

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

13.05.2024

Im Zuge eines Clearingverfahrens bittet das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen um Stellungnahme zum Vorschlag für die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) COM (2024) 132 final.

Hinweis: Aufgrund des sehr frühen Zeitpunktes im Gesetzgebungsverfahren gibt diese Stellungnahme eine erste und vorläufige Einschätzung wieder. Eine vollständige und umfassende Bewertung des Gesetzesentwurfs kann gerne zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Am 20. März 2024 hat die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika ("Praktikumsrichtlinie") veröffentlicht. Ergänzt wurde dieser Vorschlag um Elemente zur [Überarbeitung der Empfehlung zum Europäischen Qualitätsrahmen für Praktika](#). Die Vorschläge gehen auf eine legislativen Initiativbericht des Europäischen Parlaments zurück.

Vorbemerkung

Die Praktika-Richtlinie verfolgt das richtige Ziel, einen Missbrauch von Praktika zu verhindern. Dabei muss jedoch gewährleistet bleiben, dass es weiter möglich ist, im breiten Rahmen und individuell angepasste Praktikumsstellen anzubieten. Praktika sind nachweislich eines der wirksamsten Instrumente zur Beruflichen Orientierung und Fachkräftesicherung. 61 % der Betriebe rekrutieren ihren Nachwuchs über Praktika. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollte das Bereitstellen von Praktikumsstellen vereinfacht und erweitert werden, damit zukünftige Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser zueinander finden.

Die Richtlinie darf nicht zu einer permanenten und anlasslosen Rechtfertigungspflicht der Arbeitgeber in völlig problemlosen Konstellationen führen. So werden Praktika unattraktiver gemacht und ihr Angebot potenziell verkleinert. Das hat zur Folge, dass der Berufseinstieg für junge Menschen erschwert und damit in der Folge eine zielführende Bearbeitung des Fachkräftemangels beeinträchtigt wird. Die Richtlinie muss sich daher auf ihren Zweck konzentrieren und den Kampf gegen den Missbrauch von Praktika möglich machen ohne Unternehmen unter Generalverdacht zu stellen. Es braucht viel mehr gezielte Verfolgungen von vereinzelt Missbrauch als einer umfangreichen und allgemeinen Regulierung von Praktika.

Anwendungsbereich der Richtlinie ausdifferenzieren

Der Anwendungsbereich der Richtlinie muss zwingend die individuellen Elemente der nationalen Ausbildungsordnungen berücksichtigen. Daher müssen die Berufsausbildung und Pflichtpraktika von der Richtlinie klar ausgenommen werden. Hierbei handelt es sich um besondere Systeme, die in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich geregelt sind. Die Ausgestaltung obliegt den Mitgliedstaaten und sollte keiner einheitlichen Regulierung auf EU-Ebene unterworfen werden.

Bestehende gesetzliche Regelungen respektieren

Praktika sind in Deutschland bereits heute durch eine Vielzahl von gesetzlichen Vorschriften geschützt (beispielsweise durch das Berufsbildungsgesetz sowie dem Mindestlohngesetz). Diese Vorschriften, die bereits eine Sicherung gegen den Missbrauch von Praktikantenverhältnissen darstellen, erfüllen zu weiten Teilen bereits den Zweck der Richtlinie. Ebenso haben die Träger der Renten- und Krankenversicherungen bereits heute ein etabliertes System zur Bewertung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse bzw. Versicherungsfreiheit. Diese Vorkehrungen müssen im Rahmen der Richtlinie berücksichtigt werden.

Individualität der Praktikumsverhältnisse wahren

Kein Arbeitsverhältnis ist wie das andere, dies gilt umso mehr für Praktikantenverhältnisse. Daher muss es weiterhin möglich sein, Praktikumsplätze breit anzubieten und diese auf die individuellen Bewerber anzupassen. Dabei können sowohl Wünsche des Praktikanten als auch Bedürfnisse des Unternehmens berücksichtigt werden. So kann es leicht passieren, dass vom vorgeschlagenen Kriterienkatalog zu stark abgewichen wird und das, obwohl diese individuelle Ausgestaltung explizit erwünscht war. Daher sollte die Richtlinie keine einheitlichen Vorgaben für einvernehmliche Praktikantenverhältnisse aufzeigen und nur dort eingreifen, wo ein tatsächlicher Missbrauch nahe liegt und angezeigt wird.

