

Praktika auf dem freien Markt in der Großregion

September 2022

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Grenzgänger 3.0
der Großregion

Praktika auf dem freien Markt in der Großregion

September 2022



Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Praktika auf dem freien Markt in der Großregion September 2022

Autorinnen: Céline Laforsch & Alfonsine Camiolo

Unter Mitwirkung von Christiana Ijezie

Finanziert durch die Partner der Großregion:

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie des Saarlandes

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz

Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft Luxemburg

Region Grand Est

Präfektur Grand Est

Departement Moselle

Service public de Wallonie économie emploi formation recherche

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit und Übersetzbarkeit wurde in dieser Broschüre darauf verzichtet, immer gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die benutzten Formulierungen umfassen in gleicher Weise immer Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Haftungsausschluss:

Für die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen gilt Haftungsausschluss. Die Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden.

Urheberrechte:

© Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion, September 2022

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion unzulässig.



Inhaltsverzeichnis

I. EINLEITUNG.....	1
II. REGELUNGEN IN DEN TEILGEBIETEN DER GROßREGION.....	3
1) Rheinland-Pfalz und Saarland	3
2) Wallonien und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens	5
a) Wallonien	5
b) Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens	6
3) Moselle, Meurthe-et-Moselle und Meuse in der Region Grand Est	6
4) Luxemburg	7
5) Zwischenergebnis	9
III. VORSCHRIFTEN FÜR GRENZÜBERSCHREITENDE ODER TRANSNATIONALE PRAKTIKA	9
1) Fehlen eines Textes oder Mechanismus für Praktika auf dem freien Markt auf europäischer Ebene	9
2) Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.....	10
3) Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht	11
4) Mögliche Diskrepanzen zwischen dem Recht des Staates, in dem das Praktikum absolviert wird, und dem Recht des Wohnsitzstaates	13
IV. DENKANSTÖßE UND LÖSUNGSVORSCHLÄGE ZUR FÖRDERUNG DER ENTWICKLUNG GRENZÜBERSCHREITENDER PRAKTIKA AUF DEM FREIEN MARKT IN DER GROßREGION	14



I. Einleitung

Den für 2019 veröffentlichten Zahlen¹ ist zu entnehmen, dass im Lebensraum der Großregion² etwa 250.000 Grenzpendler in der Regel täglich eine Grenze überqueren, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Diese Tatsache veranschaulicht die praktische Umsetzung des zentralen Grundsatzes der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union³. Auch die Mobilität der Auszubildenden gehört zu den Anliegen der Entscheidungsträger. Im Hinblick darauf werden Austauschprogramme wie Erasmus⁴ für Studenten, aber auch für Lehrlinge angeboten.

Neben dem Status des Arbeitnehmers und des Auszubildenden befindet sich der Begriff des Praktikanten. Immer mehr Jugendliche möchten in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in dem sie ausgebildet werden, ein Praktikum absolvieren. Sie sehen in dieser beruflichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat die Möglichkeit, nicht nur berufliche, sondern auch interkulturelle Erfahrung zu sammeln und insbesondere ihr Fremdsprachenniveau zu verbessern.

Feststeht, dass ein Praktikum dem Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sehr förderlich ist. Auf nationaler Ebene sind Praktika in den Mitgliedstaaten zwar gesetzlich geregelt, bei grenzüberschreitenden und transnationalen Praktika bestehen jedoch Unklarheiten in Bezug auf die soziale Sicherheit und die arbeitsrechtlichen Vorschriften. Die Europäische Kommission führte 2012 in einer Mitteilung aus, dass das Fehlen von Informationen über die Qualität von Praktika, u.a. die rechtlichen und administrativen Bedingungen, bei Auslandspraktika problematischer ist.⁵ 46% der 18- bis 35-jährigen Befragten haben zwar mindestens ein Praktikum geleistet, nur 9% davon wurden jedoch im Ausland absolviert.⁶

¹ https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/12_Bericht_2020_21/Resumes/2021_IBA-OIE_Frontaliers_resume_FR.pdf, abgerufen am 31.08.2022.

² Die Großregion setzt sich aus folgenden Teilregionen zusammen: Lothringen, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Meuse, Großherzogtum Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Wallonien, Fédération Wallonie-Bruxelles und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, <https://www.grossregion.net/Die-Grossregion-kompakt/Kooperationsraum>, abgerufen am 31.08.2022.

³ Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union.

⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F378>, abgerufen am 31.08.2022.

⁵ Europäische Kommission COM (2012) 728 final, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Europäischen Ausschuss der Regionen: Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika, S. 7.

⁶ Europäische Kommission COM (2013) 857 final, Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika vom 4. Dezember 2013, S 3.



Zweck dieser Bestandsaufnahme ist es, die für Praktika auf dem freien - grenzüberschreitenden - Markt im Raum der Großregion bestehende Rechtslage zu erörtern.

