Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
ENTWURF EINES BERICHTS

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“)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Alicia Homs Ginel

Erklärung der benutzten Zeichen

*	Anhörungsverfahren
***	Zustimmungsverfahren
***I	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
***II	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
***III	Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Entwurf eines Rechtsakts

Änderungsanträge des Parlaments in Spaltenform

Streichungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der linken Spalte gekennzeichnet. Textänderungen werden durch ***Fett- und Kursivdruck*** in beiden Spalten gekennzeichnet. Neuer Text wird durch ***Fett- und Kursivdruck*** in der rechten Spalte gekennzeichnet.

Aus der ersten und der zweiten Zeile des Kopftextes zu jedem der Änderungsanträge ist der betroffene Abschnitt des zu prüfenden Entwurfs eines Rechtsakts ersichtlich. Wenn sich ein Änderungsantrag auf einen bestehenden Rechtsakt bezieht, der durch den Entwurf eines Rechtsakts geändert werden soll, umfasst der Kopftext auch eine dritte und eine vierte Zeile, in der der bestehende Rechtsakt bzw. die von der Änderung betroffene Bestimmung des bestehenden Rechtsakts angegeben werden.

Änderungsanträge des Parlaments in Form eines konsolidierten Textes

Neue Textteile sind durch ***Fett- und Kursivdruck*** gekennzeichnet. Auf Textteile, die entfallen, wird mit dem Symbol ▌ hingewiesen oder diese Textteile erscheinen durchgestrichen. Textänderungen werden gekennzeichnet, indem der neue Text in ***Fett- und Kursivdruck*** steht und der bisherige Text gelöscht oder durchgestrichen wird.
Rein technische Änderungen, die von den Dienststellen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes vorgenommen werden, werden allerdings nicht gekennzeichnet.

INHALT

Seite

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 5

BEGRÜNDUNG 61

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERIN BEITRÄGE ERHALTEN HAT 66

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

– unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2024)0132),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C10-0004/2024),

– gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– unter Hinweis auf die vom schwedischen Parlament im Rahmen des Protokolls Nr. 2 über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit vorgelegte begründete Stellungnahme, in der geltend gemacht wird, dass der Entwurf eines Gesetzgebungsakts nicht mit dem Subsidiaritätsprinzip vereinbar ist,

– gestützt auf Artikel 60 seiner Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom …[1],

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen vom …[2],

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für Kultur und Bildung,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10-0000/2025),

1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;

2. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

---

1 Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.
2 Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

Änderungsantrag 1

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 und zur Bekämpfung ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung*** von ***Praktika ergeben*** („Praktikumsrichtlinie“)
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung -1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(-1a) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sind die Ziele der Union unter anderem, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern, soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen zu bekämpfen und auf die nachhaltige Entwicklung Europas, unter anderem auf der Grundlage eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums und einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, hinzuwirken. Gemäß Artikel 9 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) hat die Union unter anderem den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen

sozialen Schutzes und mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung Rechnung zu tragen.

Or. en

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung -1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(-1b) Gemäß Artikel 21 der Charta sind Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder einer sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten. Artikel 31 der Charta sieht vor, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gerechte, angemessene, gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen hat.

Or. en

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung -1 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(-1c) In Kapitel I und II der Europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, wurde einen 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 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 Beschäftigungsverhältnisses Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung haben, und dass Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden sind. In Grundsatz 6 der Säule ist festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf eine gerechte Entlohnung haben, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Or. en

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Mit der ***verstärkten***	(3) Mit der ***Empfehlung des Rates zum***

***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*.**

Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ 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. ***Bei der Überprüfung der Jugendgarantie[1a] im Jahr 2024 durch den Beschäftigungsausschuss (EMCO) wurden jedoch anhaltende und erhebliche Unterschiede bei der Qualität und Wirksamkeit der Dienstleistungserbringung festgestellt***.

_____

_____

[1a] Umsetzung der Empfehlung des Rates zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“: Überprüfungen durch den Beschäftigungsausschuss

[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 6

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	***entfällt***

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.

Or. en

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4a) Auf Unionsebene gibt es einen Rahmen für den Schutz der Arbeitnehmer, der aus geltenden Gesetzgebungsakten besteht, darunter die Richtlinien 89/391/EWG[1a], 2002/14/EG[1b], 2003/88/EG[1c], 2008/104/EG[1d], (EU) 2018/957[1e], (EU) 2019/1152[1f], (EU) 2019/1158[1g] und (EU) 2022/2041[1h] des Europäischen Parlaments und des Rates sowie die Richtlinien des Rates 97/81/EG[1i], 1999/70/EG[1j] und 2000/78/EG[1k].
	[1a] 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).
	[1b] 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).

[1c] 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).

[1d] 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).

[1e] 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).

[1f] 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).

[1g] 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).

[1h] 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).

[1i] 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).

[1j] 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).

[1k] 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).

Or. en

Änderungsantrag 8

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 9

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(4c) Im Jahr 2022 unterbreitete die Konferenz zur Zukunft Europas einen Vorschlag, wonach die Einhaltung von Qualitätsstandards bei Praktika und Arbeitsplätzen für junge Menschen sichergestellt werden sollte, auch in Bezug auf die Vergütung, und unbezahlte Praktika auf dem Arbeitsmarkt und außerhalb der formalen Bildung verboten werden sollten.

Or. en

Änderungsantrag 10

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 Bildung*** 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***.

Or. en

Änderungsantrag 11

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. Dies kann jedoch nur erreicht werden, wenn Praktika reguliert werden.

Or. en

Änderungsantrag 12

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	***entfällt***

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 13

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) ***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 sich aus der Nutzung von Praktika ergeben***.

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) Weitere Komplikationen ergeben sich aus der breiten und informellen Kategorisierung von Praktika. Praktika können so verstanden werden, dass sie Folgendes umfassen: Praktika, die Bestandteil von Lehrplänen der formalen Bildung sind, Praktika, die gemäß nationalen Rechtsvorschriften geregelt sind und deren Absolvierung eine zwingende Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufs ist, Praktika auf dem freien Markt und Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Einige Arten von Praktika sind in den Mitgliedstaaten reguliert oder teilweise reguliert, andere hingegen nicht.

