



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**AUFSTIEG DURCH
BILDUNG >>**

Fachglossar – Betriebliche Ausbildung

Glossario – Formazione Professionale in Azienda

Deutsch-Italienisch

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
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Tel.: 01805 77 80 90
Fax: 01805 77 80 94
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
Mobilfunk max. 42 Cent/Min.)

Stand

aktualisierte Neuauflage Januar 2010

Gestaltung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Hauke Sturm Design, Berlin

Bildnachweis

Agentur für Arbeit: S. 9
Bachmeier: Titel, S. 7, 13, 22, 28, 31, 33, 38, 39, 43, 44, 47, 49, 57
BMBF: S. 18, 19, 24, 25, 52, 55
IHK Nord Westfalen: S. 20
IHK Schwerin: S. 15, 30, 32, 36, 50, 53, 54
JOBSTARTER/KAUSA: Titel, S. 11, 17, 26, 34, 41
SAZ Schwerin: S. 31
Vario Images: S. 3, 42, 46
ZWH: S. 16

Text und Redaktion

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

Übersetzung

Angela Ioppolo



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.

Imprenditrici e imprenditori di successo si occupano della formazione

In qualità di imprenditrici e imprenditori avete deciso di offrire una formazione professionale in azienda e noi desideriamo facilitarvi l'accesso attraverso il qui presente testo di consultazione.

Prima di trovare un apprendista e firmare un contratto di formazione, è necessario informarsi in modo esauriente su come si svolge una formazione professionale. Il qui presente glossario offre alcune informazioni molto utili. In esso viene illustrato il significato di 36 termini particolarmente rilevanti per la formazione professionale, e questo non solo in tedesco, il glossario è disponibile nelle versioni bilingui: tedesco-greco, tedesco-inglese, tedesco-italiano, tedesco-russo e tedesco-turco.

La cosa più importante per noi è che il glossario vi sia di aiuto nella vostra attività di Istruttori; uno strumento da consultare al bisogno, utile sia prima che durante la formazione. Per questo motivo si trovano in esso termini concreti come “quaderni dei rapporti” (Berichtsheft) e “certificato” (Zeugnis), o informazioni su istituzioni come La Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato.

Il glossario non sostituisce, però, la consulenza personale delle e dei consulenti alla formazione delle Camere, che informano in maniera esauriente e sostengono le imprese nella formazione professionale. Inoltre esistono numerosi progetti che offrono tipi di consulenza mirata.

Alcuni di questi progetti vengono promossi dal programma JOBSTARTER, che è stato istituito dal Ministero per l'Istruzione e la Ricerca (www.bmbf.de) ed è cofinanziato dal fondo sociale europeo dell'Unione Europea. L'Istituto Federale per la Formazione Professionale si incarica dello svolgimento del programma. Maggiori informazioni sul programma

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

e gli Indirizzi degli incaricati a livello regionale si possono trovare su: www.jobstarter.de

L'ufficio di coordinamento – Formazione in Imprese di Origine Straniera (**KAUSA**) – che rappresenta una parte dell'attività del programma JOBSTARTER, informa, consiglia e supporta in tutta la Germania attività che abbiano come obiettivo l'incremento della partecipazione alla formazione professionale presso aziende i cui titolari siano di origine straniera.

Per Informazioni o suggerimenti, ci si può rivolgere a KAUSA o visitare il nostro sito 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

Indice

1.	Allgemeine Schulbildung Istruzione generale	7
2.	Agentur für Arbeit Ufficio del lavoro	9
3.	Ausbildende Formatori	11
4.	Ausbilderinnen und Ausbilder Istruttrici e istruttori	13
5.	Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) Regolamento per il riconoscimento dell' idoneità degli istruttori	15
6.	Ausbilderseminar Seminario per istruttori	16
7.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) Sostegni paralleli alla formazione	17
8.	Ausbildungsbetrieb Azienda di formazione	18
9.	Ausbildungsordnung Regolamento della formazione	19
10.	Ausbildungsvertrag Contratto di formazione	20
11.	Ausbildungszeit Periodo di formazione	22
12.	Auszubildende Apprendisti	24
13.	Berichtsheft Quaderno dei rapporti	25
14.	Berufsbildung Formazione in campo professionale	26
15.	Berufsbildungsgesetz Legge sulla formazione professionale	28
16.	Berufsschule Scuola professionale	30
17.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Misure di formazione per l' avviamento alla professione	31

18.	Beurteilungsgespräch Colloqui di valutazione	32
19.	Duales System der Berufsausbildung Sistema duale della formazione professionale	33
20.	Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb Idoneità di Istruttrice o istruttore e di azienda di formazione	34
21.	Einstellungsverfahren Procedura di assunzione	36
22.	Handlungskompetenz Competenza di azione	38
23.	Handwerk/Meisterprüfung Artigianato/Esame di maestro artigiano	39
24.	Handwerkskammer (HWK) Camera dell'Artigianato	41
25.	Industrie- und Handelskammer (IHK) Camera del Commercio e dell'Industria	42
26.	Jugendliche Giovani	43
27.	Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung Costi e utilità della formazione in Azienda	44
28.	Kündigung Licenziamento	46
29.	Lernen Apprendere	47
30.	Lernorte Luoghi dell'apprendimento	49
31.	Praktikum im Betrieb Tirocinio in azienda	50
32.	Prüfung Esame	52
33.	Überbetriebliche Ausbildung Formazione sovraziendale	53
34.	Verbundausbildung Formazione in consorzio	54
35.	Zeugnis Attestato	55
36.	Zuständige Stelle Uffici competenti	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

Istruzione generale

La Germania ha un sistema scolastico composto da diversi tipi di scuola e che varia a seconda del Land Federale. La durata dell'obbligo scolastico in Germania è di 9 anni nella maggior parte dei Länder e di 10 in alcuni di essi. La formazione professionale in azienda ha luogo normalmente dopo la conclusione del ciclo scolastico obbligatorio. Sebbene possedere un diploma scolastico non sia assolutamente necessario per ottenere un posto di formazione professionale in azienda, senza di esso le possibilità di venire assunti in azienda sono molto scarse. Ogni imprenditrice e ogni imprenditore dovrebbe conoscere i principali tipi di scuole in modo da poter giudicare in che misura un giovane candidato possieda i requisiti previsti della formazione professionale.

Tutti i bambini cominciano la **Scuola Elementare** tra i cinque e sette anni, in base al proprio grado di maturità. La Scuola Elementare ha in genere una durata di quattro anni e, dopo di essa, bambini e genitori devono scegliere una delle possibili scuole successive:

- La **Scuola Media**, dove le scolare e gli scolari ricevono una formazione generale di base dalla 5° alla 9° classe. In alcuni Länder la Scuola Media prevede anche la 10° classe. Con la licenza della Scuola Media i giovani possiedono le conoscenze di base per cominciare una formazione professionale in azienda, orientata soprattutto verso professioni prevalentemente pratiche.
- La **Scuola Media Tecnica** dura un anno in più, fino alla 10° classe. Alla conclusione del ciclo si ottiene il diploma di idoneità tecnica. Con questo diploma è possibile iscriversi ad un istituto tecnico superiore o cominciare una formazione in azienda.

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).

In tutti i nuovi Länder e nel frattempo anche in alcuni degli altri Länder la Scuola Media e la Scuola Media Tecnica sono riunite in un'unica scuola che viene designata con nomi a volte anche molto diversi come "Scuola Comune", "Scuola Secondaria", "Scuola Regionale", "Scuola di Quartiere" ecc.

