

**Grenzüberschreitende Praktika für
Arbeitsuchende im Rahmen von
aktiven arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen in der Wallonischen
Region und der Deutschsprachigen
Gemeinschaft in Belgien**

Bestandsaufnahme
August 2025

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Grenzgänger der Großregion

Grenzüberschreitende Praktika für
Arbeitsuchende im Rahmen von
aktiven arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen in der Wallonischen
Region und der Deutschsprachigen
Gemeinschaft in Belgien

Bestandsaufnahme
August 2025



Task Force Grenzgänger der Großregion**Arbeitskammer des Saarlandes**

Fritz-Dobisch-Straße 6–8

66111 Saarbrücken

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

Grenzüberschreitende Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien

Bestandsaufnahme

August 2025

Autorinnen: Christiana Kaup-Ijezie, Alfonsine Camiolo & Céline Laforsch

Finanziert durch die Partner der Großregion:

Staatskanzlei des Saarlandes

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

Ministerium für Arbeit, Luxemburg

Region Grand Est

Präфекtur 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 der Großregion, August 2025

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

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung und Problemschilderung.....	1
A.	Problemschilderung.....	1
B.	Definition der Begriffe und thematische Eingrenzung.....	2
II.	Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien	6
A.	Deutschsprachige Gemeinschaft	6
1.	„Praktikum aus einer Hand“	6
2.	Berufseinarbeitungsvertrag	8
3.	Einstiegspraktikum	10
B.	Wallonie	11
1.	Ausbildungs- und Eingliederungsplan („Plan Formation-Insertion“ (PFI))	12
2.	Berufliche Orientierung („Mise en situation professionnelle“ (MISIP))	14
3.	Berufseinarbeitungsvertrag („Convention d’immersion professionnelle“)	14
4.	Programm „Stage Explor“ (AWEX)	16
III.	Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den anderen Staaten der Großregion	19
A.	Deutschland	19
1.	Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG).....	19
B.	Frankreich	21
1.	Praktikum zur Berufsvorbereitung (PMSMP)	22
2.	Das Programm Erasmus+ von France Travail (Zeitraum 2021-2027)	22
C.	Luxemburg.....	24
1.	Berufsbildungspraktikum.....	24
2.	Praktika als berufliche Eingliederungsmaßnahmen und temporäre vergütete Beschäftigungen.....	25
IV.	Analyse der Arbeitsuchenden gebotenen Möglichkeiten, grenzüberschreitende Praktika zu absolvieren	27
A.	Durchführung der nach belgischem Recht vorgesehenen Maßnahmen in einem Nachbarstaat.....	27
1.	Deutschsprachige Gemeinschaft	27
2.	Wallonie	29
3.	Situation im Nachbarstaat, in dem das Praktikum durchgeführt werden soll: arbeitsrechtliche Erwägungen und Stellungnahme der Aufsichtsbehörden	32
B.	Durchführung von Praktika im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach den Rechtsvorschriften des Nachbarstaates	35
C.	Das Instrument der Freistellung als Möglichkeit der Teilnahme an europäischen Programmen sowie der Durchführung von Praktika auf dem freien Markt im Ausland	37
1.	Deutschsprachige Gemeinschaft	38



2.	Wallonie	40
3.	Behandlung im Nachbarstaat	41
V.	Sozialversicherungszugehörigkeit und Umfang der Deckung während der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Nachbarstaat	47
A.	Koordinierungsregeln der Verordnung (EG) Nr. 883/2004	47
1.	Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Nachbarstaat	48
2.	Absolvierung eines Praktikums auf dem freien Markt im Nachbarstaat nach Freistellung des Arbeitsuchenden	50
B.	Die Rolle des Instruments der Entsendung gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Nachbarstaat	51
C.	Arbeitsunfallversicherung nach belgischem Recht	54
VI.	Beurteilung der Drittstaatsangehörigen gebotenen Möglichkeiten, an grenzüberschreitenden Praktika teilzunehmen	58
A.	Belgien	59
B.	Regelung im Durchführungsstaat des Praktikums	65
1.	Deutschland	65
2.	Frankreich	70
3.	Luxemburg	72
C.	Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 (EU-Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit) auf Drittstaatsangehörige	74
VII.	Feststellungen und Lösungsansätze	76
A.	Feststellungen zur Durchführung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Großregion (mit Schwerpunkt auf Belgien)	76
B.	Mögliche Instrumente zur Förderung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	77
C.	Wesentliche Aspekte zur Förderung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	79

I. Einleitung und Problemschilderung

A. Problemschilderung

Die Großregion zeichnet sich durch eine weit fortgeschrittene Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes aus und die Arbeitsmarktpartner der Großregion arbeiten gemeinsam daran, die aktuellen Herausforderungen (Veränderungen in der Arbeitswelt, Arbeitskräftemangel, hohe Arbeitslosenquote insbesondere bei Jugendlichen in bestimmten Teilregionen) zu bewältigen, beispielsweise durch die Zusammenarbeit in den Bereichen Berufsorientierung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Information, Beratung und Vermittlung von Grenzgängern sowie durch Reduktion von Mobilitätshemmnissen.¹

Der Arbeitsmarkt begrenzt sich nicht nur auf die Zeit des Vorliegens einer Beschäftigung, sondern umfasst die gesamte Phase der Einbindung eines Menschen in den Arbeitsmarkt in seinen unterschiedlichen Lebensphasen. So steht es mit der Phase, in der eine Person die schulische Ausbildung abgeschlossen hat und noch nicht in den Arbeitsmarkt eingestiegen ist oder aufgrund von Arbeitslosigkeit vorübergehend aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden ist, und sich in beiden Fällen in der Phase der Arbeitssuche befindet.

Ein Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Förderung der Beschäftigung stellt dabei die aktive Arbeitsmarktpolitik dar, die in den überwiegenden EU-Staaten Voraussetzung ist für den (Weiter-)Bezug von sozialen Leistungen. Ein Bestandteil der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AAMP) stellen Praktika dar. Praktika können Arbeitsuchenden die Möglichkeit bieten, praktische und berufliche Erfahrungen zu sammeln, ihre Kompetenzen zu verbessern und so ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Praktika erlauben es Arbeitsuchenden ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu gestalten und bieten Arbeitgebern die Möglichkeit, ihr Personal anzuwerben, auszubilden und zu halten.²

¹ <https://www.granderegion.net/de/buerger/arbeiten/der-arbeitsmarkt-in-der-grosregion-zahlen-daten-fakten/>, abgerufen am 01.08.2025.

² Feststellung im Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) vom 20. März 2024, COM (2024) 132



Gegenstand dieser Bestandsaufnahme ist die Möglichkeit der Durchführung von grenzüberschreitenden Praktika für in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhafte Arbeitsuchende im Rahmen der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Diese Thematik ist insbesondere für die Deutschsprachige Gemeinschaft und die Wallonie von besonderem Interesse, was in einen gemeinsamen Auftrag durch die Kooperations- und Finanzierungspartner der Task Force Grenzgänger der Großregion (TFG) mündete. In der Vergangenheit schien die Durchführung einzelner AAMP-Maßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und in der Wallonie nach Aussagen der Gesprächspartner der TFG grenzüberschreitend möglich zu sein. Nach einer Gesetzänderung betreffend der sogenannten „Kleinen Statuten“³ durch den Föderalstaat, die die Regelungen der Arbeitsunfallversicherung der Arbeitnehmer auf weitere Kategorien von Personen ausdehnte, worunter auch Praktikanten fallen, kam es zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit, was die Frage der sozialrechtlichen Absicherung betrifft, aber auch andere Fragen. Hinzu kommen zahlreiche Entwicklungen und Gesetzesänderungen bezogen auf Arbeitsuchende in den beiden Einheiten Deutschsprachige Gemeinschaft und Wallonie, die eine neue Bewertung der Situation erforderlich machen.

B. Definition der Begriffe und thematische Eingrenzung

Ziel dieser Bestandsaufnahme ist die Untersuchung der Möglichkeit der Durchführung von grenzüberschreitenden Praktika für in Belgien wohnhafte Arbeitsuchende als AAMP-Maßnahme, wobei sich die TFG hinsichtlich der einzelnen untersuchten Themenbereiche auf konkrete Fragestellungen ihrer belgischen Partner stützt. Bestandteile der Fragestellungen sind die Untersuchung des arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Status der Person, die eine AAMP-Maßnahme grenzüberschreitend durchführt, die Behandlung dieser Person im Nachbarland, in dem die Maßnahme durchgeführt wird, die Behandlung im Rahmen von arbeits- und sozialrechtlichen Kontrollen, die Möglichkeit der Entsendung dieser Person in ein Nachbarland, die Behandlung

final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>, abgerufen am 01.08.2025.

³ 21. Dezember 2018 – Gesetz zur Festlegung verschiedener sozialer Bestimmungen in Bezug auf die „Kleine Statuten“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/12/21/2018206244/justel>, abgerufen am 29.04.2025.



von Personen mit Drittstaatsangehörigkeit und mögliche Best-Practice-Ansätze sowie Lösungsvorschläge zur Beseitigung etwaiger Hemmnisse.

Vor dem Einstieg in die Materie empfiehlt es sich, die Definitionen einiger Begrifflichkeiten darzustellen, die ebenfalls eine thematische Eingrenzung ermöglichen.

Der Begriff der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** wird definiert als aktive Arbeitsmarktprogramme, die alle Sozialausgaben (außer Bildung) umfassen, mit denen die Begünstigten bessere Aussichten auf eine Anstellung erhalten oder anderweitig deren Verdienstmöglichkeiten gesteigert werden sollen.⁴ Dies umfasst Ausgaben für die öffentlichen Arbeitsämter und -verwaltungen, Arbeitsmarktschulungen, **spezielle Programme für junge Menschen⁵ zum Übergang von Schule in Beschäftigung, Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen und anderen Personengruppen** (mit Ausnahme von Jugendlichen und Menschen mit Behinderung) und spezielle Programme für Menschen mit Behinderung.

Unter diese vorgesehenen Programme fallen die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die in den Teilregionen der Großregion auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten umgesetzt werden. Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik können dabei als „Maßnahmen“ bezeichnet werden, aber auch, wie im Verlauf dieser Bestandsaufnahme zu sehen sein wird, als „berufliche Ausbildung“ oder als „Praktikum“.

Aufgrund der umfangreichen Instrumente, die die aktive Arbeitsmarktpolitik vorsieht, ist es erforderlich den thematischen Schwerpunkt dieser Bestandsaufnahme einzugrenzen. In dieser Ausarbeitung soll es nur um AAMP-Maßnahmen gehen, die ein Praktikum oder eine berufliche Erprobung in einem Betrieb ermöglichen. Bei **Praktika im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik⁶** handelt es sich um Praktika, die inaktiven Personen, Arbeitslosen oder

⁴ Vgl. Europäisches Semester– Themenblatt aktive Arbeitsmarktpolitik, https://Kommission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_de.pdf, abgerufen am 01.08.2025.

⁵ Der Begriff „junge Menschen“ bezieht sich nach dem Rahmen der Förderung der Jugendbeschäftigung auf Personen unter 30 Jahren, <https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20171201STO89305/jugendbeschäftigung-unterstützende-massnahmen-der-eu>, abgerufen am 01.08.2025.

⁶ Nicht zur Kategorie der AAMP-Maßnahmen hingegen gehören insbesondere: Praktika auf dem freien Markt, Praktika im Rahmen eines Studiums und Praktika im Zusammenhang mit der Ausübung eines freien Berufs.



Personen, die kurz vor Arbeitslosigkeit stehen, angeboten werden und bei denen in der Regel öffentliche Einrichtungen (oft Arbeitsverwaltungen) als Vermittler fungieren.⁷ Die EU hat in ihrem Vorschlag für eine Praktikumsrichtlinie vom 20.03.2024⁸ festgestellt, dass die Mitgliedstaaten seit 2014 ihren Rechts- und Aktionsrahmen für Praktika im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aber auch Praktika auf dem freien Arbeitsmarkt⁹ geändert haben, um die von der EU aufgestellten Qualitätsprinzipien umzusetzen. Gleichzeitig sieht der Rat die Herausforderungen mit Blick auf die **grenzüberschreitende Mobilität von Praktikanten** und hebt die Notwendigkeit hervor diese zu fördern und zu erleichtern.¹⁰

Auch hinsichtlich der **in dieser Bestandsaufnahme anvisierten Kategorie der Arbeitsuchenden** gilt es eine Eingrenzung vorzunehmen. Erfasst wird nur die Situation der Arbeitsuchenden, die bei der zuständigen Arbeitsverwaltung der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft als arbeitsuchend registriert sind und Arbeitslosengeld beziehen. Die Situation derjenigen Personen, die ausschließlich Sozialhilfeleistungen empfangen ist nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Ausgehend hiervon gliedert sich die Bestandsaufnahme wie folgt: Zunächst werden die bestehenden Praktika als Maßnahmen der aktiven

⁷ Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) vom 20. März 2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>, abgerufen am 01.08.2025.

⁸ Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“) vom 20. März 2024.

⁹ Angelehnt an die Definition unter Punkt 27 der Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01), ist „Praktikum auf dem freien Markt“ als Zeitraum der bezahlten oder unbezahlten Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer zu verstehen, die eine Lern- und Ausbildungskomponente aufweist, mit dem Ziel, praktische und berufliche Erfahrungen zu sammeln und so die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Übergang in reguläre Beschäftigung zu erleichtern. Dieses wird auch als freiwilliges oder außerschulisches Praktikum bezeichnet und unterscheidet sich insofern von vorgeschriebenen Praktika oder von Praktika, die im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung vorgesehen sind. Siehe hierzu auch im Dossier der TFG „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“, [https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-](https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Praktika_auf_dem_freien_Markt_in_Grossregion.pdf)

[Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Praktika_auf_dem_freien_Markt_in_Grossregion.pdf](https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Praktika_auf_dem_freien_Markt_in_Grossregion.pdf), abgerufen am 09.07.2025.

¹⁰ Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01), siehe auch Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 zu hochwertigen Praktika in der EU https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202400484, abgerufen am 01.08.2025.



Arbeitsmarktpolitik in der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien dargestellt (II.), gefolgt von den bestehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den Nachbarländern Deutschland, Frankreich und Luxemburg (III.). Im nächsten Schritt werden die Möglichkeiten für Arbeitsuchende untersucht grenzüberschreitende Praktika sowohl nach den regionalen und föderalen Rechtsvorschriften Belgiens als auch nach dem Recht der Nachbarländer durchzuführen (IV.). Anschließend wird die Frage des anwendbaren Sozialversicherungsrechts während der Durchführung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Nachbarland untersucht (V.). Nachdem eine Bewertung zur Durchführung von grenzüberschreitenden Praktika für Drittstaatler angestellt wurde (VI.), fasst die TFG ihre Feststellungen zur Möglichkeit der grenzüberschreitenden Durchführung von Praktika für Arbeitsuchende im Nachbarland zusammen und präsentiert ihre Lösungsvorschläge (VII.).



II. Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien

Bevor auf die Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Durchführung von AAMP-Maßnahmen und die damit im Zusammenhang stehenden Fragen eingegangen wird, werden zunächst die in Belgien beschlossenen AAMP-Maßnahmen beschrieben, die ein Praktikum oder eine Berufseinarbeitungszeit beinhalten. Die Beschreibung umfasst die diesbezüglich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (A) und in der Wallonischen Region (B), die zur Großregion gehören, getroffenen Maßnahmen.

A. Deutschsprachige Gemeinschaft

Für die Deutschsprachige Gemeinschaft werden drei identifizierte Maßnahmen vorgestellt, bei denen es sich entweder um reguläre Praktika handelt oder um eine individuelle Ausbildung, die ein betriebliches Praktikum von nicht nur untergeordneter Bedeutung beinhaltet: das „Praktikum aus einer Hand“ (1), der Berufseinarbeitungsvertrag (2) und das Einstiegspraktikum (3).

1. „Praktikum aus einer Hand“

Das „Praktikum aus einer Hand“ hat seine gesetzliche Grundlage im Dekret vom 22. Mai 2023¹¹ und dem Ausführungserlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 21. Dezember 2023¹² und stellt eine Maßnahme im Rahmen der bedarfsgeleiteten Arbeitsvermittlung¹³ dar.

¹¹ 22. Mai 2023 – Dekret über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung [BS 03.10.23; abgeändert D. 13.11.23 (BS 07.02.2024)]

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2023-10-03&numac_search=2023204472&page=1&lg_txt=D&caller=list&2023204472=3&view_numac=&dt=DEKRET&ddd=2023-05-22&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 22.04.2025.

¹² 21. Dezember 2023 – Erlass der Regierung über die Vermittlung in ein Praktikum in Ausführung des Dekrets vom 22. Mai 2023 über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2025-04-22&pd_search=2024-09-20&numac_search=2024203477&page=1&lg_txt=D&caller=list&2024203477=0&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2023-12-21&htit=Vermittlung+Praktikum&choix1=und&choix2=und&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 22.04.2025.

¹³ Also einer Dienstleistung für eingetragene Arbeitsuchende mit Wohnsitz im deutschen Sprachgebiet, die den Anforderungen des Art. 3 Nr. 6 des Dekrets vom 22. Mai 2023 entspricht.



Zielgruppe der bedarfsgeleiteten Arbeitsvermittlung sind dabei alle **im elektronischen Register des Arbeitsamtes eingetragenen nichtbeschäftigten Arbeitsuchenden** mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wobei auch andere Arbeitsuchende hiervon erfasst werden können.

Die einzelnen Voraussetzungen des Praktikurstyps „Praktikum aus einer Hand“, welches das bisher bestehende Orientierungspraktikum der Dienststelle für selbstbestimmtes Lernen¹⁴, das Arbeitsplatzerprobungspraktikum und das Berufsorientierungspraktikum abgelöst hat, werden in Art. 33 ff. des Dekrets vom 22. Mai 2023 geregelt. Dieser Praktikurstyp mit einer **Dauer von maximal drei Monaten** soll es dem arbeitssuchenden Praktikanten ermöglichen, erste Einblicke in die Arbeitswelt zu erhalten, einen Beruf oder einen spezifischen Arbeitgeber kennenzulernen, die eigenen Fähigkeiten und Interessen in einer realen Arbeitsumgebung zu überprüfen und Kompetenzen außerhalb des Lehrplans zu erlernen, die seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Einen Zugang hierzu haben Praktikanten, die über 15 Jahre alt sind und nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, aber das gesetzliche Pensionsalter nicht erreicht haben. Es darf zum Arbeitgeber keine vorherige Verbindung bestanden haben in Form einer vorherigen Tätigkeit, einer abgeschlossenen Ausbildung oder, mit gewissen Ausnahmen, eines Praktikumsverhältnisses innerhalb der vorhergehenden zwei Jahre. Als Arbeitgeber kommen im Rahmen dieses Praktikums solche im kommerziellen, nicht-kommerziellen und öffentlichen Sektor in Betracht, die ihren **Betriebssitz in Belgien** haben¹⁵.

Vor Durchführung des Praktikums ist der Abschluss eines mindestens trilateralen schriftlichen **Praktikumsvertrags** zwischen dem Praktikanten, dem Arbeitgeber und dem Vermittlungsdienst verpflichtend sowie die Erstellung einer dem Vertrag beizufügenden Zielvereinbarung zwischen Praktikanten, Arbeitgeber und Referenzberater. Für den Fall, dass das Praktikum länger als einen Monat dauert, ist eine Evaluierung vorgesehen, in der die Einhaltung der Zielvereinbarung überprüft wird.

Der arbeitssuchende Praktikant erhält für die effektiv geleisteten Praktikumstage eine **Praktikums- sowie eine Fahrtkostenentschädigung**, die der Höhe nach der im Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die

¹⁴ Geregelt im Erlass der Regierung vom 18. Januar 2002.

¹⁵ Vgl. https://adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-5342/9322_read-71394/, abgerufen am 29.04.2025.



Berufsausbildung für Arbeitsuchende¹⁶ festgelegten Sätze entspricht. Nach Ablauf des Praktikums erhält der Praktikant eine Teilnahmebescheinigung.

Während der Dauer des Praktikums ist der Arbeitsuchende grundsätzlich über die Arbeitsverwaltung **sozialversicherungsrechtlich** abgesichert. Art. 44 des Dekrets sieht darüber hinaus vor, dass die Arbeitsbehörde bzw. der vermittelnde Dienst, der den Praktikumsvertrag abgeschlossen hat, für die Dauer des Praktikums sowohl einen Arbeitsunfallversicherungsvertrag als auch einen Haftpflichtversicherungsvertrag abschließt.

In **arbeitsrechtlicher Hinsicht** ist der Praktikant, was manche Regelungen betrifft, Arbeitnehmern gleichgestellt, so etwa bezüglich der Arbeitszeitvorschriften und dem Arbeitsschutz. Über die Anwendung der Vorschriften für Auszubildende, genießt der Praktikant erweiterten Schutz.

2. Berufseinarbeitungsvertrag

Der durch Föderalgesetz eingeführte Berufseinarbeitungsvertrag hat seine Rechtsgrundlage in Art. 104-112 des Programmgesetzes vom 02. August 2002¹⁷. Er ermöglicht es Arbeitsuchenden ein Praktikum in einem Unternehmen zu absolvieren und hierdurch bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten bei einem Arbeitgeber durch Erbringung einer Arbeitsleistung zu erwerben. Es handelt sich hierbei um eine Vereinbarung für Praktika, die nicht in einem bestimmten Rahmen eingebettet sind.

Das Gesetz knüpft an Praktika im Rahmen des Berufseinarbeitungsvertrags keine besonderen Voraussetzungen. Der Zugang hierzu ist **altersunabhängig** möglich. Für das Praktikum ist **keine Höchstdauer** geregelt, allerdings kann die zuständige Behörde die Ausbildungsdauer in der Praxis beschränken. Der **Berufseinarbeitungsvertrag**, der spätestens zu Beginn des Praktikums zwischen dem Praktikanten und dem Arbeitgeber abzuschließen ist, muss die Mindestangaben des Art. 106 Nr. 1-8 enthalten und bis zu fünf Jahre nach Praktikumsende aufbewahrt werden. Dieser muss eine Regelung über die

¹⁶ 13. Dezember 2018 – Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 23.04.2025.

¹⁷ 02. August 2002 – Programmgesetz, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2002/08/02/2002003381/justel>, abgerufen am 28.04.2025.



Zahlung einer Mindestentschädigung an den Praktikanten enthalten, deren Höhe sich nach den Vorgaben des Königlichen Erlasses vom 11. März 2003¹⁸ richtet.¹⁹ In diesem Fall beträgt die Mindestvergütung einen Prozentsatz, der auf die Hälfte des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens zu berechnen ist.

Grundsätzlich gelten bestimmte arbeits- und sozialrechtliche Mindestanforderungen für Praktikanten mit einem Berufseinarbeitungsvertrag. Der Umfang ihrer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung hängt von der konkreten Ausgestaltung der Maßnahme ab. Personen mit Lehr-, Praktikums- oder Schnupperarbeitsverträgen, die nicht die sechs Kriterien für die Eigenschaft als „Lehrlinge“ im Rahmen eines alternierenden Vertrags erfüllen, unterfallen nicht dem Sozialversicherungsschutz für Arbeitnehmer.²⁰ Im hier vorliegenden Fall unterfallen Arbeitsuchende, die im Rahmen der AAMP-Maßnahme einen Berufseinarbeitungsvertrag abschließen und die vorerwähnten Kriterien nicht erfüllen nicht der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer. Sie fallen seit 01. Januar 2020 unter den Begriff der „Kleinen Statute“²¹ seit der Einführung dieser Kategorie durch das Gesetz vom 21. Dezember 2018²² und dem Königlichen Ausführungserlass vom 29. Juli 2019²³ und werden somit von den Regeln zur gesetzlichen Arbeitsunfallversicherung erfasst, sofern die Kriterien hierfür vorliegen. Praktikanten sind seitdem nunmehr **vom Arbeitgeber oder von der ausbildenden Einrichtung oder Behörde gegen Arbeitsunfälle** auf dem Arbeitsweg oder auf der Arbeit **zu versichern**.

¹⁸ 11. März 2003 – Königlicher Erlass zur Festlegung der Mindestentschädigung für den Berufseinarbeitungsvertrag, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2003/03/11/2003200532/justel>; abgerufen am 29.04.2025.