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 b (neu)

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

Or. en

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7c) 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 17

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7d) Das Europäische Parlament hat die Praxis unbezahlter Praktika wiederholt als Form der Ausbeutung junger Arbeitnehmer und als eine Verletzung ihrer Rechte verurteilt und fordert einen gemeinsamen Rechtsrahmen, um eine gerechte Vergütung von Praktika sicherzustellen und ausbeuterische Praktiken zu verhindern[1m].
	[1m] 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 18

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 19

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],	***entfällt***

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].

---

[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).

Or. en

Änderungsantrag 20

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.	***entfällt***

[19] Bericht über das endgültige Ergebnis (Mai 2022).

Or. en

Änderungsantrag 21

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	(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“.***	Parlament die Kommission auf, den Qualitätsrahmen für Praktika von 2014 zu aktualisieren und in einen stärkeren Rechtsakt zu überführen.
[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. en

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(14a) In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof Kriterien für die Bestimmung des Begriffs „Arbeitnehmer“ festgelegt. Die Auslegung dieser Kriterien durch den Gerichtshof sollte bei der Umsetzung

dieser Richtlinie berücksichtigt werden[1n].

[1n] Urteil des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Urteil des Gerichtshofs vom 14. Oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère / Premier ministre und andere, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Urteil des Gerichtshofs vom 9. Juli 2015, Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, , ECLI:EU:C:2015:455; Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Urteil des Gerichtshofs vom 17. November 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Or. en

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(14b) Weisungen, persönliche Dienstleistungen und die Ausübung tatsächlicher und echter Tätigkeiten mit Ausnahme von Tätigkeiten, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen, sind gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs[1o] wesentliche Merkmale der Definition eines Arbeitsverhältnisses.

[1o] Urteil des Gerichtshofs vom 3. Juli 1986, Deborah Lawrie-Blum / Land

Baden-Württemberg; Rechtssache C-228/07, Jörn Petersen / Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Slg. 2008, I-06989, Rn. 45.

Or. en

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(14c) Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass sich der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne von Artikel 45 AEUV auf Personen erstreckt, die ein Praktikum absolvieren[1a]. In der Rechtsprechung des Gerichtshofs wurde der Beschäftigungszusammenhang auf die vier wichtigsten Arten von Praktika angewandt: Praktika auf dem freien Markt[1b], für die Ausübung eines Berufs zwingend vorgeschriebene Praktika[1c], Praktika im Zusammenhang mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen[1d] und Praktika im Rahmen eines Studiums oder einer Berufsausbildung[1e].

[1a] Rechtssache C-485/20, XXXX / HR Rail SA, Slg. 2022, ECLI:EU:C:2022:85, Rn. 31.

[1b] Rechtssache C-485/20 XXXX / HR Rail SA, Slg. 2022, ECLI:EU:C:2022:85.

[1c] Rechtssache C-66/85, Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, Slg. 1986, I-02121; Rechtssache C-109/04, Karl Robert Kranemann / Land Nordrhein-Westfalen, Slg. 2005, I-02421.

[1d] Rechtssache C-229/14, Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, Slg. 2015,

ECLI:EU:C:2015:455.

[1e] Rechtssache C-344/20, L. F./S. C. R. L, Slg. 2022, ECLI:EU:C:2022:77.

Or. en

Änderungsantrag 25

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 ***missbräuchlichen Praktiken, die sich aus der*** Nutzung von Praktika in der Union ***ergeben,*** bedarf es weiterer Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten, die für ***Praktikanten*** gelten, vollständig um- und durchgesetzt werden.

Or. en

Änderungsantrag 26

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 gemeinsame Definition des Begriffs „Praktika“ und ein gemeinsamer Rahmen zur Verhinderung missbräuchlicher Praktiken festgelegt***, ***die sich aus der Nutzung von Praktika zu anderen Zwecken als der Erleichterung des Übergangs von der Bildung in eine stabile Beschäftigung oder des Zugangs zu einer Erwerbstätigkeit ergeben. Mit der Richtlinie werden daher die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die von Praktikanten während des Praktikums geleistete Einstiegstätigkeit geregelt***.

Or. en

Änderungsantrag 27

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 28

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Eine der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Festlegung von Vorschriften über Praktika besteht darin, dass der Begriff und der Zweck eines Praktikums im Unionsrecht nicht klar definiert sind. Mit dieser Richtlinie wird diese Herausforderung bewältigt, indem eine allgemeine Definition des Begriffs und des Zwecks eines Praktikums festgelegt wird.

Or. en

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16c) 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.
	[1a] Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des

Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

[1b] Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22).

Or. en

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16d) 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 31

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	***entfällt***

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

Änderungsantrag 32

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) ***Mit dieser*** Richtlinie ***werden die Mitgliedstaaten verpflichtet***, ***wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um gegen missbräuchliche Praktiken vorzugehen***, ***die sich aus der Nutzung von Praktika zu anderen Zwecken*** als ***der Erleichterung des Übergangs von der Bildung in eine stabile Beschäftigung ergeben und die zur Folge haben***, ***dass ein niedrigeres Schutzniveau, auch in Bezug auf*** Arbeitsbedingungen ***und Vergütung,*** als ***das gewährt wird***, auf ***das der betreffende Praktikant*** nach Unionsrecht oder den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch ***hätte***.

Or. en

Änderungsantrag 33

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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 34

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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 35

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

Änderungsantrag 36

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 37

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 38

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.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 39

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 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. Sie sollten darauf ausgerichtet sein, den Einsatz von ***wiederholten Praktika*** statt ***stabiler*** Arbeitsverhältnisse zu verhindern und die Rechte der ***Praktikanten*** zu schützen.

Or. en

Änderungsantrag 40

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	(26) ***Um missbräuchliche Praktiken***, ***die*** sich ***aus der Nutzung von Praktika ergeben***, ***zu ermitteln***, sollten die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vornehmen. Um den zuständigen Behörden die Bewertung zu erleichtern, ***werden in dieser Richtlinie verschiedene Tatsachen und Umstände festgelegt***, ***die für die Ermittlung missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben, relevant sein dürften***. Die Bewertung dieser Elemente sollte auf Einzelfallbasis unter gebührender Berücksichtigung der jeweiligen Umstände erfolgen.

