



Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States

Executive Summary

Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States

Executive Summary



Federal Institute for
Vocational Education
and Training



- Researching
- Advising
- Shaping the future

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Unit C3

Manuscript completed in May 2012

The “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States” was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. It does not necessarily represent the Commission’s official position. Responsibility for the information and views expressed therein lies entirely with the authors.

VC/2011/0176

The full version of the final synthesis report is available at
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>

Authors

Kari P Hadjivassiliou, Emanuela Carta, Tom Higgins, Catherine Rickard, Suzanne Ter-Minassian (IES)

Flavia Pesce, Manuela Samek, Davide Barbieri, Daria Broglio, Sandra Naaf (IRS)

Philipp Grollmann, Tanja Weigel, Tobias Wolfgarten, Kristina Hensen (BIBB)

with input from

M’Hamed Dif (CEREQ)

Matti Tuusa, Henna Harju, Outi Linnolahti, Heli Hietanen (Rehabilitation Foundation)

Csaba Mako, Peter Csizmadia, Miklos Illessy (Hungarian Academy of Sciences)

Ewa Ślęzak (Cracow University of Economics)

Constantin Ciutacu (Romanian Academy)

Project and editorial support: Karen Patient, Louise Paul, Gill Brown, and Lorna Hardy

Acknowledgements

The authors are indebted to all informants contacted as part of this study for all the support and information they provided for the preparation of this report. Special thanks also go to Christiane Westphal and Tamas Varnai, the Commission project officers for this study for their help, support and guidance throughout the duration of the project. The authors would also like to thank all the other members of the study’s Steering Committee for their positive and constructive feedback and comments.

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).

© European Union, 2012

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Table of Contents

Executive Summary	1
Résumé	5
Zusammenfassung.....	10

Executive Summary

Introduction

The main objective of this study was to provide an overview of traineeship arrangements in all 27 Member States and to collect the most up-to-date information about different forms of traineeships across the EU. Traineeships are seen as an effective mechanism which allows young people to familiarise themselves with the world of work, thus facilitating their transition from education (or a period of inactivity or unemployment) to employment. However, there are also growing concerns across the EU about the quality and fairness of traineeships as well as their effectiveness as a school-to-work transition mechanism.

The availability and quality of information on traineeships is rather uneven across the EU. This study is a response to the need for a comprehensive EU-wide robust traineeship-related evidence base. It was conducted by a consortium involving the Institute of Employment Studies (IES, UK) as the lead co-ordinator, the Istituto per la Ricerca Sociale (IRS, Italy) and the Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Germany) as key partners as well as a network of regional and national experts.

The study's methodological approach combined a range of qualitative methodologies which included stakeholder interviews at both EU and national levels; a quasi-systematic literature review; a comparative mapping exercise based on information collected in each Member State; and case studies. For the purposes of this study the following five types of traineeships were examined:

- **Traineeships which form optional or compulsory part of academic and/or vocational curricula** (i.e. traineeships during education);
- **Traineeships in the open market** which, after completion of studies, provide graduates with work-related experience before they find stable employment;
- **Traineeships as part of active labour market policies (ALMPs)** for unemployed young people with the explicit aim to facilitate their labour market transition;
- **Traineeships which form part of mandatory professional training**, e.g. law, medicine, teaching, architecture, accounting, etc.; and
- **Transnational traineeships.**

Key Findings of the Study

This section presents a summary of the study's key findings and recommendations.

Increased Policy Focus on Traineeships as Mechanisms which facilitate Young People's Labour Market Entry

The dramatic rise in youth unemployment and employment precariousness combined with considerable skill mismatches have prompted Governments across the EU to **increasingly focus on traineeships** as effective school-to-work transition mechanisms. As a result, traineeships are increasingly integrated into ALMPs and/or form an integral part of educational courses. In view of the proliferation of traineeships undertaken by young people in the open market, Member States have also sought to raise the quantity and quality of such traineeships through either well-structured programmes and/or regulations or voluntary quality charters aimed at providing some protection to trainees.

Funding of Traineeships

Across Member States the most common methods of financing the various types of traineeships include European and national/regional funds; institutional assistance, e.g. university grants; personal financing; and company resources. Where public funding is available, this often involves considerable support from European funds, notably the European Social Fund (ESF). Personal financing is particularly common in open market traineeships where, in many cases, trainees receive no or insufficient compensation. As a result, they have to rely on other funding sources such as own savings and family support.

Lack of a Common Definition of Traineeships

There is a great discrepancy across all Europe in the extent to which traineeships and/or trainees are clearly defined. In relation to the **definition of traineeships**, in most Member States there is either a legal definition or, at least, a common national understanding of the concept of a traineeship. In general, in almost all countries where a common definition of traineeship exists, there is a strong link between education and work experience. Across Member States the **common defining characteristics of legal frameworks relating to traineeships** are: (i) the general educational purpose; (ii) the practical element of learning; and (iii) the temporary character of the traineeship.

Plurality of Regulatory Frameworks for Traineeships

Across Europe there is a plurality and variety of legislation and regulations governing traineeships. This legislative/regulatory diversity exists not only between Member States, but also between the different types of traineeships themselves. This, in turn, reflects the fact that the concept of traineeship itself is very diverse. Traineeships related to education/training and ALMPs tend to be the most regulated, while open market traineeships are subject to much less regulation.

