Mitteilungsblatt der Behörde für Schule und Berufsbildung

MBlSchul Nr. 1 | 26. Januar | 2018

INHALT

Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg 1

Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) 5

Die Personalabteilung informiert:

Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg

Die Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg in der Fassung vom 2. April 2012 wurde am 10. November 2017 unbefristet verlängert. Inhaltliche Änderungen sind nicht vorgenommen worden. Die Richtlinie wird nachfolgend in der aktualisierten Fassung bekanntgegeben. Die Personalabteilung möchte an dieser Stelle nochmals auf die nachfolgenden Eckpunkte hinweisen:

- Für den Einsatz von Leiharbeitskräften gelten das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und die Arbeitgeberrichtlinie der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10. November 2017.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften stellt eine Ausnahmeregelung dar. Die mit der Richtlinie festgelegten Vorschriften und Pflichten der Dienststellen sind zwingend einzuhalten.
- Für den Einsatz von Leiharbeitskräften und für die Einhaltung der Vorschriften der nachfolgend bekanntgegebenen Richtlinie sind die Dienststellen und Ämter der BSB einschließlich der Geschäftsbereiche des HIBB verantwortlich.
- Schulen dürfen Leiharbeitskräfte nur nach vorheriger Genehmigung durch die BSB einsetzen. Entsprechende Anträge aus den allgemeinbildenden Schulen sind über die Personalabteilung an die zuständige Personalreferentin bzw. den zuständigen Personalreferenten bei B 22 zu richten. Die berufsbildenden Schulen richten etwaige Anträge an die Personalverwaltung HI 31. Dies gilt nicht für die Sozialpädagogen in Vorschulklassen, die nach dem Rahmenvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen abgerufen werden können.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften soll einen Monat, in besonderen Ausnahmefällen drei Monate nicht überschreiten. Ausnahmeanträge zur Dauer des Einsatzes sind SV auf dem Dienstweg über die Personalabteilungsleitung V 4 zu richten.
- Die Leiharbeitskräfte müssen von ihrem Arbeitgeber für die Dauer des Einsatzes das gleiche Entgelt erhalten wie die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg, die eine entsprechende Tätigkeit ausüben („Equal Pay“).
- Die Dienststellen und Ämter der BSB werden im Rahmen der Berichtspflicht durch die Personalabteilungen jeweils zum 01.07 und 31.12 eines jeden Jahres zur Bekanntgabe der Einzelfälle aufgefordert.

Für darüber hinausgehende Fragen zu diesem Thema stehen:

- den Dienststellen und Ämtern sowie den allgemeinbildenden Schulen
  Frau Nadolny (V 424) – Sachgebiet für Grundsatz- und ministerielle Angelegenheiten des Personalrechts unter der Rufnummer 428 63-2201
- den Geschäftsbereichen des HIBB und den berufsbildenden Schulen
  Herr Jorde (HI 31) – Referatsleitung Personalverwaltung des HIBB unter der Rufnummer 428 63-2208 oder
  Herr Rustenbach (HI 3) – Personalabteilungsleitung unter der Rufnummer 428 63-3340

zur Verfügung.

28.11.2017 V 424/112-01.17

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Richtlinie

über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg

Vom 10. November 2017

Anschrift: Steckelhörn 12, 20357 Hamburg

1. Einleitung

Der Auftrag der Hamburgischen Bürgerschaft vom 23.06.2011 (Drs. 20/715) an den Senat zur Reglung des Einsatzes von Leiharbeit für den Bereich der Behörden und Ämter der FHH wurde im April 2012 mittels einer Arbeitgeberrichtlinie umgesetzt. Das Bürgerschaftliche Ersuchen hatte die Ziele, in allen Behörden, Ämtern, Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR), Körperschaften sowie den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg das Prinzip „Equal Pay for Equal Work" einzuführen und den Missbrauch von Leiharbeit im öffentlichen Dienst, in Anstalten des öffentlichen Rechts und in allen seinen Beteiligungen zu verhindern. Der Senat wurde beauftragt im jährlichen Personalbericht dazu ausführlich zu berichten.

Die Arbeitgeberrichtlinie hat diese Zielsetzung erreicht. Um das Ergebnis zu verstetigen wird sie daher unbefristet verlängert.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle der FHH zugehörigen Behörden und Ämter (Kernverwaltung).

3. Pflichten der Dienststelle

Leiharbeitskräfte dürfen innerhalb der Behörden und Ämter der FHH nur dann eingesetzt werden, wenn zur Erfüllung der Aufgaben **auch unter Beachtung der genannten Pflichten** keine hauptberuflich Beschäftigten **unverzüglich** zur Verfügung stehen. Folgende Voraussetzungen müssen **kumulativ** erfüllt sein und nachvollziehbar dokumentiert werden:

1. Bei dem Einsatz der Leiharbeitskraft handelt es sich um einen besonderen Einzelfall. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um einen sehr kurzfristig aufgetretenen personellen Engpass handelt, der in seiner Tragweite so nicht vorhersehbar war.
2. Interne organisatorische und personelle Maßnahmen konnten die Situation nicht entschärfen. Die Behörden und Ämter haben vor Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften alle Instrumentarien anzuwenden, die den Dienststellen zur Verfügung stehen, um die ihnen zu-gewiesenen Aufgaben mit dem vorhandenen Personal im Rahmen der dienst- und tarif-rechtlichen Höchstarbeitszeit und unter Beachtung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Hierzu gehören z.B. die kurzfristige Umorganisation, Vertretungsrege-lungen, die Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden; rechtzeitige Neubesetzung freiwerdender Stellen einschließlich der Einbeziehung der Ausschreibungsfrist und des Auswahl-verfahrens, etc. Die vorhandene und belastbare Vertretungsregelung greift nicht.
3. Alle organisatorischen Maßnahmen zur Vermeidung der Leiharbeit, bzw. deren Scheitern, die geplante Dauer des Einsatzes von Leiharbeitskräften, der Stundenumfang pro Woche und die exakten Kosten des Einsatzes sind revisionssicher zu dokumentieren und auf Wunsch des Personalamts diesem vorzulegen.
4. Eine Anfrage der Dienststellen der FHH bei den zuständigen Stellen des Personalamtes (P 34 bzw. P 312), ob dort geeignetes Personal im Rahmen der „strukturellen Mobilität" zur Verfügung steht, ist durchgeführt worden. Das Ergebnis ist negativ und wurde revisionssicher dokumentiert.

5. Die Dienststelle hat sicherzustellen und hierüber Nachweis[1] zu führen, dass die Leiharbeitskräfte für die Dauer des Einsatzes bei der FHH das gleiche Entgelt erhalten, wie die Beschäftigten der FHH, die eine entsprechende Tätigkeit ausüben (Equal Pay for Equal Work).[2]

4. Dauer des Einsatzes

Die Dauer des Einsatzes von Leiharbeitskräften ist zeitlich auf das absolut notwendige Minimum zu beschränken. Da Leiharbeitskräfte ausschließlich als Überbrückung eingesetzt werden, soll der Einsatz grundsätzlich einen Monat nicht überschreiten. Im besonders zu begründenden Einzelfall wird davon ausgegangen, dass innerhalb eines Zeitraumes von maximal drei Monaten der Personalengpass behoben werden kann.
Sollte in ebenfalls besonders zu begründenden Einzelfällen ein darüber hinaus längerer Zeitraum abgedeckt werden müssen, ist die Behördenspitze (SV) um Zustimmung zu bitten.

5. Berichtspflicht der Behörden und des Personalamts

5.1 Die Dienststellen berichten dem Personalamt auf dem im Profikanal hinterlegten Berichtsbogen bis zum 01.07. und 31.12. eines jeden Jahres **unaufgefordert** über die im jeweiligen jahr tatsächlich durchgeführten Maßnahmen.

Ein entsprechender Bericht der Finanzbehörde über den Einsatz von Leiharbeitskräften in den Beteiligungen, Körperschaften und AöR der FHH ist dem Personalamt zur Veröffentlichung im Personalbericht **unaufgefordert** jährlich zum 15.02. vorzulegen.

5.2. Das Personalamt berichtet der Bürgerschaft jährlich anhand der unter 5.1 genannten Berichtsbögen im Personalbericht.

6. Geltungsdauer

Diese Richtlinie gilt unbefristet.

Bei Fragen zum Thema Beschäftigung von Leiharbeitskräften wenden Sie sich bitte an das Personalamt.

