



Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtigste Erfolgsfaktoren

**Ein Leitfaden für Politiker
und Praktiker**

Dezember 2013



Haftungsausschluss: Dieses Dokument wurde durch Ecorys, IES und IRS für die Verwendung durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration erstellt und von dieser finanziert. Es gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wieder.

© Europäische Union, 2013. Die Reproduktion ist unter Angabe der Quelle erlaubt.

Inhalt

1.0 Einleitung	1
2.0 Ausbildungen und Praktika: Charakteristische Eigenschaften und Wichtigste Unterschiede	4
2.1 Ausbildungen	4
2.2 Praktika	6
3.0 Effektivität und Wichtigste Erfolgsfaktoren von Ausbildungs- und Praktikaprogrammen	9
3.1 Überblick über die Effektivität von Programmen	9
3.2 Wichtigste Erfolgsfaktoren	13

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1 Häufigkeit (%) von Auszubildenden unter Jugendlichen (im Alter von 15-29) in den 27 EU-Ländern (2011)	5
Abbildung 3.1 Checkliste der wichtigsten Erfolgsfaktoren	13

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Unterschiede zwischen Ausbildungen und Praktika	8
Tabelle 3.1 Beispiele für Pilotprogramme mit maßgeschneiderten und flexiblen Ansätzen an die Bedürfnisse der gefährdetsten Jugendlichen	30

1.0 Einleitung

Der Leitfaden wurde innerhalb des Kontextes eines größeren, durch die Europäische Kommission in Auftrag gegebenen Projektes mit dem Titel "Bereitstellung gezielter Beratung für die Unterstützung von Ausbildungs- und Praktikaprogrammen durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)" vorbereitet, das im Zeitraum Dezember 2012 bis Dezember 2014 umgesetzt wird.¹ Das Hauptziel des Leitfadens besteht darin, einen Überblick über die wichtigsten Ausbildungs- und Praktikaprogramme zu geben, die in allen Mitgliedsstaaten im Zeitraum 2007 bis 2012 durchgeführt wurden, mit besonderem Fokus auf Arbeitsplatzaussichten und allgemeine Effektivität.

Junge Menschen in den meisten EU-Ländern wurden besonders hart von der Finanzkrise und ihren Folgen getroffen. Die Jugendarbeitslosigkeit in den 27 EU-Ländern stieg von 15% im Februar 2008 auf 23,5% im März 2013. Dies repräsentiert einen historischen Höchststand und bedeutet, dass über 5,6 Millionen junge Europäer arbeitslos sind, obwohl die Zahlen in den einzelnen Mitgliedsstaaten stark variieren.²

Sowohl Ausbildungen als auch Praktika spielen eine wichtige Rolle dabei, jungen Menschen einen leichteren Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu ermöglichen (STW - school to work). Langjähriges und tragfähiges Beweismaterial hat konsistent gezeigt, dass Länder mit rigorosen Ausbildungsprogrammen wie Deutschland, Österreich, Dänemark, Norwegen, die Niederlande und die Schweiz besonders erfolgreich dabei sind, STW-Übergänge zu erleichtern. Auch einige Praktikaarten, besonders die mit Ausbildungsprogrammen assoziierten und einer gut strukturierten aktiven Arbeitsmarktpolitik (AAMP), haben sich als sehr effektiv für die Erleichterung des STW-Übergangs erwiesen.

Empirische Daten lassen vermuten, dass beide Programmarten die Beschäftigungsaussichten junger Menschen bedeutend verbessern können, indem sie zum Erlernen berufsbedingter Fähigkeiten und Erfahrungen in enger Beziehung zu den Bedürfnissen der Arbeitgeber beitragen und somit zu landesweit anerkannten Qualifikationen führen, den Kontakt der jungen Menschen zum Arbeitsmarkt verbessern und sie mit wertvollen ersten Arbeitserfahrungen ausstatten.

Die bewiesenen Erfolge der Programme, die Arbeit und Schule verbinden und es jungen Menschen ermöglichen, erste Arbeitserfahrung zu sammeln, haben jüngst zu einem gestiegenen Interesse auf sowohl nationaler als auch EU-Ebene geführt. Als Folge sind Ausbildungen und Praktika in den letzten Jahren immer wichtiger in der Beschäftigungs- und Jugendpolitik der EU geworden. Die Europäische Kommission ist aktiv daran interessiert, arbeitsbasiertes Lernen durch qualitativ hochwertige Ausbildungen und Praktika als effektives Mittel für die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern. So haben z.B. sowohl die *EU-Initiative "Chancen für junge Menschen"* als auch das *Paket zur Jugendbeschäftigung* eine Reihe von bedeutenden Maßnahmen vorgestellt, die insbesondere mit erheblicher ESF-Unterstützung gefördert werden.

Im Hinblick auf die Ausweitung der Ausbildungs- und Praktikaprogramme veröffentlichte die Kommission 2012 zwei wichtige EU-weite Studien zu Ausbildungsplatzangebot und Praktikvereinbarungen, die einen umfassenden Überblick über diese Programme in der EU bieten.^{3,4} Beide Studien identifizieren Informationslücken, einschließlich der unterschiedlichen Verfügbarkeit von Daten für Ausbildungs- und Praktikaprogramme und zwischen den Mitgliedsstaaten. Zudem weisen sie auf einen Mangel an aggregierten Daten und vergleichbaren Daten innerhalb der EU hin, besonders im Hinblick auf Praktika,

¹ Projektwebseite: <http://ec.europa.eu/social/youthtraining>

² Eurostat, (2013). *March 2013 - Euro Area Unemployment Rate at 12.1%*, Eurostat News Release, 30.4.2013, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30042013-BP/EN/3-30042013-BP-EN.PDF

³ Europäische Kommission, (2012b). *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Bericht erstellt durch IKEI Research & Consultancy für DG EMPL

⁴ Europäische Kommission, (2012c). *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States*, Bericht erstellt durch IES, IRS und BIBB für DG EMPL

aber auch bestimmte ausbildungsartige Programme. Trotz der wachsenden Bedeutung und Häufigkeit von Ausbildungen und Praktika bleibt die Verfügbarkeit und Qualität relevanter Informationen in der EU ungleich verteilt.

Dieser Leitfaden fasst in den 27 Länderdarstellungen die verfügbaren länderspezifischen Daten zu diesen Programmen zusammen und bietet somit eine umfangreiche und robuste EU-weite, ausbildungs- und praktikarelevante Informationsgrundlage. Wo möglich, soll er die durch beide Studien erkannten Informationslücken schließen.

Zu diesem Zweck stellte das systematische und umfangreiche Prüfen und Kartographieren der relevanten Wissensbasis und Datenquellen in jedem Mitgliedsstaat, einschließlich aller verfügbaren quantitativen Daten⁵ und qualitativen Bewertungen, einen Hauptaspekt der durchgeführten Arbeit dar. Außer der Erhebung und Zusammenfassung aller verfügbaren Daten bezweckt der Leitfaden auch die Zusammenstellung von Informationen, um so eine Beurteilung der Effektivität der Ausbildungs- und Praktikaprogramme zu ermöglichen, besonders im Hinblick auf Arbeitsplatzaussichten und - falls diese Daten verfügbar sind - Kosten. Er beabsichtigt auch die Identifizierung der Erfolgsfaktoren eines jeden Programms und der Finanzierungsebene und -quellen, einschließlich Finanzierung durch EU/ESF.

Anhand der durch unser Netzwerk nationaler Experten zusammengetragenen und analysierten Informationen wurde für jeden Mitgliedsstaat eine Länderdarstellung erstellt, die einen Überblick über die wichtigsten Ausbildungs- und Praktikaprogramme der letzten Jahre bietet. Die Länderdarstellung präsentiert für jedes Programm: (i) eine Beschreibung des Programms, einschließlich Zielen, Zielgruppen, Dauer und Art der Initiative; (ii) Finanzierungsquellen und -ebene, einschließlich Finanzierung durch EU/ESF; (iii) Governance-Struktur und Rolle der Hauptakteure, einschließlich des Ausmaßes und Einflusses der Beteiligung von Sozialpartnern; (iv) eine quantitative Analyse der relevanten Daten, einschließlich Anzahl der Auszubildenden und teilnehmenden Unternehmen und Entwicklungsaussichten nach Abschluss, mit besonderem Augenmerk auf Arbeitsplatzaussichten; und (v) eine Gesamtbeurteilung, einschließlich des Ausmaßes, zu dem es STW-Übergänge erleichtert, seiner Stärken und Schwächen und wichtigsten Erfolgsfaktoren und seiner Gesamtwirkung. Abschnitt 3 des Leitfadens präsentiert eine Zusammenfassung der 27 Länderdarstellungen, während der Technische Anhang alle relevanten quantitativen Daten enthält.

Diese länderspezifische Bewertung wird durch eine länderübergreifende Analyse der Effektivität und Wirkung der einzelnen Programme ergänzt, besonders im Bezug auf Arbeitsplatzaussichten, einschließlich sowohl qualitativer als auch quantitativer Analysen. Die quantitative Analyse umfasst drei Forschungsstränge: (i) Literaturhinweise zu den Resultaten existierender Bewertungsstudien; (ii) eine ökonometrische Analyse länderübergreifender Daten, verfügbar auf EU-Ebene; und (iii) die Bewertung der Auswirkung von Ausbildungsprogrammen in zwei ausgewählten Ländern - Italien und Großbritannien. Diese zwei Länder wurden als besonders interessant angesehen, da beide seit den 1990ern ihre Ausbildung für junge Menschen erweitert haben mit dem spezifischen Ziel, den Eintritt in die Arbeitswelt zu erleichtern; zusätzlich repräsentieren die Länder unterschiedliche STW-Übergangsmodele. Die qualitative Analyse der Informationen aus den Länderdarstellungen ließ zudem auf wertvolle Informationen über die Effektivität der spezifischen Ausbildungs- und Praktikaprogramme und deren Stärken, Schwächen und wichtigsten Erfolgsfaktoren schließen, einschließlich - falls relevant - Rolle und Wirkung der Einbeziehung von Sozialpartnern. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus sowohl quantitativer als auch qualitativer Analyse wird in Abschnitt 4 präsentiert.

Dieser Leitfaden richtet sich vor allem an Behörden auf allen Ebenen (einschließlich den Verwaltungsbehörden des ESF, da der ESF eine wichtige Quelle tatsächlicher und potentieller Finanzierung für solche Programme darstellt) und soll neue Ausbildungs- und Praktikaprogramme etablieren oder existierende verbessern. Jedoch ist der Leitfaden auch für eine Reihe anderer

⁵ Einschließlich offizieller/Verwaltungs- und Begleitdaten aus Umfragen, Studien, Bewertungen und Forschungsberichten, etc.

Hauptakteure relevant, einschließlich Sozialpartner und Bildungseinrichtungen im sowohl sekundären als auch tertiären Sektor.

Der Leitfaden ist wie folgt strukturiert:

- Abschnitt 2 präsentiert einen Überblick über Definitionen von Ausbildungen und Praktika und ihre charakteristischen Eigenschaften und wichtigsten Unterschiede;
- Abschnitt 3 umfasst die 27 Länderdarstellungen, die einen kurzen Überblick über die hauptsächlich repräsentativen Ausbildungs- und Praktikaprogramme in jedem Mitgliedstaat bieten und einer Bewertung verfügbarer Daten und ihrer Effektivität;
- Abschnitt 4 präsentiert die Ergebnisse der länderübergreifenden qualitativen und quantitativen Analyse der Effektivität der Programme, einschließlich wichtigster Erfolgsfaktoren, und stellt Beispiele guter und innovativer Methoden heraus.

2.0 Ausbildungen und Praktika: Charakteristische Eigenschaften und Wichtigste Unterschiede

Der vorangegangene Abschnitt hat die deutliche Ausweitung von sowohl Ausbildungen als auch Praktika in der ganzen EU in den letzten Jahren unterstrichen. Jedoch ist es wichtig zu erwähnen, dass innerhalb dieser Programme große Unterschiede bestehen und eine Vielzahl an Definitionen existiert, besonders im Hinblick auf Praktika. Zudem teilen beide Programmarten eine Reihe von Eigenschaften, die in vielen Fällen die Grenzen zwischen diesen verwischen. Diese gemeinsamen Faktoren schließen die Kombination aus theoretischer und praktischer Ausbildung, arbeitsbasierten Lernens, dem Fokus auf Lernen durch praktische berufsbedingte Erfahrungen und das gemeinsame Ziel ein, den Übergang in die Arbeitswelt für junge Menschen zu erleichtern.

2.1 Ausbildungen

Ausbildungen sind in der EU im Allgemeinen klarer und eindeutiger definiert als Praktika. In den meisten Mitgliedsstaaten existiert eine allgemeine oder formal anerkannte Definition.

Diese Definition hebt einige der wichtigsten Eigenschaften von Ausbildungen hervor. Erstens sind sie Teil einer Schulbildung und eines Ausbildungsprogramms, typischerweise auf Sekundarstufe II. Zweitens bieten sie eine systematische, langfristige Ausbildung, indem praktische berufliche Schulung am Arbeitsplatz (entweder betrieblich oder schulisch) mit theoretischer Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum verbunden wird. Ihr pädagogischer Inhalt beruht auf einem festgelegten Ausbildungsplan und soll Auszubildenden dabei helfen, sich mit der Zeit einen für einen bestimmten Beruf benötigten vollständigen Wissens-, Fähigkeiten und Kompetenzsatz anzueignen. Drittens werden oftmals alle Ausbildungsaspekte (z.B. Berufsbild, Dauer, zu lernende Fähigkeiten und Kompetenzen, Beschäftigungsbedingungen) im Ausbildungsvertrag genau beschrieben. Dieses rechtsverbindliche Dokument, das normalerweise ein befristeter Ausbildungsvertrag ist, wird entweder direkt zwischen dem Auszubildenden und Arbeitgeber oder durch die Bildungseinrichtung abgeschlossen. Damit verbunden ist viertens, dass Auszubildende normalerweise die Stellung eines Angestellten oder eines vertraglichen/angestellten Auszubildenden einnehmen. Als solche erhalten sie eine Ausbildungsvergütung - der genaue Betrag wird entweder kollektiv ausgehandelt oder ist durch das Gesetz festgelegt. Fünftens erhalten Auszubildende, die das Programm erfolgreich abschließen, eine anerkannte Erstausbildungsqualifikation, die sie wiederum dazu ermächtigt, in einem bestimmten Beruf oder Berufsfeld zu arbeiten. Sechstens sind Ausbildungen genauer reguliert und überwacht als andere Wechselausbildungen und relevante Bestimmungen sind oftmals in den entsprechenden Gesetzgebungen enthalten. Siebtens ist die Einbeziehung von Sozialpartnern in Ausbildungen in vielen Fällen beträchtlich.

Trotz der oben genannten wichtigsten Ausbildungsmerkmale ist die Art, wie diese sich in den spezifischen nationalen (und beruflichen) Kontexten äußern, sehr unterschiedlich. Zum Beispiel verfügen laut einer kürzlich durchgeführten Studie⁶ 24 Mitgliedsstaaten über ein Ausbildungssystem, das als hauptsächlich betrieblich beschrieben werden könnte. Dies bedeutet, dass über 50% der Ausbildungsaktivitäten in einem Arbeitsumfeld stattfinden. Jedoch schwankt die Verteilung betrieblicher und schulischer Ausbildung in den wichtigsten nationalen Programmen erheblich: von 66-90% betrieblicher Ausbildung in Dänemark und 60% in Deutschland, zu lediglich 20-30% in Spanien. Interessanterweise bestehen in 18 Ländern (einschließlich der Niederlande, Finnland, Frankreich, Ungarn, Lettland, Schweden und Großbritannien) hauptsächlich schulische Programme und betriebliche Programme nebeneinander.