¹⁹ Vgl. nach Art. 107, § 1 Programmgesetz vom 02. August 2002.

²⁰ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>, abgerufen am 01.08.2025.

²¹ Unter den „Kleinen Statuten“ versteht man nach Angaben von Fedris Personen, die im Rahmen einer Ausbildung für eine bezahlte Arbeit tätig sind. Die Ausbildung muss in einem gesetzlichen Rahmen organisiert sein. Ob das Praktikum bezahlt wird oder nicht, ist nicht relevant, vgl. https://www.fedris.be/de/kleine_statuten.html, abgerufen am 28.05.2025.

²² Gesetz vom 21. Dezember 2018 zur Festlegung diverser sozialrechtlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit den „Kleinen Statuten“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2021/12/02/2021204687/moniteur>, abgerufen am 29.04.2025.

²³ 29. Juli 2019 – Königlicher Erlass zur Durchführung von Abschnitt 1 des Kapitels 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2018 mit verschiedenen Bestimmungen im Sozialbereich betreffend den „Kleinen Statuten“, https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-29-juillet-2019_n2019203632.html, abgerufen am 29.04.2025.



3. Einstiegspraktikum

Das Einstiegspraktikum zielt **besonders auf Schulabgänger ab, die keine höhere Qualifikation als das Abitur nachweisen können**. Rechtsgrundlagen für das Einstiegspraktikum sind Art. 42 ff. des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Berufsausbildungen für Arbeitsuchende vom 13. Dezember 2018²⁴, die auf die Voraussetzungen des Artikel 36 quater des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991²⁵ verweisen. Als Maßnahme, die dem Teilnehmenden die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz vermittelt, wird diese nach Art. 2 des Erlasses vom 13. Dezember 2018 als Berufsausbildung qualifiziert. Es handelt sich jedoch dabei um ein Vollzeitpraktikum, wobei die Möglichkeit besteht dieses mit einer Ausbildung zu kombinieren.

Diese Maßnahme richtet sich an nicht beschäftigte Arbeitsuchende mit **Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft**, die zu Beginn des Praktikums in der Berufseingliederungszeit beim Arbeitsamt eingetragen sind. Das Einstiegspraktikum soll hierbei frühestens am 76.²⁶ und spätestens am 310. Tag der Berufseingliederungszeit beginnen und kann eine Dauer von **mindestens drei bis maximal sechs Monaten** aufweisen.

Zwischen dem Arbeitsuchenden, genannt Praktikanten, dem Praktikumsgeber und dem Arbeitsamt ist ein **Vertrag über das Einstiegspraktikum**²⁷ abzuschließen, der unter anderem folgende in Art. 44 Abs. 2 aufgezählte Mindestangaben enthält: Identität und Adresse am Wohnsitz bzw. der Niederlassungseinheit der Vertragsparteien; die Unternehmensnummer des Praktikumsgebers; die Zielsetzung des Vertrags; die Art und Weise, wie die Praktikumsbegleitung durch das Arbeitsamt gewährleistet wird; die Laufzeit des

²⁴ 13. Dezember 2018 – Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 23.04.2025.

²⁵ Königlicher Erlass vom 25. November 1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit, in seiner letzten Änderung vom 24.09.2024, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, abgerufen am 18.06.2025.

²⁶ Vgl. Änderung in Art. 51 des Erlasses der Regierung vom 13. Dezember 2018 über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende.

²⁷ Ein Muster dieses Vertrags wird vom Minister vorgelegt.



Vertrags²⁸; die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien; ein allgemeiner Hinweis zur Anwendbarkeit der Bestimmungen des Art. 36 quater des Erlasses vom 25. November 1991 sowie die Bedingungen, unter denen das Einstiegspraktikum abgebrochen werden darf.

Liegen die Voraussetzungen für die Zulassung zum Praktikum vor, erhält der Praktikant eine **Praktikumsunterstützung** deren Tagessatz auf 26,82 € festgesetzt ist²⁹. Besteht ein Anspruch des Praktikanten auf Berufseingliederungsgeld, deren Tagessatz höher ist als der Satz der Praktikumsunterstützung, erhöht sich die Praktikumsunterstützung um die Differenz dieses Betrages. Zusätzlich hierzu hat der Praktikumsgeber an den Praktikanten eine **monatliche Entschädigung in Höhe von 200 €** zu zahlen, die nicht sozialbeitragspflichtig ist³⁰.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Dauer des Einstiegspraktikums einen **Versicherungsvertrag gegen Arbeitsunfälle** auf dem Weg vom und zum Ausbildungsort abzuschließen sowie eine **Haftpflichtversicherung**, welche die individuelle Haftung des Praktikanten für Schäden, die bei Dritten, dem Arbeitgeber und dessen Mitarbeitenden verursacht werden, abdeckt.

Nach Beendigung des Einstiegspraktikums ist der Praktikumsgeber nicht verpflichtet, den Praktikanten in ein Arbeitsverhältnis einzustellen³¹.

B. Wallonie

In der Wallonie gibt es ebenfalls zahlreiche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die ein Praktikum enthalten und Arbeitsuchenden einen Einblick in die Arbeitswelt ermöglichen. Dabei werden verschiedene Kategorien unterschieden, die entweder unter den Begriff der Berufsausbildung fallen³² oder der Berufsausbildung gleichgestellt werden³³: Maßnahmen mit Ausbildungscharakter, Maßnahmen mit gemischtem Charakter, die eine theoretische Ausbildung, aber auch einen praktischen Teil im Betrieb vorsehen in Form eines Praktikums, Maßnahmen, die ausschließlich ein Praktikum

²⁸ Innerhalb des nach Art. 36 quater des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 vorgesehenen Rahmens.

²⁹ Art. 36 quater § 4 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991.

³⁰ Art. 36 quater § 1 8° des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991.

³¹ Art. 47 Erlass der Regierung vom 13. Dezember 2018.

³² Eine Definition des Begriffs der Berufsausbildung enthält Art. 2 des Erlasses der Regierung über die Berufsausbildungen für Arbeitsuchende vom 13. Dezember 2018 in Verbindung mit Art. 27 Nr. 6 des Erlasses vom 25. November 1991.

³³ Vgl. Art. 5 S. 2 des Erlasses der Regierung über die Berufsausbildungen für Arbeitsuchende vom 13. Dezember 2018.



beinhalten und (geförderte) Programme bzw. Projekte, die ebenfalls ganz oder teilweise eine praktische Phase im Betrieb beinhalten. Diese werden entweder direkt vom Kompetenzzentrum der Arbeitsverwaltung Forem (öffentliche Vermittlung für Arbeit und Berufsausbildung in der französischsprachigen Region der Wallonie) angeboten oder in Kooperation mit anderen Organisationen bzw. Einrichtungen, die anerkannt sind, solche Angebote zu entwickeln und anzubieten. Vorgestellt werden in diesem Abschnitt lediglich diejenigen Maßnahmen, bei denen die praktische Erfahrung im Betrieb im Vordergrund steht. Im Wesentlichen identifiziert wurden hierbei die Maßnahmen „Plan Formation-Insertion“ (PFI) (1.), „Mise en situation professionnelle“ (MISIP) (2.), Berufseinarbeitungsvertrag (3.) und das Programm „Stage Explort“ (4.).

1. Ausbildungs- und Eingliederungsplan („Plan Formation-Insertion“ (PFI))

Rechtsgrundlage des Ausbildungs- und Eingliederungsplans („Plan Formation-Insertion“) ist das Dekret der wallonischen Regierung über die individuelle Berufsausbildung vom 4. April 2019 und der geänderte Ausführungserlass vom 25. April 2019.³⁴

Diese Maßnahme ermöglicht es jedem Arbeitsuchenden an einem individuellen Berufsbildungsprogramm in einem Unternehmen teilzunehmen, um die für die Ausübung einer Berufstätigkeit beim Arbeitgeber erforderlichen Kompetenzen zu erwerben.³⁵ Anspruchsberechtigt sind **arbeitslose, beim Forem gemeldete Arbeitsuchende**. Sie werden als Praktikanten bezeichnet und **müssen vom Arbeitgeber am Sitz seines Unternehmens in der französischsprachigen wallonischen Region oder in einer dortigen Niederlassungseinheit** beschäftigt werden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ihnen in anderen Regionen Aufgaben zu übertragen.

³⁴ [Décret du Gouvernement wallon relatif à la formation professionnelle individuelle du 4 avril 2019, Moniteur belge du 15 avril 2019;](#)

[Arrêté d'exécution du Gouvernement wallon du 25 avril 2019, Moniteur belge du 6 juin 2019](#)
[Décret du 11 avril 2024 modifiant le décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle ;](#)

[Arrêté du Gouvernement wallon du 6 juin 2024 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 25 avril 2019 portant exécution du décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle.](#)

³⁵ <https://www.leforem.be/citoyens/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html>,
abgerufen am 08.05.2025.



Zwischen dem Praktikanten, dem Unternehmen und dem Forem wird ein **Ausbildungsvertrag** nach dem durch den oben erwähnten Ausführungserlass behördlich vorgegebenen Muster abgeschlossen, der bestimmte Mindestangaben enthalten muss (Ausbildungsplan mit Beschreibung der Berufstätigkeit, Name des Tutors, Ausbildungsziele, Vertragslaufzeit, wöchentliche Dauer der Arbeitsleistung, die sich nach den für die jeweilige Berufstätigkeit geltenden Vorschriften richtet und Überstunden ausschließt, Berechnung der Prämien und Entschädigungen, monatliches Bruttogehalt bei Einstellung, usw.).

Die Maßnahme **dauert 4 bis 26 Wochen** und kann bei Praktikanten, die mit Eingliederungsschwierigkeiten konfrontiert sind, auf 52 Wochen mit einer auf ein Drittel der vorgesehenen Gesamtzeit begrenzten Probezeit verlängert werden.

Während der Dauer der Maßnahme ist der Praktikant weiterhin als Arbeitsuchender gemeldet. Er erhält:

- vom Arbeitgeber: eine **Förderprämie als Ausbildungsentschädigung** (Betrag = Bruttoanfangsgehalt – bezogene Sozialhilfen x 0.6) zuzüglich Fahrtkostenerstattung unter den gleichen Bedingungen wie ein Arbeitnehmer;
- vom Forem: gegebenenfalls eine Entschädigung zur Deckung der Kinderpflege- oder Kinderbetreuungskosten.
- vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA): Fortzahlung des Arbeitslosengeldes.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **für den Praktikanten** einen **Versicherungsvertrag gegen Arbeitsunfälle** am, auf dem Weg vom und zum Arbeitsort und eine **Haftpflichtversicherung** abzuschließen.

Das Forem hat die Aufgabe, Unternehmen und Praktikanten zusammenzuführen, die Ausbildungsprogramme und ihre Dauer zu genehmigen, zu prüfen, ob der Tutor die vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt, die ordnungsgemäße Umsetzung der Maßnahme und die Einhaltung der Durchführungsbedingungen, u.a. der Arbeitszeit zu kontrollieren.

Der **Arbeitgeber ist verpflichtet, den Praktikanten** nach Abschluss des Praktikums **mindestens für die Dauer dieser Maßnahme anzustellen** und eine



nach Abstimmung mit dem Forem und dem Praktikanten zu verfassende Kompetenzbescheinigung auszustellen.

2. Berufliche Orientierung („Mise en situation professionnelle“ (MISIP))

Im Rahmen der Maßnahme zur beruflichen Orientierung „Mise en situation professionnelle“³⁶ haben als arbeitsuchend gemeldete Personen die Möglichkeit, während eines drei bis 15 Tage dauernden unbezahlten Praktikums einen Einblick in einen bestimmten Beruf zu gewinnen.³⁷ Gemäß dem Dekret vom 6. Mai 1999 sorgt das Forem für die Ausarbeitung von Vereinbarungen zum Kennenlernen von Berufen im Rahmen einer MISIP. Die entsprechende **Vereinbarung** wird zwischen dem Arbeitsuchenden, dem Unternehmen und dem Forem abgeschlossen.³⁸ Der Arbeitsuchende ist während der Dauer des Praktikums **haftpflicht- und arbeitsunfallversichert** und hat **weiterhin Anspruch auf etwaige Sozialleistungen**.

3. Berufseinarbeitungsvertrag („Convention d’immersion professionnelle“)

In der Wallonie beruht die Maßnahme Berufseinarbeitungsvertrag („Convention d’immersion professionnelle“) ebenfalls auf dem föderalen Programmgesetz vom 02. August 2002, das in Kapitel X (Art. 104-112)³⁹ Regeln zu den Berufseinarbeitungsverträgen enthält. Ziel ist es, Praktikanten zu ermöglichen, praktische Berufserfahrung zu sammeln oder bereits vorhandene Berufserfahrung zu vertiefen über die Erbringung von Arbeitsleistung bei einem Arbeitgeber. Der Berufseinarbeitungsvertrag richtet sich dabei an verschiedene Zielgruppen, unter anderem auch an **Arbeitsuchende**. Als Arbeitgeber kommen dabei nur **Unternehmen mit Niederlassungseinheit in Belgien** in Betracht.

³⁶ <https://www.leforem.be/citoyens/tester-metier-mise-en-situation-professionnelle.html>, abgerufen am 05.05.2025.

³⁷ „Conventions de stage en Belgique“, Anne Ghysels, Yves Stox, Francis Verbrugge und Jonas Verplanken, Entreprises et droit social, 2022 | 3. Auflage, Wolters Kluwer, Teil II, Nr. 10, S. 21.

³⁸ Art. 3, §1, Punkt 1, v), des Dekrets vom 6. Mai 1999 über das Wallonische Amt für Berufsbildung und Beschäftigung in der aktuellen Fassung vom 24.01.2025.

³⁹ Programmgesetz vom 02. August 2002,

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=fr&sum_date=2025-05-26&pd_search=2002-08-29&numac_search=2002003381&page=1&lg_txt=F&caller=list&2002003381=0&view_numac=&dt=Loi-programme&pdd=2002-08-29&choix1=et&choix2=et&fr=f&du=d&trier=promulgation, abgerufen am 26.05.2025.



Für jeden Praktikanten muss ein **schriftlicher Berufseinarbeitungsvertrag** abgeschlossen werden, und zwar spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Praktikant mit der Durchführung seiner Vereinbarung beginnt. Das Programmgesetz enthält in Art. 106 Nr. 1-8 Mindestangaben für den Inhalt des Berufseinarbeitungsvertrags. Dies umfasst, sofern die Ausbildung nicht auf Initiative einer Bildungseinrichtung oder eines selbständigen oder durch die Region anerkannten Ausbildungsträgers erfolgt: Name und Wohnsitz des Praktikanten, Name und Sitz bzw. Niederlassungsort des Arbeitgebers, Gegenstand und Dauer des Berufseinarbeitungsvertrags, tägliche und wöchentliche Anwesenheit im Betrieb, Höhe der Entschädigung und Berechnungsgrundlage und Modalitäten der Vertragsbeendigung. Beizufügen ist ein Ausbildungsplan, der zwischen den Parteien vereinbart und zuvor vom Forem genehmigt wurde.

Der Berufseinarbeitungsvertrag muss eine **Vereinbarung über die Zahlung einer Mindestentschädigung** an den Praktikanten enthalten, deren Höhe durch den Königlichen Erlass vom 11. März 2003⁴⁰ festgelegt wird. Die Mindestvergütung beträgt einen Prozentsatz, der auf die Hälfte des garantierten durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens zu berechnen ist.

Das Gesetz regelt keine weiteren Voraussetzungen für den Berufseinarbeitungsvertrag in der Wallonie. Die **Dauer** des Berufseinarbeitungsvertrags wird **nicht explizit gesetzlich geregelt oder begrenzt**. Allerdings kann das Forem den Ausbildungsplan und damit die Dauer des Praktikums festlegen und begrenzen.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht sind solche Regelungen anwendbar, die zum Schutz der Praktikanten dienen. Im Einzelnen können auch Regelungen zu Auszubildenden, die darüberhinausgehend Schutz bieten zur Anwendung gelangen.

Praktikanten, die an einem Berufseinarbeitungsvertrag beteiligt sind, und nicht die oben erwähnten⁴¹ sechs Kriterien der alternierenden Berufsausbildung

⁴⁰ 11. März 2003 – Königlicher Erlass zur Festlegung der Mindestentschädigung für den Berufseinarbeitungsvertrag, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2003/03/11/2003200532/justel>; abgerufen am 29.04.2025.

⁴¹ Siehe Teil II, Punkt A, 2.



erfüllen, **unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht für Arbeitnehmer**⁴². Das Programmgesetz selbst sieht keine Pflicht zum Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung für Praktikanten vor, die nicht der Sozialversicherung für Arbeitnehmer unterliegen. Allerdings müssen über die Regelungen zu den „Kleinen Statuten“, die seit 01. Januar 2020 Anwendung finden, nunmehr auch Praktikanten, die durch eine Vereinbarung gebunden sind **gegen Arbeitsunfälle versichert** werden. Gemäß Art. 107 § 2 Programmgesetz gelten die Vorschriften zur **Haftpflichtversicherung** entsprechend für Praktikanten im Rahmen des Berufseinarbeitungsvertrags.

4. Programm „Stage Explort“ (AWEX)

Beim Programm „Stage Explort“⁴³ handelt es sich um ein Ausbildungs- und Praktikumsprogramm, das von AWEX in Kooperation mit einem Kompetenzzentrum des Forem angeboten wird. Es richtet sich u.a. an **Arbeitsuchende mit Bachelor- oder Masterabschluss oder mit Berufserfahrung**, die Einblicke im Bereich internationaler Handel und in die Unternehmenswelt gewinnen wollen. Während des „Stage Explort“ erhält der Arbeitsuchende eine praktische Ausbildung durch Fachleute in einem Unternehmen, dessen Hauptsitz sich in der Wallonie befindet. Im Rahmen des Programms erhält der Arbeitsuchende Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Praktikumsplatzes sowie ein **Stipendium von AWEX** zur Deckung sämtlicher Kosten. Gleichzeitig werden Unternehmen, die am Programm „Stage Explort“ teilnehmen ebenfalls bezuschusst, wobei nur **Unternehmen mit Rechtspersönlichkeit und Geschäftssitz in der Wallonie**, die über die zuständige regionale Stelle in der Unternehmensdatenbank der AWEX registriert wurden hiervon profitieren können. Zwischen dem Arbeitsuchenden, dem Unternehmen, dem Forem und AWEX muss vor Beginn des Praktikums ein **Praktikumsvertrag** abgeschlossen werden.

Der Arbeitsuchende behält in dieser Zeit seinen Status als Arbeitsuchender. Er behält seine mit seinem Status verbundene Sozialversicherung bei. Das Forem übernimmt die Haftpflicht- und Arbeitsunfallversicherung.

⁴² „Conventions de stage en Belgique“, Anne Ghysels, Yves Stox, Francis Verbrugge und Jonas Verplanken, Entreprises et droit social, 2022 | 3. Auflage, Wolters Kluwer, Teil III, Kapitel 1, Nr. 14, S. 30.

⁴³ Cf. <https://www.awex-export.be/fr/aides-et-subsides/liste-des-aides/stagiaire-explor>, abgerufen am 09.07.2025; <https://www.explor.be/fr/services-et-programmes/explorer-un-nouveau-marche/conditions-d-acces>, abgerufen am 09.07.2025.



Die Wallonische Region und die Deutschsprachige Gemeinschaft sehen beide eine Reihe von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor, die ein Praktikum in einem Unternehmen beinhalten und sich an Personen richten, die bei der Arbeitsverwaltung der betreffenden Region oder Gemeinschaft als arbeitsuchend registriert sind. Diese Maßnahmen basieren auf unterschiedlichen Rechtsvorschriften, was auf die getrennten Zuständigkeiten im Bereich Beschäftigung und Bildung in Belgien zurückzuführen ist. Hieraus resultieren unterschiedliche Voraussetzungen im Hinblick auf den Zugang zu den einzelnen Maßnahmen und ihrer Durchführung. Als wesentlicher Unterschied zwischen der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonie ist hierbei das Erfordernis des Vorliegens eines Sitzes oder einer Niederlassungseinheit des Unternehmens, in dem das Praktikum durchgeführt wird im französischsprachigen Teil der Wallonie zu nennen.

Beiden Einheiten gemein ist, dass der Arbeitsuchende seinen Wohnsitz im Gebiet der jeweiligen Region oder Gemeinschaft haben muss, und dass er während der Durchführung der Maßnahme seinen Status als Arbeitsuchender unter Fortbezug der Arbeitslosenleistungen beibehalten kann. Zudem gilt ein gewisser arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz, wobei je nach Qualifizierung der Maßnahme die Kosten entweder auf die Arbeitsverwaltung oder auf den Arbeitgeber entfallen. Ganz gleich wie die Maßnahme zu qualifizieren ist, es wird stets eine schriftliche vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitsuchenden, der öffentlichen Arbeitsverwaltung, dem Arbeitgeber und einer etwaigen involvierten Ausbildungseinrichtung vorausgesetzt.

Eine weitere Gemeinsamkeit in den Rechtsvorschriften der beiden Teilregionen liegt in der Pflicht des entschädigten Arbeitslosen, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen und ein angemessenes Beschäftigungsangebot anzunehmen⁴⁴. Während der Durchführung einiger Maßnahmen, kann der Arbeitsuchende jedoch einen Antrag stellen auf Freistellung von dieser Verpflichtung bei gleichzeitigem Weiterbezug der Arbeitslosenleistungen (Arbeitslosengeld oder Eingliederungsgeld).

⁴⁴ Vgl. Art. 56 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, abgerufen am 18.06.2025.



In der Deutschsprachigen Gemeinschaft resultieren die Freistellungsregelungen je nach Maßnahme aus unterschiedlichen Vorschriften⁴⁵ mit ebenso unterschiedlichen Voraussetzungen.

In der Wallonie dagegen lassen sich die allgemeinen Regelungen zur Freistellung für alle anderen Maßnahmen, bei denen es sich nicht um eine Berufsausbildung oder um ein Studium handelt, damit auch für Maßnahmen, die ein Praktikum beinhalten, aus Art. 94 § 1 des Erlasses vom 25. November 1991 entnehmen.

⁴⁵ Für das „Praktikum aus einer Hand“ etwa nach Art. 22 und 33 des Erlasses der Regierung vom 13.12.2018, für den Berufseinarbeitungsvertrag und das Einstiegspraktikum nach Art. 22 und 27 des Erlasses der Regierung vom 13.12.2018:
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung,
abgerufen am 23.04.2025.



III. Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den anderen Staaten der Großregion

Dieser dritte Abschnitt ist den in den übrigen Teilgebieten der Großregion - Deutschland (A), Frankreich (B) und Großherzogtum Luxemburg (C) - verfügbaren AAMP-Maßnahmen gewidmet, die ein Praktikum oder eine berufliche Einarbeitung umfassen. Die Darstellung dieser Maßnahmen soll bei der Erörterung der in Abschnitt IV beschriebenen Konstellationen einen Vergleich erleichtern und im Rahmen der Analyse der Arbeitsuchenden gebotenen Möglichkeiten, grenzüberschreitende Praktika zu absolvieren, zum besseren Verständnis beitragen.

A. Deutschland

1. Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)

In Deutschland liegt der Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des SGB III⁴⁶ in der Arbeitsförderung. Das deutsche Recht sieht **keine Förderung von Arbeitsuchenden in Form von klassischen Praktika** vor. Arbeitsuchenden, die in bestimmte Berufszweige hineinschnuppern wollen oder ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern wollen, steht stattdessen die **Möglichkeit der betrieblichen Erprobung** offen, **durch die Teilnahme an sogenannten Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)**⁴⁷ im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Gesetzliche Grundlage hierfür ist **§ 45 SGB III**. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die berufliche Eingliederung durch die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (Abs. 1 Nr. 1), die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung (Abs. 1 Nr. 3), die Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit (Abs. 1 Nr. 4) oder die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme (Abs. 1 Nr. 5) zu fördern. Dabei muss die Förderung

⁴⁶ Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594).

⁴⁷ Hierbei handelt es sich nicht um Praktika im Sinne des BBiG, vgl. Fachliche Weisung zur Durchführung des § 45 SGB III vom 03.03.2025, Punkt 45.01, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-arbeitgeber-45-sgb-iii_ba034665.pdf, abgerufen am 27.05.2025.



beruflich notwendig sein, d.h. die Chance auf die Eingliederung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung deutlich verbessern⁴⁸.

