



**Verbesserung und Durchsetzung  
der Arbeitsbedingungen von  
Praktikant:innen und Bekämpfung von  
Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“)  
Verstärkter Qualitätsrahmen für  
Praktika (Ratsempfehlung)**

COM(2024) 132 final  
COM(2024) 133 final

# Zusammenfassung

## Zusammenfassende Bewertung

Die EU-Kommission hat am 20. März 2024 einen Entwurf für eine Richtlinie zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) COM(2024) 132 final sowie einen Entwurf für eine Empfehlung des Rates zu einem verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika COM(2024) 133 final vorgelegt. Zuvor hatte das EU-Parlament am 14. Juni 2023 eine legislative Entschließung zu Hochwertigen Praktika in der EU verabschiedet.

## Inhalt des Richtlinienvorschlags

Der Richtlinienvorschlag regelt die Nichtdiskriminierung von Praktikant:innen (diese sind hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vergütung, genauso wie regulär Beschäftigte zu behandeln, es sei denn, es liegen objektive Gründe vor), die Verhinderung von Scheinpraktika (durch Behördenkontrollen und Inspektionen), die Möglichkeit für Arbeitnehmer:innenvertretungen, im Namen von Praktikant:innen tätig zu werden, um deren Rechte zu schützen sowie die Möglichkeit für Praktikant:innen, schlechte Arbeitsbedingungen zu melden. Die Richtlinie soll für Praktikant:innen, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten.

## Inhalt des Vorschlags für eine Ratsempfehlung

Der Vorschlag für die Ratsempfehlung enthält Qualitätsgrundsätze für Praktika. Dazu zählen eine faire Vergütung, Gewährleistung des Zugangs zum Sozialschutz, Benennung eines Mentors/einer Mentorin, Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Praktika, die Möglichkeit von Hybrid- und/oder Telearbeit und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Empfehlung soll für alle Praktikant:innen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus gelten. Der Rat hat bereits 2014 eine Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika angenommen. Der aktuelle Vorschlag soll diese ersetzen.

## Das Wichtigste in Kürze:

- Die AK begrüßt den Vorschlag für eine Ratsempfehlung zu einem verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika sowie das Vorhaben, Verbesserungen im Bereich der Praktika im Rahmen einer Richtlinie sicherzustellen. Die AK hat jedoch einige Kritikpunkte:
- Der Richtlinienentwurf gilt für Praktikant:innen, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Nach Ansicht der AK sollte die Richtlinie alle in Betracht kommenden Beschäftigten erfassen. Es bedarf einer Klarstellung, dass Praktika im Zweifel im Rahmen von Arbeitsverhältnissen stattfinden und darauf das jeweils geltende Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich Kollektivverträge, vollinhaltlich anzuwenden ist.
- Praktikant:innen sind adäquat zu entlohnen. Aus Sicht der AK sollte die Richtlinie daher ein explizites Verbot unbezahlter Praktika beinhalten.
- Die AK kritisiert die vorgesehenen Ausnahmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Die Ermöglichung einer Schlechterstellung von Praktikant:innen gegenüber vergleichbaren Beschäftigten bei Vorliegen vermeintlich objektiver Gründe ist abzulehnen, um ein Arbeitsrecht zweiter Klasse hintanzuhalten.
- Die AK begrüßt, dass die zuständigen Behörden mit den erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen auszustatten sind und deren Fähigkeit, proaktiv und gezielt gegen Arbeitgeber, welche die Vorschriften nicht einhalten, vorzugehen, auszubauen ist.
- Das im Richtlinienvorschlag enthaltene Regressionsverbot ist zu schwach formuliert. Aus Sicht der AK muss gewährleistet werden, dass das nationale Schutzniveau durch europäische Regelungen keinesfalls unterschritten wird.
- Arbeitnehmer:innenvertretungen ist jedenfalls eine effektive Vertretung sämtlicher Beschäftigtengruppen, unabhängig von deren Bezeichnung, zu ermöglichen.

---

# Die Position der AK

---

## Einleitung

---

Aus Sicht der AK können Praktika einen wertvollen Beitrag dafür leisten, jungen Menschen hilfreiche Erfahrungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen und einen gelingenden Berufseinstieg unterstützen. Voraussetzung dafür ist aber, dass Praktika gute Rahmenbedingungen vorweisen und sich Praktikant:innen auf arbeits- und sozialrechtlichen Schutz verlassen können. In der Praxis werden viele junge Menschen, die Praktika absolvieren, ausgebeutet, indem sie unterbezahlt oder nicht bezahlt werden. In Österreich sind Praktika Teil des allgemeinen Sprachgebrauchs, arbeitsrechtlich jedoch nicht definiert.

