

## INHALT

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz; Einführung einer Brückenteilzeit .....	41
Anpassung des Mindestlohns ab 01.01.2019; Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist .....	42
Anpassung der Praktika-Richtlinie der TdL; Anwendung des Mindestlohngesetzes .....	42
Durchführung des § 66 Hamburgisches Besoldungsgesetz; Information zur Auslandsbesoldung ab März 2018.....	68
Kaufkraftausgleich in der Auslandsbesoldung; Teuerungsziffern für 2018.....	72
Prozessvereinbarung zur Erweiterung der Einführung von Webinaren.....	72

Die Personalabteilung informiert:

## Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz; Einführung einer Brückenteilzeit

Betroffener Personenkreis: Tarifbeschäftigte

Wesentliche Inhalte: Erweiterung des Personenkreises, der einen Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung hat

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, welches am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, wurde ein allgemeiner Rechtsanspruch auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung (Brückenteilzeit) eingeführt.

Der Anspruch auf **Brückenteilzeit** ist nicht an bestimmte Gründe gebunden und gilt für alle Tarifbeschäftigten gleichermaßen. Es muss allerdings weiterhin geprüft werden, ob der Gewährung der Brückenteilzeit dienstliche Belange entgegenstehen.

Der Anspruch besteht für Tarifbeschäftigte ab einer Beschäftigung von **mindestens sechs Monaten**. Die Brückenteilzeit setzt das Ende der Teilzeit auf einen im Voraus bestimmten Zeitpunkt fest und ist für einen **Zeitraum von einem Jahr bis zu fünf Jahren** möglich. Während der verringerten Arbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch auf eine weitere Verringerung, Erhöhung oder eine vorzeitige Rückkehr aus der Brückenteilzeit.

Nach Ablauf der befristet vereinbarten Teilzeit kann der nächste Antrag auf Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach Rückkehr gestellt werden. Bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen kann ein erneuter Antrag frühestens nach zwei Jahren gestellt werden.

Mit dem o.g. Gesetz ergeben sich zusätzlich folgende allgemeine Änderungen für das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit den Arbeitnehmern den Wunsch nach Veränderungen von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern.
- Für die Beantragung von Teilzeit muss die Antragsstellung in Textform spätestens drei Monate vor avisiertem Beginn der Teilzeit gestellt werden. Die Textform gilt sowohl für zeitlich beschränkte als auch unbeschränkte Teilzeit.
- Der Arbeitgeber muss Teilzeitbeschäftigte, die einen Wunsch nach Erhöhung der Teilzeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen. Die Beweislast, dass diesem Wunsch nicht nachgekommen werden kann, liegt beim Arbeitgeber.

Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FHH geltenden tarifrechtlichen Regelungen zur Teilzeit (§ 11 TV-L) werden mit dem o. g. Gesetz erweitert.

Die Personalabteilung informiert:

## **Anpassung des Mindestlohns ab 01.01.2019; Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist**

Betroffener Personenkreis: Tarifbeschäftigte

Wesentliche Inhalte: Anpassung des Mindestlohns ab 01.01.2019 und  
Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist

Der gesetzliche Mindestlohn wurde mit der zweiten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohnes (MiLoV2) vom 13. November 2018 angepasst.

Der Mindestlohn beträgt

- ab dem 01.01.2019 **9,19 €** und
- ab dem 01.01.2020 **9,35 €**.

Der Anspruch auf Mindestlohn besteht ebenfalls für Mini-Jobs. Sollte durch die Anpassung des Mindestlohns die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 12 x 450€ (5.400€) überschritten werden, kann die Beschäftigung durch eine Reduzierung der Arbeitszeit angepasst und weiterhin als Mini-Job ausgeführt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.06.2018 die folgende Entscheidung (5 AZR 377/17) getroffen:

Die tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten gemäß §37 TV-L erfasst bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht den Anspruch auf Mindestlohn. Der Anspruch auf den Mindestlohn kann nach Ablauf der Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Für den Mindestlohn gilt die Verjährungsfrist von drei Jahren.

15.04.2019  
MBISchul 04/2019, Seite 42

V 424-2/114-00.1

\* \* \*

Die Personalabteilung informiert:

## **Anpassung der Praktika-Richtlinie der TdL; Anwendung des Mindestlohngesetzes**

Betroffener Personenkreis: Praktikantinnen und Praktikanten nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und außerhalb des BBiG

Wesentliche Inhalte: Ergänzung der Praktika-Richtlinie der TdL

Die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Durchführung von Praktika und die Gewährung von Praktikantenvergütungen (Praktika-Richtlinie der TdL) wurde zum 30. Oktober 2018 angepasst.

Die Änderungen beziehen sich auf Praktika, die im Zusammenhang mit der **Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen** durchgeführt werden. Für diese Praktika wurde § 5 der Praktika-Richtlinie der TdL und um Praxishinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Anlage 5 der Praktika-Richtlinie der TdL ergänzt. Andere Praktika sind von den Änderungen nicht betroffen.

Die verschiedenen Praktika-Arten, die die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation ermöglichen, sind in Anlage 5 der Praktika-Richtlinie der TdL aufgeführt. Die Mindestlohnpflicht ist abhängig von der Praktikumsart geregelt.

- Die Mindestlohnpflicht greift für Praktika im Rahmen von betrieblicher Anpassungsqualifizierung oder von Anpassungslehrgängen nicht, da diese wie Pflichtpraktika im Rahmen einer Ausbildungsordnung zu werten sind. Entsprechend **entfällt die Mindestlohnpflicht** gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG. Es kann eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden.
- Praktika im Rahmen von Vorbereitungskursen auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen oder von Brückenmaßnahmen für Akademiker, die begleitend zu einem Aufbaustudiengang absolviert werden, sind gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG **für eine Dauer von bis zu drei Monaten mindestlohnfrei**.
- Praktika, die losgelöst von einem Studiencurriculum durchgeführt werden, sind **mindestlohnpflichtig**.