Zielgruppe der Maßnahme sind **Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende, die noch in einer Beschäftigung sind**, (z.B. bei vorliegender Kündigung) und **Arbeitslose**. Voraussetzung für eine Förderung ist eine Meldung bei der zuständigen Agentur für Arbeit in Deutschland. Die Maßnahmen werden **nicht an ein bestimmtes Alter geknüpft**, einzige Voraussetzung ist die Nichterreichung der Regelaltersrente.

Der Zugang zur Maßnahme erfolgt entweder durch Zuweisung des Teilnehmenden zu einem konkreten Arbeitgeber durch die Agentur für Arbeit oder, je nach Eignung und persönlichen Verhältnissen, durch die Ausstellung eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS), der eine verbindliche Förderzusage darstellt und den Teilnehmenden dazu berechtigt eigenständig einen geeigneten Arbeitgeber als Maßnahmenträger zu finden. Während der Teilnahme an der MAG ist der Teilnehmende als arbeitssuchend zu führen und weiterhin im Rahmen der Vermittlungsbemühungen zu berücksichtigen⁴⁹. Er **muss somit weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen**.

Die **Dauer der Maßnahme** bei einem Arbeitgeber darf hierbei **sechs Wochen** nicht überschreiten, kann bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren beruflichen Eingliederung aufgrund schwerwiegender Vermittlungshemmnisse besonders erschwert ist jedoch **maximal 12 Wochen** betragen.

Die Förderung der Agentur für Arbeit umfasst hierbei die **Übernahme der angemessenen Kosten für die Teilnahme**, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig sind. Die Förderung kann sich alternativ lediglich auf die **Weiterleistung von Arbeitslosengeld** beschränken. Zu den übernahmefähigen Kosten können z.B. Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten und, falls notwendig, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gehören. Nicht

⁴⁸ Vgl. Fachliche Weisung zur Durchführung des § 45 SGB III vom 03.03.2025, Punkt. 45.05, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-arbeitgeber-45-sgb-iii_ba034665.pdf, abgerufen am 27.05.2025.

⁴⁹ Vgl. Fachliche Weisung zur Durchführung des § 45 SGB III vom 03.03.2025, Punkt 45.04, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-arbeitgeber-45-sgb-iii_ba034665.pdf, abgerufen am 27.05.2025.



gefördert werden dagegen Maßnahmen, die bei einem Arbeitgeber im Ausland durchgeführt werden.⁵⁰

Der Teilnehmende erhält für die Durchführung der Maßnahme **keine Vergütung vom Arbeitgeber**. An den ausgewählten Arbeitgeber werden allerdings gewisse Anforderungen gestellt. Neben der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, muss dieser den **Unfallversicherungsschutz des Teilnehmenden gewährleisten** durch Meldung bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Unfallversicherungsträger.⁵¹ Außerdem muss die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung des Teilnehmenden im Betrieb durch eine Fachkraft erfolgen. Darüber hinaus sind Teilnehmende, die Arbeitslosengeld beziehen, weiterhin **sozialversichert** (Kranken- und Pflegeversicherung).

Mit dem Schreiben über die Zuweisung bzw. über die Erteilung eines AVGS, erhält der Arbeitgeber einen Berichtsbogen, der von diesem auszufüllen ist, für den Fall, dass der Teilnehmende nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen wird. Darauf aufbauend kann die Agentur für Arbeit mit dem oder der Arbeitsuchenden das weitere Vorgehen abstimmen.

B. Frankreich

In Frankreich gibt es zwei beschäftigungspolitische Maßnahmen, bei denen die Möglichkeit besteht, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren und weiterhin als Arbeitsuchender gemeldet zu sein, also kein Arbeits- oder ein gleichgestelltes Verhältnis einzugehen: das Praktikum zur Berufsvorbereitung, das auch als „berufliche Eingliederung“ bezeichnet wird (1), und das Programm ERASMUS+ (2).

⁵⁰ Vgl. Fachliche Weisung zur Durchführung des § 45 SGB III vom 03.03.2025, Punkt 45.15, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-arbeitgeber-45-sgb-iii_ba034665.pdf, abgerufen am 27.05.2025.

⁵¹ Hierbei handelt es sich nicht um Praktika im Sinne des BBiG, vgl. Fachliche Weisung zur Durchführung des § 45 SGB III vom 03.03.2025, Punkt 45.01, https://www.arbeitsagentur.de/datei/massnahmen-bei-einem-arbeitgeber-45-sgb-iii_ba034665.pdf, abgerufen am 27.05.2025.



1. Praktikum zur Berufsvorbereitung (PMSMP)

Für die PMSMP-Maßnahmen⁵² gelten die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs, insbesondere die Artikel L. 5135-1 ff., in denen die für die Berufsvorbereitung der Arbeitsuchenden maßgeblichen Bedingungen geregelt sind. PMSMP stehen einem breiten Personenkreis offen, insbesondere Arbeitsuchenden, unabhängig davon, ob sie bei France Travail⁵³ gemeldet sind oder nicht. Für ein PMSMP wird eine Vereinbarung zwischen dem Praktikanten, der Einrichtung, in der er sich auf den Beruf vorbereitet, und der öffentlichen Stelle, die die Maßnahme angeordnet hat, abgeschlossen.⁵⁴ Die Dauer des Praktikums zur Berufsvorbereitung ist **auf einen Monat begrenzt**, es besteht jedoch die Möglichkeit, mit dem gleichen Arbeitgeber zwei Vereinbarungen abzuschließen. Insgesamt darf die Maßnahme innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr jedoch höchstens 60 Tage dauern.

PMSMP können insbesondere von France Travail, lokalen Aufgabenträgern oder „Cap emploi“ (Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen) mit dem Ziel angeordnet werden, einen Einblick in einen Beruf oder eine Branche zu vermitteln, Berufspläne zu bestätigen oder ein Einstellungsverfahren einzuleiten. **Arbeitsuchende, die das von France Travail bezahlte Arbeitslosengeld beziehen, haben weiterhin Anspruch darauf.**

2. Das Programm Erasmus+ von France Travail (Zeitraum 2021-2027)

In Frankreich bietet die Umsetzung des Programms Erasmus+⁵⁵ (Leitaktion 1: Lernmobilität von Einzelpersonen) **Arbeitsuchenden (ohne Altersgrenze und, ohne dass bestimmte Abschlusszeugnisse verlangt werden)** die Möglichkeit einer sprachlichen und beruflichen Eingliederung in Unternehmen, Vereinen oder sonstigen Einrichtungen in der Europäischen Union. France Travail und seine Partner, die dieses Programm anbieten⁵⁶, begleiten die Bewerber bei

⁵² https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp?utm_source=chatgpt.com, abgerufen am 28.03.2025.

⁵³ France Travail ist die französische öffentliche Arbeitsagentur, <https://www.Frankreichtravail.fr/accueil/>, abgerufen am 28.03.2025.

⁵⁴ Siehe Artikel L. 5135-4 des Arbeitsgesetzbuchs, [Formblatt Cerfa 13912*05](#). Diese Vereinbarung kann auch über die eigens dafür eingerichtete Website abgeschlossen werden: <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>, abgerufen am 23.05.2025.

⁵⁵ https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-02/erasmus-programme-guide-v2.2025_de.pdf, abgerufen am 24.04.2025.

⁵⁶ Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Bestandsaufnahme ist die Nutzung des Programms Erasmus+ für Arbeitsuchende, im Rahmen von Maßnahmen, die die Eingliederung in ein



ihren innereuropäischen Mobilitätsbemühungen. Dieses nicht in allen Regionen verfügbare Instrument wird in der Region Grand Est, insbesondere aufgrund der Grenzlage angeboten.

Um an diesem Programm teilnehmen zu können, muss der Arbeitsuchende⁵⁷:

- als Arbeitsuchender gemeldet sein und seinen Wohnsitz in Frankreich haben;
- Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums und/oder zum Zeitpunkt seiner Bewerbung berechtigt sein, im Bestimmungsland eine Beschäftigung auszuüben;
- einen konkreten Berufsplan haben, der auf einen direkten Wiedereinstieg in den Beruf abzielt;
- über Berufserfahrung oder ein Abschlusszeugnis in dem Bereich verfügen, in dem das Praktikum durchgeführt werden soll;
- ein angemessenes Sprachniveau erreicht haben;
- selbständig, wissbegierig und imstande sein, sich neuen Situationen anzupassen.

Vorrang haben nach Maßgabe der Prioritäten des Programms Erasmus+ „Personen mit den geringsten Chancen“.⁵⁸ Das Praktikum **dauert 3 bis 6 Monate**. Zur Deckung der Reise- und Unterkunftskosten sind finanzielle Unterstützungen verfügbar. Während der Maßnahme ist der **Arbeitsuchende als Praktikant im Rahmen der Berufsbildung versichert (Rückhol- und Haftpflichtversicherung)**.

Das Arbeitslosengeld wird im Umfang der Anspruchsberechtigung (ARE oder ASP) während der Dauer des Praktikums weitergezahlt. Deutschland (und hier nur die Städte Berlin, Bremen und Leipzig) ist der einzige Staat der Großregion, in dem die Durchführung solcher Praktika angeboten wird. Die Praktikanten

Unternehmen im Ausland ermöglichen eine Besonderheit in Frankreich, verglichen mit seinen Nachbarn in der Großregion.

⁵⁷ <https://www.Frankreichtravail.fr/region/grand-est/travailler-en-dehors-de-nos-fron/erasmus.html>, abgerufen am 29.04.2025.

⁵⁸ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/programme-guide/part-a/priorities-of-the-erasmus-programme>, abgerufen am 29.04.2025.



sind weiterhin in Frankreich sozialversichert und müssen im Besitz einer europäischen Krankenversicherungskarte sein.

Um die praktische Organisation zu ermöglichen, schließt France Travail mit dem „Cercle de qualité“⁵⁹ (Qualitätszirkel für die Ausbildung von Arbeitslosen) jährlich ein Partnerschaftsabkommen ab. Diese Partner haben insbesondere die Aufgabe, bei der Suche nach geeigneten Unternehmen behilflich zu sein, die Praktikanten vor Ort zu betreuen und Wohnungen anzubieten.

Dieses **dreiseitige Verhältnis** gestaltet sich folgendermaßen: zwischen dem Arbeitsuchenden, France Travail und dem Unternehmen wird ein Bildungsplan abgeschlossen. France Travail schließt mit dem Arbeitsuchenden einen Finanzierungsvertrag und mit dem „Cercle de qualité“ ein Partnerschaftsabkommen ab.

Nach dem Aufenthalt erhält der Praktikant einen EUROPASS⁶⁰ in französischer Sprache und in der Arbeitssprache sowie eine Bescheinigung des Unternehmens, in dem er tätig war.

C. Luxemburg

1. Berufsbildungspraktikum

Um einer bestimmten Kategorie von Arbeitsuchenden die Möglichkeit zu bieten wieder Arbeit zu finden, kann die ADEM (luxemburgische Arbeitsagentur⁶¹) ein Berufsbildungspraktikum anbieten.⁶² Dieser Maßnahme liegen die Artikel L. 524-1 bis L. 524-11 des Arbeitsgesetzbuchs zugrunde⁶³.

⁵⁹ <https://www.cercleredequalite.org/presentation-du-programme/>,
<https://www.cercleredequalite.org/en/>, abgerufen am 24.04.2025.

⁶⁰ Der Europass-Mobilitätsnachweis dient der Dokumentation von Lernergebnissen eines in einem Unternehmen eines anderen europäischen Staates absolvierten Praktikums,
<https://europass.europa.eu/fr/what-europass-1/education-et-formation/europass-mobilite>,
abgerufen am 01.08.2025.

⁶¹ <https://adem.public.lu/fr.html>, abgerufen am 11.08.2025.

⁶² <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/chomage/aides-reemploi/stage-professionnalisation.html> <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-Massnahmen/Massnahmen-emploi/stage-professionnalisation.html>, abgerufen am 11.08.2025.

⁶³ [Code du Travail, Livre V, Titre 2, Chapitre IV, Artikel L. 524-1 à L.524-11, Loi du 18 décembre 2015 zur Änderung:](#)
1. des Arbeitsgesetzbuchs;



Hierfür in Frage kommen **Arbeitsuchende, die mindestens 30 Jahre alt sind oder sich in einer außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung befinden oder als Arbeitnehmer mit einer Behinderung anerkannt** wurden. Arbeitgeber, die sich an dieser Maßnahme beteiligen möchten, müssen nach Absolvierung des Praktikums echte Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Die Dauer des Praktikums beträgt **sechs Wochen**, bei hochqualifizierten Personen (Bac +3 (entspricht dem Bachelor)) **neun Wochen**. Zwischen dem Arbeitsuchenden, dem Arbeitgeber und der ADEM wird eine **Praktikumsvereinbarung** abgeschlossen. Das Praktikum soll es dem Arbeitsuchenden ermöglichen, seine Fachkenntnisse zur Geltung zu bringen und den Arbeitgeber von seinen beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu überzeugen. Das **Praktikum wird nicht vergütet**, der Praktikant erhält jedoch eine **Praktikumsentschädigung** in Höhe von 393,54 Euro pro Monat. Das Arbeitslosengeld wird weitergezahlt. Der Arbeitsuchende hat Anspruch auf zwei Tage Urlaub pro Monat und ist **während des Praktikums gegen Arbeitsunfälle versichert**. Die entsprechenden Beiträge werden aus dem Beschäftigungsfonds bezahlt. Nach Absolvierung des Praktikums informiert der Arbeitgeber die ADEM über die im Unternehmen bestehenden Einstellungsmöglichkeiten. Stellt er den Praktikanten nicht ein, muss er die erworbenen Kenntnisse und die festgestellten Lücken schriftlich bestätigen. Die Dauer des **Anspruchs auf Arbeitslosengeld verlängert** sich um die tatsächliche Dauer des Berufsbildungspraktikums.

2. Praktika als berufliche Eingliederungsmaßnahmen und temporäre vergütete Beschäftigungen

Gemäß Artikel L. 523-1 (1) §3 des Arbeitsgesetzbuchs können neben den Ausbildungsmaßnahmen auch die von der ADEM z.B. für die Vorbereitung auf den Beruf, die Bewertung, Einarbeitung und Orientierung im Beruf organisierten Maßnahmen eine vorübergehende, auf **sechs Monate begrenzte** beruflich

2. des geänderten Gesetzes vom 17. Februar 2009 zur: 1. Änderung des Artikels L.511-12 des Arbeitsgesetzbuchs; 2. Festlegung der abweichend von Artikel L.511-5, L.511-7 und L.511-12 des Arbeitsgesetzbuchs für 2009 geltenden Ausnahmeregelung;

3. des geänderten Gesetzes vom 3. August 2010 zur: 1) Einführung diverser vorübergehender Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Anpassung der Modalitäten der Arbeitslosenunterstützung, Ergänzung oder Abweichung von bestimmten Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs; 2) Änderung der Artikel L.513-3, L.521-7 und L.523-1 des Arbeitsgesetzbuchs; 3) Änderung des geänderten Gesetzes vom 17. Februar 2009 zur: 1. Änderung des Artikels L.511-12 des Arbeitsgesetzbuchs; 2. Festlegung der abweichend von Artikel L.511-5, L.511-7 und L.511-12 des Arbeitsgesetzbuchs für 2009 geltenden Ausnahmeregelung.



zweckdienliche Beschäftigung des Arbeitsuchenden bei staatlichen oder kommunalen Behörden, öffentlichen Einrichtungen oder anderen gemeinnützigen Organisationen oder ein nicht vergütetes Praktikum in einem Privatunternehmen umfassen. Artikel L. 523-1 (2) sieht die Möglichkeit einer temporären vergüteten Beschäftigung (OTI)⁶⁴ von Arbeitsuchenden für gemeinnützige Aufgaben vor, die auch in Unternehmen stattfinden kann. Hierfür wurden die praktischen Modalitäten und die Höhe der zusätzlichen Vergütung in einer großherzoglichen Verordnung festgelegt. Nach Auskunft der Arbeitsagentur ADEM werden OTI im Prinzip für umfassende Aufgaben mit 40 Wochenstunden vereinbart. Die „Future Skills Initiative“ ist ein aktuelles Beispiel für eine OTI.⁶⁵

⁶⁴ <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-Massnahmen/Massnahmen-emploi/oti.html>, abgerufen am 11.08.2025.

⁶⁵ <https://www.lifelong-learning.lu/orientation-et-reconversion/future-skills-initiative/fr#toc2>, abgerufen am 11.08.2025.

IV. Analyse der Arbeitsuchenden gebotenen Möglichkeiten, grenzüberschreitende Praktika zu absolvieren

A. Durchführung der nach belgischem Recht vorgesehenen Maßnahmen in einem Nachbarstaat

In diesem Abschnitt werden die Möglichkeiten für die in der Wallonischen Region und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemeldeten Arbeitsuchenden untersucht, AAMP-Maßnahmen oder Projekte nach belgischem Recht, die ein Praktikum oder eine Berufseinarbeitung umfassen, in Unternehmen mit Sitz in einem Nachbarstaat in der Großregion durchzuführen. Hierfür werden zunächst die geltenden Rechtsvorschriften sowie die behördlich mitgeteilten Stellungnahmen und Praktiken in der Verwaltung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (1.) und der Wallonie (2.) erörtert. Im Anschluss daran folgt eine Darstellung der Rechtslage in den Nachbarstaaten (3.).

1. Deutschsprachige Gemeinschaft

a) „Praktikum aus einer Hand“

Die einschlägigen Rechtsvorschriften⁶⁶ enthalten keine Bestimmungen, wonach das „Praktikum aus einer Hand“ im Ausland absolviert werden kann.

Der territoriale Geltungsbereich der Vorschriften ist nicht auf Unternehmen begrenzt, die in Belgien oder im Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft ansässig sind. Den auf der Website des Arbeitsamts der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG)⁶⁷ veröffentlichten offiziellen Informationen ist jedoch zu entnehmen, dass der Praktikumsgeber seinen Sitz in Belgien haben muss.

In einem mit dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführten Gespräch wurde mitgeteilt, dass grenzüberschreitende Praktika grundsätzlich

⁶⁶ 21. Dezember 2023 – Erlass der Regierung über die Vermittlung in ein Praktikum in Ausführung des Dekrets vom 22. Mai 2023 über die bedarfsgel leitete Arbeitsvermittlung, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=de&sum_date=2025-04-22&pd_search=2024-09-20&numac_search=2024203477&page=1&lg_txt=D&caller=list&2024203477=0&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2023-12-21&htit=Vermittlung+Praktikum&choix1=und&choix2=und&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 22.04.2025.

⁶⁷ https://adg.be/fr/desktopdefault.aspx/tabid-5342/9322_read-71394/, abgerufen am 08.07.2025.



möglich sind, wenn sie im Rahmen einer Entsendung stattfinden und der Praktikant in Belgien arbeitsunfallversichert ist. Nach Auskunft der Fedris (Föderalagentur für Berufsrisiken)⁶⁸ letzterem gegenüber besteht die Möglichkeit, Praktikanten zur Durchführung dieser Maßnahme ins Ausland zu entsenden.

b) Berufseinarbeitungsvertrag

Die maßgeblichen Rechtsvorschriften⁶⁹ enthalten keine Bestimmungen über die Möglichkeit einer Durchführung dieser Maßnahme im Ausland.

Nach Angaben der Arbeitsverwaltung war dies bisher in der Praxis nicht der Fall, ist jedoch grundsätzlich in Form einer Entsendung unter der Voraussetzung möglich, dass der Praktikant in Belgien sozialversichert ist.

c) Einstiegspraktikum

Die maßgeblichen Rechtsvorschriften⁷⁰ enthalten keine geografischen Einschränkungen. Um jedoch die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in der Praxis gestellten Anforderungen zu erfüllen, muss das Unternehmen seinen Sitz im Gebiet dieser Gemeinschaft haben. Konkret wird zwischen den drei Beteiligten, d.h. dem Praktikumsgeber, dem Arbeitsuchenden und dem Arbeitsamt ein Vertrag abgeschlossen. Die behördliche Genehmigung ist also Voraussetzung für die Abwicklung der Maßnahme. Zwischen den Vorschriften und ihrer Anwendung in der Praxis ist eine Diskrepanz festzustellen.

⁶⁸ <https://www.fedris.be/fr/home.html>, abgerufen am 21.07.2025.

⁶⁹ Art. 104 bis 112 des föderalen Programmgesetzes vom 2. August 2002, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2002/08/02/2002003381/justel>, abgerufen am 28.04.2025.

⁷⁰ Art. 42 ff. des Erlasses der wallonischen Regierung über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden zur Ausführung der Bedingungen des Artikels 36 quater des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel#t>, abgerufen am 18.06.2025.



2. Wallonie

a) Durchführung der nach wallonischem Recht vorgesehenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Nachbarstaat

(1) Ausbildungs- und Eingliederungsplan („Plan Formation-Insertion“)

Im Gesetz⁷¹ heißt es, dass der **Arbeitgeber seinen Sitz oder eine Niederlassungseinheit in der französischsprachigen wallonischen Region haben muss**. Dort muss er den Praktikanten beschäftigen, hat aber die Möglichkeit, ihm in anderen Regionen Aufgaben zu übertragen. Aufgrund dieser geografischen Einschränkung ist eine Durchführung der Maßnahme im Ausland nicht möglich.

(2) Berufliche Orientierung („Mise en situation professionnelle“)

Aus den relevanten Rechtsvorschriften⁷² geht nicht hervor, ob diese Maßnahme auf das wallonische Gebiet begrenzt ist oder nicht. Nach Auskunft des Forem kann diese Maßnahme nur umgesetzt werden, wenn das Unternehmen in der wallonischen Region über eine Betriebsstätte verfügt. Zwischen der Rechtsgrundlage und der praktischen Anwendung besteht also eine Diskrepanz.

(3) Berufseinarbeitungspraktikum („Convention d’immersion professionnelle“)

In der Praxis wird der Zugang zu dieser Maßnahme auf **Unternehmen, die in Belgien ihren Sitz oder eine Niederlassungseinheit haben** beschränkt. Nach der derzeitigen Rechtslage ist es also nicht möglich, ein solches Praktikum in einem Unternehmen mit Sitz in einem Nachbarstaat durchzuführen.

b) Projekte, bei denen Praktika im Ausland möglich sind

(1) Programm „Stage Explort“

Das Programm „Stage Explort“ sieht neben dem Praktikum im Unternehmen in der Wallonie die Möglichkeit des Praktikums im Ausland vor für die Dauer von maximal 2 Monaten, durch Einsatz des Praktikanten in den Außendienst des

⁷¹ Geändertes Dekret der wallonischen Regierung über die individuelle Berufsausbildung vom 4. April 2019 und geänderter Erlass vom 25. April 2019.

⁷² Dekret vom 6. Mai 1999 über das Wallonische Amt für Berufsbildung und Beschäftigung in der aktuellen Fassung vom 24.01.2025.



Unternehmens in einem anderen Staat. Das Unternehmen übernimmt sämtliche Kosten bezüglich der Reise (Hin- und Rückreise, Visakosten, etc.), die Kosten des Aufenthalts werden durch die Förderung von AWEX abgedeckt und der Praktikant erhält zum Lebensunterhalt einen Pauschalbetrag von 1000 € durch das Unternehmen.

Während des Auslandsaufenthaltes bleibt der Arbeitsuchende weiterhin beim Forem registriert. Der Arbeitsuchende behält in dieser Zeit seinen Status als Arbeitsuchender. Er behält seine mit seinem Status verbundene Sozialversicherung bei. Das Forem übernimmt die Haftpflicht- und Arbeitsunfallversicherung.

(2) Grenzüberschreitende oder internationale Kooperationsprojekte

Der neue Erlass der wallonischen Regierung vom 06. Juni 2024⁷³ über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern sieht für wallonische Arbeitsuchende sowie arbeitssuchende Grenzgänger⁷⁴ eines anderen Staates die Möglichkeit vor, im Rahmen eines spezifischen grenzüberschreitenden oder internationalen Kooperationsprojektes Berufsausbildungen ganz oder teilweise im Ausland zu absolvieren. Dies schließt auch Praktika im Ausland mit ein. Zu diesem Zweck erfolgt durch Abschluss einer Vereinbarung eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Forem und der zuständigen Arbeitsvermittlung oder der Ausbildungsbehörde des Staates, in dem die Berufsausbildung durchgeführt wird, um die Anerkennung der Berufsausbildung als Ausbildungsmaßnahme nach den Gesetzesvorschriften dieses Staates zu gewährleisten. Wichtig und daher erwähnenswert ist auch die Möglichkeit, dass das Forem, falls erforderlich, den Gegenstand und die Modalitäten der Berufsausbildung, inbegriffen des Praktikums, an die Vorschriften des Aufnahmestaates anpasst, um die Anerkennung der Maßnahme zu erzielen.

