

Stephan Vielmeier

Der europäische Qualitätsrahmen für Praktika – ein liberales europäisches Verständnis des Praktikums?

Praktika wurden in den vergangenen Jahren in der Arbeitsrechtswissenschaft mehrheitlich kritisch beleuchtet. Insbesondere Praktika von Hochschulabsolventen standen im Verdacht, in erster Linie der Umgehung des Arbeitnehmerschutzes zu dienen. Der Gesetzgeber nimmt zwar im neuen § 22 MiLoG bestimmte (gewünschte) Praktika von der Belastung des Mindestlohns aus. Aber: Praktika nach Ende des Studiums werden nicht als förderungswürdig angesehen. Deutlich liberaler ist hingegen das Verständnis im neuen Qualitätsrahmen auf Unionsebene. Angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit und einem in ihren Augen zu hohen Anteil an minderwertigen Praktika, beabsichtigt die Kommission im Wege einer Empfehlung des Rates, die Praktikumsbedingungen zu verbessern. Unter Praktika versteht der Unionsgesetzgeber in erster Linie das Praktikum von Hochschulabsolventen – das er für einen erwünschten Berufseinstieg hält.

I. Gegenstand des Qualitätsrahmens: Das „Praktikum“

Der Qualitätsrahmen („QR“) möchte die Qualität von Praktika verbessern und durch klare Rahmenbedingungen die Attraktivität von grenzüberschreitenden Praktika fördern. Die Kommission hat dabei zurecht erkannt, dass der Begriff des Praktikums in vielen Rechtsordnungen nicht hinreichend definiert ist. Daneben besteht erst recht kein gemeinsames europäisches Verständnis des „Praktikums“.¹ Deshalb definiert der Qualitätsrahmen zunächst das Praktikum autonom, um eine einheitliche Behandlung zu ermöglichen.

1. Praktikum im deutschen Recht

Auch im nationalen Recht war der Begriff des Praktikums nicht abschließend geregelt.² Nach der Rechtspre-

chung lässt sich das Praktikum vom Arbeitsverhältnis dadurch abgrenzen, ob die Erbringung von Arbeitsleistung oder der Lernzweck Schwerpunkt ist.³ Praktika sind keine Arbeitsverhältnisse, was seit neuestem durch § 22 Abs. 1 MiLoG bestätigt wird. Manche Autoren bezweifeln, dass auch mit Hochschulabsolventen wirksam Praktika vereinbart werden können, da in Wahrheit regelmäßig ein Arbeitsverhältnis vorliege.⁴

Auf Praktika ist § 26 BBiG anzuwenden, auf als „Praktika“ bezeichnete Arbeitsverhältnisse findet hingegen allgemeines Arbeitsrecht Anwendung.

Auszugrenzen aus § 26 BBiG sind nach dem BAG wiederum solche Praktika, die von Studenten erbracht werden, weil sie in ihrer Studienordnung verlangt werden.⁵ Auf sie ist nicht das Arbeitsrecht, sondern (wenn überhaupt) Hochschulrecht anwendbar.

2. Praktikum im Sinne des Qualitätsrahmens

Nach Abs. 27 des QR ist unter einem Praktikum eine „Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer“ zu verstehen, die zwischen einem Praktikanten bzw. einer Praktikantin und einem Praktikumsanbieter ohne die Einbindung Dritter vereinbart wird und die eine Lernkomponente aufweist; Ziel ist es, vor der Aufnahme einer regulären Beschäftigung praktische Erfahrung zu sammeln (Praktika auf dem freien Markt).⁶

a) Begrenzte Dauer

Praktika sollen nur Arbeitserfahrungen „von begrenzter Dauer“ sein. Wie bei anderen Unionsvorhaben – etwa der Leiharbeitsrichtlinie⁷ – bleibt unklar, ob mit dieser Einschränkung eine materielle Regelungswirkung erzielt werden soll oder schon der Anwendungsbereich des Qualitätsrahmens beschränkt wird. Letzteres ist wohl vom Normgeber nicht gewollt, da nach Abs. 10 des QR gerade eine angemessene Dauer gewährleistet werden

1 COM (2013) 857 final, 3.

2 Instrukтив zur deutschen Rechtslage etwa *Schade*, NZA 2012, 654; *Seeger*, „Generation Praktikum“ (2012), 24 ff.; *Schnelle*, Die Berufsbildung der Volontäre und Praktikanten, (2010).

