



Brüssel, den 13. Juni 2025
(OR. en)

9936/25

Interinstitutionelles Dossier:
2024/0068(COD)

SOC 392
EMPL 261
ECOFIN 714
EDUC 225
JEUN 125
CODEC 756
IA 63

VERMERK

Absender: Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)
Empfänger: Rat

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS
UND DES RATES zur Verbesserung und Durchsetzung der
Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von
Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)
– *Allgemeine Ausrichtung*

I. EINLEITUNG

Am 20. März 2024 hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) vorgelegt.¹ Der Vorschlag wurde in einem Paket zusammen mit einem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika veröffentlicht.²

¹ 2024/0068 (COD).

² 2024/0069 (NLE).

Dem „Praktikumspaket“ ging eine Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023³ voraus, in der die Kommission aufgefordert wurde, die Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zum Qualitätsrahmen für Praktika zu aktualisieren und zu stärken.

Ziel des Richtlinienvorschlags der Kommission ist es,

- 1) die Arbeitsbedingungen von Praktikanten zu verbessern, indem sichergestellt wird, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts bzw. der Vergütung, im Vergleich zu regulären Arbeitnehmern gleich behandelt werden, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt (Kapitel II);
- 2) durch wirksame Kontrollen und Inspektionen Fälle von Scheinpraktika zu bekämpfen (Kapitel II);
- 3) die Arbeitsbedingungen von Praktikanten durchzusetzen, indem es Arbeitnehmervertretern ermöglicht wird, im Namen von Praktikanten tätig zu werden, um deren Rechte zu sichern, und indem den Praktikanten Möglichkeiten zur Meldung von Missständen zur Verfügung gestellt werden (Kapitel IV).

Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage – d. h. Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) – muss der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren gemeinsam mit dem Europäischen Parlament beschließen.

Das Europäische Parlament hat seinen Standpunkt in erster Lesung noch nicht festgelegt.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme auf seiner Plenartagung vom 11. Juli 2024 angenommen.⁴

Der Ausschuss der Regionen hat seine Stellungnahme auf seiner Plenartagung vom 7. Oktober 2024 angenommen.⁵

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_DE.html.

⁴ Dok. 12342/24.

⁵ Dok. 15673/24.

II. BERATUNGEN IM RAT

Unter belgischem Vorsitz wurde der Vorschlag der Kommission für eine Praktikumsrichtlinie vorgelegt und die Prüfung der einzelnen Artikel abgeschlossen. Im Allgemeinen begrüßten die Delegationen das übergeordnete Ziel, die Qualität von Praktika zu verbessern, verwiesen jedoch auf die Komplexität des Vorschlags angesichts seines bereichsübergreifenden Charakters und seiner potenziellen Auswirkungen auf die nationalen Praktikumsysteme.

Unter ungarischem Vorsitz fanden vier Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“ statt, in denen Folgefassungen von Kompromisstexten erörtert wurden und die Arbeit an einem gemeinsamen Ansatz für die vorgeschlagene Richtlinie vorangebracht wurde. Der ungarische Vorsitz hat sich am 6. November 2024 zudem mit dem Ersuchen um politische Leitlinien für die Arbeit an zwei während der Beratungen auf technischer Ebene wiederkehrenden Fragen an den AStV gewandt, nämlich mit der Frage zum Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie und der Frage, wie die Bekämpfung von Fällen von Scheinpraktika erfolgen sollte. Auf der Grundlage der Leitlinien des AStV legte der ungarische Vorsitz auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 2. Dezember 2024 einen neuen Kompromisstext vor, der jedoch keine ausreichende Mehrheit fand, um eine allgemeine Ausrichtung festzulegen.

Der polnische Vorsitz übernahm das Dossier und nahm erneut Verhandlungen auf technischer Ebene auf. Unter polnischem Vorsitz fanden fünf Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“ statt, zuerst, um über die Richtung der künftigen Arbeit an der vorgeschlagenen Richtlinie zu beraten, und danach, um die Arbeit an einem Kompromisstext, mit dem ein gemeinsamer Ansatz erreicht werden sollte, fortzuführen. In den letzten Monaten lag der Schwerpunkt der Beratungen auf dem Anwendungsbereich, den Begriffsbestimmungen und auf der Frage, wie Scheinpraktika bekämpft werden können. Mit jeder Folgefassung versuchte der Vorsitz, mehr Rechtsklarheit in den Text zu bringen, und die offenen Fragen und die von den Delegationen vorgebrachten Bedenken wurden angegangen.

Auf der Grundlage aller Beiträge der Delegationen im Laufe des vergangenen Jahres erstellte der Vorsitz einen Kompromisstext, der in der Sitzung der Gruppe „Sozialfragen“ vom 2. Juni 2025 vorgelegt wurde. Auf der Grundlage der Rückmeldungen der Delegationen erstellte der Vorsitz einen Kompromisstext, der dem Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) auf seiner Tagung vom 11. Juni 2025 vorgelegt wurde, im Hinblick darauf, eine allgemeine Ausrichtung für die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 19. Juni 2025 vorzubereiten.

Der Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) prüfte den Kompromisstext auf seiner Tagung vom 11. Juni 2025. Da es auf der Tagung noch keine ausreichende Unterstützung für den Kompromisstext gab, kam der Ausschuss überein, das Dossier dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf dessen Tagung am 19. Juni 2025 vorzulegen, im Hinblick darauf, eine allgemeine Ausrichtung festzulegen.

Der endgültige Kompromisstext (siehe Anlage) ist gegenüber dem Kompromisstext (Dokument ST 9574/25), der dem Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) in der englischen Fassung vorgelegt wurde, unverändert.