⁷³ 06. Juni 2024, Erlass der wallonischen Regierung über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, abgerufen am 09.07.2025.

⁷⁴ Diese müssen im Rahmen des spezifischen grenzüberschreitenden Kooperationsprojektes eine Ausbildung durchführen, für die die für sie zuständige Arbeitsvermittlungs- oder Ausbildungsbehörde vorher einen Kooperationsvertrag mit dem Forem abgeschlossen hat.



Vor Beginn der Berufsausbildung schließt das Forem einen Berufsausbildungsvertrag⁷⁵ mit dem Praktikanten ab, der insbesondere die Angabe über eine eventuell erfolgte Freistellung⁷⁶ enthält.

Im Rahmen der Durchführung der Maßnahme kann dem unbeschäftigten Arbeitsuchenden eine finanzielle Unterstützung gewährt werden. Darüber hinaus regelt Art. 22 des Erlasses der wallonischen Regierung vom 06. Juni 2024 die Übernahme der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung des wallonischen Arbeitsuchenden durch das Forem während dieser Zeit, was insbesondere den Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung einschließt⁷⁷. In bestimmten Fällen kann das Forem auch eine Haftpflichtversicherung abschließen, die die individuelle Verantwortung sowohl des arbeitssuchenden Praktikanten abdeckt als auch die des Forem für Schäden, die von diesen Einrichtungen oder Dritten gegenüber verursacht werden. Fügt der Praktikant dem Forem oder einem Dritten vorsätzlich, grob fahrlässig oder wiederholt fahrlässig einen Schaden zu, muss dieser für den Schaden aufkommen.

Nach **Untersuchung der belgischen Rechtsvorschriften**, die in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft für AAMP-Maßnahmen gelten, welche Praktika enthalten, ist im Hinblick auf die Möglichkeit einer Durchführung im Ausland Folgendes **festzustellen**:

- Der **territoriale Geltungsbereich der Maßnahmen kann auf das jeweilige Gebiet eingeschränkt werden**. Besteht eine solche geografische Einschränkung, ist eine Absolvierung im Ausland nicht möglich. Andernfalls steht einer Durchführung im Ausland grundsätzlich nichts entgegen.
- Auch wenn rechtlich keine geografische Einschränkung vorgesehen ist, **kann sich die behördliche Praxis als restriktiv erweisen**. Grund dafür könnte eine gewisse Rechtsunsicherheit bei grenzüberschreitenden Praktika sein.
- **Derzeit werden AAMP-Maßnahmen im Ausland** insbesondere aufgrund der bezüglich der Sozialversicherung der Arbeitsuchenden rechtlich zu klärenden Fragen **nicht durchgeführt**.

⁷⁵ Dieser muss die Mindestangaben des Art. 12 des Erlasses vom 06. Juni 2024 enthalten.

⁷⁶ Nach Art. 91 des Königlichen Erlasses vom 25. November 1991 im Fall der Durchführung einer Berufsausbildung.

⁷⁷ In bestimmten Fällen kann es zu einer Aufteilung der Kosten zwischen dem Forem und denjenigen Einrichtungen, die die Berufsausbildung anbieten kommen oder zu einer gänzlichen Auferlegung der Kosten auf diese Stellen.



- Die Teilnahme an Praktika im **Ausland ist jedoch im Rahmen von bestimmten Programmen oder Projekten möglich**, die hierfür die Rahmenbedingungen festlegen und die möglicherweise rechtlich unsicheren Punkte regeln. Diese Möglichkeit wird jedoch bisher nicht umfassend genutzt.

3. Situation im Nachbarstaat, in dem das Praktikum durchgeführt werden soll: arbeitsrechtliche Erwägungen und Stellungnahme der Aufsichtsbehörden

Für die Fälle, in denen die relevanten belgischen Rechtsvorschriften die Durchführung der Maßnahme im Ausland nicht einschränken, muss nun die Rechtslage im Durchführungsstaat geprüft werden.

Zu diesem Zweck folgen zunächst Erwägungen im Zusammenhang mit dem anwendbaren Arbeitsrecht (a). Im Anschluss daran wird das Risiko, dass das Praktikum als Arbeitsverhältnis eingestuft wird, erläutert (b).

a) Erwägungen zum anwendbaren Arbeitsrecht

Wie in Teil III dargestellt, verfügt jeder Staat über eigene AAMP-Maßnahmen. Die eingerichteten Systeme sind unterschiedlich. In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist festzuhalten, dass AAMP-Maßnahmen in den Teilgebieten der Großregion rechtlich nicht als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden.

Das Arbeitsrecht gilt zwar nicht grundsätzlich, bestimmte Vorschriften kommen jedoch zur Anwendung. Hierfür sind mehrere Regelungsansätze möglich: der Gesetzgeber kann z.B. auf Artikel des Arbeitsrechts verweisen oder Bestimmungen in die für diese Maßnahmen geltenden Sondervorschriften aufnehmen. Solche Regelungen sind ganz im Sinne der auf Ebene der Europäischen Union in den letzten Jahren zum Schutz der Praktikanten und zur Gewährleistung hochwertiger Praktika unternommenen Bemühungen.⁷⁸

⁷⁸ Empfehlung des Rates vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32014H0327(01)), von der Europäischen Kommission am 10. Januar 2023 veröffentlichte Bewertung des Qualitätsrahmens für Praktika. Hochwertige Praktika in der Europäischen Union; Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 mit an die Kommission gerichteten Empfehlungen für hochwertige Praktika in der EU (2020/2005(INL)): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_FR.pdf, Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem verstärkten Qualitätsrahmen für Praktika vom 20. März 2024 (COM(2024) 133 final): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=comnat:COM_2024_0133_FIN, Vorschlag für eine Richtlinie des



Wie gestaltet sich nun die Lage im grenzüberschreitenden Kontext? Im Nachbarstaat sind rechtlich AAMP-Maßnahmen vorgesehen, die mit den AAMP-Maßnahmen nach belgischem Recht nicht identisch sind. Die für die AAMP-Maßnahmen geltenden belgischen Rechtsvorschriften können im Nachbarstaat, in dem die Maßnahmen durchgeführt werden, nicht zur Anwendung gebracht werden. Die für die AAMP-Maßnahmen des Durchführungsstaates geltenden Vorschriften sind wiederum in einer solchen Situation nicht anwendbar. Schließlich regeln die Rechtsvorschriften keines Staates/keiner Teilregion Fälle, in denen ein in einem anderen Mitgliedstaat gemeldeter Arbeitsuchender an einer Maßnahme teilnimmt, die auf Basis des Rechts des Staates, in dem er gemeldet ist, in diesem Staat durchgeführt wird.

Geklärt werden muss also, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften in diesem Fall für die Rechtstellung des arbeitsuchenden Praktikanten gelten. In der derzeit bestehenden Grauzone können die in derartigen Situationen anzuwendenden Bestimmungen nur schwer eindeutig ermittelt werden, auch wenn klar ist, dass diese Personen Anspruch auf den gleichen unabdingbaren Mindestschutz haben wie Praktikanten, die an AAMP-Maßnahmen nach innerstaatlichem Recht teilnehmen, d.h. ein Kernschutz aus insbesondere Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeitregelung, Diskriminierungs- und Belästigungsverbot, denn dabei handelt es sich um zwingende Vorschriften.

Die europäische Verordnung Nr. 593/2008⁷⁹ („Rom-I-Verordnung“) gilt für vertragliche Schuldverhältnisse in überstaatlichen Situationen, die innerhalb der Europäischen Union zu Rechtskollisionen führen. Sie enthält objektive Regeln für die Bestimmung des anzuwendenden Rechts, sofern die Parteien keine Rechtswahl getroffen haben. Die TFG ist jedoch der Meinung, dass bei Praktikumsverträgen im Rahmen von AAMP-Maßnahmen ein eindeutiges Ergebnis nicht möglich ist.

Nach Maßgabe der Verordnung können die Parteien die Rechtswahl für den ganzen Vertrag oder nur für einen Teil davon treffen.⁸⁰ Einschränkungen

Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von Praktikanten und zur Bekämpfung von Scheinpraktika („Praktikumsrichtlinie“ vom 20. März 2024 (COM(2024) 132 final): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024PC0132>, abgerufen am 18.07.2025.

⁷⁹ 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).

⁸⁰ Siehe Bestandsaufnahme der TFG „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-



bestehen insbesondere in Bezug auf die öffentliche Ordnung, die Eingriffsnormen und den Schutz der schwächeren Parteien. Dieses Instrument könnte zur Klärung der Frage genutzt werden, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind, wenn Arbeitsuchende an AAMP-Maßnahmen in einem anderen Staat der Großregion teilnehmen.

b) Risiko einer Einstufung als Arbeitsvertrag

In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist eine weitere Frage zu klären: Besteht die Gefahr, dass die Maßnahme als Arbeitsverhältnis qualifiziert wird?

Zwar sind AAMP-Maßnahmen keine Arbeitsverhältnisse im rechtlichen Sinn, jedoch ergibt sich aus den im Rahmen dieser Bestandsaufnahme untersuchten Rechtsvorschriften, dass sich ein Rechtsverhältnis nicht allein danach bestimmt, wie es von den Parteien bezeichnet wird (rechtliche Qualifikation eines Vertrags), sondern vielmehr nach der Prüfung der tatsächlichen Umstände und der Art der erfüllten Aufgaben. Ausschlaggebend für die Frage, ob eine unselbständige Beschäftigung vorliegt, ist nach Maßgabe der in den verschiedenen Teilregionen der Großregion geltenden Rechtsvorschriften das Bestehen eines Arbeitsvertrags, ein Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ein Weisungsrecht des Arbeitgebers und eine Vergütung.

Eine Umdeutung als Arbeitsverhältnis kann von den Aufsichtsbehörden oder Gerichten im Einzelfall vorgenommen werden, wenn die hierfür geltenden arbeitsrechtlichen Kriterien erfüllt sind (z.B. Praktika, bei denen es sich um Schwarzarbeit handelt). Ebenso ist bei AAMP-Maßnahmen nach belgischem Recht, die in einem anderen Staat durchgeführt werden, eine Umdeutung nicht auszuschließen, wenn die für die Qualifikation als Arbeitsverhältnis maßgeblichen Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.⁸¹

Die Klärung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis als Praktikum verschleiert wird, ist schon im innerstaatlichen Kontext nicht einfach und gestaltet sich im grenzüberschreitenden Kontext noch viel schwieriger. Im Hinblick auf diese Problematik enthält der Vorschlag für eine sogenannte „Praktikumsrichtlinie“

-----/AK-

[Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Praktika_auf_dem_freien_Markt_in_Grossregion.pdf](#), September 2022, Seite 15.

⁸¹ Siehe Beispiel aus der jüngsten luxemburgischen Rechtsprechung: Urteil des Berufungsgerichts vom 15. Mai 2025, Nr. CAL-2024-00402, siehe Kommentar CSL, Seite 6: <https://www.csl.lu/app/uploads/2025/07/infosjuridiques-6-2025.pdf>, abgerufen am 30.07.2025.



des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. März 2024 eine Liste indikativer Elemente, die es den Behörden erleichtern soll, zu beurteilen, ob es sich bei einem Praktikum um ein reguläres Arbeitsverhältnis handelt. Bei dieser Gesamtbewertung aller relevanten tatsächlichen Umstände sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: Fehlen einer wesentlichen Lern- oder Ausbildungskomponente, übermäßige Dauer des Verhältnisses, Ausmaß der Verantwortung oder Niveau der Aufgaben und hohe Zahl der im Unternehmen tätigen Praktikanten.

Wichtig für die Projektpartner der TFG (die Wallonische Region und die Deutschsprachige Gemeinschaft in Belgien), die diese Bestandsaufnahme in Auftrag gegeben haben, ist der **Standpunkt der Aufsichtsbehörden** der anderen Staaten/Teilgebiete der Großregion, die mit der Situation konfrontiert wären, einen in Belgien registrierten Arbeitsuchenden zu kontrollieren, der eine belgische AAMP-Maßnahme auf ihrem Hoheitsgebiet durchführt.

Bisher hat nur die deutsche Zollbehörde die Anfrage der TFG eindeutig beantwortet. Sie teilte mit, dass die Situation rechtmäßig und akzeptabel wäre, sofern der Arbeitsuchende in der Lage ist, die Maßnahme nachzuweisen, z.B. durch das Vorlegen einer Praktikumsvereinbarung oder einer Zustimmung der Arbeitsverwaltung, und der Sozialversicherungsschutz in Belgien gewährleistet ist. Die deutschen Behörden bekundeten großes Interesse an diesem Thema und halten gemeinsame Überlegungen mit den Vertretern der anderen Staaten/Teilregionen für sehr zweckdienlich.

B. Durchführung von Praktika im Rahmen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach den Rechtsvorschriften des Nachbarstaates

Wie in den vorstehenden Teilen II und III ausgeführt, machen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Möglichkeit, AAMP-Maßnahmen durchzuführen oder daran teilzunehmen, davon abhängig, dass der Betroffene bei ihnen **als Arbeitsuchender gemeldet** ist. Grundsätzlich sind diese Personen jedoch bei der Arbeitsverwaltung ihres Wohnsitzstaates als Arbeitsuchende gemeldet. In Belgien wohnhafte Arbeitsuchende, die z.B. beim Forem oder beim Arbeitsamt gemeldet sind, können folglich in ihren Nachbarstaaten nicht an AAMP-Maßnahmen nach den dort geltenden Rechtsvorschriften teilnehmen.



Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist allerdings für ehemalige Grenzgänger vorgesehen. Gemäß Artikel 65 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 kann sich ein **ehemaliger Grenzgänger dafür entscheiden, sich auch im Mitgliedstaat, in dem er zuletzt eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, bei der zuständigen Arbeitsverwaltung als Arbeitsuchender zu melden**. Die entsprechenden Modalitäten sind in Artikel 56 der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 geregelt. Ein Arbeitsuchender, der bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung seines Wohnsitzstaates registriert ist und beschließt, sich zusätzlich der öffentlichen Arbeitsverwaltung des ehemaligen Beschäftigungsmitgliedstaats zur Verfügung zu stellen, muss für den Bezug etwaiger Leistungen die zuständige Behörde des Wohnsitzstaates informieren. Zwischen den Behörden ist ein Austausch relevanter Informationen, die den Arbeitsuchenden betreffen vorgesehen. Sehen die geltenden Rechtsvorschriften in den betreffenden Mitgliedstaaten vor, dass der Arbeitslose bestimmte Pflichten zu erfüllen hat und/oder bestimmte Schritte zur Arbeitsuche unternehmen muss, so haben die Pflichten des Arbeitslosen im Wohnsitzmitgliedstaat und/oder seine dort zur Arbeitsuche zu unternehmenden Schritte Vorrang. Theoretisch können also ehemalige Grenzgänger, **sofern sie bei der Behörde ihres ehemaligen Beschäftigungsstaates gemeldet sind**, in dem in diesem Staat geltenden Rahmen **an AAMP-Maßnahmen teilnehmen**. Nach derzeitigem Stand hängt dies allerdings davon ab, ob diese Behörden gewillt sind, ihnen diese Gelegenheit zu bieten. Dass die Möglichkeit besteht, wurde jedenfalls bei einem Gespräch mit der deutschen und luxemburgischen Arbeitsverwaltung bestätigt.

AAMP-Maßnahmen, die ein Praktikum oder eine betriebliche Eingliederung umfassen, wurden in den Teilen II und III dieser Bestandsaufnahme beschrieben. Dabei wurde aufgezeigt, dass ein Anspruch darauf in den meisten Fällen eine Meldung als Arbeitsuchender bei der jeweiligen Arbeitsverwaltung voraussetzt. Manche Rechtsvorschriften enthalten jedoch darüber hinaus noch eine **Wohnsitzklausel**. Verlangt wird nämlich, dass der Arbeitsuchende im jeweiligen Staat oder in der jeweiligen Region wohnhaft ist, um die Maßnahme in Anspruch nehmen zu können. Der Hintergrund derartiger Wohnsitzklauseln ist die Abgrenzung der innerbelgischen Zuständigkeit. Allerdings führt die Anwendung derartiger Klauseln auf ehemalige Grenzgänger, die sich auch in ihrem ehemaligen Beschäftigungsstaat arbeitsuchend melden, dazu, dass sie von solchen Maßnahmen – unabhängig der Richtung – automatisch ausgeschlossen sind.



Aufgrund der unionsrechtlichen Grundsätze (insbesondere des Grundsatzes der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und gleichgestellten Personen), vor allem der Regelungen der vorzitierten Verordnung über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Artikel 7), scheint die Anwendung solcher Wohnsitzklauseln auf ehemalige Grenzgänger dem Sinn und Zweck der Rechtsvorschriften zuwiderzulaufen. Im Falle von Rechtsstreitigkeiten ist damit zu rechnen, dass sie in diesen Situationen als diskriminierend qualifiziert werden.

Es kann festgestellt werden, dass ein in Belgien gemeldeter arbeitssuchender ehemaliger Grenzgänger, der sich freiwillig auch bei der Arbeitsverwaltung seines früheren Beschäftigungsstaates gemeldet hat, rechtlich die Möglichkeit hat, an AAMP-Maßnahmen nach den Rechtsvorschriften dieses Staates teilzunehmen. Die Arbeitsverwaltung des früheren Beschäftigungsstaates muss diese Teilnahme ermöglichen. Im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings, dass Arbeitnehmer, bei denen es sich nicht um ehemalige Grenzgänger handelt, diese Möglichkeit nicht haben.

C. Das Instrument der Freistellung als Möglichkeit der Teilnahme an europäischen Programmen sowie der Durchführung von Praktika auf dem freien Markt im Ausland

Die ersten beiden Punkte des IV. Teils befassen sich mit der Möglichkeit für belgische Arbeitsuchende, Maßnahmen nach belgischem Recht, die ein Praktikum beinhalten im Ausland durchzuführen, was jedoch aktuell an der territorialen Begrenzung, sei es von Rechts wegen oder durch die Handhabung in der Praxis scheitert. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass Maßnahmen, die betriebliche Praktika im Ausland beinhalten nur über spezifische Projekte ermöglicht werden. In einem nächsten Schritt wurde ein Wechsel des Blickwinkels unternommen, verbunden mit der Frage, ob belgische Arbeitsuchende sich in ein Nachbarland begeben können, um dort Maßnahmen nach dem Recht dieses Landes durchzuführen. Auch dies muss verneint werden, aufgrund des Erfordernisses der Meldung als arbeitssuchend bei der zuständigen Arbeitsverwaltung dieses Staates. Eine Ausnahme hiervon sieht die besondere Regelung für ehemalige Grenzgänger vor.

Es stellt sich die Frage, ob das belgische Recht über die genannten spezifischen Projekte hinaus weitere Möglichkeiten für Arbeitsuchende vorsieht, im Rahmen eines Praktikums betriebliche Erfahrungen im Ausland zu sammeln.



In Betracht käme hier das **Instrument der Freistellung**, denn über die in Teil II geschilderten Möglichkeiten der Freistellung von der Verfügbarkeitspflicht während der Durchführung einer AAMP-Maßnahme im nationalen Kontext hinaus, regeln die Rechtsvorschriften sowohl der Deutschsprachigen Gemeinschaft als auch der Wallonie auch die Möglichkeit der Freistellung für die **Durchführung eines Praktikums im Ausland**.

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Darstellung dieser Freistellungsregeln unterteilt nach der Deutschsprachigen Gemeinschaft (1) und der Wallonie (2) sowie mit der Untersuchung der Behandlung dieser Situation in den Nachbarländern (3), was die Klärung der Frage beinhaltet, um welche Praktika es sich handeln kann und, ob diese im jeweiligen Land praktikabel sind, insbesondere mit Blick auf das Praktikum auf dem freien Markt.

1. Deutschsprachige Gemeinschaft

Die Rechtsvorschriften der Deutschsprachigen Gemeinschaft sehen für die Durchführung eines betrieblichen Praktikums im Ausland zwei Möglichkeiten der Freistellung vor, nämlich die Freistellung für ein Praktikum im Ausland gem. Art. 33 § 2 des Dekrets der Regierung vom 13. Dezember 2018 (a)) und die Freistellung für die Teilnahme an europäischen Programmen (b)).

a) Freistellung für ein Praktikum im Ausland gem. Art. 33 § 2 des Erlasses der Regierung vom 13. Dezember 2018

Entschädigten Vollarbeitslosen, die grenzüberschreitend Erfahrungen sammeln wollen, steht die Möglichkeit der Freistellung für ein betriebliches Praktikum im Ausland zur Verfügung gem. Art. 33 § 2 des Erlasses der Regierung vom 13. Dezember 2018. Satz 2 dieses Paragraphen definiert den Begriff des Praktikums, worunter jede zeitlich begrenzte Tätigkeit fällt, während der der Arbeitgeber dem Praktikanten auf dem Arbeitsplatz berufsrelevante Kenntnisse in praktischer Anwendung vermittelt.

Für die Gewährung der Freistellung müssen eine Reihe von Bedingungen⁸² erfüllt werden. Vor Beginn des Praktikums muss ein ausgefüllter, unterzeichneter Antrag⁸³ auf Freistellung des entschädigten, unbeschäftigten Vollarbeitslosen

⁸² Vgl. https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-55345/, abgerufen am 09.05.2025.

⁸³ Das entsprechende Antragsformular mit einem durch den Antragsteller und einem durch den Praktikumsgeber auszufüllenden Teil ist vorgegeben und online zugänglich unter



mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegt und noch nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat eingereicht werden. Darin muss der Antragsteller insbesondere begründen, weshalb das Praktikum in seinen Eingliederungsweg passt und arbeitsmarktrelevant ist. Dem Antrag sind ein zwischen Antragsteller und Praktikumsgeber abgeschlossener Praktikumsvertrag und ein Ausbildungsprogramm beizufügen. Zudem sollen genaue Angaben zu Beginn, Ende, den Ausbildungs- bzw. Arbeitstagen und -stunden sowie dem Praktikumsort gemacht werden. Während des Praktikums, das 3 Monate pro Kalenderjahr nicht überschreiten darf, soll die Unterstützung durch einen Praktikumsbegleiter gewährleistet werden. Darüber hinaus hat der Praktikumsgeber den Praktikanten gegen Unfälle während des Praktikums und auf dem Weg vom und zum Praktikumsort zu versichern. Für den Fall, dass eine Praktikumsentschädigung gezahlt wird, darf diese 1.350 Euro nicht überschreiten.

b) Freistellung für die Teilnahme an Europäischen Programmen⁸⁴

Der entschädigte unbeschäftigte Arbeitsuchende mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft kann auch eine Freistellung für die Teilnahme an Maßnahmen, die im Rahmen des **Erasmus+ Programms (Aktionsplan 1)** oder eines **Programms des europäischen Sozialcorps** organisiert werden beantragen⁸⁵. Dabei gilt die Freistellung auch für den **vorübergehenden Aufenthalt im Ausland zwecks Absolvierung eines Praktikums**⁸⁶. Die Freistellung wird in diesem Fall für maximal ein Jahr erteilt und kann nur einmalig genutzt werden. Um die Freistellung zu erhalten, muss der Antragsteller, der nicht mehr schulpflichtig ist, noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und nicht Vollzeit beschäftigt ist bzw. einer freiwilligen Teilzeitbeschäftigung nachgeht, gemeinsam mit dem Jugendbüro der

https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/formulare/D_Art_33_Freistellungsantrag_Praktikum.pdf, abgerufen am 09.05.2025.

⁸⁴ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-61315/, abgerufen am 09.05.2025.

