzierung**

Für das Haushaltsjahr 2019 ist nach derzeitigem Stand auszugehen, dass zwei Praxisplätze (jeweils Jugend- und Gesundheitsamt) einzurichten sind. Weitere Bedarfe können die Fachämter im Rahmen der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2020/2021 anmelden.

**A R B E I T S M A T E R I A L**

für den Personalsachbearbeiter  
zum

**Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen  
der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder  
(TV Prakt-L)**

in der nach dem TV Wiederaufnahme Berlin geltenden Fassung

Stand: ÄTV Nr. 4 vom 17. Februar 2017

Zuständiger Bearbeiter bei der Senatsverwaltung für Finanzen: IV B 13, Tel. (920) 3086

Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>I</b>	<b><u>Wortlaut der Vorschriften in der nach dem TV Wiederaufnahme Berlin geltenden Fassung</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b>II</b>	<b><u>Durchführungshinweise</u></b>	<b><u>11</u></b>
<u>1.</u>	<u>Zu § 1 - Geltungsbereich</u>	<u>11</u>
<u>2.</u>	<u>Zu § 2 - Praktikantenvertrag, Nebenabreden</u>	<u>11</u>
<u>3.</u>	<u>Zu § 3 - Probezeit</u>	<u>11</u>
<b>3.1</b>	<b>Zu Absatz 1 – Dauer</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Kündigung</b>	<b>12</b>
<u>4.</u>	<u>Zu § 4 – Ärztliche Untersuchungen</u>	<u>12</u>
<b>4.1</b>	<b>Zu Absatz 1 - Begründete Veranlassung</b>	<b>12</b>
<b>4.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Untersuchung bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses</b>	<b>12</b>
<b>4.3</b>	<b>Zu den Absätzen 1 und 2 -Beauftragter Arzt/Beauftragte Ärztin</b>	<b>12</b>
<u>5.</u>	<u>Zu § 5 – Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung</u>	<u>13</u>
<b>5.1</b>	<b>Zu Absatz 1 – Schweigepflicht</b>	<b>13</b>
<b>5.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Nebentätigkeit</b>	<b>13</b>
<b>5.3</b>	<b>Zu Absatz 3 – Annahme von Belohnungen und Geschenken</b>	<b>13</b>
<b>5.4</b>	<b>Zu Absatz 4 – Schadenshaftung</b>	<b>13</b>
<b>5.5</b>	<b>Zu Absatz 5 – Schutzbekleidung</b>	<b>13</b>
<u>6.</u>	<u>Zu § 7 – Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit</u>	<u>13</u>
<u>7.</u>	<u>Zu § 8 – Entgelt</u>	<u>14</u>
<b>7.1</b>	<b>Zu Absatz 1 – Höhe des Entgelts</b>	<b>14</b>
<b>7.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Berechnung und Auszahlung</b>	<b>14</b>
<u>8.</u>	<u>Zu § 9 – Sonstige Entgeltregelungen</u>	<u>14</u>
<b>8.1</b>	<b>Zu Absatz 1 – Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen usw.</b>	<b>14</b>
<b>8.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Gefahrenzulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT</b>	<b>14</b>
<b>8.3</b>	<b>Zu Absatz 3 – „Heimzulage“</b>	<b>15</b>
<b>8.4</b>	<b>Zu Absatz 4 – Wechselschicht- und Schichtzulagen</b>	<b>15</b>
<u>9.</u>	<u>Zu § 10 – Urlaub</u>	<u>15</u>
<u>10.</u>	<u>Zu § 11 – Krankheit</u>	<u>16</u>
<b>10.1</b>	<b>Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>16</b>
<b>10.2</b>	<b>Entgelt</b>	<b>16</b>
<b>10.3</b>	<b>Wiederholungserkrankung</b>	<b>16</b>
<b>10.4</b>	<b>Arbeitsunfall und Berufskrankheit</b>	<b>17</b>
<u>11.</u>	<u>Zu § 12 - Entgeltfortzahlung in anderen Fällen</u>	<u>18</u>
<u>12.</u>	<u>Zu § 13 – Vermögenswirksame Leistungen</u>	<u>18</u>
<u>13.</u>	<u>Zu § 14 – Jahressonderzahlung</u>	<u>19</u>
<b>13.1</b>	<b>Zu Absatz 1 – Anspruchsvoraussetzungen/Höhe/Bemessungsmonat</b>	<b>19</b>
<b>13.2</b>	<b>Zu Absatz 2 – Verminderung</b>	<b>19</b>
<b>13.3</b>	<b>Zu Absatz 3 - Fälligkeit</b>	<b>20</b>
<b>13.4</b>	<b>Zu Absatz 4 – anteilige Jahressonderzahlung</b>	<b>20</b>
<u>14.</u>	<u>Zu § 15 - Beendigung des Praktikantenverhältnisses durch Kündigung</u>	<u>20</u>
<u>15.</u>	<u>Zu § 16 – Zeugnis</u>	<u>21</u>
<u>16.</u>	<u>Zu § 17– Ausschlussfrist</u>	<u>21</u>