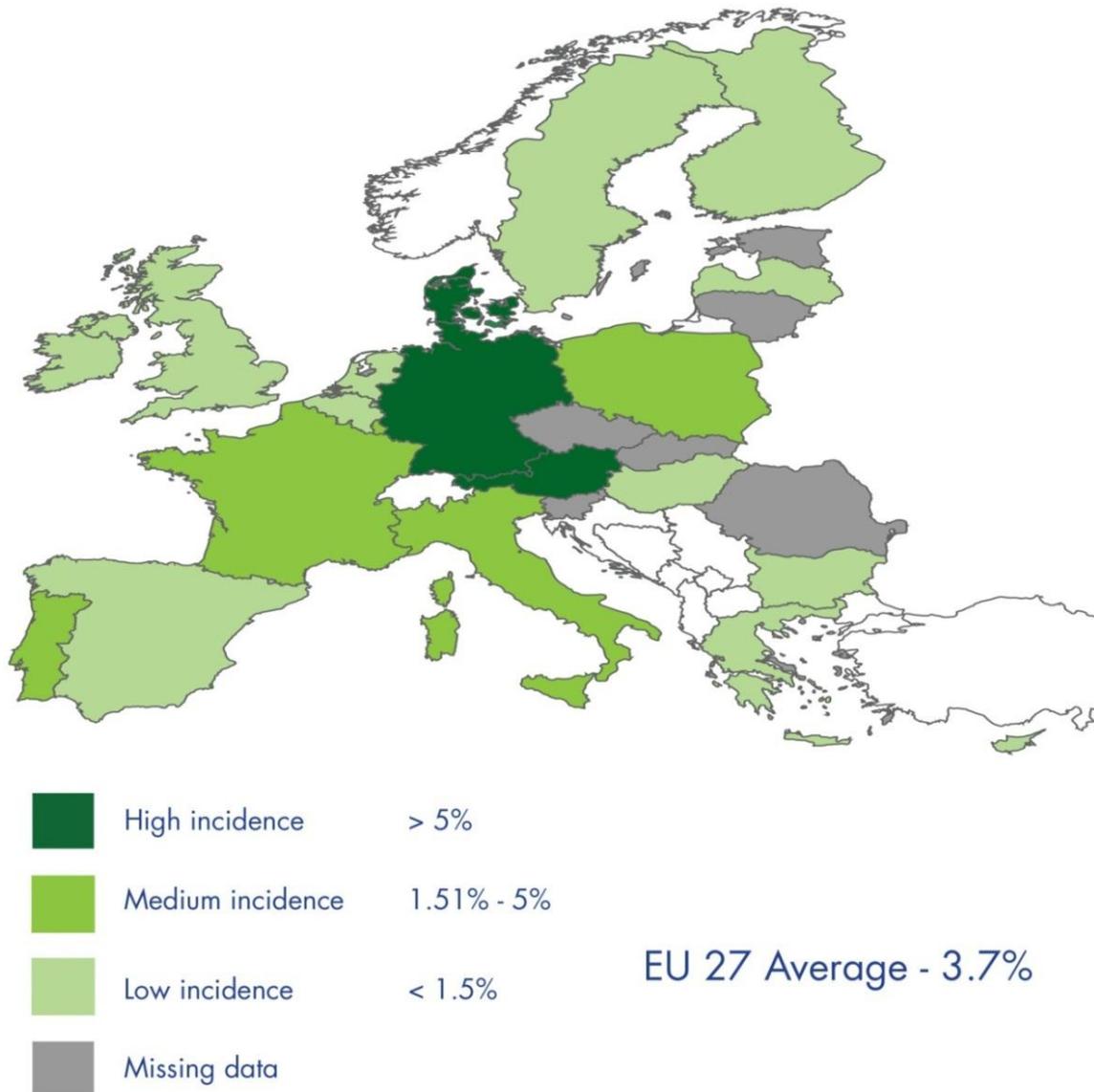
Auch der Anteil junger Menschen, der überhaupt eine Ausbildung absolviert, schwankt in den 27 EU-Ländern beträchtlich, wie durch die untere Karte verdeutlicht wird:

⁶ Europäische Kommission, (2012b). Op.cit:

Da keine allgemeingültige, klare Definition von Ausbildung existiert und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausbildungssysteme in den Europäischen Ländern, nutzt die Kommission⁷ auf EU-Ebene diejenige, die durch die jüngste EU-weite Studie zum Ausbildungsplatzangebot vorgelegt wurde:⁸

Ausbildungen sind Erstausbildungsarten, die betriebliches Lernen (Abschnitte praktischer Arbeitserfahrung an einem Arbeitsplatz) und schulische Ausbildung (Abschnitte theoretischer/praktischer Ausbildung in einer Schule oder einem Ausbildungszentrum) formal kombinieren und deren erfolgreicher Abschluss zu einer landesweit anerkannten Erstausbildungsqualifikation führt.

Abbildung 2.1 Häufigkeit (%) von Auszubildenden⁹ unter Jugendlichen (im Alter von 15-29) in den 27 EU-Ländern (2011)



NB: Data for CZ, EE, IT, MT, RO, SI and SK is missing; data for BG, CY, HU, IE and LV is only weakly reliable

⁷ Europäische Kommission, (2012). *Invitation to Tender n° VT/2012/0039 – Providing Targeted Advice on ESF Support to Apprenticeship and Traineeship Schemes*

⁸ Europäische Kommission, (2012b). Op.cit:

⁹ Zur Identifizierung von Auszubildenden verwenden wir die TEMPREAS-Größe aus den AKE-Mikrodaten (Arbeitskräfteerhebung), die Informationen für die Gründe für kurzfristige Arbeitsverträge sammelt. Im Sinne der während der dritten European User Conference for EU-LFS and EU-SILC (Mannheim, 21.-22. März 2013) gegebenen Angaben betrachten wir Personen als Auszubildende, die einen „temporären Vertrag haben, der eine Ausbildungszeit beinhaltet“ (Auszubildende, Praktikanten, wissenschaftliche Mitarbeiter, etc.) (TEMPREAS=1). Der Großteil der Individuen im Alter von 15-29 in dieser Kategorie sind Auszubildende.

2.2 Praktika

Zwei Praktikaarten können unterschieden werden:

- Mit Ausbildungsprogrammen verbundene Praktika: Praktika, die einen optionalen oder obligatorischen Teil eines Studienplans bilden, normalerweise auf Sekundarstufe II oder tertiärer Ebene. Jedoch sind sie auch zunehmend in die Lehrpläne für allgemeine/akademische Studien in sowohl sekundärer als auch tertiärer Ausbildung integriert;
- Mit AAMP verbundene Praktika: Praktika bilden immer häufiger einen Teil der AAMP und richten sich an arbeitslose junge Menschen mit dem ausdrücklichen Ziel der Erleichterung des Übergangs in den Arbeitsmarkt, indem ihnen beim Sammeln von Arbeitserfahrung geholfen wird.

Die meisten Erstausbildungsprogramme schließen eine optionale oder obligatorische Komponente entweder schulischer oder betrieblicher praktischer Ausbildung ein, was die Abgrenzung zu Ausbildungen verwischt. Obwohl solche Praktika bereits seit langem Teil einer Ausbildung auf Sekundarstufe II und höherer Ebene sind, werden sie nun vermehrt auch in die Lehrplanrichtlinien für höhere und akademische Qualifikationen eingebunden, oft mit erheblicher ESF-Unterstützung. Während die mit Ausbildungsprogrammen verknüpften Praktika sich in Art, Fokus und Dauer unterscheiden, umfassen sie typischerweise einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten gegen Studienende.

Die mit einer obligatorischen Berufsausbildung für bestimmte Berufe verbundenen Praktika stellen einen Sonderfall dar und werden meist entweder in den letzten Jahren des Regelstudiums oder kurz nach Studienabschluss absolviert. Beispiele hierfür sind Medizin/Krankenpflege, Jura, Erziehung/Lehrtätigkeiten oder Architektur/Ingenieurwesen. Beide Arten von Praktika sind genau definiert und streng reguliert mit klar definierten Lerninhalten und Qualitätssicherungsverfahren. Auch länderübergreifende, durch die Mobilitätsprogramme der EU unterstützte Praktika, besonders die Erasmus- und Leonardo da Vinci-Programme, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Diese Praktika sind oftmals streng reguliert, gut strukturiert und genau überwacht. Dieser strukturierte Ansatz stellt sicher, dass das länderübergreifende Praktikum eine einheitliche Form für Studiengänge und Akkreditierungssysteme aufweist.

Im Gegensatz zu diesen Programmen sind nach Studienabschluss stattfindende Praktika normalerweise weniger stark reguliert. Eine wachsende Anzahl junger Menschen absolviert solche Programme, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass Arbeitgeber zunehmend Wert auf Berufserfahrung legen. Einige dieser Praktika werden für das Ausnutzen der Praktikanten als billige oder gar kostenlose Arbeitskräfte, die normale Arbeitskräfte ersetzen, und für schlechte Beschäftigungsbedingungen kritisiert, einschließlich geringer Sozialversicherungsabdeckung und wenigen oder nichtexistenten Lerninhalten.

Letztlich wurden aufgrund ihrer bewiesenen Effektivität für verbesserte Arbeitsmarkteintrittsraten in den meisten Mitgliedsstaaten auch mit AAMP verknüpfte Praktikaprogramme eingeführt oder erweitert. Diese haben es sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, (jungen) Menschen den Kontakt oder die Reintegration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Besonderen richten sie sich an: (i) arbeitslose junge Menschen, deren Zahl aufgrund der Finanzkrise und ihrer Folgen ständig steigt; (ii) frühe Schulabgänger und junge Menschen mit geringen oder gar keinen Qualifikationen, denen der Einstieg in den Arbeitsmarkt schwer fällt; (iii) benachteiligte junge Menschen unter Gefahr des sozialen Ausschlusses (z.B. junge Menschen mit Migrationshintergründen oder aus ethnischen Minderheiten, mit sozial und ökonomisch benachteiligten Hintergründen, junge Menschen aus unterprivilegierten und/oder abgelegenen Gebieten, junge Menschen mit physischen und/oder Lernbehinderungen, etc.); (iv) junge Hochschulabsolventen, die besonders schwer von der Krise betroffen sind.

Die obige Diskussion hebt die breite Vielfalt der derzeit existierenden Praktika hervor, besonders im Vergleich zu Ausbildungen, die im Allgemeinen homogener sind und innerhalb eines streng regulierten Rahmens durchgeführt werden.¹⁰ Im Gegensatz zu Ausbildungen schwankt der Grad der Regulierungen für Praktika enorm, ebenso wie ihre Durchführung und Steuerung. Dennoch teilen die meisten Praktikaarten in den verschiedenen Mitgliedsstaaten eine Reihe gemeinsamer Eigenschaften, einschließlich: (i) des allgemeinen Bildungszweckes; (ii) des praktischen Lernelements; und (iii) des temporären Charakters. In der Tat, laut Kommission:¹¹

Praktika können als Arbeitserfahrung beschrieben werden (eventuell als Teil eines Studienplans), die eine auszubildende zeitlich begrenzte Komponente beinhaltet. Sie erlauben die Dokumentation der praktischen Arbeitserfahrung als Teil des individuellen Lebenslaufes und/oder wie in Bildungslehrplänen angefordert oder um Arbeitserfahrung zum Zweck der Erleichterung des Übergangs von Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu sammeln. Sie sind überwiegend kurz- bis mittelfristig in ihrer Dauer [einige Wochen bis zu 6 Monaten, in manchen Fällen ein Jahr].

Diese Definition stellt die wichtigsten charakteristischen Eigenschaften von Praktika heraus. Erstens können sie Teil einer Schulbildung und eines Ausbildungsprogramms sein oder eine betriebliche Ausbildung einschließen, organisiert durch Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und/oder die öffentliche Arbeitsvermittlung. Zweitens zielt die praktische betriebliche Ausbildung darauf ab, die theoretische Ausbildung des Lernenden zu komplettieren und/oder seine Arbeitsfähigkeit zu verbessern, indem es ihm erlaubt, erste Berufserfahrung zu sammeln. Drittens ist ihre Dauer unterschiedlich und im Allgemeinen wesentlich kürzer als die von Ausbildungen. Viertens existiert nicht in jedem Fall ein Praktikumsvertrag, der das Praktikum reguliert (einschließlich z. B. Ziele, Lerninhalte und Beschäftigungsbedingungen), besonders bei Praktika für Graduierte. Jedoch sind die Beschäftigungsbedingungen für Praktika, die mit Lehrplänen und AAMP verbunden sind, im Allgemeinen deutlich in Praktikumsverträgen zwischen den Bildungseinrichtungen (oder Öffentlichen Arbeitsverwaltung), Aufnahmeorganisationen und Praktikanten festgelegt. Maßgeblich ist hierbei, dass der Praktikumsvertrag in den meisten Mitgliedsstaaten ausdrücklich *kein* Arbeitsvertrag ist. Fünftens wird der Praktikant als Schüler, Student oder eine Person angesehen, die auf temporärer Basis arbeitet, um Berufserfahrung, die für sein/ihr Studium relevant ist, aus erster Hand zu machen oder eine erste notwendige Arbeitserfahrung zu sammeln. Bezeichnenderweise ist die Rechtsstellung eines Praktikanten in den meisten Mitgliedsstaaten *nicht* mit der eines normalen Angestellten oder Auszubildenden gleichzusetzen. Zudem werden Praktikanten - im Gegensatz zu Auszubildenden - nicht immer vergütet und falls dies doch der Fall ist, schwankt die Höhe der Vergütung beträchtlich. Sechstens führen Praktika - im Gegensatz zu Ausbildungen - oftmals nicht zu einer formalen Qualifikation, besonders falls sie mit AAMP verbunden sind. Letztlich - auch hier im Gegensatz zu Ausbildungen - ist die Beteiligung von Sozialpartnern bei weitem nicht so umfassend und in manchen Fällen nicht vorhanden. Dennoch gibt es Anzeichen dafür, dass die effektivsten Praktikaprogramme durch eine starke Beteiligung durch Sozialpartner in Design, Durchführung und Qualitätskontrolle gekennzeichnet sind.¹²

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Europäische Kommission, (2012). *Towards a Quality Framework on Traineeships - Second-Stage Consultation of the Social Partners at European Level under Article 154 TFEU*, SWD(407) final, Brüssel, 05.12.2012

¹² Europäische Kommission, (2012d). *Work-Based Learning and Apprenticeships: Policy Pointers and EU Country Examples*, Hintergrunddokument für die vorbereitende Sitzung von Experten und Sozialpartnern, Ministerkonferenz über „Berufsausbildung in Europa - Perspektiven für die junge Generation“, Berlin, 10.-11. Dezember 2012. Die positive Auswirkung einer starken Beteiligung durch Sozialpartner auf die Effektivität von Praktika war auch eine wesentliche Feststellung der Bewertung der in den 27 Länderdarstellungen zusammengefassten und im nächsten Abschnitt eingeschlossenen Praktikaprogrammen.

Die folgende Tabelle¹³ fasst einige der wichtigsten Eigenschaften von Praktika und Ausbildungen zusammen:

Tabelle 2.1: Unterschiede zwischen Ausbildungen und Praktika

	Ausbildung	Praktikum
Rahmen	Vollständiges qualifizierendes Berufsprofil oder Berufsausbildungs- und Praktikumsprofil	Ergänzung eines Ausbildungsprogramms oder individuellen Lebenslaufes
Ziel	Berufsprofil/-qualifikation	Dokumentierte Berufserfahrung
Bildungsgrad	Normalerweise EQR-Niveau 3-5	Praktika können als Teil von Programmen auf jedem EQR-Niveau gefunden werden - häufige Formen in (vor)beruflicher Ausbildung, in der Hochschulbildung und nach Studienabschluss (manchmal obligatorisch)
Inhalt	Aneignung eines vollständigen Satzes von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in einem Beruf.	Berufliche und/oder Arbeits-/Karriereorientierung, Aneignung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen eines Berufs in Teilen
Lernen am Arbeitsplatz	Ebenso wichtig wie schulische Ausbildung	Ergänzt normalerweise schulische Ausbildung oder optionales Extra
Dauer	Festgelegt, mittel- bis langfristig	Unterschiedlich, kurz- bis mittelfristig
	Gewöhnlich bis zu vier Jahren	Gewöhnlich kürzer als ein Jahr
Beschäftigungsstatus	Üblicherweise Mitarbeiterstatus	Student/Praktikant oftmals auf Basis eines Vertrags mit einem Arbeitgeber oder einer Schule; manchmal Freiwilligenstatus oder kein eindeutig definierter Status
	Oftmals vertraglicher/angestellter Auszubildender	Student/Praktikant oftmals auf Basis eines Vertrags mit einem Arbeitgeber oder einer Schule
Vergütung	Üblicherweise vergütet - Betrag kollektiv ausgehandelt oder durch das Gesetz festgelegt	Unterschiedliche Vergütung, oftmals unbezahlt
	Ausbildungsvergütung, welche die Nettokosten und Zuschüsse für Auszubildende und Arbeitgeber berücksichtigt	Unregulierte finanzielle Entschädigung
Steuerung	Stark reguliert, oftmals auf dreigeteilter Basis	Unreguliert oder teilweise reguliert
Akteure	Oftmals Sozialpartner, Ausbildungsanbieter	Einzelne Personen, Unternehmen, Staat, Bildungseinrichtungen

¹³ Quelle: Europäische Kommission (2012). *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States*, Abschließender Synthesebericht, Mai

3.0 Effektivität und Wichtigste Erfolgsfaktoren von Ausbildungs- und Praktikaprogrammen

Diese Bewertung der Effektivität von Ausbildungs- und Praktikaprogrammen, besonders in Verbindung mit Arbeitsplatzaussichten und Kosten, basiert auf einer Kombination qualitativer und quantitativer Analysen. Die qualitative Analyse verwendet vor allem Informationen, die als Teil der Vorbereitung für die Länderdarstellungen gesammelt wurden. Die quantitative Analyse hingegen verfolgt einen mehrgleisigen Ansatz, einschließlich einer Bewertung der Ergebnisse existierender Bewertungsstudien, einer länderübergreifenden Analyse der Zusammenhänge zwischen Ausbildungs- und Praktikaabdeckung und den Aussichten auf dem Jugendarbeitsmarkt. Sie beruht auf Daten, die auf EU-Ebene verfügbar sind. Zudem baut sie auf eine Bewertung der Auswirkungen von Ausbildungsprogrammen in ausgewählten Ländern auf, besonders Italien und Großbritannien, die verschiedene STW-Übergangsmodelle repräsentieren.