Traineeship-related legislation can be found in laws and regulations associated with either education and training policies or employment policies, including ALMPs. It usually seeks to define and regulate traineeships, the trainee status and associated terms and conditions. Some Member States seek to regulate directly traineeships-related issues (e.g. by Laws which explicitly apply to traineeships). Traineeships which form part of academic study curricula are typically regulated, organised and overseen independently and autonomously by the educational institution itself.

It should be noted that **legislative and regulatory frameworks do not necessarily guarantee the quality of traineeships**. Rather, **it is the implementation of regulations and the robust monitoring of the entire process which play a key role in ensuring quality traineeships**. There is particular concern about the inadequacy of regulations for traineeships in the open market.

Great Diversity of Traineeships

Between and within Member States the study identified a wide range of traineeships:

- **Traineeships linked to educational programmes:** Across the EU it has become increasingly common for traineeships to be integrated into curriculum requirements for both higher vocational and academic education qualifications. Although traineeships have been more common in upper secondary and higher vocational education and training, they are now becoming an integral part of academic curricula in most Member States. The proportion of students undertaking traineeships or work placements as part of higher

education studies varies widely across Member States, from 87 per cent in the Netherlands to 22 per cent in Italy.¹

- **Traineeships in the open market:** In recent years there has been an expansion of traineeships which young people undertake after graduation, not least because employers increasingly put a premium on them having acquired work experience through such placements. These traineeships have attracted most criticism since they tend to be unregulated and associated with reports of questionable employer practices including low quality, poor terms and conditions, including low or no pay, etc.
- **Traineeships linked to ALMPs:** These are aimed at unemployed young people, typically with no or a low level of skills. However, in recent years, especially since the Great Recession, traineeship programmes have expanded to include work placements offered to graduates with the aim of facilitating their labour market transition.
- **Traineeships as part of mandatory professional training:** Across Member States there are certain professions where there is a legal requirement to undertake a compulsory traineeship as part of mandatory professional training, e.g. medicine, law, education/teaching, architecture, etc. These traineeships are typically a pre-requisite for licence to practice and tend to be both well-defined and tightly regulated. However, issues of trainee exploitation can emerge due to incorrect implementation of regulations.
- **Transnational traineeships:** Across all Member States there is evidence of growing popularity of transnational work-related mobility. EU mobility programmes, notably the Leonardo da Vinci and Erasmus programmes, have increased the number of transnational work placements across most Member States. A growing number of countries are actively promoting traineeships abroad, either through EU or other international youth mobility programmes such as AIESEC and IAESTE as well as through national initiatives.

Sectors where Traineeships are more common

The type, range and profile of sectors where traineeships are more prevalent differ, to some extent, according to the specific type of traineeships. In certain sectors traineeships are a compulsory part of mandatory professional training (see previous section). In addition, there are a number of sectors where traineeships are increasingly common, including the creative industries, media/journalism, the public sector, third sector/NGOs, hospitality, business administration and financial services. Some of these sectors such as the creative industries, media/journalism and the third sector/NGOs have also been associated with questionable employer practices. The latter include low or poor learning content; poor working conditions; inadequate compensation; using trainees as substitutes for regular staff; repeatedly renewing traineeship contracts without offering a permanent position etc.

Great Variety of Trainee's Terms and Conditions

The trainee's rights, terms and conditions vary considerably both between different types of traineeship and Member States. For example, traineeships linked to study curricula and mandatory professional training have more clearly defined terms and conditions as opposed to those in the open market. The issue of trainees' terms and conditions has increasingly become the focus of lively political debate across the EU. As a result, a **number of Member States with the aim of improving the trainee's terms and conditions have introduced or are in the process of developing new legislative/regulatory measures and/or quality frameworks.**

¹ Brennan, J. Patel, K., and Tang, W., (2009). *Diversity in the Student Learning Experience and Time devoted to Study: A Comparative Analysis of the UK and European Evidence*, Report to HEFCE by the Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, April

Growing Emphasis on Quality Assurance

In a number of Member States and for certain types of traineeships the study identified widespread concerns about the quality of traineeships. **A number of countries have actively sought to improve this quality by strengthening quality assurance mechanisms.** These include **traineeship-related legislation** (e.g. the 2011 Cherpion Law in France) as well as specific **quality frameworks** either regulated by public institutions (e.g. educational establishments, public employment services etc.) or developed by the social partners, or promoted on a voluntary basis by employer associations, professional bodies and even governments (e.g. the 2011 *Common Best Practice Code for High Quality Internships* in the UK). Quality assurance standards may be compulsory or voluntary.

Effectiveness of Traineeships

Across the EU there is a **growing awareness of the benefits of traineeships in terms of facilitating the school-to-work transition.** However, there is an uneven and rather patchy body of evaluation literature on the effectiveness of traineeships. The available literature appears to indicate **the most effective traineeships are those undertaken during education** and, in some instances, those linked to well-structured ALMPs. The main success factors of these traineeships seem to be i) their strong links with the labour market; ii) a well-structured approach; iii) active engagement of stakeholders, including employers; and iv) robust quality assurance mechanisms.

Recommendations

This study has highlighted a number of traineeship-related areas where further action is required either at EU and/or national levels.

