



























































- (10) Die Konferenz zur Zukunft Europas<sup>60</sup> hat einen Vorschlag unterbreitet, wonach die Einhaltung von Qualitätsstandards bei Praktika und Arbeitsplätzen für junge Menschen gewährleistet werden sollte, auch in Bezug auf die Bezahlung, und unbezahlte Praktika auf dem Arbeitsmarkt und außerhalb der formalen Bildung verboten werden sollten.
- (11) Das Europäische Parlament nahm im Juni 2023 eine Entschließung gemäß Artikel 225 AEUV mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union<sup>61</sup> an. Darin fordert das Parlament die Kommission auf, den Qualitätsrahmen für Praktika von 2014 zu aktualisieren und in einen stärkeren Rechtsakt zu überführen und 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 der Ergebnisse der Konsultation der Sozialpartner angepasst wird.
- (13) Die Kommission hat Interessenträger, einschließlich Praktikanten und Jugendorganisationen, Praktikumsanbieter, nationaler Behörden, Bildungseinrichtungen und Experten aus der Wissenschaft, umfassend konsultiert.
- (14) Gemäß Artikel 153 Absatz 2 in Verbindung mit 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 nicht ordnungsgemäßen Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer Maßnahmen, um Scheinpraktika zu bekämpfen und sicherzustellen, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten, die für Arbeitnehmer gelten, 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

<sup>60</sup> [Bericht über das endgültige Ergebnis \(Mai 2022\)](#).

<sup>61</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union (2020/2005(INL)).

## Drucksache 201/24

- 22 -

wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.

- (16) Diese Richtlinie sollte 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 hat in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat.
- (17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. Daher können Lehrlingsausbildungen in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, soweit die betreffenden Auszubildenden nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist.
- (18) Kapitel III der Richtlinie gilt für reguläre Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Praktikanten bezeichnet werden, d. h. wenn Arbeitgeber ein reguläres Arbeitsverhältnis entweder als Praktikum einstufen, das nicht einem Arbeitsverhältnis entspricht, oder als Praktikum, das einem Arbeitsverhältnis entspricht, aber eine niedrigere Vergütung oder andere Arbeitsbedingungen vorsieht als diejenigen, auf die reguläre Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch hätten.
- (19) Praktika, bei denen es sich um Arbeitsverhältnisse handelt, lassen sich von „regulären“ Arbeitsverhältnissen dadurch unterscheiden, dass sie zeitlich begrenzt sind, eine wesentliche Lern- und Ausbildungskomponente umfassen und mit dem Ziel absolviert werden, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Übergang ins Erwerbsleben oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern.
- (20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, Missstände bei Praktika – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber regulären Arbeitnehmern in puncto Arbeitsbedingungen oder Vergütung ohne angemessene Begründung – zu bekämpfen und die Nachhaltigkeit von Praktika als Weg zu stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Er kann auch dazu herangezogen werden, Praktika für schutzbedürftige Arbeitnehmer leichter zugänglich gemacht werden.
- (21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraph 4 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 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, sind definitionsgemäß „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. Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten gemäß Paragraf 2 Absatz 2 des Anhangs der genannten Richtlinie bestimmte Arten von Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausnehmen, einschließlich solcher, die in Berufsausbildungsverhältnissen stehen bzw. Auszubildendensystemen/Lehrlingsausbildungssystemen angeschlossen sind oder über Arbeitsverträge verfügen bzw. in Arbeitsverhältnissen stehen, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden. Außerdem wird in der genannten Richtlinie die besonders prekäre Lage, in der sich Praktikanten befinden, nicht anerkannt. Daher muss gewährleistet werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung mit regulären Arbeitnehmern für alle Praktikanten gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