Im Rahmen unserer Bewertung identifizierten wir eine Reihe von Datenbeschränkungen, welche das Ausmaß der durchgeführten Analyse beeinflussten. So ist zum Beispiel die Verfügbarkeit existierender Evaluierungsdaten zu Arbeitsplatzaussichten und besonders Kostenwirksamkeit sehr lückenhaft und schwankt zwischen den Mitgliedsstaaten und Programmen. Falls Daten existieren, sind diese selten konsistent zwischen den Mitgliedsstaaten und sogar innerhalb einiger Mitgliedsstaaten. Das hohe Level an Heterogenität in Abdeckungsgrad und Eigenschaften von Ausbildungs- und Praktikaprogrammen in der EU erschwert auch eine Verallgemeinerung existierender Evaluierungsstudien. Unsere Bewertung existierender Evaluierungsliteratur zeigt, dass auf diesem Gebiet nur eine geringe Anzahl von Evaluierungsstudien existiert und dass existierende Studien sich auf Ausbildungen und hauptsächlich auf Länder mit beruflicher Aus- und Weiterbildung beschränken (Österreich, Deutschland, Schweiz, Dänemark und die Niederlande), in denen detaillierte Mikrodaten verfügbar sind; detaillierte Kosten-Nutzen-Analysen von Ausbildungen in einer Zufallsauswahl von Betrieben existieren in Deutschland und der Schweiz. Im Allgemeinen schränkte der Mangel an soliden, vergleichbaren Mikrodaten zu Ausbildungen und besonders Praktika die neue quantitative Analyse sehr stark ein. Dennoch identifiziert unser Bericht eine Reihe von Ergebnissen, die konsistent mit anderen existierenden Untersuchungen und Nachweisen sind.

Die wichtigsten Ergebnisse der beiden unterschiedlichen Analysearten werden in diesem Abschnitt präsentiert. Wir beginnen mit einem Überblick über die Effektivität von Programmen, einschließlich den wichtigsten Ergebnissen aus unserer quantitativen Analyse, und setzen mit einer Untersuchung zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren mit Beispielen aus den Programmen fort.

3.1 Überblick über die Effektivität von Programmen

Effektivität von Ausbildungen

Unsere Analyse nach Ländern zeigt, dass Ausbildungen beständig positive Arbeitsplatzaussichten erzielen und das nicht nur in Ländern wie Deutschland und Österreich, die typischerweise mit dem dualen Ausbildungssystem assoziiert werden. Der Großteil der Auszubildenden in den meisten der bewerteten Ausbildungsprogrammen sicherte sich unmittelbar nach Abschluss einen Arbeitsplatz z. B. in AT, BE, DE, EL, FI, FR, IE, MT, NL, UK; der durchschnittliche Anteil beträgt 60 - 70%¹⁴ und in manchen Fällen bis zu 90%.¹⁵ Der Anteil der Auszubildenden, die sich innerhalb von sechs Monaten bis zu einem Jahr nach

¹⁴ Das deutsche Ausbildungssystem z. B. weist hohe Abschlussquoten von 75 - 80 % auf und 61 % aller Auszubildenden werden unmittelbar nach Abschluss von ihrem Betrieb übernommen (2008). Gleichmaßen gehen 61 % aller Auszubildenden in Frankreich direkt in die Beschäftigung über. In den Niederlanden werden 75 % aller BBL-Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen und in Finnland fanden fast drei Viertel (71 %) aller Auszubildenden im Jahr 2011 eine Beschäftigung.

¹⁵ In Maltas Ausbildungsprogramm für Techniker (TAS - Technician Apprenticeship Scheme) und Praktikaprogramm für erweiterte Fähigkeiten (ESTS - Extended Skills Training Scheme) fanden 91 % aller Bewerber nach Abschluss im Jahr 2010 einen Arbeitsplatz.

Programmabschluss einen Arbeitsplatz sicherte, vergrößert sich sogar weiter und beträgt oftmals über 80 %.¹⁶ Tatsächlich veranlasste die hohe Effektivität der Ausbildungsprogramme in Verbindung mit Arbeitsplatzaussichten, besonders denen innerhalb des dualen Ausbildungssystems, einige Mitgliedsstaaten dazu, entweder ähnliche Programme einzuführen oder umfassende Ausbildungsreformen durchzuführen, z. B. in BE, CY, EL, ES, HU, IT, PT, RO, SE.

Der positive Einfluss von Ausbildungen auf die Erleichterung des STW-Übergangs wird eindeutig durch die anderen Stränge unserer Analyse belegt, einschließlich der Bewertung existierender Bewertungsliteratur, der länderübergreifenden Datenanalyse und der italienischen und britischen Fallstudien.

In der empirischen Literatur besteht ein allgemeiner Konsens über die positive Auswirkung von Ausbildungen auf die Erleichterung des STW-Übergangs. Die länderübergreifende Beweisführung zeigt, dass junge Menschen in den europäischen Ländern, in denen das Ausbildungssystem am weitesten entwickelt ist, bessere Arbeitsmarktaussichten haben als in anderen Ländern.¹⁷ Zusätzlich erbringen nationale, auf individuellen Daten basierende Studien Nachweise über die Überlegenheit von Ausbildungen für den reibungslosen STW-Übergang gegenüber einer rein schulischen Ausbildung oder dem Eintritt in den Arbeitsmarkt unmittelbar nach der Pflichtschulzeit. Auszubildende erzielen bessere Berufsübereinstimmungen¹⁸; höhere Löhne; kürzere arbeitslose Zeiträume vor dem Finden eines ersten Berufs¹⁹; oder eine längere Dauer ihres ersten Berufs verglichen mit Individuen mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder einer schulischen Berufsausbildung.²⁰

Jedoch zeigt die Literatur ebenso, dass diese positiven Aussichten differenziert werden sollten. Erstens wird die positive Auswirkung von Ausbildungen auf Löhne nur dann sichtbar, wenn sie mit Arbeitern mit niedrigem Bildungsabschluss und keinerlei Lehrlingsausbildung verglichen wird, aber nicht, wenn der Vergleich mit Arbeitern, die eine schulische Berufsausbildung in Vollzeit absolvierten, durchgeführt wird.²¹ Zweitens tendieren die Vorteile von Ausbildungen, verglichen mit schulischen Ausbildungspfaden, zu einer stärkeren Ausprägung zu Beginn des Arbeitslebens und nehmen längerfristig gesehen ab oder gehen komplett verloren.²² Drittens bestehen für die Effektivität von Ausbildungen geschlechtsspezifische Unterschiede: die positiven Auswirkungen auf STW-Übergang und Gehalt scheinen nicht auf Frauen in

¹⁶ Im Jahr 2007-2008 fanden in Belgien zum Beispiel 84,3 % aller Absolventen des Programms „Ausbildungsvertrag für lebenslanges Lernen in KMU“ innerhalb eines Jahres eine Beschäftigung. Gleichmaßen sind in Frankreich 78 % aller Auszubildenden sechs Monate nach Abschluss ihres Ausbildungsvertrags beschäftigt, während in Österreich 76 % der Absolventen einer dualen Ausbildung innerhalb von drei Monaten nach Abschluss eine Beschäftigung finden.

¹⁷ Van der Velden, R., Welter, R., Wolbers, M. (2001). 'The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union: the Role of Institutional Settings', *Research Centre for Education and the Labour Market Working Paper*, Nr. 7E; Quintini, G. und Martin, S., (2006). 'Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, Nr. 39, OECD, Paris; Quintini, G. und Manfredi, T., (2009). 'Going Separate Ways? School-To-Work Transition in the United States and Europe', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, Nr. 90, OECD, Paris.

¹⁸ Ryan, P., (2001). 'The School-To-Work Transition: A Cross-National Perspective'. *Journal of Economic Literature*, 39 (1), 34–92.

¹⁹ Ryan, P., (1998). 'Is Apprenticeship better? A Review of the Economic Evidence', *Journal of Vocational Education & Training*, 50(2), 289-329; Bonnal, L., Mendes, S., Sofer, C., (2002). 'School-to-Work Transition: Apprenticeship versus Vocational School in France', *International Journal of Manpower*, 23 (5), 426–442; Parey, M. (2009), 'Vocational Schooling versus Apprenticeship Training. Evidence from Vacancy Data', mimeo.

²⁰ Bellmann, L., Bender, S., Hornsteiner, U., (2000). 'Job Tenure of two Cohorts of Young German Men 1979-1990: An Analysis of the (West-) German Employment Statistic Register Sample concerning Multivariate Failure Times and unobserved Heterogeneity', *IZA Discussion Paper*, Nr. 106.

²¹ Ryan, P., (1998). *Op. cit*; Clark, D. und Fahr, R., (2002). 'The Promise of Workplace Training for Non-College Bound Youth: Theory and Evidence from German Apprenticeship', *Centre for Economic Performance Discussion Papers*, Nr. 0518; Hofer, H. und Lietz, C., (2004). 'Labour Market Effects of Apprenticeship Training in Austria', *International Journal of Manpower*, Ausgabe 25, 104-122; McIntosh, S., (2007). *A Cost-Benefit Analysis of Apprenticeships and Other Vocational Qualifications*, Department of Economics, University of Sheffield, Sheffield University Management School, Research Report 834; Fersterer, J., Pischke, J.S., Winter-Ebmer, R., (2008). 'Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence from failed Firms', *Scandinavian Journal of Economics*, 110 (4), 733–753

²² Plug, E. und Groot, W.J.N., (1998). 'Apprenticeship versus Vocational Education: Exemplified by the Dutch Situation', *TSER/STT Working Paper*, 10–98; Ryan, P., (1998). *Ibid.*; Ryan, P., (2001). *Op. cit*.

allen Ländern zuzutreffen, hauptsächlich aufgrund beruflicher und sektoraler Spaltung.²³ Viertens haben Studien in Deutschland gezeigt, dass die Größe des Ausbildungsbetriebs scheinbar die Arbeitsplatzaussichten ehemaliger Auszubildender beeinflusst, mit besseren Aussichten für Beschäftigung und Gehalt für diejenigen, die ihre Ausbildung in einem größeren Unternehmen absolvierten als für die in kleineren Unternehmen.²⁴ Letztlich hängen die positiven Auswirkungen von Ausbildungen auf Arbeitsmarktbedingungen auch von der Ausbildungsqualität ab (z. B. Ausbildungsintensität, Dauer und Art der Ausbildung, Berufsfeld und Ausbildungsbereich).²⁵

Die positive Beziehung zwischen Ausbildungen und Aussichten für den Jugendarbeitsmarkt wurde auch durch die länderübergreifende explorative Regressionsanalyse demonstriert, die mit Paneldaten für die EU-Länder durchgeführt wurde. Diese Analyse zeigt, dass eine höhere Ausbildungsrate sowohl mit einer höheren Jugendarbeitsrate (15-24 Jahre) als auch einer niedrigeren Jugendarbeitslosigkeitsrate einhergeht. Zusätzlich zeigen Schätzungen, dass ein einprozentiger Anstieg in der Ausbildungsabdeckungsquote mit einem Anstieg der Jugendarbeitsquote um 0,95 Prozentpunkte und einer Senkung der Jugendarbeitslosigkeitsquote um 0,8 Prozentpunkte einhergeht.

Unsere beiden Fallstudien - Italien und Großbritannien - bestätigen die Beweise für die positiven Einflüsse.

In Italien wurde unter anderem festgestellt:

Junge Menschen, die sich in einem Ausbildungsprogramm befanden, sind im Vergleich zu Jugendlichen mit anderen temporären Verträgen mit einer 5% geringeren Wahrscheinlichkeit arbeitslos;

Die Auswirkung einer Ausbildung auf die Senkung der Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit in der nächsten Periode ist stärker (6,3%) für Individuen ohne Hochschulausbildung.

Eine Ausbildung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines unbefristeten Arbeitsvertrages nach Ausbildungsabschluss - Auszubildende haben eine 16% höhere Wahrscheinlichkeit eines festen Arbeitsplatzes als Jugendliche mit befristeten Verträgen.

Die kontrafaktische Analyse der Auswirkungen der Ausbildungsreform von 2003 (welche die Verwendung von Ausbildungen erweiterte) zeigt einen Anstieg der Ausbildungshäufigkeit im Vergleich mit anderen befristeten Verträgen, wahrscheinlich aufgrund der finanziellen Unterstützung durch die Regionen;

Die eigenen Werte des Forschungsteams zeigen eine Abnahme der Wahrscheinlichkeit der Jugendarbeitslosigkeit durch die Reform von 2003.

Eine vorherige Studie²⁶ zu den Auswirkungen der Reform von 2003 in Italien stellte zudem einen Anstieg von Beschäftigungen während einer Ausbildung fest, der wiederum das Ersetzen externen Personals durch innerbetriebliche Auszubildende und einen allgemeinen produktionssteigernden Effekt verursacht: Wertschöpfungszuwachs um 1,5% pro Arbeitnehmer; Umsatz um 0,9% pro Arbeitnehmer; und totale Faktorproduktivität um 1,6%.

In Großbritannien demonstrierte unsere Fallstudie unter anderem die folgenden Tatsachen:

²³ Ryan, P., (1998 und 2001). *Ibid.*

²⁴ Euwals, R. und Winkelmann, R., (2004). 'Training Intensity and First Labour Market Outcomes of Apprenticeship Graduates', *International Journal of Manpower*, 25, 447-462; Bougheas, S. und Georgellis, Y. (2004). 'Early Career Mobility and Earnings Profiles of German Apprentices: Theory and Empirical Evidence.' *Labour*, Ausgabe 18, 233- 263

²⁵ Büchel, F., (2002). 'Successful Apprenticeship-to-Work Transitions: On the Long-Term Change in Significance of the German School-Leaving Certificate', *International Journal of Manpower*, 23 (5), 394-410; Bertschy, K., Cattaneo, M.A., Wolter, S.C., (2009). 'PISA and the Transition into the Labour Market', *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 23, 111-137

²⁶ Cappellari, L., Dell'Aringa, C., Leonardi, M., (2012). *Op. cit.*

Eine abgeschlossene Ausbildung erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Anstellung. Im Falle von Level-2-Ausbildungen steigt die Wahrscheinlichkeit einer Anstellung um 7,8 Prozentpunkte, sobald diese Art von Programm abgeschlossen ist - im Vergleich zu einer Level-1-Qualifikation ohne Ausbildung; der Abschluss einer Level-3-Ausbildung wird mit einem Anstieg um 10,7 Prozentpunkte gleichgesetzt.

Löhne steigen für mittlere Berufsausbildungen (Level 2) und höhere Berufsausbildungen (Level 3). Der Abschluss einer Ausbildung auf Level 2 und 3 führt zu einem Lohnanstieg um 14,7% bzw. 23,6% im Vergleich zu einer Level-1-Qualifikation ohne Ausbildung;

Eine Kosten-Nutzen-Analyse zeigt, dass Arbeitgeber durch die Anstellung eines Auszubildenden kurzfristige Nettokosten wahrnehmen, längerfristig gesehen jedoch einen Nettogewinn. Ein ähnliches Ergebnis wird für Auszubildende, öffentliche Haushalte und die Gesellschaft im Allgemeinen beobachtet; in den letzteren Fällen zeigen die präsentierten Berechnungen einen großen Nettogewinn, wodurch bestätigt wird, dass Ausbildungen Investitionen mit beträchtlichem längerfristigem Nutzen für alle beteiligten Akteure darstellen.

Es lohnt sich hinzuzufügen, dass sich die Wahrnehmung dieser Bildungsart aufgrund der besseren Arbeitsplatzaussichten von Ausbildungen - und Berufsausbildungen im Allgemeinen - und verglichen mit akademischeren Ausbildungsformen in einer Reihe von Ländern verändert, nicht zuletzt in jenen, die derzeit eine hohe Jugendarbeitslosigkeit aufweisen. Unsere Bewertung identifizierte zum Beispiel ein erneuertes Interesse unter jungen Menschen in CY, EL, ES, LT, PT, SI, SK, UK für diese Art der Ausbildung, von denen viele besonders stark von der derzeitigen Finanzkrise betroffen sind. Als Hauptgrund hierfür wurden die verbesserten Beschäftigungsaussichten genannt, jedoch spielen auch andere Faktoren eine Rolle wie der reguläre Lerninhalt, die Beschäftigungsbedingungen und Ausbildungsvergütung und die Erleichterung des Erreichens einer landesweit anerkannten Qualifikation. Beispielhalber hat sich die Teilnahme am slowenischen betrieblichen Ausbildungsprogramm seit 2008 verdoppelt.

Unsere Analyse hat außerdem ergeben, dass eine Reihe von Mitgliedsstaaten in dem Bemühen, die Anzahl von Ausbildungsabbrechern zu verringern und/oder Jugendliche, deren Schulabschluss gefährdet ist, zu ermutigen, ihre Ausbildung abzuschließen oder gar diejenigen, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder in einem Praktikum befinden, zurück in die Ausbildung zu locken, eine Anzahl von ausbildungsbezogenen Maßnahmen und Programmen eingeführt haben. Diese schließen berufsvorbereitende Programme und/oder die Bereitstellung individueller Berufsberatung, Unterstützung und Betreuung für die Dauer der Ausbildung ein, z. B. in AT, DE, FI, IE, NL, SE, SI, UK.

