



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Fachglossar – Betriebliche Ausbildung

Glossary of Vocational Training Terms

Deutsch-Englisch

KAUSA



BILDUNG

Ideen zünden!



EUROPÄISCHE UNION

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Impressum

Herausgeber

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 107-29 09 Fax: (02 28) 107-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
www.jobstarter.de

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
Tel.: 0 18 05 - 26 23 02
Fax: 0 18 05 - 26 23 03
(0,14 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de

Redaktion

Katharina Kanschä (verantw.), Gerburg Benneker, Sigrid Meiborg,
Fatma Sarigöz, Tatiana Vorsmann

Übersetzung

Sarah Zimmer

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bonn, aktualisierte Neuauflage Januar 2010

Bildnachweis

Agentur für Arbeit: S. 9, Bachmeier: Titel, S. 7, 13, 22, 28, 31, 33, 38, 39,
43, 45, 48, 50, 57, BMBF: S. 18, 19, 24, 25, 52, 56, IHK Nord Westfalen: S. 20,
IHK Schwerin: S. 15, 30, 32, 36, 51, 53, 54, JOBSTARTER/KAUSA: S. 11, 17,
26, 34, 41, SAZ Schwerin: S. 31, Vario Images: S. 3, 42, 47, ZWH: S. 16



Erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer bilden aus

Sie haben sich als Unternehmerin oder Unternehmer für die betriebliche Ausbildung entschieden, wir wollen Ihnen den Einstieg mit dem vorliegenden Nachschlagewerk erleichtern.

Bevor Sie eine Auszubildende oder einen Auszubildenden finden und einen Ausbildungsvertrag abschließen, sollten Sie sich genau informieren, wie die betriebliche Ausbildung durchgeführt wird. Dazu erhalten Sie einige nützliche Informationen in dem vorliegenden Glossar. Hier werden 36 Begriffe erläutert, die in der betrieblichen Ausbildung wichtig sind. Nicht nur in Deutsch – das Glossar liegt in zweisprachiger Version in Deutsch-Griechisch, Deutsch-Englisch, Deutsch-Italienisch, Deutsch-Russisch und Deutsch-Türkisch vor.

Uns ist es wichtig, dass das Fachglossar Ihnen in Ihrer Ausbildertätigkeit hilft. Es soll dann nützlich sein, wenn Sie vor oder während der Ausbildung etwas nachschlagen wollen. So finden Sie konkrete Stichworte wie „Berichtsheft“ und „Zeugnis“ oder Informationen über Institutionen wie die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer.

Das Fachglossar ersetzt aber nicht die persönliche Beratung der Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der Kammern, die umfassend über die Berufsausbildung informieren und Unternehmen dabei unterstützen.

Zudem gibt es zahlreiche Projekte, die gezielte Beratung anbieten. Einige dieser Projekte werden vom Programm JOBSTARTER gefördert, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (www.bmbf.de) eingerichtet wurde und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert wird. Das Programm wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt.

Successful employers provide training

You are an employer and have decided to provide in-company vocational training. We want to help you get started with the following brochure.

Before you find a trainee and sign a training contract, you should find out exactly about how in-company vocational training is conducted. The following glossary offers useful information in this connection, explaining 36 terms that are important in in-company vocational training. In addition to the German-English version, this bilingual glossary is also available in a German-Greek, German-English, German-Italian, German-Russian and German-Turkish version.

It is important to us that this specialized glossary helps you with your training activities. It should be of use when you want to look something up before or while you provide vocational training. You will find specific terms such as “record book” and “certificate” as well as information about institutions such as Germany’s Chambers of Industry and Commerce and its Chambers of Skilled Crafts.

This glossary cannot however replace one-on-one consultations with the individual chambers’ training advisors who offer extensive information about vocational training and help enterprises provide in-company vocational training.

In addition, there are many guidance projects that offer targeted advice. Some of these projects are funded by the JOBSTARTER programme which was set up by the Federal Ministry of Education and Research (www.bmbf.de) and is co-financed with funds from the European Union’s European Social Fund. The Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) is in charge of conducting the JOBSTARTER programme. Information regard-

Informationen zum Programm sowie die Adressen der regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden Sie unter www.jobstarter.de.

Die „Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen“, kurz **KAUSA**, ein Teilbereich des JOBSTARTER-Programms, informiert, berät und unterstützt bundesweit Aktivitäten, die die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund zum Ziel haben.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an KAUSA oder besuchen uns unter www.kausa.de.

JOBSTARTER/KAUSA

Koordinierungsstelle Ausbildung
in Ausländischen Unternehmen
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 107-2909
Fax: (02 28) 107-2887
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

ing this programme as well as the addresses of regional points of contact is available at www.jobstarter.de.

The Coordination Office for Vocational Training in Foreign Enterprises – also known by its German abbreviation **KAUSA** – is part of the JOBSTARTER programme. KAUSA provides information and advises and assists activities throughout the country that are aimed at increasing the share of enterprises with proprietors with an immigrant background who provide in-company vocational training.

Should you have any questions or suggestions, please feel free to contact KAUSA or visit us at www.kausa.de.

JOBSTARTER/KAUSA

Koordinierungsstelle Ausbildung
in Ausländischen Unternehmen
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 107-2909
Fax: (02 28) 107-2887
E-mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Inhalt

Table of contents

1.	Allgemeine Schulbildung General academic education	7
2.	Agentur für Arbeit Employment Agency	9
3.	Ausbildende Training employer	11
4.	Ausbilderinnen und Ausbilder Trainer	13
5.	Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO)	15
6.	Ausbilderseminar Trainer seminar	16
7.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) Training assistance	17
8.	Ausbildungsbetrieb Training company	18
9.	Ausbildungsordnung Training regulations	19
10.	Ausbildungsvertrag Training contract	20
11.	Ausbildungszeit Period of training	22
12.	Auszubildende Trainee	24
13.	Berichtsheft Record book	25
14.	Berufsbildung Vocational education and training	26
15.	Berufsbildungsgesetz Vocational Training Act	28
16.	Berufsschule Part-time vocational school	30
17.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Prevocational education schemes	31

18.	Beurteilungsgespräch Appraisal interview	32
19.	Duales System der Berufsausbildung Dual vocational training system	33
20.	Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb Trainer aptitude and suitability of the training company	34
21.	Einstellungsverfahren Selection process	36
22.	Handlungskompetenz Competence	38
23.	Handwerk/Meisterprüfung Skilled crafts and trades/Master craftsman examination	39
24.	Handwerkskammer (HWK) Chamber of Skilled Crafts	41
25.	Industrie- und Handelskammer (IHK) Chamber of Industry and Commerce	42
26.	Jugendliche Youths	43
27.	Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung Costs and benefits of in-house vocational training	45
28.	Kündigung Termination	47
29.	Lernen Learning	48
30.	Lernorte Learning venues	50
31.	Praktikum im Betrieb Prevocational placement	51
32.	Prüfung Examination	52
33.	Überbetriebliche Ausbildung Inter-company vocational training	53
34.	Verbundausbildung Collaborative training	54
35.	Zeugnis Certificate	56
36.	Zuständige Stelle Competent body	57



Allgemeine Schulbildung

Deutschland hat ein Schulsystem mit verschiedenen Schulformen. Das System ist auch nicht in allen Bundesländern gleich. In Deutschland gilt eine Schulpflicht von neun oder in manchen Bundesländern von zehn Schuljahren. Eine betriebliche Berufsausbildung erfolgt normalerweise nach Abschluss der Schulpflicht. Ein Schulabschluss ist formell für eine betriebliche Ausbildung zwar nicht erforderlich, allerdings ist die Chance dann sehr gering, von einem Betrieb angenommen zu werden. Jeder Unternehmer sollte die wichtigsten Schulformen kennen, damit er beurteilen kann, inwieweit der Jugendliche die Anforderungen der Ausbildung erfüllen kann.

Mit der **Grundschule** beginnt jedes Kind – je nach Reife – im Alter von fünf bis sieben Jahren. Sie umfasst in der Regel vier Klassen. Danach müssen Kinder und Eltern sich für eine weiterführende Schule entscheiden:

- Die **Hauptschule**, wo die Schülerinnen und Schüler von der 5. bis zur 9. Klasse eine grundlegende allgemeine Bildung bekommen. In manchen Bundesländern hat die Hauptschule auch eine 10. Klasse. Mit dem Hauptschulabschluss haben die Jugendlichen die Grundlage für eine Ausbildung in Berufen, die eher praktisch ausgerichtet sind.
- In der **Realschule** lernen die Schülerinnen und Schüler ein Jahr länger, nämlich bis zur 10. Klasse. Der Abschluss ist die Fachoberschulreife (FOR). Mit diesem Abschluss kann man dann eine Fachoberschule besuchen oder mit einer Ausbildung beginnen.

In allen neuen Bundesländern und mittlerweile auch in einigen anderen Ländern sind die Haupt- und Realschule zusammengelegt und haben sehr

General academic education

The German school system encompasses different types of schools. In addition, the system is not the same in each of the country's federal states. School attendance is compulsory in Germany: As a rule, children must attend school through the ninth form; in some states however they can leave school only after completing the tenth form. Initial in-company vocational training is usually the next step following compulsory education. Although a school-leaving certificate is not a formal requirement for admission to in-company vocational training, the chances of being taken on by an enterprise are very small without one. Every employer should be familiar with the main types of schools so that he can assess the extent to which youths can satisfy the requirements of the training he provides.

Depending upon their maturity, children in Germany begin **primary school** at five to seven years of age. Primary school comprises four forms as a rule. Children and their parents must then decide on a secondary school:

- **Lower secondary school** where pupils in the 5th to 9th form receive a basic education. Lower secondary schools in some German states have a 10th form as well. Youths with a lower secondary school leaving certificate have the foundation necessary for undergoing vocational training in occupations that are more practical in nature.
- Pupils who attend an **intermediate secondary school** have an additional year of schooling, namely, through the 10th form. Youths who have completed intermediate secondary school have earned qualification to attend a specialized upper secondary school or to start vocational training.

Lower secondary schools and intermediate secondary schools have been merged in all of Germany's

unterschiedliche Bezeichnungen (Gemeinschaftsschule, Sekundarschule, Regionalschule, Mittelschule, Stadtteilschule, Regelschule).

- Im **Gymnasium** lernen die Schülerinnen und Schüler bis zur 13. Klasse. In den letzten drei Jahren können die Schülerinnen und Schüler die Fächer in bestimmten Kombinationen wählen. Das Gymnasium bietet zwei Abschlüsse: Die Fachhochschulreife ist der Abschluss nach 12 Schuljahren und berechtigt zu einem eher beruflich orientierten Studium an einer Fachhochschule. Das Abitur, auch allgemeine Hochschulreife genannt, ist der Abschluss nach 13 Schuljahren und berechtigt darüber hinaus zum Studium an einer Universität. Viele Schülerinnen und Schüler mit Abitur verzichten (zunächst) auf ein Studium und bewerben sich auch um eine betriebliche Ausbildung. Gegenwärtig findet in fast allen Ländern eine Reduzierung der Gymnasialzeit um ein Jahr statt. Dann kann die Fachhochschulreife bereits nach der Klasse 11 und das Abitur nach der Klasse 12 erworben werden.
- In vielen Bundesländern gibt es außerdem noch **Gesamtschulen**, wo man die Abschlüsse von Haupt- oder Realschule oder Gymnasium erwerben kann. Das funktioniert durch ein Kurssystem. Je nach ihrer Leistung können die Schülerinnen und Schüler Grundkenntnisse oder erweiterte Kenntnisse erwerben, das heißt, die Schülerinnen und Schüler kommen in die Kurse, die zu ihren Leistungen passen.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer sollten beachten, dass je nach Ausbildungsberuf unterschiedliches schulisches Vorwissen erforderlich ist. So ist ein Hauptschulabschluss eine gute Voraussetzung für Berufe mit geringeren theoretischen Anforderungen, während eine Abiturientin oder ein Abiturient in der Regel Berufe mit größerem Theorieanteil anstrebt. Eine gute Beratung bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern finden die Unternehmen bei den Berufsberaterinnen und Berufsberatern der Agentur für Arbeit sowie bei den Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer).

eastern states and, in recent years, in a number of the country's western states as well. Their designations vary greatly (common school, secondary school, regional school, middle school, district school, normal school).

- Pupils at an **upper secondary school** can attend school through the 13th form. During the last three years they can choose subjects in specific combinations. Upper secondary schools offer two different types of school leaving certificates: Pupils who complete 12 years of schooling earn qualification to attend a university of applied sciences where they can pursue a usually vocationally-oriented degree. The upper secondary school leaving certificate, also known as university entrance qualification, is the qualification a pupil earns upon completing 13 years of schooling. It entitles holders to study at any university in Germany. Many pupils who have an upper secondary school leaving certificate (initially) forego university studies and apply for in-company vocational training. Almost all of Germany's states are currently shortening the duration of upper secondary school by one year. Once this has been accomplished, pupils can earn qualification to attend a university of applied sciences upon completion of the 11th form and university entrance qualification after the 12th form.
- Many states also have **comprehensive schools** where pupils can earn a school leaving certificate for lower secondary school, intermediate secondary school or upper secondary school. This functions on a course-based system. Depending on their marks, pupils can learn the basics of a subject or opt for more extensive knowledge. In other words, pupils take those courses that match their academic performance.

Employers should bear in mind that the prior academic knowledge a young person is required to have when starting in-company vocational training depends on the occupation to be learned. For example, a lower secondary school leaving certificate is a good prerequisite for occupations that place fewer theoretical demands on trainees. Young people with an upper secondary school leaving certificate usually aspire to occupations that involve more theory during training. The vocational guidance advisors at Germany's Employment Agencies and the training advisors at the competent bodies (usually the local Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts) can offer companies good advice when selecting applicants.



Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer kostenlos bei der Suche nach einer Auszubildenden oder einem Auszubildenden. Ansprechpartner für Unternehmerinnen und Unternehmer in der örtlichen Agentur für Arbeit ist der Arbeitgeber-Service (AG-S).

Für Jugendliche unter 25 Jahren ist das Team U25/Berufsberatung innerhalb der Agentur für die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit zuständig. Das Team U25/Berufsberatung hat einen umfassenden und differenzierten Überblick über den örtlichen und regionalen, aber auch bundesweiten Ausbildungsmarkt.

Freie Ausbildungsstellen können beim Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit telefonisch, schriftlich oder per E-Mail gemeldet werden. Die Adressen und Telefonnummern der Agenturen für Arbeit sind unter www.arbeitsagentur.de in der Rubrik „Dienststellen“ aufgeführt bzw. im örtlichen Telefonbuch zu finden.

Für die Suche nach geeigneten Auszubildenden sind folgende Angaben wichtig:

- Bezeichnung des Berufes,
- Angaben zum Einstellungstermin,
- Bewerbungsverfahren,
- Stellenbeschreibung,
- Voraussetzungen wie Schulabschluss, Noten und ggf. Kenntnisse und Fähigkeiten.

Für Informationen über Stellen, Berufe, Aus- und Weiterbildung hat die Bundesagentur für Arbeit

Employment Agency

Local Employment Agencies provide free placement assistance to employers looking for trainees. The point of contact for employers in such cases is the Arbeitgeber Service (AG-S = Employer Service) at their local Employment Agency.

The U25 Team/Vocational Guidance Service at the Employment Agency is in charge of placing young people under the age of 25 in vocational training or jobs. The U25 Team/Vocational Guidance Service has comprehensive, detailed information about the local, regional and even the national vocational training market.

Employers can register their training place vacancies with their Employment Agency's Employer Service by telephone, in writing or by e-mail. The addresses and telephone numbers of the individual Employment Agencies can be found under the link "Dienststellen" (offices) at www.arbeitsagentur.de or in your local telephone directory.

The following information is important when looking for suitable trainees:

- Designation of the occupation,
- Starting date,
- Application procedure,
- Job description,
- Requirements such as minimum level of secondary schooling, marks and, where applicable, knowledge and skills.

The Federal Employment Agency has set up self-service information centres and extensive databases

Selbstinformationszentren und umfassende Datenbanken eingerichtet. Hier hat die Kundin oder der Kunde die Möglichkeit, selbst schnell die gesuchten Informationen zu bekommen.

- Die JOBBÖRSE ist das Service-Portal für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Personengruppen. In einer zentralen Datenbank werden sowohl bestehende Stellen-, Praktikanten- und Ausbildungsplatzdatenbanken als auch externe Jobbörsen integriert. Ziel ist es, möglichst alle Stellen, Bewerberinnen und Bewerber unter einer einzigen Internetadresse zu finden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit nutzen das System zur Information, Vermittlung und Beratung ihrer Kunden. Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbstständig ihre Stellen- und Bewerberprofile einstellen, verwalten und nach Stellen beziehungsweise Bewerberinnen und Bewerbern suchen. Die JOBBÖRSE ist unter www.arbeitsagentur.de zu finden.

Bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen werden bei Einverständnis in der JOBBÖRSE gemäß der Absprache mit der Unternehmerin oder dem Unternehmer entweder mit Name, Anschrift, Telefonnummer und eventuell Ansprechpartner oder anonym veröffentlicht.

- BIZ ist die Abkürzung für die Berufsinformationszentren, die es in jeder Agentur für Arbeit gibt. Ohne Voranmeldung kann sich hier jede Besucherin und jeder Besucher selbst informieren. Sie erhalten Informationsmaterialien über Aus- und Weiterbildung und Berufsbilder, Videos und Audiotasseten oder können selbst am Computer nach Informationen suchen. Im BIZ findet man wichtige Informationen, wenn man vor einer beruflichen Entscheidung steht, also z. B. mit einer Ausbildung anfangen oder an einer Fortbildung oder Umschulung teilnehmen will.
- KURSNET ist mit deutlich über 500.000 Angeboten von ca. 15.000 Bildungsanbietern die größte Datenbank im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Die in KURSNET enthaltenen Daten werden entweder durch die Bildungsanbieter selbst online gepflegt oder über die beauftragte Redaktion eingearbeitet. KURSNET findet man im Internet unter www.kursnet.arbeitsagentur.de.

containing information on vacancies, individual occupations and on initial and continuing vocational training. These options offer users the possibility of quickly finding on their own the information they are looking for.

- The JOBBÖRSE (Job Marketplace) is a service portal for all groups that participate in the labour market. Separate databases for job vacancies, prevocational placement vacancies and training place vacancies plus external "job marketplaces" have been integrated into the central JOBBÖRSE database with the aim of making it possible to find virtually all vacancies and applicants at one single Internet address. Staff at local Employment Agencies use the system to inform, place and advise clients. Further, employers and employees can post and administrate their own job descriptions and applicant profiles themselves and search the database for applicants and vacancies. The JOBBÖRSE can be found at www.arbeitsagentur.de.

