Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2024/0068(COD)

27.3.2025

ÄNDERUNGSANTRÄGE
95 - 334

Entwurf eines Berichts
Alicia Homs Ginel
(PE769.972v01-00)

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)

Vorschlag für eine Richtlinie
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Änderungsantrag 95
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Entwurf einer legislativen Entschließung
Bezugsvermerk 9 a (neu)

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
	– unter Hinweis auf die Europäische Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030,

Or. en

Änderungsantrag 96
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Entwurf einer legislativen Entschließung
Bezugsvermerk 9 b (neu)

Entwurf einer legislativen Entschließung	*Geänderter Text*
	– unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,

Or. en

Änderungsantrag 97
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag ***für eine***	***lehnt den*** Vorschlag ***der Kommission ab.***
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)

Or. fr

Begründung

Da sich die Richtlinie hauptsächlich mit der Situation von Praktikanten befasst, fehlt ihr eine entsprechende Rechtsgrundlage. Die Zuständigkeit liegt bei den Mitgliedstaaten.

Änderungsantrag 98
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung ***von Scheinpraktika*** („Praktikumsrichtlinie“)	zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** und zur Bekämpfung ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt ergeben*** („Praktikumsrichtlinie“)
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Änderungsantrag 99
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN

PARLAMENTS UND DES RATES	PARLAMENTS UND DES RATES
zur Verbesserung ***und Durchsetzung*** der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***und zur Bekämpfung von Scheinpraktika*** („Praktikumsrichtlinie“)	zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** („Praktikumsrichtlinie“)
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. fr

Änderungsantrag 100
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Verbesserung ***und Durchsetzung*** der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)	zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***sowie der Qualität und Zugänglichkeit von Praktika*** und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Änderungsantrag 101
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur ***Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten***	zur Bekämpfung ***regulärer Arbeitsverhältnisse, die als Praktika auf***

und zur Bekämpfung ***von Scheinpraktika*** („Praktikumsrichtlinie“)	***dem offenen Arbeitsmarkt getarnt werden*** („Praktikumsrichtlinie“)
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Begründung

Änderungsantrag 102
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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,	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***, und Artikel 165 Absatz 4***,

Or. fr

Begründung

Das für Praktikanten maßgebliche Recht ist eng mit der in Artikel 165 AEUV genannten Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung verknüpft. Die Einhaltung der Verträge und des Subsidiaritätsprinzips erfordert, dass dies bei der Ausarbeitung und Durchführung dieses Textes berücksichtigt wird.

Änderungsantrag 103
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung -1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(-1a) In den Artikeln 31 und 32 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind das Recht auf

gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer sowie das Recht auf Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz, auch vor wirtschaftlicher Ausbeutung, verankert.

Or. en

Änderungsantrag 104
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung -1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(-1b) Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte umfassen unter anderem das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit jeder die Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihm ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen, das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung und sozialen Schutz unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung sowie die Förderung der Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen, die aktive Unterstützung der Beschäftigung junger Menschen (etwa durch Praktika), das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung, die Verhinderung von Arbeitsverhältnissen, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen (einschließlich durch Missbrauch atypischer Verträge), das Recht auf eine

gerechte Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Or. en

Änderungsantrag 105
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Im März 2014 nahm der Rat die Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (im Folgenden „Empfehlung von 2014“) mit unionsweiten Qualitätsstandards für Praktika an. Empfohlen wurden 21 Grundsätze für bessere Praktika, um 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.	*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

Or. en

Änderungsantrag 106
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Im März 2014 nahm der Rat die Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (im Folgenden „Empfehlung von 2014“) mit unionsweiten Qualitätsstandards für Praktika an. Empfohlen wurden 21 Grundsätze für bessere Praktika, um 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.	(1) Im März 2014 nahm der Rat die Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (im Folgenden „Empfehlung von 2014“) mit unionsweiten Qualitätsstandards für Praktika an. Empfohlen wurden 21 Grundsätze für bessere Praktika, um insbesondere die Qualität von Lern- und Ausbildungsinhalten***, die auf die Ziele der allgemeinen und beruflichen Bildung abgestimmt sind,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 107
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) In Kapitel I und II der Europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, wurde eine Reihe von Grundsätzen festgelegt, die als

Richtschnur für Chancengleichheit, Zugang zum Arbeitsmarkt und faire Arbeitsbedingungen dienen sollen. In Grundsatz 3 der Säule wird betont, dass jede Person unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit hat, unter anderem im Hinblick auf Beschäftigung und Bildung. Gemäß Grundsatz 4 Buchstabe b der Säule haben junge Menschen das Recht auf Weiterbildung, einen Ausbildungsplatz, einen Praktikumsplatz oder ein hochwertiges Beschäftigungsangebot innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Grundsatz 5 der Säule sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet der Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben, und dass Arbeitsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind. In Grundsatz 6 der Säule ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf eine gerechte Entlohnung haben, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Or. en

Änderungsantrag 108
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Die Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung[3] enthält 14 Kriterien für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildungen, die sicherstellen sollen, dass Lehrlingsausbildungssysteme auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts reagieren und sowohl für Lernende als auch für Arbeitgeber nutzbringend sind. Dazu gehören Kriterien für Lern- und Arbeitsbedingungen und Kriterien für Rahmenbedingungen.	***entfällt***
[3] 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).	

Or. en

Änderungsantrag 109
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) ***Mit*** der ***verstärkten*** Jugendgarantie[4] ***soll dafür gesorgt werden, dass allen 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***.	(3) ***Es muss eine umfassende Neubewertung der Wirksamkeit*** der Jugendgarantie ***im Hinblick auf die Bereitstellung sinnvoller und nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten für junge*** Menschen unter 30 Jahren ***durchgeführt werden***. ***Es muss geprüft werden, ob der aktuelle Rahmen wirklich eine Verbesserung der langfristigen Berufsaussichten, der Kompetenzentwicklung und der Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt***

	und nicht nur kurzfristige Lösungen bietet, die möglicherweise nicht zu einer stabilen Beschäftigung und sogar dazu führen, dass in der beruflichen Laufbahn eines jungen Menschen Praktika über einen langen Zeitraum hinweg aneinandergereiht werden. Die Empfehlung von 2014 ***muss überprüft werden, um sicherzustellen, dass Praktika und Lehrstellen*** im Rahmen der Jugendgarantie ***einen echten Mehrwert bieten und nicht als Ersatz für hochwertige Arbeitsplätze missbraucht werden***.
[4] 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).	[4] 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).

Or. en

Änderungsantrag 110
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Die Jugendarbeitslosigkeit stellt in der Union nach wie vor eine anhaltende Herausforderung dar, da die Jugendarbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch ist wie die Gesamtarbeitslosenquote. Im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte[1a] wird das Ziel festgelegt, die Quote junger NEET im Alter von 15 bis 29 Jahren durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten bis 2030 von

12,6 % (2019) auf 9 % zu verringern.

[1a] COM(2021)0102 final.

Or. en

Änderungsantrag 111
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 ***bestimmten*** Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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) In vielen Berufen und auf allen Qualifikationsebenen herrscht ein Mangel an ***Arbeits- und Fachkräften***. Dieser dürfte sich aufgrund des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der steigenden Nachfrage ***in vielen Branchen und*** nach ***zahlreichen*** Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. ***Wie in den Berichten von Draghi[1a] und Letta[1b] hervorgehoben, wird der Mangel an Investitionen in Kompetenzen diese Engpässe nur noch verschärfen und die Wettbewerbsfähigkeit Europas beeinträchtigen.*** Die geringere Erwerbsbeteiligung junger Menschen trägt zum Arbeitskräftemangel bei. Hochwertige Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** können für Menschen, ***die eine formale Schul- oder Berufsausbildung abgeschlossen oder keine eine formale Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen haben oder in den Arbeitsmarkt eintreten, eine nützliche Möglichkeit*** sein, ***um*** am Arbeitsplatz ***praktische Kompetenzen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt*** zu erwerben.
	[1a] „The Future of EU Competitiveness“ (Die Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit der EU), Mario Draghi, September 2024.

[1b] „Much More than A Market“ (Viel mehr als ein Markt), Enrico Letta, April 2024.

Or. en

Änderungsantrag 112
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. ***Die geringere 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) 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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Hochwertige Praktika ***sind*** ein nützlicher Weiterbildungs- und/oder Umschulungspfad für Menschen aller Altersgruppen, 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.

Or. en

Änderungsantrag 113
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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) 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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere Erwerbsbeteiligung junger Menschen trägt zum Arbeitskräftemangel bei. Hochwertige Praktika können ein nützlicher Weiterbildungs- und/oder Umschulungspfad für Menschen aller Altersgruppen sein, da sie ***neue Karrierechancen eröffnen und dazu beitragen können, den Arbeitskräftemangel zu beheben***.

Or. en

Begründung

Änderungsantrag 114
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere	(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere

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***.	Erwerbsbeteiligung junger Menschen trägt zum Arbeitskräftemangel bei. Praktika können ein nützlicher Weiterbildungs- und/oder Umschulungspfad für ***junge*** Menschen sein, da sie es ihnen erlauben, praktische Kompetenzen am Arbeitsplatz zu erwerben und so in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Or. en

Änderungsantrag 115
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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.	*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

Or. en

Änderungsantrag 116
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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) In vielen Berufen und auf allen Qualifikationsebenen herrscht ein Mangel an Arbeitskräften. ***Drei von vier Unternehmen in der Union haben Schwierigkeiten, Arbeitskräfte mit den richtigen Kompetenzen zu finden.[1a] Der Arbeitskräftemangel*** dürfte sich aufgrund des prognostizierten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der steigenden Nachfrage nach bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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.
	[1a] https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.

Or. en

Änderungsantrag 117
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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) 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 bestimmten Berufen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel noch verschärfen. Die geringere 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***, ihre Anpassungsfähigkeit an Veränderungen und neue berufliche Anforderungen zu erhöhen*** oder eine neue Richtung in ihrer Laufbahn einzuschlagen.

Or. es

Änderungsantrag 118
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Im Jahr 2022 unterbreitete die Konferenz zur Zukunft Europas den Vorschlag, die Einhaltung von Qualitätsstandards bei Praktika und Arbeitsplätzen für junge Menschen sicherzustellen, auch in Bezug auf die Vergütung, und unbezahlte Praktika auf dem Arbeitsmarkt und außerhalb der formalen Bildung zu verbieten.

Or. en

Änderungsantrag 119
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4b) Mit der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 soll sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen innerhalb und außerhalb der Union in vollem Umfang und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können. Im Rahmen der Strategie verpflichtet sich die Kommission, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen an Berufsbildungsangeboten teilnehmen und neue Kompetenzen erwerben können, was eine Grundvoraussetzung für ihre Beschäftigung und ihre Unabhängigkeit ist.

Or. en

Änderungsantrag 120
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. ***Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten***	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern.

Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.

Or. en

Änderungsantrag 121
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. ***Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.***	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar.

Or. en

Änderungsantrag 122
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika ***können*** jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln ***und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und*** ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb ***stellen*** Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt ***dar***. ***Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.	(5) Praktika ***sollen*** jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln ***, um*** ihnen den Übergang ***von der Ausbildung*** in eine stabile Beschäftigung ***und den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit zu*** erleichtern. ***Zweck eines Praktikums ist es, eine kurze Einstiegstätigkeit mit einer umfangreichen Ausbildungserfahrung zu kombinieren.*** Deshalb ***können*** Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt ***darstellen***. Dies kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Praktika von guter Qualität sind und gute Arbeitsbedingungen***, einschließlich einer gerechten Vergütung,*** vorsehen.

Or. en

Änderungsantrag 123
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in ***eine stabile Beschäftigung*** erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für ***Arbeitgeber*** bieten Praktika die Gelegenheit, junge Menschen anzuwerben, auszubilden und zu halten. Sie können die Kosten für die Anwerbung und Einstellung qualifizierter Kräfte	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang ***von der Ausbildung*** in ***ein reguläres Arbeitsverhältnis durch eine zeitlich begrenzte Einstiegstätigkeit mit starken Lern- und Ausbildungselementen*** erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für ***Praktikumsanbieter*** bieten Praktika die

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 vorsehen.