- There is a **need for a clear definition of traineeships at EU level.** Given the great variety of traineeships, this definition may outline the key aims and features of these schemes, while leaving some space for the specificities of particular types.
- There should be **more support to include traineeships as a part of study curricula,** where possible traineeships should take place during studies and not after graduation.
- A concerted effort should be made at both EU and national levels to **increase the supply of traineeships,** especially in SMEs.
- There is a **need for a Quality Framework for Traineeships** offering clear and practical guidelines about high quality traineeships.
- There is a **need for some financial support to trainees,** especially those from less privileged backgrounds.
- Steps should be taken to **encourage open and transparent recruitment processes** for traineeships.
- There is a need for **more robust data on and evaluation of all types of traineeships at both national and EU levels.** This includes both quantitative and qualitative data which can be used for assessing the quantity, quality, impact and effectiveness of traineeships.

Résumé

Introduction

Cette étude a pour principal objectif d'offrir un aperçu des dispositions relatives aux stages appliquées dans les 27 pays membres et de rassembler les informations les plus récentes concernant les diverses formes de stages qui existent au sein de l'UE. Les stages sont considérés comme un mécanisme efficace qui permet aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et qui facilite ainsi leur transition de l'éducation (ou d'une période d'inactivité ou de chômage) vers l'emploi. Toutefois, la qualité, l'équité des stages et leur efficacité en tant que mécanisme de transition de l'école vers le travail sont des sources de préoccupations croissantes à travers l'UE.

La disponibilité et la qualité des informations relatives aux stages sont assez inégales dans l'ensemble de la communauté. Cette étude vise à répondre au besoin de l'établissement d'une base de connaissances solide en termes de stages d'un point de vue communautaire. L'étude a été réalisée par un consortium réunissant l'Institute of Employment Studies (IES, Royaume-Uni) en tant que coordinateur principal, l'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS, Italie) et le Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Allemagne) en tant que premiers partenaires ainsi qu'un réseau d'experts régionaux et nationaux.

L'approche méthodologique de l'étude regroupe un ensemble de méthodologies qualitatives qui comprennent des entretiens avec les parties concernées aux niveaux européen et national, une étude documentaire quasi-systématique, un exercice comparatif de cartographie basé sur des informations recueillies dans chaque état membre et des études de cas. Afin de réaliser cette étude, cinq catégories de stages ont été examinées:

- **Les stages qui sont une composante optionnelle ou obligatoire d'un cursus universitaire et/ou professionnel** (soit des stages réalisés durant les études);
- **Les stages sur le marché libre** (hors études ou non-conventionné) qui offrent aux diplômés, après la fin des études, une expérience professionnelle avant qu'ils trouvent un emploi stable;
- **Les stages effectués dans le cadre des Politiques actives du marché de l'emploi** destinées aux jeunes qui sont au chômage et visant expressément à faciliter leur transition vers le marché du travail;
- **Les stages qui font partie d'une formation professionnelle obligatoire**, ex : droit, médecine, enseignement, architecture, comptabilité, etc.; et
- **Les stages transnationaux.**

Résultats clés de l'étude

Cette section propose une synthèse des principaux résultats et recommandations de l'étude.

Une importance accrue accordée à la politique sur les stages vus comme des mécanismes facilitant l'entrée des jeunes sur le marché du travail

La hausse dramatique du chômage chez les jeunes et la précarité de l'emploi associée à une inadéquation importante de compétences ont poussé les gouvernements des états membres à **considérer de plus en plus les stages** comme des mécanismes efficaces de transition de l'école vers le travail. Les stages sont donc de plus en plus intégrés aux Politiques actives du marché de l'emploi et/ou font partie intégrante des cours d'enseignements. Au vu du nombre croissant de stages effectués par des jeunes sur le marché libre, les états membres ont aussi cherché à améliorer la qualité et à augmenter le nombre de ces stages à travers

des programmes bien structurés et/ou des réglementations ou des chartes volontaires de qualité qui ont pour objectif d'offrir une certaine protection aux stagiaires.

Financement des stages

Les méthodes les plus utilisées par les états membres pour financer les différents types de stages sont des financements européens et nationaux/régionaux, une aide institutionnelle (ex : bourses universitaires), financements personnels et d'entreprise. Si des financements publics sont à disposition, ils impliquent souvent un soutien considérable provenant de fonds européens, notamment du Fonds social européen (FSE). Les financements personnels se retrouvent en particulier pour les stages effectués sur le marché libre où, dans bien des cas, les stagiaires ne sont peu voire pas du tout rémunérés. Ils doivent donc se tourner vers d'autres sources de financements comme des fonds personnels ou un soutien de la part de la famille.

Absence de définition commune du concept de stage

Les manières de définir clairement les stages et/ou les stagiaires divergent fortement d'un état membre à l'autre. Pour **définir les stages**, une définition juridique existe dans la plupart des états membres ou, du moins, une entente commune existe au niveau national sur le concept de stage. De manière générale, dans pratiquement tous les pays qui appliquent une définition commune de stage, un lien fort existe entre éducation et expérience professionnelle. Dans l'ensemble des états membres, les **caractéristiques communes définissant les cadres juridiques relatifs aux stages** sont: (i) l'objectif éducatif en général; (ii) l'élément pratique de l'apprentissage; et (iii) l'aspect temporaire du stage.