With the employer's permission, training place vacancies that have been reported to an Employment Agency are listed in the JOBBÖRSE either anonymously or with the name, address, telephone number and perhaps a point of contact for the vacancy, based on the arrangement with the employer.

- Each Employment Agency also has an Occupation Information Centre – known by its German abbreviation BIZ – where visitors can obtain information without an appointment. Visitors to a BIZ receive information material about initial and continuing vocational training and occupation profiles, videos and audio cassettes and can even search for information on the computer. Individuals who are facing a decision about their occupation – for example, individuals who would like to start a vocational training programme, undergo advanced vocational training or sign up for a retraining course – can also find information here.
- With substantially more than 500,000 listings from some 15,000 education providers, KURSNET is the largest database in the initial and continuing vocational training field in Germany. The information contained in the KURSNET database is either maintained online by the respective provider or is added by a contracted service. KURSNET can be found at www.kursnet.arbeitsagentur.de.

- BERUFENET ist eine umfassende Datenbank mit Informationen zu Beruf, Ausbildung und Qualifizierung. BERUFENET beschreibt Berufe von A bis Z, vom Ausbildungsinhalt über Eignung, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Zugangsvoraussetzungen. BERUFENET findet man unter www.berufenet.arbeitsagentur.de.
- BERUFENET is an extensive database with information on occupations, vocational training and qualifications. BERUFENET describes recognized occupations from A to Z, from their training content to aptitude, potential earnings and employment opportunities all the way to outlooks and admission requirements for training. BERUFENET can be found at www.berufenet.arbeitsagentur.de.



Ausbildende

Die Inhaberinnen und Inhaber eines Unternehmens entscheiden, ob ihr Betrieb ausbildet und in welchen Berufen er ausbilden will und wie viele Jugendliche der Betrieb zur Ausbildung einstellt. Sie schließen mit jedem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab und sorgen dafür, dass die Berufsausbildung so durchgeführt wird, wie es das Gesetz und die staatlichen Ausbildungsverordnungen verlangen. Vertragspartner können auch juristische Personen sein, zum Beispiel eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).

Als Ausbildungsbetriebe werden diejenigen bezeichnet, die den Vertrag mit den Auszubildenden abschließen. Die Aufgabe des Ausbildens kann die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber einer hierfür geeigneten Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, einer Ausbilderin oder einem Ausbilder, übertragen. In kleinen Betrieben ist die oder der Ausbildungsbetrieb und die Ausbilderin oder der Ausbilder in der Regel dieselbe Person – die Unternehmerin oder der Unternehmer selbst.

Ausbildungsbetriebe müssen bei der Ausbildung mehrere Pflichten und Regeln beachten. Zu den wichtigsten gehören:

Training employer

The owner of a firm decides whether his company will provide in-house initial vocational training, the occupations he will provide training in and how many youths his firm will take on for in-house initial vocational training. He signs a training contract with each trainee and ensures that the initial vocational training is conducted in accordance with government regulations and legislation. The contracting party can also be a legal entity such as a limited liability company.

The party who signs the contract with the trainee is called the “training employer”. The owner of the firm can assign the task of training to an employee – a trainer – who is qualified to provide training. In small firms, the training employer and the trainer are usually the same person: the owner himself.

When providing training, training employers must observe a number of duties and rules. The most important of these are:

- They must ensure that their trainees achieve their training goals within the specified period of initial vocational training. In other words, they must ensure that their trainees acquire

- Sie müssen dafür sorgen, dass die Auszubildenden in der vorgesehenen Ausbildungszeit das Ausbildungsziel erreichen, das heißt die berufliche Handlungsfähigkeit erwerben, damit sie die vorgeschriebene Prüfung bestehen können.
 - Sie dürfen den Auszubildenden nur Aufgaben und Arbeiten geben, die zur Ausbildung gehören. Ein Beispiel: Auszubildende dürfen zwar nicht als allgemeine Putzhilfe im Betrieb eingesetzt werden, sie haben aber ihre Werkzeuge zu pflegen und ihren Arbeitsplatz rein zu halten.
 - Sie müssen Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur sowie alle weiteren Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen.
 - Sie haben dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.
 - Sie müssen die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freistellen.
 - Sie stellen den Auszubildenden Berichtshefte zur Verfügung und unterstützen sie dabei, diese auch regelmäßig zu führen. Sie zeichnen die Berichtshefte regelmäßig ab und bestätigen damit, dass die einzelnen Lernschritte durchgeführt wurden.
- the vocational skills needed to pass the required examinations.
- They may assign trainees only those tasks and work that belong to the particular initial vocational training programme. For example, it is not allowed to deploy trainees as general cleaning personnel. However, trainees must take care of their tools and keep their workplace clean.
 - They must provide at no cost tools, materials and specialized literature as well as all other equipment and materials needed for the training.
 - They must ensure that trainees are not put at moral or physical risk.
 - They must give trainees time off to attend class at part-time vocational school.
 - They must provide their trainees record books and assist them in keeping them up to date. They must initial the record books on a regular basis and thus confirm that the individual learning steps have been carried out.



Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilderinnen und Ausbilder sind für die zeitliche und inhaltliche Planung sowie für die Durchführung einer betrieblichen Berufsausbildung verantwortlich. Nur wer persönlich und fachlich geeignet ist, darf ausbilden. Konkret bedeutet das:

- Jeder ist zunächst persönlich geeignet, sofern ihm nicht der Mangel der Eignung nachgewiesen wird. Man darf also nicht wegen bestimmter Delikte mit dem Gesetz in Konflikt geraten sein oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder seine Folgebestimmungen verstoßen haben.
- Ausbilderinnen und Ausbilder müssen auch fachlich geeignet sein. Sie müssen selbst die beruflichen Qualifikationen beherrschen, die sie jungen Menschen vermitteln wollen. Die fachliche Eignung wird normalerweise dann vorausgesetzt, wenn die Ausbilderinnen und Ausbilder selbst über einen entsprechenden anerkannten Berufsabschluss, Fachschul- oder Hochschulabschluss verfügen. Die fachliche Eignung kann auch zuerkannt werden, wenn kein Berufsabschluss vorliegt. Dann muss in der Regel eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren nachgewiesen werden.
- Darüber hinaus müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder etwas von Planung und Durchführung einer Ausbildung sowie von der Führung junger Menschen verstehen. Dieser Bereich heißt berufspädagogische Eignung. Diese Qualifikation kann man in einem Ausbilderseminar erwerben (siehe *Ausbilderseminar*).

Für alle, die in einem Handwerksberuf ausbilden wollen, der zur Anlage A der Handwerksordnung gehört, gilt eine Besonderheit: Sie brauchen in der Regel einen Meisterbrief. In der Meisterprüfung ist

Trainer

Trainers are responsible for planning training content and schedules and for conducting in-company vocational training programmes. Only those persons who have the requisite personal and professional qualifications may provide vocational training. This means specifically that:

- Every individual is normally assumed to have the requisite personal qualification unless they are shown to lack it. Consequently, it is not allowed for a trainer to have come into conflict with the law as a result of certain offences or to have violated the Vocational Training Act or related provisions.
- Trainers must be professionally qualified as well. They must have a good command of the occupational skills that they want to teach to young people. It is normally assumed that a trainer who has earned corresponding recognized vocational qualification or a degree from a university or university of applied sciences is professionally qualified. Furthermore, an individual can be deemed to be professionally qualified even when he has no recognized vocational qualification. As a rule, the individual in such cases has to prove he has at least six years of relevant occupational experience.
- In addition, a trainer must understand something about planning and conducting vocational training and dealing with young people. This area is called educational qualification for vocational training. A trainer can earn this qualification at a trainer seminar and, after passing an exam, receive a corresponding certificate from the Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts (see *Trainer seminar*).

A special rule applies to all those people who want to provide vocational training for a skilled

die Ausbildereignungsprüfung enthalten, sodass ein Meister im Handwerk ohne weitere Prüfung ausbilden darf (siehe dazu *Handwerk/Meisterprüfung*).

Große Firmen beschäftigen oft hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder, die sich nur um die Ausbildung im Betrieb kümmern. Sie betreuen eine größere Gruppe von Auszubildenden. In kleineren Unternehmen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrer hauptsächlichen Tätigkeit auch Aufgaben in der Ausbildung. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder genannt. Ungeachtet ihrer fachlichen Aufgaben sind Ausbilderinnen und Ausbilder immer die Bezugsperson für Auszubildende, das heißt, Ausbilderinnen und Ausbilder sind Ansprechpartner für fachliche Fragen der Auszubildenden und für große und kleine Probleme. Insofern sind Ausbilderinnen und Ausbilder gleichsam Experten für Unterweisung und Erziehung.

Viele Inhalte in der Ausbildung werden von weiteren Fachleuten im Betrieb vermittelt; diese werden dann Ausbildungsbeauftragte genannt. Auch sie müssen die nötigen Fachkenntnisse haben und wissen, wie man einem Jugendlichen etwas beibringt. Trotz der Mitverantwortung vieler an der Ausbildung Beteiligten haben die Ausbilderinnen und Ausbilder die Gesamtverantwortung.

Für jede betriebliche Ausbildung gibt es eine zuständige Stelle. Für die meisten Berufe sind das die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Diese Stellen achten darauf, dass nur solche Leute ausbilden, die auch über die entsprechende Eignung, das heißt über die oben genannten Qualifikationen, verfügen (siehe auch *Industrie- und Handelskammer* sowie *Handwerkskammer*).

craft or trade that is listed in Annex A of the Trade and Crafts Code: In general, they must have earned qualification as a master craftsman. The trainer aptitude exam is part of the master craftsman examination. Consequently, a master craftsman in a skilled craft or trade may provide vocational training without having to sit any further examination (see *Skilled crafts and trades/Master craftsman examination*).

Large companies often employ full-time trainers who only have to tend to the vocational training provided in their firm. They look after larger groups of trainees. In smaller enterprises, employees have training duties in addition to their primary job. These employees are called part-time trainers. Regardless of their professional duties, trainers are always a reference person for trainees. In other words, a trainer is the point of contact for a trainee's technical questions and for problems big and small. In this regard, trainers can be said to be experts for teaching and upbringing.

Much of the training content is taught by other specialists in the particular company. These persons are called deputy trainers. They too must have the requisite knowledge and expertise and know how to teach things to young people. Even though many people may share responsibility for providing vocational training, the trainer has the overall responsibility.

There is a competent body for every in-company vocational training programme. For most recognized occupations, this is the relevant Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts. These bodies see to it that only those persons provide instruction who are properly qualified – in other words, have earned the above-mentioned qualifications (see also *Chamber of Industry and Commerce* and *Chamber of Skilled Crafts*).



Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Zum 1. August 2009 ist nach einer Pause von sechs Jahren die Pflicht zum Nachweis einer Ausbilder-eignungsprüfung wieder eingeführt worden. In der Ausbildereignungsprüfung werden die wichtigsten Kompetenzen für die Ausbilderinnen und Ausbilder festgestellt. Die erforderlichen Kompetenzen werden in vier Handlungsfeldern beschrieben, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Mit der Wiedereinführung der Nachweispflicht sind die Ausbilderinnen und Ausbilder verpflichtet, eine Prüfung vor der zuständigen Stelle abzulegen. In der Ausbildereignungsprüfung müssen aus allen Handlungsfeldern praxisbezogene Aufgaben bearbeitet werden. Neben der schriftlichen Prüfung gibt es auch eine praktische Prüfung. Die umfasst entweder eine Präsentation oder die praktische Durchführung einer Ausbildungssituation. Zusätzlich muss in jedem Fall ein Fachgespräch absolviert werden. Die Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung ein Zertifikat.

In der neuen Rechtsverordnung ist zudem geregelt, dass all diejenigen, die während der Aussetzung der AEVO als Ausbilderin oder Ausbilder tätig waren, auch in Zukunft von der Verpflichtung, ein Prüfungszeugnis nach der AEVO vorzulegen, befreit sind. Wichtig ist hierbei, dass die Tätigkeit als

Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO)

Following a six-year suspension of the Ordinance on Trainer Aptitude, the requirement that trainers pass a trainer aptitude examination was reinstated on 1 August 2009. The trainer aptitude examination assesses the most important skills and competences for trainers. The required competences are outlined in four areas of activity which follow the structure of their training:

1. Assess vocational training requirements and plan training,
2. Prepare training and participate in trainee recruitment,
3. Conduct training and
4. Conclude training.

The reinstatement of the requirement to provide proof that one has passed the trainer aptitude test obligates trainers to sit an examination conducted by a competent body. The trainer aptitude examination must include assignments from day-to-day practice in all areas of activity. The examination comprises a written and a practical test. The practical test consists of either a presentation or the practical demonstration of a training situation. Further, the individual is also examined in a technical discussion. Trainers who pass the examination receive a certificate.

Under the new ordinance, all those individuals who worked as a trainer during the years that the AEVO was suspended will remain exempt in the future as well from the requirement to submit a certificate confirming that they have passed an examination that was conducted pursuant to the AEVO. Two criteria apply here: The competent body had been informed of the fact that these individuals

Ausbilderin oder Ausbilder der zuständigen Stelle bekannt und registriert war.

Zur Vermittlung der wichtigsten Fähigkeiten und Kompetenzen, die Ausbilderinnen und Ausbilder benötigen, und zur Vorbereitung auf die Prüfung werden entsprechende Ausbilderseminare (auch „Ausbildung der Ausbilder“ – AdA genannt) angeboten. Die Inhalte der Ausbilderseminare und Prüfungen werden in einem „Rahmenplan“ näher erläutert.

were working as trainers and these individuals had been registered as trainers with that body.

Trainer seminars (also known as “training for trainers”) are offered to teach the most important skills and competences that trainers need and to prepare them for the trainer aptitude examination. The content of the trainer seminars and the examinations are detailed in a “framework plan” that is appended to the AEVO.



Ausbilderseminar

Im Ausbilderseminar lernen die Ausbilderinnen und Ausbilder alles Nötige, um eine Ausbildung in ihrem Betrieb durchzuführen. Die Inhalte der Seminare richten sich nach den vier Handlungsfeldern, die im Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) näher beschrieben werden.

Das Ausbilderseminar führen die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und andere Träger durch. Die zeitliche Organisation des Unterrichts ist regional unterschiedlich. Die Semindauer beträgt in der Regel 115 Stunden. Es gibt Ganztags-, Wochenend- und Abendkurse.

Das Ausbilderseminar ist eine Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung, die bei der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer abgelegt werden muss. Die Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten nach Abschluss der Prüfung ein Zertifikat, das einen anerkannten Weiterbildungsabschluss darstellt.

Trainer seminar

In trainer seminars, trainers learn everything they need to know in order to conduct vocational training in their own company. The content of trainer seminars is based on the four areas of activity that are outlined in greater detail in the framework plan set forth in the Ordinance on Trainer Aptitude.

Trainer seminars are conducted by the local Chamber of Industry and Commerce, Chamber of Skilled Crafts and other bodies. The instruction schedule varies from region to region. A trainer seminar generally encompasses 115 hours of instruction. Seminars are offered as all-day, weekend and evening courses.

Trainer seminars prepare participants for the trainer aptitude examination which is held at the Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts. Trainers who pass the examination have earned a recognized continuing training qualification and are issued a corresponding certificate.



Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Wenn Auszubildende oder Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung Schwierigkeiten mit dem Lernen haben oder ihnen wichtige Fachkenntnisse fehlen, aber auch wenn sie persönliche Probleme haben, kann die Ausbildung gefährdet sein. Damit sie die Ausbildung oder die Einstiegsqualifizierung nicht vorzeitig beenden, gibt es ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Mit der Durchführung beauftragen die Agenturen für Arbeit geeignete Bildungsträger, bei denen sich erfahrene Fachleute um die Auszubildenden/zu Qualifizierenden kümmern. In kleinen Gruppen oder in Einzeltrainings versuchen sie, die Schwierigkeiten gemeinsam mit den Jugendlichen zu lösen. Das kann das Nacharbeiten von Hausaufgaben oder aktueller Fachthemen sein oder Grundlagenschulung in Rechnen und technologischem Basiswissen. Unterstützung bekommen die jungen Leute auch beim Schreiben des Berichtsheftes oder wenn sie sich auf Prüfungen vorbereiten.

Neben diesen fachlichen Hilfen sind abH auch für sozialpädagogische Probleme da, zum Beispiel bei Ärger mit dem Berufsschullehrer, bei Streitereien in der Gruppe oder Schwierigkeiten bei der persönlichen Entwicklung junger Menschen.

Die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und die Berufsschule informieren über solche ausbildungsbegleitende Hilfen. Die Entscheidung über die Teilnahme trifft die Agentur für Arbeit. Diese übernimmt die Maßnahmekosten. Ausbildungsbegleitende Hilfen können sehr unterschiedlich organisiert sein. Sie können während der betrieblichen Ausbildungszeit stattfinden, aber auch außerhalb dieser Zeit.

Training assistance

Difficulties with learning, a lack of important specialized knowledge or even personal problems can jeopardize a youth's vocational training or introductory training programme. Assistance can be provided during training so that individuals in such situations do not drop out. The local Employment Agency asks suitable education providers to provide this assistance. Experienced experts at tasked providers look after these individuals. Working in small groups or in individual training sessions, they try to solve the particular problem with the respective youth. This can mean re-doing or catching up on homework or current subjects being covered during training or teaching the fundamentals of arithmetic or technical basics. These young people are also given help with maintaining their record books or when preparing for an examination.

In addition to this training-related assistance, training assistance is also there to help with socio-educational problems such as trouble with one's vocational school teacher, rows within one's group or difficulties in one's personal development.

The Employment Agency's Vocational Guidance Services and the respective part-time vocational school can provide information on these various types of training assistance. The local Employment Agency decides whether to grant training assistance in the individual case. It also bears the costs of the particular measure. Training assistance can be organized in a wide variety of ways. It can be provided during or outside the hours when in-company vocational training takes place.



Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb, der ausbildet, muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Es geht dabei um die Eignung der Ausbildungsstätte.