3 Statt aller *Lakies*, in: *Lakies/Malottke*, BBiG, 4. Aufl. (2010), § 26 Rn. 5; *Hergenröder*, in: *Benecke/Hergenröder*, BBiG (2009), § 17 Rn. 25; ausführlich zu den Abgrenzungskriterien *Grimm/Linden*, ArbRB 2014, 51, 53 f.; umfassend nun auch *Düwell*, DB 2014, 2047.

4 Eindeutig *Horstmeier*, AiB 2006, 230, 231 f.; *Benecke*, in: *Benecke/Hergenröder*, BBiG (2009), § 26 Rn. 14 mwN.; eingeschränkt

Lakies, in: *Lakies/Malottke*, BBiG, 4. Aufl. (2010), § 26 Rn. 15; *Grimm/Linden*, ArbRB 2014, 51, 52.

5 BAG, 19.6.1974 – 4 AZR 436/73; zum Streitstand: *Benecke*, in: *Benecke/Hergenröder*, BBiB (2009), § 26 Rn. 21; *Leinemann/Taubert*, BBiG, 2. Aufl. (2008), § 26 Rn. 11.

6 Damit weicht der Kommissionsvorschlag deutlich ab von der Definition in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, SWD (2012) 408 final, 2.

7 Umfassend schon *Rieble/Vielmeier*, EuZA 2011, 475, 487 ff.

soll. Insofern ist für den Anwendungsbereich die begrenzte Dauer gerade nicht entscheidend, da sie vielmehr Regelungsgegenstand ist. Es handelt sich um schlechte Gesetzgebungstechnik.

b) Ohne Einbindung eines Dritten

Daneben sind Praktika nur Arbeitserfahrungen, die ohne Einbindung eines Dritten vereinbart werden. Ausgeschlossen werden damit alle Praktika, bei denen eine staatliche Stelle als außerstehender Dritter die Qualität der Praktika beeinflussen oder regulieren kann. Umgekehrt ist nicht gemeint, dass Praktika aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen sein sollen, die etwa durch einen Praktikumsvermittler zustande kommen. In diesen Vermittlungsfällen besteht materiell kein geringeres Schutzbedürfnis des Praktikanten, weil der lediglich makelnde Dritte keinen Einfluss auf die inhaltliche Qualität des Praktikums nimmt.

c) Mit Lernkomponente

Praktika sind daneben nur solche Arbeitserfahrungen, die eine Lernkomponente aufweisen. Fraglich ist auch hier, wie „Praktika“ zu beurteilen sind, denen es objektiv an einer Lernkomponente fehlt. Es könnte ausnahmsweise tatsächlich eine Begrenzung des Anwendungsbereichs gewollt sein – weil „Praktika“ ohne Lernkomponente auch nach Vorstellung des Normgebers Arbeitsverhältnisse sein sollen. Indes soll der Qualitätsrahmen nach seinem Abs. 4 die Mitgliedstaaten gerade anhalten, die Qualität von Praktika zu verbessern. Auf den Anwendungsbereich hat auch dieses Definitionsmerkmal keinen Einfluss.

Materielle Vorgaben, wie mit „Praktika“ ohne Lernkomponente umzugehen ist, enthält der Qualitätsrahmen nicht. Es kann also bei der bisherigen deutschen Handhabung bleiben, bisweilen ein verstecktes Arbeitsverhältnis anzunehmen und das „Praktikum“ entsprechend zu behandeln.⁸

d) Vor Aufnahme einer regulären Beschäftigung

Schließlich dienen Praktika nach Abs. 27 des QR dazu, „vor der Aufnahme einer regulären Beschäftigung praktische Erfahrung zu sammeln (Praktika auf dem freien Markt)“. Auch wenn rechtstechnisch eher als frommer Wunsch formuliert, ist hiermit eine echte Einschränkung gemeint. Ziel des Qualitätsrahmens ist nämlich nicht die Regulierung jeder Arbeitserfahrung, sondern

nur solcher von „Neueinsteigern“ vor ihrer regulären Tätigkeit. Gemeint sind also nicht etwa Secondments von bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmern.

Umgekehrt ist zweifelhaft, ob ein Praktikum im Sinne des Qualitätsrahmens dann nicht mehr vorliegt, wenn ein Praktikant bereits in einer „regulären Beschäftigung“ stand, sich aber im Anschluss – etwa weil er noch etwas (anderes) studiert hat – wieder in ein Praktikum begibt.⁹ Der Qualitätsrahmen ist hier nicht starr, sondern funktional auszulegen: Er möchte diejenigen Praktika regeln, die „nach dem Studienabschluss und/oder im Rahmen der Arbeitssuche absolviert“ werden.¹⁰ Diese können auch nach einem zweiten Studienabschluss erfolgen.