**I Wortlaut der Vorschriften in der nach dem TV Wiederaufnahme Berlin geltenden Fassung****Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen  
der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder  
(TV Prakt-L)**

vom 9. Dezember 2011

Zwischen

...<sup>1</sup>

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1  
Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
  - b) der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
  - c) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
  - d) der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
  - e) der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384),

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

---

<sup>1</sup> Auf die Benennung der Tarifvertragsparteien wurde verzichtet.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.
- (3) Für die Praktikantinnen und Praktikanten des Landes Berlins gelten einheitlich die Regelungen dieses Tarifvertrages für das Tarifgebiet West.

## § 2

### Praktikantenvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

## § 3

### Probezeit

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

## § 4

### Ärztliche Untersuchungen

- (1) <sup>1</sup>Die Praktikantinnen/Praktikanten können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

## § 5

### Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

- (1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) <sup>1</sup>Die Praktikantinnen/Praktikanten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden ihnen derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.



- (4) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.
- (5) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

## § 6 Personalakten

<sup>1</sup>Die Praktikantinnen/Praktikanten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Praktikantinnen/Praktikanten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## § 7 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

## § 8 Entgelt

- (1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,  
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,  
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017	1.718,54 Euro,
ab 1. Januar 2018	1.753,54 Euro,

- der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten,  
der Erzieherin/des Erziehers

vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017	1.493,26 Euro,
ab 1. Januar 2018	1.528,26 Euro,

- der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,  
der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/  
des Masseurs und medizinischen Bademeisters,  
der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten

vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017	1.436,31 Euro,
ab 1. Januar 2018	1.471,31 Euro.

- (2) Für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts gilt § 24 TV-L entsprechend.

## § 9 Sonstige Entgeltregelungen

- (1) <sup>1</sup>Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, am 24. Dezember und am 31. Dezember, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenanteil des Tabellenentgelts im Sinne des § 8 Absatz 1 Satz 2 TV-L der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 8 Absatz 1). <sup>3</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7) zu teilen.
- (2) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1 TV-L gemäß § 19 Absatz 5 Satz 2 TV-L in Verbindung mit § 33 Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Praktikantinnen/Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.
- (3) Soweit Beschäftigten, die im Heimerziehungsdienst tätig sind, eine Zulage nach der Anlage A zum TV-L zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen die entsprechende Zulage in voller Höhe.
- (4) Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Absatz 7 bzw. 8 TV-L eine Wechselschicht- bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten unter denselben Voraussetzungen 75 v.H. des entsprechenden Zulagenbetrages.
- (5) <sup>1</sup>Falls im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Absatz 2) festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8 Absatz 1) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist. <sup>3</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. Kann die Praktikantin/der Praktikant während der Zeit, für die nach §§ 10, 11 und 12 Bezüge zustehen, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

## § 10 Urlaub

<sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt. <sup>2</sup>Während des Erholungsurlaubs wird das Entgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

## § 11 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Entgelt (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (2) <sup>1</sup>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Prakti-

kantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt gezahlt. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## § 12

### Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Absatz 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

## § 13

### Vermögenswirksame Leistungen

Praktikantinnen/Praktikanten haben unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich.

## § 14

### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten im

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost im Kalenderjahr				
	2015	2016	2017	2018	ab 2019
95 v.H.	76,2 v.H.	80,9 v.H.	85,6 v.H.	90,3 v.H.	95 v.H.

des Entgelts (§ 8 Absatz 1), das den Praktikantinnen/Praktikanten für November zusteht.

- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Sie unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. <sup>2</sup>Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

## § 15

### Beendigung des Praktikantenverhältnisses

- (1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (2) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von der Praktikantin/dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

### **§ 16 Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat den Praktikantinnen/Praktikanten bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. <sup>3</sup>Auf Verlangen der Praktikantinnen/Praktikanten sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### **§ 17 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

### **§ 17a Übergangsvorschrift zu § 10 Satz 1**

Für Praktikantinnen/Praktikanten, deren Praktikumsverhältnis vor dem 1. April 2015 begründet wurde, beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage für die Dauer des rechtlich ununterbrochen fortbestehenden Praktikantenverhältnisses.

### **§ 18 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann § 8 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018, schriftlich gekündigt werden; eine Kündigung nach Absatz 2 erfasst nicht den § 8 Absatz 1.
- (4) Abweichend von Absatz 2 kann § 14 von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres.
- (5) Dieser Tarifvertrag ersetzt für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit Wirkung vom 1. Januar 2012 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge.



**Anlage (zu § 18 Absatz 5)**

1. Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 10. März 2011.
2. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/ Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991.
3. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt-O) vom 5. März 1991.
4. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973.
5. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen/Praktikanten (TV Zuwendung Prakt-O) vom 5. März 1991.
6. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970.
7. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende (TV VL Azubi-O) vom 8. Mai 1991.

## II Durchführungshinweise

### 1. Zu § 1 - Geltungsbereich

(1) Unter den TV Prakt-L fallen Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen, die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Beschäftigte unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

(2) Die Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen sind ausschließlich für einen unter den Buchst. a bis e genannten Beruf geregelt. Für die übrigen Berufspraktikantenverhältnisse gelten die Richtlinien über die Beschäftigung und die Festsetzung nichttariflicher Entgelte für Praktikanten (einschl. Vorpraktikanten) und Volontäre vom 24. Mai 2011 in der jeweiligen Fassung.

(3) Auf die vom TV Prakt-L erfassten Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen sind die Regelungen der §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG anzuwenden.

### 2. Zu § 2 - Praktikantenvertrag, Nebenabreden

(1) Der Tarifvertrag enthält die Verpflichtung, vor Beginn des Praktikantenverhältnisses einen schriftlichen Praktikantenvertrag abzuschließen. Ein entgegen dieser Vorschrift mündlich abgeschlossener Vertrag ist zwar dennoch gültig, weil das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG wegen der besonderen gesetzlichen Regelung in § 21 BBiG, der gem. § 26 BBiG auch für Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen gilt, das Praktikantenverhältnis bereits kraft Gesetzes bedingt und befristet. Gleichwohl empfiehlt es sich, die Vertragsbestandteile schriftlich niederzulegen, damit beide Vertragsparteien Klarheit über ihre Rechte und Pflichten haben. Sie finden das interaktive Vertragsmuster als Vordruck Fin 523 im Formular-Center des IDTZ (<http://www.verwalt-berlin.de/formularserver>).

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich abgeschlossen werden. Falls Nebenabreden vereinbart werden sollen, ist auch zu regeln, dass sie gesondert kündbar sind. Es wird empfohlen, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss zu vereinbaren.

### 3. Zu § 3 - Probezeit

#### **3.1 Zu Absatz 1 – Dauer**

Die tarifvertragliche Probezeit beträgt drei Monate. Die vereinbarte Probezeit verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten, in denen das Praktikum z. B. wegen Krankheit ausgefallen ist. Es ist jedoch zulässig, die Probezeit um Unterbrechungszeiten von mehr als einen Monat zu verlängern (BAG-Urteil 15. Januar 1981 – AP Nr. 1 zu § 13 BBiG). Der Vertragsvordruck sieht eine entsprechende Vereinbarung vor. Der Arbeitgeber kann sich jedoch auf eine solche Vereinbarung nicht berufen, wenn er die Unterbrechung des Praktikums selbst vertragswidrig herbeiführt.

### **3.2 Zu Absatz 2 – Kündigung**

Das Praktikantenverhältnis kann während der Probezeit jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist schriftlich gekündigt werden. Die Kündigungserklärung muss während der Probezeit zugehen. Die Vorschrift entspricht der Regelung in § 22 Abs. 1 BBiG. Im Unterschied zur Probezeitkündigung eines Arbeitsverhältnisses muss eine Kündigungsfrist von zwei Wochen nicht eingehalten werden. Dies verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG (Urteil des BAG vom 16. Dezember 2004 – AP Nr. 13 zu § 15 BBiG). Allerdings kann eine Auslaufzeit zugebilligt werden, die so zu bemessen ist, dass sie nicht zu einer unangemessen langen Fortsetzung des Praktikumsverhältnisses führt (Urteil des BAG vom 10. November 1988 – AP Nr. 8 zu § 15 BBiG).