Praktika auf dem freien Markt - auch als **freiwillige Praktika** oder **außerschulische Praktika** bezeichnet - werden im Rahmen dieser Studie definiert als Zeitraum der Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer, der zwischen einem Praktikanten und einem Praktikumsanbieter ohne Involvierung einer dritten Partei vereinbart wird und eine Lern- und Ausbildungskomponente aufweist, wobei für den Praktikanten das Ziel darin besteht, vor dem Übergang in reguläre Beschäftigung berufliche Erfahrungen zu sammeln⁷. **Praktika auf dem freien Markt unterscheiden sich von vorgeschriebenen Praktika** oder von Praktika, die im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung vorgesehen sind und geleistet werden. Auf letztere wird in dieser Bestandsaufnahme nicht eingegangen.

Praktika auf dem freien Markt tragen nicht unwesentlich zum Einstieg in eine reguläre Beschäftigung bei. Im grenzüberschreitenden Lebensraum der Großregion ist es nicht selten so, dass Jugendliche mit der Berufserfahrung auch Auslandserfahrung sammeln möchten. Wenngleich es auf nationaler Ebene Regelungen gibt, erscheint die Situation bei grenzüberschreitenden Praktika jedoch unklar.

Zum besseren Verständnis der mit grenzüberschreitenden oder transnationalen Praktika verbundenen Herausforderungen und Fragen (III) werden in dieser Studie zunächst die in den Teilregionen der Großregion geltenden Vorschriften (II) beschrieben. Abschließend möchte die TFG 3.0 Denkanstöße geben und Lösungsansätze vorschlagen, um die Entwicklung grenzüberschreitender Praktika auf dem freien Markt im Raum der Großregion zu fördern (IV).

⁷ An Punkt 27 der Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01) angelehnte Definition.



II. Regelungen in den Teilgebieten der Großregion

1) Rheinland-Pfalz und Saarland

Die Möglichkeit, ein **Praktikum auf dem freien Markt** zu absolvieren, ist für ganz Deutschland einheitlich geregelt und unterscheidet sich nicht nach den Ländern. Ausschlaggebend ist **§ 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)**⁸, das Regelungen enthält für Personen, die eingestellt werden, um erstmals berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis und um ein Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG handelt. Von § 26 BBiG wird somit als „andere Vertragsverhältnisse“ das Praktikum erfasst. Im Rahmen eines Studiums oder einer (schulischen) Ausbildung vorgesehene oder vorgeschriebene Praktika sind dagegen keine Praktika im Sinne von § 26 BBiG. Gemäß der Vorschrift des § 26 BBiG sind, unter anderem, die Vorschriften des § 10 II BBiG anwendbar, mit der Folge, dass **die übrigen für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und die arbeitsrechtlichen Grundsätze, sofern nicht im BBiG spezifische Schutzvorschriften vorgesehen** sind, auf das Praktikum Anwendung finden. Für derartige Praktika ist eine angemessene Vergütung vorgeschrieben nach §§ 26, 17 Abs. 1 BBiG. Zu berücksichtigen ist jedoch auch **das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)**⁹, das Regelungen trifft, für wen unter welchen Voraussetzungen der Mindestlohn zu zahlen ist. Gemäß § 1 Abs. 1 und 2 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Um Missbrauch abzuwehren, gelten nach § 22 Abs.1 MiLoG **Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG**, es sei denn es handelt sich um Pflichtpraktika, Orientierungspraktika, Ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika oder Praktika zur Einstiegsqualifizierung.

Zur Vermeidung von Schutzlücken, enthält § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG eine eigene weitergehende Definition des Praktikanten. Hiernach ist Praktikantin oder Praktikant unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum

⁸ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 04.05.2020, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28.6.2022 zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BGBl. I S. 969).

⁹ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) vom 11.08.2014, zuletzt geändert durch Artikel 1 Abs. 1 des Gesetzes vom 28.06.2022, BGBl. I S. 969.



Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Wer einen Praktikanten einstellt und mit diesem einen Praktikumsvertrag abschließt, gleichgültig, ob es sich um ein Praktikum im Sinne des BBiG oder des MiLoG handelt, hat nach § 2 Abs. 1a Nachweisgesetz (NachwG)¹⁰ unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens aber vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift, welche die in § 2 Abs. 1a S. 2 NachwG enumerierten Mindestangaben enthalten soll, ist zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Dem Umstand, dass **Praktikanten in die Regelungen für Arbeitnehmer einbezogen und diesen gleichgestellt** werden, lässt sich entnehmen, dass Praktikanten selbst gerade keinen Status als Arbeitnehmer haben. Die Rechtsstellung des Praktikanten richtet sich u.a. nach Art, Dauer und den übertragenen Aufgaben, insofern ist das verfolgte Lern- und Ausbildungsziel wesentlich.

Im Saarland und in Rheinland-Pfalz sind Praktika auf dem freien Markt in gewissem Maße möglich. Die **Rechtsstellung** des Praktikanten **richtet sich u.a. nach Art, Dauer und den übertragenen Aufgaben**. Für Praktikanten auf dem freien Markt sind die für den Arbeitsvertrag geltenden Vorschriften und Grundsätze anwendbar, sofern das BBiG keine besonderen Regelungen enthält; sie gelten aber nicht als Arbeitnehmer. Dauert das Praktikum mehr als drei Monate und liegt keine der vorgenannten Ausnahmen vor, dann wird der Praktikant dem Arbeitnehmer gleichgestellt, was den Mindestlohn angeht.