- Il **Liceo** dura fino alla 13° classe. Negli ultimi tre anni alunne e alunni possono scegliere le materie da studiare rispettando determinate combinazioni. Al Liceo si possono conseguire due tipi di diploma: la maturità professionale, che si consegue dopo il 12° anno scolastico e dà diritto all'accesso a una Scuola Universitaria ad indirizzo professionale e il diploma di maturità, che si consegue dopo il 13° anno scolastico e dà diritto all'accesso all'Università. Molti degli studenti in possesso del diploma di maturità decidono di rinunciare (inizialmente) agli studi universitari e fare domanda per una formazione professionale in azienda. Attualmente, in quasi tutti i Länder, la durata del ciclo del Ginnasio viene ridotta di un anno. In questo modo è possibile ottenere la maturità professionale dopo la 11° classe e il diploma di maturità dopo la 12° classe.
- In molti Länder Federali esistono inoltre le **Scuole Unificate**, dove è possibile ottenere i diplomi di Scuola Media, Scuola Media Tecnica e Liceo. Le Scuole Unificate sono organizzate con un sistema a corsi; a seconda del loro rendimento le studentesse e gli studenti possono partecipare a quelli di base o avanzati, in modo da seguire quelli più adatti alle loro capacità.

Imprenditrici e imprenditori dovrebbe tenere conto del fatto che, in base al tipo di formazione professionale, sono necessarie diverse nozioni scolastiche. La licenza della Scuola Media, per esempio, rappresenta una buona premessa soprattutto per professioni nelle quali la necessità di conoscenze teoriche è minore, mentre giovani con diploma liceale, in genere, si orientano verso professioni a maggiore contenuto teorico. Al momento della scelta delle candidate e dei candidati, le imprese hanno la possibilità di avvalersi dell'assistenza delle/dei consulenti dell'ufficio del lavoro, come pure delle/dei consulenti di formazione degli uffici competenti (generalmente la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato).



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

Ufficio del lavoro

L'ufficio del lavoro assiste gratuitamente imprendatrici e imprenditori nella ricerca di una o un apprendista. Punto di riferimento per loro è il servizio per i datori di lavoro (Arbeitgeber-Service AG-S) presso l'ufficio del lavoro locale.

All'interno dell'ufficio del lavoro il team di orientamento professionale U25 è responsabile di offrire sostegno ai giovani sotto i 25 anni nella ricerca del lavoro e dei posti di formazione. Il team di orientamento professionale U25 ha un quadro generale del mercato del lavoro molto vasto e diversificato, sia a livello locale e regionale che su tutto il territorio federale.

I posti di formazione professionale disponibili possono essere comunicati al servizio per i datori di lavoro dell'ufficio del lavoro per telefono, posta tradizionale o e-mail. Gli indirizzi e i numeri di telefono degli uffici del lavoro sono presenti nel sito: www.arbeitsagentur.de nella rubrica "uffici", oppure si possono trovare nell'elenco telefonico locale.

Per la ricerca di apprendisti adeguati sono importanti le seguenti informazioni:

- denominazione della professione
- data di assunzione
- procedura per presentare la domanda di assunzione
- descrizione della posizione
- requisiti quali titolo di studio, punteggio, ed eventuali conoscenze e competenze.

Per informazioni su posti di lavoro, professioni, formazione e aggiornamento professionale, gli

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 Audiokassetten 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.

uffici del lavoro hanno istituito centri di informazione e ampie banche dati, che consentono agli interessati di avere un rapido accesso alle informazioni desiderate.

- La BORSA DEL LAVORO è il portale di servizio per tutti i gruppi di persone che prendono parte dei vari aspetti del mercato del lavoro. In questa banca dati centralizzata vengono integrate sia banche dati esistenti su posti di lavoro, apprendisti e posti di formazione professionale che borse di lavoro esterne. L'obiettivo è quello di trovare in un unico indirizzo internet il maggior numero possibile sia di candidati che di posti di lavoro e formazione. Gli impiegati dell'ufficio del lavoro usano il sistema per informare, mediare e consigliare i loro clienti. Inoltre i datori di lavoro stessi possono sia inserire e gestire le loro offerte di posti di formazione e i profili richiesti, che cercare posti di formazione o candidati. La borsa del lavoro è consultabile al sito: www.arbeitsagentur.de

I posti di formazione professionale comunicati all'ufficio del lavoro, vengono inseriti previo consenso nella banca dati con nome, indirizzo, numero di telefono ed eventuale persona di contatto oppure in forma anonima, a secondo degli accordi presi con le imprenditrici e gli imprenditori.

- BIZ è l'abbreviazione di "Berufsinformationszentren" (centri di informazione professionale) che sono presenti in ogni ufficio del lavoro. Chiunque, senza bisogno di appuntamento, ha la possibilità di accedere alle informazioni desiderate. Infatti qui viene messo a disposizione materiale informativo su formazione, aggiornamento e profili professionali, video e audiocassette, e computer attraverso i quali cercare le informazioni desiderate. Presso i BIZ è possibile trovare anche tutte le informazioni necessarie nel momento in cui ci si trova di fronte ad una scelta professionale, vale a dire quando si comincia una formazione o si desidera un corso di aggiornamento o una riqualificazione professionale.
- KURSNET è, con oltre 500.000 offerte di circa 15.000 offerenti la più grossa banca dati nel campo della formazione e dell'aggiornamento professionale in Germania. I dati contenuti in KURSNET vengono inseriti e gestiti on line dagli stessi offerenti oppure dalla redazione incaricata.

- 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.

KURSNET è consultabile in Internet all'indirizzo www.kursnet.arbeitsagentur.de.

- BERUFENET è un'ampia banca dati che contiene informazioni su professioni, formazione e qualificazione. BERUFENET descrive le professioni dall'A alla Z, dai contenuti della formazione all'idoneità, alle possibilità di guadagno e di trovare impiego fino alle prospettive e ai requisiti di ammissione. BERUFENET è consultabile in Internet all'indirizzo 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 Ausbildende 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 Auszubildende und die Ausbilderin oder der Ausbilder in der Regel dieselbe Person – die Unternehmerin oder der Unternehmer selbst.

Formatori

Le proprietarie e i di un'impresa decidono se offrire posti di formazione nella loro azienda, quali figure professionali formare e quanti giovani assumere nell'azienda per il percorso formativo. Essi stipulano con ogni apprendista un contratto di formazione e garantiscono che la formazione avvenga in conformità con leggi e le disposizioni emanate dallo Stato. Parte contraente può essere anche una persona giuridica, per esempio una società a responsabilità limitata (srl).

Vengono definiti formatori coloro che stipulano il contratto con gli apprendisti. Il compito d'istruire può essere delegato dal proprietario dell'impresa ad un dipendente idoneo: un'istruttrice o un istruttore. Nelle piccole imprese formatore e istruttore sono solitamente la stessa persona, cioè la proprietaria o il proprietario stesso.

Durante il percorso formativo i formatori devono rispettare vari obblighi e regole. I più importanti sono:

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

- 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.
- Devono far si che gli apprendisti raggiungano gli obiettivi della formazione professionale entro i tempi previsti, ciò significa che devono acquisire le capacità di agire in ambito professionale in modo da poter superare gli esami previsti.
- Possono assegnare agli apprendisti esclusivamente compiti e mansioni inerenti alla formazione. Per esempio, gli apprendisti non possono svolgere mansioni di pulizia generale nell'azienda ma devono, aver cura dei propri strumenti e mantenere pulito il proprio posto di lavoro.
- Devono mettere gratuitamente a disposizione strumenti, materiali, testi specifici e tutti gli altri mezzi necessari alla formazione professionale svolta.
- Devono aver cura che gli apprendisti non siano messi in pericolo né fisicamente né moralmente.
- Devono lasciare agli apprendisti tempo libero per poter frequentare le lezioni nella scuola professionale.
- Mettono a disposizione degli apprendisti i quaderni dei rapporti e li aiutano nella compilazione degli stessi. Firmando regolarmente i rapporti, i formatori confermano che le singole fasi di apprendimento sono state completate.