- Qualifikationsanalysen sind Teil des Anerkennungsverfahrens und haben Prüfungscharakter. Es handelt sich hierbei nicht um Praktika im Sinne des MiLoG, weswegen dessen Regelungen nicht angewendet werden.

In der Anlage sind die Praktika-Richtlinie der TdL und deren Anlagen 1 bis 5 vollständig beigelegt.

16.04.2019  
MBISchul 04/2019, Seite 42

V 424-2/112-03.6

Anlage

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

**vom 1. Juni 2016**

(in der Fassung des Beschlusses der 10./2018 Mitgliederversammlung der Tariftgemeinschaft deutscher Länder am 29./30. Oktober 2018)

(Gültig ab 1. Juni 2016)

**§ 1 Praktika - Definitionen**

- (1) Praktika sind vorübergehende, zeitlich befristete Abschnitte, in denen ein Praktikumsbetrieb<sup>1</sup> Praktikantinnen und Praktikanten unter zielgerichteter Betreuung und fachlicher Anleitung praktische Kenntnisse und Arbeitsplatz Erfahrungen 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 Arbeitsplatz Erfahrungen 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

---

<sup>1</sup> Praktikumsbetrieb i. S. dieser Richtlinie ist jede Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, z. B. Behörde, Dienststelle, öffentlicher Betrieb.

Hochschulausbildung<sup>2</sup> gefordert werden, oder die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müssen.

- (6) Berufspraktika im Sinne dieser Richtlinie sind Praktika, die nach Abschluss einer Berufsausbildung<sup>3</sup> 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 Abs. 1 bis 3 erfüllen, aber keine sogenannten Pflichtpraktika im Sinne der Abs. 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 vorgeschriebenen betrieblichen Praxisphasen und ggf. zusätzliche vertraglich festgelegte Praxisphasen wahrnehmen.

---

<sup>2</sup> 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. Ggf. entscheidet die jeweils zuständige oberste Dienstbehörde.



### § 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 Hochschul-ausbildung leisten, soweit hierbei der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten oder beruflichen Erfahrungen im Vordergrund steht.

---

<sup>3</sup> Berufspraktika sind z. B. abzuleisten in der sozialen Arbeit, der Kinderpflege, der Pharmazie.

## § 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<sup>4</sup>.

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<sup>5</sup>.

- (2) Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen sind auch solche, die ein Praktikum in einer Qualifizierungsmaßnahme im Kontext des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) absolvieren, die häufig praktische Tätigkeiten im Betrieb (sogenannte Praxisphase) enthalten, die dem Erwerb bestimmter beruflicher praktischer Kenntnisse und Erfahrungen dienen, um die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf zu erreichen.

- (3) 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<sup>6</sup> 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 hochschulrechtlichen Bestimmungen sehen eine längere Dauer vor. Bei freiwilligen berufs- oder studienbegleitenden Praktika darf nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden haben.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - AP Nr. 3 zu § 3 BAT

<sup>5</sup> Urteil des BAG vom 25. März 1981 - 5 AZR 353/79 - AP Nr. 1 zu § 19 BBiG

<sup>6</sup> auch sog. „Schnupper-Praktika“

<sup>7</sup> Vgl. § 22 Abs. 1 Nr. 3, 2. Halbsatz MiLoG

- (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 Mindestlohngesetz (MiLoG) sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung.

- (2) Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 5 Abs. 1 und 3 dieser Richtlinie haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Praktikantenvergütung.

Für Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 5 Abs. 2 dieser Richtlinie wird auf die „Gemeinsame Auslegung und Praxishinweise zur Anwendung des MiLoG im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) Bezug genommen.

Es kann für Praktikantinnen und Praktikanten in Praktika nach § 5 (Praktika außerhalb des BBiG) 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:

- 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 Wirtschaftlerin/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 Nr. 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 Nr. 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 Unfallversicherungsträger 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

**Anlage 5** „Gemeinsame Auslegung und Praxishinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Bildungsqualifikationen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums der Finanzen (BMF)



Praktikumsvertrag  
nach Maßgabe von § 26 BBiG  
zwischen

.....  
(Praktikumsbetrieb)

vertreten durch

Frau/Herrn .....

und

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

gesetzlich vertreten durch<sup>1</sup> .....

**§ 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 ....

**§ 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.

---

<sup>1</sup> Soweit die Praktikantin/der Praktikant noch nicht volljährig ist



## § 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/Herr.....

und  
Frau/Herr.....  
(nachfolgend: Praktikantin/Praktikant)

gesetzlich vertreten durch<sup>1</sup> .....

**§ 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 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.

<sup>1</sup> Soweit die Praktikantin/der Praktikant noch nicht volljährig ist.

## § 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 Strafbuch 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, berechnete Interessen eines anderen zu beeinträchtigen. Sie ist nicht rechtswidrig, 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 Rechtsanwalts-, 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 Absatz 1 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 Nachlass erlangt hat.

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

(4) 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 vornehmen 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 vornehmen 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.  
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.

(2) 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<sup>1</sup>**

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)

<sup>1</sup> 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)



## **Gemeinsame Auslegung und Praxishinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen**

### **1. Einführung**

Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes enthalten häufig praktische Tätigkeiten im Betrieb, die dem Erwerb bestimmter beruflicher praktischer Kenntnisse und Erfahrungen dienen, um die Anerkennung des Abschlusses zu erreichen.

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt, der nach § 22 Absatz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) grundsätzlich auch für Praktika gilt. Praktikant ist nach der Definition des § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG, wer sich für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Bei betrieblichen Praxisphasen in Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes handelt es sich weder um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG noch um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung, die zu einer pauschalen Ausnahme von der Mindestlohnpflicht nach § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG führen würde. Als Berufsausbildung im Sinne des BBiG gilt eine systematische, d. h. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung vorstrukturierte Berufsausbildung. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind dagegen individuell auf die Qualifizierungsbedarfe des Teilnehmenden zugeschnitten und haben typischerweise auch eine geringere Dauer als eine systematische Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder vergleichbare praktische Ausbildungen.