¹⁰ Nachweisgesetz (NachwG) vom 20.07.1995 – Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174).



2) Wallonien und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

In Belgien sind für Praktika auf dem freien Markt die Regionen zuständig, da die Beschäftigung und Berufsausbildung zu ihrem Kompetenzbereich gehört. Diesbezüglich muss zwischen Wallonien und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens unterschieden werden. Die Wallonie hat der Deutschsprachigen Gemeinschaft für ihr Gebiet die Zuständigkeit im Bereich der Beschäftigungspolitik übertragen.

a) Wallonien

Im Rahmen des **Berufseinarbeitungsvertrags** (CIP¹¹)¹² besteht die Möglichkeit, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Dieser Vertrag wird bilateral zwischen dem Praktikanten und dem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis abgeschlossen. Der Gesetzgeber wollte offensichtlich Praktika regeln, die auf keiner gesetzlichen Grundlage beruhen und nicht in einem schulischen Rahmen absolviert werden¹³, um Schwarzarbeit zu bekämpfen. Es müssen daher in Bezug auf die Arbeits- und Vergütungsbedingungen eine Reihe von Mindestanforderungen erfüllt werden¹⁴. Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, eine Entschädigung zu zahlen, die **mindestens die Hälfte des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens (RMMMG)** entspricht. Diese Entschädigung richtet sich nach dem Alter des Praktikanten und beträgt zwischen **598,60 € (15 Jahre) und 921,20 € (ab 21 Jahren)** – Index 2022¹⁵.

Der Vertrag wird von dem Praktikanten und von dem Arbeitgeber unterschrieben und muss bestimmte Pflichtangaben enthalten, u.a. einen detaillierten, **vom Forem zu genehmigenden Ausbildungsplan**^{16,17}. Er wird üblicherweise mit einer Laufzeit von **1 bis 6 Monaten** abgeschlossen.

¹¹ CIP = Convention d'immersion professionnelle.

¹² Programmgesetz vom 2. August 2002, Titel IV, Kapitel X, in der geänderten Fassung.

¹³ Der Geltungsbereich des Berufseinarbeitungsvertrags ergibt sich aus Titel IV, Kapitel X, Artikel 104 des Programmgesetzes vom 2. August 2002 in der geänderten Fassung.

¹⁴ Königlicher Erlass vom 11. März 2003 zur Festsetzung der Mindestentschädigung für den Berufseinarbeitungsvertrag.

Das Gesetz enthält Schutzvorschriften in Bezug auf die Vergütung, aber auch für die Unfallversicherung. (Königlicher Erlass vom 29. Juli 2019 zur Durchführung des Abschnitts 1, Kapitel 2, des Gesetzes vom 21. Dezember 2018 über diverse sozialrechtliche Bestimmungen für „kleine Statuten“, Artikel 2 und 3.)

¹⁵ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT.pdf>, abgerufen am 31.08.2022.

¹⁶ Forem: Wallonisches Amt für Berufsausbildung und Beschäftigung.

¹⁷ Dekret über das Wallonische Amt für Berufsausbildung und Beschäftigung vom 06. Mai 1999, zuletzt geändert mit Dekret vom 12. November 2021.



Das **Schulabschluss- oder Übergangspraktikum** wurde in Wallonien gemäß Dekret vom 2. Februar 2017 abgeschafft. Der Berufseinarbeitungsvertrag wird in der Regel von jungen Schulabgängern genutzt, die Berufserfahrung sammeln möchten.

In Wallonien sind Praktika auf dem freien Markt möglich. Sie erfordern den Abschluss eines Vertrags und müssen vom Forem genehmigt werden. Der Arbeitgeber muss eine Entschädigung zahlen und bestimmte Mindestanforderungen erfüllen. Die Dauer dieser Praktika beträgt normalerweise 1 bis 6 Monate.

b) Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens hat bisher keine Vorschriften für Praktika auf dem freien Markt eingeführt. Die Schaffung eines solchen Rahmens wird jedoch in Erwägung gezogen.

3) Moselle, Meurthe-et-Moselle und Meuse in der Region Grand Est

Die französischen Vorschriften gelten für ganz Frankreich. Auf diesem Gebiet wurden keine Zuständigkeiten übertragen. Die Feststellung zahlreicher Missbräuche führte ab 2010 zur Verabschiedung mehrerer Gesetze, in denen Betriebspraktika nunmehr streng geregelt sind¹⁸. So schreibt das Gesetz vom 10. Juli 2014 vor, dass Betriebspraktika Bestandteil einer Schulbildung oder Hochschulbildung sein müssen und hierfür eine Vereinbarung abgeschlossen werden muss.¹⁹ Der Definition des Begriffs „Betriebspraktika“ im französischen Recht zufolge, handelt es sich **ausschließlich um Praktika, die im Rahmen der Erstausbildung der Studenten absolviert werden.**