- (22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare reguläre Arbeitnehmer desselben Betriebs, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Allein der Praktikantenstatus kann kein Grund für eine gegenüber regulären Arbeitnehmern desselben Betriebs schlechtere Behandlung sein. Unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung oder eine geringere Arbeitsintensität gegenüber vergleichbaren regulären Arbeitnehmern können jedoch gegebenenfalls einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung in Bezug auf die einschlägigen Beschäftigungsbedingungen darstellen. Dabei sollte die unterschiedliche Behandlung aber in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Gründen stehen.
- (23) Die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung setzt voraus, dass ein vergleichbarer regulär beschäftigter Arbeitnehmer ermittelt wird, der die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ausübt, wobei Qualifikationen und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind.
- (24) Die Mitgliedstaaten sollten über geeignete Maßnahmen verfügen, um Scheinpraktika zu bekämpfen, die zur Folge haben, dass ein niedrigeres Schutzniveau, auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütung, als das gewährt wird, auf das der betreffende Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte.
- (25) Es muss gewährleistet werden, dass die zuständigen Behörden wirksame Kontrollen und Inspektionen durchführen, da diese für den Schutz der Rechte von Praktikanten und die Bekämpfung von Scheinpraktika von wesentlicher Bedeutung sind. Sie sollten darauf ausgerichtet sein, den Einsatz von Scheinpraktika statt regulärer Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.
- (26) Die Bewertung, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollte sich auf die tatsächlichen Umstände und nicht auf die formale Bezeichnung des Vertragsverhältnisses stützen. Um festzustellen, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollten die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vornehmen. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, sollten Schlüsselemente festgelegt werden, anhand derer zwischen einem regulären Arbeitsverhältnis und einem Scheinpraktikum unterschieden werden kann. Die Bewertung dieser Elemente sollte auf Einzelfallbasis unter gebührender Berücksichtigung der jeweiligen Umstände erfolgen. Daher sind die genannten Elemente auch als Anhaltspunkte zu

## Drucksache 201/24

- 24 -

verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

- (27) Die Forderung nach vorausgehender Berufserfahrung in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich für ein Praktikum muss nicht zwangsläufig auf ein Scheinpraktikum hindeuten, wenn der Arbeitgeber diese Forderung als Alternative zu einem Abschluss in einem bestimmten Tätigkeits- oder Fachbereich darstellt.
- (28) Nicht immer haben die zuständigen Behörden ohne Weiteres Zugang zu den Informationen, die für die Analyse der relevanten Fakten und zur Feststellung eines Scheinpraktikums erforderlich sind. Damit die zuständigen Behörden ihre Aufgaben wahrnehmen können, sollten Arbeitgeber verpflichtet sein, den Behörden auf Verlangen die erforderlichen Informationen, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen.
- (29) Die Mitgliedstaaten sollten über ein geeignetes Instrumentarium verfügen, das die Bewertung der Frage, ob eine als Praktikum deklarierte Tätigkeit auch wirklich ein Praktikum darstellt, erleichtert. Dazu sollte eine zeitliche Obergrenze gehören, deren Überschreitung auf eine übermäßige Dauer eines Praktikums bzw. wiederholter, auch unmittelbar aufeinanderfolgender Praktika bei demselben Arbeitgeber hinweist. Grundsätzlich sollten Praktika entsprechend der Empfehlung von 2014 eine Höchstdauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass eine längere Dauer gerechtfertigt sein kann, wenn sie auf objektiven Gründen beruht. Beispiele für solche Ausnahmen sind Praktika, die eine zwingende Voraussetzung für den Zugang zu einem bestimmten Beruf sind, weil der Erwerb der notwendigen Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen eine längere Praktikumserfahrung erfordert. Auch bei bestimmten Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die der Integration von schutzbedürftigen Personen dienen, könnte eine längere Dauer von Vorteil sein. Einige Praktika, die Teil eines Lehrplans der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung sind, können aus Gründen des Lehrplans eine längere Dauer haben.
- (30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Sozialschutz sowie Lern- und Ausbildungselemente in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen, könnte durch die Aufnahme eines Links zu einer Website mit diesen Informationen erfüllt werden.
- (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.
- (32) Jüngste Rechtsinstrumente wie die Richtlinie (EU) 2019/1152 und die Richtlinie (EU) 2023/970<sup>62</sup> schaffen ein umfassendes System von Durchsetzungsbestimmungen für den sozialen Besitzstand der Union. Solche Bestimmungen sollten in die vorliegende Richtlinie aufgenommen werden, um zur wirksamen Durchsetzung und Verteidigung derjenigen Rechte von Praktikanten beizutragen, die sich aus dieser Richtlinie und anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union ergeben.

---

<sup>62</sup> Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).