Nach den umfangreichen Bemühungen während der Beratungen zu dem Vorschlag ist der Vorsitz der Auffassung, dass in dem in der in der Anlage vorgelegten Kompromisstext allen von den Delegationen geäußerten Bedenken und offenen Fragen Rechnung getragen wird. Daher legt der Vorsitz den Wortlaut als einen ausgewogenen Kompromiss vor, der den gemeinsamen Standpunkt des Rates repräsentiert.

III. KOMPROMISSTEXT DES VORSITZES

Der endgültige Kompromisstext spiegelt die Beratungen und die Arbeit im Rat während des vergangenen Jahres wider. Er enthält wichtige Bestimmungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten, und wirksame Instrumente zur Bekämpfung von Scheinpraktika sind darin vorgesehen.

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

In Kapitel I wird der allgemeine Rahmen der vorgeschlagenen Richtlinie festgelegt. Dieses Kapitel enthält eine Beschreibung des Gegenstands, einen neuen Artikel zum Anwendungsbereich und die Begriffsbestimmungen.

Gegenstand

Der Gegenstand der vorgeschlagenen Richtlinie ist ein zweifacher: die Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten, die unter diese Richtlinie fallen, (Kapitel II und Kapitel IV) und die Bekämpfung von Scheinpraktika (Kapitel III). Der Titel der vorgeschlagenen Richtlinie wurde entsprechend diesen beiden Zielsetzungen angepasst.

Anwendungsbereich

Um der Forderung der Delegationen zu entsprechen, klarzustellen, welche Arten von Praktikanten und welche Arten von Praktika unter die vorgeschlagene Richtlinie fallen, enthält der Text einen neuen Artikel 1a zur Festlegung des Anwendungsbereichs. Mit dem Text werden die Ziele der vorgeschlagenen Richtlinie mit dem persönlichen Geltungsbereich abgestimmt. In diesem Sinn wird in Artikel 1a festgelegt, dass die Kapitel II und IV der vorgeschlagenen Richtlinie für Praktikanten gelten, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist, und deren Praktikum weder obligatorisch ist noch im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfolgt.

Wie in dem neuen Erwägungsgrund 16b erläutert, sind Praktika, die im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfolgen, aufgrund ihrer spezifischen Regelungsrahmen, die so gestaltet sind, dass sie bestimmten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, beispielsweise sozialer Inklusion, entsprechen, und da diese Arten von Praktika innerhalb dieser Rahmen öffentlicher Aufsicht unterliegen, vom Anwendungsbereich der Kapitel II und IV dieser Richtlinie ausgenommen.

Zudem wird in Artikel 1a festgelegt, dass Kapitel III der vorgeschlagenen Richtlinie für alle Personen gilt, die sich in einem Scheinpraktikum befinden.

Außerdem wird in Artikel 1a auch klargestellt, dass Praktika, die innerhalb des nationalen Rahmens der allgemeinen und beruflichen Bildung erfolgen, aufgrund der entsprechenden spezifischen Regelungsrahmen und des spezifischen damit verbundenen öffentlichen Interesses nicht unter die vorliegende Richtlinie fallen. Der Text enthält einen neuen Erwägungsgrund 16a, in dem konkrete Beispiele für diese Arten von Praktika genannt werden.

Um zu gewährleisten, dass in der vorgeschlagenen Richtlinie die Vielfalt der nationalen Praktikumssysteme geachtet wird, ist in Artikel 11 Absatz 3 ausgeführt, dass die Mitgliedstaaten durch die Richtlinie nicht verpflichtet werden, ein spezifisches Beschäftigungsverhältnis für Praktikanten in ihr nationales Recht aufzunehmen.

Begriffsbestimmungen

In diesem Text wird den Bedenken Rechnung getragen, die von zahlreichen Delegationen in Bezug auf die mangelnde Kohärenz und Klarheit der Begriffsbestimmungen der vorliegenden Richtlinie vorgebracht worden sind.

Die Definition des Begriffs „Praktikum“ ist vereinfacht worden, sodass der Begriff nun eine zeitlich begrenzte berufspraktische Tätigkeit bezeichnet, die eine wesentliche Lern- und Ausbildungskomponente umfasst und mit dem Ziel ausgeübt wird, Berufserfahrung zu sammeln und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie einen beruflichen Übergang erleichtern. In Erwägungsgrund 19 wird klargestellt, dass die Lern- und Ausbildungskomponente eines Praktikus als wesentlich gilt, wenn Praktikanten Kompetenzen, Praxiserfahrung oder Einblick in gewerbliche oder berufliche Tätigkeiten erwerben oder verbessern, im Hinblick darauf, auf künftige Chancen und Herausforderungen in ihrer beruflichen Laufbahn vorbereitet zu sein. In diesem Sinn wird in Erwägungsgrund 19 ferner festgelegt, dass Probezeiten im Rahmen dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse nach dieser Richtlinie nicht als Praktika verstanden werden.

Die Definition des Begriffs „Praktikant“ wurde geändert, sodass der Begriff nun jede Person, umfasst, die ein Praktikum absolviert.

Ferner wurde im Sinne der Klarheit und zur Erleichterung der Durchführung des Kapitels III eine neue Definition des Begriffs „Scheinpraktikum“ in den Text aufgenommen. Der Begriff „Scheinpraktikum“ bezeichnet ein verschleiertes Arbeitsverhältnis, das vom Arbeitgeber als Praktikum dargestellt wird, jedoch tatsächlich kein Praktikum im Sinne dieser Richtlinie ist. In diesem Sinn wird in Erwägungsgrund 19b darauf hingewiesen, dass es sein kann, dass Personen, die sich in Scheinpraktika befinden, nicht in den Genuss des angemessenen Niveaus an Rechten und Schutz gelangen, das Arbeitnehmern nach Unionsrecht oder nationalem Recht sowie nach Tarifverträgen oder Gepflogenheiten zusteht, was zu Rechtsunsicherheit und ungünstigeren Arbeitsbedingungen für diese Personen führen kann.