¹⁸ Das Dekret Nr. 2010-956 vom 25. August 2010, wonach Praktika außerhalb eines Lehrplans verboten sind, wurde im Amtsblatt vom 26. August veröffentlicht. Diese Bestimmungen wurden gemäß Gesetz Nr. 2009-1437 vom 24. November 2009 „zur Orientierung und für lebenslanges Lernen“ eingeführt. Gemäß Artikel 30 dieses Gesetzes müssen „Praktika nach Maßgabe der per Dekret festgelegten Modalitäten in einen Lehrplan eingegliedert werden.“

- Im Cherpion-Gesetz 2011 zur besseren Kontrolle der Unternehmen heißt es: „Praktika dürfen nicht dazu bestimmt sein, regelmäßige Aufgaben zu erfüllen, die mit einem ständigen Arbeitsplatz des Unternehmens verbunden sind.“

¹⁹ Artikel L. 124-1 des Bildungsgesetzbuchs. Gesetz vom 10. Juli 2014 - Schul- und Hochschulbildungen können praktische Ausbildungsabschnitte bzw. Praktika umfassen. Praktische Schulungszeiträume sind unter den in Artikel L. 331-4 dieses Gesetzbuchs definierten Bedingungen verpflichtend.

„Für praktische Schulungszeiträume und Praktika, die weder in den Geltungsbereich des Artikels L. 4153-1, Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs, noch in den Rahmen der lebenslangen beruflichen Weiterbildung gemäß Teil 6 des Arbeitsgesetzbuchs fallen, muss zwischen dem Praktikanten, der Aufnahmeeinrichtung und der Lehranstalt eine Vereinbarung abgeschlossen werden, die die per Dekret festgelegten Pflichtangaben enthält.“



Sowohl **Praktika auf dem freien Markt**, die keiner vertraglichen Vereinbarung unterliegen als auch Praktika, die auf Basis einer zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten abgeschlossenen freien Vereinbarung durchgeführt werden, sind gesetzlich nicht vorgesehen, so dass die Gefahr besteht, dass sie als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden und eine Bestrafung wegen Schwarzarbeit droht.

Nicht unerwähnt bleiben soll das zwischen Frankreich und Deutschland eingerichtete **bilaterale Programm PRAXES**. Im Rahmen dieses vom Deutsch-Französischen Jugendwerk (DFJW) angebotenen Programms besteht die Möglichkeit, **in einem Unternehmen des jeweils anderen Landes ein ein- bis sechsmonatiges Praktikum außerhalb eines Studiums oder einer Ausbildung zu absolvieren**. Möglich ist dieses Praktikum, weil das DFJW als Ausbildungseinrichtung tätig wird.²⁰

Die Absolvierung von Praktika auf dem freien Markt ist in den französischen Rechtsvorschriften nicht vorgesehen.

4) Luxemburg

Mit einem am 4. Juni 2020 beschlossenen Gesetz legte der luxemburgische Gesetzgeber für Praktika von Schülern und Studenten einen genauen rechtlichen Rahmen fest, um die bis dahin vorhandene Gesetzeslücke zu schließen. Nunmehr wird zwischen zwei Arten von Praktika unterschieden: einerseits die von einer luxemburgischen oder ausländischen Lehranstalt vorgesehenen Praktika, andererseits **freiwillige Praktika, um berufliche Erfahrung zu sammeln**. Gemäß Artikel L. 152-5 (2) des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs können Praktika von Personen absolviert werden, die Inhaber eines luxemburgischen Sekundarabschlusses oder eines gleichwertigen Abschlusses sind, sowie von Personen, die einen ersten Hochschul- oder Universitätszyklus erfolgreich abgeschlossen haben. Diese Personen **gelten als Schüler bzw. Studenten**. Das gesamte (auf höchstens 6 Monate begrenzte) Praktikum muss **in den 12 Monaten nach der letzten Einschreibung an einer Schule** absolviert werden. Unter diesen Voraussetzungen können Inhaber eines Sekundarabschlusses oder Absolventen eines ersten Universitätszyklus in dem auf den erfolgreichen Abschluss folgenden Jahr in einem Unternehmen ein Praktikum leisten, ohne dass sie an einer Hochschule angemeldet sein müssen, indem sie direkt mit dem

²⁰ <https://www.ofaj.org/programmes-formations/praxes-stages-hors-cursus.html>, abgerufen am 31.08.2022.



Unternehmen eine entsprechende **Vereinbarung** abschließen. Zweck eines solchen Praktikums ist es, erste Berufserfahrungen zu sammeln oder eine Orientierung vor der Aufnahme oder Fortsetzung eines Studiums zu ermöglichen.