Das betrifft in erster Linie die Einrichtung des Unternehmens. Für jeden Beruf gibt es eine bestimmte Ausstattung, die mindestens vorhanden sein muss: also Räume, Maschinen, Geräte und Werkzeuge. Die Auszubildenden sollen alles, was sie für ihr späteres Berufsleben brauchen, im Betrieb erlernen können. Wichtig ist, dass die Auszubildenden mit aktuellen technischen Geräten und Hilfsmitteln arbeiten können – es muss aber nicht die modernste Technik sein. So ist es nicht mehr zeitgemäß, Bürokaufleute ohne Computer auszubilden – es braucht aber nicht der allerneueste PC zu sein.

Wenn in einem Betrieb einige wenige Inhalte der Ausbildungsordnung nicht vermittelt werden können, dann kann er mithilfe von überbetrieblichen Bildungsträgern oder im Verbund mit anderen Unternehmen dennoch ausbilden (siehe *Verbundausbildung*).

Außerdem müssen in einem Betrieb Fachkräfte in ausreichender Zahl vorhanden sein, wenn in dem Ausbildungsbetrieb der Ausbildungserfolg gesichert sein soll.

Ob der Betrieb für die Ausbildung geeignet ist, prüft die zuständige Stelle, d. h. die für den Betrieb zuständige Kammer (in der Regel die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer).

Training company

A company that provides in-house initial vocational training must satisfy certain requirements regarding the suitability of the training premises.

These requirements revolve primarily around the company's equipment. Each recognized occupation has a minimum requirement for equipment and furnishings that must be available for training purposes: In other words, rooms, machines, equipment and tools. Trainees should be able to learn in their training company everything that they will need for their future working life. It is important that trainees are able to work with up-to-date technical equipment and aids. It does not however have to be state-of-the-art technology. For example: It is no longer in keeping with the times to train clerical workers without a computer. However, it does not have to be the very latest PC.

When a training company is not able to teach a few segments of the required content set forth in the particular training regulations, it can nonetheless provide in-house vocational training – with the help of an inter-company vocational training centre or in collaboration with other companies (see *Collaborative training*).

Further, a training company must have a sufficient number of qualified personnel if the success of the training it provides is to be ensured.

The competent body – in other words, the chamber that is responsible for the particular company (as a rule, the local Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts) – determines whether a firm is qualified to provide in-company vocational training.



Ausbildungsordnung

In Deutschland gibt es rund 350 bundesweit staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Für jeden dieser Berufe gibt es eine Ausbildungsordnung, die verbindlich festlegt, was in dem jeweiligen Beruf gelernt werden muss. Damit haben die Ausbilderinnen und Ausbilder einen Überblick über alle Inhalte, die sie in der Ausbildung ihren Auszubildenden zu vermitteln haben. Die Ausbildungsordnung erhalten die Unternehmerinnen und Unternehmer von der für ihren Betrieb zuständigen Kammer.

Die Ausbildungsordnung soll dafür sorgen, dass alle Auszubildenden eine inhaltlich vergleichbare und fachlich gute Ausbildung erhalten – egal in welchem Betrieb sie diese Ausbildung machen. Dadurch können sie sich später überall bewerben, und die Unternehmerinnen und Unternehmer wissen genau, was die Bewerberin oder der Bewerber gelernt hat. Die Verordnung gibt den staatlich anerkannten Berufen eine grobe Struktur. Jeder Auszubildende soll möglichst alle fachlichen Grundlagen eines Berufes erlernen und dann das jeweilige Fachwissen erwerben und auch schon erste Berufserfahrungen sammeln.

Inhalte der Ausbildungsordnung sind insbesondere:

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Dauer der Ausbildung (zwei, drei oder dreieinhalb Jahre),
- Fertigkeiten und Kenntnisse – also alles, was die Auszubildenden mindestens lernen sollen (Ausbildungsberufsbild),

Training regulations

Germany has some 350 occupations that require completion of formal vocational training and are state-recognised nationwide. Each of these occupations has its own training regulations which stipulate in binding terms what has to be learned for the particular occupation. These regulations give trainers an overview of the content they have to teach their trainees during the course of their vocational training. Employers can obtain training regulations from the responsible chamber.

Training regulations are intended to ensure that all trainees receive competent training that covers comparable content – regardless of where they undergo their training. Therefore, when a trainee later applies for a job – regardless of where – the prospective employer will know exactly what the applicant learned during his training. Training regulations provide a general structure for recognized occupations. During training, each trainee is supposed to learn as much of the technical fundamentals of the targeted occupation as possible, then acquire relevant specialized knowledge and gather his first occupational experience.

Training regulations contain the following in particular:

- The correct designation of the recognized occupation,
- Duration of the training (two, three or three and one-half years),
- Skills and knowledge – in other words, everything that a trainee should learn as a minimum (training occupation profile),

- ungefähre inhaltliche und zeitliche Struktur der Ausbildung (Ausbildungsrahmenplan) und
- grundsätzliche Anforderungen an die Prüfung.

Der Ausbildungsrahmenplan ist die Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan, den die Auszubildenden für ihre Auszubildenden erstellen müssen und den sie gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle abgeben.

Was die Ausbildungsordnung an Lerninhalten verlangt, ist das Minimum. Im eigenen Interesse kann der Betrieb den Auszubildenden mehr beibringen, beispielsweise betriebsspezifisches Wissen oder spezielle Fertigkeiten. Zusätzlich darf das ausbildende Unternehmen seinen Plan während der Ausbildung aus betrieblichen Gründen ändern – denn nicht immer kann man für drei Jahre im Voraus planen.

- General syllabus and timetable for the training (general training plan) and
- Basic requirements that the examination must satisfy.

The general training plan provides the foundation for the in-company initial vocational training plan which training employers are required to draw up for their trainees and which they submit to the relevant body together with the individual trainee's training contract.

The requirements that training regulations prescribe for learning content are minimum requirements. In their own interest, enterprises can teach their trainees more – such as company-specific know-how or special skills. And because it is not always possible to plan for three years in advance, firms that provide in-company vocational training may change their training plan for operational reasons in the course of a vocational training programme.



Ausbildungsvertrag

Bevor eine Ausbildung beginnt, schließen die Auszubildenden und die künftigen Auszubildenden einen Vertrag. Dieser betriebliche Ausbildungsvertrag ist ein Zeitvertrag. Wenn die Lehre endet, endet auch der Ausbildungsvertrag.

Im Vertrag steht:

- die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Name und Anschrift des Betriebes, der Auszubildenden oder des Auszubildenden und der Name der Ausbilderin bzw. des Ausbilders,

Training contract

The training employer and the future trainee sign a contract before training begins. This in-company vocational training contract is a fixed-term contract. The training contract ends when the training ends.

Training contracts contain:

- The precise designation of the recognized occupation,
- The name and address of the company and the trainee and the name of the trainer,

- wann die Ausbildung beginnt,
- wie lange die Ausbildung dauert,
- wie viele Stunden die Auszubildende oder der Auszubildende regelmäßig arbeitet,
- wie lange die Probezeit dauert,
- wie viel Urlaub der Auszubildenden oder dem Auszubildenden zusteht und
- die Ausbildungsvergütung, das heißt, wie viel die Auszubildende oder der Auszubildende monatlich verdient.

Die Höhe der Vergütung muss angemessen sein. Richtwert ist in erster Linie die für den Beruf und für die Region gültige tarifliche Vereinbarung. Bei den Ausbildungsberatern der Kammern gibt es hierzu häufig sogenannte Tariflisten. Im Übrigen können die Arbeitgeberverbände und Fachgewerkschaften Auskunft über die Tarifvereinbarungen geben. Die Ausbildungsvergütung muss für jedes neue Ausbildungsjahr erhöht werden.

Zusätzlich zum Ausbildungsvertrag müssen die Auszubildenden einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen. Darin ist verzeichnet, was die Auszubildenden in welchem Zeitraum lernen sollen. Dadurch können Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sowie Ausbilderinnen und Ausbilder planen, welche Lernschritte sie zu welchem Zeitpunkt in den betrieblichen Arbeitsablauf einbauen können.

Zusammen mit dem Ausbildungsvertrag gibt der Betrieb den Ausbildungsplan bei der zuständigen Stelle ab, meistens bei der Industrie- und Handelskammer oder bei der Handwerkskammer. Denn die zuständige Stelle betreut die Ausbildung und stellt sicher, dass die Bedingungen erfüllt werden. Außerdem führt sie die Prüfungen durch.

- The date on which training will begin,
- The duration of the training,
- The number of hours the trainee will regularly work,
- The duration of the probation period,
- The amount of holiday leave the trainee is entitled to, and
- The training allowance (in other words, the amount the trainee will earn per month).

The amount of the training allowance must be reasonable. The most important guideline here is the collective agreement that applies to the particular occupation and region. So-called pay scale lists are available from the chambers' training advisors. In addition, employers' associations and trade unions can provide information about collective agreements. Training allowances must be raised at the start of each new training year.

Besides the training contract, the training employer must draw up an in-company training plan. This plan outlines what the trainee has to learn and the period of time in which the trainee should learn it. This allows the owner of the firm and the trainer to plan when they can incorporate the individual learning steps into the company's operations.

The company providing the training then forwards the training plan together with the training contract to the competent body, usually the Chamber of Industry and Commerce or the Chamber of Skilled Crafts. This body looks after the training and ensures that the requirements are fulfilled. It also conducts the examinations.



Ausbildungszeit

Die Berufsausbildung im dualen System dauert zwei, drei oder dreieinhalb Jahre, meist sind es drei Jahre. Die Dauer der jeweiligen Ausbildung ist in der betreffenden Ausbildungsordnung festgelegt.

Die in der Ausbildungsordnung angegebene Ausbildungsdauer *kann* bei Vertragsabschluss verkürzt werden. So kann bei Schulabsolventen mit Fachhochschulreife oder Abitur eine Verkürzung um 12 Monate erfolgen; bei mittlerer Reife oder Fachoberschulreife kann die Ausbildung um 6 Monate verkürzt werden.

Wenn der Bewerber ein Berufsgrundbildungsjahr oder die einjährige Berufsfachschule mit Erfolg besucht hat, *so können* die Vertragspartner vereinbaren, dass der Besuch mit einem Jahr auf die Ausbildung anerkannt wird. Genaue Auskunft geben die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der zuständigen Stelle (meist Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer).

Jede Ausbildung beginnt mit einer Probezeit, die mindestens einen Monat und höchstens vier Monate lang ist. In dieser Zeit sollen die Verantwortlichen im Betrieb genau prüfen, ob die Auszubildende oder der Auszubildende in den Betrieb passt. Und auch die Auszubildenden sollen noch einmal gut überlegen, ob sie sich richtig entschieden haben. Nach der Probezeit kann der Betrieb nur aus schwerwiegenden Gründen kündigen (siehe *Kündigung*).

Wenn die Auszubildenden besonders gute Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule zeigen, können sie von der Kammer vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen und damit ihre Ausbildungszeit (nochmals) verkürzen. Vorweg müssen hierzu der Betrieb und die Berufsschule eine Stellungnahme abgeben.

Period of training

Initial vocational training programmes in the dual vocational training system last two, three or three and one-half years. Most programmes last three years. The duration of the training is stipulated in the training regulations for the particular occupation.

The duration set forth in the training regulations can be shortened in the training contract at the time it is signed. For example, the duration of training for school-leavers with qualification to enter a university of applied sciences or with university entrance qualification may be shortened by 12 months. Training may be shortened by six months when the trainee has earned qualification to attend a specialized upper secondary school or an intermediate secondary school leaving certificate.

When an applicant has successfully completed a Basic Vocational Training Year or a one-year full-time vocational school, the contracting parties can agree to have a year's credit for this prior training applied to the individual's in-company vocational training. The training advisor at the competent body (usually the Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts) can provide details.

Each in-company vocational training programme starts with a probation period that lasts at least one month and a maximum of four months. During this time, the persons responsible at the firm are to closely examine whether the individual trainee is a good match for the company. And the trainee should also consider one more time whether he has made the right decision. Once the probation period is over, a company can terminate a training contract only on serious grounds (see *Termination*).

When a trainee performs particularly well in his company and at vocational school, the chamber

Es gibt auch den umgekehrten Fall, dass ein Ausbildungsverhältnis verlängert wird – beispielsweise wenn die Auszubildende oder der Auszubildende sehr oft krank war oder wenn sie bzw. er die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Falls die Auszubildenden die Abschlussprüfung wiederholen müssen, können sie das bei der zuständigen Stelle beantragen. Die Ausbildung läuft dann bis zum nächsten Prüfungstermin weiter, längstens ist sie ein Jahr vom Betrieb weiterzuführen.

Es besteht auch die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit durchzuführen. Die **Teilzeitberufsausbildung** ist vor allem für junge Mütter, Väter oder Pflegende eine besondere Chance, neben den familiären Aufgaben eine Ausbildung zu absolvieren. Die Auszubildenden haben hierbei eine wöchentliche Arbeitszeit von mind. 25 Stunden zu leisten, wobei die Auszubildenden und der Betrieb sich absprechen müssen, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden. Die Auszubildenden und Ausbilderinnen bzw. Ausbilder müssen einen gemeinsamen Antrag an die zuständige Stelle stellen. Die Teilzeitberufsausbildung führt nicht grundsätzlich zu einer Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer.

can admit him to the final examination ahead of the scheduled date and thus shorten the duration of his training (even further). Before a decision can be made, the trainee's company and part-time vocational school must submit their views in this connection.

On the other hand, training can also be extended – when, for example, the trainee was frequently ill or did not pass the final examination. In the event that a trainee must repeat the final examination, he can apply for this at the competent body. His training then continues until the next examination date. The training company is required to continue providing training for a maximum of one year.

There is also the option of undergoing initial vocational training on a part-time basis. **Part-time initial vocational training** represents an opportunity – particularly for young mothers, fathers and care-givers – to undergo vocational training and still fulfil one's family responsibilities. Trainees who undergo part-time initial vocational training have to work at least 25 hours a week. The trainee and the training company have to agree on when these hours are to be worked. The trainee and the trainer have to submit a joint application to the relevant body. Part-time initial vocational training does not invariably lead to a longer overall duration of the individual's training.



Auszubildende

Auszubildende sind diejenigen, die einen Ausbildungsberuf erlernen; früher war es allgemein üblich, die Jugendlichen in der Ausbildung „Lehrlinge“ zu nennen, und dieser Begriff wird auch im Handwerk weiter verwendet. In der Regel bewerben sich Schülerinnen und Schüler im letzten Jahr ihrer Zeit an der allgemeinbildenden Schule. Dann sind diese Bewerber überwiegend zwischen 16 und 19 Jahre alt. Manche Jugendliche brauchen länger, um sich zu entscheiden oder ihre Fähigkeiten für die Ausbildung zu entwickeln. Daher gibt es auch immer wieder junge Leute, die sich noch mit Anfang 20 auf eine Lehrstelle bewerben. Eine Chance braucht jeder Jugendliche, daher sind Zeugnisse und Schulnoten zwar eine wichtige Entscheidungsgrundlage, aber eine Unternehmerin oder ein Unternehmer sollte sich von der Motivation und den Fähigkeiten einer Jugendlichen oder eines Jugendlichen auch persönlich überzeugen.

Von den Auszubildenden wird erwartet, dass sie an ihrer Ausbildung aktiv mitwirken. Dies bedeutet, sie sollen sich bemühen, alle für die Berufsausbildung erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Die Auszubildenden brauchen jedoch keine Arbeiten zu erledigen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen oder ihre körperlichen Kräfte übersteigen. Zum Beispiel können angehende Bürokaufleute auch den Kopierer bedienen, sie sollten aber nicht den ganzen Tag mit Kopieren verbringen.

Auch als Lernende müssen die Auszubildenden einige Pflichten und Regeln beachten. Dazu gehört:

- den Anordnungen der Ausbildenden und der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder folgen, soweit diese Weisungen im Rahmen der Ausbildung erfolgen,

Trainee

A trainee is a person who learns a recognized occupation that requires completion of formal vocational training. It was common practice in the past to call youths who are in the process of undergoing training “apprentices”. This term is also still in use in the skilled crafts and trades. As a rule, pupils apply for a training place during their last year in secondary school. These applicants are therefore generally between 16 and 19 years of age. Some youths need longer to reach a decision or develop the abilities required for in-company vocational training. For this reason, there are always a number of young people in their early 20s who apply for a training place. Every youth should be given a chance. So although school-leaving certificates and marks are an important basis for making a decision, employers should also personally see for themselves whether an applicant has the necessary motivation and abilities.

Trainees are expected to play an active role in their own training. This means they should strive to acquire all the skills and knowledge that are needed for their training. Trainees do not however have to perform any tasks that do not serve the purpose of their training or exceed their physical abilities. For example, it is permissible that trainee office clerks operate a photocopier but they shouldn’t spend the entire day making photocopies.

As learners, trainees also have a number of obligations and rules they must observe. These include:

- Following the instructions of the training employer and trainer in so far as the instructions were issued in connection with the trainee’s vocational training,

- den Berufsschulunterricht ebenso wie die Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungsstätten besuchen,
- ein Berichtsheft, in dem steht, was sie gelernt und geleistet haben, führen,
- nicht mit anderen über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sprechen – denn die Konkurrenz schläft nicht.
- Attending class at part-time vocational school and the courses held at inter-company vocational training centres,
- Maintaining a record book which contains details about what the individual has learned and accomplished,
- Not talking about trade or business secrets with others – because the competition never sleeps.



Berichtsheft

Auszubildende müssen ein Berichtsheft schreiben. Das ist ein fachlicher Nachweis über die Ausbildung – so ist es in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Mit der Anmeldung zur Abschlussprüfung geben sie das Berichtsheft bei der zuständigen Stelle ab. Ein regelmäßig geführtes Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Die Auszubildenden schreiben in der Regel jede Woche auf, was sie in Betrieb und Berufsschule gelernt und erledigt haben. Der ausbildende Betrieb muss seiner Auszubildenden oder seinem Auszubildenden ermöglichen, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu schreiben – die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder sollen darauf achten, dass der Lehrling regelmäßig alles notiert, und die Hefte gemeinsam mit ihm durchsehen. Auszubildende und Auszubildende müssen die Berichtshefte unterzeichnen.

Das Berichtsheft ist eine Kontrolle für den ausbildenden Betrieb wie für die Auszubildenden. Denn beide Seiten können erkennen, ob die Auszubildenden alles Wichtige gelernt haben. Damit können diese Berichte dazu beitragen, den Ablauf der betrieblichen Ausbildung zu verbessern.

Record book

All trainees are required to keep a record book. This book serves as documentation regarding the training they receive – and is required by the training regulations. Trainees who register for the final examination must submit their record book to the relevant body. A record book that has been kept up on a regular basis is a prerequisite for admission to the final examination.