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 41

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 42

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	(28) Nicht immer haben die zuständigen Behörden ohne Weiteres Zugang zu den Informationen, die für die Analyse der relevanten Fakten und zur Feststellung ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben,*** erforderlich sind. Damit die zuständigen Behörden ihre Aufgaben wahrnehmen

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

Or. en

Änderungsantrag 43

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 Dauer von Vorteil sein. Einige Praktika, die Teil eines Lehrplans der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung sind, können aus Gründen des	(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***, durch die die Ziele eines Praktikums gefördert werden***. Beispiele für solche Ausnahmen sind Praktika, die eine zwingende Voraussetzung für den Zugang zu einem bestimmten Beruf sind, weil der Erwerb der notwendigen Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen eine längere Praktikumserfahrung erfordert. Auch bei bestimmten Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die der Integration von schutzbedürftigen Personen dienen, könnte eine längere Dauer von Vorteil sein. Einige Praktika, die Teil eines Lehrplans der formalen allgemeinen oder beruflichen Bildung sind,

Lehrplans eine längere Dauer haben.	können aus Gründen des Lehrplans eine längere Dauer haben.

Or. en

Änderungsantrag 44

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 Möglichkeit einer Einstellung im Anschluss an das Praktikum*** in die Stellenausschreibungen und -anzeigen aufzunehmen, könnte durch die ***Bereitstellung*** eines Links zu einer Website mit diesen Informationen erfüllt werden.

Or. en

Änderungsantrag 45

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 46

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(32) Jüngste Rechtsinstrumente wie die Richtlinie (EU) 2019/1152 und die Richtlinie (EU) 2023/970***21*** schaffen ein umfassendes System von Durchsetzungsbestimmungen für den sozialen Besitzstand der Union. Solche Bestimmungen sollten in die vorliegende Richtlinie aufgenommen werden, um zur wirksamen Durchsetzung und Verteidigung ***derjenigen*** Rechte von Praktikanten beizutragen, die sich aus dieser Richtlinie und anderen ***für Arbeitnehmer geltenden*** Rechtsvorschriften der Union ergeben.	(32) Jüngste Rechtsinstrumente wie die Richtlinie (EU) 2019/1152 und die Richtlinie (EU) 2023/970 schaffen ein umfassendes System von Durchsetzungsbestimmungen für den sozialen Besitzstand der Union. Solche Bestimmungen sollten in die vorliegende Richtlinie aufgenommen werden, um zur wirksamen Durchsetzung und Verteidigung ***der*** Rechte von Praktikanten beizutragen, die sich aus dieser Richtlinie und anderen Rechtsvorschriften der Union ergeben.
[21] Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).	[21] Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).

Or. en

Änderungsantrag 47

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	(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.

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 einschlägigen Unionsrechtsvorschriften gekommen ist, in den Genuss dieses Schutzes kommen.

Or. en

Änderungsantrag 48

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 Rechtsvorschriften der Union ergeben.

Or. en

Änderungsantrag 49

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	(35) Praktikanten sollten einen angemessenen gerichtlichen und administrativen Schutz vor Benachteiligungen ***oder*** 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.

Praktikumsanbieter eingereichten Beschwerden oder aus einem Verfahren ergeben, das mit dem Ziel eingeleitet wurde, die Einhaltung der in dieser Richtlinie oder in anderen 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 50

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 ***Festlegung einer gemeinsamen Definition von Praktika,*** die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und die Bekämpfung von ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben***, 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 51

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. Die Union unterstützt die Mitgliedstaaten bei ihrem Streben nach Tarifverhandlungen und bei ihrer Freiheit, Tarifverträge beizubehalten, abzuschließen und durchzusetzen, wenn diese ein besseres Instrument zur Umsetzung und Ergänzung der Gesetzgebungsinitiativen der Union im Lichte der nationalen Praktiken und Rahmenbedingungen darstellen. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, die Bedeutung der Sozialpartner und ihr Recht auf Verhandlungen und Tarifverhandlungen anzuerkennen.

Or. en

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Mit dieser Richtlinie wird ein ***gemeinsamer*** Rahmen mit Grundsätzen und Maßnahmen zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von	Mit dieser Richtlinie wird ein ***gemeinsame Definition von Praktika und*** ein Rahmen mit Grundsätzen und Maßnahmen zur Verbesserung und Durchsetzung der

Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika festgelegt.	Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von ***missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben*** festgelegt.

Or. en

Änderungsantrag 53

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) „Praktikum“ eine zeitlich begrenzte ***berufspraktische Tätigkeit***, die ***eine wesentliche Lern- und Ausbildungskomponente umfasst und mit dem Ziel ausgeübt wird, Praxis- und Berufserfahrung zu sammeln und dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie*** den Übergang in ***ein reguläres Arbeitsverhältnis*** oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern;	a) „Praktikum“
	i) „Praktikum“ eine zeitlich begrenzte ***Einstiegstätigkeit***, die ***darauf abzielt, praktische und berufliche Kompetenzen durch eine umfassende Ausbildung zu vermitteln, um*** den Übergang ***von der Ausbildung*** in ***eine feste Beschäftigung*** oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern***,***
	auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrags zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter,
	die gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041 bezahlt wird;

Or. en

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) „Praktikant“ jede Person, die ein Praktikum absolviert ***und nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist;***	b) „Praktikant“ jede Person, die ein Praktikum absolviert***.***

Or. en

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	ba) „Praktikumsanbieter“ ein privates, öffentliches oder gemischt privat-öffentliches Unternehmen, das Praktika anbietet.

Or. en

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) „reguläres Arbeitsverhältnis“ jedes Arbeitsverhältnis, das kein Praktikum ist;	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 2 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) „regulär beschäftigter Arbeitnehmer“ jede Person in einem regulären Arbeitsverhältnis.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 58

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare reguläre Arbeitnehmer desselben Betriebs, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen – wie etwa unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung, eine geringere Arbeitsintensität oder die Höhe des Lern- und Ausbildungsanteils – gerechtfertigt.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 59

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktika in Bezug auf den Zugang zu

ihnen und die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung gemäß den Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG entsprechen.