⁸⁵ Art. 34 des Erlasses der Regierung vom 13. Dezember 2018, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel.pl?language=de&sum_date=2024-06-18&pd_search=2019-02-15&numac_search=2019200313&page=1&lg_txt=D&caller=list&2019200313=6&view_numac=&dt=ERLASS&ddd=2018-12-13&choix1=und&choix2=und&fr=f&nl=n&du=d&trier=Ausfertigung, abgerufen am 23.04.2025.

⁸⁶ https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5423/10301_read-61315/, abgerufen am 09.05.2025.



Deutschsprachigen Gemeinschaft einen Antrag stellen, der vorgegeben ist und dem die Zusage bzw. Teilnahmebestätigung zum europäischen Programm beizufügen ist⁸⁷. Um eine Freistellung für diese Maßnahmen zu erhalten, muss der Antragsteller darlegen, weshalb diese in den Eingliederungsweg passt, die Arbeitsmarktperspektiven aufzeigen, etwa, ob es konkrete Stellenangebote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, in Belgien oder im angrenzenden Ausland gibt, die im Zusammenhang mit dem Europäischen Programm stehen, und ob mit einer Verbesserung der Vermittlungschancen zu rechnen ist.

2. Wallonie

Wie bereits zuvor dargestellt enthält der Königliche Erlass vom 25. November 1991 Regeln zur Freistellung. Was die Freistellung für Maßnahmen im Ausland betrifft, sieht dieses Gesetz zwei Möglichkeiten vor.

a) Freistellung im Rahmen eines grenzüberschreitenden und internationalen Kooperationsprojektes

Zum einen lässt sich aus den Anforderungen an den Praktikumsvertrag bei Durchführung einer Maßnahme im Rahmen eines grenzüberschreitenden und internationalen Kooperationsprojektes⁸⁸ entnehmen, dass eine Freistellung während der Durchführung einer Berufsausbildung auf Antrag grundsätzlich möglich ist nach Art. 91 des Erlasses vom 25. November 1991. Allerdings erwähnt dieser Artikel nicht ausdrücklich den Fall der Freistellung für die Zeit im Ausland, schließt diesen aber auch nicht aus. Eine Einschätzung über die Nutzung dieser Freistellungsmöglichkeit in der Praxis kann nach aktuellem Stand aufgrund des Umstands, dass die Möglichkeit eines Praktikums im Rahmen der grenzüberschreitenden und internationalen Projekte erst seit kurzer Zeit besteht, nicht gegeben werden.

b) Freistellung für ein Praktikum im Ausland

Eine ausdrückliche Regelung der Möglichkeit einer Freistellung für die Durchführung eines Praktikums im Ausland enthält dagegen Art. 94 § 3 des

⁸⁷ https://adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/artikel-dokumente/freistellung/D_Art_34_Freistellungsantrag_Praktikum.pdf, S. 6, abgerufen am 09.05.2025.

⁸⁸ Gemäß Erlass der wallonischen Regierung vom 06. Juni 2024 über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/Artikel_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, abgerufen am 09.07.2025.

Erlasses vom 25. November 1991. Allerdings wird dem Antrag⁸⁹ auf Freistellung in diesem Fall nur stattgegeben, wenn es unmöglich ist ein vergleichbares Praktikum in Belgien zu absolvieren. Die Entscheidung über die Vergleichbarkeit der Praktika trifft die für die Erteilung der Freistellung zuständige Stelle des Forems. In diesem Fall wird der Vollzeitarbeitslose ebenfalls von der sonst bestehenden Verpflichtung seinen Hauptwohnsitz in Belgien zu haben, um weiterhin Arbeitslosenleistungen beziehen zu können freigestellt. Kommt es zu einer positiven Entscheidung, umfasst die Freistellung eine Dauer von maximal drei Monaten in einem Kalenderjahr, kann allerdings in außergewöhnlichen Fällen einmalig bis zu einem Jahr verlängert werden.

Beide Teilregionen Deutschsprachige Gemeinschaft und Wallonie sehen die Möglichkeit der Freistellung für ein Praktikum im Ausland vor, stellen diese jedoch unter engen Bedingungen.

Aus den gesetzlichen Voraussetzungen der jeweiligen Freistellungsregeln lässt sich ableiten, dass die Freistellung für ein Praktikum im Ausland der besonderen Rechtfertigung bedarf und einer genauen Prüfung durch die jeweilige öffentliche Arbeitsverwaltung unterliegt.

Dies bestätigt die Einschätzung der Interviewpartner der TFG, dass grenzüberschreitende Praktika, insbesondere von Arbeitsuchenden, aktuell aufgrund der rechtlichen Unsicherheiten nur sehr kontrolliert und zahlenmäßig begrenzt genutzt wird.

3. Behandlung im Nachbarstaat

Nachdem die theoretische Möglichkeit der Freistellung für die Durchführung von Praktika im Ausland festgestellt wurde, stellt sich die Frage, wie das Praktikum des in der Wallonischen Region und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemeldeten Arbeitsuchenden im Durchführungsland behandelt werden wird. Dies hängt maßgeblich von der Frage ab, für welche Art von Praktikum eine Freistellung gewährt werden könnte bzw. gewährt wurde. Handelt es sich um ein Praktikum, das in einem bestimmten Rahmen eingebettet ist oder ist der Arbeitsuchende frei, sich ein Praktikum auf dem freien Markt zu suchen?

⁸⁹ <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/citoyens/formulaire-dispense-D94A.pdf>, abgerufen am 09.07.2025.



Den gesetzlichen Vorgaben lassen sich sowohl für die Deutschsprachige Gemeinschaft als auch für die Wallonie nicht entnehmen, um welchen Typ Praktikum es sich handeln muss. Der TFG wurde jedoch in den Gesprächen mit den zuständigen Arbeitsverwaltungen dieser beiden Teilregionen mitgeteilt, dass der Arbeitsuchende grundsätzlich frei ist, sich um ein Praktikum zu bemühen.

Sollte es sich um ein Praktikum im Rahmen der europäischen Programme handeln oder solches im Rahmen von spezifischen Projekten mit Auslandsbezug, ist davon auszugehen, dass diese in einem Rahmen eingebettet sind, in dem für regelungsbedürftige Bereiche bereits im Vorfeld Vorgaben getroffen wurden.

Für den Fall, dass es sich um ein Praktikum auf dem freien Markt handelt, stellt sich die Frage, ob dieses Praktikums typ in den jeweiligen Nachbarländern, Deutschland (a)), Frankreich (b)) und Luxemburg (c)), die Teil der Großregion sind, existiert und wie der belgische Arbeitsuchende, der ein Praktikum auf dem freien Markt absolviert in dem jeweiligen Land behandelt wird. Zu beachten ist, dass die Darstellungen zum nationalen Sozialversicherungsrechts im Lichte der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zu betrachten sind.

a) Deutschland

In Deutschland ist es möglich ein Praktikum auf dem freien Markt, auch „freiwilliges Praktikum“ genannt, zu absolvieren. Was den arbeitsrechtlichen Status betrifft, sind verschiedene Gesetzestexte zu betrachten, mangels Vorliegens eines eigenen Gesetzes für das Praktikumsverhältnis. Der Praktikums typ „Praktikum auf dem freien Markt“ unterliegt den Regelungen des Berufsausbildungsgesetzes (BBiG)⁹⁰, der in § 26 die Anwendbarkeit bestimmter Vorschriften über die Berufsausbildung auf Personen, die eingestellt werden um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrung zu sammeln, sofern nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, regelt. Diese Vorschrift ist unabhängig von der Vorqualifikation des Praktikanten anwendbar. Hieraus ergibt sich die Anwendbarkeit der für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze, sofern nicht die für das Berufsausbildungsverhältnis spezielleren Regelungen zum Einsatz kommen. Auf Praktikanten finden somit die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), des

⁹⁰ Berufsausbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129).



Jugendarbeitsschutzgesetzes (JSchG), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) Anwendung. Der Praktikant haftet darüber hinaus nach den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung für Schäden, die dieser dem Praktikumsgeber und Dritten zufügt.

Darüber hinaus ist dem Praktikanten nach § 17 Abs. 1 BBiG eine angemessene Vergütung zu zahlen, unter Berücksichtigung der Regelungen über den Mindestlohn. Nach § 1 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn durch den Arbeitgeber. Dies ist auch auf Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG anwendbar, die gem. § 22 nach dem Verständnis des MiLoG als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer gelten. Der Anspruch auf Vergütung kann aber bei sehr kurzer Dauer des freiwilligen Praktikums ausscheiden.

Während das BBiG selbst feststellt, dass Praktikantinnen und Praktikanten Personen sind, mit denen kein Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, sie also nicht den Status eines Arbeitnehmers haben, können Personen, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, nach anderen gesetzlichen Regelungen als Arbeitnehmer behandelt werden⁹¹.

Die Frage nach dem Status des Praktikanten richtet sich somit in arbeitsrechtlicher Hinsicht nach dem betroffenen Bereich. Dies kann in dem Fall, dass ein belgischer Arbeitsuchender ein Praktikum auf dem freien Markt in Deutschland absolviert, problematisch sein, da je nach in Frage stehendem Regelungsbereich für den Zweck der Anwendung dieser Regelung der Praktikant als Arbeitnehmer qualifiziert werden könnte. Es ist somit festzustellen, dass es hinsichtlich der Qualifizierung der betroffenen Personen zu einer Diskrepanz kommen könnte, denn aus Sicht Belgiens hätten sie den Status als Arbeitsuchende und aus Sicht Deutschlands bestünde zugleich die Möglichkeit der Qualifizierung dieser Personen als Arbeitnehmer.

Was die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung beim Praktikum auf dem freien Markt anbelangt, kommt es maßgeblich darauf an, ob es sich um ein vergütetes oder unvergütetes Praktikum handelt. Erhält der Praktikant kein Praktikumsentgelt, ist er sozialversicherungsfrei, da keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Dem in Deutschland sozialversicherungsfreien Praktikanten wird jedoch empfohlen sich vor

⁹¹ So etwa nach dem MiLoG und nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), etc.



Praktikumsbeginn über die Übernahme der Leistungen im Krankheitsfall durch seine Krankenversicherung im Wohnsitzland zu vergewissern.⁹²

Erhält er jedoch ein Praktikumsentgelt, das nicht geringfügig ist oder auf kurzfristiger Basis gezahlt wird, liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung⁹³ vor, sodass auf das Entgelt Sozialversicherungsabgaben nach deutschem Recht abzuführen sind.

Seitens der belgischen Arbeitsverwaltung müsste geprüft werden, ob die Praktikanten die Bedingungen für die Freistellung erfüllen, weil es sich um Arbeitsuchende handelt.

Die Durchführung des Praktikums auf dem freien Markt in Deutschland ist folglich möglich, bedarf jedoch einer vorherigen sorgfältigen Auseinandersetzung mit den auf das konkrete Praktikum geltenden rechtlichen Regeln.

b) Frankreich

Die Möglichkeit der Durchführung von Praktika durch belgische Arbeitsuchende in Frankreich besteht nicht. Praktika auf dem freien Arbeitsmarkt sind in Frankreich nicht vorgesehen, sodass in solchen Fällen das Risiko besteht, dass diese als Arbeitnehmer qualifiziert werden. Betriebliche Praktika dürfen gesetzlich nur im Rahmen einer Schul- oder Hochschulbildung durchgeführt werden⁹⁴.

c) Luxemburg

In Luxemburg besteht die Möglichkeit der Durchführung eines freiwilligen Praktikums auf dem freien Markt, um berufliche Erfahrung zu sammeln.⁹⁵ Zu

⁹² Vgl. <https://www.dvka.de/de/versicherte/studierende-und-praktikanten/>, abgerufen am 11.08.2025.

⁹³ Vgl. §§ 2 Abs. 1 und 7 Abs. 2 SGB IV iVm § 5 SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung), § 20 SGB XI (Pflege), § 1 SGB VI (Rente), § 25 SGB III (Arbeitslosenversicherung), § 2 SGB VII (Unfallversicherung).

⁹⁴ Vgl. hierzu Dossier der TFG „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-Themenportale/Task_Force_Grenzgaenger/Veroeffentlichungen_der_TFG/Praktika_auf_dem_freien_Markt_in_Grossregion.pdf, abgerufen am 09.07.2025.

⁹⁵ Vgl. hierzu Dossier der TFG „Praktika auf dem freien Markt in der Großregion“, https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/AK-



beachten ist jedoch, dass ein solches Praktikum auf dem freien Markt auf 6 Monate begrenzt ist und innerhalb von 12 Monaten nach der letzten Einschreibung in einer Schule oder Universität erfolgen muss. Dies gilt auch für Personen, die zuvor an ausländischen Bildungseinrichtungen eingeschrieben waren. Das Praktikumsverhältnis muss in einem schriftlichen Praktikumsvertrag zwischen Praktikanten und Praktikumsgeber festgehalten werden, das unter anderem insbesondere Angaben zur Praktikumsvergütung enthält sowie zum Sozialversicherungsschutz des Praktikanten, insbesondere im Hinblick auf die Unfallversicherung. Beträgt die Gesamtdauer des Praktikums weniger als 4 Wochen, ist der Praktikumsgeber nicht verpflichtet eine Vergütung zu zahlen. Ab einer Dauer von 4 Wochen ist eine Vergütung vorgesehen, die gestaffelt ist und einen gewissen Prozentsatz des sozialen Mindestlohns entspricht.

Was die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben angeht, besteht in Luxemburg auch für freiwillige vergütete oder unvergütete Praktika, die Pflicht der Absicherung gegen alle sozialen Risiken. Liegt die Dauer des Praktikums jedoch unter 3 Monate im Kalenderjahr, besteht lediglich die Pflicht der Absicherung gegen Arbeitsunfälle.

Im Übrigen sind die arbeitsrechtlichen Mindestschutzvorschriften einzuhalten.

Festzuhalten ist folglich, dass ein Praktikum auf dem freien Markt in Luxemburg nur in den vorgegebenen 12 Monaten nach letzter Einschreibung in einer Schule (Sekundarschule oder erster Hochschul- oder Universitätszyklus) möglich ist. Freie Praktika, die über diesen Zeitraum hinaus durchgeführt werden, unterliegen der Gefahr der Qualifizierung als Arbeitsverhältnis nach luxemburgischem Recht.



Im Fall der Freistellung des in Belgien wohnhaften Arbeitsuchenden von seinen Pflichten während der Durchführung eines Praktikums im Nachbarland, stellt sich folgende Frage: Kann der Praktikant in diesem Rahmen ein Praktikum auf dem freien Markt im Nachbarland durchführen?

Für Frankreich ist die Antwort hierauf eindeutig „nein“, da Praktika stets im Rahmen einer Schul- oder Hochschulbildung stattfinden müssen.

Luxemburg dagegen sieht in engen Grenzen ein Praktikum auf dem freien Markt vor, sofern dies innerhalb von 12 Monaten nach der letzten Einschreibung in einer Bildungseinrichtung erfolgt. Ansonsten besteht die Gefahr der Umqualifizierung als Arbeitsverhältnis.

In Deutschland ist das Praktikum auf dem freien Markt möglich, allerdings wird der Praktikant nach bestimmten arbeitsrechtlichen Vorschriften einem Arbeitnehmer gleichgestellt. Zudem kann bei einem vergüteten Praktikum eine Sozialversicherungspflicht des in Belgien wohnhaften Arbeitsuchenden nach deutschem Recht bestehen.

Wie bereits erwähnt, sind in diesem Zusammenhang die Koordinierungsregeln der EU-Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zu beachten, die in Fällen mit grenzüberschreitenden Elementen bestimmen, welches mitgliedstaatliche Sozialversicherungsrecht zur Anwendung gelangt.



V. Sozialversicherungszugehörigkeit und Umfang der Deckung während der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Nachbarstaat

Eine wesentliche Frage, die sich bei der Durchführung von AAMP-Maßnahmen in einem Nachbarstaat stellt, ist die der Sozialversicherungszugehörigkeit der Person, um sicherzustellen, dass sie insbesondere bei möglichen Unfällen gedeckt ist. Zum besseren Verständnis der derzeitigen Rechtslage werden hierfür zunächst die in der europäischen Verordnung festgelegten Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit betreffend Arbeitsuchende erläutert (A.) (hier wird kurz auf Praktika auf dem freien Markt eingegangen). Anschließend folgt eine Erörterung der Möglichkeit, in diesen Situationen das Instrument der Entsendung zu nutzen (B). Der letzte Punkt dieses Teils ist der Unfallversicherung nach belgischem Recht gewidmet (C).

A. Koordinierungsregeln der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Die im europäischen Sozialversicherungsrecht geltenden Kollisionsnormen ergeben sich aus Titel II, insbesondere Artikel 11 bis 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Da das Unionsrecht Vorrang hat vor den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, gelten diese Bestimmungen einheitlich für alle EU-Mitgliedstaaten. Nach Maßgabe dieser europäischen Verordnung sind Personen, die von ihrem Mobilitätsrecht Gebrauch machen, nur in einem Mitgliedstaat sozialversichert. Dieser Einheitlichkeitsgrundsatz bedeutet, dass **zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine Person ein einziger Mitgliedstaat zuständig ist**, und zwar für alle vom Geltungsbereich der Verordnung erfassten Zweige der Sozialversicherung (nämlich Leistungen bei Krankheit; Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft; Leistungen bei Invalidität; Leistungen bei Alter; Leistungen an Hinterbliebene; Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten; Sterbegeld; Leistungen bei Arbeitslosigkeit; Vorruhestandsleistungen; und Familienleistungen). Damit soll vermieden werden, dass eine Person Beiträge zu zwei Sozialversicherungssystemen leisten muss oder aber überhaupt nicht sozialversichert ist. Hierfür enthält die EU-Verordnung Kollisionsnormen, damit der im jeweiligen Fall zuständige Staat ermittelt werden kann.



Die für die Bestimmung des bei Arbeitsuchenden anzuwendenden Rechts und folglich des zuständigen Staates maßgeblichen Vorschriften ergeben sich aus Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Artikel 65. Gemäß Artikel 11, genauer gesagt Absatz 3 a), unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Berufstätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats. Nach Maßgabe der Verordnung wird bei Personen, die aufgrund oder infolge ihrer Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit eine Geldleistung beziehen, davon ausgegangen, dass sie diese Beschäftigung oder Tätigkeit ausüben.⁹⁶ Folglich sind **Arbeitsuchende, die vorher mobile Arbeitnehmer waren, also grundsätzlich in ihrem letzten Beschäftigungsstaat sozialversichert.**

Eine **Ausnahme von diesem Grundsatz ist für ehemalige Grenzgänger** vorgesehen. Gemäß Artikel 11, Absatz 3 c) ist für sie der Wohnsitzstaat zuständig. Der bei **arbeitslosen ehemaligen Grenzgängern** für alle Zweige der Sozialversicherung **zuständige Staat ist also der Wohnsitzstaat.**

Ehemalige Grenzgänger befinden sich deshalb in einer besonderen Lage, weil sich das anwendbare Sozialversicherungsrecht in der Zeit zwischen der Beschäftigung (Beschäftigungsstaat) und der Arbeitslosigkeit (Wohnsitzstaat) ändert. Um die damit verbundenen Auswirkungen bei der Arbeitssuche abzumildern, haben ehemalige Grenzgänger gemäß Artikel 65 (2) die Möglichkeit, sich zusätzlich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaates in dem sie zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbständige Berufstätigkeit ausgeübt haben zur Verfügung zu stellen.

1. Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Nachbarstaat

Wie kommen diese Regelungen in der Praxis zum Tragen, wenn Arbeitsuchende in einem Nachbarstaat an AAMP-Maßnahmen teilnehmen? Welcher Staat ist für die Sozialversicherung zuständig? Ist der Staat, der die Maßnahme anordnet, auch in der Zeit zuständig, in der das Praktikum in einem Unternehmen des Nachbarstaates absolviert wird? Spielt der Grenzgängerstatus eine Rolle?

⁹⁶ Artikel 11, Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.



Zur Erinnerung, in dieser Bestandsaufnahme wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsuchenden bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung der Wallonie oder der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens gemeldet sind. Für die Sozialversicherung dieser Arbeitsuchenden ist aufgrund der allgemeinen Regelung oder – wenn es sich um ehemalige Grenzgänger handelt – aufgrund der Sonderregelung Belgien zuständig. Was gilt jedoch in der Zeit, in der die Maßnahme im Ausland abgewickelt wird?

In diesem Fall stellt sich die Frage, ob die AAMP-Maßnahme als **Beschäftigung** qualifiziert werden kann. Wenn ja, könnte der Staat, in dem die Maßnahme stattfindet, für die betroffenen Personen sozialversicherungsrechtlich zuständig sein.

Gemäß Artikel 1 a) der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bezeichnet der Ausdruck „Beschäftigung“ jede Tätigkeit oder gleichgestellte Situation, die für die Zwecke der Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird oder die gleichgestellte Situation vorliegt, als solche gilt. Zur Beantwortung der Frage, ob die Teilnahme an einer AAMP-Maßnahme eine Beschäftigung darstellt, muss also geklärt werden, ob diese Maßnahme nach dem Recht des betroffenen Staates (Deutschland, Frankreich oder Luxemburg) als solche qualifiziert wird. Ausschlaggebend für die Frage, ob eine unselbständige Beschäftigung vorliegt, ist nach Maßgabe der Rechtsvorschriften dieser Staaten das Bestehen eines Arbeitsvertrags, ein Über- und Unterordnungsverhältnis bzw. ein Weisungsrecht des Arbeitgebers und eine Vergütung.

In der Regel erfüllen die AAMP-Maßnahmen, an denen Arbeitsuchende teilnehmen, nicht die ausschlaggebenden Kriterien für die Qualifizierung einer unselbständigen Beschäftigung in den betreffenden Staaten, in denen die Maßnahme durchgeführt werden soll, also Deutschland, Frankreich oder Luxemburg. Die Sozialversicherungszugehörigkeit folgt somit weiterhin dem Status der Person als Arbeitsuchender. Folglich kommt es zu keiner Änderung des zuständigen Staates. Diese Feststellung gilt für alle Zweige der Sozialversicherung, auch wenn die Maßnahme in einem anderen Staat durchgeführt wird, vorausgesetzt, dass sie von diesem Staat nicht als Beschäftigung qualifiziert wird.



2. Absolvierung eines Praktikums auf dem freien Markt im Nachbarstaat nach Freistellung des Arbeitsuchenden

Nachstehend wird kurz die oben geschilderte Konstellation (Teil IV. C.) untersucht, bei der Arbeitsuchende zur Absolvierung eines Praktikums auf dem freien Markt im Nachbarstaat von ihren Pflichten freigestellt werden (was zum Beispiel derzeit bei in Deutschland durchgeführten Maßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft möglich ist), obwohl dies nicht in den Rahmen von AAMP-Maßnahmen fällt. Hierzu scheint eine Erläuterung erforderlich zu sein, auch wenn dieses bei der vorliegenden Bestandsaufnahme eine untergeordnete Bedeutung hat.

Wird diese Tätigkeit nach dem Recht des Nachbarstaats als Beschäftigung qualifiziert, kommen zwei Anknüpfungen in Frage: der ehemalige Beschäftigungsstaat, der die Arbeitslosenunterstützung gewährt (es wird davon ausgegangen, dass die Person noch eine Tätigkeit ausübt), und der Staat, in dem das Praktikum absolviert wird, als Beschäftigungsstaat.

Eine Lösung kann sich aus dem von der Europäischen Kommission herausgegebenen Leitfaden für Arbeitnehmer der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz ergeben.⁹⁷ Darin heißt es, wenn eine Person gleichzeitig kurzzeitige Leistungen aus einem Mitgliedstaat erhält und eine Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, davon auszugehen ist, dass diese Person zwei Tätigkeiten in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten ausübt, so dass die Regelung von Artikel 13 Anwendung findet, d.h. wenn die im Wohnmitgliedstaat gezahlte Leistung aufgrund eines „wesentlichen Teils“ der Tätigkeit der betreffenden Person gewährt wird, diese Person den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaates unterliegt. Die Mitgliedstaaten haben sich gemäß Beschluss der Verwaltungskommission darauf geeinigt,⁹⁸ dass Personen, die im Wohnmitgliedstaat Leistungen bei Arbeitslosigkeit erhalten und gleichzeitig eine Teilzeittätigkeit in einem anderen

⁹⁷ Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz, Dezember 2013, Seite 25: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/specialised-information/official-documents_de, abgerufen am 22.07.2025.