3. Ausdrückliche Ausnahmen

Umgekehrt beschäftigt sich der Qualitätsrahmen ausdrücklich nicht mit allen Arten von Arbeitserfahrungen. In seinem Abs. 29 nimmt er einige Anwendungsfälle aus, in denen ein anderer Normgeber für eine hinreichende Qualität der Arbeitserfahrung sorgt.

a) Bestandteil eines akademischen Lehrplans oder eines formellem Bildungs- und Berufsbildungskurses

Ausgenommen sind nach Abs. 29 S. 1 QR Praktika, die Bestandteil eines akademischen Lehrplans sind. Dies erinnert an die (nunmehr durch § 22 Abs. 1 MiLoG infrage gestellte) Rechtsprechung des BAG, nach der in Studienordnungen geforderte Praktika nicht unter das BBiG fallen. Aus Sicht der Union ist diese Begrenzung des Anwendungsbereichs indes stimmig und bewusst gewählt: Es geht gerade um die Verbesserung von Praktika als Sprungbrett für Hochschulabsolventen, nicht von Studenten im Vorfeld.¹¹

Im Deutschland wurden vereinzelt Zweifel geäußert,¹² ob die Unanwendbarkeit des BBiG auch für solche studentischen Praktika gerechtfertigt ist, die in der Prüfungsordnung lediglich „genannt“, nicht aber inhaltlich geregelt sind. Die Rechtsprechung des BAG steht indes im Einklang mit dem Qualitätsrahmen: Aus dem Vergleich von Abs. 29 S. 1 und S. 2 des QR ergibt sich, dass es gerade nicht auf eine inhaltliche Regelung des Praktikums ankommt, das im akademischen Lehrplan genannt ist. Abs. 29 S. 1 QR spricht insoweit eindeutig von „Bestandteil eines akademischen Lehrplans“. Demgegenüber normiert Abs. 29 S. 2, dass „Praktika, deren Inhalt gemäß nationalen Rechtsvorschriften geregelt ist“, vom Anwendungsbereich ausgenommen

⁸ Preis, in: ErfK, 15. Aufl. (2015), § 611 Rn. 178.

⁹ Die gleiche Frage stellt sich im Übrigen auch zum neuen § 22 MiLoG.

¹⁰ COM (2013) 857 final, 3.

¹¹ Ausdrücklich Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen,

SWD (2012) 408 final, 5.

¹² Überzeugend zu den Zweifeln zur deutschen Rechtslage etwa Schade, NZA 2012, 654, 655; Seeger, „Generation Praktikum“, (2012), 69 ff.

sind. Einzelheiten sind hier ungeklärt, etwa ob ein Student, der mehr Praktika absolviert als er nach Prüfungsordnung muss, aber auch nicht mehr als er hier nach darf, trotzdem nicht vom QR erfasst sein soll. Dies sind im Übrigen auch die Zweifelsfragen zum neuen § 22 MiLoG.

Rechtspolitisch sei an die Fakultäten appelliert, wahrzunehmen, dass sowohl der nationale Gesetzgeber als auch der Unionsgesetzgeber im Hinblick auf die Regelungsautonomie der Hochschulen für die Studienbedingungen im weiteren Sinne (wozu anscheinend auch Praktika gehören) ihre eigenen Regelungen in einem Kernbereich, nämlich den Arbeitsbedingungen, zurücknehmen. Allerdings ist die Regelungsdichte für Praktika in Studien- und Prüfungsordnungen höchst unterschiedlich. Während etwa die Anforderungen der semesterlangen Praktika in Fachhochschulen detailliert geregelt sind, begnügen sich die meisten Fakultäten mit einem Verweis auf eine Mindestlänge. An die Inhalte und auch an die „Arbeitsbedingungen“ des Praktikanten werden keine Anforderungen gestellt. Manche Satzungen gerade kleinerer Fakultäten erwähnen das Praktikum gar nicht, es wird anscheinend praeter legem schlicht verlangt. Ohne hier die Studienfreiheit ernsthaft zu beschneiden, sollten die Fakultäten zumindest die Rahmenbedingungen doch genauer festlegen.