Or. en

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die Mitgliedstaaten fördern einen besseren Zugang zu Praktika für Praktikanten aus benachteiligten Verhältnissen und Praktikanten mit Behinderungen.

Or. en

Änderungsantrag 61

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 1 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Arbeitsplätze so angepasst werden, dass sie für Praktikanten mit Behinderungen barrierefrei zugänglich sind.

Or. en

Änderungsantrag 62

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 3 – Absatz 2

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

Or. en

Änderungsantrag 63

Vorschlag für eine Richtlinie
Kapitel III – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
III ***Scheinpraktika***	III ***Maßnahmen zur Bekämpfung missbräuchlicher Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben***

Or. en

Änderungsantrag 64

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Maßnahmen zur Bekämpfung von ***Scheinpraktika***	Maßnahmen zur Bekämpfung ***missbräuchlicher Praktiken***

Or. en

Änderungsantrag 65

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten sehen wirksame Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden vor, um Praktiken aufzudecken, ***bei denen reguläre Arbeitsverhältnisse als Praktika deklariert werden – sogenannte Scheinpraktika –,*** was zur Folge hat, dass ein niedrigeres Schutzniveau, auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütung, als das gewährt wird, auf das der betreffende ***Arbeitnehmer*** nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte, und um Durchsetzungsmaßnahmen gegen diese Praktiken zu ergreifen.	Die Mitgliedstaaten sehen wirksame Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden vor, um ***missbräuchliche*** Praktiken***, die sich aus der Nutzung von Praktika zu anderen Zwecken als der Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung in eine feste Beschäftigung oder des Zugangs zu einem Beruf ergeben,*** aufzudecken, was zur Folge hat, dass ein niedrigeres Schutzniveau, auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütung, als das gewährt wird, auf das der betreffende ***Praktikant*** nach Unionsrecht oder nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten Anspruch hätte, und um Durchsetzungsmaßnahmen gegen diese Praktiken zu ergreifen.

Or. en

Änderungsantrag 66

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Bewertung ***von Scheinpraktika***	Beurteilung ***missbräuchlicher Praktiken***

Or. en

Änderungsantrag 67

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Um festzustellen***, ob eine als Praktikum deklarierte Tätigkeit ein***	(1) Um ***missbräuchliche Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika***

regulären Arbeitsverhältnis darstellt, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vor. ***Bei dieser*** Bewertung ***werden als Anhaltspunkte unter anderem*** die folgenden Elemente ***berücksichtigt***:

ergeben, festzustellen, nehmen die zuständigen Behörden eine Gesamtbewertung aller relevanten Fakten vor. ***Bei der Feststellung, ob missbräuchliche Praktiken vorliegen, wird die*** Bewertung ***auf*** die folgenden Elemente ***gestützt***:

Or. en

Änderungsantrag 68

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) das Fehlen ***einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente in der als Praktikum deklarierten Tätigkeit***;	a) das Fehlen ***eines schriftlichen Vertrags zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter***;

Or. en

Änderungsantrag 69

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) die ***übermäßig lange Dauer der als*** Praktikum ***deklarierten Tätigkeit oder mehrerer und/oder aufeinanderfolgender als Praktika deklarierter Tätigkeiten derselben Person bei demselben Arbeitgeber***;	b) ***das Fehlen einer Ausbildungskomponente,*** die ***dadurch gekennzeichnet ist, dass die folgenden Elemente fehlen:***
	i) ein klares Ausbildungsprogramm für das Praktikum***, in dem die im Laufe des Praktikums zu entwickelnden Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die Lernziele des Praktikums sowie die Zuweisung von Aufgaben und Ausbildungsmöglichkeiten, die diese Fähigkeiten und Ziele fördern,***

	festgelegt sind,
	ii) einen benannten Betreuer und/oder Mentor für die Dauer des Praktikums,
	iii) die Bereitstellung spezieller Schulungen, Feedback- und Unterstützungsveranstaltungen während des Praktikums,
	iv) die Anleitung und Beaufsichtigung des Praktikanten bei der Erfüllung der festgelegten Aufgaben,
	v) eine klare Verbindung zwischen den während des Praktikums vermittelten Fähigkeiten und den festgelegten Aufgaben.

Or. en

Änderungsantrag 70

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) ***gleichwertige Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsintensität von als Praktikanten deklarierten Mitarbeitern und regulären Arbeitnehmern in vergleichbaren Positionen bei demselben Arbeitgeber***;	c) ***die übermäßig lange Dauer eines Praktikums***;

Or. en

Änderungsantrag 71

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) ***die Voraussetzung vorausgehender Berufserfahrung in demselben oder***	d) ***das Fehlen einer Vergütung gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041***;

einem ähnlichen Tätigkeitsbereich für Bewerber um Praktika ohne angemessene Begründung;

Or. en

Änderungsantrag 72

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe e

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
e) ***ein hoher Anteil von als Praktika deklarierten Tätigkeiten im Vergleich zu den regulären Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber***;	e) ***die Anforderung, dass die Bewerber vor Beginn des Praktikums über Berufserfahrung verfügen müssen***;

Or. en

Änderungsantrag 73

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
f) ***eine erhebliche Zahl von als Praktikanten deklarierten Mitarbeitern desselben Arbeitgebers, die vor Aufnahme der als*** Praktikum ***deklarierten Tätigkeit zwei oder mehr Praktika absolviert oder reguläre Arbeitsverhältnisse in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich hatten.***	f) ***das Fehlen einer öffentlichen Stellenausschreibung für das*** Praktikum***, in der folgende Angaben enthalten sind:***
	i) die ausgenommenen Aufgaben und das Maß an Verantwortung, das von dem Praktikanten verlangt wird,
	ii) Rechte und Ansprüche des Praktikanten, einschließlich Vergütung, Sozialschutz, Krankheitsurlaub und Arbeitszeitansprüche,
	iii) die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten und zu

erwerbenden Kompetenzen.