Auf der Grundlage der Forderungen der Delegationen nach Klarheit wurden die im Kommissionsvorschlag enthaltenen Definitionen der Begriffe „reguläres Arbeitsverhältnis“ und „regulär beschäftigter Arbeitnehmer“ gestrichen, um mögliche Unklarheit zu vermeiden. Stattdessen wurde eine Definition des Begriffs „vergleichbarer Arbeitnehmer“ hinzugefügt, um anzugeben, mit wem die Praktikanten bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung verglichen werden sollen.

Kapitel II: Gleichbehandlung

Mit Kapitel II wird der Grundsatz der Nichtdiskriminierung festgelegt, und es soll sichergestellt werden, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Arbeitnehmer, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Um der Vielfalt der Arbeitsmarktmodelle in der Union Rechnung zu tragen und insbesondere die Autonomie der Sozialpartner zu gewährleisten, wird den Mitgliedstaaten eine Möglichkeit eingeräumt, die Sozialpartner, wenn sie gemeinsam zustimmen, zu ermächtigen, Tarifverträge beizubehalten oder abzuschließen, in denen die sachlichen Gründe festgelegt werden, die als Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung von Praktikanten gelten. Jedenfalls sollte, wie in Erwägungsgrund 22 ausgeführt, die unterschiedliche Behandlung in einem angemessenen Verhältnis zu den sachlichen Gründen stehen und mit den Zielen dieser Richtlinie vereinbar sein.

Um der Forderung der Delegationen zu entsprechen, die nationalen Zuständigkeiten in Fragen des „Entgelts“ zu achten, wird ferner klargestellt, dass der Begriff „Entgelt“ entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat verstanden werden sollte und alle Arten der Vergütung, in Form von Geld- oder Sachbezügen, umfassen kann. (Erwägungsgrund 22).

Kapitel III: Scheinpraktika

Nach umfassenden Beratungen während des gesamten Verlaufs der Verhandlungen im Rat wird in Kapitel III Klarheit darüber geschaffen, wie das zweite Ziel der Richtlinie erreicht werden kann, d. h. wie Scheinpraktika bekämpft werden können.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist nach Artikel 4 vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten wirksame Maßnahmen vorsehen müssen, um Scheinpraktika festzustellen und zu bekämpfen. Um den Forderungen der Delegationen Rechnung zu tragen, die Vielfalt der nationalen Systeme zu achten, den Mitgliedstaaten die Flexibilität gewährt, zu entscheiden, welche Maßnahmen – unter anderem Kontrollen und Inspektionen – sie ergreifen sollten, um alle Scheinpraktika zu bekämpfen.

Zudem wird in Artikel 5 eine Verpflichtung für die zuständigen Behörden eingeführt, eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vorzunehmen, um Scheinpraktika festzustellen. Wenngleich den zuständigen Behörden Flexibilität bei der Durchführung der Bewertung eingeräumt wird, so werden doch einige Elemente vorgeschlagen, die berücksichtigt werden könnten, beispielsweise das Fehlen einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente, die übermäßige Dauer oder mehrere aufeinanderfolgende Praktika bei demselben Arbeitgeber, das Niveau der Aufgaben, das Ausmaß der Verantwortung und die Intensität der Arbeit im Vergleich zu vergleichbaren Arbeitnehmern, usw.

Um dem Wunsch der Delegationen nachzukommen, unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, wird auch Flexibilität bei den Informationen geschaffen, die Arbeitgeber den zuständigen Behörden für die Zwecke der genannten Bewertung vorlegen sollten.

Um die wirksame Durchführung der Richtlinie in einer Vielzahl an Rechtsrahmen für Praktika in den Mitgliedstaaten zu gewährleisten, wurde die Verpflichtung, die übermäßige Dauer eines Praktikums zu definieren, gestrichen. Stattdessen wird in dem neuen Erwägungsgrund 26a festgelegt, dass eine Dauer von bis zu sechs Monaten im Allgemeinen als ausreichend angesehen wird, um die angestrebten Ziele eines Praktikums zu erreichen, wobei anerkannt wird, dass einige Arten von Praktika, je nach Sektor oder Zweck, länger dauern können.

Kapitel IV: Durchsetzungs- und Unterstützungsmaßnahmen

In Kapitel IV soll sichergestellt werden, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, die für Arbeitnehmer gelten, in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Mit dem Text wird den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Durchsetzungs- und Unterstützungsmaßnahmen gemäß Kapitel IV mehr Klarheit und Flexibilität eingeräumt, um den Besonderheiten der einzelnen nationalen Systeme Rechnung zu tragen und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden.

Im Rahmen von Kapitel IV müssen die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass für Praktikanten Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um mutmaßliche Verstöße gegen die Rechte und Pflichten gemäß der vorliegenden Richtlinie zu melden (Artikel 6). Zudem wird die Möglichkeit für Arbeitnehmervertreter eingeführt, sofern nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zulässig, im Fall eines Verstoßes im Namen oder zur Unterstützung eines Praktikanten tätig zu werden (Artikel 8).

Kapitel V: Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie sieht eine Mindestharmonisierung vor und legt somit Mindeststandards für die Mitgliedstaaten fest. In den Schlussbestimmungen wird präzisiert, dass diese Richtlinie keinen triftigen Grund zur Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer, einschließlich Praktikanten, in den Mitgliedstaaten darstellt und dass diese Richtlinie andere Rechte unberührt lässt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union verliehen werden.

In Bezug auf die Berichterstattung und Überprüfung ist nach diesem Wortlaut vorgesehen, dass die Kommission einen Bericht über die Umsetzung der Richtlinie im Hinblick auf eine Abschätzung, ob zusätzliche Maßnahmen oder mehr Schutz für Praktikanten erforderlich sind, erstellen und vorlegen muss. Für diesen Bericht muss die Kommission die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und KMU konsultieren.