Hinsichtlich des Schülerpraktikums ist der Begriff des „akademischen Lehrplans“ weit auszulegen. Gleiches gilt auch für Praktika vor Studienbeginn, sofern sie ausdrücklich in universitären Lehrplänen vorgeschrieben sind. Der Qualitätsrahmen legt hier nicht fest, dass das Praktikum nach Studienbeginn erfolgen muss.

b) Praktika nach nationalen Rechtsvorschriften

Ausgenommen sind daneben nach Abs. 29 S. 2 QR „Praktika, deren Inhalt gemäß nationalen Rechtsvorschriften geregelt ist und die Voraussetzung für die Erlangung eines Hochschulabschlusses oder das Ausüben eines bestimmten Berufs (Arzt oder Architekt) sind“. Bedeutsam ist dies etwa für Juristen, da das Referendariat kein Bestandteil eines akademischen Lehrplans ist. Auch wenn die JAPO der Länder Spielräume lassen, ist der Inhalt der Stationsausbildung im Referendariat letztlich hinreichend durch Rechtsvorschrift geregelt.¹³

4. Zweifelsfälle

Neben den ausdrücklichen Ausnahmen aus dem Anwendungsbereich des QR gibt es einige Zweifelsfälle.

a) Praktika auf dem unfreien Markt?

So soll sich der Qualitätsrahmen nach seinem Abs. 28 lediglich an „Praktika auf dem freien Markt“ richten, ohne dass diese Einschränkung genauer erläutert wäre. Erhellung bietet hier die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: „wo abgesehen von den [...] Praktikanten und der aufnehmenden Einrichtung keine andere Stelle an der Definition, Organisation und Überwachung des Praktikums sowie der Lerninhalte und anderer Bedingungen beteiligt ist; dies ist in der Regel – aber nicht ausschließlich – der Fall bei Praktika von [...] Hochschulabsolventen.“¹⁴

Relevant wird die Ausnahme in Abs. 28 QR etwa für die Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II. Durch Abs. 29 QR wäre sie nicht aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen, weil die Arbeitsgelegenheit weder Teil eines akademischen Lehrplans ist, noch Voraussetzung für das Ausüben eines bestimmten Berufs. Allerdings überwacht hier die Agentur für Arbeit „Lerninhalte und andere Bedingungen“.

b) Werkstudenten

Unklar ist, ob auch Werkstudententätigkeiten ein Praktikum i. S. d. Qualitätsrahmens sind. In Deutschland werden Werkstudenten überwiegend als Arbeitnehmer eingestuft¹⁵; hieran ändert sich auch durch § 22 Abs. 1 MiLoG nichts. Für den Qualitätsrahmen könnte etwas anderes gelten: Auch Werkstudententätigkeiten sind – sofern der Student in „seiner Fachrichtung“ tätig ist – eine Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer, in der er vor Aufnahme einer „regulären Beschäftigung“ praktische Erfahrung sammeln kann.

c) Trainees

Ausdrücklich vom Anwendungsbereich erfasst sind Traineeprogramme, mit denen junge Absolventen an ihre neuen Aufgaben herangeführt werden sollen. Dies ergibt sich aus Abs. 10 QR, der für „Unternehmenseigene Schulungsprogramme zur späteren Einstellung“ eine längere Dauer für angemessen erachtet. Auch der Schutz-

¹³ Hierzu schon umfassend Serr/Vielmeier, BayVBl 2013, 421.

¹⁴ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, SWD (2012), 408 final, 3.

¹⁵ Preis, in: ErfK, 15. Aufl. (2015), § 611 Rn. 178.

zweck spricht für eine Anwendbarkeit, da gerade die Vereinbarung einer Traineeestelle ein üblicher Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt ist. Dies liegt quer zum deutschen Verständnis. Auch wenn Trainee kein feststehender Rechtsbegriff ist, so meint er doch den Berufseinsteiger, der zwar noch für eine reduzierte Vergütung, zumeist aber doch als Arbeitnehmer tätig ist.¹⁶

Umgekehrt sind Traineeprogramme mit Arbeitnehmern zum internen Aufstieg in eine Führungslaufbahn vom QR nicht erfasst. Auch wenn es sich hier um eine Arbeitserfahrung handeln sollte, findet diese als Teil eines Arbeitsverhältnisses und nicht „vor Aufnahme einer regulären Beschäftigung“ statt. Auch der Schutzzweck des Qualitätsrahmens passt nicht.

d) Secondments, Auslandsaufenthalte

Aus dem gleichen Grund sind auch Arbeitserfahrungen, die Unternehmen ihren Mitarbeitern gewähren, nicht vom Anwendungsbereich erfasst. Weder Secondments noch Auslandsaufenthalte erfolgen vor Aufnahme einer regulären Beschäftigung, sondern sind Teil des Aufstiegs in einer Beschäftigung. Auch bedarf es hier regelmäßig keines besonderen Schutzes.

e) „Soziale“ Praktika?