Gelegenheit, junge 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 ***und transparente*** Arbeitsbedingungen vorsehen ***sowie eine bedeutende Lern- und Ausbildungskomponente bieten***.

Or. en

Änderungsantrag 124
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen ***Weg*** in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang ***von der Ausbildung*** in eine stabile Beschäftigung erleichtern. ***Zweck eines Praktikums ist es, eine kurze Einstiegstätigkeit mit einer umfangreichen Ausbildungserfahrung zu kombinieren.*** Deshalb stellen Praktika einen wichtigen ***Einstieg*** in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.

Änderungsantrag 125
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen. ***Studien zufolge hängt der Wert von Praktika hinsichtlich der Erleichterung des Übergangs in das Berufsleben von ihrer Qualität in puncto Lerninhalte und Arbeitsbedingungen ab[1a].***

[1a] Folgenabschätzung als Begleitunterlage zu dem Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, SWD(2013)0495 final, S. 15.

Or. en

Änderungsantrag 126
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(5) Praktika können jungen Menschen helfen, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge 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 vorsehen.	(5) Praktika können jungen Menschen helfen, ***neue Fertigkeiten zu erwerben sowie*** Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dabei ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, und ihnen den Übergang in eine stabile Beschäftigung erleichtern. Deshalb stellen Praktika einen wichtigen Weg in den Arbeitsmarkt dar. Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge Menschen anzuwerben, auszubilden und zu halten ***sowie aufstrebende Talente zu erkennen***. 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 vorsehen.

Or. es

Änderungsantrag 127
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Die Rechtsrahmen der Mitgliedstaaten für Praktika unterscheiden sich erheblich: In 16 der 27 Mitgliedstaaten sind Praktika nicht rechtlich definiert. Wenngleich es in der Union seit 2013 einen politischen Rahmen für Praktika gibt, ist die Empfehlung des Rates von 2014 zu einem

Qualitätsrahmen für Praktika nicht verbindlich, und nicht alle Mitgliedstaaten haben ihre Rechtsrahmen an diese Empfehlung angepasst, obwohl sie anerkennen, dass hochwertige Praktika eine wirksame Möglichkeit darstellen, den Zugang junger Menschen zur Beschäftigung zu erleichtern.

Or. en

Änderungsantrag 128
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge Menschen anzuwerben, auszubilden und zu halten. So können sie 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 attraktiv und von guter Qualität sind und gute Arbeitsbedingungen vorsehen.

Or. en

Änderungsantrag 129
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Die politischen Maßnahmen und Strategien in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung liegen in der

Verantwortung und Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, wobei der Union jedoch eine wichtige Rolle bei der Unterstützung, Koordinierung und Ergänzung des Handelns der Mitgliedstaaten in diesen Bereichen zukommt.

Or. en

Änderungsantrag 130
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5a) Für Arbeitgeber bieten Praktika die Gelegenheit, junge Menschen anzuwerben, auszubilden und zu halten. Durch Praktika können die Kosten für die Anwerbung und Einstellung qualifizierter Kräfte gesenkt werden, wenn Praktikanten nach Abschluss ihres Praktikums eine stabile Beschäftigung angeboten wird.

Or. en

Änderungsantrag 131
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 5 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(5b) Der Mangel an amtlichen Statistiken über Praktika erschwert die Beurteilung ihrer Qualität und Wirksamkeit bei der Erleichterung des Übergangs in eine reguläre Beschäftigung. Allerdings ist die Zahl der jungen Menschen, die ein Praktikum absolviert haben, in den letzten zehn

Jahren erheblich gestiegen, während laut Eurobarometer-Meinungsumfragen derzeit rund ein Drittel der Praktikanten auf dem Arbeitsmarkt unbezahlt ist. Der Europäische Rechnungshof schätzt, dass in der Union jedes Jahr etwa 3,7 Millionen junge Menschen als erste Erfahrung in der Arbeitswelt Praktika absolvieren können, und bei einer kürzlich durchgeführten Analyse hat der Rechnungshof Herausforderungen im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Definition des Begriffs „Praktikum“, der uneinheitlichen Anwendung der Empfehlung des Rates von 2014 zu hochwertigen Praktika in den Mitgliedstaaten, den nur wenig zuverlässigen Daten über Praktika, die eine faktengestützte Politikgestaltung erschweren, sowie den möglichen Unterschieden bei den Chancen und beim Zugang für junge Menschen mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund ermittelt[1a].

[1a] Analyse 01/2024: EU-Maßnahmen im Hinblick auf Praktika für junge Menschen, Europäischer Rechnungshof.

Or. en

Änderungsantrag 132
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll	(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll

wahrnehmen können ***und Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten***. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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 Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.

wahrnehmen können. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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 Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.

Or. en

Änderungsantrag 133
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können ***und Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten***. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte Scheinpraktika –, verzerren den Wettbewerb zwischen Unternehmen, da sie Arbeitgeber, die sich an die Vorschriften halten, benachteiligen, sowie zur Umgehung der Steuer- und Sozialversicherungspflichten der	(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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

Arbeitgeber und zur Ersetzung von Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.

Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.

Or. en

Änderungsantrag 134
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können ***und*** Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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 Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen ***Arbeitgeber***, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch	(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn ***Praktika von schlechter Qualität sind und schlechte Arbeitsbedingungen, einschließlich fehlender oder geringer Vergütung, bieten, von unbestimmter Dauer sind, wiederholt beim selben Praktikumsanbieter absolviert werden oder Berufserfahrung voraussetzen oder wenn*** reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ***um reguläre Arbeitsverhältnisse gebracht werden*** und ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können ***, wodurch sie*** Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten. ***Reguläre*** Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte Scheinpraktika –, verzerren den Wettbewerb zwischen Unternehmen, da sie Arbeitgeber, die sich an die Vorschriften halten, benachteiligen, sowie zur Umgehung der Steuer- und Sozialversicherungspflichten der

nehmen können.

Arbeitgeber und zur Ersetzung von Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen ***Praktikumsanbieter***, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch nehmen können.

Or. en

Änderungsantrag 135
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können und Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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 Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch	(6) Herausforderungen bestehen nach wie vor, wenn Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** zweckentfremdet werden, unter anderem, wenn reguläre Stellen als Praktika getarnt werden, wodurch die betreffenden Arbeitnehmer ihre unions- und nationalrechtlichen sowie tarifvertraglichen Ansprüche nicht voll wahrnehmen können und Gefahr laufen, unter prekären Bedingungen zu arbeiten. Arbeitsverhältnisse, die als Praktika getarnt werden – sogenannte 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 Dauerplanstellen führen. In anderen Fällen erfüllen Arbeitgeber, die „echte“ Praktikanten beschäftigen, nicht alle Anforderungen, die sich aus dem Unionsrecht, dem nationalen Recht, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben, wodurch die Praktikanten ihre Rechte nicht vollumfänglich in Anspruch

nehmen können.

nehmen können.

Or. fr

Änderungsantrag 136
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, 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***, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht***.	(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, 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.

Or. en

Änderungsantrag 137
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) ***Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, dass Praktikanten ihre Rechte verteidigen.*** Zu den Hauptfaktoren für eine nicht ordnungsgemäße Nutzung von Praktika	(7) 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, nationale Rechtsvorschriften

gehört, dass in mehreren Mitgliedstaaten einschlägige Rahmenbedingungen ganz fehlen bzw. zu komplex oder vielfältig sind, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.	unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.

Or. es

Änderungsantrag 138
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, 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, nationale*** Rechtsvorschriften ***unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht***.	(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, dass Praktikanten ihre Rechte verteidigen. ***Während einige*** Mitgliedstaaten ***über gut funktionierende Systeme verfügen, sind andere mit Herausforderungen wie der unzureichenden Durchsetzung der nationalen*** Rechtsvorschriften ***oder dysfunktionalen Arbeitsmarktsystemen konfrontiert***. ***Diese Probleme gehören zu den Hauptfaktoren für eine nicht ordnungsgemäße Nutzung von Praktika. Allerdings müssen die bestehenden Systeme in den Mitgliedstaaten im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip eingehalten werden, wobei den unterschiedlichen Ansätzen und Bedürfnissen der Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen ist.***

Or. en

Änderungsantrag 139
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ***ist es*** überdies ***weniger wahrscheinlich, 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, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.	(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ***fühlen sich Praktikanten*** überdies ***oft nicht in der Lage***, ihre Rechte ***zu*** 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, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.

Or. en

Änderungsantrag 140
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es ***überdies*** weniger wahrscheinlich, 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, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und	(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es weniger wahrscheinlich, dass Praktikanten ihre Rechte verteidigen. ***Die Tatsache***, dass in mehreren Mitgliedstaaten einschlägige Rahmenbedingungen ganz fehlen bzw. zu komplex oder vielfältig sind, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht***, kann zu missbräuchlichen Praktiken führen, die***

Durchsetzung zuständige Behörde besteht.	***sich aus der Nutzung von Praktika ergeben***.

Or. en

Änderungsantrag 141
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, 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, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.	(7) Aufgrund ihrer prekären Stellung auf dem Arbeitsmarkt ist es überdies weniger wahrscheinlich, dass Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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, nationale Rechtsvorschriften unzureichend durchgesetzt werden und es an Kapazitäten für Kontrollen und Inspektionen mangelt sowie Unklarheit in Bezug auf die für die Kontrolle und Durchsetzung zuständige Behörde besteht.

Or. fr

Änderungsantrag 142
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) In einigen Mitgliedstaaten ist der Zugang zu bestimmten Berufen an die Absolvierung eines gesetzlich vorgeschriebenen Praktikums gebunden. Diese Praktika sind jedoch häufig

unbezahlt, was eine erhebliche finanzielle Belastung für die Praktikanten darstellt und Zugangsbarrieren für diejenigen schafft, die nicht über ausreichende Mittel verfügen. Diese Praxis birgt die Gefahr eines Verstoßes gegen den Grundsatz der gerechten Entlohnung und der sozialen Gerechtigkeit, da Personen dazu verpflichtet werden, unbezahlte Arbeit zu verrichten, um eine gesetzliche Voraussetzung für eine berufliche Zulassung zu erfüllen. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass alle Pflichtpraktika, die für den Zugang zu einem Beruf erforderlich sind, im Einklang mit den Grundsätzen der Gleichbehandlung und guter Arbeitsbedingungen gerecht bezahlt werden.

Or. en

Änderungsantrag 143
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) Durch unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika können insbesondere diejenigen jungen Menschen ausgeschlossen werden, die nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um ein Praktikum zu absolvieren. Unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika bergen die Gefahr einer direkten oder indirekten Diskriminierung unter anderem wegen des Alters, des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft oder einer Behinderung. Die Unterscheidung zwischen unbezahlten und bezahlten Praktika kann auch zu einer Diskriminierung zwischen Praktikanten aufgrund der

unterschiedlichen Behandlung führen.

Or. en

Änderungsantrag 144
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) Komplikationen ergeben sich darüber hinaus daraus, dass die meisten Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt in den Mitgliedstaaten nicht oder nur teilweise geregelt sind. Ein gemeinsamer EU-Rechtsrahmen kann daher für diese Art von Praktikanten zu mehr Transparenz sowie zu einer einfacheren Einhaltung und besseren Durchsetzung in einem Bereich beitragen, der ein erhebliches grenzüberschreitendes Element aufweist.

Or. en

Änderungsantrag 145
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) Der Umstand, dass es in der Union an einer einheitlichen Definition des Begriffs „Praktikum“ fehlt, hat zu einer fragmentierten Reihe von Rechtskategorien geführt, nach denen Personen, die weitgehend dieselben Aufgaben wahrnehmen, je nach nationalem Recht, nationalen Tarifverträgen oder nationalen

Gepflogenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich behandelt werden können.

Or. en

Änderungsantrag 146
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7b) Sozioökonomische Kosten entstehen, wenn Praktika, insbesondere wiederholte Praktika, stabile Beschäftigungsverhältnisse ersetzen können, insbesondere bei Stellen für Berufsanfänger, die in der Regel Praktikanten angeboten werden.