Effektivität von Praktika

Unsere Analyse hat gezeigt, dass Arbeitsplatzaussichten für Praktika weniger gut dokumentiert sind, nicht zuletzt aufgrund des breiten Programmspektrums. Jedoch haben sich im Allgemeinen die während einer Berufsausbildung absolvierten und, in einigen Fällen, eng mit gut strukturierten AAMP verbundenen Praktika als die effektivsten zur Erleichterung des STW-Übergangs herausgestellt.

Tatsächlich wurde der wahrgenommene positive Einfluss von Praktika auf die Beschäftigungsfähigkeit auch von anderen Studien herausgestellt. Die auf der EU-weiten REFLEX-Umfrage unter Absolventen basierenden Schätzungen der OECD deuten darauf hin, dass studienbezogene Arbeitserfahrung die Wahrscheinlichkeit, unmittelbar nach Abschluss eine Anstellung zu finden, um 44% erhöht, die Wahrscheinlichkeit einer Überqualifizierung um 15% mindert und das Auftreten von Qualifikationsdiskrepanzen um 26% senkt.²⁷ Gleichermäßen stellte eine Erhebung durch Eurobarometer aus dem Jahr 2011 fest, dass 44% derjenigen, die ein Praktikum abschlossen, der Meinung waren, dass

²⁷ OECD, (2010). *Developing Internships in the Western Balkans*

es beim Finden einer unbefristeten Beschäftigung behilflich war. Jedoch waren über ein Viertel der Meinung, dass es bei der Arbeitssuche nicht behilflich war (26%).²⁸

Die Arten von Praktika, die Teil eines akademischen oder beruflichen Studienkurses sind, scheinen die besten Aussichten hinsichtlich Effektivität, Qualität, Lerninhalten, Berufserfahrung einschließlich Beschäftigungsbedingungen und, entscheidenderweise, Arbeitsmarktübergänge, aufzuweisen.²⁹ In den als Teil unserer Studie bewerteten Programme liegen die Arbeitsplatzaussichten dieser Praktika hinsichtlich des Anteils der Praktikanten, die einen Arbeitsplatz sichern konnten, zwischen 34%³⁰ und 87%.³¹ Die mit einer technischen und anderen beruflichen Ausbildung verbundenen Programme (entweder auf Sekundarstufe II und/oder im postsekundären Bereich) weisen die höchsten Arbeitsmarkteintrittsraten auf, z. B. in AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, IT, NL, SE, UK.

Von den bewerteten Praktikaprogrammen, die mit einer AAMP verbunden sind, schwankte der Anteil der Praktikanten, die unmittelbar nach Abschluss eine Arbeit fanden, von 13%³² (fast dreimal niedriger als die am wenigsten effektiven bildungsbezogenen Praktika) bis 90%³³. Die an Absolventen gerichteten Programme erreichten wenig überraschend die besten Arbeitsplatzaussichten, z. B. in AT, BE, BG, CY, DK, EL, ES, IE, FI, FR, LU, PL, PT, RO, SE, SI, UK. Die positiven Berufsaussichten einer Reihe von Praktikaprogrammen, die mit einer AAMP verbunden sind, müssen auch unter dem Blickwinkel der Anreize für Arbeitgeber gesehen werden, die üblicherweise nach Abschluss des Programms fortgesetzt werden, falls der Praktikant für einen bestimmten Zeitraum weiterbeschäftigt wird (normalerweise sechs Monate), z. B. in BE, CY, EL, LU, PL, PT, RO. Die gebräuchlichste Form dieser Zuschüsse nach Praktikumsabschluss ist die totale oder teilweise Befreiung des Arbeitgebers von Sozialabgaben. Analytisch betrachtet könnte dies die Grenzen zwischen Praktikaprogrammen und Subventionsprogrammen für Arbeitgeber verwischen.

3.2 Wichtigste Erfolgsfaktoren

Die Bewertung und Analyse der wichtigsten Ausbildungs- und Praktikaprogramme in allen 27 Mitgliedsstaaten haben eine Anzahl von Faktoren, die vorwiegend für ihren Erfolg verantwortlich sind, identifizieren können. Interessanterweise ähneln sich die wichtigsten Erfolgsfaktoren für beide Programmarten, obwohl einige ausschlaggebender als andere für bestimmte Programme sind. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren werden in der folgenden Checkliste zusammengefasst und anschließend näher beschrieben, einschließlich Beispielen aus verschiedenen Mitgliedsstaaten.

Abbildung 3.1 Checkliste der wichtigsten Erfolgsfaktoren

	Wichtigste Erfolgsfaktoren	Hauptmerkmale
	Stabiler institutioneller und rechtlicher Rahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein stabiler und robuster institutioneller und rechtlicher Rahmen • Setzt den übergreifenden Kontext und die Rahmenbedingungen für ein Programm fest
	Aktive Beteiligung durch Sozialpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Starkes Engagement seitens der Arbeitgeber • Konstruktiver Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung
	Starke Beteiligung der Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Einschließlich Mitgestaltung von Programmen, Angebot qualitativ hochwertiger Plätze, Unterstützung des Auszubildenden/Praktikanten, Qualitätssicherung, Förderungsprogramme

²⁸ Europäische Kommission, (2011). *Employment and Social Policy Survey*, Special Eurobarometer 377, Dezember

²⁹ Europäische Kommission, (2012c). Op.cit:

³⁰ „Schulen der zweiten Chance“ in Frankreich

³¹ Polytechnische Schulen (Berufsbildung auf tertiärem Level, ISCED-Stufe 5) - Lernen am Arbeitsplatz in Finnland

³² Berufserfahrungsprogramme für Arbeitsmarkteinsteiger im Alter von 16-24 Jahren in Griechenland

³³ Arbeitsplatzvermittlung und Berufsausbildung von Absolventen einer Hochschulausbildung in Zypern

	Enge Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zweiseitige Kommunikation und Wissensaustausch zwischen Bildungssystem und Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber • Sicherstellen der Bereitstellung von praktischen Ausbildungsplätzen von ausreichender Quantität und Qualität.
	Finanzierung einschließlich Arbeitgeberzuschüssen und anderen Anreizen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Bereitstellung adäquater Finanzierung für das angemessene Design und die konsequente Durchführung von Programmen • Quellen schließen EU-Fonds (einschließlich ESF), nationale/regionale Fonds, Arbeitgeberfonds und Zuschüsse/Anreize für Arbeitgeber ein
	Enge Anbindung an Arbeitsmarktanforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Anbindung des Ausbildungsplatzes an nationale, regionale oder örtliche Arbeitsmarktanforderungen • Beeinflusst wiederum den Lehrplan oder Qualifikationsrahmen
	Solide Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Strenge Verfahren, ausgeführt durch eine externe Instanz oder gemeinsam durch die entsendende Einrichtung und Aufnahmeorganisationen • Kann u. a. Lerninhalte, Ausbildungsdauer, gleichberechtigten Zugang und Arbeitsbedingungen abdecken.
	Qualitativ hochwertige Beratung, Unterstützung und Betreuung von Auszubildenden/Praktikanten	<ul style="list-style-type: none"> • Sowohl am Arbeitsplatz als auch in der entsendenden Einrichtung • Entscheidend sowohl für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und eine Senkung der Abbruchquoten, als auch Betreuung und Qualitätssicherung
	Angemessene Abstimmung zwischen Auszubildenden/Praktikanten und Aufnahmeorganisationen (Betrieben)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber können den Zeitraum der Arbeitserfahrung verwenden, um den potentiellen Angestellten kennenzulernen • Der Auszubildende/Praktikant kann sich ein realistisches Bild des Berufs machen und relevante Kontakte knüpfen und Networking betreiben
	Kombination aus theoretischer, schulischer Ausbildung und praktischer Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes Blended-Learning, einschließlich schulischen und betrieblichen Lernens • Erlaubt es dem Auszubildenden/Praktikanten, auf praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten basierende Qualifikationen zu erreichen
	Vorhandensein eines Ausbildungs-/Praktikumsvertrags	<ul style="list-style-type: none"> • Der Vertrag definiert die Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller Parteien und beschreibt die Beschäftigungsbedingungen des Auszubildenden/Praktikanten. • Im Allgemeinen entscheidend für das Erreichen der Programmziele und den Schutz der beteiligten Parteien
	Zertifizierung von erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Akkreditierung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die sowohl am Arbeitsplatz als auch während der schulischen Bildung gewonnen werden • Die Zertifizierung sollte mindestens Dauer, Lerninhalte, Aufgaben und unternommene Aktivitäten sowie erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen auführen
	Maßgeschneiderte und flexible Ansätze für die Bedürfnisse der gefährdetsten Jugendlichen	<ul style="list-style-type: none"> • Um auf spezielle Bedürfnisse einzugehen, wurden, was pädagogische Methoden, flexible Lehrpläne, Individualisierung von Lernlaufbahnen, Partnerschaften mit wichtigen Beteiligten, Finanzierungsmechanismen und Ausbildungsumgebungen angeht, neue Maßnahmen eingeführt

Stabiler institutioneller und rechtlicher Rahmen

Ein entscheidender, in den meisten Ausbildungs- und Praktikaprogrammen beobachteter Erfolgsfaktor ist das Vorhandensein eines stabilen institutionellen und rechtlichen Rahmens, der den übergreifenden Kontext und die Rahmenbedingungen für ein Programm festsetzt.

Einhergehend mit der großen Vielfalt an Ausbildungs- und Praktika-, Wohlfahrts- und Beschäftigungssystemen und STW-Übergangsmechanismen innerhalb der EU existiert eine ebenso große Vielfalt an Rahmenwerken. Diese institutionelle und legislative/rechtliche Vielfalt existiert nicht nur zwischen Mitgliedsstaaten, sondern auch zwischen Ausbildungs- und Praktikaprogrammen und sogar zwischen den einzelnen Praktikaarten. Im Allgemeinen sind Ausbildungsprogramme streng reguliert - in den meisten Fällen gesetzlich, während der Umfang und die Art von praktikabezogenen Regulationen stark variiert. Mit Ausbildungsprogrammen verknüpfte Praktika sind oftmals besser reguliert als mit einer AAMP verbundene Praktika, während Praktika, die nach einem Hochschulabschluss stattfinden, meist unreguliert sind (obwohl es Ausnahmen gibt, z. B. FR, IT).

Die typischen Merkmale dieses übergreifenden Rahmenwerkes sind: (i) die Erklärung des für die Sicherstellung des Lerninhaltes und Programmqualität notwendigen hauptsächlichen Ausbildungs- und Fähigkeitsentwicklungsbedarfs; (ii) die Bereitstellung klarer Angaben zu Rechten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller relevanten Parteien und, in einigen Fällen, die Institutionalisierung der spezifischen Aufgaben wichtiger Akteure, besonders Sozialpartnern; (iii) die Präzisierung des Status des Auszubildenden/Praktikanten; (iv) ein Überblick über grundlegende ausbildungsrelevante Beschäftigungsbedingungen, einschließlich (falls zutreffend) des Anspruchs auf Vergütung und andere Zuschüsse; (v) die Festlegung der (minimalen) Ausbildungsdauer und der Verteilung von schulischer und betrieblicher Ausbildung; (vi) eine Präzisierung der Qualitätssicherungsmechanismen; (vii) die Beschreibung der vertraglichen Vereinbarung zwischen Bildungseinrichtung, Arbeitgeber und Auszubildenden/Praktikant, normalerweise in einem Ausbildungs-/Praktikumsvertrag wiedergegeben; (viii) die Festlegung der Mindestqualifikationen und Länge der vorangegangenen Berufserfahrung für Ausbilder in den Bildungseinrichtungen und Betrieben.

In den Niederlanden z. B. existiert ein rechtlicher Rahmen nur für Praktika innerhalb der beruflichen Aus- und Weiterbildung laut Definition durch das Berufsbildungsgesetz (*Wet Educatie en Beroepsopvoeding/WEB*), das 1997 in Kraft trat. Ein Hauptteil dieses Gesetzes deckt die Standardisierung von Praktika (*'praktijkcomponent'*; *'opleiden' in de praktijk'*; *beroepspraktijkvorming, BPV*) innerhalb der schulischen Lernlaufbahn (BOL) und in der Ausbildung auf Sekundstufe II (MBO) ab. Tatsächlich existiert in den Niederlanden mit Hinblick auf die letztere eine ausdrückliche Gesetzgebung zu verschiedenen praktikabezogenen Aspekten, einschließlich Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller beteiligten Parteien, Qualitätssicherungsmechanismen und Praktikvereinbarungen. Auch in Dänemark sind die Aufgaben von Unternehmen, die Ausbildungen und ausbildungsbezogene Rechte anbieten, durch das Berufsbildungsgesetz (*Erhvervsuddannelsesloven*) festgelegt. Dies wird weiterhin ergänzt durch eine Reihe von Verordnungen und Richtlinien, die andere Aspekte von Ausbildungen und beruflichen Praktika weiter definiert.

Deutschland: Duales Ausbildungssystem (*Berufsausbildung im Dualen System*)

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein bezeichnendes Merkmal des deutschen Bildungssystems und ist ein hochangesehener Bildungsweg. Der Erfolg des deutschen dualen Ausbildungssystems im Erleichtern der STW-Übergänge wird weithin anerkannt, so weist es z. B. Abschlussquoten von 75 - 80% auf und 61% aller Auszubildenden werden unmittelbar nach Abschluss von ihrem Betrieb übernommen (2008). Tatsächlich wird die geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland teilweise auf das Berufsbildungssystem zurückgeführt, das jungen Menschen sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Berufserfahrung vermittelt. Das Vorhandensein eines gut entwickelten und stabilen rechtlichen Rahmens, dargelegt im *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, trägt maßgeblich zu diesem Erfolg bei. Das Hauptziel des 1969 eingeführten und 2005 überarbeiteten BBiG ist die Regulierung aller Aspekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung, z. B. Inhalte und Strukturen von Berufsausbildungen; Aufgaben, Rechte und Verantwortlichkeiten aller beteiligten Parteien, einschließlich Sozialpartnern; Dauer und andere Aspekte von Ausbildungen; Bewertung, einschließlich durch Handelskammern durchgeführte Prüfungen; Mindestqualifikationen und Länge der vorangegangenen Berufserfahrung für Ausbilder in den Bildungseinrichtungen und Betrieben. Im Allgemeinen profitiert das deutsche Ausbildungssystem sehr stark von einem stabilen institutionellen und rechtlichen Rahmenwerk; der starken und institutionalisierten Beteiligung durch Sozialpartner und von zahlreichen Qualitätssicherungsmechanismen. All diese Faktoren tragen dazu bei, dass Ausbildungen einen sehr guten Ruf genießen und somit einen beliebten Berufsweg unter jungen Menschen darstellen.

Aktive Beteiligung durch Sozialpartner

Unsere Studie hat gezeigt, dass in der Mehrheit der Mitgliedsstaaten eine aktive Beteiligung durch Sozialpartner existiert, besonders bei Ausbildungen, aber auch bei vielen Praktikaprogrammen. Das Ausmaß und die Art der Beteiligung durch Sozialpartner stellen sich durchwegs als besonders wichtig für den Erfolg eines bestimmten Programms heraus. Diese Ergebnisse entsprechen einer jüngsten ILO-Studie, die zeigte, dass ein starkes Engagement seitens der Arbeitgeber und ein konstruktiver Dialog mit

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung auf allen Ebenen die wichtigste Bedingung für den Erfolg eines Ausbildungsprogramms darstellt.³⁴

Dennoch schwankt das Ausmaß und die Art der Beteiligung durch Sozialpartner erheblich zwischen den Mitgliedstaaten, zwischen Ausbildungs- und Praktikaprogrammen und sogar zwischen den einzelnen Praktikakarten. Im Allgemeinen ist die Rolle von Sozialpartnern in stark regulierten Ausbildungssystemen mit einer korporatistischen Regierungsform wie Österreich und Deutschland genau beschrieben. Dies führt wiederum zu einer starken und aktiven Beteiligung durch Sozialpartner. Im Gegensatz dazu ist die Beteiligung durch Sozialpartner in marktorientierten Systemen wie Großbritannien eher uneinheitlich. Auch ist die Beteiligung durch Sozialpartner in schulischen Ausbildungssystemen geringer als in betrieblichen Ausbildungssystemen. Unsere Analyse zeigte wenig überraschend, dass betriebliche Ausbildungen und Praktikaprogramme üblicherweise mit einer intensiven Beteiligung durch Sozialpartner assoziiert werden, z. B. in AT, BG, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SI, SK, UK.

Die Beteiligung durch Sozialpartner nimmt verschiedene Formen an und, basierend auf unserer Analyse, umfasst normalerweise (i) ihre Repräsentation in den relevanten nationalen/regionalen/örtlichen und/oder branchenspezifischen Kommissionen, Gemeinderäten und/oder Beratungsorganen; (ii) die regelmäßige Bewertung und Aktualisierung von Ausbildungsprogrammen zur Sicherstellung der engen Anbindung an Arbeitsmarktanforderungen; (iii) ihre aktive Beteiligung an Design und Entwicklung beruflicher Qualifikationen und entsprechenden Lehrplänen, einschließlich von Inhalt und Ausmaß betrieblicher Praktika; (iv) die Definition ausbildungsrelevanter Standards und Beschäftigungsbedingungen, in einigen Ländern einschließlich der Ausbildungsvergütung; (v) Durchführung und Aufsicht von Ausbildungen am Arbeitsplatz; (vi) Betreuung und Qualitätssicherung; (vii) Finanzierung (z. B. durch gemeinsame Trägerschaften, Arbeitgeberfonds, etc.); (viii) ihre enge Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen/Berufsbildungsanbieter bei sowohl Lehrplandesign und Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen.