Gemäß Schätzungen auf der Grundlage der EU-Arbeitskräfteerhebung gab es 2019 rund 3,1 Millionen Praktikant:innen in der EU, von denen rund 1,5 Millionen keine Entlohnung erhielten. Aus Sicht der AK muss klar gestellt werden, dass bei einem Praktikum in der Regel ein Arbeitsverhältnis vorliegt, bei dem geltendes Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich Kollektivverträge, vollinhaltlich anzuwenden ist. Eine Ausnahme stellen lediglich Einsätze in Betrieben dar, die ausschließlich zur Aneignung fachlicher Kenntnisse dienen und bei denen keine Arbeitsleistungen erbracht werden (in Österreich „Volontariate“ genannt).

Derzeit zeichnet sich ab, dass die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen für Praktikant:innen substanziell zu verbessern, verpasst werden könnte. Bereits der Richtlinienentwurf der EU-Kommission weist einige Schwächen auf. Im Rat setzen sich mehrere Mitgliedstaaten für eine wenig ambitionierte Richtlinie ein, wie die Ratstagung der Beschäftigungsminister:innen am 2. Dezember 2024 deutlich machte. Die Verhandlungen laufen damit nicht nur Gefahr, keinen maßgeblichen Mehrwert für Praktikant:innen hervorzubringen, sondern könnten sogar zu Verschlechterungen für sie führen.

## Praktika sind in der Regel Arbeitsverhältnisse

---

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden unter dem Begriff Praktikum sehr unterschiedliche Beschäftigungsarten verstanden. Das österreichische Arbeitsrecht enthält keine Definition von Praktika als eigenständiger

Beschäftigungsform. Als besonders problematisch in diesem Zusammenhang wird von der AK angesehen, dass vor allem junge Menschen nicht selten davon ausgehen, dass bei Praktika generell kein Anspruch auf Entlohnung bestünde. Das kann nach Ansicht der AK in Österreich – wenn überhaupt – ausschließlich auf jene Einsätze in Betrieben zutreffen, die lediglich zur Aneignung fachlicher Kenntnisse dienen und bei denen keine Arbeitsleistungen erbracht werden (in Österreich „Volontariate“ genannt). Sobald es zur Erbringung von Arbeitsleistungen kommt, liegt ein Arbeitsverhältnis vor und die Leistungen müssen entsprechend entlohnt werden – selbst, wenn ein Ausbildungszweck der Vertragsbegründung immanent ist und dieser mitunter sogar überwogen hat. Ein wesentlicher Schritt zur Bekämpfung prekärer Beschäftigungsformen muss sich deshalb in einem Bekenntnis niederschlagen, Beschäftigte für ihre Arbeitsleistungen adäquat zu entlohnen.

In der Praxis kommt es in Österreich oftmals vor, dass diverse Arten von Beschäftigungsverhältnissen undifferenziert als Praktika bezeichnet werden. Den Beschäftigten wird damit häufig suggeriert, dass es aufgrund eines Praktikums zu keiner Bezahlung kommen müsste und arbeitsrechtliche Mindeststandards für sie nicht gelten würden. Es bedarf deshalb einer Klarstellung, dass alle Formen von Praktika – mit Ausnahme von tatsächlichen Volontariaten (siehe oben) – unabhängig von ihrer Bezeichnung, Arbeitsverhältnisse darstellen und auch dementsprechend zu entlohnen sind und vollumfänglich vom geltenden Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich Kollektivverträgen, zu erfassen sind.

---

## Kritikpunkte und Forderungen zum Richtlinienvorschlag

---

### Explizites Verbot unbezahlter Praktika

---

Der Richtlinienentwurf enthält kein dezidiertes Verbot unbezahlter Praktika, obwohl eine angemessene Vergütung im Vorschlag der Ratsempfehlung enthalten ist. So gibt es Raum für Fehlinterpretationen und es bleiben Schlupflöcher bestehen, die genutzt werden können, um Praktikant:innen weiter als Billig- oder gar Gratis-Arbeitskräfte behandeln zu können.



## **Geltungsbereich**

Die AK spricht sich für eine Ausnahme von Lehrverhältnissen aus dem Geltungsbereich der Richtlinie aus, weitere Ausnahmen sind jedoch – sofern die Richtlinie effektive Verbesserungen bringt – abzulehnen. Weitere Ausnahmen würden dazu führen, dass besonders vulnerable Gruppen von Beschäftigten nicht erfasst werden. Gerade die Personengruppen, die mitunter am meisten auf eine Erhöhung des arbeitsrechtlichen Schutzniveaus angewiesen wären, würden somit vom Geltungsbereich der Richtlinie ausdrücklich ausgenommen.

In Österreich spielen Pflichtpraktika, die aufgrund von curricularen Vorgaben in Lehr- und Studienplänen absolviert werden müssen, eine bedeutende Rolle. Diese werden von einem großen Anteil an Praktikant:innen absolviert, und Pflichtpraktikant:innen werden in der Praxis in vielen Fällen nicht oder zu gering entlohnt. Eine Ausnahme von Pflichtpraktika aus einer Richtlinie mit substanziiell verbesserten Rechten würde es verabsäumen, das nationale Schutzniveau für diese Gruppe zu heben.