Dienst- und Tarifrecht
P 129
428 31 16 83

[1] Dies ist durch schriftliche Zusicherung des Verleihers an den Entleiher festzuhalten.
[2] Die Stufenzuordnung erfolgt analog § 16 Absatz 2 Satz 3 TV-L.

Die Personalabteilung informiert:

Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL)

Betroffener Personenkreis:
Praktikantinnen und Praktikanten in allen Dienststellen, Ämtern und Schulen der BSB

Grundsätzliches
Am 01.06.2016 ist die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) in Kraft getreten (Beschluss der 2./2016 Mitgliederversammlung der TdL am 01.06.2016). Die Praktika-Richtlinie der TdL regelt den Einsatz von Praktikanten in den Dienststellen und Betrieben aller TdL-Mitglieder und löst damit die hamburgische Richtlinie für Praktikums- und ähnliche Verhältnisse (Praktikanten-RL) vom 17.12.2008 ab.

Praktika sind zeitlich befristete Abschnitte, in denen Praktikanten unter Anleitung einen Ein-blick in ein entsprechendes Berufsfeld erlangen. Praktikanten sind in den Praktikumsbetrieb (Dienststelle, Schule) eingegliedert, verrichten allerdings keine eigenständigen Arbeitsleistungen.

Für jedes Praktikum ist ein Praktikumsvertrag von der Leitung der Dienststelle/Schulleitung mit dem Praktikanten zu schließen. Ihnen stehen hierfür zwei Vertragsmuster zur Verfügung (Anlage). Zur Entscheidung, welches Vertragsmuster zu nutzen ist, muss das Praktikum der Praktika-Richtlinie der TdL zugeordnet werden.

Praktikumsarten und Praktikumsvergütung
Die Praktika-Richtlinie der TdL unterscheidet zwischen Praktika nach dem Berufsbildungs-gesetz (BBiG) und Praktika außerhalb des BBiG. Aus dieser Zuordnung ergibt sich, ob das jeweilige Praktikum vergütungspflichtig ist und welchen Mustervertrag Sie zu nutzen haben.

Praktika nach dem BBiG dienen außerhalb eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses dem Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen. Für diese besteht eine Vergütungspflicht des Praktikumsbetriebes (§ 7 Abs.1 i. V. m. § 4 Praktika-Richtlinie der TdL). Die Höchstbeträge für die Vergütung solcher Praktika ergeben sich aus § 8 Praktika-Richtlinie der TdL.

Praktika außerhalb des BBiG sind solche, die Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung sind. Für diese besteht keine Vergütungspflicht (§ 7 Abs. 2 i. V. m. § 5 Praktika-Richtlinie der TdL). Die Dienststelle kann jedoch eine freiwillige Praktikantenvergütung zahlen. Sofern Sie eine Vergütung zahlen möchten und Sie dafür das erforderliche Budget haben, richtet sich die Vergütungshöhe nach der Übersicht über sonstige Entgelte und Entschädigungen (Anlage).

Die nachfolgende Darstellung soll die unterschiedlichen Praktikumsarten und Vergütungsansprüche der Praktika-Richtlinie der TdL verdeutlichen:

<table>
<tr><th colspan="3">Praktika nach dem BBiG
(§ 4 Praktika-RL der TdL)</th><th colspan="2">Praktika außerhalb des BBiG
(§ 5 Praktika-RL der TdL)</th></tr>
<tr><td colspan="3">Praktikantenstatus und Ziel
- Praktikum ist <u>nicht</u> Bestandteil einer Berufs- oder Hochschulausbildung <u>oder</u>
- Freiwilliges Praktikum, bei dem der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen <u>im Vordergrund</u> steht</td><td colspan="2">Praktikantenstatus und Ziel
- Praktikum <u>ist</u> Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung oder
- Freiwilliges Praktikum, bei dem der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen oder beruflicher Erfahrungen <u>nicht im Vordergrund</u> steht (Schnupperpraktika)</td></tr>
<tr><td>Verpflichtende Vorpraktika
(§ 1 Abs. 5)

zum Erwerb der Zulassungsvoraussetzungen für ein Studium/ Ausbildung</td><td>Verpflichtende Berufspraktika
(§ 1 Abs. 6)

zum Erwerb der abgeschlossenen Berufsausbildung</td><td>Freiwillige Praktika
(§ 1 Abs. 7)

bis zu drei Monaten, für den berufl. Erfahrungserwerb</td><td>Pflicht-Praktika
(§ 1 Abs. 4
§ 5 Abs. 1)

auf Grundlage einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung

z.B. Praktika von Studenten Lehramt, Psychologie, Sozialpädagogik, Soziale Arbeit</td><td>Freiwillige Praktika
sog. Schnupper-Praktika
(§ 1 Abs. 7
§ 5 Abs. 2)

bis zu drei Monaten, zur Berufsorientierung begleitend zur Schul- oder Hochschulausbildung</td></tr>
<tr><td colspan="3">Vergütungspflicht
(§ 7 Abs. 1)</td><td colspan="2">keine Vergütungspflicht,
Vergütung liegt im Ermessen
(§ 7 Abs. 2)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Angemessene Vergütung (§ 8), aber kein Mindestlohn</td><td>Mindestlohn, wenn das Praktikum länger als 3 Monate ist</td><td>Kein Mindestlohn</td><td>Kein Mindestlohn</td></tr>
</table>

Sozialpädagogen im Anerkennungsjahr und Praktika zur staatlichen Anerkennung als Erzieher fallen in den Geltungsbereich des Tarifvertrags über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L). Die Praktika-Richtlinie der TdL ist daher nicht anwendbar.

Verfahren
Vor Beginn des Praktikums ist mit dem Praktikanten bzw. dessen gesetzlichen Vertreter ein Praktikumsvertrag zu schließen. Die hierfür erforderlichen Informationen müssen Sie mit dem Praktikanten vorab klären. Erforderliche Informationen sind:

- Zweck und Ziel des Praktikums
- Beginn und Ende des Praktikums (Dauer)
- Tägliche Praktikumszeit
- Einsatzgebiet und Tätigkeit
- Vergütung etc.

Nach Vorlage aller erforderlichen Informationen wählen Sie den passenden Mustervertag aus. Sollten Sie hierzu Fragen haben, steht Ihnen Ihr zuständiges Personalsachgebiet zur Verfügung.

Anlagen:
- Praktika-Richtlinie der TdL
- Praktika-Mustervertrag nach dem BBiG
- Praktika-Mustervertrag außerhalb des BBiG
- Merkblatt für Praktikantinnen und Praktikanten zum Verhalten im öffentlichen Dienst und in den Dienststellen
- Muster für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz für BBiG-Praktika
- Übersicht über sonstige Entgelte und Entschädigungen

Diese Anlagen stehen Ihnen auch im Intranet unter A-Z → Praktikum zur Verfügung.

Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL)

vom 1. Juni 2016

(Beschluss der 2./2016 Mitgliederversammlung der TdL am 1. Juni 2016)

(Gültig ab 1. Juni 2016)

§ 1 Praktika - Definitionen

(1) Praktika sind vorübergehende, zeitlich befristete Abschnitte, in denen ein Praktikumsbetrieb[1] Praktikantinnen und Praktikanten unter zielgerichteter Betreuung und fachlicher Anleitung praktische Kenntnisse und Arbeitsplatzerfahrungen vermittelt, ohne dass dies eine systematische Berufsausbildung oder vergleichbare Ausbildung darstellt.

(2) Praktika sind keine Arbeitsverhältnisse; die Praktikantinnen und Praktikanten schulden keine Arbeitsleistungen. Leistungen im Rahmen der Vermittlung praktischer Kenntnisse und Arbeitsplatzerfahrungen stehen dem nicht entgegen.

(3) Praktikantinnen und Praktikanten müssen in den Praktikumsbetrieb eingegliedert sein. Das ist nur dann der Fall, wenn jeweils die Praktikantin oder der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit im Praktikumsbetrieb praktisch tätig ist. Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich. Gleiches gilt für Vor- und Nachbereitung außerhalb des Praktikumsbetriebes.

(4) Pflichtpraktika im Sinne dieser Richtlinie sind solche, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend vorgesehen sind. Zu den Pflichtpraktika gehören auch die Praktika, die Bestandteil einer allgemeinbildenden- oder berufsbildenden Schulausbildung oder einer Hochschulausbildung sind.