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

Istruttrici e istruttori

Istruttrici e istruttori sono responsabili della pianificazione temporale, dell'organizzazione dei contenuti e dello svolgimento della formazione professionale in azienda. Solo chi è personalmente e tecnicamente idoneo può essere istruttore. Concretamente, ciò significa che:

- Chiunque è personalmente idoneo fintantoché non sia stata provata la sua inadeguatezza. Non si deve pertanto essere entrati in conflitto con la legge per determinati delitti o aver infranto la legge che regola la formazione professionale e le norme correlate.
- Istruttrici e istruttori devono anche possedere competenze specialistiche e conoscere bene la qualifica professionale che vogliono trasmettere ai giovani. L'idoneità professionale viene normalmente concessa quando gli istruttori stessi possiedono un titolo riconosciuto di Scuola Professionale, Scuola Specialistica o Scuola Superiore. L'idoneità professionale può essere concessa anche in mancanza di un attestato professionale; in questo caso si deve poter dimostrare un'esperienza di almeno sei anni nella professione che si intende trasmettere.
- Inoltre istruttrici e istruttori devono avere nozioni di pianificazione e realizzazione di un percorso formativo, oltre che di direzione di giovane personale. Questa competenza viene chiamata idoneità pedagogico-professionale. Per ottenere tale qualifica è possibile seguire un seminario per istruttori (vedi *seminario per istruttori*).

Per tutti coloro che desiderano offrire una formazione professionale nel settore dell'artigianato, in uno dei mestieri contenuti nell'allegato A del codice dell'artigianato, vige un requisito particola-

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 Beteiligter 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*).

re: è necessario, in genere, il possesso di un diploma di maestro artigiano. L'esame di maestro artigiano comprende anche l'esame per l'idoneità da istruttore, così che un maestro artigiano può formare degli apprendisti senza bisogno di superare altri esami (vedi *Artigianato/esame di maestro artigiano*).

Le grandi aziende hanno spesso istruttrici e istruttori a tempo pieno, che si occupano esclusivamente della formazione professionale nella ditta e che, generalmente, seguono un gruppo più grande di apprendisti. Nelle aziende più piccole i dipendenti hanno, accanto alla loro attività principale, anche compiti nella formazione professionale. Tali dipendenti vengono chiamati istruttori a tempo parziale. Al di là della loro attività specifica, le istruttrici e gli istruttori rappresentano le persone di riferimento per gli apprendisti, a cui cioè essi possono sempre rivolgersi per grandi e piccoli problemi e per domande di carattere professionale o tecnico.

Molti contenuti della formazione vengono trasmessi da altri dipendenti specializzati dell'azienda che vengono quindi denominati "incaricati alla formazione". Gli incaricati devono comunque possedere le conoscenze specialistiche necessarie e sapere come trasmettere tali conoscenze ai giovani. Nonostante molti partecipino e condividano le responsabilità della formazione, le istruttrici e gli istruttori sono le persone che detengono la responsabilità complessiva.

Per ogni formazione professionale in azienda esiste un ufficio competente. Per la maggior parte delle professioni tali uffici sono la Camera di Commercio e dell'Industria e la Camera dell'Artigianato. Questi enti controllano che solo le persone idonee, cioè in possesso dei requisiti di cui sopra, fungano da istruttori (vedi anche *Camere di Commercio e dell'Industria e Camere dell'Artigianato*).



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

Regolamento per il riconoscimento dell' idoneità degli istruttori

A partire dal 1 agosto 2009, dopo una pausa di sei anni, è stato reintrodotta l'obbligo di dimostrare di aver superato un esame di idoneità per istruttori. In questo esame viene accertato il possesso delle più importanti competenze da parte delle istruttrici e degli istruttori. Le competenze necessarie vengono suddivise in quattro campi di azione, che fanno riferimento al percorso formativo:

1. esaminare le premesse della formazione e pianificare la stessa,
2. preparare la formazione e collaborare all'assunzione degli apprendisti,
3. condurre la formazione e
4. completare la formazione.

Con la reintroduzione dell'obbligo della certificazione istruttrici e istruttori sono tenuti a sostenere un esame presso gli uffici competenti. Nell'esame di idoneità per istruttori si devono svolgere compiti fondati sulla pratica e tratti da tutti i campi di azione. L'esame consta di un esame scritto e un esame pratico che consiste in una presentazione oppure nella realizzazione di una situazione tipica della formazione. Inoltre bisogna sostenere in tutti i casi un colloquio specifico. Dopo aver superato l'esame istruttrici e istruttori ricevono un certificato.

Nella nuova ordinanza viene inoltre regolamentato che tutti coloro che hanno lavorato come istruttori durante la sospensione della AEVO, saranno esenti anche in futuro dall'obbligo di presentare un attestato che certifichi la loro idoneità secondo le disposizioni dell'AEVO. È importante in questo caso che l'istruttrice o istruttore abbia dichiarato la propria attività e fosse registrato presso l'ufficio competente.

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.

Per trasmettere le abilità e competenze più importanti di cui istruttrici e istruttori necessitano e per preparare l'esame vengono offerti seminari appropriati (detti anche „formazione dei formatori“ – AdA). Il contenuto dei seminari per istruttori e degli esami vengono illustrati in modo più dettagliato in un „programma quadro“.



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.

Seminario per istruttori

Nel seminario le istruttrici e gli istruttori imparano tutto il necessario per realizzare una formazione professionale nella loro impresa. I contenuti dei seminari si orientano ai quattro campi di azione che vengono illustrati in modo dettagliato nel programma quadro del regolamento per il riconoscimento dell'idoneità degli istruttori.

I seminari per istruttori vengono tenuti dalla Camera di Commercio e dell'Industria, dalla Camera dell'Artigianato e da altre istituzioni. L'organizzazione temporale delle lezioni è diversa da regione a regione. Di solito i seminari hanno una durata di 115 ore. Esistono corsi a tempo pieno, serali e durante il fine settimana.

Il seminario per istruttori prepara all'esame di idoneità per istruttore che va sostenuto presso la Camera di Commercio e dell'Industria o presso la Camera dell'Artigianato. Le istruttrici e gli istruttori dopo aver superato l'esame, ricevono un certificato che attesta la loro specializzazione.



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 Streitigkeiten 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.

Sostegni paralleli alla formazione

Problemi di apprendimento, mancanza di importanti nozioni specifiche o problemi di natura personale degli apprendisti o dei partecipanti ad un corso di qualificazione per accedere alla formazione possono compromettere il loro percorso formativo. Per evitare che essi interrompano la formazione o il corso di qualificazione sono previste misure di sostegno parallele alla formazione (AbH). La realizzazione di tali misure viene affidata dall'ufficio del lavoro ad istituzioni adeguate, dove personale specializzato esperto si prende cura degli apprendisti e/o dei giovani che frequentano il corso di qualificazione. Qui, in piccoli gruppi o attraverso training individuali, si cerca di risolvere i problemi insieme ai giovani. Questo può significare il ripasso dei compiti a casa o di specifici temi di attualità, come pure corsi di aritmetica fondamentale o di nozioni di base di tecnologia. I giovani vengono aiutati anche nella compilazione del quaderno dei rapporti o nella fase di preparazione agli esami.

Oltre a questi aspetti più tecnici, le misure di sostegno si occupano anche dei problemi socio-pedagogici come, ad esempio, difficoltà con gli insegnanti della scuola professionale, liti nel gruppo o altre difficoltà nello sviluppo personale dei giovani.

I centri di consulenza professionale degli uffici del lavoro e le scuole professionali forniscono informazioni su queste misure di sostegno parallele alla formazione. L'ufficio del lavoro decide se l'apprendista possa usufruire di tali misure di sostegno e ne sostiene i costi. Le misure di sostegno alla formazione possono essere organizzate in modi molto diversi e possono aver luogo sia durante l'orario di formazione in azienda che al di fuori di esso.



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).

Azienda di formazione

L'azienda che offre una formazione professionale deve essere in possesso di particolari requisiti, deve possedere cioè la cosiddetta "idoneità dei luoghi di formazione".

Ciò riguarda in primo luogo l'attrezzatura dell'impresa. Per ogni professione esiste un'attrezzatura specifica minima che deve essere presente: locali, macchine, apparecchiature e strumenti. Gli apprendisti devono poter apprendere in azienda tutto ciò che servirà loro nella vita professionale futura. È importante quindi che possano lavorare con apparecchiature, tecniche e in generale strumenti moderni, che non devono però necessariamente essere i più attuali sul mercato. Per fare un esempio: non è pensabile al giorno d'oggi formare impiegati amministrativi senza computer, ma non deve essere necessariamente un computer ultimo modello.