Pluralité des cadres réglementaires pour les stages

Dans l'Europe entière, il existe une pluralité et une variété de lois et réglementations qui régissent les stages. Cette diversité législative/réglementaire existe non seulement entre les pays membres mais aussi entre les différents types de stages. Cela montre par ailleurs que le concept de stage lui-même prend plusieurs formes. Les stages dans le cadre d'un enseignement/formation et des Politiques actives du marché de l'emploi sont souvent les plus réglementés, tandis que les stages sur le marché libre ne sont pas soumis à autant de réglementations.

La législation en matière de stage se retrouve dans les lois et les réglementations relatives aux politiques d'enseignement et de formation ou aux politiques d'emploi, y compris les Politiques actives du marché de l'emploi. Elle vise le plus souvent à définir et à réglementer les stages, le statut du stagiaire et les conditions de réalisation du stage. Certains pays membres souhaitent réglementer de manière plus directe les questions liées aux stages (avec des lois qui s'appliquent expressément aux stages par exemple). Les stages qui font partie de cursus d'études universitaires sont généralement réglementés, organisés et supervisés de manière indépendante et autonome par l'institution d'enseignement elle-même.

Il est à noter que **les cadres législatifs et réglementaires ne garantissent pas nécessairement la qualité des stages**. C'est davantage **la mise en œuvre des réglementations et une supervision solide de tout le processus qui joue un rôle clé pour assurer la qualité des stages**. L'inadéquation des réglementations pour les stages sur le marché libre suscite des inquiétudes particulières.

Grande diversité des stages

L'étude a identifié une grande diversité de stages au sein des états membres et entre les pays:

- **Stages associés à des programmes d'enseignement:** Dans l'ensemble de l'UE, il devient de plus en plus courant d'intégrer les stages aux exigences de cursus pour des diplômes universitaires ou professionnels de l'enseignement supérieur. Bien que les stages soient plus courants dans des cursus professionnels et de formation de l'enseignement secondaire et supérieur, ils deviennent désormais parties intégrantes des cursus universitaires dans la plupart des états membres. La part des étudiants qui font un stage dans le cadre de leurs études supérieures varie considérablement selon les états membres, de 87 pourcent aux Pays-Bas à 22 pourcent en Italie.²
- **Stages sur le marché libre:** Ces dernières années, le nombre de stages effectués par les jeunes après la fin de leurs études a augmenté, notamment parce que les employeurs souhaitent de plus en plus que les jeunes diplômés acquièrent une première expérience professionnelle à travers des stages. Ces stages sont les plus critiqués car ils sont souvent non réglementés et associés à des pratiques d'employeurs douteuses qui offrent une qualité de formation médiocre, de mauvaises conditions de stages et de maigres voire aucune rémunération.
- **Stages associés aux Politiques actives du marché de l'emploi:** Ces politiques sont destinées aux jeunes sans emploi qui n'ont généralement aucune ou peu de qualifications. Cependant, ces dernières années, en particulier depuis la Grande récession, des programmes de stage se sont développés et comprennent maintenant des périodes de professionnalisation offerts aux diplômés dans le but de faciliter leur transition vers le marché du travail.
- **Stages dans le cadre d'une formation professionnelle obligatoire:** Dans tous les pays européens, les candidats à certaines professions ont pour obligation juridique d'effectuer un stage obligatoire dans le cadre de la formation professionnelle exigée, ex: médecine, droit, éducation/enseignement, architecture, etc. Ces stages sont généralement un pré-requis pour obtenir l'autorisation d'exercer et sont à la fois souvent bien définis et réglementés de manière stricte. Toutefois, une mauvaise mise en œuvre des réglementations peut susciter des questions quant à l'exploitation de stagiaires.
- **Stages transnationaux:** Les mobilités transnationales liées au travail sont de plus en plus courantes dans l'ensemble des pays de l'UE. Les programmes européens de mobilité, tels que les programmes Leonardo da Vinci et Erasmus, ont fait accroître le nombre de stages transnationaux dans la plupart des états membres. De plus en plus de pays font une promotion active des stages à l'étranger, soit par l'intermédiaire de l'UE, soit grâce à des programmes internationaux pour la mobilité des jeunes tels qu'AIESEC et IAESTE ainsi que des initiatives nationales.

Secteurs accueillant le plus de stagiaires

Le type, le genre et le profil des secteurs dans lesquels les stages sont les plus nombreux dépendent, dans une certaine mesure, de la catégorie spécifique du stage. Dans certains secteurs, les stages font partie intégrante d'une formation professionnelle obligatoire (voir la section précédente). D'autre part, les stages deviennent de plus en plus courants dans des secteurs comme les industries créatives, les médias/journalisme, le secteur public, le secteur tertiaire/ONG, l'hôtellerie, l'administration des affaires et les services financiers. Certains de ces secteurs comme celui des industries créatives, les médias/journalisme et le secteur tertiaire/ONG sont aussi associés à des pratiques d'employeurs douteuses : des contenus d'apprentissage de piètre qualité, des conditions de travail médiocres, une rémunération inadéquate, l'utilisation de stagiaires pour remplacer un salarié, des renouvellements incessants de conventions de stage sans qu'un poste permanent ne soit proposé, etc.