## 4. Zu § 4 – Ärztliche Untersuchungen

### **4.1 Zu Absatz 1 -Begründete Veranlassung**

Bei begründeter Veranlassung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Praktikanten/die Praktikantin ärztlich untersuchen zu lassen. Der Anlass kann aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herrühren (ggü. dem Praktikanten/der Praktikantin, den übrigen Beschäftigten) oder sich aus dem sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung/des Betriebs ergeben. Bei begründeten Zweifeln kann auch eine behauptete Arbeitsunfähigkeit Grund für eine ärztliche Untersuchung sein. Selbstverständlich darf der Arbeitgeber nicht willkürlich oder missbräuchlich von der Befugnis Gebrauch machen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

### **4.2 Zu Absatz 2 – Untersuchung bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses**

Auf Antrag des Praktikanten/der Praktikantin, der/die während des Praktikums einer besonderen Ansteckungsgefahr ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt ist, ist bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

### **4.3 Zu den Absätzen 1 und 2 -Beauftragter Arzt/Beauftragte Ärztin**

Für die Untersuchung gemäß Absatz 1 oder 2 kann der Amtsarzt beauftragt werden, soweit die Dienststelle und der Personalrat sich nicht auf einen anderen Arzt verständigt haben. Die amtsärztliche Untersuchung wird von der Zentralen Medizinischen Gutachterstelle (ZMGA) durchgeführt.



## 5. Zu § 5 – Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

### **5.1 Zu Absatz 1 – Schweigepflicht**

Die Schweigepflicht der Praktikanten hat denselben Umfang wie die Schweigepflicht der Beschäftigten des Landes Berlin. Auf die Hinweise im Arbeitsmaterial zu § 3 Abs. 2 TV-L wird verwiesen.

### **5.2 Zu Absatz 2 – Nebentätigkeit**

Der Praktikant/Die Praktikantin muss vorher schriftlich anzeigen, wenn er/sie beabsichtigt, eine Nebentätigkeit gegen Entgelt auszuüben. Die Nebentätigkeit darf versagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie dem Praktikumszweck zuwider läuft oder berechnete Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen würde. Unentgeltliche Nebentätigkeiten sind nicht anzeigepflichtig. Gleichwohl können diese Nebentätigkeiten auch zu Verletzungen der nach dem Praktikantenvertrag übernommenen Verpflichtungen führen, sodass arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht ausgeschlossen sind. Die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, ggf. auch des § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz, sind zu beachten. Im Übrigen wird auf die Hinweise im Arbeitsmaterial zu § 3 Abs. 4 TV-L verwiesen.

### **5.3 Zu Absatz 3 – Annahme von Belohnungen und Geschenken**

Auf die Hinweise zu § 3 Abs. 3 TV-L wird verwiesen.

### **5.4 Zu Absatz 4 – Schadenshaftung**

Auf die Hinweise zu § 3 Abs. 7 TV-L wird verwiesen.

### **5.5 Zu Absatz 5 – Schutzbekleidung**

(1) Der Arbeitgeber hat die gesetzlich vorgeschriebene Schutzkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Die Schutzkleidung bleibt sein Eigentum. Entsprechende gesetzliche Vorgaben enthalten z. B. das Arbeitsschutzgesetz oder die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger.

(2) Schutzkleidung ist die Kleidung, die zum Schutz gegen Witterung und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden muss. Die Schutzkleidung muss allein zweckmäßig sein.

## 6. Zu § 7 – Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Maßgebend im Sinne des § 7 sind § 6 TV-L und die einschlägigen Sonderregelungen zu dieser Vorschrift. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit betrug gem. § 6 Abs. 1 Buchst. a TV-L i. V. m.

§ 4 TV Wiederaufnahme Berlin im Land Berlin nach dem Stand vom 1. Januar 2012 zunächst 39 Stunden, vom 1. Dezember 2017 an beträgt sie 39 Stunden und 24 Minuten.

