

# Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO)

Vom 24. November 2008 (ABl. 2009 S. 71),  
zuletzt geändert am 5. Juli 2023 (ABl. S. 180).

## Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKM	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 23/14	04.12.2014	2015 S. 70	§ 2 Abs. 1 § 2 Abs. 2	geändert aufgehoben
2	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 27/15	08.07.2015	S. 227	§§ 2, 6, 8	geändert
3	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 45/20 <sup>1</sup>	14.07.2020	2021 S. 63	§§ 1, 2	geändert
4	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 46/20 <sup>2</sup>	29.10.2020	2021 S. 63 <sup>3</sup>	Änderung § 2	Angabe ersetzt
5	Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) A 9/23 <sup>4</sup>	05.07.2023	S. 180	§ 2 Abs. 1	geändert

## § 1

### Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für die Praktikantinnen und Praktikanten für den Beruf

- a) der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin und des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter, Sozialpädagogin, Sozialpädagoge, Heilpädagogin beziehungsweise Heilpädagoge vorauszugehen hat sowie für Praktikantinnen und Praktikanten mit gemeindepädagogischem oder religionspädagogischem Fachhochschulstudium (sogenanntes Anerkennungsjahr),
- b) der Erzieherin und des Erziehers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin beziehungsweise Erziehers vorauszugehen hat.

<sup>1</sup> 3. Änderung in Kraft getreten am 1. März 2019 durch § 2 der Arbeitsrechtsregelung (Beschluss 45/20) vom 14.07.2020.

<sup>2</sup> 4. Änderung in Kraft getreten am 1. November 2020 durch § 2 der Arbeitsrechtsregelung (Beschluss 46/20) vom 22.10.2020.

<sup>3</sup> 3. Änderung in Kraft getreten am 1. September 2020, geändert durch § 1 der Arbeitsrechtsregelung (Beschluss 46/20) vom 22.10.2020.

<sup>4</sup> Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. September 2023 in Kraft.

hungsweise Erzieher vorauszugehen hat sowie für Praktikantinnen und Praktikanten mit gemeindepädagogischer oder religionspädagogischer Fachschulausbildung, (sogenanntes Anerkennungsjaar),

- c) der Kinderpflegerin und des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin beziehungsweise Kinderpfleger vorauszugehen hat,
- d) der Altenpflegerin, des Altenpflegers, der Familienpflegerin und des Familienpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Altenpflegerin, Altenpfleger, Familienpflegerin beziehungsweise Familienpfleger vorauszugehen hat. Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

## § 2

### Entgelt sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge

- (1) Das Entgelt beträgt monatlich:

<b>für die Praktikantin und den Praktikanten für folgenden Beruf</b>	<b>Entgelt in Euro bis 29.02.2024</b>	<b>Entgelt in Euro ab 01.03.2024<sup>1</sup></b>
Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter, Sozialpädagogin, Sozialpädagoge, Heilpädagogin, Heilpädagoge, Gemeindepädagoge (FH), Religionspädagoge (FH)	1.826,21	1.976,21
Erzieherin, Erzieher, Gemeindepädagoge (FS), Religionspädagoge (FS), Altenpflegerin, Altenpfleger	1.602,02	1.752,02
Kinderpflegerin, Kinderpfleger	1.545,36	1.695,36

- (2) *(aufgehoben)*

- (3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 24 Absatz 1 und 2 der KAVO EKD-Ost entsprechend.

<sup>1</sup> Die Tabellenentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten werden ab dem 1. März 2024 um einen Festbetrag in Höhe von 150,00 Euro erhöht (ABl. 2023 S. 180).

### § 3

#### **Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantin und des Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin beziehungsweise des Praktikanten beschäftigten Mitarbeiter gelten.

### § 4

*(weggefallen)*

### § 5

#### **Fernbleiben von der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Die Praktikantin und der Praktikant dürfen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(2) <sup>1</sup>Die Praktikantin und der Praktikant sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Praktikantin beziehungsweise der Praktikant eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen; sie beziehungsweise er trägt die Kosten der Bescheinigung. <sup>3</sup>In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, als in der Bescheinigung angegeben ist, ist die Praktikantin beziehungsweise der Praktikant verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>5</sup>Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

### § 6

#### **Fortzahlung des Entgelts bei Erholungsurlaub und bei Arbeitsunfähigkeit**

(1) Während des Erholungsurlaubs erhält die Praktikantin/der Praktikant das Entgelt weiter.

(2) <sup>1</sup>Der Praktikantin/dem Praktikanten wird das Entgelt

- a) im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit und während eines von einem Sozialversicherungsträger oder einer Ver-

sorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens bis zur Dauer von sechs Wochen,

- b) bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei einem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, bis zum Ende der zwölften Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkannt hat, fortgezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Praktikantenverhältnisses hinaus.

Die Fortzahlung entfällt, wenn die Praktikantin beziehungsweise der Praktikant sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

## § 7

### Anwendung des § 6 Absatz 2 bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, haben die Praktikantin und der Praktikant

- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass sie über die Ansprüche noch nicht verfügt haben. Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen aus § 6 Absatz 2 zurückzubehalten,

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 6 Absatz 2, erhalten die Praktikantin und der Praktikant den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über dessen Anspruch hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch der Praktikantin beziehungsweise des Praktikanten nicht vernachlässigt werden.

## § 8

### Sonstige Arbeitsbedingungen

(1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge, für den Bereitschaftsdienst, für die Rufbereitschaft, für den Erholungsurlaub sowie für die Wechselschicht- und Schichtzulage und für Zulagen nach dem Allgemeinen Vergütungsgruppenplan gelten die Vorschriften sinngemäß, die für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin beziehungsweise des Prakti-

kanten beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenvergütung der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 2 Absatz 1). <sup>3</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348-Fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3) zu teilen.

(2) <sup>1</sup>Falls im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. <sup>2</sup>Wird der Wert der Personalunterkünfte nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte bemessen, so ist im Falle des Satzes 1 der nach dem Tarifvertrag maßgebende Quadratmetersatz um 15 vom Hundert zu kürzen. <sup>3</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. <sup>4</sup>Kann die Praktikantin oder der Praktikant während der Zeit, für die das Entgelt nach § 6 und nach Absatz 4 fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(3) § 29 KAVO EKD-Ost gilt entsprechend.

## § 9

### Schweigepflicht

Die Praktikantin und der Praktikant unterliegen bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiter.

## § 10

### Ausschlussfrist

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin beziehungsweise dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelungen etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

## § 11

### Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