Or. en

Änderungsantrag 147
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und Vergütung.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 148
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ***ein erheblicher*** Teil der ***Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre*** Arbeitnehmer***, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und Vergütung***.	(8) Es hat sich gezeigt, dass ***den Praktikanten bei einem nicht vernachlässigbaren*** Teil der ***Praktika Aufgaben und Verantwortlichkeiten übertragen werden, die mit der Funktion eines Praktikums nicht vereinbar sind, was in der Realität dazu führt, dass Unternehmen zu geringeren Kosten und Auflagen über*** Arbeitnehmer ***verfügen als normalerweise in den Mitgliedstaaten durch geltendes Recht vorgeschrieben ist***.

Or. fr

Begründung

Obgleich diese Aussage zutrifft, weist sie nicht auf die Problematik im Hinblick darauf hin, was ein Praktikum im Wesentlichen ausmachen sollte. Das Problem liegt vielmehr in den überhöhten Anforderungen, die an bestimmte Praktikanten gestellt werden.

Änderungsantrag 149
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als ***reguläre*** Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und Vergütung.	(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als ***andere*** Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und ***insbesondere die*** Vergütung. ***Unbezahlte Praktika hindern Personen aus sozial schwachen Verhältnissen daran, die für den Eintritt in den***

	Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, wodurch soziale Ungleichheiten verschärft und schutzbedürftige Jugendliche an den Rand gedrängt werden.

Or. en

Änderungsantrag 150
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und ***Vergütung***.	(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und ***Aufwandsentschädigung***.

Or. fr

Änderungsantrag 151
Miriam Lexmann

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und ***Vergütung***.	(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zugang zu Ausrüstung und ***gerechte Entschädigung***.

Or. en

Änderungsantrag 152
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche***,*** Zugang zu Ausrüstung ***und Vergütung***.	(8) Es hat sich gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Praktikanten ungünstigeren Arbeitsbedingungen unterliegt als reguläre Arbeitnehmer, u. a. in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche ***und*** Zugang zu Ausrüstung.

Or. en

Änderungsantrag 153
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8a) In dem Bericht von Letta wird die Dringlichkeit betont, die Kehrseite der Auswanderung junger Menschen in andere Länder auf der Suche nach besseren Gehältern und Arbeitsmöglichkeiten anzugehen; zudem wird darin eine Reihe politischer Maßnahmen und sozialer Investitionen gefordert, um das Recht, zu bleiben, für viele junge Menschen und Arbeitnehmer in der Union Wirklichkeit werden zu lassen.

Or. en

Änderungsantrag 154
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8b) Das Europäische Parlament hat die Praxis unbezahlter Praktika wiederholt als eine Form der Ausbeutung junger Arbeitnehmer und als eine Verletzung ihrer Rechte verurteilt und einen gemeinsamen Rechtsrahmen gefordert, um eine gerechte Vergütung von Praktika sicherzustellen und ausbeuterische Praktiken zu verhindern.

Or. en

Änderungsantrag 155
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8c) In der Mitteilung über die Talenterschließung in den Regionen Europas wurden schwerwiegende Probleme für den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt der Union in den kommenden Jahren für den Fall festgestellt, dass die derzeitigen Trends der Abwanderung Hochqualifizierter innerhalb der Union nicht angemessen angegangen werden. In den letzten Jahrzehnten haben qualifizierte junger Menschen ihre meist ärmeren Herkunftsländer auf der Suche nach besseren Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten verlassen. Da immer mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte in

wirtschaftlich stärkere Länder strömen, sind Regionen mit bereits schwachen Volkswirtschaften mit einem Verlust ihres Humankapitals konfrontiert, der ihr Wachstums- und Entwicklungspotenzial beeinträchtigt.

Or. en

Änderungsantrag 156
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(8d) Bei den jugendpolitischen Dialogen im Rahmen des Europäischen Jahres der Jugend wurde die Verfügbarkeit guter Arbeitsplätze als einer der Hauptfaktoren für die Entscheidung junger Berufstätiger, in ihrer Herkunftsregion zu bleiben, hervorgehoben. Attraktive Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, darunter der Zugang zu Sozialschutz, stabile Beschäftigung, Karriereaussichten und inklusive Arbeitsplätze, sind die wichtigsten Faktoren für die Gewinnung, Bindung und Förderung von Talenten. *(https://youth.europa.eu/year-of-youth/activities/4413_de)*

Or. en

Änderungsantrag 157
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. ***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 Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].	(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. Der Rechtsrahmen der Union umfasst auch Empfehlungen zur Qualität von Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].
[5] 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).	[5] 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).
[6] 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).	[6] 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).
[7] Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom	[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung

4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

Or. fr

Änderungsantrag 158
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und	(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und

Leiharbeit[15]. ***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 Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].

Leiharbeit[15]. Der Rechtsrahmen der Union umfasst auch Empfehlungen zur Qualität von Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].

---

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates

vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

[18] Empfehlung des Rates vom 8. November

vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

[18] Empfehlung des Rates vom 8. November

2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

2019 zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (ABl. C 387 vom 15.11.2019, S. 1).

Or. en

Änderungsantrag 159
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. 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 Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].	(9) Auf Unionsebene besteht ein Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. Dieser Rechtsrahmen gilt uneingeschränkt für Praktikanten, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist. Der Rechtsrahmen der Union umfasst auch Empfehlungen zur Qualität von Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

Or. en

Änderungsantrag 160
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(9) Auf Unionsebene besteht ein	(9) Auf Unionsebene besteht ein

Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. ***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 Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].

Rechtsrahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, dazu gehören die Richtlinien über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen[5], angemessene Mindestlöhne[6], Arbeitszeitgestaltung[7], Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz[8], Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung[9], Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[10], Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer[11], befristete Arbeitsverträge[12], Teilzeitarbeit[13], Entsendung von Arbeitnehmern[14] und Leiharbeit[15]. ***Nach dem Recht der aktuell geltenden Verträge gilt dieser*** Rechtsrahmen ***nicht*** für Praktikanten, ***deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis sich von einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis*** gemäß den in dem jeweiligen Mitgliedstaat geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ***unterscheidet***, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist. Der Rechtsrahmen der Union umfasst ***gleichwohl*** Empfehlungen zur Qualität von Praktika[16] und Lehrlingsausbildungen[17] und zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige[18].

---

[5] 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).

[6] 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).

[7] Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom

[5] 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).

[6] 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).

[7] 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).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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

18.11.2003, S. 9).

[8] 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).

[9] 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).

[10] Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

[11] 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).

[12] 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).

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

[14] 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).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

(ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16).

[15] 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).

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

[17] 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).

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

Or. fr

Begründung

Praktikanten sind von Natur aus keine Produktivkräfte für ein Unternehmen. Bei Praktikanten handelt es sich um Lernende, die von einem beruflichen Rahmen profitieren, um sich zu bilden. Insbesondere dadurch unterscheiden sie sich von einem „regulären“ Arbeitnehmer, dessen Anwesenheit in einem Unternehmen sich ausschließlich durch den Nutzen rechtfertigt, den er dem Unternehmen (gegen Vergütung) bieten kann. Aus diesem Grund sollten arbeitsrechtliche Vorschriften nicht vollumfänglich anwendbar sein.

Änderungsantrag 161
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(9a) Das Europäische Parlament hat die Praxis unbezahlter Praktika wiederholt als eine Form der Ausbeutung junger Arbeitnehmer und als eine Verletzung ihrer Rechte verurteilt und einen gemeinsamen Rechtsrahmen gefordert, um eine gerechte Vergütung von Praktika sicherzustellen und

ausbeuterische Praktiken zu verhindern.[1a]

[1a] Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Februar 2022 zur Beschäftigung und sozialen Erholung nach der Pandemie zur Stärkung der jungen Menschen in der EU (ABl. C 342 vom 6.9.2022, S. 265); Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union (2020/2005(INL)).

Or. en

Änderungsantrag 162
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(10) Die Konferenz zur Zukunft Europas[19] 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***.	(10) Die Konferenz zur Zukunft Europas[19]***, die außerhalb jedes in den Verträgen vorgesehenen institutionellen Rahmens veranstaltet wurde,*** 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.
[19] Bericht über das endgültige Ergebnis (Mai 2022).	[19] Bericht über das endgültige Ergebnis (Mai 2022).

Or. fr

Begründung

Da mit dieser Richtlinie verhindert werden soll, dass Praktikanten anstelle von „echten“ Arbeitnehmern eingesetzt werden, ist es widersprüchlich, von Praktika auf dem Arbeitsmarkt zu sprechen.

Änderungsantrag 163
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 11

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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[20] 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“***.	(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[20] an. Darin fordert das Parlament die Kommission auf, den Qualitätsrahmen für Praktika von 2014 zu aktualisieren und in einen stärkeren Rechtsakt zu überführen***, was über die Befugnisse der*** Kommission ***in der Politik der allgemeinen und*** beruflichen ***Bildung hinausgeht***.
[20] Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union (2020/2005(INL)).	[20] Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zu hochwertigen Praktika in der Union (2020/2005(INL)).

Or. fr

Begründung

Im Hinblick auf einen Praktikanten, der nicht die Rolle eines Arbeitnehmers übernehmen soll, den Begriff „Arbeitsmarkt“ zu verwenden, ist widersprüchlich.

Änderungsantrag 164
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Konsultation der Sozialpartner angepasst wird.

Or. fr

Änderungsantrag 165
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(12) Die Kommission hat eine zweistufige Konsultation der Sozialpartner auf Unionsebene gemäß Artikel 154	(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.	AEUV durchgeführt, um den Bedarf, die Ziele und die rechtlichen Möglichkeiten einer potenziellen Initiative zur weiteren Verbesserung der Qualität ***und Zugänglichkeit*** 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.
	Or. en

Änderungsantrag 166
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(14a) Der Europäische Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass sich der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne des Artikels 45 AEUV auch auf Personen erstreckt, die ein Praktikum absolvieren. In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshofs für die folgenden vier wichtigsten Arten von Praktika das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses festgestellt: Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt, für den Zugang zu einem Beruf obligatorische Praktika, Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Praktika im Rahmen eines Studiums oder einer Berufsausbildung. Die Auslegung in der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte bei der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie berücksichtigt werden.

Or. en

Änderungsantrag 167
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(14a) Artikel 165 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union schließt jegliche „Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten“ im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung aus.

Or. fr

Änderungsantrag 168
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen ***und missbräuchlichen Praktiken, die sich aus*** der Nutzung von Praktika in der Union ***ergeben, müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen***, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften der ***Mitgliedstaaten und der Union***, die für ***Praktikanten*** gelten, vollständig um- und durchgesetzt werden. ***Dies sollte gegebenenfalls im Einklang mit den in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Tarifverträgen und Arbeitsmarktmodellen erfolgen. Die*** Mindestanforderungen ***der Union sollten die im Rahmen von Tarifverträgen ausgehandelten Bedingungen nicht ersetzen oder untergraben***.

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.

Or. en

Änderungsantrag 169
Miriam Lexmann

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der nicht ordnungsgemäßen Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer Maßnahmen***, die mit dem Subsidiaritätsprinzip in Einklang stehen***, 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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen. ***Es sollte jedoch eine klare Abgrenzung von Praktika als untrennbare Bestandteile der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung entsprechend den nationalen***

Bildungssystemen erfolgen.

Or. en

Änderungsantrag 170
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die erforderlich sind, um ***Gleichbehandlung zu gewährleisten und*** das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	(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. Mit der vorliegenden Richtlinie werden diese Herausforderungen angegangen, indem Mindestanforderungen zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** in der Union und zur Bekämpfung von ***Arbeitsverhältnissen, die als Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt getarnt werden,*** festgelegt werden und ein gemeinsamer Rahmen von Grundsätzen und Maßnahmen vorgesehen wird, die erforderlich sind, um das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.