## 7. Zu § 8 – Entgelt

### **7.1 Zu Absatz 1 – Höhe des Entgelts**

Die im Land Berlin jeweils geltenden Entgelte werden gesondert durch Rundschreiben bekannt gegeben.

### **7.2 Zu Absatz 2 – Berechnung und Auszahlung**

Für die Berechnung und die Auszahlung des Entgelts gilt § 24 TV-L. Auf meine Hinweise hierzu wird verwiesen.

## 8. Zu § 9 – Sonstige Entgeltregelungen

### **8.1 Zu Absatz 1 – Tätigkeit an Sonn- und Feiertagen usw.**

(1) Praktikanten sind wie die Beschäftigten gem. § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertagsarbeit, zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden verpflichtet. Die Arbeit an Samstagen und an Vorfesttagen kann der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts anordnen.

(2) Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, am 24. und 31. Dezember, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge sind die Regelungen, die für die Beschäftigten des Landes Berlin gelten, sinngemäß anzuwenden. Der Ausgleich der Arbeit regelt sich dementsprechend nach § 8 TV-L; Begriffsdefinitionen nach § 7 TV-L. Ggf. sind die hierzu geschaffenen Sonderregelungen des § 43 TV-L zu beachten. Auf meine Hinweise zu diesen Tarifbestimmungen wird verwiesen.

(3) Grundlage für die Berechnung des Zeitzuschlags ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts gem. § 8 Abs. 1. Dieser errechnet sich, in dem das monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt wird.

### **8.2 Zu Absatz 2 – Gefahrenzulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT**

(1) Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TV-L sind Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Für diese gilt bis zum Inkrafttreten eines Tarifvertrages über Erschwerniszuschläge der Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 („Gefahren-TV“) fort.

(2) Praktikanten/Praktikantinnen erhalten die Zulage unter den gleichen Voraussetzungen und in gleicher Höhe. Auf meine Hinweise zum fortgeltenden Gefahren-TV im Anhang 1 des Arbeitsmaterials zu § 19 TV-L wird verwiesen.

### **8.3 Zu Absatz 3 – „Heimzulage“**

Praktikanten/Praktikantinnen erhalten die Zulage im Heimerziehungsdienst („Heimzulage“) unter den gleichen Voraussetzungen und in gleicher Höhe wie diese dem entsprechenden Beschäftigten des Landes Berlin zustehen würde. Die „Heimzulage“ ist geregelt in den Vorbemerkungen zu den Unterabschnitten 1, 4, 5 und 6 des Teils II Abschnitt 20 der in der Anlage A zum TV-L befindlichen Entgeltordnung.

### **8.4 Zu Absatz 4 – Wechselschicht- und Schichtzulagen**

Praktikanten/Praktikantinnen erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage gem. § 8 Abs. 7 und 8 TV-L unter den gleichen Voraussetzungen wie diese dem entsprechenden Beschäftigten des Landes Berlin zustehen würde. Auf meine entsprechenden Hinweise im Arbeitsmaterial wird verwiesen. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen wird die Wechselschicht- oder Schichtzulage in Höhe von 75 v. H. gezahlt.

## 9. Zu § 10 – Urlaub

(1) Praktikanten/Praktikantinnen erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen des § 26 TV-L, jedoch mit der Maßgabe, dass er bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 29 Arbeitstage beträgt.

(2) Der volle Urlaub wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Praktikantenverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Endet das Praktikantenverhältnis vor Ablauf der gesetzlichen Wartezeit, besteht nur ein anteiliger Urlaubsanspruch (§ 5 Abs. 1 BUrlG). Der anteilige Urlaub kann in diesem Fall bereits unmittelbar nach Beginn des Praktikumsverhältnisses geltend gemacht werden.

(3) Abweichend von § 5 BUrlG steht dem Beschäftigten nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L nur ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat zu, wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beginnt oder endet. Das Bundesurlaubsgesetz sieht hingegen eine Zwölftelung des Jahresurlaubs nur vor,

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch mehr erworben werden kann,

b) beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis vor Erfüllung der Wartezeit und

c) beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit.

(4) Bei der Anwendung der tariflichen Zwölfteilung muss deshalb im Einzelfall geprüft werden, ob der gesetzliche Mindesturlaub günstiger und damit vorrangig wäre.