### **2. Ausnahmen vom Mindestlohn bei Praktika im Kontext der Anerkennung**

#### **2.1. Praktika im Rahmen betrieblicher Anpassungsqualifizierungen im Bereich nicht reglementierter Berufe des dualen Systems**

Ausgenommen von der Mindestlohnpflicht sind gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG Pflichtpraktika, die im Rahmen einer schulrechtlichen, hochschulrechtlichen Bestimmung oder einer Ausbildungsordnung geleistet werden.

Ziel einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung in den nicht reglementierten Ausbildungsberufen ist es, fehlende praktische Kenntnisse auszugleichen, die die zuständige Stelle auf der Grundlage der deutschen Ausbildungsordnung im Bescheid festgestellt hat. Der Nachweis der entsprechenden praktischen Kenntnisse ist zwingende Voraussetzung für die Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses, die den Antragstellenden

rechtlich mit dem Inhaber eines deutschen Berufsabschlusses gleichstellt. Eine Praxisphase im Betrieb, in der diese praktischen Kenntnisse erworben werden, ist daher wie ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG zu werten und fällt damit nicht unter die Mindestlohnpflicht. In diesen Fällen kann eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

Um als Praktikant von der Mindestlohnpflicht ausgenommen zu sein, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, der die teilweise Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses, insbesondere Lücken in der Berufspraxis im Vergleich zur deutschen Ausbildung, feststellt
- Vorliegen eines Qualifizierungsvertrages zwischen dem Betrieb und dem Praktikanten mit folgenden Inhalten:
  - o Ziel der Maßnahme (Ausgleich der im Bescheid festgestellten Defizite)
  - o Dauer der Maßnahme
  - o Kurzdarstellung von Ausbildungsinhalten der Maßnahme
  - o Festlegung eines für die Betreuung des Praktikanten zuständigen Betriebsangehörigen

Beispiel 1: Ein syrischer Tischler beantragt in Deutschland die Anerkennung seines Abschlusses. Im Bescheid wird festgestellt, dass ihm neun Monate Berufspraxis fehlen. Ein Betrieb bietet an, dass er dort für neun Monate ein Praktikum absolvieren kann, damit er die Feststellung der Gleichwertigkeit erreichen kann. Der Betrieb und der syrische Tischler schließen einen Qualifizierungsvertrag mit den oben genannten Inhalten.

## 2.2. Praktika im Rahmen von Anpassungslehrgängen im Bereich reglementierter Berufe

Im Bereich der reglementierten Berufe ist die zuständige Stelle im Falle festgestellter Defizite gesetzlich verpflichtet, dem Anerkennungssuchenden im Bescheid wahlweise die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnis- oder Eignungsprüfung anzubieten (§ 11 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) oder entsprechende berufsgesetzliche Regelungen).

Anpassungslehrgänge werden überwiegend in Betrieben, häufig auch in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern durchgeführt. Ziel eines Anpassungslehrgangs bei reglementierten Berufen (z. B. Arzt, Krankenpflege, Erzieher usw.) ist es, im Anerkennungsbescheid festgestellte wesentliche Unterschiede auszugleichen und die Anerkennung zu ermöglichen. Die erfolgreiche Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnis- oder Eignungsprüfung ist zwingende Voraussetzung für die Anerkennung des Berufsabschlusses und damit auch für den Berufszugang. Betriebliche Phasen in Anpassungslehrgängen sind daher ebenfalls wie Pflichtpraktika auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG mindestlohnfrei. In diesen Fällen kann eine Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

.Damit ein im Rahmen des betrieblichen Anpassungslehrgangs geleistetes Praktikum von der Mindestlohnpflicht ausgenommen ist, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, in dem wesentliche Unterschiede festgestellt werden und die Teilnahme an einem Anpassungslehrgang oder einer Prüfung als Voraussetzung der Anerkennung vorgesehen ist
- Vorliegen eines Qualifizierungsvertrages zwischen dem Betrieb und dem Praktikanten mit folgenden Inhalten:
  - o Ziel der Maßnahme (Ausgleich der im Bescheid festgestellten Defizite)
  - o Dauer der Maßnahme
  - o Kurzdarstellung von Ausbildungsinhalten der Maßnahme



- Festlegung eines für die Betreuung des Praktikanten zuständigen Betriebsangehörigen

Beispielsfall 2: Eine vietnamesische Krankenpflegerin beantragt in Deutschland die Berufszulassung. Im Bescheid wird festgestellt, dass fachliche Defizite in bestimmten Bereichen vorliegen. Der Bescheid gibt vor, dass sie zur Anerkennung ihres Abschlusses einen Anpassungslehrgang von neun Monaten absolvieren oder die Kenntnisprüfung ablegen muss. Ein Krankenhaus bietet an, dass die sie dort neun Monate ein Praktikum absolvieren kann. Das Krankenhaus und die vietnamesische Krankenpflegerin schließen einen Qualifizierungsvertrag mit den oben genannten Inhalten.

### 2.3. Praktika im Rahmen von Vorbereitungskursen auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen

Vorbereitungskurse auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen zur Erlangung der Anerkennung enthalten neben theoretischen Lernmodulen häufig mehrmonatige betriebliche Praxisphasen, um auf die praktischen Teile der Prüfung vorzubereiten. Sie sind nicht verpflichtende Voraussetzung für die Erlangung der Anerkennung, sondern erhöhen lediglich die Erfolgchancen in der Kenntnis- oder Eignungsprüfung, sodass sie nicht als Pflichtpraktika zu werten sind. Als begleitender Bestandteil eines Vorbereitungskurses sind betrieblichen Praxisphasen jedoch entsprechend der Mindestlohnausnahme für ausbildungsbegleitende Praktika nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG für eine Dauer von bis zu drei Monaten mindestlohnfrei.