Quando in un'azienda solo alcuni contenuti previsti dal regolamento della formazione non possono venire impartiti, rimane comunque la possibilità di formare apprendisti grazie all'aiuto di istituti di formazione sovraziendali o in associazione con altre imprese (vedi *formazione professionale in consorzio*).

Inoltre in un'impresa di formazione devono essere presenti dipendenti specializzati in numero sufficiente in modo da assicurare una formazione professionale di successo all'interno della stessa.

L'idoneità dell'azienda viene comprovata dall'ufficio competente, e cioè dalla Camera responsabile del tipo di attività (in genere la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato).



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

Regolamento della formazione

In Germania esistono circa 350 professioni per le quali è prevista la formazione professionale. Per ognuna di queste professioni vigono disposizioni dettagliate sulla formazione, che stabiliscono le nozioni necessarie da apprendere. In questo modo tutti gli istruttori hanno un quadro generale sui contenuti che devono trasmettere agli apprendisti nel corso della formazione professionale. Imprenditrici e imprenditori possono ottenere il regolamento presso la Camera a cui la loro azienda fa riferimento.

Scopo del regolamento della formazione è quello di assicurare che ogni apprendista riceva una buona formazione dal punto di vista tecnico-specialistico e dai contenuti valutabili oggettivamente a prescindere dall'azienda in cui la formazione viene svolta. In questo modo l'apprendista potrà poi presentare domanda di lavoro ovunque, e ogni datore di lavoro saprà con precisione quali competenze e nozioni la candidata o il candidato ha acquisito. Il regolamento fornisce alle professioni riconosciute dallo Stato una struttura di massima. Ogni apprendista deve acquisire possibilmente tutti i fondamenti di una professione, le nozioni specifiche e fare le prime esperienze di lavoro.

I contenuti del regolamento della formazione principalmente sono:

- la denominazione della professione per la quale si svolge la formazione,
- durata della formazione professionale (due, tre o tre anni e mezzo),
- abilità e conoscenze – vale a dire, tutto ciò che l'apprendista deve apprendere (descrizione della professione),

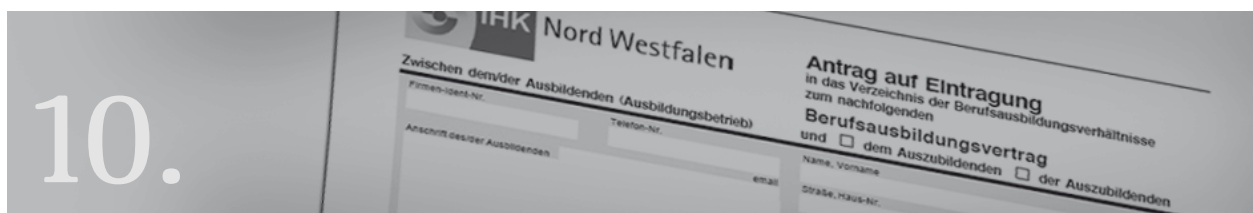
Der Ausbildungsrahmenplan ist die Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan, den die Auszubildenden für ihre Auszubildenden erstellen müssen und den sie gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle abgeben.

Was die Ausbildungsordnung an Lerninhalten verlangt, ist das Minimum. Im eigenen Interesse kann der Betrieb den Auszubildenden mehr beibringen, beispielsweise betriebspezifisches 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.

- approssimativa suddivisione temporale e didattica della formazione (programma quadro della formazione)
- principali domande che vengono rivolte durante gli esami.

Il programma quadro della formazione funge da base per il programma di formazione aziendale che i formatori devono redigere per i loro apprendisti e devono poi presentare unitamente al contratto di formazione all'ufficio competente.

Il regolamento sulla formazione stabilisce solo il livello minimo per quanto riguarda i contenuti. Naturalmente l'azienda può, nel suo stesso interesse, approfondire ed estendere la formazione dell'apprendista, ad esempio trasmettergli conoscenze specialistiche dell'azienda o abilità particolari. Inoltre l'azienda formatrice può modificare il programma durante il corso della formazione per motivi aziendali, dal momento che spesso non è possibile programmare in anticipo per un periodo lungo tre anni.



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,

Contratto di formazione

Prima di cominciare la formazione professionale, i futuri formatori e gli apprendisti stipulano un contratto. Il contratto di formazione professionale in azienda è un contratto a termine; conclusa la formazione, si estingue anche il contratto di formazione.

Nel contratto viene stabilito:

- l'esatta denominazione della professione

- Name und Anschrift des Betriebes, der Auszubildenden oder des Auszubildenden und der Name der Ausbilderin bzw. des Ausbilders,
- 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.

- nome e indirizzo dell'azienda, dell'apprendista e il nome dell'istruttrice o dell'istruttore
- data di inizio della formazione
- durata della formazione
- numero di ore lavorative che regolarmente l'apprendista deve svolgere
- durata del periodo di prova
- numero dei giorni di ferie a cui ha diritto l'apprendista
- la retribuzione della formazione, vale a dire la paga mensile dell'apprendista.

L'ammontare della retribuzione deve essere adeguato e si orienta in base alle tariffe stabilite dai contratti collettivi per la professione e la regione in questione. Presso i consulenti alla formazione delle Camere sono consultabili i cosiddetti tariffari e, inoltre, presso le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati si possono ricevere informazioni sulle tariffe vigenti. La retribuzione deve aumentare ogni anno del periodo di formazione.

Oltre al contratto di formazione, gli istruttori devono presentare un programma di formazione aziendale. In questo programma viene indicato cosa gli apprendisti devono apprendere e con quali tempi. In questo modo le proprietarie e i proprietari dell'azienda e le istruttrici e gli istruttori sono in grado di pianificare quali contenuti didattici possano venire inseriti in un dato momento della vita aziendale.

Il programma di formazione aziendale insieme al contratto di formazione vanno depositati presso l'ufficio competente, di solito la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato. Questi enti seguono la formazione, controllano che vengano rispettate tutte le condizioni ed effettuano le convocazioni agli esami.



Ausbildungszeit

Eine 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.

Periodo di formazione

La formazione professionale in azienda secondo il sistema duale dura due, tre o tre anni e mezzo, il più delle volte sono tre anni. La durata della formazione è fissata dal rispettivo regolamento della formazione.

La durata indicata nel regolamento della formazione può essere ridotta al momento della stesura del contratto. Così, nel caso di giovani che abbiano terminato la scuola dell'obbligo e siano in possesso del diploma di maturità o della maturità professionale, può essere effettuata una riduzione di 12 mesi. Nel caso del diploma di idoneità tecnica o della Licenza di Scuola Media il periodo di formazione può essere ridotto di 6 mesi.

Se il candidato ha frequentato con successo l'anno di formazione professionale di base o la Scuola Professionale Specializzata annuale, le parti contraenti possono concordare che gli venga riconosciuto un anno di formazione professionale. Maggiori informazioni si possono ricevere dai consulenti presso l'ufficio competente (di solito la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato).

Qualunque formazione inizia con un periodo di prova, della durata minima di un mese e massima di quattro mesi. Durante questo periodo i responsabili dell'azienda devono valutare con attenzione se l'apprendista si integra nella ditta, e anche gli apprendisti dovrebbero riflettere se la decisione è stata quella giusta. Concluso il periodo di prova, l'azienda può licenziare l'apprendista solo a causa di gravi motivi (vedi *licenziamento*).

Se i risultati degli apprendisti in azienda e nella scuola professionale sono particolarmente brillanti, essi possono essere ammessi dalla Camera agli esami in anticipo rispetto ai tempi previsti e,

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.

in questo modo, il loro periodo di formazione può venire ulteriormente ridotto. L'azienda e la scuola professionale devono rilasciare una dichiarazione affinché tale riduzione sia possibile.

Esiste anche il caso opposto, quando cioè la formazione viene prolungata; ad esempio, perché l'apprendista è stato spesso ammalato o perché non ha superato l'esame finale. Nel caso in cui gli apprendisti debbano ripetere l'esame finale, essi possono richiederlo presso l'ufficio competente. Il periodo di formazione viene quindi prolungato fino all'esame successivo e l'azienda è tenuta a continuare la formazione fino ad un massimo di un anno aggiuntivo.