Or. en

Änderungsantrag 171
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der ***missbräuchlichen*** Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer Maßnahmen, um ***betrügerische Praktika*** 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 ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus betrügerischen Praktika ergeben,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 172
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***wird***, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	Arbeitnehmer gelten, in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Mit der vorliegenden Richtlinie werden diese Herausforderungen angegangen, indem ***ein gemeinsamer Rahmen*** zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten in der Union und zur Bekämpfung von Scheinpraktika festgelegt ***wird*** und ***Grundsätze*** und Maßnahmen vorgesehen ***werden***, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.

Or. es

Änderungsantrag 173
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die***	(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 ***genaue Grenzen für die Unterscheidung zwischen einem regulären Arbeitsverhältnis und einem Praktikum*** zur Bekämpfung von Scheinpraktika festgelegt werden***,*** und ***die Zuständigkeiten der Union klar von denjenigen der Mitgliedstaaten in Bezug auf Praktika abgegrenzt, um*** das für

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

Arbeitnehmer ***und Praktikanten*** geltende Unions- und nationale Recht wirksamer durchzusetzen.

Or. fr

Begründung

Eine explizite Regelung der Situation von Praktikanten würde dazu führen, dass diese Richtlinie eindeutig gegen die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten verstößt. Umgekehrt könnte die Abgrenzung eines Praktikanten von einem Arbeitnehmer noch in den Zuständigkeitsbereich der Union fallen und hätte im Hinblick auf den Schutz vor Missbrauch die gleichen Auswirkungen.

Änderungsantrag 174
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

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

Geänderter Text

(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***, während gleichzeitig die Flexibilität aufrechterhalten und unnötiger Verwaltungsaufwand für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen vermieden wird***. 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

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

Or. en

Änderungsantrag 175
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der nicht ordnungsgemäßen Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer Maßnahmen, um ***die Arbeitsbedingungen von Praktikanten sowie die Qualität und Zugänglichkeit von Praktika zu verbessern,*** 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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.

Or. en

Änderungsantrag 176
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.	(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der nicht ordnungsgemäßen Nutzung von Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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 ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 177
David Casa

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(15) Angesichts der anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der nicht ordnungsgemäßen Nutzung von Praktika in der Union bedarf es weiterer	(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 wird, die erforderlich sind, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und das für Arbeitnehmer geltende Unions- und nationale Recht wirksamer um- und durchzusetzen.

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***, die ein Praktikum auf dem offenen Arbeitsmarkt absolvieren,*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 178
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***Bedingungen*** von ***Praktika*** in der Union

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 179
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(15a) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass alle Praktikanten einen schriftlichen Vertrag über ein vergütetes und befristetes Arbeitsverhältnis erhalten, in dem festgelegt ist, ob es sich um ein Praktikum auf dem offenen Arbeitsmarkt, ein Praktikum im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Berufsausbildung oder ein Praktikum, das Bestandteil eines Lehrplans der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung ist, handelt.

Or. en

Änderungsantrag 180
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(15a) Auch unter Berücksichtigung der anhaltenden Herausforderungen im

Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel, der aufgrund der demografischen Herausforderungen in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter zunehmen wird, und unter Anerkennung der Bedeutung von Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt für die Bewältigung dieser Herausforderungen zielt die vorliegende Richtlinie darauf ab, die Zahl der Praktika in der Union zu erhöhen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit von Praktika zu gewährleisten, indem Praktika von guter Qualität und mit guten Arbeitsbedingungen sichergestellt werden.

Or. en

Begründung

Praktika sind im Allgemeinen ein gesellschaftlich nützlicher Bestandteil der europäischen Arbeitsmärkte, und die vorliegende Richtlinie muss dazu beitragen, die Maßnahmen zur Erleichterung von Praktika zu unterstützen und die Zahl der Praktika zu erhöhen, um die Fachkräfte von morgen zu sichern, was in der Union von großer Bedeutung ist. Die Union steht unter demografischem Druck, und es fehlt ihr an einigen wichtigen, stark nachgefragten Fachkräften. Die Union muss die Möglichkeiten nutzen, die Praktika im Hinblick auf die Überbrückung von Arbeitslosigkeit und das Finden einer Festanstellung sowie die Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern bieten.

Änderungsantrag 181
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat.

Or. fr

Begründung

Keine Bestimmung des Unionsrechts findet Anwendung auf einen Praktikanten aufgrund seines Status, der unter die Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung fällt, für die ausschließlich die Mitgliedstaaten zuständig sind. Der Begriff „Praktikant" existiert übrigens genau deshalb, um den Status von einem regulären Arbeitsverhältnis zu unterscheiden.

Änderungsantrag 182
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Begründung

Es ist von wesentlicher Bedeutung, die Rolle des Praktikanten zu definieren und diese klar von der Rolle des Arbeitnehmers abzugrenzen. Praktika sind keine Beschäftigungsform, denn ihr Hauptziel besteht darin, die praktische Anwendung theoretischer Kenntnisse in einem beruflichen Umfeld zu ermöglichen. Aus diesem Grund müssen sie getrennt von Arbeitsverträgen betrachtet werden. Auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen

Regelungen in den einzelnen Mitgliedstaaten sollten mögliche Unsicherheiten und regulatorische Überschneidungen vermieden werden, die dazu führen, dass Praktikumszeiten in als Arbeitsverhältnisse betrachtet werden.

Änderungsantrag 183
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(16) ***Mit dieser*** Richtlinie ***werden eine einheitliche Definition von Praktika sowie einheitliche Regeln zur Bekämpfung missbräuchlicher Praktiken, die sich aus betrügerischen Praktika ergeben, festgelegt. Mit der Richtlinie werden daher die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die von Praktikanten während des Praktikums geleistete Einstiegstätigkeit geregelt.***

Or. en

Änderungsantrag 184
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(16) Diese Richtlinie sollte für ***Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt*** in der Union gelten, ***wie sie in*** den ***nationalen*** Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder ***in der gängigen Praxis*** der ***jeweiligen*** Mitgliedstaaten ***festgelegt sind***, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der

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***.	Europäischen Union ***gebührend*** zu berücksichtigen ist. ***Es ist Sache der Mitgliedstaaten, im Einklang mit ihren nationalen Systemen zu bestimmen, ob und inwieweit ein Praktikum ein Arbeitsverhältnis darstellt. Die*** Rechtsprechung ***des Gerichtshofs kann gegebenenfalls als Referenz dienen, wobei zu berücksichtigen ist, dass*** die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft aufgrund einer Einzelfallprüfung ***der tatsächlichen Umstände erfolgt***.

Or. en

Begründung

In dieser Erwägung wird klargestellt, dass die Definition und rechtliche Einstufung von Praktika weiterhin in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt. Sie steht im Einklang mit der Vielfalt der Rechts- und Arbeitsmarktsysteme in der Union, wobei zugleich die Relevanz der Rechtsprechung des Gerichtshofs als Auslegungshilfe und nicht als verbindliche Definition anerkannt wird.

Änderungsantrag 185
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(16) Diese Richtlinie sollte für ***alle*** Praktikanten in der Union gelten, die ***ein Praktikum absolvieren, das nicht Bestandteil von Lehrplänen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung einschließlich Lehrlingsausbildungen sind***. Der Gerichtshof hat in seiner Rechtsprechung Kriterien für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat.

Or. en

Änderungsantrag 186
David Casa

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(16) Diese Richtlinie sollte für Praktikanten in der Union gelten, ***, die ein Praktikum auf dem offenen Arbeitsmarkt absolvieren und*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 187
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(16) Diese Richtlinie sollte für Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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

festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat.

Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft festgelegt, die aufgrund einer Einzelfallprüfung zu erfolgen hat.

Or. fr

Änderungsantrag 188
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(16) Diese Richtlinie sollte für Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 189
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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,	(16) Diese Richtlinie sollte für Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** in der Union gelten, die nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag haben

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 190
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) In der vorliegenden Richtlinie wird der Begriff „Praktikum auf dem offenen Arbeitsmarkt“[1a] definiert als eine nicht obligatorische, bilaterale und private Vereinbarung zwischen einem Praktikanten und einem Praktikumsanbieter von begrenzter Dauer, ohne formalen Bezug zur allgemeinen oder beruflichen Bildung und ohne Beteiligung Dritter, die darauf abzielt praktische und berufliche Erfahrungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu vermitteln und den Übergang zu einem regulären Arbeitsverhältnis zu erleichtern, und auf einem schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter beruht.
	[1a] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324.

Or. en

Begründung

Dieser Vorschlag für eine Richtlinie sollte sich nur auf Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt (siehe vorstehende Definition) erstrecken. Die Definition von Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt sollte klar sein und im Einklang mit der im Qualitätsrahmen für Praktika festgelegten Definition stehen. Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt sind im Kontext des Qualitätsrahmens für Praktika (Europäische Kommission, 2014) definiert als unverbindliche, bilaterale und private Vereinbarungen zwischen einem Praktikanten und einem Arbeitgeber. Sie weisen keinen formalen Bezug zur allgemeinen oder beruflichen Bildung auf. Sie kommen unter anderem Studierenden, Hochschulabsolventen oder Arbeitnehmern, die eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz anstreben, aber auch Arbeitgebern zugute.

Änderungsantrag 191
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) In dieser Richtlinie werden Praktika als eine zeitlich begrenzte Einstiegstätigkeit definiert, mit der durch umfassende Schulung praktische und berufliche Kompetenzen erworben werden sollen, um den Übergang in eine stabile Beschäftigung oder den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern, und die auf einem schriftlichen Vertrag zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter beruht und gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041 vergütet wird.

Or. en

Änderungsantrag 192
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) In dieser Richtlinie werden Praktika als eine zeitlich begrenzte Einstiegstätigkeit definiert, mit der durch umfassende Schulung praktische und berufliche Kompetenzen erworben werden sollen, um den Übergang in eine stabile Beschäftigung oder den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern, und die auf einem schriftlichen Vertrag zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter beruht.

Or. en

Änderungsantrag 193
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Mit dieser Richtlinie wird sichergestellt, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gemäß Artikel 21 der Charta sowie die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[1a], die Richtlinie 2000/43/EG des Rates[1b] und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates für Praktika in Bezug auf den Zugang zu Praktika und die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, gelten. Damit werden Bedenken hinsichtlich der diskriminierenden Auswirkungen von Praktika ausgeräumt und die Inklusivität von Praktika gefördert.

Or. en

Änderungsantrag 194
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Diese Richtlinie sollte nicht für andere Praktika gelten, wie a) Berufsbildungsverhältnisse, b) Lehrlingsausbildungen, c) Praktika im Rahmen der formalen Bildung, d) Pflichtpraktika für die Erlangung eines bestimmten Abschlusses oder einer bestimmten Qualifikation und Berufspraktika im Sinne der Richtlinie 2005/36/EG oder e) Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Or. en

Begründung

Im Sinne der Klarheit ist eine neue Erwägung 16b hilfreich, um zu betonen, welche Arten von Praktika vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind.

Änderungsantrag 195
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16c) Die Mitgliedstaaten sollten auch einen besseren Zugang zu Praktika für Praktikanten aus prekären Verhältnissen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, fördern, indem sie dafür sorgen, dass Arbeitsplätze so angepasst werden, dass sie für Praktikanten mit Behinderungen barrierefrei zugänglich sind.

Or. en

Änderungsantrag 196
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. fr

Änderungsantrag 197
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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,	***entfällt***

Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist.

Or. en

Änderungsantrag 198
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 199
David Casa

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des	***entfällt***

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.

Or. en

Begründung

Es sollte zwischen Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt und Praktika im Rahmen der allgemeinen oder beruflichen Bildung unterschieden werden.

Änderungsantrag 200
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich.