Arbeitgebervertretungen sind wichtige Akteure, sowohl um sicherzustellen, dass das Ausbildungs- und Praktikaangebot von ausreichender Quantität und Qualität ist, als auch für die Bereitstellung adäquater Ressourcen, einschließlich Personal und Finanzierung für den betrieblichen Teil der Ausbildung (siehe nächster Abschnitt). Gewerkschaften/Arbeitnehmerorganisationen spielen eine entscheidende Rolle für die Qualitätssicherung des Ausbildungsplatzes und für den Schutz der Rechte und Beschäftigungsbedingungen des Auszubildenden/Praktikanten. Zusätzlich treten sie beständig für eine Balance zwischen beruflichen, betriebsspezifischen Fähigkeiten und eher allgemeinen und übertragbaren Kenntnissen und Fähigkeiten ein, die sich der Auszubildende/Praktikant während der Ausbildung aneignen soll. Auch bestehen sie auf den Bedarf nach angemessener Zertifizierung von Ausbildungsplätzen, die zwar allgemein für Ausbildungen, jedoch für Praktika nicht immer vorgeschrieben ist.

Frankreich: Ausbildungsvertrag (*Contrat d'Apprentissage*)

Das französische Ausbildungsprogramm möchte es jungen Menschen (16-26 Jahre) ermöglichen, einen Ausbildungskurs mit sowohl theoretischen als auch praktischen Elementen abzuschließen, um so eine anerkannte Berufsqualifizierung zu erreichen (normalerweise das Fachabitur; Berufsausbildungsdiplom (*BEP*), Berufsbefähigungsnachweis (*CAP*), Höheres Technisches Fachabitur (*BTS*), oder Technisches Universitätsdiplom (*DUT*). Es besteht eine starke Beteiligung der Sozialpartner, die eine obligatorische Funktion im Direktorium der Lehrlingsausbildungseinrichtungen (*CFA*) und in den innerhalb der *Organismes Paritaires Collecteurs Agréés* (Zugelassene Gesellschaften für den Einzug und die Verteilung von Ausbildungsfonds) eingesetzten Kommissionen. Der Ausbildungsvertrag bietet nachweislich eine hohe Arbeitseintrittsrates, die beibehalten und sogar noch vergrößert wird: Nach Abschluss finden 61 % der Auszubildenden sofort eine Beschäftigung und sechs Monate nach Abschluss sind 78 % in Beschäftigung. Das Programm wurde umfassend durch die

³⁴ ILO, (2012). *Overview of Apprenticeship Systems and Issues*, ILO-Beitrag zur G20 Task Force Beschäftigung, November

Frankreich: Ausbildungsvertrag (*Contrat d'Apprentissage*)

„Ausbildungsentwickler“ in der Handelskammer gefördert und stellte in den Jahren 2009 - 2012 Kontakt zu etwa 140.000 Unternehmen her. In Frankreich beteiligen sich die Sozialpartner stark an der Politikgestaltung für berufliche Aus- und Weiterbildung und diese Funktion ist deutlich im Arbeitsgesetzbuch verankert.

Starke Beteiligung der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber selbst sind entscheidend für das Angebot einer ausreichenden Anzahl an qualitativen Ausbildungen und Praktika auf Basis des aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsbedarfs ihrer Angestellten. Tatsächlich ist eine starke Arbeitgeberbeteiligung bei allen Ausbildungs- und Praktikaprogrammen ein gemeinsamer Erfolgsfaktor.

Dies äußert sich auf vielfältige Weise und schließt ein:

- Die Mitgestaltung von Programmen. In einer wachsenden Anzahl von Mitgliedsstaaten besteht z. B. eine starke Arbeitgeberbeteiligung in der Mitgestaltung von Ausbildungen und beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, ihrer Lehrpläne und Inhalte/Länge der praktischen Ausbildung, um so sicherzustellen, dass diese Punkte eng an die Anforderungen angebunden sind, z. B. in AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, HU, IE, IT, LT, NL, PL, SE;
- Das Angebot qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze und entsprechender Praktika;
- Die Bereitstellung adäquater Unterstützung des Auszubildenden/Praktikanten, einschließlich Vergütung und Sozialversicherungsschutz (die normalerweise in einem Ausbildungs-/Praktikumsvertrag festgelegt sind);
- Qualitätssicherung und das Festlegen von Standards;
- Das Fördern von Ausbildungen und Praktika. In einer Reihe von Mitgliedsstaaten fördern Arbeitgeber aktiv Programme, zum Beispiel durch an Jugendliche und andere Arbeitgeber gerichtete Sensibilisierungskampagnen, um so die Aufnahme zu erhöhen, z. B. in AT, DE, DK, IE, FI, FR, LU, NL, PL, SE, UK.

Zu diesem Zweck arbeiten Arbeitgeber neben ihrer repräsentativen Aufgabe in den relevanten nationalen/regionalen Kommissionen oder Ausschüssen auch vermehrt auf örtlicher Ebene (mit Bildungseinrichtungen, Career Services, der Öffentlichen Arbeitsverwaltung), um sicherzustellen, dass Lehrpläne und Inhalte ihren spezifischen Anforderungen gerecht werden, um die eigentlichen Ausbildungs- und Praktikumsplätze anzubieten und um aktiv an der Qualitätssicherung dieser Plätze beteiligt zu sein (gemeinsam mit der entsendenden Einrichtung). Entscheidenderweise stellen Arbeitgeber - entweder individuell oder durch ihre gewerkschaftlichen Vertretungen - auch finanzielle Unterstützung für solche Programme bereit, besonders für Ausbildungen und betriebliche Praktika.

Organisiertes Engagement der Arbeitgeber in Ausbildungs- und Praktikaprogrammen nimmt verschiedene Formen an, schließt jedoch normalerweise Arbeitgeberorganisationen (national/regional/örtlich oder sektoral), Handels- und/oder Berufsverbände oder zwischengeschaltete Stellen wie Handelskammern oder Handwerkskammern ein. Die örtlichen Handelskammern in Deutschland sind zum Beispiel wichtige Akteure für die Durchführung, Finanzierung und Überwachung der Ausbildungsprogramme. Sie sind verantwortlich für die Ausdehnung des Angebots solcher Ausbildungsplätze, indem sie neue Arbeitgeber dazu gewinnen und unterstützen, mit bereits auszubildenden Arbeitgebern zusammenarbeiten und Ausbildungsverträge und -prüfungen verwalten. In Luxemburg wurde der Berufseinführungsvertrag (*Contrat d'initiation à l'emploi - CIE*), ein Praktikaprogramm für arbeitslose Jugendliche, unter der aktiven Zusammenarbeit von Arbeitgebervertretungen und den Handelskammern entwickelt. Die letzteren sind auch in einer Reihe

anderer Länder aktiv an Ausbildungs- und Praktikaprogrammen beteiligt, einschließlich AT, CZ, DE, DK, EE, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, SI. Handelskammern oder ähnliche Organisationen wie Arbeitgeberverbände, Geschäftsorganisationen oder kollektive Ausbildungsorganisationen spielen auch eine zunehmend wichtigere Rolle bei der Verstärkung der Beteiligung von KMU in solchen Programmen.

Belgien: Ausbildungsvertrag für lebenslanges Lernen in KMU (*Le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation permanente pour les Classes moyennes et les PME (IFAPME/ EFPME) / De leerovereenkomst in het kader van de leertijd (Syntra)*)

Das Ziel dieses Programms ist es, Teilnehmern die Aneignung von branchenrelevanten praktischen und theoretischen Fähigkeiten zu ermöglichen (hauptsächlich kleine Industriezweige und Handwerksberufe), die zu Ausbildungsnachweisen gleichwertig mit ISCED-2 oder ISCED-3 führen. Das Programm ist nachgewiesenermaßen sehr effektiv im Hinblick auf STW-Übergänge und laut der jüngsten 2010 veröffentlichten Bewertung fanden im Zeitraum 2007-2008 84 % aller Ausbildungsabsolventen innerhalb eines Jahres eine Beschäftigung und nur 2,8 % aller Teilnehmer sammelten innerhalb eines Jahres nach Abschluss keinerlei Arbeitserfahrung. Ausschlaggebend für den Erfolg des Programms ist die andauernde Kooperation und Verpflichtung der Arbeitgeber, die Zugang zu den relevanten Berufen gewährleisten. Es sollte jedoch erwähnt werden, dass die Anzahl der Auszubildenden in diesem Programm trotz seiner guten Arbeitsplatzaussichten in den letzten Jahren zurückgegangen ist (und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen in Belgien).

Enge Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen

In den meisten Programmen sind enge Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen (und der Öffentlichen Arbeitsverwaltung für Praktikaprogramme, die mit AAMP verknüpft sind) besonders wichtig für die Förderung von Kommunikation und Wissensaustausch zwischen Bildungssystem und Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber. Tatsächlich ist diese enge Kooperation, die in einigen Fällen auf eine Handelsschulpartnerschaft hinausläuft, unter anderem entscheidend für eine bessere Anbindung des Lehrplans an die Arbeitgeberbedürfnisse, die Bereitstellung praktischer Ausbildungsplätze von ausreichender Quantität und Qualität und die gemeinsame Überwachung und Qualitätssicherung der Ausbildung, um sicherzustellen, dass ihre Lernziele erreicht werden, z. B. in AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, LT, LU, NL, MT, PL, PT, SE, SI, UK.

In der Tschechischen Republik gibt es zum Beispiel seit vielen Jahren eine gute Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Arbeitgebern, durch welche die andauernde Aktualisierung und Anpassung der Lehrpläne in Anbindung an die Arbeitsmarktbedürfnisse ermöglicht wird. Arbeitgeber werden eng in die Gestaltung von Lehrplänen und das Angebot praktischer Ausbildungsplätze einbezogen. Auch in Finnland, Dänemark und den Niederlanden ist die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Berufsschulen gut etabliert.

Die Bedeutung der engen Zusammenarbeit wird auch in Programmen deutlich, die mit AAMP verbunden sind. Hier sind effektive Verbindungen zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Unternehmen in den meisten Fällen entscheidend für den Erfolg, z. B. in AT, BE, BG, CY, DK, EE, EL, FI, FR, IE, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK, UK. Die enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und der Öffentlichen Arbeitsverwaltungen ist zum Beispiel ein wichtiger Erfolgsfaktor für das lettische Programm „Arbeitserfahrung für arbeitslose Jugendliche (*Jauniešudarbaprakse*)“. Dieselbe Zusammenarbeit trug auch zur Effektivität des Malteser Berufserfahrungsprogramms (JES) bei.

Unsere Literaturhinweise unterlegen die Tatsache, dass sich Ausbildungsbetriebe hinsichtlich der Motivation für das Anbieten von Ausbildungsplätzen unterscheiden: Einige Betriebe sehen Ausbildungen als langfristige Investitionen, während sie für andere einen Ersatz für reguläre Beschäftigung darstellen.³⁵

³⁵ Mohrenweiser, J. und Backes-Gellner, U., (2010). 'Apprenticeship Training, what for: Investment or Substitution?', *International Journal of Manpower*, 31(5), 545-562; Cappellari, L., Dell'Aringa, C., Leonardi, M., (2012). 'Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of two Reforms', *The Economic Journal*, 122 (August), 188-215

Schweden: Qualifizierte Berufskurse (*Yrkeshogskola, YH*)

Diese Kurse bieten die Ausbildung in speziellen Fähigkeiten als Antwort auf die Arbeitsmarktnachfrage an. Teilnehmer müssen bereits Qualifikationen gleichwertig mit einer Schulbildung auf Sekundarstufe II besitzen; die Zulassungsvoraussetzungen des Kurses erlauben jedoch die Teilnahme für Bewerber aus verschiedenen Hintergründen. Die Kurse werden durch verschiedene Bildungs- und Ausbildungsanbieter abgehalten und fördern äußerst effektive Arbeitsplatzaussichten - 74% aller Teilnehmer finden innerhalb eines Monats und 90% innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss eine Beschäftigung. 4% der Teilnehmer absolvieren Weiterbildungskurse. Von den Teilnehmern, die einen Arbeitsplatz fanden, fanden über 60% eine Stelle, die ihrer Ausbildung entspricht - dieser Anteil erhöhte sich 2011 bis 2012 um weitere 12%. Ausschlaggebend für den Erfolg des Programms ist die enge Partnerschaft von Schulen und Arbeitgebern und die Anbindung des Kurses an die Arbeitsmarktanforderungen, einschließlich der Qualifikationsanforderungen für den Beruf, in dem die Teilnehmer ausgebildet werden. Diese Anbindung wird durch die Beratung mit Arbeitgebern im Design der Programme erreicht.

Finanzierung einschließlich Arbeitgeberzuschüssen und anderen Anreizen

Die Bereitstellung adäquater Finanzierung für das angemessene Design und die konsequente Durchführung von Programmen ist auch ein entscheidender Faktor für ihren Erfolg, einschließlich der Inanspruchnahme durch die Arbeitgeber. EU-Fonds, insbesondere ESF, sind bei der Förderung von Ausbildungen und Praktika (und Arbeitserfahrung im Allgemeinen) als ein Mittel behilflich, junge Menschen mit der Arbeitswelt vertraut zu machen, sie sich die für die Arbeitgeber wichtigen Fähigkeiten und Kompetenzen aneignen zu lassen und ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern, wie z. B. in BE, BG, CY, CZ, EE, EL, ES, FI, FR, IE, IT, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK festgestellt wurde. In einigen Fällen wirken die mit dem ESF verbundenen administrativen Verfahren jedoch abschreckend auf Arbeitgeber, besonders KMU.

Zusätzlich werden in den meisten Mitgliedsstaaten nationale und/oder regionale Fonds für die Unterstützung solcher Programme mobilisiert, z. B. in AT, BE, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, IE, IT, FI, FR, HU, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK, UK. Auch Arbeitgeberfonds werden vermehrt für die Unterstützung dieser Programme, besonders Ausbildungen, verwendet, z. B. in AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, NL, PL, RO, SE, UK. Die Bereitstellung von Arbeitgeberzuschüssen - entweder direkt oder durch eine Verringerung der Lohnnebenkosten, vollständige oder teilweise Befreiung von Sozialabgaben, Steuervergünstigungen, etc. - trägt in vielen Fällen zum Erfolg des Programms bei, nicht nur hinsichtlich höherer Arbeitgeberinanspruchnahme, sondern auch der engen Überwachung oder Qualitätssicherung des Platzes. Eine Reihe von Programmen, besonders Praktika, die mit AAMP verbunden sind und Arbeitgeberzuschüsse beinhalten, setzen voraus, dass der Arbeitgeber den Auszubildenden nach Abschluss für eine bestimmte Dauer (normalerweise sechs Monate) weiterbeschäftigt; Informationen zu Arbeitsplatzaussichten nach diesem Zeitraum schwanken jedoch zwischen Programmen und Mitgliedsstaaten. Interessanterweise verwenden einige Programme eine Staffelung für Zuschüsse, um durch höhere Zuschüsse für KMU die Beteiligung dieser zu verbessern. Dies ist wichtig, da eine Reihe von Arbeitgeberstudien die Bedeutung von Zuschüssen, besonders für KMU, gezeigt haben. Laut einer britischen Arbeitgeberstudie stellten Zuschüsse für 58% der Unternehmen einen entscheidenden Faktor für das Anbieten einer Ausbildungsplatzes dar; bei KMUs sind es sogar 71%.³⁶

Dennoch steht fest, dass Arbeitgeberzuschüsse allein noch nicht den Erfolg eines Programms ausmachen. Anders gesagt müssen teilnehmende Arbeitgeber auch motiviert sein und sich dem Anbieten von hochqualitativen praktischen betrieblichen Ausbildungen und der ersten Arbeitserfahrung für junge Menschen verpflichtet fühlen und nicht nur auf opportunistische und ad-hoc-Weise Vorteile aus der verfügbaren finanziellen Unterstützung ziehen wollen. In den meisten Fällen jedoch erkennen Arbeitgeber die Vorteile dieser Programme, nicht nur für die jungen Teilnehmer, sondern auch für ihre eigenen - aktuellen oder zukünftigen - Geschäftsbedürfnisse. Unsere Analyse bestätigt auch, dass

³⁶ Oakleigh Consulting Ltd and The Career Development Organisation, (2011). *Increasing Opportunities for High Quality Higher Education Work Experience*, Bericht für den Higher Education Funding Council for England (HEFCE), Juli

Zuschüsse für Arbeitgeber gut gestaltet und überwacht sein müssen, um Mitnahme- und/oder Substitutionseffekte zu vermeiden. In einigen Programmen zum Beispiel qualifizieren sich Arbeitgeber für einen Zuschuss oder eine Beihilfe/Prämie für weitere angenommene Auszubildende/Praktikanten. Ebenso setzt eine wachsende Zahl von Praktikaprogrammen Grenzen für die maximale Anzahl von Praktikanten fest, welche die Aufnahmeorganisation zur selben Zeit ausbilden kann. Diese Grenzen stehen in unmittelbarem Zusammenhang zu der Anzahl der Vollzeitangestellten auf der Gehaltsliste des Betriebes zum Zeitpunkt der Anwerbung.