Or. en

Änderungsantrag 74

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 – Buchstabe f a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	fa) das Fehlen einer transparenten Einstellungspolitik hinsichtlich der Bereitstellung einer festen Beschäftigung nach Abschluss des Praktikums.

Or. en

Änderungsantrag 75

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(1a) Darüber hinaus berücksichtigen die zuständigen Behörden auch Umstände, die außerhalb des Praktikumsverhältnisses selbst liegen, um festzustellen, ob es missbräuchliche Praktiken gibt, die sich aus der Nutzung des Praktikums ergeben. Die Risikobewertung sollte unter anderem folgende Umstände berücksichtigen:
	a) der hohe Anteil an Praktikumsplätzen im Verhältnis zur Größe des Betriebs,
	b) die Einstellung von Praktikanten, die zuvor ein Praktikum in demselben oder einem ähnlichen Tätigkeitsbereich absolviert haben,
	c) die wiederholte Verlängerung der Dauer von Praktika, ohne die Möglichkeit eines Aufstiegs innerhalb der Einrichtung

zu bieten,

d) die Ersetzung von Dauerplanstellen durch aufeinanderfolgende Stellenausschreibungen für Praktika.

Or. en

Änderungsantrag 76

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Damit die zuständigen Behörden die Bewertung nach ***Absatz*** 1 durchführen können, ***stellt der Arbeitgeber*** diesen Behörden ***auf Anfrage*** die folgenden Informationen zur Verfügung:	(2) Damit die zuständigen Behörden die Bewertung nach ***Absätze*** 1 ***und 2*** durchführen können, ***verlangen die Mitgliedstaaten von den Praktikumsanbietern, dass sie*** diesen Behörden die folgenden Informationen zur Verfügung ***stellen***:

Or. en

Änderungsantrag 77

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) Zahl der Praktika und ***der regulären Arbeitsverhältnisse***;	a) die Zahl der Praktikanten und ***anderer Arten von Arbeitnehmern,***

Or. en

Änderungsantrag 78

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe c

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
c) Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der ***als Praktikanten deklarierten Mitarbeiter*** und der ***regulären Arbeitnehmer*** in vergleichbaren Positionen;	c) Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der ***Praktika*** und der ***anderen Arten von Arbeitnehmern*** in vergleichbaren Positionen;

Or. en

Änderungsantrag 79

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2 – Buchstabe d

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
d) Beschreibungen der ***Lern- und*** Ausbildungskomponenten der Praktika;	d) Beschreibungen der Ausbildungskomponenten der Praktika;

Or. en

Änderungsantrag 80

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 – Unterabsatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Um die Bewertung gemäß ***Absatz*** 1 zu erleichtern, müssen die Mitgliedstaaten	Um die Bewertung gemäß ***der Absätze*** 1 ***und 2*** zu erleichtern, müssen die Mitgliedstaaten

Or. en

Änderungsantrag 81

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 – Unterabsatz 1 – Buchstabe a

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
a) ***eine zeitliche Obergrenze*** festlegen, ***deren Überschreitung auf eine übermäßige Dauer eines Praktikums bzw. wiederholter, auch unmittelbar aufeinanderfolgender Praktika bei demselben Arbeitgeber hinweist***;	a) die Höchstdauer des Praktikums auf sechs Monate festlegen***; die Mitgliedstaaten können jedoch Ausnahmen von der Frist vorsehen, wenn eine längere Dauer aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist***;

Or. en

Änderungsantrag 82

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 – Unterbsatz 1 – Buchstabe b

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
b) die ***Arbeitgeber*** dazu verpflichten, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Sozialschutz ***sowie Lern-*** und Ausbildungselemente in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen.	b) die ***Praktikumsanbieter*** dazu verpflichten, Informationen über die erwarteten Aufgaben, Arbeitsbedingungen, einschließlich Vergütung, Sozialschutz und Ausbildungselemente, ***sowie über die Möglichkeiten der Einstellung nach Abschluss des Praktikums*** in die Stellenausschreibungen und -anzeigen für Praktika aufzunehmen.

Or. en

Änderungsantrag 83

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3 – Unterabsatz 2

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

Or. en

Änderungsantrag 84

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten ergreifen wirksame Maßnahmen, um sicherzustellen, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, die für ***Arbeitnehmer*** gelten, in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Dabei müssen sie insbesondere	Die Mitgliedstaaten ergreifen wirksame Maßnahmen, um sicherzustellen, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union, die für ***Praktikanten*** gelten, in Bezug auf Praktikanten vollständig um- und durchgesetzt werden. Dabei müssen sie insbesondere

Or. en

Änderungsantrag 85

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1 – Buchstabe f

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
f) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden gewährleisten, dass Praktikanten Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um Missstände und schlechte Arbeitsbedingungen zu melden, und Informationen über diese Möglichkeiten bereitstellen.	f) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden gewährleisten, dass Praktikanten Möglichkeiten zur Verfügung stehen, um Missstände und schlechte Arbeitsbedingungen ***anonym und sicher*** zu melden, und Informationen über diese Möglichkeiten bereitstellen***.***

Or. en

Änderungsantrag 86

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten, einschließlich nach Ende ihres ***Arbeitsverhältnisses***, Zugang zu	Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Praktikanten, einschließlich nach Ende ihres ***Praktikums***, Zugang zu

wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie oder anderer ***für Arbeitnehmer geltender*** Rechtsvorschriften der Union zustehenden Rechte verletzt werden.	wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben, wenn die ihnen aufgrund dieser Richtlinie oder anderer Rechtsvorschriften der Union zustehenden Rechte verletzt werden.

Or. en

Änderungsantrag 87

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 1

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

Or. en

Änderungsantrag 88

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Die Mitgliedstaaten führen die	(1) Die Mitgliedstaaten führen die

notwendigen Maßnahmen ein, um Praktikanten und ihre Vertreter vor jedweder Benachteiligung durch den ***Arbeitgeber*** und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim ***Arbeitgeber*** eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie oder anderer ***für Arbeitnehmer geltender*** Rechtsvorschriften der Union gewährten Rechte durchzusetzen.

notwendigen Maßnahmen ein, um Praktikanten und ihre Vertreter vor jedweder Benachteiligung durch den ***Praktikumsanbieter*** und vor jedweden negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Beschwerde beim ***Praktikumsanbieter*** eingereicht oder ein Verfahren angestrengt haben mit dem Ziel, die Einhaltung der im Rahmen dieser Richtlinie oder anderer Rechtsvorschriften der Union gewährten Rechte durchzusetzen.