⁹⁸ Empfehlung U1 vom 12. Juni 2009 über die Rechtsvorschriften, die auf Arbeitslose anzuwenden sind, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnstaat eine Teilzeittätigkeit ausüben. Text von Bedeutung für den EWR und das Abkommen EG/Schweiz: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0049:0050:DE:PDF>, abgerufen am 23.07.2025.



Mitgliedstaat ausüben, sowohl für die Entrichtung der Beiträge als auch für die Gewährung der Leistungen ausschließlich den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates unterliegen. In diesem Sinn wurde der Abschluss von Vereinbarungen gemäß Artikel 16, Abs. 1 der Verordnung empfohlen.⁹⁹ Dabei ging es zwar um die Ausübung einer Teilzeittätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat und nicht um Praktika, die Sachverhalte sind jedoch vergleichbar, zumindest liegt ihnen die gleiche Problematik zugrunde. Allerdings kann nicht mit Sicherheit behauptet werden, dass diese Orientierungsregeln in einer solchen Situation anzuwenden sind. Dazu kommt, dass das Ergebnis von zwischenstaatlichen Vereinbarungen abhängt.¹⁰⁰

B. Die Rolle des Instruments der Entsendung gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in einem Nachbarstaat

Die in Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 enthaltene Sonderregelung weicht vom Grundsatz ab, wonach der Staat zuständig ist, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Dieses üblicherweise als Entsendung bezeichnete Instrument ermöglicht eine Weiterversicherung im zuständigen Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich tätig ist, wenn er vom Arbeitgeber vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen.

Nachfolgend wird die Frage erörtert, ob eine Entsendung zweckdienlich ist, wenn Arbeitsuchende in einem Nachbarstaat an AAMP-Maßnahmen teilnehmen. Die für die Bestimmung und Auslegung der in Mobilitätssituationen anwendbaren Rechtsvorschriften zuständigen belgischen Behörden (Fedris und LSS) haben zum Ausdruck gebracht, bei Praktika im grenzüberschreitenden Kontext die Möglichkeit einer Entsendung zu nutzen.¹⁰¹

⁹⁹ Die Empfehlung U1 der Verwaltungskommission enthält im Anhang die Vereinbarung zwischen Belgien und Luxemburg vom 28. Oktober 1986 über die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften für Personen, die in einem der beiden Staaten wohnen, wo sie Leistungen bei Arbeitslosigkeit beziehen, und in dem anderen Staat eine Teilzeittätigkeit ausüben.

¹⁰⁰ Diesbezüglich war im Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 13. Dezember 2016 vorgesehen, Artikel 13 dahingehend zu ändern, dass die Empfehlung U1 der Verwaltungskommission, wonach der Mitgliedstaat zuständig ist, der die Leistungen bei Arbeitslosigkeit gewährt, in einem Absatz 4 a) rechtlich verankert wird.

¹⁰¹ https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Petits_statuts/schema_stage-en_eee.pdf, abgerufen am 21.07.2025.



In Belgien wird diese Möglichkeit bereits für bestimmte grenzüberschreitende Praktika im Rahmen eines Studiums in Anspruch genommen.

Es stellt sich die Frage, ob eine Entsendung auch dann möglich und zweckdienlich ist, wenn Arbeitsuchende in einem anderen Mitgliedstaat an AAMP-Maßnahmen teilnehmen. Diese Frage wurde von den TFG-Projektpartnern der belgischen Teilregionen aufgeworfen.

Laut Unionsrecht ist ein entsandter Arbeitnehmer ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber während eines begrenzten Zeitraums in einen anderen EU-Mitgliedstaat geschickt wird, um dort vorübergehend eine Leistung zu erbringen. Für Entsendungen gelten mehrere europarechtliche Texte: die Verordnung (EG) Nr. 883/2004, was die soziale Sicherheit betrifft, aber auch die Richtlinie vom 16. Dezember 1996 in Verbindung mit der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU, was bestimmte arbeitsrechtliche Vorschriften und die Sicherheit am Arbeitsplatz betrifft.

Sozialversicherungsrechtlich müssen bei der Durchführung von AAMP-Maßnahmen in einem Nachbarstaat mehrere Fragen beantwortet werden: Kann die Arbeitsverwaltung einem Arbeitgeber gleichgestellt werden? Ist der Arbeitsuchende einem Arbeitnehmer gleichzustellen? Gilt die Absolvierung eines Praktikums in einem Unternehmen als Beschäftigung oder genauer gesagt als Dienstleistung? Ist die im Ausland durchgeführte Maßnahme zeitlich begrenzt?

- Kann die Arbeitsverwaltung einem Arbeitgeber gleichgestellt werden, wenn ein Arbeitsuchender, für den sie zuständig ist, mit ihrer Zustimmung in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Maßnahme oder einen Teil einer Maßnahme zu absolvieren? Eine Arbeitsverwaltung ist zwar kein Arbeitgeber im herkömmlichen Sinn, sie verfügt jedoch über ein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitsuchenden. Sie hat nämlich die Aufgabe zu prüfen, ob die für den Bezug einer Arbeitslosenunterstützung gestellten Bedingungen erfüllt sind, zu entscheiden, ob eine AAMP-Maßnahme durchgeführt werden soll oder nicht, und den Arbeitsuchenden zu bestrafen, wenn er seinen Pflichten nicht nachkommt. Die gestellte Frage kann also offensichtlich bejaht werden.

- Zu klären ist ferner, ob ein Arbeitsuchender einem Arbeitnehmer gleichzustellen ist. Nachdem gemäß Artikel 11 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei Personen, die aufgrund oder infolge ihrer Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit eine Geldleistung beziehen, davon



auszugehen ist, dass sie diese Beschäftigung oder Tätigkeit ausüben, dürfte auch diese Frage in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht zu bejahen sein.

- Dass AAMP-Maßnahmen zeitlich begrenzt sind, kann ebenfalls bestätigt werden. Gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ist eine Entsendung mit Weiterversicherung im bisherigen Sozialversicherungssystem für eine auf 24 Monate begrenzte Dauer möglich.¹⁰² Diese Dauer wird bei keiner in dieser Bestandsaufnahme beschriebenen Maßnahme erreicht oder überschritten.

- Die Frage, ob AAMP-Maßnahmen als Dienstleistung zu qualifizieren sind, ist komplexer und nicht so einfach zuverlässig zu klären. Wird sie verneint, kann das Instrument der Entsendung nicht in Anspruch genommen werden. Lautet die Antwort hingegen „ja“, ist eine Entsendung möglich.

Die TFG hat Bedenken in Bezug auf die Frage, ob alle vorstehenden Bedingungen erfüllt sind (insbesondere was den Begriff der Dienstleistung betrifft, denn – wie oben ausgeführt – werden im Rahmen von AAMP-Maßnahmen in Unternehmen absolvierte Praktika in den Nachbarstaaten nicht als Beschäftigung qualifiziert). Außerdem ist im Raum der Großregion offensichtlich nur der belgische Staat dafür, dass das Instrument der Entsendung in derartigen Situationen genutzt wird.

Aus dieser Analyse folgt, dass eine Entsendung in Fällen, in denen Arbeitsuchende AAMP-Maßnahmen in einem anderen Mitgliedstaat absolvieren, nur bedingt zweckdienlich ist, wenn das gleiche Ergebnis erzielt werden kann, ohne dass weitere Schritte erforderlich sind (siehe Punkt A dieses Abschnitts).

Eine Entsendung scheint nur dann sinnvoll zu sein, wenn die Maßnahme im Mitgliedstaat, in dem sie durchzuführen ist, als Beschäftigung qualifiziert wird (z.B. bei einer Freistellung von den Pflichten zwecks Teilnahme an einem Praktikum auf dem freien Markt in Deutschland, siehe Punkt A. 2.). In derartigen Fällen käme eine Entsendung als Lösung in Frage, wenn nicht sicher ist, welche Regelungen zur Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften maßgeblich sind.

¹⁰² In bestimmten Fällen ist eine Verlängerung dieser Dauer gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 möglich.



C. Arbeitsunfallversicherung nach belgischem Recht

Sozialrechtlich ist das Bestehen einer Arbeitsunfallversicherung eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung von AAMP-Maßnahmen im Ausland, wie aus dieser Untersuchung und den von den zuständigen Einrichtungen erhaltenen Informationen hervorgeht.

Kommen die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats gemäß Titel II der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 auf eine Person zur Anwendung, gelten für die Sozialversicherung und den Anspruch auf Leistungen die Rechtsvorschriften des zuständigen Staates. Im Rahmen dieser rechtlichen Analyse muss also in einem zweiten Schritt geklärt werden, ob und unter welchen Bedingungen die betroffenen Personen nach Maßgabe des innerstaatlichen Sozialversicherungsrechts des zuständigen Mitgliedstaates gegen Arbeitsunfälle versichert sind, wenn sie an AAMP-Maßnahmen im Ausland teilnehmen. Geht man davon aus, dass nach den Koordinierungsregeln der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 belgisches Recht anwendbar ist, ist eine Prüfung der für die Unfallversicherung der Praktikanten geltenden nationalen Rechtsvorschriften angebracht.

Mit dem belgischen Gesetz vom 21. Dezember 2018 zur Festlegung diverser sozialrechtlicher Bestimmungen¹⁰³ wurde die Anwendung des Arbeitsunfallgesetzes vom 10. April 1971 (LAT)¹⁰⁴ auf die „Kleinen Statuten“ ausgedehnt, um die Versicherung der Praktikanten gegen Arbeitsunfälle am, auf dem Weg vom und zum Ausbildungsort sicherzustellen. Diese Deckung erfordert eine Anmeldung des Arbeitgebers beim LSS.¹⁰⁵

In den Geltungsbereich dieses Gesetzes¹⁰⁶ fallen Personen, die im Rahmen einer gesetzlichen geregelten Ausbildung für eine bezahlte Arbeit eine Tätigkeit

¹⁰³ 21. Dezember 2018 – Gesetz zur Festlegung verschiedener sozialer Bestimmungen in Bezug auf die „Kleinen Statuten“, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/12/21/2018206244/justel>, abgerufen am 29.04.2025.

¹⁰⁴ 10. April 1971 – Gesetz über die Arbeitsunfallversicherung, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/Artikel.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=&cn_search=1971041001&caller=SUM&&view_numac=1971041001nx1971041001f#L_NK0002, abgerufen am 17.07.2025.

¹⁰⁵ Bezüglich der „Kleinen Statuten“ wird auf die Website von Fedris (Föderalagentur für Berufsrisiken) verwiesen: https://www.fedris.be/fr/petits-statuts.html#h2_4, abgerufen am 17.07.2025.

¹⁰⁶ „Art. 1/1: Dieses Gesetz gilt auch für Personen, die im Rahmen einer Ausbildung eine Tätigkeit für eine bezahlte Arbeit verrichten, sowie für ihre Arbeitgeber.“



verrichten, und ihre Arbeitgeber. Personen, die Anspruch auf Aufnahme in spezifische Deckungssysteme haben, und die als Arbeitgeber geltenden Einrichtungen, werden in einem königlichen Erlass festgelegt.¹⁰⁷ Zu diesen Einrichtungen gehören das Forem und das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Auf Anraten des Verwaltungsausschusses für Arbeitsunfälle veröffentlicht Fedris eine nicht erschöpfende Liste¹⁰⁸ der in den Geltungsbereich der „Kleinen Statuten“ fallenden Systeme, Ausbildungen und Praktika. Aufgelistet werden fast alle in dieser Bestandsaufnahme aufgeführten AAMP-Maßnahmen (Teil II). Das in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eingeführte „Praktikum aus einer Hand“ wird noch nicht genannt, weil es sich dabei um eine erst kürzlich beschlossene regionale Maßnahme handelt, die auf föderaler Ebene noch nicht erfasst wurde. Die von Fedris veröffentlichte Liste wird jedoch laufend an Änderungen angepasst.

Da die belgischen Rechtsvorschriften über die Arbeitsunfallversicherung in Verbindung mit den unionsrechtlichen Koordinierungsvorschriften (Verordnung (EG) Nr. 883/2004), welche Vorrang haben und etwaige territoriale Einschränkungen neutralisieren, gelesen werden müssen,¹⁰⁹ sollte es möglich

Abweichend von Absatz 1 gilt das Gesetz nicht für Ausbildungen, die in keinem gesetzlichen Rahmen organisiert werden.

Der König kann für die von ihm bestimmte Kategorie von Personen festlegen, welche Person als Arbeitgeber gilt.

Der König bestimmt die Kategorie der Opfer, für welche die Sonderregelung gemäß Artikel 86/1 gilt.

Auf Anraten des Verwaltungsausschusses für Arbeitsunfälle veröffentlicht Fedris auf ihrer Website die Liste der Personen, die im Rahmen einer Ausbildung eine Tätigkeit für eine bezahlte Arbeit verrichten und ihrer Arbeitgeber, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich beim Landesamt für Soziale Sicherheit anzumelden und seine Meldung mithilfe des von diesem Amt genehmigten elektronischen Verfahrens zu übermitteln.“

¹⁰⁷ Königlicher Erlass vom 29. Juli 2019 zur Ausführung von Abschnitt 1, Kapitel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2018 zur Festlegung diverser sozialrechtlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit den „Kleinen Statuten“, geändert mit Königlichem Erlass vom 2. Dezember 2021 und Königlichem Erlass vom 26. April 2024 zur Änderung diverser sozialrechtlicher Bestimmungen im Zusammenhang mit den „Kleinen Statuten“.

¹⁰⁸ https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/fr/petits_statuts/liste_formation.pdf, abgerufen am 17.07.2025.

¹⁰⁹ Bei Anwendung der Rechtsnorm des nationalen Sozialversicherungsrechts muss das Unionsrecht berücksichtigt werden. Etwaige territoriale Aspekte des innerstaatlichen Rechts werden durch den territorialen Geltungsbereich der Verordnung neutralisiert. Die territoriale Gleichstellung ergibt sich aus Artikel 5 b) der Verordnung, wonach Sachverhalte und Ereignisse



sein, dass Arbeitsuchende arbeitsunfallversichert sind, wenn sie in einem ausländischen Unternehmen an nach belgischem Recht vorgesehenen AAMP-Maßnahmen teilnehmen. Nach Ansicht der TFG sind insoweit im Prinzip keine Hemmnisse zu erkennen.

Die Situation ist jedoch komplexer, wenn ein in der Wallonischen Region oder in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eingeschriebener Arbeitsuchender, der ehemaliger Grenzgänger ist in einem Unternehmen seines früheren Beschäftigungsstaates an einer nach dem Recht dieses Staates vorgesehenen AAMP-Maßnahme teilnehmen möchte. Eine solche ausländische Maßnahme kann zwar in den sachlichen Geltungsbereich der „Kleinen Statuten“ und der Arbeitgeber in den persönlichen Geltungsbereich fallen, aber selbst dann muss in der Praxis geklärt werden, ob es möglich ist, dass die ausländische Arbeitsverwaltung die erforderlichen Formalitäten erledigt. In Vereinbarungen zwischen der belgischen Arbeitsverwaltung und den Arbeitsverwaltungen der Nachbarländer könnte geregelt werden, dass eine Abwicklung über die belgische Arbeitsverwaltung möglich ist. Der wallonische Gesetzgeber hat eine solche Gestaltung bereits bei grenzüberschreitenden oder internationalen Kooperationen ermöglicht: gemäß Artikel 22 des wallonischen Erlasses vom 6. Juni 2024 über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern übernimmt das Forem in diesem Zeitraum die Sozialversicherung der wallonischen Arbeitsuchenden, insbesondere den Abschluss einer Arbeitsunfallversicherung, wobei die Kosten in bestimmten Fällen zwischen dem Forem und den Ausbildungsträgern aufgeteilt oder zur Gänze von diesen Trägern übernommen werden.

gleichzustellen sind. Danach hat der zuständige Mitgliedstaat, wenn der Eintritt bestimmter Sachverhalte oder Ereignisse nach seinen Rechtsvorschriften Rechtswirkungen hat, die in einem anderen Mitgliedstaat eingetretenen entsprechenden Sachverhalte oder Ereignisse so zu berücksichtigen, als ob sie in seinem eigenen Hoheitsgebiet eingetreten wären. Unter welchen Bedingungen Ansprüche bestehen, bestimmt der jeweilige Mitgliedstaat. Die Neutralisierung ist ausschließlich auf das Hoheitsgebiet beschränkt, in dem die Sachverhalte bzw. Ereignisse eingetreten sind. Siehe zu diesem Thema: „Keine Unfallversicherung bei beruflichen Eingliederungsmaßnahmen und grenzüberschreitenden Weiterbildungen zwischen Frankreich und Deutschland“, Rechtsgutachten der TFG vom 2. März 2015.



Wenn in Belgien wohnhafte und dort als arbeitsuchend gemeldete Personen an AAMP-Maßnahmen nach belgischem Recht teilnehmen und Belgien nach den Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zuständig ist, ist das belgische Sozialversicherungsrecht (einschließlich Unfallversicherung) auch während der Dauer der Durchführung der Maßnahme in einem Unternehmen eines anderen Mitgliedstaats anzuwenden, vorausgesetzt, dass diese Maßnahme dort nicht als Beschäftigung qualifiziert wird.

Die Frage, ob bei Durchführung einer Maßnahme nach dem Recht des früheren Beschäftigungsstaates eine Unfallversicherung besteht, ist nicht einfach zu beantworten. Hierfür muss geklärt werden, ob die ausländische Maßnahme im Rahmen des Gesetzes über die „Kleinen Statuten“ erfasst werden kann.

Die TFG hat Bedenken in Bezug auf die Frage, ob alle für eine Entsendung gestellten Bedingungen erfüllt sind. Eine Entsendung ist folglich in Fällen, in denen Arbeitsuchende AAMP-Maßnahmen in einem anderen Mitgliedstaat absolvieren, nur bedingt zweckdienlich, wenn das gleiche Ergebnis erzielt werden kann, ohne dass weitere Schritte erforderlich sind.

Eine Entsendung scheint nur dann sinnvoll zu sein, wenn die Maßnahme im Mitgliedstaat, in dem sie durchzuführen ist, als Beschäftigung qualifiziert wird. In derartigen Fällen könnte die Bestimmung des anwendbaren Rechts Schwierigkeiten bereiten, wenn das Instrument der Entsendung nicht in Anspruch genommen wird.



VI. Beurteilung der Drittstaatsangehörigen gebotenen Möglichkeiten, an grenzüberschreitenden Praktika teilzunehmen

Die Frage der Mobilität im europäischen Freizügigkeitsraum stellt sich nicht nur für Personen mit der Staatsangehörigkeit eines europäischen Mitgliedstaates. Fragen rund um die Arbeitsmarktmobilität von Drittstaatsangehörigen in der Europäischen Union kommen immer häufiger vor. Dabei geht es nicht nur um die Aufnahme einer Beschäftigung von in einem Mitgliedstaat wohnhaften Drittstaatsangehörigen in einem benachbarten Mitgliedstaat der EU, sondern bereits im Vorfeld der Aufnahme einer Beschäftigung um die Frage nach der Möglichkeit der Arbeitssuche, der Aneignung von praktischen Erfahrungen im Ausland oder der Teilnahme an Programmen im Nachbarland, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen während der Zeit der Arbeitslosigkeit.

Staatsbürger der EU genießen grundsätzlich in allen europäischen Mitgliedstaaten nach Art. 45 des AEUV¹¹⁰ Freizügigkeit und damit einhergehend das Recht, einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat zu suchen, dort ohne Arbeitserlaubnis zu arbeiten, sich dort zu diesem Zweck aufzuhalten und auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses dort zu verbleiben. Beim Zugang zur Beschäftigung müssen sie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und allen anderen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen die gleiche Behandlung erfahren, als wären sie Staatsangehörige dieses Staates. Sie dürfen insofern nicht aufgrund ihrer Nationalität benachteiligt werden. Dieses Privileg kommt Drittstaatsangehörigen entweder gar nicht oder nur in bestimmten Situationen zugute.

Die Frage der Möglichkeit der Durchführung von Praktika im Rahmen der AAMP-Maßnahmen stellt sich damit auch für in Belgien ansässige Drittstaatsangehörige, und ist für die Projektpartner der TFG, die Deutschsprachige Gemeinschaft und die Wallonie, die diese Bestandsaufnahme in Auftrag gegeben haben, von besonderem Interesse. Untersucht werden soll dabei insbesondere, wie die zuvor in den Teilen II – V gemachten Erwägungen zu beurteilen sind, wenn es sich bei dem Arbeitsuchenden um einen Drittstaatsangehörigen handelt. Dabei wird in dieser Bestandsaufnahme nur die Situation von Personen untersucht, die sich bereits rechtmäßig in Belgien aufhalten und einen Zugang zum belgischen Arbeitsmarkt haben, im Unterschied zu Personen, die sich noch in einem

¹¹⁰ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon.



Drittstaat aufhalten und eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Aufnahme einer Beschäftigung beantragen.

Folgende Fragen sind dabei besonders von Bedeutung: Kann der in Belgien ansässige Drittstaatler AAMP-Maßnahmen in den Nachbarländern der Großregion durchführen? Erlaubt sein Aufenthaltstitel dies und nimmt der andere Mitgliedstaat Drittstaatler eines anderen Staates auf, zwecks Durchführung einer AAMP-Maßnahme? Ist eine Zustimmung im anderen Staat erforderlich durch die dortige Arbeitsverwaltung? Ist der Drittstaatler sozialversicherungsrechtlich abgesichert, insbesondere gegen Arbeitsunfälle?

Im ersten Abschnitt dieses Teils wird die Situation in Belgien (A) dargestellt, bevor die Frage der Möglichkeiten für den in Belgien ansässigen Drittstaatler in den Nachbarländern Deutschland, Frankreich und Luxemburg (B) erörtert wird. Anschließend wird untersucht, inwiefern die Regeln des Europarechts ebenfalls auf Drittstaatsangehörige anzuwenden sind (C).

A. Belgien

In Belgien sind die Fragen rund um Drittstaatsangehörige (Aufenthalt, Arbeitserlaubnis, Kontrolle) durch verschiedene Rechtsgrundlagen auf Bundesebene¹¹¹ sowie auf regionaler Ebene für die Wallonie¹¹² und die Deutschsprachige Gemeinschaft¹¹³ geregelt.

¹¹¹ Gesetz vom 15. Dezember 1980 über die Einreise, den Aufenthalt, die Niederlassung und die Ausweisung von Ausländern in seiner konsolidierten Fassung vom 23.07.2025, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1980/12/15/1980121550/justel>; Gesetz vom 30. April 1999 über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern, <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/1999/04/30/1999012338/2019/07/01>, teilweise geändert durch das Gesetz vom 9. Mai 2018 über die Beschäftigung von Ausländern in einer besonderen Aufenthaltslage, der Königliche Erlass vom 2. September 2018 zur Ausführung des Gesetzes vom 9. Mai 2018, <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/107900/BEL-107900.pdf>, abgerufen am 30.07.2025.

¹¹² Regierungserlass vom 16. Mai 2019, in Aufhebung des Königlichen Erlasses vom 09. Juni 1999, der in Ausführung des Gesetzes von 30. April 1999 erlassen wurde, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2019/05/16/2019202870>; Erlass der wallonischen Regierung vom 06. Juni 2024 über die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zur Beschäftigung, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/2024/06/06/2024007847/2024/09/01>, abgerufen am 30.07.2025.

¹¹³ Königlicher Erlass vom 9. Juni 1999 in Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999, <https://wallex.wallonie.be/eli/arrete/1999/06/09/1999012496/1999/07/01> sowie des Regierungserlasses vom 23. Mai 2019, der Änderungen zum Königlichen Erlass vom 9. Juni 1999 enthält.