(5) Während des Erholungsurlaubs ist das Entgelt gem. § 8 Abs. 1 fortzuzahlen. Etwaige Zulagen und Zeitzuschläge fließen nicht in das Urlaubsentgelt mit ein.

## 10. Zu § 11 – Krankheit

### **10.1 Arbeitsunfähigkeit**

(1) Der Praktikant/Die Praktikantin hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung „bis zur Dauer“ von sechs Wochen. Die Begrenzung „bis zur Dauer“ stellt ab auf den Beginn des Anspruchs, nicht auf den Beginn der Arbeitsunfähigkeit, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit früher (z. B. während einer Arbeitsbefreiung ohne Bezüge oder zwischen Abschluss des Praktikantenvertrages und Aufnahme des Praktikums) begonnen hat.

(2) Die Arbeitsunfähigkeit muss durch Krankheit verursacht und unverschuldet eingetreten sein. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt nach § 3 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz auch die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eingetretene Arbeitsunfähigkeit sowie gem. § 9 a.a.O. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

(3) Kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht bei einer durch Vorsatz oder groben Fahrlässigkeit selbst verursachten Arbeitsunfähigkeit.

### **10.2 Entgelt**

Als Entgelt im Krankheitsfall erhält der Praktikant/die Praktikantin das Entgelt gem. § 8 Abs. 1 in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt. Auf die Regelungen des § 22 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 21 TV-L wird verwiesen.

### **10.3 Wiederholungserkrankung**

Bei Wiederholungserkrankungen ist § 3 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz maßgebend. Danach wird das Entgelt im Krankheitsfall für einen weiteren Sechs-Wochen-Zeitraum gezahlt, wenn

1. der Praktikant/die Praktikantin vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war

oder

2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

#### 10.4 Arbeitsunfall und Berufskrankheit

(1) Bei der ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen anerkannten Arbeitsunfall oder durch eine anerkannte Berufskrankheit verursacht worden ist, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bzw. nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist nach Abs. 1 ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss „bis zum Ende der 26. Woche“ seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Der Zeitraum „bis zum Ende der 26. Woche“ beginnt – anders als der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes „bis zur Dauer...“ (vgl. Tz 10.1) - mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, auch wenn zu diesem Zeitpunkt tatsächlich noch keine Leistungen erbracht wurden (z. B. wegen einer Arbeitsbefreiung ohne Bezüge).

(2) Der Praktikant/Die Praktikantin hat bei der ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen anerkannten Arbeitsunfall oder durch eine anerkannte Berufskrankheit verursacht ist, im Anschluss an die sechswöchige Entgeltfortzahlung nach Absatz 1 einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Das gilt auch dann, wenn zu einer zunächst auf einer anderen Ursache beruhenden Arbeitsunfähigkeit z. B. eine Berufskrankheit hinzutritt.

(3) Die verlängerte Frist von 26 Wochen gilt nur für die jeweils erste Arbeitsunfähigkeit. Nimmt ein Praktikant/eine Praktikantin, der/die einen Arbeitsunfall erlitten hat, nach z. B. zehn Wochen die Ausbildung wieder auf, ist damit die 26-Wochen-Frist verbraucht. Wird er/sie später aufgrund desselben Arbeitsunfalls erneut arbeitsunfähig, entsteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Absatz 1 nur dann, wenn es sich nicht um eine Wiederholungserkrankung im Sinne von § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlung handelt.

(4) Der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit muss vom zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannt sein. Liegt die Anerkennung bei Ablauf der Frist des Absatzes 2 noch nicht vor, ist sie aber zu erwarten, ist der Krankengeldzuschuss als Vorschuss auf die voraussichtlich zustehenden Krankenbezüge bis längstens zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Ggf. zuviel gezahlte Beträge sind zurückzufordern.

(5) Der Krankengeldzuschuss ist in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers (insbesondere Krankengeld der gesetzlichen Krankenkasse – ohne Abzug des darauf entfallenden Beitrags zur Renten- und Arbeitslosenversicherung –) und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Netto-Entgelt zu zahlen.