Or. en

Änderungsantrag 89

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(2) Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung sowie jegliche Vorbereitung einer Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung zu untersagen, wenn diese Kündigung oder diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Praktikanten die in dieser Richtlinie oder in anderen ***für Arbeitnehmer geltenden*** Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.	(2) Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um eine Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung***, wie die Verweigerung eines Angebots für eine künftige Beschäftigung beim Praktikumsanbieter,*** sowie jegliche Vorbereitung einer Kündigung von Praktikanten oder Maßnahmen mit gleicher Wirkung zu untersagen, wenn diese Kündigung oder diese Maßnahmen damit begründet werden, dass die Praktikanten die in dieser Richtlinie oder in anderen Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte in Anspruch genommen haben.

Or. en

Änderungsantrag 90

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Praktikanten, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie oder in anderen ***für Arbeitnehmer geltenden*** Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom ***Arbeitgeber*** verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der ***Arbeitgeber*** legt diese Gründe schriftlich dar.	(3) Praktikanten, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie oder in anderen Rechtsvorschriften der Union vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können vom ***Praktikumsanbieter*** verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Der ***Praktikumsanbieter*** legt diese Gründe schriftlich dar.

Or. en

Änderungsantrag 91

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 3 genannten Praktikanten vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, der ***Arbeitgeber*** nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 2 angeführten Gründen erfolgt ist.	(4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in Fällen, in denen die in Absatz 3 genannten Praktikanten vor einem Gericht oder einer anderen zuständigen Behörde oder Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass eine solche Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung erfolgt ist, der ***Praktikumsanbieter*** nachzuweisen hat, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung aus anderen als den in Absatz 2 angeführten Gründen erfolgt ist.

Or. en

Änderungsantrag 92

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(1) Keine Bestimmung dieser Richtlinie ist dahin gehend auszulegen, dass damit der Schutz der Arbeitnehmer, der durch andere Instrumente des Unionsrechts oder durch nationale Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten gewährt wird, verringert wird.	(1) Keine Bestimmung dieser Richtlinie ist dahin gehend auszulegen, dass damit der Schutz der Arbeitnehmer***, einschließlich der Praktikanten***, der durch andere Instrumente des Unionsrechts oder durch nationale Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten gewährt wird, verringert wird.

Or. en

Änderungsantrag 93

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(3) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die ***Arbeitnehmer*** günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die ***Arbeitnehmer*** günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.	(3) Die vorliegende Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die ***Praktikanten*** günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die ***Praktikanten*** günstigeren Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.

Or. en

Änderungsantrag 94

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 11 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(3a) Die Mitgliedstaaten können, sofern die nationalen Sozialpartner

gemeinsam zustimmen, den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene und unter den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen die Möglichkeit einräumen, Tarifverträge zur Umsetzung und Ergänzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Schutzmaßnahmen beizubehalten oder abzuschließen.

Or. en

BEGRÜNDUNG

HINTERGRUND

Die Zahl der in der Union angebotenen Praktika nimmt rasch zu. Schätzungen zufolge absolviert die Mehrheit der 18- bis 35-Jährigen – bis zu 78 % – derzeit ein Praktikum, wobei diese Zahl bis 2030 voraussichtlich um mindestens 16 % steigen wird.

Trotz ihrer weiten Verbreitung sind Praktika nach wie vor ein weit gefasstes, unscharfes Konzept. Der Oberbegriff umfasst sämtliche Varianten, von Praktika für Hochschulabsolventen, die auf dem offenen Arbeitsmarkt ausgeschrieben werden (häufig als „Praktika“ bezeichnet), bis hin zu Praktika, die obligatorischer Bestandteil der beruflichen Ausbildung sind (z. B. Ärzte oder Anwälte), Praktika, für die Studienleistungen vergeben werden, und Praktika im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Dies sind nur Beispiele, keine rechtlichen Kategorien, und sie überschneiden sich häufig.

Was diese Praktika eint, ist, dass sie für einen kurzen Zeitraum Einstiegstätigkeit bieten sollen, um jungen Menschen dabei zu helfen, praktische und berufliche Kompetenzen zu erwerben, die den Übergang von der Ausbildung zu einer stabilen Beschäftigung oder den Zugang zu einem Beruf ermöglichen. Um diese Kompetenzen an einem Arbeitsplatz zu erwerben, ist es sowohl zu erwarten als auch unvermeidlich, dass der Praktikant während seines Praktikums Arbeit verrichtet.

Praktika können sowohl für den Praktikanten als auch für den Praktikumsanbieter von erheblichem Nutzen sein. Sie können einen wichtigen Weg für den Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt und zu bestimmten Berufen darstellen und ihre akademischen Fähigkeiten ergänzen. Praktikumsanbieter können die Möglichkeit bieten, junge Menschen anzuziehen, auszubilden und zu halten und gleichzeitig die Einstellungskosten zu senken. Diese Vorteile kommen jedoch nur dann zum Tragen, wenn Praktika angemessen reguliert werden.

Ohne angemessene Regulierung können Praktika Risiken bergen. Die mangelnde Klarheit in Bezug auf das Konzept und die Rechte von Praktikanten hat zu Fällen geführt, in denen junge Menschen Arbeit ohne Schutz vor potenziellem Schaden und Ausbeutung verrichten.