Esiste inoltre la possibilità di effettuare la formazione in part-time. La **formazione professionale part-time** rappresenta soprattutto per le giovani madri, padri o persone con familiari a carico una speciale opportunità per portare a termine una formazione professionale parallelamente alle responsabilità familiari. Gli apprendisti devono compiere in questo caso una settimana lavorativa di almeno 25 ore, e devono mettersi d'accordo con la ditta sull'orario in cui devono svolgere tali ore di lavoro. Gli apprendisti e gli istruttori devono presentare una domanda congiunta all'ufficio competente. La formazione professionale part-time non porta necessariamente ad un prolungamento della durata complessiva del periodo di formazione.



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 Auszubildenden und der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder folgen, soweit diese Weisungen im Rahmen der Ausbildung erfolgen,

Apprendisti

Gli apprendisti sono coloro che imparano una delle professioni per le quali è prevista una formazione professionale. Prima era comune denominare i giovani apprendisti “Lehrling” e questo termine viene usato ancora oggi nell’artigianato. In genere la domanda per la formazione viene presentata da alunne/i che frequentano l’ultimo anno di corso della scuola di formazione generale, quindi si tratta di candidati tra i 16 e i 19 anni. Alcuni di loro hanno bisogno di qualche anno in più per decidersi o per sviluppare le capacità necessarie per la formazione professionale; per questo motivo è molto frequente il caso di giovani che si candidano per un posto di formazione subito dopo i 20 anni. Ogni giovane ha bisogno di una chance e, per questo motivo, sebbene gli attestati e i voti scolastici siano basilari nella decisione, imprenditori e imprenditrici dovrebbero anche verificare personalmente la motivazione e le abilità di una giovane candidata o di un giovane candidato.

Dagli apprendisti ci si aspetta che partecipino attivamente alla loro formazione; questo significa che devono impegnarsi al massimo per impadronirsi di tutte le competenze e le nozioni necessarie per concludere con successo il periodo di formazione. Tuttavia gli apprendisti non sono tenuti a svolgere compiti che non rientrino nei fini della formazione o che superino le loro possibilità fisiche. Per fare un esempio, dei futuri impiegati d’ufficio possono certamente utilizzare la fotocopiatrice, ma non devono passare tutta la giornata a fare fotocopie.

Nel loro ruolo di allievi, gli apprendisti sono tenuti a rispettare alcuni obblighi e a seguire alcune regole. Fra l’altro, devono:

- eseguire gli ordini impartiti da istruttrici e istruttori e dai formatori, sempre che questi rientrino nell’ambito della formazione,

- 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.
- frequentare le lezioni della scuola professionale come pure i corsi di studi tenuti nei centri di formazione “sovraziendali”,
- compilare un quaderno dei rapporti, nel quale sono indicate le nozioni apprese e i risultati ottenuti,
- non rivelare ad altri i segreti aziendali, dato che la concorrenza non dorme.



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 Ausbildende 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.

Quaderno dei rapporti

Gli apprendisti sono tenuti a compilare un quaderno dei rapporti, cioè un registro specifico che certifica la formazione professionale, così come previsto dal relativo regolamento. Il quaderno dei rapporti viene consegnato, al momento dell'iscrizione all'esame finale, all'ufficio competente. Un quaderno dei rapporti compilato regolarmente è un buon presupposto per l'ammissione all'esame finale.

Solitamente gli apprendisti annotano ogni settimana quello che hanno imparato o quali compiti hanno svolto, in azienda e nella scuola. L'azienda di formazione è tenuta a dare agli apprendisti la possibilità di compilare il quaderno dei rapporti durante l'orario di lavoro. Le istruttrici e gli istruttori devono fare attenzione che l'apprendista annoti tutto regolarmente ed esaminare con lui il quaderno. I quaderni devono essere poi firmati dagli apprendisti e dai formatori.

Il quaderno dei rapporti rappresenta uno strumento di controllo per l'azienda di formazione e per gli apprendisti stessi, in quanto entrambi possono valutare se gli apprendisti hanno acquisito tutte le nozioni importanti. Ne consegue che i quaderni dei rapporti possono contribuire a migliorare lo svolgimento della formazione in azienda.



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. Am Ende einer solchen Berufsausbildung sollen vier Ziele erreicht sein:

Formazione professionale

La formazione professionale può aver luogo:

- presso le imprese
- presso uffici pubblici (amministrazioni ed enti)
- presso liberi professionisti (ad esempio medici, avvocati, architetti, ecc.)
- presso scuole e istituti di formazione (ad esempio scuole tecniche, scuole professionali).

La formazione professionale comprende tre impor-tanti settori:

- a) La **formazione professionale** vera e propria normalmente rappresenta per i giovani il primo approccio con la vita professionale. Per circa 350 professioni in Germania è previsto un esame finale, superando il quale ci si assicura una buona posizione di partenza per l'accesso al mondo del lavoro.
- b) I **corsi di aggiornamento e perfezionamento professionale** rappresentano una possibilità per aggiornarsi e specializzarsi nella professione già appresa e quindi di far carriera professionalmente.
- c) La **riconversione o riqualificazione professiona-le** si rende necessaria quando un dipendente non è più in grado di svolgere la sua professione origi-naria oppure ne voglia apprendere una nuova.

Punto a) La maggior parte dei giovani comincia una formazione professionale alla conclusione del ciclo scolastico. La formazione professionale in azienda in Germania è organizzata secondo il „Sistema duale della formazione professionale“. Sistema duale significa che la formazione avviene in

- 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 ganztägig 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 Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Umschulungen werden meistens als Vollzeitmaßnahmen angeboten, die ein Jahr oder zwei Jahre

zwei Jahre dauern. Die Umschulung findet an zwei

due luoghi diversi: in azienda e nella scuola professionale. Al termine di una formazione professionale di questo tipo sono quattro gli obiettivi che dovrebbero essere stati raggiunti:

- Gli apprendisti hanno ricevuto un'ampia formazione di base; questo significa che conoscono i fondamenti della professione da loro scelta;
- Gli apprendisti padroneggiano le competenze specifiche teoriche e pratiche di cui necessitano per esercitare la professione;
- Gli apprendisti sono preparati per svolgere un'attività qualificata;
- durante la formazione, gli apprendisti hanno avuto anche modo di fare le proprie esperienze professionali.

Al termine della formazione, gli apprendisti sostengono un esame presso l'ufficio competente – di solito la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato. L'aver superato l'esame da loro la possibilità di presentare ovunque domanda di lavoro per la loro professione, possono cioè scegliere liberamente dove vogliono lavorare. Le imprenditrici e gli imprenditori sanno che i candidati, avendo concluso la formazione professionale, hanno appreso la professione e possiedono le conoscenze tecniche specialistiche.

Punto b) L'aggiornamento o perfezionamento professionale rappresenta una continuazione della formazione professionale. Conoscenze teoriche e abilità pratiche vengono riprese ed ampliate e ad esse si aggiungono nuovi contenuti. Per esempio vengono appresi nuovi sviluppi tecnologici, come una nuova tecnica per saldare o nuovi linguaggi della programmazione o settori specifici della propria professione. Corsi di aggiornamento di questo tipo permettono di migliorare la propria posizione professionale e di svolgere in maniera più efficace i compiti inerenti la propria professione. Esiste anche la possibilità di ottenere ulteriori qualifiche come il diploma di maestro artigiano o di perito che consentono di migliorare la propria posizione professionale. Questi corsi possono essere serali, e quindi paralleli al lavoro, oppure diurni a tempo pieno. Per informazioni più dettagliate ci si può rivolgere all'ufficio del lavoro oppure agli uffici competenti.

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.

Punto c) La riconversione o riqualificazione professionale prepara ad un cambiamento di professione. Questo può essere necessario, per esempio nel caso in cui, a seguito dello sviluppo tecnologico, il lavoro originariamente appreso venga in seguito svolto da macchinari o quando la o il dipendente non sia più in grado di esercitare la sua professione per motivi di salute. Le misure di riconversione professionale vengono offerte solitamente a tempo pieno, durano uno o due anni e prevedono spesso uno stage di diversi mesi.