In einer wachsenden Anzahl von Mitgliedsstaaten werden solche Zuschüsse oder Beihilfen den Arbeitgebern angeboten, die junge Menschen aufnehmen, die auf dem Arbeitsmarkt mehreren Nachteilen ausgesetzt sind, einschließlich Jugendlichen, die sich nicht in Beschäftigung, einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, in AT, BE, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, LU, MT, NL, PT, SE, SI, UK.

Neben finanziellen Anreizen muss zudem erwähnt werden, dass Arbeitgeber beim kompletten Ausbildungs-/Praktikumsprozess auch durch eine Reihe anderer Maßnahmen unterstützt werden können. Diese schließen ein:

- Hilfe bei der Anwerbung von Auszubildenden/Praktikanten und deren Einbindung und Unterstützung am Arbeitsplatz;
- Hilfe bei der Schulung innerbetrieblicher Ausbilder;
- Hilfe bei allen administrativen Vorgängen und der involvierten Dokumentation;
- Hilfe bei Bewertung und Zertifizierung.

Das Sicherstellen, dass die Auszubildenden/Praktikanten die benötigten grundlegenden Fähigkeiten und Kompetenzen besitzen (falls notwendig durch angemessene ausbildungs-/praktikavorbereitende Schulungen) ist auch eine immer häufiger werdende Art, Arbeitgebern beim Verwalten der neuen Arbeitskräfte zu helfen.

Unsere Durchsicht der Literaturhinweise hob hervor, dass öffentliche Zuschüsse für Ausbildungen eine Rolle bei der Verbesserung der Ausbildungsvergütung spielen können, obwohl die empirischen Daten zur Effektivität dieser Zuschüsse noch immer begrenzt und umstritten sind.³⁷ Um die möglichen negativen Auswirkungen von Mitnahme- und Substitutionseffekten zu vermeiden, wird den Regierungen angeraten, Ausbildungszuschüsse an spezifische Branchen und Betriebe zu vergeben, die normalerweise keine Ausbildungsplätze anbieten.³⁸ Direkte Zuschüsse scheinen effektiv dafür zu sein, Betriebe zum Anbieten von Ausbildungen zu bewegen, aber nicht für die Erhöhung der Nachfrage nach Auszubildenden in Betrieben, die bereits ausbilden.³⁹

Nettokosten und -nutzen von Ausbildungen für Arbeitgeber unterscheiden sich je nach Beruf, Branche und Firmengröße. Neue empirische Daten zeigen, dass nicht alle Firmen Nettokosten für Auszubildende tragen, da Kosten und Nutzen sowohl von den entsprechenden Berufsgruppen und der Größe und Branche des Ausbildungsbetriebes⁴⁰, als auch vom rechtlichen Rahmen des Programms abhängen. Vergleichende Kosten-Nutzen-Analysen in Deutschland und der Schweiz zeigen, dass deutsche Betriebe

³⁷ Westergaard-Nielsen, N. und Rasmussen, A.R., (2000). The Impact of Subsidies on the Number of new Apprentices', *Research in Labor Economics*, 18, 359–375 ; Wacker, K. (2007), *Teure neue Lehrstelle Eine Untersuchung zur Effizienz des Blum-Bonus*, NÖ Arbeiterkammer, Wien; Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., Wolter, S.C., (2007). 'An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices', *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 21 (3), 419–441

³⁸ Brunello, G., (2009). 'The Effect of Economic Downturns on Apprenticeships and Initial Workplace Training: a Review of the Evidence', *IZA Discussion Papers*, Nr. 4326; Wolter, S. und Ryan, P., (2011). 'Apprenticeship', in R. Hanushek, S. Machin und L. Wössman (eds), *Handbook of the Economics of Education*, Ausgabe 3, Seiten 521-76, Amsterdam: ElsevierNorth-Holland

³⁹ Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., Wolter, S.C., (2007). *Op. cit.*

⁴⁰ Mohrenweiser, J., Zwick, T., (2009) "Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered", *Labor Economics*, 16 (5), 631–637.

während der Ausbildungszeit Nettokosten tragen, während Schweizer Betriebe Nettonutzen erleben. Der Ertragsunterschied der Ausbildungen in Betrieben in den beiden Ländern scheint sich vor allem auf den relevanten Nutzen und nicht auf die Kosten zu beziehen und kann dadurch erklärt werden, dass Auszubildende in der Schweiz einen größeren Teil produktiver Aufgaben ausführen, und dadurch, dass Lohnunterschiede im Hinblick auf reguläre Beschäftigung bestehen (mit größeren Unterschieden in der Schweiz).⁴¹ Das hohe Angebot an Ausbildungsplätzen in deutschen Betrieben, für die während der Ausbildungszeit durchschnittlich Nettokosten anfallen, kann durch die spätere größere Produktivität des ausgebildeten Lehrlings erklärt werden.

Auf breiterer Ebene zeigt unsere spezifische Kosten-Nutzen-Analyse von Ausbildungen in Großbritannien, dass diese einen großen gesellschaftlichen Nettonutzen mit sich bringen. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass Ausbildungen eine Investition mit längerfristig positiven Erträgen für alle beteiligten Akteure darstellen. Sie zeigt, dass Arbeitgeber durch die Anstellung eines Auszubildenden kurzfristige Nettokosten wahrnehmen, längerfristig gesehen jedoch einen Nettonutzen daraus ziehen.

Großbritannien: Ausbildungsbeihilfe für Arbeitgeber (Apprenticeship Grant for Employers - AGE)

Die AGE richtet sich an Arbeitgeber mit bis zu 1.000 Angestellten, die entweder noch nie eine Ausbildung oder in den letzten 12 Monaten keine Ausbildung angeboten haben. Die AGE wurde durch die Priorität der Regierung, auf die hohe Jugendarbeitslosigkeitrate zu reagieren, vorangetrieben. Sie bietet Ausbildungsbeihilfen (im Wert von £1.500) für Arbeitgeber mit bis zu 1.000 Angestellten an, die 16- bis 24-Jährige anwerben, um Arbeitgeber zu ermutigen, neue Auszubildende zu beschäftigen. Ein Ziel des AGE-Programmes ist es, mindestens 50% aller AGE-Ausbildungen in Kleinunternehmen unterzubringen (mit 50 oder weniger Angestellten) und dass mindestens 50% aller AGE-Auszubildenden 16 bis 18 Jahre alt sind, wenn sie ihre Ausbildung beginnen. Diese Ziele wurden insofern erreicht, dass der Großteil der AGE-Auszubildenden 16-18 Jahre alt ist und die überwiegende Mehrheit der AGE-unterstützten Arbeitgeber weniger als 50 Angestellte beschäftigt. Zusätzlich weisen AGE-Ausbildungen gute Übergänge in die Beschäftigung auf und haben positive Auswirkungen auf die Ermutigung von Arbeitgebern, zum ersten Mal Ausbildungen anzubieten.

Enge Anbindung an Arbeitsmarktanforderungen

Die Anbindung des Ausbildungsplatzes an nationale, regionale oder örtliche Arbeitsmarktanforderungen, die wiederum den Lehrplan oder Qualifikationsrahmen beeinflussen, ist ein weiterer wichtiger Faktor für das Erreichen guter Arbeitsplatzaussichten. Da die Anstellung eines Auszubildenden/Praktikanten zusätzliche Kosten für Arbeitgeber bedeutet, ist die Anpassung des Lerninhaltes an die Bedürfnisse des Arbeitgebers/der Branche entscheidend für das Ausgleichen dieser Kosten, z. B. in AT, BG, CY, CZ, DE, DK, FI, FR, EE, EL, ES, IE, LT, MT, NL, PT, SE, SI, UK. Dies ist besonders in Branchen mit Qualifikationsdefiziten wichtig, da Arbeitgeber eher dazu neigen, in Auszubildende in den Bereichen zu investieren, in denen Anwerbungsschwierigkeiten bestehen. Auch die Arbeitsmarktrelevanz ist ein wichtiges Element eines Ausbildungs-/Praktikumsplatzes, da diese den Lehrlingen dabei hilft, direkt anwendbare und übertragbare Fähigkeiten in ihrem Interessensgebiet zu entwickeln.

In Schweden wurde zum Beispiel ein Ausbildungsrat (*Lärlingsråd*) auf kommunaler Ebene gebildet, der den aktuellen Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes beobachtet und aus Vertretern von Schulen, Gewerbe und Gewerkschaften besteht. Gleichmaßen definieren in Dänemark Handelsausschüsse (*de faglige udvalg*), in denen Sozialpartner zu gleichen Teilen repräsentiert werden, die Inhalte der Ausbildungs- und Praktikaprogramme einschließlich der Aufteilung von praktischer und schulischer Ausbildung, und bemühen sich unter anderem, die Anpassung der Erstausbildungsarten an die Arbeitsmarktanforderungen sicherzustellen. In Irland lässt das Nationale Ausbildungsprogramm Sozialpartner an der Gestaltung, Entwicklung und Durchführung der Kurse teilhaben und zu den Berufsstandards beraten, um Ausbildungsplätze sicherzustellen, die "berufsspezifisch" und "branchengestützt" sind. Dieses Programm bietet seinen Teilnehmern die höchste Übergangsrate in die

⁴¹ Wolter, S.C., Mühlemann, S., Schwenk, J., (2006). 'Why some Firms train Apprentices and many others not', *German Economic Review*, 7 (3), 249–264; Dionisius, R., Mühlemann, S., Pfeiffer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., Wolter, S.C., (2009). 'Costs and Benefits of Apprenticeship Training. A Comparison of Germany and Switzerland', *Applied Economics Quarterly*, 55 (1), 5–38

Arbeitswelt in Irland.⁴² Auch das Rahmenprogramm C für berufliche Aus- und Weiterbildung in Bulgarien - das mit Abstand beliebteste Aus- und Weiterbildungsprogramm - arbeitet eng mit Sozialpartnern zusammen, um eine gute Übereinstimmung zwischen Fähigkeitenangebot und -nachfrage sicherzustellen.

Einige private Unternehmen unterhalten ihre eigenen Ausbildungs-/Praktikaprogramme, um die Fähigkeiten anzubieten, für die in ihrem Unternehmen und/oder ihrer Branche eine hohe Nachfrage besteht. Zum Beispiel ist die Deutsche Bahn ein bedeutender Anbieter dualer Ausbildungen und wirbt jedes Jahr etwa 3.000 neue Lehrlinge an, einhergehend mit ihren Geschäftsbedürfnissen in den Bereichen Transport, Technik, Kommerz und IT. Auch die Rolls-Royce-Ausbildung in Großbritannien bietet Fähigkeiten, die vom Unternehmen und seinen Partnern der Logistikkette benötigt werden, während das Microsoft-Praktikumsprogramm in Polen als äußerst effektives Programm angesehen wird und eines der erfolgreichsten und begehrtesten in der IT-Branche ist. In Schweden visiert die Youth Job (UngaJobb) Initiative, geführt durch Swedbank und den Schwedischen Sparkassen, die Verbesserung des Ausbildungsangebots in Banken und im Gewerbe an.

Niederlande: Kompetenzzentren / Wissenszentren für berufliche Aus- und Weiterbildung und Gewerbe (*Kenniscentrum Beroepsopleiding Bedrijfsleven - KBBs*)

Die sektorbezogen organisierten Kompetenzzentren (KBB) sind verantwortlich für die Entwicklung von Qualifikationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Aufrechterhaltung beruflicher Profile, auf die sich die beruflichen Ausbildungsqualifikationen stützen. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften unterrichten die Ausschüsse der KBB, während Sozialpartner und Bildungseinrichtungen gemeinsam für die Erneuerung der Ausbildungsanforderungen verantwortlich sind. Ausbildungsbetriebe werden durch die Zentren akkreditiert, während die Zentren die Qualität und Verfügbarkeit dieser Ausbildungen auf regionaler Ebene überwachen. Diese enge Anbindung an die Arbeitsmarktanforderungen trägt zu den positiven Arbeitsplatzaussichten der BBL-Absolventen bei. 75 % werden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen und 51 % sind der Meinung, dass die angebotene Ausbildung eine gute Basis für den Arbeitsmarkteinstieg bildet. Es liegt in der Verantwortung der Zentren sicherzustellen, dass Praktikumsbetriebe alle vier Jahre überprüft werden und die akkreditierten Betriebe auf einer öffentlichen Webseite (*Stagemarkt.nl*), die es Lehrlingen ermöglicht nach Plätzen mit zugelassenen Arbeitgebern zu suchen, registriert sind.

Solide Qualitätssicherung

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für alle bewerteten Ausbildungs- und Praktikaprogramme ist die Anwendung solider Qualitätssicherungsverfahren, vorzugsweise durch eine externe Instanz oder gemeinsam durch die entsendende Einrichtung (Bildungseinrichtung oder Öffentliche Arbeitsvermittlung) und Aufnahmeorganisationen (Betriebe), z. B. in AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HU, IE, IT, LU, MT, NL, PL, SE, UK.

Der Fokus auf Qualitätssicherung variiert, aber schließt normalerweise ein:

- Ziele, Rahmen und Lerninhalt des Programms um sicherzustellen, dass es die beruflichen Entwicklungsanforderungen der Teilnehmer erfüllt (in Anbindung an, falls zutreffend, den existierenden Lehrplan und Qualifikationsstandard);
- Art, Inhalt, Häufigkeit, Dauer und Qualität der Ausbildung (sowohl theoretische und, wichtiger noch, praktische betriebliche Ausbildung);
- Den gleichberechtigten Zugang und die Transparenz der Einstellungsverfahren;
- Arbeitsbedingungen für Auszubildende/Praktikanten und andere Beschäftigungsbedingungen der Ausbildung.

⁴² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2012). *Effectiveness of Policy Measures to increase the Employment Participation of Young People*

Die Analyse stellt einige besonders solide Qualitätskontrollen heraus, einschließlich Vor-Ort-Kontrollen, oftmals bei Maßnahmen, die mit Bildungsprogrammen verbunden sind. Um hochwertige Ausbildungen in den Arbeitgeberrichtlinien und an Berufsbildungseinrichtungen sicherzustellen, führten Beamte in Malta im Jahr 2012 beispielsweise 680 Überwachungsbesuche durch, während im Jahr 2010 eingeführte Ausbildungshandbücher (für Arbeitgeber und Auszubildende) sicherstellen, dass die Ausbildung der relevanten beruflichen Rolle und den Ausbildungsanforderungen entspricht. Ebenso wurde das griechische *Berufserfahrungsprogramm für Arbeitsmarkteinsteiger* mit soliden Qualitätssicherungsverfahren assoziiert. Konkret war die griechische Öffentliche Arbeitsverwaltung (OAED), die als vermittelnde Verwaltungsstelle und Koordinierungsstelle für das Programm agiert, verantwortlich für die Qualitätssicherung des Programms, einschließlich der Prüfungen der teilnehmenden privaten Unternehmen und der regelmäßigen Vor-Ort-Kontrolle für die gesamte Ausbildungsdauer. Die Inspektion überprüft, dass die Ausbildungen von den Unternehmen in Anbindung an den individuellen Aktionsplan des Lehrlings umgesetzt werden und dass der Arbeitgeber alle Arbeitsrechnormen erfüllt. Es werden regelmäßige Vor-Ort-Berichte von den Inspektoren erstellt, die im Anschluss in einer durch die OAED aufbewahrten unternehmensspezifischen Akte abgelegt werden.

Die sorgfältige Auswahl von Aufnahmeorganisationen (Unternehmen) als Qualitätssicherungswerkzeug wird sowohl für Ausbildungs- als auch Praktikaprogramme immer gebräuchlicher und kann ein äußerst wichtiges Werkzeug sein. Die hauptsächlichen Ziele dieser Überprüfungen schließen ein:

- Sicherzustellen, dass das Unternehmen die notwendige Kapazität hinsichtlich Eignung der Räumlichkeiten, Wissen und Erfahrung innerbetrieblicher Ausbilder und der Ausbildungsqualität besitzt, um Auszubildende/Praktikanten zu beschäftigen und ihre beruflichen Entwicklungsanforderungen zu erfüllen;
- Sicherzustellen, dass Unternehmen sich dem Programm wirklich verpflichtet fühlen und nicht versuchen, Auszubildende/Praktikanten als (bezuschusste) kostenlose oder billige Arbeitskräfte oder als Ersatz für normale Angestellte zu missbrauchen. Zu diesem Zweck setzt eine Reihe von Programmen deutliche Grenzen für die maximale Anzahl von Auszubildenden/Praktikanten fest, welche die Aufnahmeorganisation entsprechen ihrer Größe ausbilden kann. In einigen Ländern wie z. B. den Niederlanden müssen Arbeitgeber durch eine zuständige Stelle zugelassen werden, bevor sie Auszubildende/Praktikanten beschäftigen dürfen.