Um als Praktikum im Rahmen eines Vorbereitungskurses auf eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung vom Mindestlohn ausgenommen zu sein, müssen im Einzelnen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines Bescheids der für die Anerkennung zuständigen Stelle, in dem wesentliche Unterschiede festgestellt werden und der als Voraussetzung der Anerkennung eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung vorsieht
- Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten
- Nachweis des Bildungsträgers, dass das Praktikum Bestandteil des Vorbereitungskurses ist
- Teilnahmebescheinigung des Praktikanten am Vorbereitungskurs

Beispielsfall 3: Die vietnamesische Krankenpflegerin von Beispielsfall 2 entscheidet sich dafür, die Kenntnisprüfung abzulegen. Sie nimmt an einem von einem Bildungsträger angebotenen neunmonatigen Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung in der Krankenpflege teil. Im Rahmen dieses Kurses wird ein dreimonatiges Praktikum an einer Klinik absolviert. Der Bildungsträger bescheinigt, dass die vietnamesische Krankenpflegerin an einem Vorbereitungskurs teilnimmt, der ein dreimonatiges Praktikum beinhaltet.

### 2.4. Praktika im Rahmen von Brückenmaßnahmen für ausländische Akademikerinnen und Akademiker im nicht reglementierten Bereich

Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker können auch Fortbildungsangebote oder Aufbaustudiengänge an einer Hochschule sowie Lehrgänge eines Bildungsträgers sein, die darauf zielen, die Arbeitsmarktchancen ausländischer Akademiker in Deutschland zu verbessern. Diese können auch begleitend betriebliche Praxisphasen beinhalten.



Soweit ein Praktikum fester Bestandteil eines Aufbaustudiengangs ist, mit dem ein Abschluss erworben wird, und die Teilnahme verpflichtender Bestandteil des Studiengangs ist, ist es als Pflichtpraktikum von der Mindestlohnpflicht ausgenommen.

Beispielsfall 4: Ein indischer Staatsangehöriger hat einen Bachelor in Wirtschaftswissenschaften aus Indien. Um seine Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, nimmt er an einem einjährigen ergänzenden Aufbaustudiengang einer deutschen Universität für ausländische Wirtschaftswissenschaftler teil, an dessen Ende eine Prüfung mit einem Hochschulzertifikat steht. Eingebunden in diesen Studiengang ist verpflichtend ein sechsmonatiges Praktikum.

Soweit das Praktikum ohne Bestandteil des Studiencurriculums zu sein begleitend zu einem Aufbaustudiengang absolviert wird, ist es nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG bis zu einer Dauer von drei Monaten mindestlohnfrei.

Beispielsfall 5: Der indische Staatsangehörige von Beispielsfall 4 absolviert begleitend zu dem Aufbaustudiengang ein dreimonatiges Praktikum bei einem Betrieb, das nicht verpflichtender Bestandteil des Studiums ist.

Soweit es sich um ein Praktikum handelt, das losgelöst von einem Studiencurriculum allgemein der Verbesserung der Berufseinstiegschancen dient, ist dieses mindestlohnpflichtig.

Beispielsfall 6: Der indische Staatsangehörige von Beispielsfall 4 und 5 nimmt nach Abschluss des Aufbaustudiengangs an einer Brückenmaßnahme für Akademiker teil, die Bewerbungcoaching, EDV-Training und das Absolvieren eines Betriebspraktikums beinhaltet.

### 3. Nichtanwendbarkeit des Mindestlohngesetzes auf Qualifikationsanalysen

Qualifikationsanalysen sind gem. § 14 BQFG und § 50b Abs. 4 Handwerksordnung „sonstige Verfahren“ im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung und damit kostenpflichtiger Bestandteil des Anerkennungsverfahrens. Sie kommen zur Anwendung bei fehlenden oder unvollständigen Unterlagen oder Informationen, um dem Antragsteller/der Antragstellerin die Möglichkeit zu geben, seine Kompetenzen auf andere Weise, z. B. im Rahmen einer Arbeitsprobe oder einer kurzen Probearbeit im Betrieb (Dauer ca. einen Tag bis fünf Tage) nachzuweisen. Die Qualifikationsanalyse wird federführend durch die zuständige Stelle initiiert, unter Einbeziehung von fachlichen Experten durchgeführt und schriftlich dokumentiert. Soweit die Qualifikationsanalyse in einem Betrieb durchgeführt wird, wird dieser im Vorfeld durch die zuständige Stelle ausgewählt und der Ablauf der Qualifikationsanalyse abgestimmt. Während der Probearbeit im Betrieb wird der Teilnehmende fortlaufend von mindestens einem Experten und einem Vertreter der zuständigen Stelle beobachtet. Jeder Prüfschritt wird dokumentiert und das Ergebnis in einer Ergebnisdokumentation schriftlich festgehalten. Auf dieser Grundlage entscheidet die zuständige Stelle, ob die erforderlichen Kompetenzen im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung als nachgewiesen betrachtet werden können.

Betriebliche Phasen oder Tätigkeiten in einer Qualifikationsanalyse haben demnach Prüfungscharakter im Rahmen des Anerkennungsverfahrens. Der Teilnehmende ist in keiner Weise in den Betrieb eingebunden, sondern nutzt diesen lediglich als Prüfungsstätte. Qualifikationsanalysen stellen somit kein Praktikum im Sinne des MiLoG dar, das auf den Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten zur beruflichen Vorbereitung zielt. Das MiLoG findet daher keine Anwendung. Die Ergebnisdokumentation ist als Bestandteil der Verfahrensakte bei der zuständigen Stelle einsehbar.

\* \* \*

Die Personalabteilung informiert:

## **Durchführung des § 66 Hamburgisches Besoldungsgesetz; Information zur Auslandsbesoldung ab März 2018**

Betroffener Personenkreis: Beschäftigte im Auslandsdienst

Wesentliche Inhalte: Neue Beträge der Auslandsbesoldung ab dem 1. März 2018

Bedienstete, die im Ausland (außerhalb humanitärer und unterstützender Maßnahmen) verwendet werden, erhalten gemäß § 66 Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG) Auslandsbesoldung in Anwendung der geltenden Bundesvorschriften.

Mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 vom 8. November 2018 wurden die Beträge der Auslandsbesoldung ab dem 1. März 2018 um 2,39%, ab dem 1. April 2019 um 2,47% und ab dem 1. März 2020 um 0,85% erhöht.

Die nunmehr gültigen Beträge ergeben sich für die Zeit ab dem 1. März 2018 aus Anlage 1, ab dem 1. April 2019 aus Anlage 2 und ab dem 1. März 2020 aus Anlage 3.

10.04.2019  
MBISchul 04/2019, Seite 68

V 424-2/114-00.1

\* \* \*

Anlage 1

Gütig ab 1. März 2018

**Auslandszuschlag**

VI. 1 (Monatsbetrag in Euro)

VI. 2

Grund- gehalts- spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Zonen- stufe	Monats- betrag in Euro
	bis 2.279,99	2.280,00 bis 2.568,29	2.568,30 bis 2.895,87	2.895,88 bis 3.268,04	3.268,05 bis 3.699,84	3.699,85 bis 4.194,78	4.194,79 bis 4.757,17	4.757,18 bis 5.396,11	5.396,12 bis 6.122,12	6.122,13 bis 6.947,06	6.947,07 bis 7.884,33	7.884,34 bis 8.949,27	8.949,28 bis 10.159,30	10.159,31 bis 11.534,18	11.534,19 ab		
Zonen- stufe																	
1	773,10	837,71	907,04	984,57	1.068,01	1.160,81	1.261,83	1.373,48	1.496,85	1.634,31	1.784,70	1.848,14	1.915,10	1.986,79	2.063,16	1	149,21
2	860,02	929,35	1.004,56	1.086,80	1.177,28	1.277,15	1.385,23	1.505,08	1.636,67	1.782,33	1.942,12	2.014,97	2.092,52	2.174,76	2.262,88	2	164,49
3	645,81	1.021,01	1.102,06	1.190,18	1.287,71	1.393,45	1.509,78	1.636,67	1.776,48	1.930,38	2.098,42	2.181,83	2.269,94	2.363,93	2.462,61	3	179,77
4	1.031,57	1.112,65	1.199,60	1.293,60	1.396,96	1.509,78	1.633,13	1.768,23	1.916,29	2.078,42	2.255,82	2.348,66	2.447,36	2.551,92	2.662,34	4	195,02
5	1.118,53	1.204,30	1.297,12	1.396,96	1.506,25	1.626,09	1.756,49	1.898,66	2.054,92	2.226,47	2.413,27	2.515,51	2.624,77	2.739,91	2.863,25	5	211,49
6	1.204,30	1.295,96	1.393,45	1.500,38	1.616,69	1.742,40	1.879,87	2.030,25	2.194,75	2.374,49	2.570,71	2.682,33	2.802,20	2.927,91	3.063,02	6	226,75
7	1.291,24	1.387,58	1.490,97	1.603,74	1.725,97	1.858,72	2.004,40	2.161,84	2.334,56	2.522,53	2.728,15	2.850,35	2.979,58	3.117,06	3.262,74	7	242,02
8	1.377,00	1.479,26	1.588,50	1.707,18	1.835,21	1.975,03	2.127,80	2.293,44	2.473,19	2.670,58	2.885,60	3.017,19	3.156,99	3.305,05	3.462,47	8	257,31
9	1.463,92	1.570,88	1.686,00	1.810,54	1.945,67	2.092,52	2.251,14	2.425,03	2.612,99	2.818,63	3.043,02	3.184,01	3.334,41	3.493,01	3.662,21	9	272,57
10	1.549,70	1.662,51	1.783,52	1.913,93	2.054,92	2.208,85	2.374,49	2.555,45	2.752,81	2.966,68	3.199,30	3.350,86	3.510,65	3.681,01	3.861,95	10	287,86
11	1.635,50	1.754,14	1.879,87	2.017,33	2.165,37	2.325,15	2.499,05	2.687,05	2.891,48	3.114,69	3.356,75	3.517,71	3.688,05	3.870,18	4.062,87	11	303,15
12	1.722,43	1.845,77	1.977,41	2.120,72	2.274,62	2.441,48	2.622,41	2.818,63	3.031,28	3.262,74	3.514,18	3.684,53	3.865,45	3.058,16	4.262,59	12	318,41
13	1.808,21	1.937,43	2.074,88	2.222,95	2.383,91	2.557,79	2.745,80	3.950,22	3.171,10	3.410,78	3.671,60	3.851,38	3.042,89	3.246,13	4.462,35	13	333,68
14	1.895,14	2.039,07	2.172,42	2.326,33	2.494,34	2.674,10	2.869,14	3.080,62	3.309,75	3.558,83	3.829,05	4.018,21	4.220,30	3.434,14	4.662,06	14	348,96
15	1.980,91	2.120,72	2.268,78	2.429,72	2.603,61	2.790,44	2.993,69	3.212,23	3.449,57	3.706,88	3.986,49	4.186,23	4.397,69	4.623,31	4.861,79	15	364,22
16	2.066,67	2.212,37	2.366,26	2.533,12	2.712,88	2.907,92	3.117,06	3.343,80	3.589,35	3.854,89	4.142,76	4.353,05	4.575,12	4.811,27	5.061,55	16	379,51
17	2.153,62	2.304,00	2.463,79	2.636,50	2.823,32	3.024,23	3.240,42	3.475,39	3.729,19	4.002,94	4.300,20	4.519,91	4.752,52	4.999,27	5.262,45	17	394,80
18	2.239,40	2.394,47	2.561,31	2.739,91	2.932,59	3.140,55	3.364,96	3.606,99	3.867,82	4.150,97	4.457,64	4.686,74	4.929,95	5.188,44	5.462,19	18	410,05
19	2.326,33	2.486,13	2.658,82	2.843,30	3.041,84	3.256,87	3.488,32	3.737,42	4.007,66	4.299,03	4.615,09	4.853,57	5.107,37	5.376,43	5.661,92	19	426,49
20	2.412,09	2.577,75	2.755,16	2.946,70	3.152,30	3.373,18	3.611,68	3.869,00	4.147,47	4.447,06	4.772,51	5.020,42	5.284,77	5.564,39	5.861,66	20	441,76