Come la formazione professionale, possono avere luogo anche in un'azienda. Le misure di riconversione professionale sono aperte anche ad adulti che non sono in possesso di alcun diploma professionale ma desiderano ottenerne uno. Informazioni sulla riconversione professionale possono essere ottenute presso l'ufficio del lavoro.

Proseguimento dell'istruzione: Dopo aver concluso con successo la formazione professionale, è infine possibile proseguire gli studi presso una Scuola Universitaria ad indirizzo professionale o in un Istituto Superiore. Informazioni sulle condizioni di accesso possono essere ottenute presso le scuole in questione o presso l'ufficio del lavoro.



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

Legge sulla formazione professionale

La legge sulla formazione professionale (BBiG) rappresenta la base per la formazione in azienda. Essa dà diritto alle aziende di realizzare una formazione professionale sotto la propria responsabilità, il che significa il diritto di assumere apprendisti e di qualificarli. La legge federale fissa le premesse e le condizioni per la formazione nell'impresa. La 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. 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*).

si applica alle aziende del settore dell'Industria e del commercio, al servizio pubblico, alla formazione professionale dei liberi professionisti e, nel caso non esistano già norme in merito nel codice dell'artigianato, anche degli artigiani.

Nella formazione professionale degli artigiani vige prevalentemente il codice dell'artigianato. Le regole ivi contenute corrispondono comunque in larga misura a quelle della legge sull'addestramento professionale. Attraverso la legge sulla formazione professionale vengono regolamentati tutti gli aspetti della formazione che siano gestiti dall'azienda di formazione.

Per le lezioni impartite dalla scuola professionale vigono le leggi scolastiche dei singoli Länder. Il governo federale e i Länder collaborano per evitare conflitti nella formazione dovuti a leggi diverse; per questa cooperazione si riunisce regolarmente la Conferenza dei Ministri della Pubblica Istruzione.

I principali ambiti regolamentati dalla legge sulla formazione professionale sono:

- contenuti del contratto di formazione,
- requisiti per l'idoneità dell'azienda e degli istruttori,
- obbligo dell'azienda di retribuire l'apprendista,
- diritti e doveri dell'azienda di formazione e degli apprendisti,
- la necessità di un regolamento della formazione in modo da avere una formazione conforme,
- ordinamento degli esami,
- il diritto dell'apprendista al ricevimento di un attestato da parte dell'azienda alla fine del percorso formativo,
- organizzazione e controllo della formazione professionale in azienda da parte degli uffici competenti (le Camere)

Per ogni professione per la quale sia prevista la formazione, esiste un regolamento che fissa in maniera dettagliata i contenuti della relativa formazione professionale (vedi *regolamento della formazione*)



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

Scuola professionale

Nel quadro della formazione in azienda secondo il sistema duale, le scuole professionali sono i partner delle aziende di formazione. Presso la scuola professionale gli apprendisti acquisiscono le conoscenze teoriche necessarie per il lavoro. Essa inoltre completa la formazione impartita in azienda attraverso training pratici. Nella scuola per esempio si può mostrare agli apprendisti il funzionamento di determinate macchine in un laboratorio apposito. Inoltre, la scuola professionale trasmette nozioni di cultura generale attraverso lo studio di materie come tedesco, politica, religione e sport. In alcune formazioni professionali viene insegnato anche l'inglese.

La scuola professionale è una scuola pubblica obbligatoria a tempo parziale. Chi debba frequentare obbligatoriamente la scuola professionale viene regolamentato in modo diverso a seconda del Land. Nel Land della Renania Settentrionale-Vestfalia, per esempio, è soggetto all'obbligo scolastico chi comincia una formazione professionale prima del compimento dei 21 anni. Per gli apprendisti che cominciano la formazione dopo i 21 anni, invece, frequentare la scuola professionale è un diritto. L'azienda di formazione ha il dovere di iscrivere i suoi apprendisti alla scuola professionale, lasciare loro tempo libero che gli permetta di frequentare le lezioni e incitarli a frequentare la scuola.

L'organizzazione dell'orario scolastico: normalmente gli apprendisti frequentano la scuola professionale in media uno o due giorni a settimana. Alcune scuole offrono corsi in moduli di più settimane in cui viene svolto il programma dell'intero periodo scolastico. I compiti a casa della scuola professionale devono essere svolti dall'apprendista sempre al di fuori dell'orario scolastico e di lavoro in azienda.

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.

Se un numero sufficiente di apprendisti di una professione frequenta la stessa scuola professionale, vengono formate classi specifiche solo per tale formazione. Se ciò non è possibile, le scuole cercano di formare classi con apprendisti di professioni simili; solo in casi eccezionali le classi sono composte da apprendisti di professioni completamente diverse. In questi casi, ad esempio per professioni non molto diffuse, spesso si organizzano classi a livello di Land o addirittura a livello federale, e gli apprendisti devono recarsi in un'altra città per frequentare i corsi in moduli. Se in un dato luogo si trova un'impresa di grandi dimensioni con un numero sufficiente di apprendisti, è possibile organizzare una classe appositamente per questa singola ditta.



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.

Misure di formazione per l'avviamento alla professione

Molti giovani non riescono a passare direttamente dalla scuola alla formazione professionale a causa di diversi fattori, per esempio la mancanza di un diploma o cattivi voti, la scarsa capacità di lavorare con altre persone o un insufficiente numero di posti di formazione professionale. Questi giovani hanno bisogno di un sostegno e una preparazione speciali per riuscire ad inserirsi nel mondo della formazione professionale. A tale scopo gli uffici del lavoro offrono le cosiddette "misure di formazione per l'avviamento alla professione", che vengono realizzate da istituti di formazione, in cui vengono trasmessi i contenuti professionali di base e, inoltre, i partecipanti ricevono un sostegno nell'apprendimento, nello sviluppo della personalità ma anche nel superamento delle difficoltà di ogni giorno. Le misure di formazione per l'avviamento alla professione offrono inoltre la possibilità di rifare l'esame per ottenere la licenza media.

Neben diesen Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung gibt es eine schulische Berufsvorbereitung 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.

Accanto a queste misure formative per la gestione del lavoro, esiste una preparazione professionale di tipo scolastico per giovani che non hanno ancora trovato un posto di formazione. Qui gli studenti imparano nozioni specifiche della professione ma anche determinati comportamenti, quali affidabilità e puntualità, che sono molto importanti per la formazione.



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.

Colloqui di valutazione

I colloqui di valutazione hanno luogo fra istruttrici e istruttori e apprendisti al termine di un'unità didattica o quando si è conclusa una parte della formazione in un settore dell'officina o un di reparto.

Attraverso il colloquio gli apprendisti si rendono conto delle competenze acquisite e di quanto devono ancora imparare o migliorare. Punto centrale per le istruttrici e i gli istruttori, invece, è la motivazione degli apprendisti; e il modo migliore per stimolarla è non parlare esclusivamente dei punti deboli, ma lodare soprattutto i loro punti di forza.

Anche gli aspetti esteriori sono importanti: i colloqui di valutazione dovrebbero tenersi in un luogo tranquillo e privo di elementi di disturbo, e possibilmente dove entrambi gli interlocutori possano sedersi ad un tavolo. Il colloquio è reso più semplice se l'istruttrice o l'istruttore si è preparato prima. Cominciare il colloquio parlando di temi generali, come ad esempio degli hobby dell'apprendista, rende più semplice per il giovane il passaggio alla fase successiva di domande e risposte, piuttosto che iniziare direttamente con domande inerenti la formazione. Al termine del colloquio è prevista una sintesi di ciò che si è discusso. La valutazione viene messa per iscritto ed entrambi, apprendista e istruttrice o istruttore, firmano il questionario di valutazione o il testo.



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).

Sistema duale della formazione professionale

Il concetto di “sistema duale” rappresenta la particolarità della formazione aziendale in Germania; un sistema che si basa sulla collaborazione di imprese private e scuole professionali pubbliche che insieme provvedono alla formazione dei giovani. Per quanto imprese e scuole professionali siano ambiti formativi distinti fisicamente e giuridicamente, esse collaborano strettamente per offrire una buona formazione professionale.