- (33) Praktikanten sollten Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und einen 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 des Praktikums, in dessen Verlauf es zu einem mutmaßlichen Verstoß gegen Rechte nach dieser Richtlinie oder anderen für Arbeitnehmer geltenden einschlägigen Unionsrechtsvorschriften gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.
- (34) Im Hinblick auf einen wirksameren Schutz von Praktikanten sollten Arbeitnehmervertreter entweder im Namen oder zur Unterstützung eines oder mehrerer Praktikanten Verfahren einleiten können, um die Rechte und Pflichten zu verteidigen, die sich aus dieser Richtlinie oder aus anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union ergeben.
- (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 in dieser Richtlinie oder in anderen für Arbeitnehmer geltenden Unionsrechtsvorschriften vorgesehenen Rechte durchzusetzen. Insbesondere sollten Praktikanten vor einer Kündigung oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jeglicher Vorbereitung einer Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung wegen der Ausübung der in dieser Richtlinie oder in anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union 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 einzuführen oder beizubehalten. 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, nämlich die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und die Bekämpfung von Scheinpraktika, 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 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 Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf diese Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk

Drucksache 201/24

- 26 -

auf Kleinunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, 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 zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika festgelegt.

#### *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 den Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern;
- b) „Praktikant“ jede Person, die ein Praktikum absolviert und nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;
- c) „reguläres Arbeitsverhältnis“ jedes Arbeitsverhältnis, das kein Praktikum ist;
- d) „regulär beschäftigter Arbeitnehmer“ jede Person in einem regulären Arbeitsverhältnis.

## **Kapitel II**

### **Gleichbehandlung**

#### *Artikel 3* *Grundsatz der Nichtdiskriminierung*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare reguläre Arbeitnehmer desselben Betriebs, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus

**DE****DE**

objektiven Gründen – wie etwa unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung, eine geringere Arbeitsintensität oder die Höhe des Lern- und Ausbildungsanteils – gerechtfertigt.

Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer regulärer Arbeitnehmer vorhanden, so erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.

### **Kapitel III Scheinpraktika**

#### *Artikel 4*

##### *Maßnahmen zur Bekämpfung von Scheinpraktika*

Die Mitgliedstaaten sehen wirksame Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden vor, um Praktiken aufzudecken, bei denen reguläre Arbeitsverhältnisse als Praktika deklariert werden – sogenannte Scheinpraktika –, was zur Folge hat, dass ein niedrigeres Schutzniveau, auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütung, als das gewährt wird, auf das der betreffende Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte, und um Durchsetzungsmaßnahmen gegen diese Praktiken zu ergreifen.

#### *Artikel 5*

##### *Bewertung von Scheinpraktika*

- (1) Um festzustellen, ob eine als Praktikum deklarierte Tätigkeit ein reguläres Arbeitsverhältnis darstellt, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vor. Bei dieser Bewertung werden als Anhaltspunkte unter anderem die folgenden Elemente berücksichtigt:
- a) das Fehlen einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente in der als Praktikum deklarierten Tätigkeit;
  - b) die übermäßig lange Dauer der als Praktikum deklarierten Tätigkeit oder mehrerer und/oder aufeinanderfolgender als Praktika deklarierten Tätigkeiten derselben Person bei demselben Arbeitgeber;
  - c) gleichwertige Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsintensität von als Praktikanten deklarierten Mitarbeitern und regulären Arbeitnehmern in vergleichbaren Positionen bei demselben Arbeitgeber;
  - d) die Voraussetzung vorausgehender Berufserfahrung in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich für Bewerber um Praktika ohne angemessene Begründung;
  - e) ein hoher Anteil von als Praktika deklarierten Tätigkeiten im Vergleich zu den regulären Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber;
  - f) eine erhebliche Zahl von als Praktikanten deklarierten Mitarbeitern desselben Arbeitgebers, die vor Aufnahme der als Praktikum deklarierten Tätigkeit zwei oder mehr Praktika absolviert oder reguläre Arbeitsverhältnisse in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich hatten.

