

## Über die Attraktivität von Praktika

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

Im August trat das Gesetz über Internships<sup>1</sup> in Kraft. Es regelt den rechtlichen Rahmen für Praktika von Personen ab 16 Jahren bei Gesellschaften oder öffentlichen Anstalten. Wir berichteten bereits hierüber sowie über die Pflicht, hierfür Praktikumsverträge (*contract de internship*) abzuschließen.

Am 12. Oktober wurden nun per Anordnung<sup>2</sup> gesetzliche Vorlagen für Praktikumsverträge, Praktikumszertifikate und den Antrag auf staatliche Prämie<sup>3</sup> bei anschließender Einstellung von Praktikanten veröffentlicht. Der Vertrag wird nachfolgend aus Sicht eines Unternehmens analysiert.

### Praktikumsvertrag

Wie berichtet, wurde mit dem Internship- Gesetz ein bürokratischer Rahmen für Praktika geschaffen, der demjenigen aus dem Arbeitsrecht sehr ähnlich ist. Konsequenterweise ist die nun veröffentlichte Vorlage für Praktikumsverträge dem gesetzlich vorgegebenen Musterarbeitsvertrag in Inhalt und Aufbau sehr ähnlich.

Die wesentlichen Vertragsbestandteile sind: Vertragsgegenstand, Vertragsdauer (maximal 6 Monate), Arbeitsplatz, Aufgaben des Praktikanten (eine Praktikumsbeschreibung – ähnlich einer Stellenbeschreibung bei einem Arbeitsvertrag, ist zu erstellen); Arbeitszeiten (und Überstundenverbot), Praktikumsvergütung; Arbeitsschutz; Rechte und Pflichten der Parteien; Vertragsbeendigung, Schlussbestimmungen, Streitigkeiten.

Einige wichtige Aspekte sind erwähnenswert:

#### a. Rechte des Praktikanten

Praktikanten haben u.a. Anspruch auf eine Praktikumsvergütung, Unterstützung durch einen Mentor, Zugang zu erforderlichen Informationen, objektive Evaluierung, ein Praktikumsreferat und ein Praktikumszertifikat, sowie auf Anfechtung des Praktikumsreferats, über die das Unternehmen innerhalb von 5 Tagen entscheiden muss.

#### b. Pflichten des Unternehmens

Unternehmen sind u. a. verpflichtet, den Praktikumsvertrag vor Praktikumsbeginn auszuhändigen, die Vergütung zu bezahlen, den Mentor zu bestellen, Praktikumsreferat und -zertifikat auszustellen, den Praktikanten ausschließlich für die in Praktikumsvertrag und -beschreibung genannten Tätigkeiten und nicht als ungelernten Arbeiter einzusetzen, Arbeitszeiten zu erfassen, und Arbeitsschutzmaßnahmen zu sichern.

---

<sup>1</sup> *Legea privind Internshipul*, Gesetz 176/2008

<sup>2</sup> Anordnung des Ministers für Arbeit und Soziale Gerechtigkeit Nr. 2004/2018

<sup>3</sup> 4.586 RON, bei Abschluss eines Arbeitsvertrages innerhalb von 60 Tagen nach Praktikum und Beibehaltung für mindestens 24 Monate

### c. Beendigung des Praktikumsvertrags

Laut Gesetz und Vertragsvorlage endet ein Praktikumsvertrag zunächst u.a. durch Fristablauf, Abschluss eines Arbeitsvertrages oder einvernehmlich. Interessant sind die folgenden beiden geregelten Fälle der Vertragsbeendigung:

- Die außerordentliche Beendigung (*reziliere*) von Rechts wegen, wenn eine Partei ihre Vertragspflichten nicht oder schlecht erfüllt und trotz Mahnung innerhalb von 5 Tagen nicht die nötigen Anstrengungen zur Korrektur unternimmt;
- Die ordentliche Kündigung (*denunțare unilaterală*) mit einer 15tägigen Kündigungsfrist.

Diese Beendigungsgründe weichen stark vom rumänischen Arbeitsrecht ab: dieses kennt keine Kündigung, die unabhängig von einem Kündigungsgrund möglich ist; eine Beendigung von Rechts wegen bei Nichtbehebung vertragswidrigen Verhaltens innerhalb einer Frist wäre bei einem Arbeitsvertrag ebenso undenkbar. Dies zeigt, dass der Gesetzgeber dem Praktikumsvertrag – trotz der Nähe zum Arbeitsvertrag und der ähnlichen Regelung – eine Sonderstellung zugewiesen hat.

Auffällig ist ferner, dass keine *fristlose* Beendigung des Praktikumsvertrages geregelt wurde. Dies wäre jedoch sehr wichtig: es sind viele Fälle schwer vertragswidrigen Verhaltens, das eine sofortige Vertragsbeendigung erfordert, denkbar. In der Praxis wird diese Regelung sicher Probleme bereiten. Selbstverständlich prüfen die Aufsichtsbehörden u.a. die Art und Weise der Vertragsbeendigung.

#### Fazit

Der Gesetzgeber hat für Praktika ein System geregelt, das dem üblichen Arbeitsrecht sowohl inhaltlich als auch verfahrenstechnisch sehr ähnlich ist. Dennoch hat der Praktikumsvertrag einen von einem Arbeitsvertrag abweichenden Charakter – was Fragen aufwirft.

Leider erfasst die Ähnlichkeit auch einen bereits im Arbeitsrecht besonders kritisierten Aspekt: die Bürokratie. Von der gesetzlichen Vertragsvorlage über die Stellenbeschreibungen und das elektronische Praktikumsregister (ein zweites „Revisal“<sup>4</sup>) hin zu den Vorgaben für das (anfechtbare) Referat und das Zertifikat – alles ist detailliert und unflexibel geregelt.

Dies dient zwar dem Schutz des Praktikanten, gemeinsam mit den Voraussetzungen und Beschränkungen, der Vergütungspflicht, dem Überstundenverbot u.a. könnte dies jedoch die Attraktivität von Praktika u. U. eher senken.

Durchaus positiv ist hingegen der staatliche Anreiz für die Beschäftigung von Praktikanten.

#### Kontakt und weitere Informationen:



**STALFORT Legal. Tax. Audit.**

Bukarest – Bistrița – Sibiu

**Büro Bukarest:**

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)

<sup>4</sup> Arbeitnehmerregister