## 11. Zu § 12 - Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Bei den in Bezug genommenen Regelungen über die Arbeitsbefreiung der Beschäftigten des Landes Berlin handelt es sich um § 29 TV-L. Daneben ist § 19 BBiG zu beachten. Diese Regelung ist gem. § 25 BBiG nicht abdingbar. Die Ansprüche auf bezahlte Freistellung durch die Bezugnahme auf § 29 TV-L können deshalb zwar nicht als abschließend angesehen werden, dennoch dürften die hierin geregelten Sachverhalte i. d. R. ausreichen, um Praktikanten/Praktikantinnen, die aus in ihrer Person liegenden Gründen unverschuldet verhindert waren, ihren Pflichten aus dem Praktikantenverhältnis nachzukommen, freizustellen. In Zweifelsfällen bitte ich, mich zu beteiligen.

(2) Der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gem. § 45 SGB V ruht, wenn Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten; dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 49 Abs. 1 a. a. O). Praktikanten/Praktikantinnen, die vom Berufsbildungsgesetz erfasst werden, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zu sechs Wochen, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereit halten, diese aber ausfällt oder aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Praktikantenverhältnis zu erfüllen (§ 19 Abs. 1 BBiG). Die Spitzenverbände der Krankenkassen haben im Besprechungsergebnis vom 22./23.1.2008 ausdrücklich klargestellt, dass der Anspruch auf das Kinder-Krankengeld gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das Entgelt für die notwendige Dauer der Freistellung zur Pflege und Betreuung des erkrankten Kindes bis zu längstens sechs Wochen fortzahlen.

(3) Gesetzliche Ansprüche (z. B. nach dem Bildungsurlaubsgesetz) bleiben unberührt. Die Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen - Sonderurlaubsrichtlinien (SUURL) – gelten auch für zur Berufsausbildung Beschäftigte. Diese sind abgedruckt als Anlage zum Arbeitsmaterial zu § 29 TV-L. Auf Tz 1.4 letzter Satz SUURL, wonach zur Berufsausbildung Beschäftigte im ersten Ausbildungsjahr einen Sonderurlaub von höchstens bis zu fünf Arbeitstagen erhalten, wenn und soweit deren Leistungsstand dies zulässt, wird besonders hingewiesen. Die Entscheidung ist im Einzelfall unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu treffen.

(4) Außertariflich wird zugelassen, Praktikanten/Praktikantinnen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme an Seminaren sowie Studientagen zu gewähren, wenn die Teilnahme an diesen Veranstaltungen für die Ausbildung zwingend vorgeschrieben ist. Die Praktikanten/Praktikanten müssen dies sowie den notwendigen Umfang der Arbeitsbefreiung durch eine Bescheinigung der Ausbildungsstätte nachweisen.

## 12. Zu § 13 – Vermögenswirksame Leistungen

(1) Praktikanten/Praktikantinnen erhalten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich nach Maßgabe des jeweils geltenden Vermögensbildungsgesetzes. Der Anspruch entsteht frühestens

für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben mitgeteilt wurden sowie für die vorangegangenen zwei Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

(2) Auf meine Hinweise im Arbeitsmaterial zu § 23 Absatz 1 TV-L wird verwiesen.

### 13. Zu § 14 – Jahressonderzahlung

#### **13.1 Zu Absatz 1 – Anspruchsvoraussetzungen/Höhe/Bemessungsmonat**

(1) Die Tarifregelung stellt für den Anspruch auf die Jahressonderzahlung auf den rechtlichen Bestand des Praktikantenverhältnisses am 1. Dezember ab. Eine am 1. Dezember bestehende Beurlaubung unter Fortfall des Entgeltes (z. B. wegen Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) steht dem Anspruch dem Grunde nach nicht entgegen.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt unter Berücksichtigung des § 38 Abs. 1 Buchst. c TV-L im Land Berlin 95 v. H. des im Monat November zustehenden Entgeltes gem. § 8 Abs. 1. Etwaige weitere Entgeltbestandteile bleiben unberücksichtigt

(3) Für den Fall, dass im Monat November kein oder nur ein vermindertes Entgelt zustand, sieht Absatz 1 einen Ersatzbemessungsmonat oder die Festsetzung eines fiktiven November-Entgeltes nicht vor. Gleichwohl ist nicht davon auszugehen, dass nur das tatsächlich zustehende Entgelt als Bemessungsgrundlage heranzuziehen wäre. Die Jahressonderzahlung wird um je ein Zwölftel gemindert, wenn in einzelnen Monaten kein Entgelt zustand. Deshalb ist nicht anzunehmen, dass der Fortfall des Entgeltes (nur) im November dazu führen soll, dass die Jahressonderzahlung auf Null reduziert wird, während der Fortfall des Entgeltes in jedem anderen Monat nur eine Verminderung um je ein Zwölftel nach sich ziehen würde. Steht im Monat November kein oder nur ein vermindertes Entgelt zu (z. B. wegen Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist im Krankheitsfall), bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Entgelt, das dem Praktikanten/der Praktikantin zugestanden hätte, wenn er für den ganzen Monat November Anspruch auf Entgelt gehabt hätte. Beginnt das Praktikantenverhältnis erst am 1. Dezember, tritt an die Stelle des Monats November der Monat Dezember.