Die **Vergütung hängt von der Dauer des Praktikums ab**. Bei Praktika mit einer Dauer bis zu 4 Wochen wird keine Vergütung bezahlt. Bei längeren Praktika richtet sich die Höhe der Vergütung nach der Dauer des Praktikums: sie beträgt 40% des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer bei einer Dauer zwischen 4 und 12 Wochen und 75% dieses Mindestlohns bei einer Dauer zwischen 12 und 26 Wochen. Hat der Praktikant einen ersten Hochschul- oder Universitätszyklus erfolgreich abgeschlossen, gilt der soziale Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer als Bezugslohn. Gemäß Artikel L. 152-10 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs müssen Praktika der **Information, Orientierung und beruflichen Bildung des Praktikanten dienen**. Dem Praktikanten dürfen keine Aufgaben zugeteilt werden, die eine Leistung verlangen, die mit derjenigen eines Arbeitnehmers vergleichbar ist. Praktikanten dürfen nicht eingesetzt werden, um dauerhaft eine Stelle zu besetzen, einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen oder einem zeitweilig höheren Arbeitsaufkommen zu begegnen. Der Arbeitgeber muss die ordnungsgemäße Absicherung des Praktikanten gegen Unfallrisiken überprüfen. Ist der Praktikant in seinem Wohnsitzland nicht gegen Arbeitsunfallrisiken versichert, muss er vom Arbeitgeber bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) angemeldet werden.²¹

Außerdem kommen bestimmte Vorschriften des luxemburgischen Arbeitsrechts zur Anwendung, und zwar die Bestimmungen über die Arbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit, die Feiertage, den Jahresurlaub und die Sicherheit am Arbeitsplatz (Artikel L. 152-12 des Arbeitsgesetzbuchs). Das Arbeitsrecht wird insoweit durch Verweis auf die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs zur Anwendung gebracht.

In Luxemburg sind **Praktika auf dem freien Markt möglich, jedoch streng geregelt** (Dauer, Berechtigte, Vereinbarung, Entschädigung). Die betroffenen Personen gelten als **Schüler oder Studenten**.

²¹ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/types-contrat-travail/contrat-jeunes-actifs/convention-stage.html>, abgerufen am 24.08.2022.



5) Zwischenergebnis

Festzuhalten ist, dass in drei Teilregionen der Großregion (Wallonien und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, Rheinland-Pfalz und Saarland sowie Großherzogtum Luxemburg) die Absolvierung von Praktika auf dem freien Markt möglich und geregelt ist. Derartige Praktika außerhalb des Studiums sind hingegen in der französischen Teilregion (d.h. in den Departements Moselle, Meurthe-et-Moselle und Meuse der Region Grand Est) nicht vorgesehen.

In drei Teilgebieten der Großregion gibt es zwar Vorschriften für Praktika auf dem freien Markt, es kann jedoch nur festgestellt werden, dass in Bezug auf die Rechtsstellung der Praktikanten (Arbeitnehmer, Studenten, Arbeitssuchende usw.), die Dauer und andere Bedingungen Diskrepanzen bestehen.

Geprüft werden muss also, ob sich diese Unterschiede auf die Durchführung von Praktika auf dem freien grenzüberschreitenden Markt im Raum der Großregion auswirken.

III. Vorschriften für grenzüberschreitende oder transnationale Praktika

Wie oben ausgeführt, haben die zur Großregion gehörenden Staaten entschieden, Praktika auf dem freien Markt zu regeln oder nicht zu regeln, zuzulassen oder nicht zuzulassen. Das Bestehen dieser innerstaatlichen Vorschriften ist zwar begrüßenswert, allerdings ist nicht klar, was passiert, wenn jemand ein solches Praktikum auf dem freien Markt in einem Mitgliedstaat absolvieren möchte, bei dem es sich nicht um seinen Wohnsitzstaat handelt: Ist das überhaupt möglich? Welche sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften kommen zur Anwendung? Gibt es für Praktika einen spezifischen Koordinierungsmechanismus? Diese im nachfolgenden Teil der Studie behandelten Fragen müssen geklärt werden.

1) Fehlen eines Textes oder Mechanismus für Praktika auf dem freien Markt auf europäischer Ebene

Obwohl sich die Europäische Kommission bereits 2012 für die Einführung eines Qualitätsrahmens für Praktika ausgesprochen und der Rat diesbezüglich im Jahre 2014 eine Empfehlung abgegeben hat²², kann nur festgestellt werden, dass es **bisher keine Regelungen oder Mechanismen zur Koordinierung der Praktika auf dem freien Markt der**

²² Rat, Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01).



Europäischen Union gibt. In seiner Empfehlung stellte der Rat fest, dass eine der Herausforderungen darin besteht, die grenzüberschreitende Mobilität der Praktikanten in der Europäischen Union zu steigern, um einen **echten europäischen Arbeitsmarkt zu fördern.** Weiter führte der Rat aus, dass die bestehende Vielfalt an Regelungen und das Fehlen von eindeutigen Informationen über die zu erledigenden Formalitäten und die zur Anwendung kommenden rechtlichen Vorschriften der Entwicklung dieser Mobilität entgegenstehen.

Was die soziale Sicherheit anbelangt, ist es jedoch möglich, die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Anwendung zu bringen.

2) Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Der in Artikel 2 der Verordnung definierte persönliche Geltungsbereich ist sehr umfangreich: die Verordnung gilt u.a. für **Staatsangehörige eines Mitgliedstaats**, für die die Rechtsvorschriften eines oder **mehrerer Mitgliedstaaten** gelten oder galten. Maßgebend ist das Bestehen eines Auslandsbezugs in der persönlichen oder sachlichen Lage der betroffenen Person. Praktikanten, die in einem Mitgliedstaat wohnhaft sind und ein Praktikum in einem anderen Mitgliedstaat absolvieren, fallen also in den Geltungsbereich dieser Verordnung.