Zweifelhaft erscheint schließlich, ob der breite Markt der sozialen Praktika in den Anwendungsbereich des Qualitätsrahmens fällt. Gemeint sind damit nicht Praktika in sozialen Berufen, sondern Praktika aus sozialem Antrieb (etwa „Naturschutzpraktikum“ in Südamerika). Auch diese können eine Lernkomponente aufweisen. Indes dürfte es am Ziel fehlen, vor der Aufnahme einer Tätigkeit praktische Erfahrung zu sammeln, wie es Abs. 27 QR a.E. nahelegt. Gemeint ist damit ein gewisser Konnex zwischen intendierter Beschäftigung und Erfahrungssammlung.

II. Materiell: Empfehlungen des Qualitätsrahmens

In materieller Hinsicht hält sich der Qualitätsrahmen doppelt zurück. Zum einen bleibt es (im Rahmen der gewählten Handlungsform des Art. 288 AEUV zwingend) bei bloßen Empfehlungen an die Mitgliedstaaten. Zum anderen möchte auch die Union grundsätzlich erwünschte Praktika

nicht überregulieren. Trotzdem regt der Qualitätsrahmen durchaus zur Änderung der deutschen Rechtslage an.

1. Neu: Praktika von Absolventen als erwünschte Erscheinung

Der Qualitätsrahmen ist geprägt von einem ambivalenten Verständnis von Praktika. Einerseits werden die Nachteile, die sich aus unzureichenden Lerninhalten, unangemessenen Arbeitsbedingungen, aber auch dem „billigen Ersatz“ für reguläre Arbeitsplätze ergeben, klar beschrieben.¹⁷ Andererseits wird das Praktikum – noch dazu das grenzüberschreitende – als Chance zum Berufseinstieg und damit als Mittel gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit gesehen.¹⁸

Daneben ist zu betonen, dass die EU-Kommission gerade das Praktikum von Hochschulabsolventen als geeignetes und zu förderndes Instrument zur Erleichterung der Aufnahme einer regulären Beschäftigung sieht. Das hebt sich wohltuend von der Vorstellung ab, der Hochschulabsolvent sei bereits umfassend qualifiziert.¹⁹ So meinten etwa Bündnis 90/die Grünen noch im Jahr 2010: „Absolventenpraktika nach einer Ausbildung oder einem Studium sind grundsätzlich fragwürdig.“²⁰ Auch der DGB lehnte Absolventenpraktika zumindest Ende 2013 noch kategorisch ab.²¹ § 22 Abs. 1 MiLoG wendet sich entgegen dieser Forderungen nicht ausdrücklich gegen Praktika von Hochschulabsolventen, privilegiert sie aber auch nicht im Hinblick auf den Mindestlohn. Angesichts der Anerkennung der Praktika gerade von Hochschulabsolventen durch die Empfehlung der Kommission ist hier ein Umdenken angezeigt.

2. Klare Umsetzungsempfehlungen

Neben einem abweichenden Grundverständnis von Praktika enthält der Qualitätsrahmen auch einige ausdrückliche materielle Vorschläge.

a) Schriftliche Praktikumsvereinbarung und Ansprechpartner

So empfiehlt Abs. 2 QR, dass Praktika nur noch auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung geschlossen werden können sollen. In dieser Vereinbarung sollen auch die „Bildungsziele [und] die Arbeitsbedingungen“ festgehalten werden. Beide Begriffe werden in den Abs.

16 So wohl auch BGH 30.11.2009 – AnwZ (B) 11/08, NZA 2010, 595; BAG 12.5.2005 – 2 AZR 149/04.

17 COM (2013), 857 final, 2.

18 COM (2013), 857 final, 3.

19 Zuletzt wieder *Grimm/Linden*, ArbRB 2014, 51, 52; *Maties*, RdA 2007, 135, 140: „Durch die Regelungen des Studiums und dessen (erfolgreichen) Abschluss hat der Gesetzgeber eine Wertung zum Ausdruck gebracht, dass die Absolventen in ihrem akademischen

Beruf dem Arbeitsmarkt als tauglich zur Verfügung stehen.“; ablehnend *Horstmeier*, AiB 2006, 230; richtig *Wagner*, Instrumente zur Sicherung von angemessenen Arbeitsbedingungen von Praktikanten (2012), 88 ff.; überzeugend auch *C. Picker/Sausmikat*, NZA 2014, 942.

20 BT-Drs. 17/4044, 1.

21 www.welt.de/wirtschaft/article121496235/Gewerkschaften-gegen-Mindestlohn-fuer-Praktikanten.html (31.10.2014).