Or. en

Änderungsantrag 201
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. Daher ***fallen Praktika im Rahmen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung,*** Lehrlingsausbildungen ***und Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht*** in den ***Anwendungsbereich*** dieser Richtlinie. ***Der Anwendungsbereich der Richtlinie ist auf Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt begrenzt.***

Or. en

Begründung

Praktika dienen ausschließlich der Ausbildung und Berufsorientierung und können daher nicht als Arbeitstätigkeit angesehen werden. Praktika sind keine Form der Beschäftigung, da ihr Schwerpunkt auf der Möglichkeit liegt, theoretisches Wissen in einem beruflichen Kontext anzuwenden, und sie getrennt von Arbeitsverträgen behandelt werden müssen. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf Auszubildende sollte vermieden werden. Lehrlingsausbildungen und Praktika basieren auf sehr unterschiedlichen Ansätzen für erfahrungsorientiertes Lernen, und die unterschiedliche Ziele und Regelungen sind in den Mitgliedstaaten bereits genau festgelegt.

Änderungsantrag 202
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. ***Für die Zwecke*** dieser Richtlinie ***sind alle Praktika, die nicht Bestandteil von Lehrplänen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung sind, ausgenommen***. ***Zu diesen Praktika können Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt, Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Pflichtpraktika im Rahmen einer Berufsausbildung gehören.***

Or. en

Änderungsantrag 203
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. Daher ***fallen Praktika im Rahmen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung,*** Lehrlingsausbildungen ***und Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nicht*** in den ***Anwendungsbereich*** dieser Richtlinie. ***Der Anwendungsbereich der Richtlinie ist auf Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt begrenzt.***

Or. en

Änderungsantrag 204
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(17) Programme des arbeitsbasierten Lernens, die unter die Definition des Begriffs „Praktikum“ fallen, unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. Lehrlingsausbildungen ***fallen jedoch unter eine andere Definition und unterliegen einer anderen Regelung als Praktika. Lehrlingsausbildungen fallen somit nicht*** in den Geltungsbereich dieser Richtlinie, 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.

Or. fr

Begründung

Praktika und Lehrlingsausbildungen sind zwei unterschiedliche Begriffe. Im Rahmen einer Lehrlingsausbildung ist im Gegenzug für die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die von dem Auszubildenden zu erbringen oder zu übernehmen sind, ein obligatorisches Gehalt zu zahlen. Während Praktika bereits ab der Sekundarstufe stattfinden können, wird mit einer Lehrlingsausbildung später und selten vor der Hochschulbildung begonnen.

Änderungsantrag 205
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(17a) Kapitel III der Richtlinie enthält Bestimmungen zur Sicherstellung der

Qualität und Zugänglichkeit von Praktika. Es enthält die Mindestqualitätskriterien, die in einer schriftlichen Praktikumsvereinbarung enthalten sein müssen, sowie die Anforderung an die Mitgliedstaaten, wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit und Inklusivität von Praktika zu ergreifen, insbesondere für arbeitsmarktferne Personen wie Menschen mit Behinderungen, Menschen in ländlichen oder abgelegenen Gebieten und Gebieten in äußerster Randlage, Menschen aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen und/oder mit Migrationshintergrund, Menschen aus Roma-Gemeinschaften und Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau.

Or. en

Änderungsantrag 206
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

Mitgliedstaats Anspruch hätten.

Or. en

Änderungsantrag 207
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(18) Kapitel III der Richtlinie gilt für reguläre Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Praktikanten bezeichnet werden, d. h. wenn Arbeitgeber ein reguläres Arbeitsverhältnis als Praktikum einstufen, das nicht einem Arbeitsverhältnis entspricht.

Or. fr

Begründung

Ein Praktikum darf kein alternatives Arbeitsverhältnis darstellen.

Änderungsantrag 208
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(18) Kapitel ***III*** der Richtlinie gilt für reguläre Arbeitnehmer, die	(18) Kapitel ***IV*** 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.	fälschlicherweise als Praktikanten bezeichnet werden, d. h. wenn ***Praktikumsanbieter*** ein reguläres Arbeitsverhältnis als Praktikum einstufen, ***in der Absicht, keine Vergütung oder*** eine niedrigere Vergütung ***anzubieten*** oder andere Arbeitsbedingungen ***vorzusehen*** als diejenigen, auf die reguläre Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch hätten.

Or. en

Änderungsantrag 209
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Aufwandsentschädigung*** oder andere Arbeitsbedingungen vorsieht als diejenigen, auf die reguläre Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch hätten.

Or. fr

Änderungsantrag 210
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(18) Kapitel III der Richtlinie gilt für reguläre Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** bezeichnet werden, d. h. wenn Arbeitgeber ein reguläres Arbeitsverhältnis entweder als Praktikum ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** einstufen, das nicht einem Arbeitsverhältnis entspricht, oder als Praktikum ***auf dem offenen Arbeitsmarkt***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 211
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(19) Praktika lassen sich von „regulären“ Arbeitsverhältnissen dadurch unterscheiden, dass sie ***dem ausschließlichen Zweck dienen, einen Praktikanten zu schulen, indem er mit einem beruflichen Umfeld in Kontakt gebracht wird***, ***um*** Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln, um ***seine*** Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ***seinen*** Übergang ins Erwerbsleben oder ***seinen*** Zugang zu einem Beruf zu

erleichtern.

Or. fr

Begründung

Auch Arbeitsverhältnisse können zeitlich begrenzt sein. Lern- und Ausbildungselemente stellen nicht nur eine Komponente, sondern den wesentlichen Bestandteil eines Praktikums dar. Ein Praktikum ist kein Arbeitsverhältnis, es sei denn, es werde davon ausgegangen, ein Schüler befände sich, unter denselben Umständen, in einer Arbeitssituation mit seinem Lehrer.

Änderungsantrag 212
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(19) Praktika ***im Sinne dieser Richtlinie implizieren notwendigerweise die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter und*** lassen sich von ***anderen*** 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 den Übergang ***in eine stabile Beschäftigung*** oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern.

Or. en

Änderungsantrag 213
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(19) Praktika 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 ***von der Ausbildung*** ins Erwerbsleben oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern.

Or. en

Änderungsantrag 214
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(19) Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 215
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 19 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(19a) Die berufliche Bildung eröffnet traditionell den Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und einer erfüllenden Laufbahn in Berufen mit mittlerem Qualifikationsniveau. Durch die Förderung einer engen Verbindung zwischen beruflicher Bildung und Industrie kann sichergestellt werden, dass Ausbildungsprogramme auf die sich wandelnden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit und die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit verbessert werden. Während es sich bei Praktika in der Regel um kurzfristige Tätigkeiten handelt, die darauf abzielen, erste Berufserfahrung zu sammeln, sind Berufsbildungsgänge strukturierte, formale Bildungswege, die darauf ausgerichtet sind, Einzelpersonen mit umfassenden, berufsbezogenen Fähigkeiten auszustatten.

Or. en

Begründung

Ziel ist es, den Unterschied zwischen Berufsbildung und Praktika aufzuzeigen.

Änderungsantrag 216
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(20) ***Die Grundsätze und Rechtsbehelfe nach nationalem Recht sind*** geeignet, ***die Tarnung regulärer Arbeitsverhältnisse als*** Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** zu bekämpfen.

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.***

Or. en

Änderungsantrag 217
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist ***nicht*** geeignet, ***um*** Missstände bei Praktika zu bekämpfen***, indem die Stellung eines regulären Arbeitnehmers mit der eines Praktikanten verglichen wird, dessen Stellung sich im Hinblick auf den Regelungsrahmen und die damit verbundenen Verpflichtungen unterscheidet. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung kann dennoch auf Praktika angewandt werden, insbesondere um*** die Nachhaltigkeit von Praktika als Weg zu stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten ***oder um*** dazu herangezogen ***zu*** werden, Praktika für schutzbedürftige Arbeitnehmer leichter zugänglich gemacht werden.

Or. fr

Änderungsantrag 218
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, Missstände bei Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber regulären Arbeitnehmern in puncto Arbeitsbedingungen oder ***Aufwandsentschädigung*** ohne angemessene Begründung – zu bekämpfen und die Nachhaltigkeit von Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** als Weg zu stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Er kann auch dazu herangezogen werden, Praktika ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** für schutzbedürftige Arbeitnehmer leichter zugänglich gemacht werden.

Or. fr

Änderungsantrag 219
Miriam Lexmann

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, ***ausbeuterische Praktiken*** bei Praktika – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber regulären Arbeitnehmern in puncto Arbeitsbedingungen oder ***Entschädigung*** 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***, wie etwa Arbeitnehmer mit Behinderungen oder Arbeitnehmer aus benachteiligten***

Verhältnissen, leichter zugänglich gemacht werden.

Or. en

Änderungsantrag 220
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***arbeitsmarktferne Arbeitnehmer*** leichter zugänglich gemacht werden.

Or. en

Änderungsantrag 221
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, ***Missstände*** bei Praktika – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber ***regulären*** Arbeitnehmern in puncto Arbeitsbedingungen oder	(20) Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist geeignet, ***missbräuchliche Praktiken*** bei Praktika – wie etwa die Schlechterstellung von Praktikanten gegenüber ***anderen*** Arbeitnehmern in puncto

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.	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.

Or. en

Änderungsantrag 222
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung sieht jedoch keinen Vergleich mit anderen befristet beschäftigten Arbeitnehmern vor. Darüber hinaus können die	***entfällt***

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.

Or. fr

Begründung

Das Arbeitnehmerrecht sollte nicht für Praktikanten gelten.

Änderungsantrag 223
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 4 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-	***entfällt***

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 Paragraf 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.

Or. en

Begründung

Praktika können nicht mit befristeten Arbeitsverhältnissen gleichgesetzt werden. Eine solche Gleichsetzung würde eine erhebliche und aufwändige Angleichung zwischen zwei völlig unterschiedlichen Instrumenten nach sich ziehen: dem befristeten Arbeitsverhältnis als echter Arbeitsvertrag und dem Praktikum als Instrument, um junge Menschen an die Arbeitswelt heranzuführen. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf befristete Arbeitsverträge würde auf nationaler Ebene zu Rechtsunsicherheit führen und die bewährte Praxis dieser Vertragsform untergraben.

Änderungsantrag 224
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf 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	***entfällt***

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.

Or. en

Begründung

Ein Praktikum ist nicht gleichbedeutend mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Ein befristeter Vertrag bedeutet ein echtes Arbeitsverhältnis, während ein Praktikum jungen Menschen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern soll. Würden befristete Arbeitsverträge in dieselbe Kategorie wie Praktika eingeordnet, könnte dies auf nationaler Ebene zu Rechtsunsicherheit und -verwirrung führen.

Änderungsantrag 225
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 4 des Anhangs der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-	***entfällt***

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 Paragraf 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.

Or. en

Änderungsantrag 226
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf 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-,	***entfällt***

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.

Or. en

Begründung

Die Erwägung führt zu Rechtsunsicherheit, da Praktikanten trotz ihres unterschiedlichen Status mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern gleichgesetzt werden. Sie birgt die Gefahr eines Eingriffs in die nationalen Zuständigkeiten und ist überflüssig, da die Richtlinie bereits Schutzmaßnahmen gegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorsieht.

Änderungsantrag 227
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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	(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 sind definitionsgemäß „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im

definitionsgemäß „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im Sinne der genannten Richtlinie. Der betreffende Paragraf 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***.	Sinne der genannten Richtlinie. Der betreffende Paragraf 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. ***Praktikumsanbieter sollten Praktikanten auch über Stellen informieren, die in ihrer Organisation frei werden, damit diese nach Abschluss ihres Praktikums die gleichen Chancen auf einen sicheren unbefristeten Arbeitsplatz haben.***

Or. en

Änderungsantrag 228
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den	(21) Es ist daher erforderlich, den

Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf 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,

Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf 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 ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** befinden, nicht anerkannt. Daher muss gewährleistet werden, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung mit regulären Arbeitnehmern für alle

die in einem Arbeitsverhältnis stehen.	Praktikanten gilt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Or. fr

Änderungsantrag 229
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 Paragraf 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.	(21) Es ist daher erforderlich, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung für Praktikanten festzulegen, der zusätzlich zu Paragraf 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 ***im Sinne dieser Richtlinie stehen*** in einem Arbeitsverhältnis ***mit dem jeweiligen Praktikumsanbieter und*** sind definitionsgemäß „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“ im Sinne der genannten Richtlinie. Der betreffende Paragraf 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

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***.	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.