As a rule, trainees update their record book every week, entering what they learned and did in their company and at vocational school. The company providing the in-house vocational training must allow its trainees to make entries in their record books during training hours. Trainers should see to it that their trainees enter everything on a regular basis and go through the record book together with the individual trainee. The trainee and his trainer must sign the record book.

Record books are a check for the firm providing the in-house vocational training and for the individual trainees: Both sides can see whether the trainee has learned everything that is important. Record books can thus help improve the course of the individual's in-house vocational training.



Berufsbildung

Die Berufsbildung findet statt:

- in Unternehmen,
- im öffentlichen Dienst, das heißt in Verwaltung und Ämtern,
- bei Angehörigen freier Berufe, z. B. Ärzten, Rechtsanwälten, Architekten usw.,
- bei Bildungsträgern und in Schulen, z. B. Meister-schulen, Berufsfachschulen.

Es gibt drei wichtige Bereiche der Berufsbildung:

- a) Die **Berufsausbildung** ist für junge Menschen der Einstieg in das Berufsleben. In rund 350 Berufen kann man in Deutschland eine Abschlussprüfung machen und sich damit einen guten Berufseinstieg sichern.
- b) Die **Fort- oder Weiterbildung** ist eine Möglichkeit, innerhalb des erlernten Berufes weiterzuler-nen und/oder beruflich aufzusteigen.
- c) Die **Umschulung** wird dann beansprucht, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in ihrem oder seinem ursprünglichen Beruf nicht mehr arbeiten kann oder will und einen neuen Beruf erlernt.

Zu a) Ein Großteil der Jugendlichen beginnt eine Berufsausbildung nach der Schule. Die betriebliche Ausbildung ist in Deutschland im „dualen System der Berufsausbildung“ organisiert. Duales System bedeutet, dass die Ausbildung an zwei Orten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule.

Vocational education and training

Vocational education and training takes place

- in enterprises,
- in the public sector; in other words, at administrative authorities and in government offices,
- in the offices of members of the liberal professions such as doctors, solicitors and architects,
- at education providers and in schools, such as master craftsman schools and full-time vocational schools.

There are three important areas in vocational education and training:

- a) **Initial vocational training** is the gateway to working life for young people. Young people in Germany have a choice between some 350 recognized occupations for which they can undergo training and sit a final exam, thus ensuring themselves a good start to their occupational life.
- b) **Continuing and advanced vocational training** are an option for acquiring more knowledge in one's occupation and/or advancing one's career.
- c) **Retraining** is used when a worker is no longer able or no longer wants to practise his original occupation and learns a new one.

Area a) Most youths start a vocational training programme after finishing their schooling. In Germany, in-company vocational training is organized in the “dual” vocational training system. Dual here means that the training takes place at two different places: an enterprise and a part-time vocational school.

Am Ende einer solchen Berufsausbildung sollen vier Ziele erreicht sein:

- Die Auszubildenden haben eine umfassende Grundbildung erworben, das heißt, sie kennen alle Grundlagen des gewählten Berufes.
- Die Auszubildenden beherrschen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie brauchen, um in dem Beruf zu arbeiten.
- Die Auszubildenden sind für eine qualifizierte Tätigkeit vorbereitet.
- Während der Ausbildung haben die Auszubildenden auch schon eigene Berufserfahrung erworben.

Am Ende der Ausbildung legen die Auszubildenden eine Prüfung bei der zuständigen Stelle (in der Regel Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer) ab. Der Abschluss ermöglicht ihnen, sich überall in ihrem Beruf um Arbeit zu bewerben. Sie können dann frei wählen, wo sie arbeiten wollen. Die Unternehmer wissen durch die abgeschlossene Ausbildung, dass die Bewerberin oder der Bewerber den Beruf gelernt hat und in der Regel die notwendigen Fachkenntnisse mitbringt.

Zu b) Fort- oder Weiterbildung baut auf der Berufsausbildung auf. Dabei werden Fertigkeiten und Kenntnisse aufgefrischt und ergänzt, und es kommt neues Wissen hinzu. Zum Beispiel lernt man etwas über neue technische Entwicklungen, wie Schweißen oder eine neue Programmiersprache, oder Spezialgebiete des Berufes. Solche Fortbildungen ermöglichen, dass man beruflich weiterkommt und seine beruflichen Aufgaben besser lösen kann. Es gibt auch Angebote, mit denen man den Abschluss als Meister oder Fachwirt erwerben kann, um beruflich aufzusteigen. Weiterbildungen können sowohl berufsbegleitend, also neben der Arbeit, als auch ganztätig stattfinden. Umfassende Informationen erhält man bei der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle.

Zu c) Eine Umschulung bereitet die Teilnehmenden auf einen Berufswechsel vor. Das kann zum Beispiel notwendig sein, wenn die erlernte Arbeit wegen technischer Entwicklungen von Maschinen übernommen wird oder wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus gesundheitlichen

Four objectives should be accomplished upon completing this type of vocational training:

- The trainee has acquired a comprehensive basic education. In other words, the trainee knows all the fundamentals of the chosen occupation.
- The trainee has a good command of the technical knowledge and skills that are needed in order to practise the particular occupation.
- The trainee is prepared to hold a qualified job.
- The trainee acquired occupational experience during his training.

Upon completion of his training, a trainee sits an examination at the competent body (usually the Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts). This qualification allows him to apply for work in his occupation anywhere. He is then free to choose where he works. Based on the fact that the individual has completed formal vocational training, an employer knows that that applicant has learned his occupation and will normally have the specialized knowledge and skills needed for it.

Area b) Continuing and advanced vocational training build on initial vocational training. This type of training refreshes and supplements existing skills and knowledge and adds new knowledge. For example, the individual learns about new technical developments such as welding, a new programming language or specialized areas in his occupation. Continuing vocational training enables the individual to advance in his career and perform his work better. Some continuing vocational training programmes offer the possibility of earning master-level qualification or qualification as an intermediate-level commercial clerk so that the individual can advance in his occupation. Continuing vocational training programmes can be conducted on a part-time basis in tandem with one's work or on an all-day basis. Detailed information is available at local Employment Agencies or the competent body.

Area c) Retraining prepares participants for changing their occupation. This can become necessary when, for example, the work one has learned is to be performed by machines in the wake of technological advances or when an individual is no longer able to practise their occupation for health reasons.

Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Umschulungen werden meistens als Vollzeitmaßnahmen angeboten, die ein Jahr oder zwei Jahre dauern. Oft gehört ein Praktikum von mehreren Monaten dazu.

Eine Umschulung kann aber auch wie eine Berufsausbildung in einem Unternehmen stattfinden. Auch für Erwachsene, die noch gar keinen Berufsabschluss haben, diesen aber nachholen wollen, kann eine Umschulung zugänglich sein. Informationen zu Umschulungen findet man bei der Agentur für Arbeit.

Weiterführende Bildungswege: Schließlich kann man nach einer erfolgreichen Ausbildung auch ein Studium an einer Fachhochschule oder einer Hochschule anschließen. Informationen über die Zugangsbedingungen erhält man bei der betreffenden Hochschule oder bei der Agentur für Arbeit.

Retraining is usually offered as a full-time measure that lasts one year or two years and often includes a period of practical training lasting several months.

Retraining can also however be conducted on an in-house basis at an enterprise, just like initial vocational training. Retraining is also available to adults who have no formal vocational qualification but would like to remedy this situation. Information regarding retraining can be obtained from one's local Employment Agency.

Advanced education: Lastly, individuals who have successfully completed vocational training can continue their education at a university or university of applied sciences. Information regarding admission requirements is available from the respective university or Employment Agency.



Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Es berechtigt Betriebe, eine Berufsausbildung selbstverantwortlich durchzuführen, das heißt, Auszubildende einzustellen und zu qualifizieren. Das Gesetz des Bundes legt die Voraussetzungen und Bedingungen für eine Ausbildung in den Unternehmen fest. Das BBiG gilt für Firmen im Bereich Industrie und Handel, für den öffentlichen Dienst und für die Ausbildung in den freien Berufen sowie auch im Handwerk, sofern hier nicht die Regelungen der Handwerksordnung gelten.

Für die Ausbildung im Handwerk gilt überwiegend die Handwerksordnung. Die Regelungen der Handwerksordnung gleichen im Wesentlichen den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes.

Vocational Training Act

The Vocational Training Act provides the foundation for in-company vocational training. It entitles enterprises to conduct vocational training on their own responsibility. In other words: to hire and train trainees. This federal law lays down the requirements and conditions for vocational training that is provided on an in-company basis. The Vocational Training Act applies to firms in trade and industry, the public sector, to training in the liberal professions and in the skilled crafts and trades unless otherwise provided for in the Trade and Crafts Code.

Vocational training in the skilled crafts and trades generally falls under the Trade and Crafts Code. The provisions of this law are very similar to the provisions of the Vocational Training Act.

Durch das BBiG werden alle Bereiche einer Ausbildung geregelt, die unter der Regie des Ausbildungsbetriebes stehen.

Für den Berufsschulunterricht gelten die Schulgesetze der Länder. Damit Konflikte in der Ausbildung durch unterschiedliche Gesetze vermieden werden, erfolgt eine Abstimmung zwischen Bund und Ländern in verschiedenen Gremien.

Die wichtigsten Regelungen des Berufsbildungsgesetzes betreffen:

- Inhalte des Ausbildungsvertrages,
- Ansprüche an die Eignung von Betrieben und Ausbilderinnen und Ausbildern,
- die Pflicht des Betriebes, eine Vergütung zu zahlen,
- die Rechte und Pflichten der Auszubildenden sowie der Auszubildenden,
- die Notwendigkeit einer Ausbildungsordnung für die planmäßige Ausbildung,
- die Durchführung von Prüfungen,
- das Anrecht des Auszubildenden auf Erhalt eines betrieblichen Zeugnisses am Ende der Ausbildung,
- Organisation und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch die zuständige Stelle (Kammer).

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es eine Ausbildungsordnung, die ausführlich die Inhalte der jeweiligen Ausbildung angibt (siehe *Ausbildungsordnung*).

All areas of vocational training that are under the direction of a training company are regulated by the Vocational Training Act.

Instruction provided at part-time vocational schools is governed by the school legislation of the respective state. In order to avoid a situation in which these different laws lead to inconsistency in the training provided, legislation is coordinated by the federal and state governments in various bodies.

The most important provisions in the Vocational Training Act concern:

- The content of the training contract,
- Requirements regarding the suitability of the firm providing in-house vocational training and of the trainers,
- The firm's obligation to pay trainees,
- The rights and duties of firms providing in-house vocational training and of the persons receiving training,
- The necessity of having training regulations for vocational training that is provided according to plan,
- The process of conducting examinations,
- The trainee's right to a certificate from the company providing his training upon completion of his training,
- The competent body's (chamber's) organization and monitoring of in-company vocational training.

Each recognized occupation has its own set of training regulations that detail the content of the vocational training for that particular occupation (see *Training regulations*).



Berufsschule

Bei einer Berufsausbildung im dualen Berufsbildungssystem sind die Berufsschulen die Partner der Ausbildungsbetriebe. In der Berufsschule erlernen die Auszubildenden das notwendige theoretische Wissen für den Beruf. Außerdem kann die Berufsschule die betriebliche Ausbildung durch praktisches Training ergänzen. So kann einer Auszubildenden oder einem Auszubildenden in einer Lehrwerkstatt gezeigt werden, wie Maschinen funktionieren. Außerdem vermittelt die Berufsschule Allgemeinbildung durch Fächer wie Deutsch, Politik, Religion und Sport. Bei manchen Ausbildungsberufen wird auch Englisch unterrichtet.

Die Berufsschule ist eine öffentliche Pflichtschule in Teilzeitform. Wer als berufsschulpflichtig gilt, ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. So ist in Nordrhein-Westfalen berufsschulpflichtig, wer vor Vollendung des 21. Lebensjahres seine Berufsausbildung aufnimmt. Er bleibt es, bis er die Ausbildung abgeschlossen hat. Auszubildende, die nach dem 21. Lebensjahr mit der Ausbildung beginnen, sind berufsschulberechtigt. Der Ausbildungsbetrieb hat seine Auszubildende oder seinen Auszubildenden bei der Berufsschule anzumelden, für den Unterricht freizustellen und zum Besuch der Berufsschule anzuhalten.

Die Organisation der Berufsschulzeit: In der Regel sind die Auszubildenden durchschnittlich ein bis zwei Tage in der Woche in der Berufsschule. Manche Berufsschulen bieten mehrwöchigen Blockunterricht an, bei der die Berufsschulzeit zusammengefasst ist. Während der Berufsschulzeit müssen die Auszubildenden Hausaufgaben immer außerhalb der täglichen Ausbildungs- und Schulzeit erledigen.

Wenn genügend Auszubildende eines Berufes die gleiche Berufsschule besuchen, dann werden

Part-time vocational school

In Germany's dual vocational training system, part-time vocational schools are the partners to the firms providing in-company training. Trainees learn the theoretical knowledge required for their occupation at part-time vocational school. These schools can also provide practical training that supplements in-company vocational training. For example, a trainee can be shown how machines work in a training workshop at school. In addition, part-time vocational schools provide general education by teaching subjects such as German, politics, religion and physical education. English is also taught for some occupations.

Part-time vocational schools are regular public schools that offer just part-time instruction. The provisions on who is required to attend part-time vocational school vary from state to state. In North Rhine-Westphalia for example, individuals who start in-company vocational training before they turn 21 are required to attend such a school until they complete their training. Individuals who start their training after they turn 21 are entitled to attend part-time vocational school. The company providing the vocational training is required to register its trainees at a part-time vocational school, give them time off for school and see to it that they attend class.

Structure of instruction time at part-time vocational school: As a rule, trainees attend part-time vocational school an average of one or two days a week. Some part-time vocational schools offer a block of instruction that lasts several weeks and encompasses the entire period of schooling to be completed at part-time vocational school. During the period of instruction at part-time vocational school, they must do their homework outside their daily training and classroom hours.

Fachklassen gebildet. Wenn das nicht geht, versuchen die Schulen ihre Klassen aus Schülerinnen und Schülern ähnlicher Ausbildungsberufe zusammenzusetzen. Nur im Notfall sitzen Auszubildende ganz verschiedener Berufe in einer Klasse. Oft werden in solchen Fällen – zum Beispiel bei seltenen Berufen – Landes- oder sogar Bundesklassen gebildet, zu denen die Auszubildenden dann extra für den Blockunterricht an einen anderen Ort fahren müssen. Befindet sich an einem Ort ein großes Unternehmen mit zahlreichen Auszubildenden, dann kann auch speziell für diese Firma eine Berufsschulklasse eingerichtet werden.

When a part-time vocational school has enough trainees learning the same occupation it puts them together into a specialized class. If this is not possible, schools try to put trainees learning similar recognized occupations together in one class. Trainees with entirely different occupations are placed in the same class only when there is no other choice. In cases involving less common occupations, classes are created at state or even national level and the trainees have to travel to another city for block instruction. Classes can also be set up specifically for large enterprises that have a large number of trainees at a single location.



Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Vielen Jugendlichen gelingt der direkte Übergang von der Schule in Ausbildung nicht. Dies kann vielfältige Ursachen haben, zum Beispiel fehlender Schulabschluss bzw. schlechte Noten, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen, aber auch ein nicht ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen. Diese Jugendlichen benötigen eine besondere Vorbereitung und Unterstützung für die Aufnahme einer Berufsausbildung. Dazu bieten die Agenturen für Arbeit berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen an, die von Bildungsträgern durchgeführt werden. Hierbei werden bereits erste berufliche Inhalte vermittelt. Zudem erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Hilfen zur Entwicklung der Persönlichkeit, bei der Bewältigung des Alltags sowie Unterstützung beim Lernen. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bieten außerdem die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Neben diesen Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung gibt es eine schulische Berufs-

Prevocational education schemes

Many youths are unable to make a direct transition from school to vocational training. The reasons for this are many. They include: The individual did not earn a school leaving certificate, had poor marks, has difficulties working with other people, or a shortage of training places on offer. These youths need special preparation and support for taking up vocational training. With this in mind, Germany's Employment Agencies offer prevocational education schemes that are conducted by training providers. Participants are taught their first occupation-related content. They additionally receive help with their personal development, with coping with everyday life and with learning. Prevocational education schemes also offer participants the opportunity to earn a school leaving certificate for lower secondary school.

In addition to these schemes, which are offered by the public employment services, there is also school-based training preparation for youths who

vorbereitung für Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Hier lernen die Schülerinnen und Schüler Berufsinhalte, werden aber auch in ihren Verhaltensweisen gefördert, wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, die für die Ausbildung wichtig sind.

haven't yet landed a training place. In this case, pupils not only learn occupation-related content but also receive help with various areas of conduct such as reliability and punctuality which are important for successful training.



Beurteilungsgespräch

Beurteilungsgespräche werden zwischen den Ausbilderinnen und Ausbildern und den Auszubildenden geführt, wenn eine Lerneinheit beendet ist oder ein Ausbildungsabschnitt im Werkstattbereich oder einer Abteilung abgeschlossen wurde.

In diesem Gespräch erfahren die Auszubildenden, was sie schon gut können und was sie noch lernen müssen oder künftig besser machen sollten. Für die Ausbilderinnen und Ausbilder steht dabei die Motivation der Auszubildenden im Vordergrund. Die Motivation zu stärken gelingt ihnen besonders gut, wenn sie nicht nur über die Schwächen sprechen, sondern vor allem auch Stärken hervorheben.

Auch das Äußere ist wichtig: Beurteilungsgespräche sollten in einem ruhigen, störungsfreien Raum stattfinden, wo am besten beide Gesprächspartner an einem Tisch zusammensitzen. Eine gute Vorbereitung erleichtert den Ausbilderinnen und Ausbildern das Gespräch. Beginnen sie beispielsweise mit allgemeinen Themen, wie der Frage nach den Hobbys, wird der Einstieg in das Frage-Antwort-Spiel den Jugendlichen wesentlich leichter fallen, als wenn gleich Fragen zur Ausbildung gestellt werden. Am Ende des Gespräches steht eine Zusammenfassung des Besprochenen. Die Beurteilung wird schriftlich festgehalten, und beide Gesprächspartner unterschreiben den Beurteilungsbogen oder die Notiz.

Appraisal interview

Appraisal interviews are conducted between the trainer and the trainee at the end of a learning unit or when a training segment in the workshop area or in a department has been completed.