Anhand dieser Verordnung kann geklärt werden, welches Sozialrecht zur Anwendung kommt. Gemäß Artikel 11 Abs. 1 unterliegt eine Person den **Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaates.**

Nun wird die Sache allerdings komplizierter. **Die Bestimmung des anwendbaren Rechts richtet sich nämlich nach der Rechtsstellung des Praktikanten im Staat, in dem das Praktikum absolviert werden soll.** Ist der Praktikant in diesem Staat einem Arbeitnehmer gleichgestellt, unterliegt er gemäß Artikel 11 Abs. 3 a) den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaates. Gilt der Praktikant hingegen als Schüler oder Student, kommt Artikel 11 Abs. 3 e) zur Anwendung, so dass er den Sozialrechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates unterliegt.

Die Rechtsvorschriften des Nachbarstaates müssen also bekannt sein. Im Rahmen unserer Recherchen stellten wir jedoch fest, dass es nicht einfach ist, diese Informationen zu finden. Derzeit gibt es keine Website, auf der die verschiedenen, für **Praktika auf dem freien Markt**, d.h. für nicht im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums vorgesehene Praktika,



geltenden Regelungen erläutert werden. Das EURES-Netz, das der Rat in seiner Empfehlung als Informationssammelstelle vorgeschlagen hat, wurde in der Großregion eingerichtet²³. Die TFG 3.0 regt jedoch an, das Informationsangebot zu erweitern und die Kategorie der Praktika auf dem freien Markt einzubeziehen.

3) Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

Die europäische Verordnung (EG) Nr. 593/2008²⁴ - die sogenannte Rom-I-Verordnung, - gilt für Gesetzeskollisionen im Bereich der vertraglichen Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen. Eine Gesetzeskollision liegt in supranationalen Situationen vor, wenn ein Sachverhalt mindestens einen Auslandsbezug aufweist, so dass möglicherweise mehrere Rechtssysteme anwendbar sind. Das trifft auf einen Praktikanten zu, der auf dem freien Markt ein Praktikum in einem anderen Staat der Großregion als seinem Wohnsitzstaat absolviert: die meisten Merkmale weisen eine Verbindung mit dem Land auf, in dem das Praktikum absolviert wird. Der Wohnsitz und möglicherweise auch die Staatsangehörigkeit des Praktikanten sind hingegen Merkmale, die mit dem Nachbarland verknüpft sind. Die Rom-I-Verordnung bestimmt das anwendbare Arbeitsrecht. Unter Recht sind insbesondere alle für das Praktikum geltenden Gesetze und Rechtsnormen und das anwendbare Arbeitsrecht zu verstehen, sei es speziell für Praktika geltende Mindestschutzvorschriften oder durch Verweis anwendbare Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechts.

Unklarheiten können auch bezüglich der Qualifikation der Praktikumsvereinbarungen bestehen. Sind sie als Individualarbeitsverträge zu qualifizieren, so dass Artikel 8 der Rom-I-Verordnung anzuwenden wäre? Die Qualifikation als Individualarbeitsvertrag gestaltet sich schwierig, weil dieser Begriff in der Verordnung nicht definiert wird. Die Klärung dieser Frage liegt im Ermessen des angerufenen Richters. Der EuGH kann möglicherweise auf eine bereits feststehende Rechtsprechung zurückgreifen²⁵, wonach ein Arbeitsverhältnis darin besteht, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält, sofern es sich um die

²³ [Stages - Frontaliers Grand Est \(frontaliers-grandest.eu\)](https://www.frontaliers-grandest.eu) abgerufen am 01.09.2022.

²⁴ Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom-I-Verordnung).

²⁵ EuGH, 3. Juli 1896, Lawrie-Blum, 66/85; EuGH, 31. Mai 1989, Bettray, 344/67; EuGH, 26. März 2015, Fenoll C-316/13.



Ausübung tatsächlicher und echter Tätigkeiten handelt. Es muss jeweils im Einzelfall geklärt werden, ob die tatsächlichen Verhältnisse eines Praktikums dieser Definition entsprechen. Wie oben ausgeführt, sind Praktikanten in manchen Teilgebieten der Großregion Arbeitnehmern gleichgestellt, in anderen hingegen nicht, was als Anhaltspunkt für diese Beurteilung dienen kann. Gemäß **Artikel 8** - sofern er zur Anwendung kommt - kann das anwendbare Recht **von den Parteien frei gewählt werden**. Die Rechtswahl darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, die mangels einer Rechtswahl anzuwenden wären: im Prinzip das Recht des Staates, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, und die Eingriffsnormen, von denen nicht abgewichen werden darf. Artikel 8 begrenzt also die freie Rechtswahl durch Schutzvorschriften zugunsten der als schwächere Vertragspartei geltenden Arbeitnehmer. Die Rechtswahl kann ausdrücklich, aber auch konkludent getroffen werden²⁶. Wird beispielsweise in der Praktikumsvereinbarung auf die innerstaatlichen Rechtsvorschriften verwiesen, die für Praktika im Land der Absolvierung gelten, liegt eine konkludente Rechtswahl zugunsten dieses Rechts vor.