IV. FAZIT

Der Rat wird ersucht, eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage wiedergegebenen Kompromisstext festzulegen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über das Dossier mit Vertretern des Europäischen Parlaments aufzunehmen.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

**zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur
Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)**

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf
Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses¹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen²,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren³,

¹ ABl. C ... vom ..., S. ...

² ABl. C ... vom ..., S. ...

³ Standpunkt des Europäischen Parlaments vom ... [(ABl. ...)/(noch nicht im Amtsblatt
veröffentlicht)] und Beschluss des Rates vom

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Am 10. März 2014 hat der Rat eine Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika⁴ (im Folgenden die „Empfehlung von 2014“) mit unionsweiten Qualitätsstandards für Praktika angenommen. Die Empfehlung von 2014 enthält 21 Grundsätze für Praktika, um deren Qualität zu verbessern, insbesondere die Qualität von Lern- und Ausbildungsinhalten und angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und so den Übergang der Praktikanten von der Ausbildung ins Erwerbsleben zu erleichtern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Die Empfehlung von 2014 gilt für alle Praktika, ausgenommen diejenigen, die Bestandteil von Lehrplänen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung sind oder die gemäß nationalen Rechtsvorschriften geregelt sind und deren Absolvierung eine zwingende Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufs ist.
- (2) [gestrichen]
- (3) Mit der verstärkten Jugendgarantie nach der Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben“⁵ soll dafür gesorgt werden, dass jungen Menschen unter 30 Jahren binnen vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder weiterführende Ausbildung oder ein hochwertiger Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten wird. Die Empfehlung von 2014 dient als wichtiger Bezugspunkt, um die Qualität von Praktikumsangeboten im Rahmen der verstärkten Jugendgarantie zu messen.
- (4) In vielen Berufen und auf allen Qualifikationsebenen herrscht ein Mangel an Arbeitskräften. Dieser dürfte sich aufgrund des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der steigenden Nachfrage nach einigen Berufen, die im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel relevant sind, noch verschärfen. Die niedrigere Erwerbsbeteiligung junger Menschen trägt zum Arbeitskräftemangel bei. Hochwertige Praktika können ein nützlicher Weiterbildungs- und/oder Umschulungspfad für Menschen aller Altersgruppen sein, da sie es ihnen erlauben, praktische Kompetenzen am Arbeitsplatz zu erwerben und so in den Arbeitsmarkt einzutreten oder eine neue Richtung in ihrer Laufbahn einzuschlagen.

⁴ ABl. C 88 vom 27.3.2014, S. 1.

⁵ Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie 2020/C 372/01 (ABl. C 372 vom 4.11.2020, S. 1).

- (5) Praktika können Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Praktika stellen daher einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, Menschen anzuwerben, auszubilden und zu halten. Sie können die Kosten für die Anwerbung und Einstellung qualifizierter Kräfte senken, wenn Praktikanten nach Abschluss ihres Praktikums eine reguläre Stelle angeboten wird. Dies kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Praktika von guter Qualität sind und gute Arbeitsbedingungen bieten.
- (6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem im Wege von Scheinpraktika, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können und Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten. Scheinpraktika verzerren den Wettbewerb zwischen Unternehmen, da sie Arbeitgeber, die sich an die Vorschriften halten, benachteiligen, sowie zur Umgehung der Steuer- und Sozialversicherungspflichten der Arbeitgeber und zur Ersetzung von Dauerstellen führen. In anderen Fällen kann es sein, dass Arbeitgeber nicht alle Anforderungen erfüllen, die sich aus dem Unionsrecht und nationalen Rechtsvorschriften sowie Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.
- (7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies unwahrscheinlich, dass Praktikanten ihre Rechte verteidigen. Zu den Hauptfaktoren für eine nicht ordnungsgemäße Nutzung von Praktika gehört, dass in mehreren Mitgliedstaaten einschlägige Rahmenbedingungen ganz fehlen bzw. zu komplex oder vielfältig sind, die nationalen Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständigen Behörden besteht.
- (8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, unter anderem in Bezug auf ihr Entgelt, ihre Arbeitszeiten, ihre Urlaubsansprüche und ihren Zugang zu Ausrüstung.

- (9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz von Arbeitnehmern, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen⁶, angemessene Mindestlöhne⁷, Arbeitszeitgestaltung⁸, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit⁹, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung¹⁰, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige¹¹, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer¹², befristete Arbeitsverträge¹³, Teilzeitarbeit¹⁴, Entsendung von Arbeitnehmern¹⁵ und Leiharbeit¹⁶. Dieser Rechtsrahmen gilt uneingeschränkt für Praktikanten, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist. Der Rechtsrahmen der Union umfasst auch Empfehlungen zur Qualität von Praktika¹⁷ sowie von Lehrlingsausbildungen¹⁸ und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige¹⁹.

⁶ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33).

⁸ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

⁹ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

¹⁰ Unter anderem: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

¹¹ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

¹² Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

¹³ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

¹⁴ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

¹⁵ Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16).

¹⁶ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

¹⁷ Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (ABl. C 88 vom 27.3.2014, S. 1).

¹⁸ Empfehlung des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung (ABl. C 153 vom 2.5.2018, S. 1).