Die Bedenken sind zweifacher Art: erstens führen Praktika zu Diskriminierungen. Unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika können junge Menschen aus benachteiligten Verhältnissen ausschließen. Im Jahr 2017 bezeichnete die Europäische Bürgerbeauftragte unbezahlte Praktika als „Teufelskreis, in dem sich nur aus Vorteilen weitere Vorteile ergeben“. Darüber hinaus können mangelnde Vergütung und eingeschränkte Rechte junger Menschen zu Diskriminierung aufgrund des Alters, der Rasse, einer Behinderung und des Geschlechts führen. So sind z. B. unbezahlte Praktikanten häufig Frauen, die nachweislich häufig sexuell belästigt werden, und Praktikanten mit Behinderungen erhalten unter Umständen weniger

Unterstützung als Arbeitnehmer mit Behinderungen. Diskriminierung kann auch aufgrund des Arbeitnehmerstatus auftreten: verrichtet ein Praktikant unentgeltlich die gleiche Arbeit wie ein Arbeitnehmer in derselben Einrichtung, so handelt es sich um eine Ungleichbehandlung, das Gleiche gilt in dem Fall, wenn ein Praktikant unentgeltlich tätig ist, weil er ein Lehrpraktikum absolviert.

Das zweite Problem betrifft die missbräuchlichen Praktiken, die sich aus Praktika ergeben. Anstatt den Übergang von der Ausbildung in ein festes Beschäftigungsverhältnis oder den Zugang zu einem Beruf zu erleichtern, können Praktika als eine Form billiger, ungeregelter Arbeit ohne jegliche Gewähr für Ausbildungsmöglichkeiten genutzt werden, um Arbeitsplätze auf Einstiegsebene zu ersetzen. Dies gilt insbesondere für Praktika, die im Rahmen eines akademischen oder berufsbildenden Lehrplans absolviert werden: Die Annahme, dass solche Praktika von besserer Qualität sind, wurde empirisch infrage gestellt, insbesondere mit dem Aufkommen von „Praktikumsvermittlern“ (nicht regulierte Agenturen, die von Universitäten zur Vermittlung von Praktika genutzt werden).

Der derzeitige Mangel an Klarheit über die Rechte der Praktikanten führt auch zu ungleichen Bedingungen in den Mitgliedstaaten und zwischen den Einrichtungen, wobei einige Anbieter von unbezahlter Arbeit auf Kosten derjenigen profitieren, die ihre Praktikanten bezahlen.

AUFBAU DES BERICHTSENTWURFS

Die beiden oben dargelegten Bedenken – diskriminierende Auswirkungen und missbräuchliche Praktiken im Zusammenhang mit Praktika – ergeben sich unmittelbar aus der mangelnden Klarheit der Regelungen. Das Fehlen, die Komplexität oder die Vielfalt der Rechtsrahmen in den Mitgliedstaaten sowie die unzureichende Durchsetzung dieser Vorschriften ermöglichen diese missbräuchlichen Praktiken.

Dies gilt trotz der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden „EuGH“), wonach sich der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne von Artikel 45 AEUV auch auf eine Person erstreckt, die ein Praktikum absolviert. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind die Kriterien für ein Arbeitsverhältnis, dass eine Person für und nach Weisung einer anderen Person während eines bestimmten Zeitraums Leistungen erbringt, für die er eine Vergütung erhält. Dazu gehört jede Person, die eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, mit Ausnahme der Tätigkeiten, die als völlig untergeordnet und unwesentlich gelten.

Praktikanten entsprachen nach der Rechtsprechung des EuGH stets dieser Definition des Arbeitnehmers. Dies liegt daran, dass sich der Begriff des Arbeitnehmers und der Praktikant (wie in der Empfehlung Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika von 2014 definiert) grundlegend überschneiden. Die Praktikanten stehen unter der Weisung des Praktikumsanbieters und verrichten „tatsächliche und echte“ Arbeit. Das Fehlen einer Vergütung an sich schließt nicht aus, dass unbezahlte Praktikanten als Arbeitnehmer

eingestuft werden (andernfalls wäre es ein Zirkelschluss: alle Arbeitgeber könnten behaupten, ihre Arbeitnehmer seien keine Arbeitnehmer, weil sie unentgeltlich tätig werden). Die Vergütung war auch in anderen EuGH-Entscheidungen über den Arbeitnehmerstatus kein Thema. „Tatsächliche und echte“ Arbeit bezieht sich auf alles, was über völlig untergeordnete und unwesentliche Tätigkeiten hinausgeht, und der EuGH hat festgestellt, dass dies Mitarbeit „um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren“ im Rahmen eines Praktikums einschließt.

Am wichtigsten ist, dass Praktikanten, um „solide und belangreiche“ Lerninhalte statt „untergeordnete Aufgaben“ (wie in der Empfehlung von 2014 gefordert) auszuführen, wahrscheinlich „tatsächliche und echte“ Arbeit verrichten. Um zu lernen, müssen Praktikanten tatsächliche und echte Arbeit verrichten, was bedeutet, dass sie als Arbeitnehmer eingestuft werden.

Dies gilt für alle Arten von Praktikanten. Der EuGH hat den Beschäftigungszusammenhang auf alle vier Arten angewandt: Praktika auf dem offenen Arbeitsmarkt, Praktika, die obligatorischer Bestandteil der beruflichen Ausbildung sind, Praktika verbunden mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, und Praktika, die Teil einer akademischen oder beruflichen Qualifikation sind. Der EuGH hat auch Personen in Lehrlingsausbildungen, die als Berufsqualifikationen anerkannt sind, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behandelt.

Eine der Hauptsorgen im Zusammenhang mit der Einführung einer Verordnung über Praktika ist, dass sie von der Tatsache ablenken wird, dass Praktikanten nach den Kriterien des EuGH höchstwahrscheinlich als Arbeitnehmer gelten. Die weitere Sorge besteht darin, dass es nicht möglich ist, „falsche“ Praktikanten zu identifizieren, ohne zu wissen, was ein „echter“ Praktikant ist, solange ein Praktikant nicht mit eindeutigen Rechten und Ansprüchen definiert ist. Es ist auch problematisch, vom Modell der Lehrlingsausbildung abzuweichen: Bei diesem Ansatz handelt es sich um Dieser Ansatz ist ein Tauschgeschäft, das auf das Mittelalter zurückgeht und bei dem junge Menschen im Gegenzug für eine anerkannte Qualifikation einen niedrigeren Lohn erhalten. Bei Praktika hingegen gibt es weder das eine noch das andere.