(5) Vorpraktika im Sinne dieser Richtlinie sind Praktika, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Ausbildung an einer berufsbildenden Schule oder Hochschulausbildung[2] gefordert werden, oder die auf Veranlassung der

---

[1] Praktikumsbetrieb i. S. dieser Richtlinie ist jede Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, z. B. Behörde, Dienststelle, öffentlicher Betrieb.

[2] Hierunter sind sowohl die Studiengänge an Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften, als auch wissenschaftliche Hochschulen bzw. Universitäten zu verstehen. Für die Berufsakademien gelten die durch die zuständige Kultusbehörde festgelegten Zuordnungen. Gfg. entscheidet die jeweils zuständige oberste Dienstbehörde.

jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen.

(6) Berufspraktika im Sinne dieser Richtlinie sind Praktika, die nach Abschluss einer Berufsausbildung[3] in der Regel zum Zwecke der praktischen Anerkennung des bislang überwiegend in theoretischer Art und Weise erlangten Wissens abgeleistet werden.

(7) Freiwillige Praktika sind Praktika, die die Voraussetzungen nach Absatz 1 bis 3 erfüllen, aber keine sogenannten Pflichtpraktika im Sinne der Absätze 4, 5 oder 6 dieser Richtlinie darstellen. Sie können beispielsweise zur Berufsorientierung oder begleitend zur Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Praktikantinnen und Praktikanten

a) in Praktika nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) (§ 4 dieser Richtlinie)

b) in Praktika außerhalb des BBiG (§ 5 dieser Richtlinie).

(2) Diese Richtlinie gilt **nicht** für

a) Personen, die aufgrund anderweitiger Regelungen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder Leistungen eines anderen öffentlichen Trägers (z. B. im Rahmen der beruflichen Rehabilitation oder Wiedereingliederung in den Beruf) erhalten,

b) Personen, auf deren Rechtsverhältnis der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L), der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) oder der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) oder der Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L Forst) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet,

c) Phasen der Ausbildung im Sinne der §§ 4 ff. BBiG, § 21 Handwerksordnung, auch wenn die Auszubildenden in Partnerbetrieben im Rahmen einer Verbundausbildung beschäftigt werden,

d) Praktikantinnen und Praktikanten, für die andere als die in § 2 Abs. 2 Buchstabe b dieser Richtlinie genannten Tarifverträge Anwendung finden,

e) Personen, die während eines dualen Studiums (Studium mit vertiefter Praxis) die in der Studien-/Prüfungsordnung der Hochschule vorgeschrie-

[3] Berufspraktika sind z. B. abzuleisten in der sozialen Arbeit, der Kinderpflege, der Pharmazie.

benen betrieblichen Praxisphasen und ggf. zusätzliche vertraglich festgelegte Praxisphasen wahrnehmen.

§ 3 Praktikumsvertrag, Praktikumsbericht

(1) Mit Praktikantinnen und Praktikanten ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag zu schließen. In den Praktikumsvertrag sind mindestens aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Art des Praktikums,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele, ggf. ein Ausbildungsplan,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Praktikumszeit.

Ergänzend können für Praktika nach § 4 dieser Richtlinie in den Vertrag aufgenommen werden

- Dauer des Urlaubs für Praktika,
- Zahlung und Höhe der Vergütung/Aufwandsentschädigung.

Die Verwendung der als Anlage beigefügten Muster wird empfohlen.

(2) Die Lern- und Ausbildungsziele hat die Praktikantin oder der Praktikant grundsätzlich durch einen Praktikumsbericht zu dokumentieren, ggf. in Verbindung mit schul- oder hochschulrechtlichen Vorgaben. Dem Praktikumsbericht ist eine Übersicht beizufügen, in der die Praktikantin oder der Praktikant die tägliche Anwesenheit im Praktikumsbetrieb mit Beginn und Ende dokumentiert. Der Praktikumsbericht ist durch den Praktikumsbetrieb gegenzuzeichnen.

§ 4 Praktika nach dem BBiG

(1) Praktika, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, leisten außerhalb eines Arbeitsverhältnisses oder eines Ausbildungsverhältnisses eingestellte Personen, die berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben sollen (§ 26 BBiG).

(2) Für diese Personen gelten nach § 26 BBiG die §§ 10 bis 23 und 25 BBiG mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit - abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG - Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

(3) Praktika im Sinne des § 26 BBiG sind beispielsweise:

- Verpflichtende Praktika, die vor Beginn oder nach Abschluss einer Ausbildung gefordert werden (Vor- und Berufspraktika), sowie

- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung über eine Berufsausbildung oder über die Aufnahme eines Studiums und freiwillige Praktika, die z. B. Auszubildende oder Studierende unabhängig von einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, soweit hierbei der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen im Vordergrund steht.

§ 5 Praktika außerhalb des BBiG

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist[4].

Dazu gehören z. B.:

- Praktika, die Schülerinnen/Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherin/Erzieher, hauswirtschaftliche/r Betriebsleiterin/Betriebsleiter, Haus- und Familienpflegerin/ Haus- und Familienpfleger, Kinderpflegerin/Kinderpfleger, usw.) abzuleisten haben,
- Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern,
- Praktika von Studierenden der Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften während der Praxissemester (gem. § 2 Abs. 2 Buchstabe e dieser Richtlinie sind Praxiszeiten im Rahmen eines dualen Studiums nicht erfasst),
- Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften und der wissenschaftlichen Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern[5].

(2) Freiwillige Praktika außerhalb des BBiG können darüber hinaus sein:

- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung über eine Berufsausbildung oder über die Aufnahme eines Studiums[6] oder
- Praktika, die z. B. Auszubildende oder Studierende unabhängig von einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten,

soweit hierbei der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen nicht im Vordergrund steht.

§ 6 Dauer der Praktika und zeitlicher Umfang

(1) Es wird eine Praktikumsdauer von höchstens drei Monaten empfohlen, es sei denn, die einschlägigen Ausbildungsordnungen, schul- oder hochschulrechtli-

---

[4] vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - AP Nr. 3 zu § 3 BAT
[5] Urteil des BAG vom 25. März 1981 - 5 AZR 353/79 - AP Nr. 1 zu § 19 BBiG
[6] auch sog. „Schnupper-Praktika“

chen Bestimmungen sehen eine längere Dauer vor. Bei freiwilligen berufs- oder studienbegleitenden Praktika darf nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden haben.[7]

(2) Der zeitliche Umfang der Praktika entspricht grundsätzlich der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Praktikumsbetriebs. Ein geringerer Zeitumfang des Einsatzes kann vereinbart werden.

§ 7 Praktikantenvergütung

(1) Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 4 dieser Richtlinie ist nach § 26 i.V.m. § 17 BBiG eine angemessene Vergütung zu zahlen. Bei den in § 8 Abs. 1 dieser Richtlinie aufgeführten Praktikantinnen und Praktikanten wird eine Vergütung bis zu der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktikantinnen und Praktikanten ist die Vergütung in Anlehnung hieran festzulegen.

Darüber hinaus besteht bei freiwilligen Praktika nach Satz 1 ein Anspruch auf Vergütung mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, sofern das Praktikum die Dauer von drei Monaten übersteigt. Bei freiwilligen berufs- oder studienbegleitenden Praktika sind hierbei Zeiten aus vorherigen Praktikumsverhältnissen mit demselben Praktikumsbetrieb anzurechnen. Grundsätzlich ausgenommen vom MiLoG sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 5 dieser Richtlinie haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Praktikantenvergütung. Es kann eine Praktikantenvergütung nach dieser Richtlinie gewährt werden, wenn die Voraussetzungen für das jeweilige Praktikumsverhältnis vorliegen.

(3) Ist die Praktikantenvergütung nicht für den ganzen Monat zu zahlen, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet (§ 26 i.V.m. § 18 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

(4) Praktikantinnen und Praktikanten, mit denen eine Beschäftigung vereinbart ist, die in ihrem Umfang hinter der üblichen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten in dem Praktikumsbetrieb zurückbleibt, erhalten die Praktikantenvergütung unter entsprechender Anwendung von § 24 Abs. 2 TV-L.