#### **13.2 Zu Absatz 2 – Verminderung**

(1) Für jeden Kalendermonat, in dem der Praktikant/die Praktikantin an keinem einzigen Tag Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs. 1), Fortzahlung des Entgeltes für Erholungsurlaub (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) hat, vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel.

(2) Von der Verminderung ausgenommen sind Kalendermonate, in denen nur wegen den Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz kein Entgelt zustand. Ist der Praktikant/die

Praktikantin während dieser Zeit aus anderen Gründen unter Fortfall des Entgeltes beurlaubt (z. B. Elternzeit), greift die Regelung nicht, denn das Entgelt stand dann nicht „wegen den Beschäftigungsverboten“ nicht zu. Ferner unterbleibt die nach Absatz 2 Satz 1 vorgesehene Verminderung für Kalendermonate, in denen Elternzeit in Anspruch genommen wurde, bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, sofern am Tag von Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

### **13.3 Zu Absatz 3 - Fälligkeit**

Die Jahressonderzahlung ist mit dem Entgelt für den Monat November zum Monatsletzten zu zahlen.

### **13.4 Zu Absatz 4 – anteilige Jahressonderzahlung**

(1) Werden Praktikanten/Praktikantinnen des Landes Berlin nach Abschluss ihres Praktikums im unmittelbaren Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zum Land Berlin übernommen, erhalten sie eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. Diese wird fällig mit der Jahressonderzahlung, die aus dem Arbeitsverhältnis zusteht. Voraussetzung ist, dass dieses Arbeitsverhältnis am 1. Dezember noch besteht. Findet der Wechsel vom Praktikanten- in das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Monats statt, wird für diesen Kalendermonat die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gewährt.

(2) Absatz 4 enthält keine abweichende Regelung zum Bemessungsmonat gemäß Absatz 1. In der Regel wird jedoch das Praktikantenverhältnis im Monat November nicht mehr bestehen, so dass das Entgelt für diesen Monat allenfalls fiktiv festzustellen wäre. Die Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geht jedoch davon aus, dass eine fiktive Heranziehung des Entgeltes für den Monat November nur dann möglich wäre, wenn das Praktikantenverhältnis in diesem Monat noch bestünde, weil tarifliche Regelungen zu Praktikanten- oder Arbeitsverhältnissen grundsätzlich nur Zeiträume des bestehenden Praktikanten- oder Arbeitsverhältnisses erfassen würden, es sei denn, es wäre ausdrücklich anders geregelt. Die Geschäftsstelle hat empfohlen, den letzten (vollen) Kalendermonat zugrunde zu legen, in dem das Praktikantenverhältnis noch bestand. Ich bitte, entsprechend zu verfahren.

## 14. Zu § 15 - Beendigung des Praktikantenverhältnisses durch Kündigung

(1) Die Kündigung aus einem wichtigen Grund muss schriftlich erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Die Kündigungsgründe sind in das Kündigungsschreiben aufzunehmen.

(2) Wichtige Gründe zur Kündigung durch den Arbeitgeber können schwere, insbesondere wiederholte Verstöße des Praktikanten/der Praktikantin gegen die nach dem Berufsbildungsgesetz und dem Praktikantenvertrag obliegenden Pflichten sein, z. B. dauernde Unpünktlichkeit.



(3) Die Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind (§ 22 Abs. 4 BBiG).

(4) Das Praktikantenverhältnis kann vom Praktikanten mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Kündigungsgründe müssen nicht genannt werden.

15. Zu § 16 – Zeugnis

Das Zeugnis ist ohne Rücksicht darauf, ob es verlangt wird, zu erteilen.

16. Zu § 17– Ausschlussfrist

Die Vorschrift entspricht § 37 Abs. 1 TV-L. Auf die hierzu ergangenen Erläuterungen wird verwiesen.