² J. Brennan, K. Patel et W. Tang (2009). Diversity in the Student Learning Experience and Time devoted to Study: A Comparative Analysis of the UK and European Evidence, rapport destiné au HEFCE (Higher Education Funding Council for England) réalisé par le Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, avril

Grande variété des conditions de réalisation du stage

Les droits du stagiaire et les conditions de stage qui lui sont appliquées varient de manière considérable en fonction des différents types de stage et entre les états membres. À titre d'exemple, les stages associés à des programmes d'études et de formation professionnelle obligatoire voient leurs conditions de réalisation mieux définies que les stages sur le marché libre. La question des conditions du stagiaire devient de plus en plus le sujet central d'un débat politique animé à travers l'UE. Ainsi, **dans le but d'améliorer les conditions du stagiaire, certains pays membres ont mis en place ou sont en train de développer de nouvelles mesures législatives/réglementaires et/ou des cadres de qualité.**

Importance croissante accordée à l'assurance-qualité

Dans un certain nombre d'états membres et pour certains types de stages, l'étude a démontré que des inquiétudes généralisées existaient quant à la qualité des stages. **Plusieurs pays ont cherché activement à améliorer la qualité des stages en renforçant les mécanismes d'assurance-qualité.** Ces mécanismes comprennent une **législation en matière de stages** (telle que la loi Cherpion en France) ainsi que des **cadres de qualité spécifiques** qui sont soit réglementés par des institutions publiques (ex: établissements scolaires ou universitaires, services publics pour l'emploi, etc.), soit développés par les partenaires sociaux ou encouragés spontanément par des associations d'employeurs, des institutions professionnelles et même par les gouvernements (ex: Le *2011 Common Best Practice Code for High Quality Internships* au Royaume-Uni). Les normes d'assurance-qualité peuvent être obligatoires ou optionnelles.

Efficacité des stages

Dans tous les pays européens, **les effets bénéfiques du stage qui facilitent la transition de l'école vers le travail sont de plus en plus reconnus.** Cependant, l'ensemble des documents servant à évaluer l'efficacité des stages est plutôt inégal et incomplet. La documentation disponible semble indiquer que **les stages les plus efficaces sont ceux effectués durant les études** et, dans certains cas, ceux associés aux Politiques actives et bien structurées du marché de l'emploi. Les principaux facteurs de réussite de ces stages semblent être liés à i) leur lien étroit avec le marché du travail; ii) une approche structurée de manière adéquate; iii) un engagement actif des parties concernées, y compris des employeurs; et iv) des mécanismes d'assurance-qualité solides.

Recommandations

Cette étude met en évidence un nombre de domaines liés au stage dans lesquels des progrès restent encore à faire au niveau européen et/ou national.

- **Une définition claire de la notion de stage doit être établie au niveau européen.** Compte tenu de la grande variété de stages, cette définition pourrait exposer les buts et traits principaux de ces opportunités, tout en laissant quelque place aux particularités de stages spécifiques.
- **Davantage de soutien est nécessaire pour que les stages fassent partie des programmes d'études;** ces stages devraient avoir lieu, autant que possible, durant la période d'enseignement et non après la fin des études.
- Un effort conjoint doit être fait au niveau national et européen pour **augmenter l'offre de stages**, en particulier dans les PME.
- **L'établissement d'un Cadre de qualité pour les stages** offrant des lignes directrices claires et pratiques pour des stages de haute qualité est nécessaire.

- La mise en place d'un **soutien financier pour les stagiaires** est nécessaire, en particulier ceux qui sont issus des milieux les plus défavorisés.
- Des mesures doivent être prises pour **encourager des procédures de recrutement ouvertes et transparentes** pour les stages.
- Le rassemblement de **données plus solides** et **d'évaluations de tous les types de stages existants au niveau national et européen** doit se faire. Cela doit comprendre des données à la fois quantitatives et qualitatives qui peuvent être utilisées pour évaluer la quantité, la qualité, l'impact et l'efficacité des stages.

Zusammenfassung

Einführung

Das Hauptziel der vorliegenden Studie war es, einen Überblick über die Gestaltung von Praktika in den 27 Mitgliedsländern zu gewinnen und aktuelle Informationen über die unterschiedlichen Formen von Praktika innerhalb der EU zu sammeln. Praktika werden als wichtiges Instrument betrachtet, um junge Menschen mit der Arbeitswelt vertraut zu machen und damit den Übergang zwischen Bildungsweg (oder einer Auszeit oder einer Phase der Arbeitslosigkeit) und Arbeitsleben zu erleichtern. Allerdings gibt es innerhalb der EU wachsende Bedenken zu Qualität und Fairness von Praktika sowie zu der Frage, ob Praktika ein effizientes Instrument zur Gestaltung des Übergangs von Ausbildung zu Beschäftigung darstellen.

Die Verfügbarkeit und Qualität von Informationen zu Praktika variiert innerhalb der EU recht stark. Diese Studie stellt eine Antwort auf den Bedarf nach Schaffung einer alle EU-Länder umfassenden Erkenntnisbasis zu Praktika dar. Sie wurde von einem Konsortium durchgeführt, an dem das Institute of Employment Studies (IES, Großbritannien) als Konsortialführer, das Istituto per la Ricerca Sociale (IRS, Italien) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Deutschland) als Partner sowie ein Netzwerk aus nationalen und regionalen Experten beteiligt waren.