§ 8 Höhe der Praktikantenvergütung in besonderen Fällen

(1) Vorpraktika und Berufspraktika im Sinne des § 1 i.V.m. § 4 (Praktika nach BBiG) dieser Richtlinie:

---

[7] Vgl. § 22 Abs. 1 Nr. 3, 2. Halbsatz MiLoG

a) Für Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten gilt folgende Vergütung als angemessen:

- höchstens 370 Euro monatlich, bzw.
- die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach § 8 Abs. 1 TVA-L BBiG, wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

b) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

- für den Beruf der Haus- und Familienpflegerin/des Haus- und Familienpflegers oder
- für den Beruf der Wirtschafterin/des Wirtschafters

Berufspraktika ableisten, gilt eine Vergütung wie sie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers jeweils gewährt wird, nach § 8 TV Prakt-L als angemessen.

c) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

für den Beruf der/des hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/Betriebsleiters

Berufspraktika ableisten, gilt eine Vergütung wie sie an Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers nach § 8 TV Prakt-L gewährt wird, als angemessen.

d) Für Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss des Studiums der Pharmazie oder der Lebensmittelchemie Berufspraktika ableisten, gilt

- in den ersten sechs Monaten der Praktikazeit eine Vergütung von bis zu 790 Euro monatlich,
- ab dem siebten Monat der Praktikazeit eine Vergütung von bis zu 1.050 Euro monatlich

als angemessen.

(2) Praktika außerhalb des BBiG im Sinne des § 5 dieser Richtlinie:

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Gewährung einer Vergütung an Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, besteht nicht. Es bestehen keine Bedenken folgende Vergütungen zu zahlen:

a) Für Praktika vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule:

- für den Beruf der Erzieherin/des Erzieher höchstens 570 Euro monatlich,

- für den Beruf der/des hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/Betriebsleiters höchstens 570 Euro monatlich,
- für den Beruf der/des Haus- und Familienpflegerin/Haus- und Familienpflegers höchstens 520 Euro monatlich,
- für den Beruf der/des Kinderpflegerin/Kinderpflegers höchstens 520 Euro monatlich.

b) Bei Studierenden an Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften, deren Studienordnungen ein oder mehrere Praktika vorsehen (§ 5 dieser Richtlinie), kann

- für das erste Praktikum eine Vergütung von höchstens 500 Euro monatlich und
- für jedes weitere Praktikum eine Vergütung von höchstens 650 Euro monatlich

gewährt werden, wenn in diesen Praktika eine berufspraktische, studien- und prüfungsordnungsbezogene Tätigkeit ausgeübt wird.

§ 9 Sachleistungen, -entschädigungen und sonstige Vergütungen

(1) Neben der Praktikantenvergütung nach § 8 dieser Richtlinie sind andere Leistungen (z. B. Jahressonderzahlungen oder vermögenswirksame Leistungen) nicht zu zahlen.

(2) Besteht für Praktikantinnen oder Praktikanten ein Anspruch auf Vergütung nach §§ 26 i.V.m. § 17 Abs. 1 BBiG, können gewährte Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) nach § 26 i.V.m. § 17 Abs. 2 BBiG in Höhe der in § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden. Gleiches gilt für die Fälle, in denen die Praktikantenvergütung nach § 11 dieser Richtlinie fortgezahlt wird.

(3) Bei notwendigen Dienstreisen, die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Veranlassung des Praktikumsbetriebs unternehmen, sind die entstandenen Kosten in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Praktikumsbetriebs geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung zu erstatten. Für die erstmalige Anreise zu und die letztmalige Abreise vom Praktikumsbetrieb kann eine Fahrtkostenerstattung entsprechend der in § 10 Abs. 2 Satz 1 TVA-L BBiG enthaltenen Regelung gezahlt werden. Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von § 11 TVA-L BBiG verfahren werden.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die im Geltungsbereich des BBiG ein Praktikum gemäß § 4 dieser Richtlinie absolvieren, haben nach § 26 i.V.m. § 10 Abs. 2 BBiG Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Für Praktikantinnen und Praktikanten, die noch nicht

18 Jahre alt sind, gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (insbesondere § 19 JArbSchG).

(2) Sonstige Praktikantinnen und Praktikanten haben keinen Urlaubsanspruch. Es bestehen keine Bedenken, ihnen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung in entsprechender Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes bzw. ggf. des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu gewähren. Bei der Abwägung sind allerdings die Dauer sowie der Sinn und Zweck des Praktikums (§ 1 dieser Richtlinie) zu berücksichtigen.

§ 11 Fortzahlung der Praktikantenvergütung

(1) Für Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 4 dieser Richtlinie gilt das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz). Ansonsten haben diese nach § 26 i.V.m. § 19 Abs.1 Nummer 2 Buchstabe b BBiG einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Praktikumsverhältnis zu erfüllen. Der Anspruch entsteht in Anlehnung an § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Praktikumsverhältnisses. Satz 1 dieser Vorschrift gilt gem. § 26 i.V.m. § 19 Abs.1 Nummer 2 Buchstabe a BBiG auch, wenn Praktikantinnen und Praktikanten sich für das Praktikum bereithalten, dieses aber ausfällt.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten nach § 5 dieser Richtlinie haben keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall. Soweit an sie jedoch eine Vergütung gezahlt wird, bestehen keine Bedenken, wenn diese unter den in Abs. 1 dieser Vorschrift genannten Voraussetzungen bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt wird.

§ 12 Steuerpflicht, Sozialversicherungspflicht, Unfallschutz

(1) Aufwandsentschädigung, Vergütung sowie Sachbezüge sind von den Praktikantinnen und Praktikanten nach Maßgabe der einschlägigen steuerlichen Bestimmungen gemäß den jeweiligen Lohnsteuerabzugsmerkmalen individuell zu versteuern. Ggf. findet das ELStAM-Verfahren Anwendung. Die Pauschalversteuerung von Geld- und Nebenbezügen (§ 37b, §§ 40 bis 40b Einkommensteuergesetz) ist unzulässig.

(2) Der Praktikumsbetrieb ist für die sozialversicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Praktikantin oder des Praktikanten verantwortlich. In Abhängigkeit von der lokalen Organisation hat er sich ggf. mit der für die Prüfung der Sozialversicherungspflicht zuständigen Stelle ins Benehmen zu setzen.

(3) Praktikantinnen und Praktikanten sind während der Dauer der Praktika gesetzlich unfallversichert. Welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des Praktikumsverhältnisses. Bei Zweifelsfällen über den Unfallversicherungsträger ist Rücksprache mit dem Unfall-

versicherungsträger der Dienststelle bzw. mit der für diese Frage zuständigen obersten Dienstbehörde zu halten.

a) Bei Praktika nach § 4 dieser Richtlinie besteht Unfallversicherungsschutz über den für den Praktikumsbetrieb zuständigen Unfallversicherungsträger.

b) Bei Praktika nach § 5 dieser Richtlinie besteht in der Regel Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger der Schule, Hochschule bzw. den Ausbildungsbetrieb.

§ 13 Haftung

Für die Haftung von Schäden, die Praktikantinnen oder Praktikanten während der Praktika verursachen, gelten die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung. Bestehen besondere haftungsrelevante Risiken, die sich während des Praktikums realisieren können, gehen eventuelle Schäden in der Regel zu Lasten des Praktikumsbetriebes.

§ 14 Praktikumsbescheinigung, Zeugnis

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die Praktika nach § 4 dieser Richtlinie absolvieren, haben Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses. Dieses muss mindestens Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Auf Wunsch der Praktikantin oder des Praktikanten können darüber hinaus auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten, die Praktika nach § 5 dieser Richtlinie absolvieren, ist mindestens eine Bescheinigung über das abgeleistete Praktikum zu erteilen. Auf Verlangen ist der Praktikantin oder dem Praktikanten ein Zeugnis auszustellen. Satz 2 gilt nicht für freiwillige Praktika nach § 5 Abs. 2 dieser Richtlinie.

Anlage 1 Praktikumsvertrag nach dem BBiG

Anlage 2 Praktikumsvertrag außerhalb des BBiG

Anlage 3 Merkblatt für Praktikantinnen und Praktikanten zum Verhalten im öffentlichen Dienst und in den Dienststellen

Anlage 4 Muster für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz für BBiG-Praktika

Praktikumsvertrag
nach Maßgabe von § 26 BBiG

zwischen

……
(Praktikumsbetrieb)

vertreten durch

Frau/Herrn ……

und

Frau/Herrn .....
(nachfolgend: Praktikantin/Praktikant)

gesetzlich vertreten durch[1] ……

§ 1
Rechtsverhältnis

(1) Frau/Herr ..... wird vom ..... bis ..... als Praktikantin/Praktikant beschäftigt.