## **Möglichkeit der Schlechterbehandlung von Praktikant:innen**

Der Richtlinienentwurf sieht die Möglichkeit einer Schlechterbehandlung von Praktikant:innen vor, wenn vermeintlich objektive Gründe dies rechtfertigen. Es ist zu beachten, dass mehrere der beispielhaft angeführten vermeintlichen „objektiven Gründe“ – wie etwa unterschiedliche Aufgaben, ein geringeres Maß an Verantwortung, eine geringere Arbeitsintensität oder die Höhe des Lern- und Ausbildungsanteils (Art. 3 des Richtlinienvorschlags) – auf die meisten Berufsanfänger:innen zutreffen. Viele Berufseinsteiger:innen müssen zu Beginn ihrer Arbeitstätigkeit eingeschult werden und üben in der Regel währenddessen Tätigkeiten mit geringerer Intensität und Verantwortung aus. Dennoch sieht das österreichische Arbeitsrecht für sie – aus gutem Grund – keine separate Kategorie als Beschäftigte vor, welche nur von einem Arbeitsrecht „light“ mit reduzierten Rechten profitieren würden und diskriminiert werden dürften.

Die Schaffung eines Arbeitsrechts zweiter Klasse für die Gruppe von Praktikant:innen darf nicht das Ergebnis des Legislativprozesses sein, weshalb die AK derartige Ausnahmebestimmungen entschieden ablehnt. Diese könnten zu gravierenden arbeitsrechtlichen Verschlechterungen für viele vor allem junge Arbeitnehmer:innen in Österreich – und anderen EU-Ländern – führen. Die Ausnahmebestimmungen vom Nichtdiskriminierungsgrundsatz sind daher ersatzlos aus Art. 3 zu streichen.

## **Angemessene Ressourcenausstattung der zuständigen Behörden**

Eine Verpflichtung zu einer angemessenen Ressourcenausstattung für zuständige Behörden ist eine absolute Notwendigkeit, damit geeignete Kontrollen und Inspektionen durchgeführt und abschreckende Strafen gegenüber Arbeitgeber:innen verhängt werden können. Die AK begrüßt es daher, dass der Richtlinienvorschlag in Art. 6 lit. d eine Verpflichtung enthält, sicherzustellen, dass die zuständigen Behörden mit den für die Durchführung wirksamer Kontrollen und Inspektionen erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet und befugt sind, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen zu verhängen.

## **Nicht-Rückschritts-Klausel**

Aus Sicht der AK ist die Nicht-Rückschritts-Klausel deutlich zu schwach formuliert, um Verschlechterungen im nationalen Recht in den gegenständlichen Regelungsbereichen explizit zu unterbinden. Es darf keinesfalls dazu kommen, dass das derzeit bestehende nationale Schutzniveau Gefahr läuft, durch die Richtlinie in irgendeiner Art und Weise unterschritten zu werden.

## **Vertretung von Praktikant:innen durch Arbeitnehmer:innenvertretungen**

Arbeitnehmer:innenvertretungen ist jedenfalls eine effektive Vertretung sämtlicher Beschäftigtengruppen, unabhängig von deren Bezeichnung, zu ermöglichen. Dies muss in der Richtlinie unmissverständlich klargestellt werden.



---

## Kontaktieren Sie uns!

---

### In Wien:

#### **Boris Ginner**

T +43 (0) 1 501 65 12818  
[boris.ginner@akwien.at](mailto:boris.ginner@akwien.at)

#### **Markus Schüller**

T +43 (0) 1 501 65 13106  
[markus.schueller@akwien.at](mailto:markus.schueller@akwien.at)

### In Brüssel:

#### **Sarah Bruckner**

T +32 (0) 2 230 62 54  
[sarah.bruckner@akeuropa.eu](mailto:sarah.bruckner@akeuropa.eu)

### **Bundesarbeitskammer Österreich**

Prinz-Eugen-Straße 20-22  
1040 Wien, Österreich  
T +43 (0) 1 501 65-0

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

### **AK EUROPA**

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU  
Avenue de Cortenbergh 30  
1040 Brüssel, Belgien  
T +32 (0) 2 230 62 54

[www.akeuropa.eu](http://www.akeuropa.eu)

---

## Über uns

---

Die Bundesarbeitskammer (AK) ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 4 Millionen Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler sowie auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die AK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Die Aufgaben des 1991 eröffneten AK EUROPA Büros in Brüssel sind einerseits die Repräsentation der AK gegenüber europäischen Institutionen und Interessensorganisationen, das Monitoring von EU-Aktivitäten und die Wissensweitergabe von Brüssel nach Österreich, sowie gemeinsam mit den Länderkammern erarbeitete Expertise und Standpunkte der Arbeiterkammer in Brüssel zu lobbyieren.