## Drucksache 201/24

- 28 -

- (2) Damit die zuständigen Behörden die Bewertung nach Absatz 1 durchführen können, stellt der Arbeitgeber diesen Behörden auf Anfrage die folgenden Informationen zur Verfügung:
- a) Zahl der Praktika und der regulären Arbeitsverhältnisse;
  - b) Dauer der Praktika;
  - c) Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der als Praktikanten deklarierten Mitarbeiter und der regulären Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen;
  - d) Beschreibungen der Lern- und Ausbildungskomponenten der Praktika;
  - e) Stellenausschreibungen für Praktika.
- (3) Um die Bewertung gemäß Absatz 1 zu erleichtern, müssen die Mitgliedstaaten
- a) eine zeitliche Obergrenze festlegen, deren Überschreitung auf eine übermäßige Dauer eines Praktikums bzw. wiederholter, auch unmittelbar aufeinanderfolgender Praktika bei demselben Arbeitgeber hinweist;
  - b) die Arbeitgeber dazu verpflichten, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Sozialschutz sowie Lern- und Ausbildungselemente in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen.

In Fällen, in denen eine längere Dauer durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, können die Mitgliedstaaten Ausnahmen von der unter Buchstabe a genannten Obergrenze vorsehen.

## Kapitel IV Durchsetzungs- und Unterstützungsmaßnahmen

### *Artikel 6*

#### *Umsetzung und Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts*

Die Mitgliedstaaten ergreifen wirksame Maßnahmen, um sicherzustellen, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, die für Arbeitnehmer gelten, 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 Arbeitgeber von Praktikanten ausarbeiten, in denen der Rechtsrahmen für Praktika, einschließlich einschlägiger Aspekte des Arbeitsrechts und des Sozialschutzes, dargelegt wird;
- c) wirksame Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden vorsehen, um das einschlägige Arbeitsrecht in Bezug auf Praktikanten durchzusetzen;
- d) sicherstellen, dass die zuständigen Behörden mit den für die Durchführung wirksamer Kontrollen und Inspektionen erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet und befugt sind, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen zu verhängen;

- e) die Fähigkeit der zuständigen Behörden ausbauen – vor allem durch Schulung und Anleitung –, proaktiv und gezielt gegen Arbeitgeber, welche die Vorschriften nicht einhalten, vorzugehen.
- f) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden gewährleisten, dass Praktikanten Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um Missstände und schlechte Arbeitsbedingungen zu melden, und Informationen über diese Möglichkeiten bereitstellen.

*Artikel 7  
Anspruch auf Rechtsbehelfe*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten, einschließlich nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses, Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie oder anderer für Arbeitnehmer geltender Rechtsvorschriften der Union zustehenden Rechte verletzt werden.

*Artikel 8  
Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Praktikanten*

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmervertreter einschlägige Gerichts- oder Verwaltungsverfahren anstrengen dürfen, um die Rechte und Pflichten durchzusetzen, die sich aus dieser Richtlinie oder aus anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union ergeben. Sie dürfen im Namen oder zur Unterstützung eines oder mehrerer Praktikanten mit dessen bzw. deren Zustimmung bei einem Verstoß gegen die sich aus dieser Richtlinie oder aus anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union ergebenden Rechte oder Pflichten tätig werden.

*Artikel 9  
Schutz vor Benachteiligung und negativen Konsequenzen*

- (1) Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Praktikanten und ihre Vertreter vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie oder anderer für Arbeitnehmer geltender Rechtsvorschriften der Union gewährten Rechte durchzusetzen.
- (2) Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung einer 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 oder in anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.
- (3) Praktikanten, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie oder in anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er

Drucksache 201/24

- 30 -

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 Rechtsvorschriften, welche 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.

#### *Artikel 12* *Umsetzung und Durchführung*

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, bis spätestens [2 Jahre nach Inkrafttreten]. 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

DE

29

DE

diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (3) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der 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 [5 Jahre nach dem Datum der Umsetzung] übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle Informationen zur Durchführung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung eines Berichts benötigt. Diese Informationen umfassen Daten über Praktika, damit die Durchführung dieser Richtlinie ordnungsgemäß überwacht und bewertet werden kann.
- (2) Die Kommission übermittelt den Bericht nach Absatz 1 dem Europäischen Parlament und dem Rat. 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 Brüssel am [...]

*Im Namen des Europäischen Parlaments*  
*Der Präsident /// Die Präsidentin*

*Im Namen des Rates*  
*Der Präsident /// Die Präsidentin*