Anlage 2

Gütig ab 1. April 2019

**Auslandszuschlag**

VI. 1 (Monatsbetrag in Euro)

VI. 2

Grund- gehalts- spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Zonen- stufe	Monats- betrag in Euro
	bis 2.350,44	2.350,45 bis 2.647,65	2.647,66 bis 2.985,35	2.985,36 bis 3.369,02	3.369,03 bis 3.814,17	3.814,18 bis 4.324,40	4.324,41 bis 4.904,17	4.904,18 bis 5.562,85	5.562,86 bis 6.311,29	6.311,30 bis 7.161,72	7.161,73 bis 8.127,96	8.127,97 bis 9.225,80	9.225,81 bis 10.473,22	10.473,23 bis 11.890,59	11.890,60 ab		
Zonen- stufe																	
1	792,20	858,40	929,44	1.008,89	1.094,39	1.189,48	1.293,00	1.407,40	1.533,82	1.674,68	1.828,78	1.893,79	1.962,40	2.035,86	2.114,12	1	152,90
2	881,26	952,30	1.029,37	1.113,64	1.206,36	1.308,70	1.419,45	1.542,26	1.677,10	1.826,35	1.990,09	2.064,74	2.144,21	2.228,48	2.318,77	2	168,55
3	969,17	1.046,23	1.129,28	1.219,58	1.319,52	1.427,87	1.547,07	1.677,10	1.820,36	1.978,06	2.150,25	2.235,72	2.326,01	2.422,32	2.523,44	3	184,21
4	1.057,05	1.140,13	1.229,23	1.325,55	1.431,46	1.547,07	1.673,47	1.811,91	1.963,62	2.129,76	2.311,54	2.406,67	2.507,81	2.614,95	2.728,10	4	199,84
5	1.146,16	1.234,05	1.329,16	1.431,46	1.543,45	1.666,25	1.799,88	1.945,56	2.105,68	2.281,46	2.472,88	2.577,64	2.689,60	2.807,59	3.933,97	5	216,71
6	1.234,05	1.327,97	1.427,87	1.537,44	1.656,62	1.785,44	1.926,30	2.080,40	2.248,96	2.433,14	2.634,21	2.748,58	2.871,41	3.000,23	3.138,68	6	232,35
7	1.323,13	1.421,85	1.527,80	1.643,35	1.768,60	1.904,63	2.053,91	2.215,24	2.392,22	2.584,84	2.795,54	2.920,75	3.053,18	3.194,05	3.343,33	7	248,00
8	1.411,01	1.515,77	1.627,74	1.749,35	1.880,54	2.023,81	2.180,36	2.350,09	2.534,28	2.736,54	2.956,87	3.091,71	3.234,97	3.386,68	3.547,99	8	263,67
9	1.500,08	1.609,68	1.727,64	1.855,26	1.993,73	2.144,21	2.306,74	2.484,93	2.677,53	2.888,25	3.118,18	3.262,66	3.416,77	3.579,29	3.752,67	9	279,30
10	1.587,98	1.703,57	1.827,57	1.961,20	2.105,68	2.263,41	2.433,14	2.618,57	2.820,80	3.039,96	3.278,32	3.433,63	3.597,36	3.771,93	3.957,34	10	294,97
11	1.675,90	1.797,47	1.926,30	2.067,16	2.218,85	2.382,58	2.560,78	2.753,42	2.962,90	3.191,62	3.439,66	3.604,60	3.779,14	3.965,77	4.163,22	11	310,64
12	1.764,97	1.891,36	2.026,25	2.173,10	2.330,80	2.501,78	2.687,18	2.888,25	3.106,15	3.343,33	3.600,98	3.775,54	3.960,93	4.158,40	4.367,88	12	326,27
13	1.852,87	1.985,28	2.126,13	2.277,86	2.442,79	2.620,97	2.813,62	3.023,09	3.249,43	3.495,03	3.762,29	3.946,51	4.142,75	4.351,01	4.572,57	13	341,92
14	1.941,95	2.079,19	2.226,08	2.383,79	2.555,95	2.740,15	2.940,01	3.156,71	3.391,50	3.646,73	3.923,63	4.117,46	4.324,54	4.543,66	4.777,21	14	357,58
15	2.029,84	2.173,10	2.324,82	2.489,73	2.667,92	2.859,36	3.067,63	3.291,57	3.534,77	3.798,44	4.084,96	4.289,63	4.506,31	4.737,51	4.981,88	15	373,22
16	2.117,72	2.267,02	2.424,71	2.595,69	2.779,89	2.979,75	3.194,05	3.426,39	3.678,01	3.950,11	4.245,09	4.460,57	4.688,13	4.930,11	5.186,57	16	388,88
17	2.206,81	2.360,91	2.524,65	2.701,62	2.893,06	3.098,93	3.320,46	3.561,23	3.821,30	4.101,81	4.406,41	4.631,55	4.869,91	5.122,75	5.392,43	17	404,55
18	2.294,71	2.453,61	2.624,57	2.807,59	3.005,02	3.218,12	3.448,07	3.696,08	3.963,36	4.253,50	4.567,74	4.802,50	5.051,72	5.316,59	5.597,11	18	420,18
19	2.383,79	2.547,54	2.724,49	2.913,53	3.116,97	3.337,31	3.574,48	3.829,73	4.106,65	4.405,22	4.729,08	4.973,45	5.233,52	5.509,23	5.801,77	19	437,02
20	2.471,67	2.641,42	2.823,21	3.019,48	3.230,16	3.456,50	3.700,89	3.964,56	4.249,91	4.556,90	4.890,39	5.144,42	5.415,30	5.701,83	6.006,44	20	452,67