In genere i compiti di azienda e scuola professionale vengono divisi in modo che l’azienda si occupi di trasmettere la parte pratica e la scuola professionale la parte teorica; ma nella realtà anche in azienda vengono apprese nozioni teoriche legate alle prassi e a scuola spesso lo studio di conoscenze specialistiche viene integrato attraverso esercizi pratici. Per questo motivo è importante che, nell’interesse dei giovani, entrambe le istituzioni collaborino strettamente in modo da completarsi a vicenda senza ripetersi.

Un esempio per questo tipo di collaborazione: nell’officina meccanica dell’azienda gli apprendisti imparano come sostituire le guarnizioni della testata dei cilindri nei modelli Ford oppure VW. Alla scuola professionale essi imparano poi la teoria generale sulle guarnizioni della testata, in modo che in futuro siano in grado di lavorare anche su modelli di altre marche. Questo è un punto importante, perché nella prassi lavorativa quotidiana si richiede la capacità di pensare e agire in maniera interdisciplinare, andando al di là delle conoscenze prettamente attinenti alla professione.

L’apprendista deve essere inoltre in grado di applicare nella pratica ciò che ha imparato nella teoria: non basta aver visto il disegno di una guarnizione; egli deve saperla anche montare e deve essere in grado di applicare ciò che ha appreso anche a compiti simili.



Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb

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

Es wird dabei zwischen der

- persönlichen und fachlichen Eignung der Ausbildenden (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 Ausbildenden 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

Idoneità di Istruttrice o istruttore e di azienda di formazione

La legge sulla formazione professionale (BBiG) stabilisce quelle che sono le prerogative in tutta la Germania per ottenere l' idoneità come azienda di formazione.

Viene fatta differenza tra

- Idoneità personale e tecnica dei formatori (o istruttrici e istruttori) e
- Idoneità dei luoghi formazione.

L'accertamento dell' idoneità viene eseguito generalmente dai consulenti alla formazione delle Camere competenti (si veda al proposito *Camera del Commercio e dell'Industria, Camera dell'Artigianato oppure uffici competenti*).

Idoneità personale e tecnica dei formatori e delle istruttrici e degli istruttori

Solo chi è personalmente e tecnicamente idoneo può occuparsi della formazione. Normalmente l' idoneità personale viene data quasi automaticamente per scontata. Non idonee vengono considerate persone che siano state condannate per determinati delitti o che abbiano infranto ripetutamente o in modo grave le decisioni della legge sulla formazione professionale. Per idoneità tecnica si intende soprattutto l' idoneità professionale ma anche quella pedagogico-professionale e lavorativa. Per essere riconosciuti come “tecnicamente idonei” in campo professionale bisogna possedere i seguenti requisiti:

- aver concluso una formazione professionale (con il sistema della formazione duale, in una scuola per ottenere il diploma di maestro, in una scuola tedesca riconosciuta dallo Stato o in una Scuola

- 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.

superiore ecc.) nella disciplina corrispondente o attinente

- avere un'adeguata esperienza pratica nella professione in cui si va a formare (indicativamente è necessario il doppio del periodo di formazione, quindi circa sei anni di esperienza).
- e, in genere, il possesso del certificato di esame secondo quanto stabilito dal regolamento per il riconoscimento dell'idoneità degli istruttori.

Anche nel caso in cui manchi il titolo professionale, l'idoneità può eventualmente essere concessa se si può dimostrare di avere l'esperienza professionale necessaria (per maggiori informazioni riguardanti il settore dell'artigianato vedi artigianato/esame di maestro artigiano.).

Se i proprietari dell'impresa (formatori) non possiedono nessuna delle relative idoneità, possono dare l'incarico di istruttrice o istruttore ad un dipendente idoneo.

Infine è molto importante essere in possesso di conoscenze pedagogico-professionali e lavorative necessarie quando si lavora a contatto con persone giovani. Tali conoscenze non devono però essere certificate. Essere qualificati in tal senso significa soprattutto avere la capacità di pianificare la formazione, di trasmettere i contenuti della professione in maniera sensata e di realizzare e controllare l'intero percorso di formazione professionale in azienda. A tale proposito le Camere offrono seminari per istruttori che preparano in modo efficace a tale attività (vedi *seminari per istruttori*).

Idoneità dei luoghi di formazione

Una formazione professionale qualificata, osservante delle disposizioni della legge sulla formazione, richiede luoghi di formazione idonei. Abilità e conoscenze che appartengono alle rispettive professioni per cui è prevista la formazione, devono poter essere trasmesse durante la prassi aziendale. Ciò è possibile quando l'azienda dispone dell'attrezzatura adeguata; come ad esempio macchinari e attrezzi, o dell'assortimento delle merci relative alla professione. Gli apprendisti devono ricevere un proprio posto di lavoro e il numero degli apprendisti deve essere adeguatamente proporzionato al numero dei dipendenti specializzati. Quello che si intende per

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*).

adeguato viene determinato caso per caso dagli uffici competenti (*vedi uffici competenti*) al momento dell'accertamento dell'idoneità.

Se un'azienda non è in grado di offrire la possibilità di apprendere tutti i contenuti professionali, questi possono venire appresi al di fuori dei luoghi di formazione. Ciò può avvenire, per esempio, in collaborazione con altre aziende, nelle cosiddette formazioni in consorzio o sottoforma di formazione sovraziendale (si veda a tale proposito *formazione in consorzio*).



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.

Erste wichtige Informationen können die Auszubildenden den Bewerbungsunterlagen entnehmen.

Procedura di assunzione

Prima di cominciare la ricerca di un apprendista idoneo, i proprietari di un'azienda o i formatori dovrebbero chiedersi quali requisiti debbano possedere i giovani; per esempio:

- Quale diploma scolastico devono avere i candidati?
- In quali materie devono avere buoni voti?
- Quali sono le caratteristiche personali importanti per il lavoro in azienda, per esempio abilità manuali o doti comunicative?

La ricerca di apprendisti può avvenire attraverso l'ufficio del lavoro o attraverso un annuncio. In ogni caso le imprenditrici e gli imprenditori devono formulare in modo chiaro i requisiti richiesti ai candidati.

I formatori ricevono le prime importanti informazioni dalla candidatura presentata dagli apprendisti, che contiene la lettera di presentazione,

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.

il curriculum vitae e l'attestato scolastico, oltre ad eventuali altri attestati e certificati. Nel caso in cui le candidate e i candidati siano molti, si può fare una prima selezione attraverso la documentazione scritta presentata. Segue poi il colloquio di assunzione - alcune ditte eseguono anche un test di assunzione prima del colloquio, per valutare precise capacità dei candidati.

Al colloquio sono presenti di solito i formatori e le istruttrici o istruttori, oppure, in ditte più grandi, il direttore o direttrice del personale e i responsabili della formazione. Anche per il colloquio è necessaria una preparazione; il datore di lavoro deve riflettere sulle domande da porre affinché la o il giovane venga stimolato a parlare di sé.

Le domande potrebbero essere per esempio:

- Perché pensa che questo sia il lavoro adatto per Lei?
- Perché ha deciso di fare domanda presso la nostra impresa?
- Come immagina il suo futuro professionale tra cinque anni?

Anche il candidato deve avere la possibilità di porre domande. Una valutazione del colloquio con i colleghi dà la possibilità di farsi un'opinione del candidato per fare insieme la scelta.



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.

Competenza di azione

Per competenza di azione s'intende la capacità di agire e prendere delle decisioni in maniera autonoma. Gli apprendisti acquisiscono tale competenza durante la formazione professionale, nel momento in cui affrontano nuovi compiti e impara a svolgerli in maniera responsabile. La stessa competenza di azione è importante anche nel lavoro di gruppo.

La competenza di azione comprende anche la capacità di agire in ambito professionale. Gli apprendisti, al termine della formazione, devono possedere tale competenza che comprende anche la competenza tecnica, metodologica e sociale. Le istruttrici o gli istruttori e le o gli insegnanti nella scuola professionale devono trasmettere e incentivare tali competenze.