Ist die Anwendung von Artikel 8 ausgeschlossen, weil der Praktikant nicht als Arbeitnehmer und die Vereinbarung nicht als Individualarbeitsvertrag qualifiziert wird, muss auf die Artikel 3 und 4 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 zurückgegriffen werden. Artikel 3 sieht ebenfalls die Möglichkeit einer freien Rechtswahl durch die Parteien vor. Wurde keine ausdrückliche oder konkludente Rechtswahl getroffen, kommt das Recht des Staates zur Anwendung, in dem die Partei, welche die Hauptleistung des Vertrags zu erbringen hat, ihren Wohnsitz hat (Artikel 4.2). Ist es nicht möglich, die Hauptleistung einer Praktikumsvereinbarung zu bestimmen, unterliegt der Vertrag gemäß Artikel 4.4 der Verordnung dem Recht des Staates, zu dem sie die engste Verbindung aufweist. Das wäre der Staat, in dem das Praktikum absolviert wird. Artikel 3 enthält keine Absicherung in dem Sinne, dass die gewählten Rechtsvorschriften nicht ungünstiger sein dürfen als diejenigen, die mangels Rechtswahl zur Anwendung kämen, d.h. die am Ort, an dem das Praktikum absolviert wird, geltenden Vorschriften. Die Tatsache, dass im Ergebnis Praktikanten weniger geschützt sind

²⁶ Eine Rechtswahl ist konkludent, wenn sie sich aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergibt.



als Arbeitnehmer, kann nicht hingenommen werden, denn diese Vertragsparteien sind wirtschaftlich noch schwächer.²⁷

Feststeht, dass bei einem herkömmlichen²⁸ Praktikum der Ort (Staat), an dem es geleistet wird, mit dem Ort (Staat) übereinstimmt, in dem sich das Unternehmen befindet. Aus diesem Grund kommt das am Ort des Praktikums geltende Arbeitsrecht zur Anwendung, auch wenn keine Rechtswahl getroffen wurde. Es besteht insofern keine engere Verbindung mit einem anderen Staat. Die TFG 3.0 ist der Ansicht, dass bei herkömmlichen grenzüberschreitenden Praktika auf dem freien Markt die Bestimmung des anwendbaren Rechts in der Praxis unproblematisch ist.

4) Mögliche Diskrepanzen zwischen dem Recht des Staates, in dem das Praktikum absolviert wird, und dem Recht des Wohnsitzstaates

Ein konkretes Beispiel soll diese möglichen Diskrepanzen veranschaulichen. Ein in Frankreich wohnhafter Studienabgänger, der direkt nach seinem erfolgreichen Schulabschluss in Luxemburg auf dem freien Markt ein Praktikum machen möchte, hat die Möglichkeit hierzu nach den luxemburgischen Rechtsvorschriften (Einzelheiten siehe Teil II). In diesem Fall wird der Praktikant nach luxemburgischem Recht einem Studenten bzw. Schüler gleichgestellt, d.h. dass er gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 in seinem Wohnsitzstaat sozialversichert wird. Im Wohnsitzstaat Frankreich ist jedoch die Möglichkeit, ein solches Praktikum zu absolvieren, nicht vorgesehen. Kann er in das französische Sozialversicherungssystem aufgenommen werden und wenn ja, in welcher Eigenschaft? Wird das Praktikum in Frankreich als Arbeitnehmertätigkeit qualifiziert? Wenn es in Frankreich als Arbeitnehmertätigkeit qualifiziert wird, ist Luxemburg nach den Vorschriften der europäischen Verordnung zuständig. Die unterschiedliche Zuordnung der Praktikanten in den Mitgliedstaaten erweist sich bei der Anwendung der Verordnung und Bestimmung der Vorschriften der sozialen Sicherheit als problematisch.

Die Stellung der Praktikanten ist in der Großregion nicht einheitlich. Sie wird in den einzelnen Staaten unterschiedlich definiert und erfasst. Aufgrund dieser Diskrepanzen bei der Rechtsstellung und Einstufung ist eine Koordinierung schwierig, wenn nicht unmöglich. Die

²⁷ Es gibt jedenfalls eine Ausnahme: wenn sich trotz der Rechtswahl aus den Umständen ergibt, dass die Vereinbarung eine offensichtlich engere Verbindung zu einem anderen Staat aufweist, so ist das Recht dieses Staates anzuwenden.

²⁸ Der Begriff „herkömmlich“ schließt hier Arbeit im Home-Office oder Telearbeit während des Praktikums aus.



TFG 3.0 ist ebenfalls der Ansicht, dass „bis zur Harmonisierung der europäischen Rechtsvorschriften, zumindest jedoch bis zur Entwicklung bewährter Verfahren, der Schutz der Praktikanten im Ausland nur ansatzweise vorhanden ist und bei weitem nicht dem Schutz entspricht, den Praktikanten im Inland genießen“²⁹.