Der methodische Ansatz der Studie kombiniert eine Reihe von qualitativen Methoden. Dazu zählten Experteninterviews mit Akteuren auf nationaler sowie auf EU-Ebene, eine Literaturrecherche, eine vergleichende Bestandsanalyse auf Grundlage der in den Mitgliedsstaaten gesammelten Informationen sowie Fallstudien. Zum Zwecke der vorliegenden Studie wurden fünf Typen von Praktika untersucht:

- **Praktika, die ein verpflichtender oder optionaler Teil eines akademischen oder beruflichen Ausbildungscurriculums sind** (z.B. Praktika während des Besuchs einer Bildungseinrichtung)
- **Praktika auf dem freien Markt**, die Absolventen arbeitsrelevante Erfahrungen bieten bevor diese eine dauerhafte Beschäftigung finden
- **Praktika als Teil aktiver Arbeitsmarktpolitik** für arbeitssuchende junge Menschen, die das ausdrückliche Ziel verfolgt deren Übergang in den Arbeitsmarkt zu fördern
- **Praktika als verpflichtender Teil eines beruflichen Ausbildungsweges**, z.B. in den Bereichen Recht, Medizin, Lehrtätigkeit, Architektur, Buchhaltung etc. und
- **Transnationale Praktika.**

Wichtigste Ergebnisse der Studie

Dieser Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen der Studie.

Verstärkte Aufmerksamkeit der Politik für Praktika als Mechanismus, um jungen Menschen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern

Der dramatische Anstieg von Jugendarbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung, die einhergehen mit einer erheblichen Diskrepanz zwischen den erworbenen und den am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen haben Regierungen in ganz Europa dazu veranlasst, ihre Aufmerksamkeit zunehmend auf Praktika als Instrument für einen erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in den Beruf zu richten. Dementsprechend werden Praktika

zunehmend in Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik integriert und/oder sind ein integraler Bestandteil von Bildungsgängen. In Anbetracht der erheblichen Zunahme von Praktika junger Menschen auf dem offenen Markt haben die Mitgliedstaaten darüber hinaus versucht, sowohl Quantität als auch Qualität solcher Praktika durch gut strukturierte Programme und/oder Vorschriften oder freiwillige Qualitätschartas zu steigern und damit einen Schutz von Praktikanten zu erreichen.

Finanzierung von Praktika

Die in den Mitgliedstaaten üblichsten Modelle zur Finanzierung der verschiedenen Arten von Praktika umfassen europäische sowie nationale / regionale Fonds, finanzielle Hilfe von Institutionen wie z.B. Universitäten, private Mittel sowie Zahlungen des Praktikumsanbieters. Zur Verfügung stehende öffentliche Gelder stammen oft zu einem erheblichen Teil aus EU-Mitteln und dabei insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Selbstfinanzierung ist besonders bei Praktika auf dem freien Markt verbreitet, im Rahmen derer Praktikanten in vielen Fällen keine oder nur unzureichende Entlohnung erhalten. Infolgedessen müssen sie sich auf andere Finanzierungsquellen, wie etwa eigene Ersparnisse oder familiäre Unterstützung verlassen.

Das Fehlen einer gemeinsamen Definition von Praktika

In Europa gibt es sehr große Unterschiede hinsichtlich einer klaren Definition von Praktika bzw. Praktikanten. In Bezug auf die **Definition von Praktika** gibt es in den meisten Mitgliedstaaten entweder eine gesetzliche Definition oder zumindest ein gemeinsames nationales Verständnis über das Konzept eines Praktikums. Generell lässt sich festhalten, dass in fast allen Ländern mit einer allgemein anerkannten Definition von Praktika eine starke Verbindung zwischen Bildung und Arbeitserfahrung besteht. Unter allen Mitgliedsstaaten gibt es **übliche Definitionsmerkmale von rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit Praktika**; diese sind: (i) der allgemeine Ausbildungszweck; (ii) das praktische Element des Lernens; und (iii) der zeitlich befristete Charakter eines Praktikums.

Vielfalt der rechtlichen Rahmenbedingungen von Praktika

In ganz Europa gibt es eine Vielzahl und Vielfalt an Gesetzen und Vorschriften, die Praktika regeln. Diese gesetzgeberische / regulatorische Vielfalt differiert nicht nur zwischen den Mitgliedstaaten, sondern auch in Bezug auf die Arten von Praktika. Dies wiederum spiegelt die Tatsache wider, dass das Konzept des Praktikums selbst sehr mannigfaltig ist. Praktika, die in Zusammenhang mit Bildung / Ausbildung oder einer aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme stehen sind in der Regel stärker reguliert, während Praktika auf dem freien Markt weitaus weniger Regulierung unterliegen.