(2) Dieser Vertrag begründet kein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 in seiner jeweils geltenden Fassung und kein Arbeitsverhältnis. Es wird nicht vom Geltungsbereich der Tarifverträge für Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG, TVA-L Pflege, TVA-L Forst) erfasst.

(3) Das Praktikumsverhältnis richtet sich nach der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) vom 1. Juni 2016 in der jeweils geltenden Fassung nach § 26 BBiG sowie den allgemeinen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

§ 2
Ziel des Praktikums

Das Ziel des Praktikums ergibt sich aus ….

[1] Soweit die Praktikantin/der Praktikant noch nicht volljährig ist

§ 3
Praktikumsbericht

(1) Die Lern- und Ausbildungsziele hat die Praktikantin/der Praktikant grundsätzlich durch einen Praktikumsbericht zu dokumentieren.

(2) Dem Praktikumsbericht ist eine Übersicht beizufügen, in der die Praktikantin/der Praktikant die tägliche Anwesenheit im Praktikumsbetrieb mit Beginn und Ende dokumentiert.

(3) Der Praktikumsbericht ist durch den Praktikumsbetrieb gegenzuzeichnen.

§ 4
Probezeit

Der Vertrag beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt einen Monat. Ist die Gesamtdauer der Beschäftigung geringer als einen Monat, ist die gesamte Praktikumszeit Probezeit.

§ 5
Tägliche Praktikumszeit

Die Praktikumszeit entspricht grundsätzlich der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Praktikumsbetriebs, ggf. unter Berücksichtigung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 6
Pflichten des Praktikumsbetriebes

Der Praktikumsbetrieb ist verpflichtet, der Praktikantin/dem Praktikanten die zum Erreichen des Praktikumszieles erforderlichen Informationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu vermitteln. Diese Verpflichtung kann im Praktikumsbetrieb delegiert werden.

§ 7
Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten

Die Praktikantin/der Praktikant ist verpflichtet,

1. das Praktikum gewissenhaft zu betreiben,

2. den erteilten Weisungen zu folgen,

3. an den vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen,

4. die für den Praktikumsbetrieb geltende Ordnung zu beachten,

5. Material, Geräte und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,

6. die für die entsprechenden Tarifbeschäftigten des Praktikumsbetriebs geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht sowie über die Annahme von Belohnungen oder Geschenken zu beachten,

7. den Praktikumsbetrieb unverzüglich zu benachrichtigen, wenn das Praktikum versäumt werden muss, den Grund des Fernbleibens anzugeben und in Fällen von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vom dritten Tage an eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

8. Die Praktikantin/der Praktikant ist verpflichtet, einen

   ☐ schriftlichen

   ☐ elektronischen

   Ausbildungsnachweis zu führen.

§ 8
Praktikantenvergütung und Sozialversicherung

(1) Die Praktikantin/der Praktikant erhält eine monatliche Vergütung/Aufwandsentschädigung nach Maßgabe der Praktika-Richtlinie der TdL in Höhe von

…… € monatlich.

(2) Für die Zahlung der Vergütung/Aufwandsentschädigung sind § 24 Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 2 TV-L sinngemäß anzuwenden.

(3) Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Für jeden vollen Ausbildungstag, an dem die Praktikantin/der Praktikant das Praktikum - aus welchen Gründen auch immer (z. B. Krankheit/Urlaub) - nicht ausübt, kann die Vergütung/Aufwandsentschädigung somit um 1/30 gekürzt werden.

(4) Die Fortzahlung der Praktikantenvergütung im Krankheitsfall erfolgt in entsprechender Anwendung des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

(5) Das Praktikumsverhältnis

unterliegt/unterliegt nicht

der Sozialversicherungspflicht. Die Praktikantin/der Praktikant hat für einen ausreichenden Kranken- und Pflegeversicherungsschutz selbst zu sorgen.

(6) Für die Unfallversicherung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 9
Erholungsurlaub

Der Praktikantin/dem Praktikanten wird Erholungsurlaub in Höhe von ..... Tagen in entsprechender Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) ggf. i. V. m. dem Jugendarbeitsschutzgesetz gewährt. Der Erholungsurlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen.

§ 10
Beendigung des Praktikumsverhältnisses

(1) Das Praktikumsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 Absatz 1 genannten Zeitraums, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Unabhängig von Absatz 1 kann das Praktikumsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (im Sinne des § 626 BGB) fristlos beendet werden.

(3) Die Kündigung des Vertrages bedarf der Schriftform.

(4) Ein Rechtsanspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Praktikums wird durch diesen Vertrag nicht begründet.

§ 11
Zeugnis

Bei Beendigung des Praktikumsverhältnisses ist ein Zeugnis auszustellen. Es muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie ggf. auch über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Wunsch der Praktikantin/des Praktikanten können darüber hinaus auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden.

§ 12
Nebenabreden

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:

§ 13
Ausschlussfrist und Streitigkeiten

(1) Alle Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs, spätestens jedoch drei Monate nach Beendigung des Praktikumsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden. Ansonsten verfallen die Ansprüche.

(2) Bei allen aus dem Praktikumsverhältnis entstehenden Streitigkeiten soll vor Inanspruchnahme der Gerichte eine gütliche Einigung versucht werden.

(Ort) ……, den .....

.....
Vertreter/in (1) des Praktikumsbetriebs

……
Vertreter/in (2) des Praktikumsbetriebs

…… ……
Praktikantin/Praktikant gesetzl. Vertreter der/des Praktikantin/en

Praktikumsvertrag

zwischen

……

(Praktikumsbetrieb)

vertreten durch

Frau/Herrn……

und

Frau/Herrn.....

(nachfolgend: Praktikantin/Praktikant)

gesetzlich vertreten durch[1] ……..

§ 1
Rechtsverhältnis

(1) Frau/Herr .....wird vom ..... bis..... als Praktikant/in beschäftigt.

(2) Das Praktikumsverhältnis ist kein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 in seiner jeweils geltenden Fassung und kein Arbeitsverhältnis. Es wird nicht vom Geltungsbereich der Tarifverträge für Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG, TVA-L Pflege, TVA-L Forst) erfasst.

(3) Das Praktikumsverhältnis richtet sich nach der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) vom 1. Juni 2016 in der

[1] Soweit die Praktikantin/der Praktikant noch nicht volljährig ist.

jeweils geltenden Fassung sowie nach den allgemeinen arbeits-und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

§ 2
Ziel des Praktikums

Das Ziel des Praktikums ergibt sich *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

☐ aus der anzuwendenden Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung

☐ aus …… .

§ 3
Praktikumsbericht

(1) Die Lern- und Ausbildungsziele hat die Praktikantin/der Praktikant grundsätzlich durch einen Praktikumsbericht zu dokumentieren, ggf. in Verbindung mit schul- oder hochschulrechtlichen Vorgaben.

(2) Dem Praktikumsbericht ist eine Übersicht beizufügen, in der die Praktikantin/der Praktikant die tägliche Anwesenheit im Praktikumsbetrieb mit Beginn und Ende dokumentiert.

(3) Der Praktikumsbericht ist durch den Praktikumsbetrieb gegenzuzeichnen.

§ 4
Probezeit

Der Vertrag beginnt mit der Probezeit. Sie beträgt einen Monat. Ist die Gesamtdauer der Beschäftigung geringer als einen Monat, ist die gesamte Praktikumszeit Probezeit.

§ 5
Tägliche Praktikumszeit

Die Praktikumszeit entspricht grundsätzlich der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten des Praktikumsbetriebs, ggf. unter Berücksichtigung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 6
Pflichten des Praktikumsbetriebes

Der Praktikumsbetrieb ist verpflichtet, der Praktikantin/dem Praktikanten die zum Erreichen des Praktikumszieles erforderlichen Informationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu vermitteln.

§ 7
Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten

Die Praktikantin/der Praktikant ist verpflichtet,

1. das Praktikum gewissenhaft zu betreiben,

2. den erteilten Weisungen zu folgen,

3. an den vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen,

4. die für den Praktikumsbetrieb geltende Ordnung zu beachten,

5. Material, Geräte und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,

6. die für die entsprechenden Tarifbeschäftigten des Praktikumsbetriebs geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht sowie über die Annahme von Belohnungen oder Geschenken zu beachten,

7. den Praktikumsbetrieb unverzüglich zu benachrichtigen, wenn das Praktikum versäumt werden muss, den Grund des Fernbleibens anzugeben und in Fällen von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit vom dritten Tage an eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 8
Praktikantenvergütung und Sozialversicherung

(1) Die Praktikantin/der Praktikant erhält eine monatliche Vergütung/Aufwandsentschädigung in Höhe von

…… € monatlich.