¹⁹ Empfehlung des Rates vom 8. November 2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

- (10) In dem Bericht vom Mai 2022 über das endgültige Ergebnis der Konferenz zur Zukunft Europas wurde ein Vorschlag vorgelegt, wonach die Einhaltung von Qualitätsstandards bei Praktika und Arbeitsplätzen für junge Menschen gewährleistet werden sollte, auch in Bezug auf die Vergütung, und unbezahlte Praktika auf dem Arbeitsmarkt und außerhalb der formalen Bildung durch ein Rechtsinstrument verboten werden sollten.
- (11) Das Europäische Parlament nahm am 14. Juni 2023 eine Entschließung gemäß Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden „AEUV“) mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika²⁰ an. Darin fordert das Parlament die Kommission auf, „die Empfehlung des Rates von 2014 zu aktualisieren und in einen stärkeren Rechtsakt zu überführen“. Zudem wird die Kommission aufgefordert, zusätzliche Grundsätze in einen aktualisierten Qualitätsrahmen für Praktika aufzunehmen. Insbesondere fordert das Europäische Parlament die Kommission auf, „eine Richtlinie über Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt, Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Praktika, die obligatorischer Bestandteil der beruflichen Ausbildung sind, vorzuschlagen, um ... Mindestqualitätsstandards sicherzustellen, einschließlich Vorschriften über die Dauer der Praktika, den Zugang zu sozialem Schutz im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sowie eine Vergütung, die einen angemessenen Lebensstandard sicherstellt, um ausbeuterische Praktiken zu vermeiden“.
- (12) Die Kommission hat eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner auf Unionsebene gemäß Artikel 154 AEUV durchgeführt, um den Bedarf, die Ziele und die rechtlichen Möglichkeiten einer potenziellen Initiative zur weiteren Verbesserung der Qualität von Praktika zu eruieren. Es gab keine Einigung zwischen den Sozialpartnern über die Aufnahme von Verhandlungen zu diesen Fragen. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich auf Unionsebene tätig zu werden, indem der derzeitige Rahmen für Praktika unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Konsultation der Sozialpartner angepasst wird.

²⁰ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union (ABl. C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [gestrichen]
- (14) Gemäß Artikel 153 Absatz 2 AEUV in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV können das Europäische Parlament und der Rat Richtlinien zur Festlegung von Mindestvorschriften für die Arbeitsbedingungen erlassen, um die in Artikel 151 AEUV genannten Ziele, nämlich die Förderung der Beschäftigung und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, zu erreichen.
- (15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der problematischen Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer Maßnahmen, um Scheinpraktika zu bekämpfen und sicherzustellen, dass die einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Mit der vorliegenden Richtlinie werden diese Herausforderungen angegangen, indem Mindestanforderungen zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten in der Union und zur Bekämpfung von Scheinpraktika festgelegt werden und ein gemeinsamer Rahmen von Grundsätzen und Maßnahmen vorgesehen wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.
- (16) Die Kapitel II und IV dieser Richtlinie sollten für Praktikanten in der Union gelten, die nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat. Zudem sollte Kapitel III dieser Richtlinie für alle Personen gelten, die sich in einem Scheinpraktikum befinden.

- (16a) Die Einstufung eines Praktikums als Bestandteil der formalen Bildung wird innerhalb der nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung festgelegt, wobei deren spezifischen Strukturen und Regelungen Rechnung getragen wird. Aufgrund der entsprechenden spezifischen Regelungsrahmen und des spezifischen damit verbundenen öffentlichen Interesses sollten Praktika, die innerhalb des nationalen Rahmens der allgemeinen und beruflichen Bildung erfolgen, nicht unter die vorliegende Richtlinie fallen; Beispiele hierfür sind Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der berufliche Aus- und Weiterbildung, Lehrlingsausbildungen sowie Praktika, die im Rahmen der formalen Bildung erfolgen, einschließlich Praktika, die eine Voraussetzung für die Aufnahme formaler Bildung oder beruflicher Aus- und Weiterbildung darstellen, sowie obligatorische Praktika, um einen bestimmten Abschluss oder eine bestimmte Qualifikation zu erlangen, und Berufspraktika nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen²¹.
- (16b) Praktika, die im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfolgen, sollten aufgrund ihrer spezifischen Regelungsrahmen, die so gestaltet sind, dass sie bestimmten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen entsprechen, und da sie innerhalb dieser Rahmen öffentlicher Aufsicht unterliegen, vom Anwendungsbereich der Kapitel II und IV dieser Richtlinie ausgenommen werden.
- (17) [gestrichen]
- (18) [gestrichen]

²¹ Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Praktika sind zeitlich begrenzt, umfassen eine wesentliche Lern- und Ausbildungskomponente und werden mit dem Ziel absolviert, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln. Die Lern- und Ausbildungskomponente gilt als wesentlich, wenn Praktikanten Kompetenzen, Praxiserfahrung oder Einblick in gewerbliche oder berufliche Tätigkeiten erwerben oder verbessern, im Hinblick darauf, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und auf künftige Chancen und Herausforderungen in ihrer beruflichen Laufbahn vorbereitet zu sein. Angesichts dieser Elemente sollten Personen, die eine Probezeit absolvieren müssen, in der ihre Leistung im Rahmen eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses (beispielsweise unbefristeter Vertrag im Privatsektor, Beamtenstatus in öffentlichen Dienst) bewertet wird, nach dieser Richtlinie nicht als Praktikanten verstanden werden.
- (19b) Scheinpraktika sollten als verschleierte Arbeitsverhältnisse verstanden werden, die vom Arbeitgeber als Praktikum dargestellt werden, jedoch tatsächlich Arbeitsverhältnisse sind, auf die die Elemente eines Praktikums, wie in dieser Richtlinie definiert, nicht zutreffen. Daher kann es sein, dass betroffene Personen nicht in den Genuss des angemessenen Niveaus an Rechten und Schutz gelangen, das Arbeitnehmern nach Unionsrecht oder nationalem Recht sowie nach Tarifverträgen oder Gepflogenheiten zusteht, was zu Rechtsunsicherheit und ungünstigeren Arbeitsbedingungen führen kann.
- (20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, die Missstände bei Praktika – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern bei den Arbeitsbedingungen oder beim Entgelt ohne angemessene Begründung – zu bekämpfen. Dieser Grundsatz kann auch herangezogen werden, um Praktika für schutzbedürftige Arbeitnehmer leichter zugänglich zu machen und die Nachhaltigkeit von Praktika als Weg zu stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