4-8 QR weiter erläutert. Die schriftliche Vereinbarung soll ebenfalls die etwaige Bezahlung sowie die Rechte und Pflichten der Parteien und die Dauer des Praktikums beinhalten. Nach Abs. 5 QR sollen die Mitgliedstaaten die Praktikumsanbieter aufrufen, einen Ansprechpartner für den Praktikanten zu benennen, der diesen anleitet und seine Fortschritte überwacht. Schließlich sollte die Vereinbarung nach Abs. 9 QR Vorgaben zu „Vertraulichkeit und Eigentum an Rechten des geistigen Eigentums“ enthalten.

Umgekehrt enthält der Qualitätsrahmen gerade keine Aufforderung, dass Praktika vergütet werden müssen, wie sich aus Abs. 8 QR deutlich ergibt. Vielmehr ist Regelungsziel, lehrreiche Praktika zu fördern. Diese können auch unbezahlt erfolgen, weil Zweck des Praktikums die Arbeitserfahrung und nicht der Verdienst ist.²²

b) Qualitätssicherung durch Transparenz

Um die Qualität von Praktika zu steigern, setzt der Qualitätsrahmen in erster Linie auf Transparenz. Der Praktikant soll wissen, was ihn erwartet, und sich auf dieser Basis bewusst für oder gegen eine Arbeitserfahrung entscheiden können. Deshalb soll nach Abs. 14 QR gewährleistet werden, dass „die Praktikumsanbieter in den Praktikumsausschreibungen und -anzeigen auch die Bedingungen des Praktikums erwähnen, vor allem die Frage der Bezahlung und/oder Aufwandsentschädigung und des Sozialschutzes.“ Die Transparenz setzt sich nach auch im Praktikumsvertrag fort, in dem die Bildungsziele, Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten, Bezahlung und/oder Aufwandsentschädigung enthalten sein sollen.

c) Anerkennung für den Praktikanten: Bescheinigung oder Empfehlungsschreiben

Schließlich sollen die Mitgliedstaaten nach Abs. 13 QR die Praktikumsanbieter aufrufen, mit einer Bescheinigung oder einem Empfehlungsschreiben die während des Praktikums erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu bestätigen.

3. Interpretationsbedürftige Umsetzungsempfehlungen

Neben den genannten klaren enthält der Qualitätsrahmen auch einige auslegungsbedürftige Empfehlungen.

a) Angemessene Länge

Zum einen fordert der Qualitätsrahmen die Mitgliedstaaten auf zu gewährleisten, dass Praktika eine angemessene Länge haben sollen. Als regelmäßige Höchst-

grenze schlägt der Qualitätsrahmen sechs Monate vor, was verdeutlicht, dass eine angemessene Länge durchaus auch einen kürzeren Zeitraum umfassen kann. Zweifelhafte ist, ob auch „zu kurze“ Praktika eine unangemessene Dauer im Sinne des Qualitätsrahmens sein können. Für eine solche Auslegung spricht, dass auch hier bisweilen der Ausbildungsmehrwert für den Praktikanten gering ist.

Eine Privilegierung schwebt dem Qualitätsrahmen für unternehmenseigene Schulungsprogramm vor. Dies meint etwa Trainee-Programme für Berufseinsteiger, die – anders als im deutschen Verständnis – Praktika im Sinne des Qualitätsrahmens sind. Dies kommt der Praxis entgegen, nach der solche Programme regelmäßig (mindestens) ein Jahr dauern.

Eine längere angemessene Dauer sieht der Qualitätsrahmen für grenzüberschreitende Praktika vor. Diese Differenzierung überzeugt nicht, sind Praktikanten in einem ihnen fremden Land doch gesteigert schutzbedürftig. Stellt man darauf ab, dass sich ein mit einem Praktikum verbundener Wohnortwechsel „lohnen soll“, müsste das gleiche auch für einen Wohnortwechsel innerhalb eines Landes gelten.