Für die Zahlung der Vergütung/Aufwandsentschädigung sind § 24 Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 2 TV-L sinngemäß anzuwenden.

Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Für jeden vollen Ausbildungstag, an dem die Praktikantin/der Praktikant das Praktikum- aus welchen Gründen auch immer (z.B. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit/Urlaub) - nicht ausübt, kann die Vergütung/Aufwandsentschädigung somit um 1/30 gekürzt werden.

(2) Das Praktikumsverhältnis

unterliegt/*unterliegt nicht*

der Sozialversicherungspflicht. Die Praktikantin/der Praktikant hat für einen ausreichenden Kranken- und Pflegeversicherungsschutz selbst zu sorgen.

(3) Für die Unfallversicherung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 9
Beendigung des Praktikumsverhältnisses

(1) Das Praktikumsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 Absatz 1 genannten Zeitraums, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Probezeit

kann das Praktikumsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Unabhängig von Absatz 1 kann das Praktikumsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufgelöst oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (im Sinne des § 626 BGB) fristlos beendet werden.

(3) Die Kündigung des Vertrages bedarf der Schriftform.

(4) Ein Rechtsanspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Praktikums wird durch diesen Vertrag nicht begründet.

§ 10
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Praktikumsverhältnisses ist mindestens eine Bescheinigung über das abgeleistete Praktikum zu erteilen.

(2) Auf Verlangen ist der Praktikantin/dem Praktikanten ein Zeugnis auszustellen. Es muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Auf Wunsch der Praktikantin/des Praktikanten können darüber hinaus auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden.

§ 11
Nebenabreden

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:

(denkbar: Der Praktikantin/dem Praktikanten wird Erholungsurlaub in Höhe von … Tagen in entsprechender Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes ggf. i.V.m. dem Jugendarbeitsschutzgesetz gewährt. Der Erholungsurlaub ist möglichst zusammenhängen zu nehmen.)

§ 12
Ausschlussfrist und Streitigkeiten

(1) Alle Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs, spätestens jedoch drei Monate nach Beendigung des Praktikumsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden. Sonst verfallen die Ansprüche.

(2) Bei allen aus dem Praktikumsverhältnis entstehenden Streitigkeiten soll vor Inanspruchnahme der Gerichte eine gütliche Einigung versucht werden.

(Ort)……, den .....

.....
Vertreter/in (1) des Praktikumsbetriebs

……
Vertreter/in (2) des Praktikumsbetriebs

…… ……
Praktikantin/Praktikant gesetzl. Vertreter der/des Praktikantin/en

Merkblatt

über die allgemeinen Pflichten und Rechte von Praktikantinnen und Praktikanten im öffentlichen Dienst

Dieses Merkblatt soll Sie mit den wichtigsten Pflichten und Rechten vertraut machen und Ihnen damit die Erfüllung Ihres Praktikumsvertrages erleichtern. Die sich aus dem zwischen Ihnen und der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) bestehenden Rechtsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten sind im Wesentlichen durch Ihren Vertrag geregelt. Bitte beachten Sie aber auch die nachstehenden Ausführungen über die allgemeinen Pflichten und Rechte, die sich aus der Ableistung Ihres Praktikums im öffentlichen Dienst ergeben. Ferner sind am Ende dieses Merkblattes im Auszug Bestimmungen aus dem Strafgesetzbuch abgedruckt, die für den Bereich des öffentlichen Dienstes von besonderer Bedeutung sind.

Für die zu Ihrer Person gespeicherten Daten haben Sie nach näherer gesetzlicher Regelung (u. a. Hamburgisches Datenschutzgesetz) ein Recht auf Auskunft und ggf. auf Berichtigung, Sperrung und Löschung von Daten. Sie können sich wegen Verletzung Ihrer Rechte jederzeit an den Hamburgischen Datenschutzbeauftragten wenden. Wenn mit Ihnen eine Praktikantenvergütung vereinbart worden ist, wird diese mit Hilfe elektronischer Datenverarbeitung berechnet und überwiesen. Hierfür werden personenbezogene Daten gespeichert. Soweit es gesetzlich vorgeschrieben ist, werden ihre Daten an andere übermittelt (Sozialversicherungsträger, Finanzamt).

Insbesondere ergeben sich für Sie die nachstehend aufgeführten **Pflichten und Rechte**:

1. Allgemeines Verhalten

Angehörige des öffentlichen Dienstes stehen in besonderem Maße im Licht der Öffentlichkeit. Sie haben sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass das Ansehen der FHH nicht negativ beeinträchtigt wird. Dieser Erwartung entsprechend muss den erteilten Weisungen gefolgt und die in dem Praktikumsbetrieb geltende Ordnung beachtet werden. Dazu gehören u.a. das Einhalten der Praktikumszeit, Höflichkeit im Umgang mit dem Publikum, Erledigung persönlicher Angelegenheiten außerhalb der Praktikumszeit, kein Alkoholgenuss innerhalb der täglichen Praktikumszeit.

2. Schweigepflicht, Datengeheimnis

Über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der FHH angeordnet ist, haben Sie Verschwiegenheit zu bewahren. Dieses gilt auch für die Zeit nach Beendigung Ihres Praktikums.

Ohne Genehmigung Ihres Praktikumsbetriebes dürfen Sie von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen.

Es ist weiter zu beachten, dass Sie – sofern Sie Zugang dazu haben - personenbezogene Daten nicht unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck verarbeiten, bekanntgeben oder zugänglich machen dürfen. Dies gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit ohne Rücksicht darauf, ob die personenbezogenen Daten in automatisierten oder nicht automatisierten Verfahren bearbeitet werden.

3. Belohnungen und Geschenke

Belohnungen und Geschenke, die Ihnen in Bezug auf Ihre Tätigkeit angeboten werden, dürfen Sie grundsätzlich nicht annehmen. Solche Angebote müssen Sie unverzüglich und unaufgefordert Ihrem Praktikumsbetrieb mitteilen. Geschenke und Belohnungen sind alle Vorteile in Geld oder Geldeswert sowie wirtschaftliche Vorteile sonstiger Art.

4 Anwesenheitsversäumnisse

4.1 Praktikumsunfähigkeit

Müssen Sie Ihrem Praktikum wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls fernbleiben, so haben Sie dieses sowie die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens Ihrem Praktikumsbetrieb am ersten Fehltag unverzüglich, d.h. möglichst bis spätestens zum allgemeinen Dienstbeginn, mitzuteilen.

Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, müssen Sie eine Bescheinigung Ihrer behandelnden Ärztin bzw. Ihres behandelnden Arztes oder der Krankenkasse spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorlegen.

Dauert die Krankheit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, sind Sie verpflichtet, umgehend eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist Ihr krankheitsbedingtes Fehlen durch eine Dritte oder einen Dritten verursacht worden (z.B. Verkehrsunfall), müssen Sie dieses Ihrem Praktikumsbetrieb unverzüglich mitteilen. Können Sie aufgrund gesetzlicher Vorschriften Schadensersatz wegen des Ausfalls der Praktikantenvergütung beanspruchen, der Ihnen durch das krankheitsbedingte Fehlen entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die FHH über, als sie für diese Zeit Praktikantenvergütung fortgezahlt und darauf entfallende, von der FHH zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Anteile an Beiträgen zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung abgeführt hat (vgl. § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz).

4.2 Sonstige Versäumnisse

Sie dürfen nur mit vorheriger Zustimmung Ihres Praktikumsbetriebs vom Praktikum fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben haben Sie keinen Anspruch auf Fortzahlung Ihrer Praktikantenvergütung.

5. Erholungsurlaub (gilt nur für Praktika im Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetz)

Sie haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach sechsmonatigem Bestehen des Vertragsverhältnisses erworben (vgl. § 4 Bundesurlaubsgesetz). Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden.

6. Ausschlussfristen

Sie werden ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass alle Ansprüche aus dem Praktikumsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs, spätestens jedoch drei Monate nach Beendigung des Praktikumsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden müssen.