Die Möglichkeit der Durchführung einer AAMP-Maßnahme für einen in Belgien ansässigen Drittstaatsangehörigen hängt maßgeblich davon ab, ob dieser einen legalen Aufenthaltstitel hat und eine Arbeitserlaubnis, die den Zugang zum belgischen Arbeitsmarkt eröffnet. Dies ist wesentlich, um den Umfang der Rechte zu bestimmen, die Drittstaatsangehörige genießen. Für die Zwecke dieser Bestandsaufnahme wird die Prüfung begrenzt auf den hier zu untersuchenden Fall eines **in Belgien ansässigen Drittstaatsangehörigen, der bei der zuständigen Arbeitsverwaltung an seinem Wohnsitz als arbeitsuchend registriert** ist. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die betroffene Person bereits einen legalen Aufenthalt¹¹⁴ hat, der den Zugang zum belgischen Arbeitsmarkt eröffnet, sodass eine Prüfung dieser Voraussetzungen nicht erforderlich ist. Was den Aufenthaltstitel anbelangt, wird die Situation der Personen mit einem **Langzeitaufenthaltstitel aufgrund einer besonderen Aufenthaltslage** untersucht. Ausgenommen sind folglich Drittstaatsangehörige mit einem Kurzaufenthaltstitel für eine Dauer von bis zu 90 Tagen, da diese in der Regel nicht zur Arbeitsaufnahme berechtigt, sowie Drittstaatsangehörige mit einem Langzeitaufenthaltstitel zum Zweck der Aufnahme einer Beschäftigung, da die Arbeitserlaubnis an das Vorliegen einer Beschäftigung gekoppelt ist.

Es stellt sich die Frage, ob arbeitsuchende Drittstaatsangehörige mit Langzeitaufenthaltstitel aufgrund einer besonderen Aufenthaltslage ein Praktikum als AAMP-Maßnahme im Ausland durchführen können. Setzen diese Aufenthaltstitel die Anwesenheit auf dem belgischen Territorium voraus, mit der Konsequenz, dass bei Verlassen dieses Territoriums das Risiko des Verlustes des erworbenen Aufenthaltstitels besteht, womit die Arbeitsmarkterlaubnis erlöschen würde? Dies könnte wiederum die Beendigung einer eventuell begonnenen Maßnahme zur Folge haben, da das belgische Recht hinsichtlich mancher Maßnahmen ihre automatische Beendigung vorsieht bei Verlust des Arbeitsmarktzugangs, z.B. das „Praktikum aus einer Hand“¹¹⁵ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Der Königliche Erlass vom 02. September 2018, der den Arbeitsmarktzugang regelt, enthält keine Antwort zu diesen Fragen. Es kann davon ausgegangen

¹¹⁴ Für die einzelnen Voraussetzungen an den Aufenthaltstitel vgl. „Leitfaden - Aufenthalt und Arbeitserlaubnis im Ausland“, Dezember 2021, [file:///C:/Users/1011001/Downloads/sejour%20et%20droit%20au%20travail%20etranger%20-%20dec21%20-%20E%20Destin%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/1011001/Downloads/sejour%20et%20droit%20au%20travail%20etranger%20-%20dec21%20-%20E%20Destin%20(2).pdf), abgerufen am 31.07.2025.

¹¹⁵ Siehe Regelung des Art. 9 des Regierungserlasses vom 21. Dezember 2023.



werden, dass in den Fällen, in denen der Zugang zum belgischen Arbeitsmarkt nicht explizit beschränkt ist auf einen bestimmten Arbeitgeber oder eine bestimmte Tätigkeit, der unbeschränkte Zugang gilt.

Regelungen zur Frage, ob die Anwesenheit auf dem belgischen Territorium vorausgesetzt wird, können wir Art. 19 des Königlichen Erlasses vom 20. Juni 2019¹¹⁶ entnehmen, der die Dauer festlegt, in dem der Inhaber eines bestimmten Titels das belgische Territorium verlassen kann, ohne die Gültigkeit seines Titels zu verlieren, auch genannt Rückkehrrecht. Der territoriale Geltungsbereich und die Frist zur Ausübung des Rückkehrrechts ergeben sich damit aus der Art des Aufenthaltsausweisdokuments.

Drittstaatler mit **Aufenthaltserlaubnis des Typs Karte A¹¹⁷, Karte B¹¹⁸, Karte K (ehemals Karte C)¹¹⁹** können sich frei im Schengenraum bewegen, ohne den Verlust des Aufenthaltstitels zu riskieren, vorausgesetzt die Abwesenheit von Belgien dauert **nicht länger als 1 Jahr**. Beträgt die Abwesenheit in diesen Fällen länger als 1 Jahr, kommt es zu einem Verlust des Aufenthaltstitels, es sei denn der Betroffene hat vor dem Verlassen des belgischen Territoriums die zuständige kommunale Verwaltung über seine Abwesenheit und die Absicht der Rückkehr informiert und bewiesen, dass sein Interessenschwerpunkt bzw. Lebensmittelpunkt in Belgien fortbesteht.¹²⁰ Bei Rückkehr muss der Aufenthaltstitel noch gültig sein und der Betroffene muss sich innerhalb von 15 Tagen bei der kommunalen Verwaltung melden.

Was Drittstaatsangehörige mit **Langzeitaufenthalt-EU, bescheinigt** durch die **Ausweiskarte L (ehemals Karte D)** angeht, so können diese ihren Aufenthaltstitel verlieren bei einer Abwesenheit von **mehr als 12 Monaten in Folge außerhalb der EU**. Bei einer Abwesenheit **außerhalb von Belgien von über 6 Monaten** kann

¹¹⁶ Ersetzt Art. 35 des Königlichen Erlasses vom 8. Oktober 1981.

¹¹⁷ Dieses Ausweisdokument wird Staatsangehörigen, die Familienmitglied eines Drittstaatlern mit Aufenthaltstitel B sind (ausgenommen Familienangehörige von Studierenden), Anerkannten Flüchtlingen (begrenzt auf 5 Jahre), Drittstaatsangehörigen, die einen Antrag auf subsidiären Schutz gestellt haben (begrenzt), Drittstaatlern mit Aufenthaltsgenehmigung aus humanitären Gründen und Drittstaatlern mit Aufenthaltstitel für Arbeitsuche für 12 Monate nach Abschluss seines Studiums erteilt.

¹¹⁸ Dieses Ausweisdokument wird anerkannten Flüchtlingen (unbegrenzt) und Drittstaatlern mit unbefristeter Ausländerregistrierungskarte erteilt.

¹¹⁹ Dieses Dokument wird Drittstaatlern mit Niederlassungsgenehmigung erteilt.

¹²⁰ Vgl. „Recht auf Rückkehr nach Belgien“, <https://dofi.ibz.be/fr/themes/entry/border-control/visa/droit-de-retour-vers-la-Belgien>, abgerufen am 31.07.2025; vgl. Dossier des CRD Eures/Frontaliers Grand Est, Belgien, « Changement de résidence et conditions de séjour », S. 11, <https://frontaliers-grandest.eu/wp-content/uploads/2021/02/WEB-BROCHURE%20RESIDENCE-BELGIEN-2015-.pdf>, abgerufen am 31.07.2025.



es zu einem Verlust des belgischen Aufenthaltstitels kommen, wenn der Drittstaatler vor der Abreise nicht die Ausländerbehörde benachrichtigt und nicht nachgewiesen hat, dass sein Interessenschwerpunkt in Belgien fortbesteht. Bei Rückkehr muss auch der Inhaber der Aufenthaltskarte L noch im Besitz eines gültigen Aufenthaltstitels sein und sich innerhalb von 15 Tagen bei der kommunalen Verwaltung melden.

Für Drittstaatsangehörige, die **Familienmitglieder eines EU-Bürgers oder eines Belgiers** sind und nach Anerkennung ihres Aufenthalts den **Aufenthaltstitel Karte F**¹²¹ erhalten haben, gelten besondere Regelungen. Grundsätzlich berührt die vorübergehende Abwesenheit von **6 Monaten im Jahr** oder **12 Monaten in Folge aus besonderen Gründen**, worunter z.B. auch die Durchführung einer beruflichen Ausbildung fällt, nicht den Status dieses Aufenthaltstitels. Die Gültigkeit des Aufenthaltstitels entfällt bei einer Abwesenheit von über 12 Monaten in Folge, wenn der Drittstaatler nicht im Besitz eines gültigen Aufenthaltstitels ist und sich innerhalb von 15 Tagen nicht bei der kommunalen Verwaltung gemeldet hat¹²². Nach einem Aufenthalt von 5 Jahren in Belgien erhalten diese Kategorie von Personen eine permanente Aufenthaltserlaubnis durch die **Aufenthaltskarte Typ F+**, die sie nicht verlieren, wenn sie das Gebiet verlassen, es sei denn sie halten sich länger als **2 Jahre** in Folge außerhalb von Belgien auf.

Drittstaatler mit Aufenthaltstitel des Typs Registrierungsbescheinigung (oder **Karte orange**)¹²³ können dagegen nicht das belgische Territorium verlassen, da es sich hierbei um einen provisorischen Aufenthaltstitel handelt. Um in einen anderen Mitgliedstaat reisen zu können, bedürfen sie eines Aufenthaltstitels eines anderen Typs, der dieses Recht vorsieht.

Was bedeutet dies für die Frage der Möglichkeit der Durchführung eines Praktikums im Rahmen einer AAMP-Maßnahme durch einen in Belgien ansässigen und registrierten Drittstaatler im Ausland?

Die Regelungen lassen die Annahme zu, dass Drittstaatler mit einem gültigen Aufenthaltstitel der oben erwähnten Typen, die einen unbeschränkten Zugang

¹²¹ Diese Aufenthaltserlaubnis wird Drittstaatsangehörigen, die Familienmitglieder eines EU-Bürgers oder eines Belgiers sind, nach Anerkennung ihres Aufenthalts erteilt.

¹²² Art. 39 des Königlichen Erlasses vom 08. Oktober 1981.

¹²³ Dies betrifft Drittstaatsangehörige, die Familienmitglieder eines EU-Bürgers oder eines Belgiers sind, nach 6 Monaten Aufenthalt in Belgien und Prüfung ihres Aufenthaltes, und Drittstaatsangehörige mit Antrag auf subsidiären Schutz, sofern Belgien sich für die Bearbeitung des Antrags für zuständig erklärt hat.



zum belgischen Arbeitsmarkt haben und in Folge hiervon auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Rechte wie belgische Staatsangehörige genießen, grundsätzlich ins Ausland reisen können für die Durchführung einer Maßnahme, ohne ihr Aufenthaltstitel zu verlieren. Voraussetzung ist, dass sie die Fristen für die Ausübung des Rückkehrrechts einhalten. Sofern eine AAMP-Maßnahme nach belgischem Recht im Ausland durchführbar ist oder für die Durchführung eines Praktikums eine Freistellung erteilt wurde, dürfte es für den arbeitssuchenden Drittstaatler mit Langzeitaufenthalt kein Hindernis geben. Für den hier in Frage stehenden Fall kann zudem auch davon ausgegangen werden, dass Arbeitsuchende, die im Nachbarland eine Maßnahme durchführen in den meisten Fällen weiterhin ihren Wohnsitz in Belgien beibehalten und täglich zum Ort der Durchführung der Maßnahme pendeln. Die einzelnen Anforderungen an die Ausübung des Rückkehrrechts scheinen nicht für diesen konkreten Fall gedacht zu sein. Für den Fall der Arbeitsuchenden mit Drittstaatsangehörigkeit, die zur Durchführung einer Maßnahme in ein Nachbarstaat pendeln, sollten die zu beachtenden Formalitäten entsprechend angepasst werden, um ein rechtskonformes Verhalten ermöglichen zu können. Doch selbst bei längerem Aufenthalt im anderen Staat zur Durchführung der Maßnahme, läge deren Dauer in der Regel unter einem Jahr.



Drittstaatler in Belgien, die einen unbegrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, genießen in der Regel die gleichen Rechte in arbeitsrechtlicher Hinsicht wie belgische Staatsangehörige, insofern steht ihnen prinzipiell auch der Zugang zu den Maßnahmen für Arbeitsuchende offen.

Die Möglichkeit für einen in Belgien ansässigen und bei der dortigen Arbeitsverwaltung registrierten Drittstaatler Praktika im Rahmen einer AAMP-Maßnahme im Ausland zu absolvieren, hängt maßgeblich von der Frage ab, ob sein Aufenthaltstitel es ihm erlaubt das belgische Gebiet zu verlassen und in einen anderen Mitgliedstaat zu reisen, ohne den Verlust des Titels zu riskieren.

Bei der überwiegenden Mehrheit der dargestellten Aufenthaltstitel dürfte dies möglich sein, wenn der Drittstaatler die Frist zur Ausübung seines Rückkehrrechts beachtet, was möglich wäre, da Praktika in diesem Kontext meist eine Dauer von unter einem Jahr betragen. Im Übrigen kann in dem hier in Frage stehenden Fall davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsuchende seinen Wohnsitz in Belgien beibehält und täglich zum Ort der Durchführung der Maßnahme im Nachbarland pendelt. Für diese Fälle bedarf es einer Anpassung der zu beachtenden Formalitäten bei der Ausübung des Rückkehrrechts.

Die Durchführung des Praktikums als AAMP-Maßnahme im Ausland hängt im weiteren Schritt davon ab, ob das Nachbarland Drittstaatler mit dem Aufenthaltstitel eines anderen Mitgliedstaats im Rahmen der Durchführung eines Praktikums im Rahmen einer AAMP-Maßnahme empfängt.



B. Regelung im Durchführungsstaat des Praktikums

Untersucht wird nunmehr die Frage, wie die Maßnahme im Durchführungsstaat qualifiziert wird (wird für die Tätigkeit ein Aufenthaltstitel und/oder eine Arbeitserlaubnis benötigt oder nicht?). Davon hängen das anzuwendende Verfahren und die Möglichkeit ab, derartige Maßnahmen durchzuführen.

1. Deutschland

a) Allgemeiner Überblick

Auch in Deutschland richtet sich die Frage nach der Erlaubnis als Drittstaatsangehöriger ein Praktikum als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik durchzuführen nach dem Aufenthaltsstatus der Person. Die gesetzlichen Vorschriften hierzu finden sich im Aufenthaltsgesetz (AufenthG), in der Aufenthaltsverordnung (AufenthV) und in der Beschäftigungsverordnung (BeschV).

§ 4a AufenthG regelt den Arbeitsmarktzugang für ausländische Personen in Deutschland. Dieses Gesetz enthält den Grundsatz, dass Personen mit einem Aufenthaltstitel arbeiten dürfen, es sei denn dies wird ausdrücklich verboten oder beschränkt¹²⁴. Liegt ein solches Verbot oder eine solche Beschränkung vor, ist eine Erlaubnis erforderlich, um eine Arbeit aufzunehmen. Die Erlaubnis bedarf in bestimmten Fällen der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit¹²⁵. Diese kann versagt werden, wenn eine Vorrangprüfung ergibt, dass für die Position ein deutscher Arbeitnehmer zur Verfügung steht, oder wenn die Arbeitsbedingungen nicht erfüllt werden, z.B. im Hinblick auf Gehalt oder Arbeitszeiten, oder den Aufenthaltstitel des Drittstaatsangehörigen.

Das deutsche Recht spricht von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In Abgrenzung zum Begriff der Beschäftigung, ist unter Erwerbstätigkeit jede Art bezahlter Tätigkeit zu verstehen, was die abhängige Beschäftigung nach § 7 SGB IV aber auch die Selbständigkeit und Freiberuflichkeit umfasst¹²⁶. Dagegen ist unter Beschäftigung jede Tätigkeit in einem Anstellungsverhältnis zu einem Arbeitgeber gemeint. Darunter fallen aber auch betriebliche Ausbildungen,

¹²⁴ Vgl. § 4a AufenthG.

¹²⁵ Vgl. § 39 AufenthG.

¹²⁶ Vgl. Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit zum Aufenthaltsgesetz und zur Durchführungsverordnung vom Juni 2024, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033210.pdf, abgerufen am 30.07.2025.



Praktika und Volontariate.¹²⁷ Die Unterscheidung ist insofern wichtig, als dass die Zustimmungspflicht speziell für Beschäftigungen gilt. Dagegen handelt es sich bei Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III mit dem Ziel der Feststellung vorhandener berufsfachlichen Kenntnisse bzw. der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen sowie bei berufsfördernden Bildungsmaßnahmen außerhalb von Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen nicht um eine Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV (auch dann, wenn nach Abschluss der Maßnahme z. B. eine Übernahme in den Berufsbereich einer Werkstatt für Behinderte erfolgt).¹²⁸ Insofern ist die Durchführung einer solchen Maßnahme nicht zustimmungspflichtig.

b) Aufenthaltserlaubnis und Beschäftigungserlaubnis

Ob eine in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Person mit Drittstaatsangehörigkeit zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen wird, hängt wie festgestellt von seinem Aufenthaltstitel ab. Dabei gilt der Grundsatz, dass Aufenthaltstitel, die in einem Mitgliedstaat erteilt wurden und dort Rechte eröffnen, mit gewissen Ausnahmen, nicht ohne Weiteres in einem anderen Mitgliedsstaat anerkannt werden und dieselben Rechte ermöglichen. § 17 der AufenthV regelt ausdrücklich, dass Inhaber eines Aufenthaltstitels, der von einem anderen Schengen-Staat ausgeteilt wird nicht vom Erfordernis eines deutschen Aufenthaltstitels befreit sind, sofern sie eine Erwerbstätigkeit im Bundesstaat ausüben. Drittstaatsangehörige, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig sind und ein nationales Aufenthaltstitel dieses Staates aufweisen, müssen damit einen Antrag auf Erteilung eines deutschen Aufenthaltstitels stellen, der sie zur Durchführung der beabsichtigten Tätigkeit berechtigt.

Eine Ausnahme hiervon ist gegeben, wenn der Ausländer in Deutschland bis zu 90 Tage innerhalb von 12 Monaten lediglich solche Tätigkeiten ausübt, die nach der Beschäftigungsverordnung nicht als Beschäftigung gelten, d.h. eine sog. Arbeitsmarktneutralität vorliegt. Darunter fallen auch Praktika, die zu Weiterbildungszwecken durchgeführt werden. Weitere hier relevante Ausnahmen gelten für Personen mit einem Daueraufenthalt-EU, einer Blauen Karte-EU (1), einer Grenzgängerkarte (2) sowie für Personen mit einem Vander-

¹²⁷ Vgl. Fachliche Weisung zum Aufenthaltsgesetz und zur Durchführungsverordnung vom Juni 2024, S. 11, § 2 2.03.

¹²⁸ Vgl. Fachliche Weisung zum Aufenthaltsgesetz und zur Durchführungsverordnung vom Juni 2024, S. 12, § 2 2.07.



Elst-Visum im Fall der Entsendung (3), auf die im Nachfolgenden näher eingegangen wird.

(1) Personen mit Daueraufenthalt-EU und Blaue Karte-EU

Personen mit Daueraufenthalt-EU sind Personen mit einer Niederlassung gleichgestellt¹²⁹ und genießen innerhalb der Europäischen Union die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten. Personen mit diesem Aufenthaltstitel müssen sich bereits 5 Jahre ununterbrochen in einem EU-Mitgliedstaat aufgehalten haben und dort eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU bekommen haben. Sie können unter erleichterten Bedingungen nach Deutschland einreisen und einer Beschäftigung nachgehen. Möchte sich der Ausländer länger als 90 Tage im deutschen Gebiet aufhalten, wird ihm hierfür eine Aufenthaltserlaubnis erteilt. Der Aufenthaltstitel berechtigt zur Aufnahme einer Beschäftigung, wenn die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung nach § 39 Abs. 3 AufenthG zugestimmt hat.¹³⁰

Auch für Ausländer, die als hochqualifizierte Fachkräfte gelten und eine Blaue Karte EU haben, sind erleichterte Voraussetzungen für die Einreise vorgesehen. Für eine kurzfristige Mobilität, d.h. einem Aufenthalt von maximal 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen, benötigen sie keinen Aufenthaltstitel und keine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit.¹³¹ Der Erhalt der Blauen Karte-EU ist jedoch an sehr engen Voraussetzungen geknüpft hinsichtlich der Erfordernisse an die Beschäftigung, sodass bereits fraglich ist, ob die Regelung auch für Arbeitsuchende eröffnet ist.

(2) Spezielle Regelung für Grenzgänger

Das deutsche Gesetz sieht mit der Grenzgängerkarte ein spezielles Instrument vor für Drittstaatsangehörige. Grundsätzlich bedürfen drittstaatsangehörige Grenzgänger, die Inhaber einer Grenzgängerkarte sind für die Einreise nach Deutschland, den dortigen Aufenthalt und die Ausführung der in der Grenzgängerkarte vermerkten Beschäftigung keinen Aufenthaltstitel.¹³² Drittstaatsangehörigen, die sich in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig aufhalten und mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehren, kann die

¹²⁹ §§ 9a, 9 AufenthG.

¹³⁰ § 38a AufenthG.

¹³¹ §§ 18h, 18g AufenthG.

¹³² § 21 AufenthV.



Ausländerbehörde nach § 12 AufenthV eine Grenzgängerkarte erteilen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- der Ausländer hält sich rechtmäßig in einem am Bundesstaat Deutschland angrenzenden Staat auf,
- der Ausländer kehrt mindestens einmal wöchentlich zurück an seinen Wohnsitz,
- der Ausländer lebt mit seinem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner zusammen,
- der Ausländer lebt mit seinem Ehegatten oder Lebenspartner zusammen, der Unionsbürger ist und als Grenzgänger im Bundesgebiet Deutschland eine Erwerbstätigkeit ausübt oder ohne Grenzgänger zu sein, seinen Wohnsitz vom Bundesgebiet Deutschland in einen an Deutschland angrenzenden Staat verlegt hat,
- oder nur deshalb keinen Aufenthaltstitel erhalten kann, weil er Grenzgänger ist.

Auch in diesem Fall setzt die Zustimmung voraus, dass nicht geeignete Arbeitnehmer aus Deutschland zur Verfügung stehen. Für die Punkte 3 und 4 kann die Zustimmung für jede Art von Beschäftigung erteilt werden. Für die unter dem letzten Punkt genannten Personen, kann eine Zustimmung nach § 27 BeschV nur erteilt werden, wenn diese zusätzlich aufgrund einer weiteren Rechtsgrundlage einen Zugang zum Arbeitsmarkt haben (z.B. § 18a AufenthG).¹³³ Für Grenzgänger, die Fachkräfte sind, muss dagegen keine Vorrangprüfung durchgeführt werden.¹³⁴

(3) Spezielle Regelung im Fall der Entsendung

Für die Fälle, in denen ein Arbeitgeber eines anderen Staates einen von ihm beschäftigten Drittstaatsangehörigen im Rahmen der Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung in Deutschland einsetzen möchte im Wege der Entsendung, kann ein sog. Vander-Elst-Visum¹³⁵ beantragt werden. Voraussetzung ist, dass der Drittstaatsangehörige im anderen europäischen

¹³³ Vgl. Fachliche Weisung zum Aufenthaltsgesetz und zur Durchführungsverordnung vom Juni 2024, § 4 4.27.2.

¹³⁴ Siehe § 30 BeschV für Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel.

¹³⁵ Vgl. Urteil des EuGH vom 09. August 1994 (Rs. C-43/93 „Vander Elst“).



Staat eine gültige Arbeitserlaubnis besitzt und die Entsendung befristet ist. Nach § 21 BeschV hat der Drittstaatler auch einen Anspruch auf Erteilung des Visums, ohne, dass es einer Zustimmung bedarf. Das Visum kann in einem vereinfachten Verfahren bei der zuständigen Vertretung im Ausland beantragt werden.

Die Darstellung dieser Möglichkeit ist in dieser Bestandsaufnahme insofern von Relevanz, als dass Belgien sich wie bereits oben dargestellt vorbehält, belgischen Arbeitsuchenden die Durchführung eines Praktikums im Ausland durch das Mittel der Entsendung zu ermöglichen.

c) Zustimmungserfordernis durch die Bundesagentur für Arbeit für die Durchführung eines Praktikums im Rahmen einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Für die Durchführung eines **Praktikums als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach deutschem Recht** von Personen mit Daueraufenthalt-EU bedarf es grundsätzlich keiner Zustimmung, da diese Maßnahmen zustimmungsfrei sind.¹³⁶ Allerdings wird die Teilnahme an einer solchen Maßnahme nach deutschem Recht schon daran scheitern, dass die Person in Deutschland bei der Agentur für Arbeit registriert sein müsste, wie oben festgestellt, was nicht der Fall wäre. Eine Ausnahme hiervon dürfte für Drittstaatsangehörige bestehen, die vor Verlust ihrer Beschäftigung im Besitz einer Grenzgängerkarte waren, die ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland erlaubte.