Abs. 10 QR fordert die Mitgliedstaaten daneben auf klarzustellen, „unter welchen Umständen und Bedingungen ein Praktikum nach Ablauf der ursprünglichen Praktikumsvereinbarung verlängert oder erneut durchlaufen werden darf“. Hier geht es um einen Schutz vor missbräuchlichen Praktika, bei denen der erhoffte Sprung in die reguläre Beschäftigung dadurch „vereitelt“ wird, dass das Praktikum unter Erweckung falscher Hoffnung auf Übernahme (mehrfach) verlängert wird.

b) Kündigungsmöglichkeiten

Des Weiteren fordert der Qualitätsrahmen die Mitgliedstaaten auf, „die Praxis zu fördern, dass sowohl Praktikant als auch Praktikumsanbieter die Vereinbarung mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich kündigen können“. Hier scheint die Erleichterung und Attraktivität von Praktika im Vordergrund zu stehen: beide Seiten sollen sich vergleichsweise schnell und ohne Begründung lösen können. Ein Bestandsschutz ist also eindeutig nicht beabsichtigt.

c) Klarstellung der Kranken- und Unfallversicherung

Schließlich sollen die Mitgliedstaaten nach Abs. 7 QR die Praktikumsanbieter auffordern klarzustellen, in welchem Umfang eine Kranken- und Unfallversicherung besteht. Auch diese Vorgabe dient wohl der Qualitäts-

²² Kritisch sieht die Kommission hier vielmehr, dass unbezahlte Praktika zu Problemen bei einem gleichwertigen Zugang zu Praktika führen; im Übrigen wurde auf eine Regulierung auch

aus kompetentiellen Gründen verzichtet: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen, SWD (2012), 408 final, 2, 4.

steigerung durch Transparenz – gerade grenzüberschreitende Praktikanten sollen leicht erkennen können, wie sie abgesichert sind.

Indes drohen dem Arbeitgeber hier erhebliche Risiken, weil die soziale Absicherung von Praktikanten keineswegs einfach und einheitlich zu beantworten ist. Während die gesetzliche Unfallversicherung regelmäßig aus § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII folgt,²³ kommen für die Krankenversicherung unterschiedliche Konstellationen in Betracht. So kann der Praktikant etwa sozialversicherungsfrei (§ 8 SGB IV), familienversichert (§ 10 Abs. 1 SGB V) oder auch krankenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 5 SGB V) sein. Gibt der Arbeitgeber wie verlangt Auskunft über die Rechtslage droht ihm, dass in der bloßen Erläuterung der Rechtslage eine rechtsgeschäftliche Erklärung gesehen²⁴ oder ein anderweitiger Schadensersatzanspruch konstruiert wird. Entschließt sich ein Arbeitgeber, eine solche Information zu erteilen, bedarf es einer genauen Analyse der Umstände des Einzelfalls.

III. Anpassungsbedarf in Deutschland?

Welche Auswirkungen hat der Qualitätsrahmen nun auf die deutsche Rechtslage?

1. Schriftlicher Praktikumsvertrag

Für den Abschluss eines Praktikumsvertrags ist bisher – wie auch für den Arbeitsvertrag – keine Form erforderlich, § 26, 10 BBiG. Dies entspricht nicht der Empfehlung in Abs. 2 QR. Im deutschen Recht besteht auch keinerlei Verpflichtung des Praktikumsanbieters, den Praktikanten über den Umfang von Kranken- und Unfallversicherung aufzuklären; vielmehr ist die Subsumtion geltenden Rechts Aufgabe des Praktikanten. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers sollte auch nicht geschaffen werden, da sie zahlreiche neue Rechtsfragen – etwa bei (un)vorsätzlicher Falschauskunft – nach sich ziehen wird.

2. Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung, Urlaub, Zeugnis

Kein Anpassungsbedarf besteht hinsichtlich der Arbeitszeit von Praktikanten. § 2 Abs. 2 ArbZG erfasst nach überwiegender Ansicht auch Praktikanten,²⁵ was die Forderung aus Abs. 6 QR erfüllt. Anspruch auf Entgelt-

fortzahlung besteht nach § 1 Abs. 2 EFZG auch für Praktikanten.²⁷ Insoweit wäre Abs. 7 QR großzügiger, als lediglich im Praktikumsvertrag klargestellt werden soll, wie krankheitsbedingte Abwesenheiten gehandhabt werden. Auch der Anspruch auf Erholungsurlaub steht Praktikanten zu,²⁸ was Abs. 6 QR entspricht, der auffordert sicherzustellen, dass auch bei Praktikanten der „Mindesturlaubsanspruch“ beachtet wird. Die Aufforderung an die Praktikumsanbieter in Abs. 13 QR, Bescheinigungen oder Empfehlungsschreiben auszustellen, dürfte in der Praxis sowieso so gehandhabt werden. Im Übrigen folgt ein Anspruch aus §§ 26, 16 BBiG.