- (21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraph 4 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG²² gelten sollte, wonach befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Praktikanten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten als „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im Sinne der genannten Richtlinie. Der betreffende Paragraph über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung sieht jedoch keinen Vergleich mit anderen befristet beschäftigten Arbeitnehmern vor. Außerdem wird in der genannten Richtlinie die besonders prekäre Lage von Praktikanten nicht anerkannt. Daher muss sichergestellt werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung mit vergleichbaren Arbeitnehmern für Praktikanten gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- (22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Arbeitnehmer desselben Betriebs, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Für die Zwecke der vorliegenden Richtlinie sollte „Entgelt“ entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat verstanden werden und kann alle Arten der Vergütung, in Form von Geld- oder Sachbezügen, umfassen. Allein der Praktikantenstatus kann kein Grund für eine gegenüber Arbeitnehmern desselben Betriebs schlechtere Behandlung sein. Unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung oder eine geringere Arbeitsintensität gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern können jedoch gegebenenfalls sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung in Bezug auf die entsprechenden Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, darstellen. Die Mitgliedstaaten können, sofern nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zulässig und sofern die Sozialpartner gemeinsam zustimmen, den Sozialpartnern die Möglichkeit bieten, im Wege von Tarifverträgen die sachlichen Gründe festzulegen, die eine unterschiedliche Behandlung von Praktikanten rechtfertigen könnten. Die unterschiedliche Behandlung sollte jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu diesen sachlichen Gründen stehen und mit den Zielen dieser Richtlinie vereinbar sein.

²² Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) Die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung setzt voraus, dass ein vergleichbarer Arbeitnehmer ermittelt wird, der die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ausübt, wobei Umstände wie die Berufserfahrung sowie Qualifikationen und Kompetenzen gemäß ihrer Definition in nationalem Recht oder in Tarifverträgen gebührend zu berücksichtigen sind.
- (24) [gestrichen]
- (25) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame Maßnahmen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vorsehen, einschließlich, sofern angemessen, Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden, um Scheinpraktika festzustellen und zu bekämpfen. Sofern angemessen und gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten sollten die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern auch Aufgaben in Bezug auf die Feststellung und Bekämpfung von Scheinpraktika übertragen.
- (26) Die Bewertung, um Scheinpraktika festzustellen und zu bekämpfen, sollte sich auf die tatsächlichen Umstände und nicht auf die formale Bezeichnung des Vertragsverhältnisses stützen. Die zuständigen Behörden sollten eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten auf Einzelfallbasis vornehmen.
- (26a) Während die angemessene Dauer eines Praktikums je nach Zweck und Branche variieren kann, wird im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten eine Dauer von bis zu sechs Monaten im Allgemeinen als ausreichend angesehen, um die angestrebten Ziele zu erreichen. Eine deutlich längere Dauer, insbesondere wenn mehrere unmittelbar aufeinanderfolgende Praktika bei demselben Anbieter absolviert werden, kann Bedenken hinsichtlich des tatsächlichen Charakters des Praktikums aufwerfen und sollte sorgfältig geprüft werden. In bestimmten Fällen kann jedoch eine längere Dauer angemessen sein, wenn dies dem Zweck des Praktikums förderlich ist.

- (26b) Für die Bewertung aller relevanten Fakten können die zuständigen Behörden unter anderem folgende Elemente berücksichtigen: das Fehlen einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente, die übermäßige Dauer oder mehrere aufeinanderfolgende Praktika derselben Person bei demselben Arbeitgeber sowie das Niveau der Aufgaben, das Ausmaß der Verantwortung und die Intensität der Arbeit. die zuständigen Behörden können entsprechend nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zusätzliche Elemente berücksichtigen.
- (27) [gestrichen]
- (28) Nicht immer haben die zuständigen Behörden ohne Weiteres Zugang zu den Informationen, die für die Analyse aller relevanten Fakten und zur Feststellung und Bekämpfung von Scheinpraktika erforderlich sind. Damit die zuständigen Behörden ihre Aufgaben wahrnehmen können, sollten Arbeitgeber verpflichtet sein, ihnen auf Verlangen die erforderlichen Informationen, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen. Der Zugang zu diesen Informationen ist von entscheidender Bedeutung, damit die zuständigen Behörden feststellen können, ob ein Praktikum seinem vorgesehenen Zweck entsprechend genutzt wird oder ob es sich um ein Scheinpraktikum handeln kann.
- (28a) Diese Informationen können unter anderem die Anzahl der beim Arbeitgeber beschäftigten Praktikanten sowie deren Beschäftigungsstatus in Bezug auf die Gesamtanzahl der Beschäftigten dieses Arbeitgebers umfassen. Sie können auch die Dauer der Praktika sowie die Art der Aufgaben und das Ausmaß der Verantwortung der Praktikanten, im Vergleich zu Aufgaben und Verantwortung vergleichbarer Arbeitnehmer, beinhalten.
- (29) [gestrichen]
- (30) [gestrichen]