Or. en

Änderungsantrag 230
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

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.

Or. fr

Änderungsantrag 231
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 232
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.***	(22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, nicht schlechter behandelt werden als ***andere*** Arbeitnehmer desselben Betriebs. Allein der Praktikantenstatus kann kein Grund für eine gegenüber ***anderen*** Arbeitnehmern desselben Betriebs schlechtere Behandlung sein.

Or. en

Änderungsantrag 233
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der	(22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** hinsichtlich 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.

Arbeitsbedingungen, einschließlich der ***Aufwandsentschädigung***, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare reguläre Arbeitnehmer desselben Betriebs, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Allein der ***Status eines Praktikanten auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 234
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der ***Entschädigung***, 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***, ein geringeres***

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.

Erfahrungsniveau 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.

Or. en

Änderungsantrag 235
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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. ***Die Mitgliedstaaten sollten sich dabei jedoch mit den Sozialpartnern abstimmen und den nationalen Arbeitsmarktmodellen Rechnung tragen.*** 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**,**

wobei die Besonderheiten des Arbeitsmarktsystems und der Tarifverhandlungsrahmen des jeweiligen Mitgliedstaats berücksichtigt werden sollten.

Or. en

Änderungsantrag 236
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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***, das Ausbildungsziel des Praktikums*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 237
David Casa

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(22) Die Mitgliedstaaten sollten folglich sicherstellen, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung ***oder Entschädigung***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 238
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ausübt, wobei Qualifikationen und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind.

Or. fr

Begründung

Eines der Grundprinzipien für die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung besteht darin, dass sich zwei Personen in einer vergleichbaren rechtlichen Situation befinden, was im Falle eines Praktikanten und eines regulären Arbeitnehmers nicht gegeben sein kann.

Änderungsantrag 239
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 240
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(23) Die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung setzt voraus, dass ein vergleichbarer regulär beschäftigter Arbeitnehmer ermittelt wird,	***entfällt***

der die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ausübt, wobei Qualifikationen und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind.

Or. en

Begründung

Diese Klausel kann zu einer übermäßigen Belastung für die Arbeitgeber führen, was sie wiederum unter Umständen davon abhalten kann, Praktikanten einzustellen.

Änderungsantrag 241
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(23) Die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung setzt voraus, dass ein vergleichbarer 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.

Or. en

Änderungsantrag 242
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(23) Die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung setzt voraus, dass ein vergleichbarer regulär beschäftigter	(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.	Arbeitnehmer ermittelt wird, der die gleiche oder eine ähnliche Art von Arbeit oder Beschäftigung wie der Praktikant ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** ausübt, wobei Qualifikationen und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind.

Or. fr

Änderungsantrag 243
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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***, Erfahrung*** und Kompetenzen gebührend zu berücksichtigen sind.

Or. en

Änderungsantrag 244
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(23a) Die Union und alle Mitgliedstaaten haben das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterzeichnet und ratifiziert, nach dessen Artikel 27 die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, „Menschen mit Behinderungen

wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen“. Viele Menschen mit Behinderungen in der Union haben keinen Zugang zu Praktika, da die Dauer der Praktika in Verbindung mit dem Fehlen staatlicher Zuschüsse zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei Praktika für Arbeitgeber ein finanzieller Hinderungsgrund sein kann, Praktikanten mit Behinderungen einzustellen. Junge Menschen mit Behinderungen selbst laufen Gefahr, dass sie, sobald sie ein Praktikum beginnen, ihre Behindertenbeihilfe und den Zugang zu bestimmten Dienstleistungen verlieren, die sie nach Beendigung des Praktikums möglicherweise nur schwer wiedererlangen.

Or. en

Änderungsantrag 245
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(23b) Angesichts der fortschreitenden Trends in der Automatisierung, Digitalisierung und Entwicklung neuer Technologien, einschließlich künstlicher Intelligenz, ist es unerlässlich, einen angemessenen Schutz und einen gleichberechtigten Zugang zu hochwertigen Praktika für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Or. en

Änderungsantrag 246
Miriam Lexmann

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(24) Die Mitgliedstaaten sollten über geeignete Maßnahmen verfügen, um ***ausbeuterische Praktiken bei Praktika – vor allem*** Scheinpraktika **–** zu bekämpfen.

Or. en

Änderungsantrag 247
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(24) Die Mitgliedstaaten sollten über geeignete Maßnahmen verfügen, um Scheinpraktika zu bekämpfen, die zur Folge haben, dass ein niedrigeres Schutzniveau als das gewährt wird, auf das der betreffende Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte.

Or. en

Änderungsantrag 248
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Aufwandsentschädigung***, als das gewährt wird, auf das der betreffende Arbeitnehmer nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte.

Or. fr

Änderungsantrag 249
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(24) Die Mitgliedstaaten sollten über geeignete Maßnahmen verfügen, um ***betrügerische Praktika*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 250
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(24) Die Mitgliedstaaten sollten über geeignete ***Durchsetzungs- und Abhilfemaßnahmen*** verfügen, um Scheinpraktika zu bekämpfen, die zur Folge haben, dass ***reguläre Arbeitsplätze ersetzt werden und*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 251
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(24a) Die Mitgliedstaaten sollten Arbeitnehmervertreter und andere einschlägige juristische Personen ermutigen, innerhalb der jeweiligen Organisation eine Person zu benennen, die als erste Anlaufstelle für Praktikanten dient und diese im Falle von mutmaßlichem Fehlverhalten, schlechten Arbeitsbedingungen, Verstößen gegen ihre Rechte oder missbräuchlichen Praktiken zu verfügbaren Rechtsbehelfen berät und sie unterstützt. Diese Anlaufstellen können eine zusätzliche Aufsicht bieten und eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung und Überwachung

dieser Richtlinie spielen.

Or. en

Änderungsantrag 252
Benedetta Scuderi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(24a) Die Mitgliedstaaten sollten eine angemessene Vergütung festlegen, durch die ein angemessener Lebensstandard für den Praktikanten gewährleistet wird und bei der die Lebenshaltungskosten und die finanziellen Auswirkungen der Inflation gebührend berücksichtigt werden, um zu vermeiden, dass junge Menschen ungleichen Zugang zu Praktikumsmöglichkeiten haben. Grundsätzlich sollte die Vergütung für Praktikanten nicht unter dem Mindestlohn und/oder gegebenenfalls dem tariflich festgelegten Lohn liegen.

Or. en

Änderungsantrag 253
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

Scheinpraktika statt regulärer Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

Or. fr

Änderungsantrag 254
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 255
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(25) Es muss gewährleistet werden, dass wirksame Kontrollen und Inspektionen ***durchgeführt werden***, ***um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen***. ***Diese Kontrollen*** sollten ***entsprechend den nationalen Gepflogenheiten durchgeführt werden, wobei im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip die Autonomie des Arbeitsmarktes und der nationalen***

Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.	***Systeme zu achten sind***.

Or. en

Änderungsantrag 256
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(25) Es muss gewährleistet werden, dass die zuständigen Behörden wirksame ***und angemessene*** Kontrollen und Inspektionen durchführen ***können***, ***um die*** Rechte von Praktikanten ***zu schützen*** und ***Fälle aufzudecken, in denen Praktika missbraucht werden, um reguläre Arbeitsverhältnisse zu umgehen***. ***Diese Maßnahmen*** sollten ***risikobasiert*** und darauf ausgerichtet sein, zu verhindern***, dass reguläre Arbeitsverhältnisse systematisch durch Praktika ersetzt werden***. ***Gleichzeitig sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass der Verwaltungsaufwand für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, so gering wie möglich bleibt.***

Or. en

Begründung

Durch diese Erwägung wird sichergestellt, dass die Durchsetzung der Praktikumsvorschriften wirksam bleibt und gleichzeitig die Verhältnismäßigkeit gewahrt wird. Unnötiger Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber wird vermieden, und der Grundsatz der besseren Rechtsetzung wird eingehalten.

Änderungsantrag 257
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(25) Es muss gewährleistet werden, dass die zuständigen Behörden ***gründliche Datenerhebungen sowie regelmäßige und*** wirksame Kontrollen und Inspektionen durchführen, da diese für den Schutz der Rechte von Praktikanten und die Bekämpfung ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben,*** von wesentlicher Bedeutung sind. ***Diese Kontrollen*** sollten ***eine Mindestanzahl von Praktikumsanbietern in dem jeweiligen Mitgliedstaat abdecken und*** darauf ausgerichtet sein, den Einsatz von ***wiederholten Praktika*** statt ***stabiler*** Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der ***Praktikanten*** zu schützen. ***Alle erhobenen Daten sollten standardisiert und vergleichbar sein und im Einklang mit den Grundsätzen der Richtlinie über offene Daten ausgetauscht werden, um Trends zu erkennen, die Transparenz zu fördern und zukünftige politische Verbesserungen auf der Grundlage von Fakten zu unterstützen.***

Or. en

Änderungsantrag 258
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 25

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus***

Bedeutung sind. Sie sollten darauf ausgerichtet sein, den Einsatz von ***Scheinpraktika*** statt ***regulärer*** Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

der Nutzung betrügerischer Praktika ergeben, von wesentlicher Bedeutung sind. Sie sollten darauf ausgerichtet sein, den Einsatz von ***betrügerischen Praktika*** statt ***stabiler*** Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der Arbeitnehmer ***und Praktikanten*** zu schützen.

Or. en

Änderungsantrag 259
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.***	(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, ***sollte*** eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten ***vorgenommen werden***.

Or. en

Änderungsantrag 260
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.	(26) Die Bewertung, ob ein ***stabiles*** Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollte sich ***sowohl*** auf ***den Inhalt des schriftlichen Vertrags zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter als auch auf*** die tatsächlichen Umstände stützen. ***In diesem Zusammenhang*** sollten die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vornehmen. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, sollten Schlüsselelemente festgelegt werden, anhand derer zwischen einem ***Praktikum*** und einem ***betrügerischen Praktikum*** unterschieden werden kann. ***Allerdings*** sind die genannten Elemente auch als Anhaltspunkte zu verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

Or. en

Änderungsantrag 261
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(26) Die Bewertung, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein	(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*** Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

Scheinpraktikum ersetzt wird, sollte sich auf die tatsächlichen Umstände und nicht auf die formale Bezeichnung des Vertragsverhältnisses stützen. ***Bei der Feststellung***, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollten die ***Mitgliedstaaten ihre jeweiligen Systeme zur Bewertung*** aller relevanten Fakten ***anwenden***. ***Da es unterschiedliche Ansätze zur Erkennung solcher Situationen gibt, ist es wichtig, dass diese Systeme im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip eingehalten werden.*** Um ***diese*** Bewertung zu erleichtern, ***können*** Schlüsselelemente festgelegt werden, anhand derer zwischen einem regulären Arbeitsverhältnis und einem Scheinpraktikum unterschieden werden kann. ***Diese*** Elemente ***sollten*** auf Einzelfallbasis unter Berücksichtigung der ***besonderen*** Umstände ***des jeweiligen Falls geprüft werden***. Daher sind die genannten Elemente auch als Anhaltspunkte zu verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

Or. en

Änderungsantrag 262
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(26) Die Bewertung, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollte sich auf die tatsächlichen Umstände stützen. Um festzustellen, ob ein reguläres Arbeitsverhältnis durch ein Scheinpraktikum ersetzt wird, sollten die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten

zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vornehmen. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, sollten Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

vornehmen***, insbesondere der Fakten, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, unabhängig davon, wie das Verhältnis in einer eventuell zwischen den beteiligten Parteien geschlossenen vertraglichen Vereinbarung bezeichnet wird***. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, sollten Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.

Or. en

Änderungsantrag 263
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 Schlüsselelemente festgelegt werden, anhand derer zwischen einem regulären Arbeitsverhältnis und einem	(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, ***können*** die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vornehmen. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, sollten Schlüsselelemente 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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.	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 verstehen; sie sind nicht erschöpfend und geben keine spezifischen Schwellenwerte vor.
	Or. fr

Änderungsantrag 264
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(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.
	Or. en

Begründung

Eine Begrenzung der Dauer eines Praktikums ist unerlässlich.