In these interviews, trainees find out what they do well and what they still have to learn or should do better in the future. Motivating the trainee takes centre stage for the trainer during the interview. A trainer can do a particularly good job of this when he places special emphasis on the trainee's strengths and doesn't just talk about his weaknesses.

Externals are also important: Appraisal interviews should be conducted in a quiet, undisturbed room where both parties preferably sit together at a table. The interview is further facilitated when the trainer is well-prepared. By starting, for example, with more general subjects such as questions about the trainee's hobbies, it is much easier for the trainer to move on to the question-and-answer segment with the trainee than if he were to start right off with questions about his training. The interview ends with a summary of what was discussed. The appraisal is documented in writing and both the trainer and the trainee sign the appraisal form or minutes.



Duales System der Berufsausbildung

Der Begriff „duales System“ beschreibt das Besondere der Berufsausbildung in Deutschland. Denn dieses System besteht aus Unternehmen und Berufsschulen, die gemeinsam junge Menschen ausbilden. Betrieb und Berufsschule sind zwar örtlich und rechtlich getrennte Bildungsbereiche, aber in der Berufsausbildung arbeiten sie zusammen.

Allgemein werden die Aufgaben von Betrieb und Berufsschule so bestimmt, dass der Betrieb die Praxis und die Berufsschule die Theorie vermittelt. Doch in der Realität vermittelt auch der Betrieb Theorie zur Praxis, und in der Berufsschule wird erweitertes Fachwissen oft durch praxisbezogene Übungen ergänzt. Deswegen ist es wichtig, dass beide Institutionen zum Nutzen des Jugendlichen zusammenarbeiten, um sich gegenseitig zu ergänzen, statt zu wiederholen.

Ein Beispiel für eine solche Zusammenarbeit: In der Autowerkstatt ihres Betriebes lernen Auszubildende, wie Zylinderkopfdichtungen bei Ford- oder VW-Modellen ausgetauscht werden. In der Berufsschule lernen sie allgemeine Theorie über Zylinderkopfdichtungen, damit sie in der Zukunft auch mit anderen Fabrikaten umgehen können. Das ist wichtig, weil im Berufsalltag berufsübergreifendes Handeln und Denken vom Arbeitnehmer gefordert wird.

Was Auszubildende theoretisch gelernt haben, sollen sie wiederum praktisch anwenden können. Es reicht also nicht, die Zeichnung einer Zylinderkopfdichtung gesehen zu haben, sie müssen die Dichtung auch praktisch montieren können. Außerdem sollen sie das Gelernte auf ähnliche Aufgaben übertragen können (Transferleistung).

Dual vocational training system

The term “dual system” describes the special approach taken by vocational training in Germany. This system consists of firms and part-time vocational schools which together train young people. Although “firms” and “part-time vocational schools” are physically and legally separate areas of the education system, they work together when providing initial vocational training.

As a rule, tasks to be assumed by the firm and the part-time vocational school are assigned so that the firm teaches practical know-how and the school teaches theory. In reality however, firms also teach theory to go with actual occupational practice and part-time vocational schools often supplement extended technical knowledge with practice-oriented exercises. It is therefore important that they work together for the benefit of their trainees – so that they supplement rather than repeat one another.

One example of this type of collaboration: A trainee learns how to replace cylinder-head gaskets on Ford and VW cars at his company’s repair shop. He learns general theory about cylinder-head gaskets at part-time vocational school so that he can work on other makes of cars as well in the future. This is important because employees are expected to work and think on a cross-occupational basis in day-to-day work life.

By the same token, trainees should be able to apply the theory they have learned to practical situations. In other words, it is not enough to have seen a drawing of a cylinder-head gasket. A trainee also has to be able to mount the gasket. He should be able to apply what he has learned to other similar tasks (practical application).



Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb

Die Voraussetzungen für die Eignung als auszubildenden Unternehmen legt das bundesweit geltende Berufsbildungsgesetz (BBiG) fest.

Es wird dabei zwischen der

- persönlichen und fachlichen Eignung der Auszubildenden (bzw. der Ausbilderinnen und Ausbilder) und
- der Eignung der Ausbildungsstätte

unterschieden.

Die Feststellung der Eignung erfolgt generell durch die Ausbildungsberaterinnen und -berater der zuständigen Kammern (siehe dazu *Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer* oder *Zuständige Stelle*).

Persönliche und fachliche Eignung der Auszubildenden und der Ausbilderinnen und Ausbilder

Nur wer persönlich und fachlich geeignet ist, darf ausbilden. In der Regel geht man von der persönlichen Eignung automatisch aus. Als nicht geeignet gelten Personen, die wegen bestimmter Delikte vorbestraft sind bzw. wiederholt oder schwer gegen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes verstoßen haben. Unter der fachlichen Eignung versteht man vor allem die berufliche, aber auch die berufs- und arbeitspädagogische Eignung. Um beruflich als „fachlich geeignet“ zu gelten, müssen insbesondere folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- abgeschlossene Berufsausbildung (duale Ausbildung, Meisterschule, deutsche staatlich anerkannte Schule, Hochschule etc.) entsprechender oder verwandter Fachrichtung und

Trainer aptitude and suitability of the training company

The nationally applicable Vocational Training Act stipulates the requirements that must be met as proof of a company's suitability to provide in-house vocational training.

In this connection, it differentiates between

- the training employer's (or the trainer's) personal and professional qualifications and
- the suitability of the training premises.

These are usually ascertained by the vocational training advisors at the competent chambers (see *Chamber of Industry and Commerce, Chamber of Skilled Crafts and Competent body*).

Personal and professional qualifications of the training employer and the trainer

Only persons who have the necessary personal and professional qualifications may instruct trainees. As a rule, the individual concerned is automatically assumed to have the necessary personal qualifications. Persons who have been previously convicted for certain offences or who have been guilty of repeated or serious contraventions of the Vocational Training Act are deemed not to have the necessary personal qualifications. Professional qualifications are understood first and foremost as vocational qualifications. Professional qualifications can however also be teaching qualifications. In order to be deemed “professionally qualified” in their occupation, trainers must meet the following requirements in particular:

- The individual must have completed formal vocational training (dual vocational training, master craftsman school, German state-approved

- angemessene praktische Erfahrung in dem Ausbildungsberuf (als Richtwert gilt mindestens das Zweifache der Ausbildungszeit, also rund sechs Jahre),
- in der Regel ein Prüfungszertifikat nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (dazu *Ausbilder-Eignungsverordnung*)

Auch bei fehlendem Berufsabschluss kann die Eignung unter Umständen zuerkannt werden, wenn die Berufspraxis nachgewiesen werden kann (ergänzende Informationen zu dem Wirtschaftsbereich des Handwerks siehe unter *Handwerk/Meisterprüfung*).

Besitzt die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber (die Auszubildenden) keine entsprechende Eignung, so kann eine zur Ausbildung geeignete Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Ausbilderin oder Ausbilder beauftragt werden.

Arbeits- und berufspädagogische Kenntnisse für den Umgang mit Jugendlichen müssen ebenfalls vorhanden sein. Diese Qualifikation bedeutet vor allem die Fähigkeit, die Ausbildung zu planen, die Inhalte des Berufs pädagogisch sinnvoll zu vermitteln sowie die gesamte Ausbildung im Betrieb durchzuführen und zu kontrollieren. Hierzu bieten die Kammern und andere Träger Ausbilderseminare an, die effizient auf die Ausbildertätigkeit vorbereiten (siehe dazu *Ausbilderseminar*).

Eignung der Ausbildungsstätte

Eine qualifizierte, den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechende Berufsausbildung erfordert eine geeignete Ausbildungsstätte. Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum jeweiligen Ausbildungsberuf gehören, müssen während der betrieblichen Praxis vermittelt werden können. Das ist der Fall, wenn das Unternehmen über die erforderliche Ausstattung verfügt, dies sind beispielsweise Geräte und Maschinen oder ein dem Beruf entsprechendes Warensortiment.

Die Auszubildenden müssen einen eigenen Arbeitsplatz bekommen, und die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen. Was „angemessen“ ist, kann in jedem Einzelfall durch die zuständige Stelle (siehe dazu *Zuständige Stelle*) im Rahmen der Eignungsfeststellung festgelegt werden.

school, university or the like) in a corresponding or related area of specialization, and have

- Adequate practical experience in the recognized occupation (the recommended amount being at least twice the duration of the particular vocational training programme; in other words, approximately six years) plus,
- As a rule, an examination certificate that is issued pursuant to the Ordinance on Trainer Aptitude.

When they can bring evidence of relevant vocational experience, individuals can be recognized as being qualified even if they have not completed formal vocational training (see *Skilled crafts and trades/Master craftsman examination* for more information on the skilled crafts and trades field).

In the event that the proprietor of the firm (the training employer) does not have the relevant qualifications, he can task an employee who is qualified to provide instruction to be a trainer.

Trainers must also have a good understanding of vocational teaching theory for dealing with youths. Qualification means most importantly the ability to plan vocational training, teach the content of the occupation in a way that is pedagogically appropriate, and conduct and supervise all vocational training in one's company. The chambers and other responsible bodies offer trainer seminars for this. These seminars efficiently prepare individuals for their work as trainers (see *Trainer seminar*).

Suitability of training premises

Suitable training premises are necessary in order to be able to provide qualified in-company vocational training that complies with the provisions of the Vocational Training Act. It must be possible to teach skills and knowledge that belong to the particular recognized occupation during the practical in-company phase. This is the case when the company has the requisite equipment – for example, equipment and machines or an assortment of goods corresponding to the occupation.

Each trainee must have a workplace of his own and the number of trainees must be reasonably proportionate to the number of skilled workers employed by the company. The competent body (see

Falls nicht alle Berufsinhalte in einem Betrieb angeboten werden können, besteht die Möglichkeit, diese auch außerhalb der Ausbildungsstätte vermitteln zu lassen. Dies kann beispielsweise in Kooperation mit anderen Unternehmen, im sogenannten Ausbildungsverbund, oder in Form einer überbetrieblichen Ausbildung erfolgen (siehe dazu *Verbundausbildung*).

Competent body) can define what is “reasonable” when it ascertains the suitability of the training premises.

In the event that the company providing the training is unable to offer all the content that the occupation entails, it is possible to have this content taught outside the training premises. For example, this can be done in cooperation with other companies, in so-called collaborative training ventures or in the form of inter-company vocational training (see *Collaborative training*).



Einstellungsverfahren

Bevor Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber bzw. Auszubildende sich auf die Suche nach geeigneten Auszubildenden begeben, sollten sie sich Gedanken darüber machen, welche Voraussetzungen die Jugendliche oder der Jugendliche bereits erfüllen sollte:

- Welchen Schulabschluss soll die Bewerberin oder der Bewerber haben?
- In welchen Fächern sollen sie gute Noten haben?
- Welche persönlichen Eigenschaften sind für die Arbeit im Betrieb wichtig, zum Beispiel handwerkliches Geschick oder kommunikative Fähigkeiten?

Die Suche nach Auszubildenden kann über die Agentur für Arbeit oder durch eine Anzeige erfolgen. In jedem Fall sollte die Unternehmerin oder der Unternehmer klar formulieren, welche Anforderungen er an die Bewerber für die Ausbildung stellt.

Selection process

Before a company owner or, to be more precise, the training employer can start looking for suitable trainees, he should think about the prerequisites potential trainees should fulfil:

- What level of schooling should applicants have completed?
- In which subjects should they have earned good marks?
- What personal traits – technical skills or the ability to communicate, for example – are important for working at the company?

Companies can search for trainees through the Employment Agency or an advertisement. In any event, the employer should clearly state the requirements training place applicants must satisfy.

The application will provide the training company important initial information. An application

Erste wichtige Informationen können die Auszubildenden den Bewerbungsunterlagen entnehmen. Diese bestehen aus dem Anschreiben, dem Lebenslauf und dem Schulzeugnis sowie möglicherweise weiteren Zeugnissen und Bescheinigungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Wenn sich viele Bewerberinnen oder Bewerber melden, kann man durch die schriftlichen Unterlagen eine Vorauswahl treffen. Dann folgt das Bewerbungsgespräch – manche Firmen machen vor diesem Gespräch auch Einstellungstests, um bestimmte Fähigkeiten der Bewerberin oder des Bewerbers zu prüfen.

Beim Bewerbungsgespräch sind meistens die oder der Auszubildende und die Ausbilderin bzw. der Ausbilder anwesend, in größeren Firmen sind es die Personalleiterin oder der Personalleiter und die Ausbildungsleiterin oder der Ausbildungsleiter. Eine Vorbereitung ist auch für dieses Gespräch nötig. Der Arbeitgeber sollte sich Fragen überlegen, die den Jugendlichen dazu bringen, etwas von sich zu berichten.

Die Fragen könnten wie folgt lauten:

- Warum glauben Sie, dass dies der richtige Beruf für Sie ist?
- Wie sind Sie darauf gekommen, sich bei unserem Unternehmen zu bewerben?
- Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft in fünf Jahren vor?

Auch die Bewerber sollten die Möglichkeit bekommen, Fragen zu stellen. Eine Auswertung des Gesprächs mit den Kollegen ermöglicht es, sich eine Meinung über die Jugendlichen zu bilden und gemeinsam eine Entscheidung zu treffen.

consists of a covering letter, the applicant's curriculum vitae, school report and possibly other certificates. When a large number of people have applied for a training place, the company can narrow down its choice on the basis of the written applications it receives. It then conducts interviews. Some firms also conduct tests before the interview to check for certain skills.

As a rule, the training employer and trainer are present at the interview. In larger firms, these persons are the head of personnel and the head of training. Preparations also have to be made for this interview. The employer should think up questions that will induce youths to tell something about themselves.

Possible questions include:

- Why do you think that this is the right occupation for you?
- What made you apply to our company?
- What do you think your occupational future will look like five years from now?

Applicants should also be given the opportunity to ask questions. Evaluating the interview with co-workers makes it possible to form an opinion about the respective applicant and reach a joint decision.



Handlungskompetenz

Unter Handlungskompetenz versteht man die Fähigkeit, selbstständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen. Das lernen die Auszubildenden in der Ausbildung, wenn sie neue Aufgaben übernehmen und verantwortungsbewusst lösen. Diese Handlungskompetenz bezieht sich auch auf das Arbeiten im Team.

Bei Handlungskompetenz spricht man auch von beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Auszubildenden sollen nach ihrer Ausbildung diese Handlungskompetenz besitzen, zu der Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz gehören. Diese Kompetenzen haben Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb sowie Lehrerinnen und Lehrer in der Berufsschule zu vermitteln und zu fördern:

- **Fachkompetenz:** Die Auszubildenden lernen, Fachaufgaben zu lösen und Zusammenhänge der Abläufe zu verstehen. Das heißt, es genügt nicht, Fachwissen auswendig zu lernen, sondern sie müssen in der Ausbildung vor allem die Theorie verstehen und anwenden können.
- **Methodenkompetenz:** Die Auszubildenden lernen, im Rahmen der Betriebsstruktur und der vorgegebenen Arbeitsprozesse selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.
- **Sozialkompetenz:** Die Auszubildenden lernen, mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden angemessen umzugehen.

Competence

Competence is understood as the ability to act and make decisions on one's own. Trainees learn this during their training when they take on new tasks and solve them in a responsible way. Competence also applies to working in a team.

One also speaks of occupational competence. Following their training, trainees should possess occupational competence – which includes technical/subject-specific competence, methodological competence and social competence. Trainers in the training company and teachers at part-time vocational school must teach and foster these types of competence:

- **Technical competence:** Trainees learn how to solve technical or subject-specific tasks and understand how processes are connected with one another. In other words, it is not enough to memorize technical information. Trainees must, first and foremost, be able to understand theory and apply it during their training.
- **Methodological competence:** Trainees learn within the framework provided by the company structure and existing work processes to plan, conduct and monitor activities on his own.
- **Social competence:** Trainees learn how to conduct themselves properly with co-workers, superiors and customers.



Handwerk/ Meisterprüfung

Wer in einem handwerklichen Beruf ausbilden möchte, muss beachten, dass die Handwerksordnung als gesetzliche Grundlage für Handwerksbetriebe Sonderregelungen für den Zugang zur Selbstständigkeit und für die Ausbildungsberechtigung enthält. Diese Sonderregelungen betreffen in erster Linie die in der Anlage A zur Handwerksordnung aufgeführten 41 Berufe (zulassungspflichtige Handwerke).

Für die selbstständige Betriebsführung in diesen Berufen ist ein Meisterbrief oder eine gleichwertige Qualifikation erforderlich. In diesen Branchen des Handwerks dürfen in der Regel nur Meisterinnen oder Meister ausbilden, da die Ausbildung zur Meisterin oder zum Meister auch die Vorbereitung auf die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder umfasst.

In bestimmten Fällen ist die Ausbildung auch ohne einen Meisterbrief möglich: Unternehmerinnen oder Unternehmer dürfen beispielsweise eine persönlich und fachlich geeignete Ausbilderin oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder bestellen (siehe dazu *Eignung als Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*). Wer die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle aufgrund einer vergleichbaren anderen Qualifikation erfüllt oder über eine Ausübungsberechtigung bzw. Ausnahmebewilligung verfügt, kann ausbilden, wenn die Ausbildereignungsprüfung nachgewiesen wird.

Neben den 41 zulassungspflichtigen Handwerken gibt es 53 zulassungsfreie Handwerksberufe, die in der Anlage B1 zur Handwerksordnung aufgelistet sind. In diesen Handwerksberufen kann eine Meisterprüfung freiwillig abgelegt werden, sie ist aber seit Änderung der Handwerksordnung im Jahr 2003 nicht mehr verpflichtend. In zulassungsfreien Handwerksbetrieben kann unter den

Skilled crafts and trades/ Master craftsman examination

Firms that want to provide in-company vocational training for an occupation in the skilled crafts or trades must bear in mind that the Trade and Crafts Code – the legal foundation for craft enterprises – contains special provisions that regulate self-employment and the authorization to provide in-company vocational training. These special provisions primarily concern the 41 occupations (skilled crafts and trades that are subject to licensing) listed in Annex A of the Trade and Crafts Code.

Self-employment in these occupations requires a master craftsman's certificate or equivalent qualification in the particular occupation. As a rule, only persons who hold a master craftsman's certificate may provide vocational training in these branches of the skilled crafts and trades because the training leading up to the master craftsman's examination also prepares the individual for providing vocational training.