Praktikumsbezogene Rechtsnormen können in Gesetzen und Vorschriften zu allgemeiner oder beruflicher Ausbildung sowie zur Beschäftigungspolitik, einschließlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, gefunden werden. In der Regel wird mit diesen Rechtsnormen versucht, Praktika zu definieren sowie den Status des Praktikanten und die damit in Verbindung stehenden Bedingungen zu regeln. Einige Mitgliedstaaten richten regulative Maßnahmen direkt auf praktikumsrelevante Sachverhalte (z.B. in Form von Gesetzen, die explizit auf Praktika anwendbar sind). Praktika, die Teil eines akademischen Ausbildungscurriculums sind, werden üblicherweise von den Bildungseinrichtungen individuell und unabhängig geregelt, organisiert und überwacht.

Es ist anzumerken, dass **gesetzliche und regulatorische Rahmenbedingungen nicht notwendigerweise eine Garantie für eine hohe Qualität von Praktika** darstellen. **Vielmehr sind es die Implementierung der Vorschriften sowie die effektive Überwachung des gesamten Prozesses, die eine wesentliche Rolle bei der**

Gewährleistung von qualitativ hochwertigen Praktika spielen. Besondere Bedenken gibt es hinsichtlich unzureichender Regelungen von Praktika auf dem freien Markt.

Große Vielfalt von Praktika

Zwischen und innerhalb der Mitgliedstaaten gibt es eine große Bandbreite an Praktika:

- **Praktika in Verbindung mit Ausbildungsprogrammen:** In der gesamten EU ist es zunehmend üblich, dass Praktika als verpflichtender Teil in den Lehrplan integriert sind. Dies gilt sowohl für den Bereich der beruflichen als auch für den der akademischen Bildung. Während Praktika bislang vor allem in der höheren Schulbildung sowie der Berufsbildung üblich waren, entwickeln sie sich nun in vielen Mitgliedstaaten zu einem integralen Bestandteil akademischer Curricula. Der Anteil der Studenten, der Praktika als Teil einer Hochschulausbildung absolviert, variiert jedoch sehr stark zwischen den Mitgliedstaaten; so beträgt der Anteil in den Niederlanden 87 per cent und in Italien nur 22 per cent.³
- **Praktika auf dem freien Markt:** In den letzten Jahren haben sich Praktika von jungen Absolventen und Absolventinnen zunehmend ausgebreitet. Dies geschah nicht zuletzt deshalb, da Arbeitgeber diejenigen, die auf dem Wege solcher Praktika Berufserfahrung erworben haben, bevorzugen. Diese Form von Praktika hat die meiste Kritik erfahren, da sie zu geringer Regulierung tendiert und sie im Zusammenhang mit Berichten über fragwürdige Praktiken von Arbeitgebern steht. Die Kritik richtet sich gegen die geringe Praktikumsqualität sowie schlechte Arbeitsbedingungen, wie etwa geringe oder nicht vorhandene Bezahlung usw.
- **Praktika als Teil einer aktiven Arbeitsmarktpolitik:** Diese Praktika richten sich in der Regel an arbeitslose Jugendliche, die über ein sehr niedriges Bildungsniveau verfügen. Allerdings sind in den letzten Jahren, insbesondere als Folge der Wirtschaftskrise, Praktikumsprogramme entstanden, die sich an Absolventen richten und das Ziel haben, diesen den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- **Praktika als verpflichtender Teil eines beruflichen Ausbildungsweges:** In den Mitgliedstaaten gibt es bestimmte Berufe, in denen Praktika als Teil der Ausbildung gesetzlich vorgeschrieben sind. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche Medizin, Recht, Erziehung/Unterricht, Architektur, etc. Diese Praktika sind in der Regel Voraussetzung, um den betreffenden Beruf praktizieren zu dürfen und sind meist eindeutig definiert sowie streng reguliert. Allerdings können Fälle von Ausbeutung der Praktikanten auftreten, die auf mangelhafte Anwendung bestehender Vorschriften zurückzuführen sind.
- **Transnationale Praktika:** In allen Mitgliedstaaten gibt es Hinweise auf wachsende Beliebtheit von transnationaler Mobilität im beruflichen Kontext. EU-Mobilitätsprogramme, insbesondere das Leonardo da Vinci sowie das Erasmus-Programm, haben zu einem Anstieg der transnationalen Praktika beigetragen. Eine wachsende Zahl von Ländern fördert aktiv Praktika im Ausland, sei es durch EU- oder andere internationale Mobilitätsprogramme für junge Menschen, wie etwa AIESEC und IAESTE, sowie durch nationale Initiativen.

Branchen, in denen Praktika besonders häufig sind

Art, Bereich und Profil der Branchen, in denen Praktika besonders häufig vorkommen, unterscheiden sich zu einem gewissen Grad nach Art des Praktikums. In bestimmten Bereichen sind Praktika obligatorischer Teil der beruflichen Ausbildung (siehe vorheriger Abschnitt). Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Branchen, in denen die Zahl der Praktika

³ J. Brennan, K. Patel et W. Tang (2009). Diversity in the Student Learning Experience and Time devoted to Study: A Comparative Analysis of the UK and European Evidence, rapport destiné au HEFCE (Higher Education Funding Council for England) réalisé par le Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, avril

zunimmt. Dazu zählen die Kreativwirtschaft, Medien / Journalismus, dritter Sektor/NGOs, Gast- und Hotelwirtschaft, Betriebswirtschaft und Finanzdienstleistungen. Einige dieser Branchen, wie etwa die Kreativwirtschaft, Medien/Journalismus sowie dritter Sektor / NGOs werden mit fragwürdigen Arbeitgeberpraktiken in Verbindung gebracht. Zu den missbräuchlichen Praktiken zählen geringe und schlechte Lerninhalte, schlechte Arbeitsbedingungen, unzureichende Bezahlung, Beschäftigung von Praktikanten als Ersatz für reguläre Mitarbeiter, wiederholtes Verlängern von Praktikantenverträgen ohne das Angebot einer Festanstellung etc.