Änderungsantrag 265
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 266
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(27) ***Es darf von Praktikanten nicht verlangt werden, dass sie bereits Berufserfahrung in einem Tätigkeitsbereich haben, um für das Praktikum in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich zugelassen zu werden.*** Die Forderung nach vorausgehender Berufserfahrung in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich für ein Praktikum ***kann darauf*** hindeuten, ***dass ein stabiles Beschäftigungsverhältnis als Praktikum getarnt wird***.

Or. en

Begründung

Der oben genannte Fall zeigt den nicht ordnungsgemäßen Einsatz von Praktika in der Union. Die Anforderung vorausgehender Berufserfahrung in einem Tätigkeitsbereich für den Zugang zu einem Praktikum in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich deutet auf die missbräuchliche Praxis hin, qualifizierte Praktikanten (die ohne Weiteres Zugang zu einer Einstiegsposition und einen regulären Vertrag erhalten könnten) als Ersatz für reguläre Arbeitnehmer „auszunutzen“.

Änderungsantrag 267
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(27) Die Forderung nach vorausgehender Berufserfahrung in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich für ein Praktikum ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** muss nicht zwangsläufig auf ein Scheinpraktikum hindeuten, wenn der Arbeitgeber diese Forderung als Alternative zu einem Abschluss in einem bestimmten Tätigkeits- oder Fachbereich darstellt.

Or. fr

Änderungsantrag 268
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	***entfällt***

können, sollten Arbeitgeber verpflichtet sein, den Behörden auf Verlangen die erforderlichen Informationen, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen.

Or. en

Änderungsantrag 269
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(28) ***Bei der Bewertung, ob es sich bei einem Praktikum tatsächlich um ein verschleiertes reguläres Arbeitsverhältnis handelt,*** haben die zuständigen Behörden ***unter Umständen nicht immer*** ohne Weiteres Zugang zu den ***relevanten*** Informationen. Damit die Behörden ihre Aufgaben ***wirksam*** wahrnehmen können, sollten Arbeitgeber ***nur*** verpflichtet sein, auf Verlangen die Informationen ***bereitzustellen***, ***die erforderlich sind und*** die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden. ***Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass solche Verpflichtungen verhältnismäßig bleiben und keinen unzumutbaren Verwaltungsaufwand für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, mit sich bringen.***

Or. en

Begründung

Durch diese Erwägung wird sichergestellt, dass die zuständigen Behörden relevante Informationen einholen können, ohne den Arbeitgebern unverhältnismäßige Berichtspflichten aufzuerlegen, wodurch ein ausgewogener und KMU-freundlicher Ansatz für die Durchsetzung aufrechterhalten wird.

Änderungsantrag 270
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(28) ***Bei ihrer*** Analyse der relevanten Fakten zur Feststellung***, ob es sich bei dem Praktikum um ein verschleiertes stabiles Arbeitsverhältnis handelt, können sich die zuständigen Behörden in Bezug auf die Informationen, die für diese Analyse*** erforderlich sind***, sowohl auf den schriftlichen Vertrag als auch auf die tatsächlichen Umstände des bestehenden Arbeitsverhältnisses stützen***. 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.

Or. en

Änderungsantrag 271
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***Praktikumsanbieter*** verpflichtet sein, den Behörden auf Verlangen die erforderlichen Informationen, die sich in ihrer

Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen.	Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen. ***Diese Informationen sollten unverzüglich bereitgestellt werden.***

Or. en

Änderungsantrag 272
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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. ***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 womöglich um ein Scheinpraktikum handelt.***

Or. en

Änderungsantrag 273
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(28) Nicht immer haben die zuständigen	(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.	Behörden ohne Weiteres Zugang zu den Informationen, die für die Analyse der relevanten Fakten und zur Feststellung eines Scheinpraktikums erforderlich sind. Damit ***den*** zuständigen Behörden ihre Aufgaben ***erleichtert werden***, sollten Arbeitgeber verpflichtet sein, den Behörden auf Verlangen ***bestimmte erforderliche*** Informationen, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, bereitzustellen.

Or. fr

Änderungsantrag 274
Miriam Lexmann

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 275
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 276
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(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.

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.

Or. fr

Änderungsantrag 277
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(29) Die Mitgliedstaaten sollten über ein geeignetes Instrumentarium verfügen, das die ***Feststellung ermöglicht***, ob ***es sich bei einem*** Praktikum ***um ein Scheinpraktikum handelt***. Dazu ***sollten*** eine ***Mindestdauer des*** Praktikums ***von einem Monat und*** eine Höchstdauer von sechs Monaten ***gehören***. Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass eine längere Dauer ***für Praktika*** gerechtfertigt sein kann, 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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 278
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(29) Die Mitgliedstaaten sollten über ein geeignetes Instrumentarium verfügen, das die ***Ermittlung missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben***, 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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 279
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(29) Die Mitgliedstaaten sollten über ein geeignetes Instrumentarium verfügen, das die Bewertung der Frage, ob ***ein*** Praktikum auch wirklich ***eine lernorientierte Tätigkeit*** darstellt ***und nicht eine verschleierte Form einer regulären Beschäftigung, unterstützt***. ***In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten Richtkriterien oder Referenzschwellen festlegen, anhand derer bestimmt werden kann, wann die*** Dauer eines Praktikums bzw. wiederholter – auch unmittelbar aufeinanderfolgender – Praktika bei demselben Arbeitgeber ***als übermäßig angesehen werden kann***. ***Diese Kriterien*** sollten ***der Art, den Zielen und dem Kontext des Praktikums, einschließlich branchenspezifischer Gepflogenheiten und der Gegebenheiten auf dem nationalen Arbeitsmarkt, Rechnung tragen***. Die Mitgliedstaaten können ***gegebenenfalls*** eine längere Dauer ***gestatten***, ***sofern diese durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, darunter rechtliche oder berufliche Anforderungen, Integrationsmaßnahmen*** im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ***oder die Struktur von***

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***.

Programmen der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung.

Or. en

Begründung

Diese Erwägung steht im Einklang mit dem geänderten Artikel, da starre Fristen vermieden werden und die Flexibilität der einzelnen Mitgliedstaaten gewahrt wird. Sie unterstützt das Ziel, Missbrauch zu verhindern, während gleichzeitig legitime Gründe für längere Praktika auf der Grundlage der nationalen Systeme, beruflichen Anforderungen oder Bildungsstrukturen anerkannt werden.

Änderungsantrag 280
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***Praktikumsanbieter*** 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 ***bzw. eine Verlängerung des Praktikums*** 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,

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.***

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.

Or. en

Änderungsantrag 281
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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 ***wie der Komplexität des Bildungsgangs, branchenspezifischen Zertifizierungsanforderungen oder der Integration schutzbedürftiger Gruppen in den Arbeitsmarkt*** beruht. Beispiele für solche Ausnahmen sind Praktika, die eine zwingende Voraussetzung für den Zugang zu einem bestimmten Beruf sind, weil der

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.	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.

Or. en

Änderungsantrag 282
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Begründung

Angesichts der notwendigen Vereinfachung sollten Arbeitgeber nicht verpflichtet werden, die oben genannten Daten zu veröffentlichen, sondern sie auf Anfrage zur Verfügung stellen.

Änderungsantrag 283
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(30) ***Arbeitgeber können der*** Verpflichtung ***zur Bereitstellung von*** Informationen ***im Zusammenhang mit dem Praktikum nachkommen, indem sie einen Link*** zu einer Website mit ***relevanten*** Informationen ***bereitstellen***. ***Dies sollte im Einklang mit nationalen Gepflogenheiten und Tarifverträgen erfolgen, wobei es den Arbeitgebern freisteht, die Informationen an die örtlichen Gegebenheiten und vertraglichen Regelungen anzupassen.***

Or. en

Änderungsantrag 284
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(30) Die Arbeitgeber ***können*** Informationen über die erwarteten Aufgaben ***und*** Arbeitsbedingungen in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika ***aufnehmen, indem sie einen Link*** zu einer Website mit diesen Informationen ***angeben***.

Or. es

Änderungsantrag 285
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über 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.

Or. fr

Änderungsantrag 286
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich ***Entschädigung***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 287
Jagna Marczułajtis-Walczak

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, ***sowie*** Sozialschutz in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen, könnte durch die Aufnahme eines Links zu einer Website mit diesen Informationen erfüllt werden.

Or. en

Änderungsantrag 288
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Sozialschutz***,*** Lern- und Ausbildungselemente ***sowie die Möglichkeiten einer Einstellung im Anschluss an das Praktikum*** in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen, könnte durch die ***Bereitstellung*** eines Links zu einer Website mit diesen Informationen erfüllt werden.

Or. en

Änderungsantrag 289
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der ***Praktikumsanbieter***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 290
David Casa

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(30) Die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung ***oder Entschädigung***, 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.

Or. en

Änderungsantrag 291
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 292
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(31) Zusätzlich zu dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten die Um- und Durchsetzung der im ***Rechtsrahmen*** der Union ***festgelegten*** Rechte gewährleisten, die für Praktikanten in einem Arbeitsverhältnis gelten***, und zwar im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und unter Beachtung der vereinbarten Arbeitsmarktmodelle und Tarifverträge***.

Or. en

Änderungsantrag 293
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(31) Zusätzlich zu dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten die vollständige	(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.	Um- und Durchsetzung der im Besitzstand der Union verankerten Rechte gewährleisten, die für ***Arbeitnehmer und*** Praktikanten gelten.

Or. en

Änderungsantrag 294
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(31a) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Praktika in privaten und öffentlichen Einstellungsverfahren als valide Berufserfahrung anerkannt werden, einschließlich der grenzübergreifenden Anerkennung innerhalb der EU.

Or. en

Änderungsantrag 295
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(33) Praktikanten sollten Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und ***das Recht auf Überprüfung***, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben. Praktikanten sollten über die Rechtsbehelfsmechanismen informiert werden, damit sie ihr Recht auf ***Überprüfung*** 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.	Praktikums in den Genuss dieses Schutzes kommen. ***Zur Wahrung der bestehenden Arbeitsmarktautonomie und des Subsidiaritätsprinzips sollten diese Rechte und Mechanismen jedoch an das nationale Arbeitsmarktsystem und die Tarifverträge des jeweiligen Mitgliedstaats angepasst werden.***

Or. en

Änderungsantrag 296
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(33) Praktikanten sollten Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und ***gegebenenfalls zu*** einer angemessenen Entschädigung haben. Praktikanten sollten über die ***Rechte*** informiert werden, ***die ihnen in diesem Zusammenhang zustehen***. 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.

Or. es

Änderungsantrag 297
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Praktikanten*** geltenden einschlägigen Unionsrechtsvorschriften gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.

Or. en

Änderungsantrag 298
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(33) Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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

Arbeitnehmer geltenden einschlägigen Unionsrechtsvorschriften gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.	dieser Richtlinie oder anderen für Arbeitnehmer geltenden einschlägigen Unionsrechtsvorschriften gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.

Or. fr

Änderungsantrag 299
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 300
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(34) Im Hinblick auf einen wirksameren Schutz ***für*** Praktikanten sollten ***die Mitgliedstaaten Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit einräumen, an*** Verfahren ***teilzunehmen***, um die Rechte und Pflichten zu verteidigen, die sich aus dieser Richtlinie oder aus anderen für Arbeitnehmer geltenden ***einschlägigen*** Rechtsvorschriften der Union ergeben.

Rechtsvorschriften der Union ergeben.	***Dabei sollten die nationalen Arbeitsmarktmodelle und die Rolle der Sozialpartner geachtet werden. Die Mitgliedstaaten können selbst bestimmen, wie diese Möglichkeit für Arbeitnehmervertreter gestaltet und umgesetzt werden soll, wobei sie ihre eigenen Rechtssysteme und den sozialen Dialog berücksichtigen.***

Or. en

Änderungsantrag 301
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Praktikanten*** geltenden Rechtsvorschriften der Union ergeben.