7. Auszug aus dem Strafgesetzbuch

§ 94
Landesverrat

(1) Wer ein Staatsgeheimnis

1. einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt oder
2. sonst an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekannt macht, um die Bundesrepublik Deutschland zu benachteiligen oder eine fremde Macht zu begünstigen,

und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine verantwortliche Stellung missbraucht, die ihn zur Wahrung von Staatsgeheimnissen besonders verpflichtet, oder
2. durch die Tat die Gefahr eines besonders schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt.

§ 95
Offenbaren von Staatsgeheimnissen

(1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheim gehalten wird, an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wenn die Tat nicht in § 94 mit Strafe bedroht ist.

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren. § 94 Abs. 2 Satz 2 ist anzuwenden.

§ 96
Landesverräterische Ausspähung; Auskundschaften von Staatsgeheimnissen

(1) Wer sich ein Staatsgeheimnis verschafft, um es zu verraten (§ 94), wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

(2) Wer sich ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheim gehalten wird, verschafft, um es zu offenbaren (§ 95), wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 97
Preisgabe von Staatsgeheimnissen

(1) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheim gehalten wird, an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheim gehalten wird und das ihm kraft seines Amtes, seiner Dienststellung oder eines von einer amtlichen Stelle erteilten Auftrages zugänglich war, leichtfertig an einen Unbefugten gelangen lässt und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Tat wird nur mit Ermächtigung der Bundesregierung verfolgt.

§ 97 b
Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses

(1) Handelt der Täter in den Fällen der §§ 94 bis 97 in der irrigen Annahme, das Staatsgeheimnis sei ein Geheimnis der in § 97 a bezeichneten Art, so wird er, wenn

1. dieser Irrtum ihm vorzuwerfen ist,
2. er nicht in der Absicht handelt, dem vermeintlichen Verstoß entgegenzuwirken, oder
3. die Tat nach den Umständen kein angemessenes Mittel zu diesem Zweck ist, nach den bezeichneten Vorschriften bestraft. Die Tat ist in der Regel kein angemessenes Mittel, wenn der Täter nicht zuvor ein Mitglied des Bundestages um Abhilfe angerufen hat.

(2) War dem Täter als Amtsträger oder als Soldat der Bundeswehr das Staatsgeheimnis dienstlich anvertraut oder zugänglich, so wird er auch dann bestraft, wenn nicht zuvor der Amtsträger einen Dienstvorgesetzten, der Soldat einen Disziplinarvorgesetzten um Abhilfe angerufen hat. Dies gilt für die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten und für Personen, die im Sinne des § 353 b Abs. 2 verpflichtet worden sind, sinngemäß.

§ 120
Gefangenenbefreiung

(1) Wer einen Gefangenen befreit, ihn zum Entweichen verleitet oder dabei fördert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ist der Täter als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter gehalten, das Entweichen des Gefangenen zu verhindern, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) Einem Gefangenen im Sinne der Absätze 1 und 2 steht gleich, wer sonst auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt wird.

§ 133
Verwahrungsbruch

(1) Wer Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in dienstlicher Verwahrung befinden oder ihm oder einem anderen dienstlich in Verwahrung gegeben worden sind, zerstört, beschädigt, unbrauchbar macht oder der dienstlichen Verfügung entzieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Dasselbe gilt für Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in amtlicher Verwahrung einer Kirche oder anderen Religionsgesellschaft des öffentlichen Rechts befinden oder von dieser dem Täter oder einem anderen amtlich in Verwahrung gegeben worden sind.

(3) Wer die Tat an einer Sache begeht, die ihm als Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 201
Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt

1. das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder
2. eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt

1. das nicht zu seiner Kenntnis bestimmte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen mit einem Abhörgerät abhört oder
2. das nach Absatz 1 Nr. 1 aufgenommene oder nach Absatz 2 Nr. 1 abgehörte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen im Wortlaut oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitteilt.

Die Tat nach Satz 1 Nr. 2 ist nur strafbar, wenn die öffentliche Mitteilung geeignet ist, berechtigte Interessen eines anderen zu beeinträchtigen. Sie ist nicht rechtwidrig, wenn die öffentliche Mitteilung zur Wahrnehmung überragender öffentlicher Interessen gemacht wird.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter die Vertraulichkeit des Wortes verletzt (Absätze 1 und 2).

(4) Der Versuch ist strafbar.

(5) Die Tonträger und Abhörgeräte, die der Täter oder Teilnehmer verwendet hat, können eingezogen werden. § 74 a ist anzuwenden.

§ 203
Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechts-anwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,

4a. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,

5. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
6. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates oder
5. öffentlich bestellten Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Beauftragter für den Datenschutz unbefugt ein fremdes Geheimnis im Sinne dieser Vorschriften offenbart, das einem in den Absätzen 1 und 2 Genannten in dessen beruflicher Eigenschaft anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist und von dem er bei der Erfüllung seiner Aufgaben als Beauftragter für den Datenschutz Kenntnis erlangt hat.

(3) Einem in Absatz 1 Nr. 3 genannten Rechtsanwalt stehen andere Mitglieder einer Rechtsanwaltskammer gleich. Den in Absatz 1 und Satz 1 Genannten stehen ihre berufsmäßig tätigen Gehilfen und die Personen gleich, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Den in Absatz1 und den in Satz 1 und 2 Genannten steht nach dem Tode des zur Wahrung des Geheimnisses Verpflichteten ferner gleich, wer das Geheimnis von dem Verstorbenen oder aus dessen Nachlas erlangt hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart.

(5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

§ 204
Verwertung fremder Geheimnisse

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) § 203 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 331
Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder

der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332
Bestechlichkeit

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.

(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,

1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 353 b
Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

(1) Wer ein Geheimnis, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer, abgesehen von den Fällen des Absatzes 1, unbefugt einen Gegenstand oder eine Nachricht, zu deren Geheimhaltung er

1. auf Grund des Beschlusses eines Gesetzgebungsorgans des Bundes oder eines Landes oder eines seiner Ausschüsse verpflichtet ist oder
2. von einer anderen amtlichen Stelle unter Hinweis auf die Strafbarkeit der Verletzung der Geheimhaltungspflicht förmlich verpflichtet worden ist,

an einen anderen gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(3a) Beihilfehandlungen einer in § 53 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 der Strafprozessordnung genannten Person sind nicht rechtswidrig, wenn sie sich auf die Entgegennahme, Auswertung oder Veröffentlichung des Geheimnisses oder des Gegenstandes oder der Nachricht, zu deren Geheimhaltung eine besondere Verpflichtung besteht, beschränken.

(4) Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. Die Ermächtigung wird erteilt

1. von dem Präsidenten des Gesetzgebungsorgans
   a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit bei einem oder für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes bekanntgeworden ist,
   b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1;
2. von der obersten Bundesbehörde
   a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit sonst bei einer oder für eine Behörde oder bei einer anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Stelle bekanntgeworden ist,
   b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, wenn der Täter von einer amtlichen Stelle des Bundes verpflichtet worden ist;
3. von der obersten Landesbehörde in allen übrigen Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 2.

§ 355
Verletzung des Steuergeheimnisses

(1) Wer unbefugt

1. Verhältnisse eines anderen, die ihm als Amtsträger
   a) in einem Verwaltungsverfahren oder einem gerichtlichen Verfahren in Steuersachen,
   b) in einem Strafverfahren wegen einer Steuerstraftat oder in einem Bußgeldverfahren wegen einer Steuerordnungswidrigkeit,
   c) aus anderem Anlass durch Mitteilung einer Finanzbehörde oder durch die gesetzlich vorgeschriebene Vorlage eines Steuerbescheides oder einer Bescheinigung über die bei der Besteuerung getroffenen Feststellungen

   bekanntgeworden sind, oder
2. ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, das ihm als Amtsträger in einem der in Nummer 1 genannten Verfahren bekanntgeworden ist,

offenbart oder verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Den Amtsträgern im Sinne des Absatzes 1 stehen gleich

1. die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
2. amtlich zugezogene Sachverständige und
3. die Träger von Ämtern der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag des Dienstvorgesetzten oder des Verletzten verfolgt. Bei Taten amtlich zugezogener Sachverständiger ist der Leiter der Behörde, deren Verfahren betroffen ist, neben dem Verletzten antragsberechtigt.