3. Kündigungsfristen

Größere Abweichungen bestehen indes bei den Kündigungsfristen. Nach §§ 26, 22 Abs. 2 BBiG ist ein (echtes) Praktikum in der Probezeit jederzeit, danach nur noch durch den Praktikanten mit einer Frist von 4 Wochen kündbar.²⁹ Der Qualitätsrahmen scheint ein flexibleres Bild vom Praktikum zu haben: Nach seinem Abs. 12 werden die Mitgliedstaaten aufgerufen, die „Praxis zu fördern, dass [...] der Praktikant oder aber der Praktikumsanbieter diese Vereinbarung mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich kündigen können.“ Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber dieser Aufforderung folgt und § 22 BBiG zumindest dispositiv gestaltet. Rechtspolitisch kann man diese Flexibilität durchaus zweifelhaft finden, insbesondere auch im Hinblick auf Lernerfolg und Planungssicherheit für beide Seiten.

Bedingungen und Grenzen für eine Verlängerung oder Wiederholung von Praktika werden im deutschen Recht bisher nicht geregelt, auch nicht nach den Neuerungen in § 22 Abs. 1 MiLoG. Einerseits böten diese Instrumente gesteigerten Schutz vor missbräuchlichen Praktika. Andererseits trüge es nicht zur Flexibilität und Verbreitung von Praktika bei, würde man sie quasi einer „Befristungskontrolle light“ unterwerfen.

Die Empfehlung, dass Praktika von begrenzter Dauer sein sollen, ist deutschrechtlich bereits durch §§ 26, 21 BBiG angesprochen.

4. Vergütungspflicht

Eine Vergütungspflicht für Praktika sieht der Qualitätsrahmen nicht vor. Anders als die Bundesregierung in

23 *Ricke*, in: KassKomm, 82. Erg.-Lfg. Mai (2014), § 2 SGB VII Rn. 6c.

24 Zur Rechtsgeschäftsqualität falsch erteilter Pflichtinformationen schon ausführlich *Kolbe*, JZ 2013, 441.

25 Zu den Einzelheiten: *Wank*, in: *Erk*, 15. Aufl. (2015), § 2 ArbZG Rn. 4; *Kock*, in: *BeckOKArbR*, Ed. 33 (2014), § 2 ArbZG Rn. 17.1.; *Krimphove*, BB 2014, 564, 566.

26 Etwa *Ricken*, in: *BeckOKArbR*, Ed. 33 (2014), § 1 EFZG, Rn. 3;

Reinhard, in: *Erk*, 15. Aufl. (2015), § 1 EFZG Rn. 3; *Wagner*, Instrumente zur Sicherung von angemessenen Arbeitsbedingungen von Praktikanten (2012), 55 f.

27 *Ferme*, AuA 2008, 456, 458; *Krimphove*, BB 2014, 564, 565; *Schade*, NZA 2012, 654, 657.

28 Dies zurecht als „besonders unangenehm“ bezeichnend schon *Ferme*, AuA 2008, 456, 459.

ihrer Begründung zu § 22 MiLoG betrachtet der Qualitätsrahmen eine Vergütung auch nicht als Schutz vor unerwünschten Praktika; diese sollen durch Transparenz bekämpft werden. Vielmehr zeichnet sich in seinem Verständnis ein gutes Praktikum durch hinreichende Lern- und nicht durch Verdienstmöglichkeiten aus.

§ 22 MiLoG sieht nun erstmalig eine Vergütungspflicht für bestimmte Praktika vor. Dies steht mit dem Qualitätsrahmen zumindest im Einklang.

IV. Fazit

Die Debatte um die Sicherstellung der Qualität von Praktika wird nun um eine europäische Komponente erweitert. Spannend ist dabei, dass andere europäische Länder gerade das Praktikum des Hochschulabsolventen als erwünschte und letztlich zu fördernde Form des Berufseinstiegs begreifen. Dies erklärt sich vielleicht aus

einem unterschiedlichen Studiensystem, bei dem Bachelor-Absolventen mit Anfang 20 in den Arbeitsmarkt gelangen. Auf Deutschland bezogen sollte dies zum Nachdenken anregen: man mag ein unbezahltes Praktikum eines 30-jährigen Medizinabsolventen anstößig finden, wegen seines Alters und der gesammelten Erfahrung. Umgekehrt ist es eine zweifelhafte Vorstellung, einen Bachelor-Studenten für bereits „umfassend ausgebildet“ zu halten, weshalb jede weitere Ausbildung im Unternehmen missbräuchlich sei. Hier scheinen andere Europäische Länder eine differenzierteres und realistischeres Bild zu haben.

Der Autor ist Rechtsanwalt im Münchner Büro der Noerr LLP. Der Beitrag ist im Original erschienen im BB 2014, 2485. Für die OdW wird das Thema aus einem anderen Fokus beleuchtet.