Anlage 3

Gütig ab 1. März 2020

**Auslandszuschlag**

VI. 1 (Monatsbetrag in Euro)

VI. 2

Grund- gehalts- spanne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Zonen- stufe	Monats- betrag in Euro
	bis 2.375,35	2.375,36 bis 2.675,72	2.675,73 bis 3.017,00	3.017,00 bis 3.404,74	3.404,74 bis 3.854,61	3.854,61 bis 4.370,25	4.370,25 bis 4.956,16	4.956,16 bis 5.621,83	5.621,83 bis 6.378,20	6.378,20 bis 7.237,64	7.237,64 bis 8.214,13	8.214,13 bis 9.323,60	9.323,60 bis 10.584,25	10.584,25 bis 12.016,63	12.016,64 ab		
Zonen- stufe																	
1	798,93	865,70	937,34	1.017,47	1.103,69	1.199,59	1.303,99	1.419,36	1.546,86	1.688,91	1.844,32	1.909,89	1.979,08	2.053,16	2.132,09	1	154,20
2	888,75	960,39	1.038,12	1.123,11	1.216,61	1.319,82	1.432,52	1.555,37	1.691,36	1.841,87	2.007,01	2.082,29	2.162,44	2.247,42	2.338,48	2	169,98
3	977,41	1.055,12	1.138,88	1.229,95	1.330,74	1.440,01	1.560,22	1.691,36	1.835,83	1.994,87	2.168,53	2.254,72	2.345,78	2.442,91	2.544,89	3	185,78
4	1.066,03	1.149,82	1.239,68	1.336,82	1.443,63	1.560,22	1.687,69	1.827,31	1.980,31	2.147,86	2.331,19	2.427,13	2.529,13	2.637,18	2.751,29	4	201,54
5	1.155,90	1.244,54	1.340,46	1.443,63	1.556,57	1.680,41	1.815,18	1.962,10	2.123,58	2.300,85	2.493,90	2.599,55	2.712,46	2.831,45	2.958,91	5	218,55
6	1.244,54	1.339,26	1.440,01	1.550,51	1.670,70	1.800,62	1.942,67	2.098,08	2.268,08	2.453,82	2.656,60	2.771,94	2.895,82	3.025,73	3.165,36	6	234,32
7	1.334,38	1.433,94	1.540,79	1.657,32	1.783,63	1.920,82	2.071,37	2.234,07	2.412,55	2.606,81	2.819,30	2.945,58	3.079,13	3.221,20	3.371,75	7	250,11
8	1.423,00	1.528,65	1.641,58	1.764,22	1.896,52	2.041,01	2.198,89	2.370,07	2.555,82	2.759,80	2.982,00	3.117,99	3.262,47	3.415,47	3.578,15	8	265,91
9	1.512,83	1.623,36	1.742,32	1.871,03	2.010,68	2.162,44	2.326,35	2.506,05	2.700,29	2.912,80	3.144,68	3.290,39	3.445,81	3.609,71	3.784,57	9	281,67
10	1.601,48	1.718,05	1.843,10	1.977,87	2.123,58	2.282,65	2.453,82	2.640,83	2.844,78	3.065,80	3.306,19	3.462,82	3.627,94	3.803,99	3.990,98	10	297,48
11	1.690,15	1.812,75	1.942,67	2.084,73	2.237,71	2.402,83	2.582,55	2.776,82	2.988,08	3.218,75	3.468,90	3.635,24	3.811,26	3.999,48	3.198,61	11	313,28
12	1.779,97	1.907,44	2.043,47	2.191,57	2.350,61	2.523,05	2.710,02	2.912,80	3.132,55	3.371,75	3.631,59	3.807,63	3.994,60	4.193,75	4.405,01	12	329,04
13	1.868,62	2.002,15	2.144,20	2.297,22	2.463,55	2.643,25	2.837,54	3.048,79	3.277,05	3.524,74	3.794,27	3.980,06	4.177,96	4.387,99	4.611,44	13	344,83
14	1.958,46	2.096,86	2.245,00	2.404,05	2.577,68	2.763,44	2.965,00	3.183,54	3.420,33	3.677,73	3.956,98	4.152,46	4.361,30	4.582,28	4.817,82	14	360,62
15	2.047,09	2.191,57	2.344,58	2.510,89	2.690,60	2.883,66	3.093,70	3.319,55	3.564,82	3.830,73	4.119,68	4.326,09	4.544,61	4.777,78	5.024,23	15	376,39
16	2.135,72	2.286,29	2.445,32	2.617,75	2.803,52	3.005,08	3.221,20	3.455,51	3.709,27	3.983,69	4.281,17	4.498,48	4.727,98	4.972,02	5.230,66	16	392,19
17	2.225,57	2.380,98	2.546,11	2.724,58	2.917,65	3.125,27	3.348,68	3.591,50	3.853,78	4.136,68	4.443,86	4.670,92	4.911,30	5.166,29	5.438,27	17	407,99
18	2.314,22	2.474,47	2.646,88	2.831,45	2.030,56	3.245,47	3.477,38	3.727,50	3.997,05	4.289,65	4.606,57	4.843,32	5.094,66	5.361,78	5.644,69	18	423,75
19	2.404,05	2.569,19	2.747,65	2.938,30	2.143,46	3.365,68	3.604,86	3.862,28	4.141,56	4.442,66	4.769,28	5.015,72	5.278,00	5.556,06	5.851,09	19	440,73
20	2.492,68	2.663,87	2.847,21	2.045,15	3.257,62	3.485,88	3.732,35	3.998,26	4.286,03	4.595,63	4.931,96	5.188,15	5.461,33	5.750,30	6.057,49	20	456,52