Starre Bewertungskriterien vermeiden

Der Kriterienkatalog aus Art. 5 wird den unterschiedlichen Situationen in denen Praktika eine Rolle spielen nicht gerecht. Vielmehr gilt es die Bewertungskriterien flexibel genug zu halten. Die Vielzahl der detaillierten und rechtlich schwer zu überblickenden europäischen Kriterien ist für Arbeitgeber aller Sektoren und Größen nur schwer anzuwenden. Entscheidend sind in diesem Zusammenhang auch die unterschiedliche Ebene der Qualifikation, auf denen ein Praktikum angeboten wird. Die aufgeführten Merkmale und Kennzahlen bergen die Gefahr zu einheitlich zu sein. Bezüglich der verschiedenen Kriterien gilt u. a. folgendes zu beachten:

- **Lern- und Ausbildungskomponente:** Die Formulierung von konkreten Lernzielen ist gerade im Vorfeld zu einem Praktikum oft schwierig. Unterschiedliche Einsätze und Aufgaben werden oftmals durch aktuelle Geschehnisse geprägt oder sind generell vielfältig. Das Kriterium kann daher durch den Arbeitgeber regelmäßig nicht konkret genug ausgefüllt werden und eignet sich nicht zur Bestimmung.
- **Die Länge des Praktikums:** Oftmals ist es nötig einen großen Zeitrahmen für ein Praktikum zu vereinbaren, sodass ein Unternehmen im Verlauf eines wirtschaftlichen Jahres in seinen verschiedenen Phasen kennengelernt werden kann.
- **Große Verantwortung:** Teil einer Erfahrung und Ausbildung im Rahmen eines Praktikums kann auch das Übernehmen von begrenzter bzw. zugeschnittener Verantwortung sein. Gerade bei Einblicken in die berufliche Praxis von Tätigkeiten mit leitender Funktion ist dies ein wichtiger Bestandteil.
- **Umfangreiche Aufgaben:** Zu einer vollständigen Erfahrung der Tätigkeit gehört auch die Möglichkeit der Einbeziehung des Praktikanten in den Arbeitsalltag als vollwertiges Teammitglied.
- **Bestehende Erfahrungen:** Gerade für Praktika in Tätigkeitsfeldern einer hohen Qualifikationsstufe, sind vorherige berufliche Erfahrungen oder Erfahrungen aus einem anderen Praktikum wichtig. Häufig können nur solche Voraussetzungen, die mit dem Praktikum erstrebten Einblicke in die Berufspraxis überhaupt ermöglichen.
- **Anzahl:** Die Anzahl vorheriger Praktika oder das Verhältnis von Praktikanten und Arbeitnehmern ist nicht sonderlich aussagekräftig darüber, ob ein Missbrauch vorliegt oder nicht. Wiederholte Praktika zeigen gerade, wie gut das System funktioniert. Insbesondere bereits erfahrene Praktikanten benötigen eine geringere Anleitung regulärer Arbeitnehmer, wodurch sich das Verhältnis durchaus verschieben kann.

Informationspflichten für Unternehmen geringhalten

Gerade größere Unternehmen bieten oft viele Praktikumsstellen immer wiederkehrend und gleichzeitig an. Dabei steht der Erfahrungsgewinn für Praktikanten und der Beitrag zum unternehmerischen Betrieb im Vordergrund. Mit

den vor, während und nach der Praktikumsstelle drohenden Untersuchungen trifft Unternehmen eine weitere Informations- und Rechtfertigungspflicht (Art. 5 Abs. 2). Um kein Risiko einzugehen, werden Unternehmen bereits im Vorhinein die Informationen aus der Richtlinie sammeln und aufbereiten. Dadurch wächst die bürokratische Belastung eines Unternehmens bereits durch das Angebot von Praktikumsstellen. Das Angebot von Praktika wird dadurch aufwendig, rechtunsicher, kostenintensiv und insgesamt unattraktiv gemacht.

Regelungen klar und effektiv ausgestalten

Die Einflussmöglichkeiten und Mitwirkungspflichten für Arbeitgeber müssen effektiv ausgestaltet und klar geregelt werden. Gleiches gilt für die Vorgaben zu Klageverfahren und einer Wiedergutmachungspflicht. Dabei dürfen keine falschen Anreize gesetzt werden, die zu einem Missbrauch dieser Verfahren einladen. Die Schwelle zu einer rückwirkend festgestellten regulären Beschäftigung muss hoch liegen, da diese gravierenden Folgen für beide Seiten nach sich ziehen kann. Die Richtlinie darf in keinem Fall dazu führen, dass zulasten von Berufseinsteigern weniger Praktika angeboten werden.

EU-Qualitätsrahmen nicht überdehnen

Mit Blick auf den EU-Qualitätsrahmen ist es wichtig, dass Arbeitgeber nicht durch übermäßige Kosten oder Verwaltungsaufwand davon abgehalten werden, Praktika anzubieten. Die überarbeitete Empfehlung erweitert den geltenden Rahmen nicht grundlegend – es handelt sich vielmehr um vereinzelte Anpassungen. Viele Ergänzungen etwa zur Berufsberatung, grenzüberschreitenden Praktika sowie der Unterstützung von Praktika anbietenden Betrieben bei der Umsetzung stellen eine Verbesserung dar. Problematisch sind jedoch Bestrebungen, dass Praktikumsanbieter in ihren Stellenausschreibungen etwa auch Angaben zur Vergütung sowie Kranken- und Unfallversicherung aufnehmen sollen. Dies ist zu weitgehend. Eine Offenlegungspflicht bezüglich des Entgelts in Stellenanzeigen existiert in Deutschland richtigerweise nicht (vgl. BAG-Urteil 1 ABR 93/07).