

# Arbeitsrechtsregelung der Bremischen Evangelischen Kirche für Praktikantinnen und Praktikanten

Vom 29. Januar 2014 (Beschluss Nr. 162)

(GVM 2014 Nr. 1 S. 53)

## Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Beschluss Nr. 166	7. Oktober 2015	GVM 2015 Nr. 2 S. 128
2	Beschluss Nr. 176	26. September 2017	GVM 2017 Nr. 2 S. 185
3	Beschluss Nr. 190	14. Januar 2020	GVM 2020 Nr. 1 S. 64
4	Beschluss Nr. 199	9. Juni 2021	GVM 2021 Nr. 1 S. 100
5	Beschluss Nr. 206	19. September 2022	GVM 2022 Nr. 24 S. 33
6	Beschluss Nr. 218	9. Dezember 2024	GVM 2024 Nr. 27 S. 63

## Inhaltsübersicht<sup>1</sup>

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Praktikantenvertrag, Nebenabreden
§ 3	Probezeit
§ 4	Ärztliche Untersuchungen
§ 5	Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung
§ 6	Personalakten
§ 7	Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
§ 8	Entgelt
§ 9	Sonstige Entgeltregelungen
§ 10	Urlaub
§ 11	Entgelt im Krankheitsfall
§ 12	Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
§ 13	Vermögenswirksame Leistungen
§ 14	Jahressonderzahlung
§ 15	Beendigung des Praktikantenverhältnisses

<sup>1</sup> Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil des Beschlusses.

- § 15a Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten
- § 16 Zeugnis
- § 17 Ausschlussfrist
- § 18 Inkrafttreten

## § 1

### Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
  - b) der Erzieherin/des Erziehers und der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
  - c) der Diakonin/des Diakons während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit als Diakonin/Diakon vorauszugehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Mitarbeitende unter den Geltungsbereich der KAVO-BEK<sup>1</sup> fallen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

## § 2

### Praktikantenvertrag, Nebenabreden

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

## § 3

### Probezeit

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

---

<sup>1</sup> Nr. 6.200.

#### § 4

##### **Ärztliche Untersuchungen**

- (1) 1Die Praktikantinnen/Praktikanten können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes oder der Vertrauensärztin/des Vertrauensarztes nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. 2Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (2) Praktikantinnen/Praktikanten, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

#### § 5

##### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung**

- (1) Praktikantinnen/Praktikanten haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Mitarbeitenden des Arbeitgebers.
- (2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikantinnen/Praktikanten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikantinnen/Praktikanten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (3) 1Die Praktikantinnen/Praktikanten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. 2Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 3Werden ihnen derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) Für die Schadenshaftung der Praktikantinnen/Praktikanten finden die Bestimmungen, die für die Mitarbeitenden des Arbeitgebers gelten, entsprechende Anwendung.
- (5) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

#### § 6

##### **Personalakten**

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

## § 7

**Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

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

## § 8

**Entgelt**

- (1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,  
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,  
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen,  
der Diakonin/des Diakons
 

vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024	1.903,54 Euro,
vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025	2.003,54 Euro,
ab 1. Februar 2025	2.053,54 Euro,
  - der Erzieherin/des Erziehers
 

vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024	1.678,26 Euro,
vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025	1.778,26 Euro,
ab 1. Februar 2025	1.828,26 Euro,
  - der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers
 

vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024	1.621,31 Euro,
vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025	1.721,31 Euro,
ab 1. Februar 2025	1.771,31 Euro.
- (2) Für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts gilt § 24 KAVO-BEK<sup>1</sup> entsprechend.

## § 9

**Sonstige Entgeltregelungen**

Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, am 24. Dezember und am 31. Dezember, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Mitarbeitenden des Arbeitgebers geltenden Regelungen sinngemäß.

---

<sup>1</sup> Nr. 6.200.

**§ 10****Urlaub**

1Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Arbeitgebers geltenden Regelungen. 2Während des Erholungsurlaubs wird das Entgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

**§ 11****Entgelt im Krankheitsfall**

(1) 1Werden Praktikantinnen/Praktikanten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Absatz 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Entgelt (§ 8 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt. 2Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(2) 1Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin/der Praktikant nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss. 2Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoentgelt gezahlt. 3Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

**§ 12****Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

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

**§ 13****Vermögenswirksame Leistungen**

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

## § 14

### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 95 v. H. des Entgelts (§ 8 Absatz 1), das den Praktikantinnen/Praktikanten für November zusteht.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen/Praktikanten keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Sie unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Praktikantinnen/Praktikanten, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. <sup>2</sup>Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

## § 15

### Beendigung des Praktikantenverhältnisses

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

## § 15a

### Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten

- (1) Zur Deckung des Personalbedarfs und zur Abfederung des Fachkräftemangels, insbesondere im Bereich der Kindertageseinrichtungen, ist es erklärtes Ziel, mit den Praktikantinnen und Praktikanten eine berufliche Perspektive innerhalb der Bremischen Evan-

gelischen Kirche zu entwickeln und möglichst viele von ihnen in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

(2) <sup>1</sup>Mit den Praktikantinnen und Praktikanten finden regelmäßig, üblicherweise vierteljährlich, Orientierungsgespräche über eine mögliche Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche statt. <sup>2</sup>Diese sind zu dokumentieren.

<sup>3</sup>Dabei sind auch die Wünsche der Praktikantinnen und Praktikanten aufzunehmen.

(3) <sup>1</sup>Nach Erteilung der staatlichen Anerkennung sollen Praktikantinnen und Praktikanten in ein ausbildungsadäquates Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte, wirtschaftliche oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Sofern eine Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis erfolgt, wird spätestens sechs Monate vor Ende der Befristung ein Gespräch über eine mögliche Weiterbeschäftigung geführt. <sup>3</sup>Beträgt die Befristung weniger als zwölf Monate, wird der späteste Zeitpunkt für dieses Gespräch entsprechend angepasst. <sup>4</sup>Das Gespräch nach Satz 2 oder Satz 3 ist zu dokumentieren. <sup>5</sup>Für Diakoninnen und Diakone tritt an die Stelle der Erteilung der staatlichen Anerkennung nach Satz 1 die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit als Diakonin oder Diakon.

(4) <sup>1</sup>Bei einer Auswahlentscheidung ist die fachliche und persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

*Protokollerklärung zu § 15a Abs. 2 und 3:*

*Zur Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten und zum Verfahren soll jährlich eine Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission stattfinden.*

## § 16

### Zeugnis

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

## § 17

### Ausschlussfrist

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin/dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht

die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus.

**§ 18**

**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2014 in Kraft.