Die Personalabteilung informiert:

## **Kaufkraftausgleich in der Auslandsbesoldung; Teuerungsziffern für 2018**

Betroffener Personenkreis: Beschäftigte im Auslandsdienst

Wesentliche Inhalte: Festsetzung der Teuerungsziffern des Kaufkraftausgleichs für 2018

Bediensteten, die im Ausland verwendet werden, ist der Unterschied der Kaufkraft der Besoldung am ausländischen Dienstort im Vergleich zur Kaufkraft der Besoldung in Deutschland durch Zu- oder Abschläge auszugleichen. Der Vergleich zwischen den Lebenshaltungskosten (Kaufkraft) am ausländischen Dienstort und den Lebenshaltungskosten in Deutschland wird in einer Teuerungsziffer festgesetzt. Wenn die Lebenshaltungskosten am ausländischen Dienstort höher sind als in Deutschland, wird eine positive Teuerungsziffer, bei niedrigeren Lebenshaltungskosten eine negative Teuerungsziffer festgesetzt.

Das Statistische Bundesamt hat die Teuerungsziffern für die einzelnen Monate des Jahres 2018 veröffentlicht. Eine Nachberechnung des Kaufkraftausgleichs für das Jahr 2018 wird von Amts wegen vorgenommen. Ein Zuschlag wird auch mit Wirkung für die Vergangenheit gezahlt, ein Abschlag wird mit Wirkung für die Zukunft festgesetzt.

10.04.2019  
MBISchul 04/2019, Seite 72

V 424-2/114-00.1

\* \* \*

Die Behörde für Schule und Berufsbildung und das  
Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung geben bekannt:

### **Prozessvereinbarung zur Erweiterung der Einführung von Webinaren**

zwischen

der Behörde für Schule und Berufsbildung  
dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung

(nachfolgend: Dienststelle)

und

1. Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen
2. dem Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung
3. dem Personalrat der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifizierung

(nachfolgend: Personalrat)

#### **Präambel**

1. Zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des öffentlichen Dienstes besteht die Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG zur Einführung und Nutzung von E-Learning vom 23.01.2015 (nachfolgend: E-Learning Vereinbarung).
2. Zwischen dem LI und Personalrat besteht die Dienstvereinbarung über Regelungen zur Organisation und Förderung von Fort- und Weiterbildung für die Zielgruppen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) an staatlichen Schulen in Hamburg vom 25.11.2011 (nachfolgend: DV Fort- und Weiterbildung).
3. Die Dienststelle beabsichtigt E-Learning Angebote gemäß der E-Learning Vereinbarung zu nutzen.

#### **Dies vorausgeschickt haben sich die Parteien wie folgt verständigt:**

1. Zwischen den Parteien besteht im Grundsatz Einvernehmen, dass die E-Learning Vereinbarung auf die entsprechenden E-Learning Angebote, wie in § 1 der E-Learning Vereinbarung definiert, der Dienststelle Anwendung findet. Der Personalrat vertritt, dass weitere mitbestimmungsrechtliche Beteiligungen einzuhalten sind und die Dienststelle sicherzustellen hat, dass die Schulen während der Webinar-Zeiten geöffnet sind und Arbeitsmöglichkeiten mit dienstlichen Geräten genutzt werden können. Das LI weist im Programm für jedes Webinar auf schulische Arbeitsmöglichkeiten hin.
2. Die Parteien treten in Verhandlungen zur Umsetzung der Anforderungen aus der E-Learning Vereinbarung sowie der Fragen zum Anmeldeverfahren kurzfristig ein.
3. Gegenstand der Verhandlungen sollen insbesondere folgende Themen sein:
  - a) Anmeldeverfahren unter Einbeziehung TIS (siehe ferner § 4 E-Learning Vereinbarung),
  - b) Verfahren zur Einhaltung der Ausstattung (§ 5 E-Learning Vereinbarung),
  - c) Einhaltung Datenschutz (§ 7 E-Learning Vereinbarung),



- d) Sicherstellung, dass Präsenzangebote als Alternativen zu E-Learning Angeboten (Fortbildung mit gleichem Inhalt wie Webinare) vorgehalten werden, (§ 4 E-Learning Vereinbarung),
  - e) Einhaltung Anforderungen Gleichstellung für Schwerbehinderte/Barrierefreiheit der E-Learning-Angebote (§ 3 E-Learning sowie neuere Vereinbarungen zu Barrierefreiheit).
4. Die anstehenden Verhandlungen sollen bis zum 31.07.2019 abgeschlossen werden. Die Parteien werden hierzu einen gemeinsamen Arbeitsplan aufstellen. Die Parteien können die Frist einvernehmlich verlängern.
5. Während der Laufzeit dieser Prozessvereinbarung soll diese für die hier geregelten Punkte abschließend sein. Jedoch verzichtet keine Partei auf eventuelle Rechte, sondern kann diese nach Ablauf der Prozessvereinbarung jederzeit geltend machen, ohne dass dies Prozessvereinbarung oder ihr Abschluss dem entgegengehalten werden kann.

Hamburg, den 24.01.2019

**Für die BSB**

gez. Herr Dr. Alpheis

gez. Herr Altenburg-Hack

**Für das LI**

gez. Herr Prof. Dr. Keuffer

**Für die Personalräte**

gez. Frau Koch  
Gesamtpersonalrat für das Personal  
an staatlichen Schulen

gez.  
Personalrat des Landesinstituts für  
Lehrerbildung und Schulentwicklung

gez.  
Personalrat der Lehrkräfte im Vor-  
bereitungsdienst und in der Anpassungs-  
qualifizierung

24.01.2019  
MBISchul 04/2019, Seite 72

V 14

\* \* \*

Herausgegeben von der  
Behörde für Schule und Berufsbildung  
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
(Verantwortlich: V 301-10 – [mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de](mailto:mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de) – Layout: V 231-4)

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