In certain cases it is possible for individuals to provide vocational training although they do not hold a master craftsman's certificate: Employers may, for example, appoint trainers who have the necessary personal and professional qualifications (see in this connection *Trainer aptitude and suitability of the training company*). Individuals who fulfil the requirements for registration in the Register of Qualified Craftspeople because they have earned a comparable type of qualification or who have been granted authorization to practice a particular occupation or granted a special permit may provide vocational training when they can prove they have passed the trainer aptitude examination.

In addition to the 41 skilled crafts and trades that are subject to licensing, there are also 53 occupations in the skilled crafts and trades that are not subject to licensing. These 53 occupations are listed in Annex

gleichen Voraussetzungen wie in sonstigen Gewerbebetrieben ausgebildet werden. Die Handwerkskammern beraten dabei über die genauen Kriterien für die fachliche Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder (siehe dazu auch *Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*).

Für die 57 in der Anlage B2 der Handwerksordnung aufgeführten „handwerksähnlichen Gewerbe“ bestehen nur wenige staatlich anerkannte Ausbildungsgänge. So zum Beispiel die Ausbildung zum Änderungsschneider/zur Änderungsschneiderin, zum Bodenleger/zur Bodenlegerin und zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin. Dies sind Berufe, in denen für die selbstständige Berufsausübung keine Meisterprüfung erforderlich ist und in der Regel auch keine Meisterprüfungen bestehen. Die Ausbildungsberechtigung besteht genau wie bei den zulassungsfreien Handwerken im Grundsatz dann, wenn eine fachliche Qualifikation auf Gesellenniveau vorliegt. Auch für diese Betriebe ist es sinnvoll, sich von den Ausbildungsberatern der Handwerkskammer beraten zu lassen.

Die Meisterprüfung ist die wichtigste Form der beruflichen Weiterbildung im Handwerk, die in allen Berufen der Anlage A und B1 erworben werden kann. Zur Meisterprüfung ist zuzulassen, wer eine Gesellenprüfung in dem entsprechenden oder einem verwandten Handwerk bestanden hat. Auch diejenigen, die einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf besitzen und über eine entsprechende mehrjährige Berufstätigkeit (nicht mehr als drei Jahre) verfügen, werden zur Meisterprüfung zugelassen. Auf Antrag können die Handwerkskammern ausländische Bildungsabschlüsse bzw. Berufstätigkeit im Ausland oder anderweitige Berufsabschlüsse (bspw. einen Fachhochschulabschluss) bei der Zulassung zur Meisterprüfung berücksichtigen. Dies wird in jedem konkreten Fall individuell und unter der Betrachtung der Gesamtsituation entschieden.

Das Ausbilderseminar, in dem wichtige Informationen für die Durchführung der Ausbildung vermittelt werden, ist im Lehrgang der Meisterschule enthalten. Die Meisterschule ist entweder eine berufsbegleitende Abendschule oder eine Tagesschule in Vollzeit. Die Teilnahme an der Meisterschule kostet Gebühren. Damit die angehenden Meister diese Schulungen finanzieren können, haben sie die Möglichkeit, Meister-BAföG zu beantragen.

B1 of the Trade and Crafts Code. The master craftsman's examination is voluntary in these trades. It has not been mandatory for these 53 occupations since the Trade and Crafts Code was amended in 2003. Firms based on skilled crafts and trades that are not subject to licensing may provide in-company vocational training when they fulfil the same requirements that apply to other business establishments. The relevant Chamber of Skilled Crafts can provide details on the criteria for the professional qualifications for trainers (see also in this connection *Trainer aptitude and suitability of the training company*).

There are only a few state-recognized training programmes for the 57 “craft-like trades” that are listed in Annex B2 of the Trade and Crafts Code. Examples include the training programmes for the occupations alteration tailor, floor layer and ice cream maker. These are occupations in which a master craftsman's certificate is not required for self-employment and for which there is usually no master craftsman's examination. As in the case of trades that are not subject to licensing, authorization to provide in-company vocational training for a craft-like trade exists in principle when the individual has earned professional qualification at journeyman level in that trade. For these companies as well, it is a good idea to seek advice from the training advisors at the relevant Chamber of Skilled Crafts.

The master craftsman's examination is the most important type of continuing vocational training qualification in the skilled crafts and trades that can be earned in all occupations listed in Annex A and Annex B1 of the Trade and Crafts Code. Individuals who have passed the journeyman's examination in the particular trade or a related trade can be admitted to the master craftsman's examination. Further, those individuals who have earned formal vocational qualification in a recognized training occupation and have several years' occupational experience can also be admitted to the master craftsman's examination. Upon application, the respective Chamber of Skilled Crafts can take into account education certificates earned abroad, employment abroad or other types of vocational qualification (such as a degree from a university of applied sciences) when deciding whether an individual is to be admitted to the master craftsman's examination. This is decided on a case-by-case basis and in consideration of the overall situation.

The trainer seminar – which teaches important information about conducting vocational training – is

Informationen zum Ausbilden im Handwerk und zur Meisterprüfung kann man bei jeder Handwerkskammer erhalten.

part of the instruction provided at master craftsman school. Master craftsman schools are either night school that the individual attends while continuing to work during the day or full-time, day-time school. Tuition is charged for attending a master craftsman school. Prospective master craftsmen may apply for upgrading training assistance to help them finance this training.

Information about providing vocational training for the skilled crafts and trades and about the master craftsman's examination is available at every Chamber of Skilled Crafts.



Handwerkskammer (HWK)

In Handwerkskammern sind Handwerksbetriebe einer Region organisiert. Bundesweit gibt es 55 Handwerkskammern. Die Handwerkskammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie führen die Handwerksrolle, in der sämtliche Mitgliedsbetriebe erfasst werden. Sie repräsentieren als Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft Interessen des Handwerks gegenüber Politik und Verwaltung. Ihren bundesweit 966.600 Mitgliedern bieten die HWKs ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, das von technischer, betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Beratung bis hin zur Beratung in der beruflichen Bildung reicht. Den Handwerkskammern obliegt zudem die Rechtsaufsicht über die Handwerksinnungen, die einen freiwilligen regionalen Zusammenschluss der Betriebe darstellen. Die Handwerksinnungen eines Stadt- oder Landkreises sind in den Kreishandwerkerschaften zusammengeschlossen.

Die Handwerkskammern sind auf Bundesebene Mitglieder des Zentralverbandes des Deutschen

Chamber of Skilled Crafts

The crafts enterprises in an individual region are organized in Chambers of Skilled Crafts. Germany has 55 Chambers of Skilled Crafts. These bodies are public corporations. They maintain a Register of Qualified Craftspeople in which all member enterprises are registered. These chambers are self-regulatory entities in trade and industry and, in this capacity, they represent the interests of the skilled crafts and trades vis-à-vis the political sector and government offices. The Chambers of Skilled Crafts offer their 966,600 members throughout Germany a broad range of services which range from technical, commercial and legal advice all the way to advisory services in the area of vocational education and training. The Chambers of Skilled Crafts are also responsible for supervising the craft guilds, which are voluntary regional associations of craft enterprises. The craft guilds in the respective urban or rural districts are joined together in district craftsmen's guilds.

At national level, the Chambers of Skilled Crafts are members of the German Confederation

Handwerks mit Sitz in Berlin, dem neben den regionalen Handwerkskammern noch 42 Zentralverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland angehören.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Handwerkskammern betreuen rund 122 Ausbildungsberufe. Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, wenden sich an die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der HWKs. Diese kommen in den Betrieb und helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*). Auch die Innungen kümmern sich im Handwerk um die Förderung der Berufsausbildung.

of Skilled Crafts which has its offices in Berlin. In addition to these regional chambers, the Confederation's members include 42 national associations in the skilled crafts and trades and other crafts and trades institutions in Germany.

One of the "tasks of public authority" – in other words, tasks assigned by the state – of the Chambers of Skilled Crafts is to foster, regulate and supervise vocational training. Germany's Chambers of Skilled Crafts oversee some 122 occupations that require completion of formal vocational training. Employers who want to provide in-company vocational training contact the training advisors at the relevant Chamber of Skilled Crafts. These training advisors come to the individual companies and help them with all matters involving initial vocational training (see *Competent body*). Guilds also work in the skilled crafts and trades to foster vocational training.



Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die Industrie- und Handelskammern vertreten regional die Interessen ihrer zugehörigen Unternehmen gegenüber den Kommunen, Ländern und regionalen staatlichen Stellen. Sie fungieren als Körperschaften des öffentlichen Rechts. 3,6 Millionen gewerbliche Unternehmen sind gesetzliche Mitglieder der Industrie- und Handelskammern (IHK).

Die IHKs sind regional strukturiert; bundesweit gibt es 80 Kammern. Die Spitzenorganisation der IHKs ist der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) mit Sitz in Berlin.

Chamber of Industry and Commerce

Chambers of Industry and Commerce represent at regional level the interests of their member enterprises vis-à-vis municipalities, states and regional government offices. They operate as public corporations. Some 3.6 million commercial enterprises are statutory members of a Chamber of Industry and Commerce.

Germany's Chambers of Industry and Commerce are regionally organized. There are a total of 80 chambers nationwide. The Berlin-based Association of German Chambers of Industry and Commerce is the umbrella organization of the Chambers of Industry and Commerce.

Die Unternehmen profitieren von den Beratungs- und Informationsangeboten der IHK in vielen Bereichen, beispielsweise zur Existenzgründung, zu Fragen des Außenhandels und des Steuerrechts. Zusätzlich kann man eine Vielzahl an Veröffentlichungen und Informationsmaterialien bestellen.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Industrie- und Handelskammern betreuen rund 270 Ausbildungsberufe. Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, wenden sich an die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der IHKs, und diese kommen in den Betrieb und helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*).

Enterprises benefit from the guidance and information services that the Chambers of Industry and Commerce offer in many areas such as on starting a new business or on questions involving foreign trade or tax law. A multitude of publications and information materials can be ordered from the chambers as well.

One so-called sovereign task – in other words, a task that has been assigned by the state – is to support, regulate and oversee vocational education and training. Germany's Chambers of Industry and Commerce oversee some 270 occupations that require completion of formal vocational training ("training occupation").

Employers who want to provide in-house vocational training contact the training advisors at their local Chamber of Industry and Commerce. These advisors come to the individual enterprise and help in all matters regarding vocational training (see *Competent body*).



Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen betrieblich nur in nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Der Betrieb muss bei der Ausbildung das Jugendarbeitsschutzgesetz beachten. Dort sind zum Beispiel maximale Arbeitszeiten sowie Arbeitsbeginn und -ende und besondere Schutzvorschriften für Minderjährige vorgeschrieben.

In der Ausbildung brauchen junge Menschen neben der Wissensvermittlung auch zusätzliche Betreuung. Die Ausbilderinnen und Ausbilder fördern neben den fachlichen Fortschritten auch die

Youths

Youths under the age of 18 may undergo in-house vocational training only for training occupations that are state-recognized under the Vocational Training Act or the Trade and Crafts Code. When providing vocational training, enterprises must comply with the Act on the Protection of Young People at Work. This law prescribes, for example, the maximum number of working hours and the time that work may start and end. It also contains special provisions for the protection of minors.

Besides being taught knowledge, young people who are undergoing vocational training need flanking support. Trainers foster not only their trainees'

persönliche Entwicklung. Sie haben gegenüber den Jugendlichen auch eine Erziehungsaufgabe.

Im Zusammenhang mit Jugendlichen wird oft von „besonderen Personengruppen“ gesprochen. Damit meint man junge Leute, die besondere Unterstützung und Förderung brauchen – das können junge Menschen mit Lernproblemen oder behinderte Jugendliche sein. Diese Jugendlichen werden mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zusätzlich unterstützt oder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten qualifiziert. Dabei ist die erzieherische Aufgabe der Ausbilderin oder des Ausbilders besonders wichtig. Denn für diese jungen Menschen ist es entscheidend, in den Betrieb integriert zu werden. Wenn sie beispielsweise wie Außenseiter behandelt werden, so sind ihre Probleme nur noch größer.

Weitere Sonderregelungen gibt es für Betriebe, die geistig oder körperlich behinderte Jugendliche ausbilden. Auskunft darüber geben die Agenturen für Arbeit sowie Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Oft gibt es staatliche Programme, die mit finanziellen Mitteln denjenigen Betrieben helfen, die bereit sind, behinderte Jugendliche aufzunehmen; Auskünfte erteilt die örtliche Agentur für Arbeit.

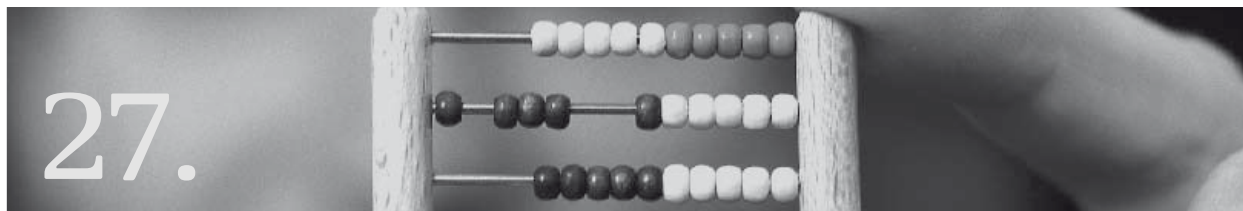
Wenn in einem Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildende unter 25 Jahren beschäftigt sind und in der Firma ein Betriebsrat existiert, dann dürfen auch die jungen Leute eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bilden. In dieser JAV können sie ihre Interessen im Unternehmen vertreten.

vocational progress but also their personal development. They additionally have a responsibility to nurture and educate their trainees.

The term “special groups of persons” is often used when speaking of young people. This term refers to young people who need special support and assistance. Special groups can be young people with learning problems or youths with a disability. These individuals are afforded additional assistance: They either participate in measures that are conducted parallel to the individual’s vocational training or undergo training at an inter-company vocational training centre. The trainer’s task of guiding these individuals is particularly important in this connection: It is vital for these young people to be integrated into the enterprise providing their training because when they are treated like outsiders, for instance, their problems only become larger.

Further special provisions exist for enterprises that provide vocational training for mentally or physically disabled youths. Employment Agencies, Chambers of Industry and Commerce and Chambers of Skilled Crafts can provide information on this. Government programmes often provide financing to enterprises that are willing to take on disabled youths. Information on this is available at your local Employment Agency.

When a company has at least five employees under the age of 18 or has trainees under the age of 25 and a works council, these young people may form a youth and trainee delegation and represent their interests in the enterprise through this delegation.



Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

Die duale Ausbildung stellt ein kostengünstiges Instrument der Nachwuchssicherung dar. Dabei gilt grundsätzlich: Je näher an der Praxis und je handlungsorientierter die Ausbildung, desto größer ist der direkte Nutzen für den Betrieb und für die Auszubildenden.

Bereits eine Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen zeigt, dass die Ausbildung eine lohnende Investition in die Zukunft ist: So lagen die Bruttokosten für einen Ausbildungsplatz laut einer repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2007 durchschnittlich bei 16.149 Euro pro Jahr in Westdeutschland (12.133 Euro in Ostdeutschland). Darin sind alle Kosten enthalten, beispielsweise Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Kosten für die Ausbilderin oder den Ausbilder, für den Arbeitsplatz sowie Prüfungsgebühren. Den größten Anteil machen dabei mit 10.001 Euro (7.620 Euro in Ostdeutschland) die Personalkosten für die Auszubildenden aus, die in Form einer Ausbildungsvergütung bezahlt werden. Die Ausbildungsvergütung unterscheidet sich von Beruf zu Beruf und ist häufig tariflich festgelegt. Im Durchschnitt aller Berufe lag die monatliche Vergütung im Jahr 2008 bei 657 Euro in den alten und bei 567 Euro in den neuen Ländern.

Die Nettokosten der Ausbildung fallen mit 3.880 Euro (2.557 Euro in Ostdeutschland) wesentlich geringer aus. Diese Diskrepanz ist mit dem produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden zu erklären. Sie erwirtschaften schon während der Ausbildung Erträge in Höhe von durchschnittlich 12.269 Euro in Westdeutschland (9.576 Euro in Ostdeutschland) im Jahr. Bei kleineren Betrieben wird der ökonomische Nutzen häufig sogar noch schneller deutlich, da die Auszubildenden vom ersten Tag an stark in die Praxis integriert sind. In diesen Fällen rechnet sich die Ausbildung für den Betrieb schon recht kurzfristig.

Costs and benefits of in-house vocational training

Dual vocational training is a cost-effective instrument for ensuring a reservoir of young skilled labour. The fundamental rule here is: The more practical and task-oriented the training is, the greater the direct benefits will be to the enterprise and the trainee.

Just a simple comparison of costs and benefits shows that vocational training is a worthwhile investment in the future: According to a representative study conducted by the Federal Institute for Vocational Education and Training in 2007, the gross costs for a training place averaged € 16,149 per year in Germany's western states (€ 12,133 in the eastern states). This figure contains all costs, such as the training allowance, statutory and collectively-agreed social benefits, voluntary benefits, the costs for the trainer and the training place, and examination fees. At € 10,001 (€ 7,620 in the eastern states), personnel costs for the trainee – which are paid in the form of the training allowance – account for the largest portion of the gross costs. The level of the training allowance varies from occupation to occupation and is frequently set by collective wage agreements. Calculating all training occupations together, the average monthly training allowance in 2008 was € 657 in Germany's western states and € 567 in the eastern states.

At € 3,880 (€ 2,557 in the eastern states), the net costs for vocational training are considerably less. This difference is due to the fact that trainees also perform productive work. During their training, trainees generate an average of € 12,269 a year in revenue in the western states (€ 9,576 in the eastern states). In many cases, smaller enterprises notice the financial benefits even faster because trainees are integrated into their operations to a high degree right from the first day of training. In such cases, providing in-house vocational training pays off quite quickly for the training firm.

Ausbildungsbetriebe können weitere betriebswirtschaftliche Vorteile ins Kalkül ziehen. Das sind zunächst Kosten, die durch die Ausbildung im eignen Betrieb vermieden wurden. Dazu zählen die Kosten, die beim Rekrutieren, der Einarbeitung und Qualifizierung von externen Fachkräften anfallen würden. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung kostet die Einstellung einer Fachkraft durchschnittlich 4.214 Euro. Dabei sind Kosten für Inserate, Vorstellungsgespräche, Einarbeitung, Weiterbildung etc. berücksichtigt. Insbesondere kleinere Unternehmen können von der Ausbildung im eigenen Betrieb profitieren: Während die großen höhere Kosten als Folge von Fehlentscheidungen und Fluktuation in Kauf nehmen können, sind die kleineren Betriebe auf eine besonders sorgfältige Auswahl der geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Ist die Auswahl gelungen, entwickeln Auszubildende häufig eine überdurchschnittliche Bindung an ihren Ausbildungsbetrieb und wachsen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit hoher Betriebsidentifikation heran. Die mehrjährige Ausbildungsphase erlaubt der Unternehmerin oder dem Unternehmer, die Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sicher einzuschätzen und ihren oder seinen Einsatz langfristig zu planen.