Große Unterschiede in den Praktikumsbedingungen

Die Praktikantenrechte und Praktikumsbedingungen unterscheiden sich erheblich; sowohl zwischen den verschiedenen Arten von Praktika als auch zwischen den Mitgliedstaaten. Zum Beispiel haben Praktika, die in ein Curriculum eingebettet sind, oder solche die obligatorische Voraussetzung zur Ausübung eines bestimmten Berufes sind, wesentlich klarer definierte Konditionen als Praktika auf dem offenen Markt. Die Frage der Praktikantenrechte und Praktikumsbedingungen ist in der gesamten EU zunehmend zum Inhalt einer lebhaften politischen Debatte geworden. In Folge dieser Debatte wurden oder werden mittelfristig in einer Reihe von Mitgliedstaaten gesetzliche/regulatorische Maßnahmen ergriffen und/oder Qualitätsrahmen eingeführt, die das Ziel verfolgen, die Situation der Praktikanten zu verbessern.

Qualitätssicherung als zunehmender Schwerpunkt

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass es in einer Reihe von Mitgliedstaaten sowie bei bestimmten Arten von Praktika eine weit verbreitete Besorgnis um Qualitätsmängel gibt. **Eine Reihe von Ländern hat sich aktiv darum bemüht, diese Qualität durch die Stärkung von Qualitätssicherungsmechanismen zu verbessern.** Zu den ergriffenen Maßnahmen zählen **Rechtsvorschriften mit Praktikumsbezug** (z.B. das 'Cherpion-Gesetz' in Frankreich aus dem Jahr 2011) sowie spezifische **Qualitätsrahmen**, die entweder von öffentlichen Einrichtungen (z.B. Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltungen etc.) oder von den Sozialpartnern entwickelt wurden. Darüber hinaus wurden Qualitätsstandards auf freiwilliger Basis von Arbeitgeber- und Berufsverbänden und sogar Regierungen (*Common Best Practice Code for High Quality Internships* in GB, 2011) gefördert. Qualitätssicherungsstandards können sowohl obligatorisch als auch freiwillig sein.

Effektivität von Praktika

In der gesamten EU gibt es ein **wachsendes Bewusstsein für die Vorteile von Praktika im Hinblick auf die Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf.** Hinsichtlich der Effektivität von Praktika ist die vorliegende Evaluationsliteratur jedoch uneinheitlich und eher lückenhaft. Die vorliegende Literatur lässt den Schluss zu, dass die **effektivsten Praktika diejenigen sind, die während der Bildungsphase durchgeführt werden.** Darüber hinaus gibt es Beispiele für effektive Praktika im Rahmen von gut strukturierten Arbeitsmarktmaßnahmen. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren dieser Praktika scheinen folgende zu sein: i) ihre starken Bindungen an den Arbeitsmarkt; ii) ein gut strukturierter Ansatz; iii) aktives Engagement der Beteiligten, die Arbeitgeber eingeschlossen; iv) effektive Mechanismen der Qualitätssicherung.

Empfehlungen

Diese Studie hat eine Reihe von Bereichen aufgezeigt, die mit dem Thema Praktikum in Verbindung stehen und in denen weitere Maßnahmen erforderlich sind, entweder auf EU- und/oder auf nationaler Ebene.

- Es besteht die **Notwendigkeit einer klaren EU-weiten Definition von Praktika**. Angesichts der Vielzahl von Praktikumsarten sollte diese Definition Hauptziele und Funktionen von Praktika beinhalten, jedoch Spielraum lassen für die Spezifika der unterschiedlichen Ausprägungen.
- Es sollte **mehr Unterstützung dafür geben, Praktika in Studien- und Ausbildungscurricula zu integrieren**, da Praktika, immer wenn möglich, während der Ausbildungsphase und nicht nach dem Abschluss stattfinden sollten.
- Eine konzertierte Anstrengung auf EU- sowie auf nationaler Ebene soll das **Angebot von Praktikumsplätzen erhöhen**, insbesondere in Unternehmen kleiner und mittlerer Größe.
- Es besteht ein **Bedarf für einen Qualitätsrahmen für Praktika**, der klare und praktische Leitlinien für qualitativ hochwertige Praktika bietet.
- Es besteht **Bedarf nach einer gewissen finanzieller Unterstützung von Praktikanten**, insbesondere für diejenigen aus sozial benachteiligten Schichten.
- Es sollten Schritte unternommen werden, um **offene und transparente Einstellungsverfahren für Praktika zu fördern**.
- Es besteht ein Bedarf nach **mehr aussagekräftigem Datenmaterial über Praktika sowie Evaluationen aller Praktikumsstypen sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene**. Dies umfasst quantitative und qualitative Daten, die für die Bewertung von Quantität, Qualität, Bedeutung und Effektivität der Praktika genutzt werden können.