IV. Denkanstöße und Lösungsvorschläge zur Förderung der Entwicklung grenzüberschreitender Praktika auf dem freien Markt in der Großregion

Eine Lösung könnte darin bestehen, den Praktikantenbegriff im europäischen Sozialrecht zu definieren und den Mechanismus zur Koordinierung dieser Personengruppe im Vorschlag für eine Änderung der europäischen Verordnung (EG) Nr. 883/2004³⁰ festzulegen.

Um jedoch nicht ausschließlich von diesen Änderungsverhandlungen abhängig zu sein, die Zeit beanspruchen können, wäre es denkbar, auf Ebene der Großregion die in dieser Verordnung vorgesehenen Möglichkeiten bereits jetzt zu nutzen. So können gemäß Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 833/2004 zwei oder mehr Mitgliedstaaten bei Bedarf nach den Grundsätzen und im Geist dieser Verordnung Abkommen miteinander schließen. Darüber hinaus können gemäß Artikel 16 zwei oder mehrere Mitgliedstaaten, die zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten oder die von diesen Behörden bezeichneten Einrichtungen im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen. Auf diese Weise könnte grundsätzlich in einem Abkommen eine gemeinsame Regelung vereinbart werden, mit der die Rechtstellung der Praktikanten definiert wird.

Ein solches Abkommen zwischen Belgien, Deutschland, Frankreich und Luxemburg würde grenzüberschreitende Praktika fördern, weil in Bezug auf die anwendbaren sozialrechtlichen Vorschriften ein klarer Rahmen vorhanden wäre. Allerdings bleibt festzuhalten, dass in einem solchen Falle auch weiterhin Unterschiede in Bezug auf die anzuwendenden arbeitsrechtlichen Regelungen bestehen würden. Darüber hinaus ist es

²⁹ CMS Francis Lefebvre Avocats, *Auslandspraktika: welcher Schutz?* T-Romand; Marie Severin vom 29.05.2015 [Stages à l'étranger : quelle protection ? \(lexplicit.fr\)](http://lexplicit.fr) abgerufen am 9.12.2021.

³⁰ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, COM (2016) 815 final.



fraglich, ob die Ausarbeitung und Unterzeichnung eines Abkommens bzw. Staatsvertrags zwischen Belgien, Deutschland, Frankreich und Luxemburg zur Regelung des sozialrechtlichen Rahmens für grenzüberschreitende Praktika im Hinblick auf die Problemstellung verhältnismäßig ist und Aussicht auf Realisierung hat.

Grenzüberschreitende Praktika leisten dennoch einen wertvollen Beitrag zur Mobilität und begünstigen den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die bloße Tatsache, dass geografische Grenzen bestehen, soll die Absolvierung von Praktika in der Europäischen Union nicht hemmen, erst recht nicht auf dem Arbeitsmarkt der Großregion.



Das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0)

Die Task Force Grenzgänger wurde im Januar 2011 als Interreg-IV-A-Projekt gegründet und dann bis zum 30. Juni 2021 mehrmals verlängert.

Auf Wunsch des Gipfels der Großregion im Februar 2021 nach einer Fortführung des Projektes über die Förderperiode hinaus, wurde auf Ebene der Großregion eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Seit dem 01. Juli 2021 trägt die Arbeitskammer des Saarlandes das Projekt Task Force Grenzgänger 3.0 der Großregion (TFG 3.0) im Auftrag der Projektpartner.

Die Projektpartner der TFG 3.0 sind: das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie des Saarlandes, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft Luxemburg, die Region Grand Est, die Präfektur Grand Est, das Departement Moselle, der Service public de Wallonie économie emploi formation recherche und das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Die TFG 3.0 erarbeitet konkrete juristische und administrative Lösungsvorschläge für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgängern, Auszubildenden, Praktikanten und Personen in Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen. Dabei ist sie insbesondere in den folgenden Rechtsgebieten tätig: Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht.

Die erarbeiteten Lösungsvorschläge leitet die TFG 3.0 weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Die TFG 3.0 begleitet als Expertin die Umsetzung ihrer Lösungsvorschläge bei den verschiedenen Instanzen.

Neben Rechtsgutachten fertigt die TFG 3.0 auch Informationsvermerke für die Grenzgänger und Arbeitsmarktakteure an. Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger erstellt die TFG 3.0 auf Anfrage der Projektpartner rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf Ebene der Großregion zu zukunftsorientierten Themen. Die TFG 3.0 ist auch präventiv tätig und erstellt Gesetzesfolgenabschätzungen zu Entwürfen von Rechtstexten für die politischen Entscheidungsträger, um die Entstehung neuer Mobilitätshemmnisse zu vermeiden.

Ziel ist hierbei die Verbesserung der beruflichen Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet die TFG 3.0 eng mit Institutionen und Netzwerken zusammen. Außerdem ist sie in verschiedenen Gremien der Großregion vertreten.

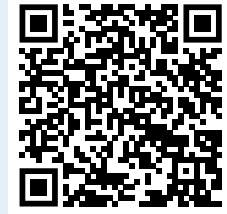
Notes



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681 4005-0
info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grand Est

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

Moselle
L'Eurodépartement



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

• Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie

SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



Wallonie

Ostbelgien