Hinzu kommen einige Nutzeneffekte, die man nicht unmittelbar finanziell messen kann. Unternehmen können die Ausbildung an eigenen Bedürfnissen ausrichten; das Wissen und wichtiges Know-how bleiben dabei im Unternehmen erhalten. Darüber hinaus genießen ausbildende Unternehmen ein hohes Ansehen bei den Kunden, Lieferanten, Banken und in der Öffentlichkeit. Sie sind auch als Arbeitgeber jenseits der Ausbildung attraktiv.

Schließlich soll auch der volkswirtschaftliche Nutzen erwähnt werden. Nur das gemeinsame Engagement aller ausbildungsfähigen Betriebe gewährleistet eine ausreichende Zahl an qualifizierten Fachkräften. Wenn sich immer mehr Unternehmen aus der Ausbildung zurückziehen, steigt die Nachfrage nach Fachkräften, obwohl die Zahl qualifizierter Kräfte auf dem Arbeitsmarkt geringer wird. Ein knapperes Angebot führt als Folge zu einer Steigerung der Personalkosten, und dies bekommen alle Unternehmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu spüren.

There are additional economic advantages that training companies can add into their calculations. To start with, there are the costs that are avoided as a result of providing vocational training in one's own company. These include the costs that would be incurred to recruit, familiarize and train external skilled workers. According to the Federal Institute for Vocational Education and Training, hiring a skilled worker costs an average of € 4,214. This figure includes the costs for advertisements, job interviews, familiarization, continuing training and the like. Smaller enterprises can particularly benefit from providing training at their own premises: Larger companies can put up with higher costs arising from less than optimal recruitment decisions and fluctuation. Smaller enterprises on the other hand have to be particularly careful when selecting suitable employees. When the choice is a good one, the trainee often develops an above-average degree of loyalty to the company that trained him and grows into an employee who strongly identifies with his company. The fact that vocational training programmes last several years gives employers time to make a reliable assessment of the trainee's abilities and strengths and to make long-term plans for the individual's employment in the company.

On top of this, there are a number of benefits that cannot be directly measured in financial terms. Companies can gear the training they provide to their own needs. In the process, knowledge and important know-how can be preserved in the respective company. In addition, companies that provide in-house vocational training enjoy high standing among their customers, suppliers, banks and the public. They are attractive not only as providers of vocational training but also as employers.

Lastly, mention should also be made of the benefits to the economy. Only the joint commitment of all enterprises that are capable of providing vocational training will ensure that Germany has a sufficient number of qualified skilled workers. When a growing number of enterprises withdraws from vocational training, the demand for skilled labour will increase while the number of qualified workers on the labour market shrinks. A tighter supply consequently leads to higher personnel costs – which all companies will notice when hiring new employees.



Kündigung

Grundsätzlich gilt: In der Probezeit dürfen sowohl der Betrieb als auch die Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Frist kündigen, ohne einen Grund zu nennen.

Nach der Probezeit muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, wenn die Unternehmerin oder der Unternehmer den Auszubildenden kündigen will. Zu diesen Gründen gehören beispielsweise dauerndes Fehlen im Betrieb oder in der Berufsschule ohne Begründung oder eine Straftat, die die Auszubildende oder der Auszubildende während der Ausbildung begangen hat. Auch die Auszubildenden können nach der Probezeit das Ausbildungsverhältnis kündigen. So können eine mangelhafte Ausbildung oder schwere Verstöße des Betriebes gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz Gründe für eine fristlose Kündigung sein. Wenn sie die Ausbildung ganz aufgeben wollen oder zu einer Ausbildung in einem anderen Beruf wechseln möchten, können sie mit einer Frist von vier Wochen schriftlich kündigen.

In beiden Fällen, also wenn der Betrieb gravierende Pflichten versäumt oder eine Jugendliche oder ein Jugendlicher Pflichten verletzt hat, kann der Vertragspartner den Ausbildungsvertrag kündigen oder seine Rechte einklagen. In der Regel wird aber zunächst die Schlichtungsstelle der zuständigen Stelle (i. d. R. Industrie- und Handelskammer oder Handwerksinnungen) eingeschaltet – denn möglicherweise kann man einen Streit auch außergerichtlich beenden. Schließlich gibt es auch die Möglichkeit, einen beiderseitigen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

Termination

As a rule, both the company and the trainee may terminate their training contract without notice at any time during the probation period and without citing a reason for the termination.

Following the probation period, an employer must have a serious reason if he wants to terminate a trainee. Serious reasons include constant absence at the company or at part-time vocational school without reason or the commission of a criminal offence during the training period. Trainees can also terminate their training contract after the probation period. Reasons for termination without notice include inadequate training or serious infringements of the Act on the Protection of Young People at Work on the part of the company. Trainees who want to discontinue their training altogether or who would like to switch to training for a different occupation can terminate their training contract in writing, with a four-week period of notice.

In both cases – in other words, when the company has neglected important duties or the youth has acted in breach of his duties – the other party to the contract can terminate the training contract or sue for their rights. As a rule, the arbitration board of the competent body (usually the local Chamber of Industry and Commerce or craft guild) is first called in because it might be possible to resolve the dispute out of court. There is also the option of signing a mutual cancellation agreement.



Lernen

Früher hatten Auszubildende ausgelernt, wenn sie die Abschlussprüfung bestanden hatten, das heißt, sie waren fertig mit dem Lernen. Heute sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laufend mit technischen Neuerungen und mit rasanten wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert. Deshalb sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den meisten Berufen darauf angewiesen weiterzulernen – das meint man mit lebensbegleitendem Lernen. Wichtig ist es, Fachkenntnisse zu erwerben und zu erneuern – während der Ausbildung und im Berufsleben. Ebenso wichtig ist auch das Lernen von Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit, Probleme zu lösen, sowie effektive Lerntechniken zum Selbstlernen. Zu lernen, wie man lernt, hat deswegen während der Ausbildung eine große Bedeutung.

In der Ausbildung kann der junge Mensch Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen lernen:

- Er muss **Kenntnisse** erwerben, verstehen und wiedergeben können. So sollte er anderen die Unfallvorschriften erläutern können, nachdem man sie ihm erklärt hat. Das wird als **kognitiver Lernbereich** bezeichnet.
- **Fertigkeiten** müssen auch erlernt werden, wie das Bedienen der Tastatur eines PCs oder einer Maschine. Bei solchen Fertigkeiten, die mit den Händen ausgeführt werden, handelt es sich um den **psychomotorischen Lernbereich**.
- Auch Verhaltensweisen, das heißt, wie man mit Menschen gut zusammenarbeitet oder Fragen von Kunden freundlich beantwortet, müssen eingeübt werden. Dieser Bereich heißt **affektiver Lernbereich**.

Learning

In the past, trainees were deemed to have completed their training when they passed the final examination. In other words, they were done with learning. Today, everyone who works is continually confronted with technical innovations and rapid economic and societal change. For this reason, employees in most occupations must continue learning. This is what is meant by the term “life-long learning”. It is important to acquire and refresh specialized knowledge – during one’s training and one’s working life. It is equally important to learn self-reliance, the ability to communicate, the ability to solve problems and effective methods for learning on one’s own. Learning how to learn is consequently very important during vocational training.

During their vocational training, young people can learn knowledge, skills and behaviour:

- They must be able to acquire, understand and relate **knowledge**. For example, after accident prevention rules have been explained to a trainee, he should be able to explain them to others. This is called **cognitive learning**.
- **Skills** such as using a computer keyboard or operating a machine also have to be learned. Skills that are performed with one’s hands involve **psychomotoric learning**.
- Behaviour – in other words, how to work well with others or how to answer a customer’s question in a friendly way – must also be learned through practice. This area is called **affective learning**.

Skills, knowledge and behaviour are taught during vocational training with the help of training methods. Well-known methods are:

In der Ausbildung werden Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen durch Ausbildungsmethoden vermittelt. Bekannte Methoden sind:

- Die **Vier-Stufen-Methode**. Sie besteht aus den Lernschritten:
 1. Vorbereitung der Auszubildenden,
 2. Vormachen und Erklären durch die Ausbilder,
 3. Nachmachen und Erklärenlassen durch die Auszubildenden,
 4. selbstständiges Üben der Auszubildenden (mit anschließender Bewertung der Ausbilder).
- **Lehrgespräche** finden in allen Bereichen der Berufsausbildung statt. Dabei beginnt die Ausbilderin oder der Ausbilder das Gespräch und erklärt das Thema, das sie oder er für die Ausbildung wichtig findet. Dann kann die Auszubildende bzw. der Auszubildende Fragen stellen, um die Dinge zu verstehen, mit denen sie bzw. er bis jetzt noch Probleme hatte. Am Ende fassen die Ausbilderinnen oder Ausbilder das Gelernte zusammen, und die Lehrlinge können die Zusammenfassung ergänzen.
- Bei der **Projektarbeit** müssen die Auszubildenden eine komplexe Aufgabe selbstständig lösen, zum Beispiel einen Amboss fertigen oder eine Datei für Kunden erstellen. Dabei stellen die Ausbilder nur die Aufgabe, die Auszubildenden sind frei in der Wahl des Lösungsweges. Vielfach wird Projektarbeit in Gruppen durchgeführt.
- Die **Leittext-Methode**: Bei dieser Methode sollen die Auszubildenden mit Informationen – dem sogenannten Leittext – versuchen, eine Arbeitsaufgabe zu lösen. Das Konzept des Leittextes besteht darin, den Lernenden durch sogenannte Leitfragen anzuregen, eigenständig tätig zu werden. Die Methode verläuft in sechs Schritten: Informieren – Planen – Entscheiden – Ausführen – Kontrollieren – Bewerten. Diese Methode ist für Gruppenarbeit gut geeignet.
- The **Four-Step Method**. This method consists of the learning steps:
 1. The trainee is prepared.
 2. The trainer demonstrates and explains.
 3. The trainee repeats and explains what the trainer has demonstrated.
 4. The trainee practises on his own (and is then assessed by the trainer).
- **Teaching dialogues** take place in all areas of vocational training. The trainer starts the dialogue and explains the topic he considers important for the trainee's training. The trainee can then ask questions to help him understand things that he has had problems with to date. Following this, the trainer recaps what has been learned and the trainee can supplement the trainer's summary.
- In the case of **project work**, the individual trainee has to solve a complex assignment on his own. Examples of this are making an anvil or generating a computer file for a customer. Here, the trainer simply gives an assignment. The trainee is free to choose how he will solve it. Project work is often conducted in groups.
- The **guidance-text method**. When this method is used, the individual trainee has to solve a work assignment with the help of information – a so-called guidance text – he has received. The idea behind guidance texts is to prompt the learner through so-called guidance questions to act autonomously. This method encompasses six steps: inform – plan – decide – perform – check – assess. It is well-suited to group work.

Trainers can deepen their knowledge about learning and learning methods in trainer courses that Chambers of Industry and Commerce, Chambers of Skilled Crafts and other education providers offer.

Die Ausbilder können ihre Kenntnisse über Lernen und Lernmethoden in dem Ausbilderkurs vertiefen, den die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie andere Träger anbieten.



Lernorte

Im Rahmen einer Berufsausbildung lernen die Auszubildenden im Betrieb und in der Berufsschule verschiedene Lernorte kennen, wo sie Aufgaben lösen lernen oder unterrichtet werden.

Der wichtigste Ort zum Lernen ist der Arbeitsplatz im Betrieb; denn hier wird betriebliche Realität erlebt. Aber nicht alle Lernschritte können die Auszubildenden direkt am Arbeitsplatz üben. Beispielsweise ein Kundengespräch, schwierige Berechnungen oder Montagen sollten sie ungestört und ohne den hohen Druck des Ernstfalls lernen können. Hierfür eignen sich besondere Räume oder Lernecken, die sich zwar in der Nähe des Arbeitsplatzes befinden, wo aber die Auszubildenden in Ruhe üben können, ohne den laufenden Arbeitsprozess zu stören. Für die Motivation der Auszubildenden ist es wichtig, dass eine Arbeit nicht nur zur Übung gemacht, sondern im Ergebnis auch verwertet wird.

Größere Firmen haben oft eigene Lehr- oder Ausbildungswerkstätten. In solchen Firmen gibt es auch Lernbüros oder Unterrichtsräume, die mit Computer, Flipcharts und anderen Medien ausgestattet sind. Manche Firmen haben Juniorbetriebe – kleine Unternehmen als Teil des Ausbildungsbetriebes. Hier bieten Auszubildende Produkte und Dienstleistungen an, für den eigenen Betrieb oder auch für andere Firmen.

Weitere Lernorte in der Berufsausbildung können die überbetriebliche Ausbildungsstätte sein, die Räume, in denen ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten werden, oder eine andere Betriebsstätte, wenn das Unternehmen im Verbund mit anderen Firmen ausbildet.

Learning venues

During the course of their vocational training, trainees become acquainted in their company and at their part-time vocational school with a variety of learning venues where they learn how to perform the particular tasks that have been assigned them.

The most important place for learning is the trainee's workplace at the company providing his training. It is here that he experiences the reality of day-to-day operations. However, trainees cannot practise all learning steps directly at their workplace. For example, they should have the opportunity to learn how to conduct a conversation with a customer, perform difficult calculations or installation work without distractions or the extreme pressure of an emergency situation. Special rooms or learning corners in the vicinity of their workplace where trainees can practice in peace and without disturbing ongoing work processes are suited for this. It is important for the trainee's motivation that a task is not just practised but that the results are also evaluated.

Many larger companies have their own learning or training workshops. Such companies also have learning offices or classrooms that are equipped with computers, flipcharts and other media. Some companies have "practice enterprises" – small firms that are part of the training company. Here, trainees offer products and services to their own company or other firms.

Learning venues used in vocational training can also be inter-company vocational training centres, the rooms where assistance is provided parallel to the individual's vocational training, or other premises when the training company provides training in collaboration with other firms.



Praktikum im Betrieb

Ein Betriebspraktikum ist ein bewährtes Mittel, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Ausbildung zu finden. Auch die potenziellen Auszubildenden können dadurch eigene Erwartungen, Fähigkeiten und Interessen besser definieren. Da die Jugendlichen ein realistisches Bild von dem jeweiligen Beruf erhalten, sinkt die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs einer Berufsausbildung.

Die Dauer des Praktikums ist in der Regel auf zwei bis vier Wochen begrenzt. Ein Praktikumsvertrag ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch sinnvoll, für die Jugendlichen einen Nachweis über ein absolviertes Praktikum zu erstellen. Es existieren dabei keine Vorschriften für Form und Inhalt der Praktikumsbescheinigung (Vorlagen sind oft bei den Kammern erhältlich). Bei den unter 18-Jährigen müssen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in Bezug auf das Alter, die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhetage etc. eingehalten werden. Es gibt verschiedene Arten von Praktika. Die häufigste Form ist ein Schülerbetriebspraktikum. Ferner dürfen die Betriebe ein Ferienpraktikum anbieten. Beide Praktika sollen grundsätzlich so gestaltet werden, dass sie für Jugendliche eine Entscheidungshilfe im Hinblick auf die Berufsfindung ist. Die Schülerinnen und Schüler sollen die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar und möglichst im breiten Spektrum kennenlernen.

Das Schülerbetriebspraktikum ist Pflicht in den Klassen 9, 10 oder 11 allgemeinbildender Schulen. Da es sich versicherungstechnisch um eine Schulveranstaltung handelt, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten. Der Schulträger kümmert sich auch um die Haftpflichtversicherung. Außerdem unterliegt das Schülerbetriebspraktikum der

Prevocational placement

Prevocational placements are a proven method for finding suitable candidates for in-house vocational training. They also allow potential trainees to better define their own expectations, abilities and interests. They additionally reduce the risk of a trainee dropping out of vocational training because they give youths a realistic picture of the particular occupation.

Prevocational placements generally last two to four weeks. A prevocational placement contract is not required by law. It is however a good idea to issue youths a certificate upon completion of their placement. There are no provisions regarding the form or content of a prevocational placement certificate. However, the chambers often have sample texts. In cases where the individual undergoing a prevocational placement is under 18 years of age, the provisions of the Act on the Protection of Young People at Work regarding age, the maximum number of daily and weekly working hours, breaks, days off and the like must be observed. There are different types of prevocational placements. The most frequent type is the prevocational placement for pupils. Companies may also offer prevocational placements during school holidays. Both types of placements are fundamentally organized as a decision-making aid for young people trying to decide which occupation to learn. These placements are aimed at acquainting pupils directly and as broadly as possible with the particular occupation and the working world.

At schools that provide a general education, prevocational placements for pupils is mandatory in the 9th, 10th and 11th forms. Since insurance companies classify prevocational placements as school activities, it is not necessary to pay contributions to health, unemployment, pension or long-term care insurance. The respective school also takes care of the liability insurance. Furthermore, prevocational place-

gesetzlichen Unfallversicherung. Eine Vergütung ist nicht vorgesehen. Weitere Informationen dazu bieten die Schulen an.

Ein Ferienpraktikum kann dagegen freiwillig während der Schulferien gemacht werden. Die Schülerinnen und Schüler müssen dazu das Alter von mindestens 15 Jahren erreicht haben. Je nach Vereinbarung umfasst das Ferienpraktikum einige Tage oder einige Wochen, ist jedoch für unter 18-Jährige auf insgesamt vier Wochen im Jahr begrenzt. Bei dem Ferienpraktikum sind keine Beiträge für die Sozialversicherung zu entrichten, sofern kein Arbeitsentgelt bezahlt wird oder wenn der Praktikant das 18. Lebensjahr nicht überschritten hat. Im Einzelfall ist es immer ratsam, die zuständige Krankenkasse zum Thema Sozialversicherung anzusprechen.

Um die richtigen Praktikanten zu finden, kann man sich direkt an die Schulen, an die zuständigen Kammern oder Agenturen für Arbeit wenden.

ments for pupils are subject to statutory accident insurance. An allowance is not foreseen. The individual schools offer further information in this connection.