Was die **Durchführung eines Praktikums als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach belgischem Recht** für Drittstaatler mit Langzeitaufenthalt betrifft, stellt sich die Frage, ob AAMP-Maßnahmen eines anderen Staates in Deutschland die gleiche Behandlung erfahren, wie inländische AAMP-Maßnahmen und damit ebenfalls zustimmungsfrei wären. Eine abschließende Antwort auf diese Frage kann an dieser Stelle nicht gegeben werden.

Für die Durchführung von **Praktika im Rahmen eines von der Europäischen Union** oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit **finanziell geförderten**

¹³⁶ Allerdings wird die Teilnahme an einer solchen Maßnahme nach deutschem Recht schon daran scheitern, dass die Person in Deutschland bei der Agentur für Arbeit registriert sein müsste, wie oben festgestellt. Auch die Durchführung der AAMP-Maßnahmen nach belgischem Recht scheitert Stand jetzt an den territorialen Anforderungen.



Programms regelt § 15 BeschV, dass die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bedarf.

Festzuhalten ist somit, dass auch in Deutschland der Grundsatz gilt: Keine Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel. Die Inhaberschaft eines Aufenthaltstitels eines anderen Mitgliedstaates reicht nicht, um in Deutschland einzureisen, sich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen, es sei denn es handelt sich um Tätigkeiten, die arbeitsmarktneutral sind oder besonderen Ausnahmetatbeständen unterliegen. In diesen Fällen hängt die Beschäftigungserlaubnis nicht von der Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit ab.

Für den Fall der Durchführung eines Praktikums im Rahmen einer AAMP-Maßnahme durch einen arbeitssuchenden Drittstaatsangehörigen, hängt es folglich davon ab, wie Deutschland diese Maßnahme qualifiziert.

2. Frankreich

a) Aufenthaltstitel und Beschäftigungserlaubnis

Eine von einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ausgestellte Aufenthaltskarte berechtigt nicht zur Ausübung einer Beschäftigung in Frankreich. Ausländer, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen zum Europäischen Wirtschaftsraum gehörenden Staates oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft sind, müssen im Besitz einer Beschäftigungserlaubnis sein, damit sie in Frankreich angestellt werden können.¹³⁷ Diese Erlaubnis ist an einen französischen Aufenthaltstitel gekoppelt.¹³⁸ Es gibt keine besondere Regelung, die es Drittstaatsangehörigen gestatten würde, legal im Ausland zu leben und täglich in Frankreich zu arbeiten.

Angehörige eines Drittstaates, die im Besitz eines Aufenthaltstitels eines anderen Mitgliedstaates sind, können für eine höchstens dreimonatige Beschäftigung in einem der gesetzlich festgelegten Bereiche (bestimmte Sektoren oder Berufe, z.B. Ärzte, Sportler, Künstler und Gastprofessoren) von der

¹³⁷ Artikel L5221-1 bis L5221-11 und Artikel R5221-1 I des Arbeitsgesetzbuchs.

¹³⁸ Artikel R5221-3 des Arbeitsgesetzbuchs, Artikel L426-11 des Gesetzbuchs über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern und das Asylrecht, offizielle Website des öffentlichen Dienstes: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>, abgerufen am 29.07.2025.



Pflicht zur Einholung einer Beschäftigungserlaubnis befreit werden.¹³⁹ Keine Erlaubnis benötigen ferner entsandte Arbeitnehmer, die für Rechnung eines in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft ansässigen Arbeitgebers eine Arbeit ausführen.¹⁴⁰

Der Zugang zur beruflichen Bildung und zu Eingliederungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen hängt von der früheren Stellung des Arbeitnehmers ab. Danach richtet sich auch die Frage, ob eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist.¹⁴¹

Praktika im Rahmen einer AAMP-Maßnahme könnten als Beschäftigung qualifiziert werden, für welche eine Beschäftigungserlaubnis verbunden mit einem französischen Aufenthaltstitel erforderlich ist (abgesehen von Befreiungen für bestimmte Bereiche oder bei Entsendungen belgischer Unternehmen). Die für Bewilligungsanträge vorgeschriebenen Verfahren sind jedoch für grenzüberschreitende AAMP-Praktika nicht geeignet.¹⁴²

Empfohlene Vorgehensweise: eine offizielle Stellungnahme der französischen Behörden zur Einstufung des Praktikums im Rahmen einer AAMP-Maßnahme ist erforderlich.

Das Praktikum im Rahmen einer AAMP-Maßnahme von weniger als drei Monaten könnte in die Liste der Bereiche, für die keine Erlaubnis benötigt wird, aufgenommen werden.

¹³⁹ Artikel L.5221-2-1 und D.5221-2-1 des Arbeitsgesetzbuchs.

¹⁴⁰ Artikel R5221-2, 2° des Arbeitsgesetzbuchs.

¹⁴¹ <https://www.centre-info.fr/chapitre/acces-a-la-formation-des-personnes-etrangeres> et <https://www.centre-info.fr/fiche/formation-des-travailleurs-etrangers-deja-integres-en-Frankreich-principe>, abgerufen am 25.07.2025.

¹⁴² Zu den Verfahren siehe „Le travail des étrangers en France“, LADAT-Leitfaden, Stand Dezember 2024: https://www.adate.org/wp-content/uploads/2025/06/Guide_activite_pro_etrangers_ADAT_V18.pdf, abgerufen am 25.07.2025.



3. Luxemburg

a) Aufenthaltstitel

Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines von einem Mitgliedstaat des Schengen-Raums ausgestellten gültigen Aufenthaltstitels sind,¹⁴³ dürfen sich in einem Zeitraum von 180 Tagen höchstens 90 Tage im Hoheitsgebiet anderer Mitgliedstaaten des Schengen-Raums aufhalten. Ein gültiger belgischer Aufenthaltstitel genügt also für einen auf 90 Tage begrenzten Aufenthalt in einem Nachbarland.

b) Arbeitserlaubnis

Für die Ausübung einer Berufstätigkeit gelten die innerstaatlichen luxemburgischen Vorschriften.

Gemäß Gesetz vom 29. August 2008 über den freien Personenverkehr und die Einwanderung¹⁴⁴ muss Drittstaatsangehörigen, die eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen, in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union wohnhaft sind und in Luxemburg eine unselbständige Tätigkeit ausüben möchten, die entsprechende Erlaubnis erteilt werden (Artikel 50, Abs.1).

Keine Arbeitserlaubnis brauchen Drittstaatsangehörige, bei denen es sich um den Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner oder ein Kind eines Staatsangehörigen der Europäischen Union oder eines gleichgestellten Staates handelt, wenn dieser Staatsangehörige bereits in Luxemburg beschäftigt ist. Die Befreiung von der Pflicht, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen, muss beantragt werden.¹⁴⁵ Bestimmte Beschäftigungen sind nicht erlaubnispflichtig (Artikel 35, Abs. 2). Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen gehören allerdings nicht dazu.

¹⁴³ Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) (kodifizierter Text): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0399>, abgerufen am 25.07.2025.

¹⁴⁴ <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2008/08/29/n1/jo>, abgerufen am 25.07.2025.

¹⁴⁵ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/immigration/travailleur-frontalier-tiers/travailleur-frontalier-famille/frontalier.html#:~:text=A%20partir%20du%201er,Direction%20g%C3%A9n%C3%A9rale%20de%20l'immigration>, abgerufen am 25.07.2025.



In praktischer Hinsicht sind in Bezug auf die Arbeitserlaubnis bzw. Befreiung von der Arbeitserlaubnis eine Vorrangprüfung der freien Stelle (von der ADEM veröffentlichtes Stellenangebot) und die Vorlage eines Arbeitsvertrags nach luxemburgischem Arbeitsrecht erforderlich. Dieses Bewilligungsverfahren ist also offensichtlich für Personen, die im Rahmen einer AAMP-Maßnahme ein Praktikum absolvieren möchten, nicht geeignet.

Im Rahmen einer Dienstleistung ist ein in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässiges Unternehmen berechtigt, Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit nach Luxemburg zu entsenden, vorausgesetzt, dass sie während der Dauer ihrer Entsendung berechtigt sind, sich im Staat, in dem das Unternehmen ansässig ist, aufzuhalten und dort zu arbeiten. Bei Dienstleistungen, die mehr als drei Monate dauern, erhält der Arbeitnehmer von Rechts wegen einen Aufenthaltstitel mit dem Zusatz „Arbeitnehmer eines innergemeinschaftlichen Dienstleisters“ (Artikel 38). Für Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen, die nicht über ein entsendendes belgisches Unternehmen durchgeführt werden, gilt diese Ausnahmeregelung nicht.

Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen könnten als Beschäftigung qualifiziert werden, für die eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist (sofern nicht aufgrund des mit einem in Luxemburg beschäftigten Unionsbürger bestehenden Verwandtschaftsverhältnisses keine Erlaubnis erforderlich ist oder der Arbeitnehmer von einem belgischen Unternehmen entsandt wird). Die für den Bewilligungsantrag geltenden Modalitäten sind jedoch für derartige Konstellationen nicht geeignet.

Empfohlene Vorgehensweise: eine Stellungnahme der Einwanderungsbehörde ist erforderlich, um eine Qualifikation als Beschäftigung und folglich eine Erlaubnispflicht auszuschließen. Sollte das Praktikum jedoch als Beschäftigung qualifiziert werden, wären für eine grenzüberschreitende Durchführung Änderungen der für das Bewilligungsverfahren geltenden Gesetze oder Verordnungen erforderlich.



C. Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 (EU-Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit) auf Drittstaatsangehörige

Artikel 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bestimmt den persönlichen Geltungsbereich dieser Verordnung. Sie gilt für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, aber auch für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (Island, Liechtenstein und Norwegen), für Schweizer Staatsbürger und für **Flüchtlinge und Staatenlose** mit Wohnort in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz, für die die Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten gelten oder galten, sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen.

Gemäß Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010¹⁴⁶ wurde die Anwendung der in den vorerwähnten Verordnungen enthaltenen Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf **Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz in der Europäischen Union** ausgedehnt, die aufgrund ihrer Situation von den Rechtsvorschriften mehrerer Mitgliedstaaten betroffen sind. Die in Abschnitt V dieser Bestandsaufnahme zum Sozialversicherungsrecht dargelegten Erwägungen gelten somit auch für Flüchtlinge, Staatenlose und in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässige Drittstaatler.

¹⁴⁶ Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX:32010R1231>, abgerufen am 23.07.2025.



Zwischenergebnis: Hinsichtlich der Frage, ob in Belgien wohnhafte Drittstaatsangehörige Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen absolvieren können, sind mehrere Punkte hervorzuheben.

In Belgien als Wohnsitzstaat muss im jeweiligen Einzelfall geprüft werden, ob nicht die Gefahr besteht, dass der Betroffene seinen Aufenthaltstitel verliert, wenn er aus Belgien ausreist.

Im Nachbarstaat, in dem die Maßnahme durchgeführt wird, muss geklärt werden, ob es sich beim Praktikum um eine nach innerstaatlichem Recht erlaubnispflichtige Beschäftigung handelt und vielleicht sogar ein Aufenthaltstitel erforderlich ist.

Die grenzüberschreitende innereuropäische Mobilität Drittstaatsangehöriger, die zu beruflichen Zwecken (aus-)reisen möchten, ist generell ein komplexes Thema mit zahlreichen Herausforderungen, denen bei der derzeitigen Rechtslage Grenzen gesetzt sind.¹⁴⁷ Ein Instrument zur Förderung der Mobilität von Drittstaatsangehörigen auf dem Arbeitsmarkt der Europäischen Union stellt die in Deutschland bestehende Arbeitsgenehmigung des Typs „Grenzgängerkarte“ dar. Darüber hinaus ist, wie oben dargestellt, die sozialversicherungsrechtliche Koordinierung auf europäischer Ebene gewährleistet.

¹⁴⁷ Siehe diesbezüglich OECD-Studie „Mobility and Integrated Labour Markets for Third-country Nationals in Greater Copenhagen“ vom 28. Februar 2025, https://www.oecd.org/en/publications/mobility-and-integrated-labour-markets-for-third-country-nationals-in-greater-copenhagen_ba2a4777-en.html, abgerufen am 01.08.2025.



VII. Feststellungen und Lösungsansätze

A. Feststellungen zur Durchführung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Großregion (mit Schwerpunkt auf Belgien)

Arbeitsuchende haben derzeit nicht grundsätzlich die Möglichkeit, im Rahmen der nach belgischem Recht vorgesehenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Ausland ein Praktikum zu absolvieren. Diese Möglichkeit besteht nur im Rahmen von spezifischen Projekten oder Kooperationen, für welche die Rahmenbedingungen festgelegt werden, so dass Rechtsunsicherheiten beseitigt werden können.

Festzustellen ist, dass mehrere, **auf Ebene der Großregion** vorhandene Instrumente und **Projekte insoweit als Best Practices (vorbildliche Praktiken)** qualifiziert werden können, als sie es Arbeitsuchenden ermöglichen, an grenzüberschreitenden oder mobilitätsorientierten Praktika teilzunehmen: dazu gehören in Frankreich das Programm Erasmus+ und in der belgischen Region Wallonie Projekte, bei denen Arbeitsuchende Gelegenheit haben, grenzüberschreitende Praktika zu absolvieren. Beispielhaft hervorzuheben ist diesbezüglich der kürzlich verabschiedete Erlass der wallonischen Regierung vom 06. Juni 2024,¹⁴⁸ der es Arbeitsuchenden ermöglicht, im Rahmen eines spezifischen grenzüberschreitenden oder internationalen Kooperationsprojekts eine berufliche Ausbildung ganz oder teilweise zu absolvieren, wozu auch Praktika im Ausland gehören. Mit dieser Initiative hat die Wallonie eine eigene einschlägige Rechtsgrundlage geschaffen.

Andererseits gewähren die europarechtlichen Vorschriften Arbeitsuchenden, die ehemalige Grenzgänger sind, Zugang zu den ein Praktikum im ehemaligen Beschäftigungsstaat umfassenden AAMP-Maßnahmen, wenn sie sich zusätzlich der Arbeitsverwaltung dieses Staates zur Verfügung stellen.

Nach einer Beschreibung der zur Förderung grenzüberschreitender Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen verfügbaren Instrumente (B) werden mehrere zu berücksichtigende Aspekte vorgeschlagen (C).

¹⁴⁸ 06. Juni 2024 – Erlass der wallonischen Regierung über die berufliche Bildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=24-10-28&numac=2024009913, abgerufen am 09.07.2025.



B. Mögliche Instrumente zur Förderung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

- Auf Ebene der **Europäischen Union** könnte sich die Verordnung (EU) 2025/925 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Mai 2025 über ein Instrument für Entwicklung und Wachstum der Grenzregionen (**BRIDGEforEU**)¹⁴⁹ als hilfreiches Mittel zur Förderung grenzüberschreitender Praktika im Rahmen der AAMP-Maßnahmen für Arbeitsuchende erweisen, je nachdem, wie sie umgesetzt wird.
- Als Einrichtung steht auf Unionsebene auch die 2019 gegründete **Europäische Arbeitsbehörde** (ELA) zur Verfügung.¹⁵⁰ Sie soll nationale Behörden bei der Zusammenarbeit unterstützen, damit die europäischen Vorschriften wirksam durchgesetzt werden. Sie könnte als gemeinsamer Ansprechpartner für die beteiligten Behörden fungieren. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Förderung innovativer Formen grenzüberschreitender Zusammenarbeit und die Unterstützung der Mitgliedstaaten mit Informationen und Fachkenntnissen im Hinblick auf eine wirksame Durchsetzung der Vorschriften zur Arbeitskräftemobilität.¹⁵¹
- Auf Ebene der **Großregion** kommt für eine Regelung der Durchführung grenzüberschreitender AAMP-Maßnahmen der Abschluss **bilateraler oder multilateraler Vereinbarungen** in Frage.

Die Ziele der am 4. Dezember 2014 anlässlich des 14. Gipfels der Großregion von den Exekutiven und zuständigen Institutionen der Großregion in Mainz unterzeichneten **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**¹⁵² beschränken sich nicht auf die Feststellung des gemeinsamen politischen Willens, die Berufsbildung zu fördern. Sie umfassen auch die berufliche Weiterbildung und sonstige **Projekte zur**

¹⁴⁹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202500925, abgerufen am 30.07.2025.

¹⁵⁰ <https://www.ela.europa.eu/fr>, abgerufen am 07.08.2025.

¹⁵¹ <https://www.ela.europa.eu/fr/node/1055>, abgerufen am 07.08.2025.

¹⁵² https://www.granderegion.net/fr/ia_publication/accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-grande-region-rahmenvereinbarung-uber-grenzuberschreitende-beru/, abgerufen am 30.07.2025.



Verbesserung der beruflichen Perspektiven arbeitsloser und geringqualifizierter Personen, insbesondere der Jugendlichen.

Gemäß Artikel 2, Abs. 2.1 der Rahmenvereinbarung umfasst die grenzüberschreitende Berufsbildung im Sinne dieser Vereinbarung auch **grenzüberschreitende Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik**, die zu einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung hinführen sollen.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird auch in Artikel 2, Abs. 2.4 als Gegenstand der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit erwähnt. Dazu gehört die **Umsetzung von Projekten für arbeitslose** und geringqualifizierte Personen, insbesondere Jugendlicher, mit dem Ziel, ihre beruflichen Perspektiven durch **Praktika**, Coaching, Beratung, Berufsorientierung und Qualifizierung in einem transnationalen Umfeld zu verbessern.

Die Exekutiven der Großregion haben also bereits ihren gemeinsamen politischen Willen zum Ausdruck gebracht, den **Abschluss multilateraler oder bilateraler Vereinbarungen zur Durchführung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen nationaler AAMP-Maßnahmen** zu fördern.

Derartige Vereinbarungen könnten es ermöglichen, das maßgebliche Sozialversicherungssystem und das anwendbare Arbeitsrecht sowie die Modalitäten der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen der Großregion einvernehmlich festzulegen. Im Rahmen von Partnerschaftsvereinbarungen zwischen den Arbeitsverwaltungen könnten dann praktische Fragen im Zusammenhang mit den Maßnahmen geklärt werden, z.B. Übernahme der Kosten, Informationsaustausch und Unterstützung bei der Kontrolle der Unternehmen, etwaige Anpassungen der erforderlichen Dokumente und Formulare.

➤ Auf **nationaler/regionaler Ebene**: Ein weiteres erwähnenswerte Instrument ist der Erlass der wallonischen Regierung vom 6. Juni 2024, das den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verschiedener Staaten die Möglichkeit bietet eine Vereinbarung abzuschließen, um grenzüberschreitende Praktika möglich zu machen.



C. Wesentliche Aspekte zur Förderung grenzüberschreitender Praktika für Arbeitsuchende im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

- Die **nationalen Gesetze und Rechtsvorschriften** müssten dahingehend geändert werden, dass territoriale Beschränkungen, die einer Durchführung der Maßnahmen in einem anderen Staat oder in einer anderen Teilregion entgegenstehen, aufgehoben werden (z.B. Wohnsitzklausel, Niederlassungsort des Unternehmens, finanzielle Anreize).

Die in der Wallonie und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft geltenden Vorschriften, wonach Arbeitsuchende während der Durchführung einer AAMP-Maßnahme oder der Teilnahme an einem Praktikum von ihren Pflichten freigestellt sind, bieten ein zweckdienliches Instrument, das für eine grenzüberschreitende Durchführung genutzt und weiterentwickelt werden sollte.

- Besondere Beachtung gebührt dem **auf die Maßnahme anzuwendenden Recht und den zu beachtenden arbeitsrechtlichen Vorschriften**. Sie sollten entweder in einer großregionalen Vereinbarung oder in der Praktikumsvereinbarung festgelegt werden. Besondere Aufmerksamkeit muss auch den auf Unternehmen lastenden Verpflichtungen beigemessen werden, wie beispielsweise den Einstellungsverpflichtungen.
- In Bezug auf die **Kontrollen der Arbeitsverwaltungen und -aufsichtsbehörden** ist festzustellen, dass es nicht einfach ist, Praktika umfassende Maßnahmen im grenzüberschreitenden Kontext zu kontrollieren, insbesondere was die für die Frage, ob das Praktikum als Arbeitsverhältnis umzudeuten ist oder nicht, maßgeblichen Kriterien betrifft. Diese Beurteilung erfolgt auf Einzelfallbasis. Derzeit gibt es auf Ebene der Europäischen Union keine gemeinsamen Kriterien für Praktika, auch wenn der Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates („Praktikumsrichtlinie“) vom 20. März 2024 diesbezüglich eine Lösung vorsieht.

Die der TFG formell oder informell erteilten Informationen lassen den Schluss zu, dass es - sofern kein Missbrauch vorliegt - eher unwahrscheinlich ist, dass ein Praktikum als Arbeitsverhältnis umgedeutet wird, wenn die vorgeschriebenen Dokumente vorgelegt werden, d.h. eine mit der Arbeitsverwaltung abgeschlossene dreiseitige Vereinbarung und der



Nachweis einer Kranken- und Unfallversicherung. Dennoch ist diesbezüglich eine offizielle Stellungnahme aller Teilregionen wünschenswert, um eine bessere Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Darüberhinaus hat **ELA**¹⁵³ die Aufgabe, die Arbeitsaufsichtsbehörden zu unterstützen, einen Informationsaustausch und eine Abstimmung zwischen diesen Behörden bei Kontrollen zu ermöglichen. Diese Möglichkeit sollte auch im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Praktika genutzt werden, die in den Rahmen von AAMP-Maßnahmen fallen.

- Was die soziale Sicherheit betrifft, ist gemäß der **Verordnung (EG) Nr. 883/2004**, die für die Bestimmung des **anwendbaren Sozialversicherungsrechts** für in Belgien wohnhafte Arbeitsuchende (einschließlich ehemalige Grenzgänger) maßgebend ist, auch während der Dauer der AAMP-Maßnahme in einem Unternehmen eines anderen Staates eine Sozialversicherung (einschließlich Unfallversicherung) in Belgien möglich. Eine Entsendung, auf die in Belgien bei Praktika im Rahmen eines Studiums zurückgegriffen wird, scheint bei Arbeitsuchenden, die eine AAMP-Maßnahme absolvieren, nicht notwendig zu sein.¹⁵⁴ Sollte diese Möglichkeit dennoch genutzt werden, wäre zu prüfen, ob eine Anpassung der „A1-Bescheinigung“ durch Hinzufügung der Kategorie der Arbeitsuchenden, die an einer Ausbildung oder einem Praktikum teilnehmen, erforderlich ist.
- Bei **Drittstaatsangehörigen** ist insbesondere wichtig, dass sie über die erforderlichen Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnisse verfügen. Klarstellungsbedarf besteht bei der Absolvierung von Praktika im Rahmen von AAMP-Maßnahmen, für welche Befreiungen von der Arbeitserlaubnispflicht beschlossen werden könnten. Bezüglich der anwendbaren sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Vorschriften wird auf die vorstehenden Feststellungen verwiesen.

¹⁵³ <https://www.ela.europa.eu/en/activities/concerted-and-joint-inspections?etran=fr>, abgerufen am 30.07.2025.

¹⁵⁴ Eine Entsendung dürfte nur sinnvoll sein, wenn die Maßnahme im Mitgliedstaat, in dem sie durchgeführt wird, als Beschäftigung qualifiziert wird, womit Schwierigkeiten bei der Bestimmung des anzuwendenden Rechts verbunden sind. Das ist der Fall, wenn der Arbeitsuchende für ein nicht im Rahmen einer AAMP-Maßnahmen durchgeführtes Praktikum auf dem freien Markt in Deutschland freigestellt wird.

Das Projekt Task Force Grenzgänger der Großregion (TFG)

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 der Großregion (TFG) im Auftrag der Projektpartner.

Die Projektpartner der TFG sind: die Staatskanzlei des Saarlandes, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit 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 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 weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Die TFG begleitet als Expertin die Umsetzung ihrer Lösungsvorschläge bei den verschiedenen Instanzen.

Neben Rechtsgutachten fertigt die TFG auch Informationsvermerke für die Grenzgänger und Arbeitsmarktakteure an. Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger erstellt die TFG auf Anfrage der Projektpartner rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf Ebene der Großregion zu zukunftsorientierten Themen. Die TFG 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 eng mit Institutionen und Netzwerken zusammen. Außerdem ist sie in verschiedenen Gremien der Großregion vertreten.



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

ISBN 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



Rheinland Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Landesregierung
SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail



Wallonie

Ostbelgien