Bezeichnenderweise ist die wichtige Rolle der Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen direkt am Arbeitsplatz in einer Reihe von Mitgliedsstaaten in der Qualitätssicherung dieser Programme klar abgesteckt, z. B. in AT, DE, DK, FR, LU. In Luxemburg zum Beispiel beteiligen sich Gewerkschaften direkt an der Qualitätssicherung des Berufseinführungsvertrags (*Contrat d'initiation à l'emploi -CIE*) und übernehmen eine aktive Rolle bei der Überwachung der Ausbildungen am Arbeitsplatz und auf nationaler Ebene. Konkret haben Gewerkschaften während der Durchführung das Recht zu überprüfen, ob der Ausbildungsaspekt dieser Ausbildung vom Arbeitgeber eingehalten wird. Auch werden Lehrlinge dazu angehalten, etwaige ausbeuterische Ausbildungspraktiken der Gewerkschaftsvertretung des Arbeitgebers mitzuteilen.

Finnland: Lehrlingsausbildung in Sekundarstufe II (berufliche Erstausbildung und Weiterbildung, ISCED-Stufen 3 und 4) (*Oppisopimuskoulutus*)

Das Ziel dieses Programms, das Teil seines Erfolges seinen soliden Qualitätssicherungsmaßnahmen zuschreibt, ist es, jugendlichen und erwachsenen Lernenden einen Pfad zum Erreichen beruflicher Qualifikationen anzubieten (sowohl in der Erstausbildung als auch Weiterbildung). Im Jahr 2011 fanden fast drei Viertel (71 %) aller Weiterbildungsteilnehmer eine Beschäftigung. Lehrlingsausbildung beruht auf einem individuellen Lehrplan (im Gegensatz zum Lernen auf jährlicher Basis), der vorherige Bildung, Ausbildung und Arbeitserfahrung anerkennt und daher die benötigte Studienzeit eventuell verkürzen kann. Dies wird als wichtiger Bestandteil des Programmserfolges angesehen, neben der Beteiligung durch Sozialpartner in der Entwicklung und Durchführung des Systems. Die Qualität der Lehrlingsausbildung in Finnland wird auf verschiedenen Ebenen gesichert und überwacht,

Finland: Lehrlingsausbildung in Sekundarstufe II (berufliche Erstausbildung und Weiterbildung, ISCED-Stufen 3 und 4) (*Oppisopimuskoulutus*)

entsprechend der Qualitätsstrategie des Bildungsministeriums. Alle an der Lehrlingsausbildung beteiligten Institutionen sind in den Qualitätssicherungssystemen eingeschlossen. Die Bildungseinrichtungen sammeln Feedback aller Akteure zur Qualität der Lehrlingsausbildungspraktiken durch ein Online-Qualitätssystem (SOPIMUSPRO). Der Lehrling kann zudem einen Online-Fragebogen (AIPAL) zur Qualitätssicherung bei Ausbildungsbeginn und -ende ausfüllen.

Qualitativ hochwertige Beratung, Unterstützung und Betreuung von Auszubildenden/Praktikanten

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für sowohl Ausbildungs- als auch Praktikaprogramme ist die Bereitstellung adäquater Unterstützung, Beratung und Betreuung für die jungen Teilnehmer, sowohl am Arbeitsplatz auch auch in der entsendenden Einrichtung (Bildungseinrichtung, Öffentliche Arbeitsvermittlung, etc.), wie zum Beispiel in AT, CY, CZ, DE, DK, EL, FI, FR, HU, NL, MT, SE, UK. Obwohl diese "duale" Beaufsichtigung üblich ist für Ausbildungen und Praktika, die mit Ausbildungsprogrammen assoziiert sind, ist sie weniger üblich für Programme, die mit AAMP verbunden sind. Dennoch ist die Bereitstellung dieser Unterstützung über die gesamte Dauer der Ausbildung entscheidend sowohl für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und eine Senkung der Abbruchquoten als auch für die Überwachung und Qualitätssicherung der angemessenen Durchführung des Lehrplans und des Ausbildungs-/Praktikumsvertrags.

Die effiziente Unterstützung und Betreuung des Auszubildenden und eine individualisierte Herangehensweise an seine/ihre Lernbedürfnisse und Fähigkeiten stellt zum Beispiel einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren der dänischen Beruflichen Grundausbildung (*Erhvervsgrunduddannelser - EGU*) dar. Ebenso wichtig ist die Bereitstellung von Betreuung für sowohl das slowenische Berufliche Ausbildungsprogramm (*Usposabljanjenadelovnemestu*) und das bulgarische Programm „Ein neuer Anfang - Von der Ausbildung in die Beschäftigung“ (*Новоначало- отобразованиекъмзаетост*) als auch Zyperns Programm für die beschleunigte Grundqualifikation (*Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης*). Auch trägt Betreuung zur Effektivität des ungarischen AAMP-Programms "Gegen den Strom" (*„Árralszemben"*) bei.

Verbunden hiermit ist die Notwendigkeit für sowohl die adäquate Ausbildung des betrieblichen Betreuers als auch für seine Unterstützung bei der Beaufsichtigung und Beratung während der praktischen Ausbildung und Aneignung von Arbeitserfahrung von Auszubildenden/Praktikanten am Arbeitsplatz. In den meisten mit Ausbildungsprogrammen assoziierten Ausbildungen und vielen Praktika besteht die offizielle Voraussetzung für den betrieblichen Ausbilder, nicht nur ein erfahrener Angestellter mit einer festgelegten Anzahl von Jahren an Arbeitserfahrung auf dem relevanten Gebiet zu sein, sondern auch eine „Train-the-Trainer“ Qualifikation zu besitzen. Ebenso ist es in einer Reihe von Programmen, die Ausbildungen und Praktika einbeziehen, vorgeschrieben, wie viele Auszubildende/Praktikanten einem Betreuer und/oder Ausbilder zugewiesen werden können.

Eine andere aber entscheidende Beratungsart bezieht sich auf die berufliche Orientierung für junge Menschen in Bildungseinrichtungen oder der Öffentlichen Arbeitsvermittlung. Diese an der Schnittstelle zwischen Schulpflichtzeit und weiterführender (Schul)bildung stattfindende Berufsberatung spielt eine besonders wichtige Rolle in der Versorgung junger Menschen mit objektiven und qualitativ hochwertigen Informationen zu Berufswahl und Arbeitsplatzaussichten, die mit beruflicher Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen sowie mit Ausbildungen/Praktika im Speziellen assoziiert werden. In einer Reihe von Mitgliedstaaten trägt die Bereitstellung hochwertiger Berufsberatung auch dazu bei, das Thema Geschlechtertrennung anzusprechen, das in einigen Ausbildungen (und Praktika), die hauptsächlich männliche Teilnehmer anwerben, recht verbreitet ist. Abschließend richtet sich Berufsberatung, verbunden mit intensiver und personalisierter Unterstützung, in einer Reihe von Mitgliedstaaten an junge Menschen unter Gefahr des sozialen Ausschlusses, Schulabgänger und Jugendliche, die sich nicht in

Beschäftigung, Ausbildung oder einem Praktikum befinden, etc. mit dem Ziel, sie (erneut) in Ausbildungsmaßnahmen zu integrieren.

Österreich: Duale Ausbildung in Betrieb und Schule (*Lehre*)

Das Ziel der österreichischen *Lehre* ist es, Berufsqualifikationen auf ISCED-Stufe 3B anzubieten und junge Menschen durch ihre frühe Integration in Arbeitsabläufe auf der Basis einer gut strukturierten Lernlaufbahn auf den Beruf vorzubereiten. Sie stellt ein sehr effektives Instrument zur Erleichterung des Übergangs von Schule zu Arbeitswelt dar; 76% der Absolventen einer dualen Ausbildung bekommen innerhalb von 3 Monaten nach Abschluss einen Arbeitsplatz. Der Lehrling verbringt 80% der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz und die verbleibenden 20% an einer Berufsschule und wird bei beiden durch speziell zugewiesene Mitarbeiter unterstützt. Der betriebliche Ausbilder ist verantwortlich für die Planung und Bereitstellung der lehrlingsbezogenen Ausbildung und Unterstützung des Lehrlings/der Lehrlinge. Es wird weithin anerkannt, dass der Erfolg einer betrieblichen Lehre hauptsächlich durch die beruflichen Kompetenzen und pädagogischen Fähigkeiten des Ausbilders bestimmt wird. Zu diesem Zweck müssen die Ausbilder relevante berufliche Qualifikationen und Erfahrungswerte besitzen, aber auch das bewiesene benötigte Wissen und die Fähigkeiten in Verbindung mit beruflicher Pädagogik und der Gesetzgebung. Daher müssen Kandidaten entweder die Prüfung für Ausbilder und Erstausbilder ablegen (die Teil der Meisterprüfung darstellt) oder einen 40-stündigen Ausbilderkurs mit einem berufsspezifischen Interview erfolgreich abschließen. Im auszubildenden Betrieb müssen genügend fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbilder zur Verfügung stehen. Lehrkräfte, die Lehrlinge an der Berufsschule unterrichten und unterstützen, müssen zudem entsprechend qualifiziert sein und drei Jahre Berufspraxis besitzen.

Angemessene Abstimmung zwischen Auszubildenden/Praktikanten und Aufnahmeorganisationen (Betrieben)

Ausschlaggebend für erfolgreiche Arbeitsplatzaussichten nach Abschluss der Ausbildung/des Praktikums und für das Sicherstellen hoher Abschlussquoten ist die Abstimmung zwischen Auszubildenden/Praktikanten und ihrer Gastgeberorganisation, wie z. B. in BE, BG, CZ, DK, EE, EL, HU, IE, LU, NL, SE, UK. Eine angemessene Abstimmung kann die Wahrscheinlichkeit für den Auszubildenden/Praktikanten erhöhen, ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber einzugehen; auch können Arbeitgeber den Zeitraum der Arbeitserfahrung verwenden, um den potentiellen Angestellten kennenzulernen. Für den Auszubildenden/Praktikanten kann ein geeigneter Ausbildungsplatz bei der Stärkung ihres Selbstvertrauens helfen, ihnen ermöglichen, einen Beruf zu identifizieren, der am ehesten ihren Fähigkeiten entspricht und ein realistisches Berufsbild erhalten, das es ihnen erlaubt, eine besser informierte Entscheidung zu treffen, und dabei helfen, sie an den relevanten Arbeitsmarkt zu binden und ihnen relevante Kontakte und Netzwerke verschaffen. Die Bereitstellung geeigneter Aufgaben/Rollen zur Unterstützung und Sicherstellung einer angemessenen Übereinstimmung zwischen Auszubildenden/Praktikanten und Aufnahmeorganisationen kann auch helfen sicherzustellen, dass Teilnehmer und Arbeitgeber von jeder Stelle profitieren; in Griechenland zum Beispiel führen Büros in EPAS-Berufsschulen diese Funktion auf, um die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung nach Abschluss zu vergrößern.

Einige Länder überprüfen Unternehmen auch auf der Basis ihrer Relevanz für die Lerninhalte der Auszubildenden in dem Bestreben, die bestmögliche Übereinstimmung zwischen ihnen und der Aufnahmeorganisation (EL) zu erreichen, oder im Fall von Luxemburg, wo der CIE (*Contrat d'initiation à l'emploi*) durch die Gesetzgebung auf Konzerne beschränkt ist, die eine echte Chance auf Beschäftigung nach Vertragsende bieten. Eine gute Übereinstimmung erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber Ausbildungsplätze in Zukunft anbietet, und hilft bei der Motivation des Arbeitgebers. Die Stärke des britischen *Future Jobs Fund* war es, Arbeitgeber so zu motivieren, dass viele Arbeitgeber einen arbeitslosen Jugendlichen eher einstellen oder sich an anderen „*Arbeit statt Sozialhilfe*“-Programmen beteiligen.⁴³ Ebenfalls wichtig für das Erreichen einer angemessenen Übereinstimmung

⁴³ Fishwick, T., Lane, P., Gardiner, L., (2011). *Future Jobs Fund - An Independent National Evaluation*, Centre for Economic and Social Inclusion (CESI), Juli

zwischen Kandidat und Ausbildungsstelle (z. B. BG, EL) ist die Transparenz der Einstellungsverfahren, die klar definierte Anforderungen für jede Stelle definiert. Großbritannien stellt ein Beispiel für eingeführte Maßnahmen für die Unterstützung der Übereinstimmung zwischen Programmteilnehmern und Aufnahmeorganisationen durch den *National Apprenticeship Service* (NAS) dar, der einen Online-Stellenabstimmungsservice und den *“Graduate Talent Pool“* anbietet, durch den fragwürdige Einstellungspraktiken abnehmen sollen, indem ein Übereinstimmungsservice zwischen Praktikanten und Arbeitgebern mit Praktikantenplätzen angeboten wird.

Estland: Programm für Arbeitserfahrung in Unternehmen (*Töötukassa*)

Dieses Programm hilft arbeitslosen Menschen (jeden Alters) dabei, praktische Arbeitserfahrung zu sammeln und ermöglicht es ihnen, berufsbedingtes Wissen und Fähigkeiten in einer Aufnahmeorganisation zu erwerben, um so ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Diese Art eines Arbeitserfahrungsprogrammes wird als besonders wirksam im Verbessern der Arbeitsfähigkeit von Arbeitslosen angesehen - über die Hälfte aller Teilnehmer findet innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss eine Beschäftigung und 70% aller Teilnehmer werden von ihrer Aufnahmeorganisation weiterbeschäftigt. Ausschlaggebend für den Erfolg des Programms ist die sorgfältige Übereinstimmung von Praktikant und Aufnahmeunternehmen, was die Einstellungsrate am Ende des Programms durch das Unternehmen erhöht. Die Durchführung der Arbeitserfahrung wird durch einen Vertrag zwischen *Töötukassa* und der Aufnahmeorganisation, der alle Aspekte der Stelle einschließlich Inhalt und Dauer darlegt, strikt geregelt. Der Praktikant wird zudem eng betreut und muss ein Praktikumstagebuch führen, in dem alle Aktivitäten verzeichnet sind. Dies hat zur Folge, dass Qualität und Lerninhalt des Praktikums besser überwacht werden können. Das Programm ist zudem sehr kosteneffizient und wirft 3€ Ertrag für die Gesellschaft für jeden in das Programm investierten 1€ ab.

Kombination aus theoretischer, schulischer Ausbildung und praktischer Berufserfahrung

Die Bereitstellung strukturierten Blended-Learnings, einschließlich schulischen und betrieblichen Lernens, ist ein üblicher Erfolgsfaktor für das Erreichen guter Arbeitsplatzaussichten, wie z. B. in AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IE, IT, LV, NL, PL, PT, UK. Dies erlaubt es dem Auszubildenden/Praktikanten, auf praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten basierende Qualifikationen zu erreichen und bietet schnellere Rendite für den Arbeitgeber.⁴⁴ Ein wichtiges Element dieser beruflichen Phase ist die Entwicklung und Durchführung von Programmen, welche die *individuellen* Ausbildungsbedürfnisse eines jeden Teilnehmers sowie ihre Lernziele und Aussichten identifiziert, z. B. in BE, CY, DK, EE, EL, FI, FR, IT, LU. Es besteht oftmals eine bessere Übereinstimmung zwischen dem berufsbedingten Lernen und dem Fähigkeitenbedarf der Teilnehmer, wenn diese Lernpläne vergangene Arbeitserfahrung und Bildung anerkennen (FI). Die Anpassung der Programmdurchführung an die Bedürfnisse von Individuen besitzt noch größere Priorität, falls der Fokus im besonderen auf der Unterstützung von Jugendlichen liegt, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder einem Praktikum befinden, um ihnen den Übergang in die Beschäftigung zu erleichtern, z. B. AT, BE, CY, DE, DK, ES, FR, LT, LU, NL, SE, SI.

Die berufliche Lernphase benötigt klare Ziele in Anbindung an Lern- und Qualifikationsanforderungen. Falls es Teilnehmern in dieser Phase möglich ist, strukturierte, sinnvolle und echte Arbeitstätigkeiten auszuführen (PL, LV), werden oft positive Arbeitsaussichten erreicht. Die Aufzeichnung von Arbeitstätigkeiten über die Dauer des Praktikums in einem Praktikumstagebuch stellt zudem sicher, dass Lerninhalte eng mit den Entwicklungsanforderungen verknüpft sind (z. B. verwenden Universitätsstudenten in Griechenland während ihrer praktischen Arbeitserfahrung ein *“Praktikumstagebuch“* [*Imerologio Praktikis Askisis*] und Praktikanten in Estland ein Tagebuch zur Überwachung von Inhalt und Qualität). Die Länge der praktischen Berufserfahrung variiert innerhalb der verschiedenen Programme stark (normalerweise weniger als 50% in Praktika). Je kürzer die Dauer der berufsbedingten Phase ist, desto größer ist die Notwendigkeit der Bereitstellung klarer Ziele und echter

⁴⁴ National Audit Office/NAO, (2012). *Adult Apprenticeships*, Februar

Arbeitstätigkeiten, um sicherzustellen, dass der Teilnehmer die benötigten Kompetenzen im vorgegebenen Zeitrahmen erreicht.