By contrast, prevocational placements that are offered during school holidays are voluntary. Participants must be at least 15 years old. Depending on the agreement, prevocational placements during school holidays last a few days or several weeks. The limit on participation in prevocational placements during school holidays for pupils who are under 18 years of age is a maximum of four weeks a year. Contributions to social insurance do not have to be paid when participants are not paid remuneration or when the participant is under 18. In individual cases, it is always advisable to contact the relevant health insurance fund regarding the subject of social insurance.

In order to find the right participants for prevocational placements, companies can directly contact schools, the competent chamber or employment agency.



Prüfung

Während einer Ausbildung müssen die Auszubildenden an einer **Zwischenprüfung** teilnehmen, wenn dies die Ausbildungsverordnung vorsieht. Die Zwischenprüfung erfolgt bei der zuständigen Stelle (Kammer). Sie lädt zur Prüfung ein. Mit der Zwischenprüfung stellen Betrieb und Berufsschule den Kenntnis- und Wissensstand der Auszubildenden fest. Das Ergebnis der Zwischenprüfung sollte bei der weiteren Ausbildung berücksichtigt werden.

Am Ende der Ausbildung steht die **Abschlussprüfung**. Die Abschlussprüfung erfolgt ebenfalls bei der zuständigen Stelle. Teilnehmen kann, wer

Examination

During their training, trainees must sit an interim examination as provided for in the training regulations. The interim examination is held by the competent body (chamber) which also invites trainees to the examination. The training company and the part-time vocational school ascertain the individual trainee's level of knowledge and understanding using the interim examination. The results should be taken into account for the training that is yet to come.

The **final examination** comes at the end of the vocational training. It is also conducted by the competent body. Those trainees who have

- die Ausbildungszeit durchlaufen,
- an der Zwischenprüfung teilgenommen und
- das Berichtsheft regelmäßig geführt hat.

Der Betrieb bekommt automatisch ein Anmeldeformular von seiner zuständigen Stelle zugeschickt. Auszubildende und Auszubildende müssen das Formular nur unterschreiben und zurückschicken.

Die Prüfung besteht in der Regel aus einem schriftlichen, einem praktischen und/oder einem mündlichen Teil. In der Prüfung soll festgestellt werden, ob die Prüflinge die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen und auch die Lehrinhalte der Berufsschule kennen, sodass sie den gelernten Beruf wirklich ausüben können. Haben die Prüflinge die Prüfung bestanden, erhalten sie von der Kammer ein Abschlusszeugnis (im Handwerk „Gesellenbrief“ genannt). Wenn sie nicht bestehen, können sie die Prüfung zweimal wiederholen. Die Ausbildungszeit verlängert sich dann auf Antrag der oder des Auszubildenden jeweils bis zum nächsten Prüfungstermin, längstens jedoch um ein Jahr.

Wenn die Auszubildenden während der Ausbildung sehr gute Leistungen zeigen, dann können sie die Abschlussprüfung auch vorzeitig machen. Ein entsprechender Antrag muss bei der zuständigen Stelle eingereicht werden (siehe dazu *Ausbildungszeit*).

- completed their period of training,
- sat the interim examination and
- kept their record book up to date
may sit the final examination.

The company providing the in-house vocational training automatically receives an application form from the competent body. The training company and the trainee must sign the form and return it.

The final examination usually consists of a written, a practical and/or an oral section. The examination is intended to determine whether the candidate has the necessary skills and knowledge and also whether he knows the content of the instruction he received at the part-time vocational school well enough so that he can actually practise the occupation he has learned. When the trainee passes the exam, the chamber issues him a certificate (called a journeyman's certificate in the skilled crafts and trades). Should he not pass the exam, he may sit it two more times. The period of training is then extended upon application from the trainee until the next exam date, but only a year at the most.

When a trainee's performance is very good during his training, he may sit the final exam ahead of schedule. A corresponding application must be submitted to the competent body (see *Training period*).



Überbetriebliche Ausbildung

Vor allem bei technischen Berufen, die auch in kleineren Betrieben etwa des Handwerks ausgebildet werden, sind oft nicht alle Geräte und Maschinen zum Erlernen des kompletten Berufs in den Unternehmen vorhanden. Die Auszubildenden sollen aber

Inter-company vocational training

Particularly in the case of technical occupations which are also taught in smaller enterprises, such as in the skilled crafts and trades, the company providing the training often does not have all the equipment and machines necessary for learning everything re-

alle Bereiche ihres Berufs erlernen. Daher wird die überbetriebliche Ausbildung besonders im Handwerk vielfach genutzt.

Überbetriebliche Lehrwerkstätten ergänzen das, was den Auszubildenden in ihrem Betrieb zur Ausbildung fehlt. Außerdem lernen sie die neuesten technischen Entwicklungen in ihrem Fach kennen. Die überbetriebliche Ausbildung hat auch eine pädagogische Funktion als sogenannte 3. Lernumgebung, in der praktische und theoretische Kompetenzen systematisch vermittelt werden. Wie lange die überbetriebliche Ausbildung dauert, hängt davon ab, was der Betrieb den Auszubildenden nicht vermitteln kann. Die Kosten einer überbetrieblichen Ausbildung tragen die Betriebe, die Kammern und Innungen sowie der Staat.

quired for the occupation. But trainees are supposed to learn all aspects of their occupation. For this reason, inter-company vocational training is frequently used, particularly in the skilled crafts and trades.

Inter-company vocational training centres provide those parts of a trainee's training that his company cannot. In addition, trainees become acquainted with the latest technical developments in their field at such facilities. Inter-company vocational training also serves a pedagogical function as a "third learning environment" where practical and theoretical competence is systematically taught. The duration of inter-company vocational training depends on what the training company is not able to teach its trainee. The enterprises, chambers, guilds and the German government bear the cost of inter-company vocational training.



Verbundausbildung

Verbundausbildung bedeutet, dass der Betrieb gemeinsam mit einem anderen Unternehmen oder mit einem Bildungsträger ausbildet. Interessant ist das vor allem für Betriebe, die nicht alle Lerninhalte vermitteln können, die in der Ausbildungsordnung festgelegt sind.

Um eine umfassende Ausbildung zu garantieren, gibt es folgende Modelle:

- Oft ist es so, dass ein Unternehmen der Hauptausbildungsbetrieb ist und nur die fehlenden Lerninhalte von einem zweiten Betrieb übernommen werden. So kann ein Restaurant eine Köchin oder einen Koch ausbilden, die oder der beispielsweise nur für den Bereich Großveranstaltung in ein Ho-

Collaborative training

Collaborative training means that a company provides vocational training together with another firm or with an education provider. This option is particularly interesting for companies that are unable to teach all the content that is prescribed by the training regulations.

The following models can be used to ensure that the vocational training provided is complete:

- Often, one company is the primary provider of in-house vocational training and the second company only takes charge of the learning content that the first is unable to provide. For example, a restaurant is able to instruct a trainee cook in everything except the subject "large-scale

telrestaurant wechselt. In diesem Falle schließt das Restaurant den Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden und fügt eine schriftliche Vereinbarung mit dem Hotel hinzu.

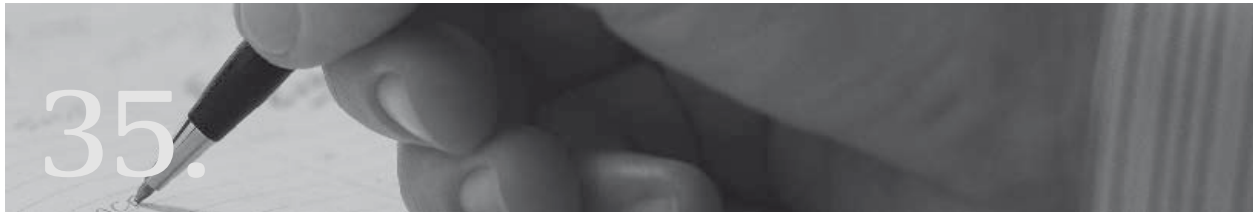
- Gute Erfahrungen hat man mit Verbundmodellen gemacht, bei denen mehrere Betriebe mit einem Bildungsträger zusammenarbeiten. Der Bildungsträger koordiniert die Ausbildung und kann auch selber den Ausbildungsvertrag abschließen. Die Auszubildenden sind dann für eine festgelegte Zeit im Betrieb, in der Berufsschule und zusätzlich für bestimmte Abschnitte beim Bildungsträger.
- Eine weitere Möglichkeit ist ein Ausbildungsverein, der einen Leitbetrieb für die Ausbildung bestellt. Oft ist der Verein auch der Ausbildende, schließt den Ausbildungsvertrag ab und vermittelt selbst Ausbildungsinhalte. Der Leitbetrieb übernimmt dann für mehrere Unternehmen die Auszubildenden für einen festgelegten Zeitraum.

Es gibt also verschiedene Möglichkeiten, sich die Ausbildung aufzuteilen. Grundsätzlich halten alle daran beteiligten Betriebe in einem Vertrag fest, wer für welche Teile der Ausbildung verantwortlich ist. Bei der Vermittlung solcher Kooperationen helfen die zuständigen Stellen, also die Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern.

events". The trainee therefore switches to a hotel restaurant for training in this area. In this case, the restaurant signs a training contract with the trainee and appends a written agreement with the hotel to it.

- Good experience has been gathered with collaborative training models in which several firms work together with an education provider. The education provider coordinates the vocational training and can also sign the training contract itself. The trainee then spends a stipulated amount of time in the firm, at the part-time vocational school and, for certain segments of his training, at the education provider as well.
- Another option is a training association which appoints a lead enterprise for the training. Frequently, the association is also the training employer, signs the training contracts and teaches training content. The lead enterprise takes on the trainees for several companies for a stipulated period of time.

Thus, a variety of possibilities exist for sharing out vocational training. Generally speaking, all of the participating companies record in a contract which companies are responsible for the individual parts of the training. The competent bodies – in other words, the Chambers of Industry and Commerce and Chambers of Skilled Crafts – help mediate collaborative training ventures of this type.



Zeugnis

Wenn eine Auszubildende oder ein Auszubildender die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hat, dann bekommt sie bzw. er drei Zeugnisse:

- ein Abschlusszeugnis von der Kammer,
- ein Zeugnis von der Berufsschule und
- ein Ausbildungszeugnis vom Betrieb.

Auf diese Zeugnisse haben die Auszubildenden einen gesetzlichen Anspruch.

Die Auszubildenden können bei dem betrieblichen Zeugnis zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis wählen:

Ein **einfaches Zeugnis** nennt Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie die Fertigkeiten und Kenntnisse, die die Auszubildende oder der Auszubildende erworben hat.

- „Art der Ausbildung“ bedeutet, dass erkennbar wird, in welchem Betrieb (Größe, Tätigkeit usw.) die bzw. der Auszubildende gelernt hat. Gemeint ist auch, ob es eine überbetriebliche Ausbildungsstelle gegeben hat oder im Verbund ausgebildet wurde.
- Mit der „Dauer“ wird das genaue Anfangs- und Enddatum der Ausbildung bezeichnet.
- Das „Ziel der Ausbildung“ nennt die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes und die möglichen Fachrichtungen, zum Beispiel Kaufmann im Einzelhandel, Fachrichtung Sportartikel.
- Bei den „Fertigkeiten und Kenntnissen“, die eine Auszubildende oder ein Auszubildender gelernt hat, sollten alle wichtigen Ausbildungsinhalte genannt oder auf die Inhalte der Ausbildungsordnung verwiesen werden.

Certificate

Trainees receive three certificates when they pass their final examination:

- A final certificate from the relevant chamber,
- A certificate from the part-time vocational school, and
- A training certificate from the company providing the in-house vocational training.

Trainees have a legal claim to these certificates.

In the case of the training certificate, trainees have the choice between a basic and an extended certificate.

A **basic certificate** lists the type, duration and purpose of the vocational training, plus the skills and knowledge that the trainee acquired during the training.

- Information regarding the “type of vocational training” includes the company where the trainee underwent training, its size, the occupation learned, etc. It also indicates whether there was an inter-company vocational training centre involved or whether the training was provided within the framework of a collaborative training venture.
- “Duration” means the exact dates on which the training began and ended.
- The “purpose of the training” means the precise designation of the training occupation and of any possible specialization. For example: Management Assistant for Retail Sales with specialization in Sporting Goods.
- Looking at the “skills and knowledge” that a trainee has learned, the certificate should list all important training content or refer to the content prescribed by the training regulations.

In einem **qualifizierten Zeugnis** werden die oben genannten Punkte ebenfalls aufgeführt. Zusätzlich werden die Leistung und die Führung der Auszubildenden im Betrieb beurteilt, und es werden besondere fachliche Fähigkeiten aufgeführt. Hier kann auch stehen, wie die Auszubildenden mit Kollegen zurechtgekommen sind und wie sie gelernt haben.

In besonderen Situationen haben die Auszubildenden auch ein Recht auf ein Zwischenzeugnis, beispielsweise wenn sie den Ausbildungsberuf wechseln.

An **extended certificate** also lists the above information. The trainee's performance and conduct in the training company are additionally assessed and special technical abilities are noted. An extended certificate can also include a statement on how the trainee got along with co-workers and how and how well he learned.

In special situations – such as when they change the occupation they are learning – trainees are also entitled to an interim certificate.



Zuständige Stelle

Wenn ein Betrieb ausbilden will, wendet er sich an die sogenannte zuständige Stelle. Das sind in der Regel die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern. Weitere zuständige Stellen sind beispielsweise Rechtsanwaltskammern, Ärztekammern und Landwirtschaftskammern. Bei den zuständigen Stellen vereinbart die Unternehmerin oder der Unternehmer einen Termin mit der Ausbildungsberaterin oder dem Ausbildungsberater und erhält in einem persönlichen Gespräch Informationen über die Ausbildung.

In den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern sind Unternehmen bestimmter Berufsgruppen einer Region organisiert. Wenn eine Berufsausbildung in Betrieben des Handels oder in Industriebetrieben stattfindet, ist normalerweise die Industrie- und Handelskammer für die Betreuung des Ausbildungsverhältnisses zuständig, bei Handwerksbetrieben die Handwerkskammer. Je nach Beruf kann in bestimmten Fällen eine andere Kammer für das Ausbildungsverhältnis zuständig sein als die, zu der das Unternehmen gehört.

Competent body

When a company wants to provide in-house vocational training, it contacts the “competent body”. Competent bodies are usually the local Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts. Other competent bodies include law societies, medical boards and chambers of agriculture. Employers make an appointment with the training advisor at the competent body and receive information about vocational training in one-on-one meetings.

Enterprises belonging to certain occupational groups in a region are organized in a Chamber of Industry and Commerce or Chamber of Skilled Crafts. The Chamber of Industry and Commerce is usually the competent body for overseeing vocational training that is conducted by enterprises in the wholesale and retail field or by industrial companies. In the case of craft businesses, the competent body is the Chamber of Skilled Crafts. Depending on the occupation, the chamber that is in charge of overseeing the traineeship can, in certain cases, be a different one than the chamber the training company belongs to.

Die Kammern bieten den Betrieben Beratung und Informationen zu zahlreichen Themen, beispielsweise zu Fragen des Außenhandels und des Steuerrechts. In der Region nehmen die Kammern Stellung zu Fragen, die für Unternehmen von Wichtigkeit sind, zum Beispiel zur Unternehmensbesteuerung, zur Verkehrsplanung und zur Wirtschaftsansiedlung.

Eine sogenannte hoheitliche, das heißt vom Staat übertragene Aufgabe ist das Fördern, Regeln und Überwachen der Berufsbildung. Die Kammern übernehmen als „zuständige Stellen“ im Bereich der Berufsausbildung folgende Aufgaben:

- Prüfen, ob ein Betrieb ausbilden kann (siehe dazu *Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder oder als Ausbildungsbetrieb*),
- Registrieren der Ausbildungsverträge,
- Überwachen und Fördern der Ausbildung,
- Durchführen der Prüfungen.

Bei den Kammern (im Handwerk bei den Handwerksinnungen) besteht auch ein Schlichtungsausschuss, der bei Streitigkeiten zwischen den Partnern des Ausbildungsverhältnisses – Ausbildende und Auszubildende – angerufen werden kann.

Die meisten Betriebe sind den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern zugeordnet. Die Industrie- und Handelskammer betreut rund 270 Ausbildungsberufe, und die Handwerkskammer ist für etwa 122 Handwerksberufe zuständig. Im Handwerk kümmern sich auch die Innungen um die Förderung der Berufsausbildung. Berufe wie Rechtsanwaltsfachangestellte/r oder Medizinische/r Fachangestellte/r werden von eigenen Kammern betreut, zum Beispiel von der Rechtsanwaltskammer oder der Ärztekammer.

Betriebe, die überlegen, ob sie ausbilden können, wenden sich an eine Ausbildungsberaterin oder einen Ausbildungsberater der zuständigen Stelle. Die Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater besuchen die Betriebe und informieren über die Berufsausbildung. Sie prüfen, ob der Betrieb für die Ausbildung geeignet und ob Ausbilderinnen oder Ausbilder vorhanden sind. Sie sind Ansprechpartner für die Betriebe, aber auch für die Auszubildenden in allen Fragen der Ausbildung.

The chambers offer businesses advice and information on a wide range of subjects such as questions involving foreign trade or tax law. In their individual region, the chambers take positions on issues that are important for businesses, such as issues involving corporate taxation, traffic planning and industry siting.

One so-called sovereign task – in other words, a task that has been assigned by the state – is to assist, regulate and supervise vocational education and training. In their capacity as “competent bodies”, the chambers assume the following responsibilities in the area of vocational training:

- Determine whether a company can provide in-house vocational training (see also *Trainer aptitude and suitability of the training company*),
- Register training contracts,
- Monitor and foster vocational training,
- Conduct examinations.

The chambers (or, in the case of the skilled crafts, the craft guilds) also have an arbitration board that can be called in when a dispute arises between the partners in the traineeship – in other words, between the training company and the trainee.

Most enterprises fall under the Chambers of Industry and Commerce or the Chambers of Skilled Crafts. Germany’s Chambers of Industry and Commerce oversee approximately 270 training occupations and the Chambers of Skilled Crafts are responsible for some 122 skilled trades. In the skilled trades, the guilds foster and support vocational training. Occupations such as legal assistant and medical assistant are overseen by specialized chambers such as law societies and medical boards.

Companies that are considering whether they could provide in-house vocational training contact a training advisor at the competent body. These experts visit the respective company and inform it about vocational training. They examine whether the company is qualified to provide vocational training and whether a trainer works there. They are the points of contact for these companies and for trainees in all matters involving vocational training.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