Or. en

Änderungsantrag 302
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(34) Im Hinblick auf einen wirksameren Schutz von Praktikanten sollten Arbeitnehmervertreter entweder im Namen oder zur Unterstützung eines oder mehrerer	*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

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.

Or. en

Änderungsantrag 303
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	*(Betrifft nicht die deutsche Fassung.)*

Or. en

Änderungsantrag 304
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(34) Im Hinblick auf einen wirksameren Schutz von Praktikanten sollten Arbeitnehmervertreter entweder im Namen oder zur Unterstützung eines oder mehrerer Praktikanten Verfahren einleiten können,	(34) Im Hinblick auf einen wirksameren Schutz von Praktikanten sollten Arbeitnehmervertreter ***und Gewerkschaften*** entweder im Namen oder zur Unterstützung eines oder mehrerer

um die Rechte und Pflichten zu verteidigen, die sich aus dieser Richtlinie oder aus anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union ergeben.	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.

Or. en

Änderungsantrag 305
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(34a) Den Daten der Kommission aus dem Jahr 2023 zufolge gaben etwa 26,8 % der Personen ab 16 Jahren in der Europäischen Union an, irgendeine Form von Behinderung zu haben. Bei einer Gesamtbevölkerung der Union von rund 448 Millionen entspricht dies etwa 120 Millionen Menschen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen stoßen beim Zugang zu hochwertigen Ausbildungsplätzen und Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt immer noch auf Hindernisse.

Or. en

Änderungsantrag 306
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(35) Praktikanten sollten einen angemessenen gerichtlichen und	(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.***	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.

Or. en

Änderungsantrag 307
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***	(35) Praktikanten sollten einen ***rechtlichen*** 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. ***Dieser Schutz sollte von den Mitgliedstaaten in einer Weise umgesetzt werden, die ihren nationalen Rechtssystemen und Arbeitsmarktmodellen entspricht. Die Mitgliedstaaten sollten die Freiheit haben, diesen Schutz entsprechend ihren eigenen***

dieser Richtlinie oder in anderen für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte geschützt werden.	***Arbeitsmarktbedingungen und ihrem sozialen Dialog zu gestalten und umzusetzen, was bedeuten kann, dass spezifische Maßnahmen und Mechanismen an nationale Bedürfnisse und Systeme angepasst werden müssen.***

Or. en

Änderungsantrag 308
Angelika Winzig

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***Praktikanten*** geltenden Unionsrechtsvorschriften vorgesehenen Rechte durchzusetzen. Insbesondere sollten Praktikanten vor ***der Beendigung ihres Praktikums*** oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jeglicher Vorbereitung einer ***Beendigung des Praktikums*** oder Maßnahme mit gleicher Wirkung wegen der Ausübung der in dieser Richtlinie oder in anderen für ***Praktikanten*** geltenden Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte geschützt werden.

Or. en

Änderungsantrag 309
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(35) Praktikanten sollten einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen und negativen Konsequenzen erhalten, die sich aus beim ***Praktikumsanbieter*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 310
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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.

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 ***wie der Verweigerung eines Angebots für eine künftige Beschäftigung bei dem Praktikumsanbieter*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 311
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(35) Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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 ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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.	vorgesehenen Rechte geschützt werden.

Or. fr

Änderungsantrag 312
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(35a) Die Beweislast dafür, dass die Kündigung oder die gleichwertige Benachteiligung nicht erfolgt ist, weil der Praktikant seine ihm aufgrund dieser Richtlinie zustehenden Rechte wahrgenommen hat, sollte beim Praktikumsanbieter liegen, wenn der Praktikant vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass ihm aus solchen Gründen gekündigt oder er einer gleichwertigen Benachteiligung ausgesetzt worden ist. Es sollte den Mitgliedstaaten offenstehen, diese Regel in Verfahren nicht anzuwenden, in denen ein Gericht oder eine andere zuständige Behörde oder Stelle den Sachverhalt untersuchen müsste, insbesondere in Systemen, wo eine Kündigung zuvor bereits von einer derartigen Behörde oder Stelle genehmigt werden muss.

Or. en

Änderungsantrag 313
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 314
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(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 ***angemessene*** Entschädigungszahlungen, sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.

Or. en

Änderungsantrag 315
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(36a) Um die wirksame Überwachung und Durchsetzung dieser Richtlinie auf Unionsebene und auf nationaler Ebene zu gewährleisten, sollten die Mitgliedstaaten für eine angemessene und rechtzeitige Datenerhebung über die Qualität von Praktika sorgen, insbesondere durch die Einrichtung wirksamer Datenerhebungsinstrumente zur Bereitstellung vergleichbarer Daten. Da die Datenerhebung für Praktikumsanbieter, insbesondere für Kleinst- und Kleinunternehmen, eine Herausforderung darstellen kann, sollten sie gemäß den Zielen der KMU-Strategie 2020 im Rahmen von NextGenerationEU[1a] sowie des aktuellen Mehrjährigen Finanzrahmens (2021–2027) finanziell und praktisch unterstützt werden.
	[1a] COM(2023)0535 vom 12.9.2023, KMU-Entlastungspaket.
	Or. en

Änderungsantrag 316
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 36 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(36a) Die Mitgliedstaaten sollten Überwachungsmechanismen einrichten, um sicherzustellen, dass Strategien und Verfahren zur Bekämpfung von Belästigung im Rahmen von Praktika wirksam umgesetzt werden.
	Or. en

Änderungsantrag 317
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 37

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(37) Mit dieser Richtlinie ***kann kein gemeinschaftlicher Rechtsrahmen für Praktikanten*** festgelegt ***werden***, sodass ***die Rechte*** der Mitgliedstaaten ***in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung*** unberührt ***bleiben***. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt.

Or. fr

Änderungsantrag 318
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 37

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(37) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, ***was bedeutet, dass die*** Mitgliedstaaten ***weiterhin die Möglichkeit haben sollten***, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten***, die mit ihren nationalen Arbeitsmarktmodellen im Einklang stehen***. Gemäß dem derzeitigen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, ***sie werden*** durch ***die Bestimmungen dieser*** Richtlinie ***berührt***. ***Es ist von entscheidender Bedeutung, dass nationale Entscheidungen und Tarifverträge im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität die Grundlage für die***

Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten bleiben.

Or. en

Änderungsantrag 319
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	***entfällt***

Or. fr

Änderungsantrag 320
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und die Bekämpfung von Scheinpraktika,	***entfällt***

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.

Or. en

Änderungsantrag 321
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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***.	(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und die Bekämpfung ***der Verschleierung regulärer Arbeitsverhältnisse als Praktika***, von den Mitgliedstaaten ***selbst wirksamer und im Einklang mit den nationalen Bedingungen*** verwirklicht werden können, ***sollten Maßnahmen*** auf Unionsebene ***nur unterstützend und ergänzend wirken***. ***Es ist wichtig, dass die Richtlinie dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip entspricht, da die Mitgliedstaaten besser in der Lage sind, die Vorschriften an ihre eigenen Arbeitsmarktmodelle anzupassen.***

Or. en

Änderungsantrag 322
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** und die Bekämpfung ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus dem Einsatz von Praktika ergeben, zwar wirksamer erreicht werden können, wenn die***, Mitgliedstaaten ***eine Anpassung an ihre nationalen Durchsetzungssysteme vornehmen, aber für Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt*** wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen auf Unionsebene 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 ***und unter Berücksichtigung der Zuständigkeit der Union nach den Artikeln 165 und 166 AEUV*** geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

Or. en

Begründung

Da Bildung in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt, muss hervorgehoben werden, dass mit dieser Richtlinie die Aufteilung der Zuständigkeiten gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union und dem Vertrag über die Europäische Union gewahrt wird. In der neuen Erwägung 38 wird auch betont, dass die beste Effizienz und Durchsetzung der Bedingungen für Praktikanten erreicht wird, indem der neue Rahmen an die bestehenden nationalen Durchsetzungssysteme angepasst wird, auch wenn dies von den autonomen Sozialpartnern übernommen wird.

Änderungsantrag 323
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die ***Verbesserung*** der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***sowie der Qualität und Zugänglichkeit von Praktika*** 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.

Or. en

Änderungsantrag 324
Benedetta Scuderi
im Namen der Verts/ALE-Fraktion

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die ***Festlegung einer gemeinsamen Definition von Praktika, die*** Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und die Bekämpfung von ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung betrügerischer Praktika ergeben***, von den Mitgliedstaaten nicht

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.

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.

Or. en

Änderungsantrag 325
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, ***das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen*** und diese Unternehmen gegebenenfalls zu unterstützen.	(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, ***im Rahmen ihrer*** Umsetzungsmaßnahmen diese Unternehmen ***auszuschließen***, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und diese Unternehmen gegebenenfalls zu unterstützen.

Or. fr

Änderungsantrag 326
Isabelle Le Callennec

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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.	(38) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten ***auf dem offenen Arbeitsmarkt*** 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.

Or. fr

Änderungsantrag 327
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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	(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***, und vereinfachte, auf die Bedürfnisse dieser Unternehmen zugeschnittene***

Umsetzungsmaßnahmen auf diese Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen und diese Unternehmen gegebenenfalls zu unterstützen.	***Einhaltungsmechanismen fördern***. 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 auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen und diese Unternehmen gegebenenfalls zu unterstützen.

Or. en

Änderungsantrag 328
Henrik Dahl

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(39a) Es ist wichtiger denn je, einen Binnenmarkt mit gleichen Wettbewerbsbedingungen ohne Sozialdumping und unter Achtung der Sozial- und Arbeitsrechte anzustreben. Es ist entscheidend, die Bedeutung der Sozialpartner und ihr Recht auf Verhandlungen und Tarifverhandlungen anzuerkennen.

Or. en

Begründung

Zwar werden im Berichtsentwurf in der Erwägung die Bedeutung der Sozialpartner und ihr Recht auf Tarifverhandlungen hervorgehoben, jedoch entspricht der Berichtsentwurf nicht der Funktionsweise der Tarifverhandlungssysteme in vielen Ländern. Die Mitgliedstaaten müssen sich nicht um Tarifverträge bemühen, da diese von den Sozialpartnern geschlossen werden. Ebenso können viele Mitgliedstaaten keine Tarifverträge abschließen und durchsetzen, da diese von autonomen Sozialpartnern umgesetzt und abgeschlossen werden.

Änderungsantrag 329
Andrea Wechsler

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(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 —	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 330
Johan Danielsson

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40a) Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern unter bestimmten Bedingungen zu erlauben, Tarifverträge beizubehalten oder abzuschließen, mit denen die Vorschriften dieser Richtlinie angepasst oder ergänzt werden und/oder die von ihnen abweichen, sofern das allgemeine Schutzniveau für Praktikanten

sichergestellt ist und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gewahrt wird.

Or. en

Änderungsantrag 331
Arba Kokalari

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40a) Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, den Sozialpartnern unter bestimmten Bedingungen zu erlauben, Tarifverträge beizubehalten oder abzuschließen, mit denen die Vorschriften dieser Richtlinie angepasst oder ergänzt werden und/oder die von ihnen abweichen, sofern das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer sichergestellt ist und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gewahrt wird.

Or. en

Änderungsantrag 332
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40a) Da der Zweck eines Praktikums nicht darin besteht, einen regulären Arbeitsplatz zu ersetzen, können arbeitsrechtliche Vorschriften nicht für Praktikanten gelten.

Or. fr

Änderungsantrag 333
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40b) Die überwiegende Mehrheit der europäischen Unternehmen hält sich weiterhin an die Vorschriften für Praktika, und Missbrauch bleibt eine Ausnahme, die es zu bekämpfen gilt.

Or. fr

Änderungsantrag 334
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 40 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(40c) In dieser Richtlinie sind die administrativen, finanziellen und logistischen Herausforderungen zu berücksichtigen, mit denen Kleinstunternehmen und KMU konfrontiert sind. Die Letzteren müssen von ihrer Anwendung ausgenommen werden.

Or. fr