- (31) Zusätzlich zu dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten die vollständige Um- und Durchsetzung der im Besitzstand der Union verankerten Rechte gewährleisten, die für Praktikanten in einem Arbeitsverhältnis gelten. Insbesondere sollten die Mitgliedstaaten die Kapazitäten der zuständigen Behörden ausbauen und dabei gegebenenfalls einen risikobasierten Ansatz verfolgen.
- (32) Diese Richtlinie enthält ein umfassendes System von Bestimmungen, um zur wirksamen Durchsetzung und Verteidigung der Rechte von Praktikanten in einem Arbeitsverhältnis beizutragen – und zwar sowohl der Rechte nach dieser Richtlinie als auch anderer für Arbeitnehmer geltender Rechtsvorschriften der Union. Möglichkeiten, mutmaßliche Missstände, die sich bei der Anwendung der vorliegenden Richtlinie ergeben, zu melden, können Praktikanten bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerrechte helfen. Dazu können auch bestehende Kanäle genutzt werden.
- (33) Praktikanten sollten Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben. Praktikanten sollten über die Rechtsbehelfsmechanismen informiert werden, damit sie ihr Recht auf Rechtsbehelfe wahrnehmen können. Angesichts des grundlegenden Anspruchs auf wirksamen Rechtsschutz sollten Praktikanten auch nach dem Ende eines Praktikums, in dessen Verlauf es zu einem mutmaßlichen Verstoß gegen Rechte nach dieser Richtlinie gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (34) Im Hinblick auf einen wirksamen Schutz von Praktikanten sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Arbeitnehmervertreter entsprechend nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten alle relevanten Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einleiten können, um alle Rechte und Pflichten zu verteidigen oder durchzusetzen, die sich aus dieser Richtlinie ergeben. Sofern ein solches Vorgehen nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zulässig ist, sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Arbeitnehmervertreter im Namen oder zur Unterstützung von Praktikanten tätig werden können. Mitgliedstaaten, in denen Arbeitnehmervertreter nicht im Namen oder zur Unterstützung von Praktikanten tätig werden dürfen, sollten zu einem solchen Vorgehen nicht verpflichtet werden.

- (35) Praktikanten sollten einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen und negativen Konsequenzen erhalten, die sich aus beim Arbeitgeber eingereichten Beschwerden oder aus einem Verfahren ergeben, das mit dem Ziel eingeleitet wurde, die Einhaltung der Verpflichtungen durchzusetzen und die Rechte in Anspruch zu nehmen, die gemäß dieser Richtlinie vorgesehen sind. Insbesondere sollten Praktikanten in einem Arbeitsverhältnis vor einer Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie vor jeglicher Vorbereitung einer Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung wegen der Ausübung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte geschützt werden.
- (36) Die Mitgliedstaaten sollten Vorschriften für wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Rechte festlegen. Sanktionen können administrative und finanzielle Sanktionen, wie Geldbußen oder Entschädigungszahlungen, sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.
- (37) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen beizubehalten oder einzuführen. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt.
- (38) Da die Ziele dieser Richtlinie von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

- (39) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten unnötige administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, insbesondere wenn sie der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf diese Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass diese nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen und diese Unternehmen gegebenenfalls zu unterstützen.
- (40) Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit der Umsetzung dieser Richtlinie betrauen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und vorausgesetzt, die Mitgliedstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Außerdem sollten sie im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 *Gegenstand*

Mit dieser Richtlinie wird ein gemeinsamer Rahmen mit Grundsätzen und Maßnahmen festgelegt, um

- a) die Arbeitsbedingungen von Praktikanten, die unter diese Richtlinie fallen, zu verbessern und durchzusetzen und
- b) Scheinpraktika zu bekämpfen.

Artikel 1a *Anwendungsbereich*

- (1) Für die Zwecke der Kapitel II und IV gilt diese Richtlinie für Praktikanten, die gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist, und deren Praktikum nicht obligatorisch ist und nicht im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfolgt.
- (1a) Für die Zwecke des Kapitels III gilt diese Richtlinie für alle Personen, die sich in einem Scheinpraktikum befinden.
- (2) Diese Richtlinie gilt nicht für Praktika, die innerhalb des nationalen Rahmens der allgemeinen und beruflichen Bildung erfolgen.

Artikel 2
Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) „Praktikum“ eine zeitlich begrenzte berufspraktische Tätigkeit, die eine wesentliche Lern- und Ausbildungskomponente umfasst und mit dem Ziel ausgeübt wird, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie einen beruflichen Übergang erleichtern;
- b) „Praktikant“ jede Person, die ein Praktikum absolviert;
- c) [gestrichen]
- d) [gestrichen]
- e) „vergleichbarer Arbeitnehmer“ eine Person, die in demselben Betrieb einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, kein Praktikum absolviert und die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ausübt, wobei Umstände wie die Berufserfahrung sowie Qualifikationen und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind;
- f) „Scheinpraktikum“ ein verschleiertes Arbeitsverhältnis, das vom Arbeitgeber als Praktikum dargestellt wird, jedoch tatsächlich kein Praktikum im Sinne dieser Richtlinie ist.

Kapitel II

Gleichbehandlung

Artikel 3

Grundsatz der Nichtdiskriminierung

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Arbeitnehmer, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen – wie etwa unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung, eine geringere Arbeitsintensität oder die höhere Gewichtung der Lern- und Ausbildungskomponente – gerechtfertigt.
- (2) Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Arbeitnehmer vorhanden, so erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.
- (3) Die Mitgliedstaaten können, wenn die nationalen Sozialpartner gemeinsam zustimmen, den Sozialpartnern – auf der geeigneten Ebene und unter den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen – die Möglichkeit einräumen, Tarifverträge beizubehalten oder abzuschließen, in denen die sachlichen Gründe festgelegt werden, die im Einklang mit Absatz 1 als Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung gelten.

Kapitel III

Scheinpraktika

Artikel 4

Maßnahmen zur Bekämpfung von Scheinpraktika

Die Mitgliedstaaten sehen wirksame Maßnahmen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten vor, einschließlich, sofern angemessen, Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden, um Scheinpraktika festzustellen und zu bekämpfen.