Italien: Praktika innerhalb beruflicher Erstausbildung (*Formazione Professionale Iniziale, FPI*)

Diese Praktika, ausgelegt für Jugendliche im Alter von 14 bis 17 Jahren, vereinen schulische Ausbildung und praktische Erfahrung an einem Arbeitsplatz. Die Praktika erlauben es den Jugendlichen, eine zweifache Verpflichtung zu erfüllen: die Schulpflicht bis zum Alter von 16 und das Erreichen einer Qualifikation bis zum Alter von 18. Das Programm wird als besonders effektiv für Jugendliche angesehen, die dem Risiko des frühzeitigen Verlassens von Schule oder Ausbildungskurs ausgesetzt sind. Die Jugendlichen, die sich eingeschrieben haben, sehen die Erfahrung positiv und zeigen folglich eine Neigung dazu, eine Ausbildung und/oder ein Studium weiter zu verfolgen. Die im akademischen Jahr 2006/2007 qualifizierten Teilnehmer erreichten starke Arbeitsplatzaussichten: ein Jahr nach Abschluss waren 70% aller Studenten aus Ausbildungsagenturen und 50% der Studenten aus Schulen beschäftigt; nach zwei Jahren stiegen diese Anteile auf 85% bzw. 78%. Ausschlaggebend für den Erfolg des Programms ist die Kombination von schulischer und beruflicher Ausbildung (besonders im Privatsektor), die als wertvoll für das Finden eines sicheren Arbeitsplatzes betrachtet wird. Die starke Kombination aus schulischer Ausbildung und praktischer Arbeitserfahrung ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für diese Praktika.

Vorhandensein eines Ausbildungs-/Praktikumsvertrags

Um die Durchführung qualitativ hochwertiger Ausbildungen zu garantieren, hat sich das Vorhandensein eines Ausbildungs-/Praktikumsvertrags als ein wichtiger Faktor in sowohl Ausbildungen als auch den meisten Praktikaprogrammen erwiesen. Dieser Vertrag definiert die Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller Parteien und beschreibt die Beschäftigungsbedingungen des Auszubildenden/Praktikanten. Er ist im Allgemeinen entscheidend für das Erreichen der Programmziele und den Schutz der beteiligten Parteien, besonders der jungen Teilnehmer (z. B. AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, MT, NL, PT, UK). Für gewöhnlich verwendeten die Programme mit positiven Arbeitsplatzaussichten innerhalb der Mitgliedsstaaten solche Verträge. Ein Ausbildungs-/Praktikumsvertrag legt Elemente wie Ziele, Inhalte und Dauer, Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen der beteiligten Parteien, Status des Praktikanten und etwaige Vergütung oder Sozialabgaben genauestens fest.

Diese Verträge werden normalerweise durch den Arbeitgeber, die Berufsschule und den Lehrling unterschrieben. Sie stellen sicher, dass keine der beteiligten Parteien ausgebeutet werden und Klarheit über ihre Verpflichtungen besteht. Es ist außerdem wichtig, dass die Praktikumsverträge dem Arbeitgeber keine unnötigen Lasten auferlegen, um ihr Engagement und das Ausbildungsplatzangebot zu bewahren. Praktikumsverträge können auch Bestimmungen zu Qualitätssicherung, Compliance Checks oder Überwachung der Stelle enthalten, um sicherzustellen, dass ihre Ziele in Anbindung an die Bedürfnisse von Lehrling und Arbeitgeber und die Programmregulierungen erreicht werden.

Im Allgemeinen werden Ausbildungsverträge recht häufig verwendet (und sind in vielen Fällen durch das Gesetz vorgeschrieben), während die Verwendung von Praktikumsverträgen variiert und häufiger da vorkommt, wo Praktika in (akademische oder berufliche) Ausbildungsprogramme oder AAMP integriert sind.

Irland: JobBridge

JobBridge bietet Arbeitssuchenden eine 6- bis 9-monatige Arbeitserfahrung. Es richtet sich vor allem an die jüngeren Kurzarbeitslosen, besonders an Schulabgänger. Es soll stärkere Verknüpfungen zu Arbeitsmärkten fördern und die Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer durch Praktika verbessern. Das Programm zeigt positive Aussichten hinsichtlich des beruflichen Fortkommens: 52 % aller JobBridge-Praktikanten sichern sich nach Abschluss ihres Praktikums einen Arbeitsplatz. Fast drei

Irland: JobBridge

Viertel der Praktikanten sind mit ihrer Stelle zufrieden und über 90% der Aufnahmeorganisationen sind ihrerseits mit dem Programm zufrieden.⁴⁵ Sowohl Aufnahmeorganisation (Betreuer) und Praktikant müssen einen standardmäßigen Praktikumsvertrag unterzeichnen, bevor die Ausbildung begonnen wird. Die Aufnahmeorganisation muss monatliche Compliance Checks durchführen, welche die Anwesenheit des Praktikanten und die Durchführung des Praktikums gemäß des Vertrags bestätigen. Der Vertrag legt die Beschäftigungsbedingungen des Praktikanten, einschließlich seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten, Praktikumsdauer, Arbeitszeit, Urlaubsregelung, Kündigungsfrist, gesetzliche Vorschriften und die Unterstützung und das Management für den Praktikanten fest.

Zertifizierung von erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen

In „Blended-Learning“ Programmen, in denen Lehrlinge Zeit in einer Schule/Akademie oder bei einem Ausbildungsanbieter zusätzlich zum Arbeitsplatz verbringen, ist die Akkreditierung des Wissens und der Fähigkeiten, die sowohl am Arbeitsplatz als auch während der Schulung gewonnen werden, ein wichtiger Faktor, der zu positiven Arbeitsplatzaussichten beiträgt, z. B. in AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, NL, PL, PT, SK, UK. Diese Zertifizierung besteht in der Regel für Ausbildungen, während eine formelle Akkreditierung des erfolgreichen Abschlusses eines Praktikums weniger gebräuchlich ist. Der Praktikant sollte bei Praktikumsabschluss eine Bescheinigung erhalten, auf der folgendes festgehalten ist:

- Dauer und Lerninhalt des Praktikums;
- Durch den Praktikanten ausgeführte Aufgaben und Aktivitäten;
- Angeeignete Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.

In dualen Systemen wie Österreich und Deutschland sind die Bewertungsprozesse an die Bedürfnisse des Gewerbes und eine Demonstration der benötigten beruflichen Kompetenzen anpassbar. Auch resultiert eine Zertifizierung für gewöhnlich in der Verleihung des Status „gelernter Arbeiter“. Die Zertifizierung des Wissens stellt auch die treibende Kraft des *Redundant Apprentice Placement Scheme* (RAPS) in Irland dar. Dieses Programm bietet freigesetzten Auszubildenden die Gelegenheit, die berufliche Phase ihrer Ausbildung abzuschließen, um die Anforderungen für den Beginn der nächsten beruflichen Phase zu erfüllen oder ihre Ausbildung abschließen zu können und einen Nachweis über das angeeignete Wissen zu erhalten. Sowohl der eher starre Ansatz in Deutschland und Österreich als auch der modulare Ansatz in Irland erreichen erfolgreiche Ergebnisse.

Es wurde in mehreren Fällen beobachtet, dass es wichtig für die Bewertung/Prüfung ist, dass diese extern durchgeführt wird, um Objektivität zu garantieren, dass sie dem Beruf angemessen ist und nicht gänzlich die Ausbildung durch die Firma diktiert.

Die Akkreditierung der angeeigneten Fähigkeiten muss nicht zwingend eine formale Qualifikation einschließen. In den französischen „*Schulen der zweiten Chance*“ zum Beispiel liegt der Fokus auf der Aneignung eines zertifizierten Portfolios von Kompetenzen und Fähigkeiten am Arbeitsplatz und weniger auf dem Erreichen einer national anerkannten Qualifikation.

Dänemark: Duales Ausbildungssystem

Das dänische duale Ausbildungssystem wird weithin als sehr effektiv für die Erleichterung der STW-Übergänge angesehen, da Absolventen einer Ausbildung normalerweise zuerst eingestellt werden, noch vor Hochschulabsolventen, die keinerlei praktische Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt gesammelt haben. Auch wird es durch eine hohe Abschlussquote von etwa 70% charakterisiert. Zu seinem Erfolg tragen eine Reihe von Faktoren bei, einschließlich die starke Einbeziehung von Sozialpartnern, enge

⁴⁵ Indecon, (2013). *Evaluation of JobBridge*. Abschließender Evaluierungsbericht. Indecon, April

Dänemark: Duales Ausbildungssystem

Verbindungen zwischen Bildung und Beruf und rigorose Zertifizierungsverfahren, die zu national anerkannten Qualifikationen führen. Die endgültige Bewertung im Ausbildungssystem erfolgt durch eine Verbindung aus schulischer Prüfung, Gesellenprüfung (*svendepøve*) - die Abschlussprüfung für berufliche Bildungsprogramme, durchgeführt von Handlungsausschüssen⁴⁶ - oder einer Kombination dieser. Die Verwendung beider Bewertungsmethoden ist am gebräuchlichsten und konzentriert sich sowohl auf Praxisprojekte als auch theoretisches Wissen. Die Bewertung wird durch externe Prüfer, die von den örtlichen Handlungsausschüssen ernannt werden, durchgeführt. Nach Bestehen der Gesellenprüfung erhält der Lehrling die Qualifikation und den Status "gelernter Arbeiter".

Maßgeschneiderte und flexible Ansätze für die Bedürfnisse der gefährdetsten Jugendlichen

Unsere Bewertung stellte eine klare Zunahme von Programmen fest, die sich ausschließlich an junge Menschen unter Gefahr des Ausschlusses aus Gesellschaft und Arbeitsmarkt richten, wie in AT, BE, BG, CY, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, MT, SE, SI, SK, UK. Angesichts der angespannten öffentlichen Haushaltslage werden AAMP-verknüpfte Praktikaprogramme für Absolventen in einigen Mitgliedstaaten stufenweise abgeschafft, während man sich gemeinschaftlich bemüht, sich auf gefährdete Jugendliche einschließlich Schulabgängern und Jugendliche, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder in einem Praktikum befinden, zu konzentrieren. Die speziellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe haben zur Einführung von Innovationen in Verbindung mit pädagogischen Methoden, flexiblen Lehrplänen, Individualisierung von Lernlaufbahnen, Partnerschaften mit Hauptakteuren, Finanzierungsmechanismen und Ausbildungsumgebungen geführt.

In Frankreich zum Beispiel richten sich die "Schulen der zweiten Chance" (*Ecoles de la Deuxième Chance*) an arbeitslose Jugendliche, welche die Schule abgebrochen oder das Bildungssystem ohne Qualifikationen verlassen haben und erleichtert ihnen den Übergang in Beschäftigung oder Ausbildung. Die Schulen erzielen positive Arbeitsmarktaussichten und hohe Abschlussquoten: 58 % der Teilnehmer finden unmittelbar nach Abschluss eine Beschäftigung oder beginnen mit einer Weiterbildung (von denen 34 % unmittelbar einen Arbeitsvertrag abschlossen). Besonders angesichts der Nachteile, denen die Teilnehmer ausgesetzt sind, ist dies ein gutes Ergebnis. Das Programm bietet seinen Teilnehmern ein hohes Maß an Flexibilität und Individualisierung und legt Wert auf das Aneignen von Fähigkeiten und Kompetenzen und weniger auf das Erreichen neuer Qualifikationen. Es bestehen starke Partnerschaften zwischen den Schulen und dem Privatsektor. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt existieren in Frankreich mehr als einhundert Schulen der Zweiten Chance mit über 13.000 Studenten.⁴⁷

In ähnlicher Weise ist der Productive Learning Pilot (*Produktyvusismokymas*) in Litauen bestrebt, jungen Menschen, denen die notwendige Motivation fehlt, die Lernschwierigkeiten haben und die dem Risiko eines Schulabbruchs ausgesetzt sind, dabei zu helfen, in Ausbildung zu bleiben, indem er ihnen personalisierte Ausbildungsprogramme anbietet, die akademisches/theoretisches Lernen (60-78%) und praktische Arbeitserfahrung (22-40%) in ihrem Interessensgebiet vereinen. Bisher haben sich 34 Teilnehmer am Pilotprojekt, das innerhalb einer allgemeinbildenden Schule und zwei Jugendschulen stattfindet, beteiligt. Es wird auf Sekundarstufe I (ISCED-Stufe 2) umgesetzt und richtet sich an Jugendliche im Alter von 15-16 Jahren. Das Programm wird in einer Vielzahl von Branchen umgesetzt, abhängig von Schule, örtlichem Beschäftigungskontext und der Verfügbarkeit interessierter Arbeitgeber. Die Sozialpartner sind maßgeblich an der Pilotphase beteiligt und spielen eine entscheidende Rolle im Sicherstellen der Stellenverfügbarkeit und des Erfolgs des Programms.

Andere Beispiele für solche neuartigen Pilotprogramme schließen die folgenden ein:

⁴⁶ Siehe http://eu.trainerguide.eu/Portals/_default/share/docs/Module9/DK_final_exam.pdf

⁴⁷ Siehe <http://www.reseau-e2c.fr/zoom/2586-donnees-2012-et-perspectives.html>

Tabelle 3.1 Beispiele für Pilotprogramme mit maßgeschneiderten und flexiblen Ansätzen an die Bedürfnisse der gefährdetsten Jugendlichen

Land	Name des Programms	Programmüberblick
Bulgarien	Development of Professional Education and Training in Cooperation with Employers	Dieses neue Programm strebt eine Aktualisierung von Berufsausbildungen mithilfe von „Bildungsparks“ unter Einbeziehung der relevanten politischen Behörde, Ausbildungsanbietern und Arbeitgebern an. Diese „Parks“ befinden sich auf dem Gelände von (Aus)bildungseinrichtungen und bieten Sonderausbildungen an, je nach Arbeitgeberbedarf. Das Programm soll lokale Arbeitgeber am Angebot beruflicher Ausbildungen beteiligen, indem der (Aus)bildungsprozess an ihre spezifischen Bedürfnisse angepasst wird. Auch sollen die Fähigkeiten von Studenten und Lehrern in Anbindung an Arbeitgeberbedürfnisse aktualisiert werden. Die Beteiligung der Arbeitgeber an der Umsetzung dieses Programms ist ausschlaggebend für die Übereinstimmung von Fähigkeitenangebot und -nachfrage auf lokaler Ebene.
Irland	Redundant Apprentice Placement Scheme (RAPS)	RAPS ist eine überarbeitete Version des vorherigen „ <i>Employer Based Redundant Apprenticeship Rotation Scheme</i> “ und wurde 2008 bekannt gegeben. Das aktuelle Programm, das seit 2011 besteht, richtet sich an freigesetzte Auszubildende und bietet ihnen eine Gelegenheit, die berufliche Phase ihrer Ausbildung abzuschließen, um die Anforderungen für den Beginn der nächsten beruflichen Phase zu erfüllen oder um ihre Ausbildung abschließen zu können. Als ein Ergebnis des Erfolges, es freigesetzten Auszubildenden zu ermöglichen, ihre Ausbildung abzuschließen, hat sich die Zielgruppe infrage kommender freigesetzter Auszubildender 2011/12 deutlich verkleinert. Über 60 % der Teilnehmer fanden eine Beschäftigung, meist in ihrem Ausbildungsberuf, entweder in Irland oder im Ausland und einer von drei freigesetzten Auszubildenden fand eine Anstellung in Irland.
Slowenien	Project Learning for Young Adults (PLYA)	Dieses Programm hilft Jugendlichen (15 bis 25 Jahre), die sich unter der Gefahr des Ausschlusses aus Gesellschaft und Arbeitsmarkt befinden und mehrfach benachteiligt sind. Das Programm ermutigt sie dazu, in die Ausbildung oder Beschäftigung zurückzukehren, um sich so die notwendigen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für eine Bildungsfortsetzung oder Berufskarriere anzueignen. Während dieses Programm relativ geringe Teilnehmerzahlen aufweist, wird es als äußerst wichtig für die Verbesserung von Motivation und Selbstwertgefühl der Teilnehmer angesehen und erhielt 2007 die Auszeichnung des European Regional Social Policy Champion. 64% der jugendlichen Teilnehmer kehren als Folge ihrer Programmteilnahme in die Ausbildung zurück. Zudem beeinflusst das Programm langfristig die soziale Integration. Die Flexibilität des Programms, Verwendung von Betreuern und ihre Eignung für die Zielbevölkerung haben seinen andauernden Erfolg gesichert.
Griechenland	Cheque/Voucher for the Entrance of Unemployed Young People to the Labour Market according to their Formal Skills	Dieses neue, durch den ESF unterstützte Programm, das für den Zeitraum 2013-2015 geplant ist, bietet integrierte Maßnahmen an, die sich auf die Erleichterung des Arbeitsmarkteinstiegs jugendlicher Arbeitsloser in Griechenland konzentriert, indem es ein betreutes Ausbildungsprogramm von bis zu 100 Stunden in Verbindung mit einem fünfmonatigen Praktikum in einem privaten Unternehmen anbietet. 86% der Ausbildung (500 Stunden) werden am Arbeitsplatz verbracht und die verbleibenden 14% (80 Stunden) in Schulen. Ein Arbeitgeberzuschuss für das Begleichen aller Lohnnebenkosten wird angeboten, falls die Arbeitserfahrung in einem mindestens einjährigen Arbeitsvertrag endet.