Es steht daher eher im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH, Praktikanten als eine Art oder Untergruppe von Arbeitnehmern zu betrachten. Eine Analogie kann mit Teilzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten oder Leiharbeitnehmern im Rahmen der bestehenden EU-Bestimmungen hergestellt werden.

Vor diesem Hintergrund ist Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV die einschlägige Rechtsgrundlage für die Richtlinie, da er sich auf die Arbeitsbedingungen von Praktikanten bezieht. Gemäß Artikel 165 Absatz 4 und Artikel 166 Absatz 4 AEUV ist die Union nicht befugt, eine Richtlinie über die allgemeine und berufliche Bildung zu erlassen. Praktika, die im Rahmen einer akademischen oder beruflichen Qualifikation angeboten werden, umfassen

beide Zuständigkeitsbereiche, da sie so konzipiert sind, dass sie eine Arbeitsphase während des Lernprogramms bieten.

Bei sich überschneidenden Zuständigkeiten hat sich der EuGH auf das „Schwerpunktkriterium“ gestützt, um die geeignete vertragliche Grundlage auf Basis einer Prüfung des Hauptzwecks der Maßnahme zu bestimmen. Diese Richtlinie regelt in erster Linie die Arbeitsbedingungen von Praktika, nicht aber der allgemeinen oder beruflichen Ausbildung. Da es weder eine mit einem Praktikum verbundene Qualifikation noch einen formalen Lehrplan im Rahmen eines Praktikums gibt, fallen sie nicht unter die Regelungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus werden Praktika, die während eines Hochschulabschlusses absolviert werden, als Erfahrung *außerhalb* des akademischen Bereichs vermarktet. Ziel ist es, akademische Studien durch tatsächliche Berufserfahrung zu ergänzen. Der Schwerpunkt liegt daher auf der während des Praktikums geleisteten Arbeit und nicht auf dem Bildungsanbieter.

Der Berichtsentwurf zielt daher darauf ab, die beiden Hauptprobleme – Diskriminierung und missbräuchliche Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben – durch einen Drei-Punkte-Ansatz anzugehen.

STRUKTUR DES BERICHTSENTWURFS

Die Richtlinie verfolgt drei Ansätze, um gegen diskriminierende und missbräuchliche Praktiken vorzugehen, die sich aus der Nutzung von Praktika ergeben. Sie zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen der von den Praktikanten während des Praktikums ausgeübte Tätigkeit gemäß Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV angemessen zu regeln.

Gemeinsame Definition und Konzept

Erstens bietet die Richtlinie ein gemeinsames Verständnis von Konzept und Zweck eines Praktikums. Innerhalb der Union wird ein Praktikum als Einstiegstätigkeit für einen begrenzten Zeitraum verstanden, die darauf abzielt, praktische und berufliche Kompetenzen durch eine umfassende Ausbildung zu vermitteln, um den Übergang von der Ausbildung in eine feste Beschäftigung oder den Zugang zu einem Beruf auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrags zwischen dem Praktikanten und dem Praktikumsanbieter zu erleichtern, die gemäß der Richtlinie (EU) 2022/2041 bezahlt wird.

Dieses gemeinsame Verständnis von Praktikanten, Praktikumsanbietern und Mitgliedstaaten wird missbräuchlichen Praktiken vorbeugen, die sich aus einem Mangel an Klarheit ergeben.

Grundsatz der Nichtdiskriminierung

Zweitens soll mit der Richtlinie sichergestellt werden, dass der bestehende Schutz der Union

gegen Diskriminierung gemäß der Richtlinie 2000/78/EG des Rates, der Richtlinie 2006/54/EG und der Richtlinie 2000/43/EG des Rates auf Praktikanten Anwendung findet, wodurch Rechtsklarheit geschaffen und die Rechte der Praktikanten gestärkt werden.

Maßnahmen zur Verhinderung von Abusiven

Drittens werden mit der Richtlinie die Artikel 4 und 5 eingeführt, um missbräuchliche Praktiken zu verhindern, die sich aus der Nutzung von Praktika für andere Zwecke als die Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung in eine feste Beschäftigung oder den Zugang zu einem Beruf ergeben.

Um dies zu erreichen, werden in der Richtlinie Kriterien für die Ermittlung missbräuchlicher Praktiken festgelegt, auf die sich die zuständigen Behörden stützen können, wie z. B. das Fehlen einer Ausbildungskomponente, das Fehlen eines schriftlichen Vertrags, die übermäßig lange Dauer und das Fehlen einer öffentlichen Stellenausschreibung. Praktikumsanbieter, die im Verhältnis zur Größe der Einrichtung einen hohen Anteil an Praktikanten haben oder Dauerplanstellen durch Praktikumsanzeigen ersetzen, können ebenfalls auf missbräuchliche Praktiken hinweisen.

Die Richtlinie ermöglicht es den zuständigen Behörden daher, missbräuchliche Praktiken, die sich aus der Nutzung von Praktika in der Union ergeben, zu ermitteln und vor ihnen zu schützen.

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERIN BEITRÄGE ERHALTEN HAT

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklärt die Berichterstatterin, dass sie bei der Vorbereitung des Entwurfs eines Berichts Beiträge von folgenden Einrichtungen oder Personen erhalten hat:

Einrichtung und/oder Person
Trinity College, University of Oxford
European Trade Union Confederation
European Youth Forum
Eurofound
European Economic and Social Committee
Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES)
EUROCADRES - The Council of European Professional and Managerial Staff
European Disability Forum
SMEunited
CEC European Managers - Confédération Européenne des Cadres
HOTREC, Hotels, Restaurants & Cafés in Europe
CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales;
European Confederation of Independent Trade Unions.

Die vorstehende Liste wird unter der ausschließlichen Verantwortung der Berichterstatterin erstellt.

Wenn natürliche Personen in der Liste namentlich, mit ihrer Funktion oder mit beidem genannt werden, erklärt die Berichterstatterin, dass sie den betroffenen natürlichen Personen die Erklärung zum Datenschutz Nr. 484 des Europäischen Parlaments (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) vorgelegt hat, in der die Bedingungen für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und die mit dieser Verarbeitung verbundenen Rechte dargelegt sind.