Artikel 5

Bewertung von Scheinpraktika

- (1) Um Scheinpraktika festzustellen, nehmen die zuständigen Behörden im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vor. Bei dieser Bewertung können als Anhaltspunkte unter anderem die folgenden Elemente berücksichtigt werden:
- a) das Fehlen einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente;
 - b) die übermäßige Dauer oder mehrere und/oder aufeinanderfolgende als Praktika deklarierte Tätigkeiten derselben Person bei demselben Arbeitgeber;
 - c) Gleichwertigkeit des Niveaus der Aufgaben, des Ausmaßes der Verantwortung und der Intensität der Arbeit im Vergleich zu vergleichbaren Arbeitnehmern.
 - d) [gestrichen]
 - e) [gestrichen]
 - f) [gestrichen]

(2) Für die Zwecke der Bewertung nach Absatz 1 sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass Arbeitgeber den zuständigen Behörden und Einrichtungen auf Verlangen alle erforderlichen Informationen bereitstellen.

a) [gestrichen]

b) [gestrichen]

c) [gestrichen]

d) [gestrichen]

e) [gestrichen]

(3) [gestrichen]

Kapitel IV

Durchsetzungs- und Unterstützungsmaßnahmen

Artikel 6

Umsetzung und Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten wirksame Maßnahmen, um sicherzustellen, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, die für Arbeitnehmer gelten, auch in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Dabei müssen sie insbesondere

- a) sicherstellen, dass Informationen über die Rechte von Praktikanten in klarer, umfassender und leicht zugänglicher Weise öffentlich verfügbar sind;
- b) Leitlinien für die Arbeitgeber von Praktikanten ausarbeiten, in denen der Rechtsrahmen für Praktika, einschließlich eines angemessenen Ausmaßes an Informationen über die relevanten Aspekte des Arbeitsrechts und des Sozialschutzes, dargelegt wird;
- c) wirksame Maßnahmen vorsehen, einschließlich, sofern angemessen, Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden, um das einschlägige Arbeitsrecht in Bezug auf Praktikanten durchzusetzen;
- d) [gestrichen]
- e) die Fähigkeiten der zuständigen Behörden ausbauen – vor allem durch Schulung und Anleitung –, proaktiv und gezielt gegen Arbeitgeber, die die Vorschriften nicht einhalten, vorzugehen;
- f) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden oder, sofern angemessen, den Sozialpartnern gewährleisten, dass für Praktikanten Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um mutmaßliche Verstöße gegen die Rechte und Pflichten gemäß der vorliegenden Richtlinie zu melden, und Informationen über diese Möglichkeiten bereitstellen.

Artikel 7
Anspruch auf Rechtsbehelfe

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten, einschließlich nach Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung für den erlittenen Schaden, haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte verletzt werden.

Artikel 8
Verfahren durch Arbeitnehmervertreter

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmervertreter im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten alle relevanten Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einleiten können, um die Rechte und Pflichten durchzusetzen, die sich aus der vorliegenden Richtlinie ergeben, und dass sie, sofern nach nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zulässig, im Fall eines Verstoßes gegen Rechte oder Pflichten, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, im Namen oder zur Unterstützung eines Praktikanten – mit dessen Zustimmung – tätig werden können.

Artikel 9

Schutz vor Benachteiligung und negativen Konsequenzen

- (1) Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Praktikanten oder ihre Vertreter vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sein können, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben, mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie gewährten Rechte und Pflichten durchzusetzen.
- (2) Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung der Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung zu untersagen, wenn diese Kündigung oder diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Praktikanten die in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (3) Praktikanten, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der Arbeitgeber legt diese Gründe schriftlich dar.
- (4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 3 genannten Praktikanten vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 2 angeführten Gründen erfolgt ist.

- (5) Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, Absatz 4 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle obliegt.
- (6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Absatz 4 in Strafverfahren keine Anwendung.

Artikel 10

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen nationale Vorschriften, die gemäß dieser Richtlinie erlassen wurden, oder gegen bereits geltende einschlägige Vorschriften zu Rechten, die unter diese Richtlinie fallen, anwendbar sind. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Kapitel V

Schlussbestimmungen

Artikel 11

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

- (1) Keine Bestimmung dieser Richtlinie ist dahin gehend auszulegen, dass damit der Schutz der Arbeitnehmer, der durch andere Instrumente des Unionsrechts oder durch nationale Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten gewährt wird, verringert wird.
- (2) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern, einschließlich Praktikanten, in den Mitgliedstaaten bereits gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
- (3) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen. Gleichzeitig ist diese Richtlinie nicht dahingehend auszulegen, als verpflichte sie die Mitgliedstaaten, ein spezifisches Beschäftigungsverhältnis für Praktikanten in ihr nationales Recht aufzunehmen.
- (3a) Diese Richtlinie lässt andere Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 12

Umsetzung und Durchführung

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, bis spätestens [2 Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie]. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Bei Erlass der Maßnahmen nach Absatz 1 nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
- (3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.
- (4) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich durchgeführt wird.
- (5) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Artikel 13

Berichterstattung und Überprüfung

- (1) Bis [7 Jahre nach dem Datum des Inkrafttretens dieser Richtlinie] übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission relevante Informationen zur Durchführung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung des Berichts nach Absatz 2 benötigt. Diese Informationen umfassen relevante Daten über Praktika, damit die Durchführung dieser Richtlinie ordnungsgemäß überwacht und bewertet werden kann.

- (2) Bis [8 Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie] legt die Kommission, nach Konsultation der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene und unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen, dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung der vorliegenden Richtlinie vor. Dieser Bericht dient der Bewertung der Art und Weise, wie diese Richtlinie durchgeführt worden ist, sowie der Abschätzung, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, im Hinblick darauf, den Schutz von Praktikanten zu verbessern. Diesem Bericht wird gegebenenfalls ein Gesetzgebungsvorschlag beigelegt.

Artikel 14
Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 15
Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ...,

Im Namen des Europäischen Parlaments
Der Präsident/Die Präsidentin

Im Namen des Rates
Der Präsident/Die Präsidentin