§ 358
Nebenfolgen

Neben einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat nach den §§ 332, 335, 339, 340, 343, 344, 345 Abs. 1 und 3, §§ 348, 352 bis 353 b Abs. 1, §§ 355 und 357 kann das Gericht die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden (§ 45 Abs. 2), aberkennen.

Anlage 4

Niederschrift
nach dem Nachweisgesetz[1]

für Praktikantinnen und Praktikanten
im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 - BGBl. I S. 946) wird neben dem mit

Herrn/Frau _____

geboren am: _____

wohnhaft: _____

geschlossenen Praktikumsvertrag vom _____

Folgendes niedergelegt:

1. Die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele sind:

   _____
   _____

2. Die regelmäßige tägliche Praktikumszeit beträgt _____ Stunden.

……..... ……..

(Ort, Datum) (Vertreter/in Praktikumsbetrieb)

[1] Die Niederschrift ist nicht erforderlich für Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Praktikanten, die gem. § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne des Nachweisgesetzes.
(§ 1 Nachweisgesetz)

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Abteilung Dienst- und Tarifrecht
Referat Arbeits- und Tarifrecht

Stand 1. Januar 2015

Übersicht 2015 über sonstige Entgelte und Entschädigungen (Übersicht 2015)

Das Personalamt hat unter Beteiligung der Behörden und Ämter die bisher geltende Übersicht überarbeitet und betragsmäßig an die aktuellen Verhältnisse angepasst. Soweit es geboten war, sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes berücksichtigt worden. Die Übersicht 2015 tritt allgemein am 1.1.2015 in Kraft. Für den Bereich der Hochschulen tritt die Übersicht mit Beginn des Sommersemesters am 1.4.2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Übersicht 2003-2004 über sonstige Vergütungen, Entschädigungen und Löhne zu den jeweils vorgenannten Terminen außer Kraft.

Für die Anwendung der Übersicht gilt Folgendes:

- Soweit die Übersicht 2015 höhere Beträge ausweist als die bisherige Übersicht, sind die ab 1.1.2015 geltenden Beträge anzuwenden. Fallen die neuen Beträge hingegen niedriger aus, so sind die bisherigen höheren Beträge bis zum Auslaufen der entsprechenden Vereinbarungen weiterhin maßgebend.

- Bei den in der Übersicht ausgewiesenen Beträgen handelt es sich um feste Beträge, sie sind weder dynamisch gestaltet noch stellen sie einen Gestaltungsrahmen dar, etwa als Ober- oder Untergrenze.

- Es ist vorgesehen, die Positionen in der Übersicht regelmäßig daraufhin zu überprüfen, ob ihre weitere Ausweisung erforderlich ist. Die Überprüfung umfasst auch die Höhe und ggf. erforderlich werdende Anpassungen der Entgelte.

- Soweit aus Sicht der Behörden und Ämter ein Änderungs- oder Ergänzungsbedarf der Übersicht besteht, wird um Vorlage entsprechender Unterlagen gebeten. Das Personalamt wird die Änderungen bzw. Ergänzungen bei der jeweils folgenden Neufassung der Übersicht berücksichtigen.

Die Übersicht wird sowohl im Personalportal als auch in den MittVw veröffentlicht werden.

In der Übersicht verwendete Abkürzungen:

BIS	Behörde für Inneres und Sport	HFBK	Hochschule für bildende Künste
BWF	Behörde für Wissenschaft und Forschung	IHK	Industrie- und Handelskammer
HfMT	Hochschule für Musik und Theater	BBiG	Berufsbildungsgesetz

Lfd. Nr.	Lfd. Nr. (alt)	Lohnart/ Schlüssel	Berufsbezeichnung	Zahlbetrag	Bemerkungen
2.	10		**Praktika, praktikumsnahe Beschäftigungsverhältnisse und Freiwilligendienste**	Zur Beachtung: - Bei Praktika steht die Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Vordergrund. - Die Praktikanten-RL der FHH sind zu beachten. - Bei bereits bestehenden Praktikumsverhältnissen, für die sich nach dieser Übersicht eine Vergütungsabsenkung ergäbe, werden die bisherigen Zahlbeträge bis zum Vertragsende gewährt.	
				monatlich	
2.1			Vorpraktika		
2.1.1	10.1.4	160/SP7	Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten zur Erlangung der Fachhochschulreife, sofern das Praktikum nicht im Rahmen eines Schulbesuchs durchgeführt wird	260,00 €	121.10-12/4.3,1
2.1.2	10.7	160/SP12	Studienvorbereitendes Restaurierungspraktikum für das Berufsziel Diplomrestauratorin oder Diplomrestaurator	195,00 €	
2.2			Berufspraktika		
2.2.1	12.9.2		Berufspraktikantinnen oder Berufspraktikanten für den Beruf der Lebensmittelchemikerin o. des Lebensmittelchemikers und der Apothekerin oder des Apothekers		122.10-5.1 121.10-12.3/5
2.2.1.1	12.9.2.1	160/SP1	in den ersten 6 Monaten	540,00 €	
2.2.1.2	12.9.2.2	160/SP2	in den weiteren Monaten	718,00 €	

Lfd. Nr.	Lfd. Nr. (alt)	Lohnart/ Schlüssel	Berufsbezeichnung	Zahlbetrag	Bemerkungen
				monatlich	
2.2.2	12.9.1	156/ASS1	Denkmalpflegeassistentinnen und Denkmalpflegeassistenten	1.683,78 €	121.10-12/1,4
2.3	10.5, 10.5.1 10.5.2		Pflichtpraktika		
2.3.1.1		161/STP1	Studierende technischer Studiengänge oder der Informatik	260,00 €	
2.3.1.2		161/STP2	Studierende anderer Studiengänge	195,00 €	121.10-12/3,5
2.3.2	10.6.1	160/SP6	kurzfristiges Praktikum Studierender als Prüfungsvoraussetzung gem. Studien- oder Prüfungsordnung	195,00 €	
2.4			Freiwillige Praktika		
2.4.1	10.9		Praktikum zur Berufsfelderkundung in der öffentlichen Verwaltung		
2.4.1.1		160/SP14	Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG mit Abschluss in technischen oder Informatik-Studiengängen und der Anschlusszielsetzung eines weiteren, weiterführenden oder Erst-Studiums oder einer weiteren bzw. Erst-Berufsausbildung	260,00 €	bei einer Praktikumsdauer von über 3 Monaten, ist ab dem vierten Monat der Betrag nach 2.4.1.3 zu zahlen

Lfd. Nr.	Lfd. Nr. (alt)	Lohnart/ Schlüssel	Berufsbezeichnung	Zahlbetrag	Bemerkungen
2.4.1.2		160/SP13	Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG mit Abschluss anderer Studiengänge oder mit abgeschl. Berufsausbildung und der Anschlusszielsetzung eines weiteren, weiterführenden oder Erst-Studiums oder einer weiteren bzw. Erst-Berufsausbildung	monatlich 195,00 €	bei einer Praktikumsdauer von über 3 Monaten, ist ab dem vierten Monat der Betrag nach 2.4.2 zu zahlen
2.4.2			Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht vom § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG erfasst werden, d.h. ohne Anschlusszielsetzung eines weiteren, weiterführenden oder Erst-Studiums oder einer weiteren bzw. Erst-Berufsausbildung. Außerdem Praktikumsverhältnisse nach 2.4.1.1 und 2.4.1.2 ab dem vierten Praktikumsmonat	je Stunde siehe Bemerkungen	Maximal 50 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 1 des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe, die der angestrebten Tätigkeit entspricht, § 24 Abs. 2 TV-L ist entsprechend anzuwenden. Es ist aber mindestens ein Entgelt von 8,50 € pro Stunde zu zahlen.
2.4.3	10.9.2	160/SP 15	maximal sechswöchiges (Ferien-) Praktikum von Schülerinnen und Schülern während der Schulausbildung	wöchentlich 20,00 €	Erfrischungsgeld als Kann-Leistung
2.5	-	161/DS1	Duales Studium Bauingenieurwesen	monatlich 540,00 €	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer 121.10-12/7.0002
2.6	11.9		Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Teilnahme am Sozialen Tag der Aktion „Schüler Helfen Leben“	je Stunde 8,50 €	Mindestlohn

* * *

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 301-10 – Fax-Nr.: +49 40 428 63-2902 – E-Fax: +49 40 4279-67639 –
Layout: V 231-4 – Vertrieb: V 231-3)

Die Mitteilungsblätter sind unter http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter verfügbar.