- **Competenza tecnica.** Gli apprendisti imparano a risolvere problemi specifici della professione e a capire le relazioni tra i vari fattori che interagiscono nella prassi lavorativa. Ciò significa che non basta imparare a memoria le nozioni tecniche, ma bisogna capire e saper applicare la teoria.
- **Competenza metodologica.** Gli apprendisti imparano, nel quadro della struttura aziendale e della prassi lavorativa prestabilita, a pianificare, portare a termine e controllare in modo autonomo.
- **Competenza sociale.** Gli apprendisti imparano a trattare in modo opportuno con colleghi, superiori e clienti.



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 Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*). Wer die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle aufgrund einer vergleichbaren anderen Qualifikation erfüllt oder über eine Ausübungsberechtigung bzw. Ausnahmegewilligung 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 gleichen Voraussetzungen wie in sonstigen Gewerbebetrieben ausgebildet

Artigianato/ Esame di maestro artigiano

Chi desidera occuparsi della formazione in una professione del settore artigianale deve tenere in conto che il codice dell'artigianato, in qualità di base legislativa per le aziende artigianali, prevede norme particolari per l'avvio di una attività autonoma e per ottenere l'autorizzazione ad offrire una formazione professionale. Tali norme particolari riguardano soprattutto le 41 professioni (mestieri a concessione obbligatoria) contenute nell'allegato A del codice dell'artigianato.

Per condurre autonomamente un'azienda in queste professioni è necessario possedere il diploma di maestro artigiano o una qualifica di pari livello. In questo ramo dell'artigianato generalmente solo chi ha la qualifica di maestro artigiano può formare, poiché la formazione professionale per diventare maestro comprende anche la preparazione all'attività di formatore.

In casi particolari è possibile effettuare una formazione professionale anche senza essere in possesso del diploma di maestro artigiano: imprenditrici e imprenditori, per esempio possono delegare un'istruttrice o un istruttore che abbia le doti personali e tecniche necessarie (vedi *idoneità di istruttore e di azienda di formazione*). Chi possiede i requisiti per essere iscritto nei registri dell'artigianato, perché in possesso di un'altra qualificazione equiparabile o di un'autorizzazione all'esercizio oppure di una autorizzazione d'eccezione, può occuparsi della formazione a patto che sia dimostrato il possesso dell'esame di idoneità per istruttori.

Accanto ai 41 mestieri a concessione obbligatoria ci sono 53 attività a concessione libera che sono elencate nell'allegato B1 del codice dell'artigianato. Per queste professioni artigianali l'esame di maestro artigiano può essere sostenuto volontariamente però, a partire dal 2003, tale esame non è più obbli-

werden. Die Handwerkskammern beraten dabei über die genauen Kriterien für die fachliche Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder (siehe dazu auch *Eignung als Ausbilderin/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.

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

gatorio. Le aziende artigianali a concessione libera possono offrire una formazione professionale alle stesse condizioni delle altre imprese produttive. Presso le Camere dell'Artigianato si possono avere informazioni sugli esatti criteri per ottenere l'idoneità tecnica per istruttori (vedi *idoneità di istruttore o istruttore e di azienda di formazione*).

Per i 57 “mestieri semiartigianali” contenuti nell'allegato B2 del codice dell'artigianato ci sono solo pochi corsi di formazione professionale riconosciuti dallo Stato. Ad esempio la formazione per la qualifica di “sarta/sarto per piccole modifiche”, pavimentatrice/pavimentatore o gelataia/gelataio. Per l'esercizio autonomo di tali attività non è necessario nessun diploma di maestro artigiano e, normalmente, tale diploma non esiste nemmeno. Come nelle attività a concessione libera, l'autorizzazione a formare viene concessa principalmente quando si ha una qualifica a livello di operaio specializzato. Anche per un'azienda di questo tipo è necessario farsi prima consigliare dai consulenti della Camera dell'Artigianato.

L'esame di maestro artigiano è il tipo più importante di perfezionamento professionale a cui tutte le professioni contenute nell'Allegato A e B1 possono aspirare. Viene ammesso all'esame per maestro artigiano chi ha sostenuto l'esame di lavorante artigiano nella relativa professione o in una professione affine. Anche coloro che possiedono un titolo in un mestiere riconosciuto, per il quale è prevista la formazione professionale, e possiedono una pluriennale esperienza possono essere ammessi all'esame. A richiesta le Camere dell'Artigianato possono tener conto, al momento dell'ammissione all'esame, di titoli di formazioni o esperienze di lavoro conseguiti all'estero o altrove (per esempio un diploma tecnico). Ciò viene deciso valutando ogni singolo caso concreto dopo aver considerato l'intera situazione.

Nei corsi della scuola per maestro artigiano è compreso il seminario per istruttori, in cui vengono trasmesse informazioni importanti per lo svolgimento della formazione professionale. La scuola per maestro artigiano può essere serale e parallela alla professione o diurna a tempo pieno. Per frequentare la scuola per maestro artigiano bisogna pagare delle tasse. Per finanziarne la frequenza il futuro maestro artigiano può richiedere un “prestito per maestri artigiani”.

Per informazioni sulla formazione nell'artigianato e sull'esame di maestro artigiano ci si può rivolgere a una qualsiasi Camera dell'Artigianato.



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 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.

Camera dell'Artigianato

Nella Camera dell'Artigianato sono organizzate le imprese artigianali di una regione. In tutta la Germania ci sono 55 Camere dell'Artigianato, le quali sono enti di diritto pubblico.

Esse tengono i registri dell'artigianato in cui sono registrate tutte le imprese iscritte e rappresentano, quali istituzioni economiche a gestione autonoma, gli interessi degli artigiani nei confronti di politica e amministrazione. Le Camere dell'Artigianato offrono ai loro 966.600 soci in tutta la Germania un ampio spettro di servizi; dalla consulenza tecnica giuridica e di economia aziendale, fino alla consulenza in ambito di formazione professionale. Alla Camera dell'Artigianato spetta inoltre il controllo giuridico sulle corporazioni artigiane che rappresentano un tipo di associazione volontaria regionale delle imprese. Le corporazioni artigiane del comprensorio di una città o di un Land sono riunite in associazioni artigianali regionali.

Le Camere dell'Artigianato sono membri, a livello federale, dell'Associazione Centrale dell'Artigianato Tedesco con sede a Berlino a cui, accanto alle Camere regionali, appartengono altre 42 associazioni centrali, così come istituzioni economiche e altre di vario genere sempre riguardanti l'artigianato in Germania.

Una cosiddetta sovranità, e cioè un compito affidato dallo Stato, è l'incentivazione, regolamentazione e controllo della formazione professionale. Le Camere dell'Artigianato seguono circa 122 professioni artigianali per cui è prevista la formazione. Imprenditrici e Imprenditori che intendono offrire una formazione professionale, si rivolgono ai consulenti delle HWKs che si recano in azienda e danno chiarimenti su tutte le domande sulla formazione professionale (vedi *uffici competenti*). Anche le corporazioni si occupano della promozione della formazione professionale nel settore dell'artigianato.



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.

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*).

Camera di Commercio e dell'Industria

La Camera di Commercio e dell'Industria è un ente di diritto pubblico e rappresenta, a livello regionale, gli interessi delle imprese ad essa appartenenti nei confronti di comuni, Länder, uffici regionali e statali. 3,6 milioni di imprese commerciali e industriali sono legalmente membri della Camera di Commercio e dell'Industria (Industrie- und Handelskammer - IHK).

Le IHKs sono strutturate a livello regionale, in tutta la Germania ci sono 80 Camere di Commercio e dell'Industria. L'organizzazione centrale ha sede a Berlino ed è denominata "Confederazione delle Camere del Commercio e dell'Industria".

Le imprese traggono vantaggio dalle offerte informative e di consulenza dell'IHK in molti settori, per esempio nel caso di avviamento di un'attività, nelle domande riguardanti il commercio con l'estero o la legge fiscale. Inoltre si può richiedere una grande quantità di materiale informativo e di pubblicazioni.

Una cosiddetta sovranità, e cioè un compito affidato dallo Stato, è l'incentivazione, regolamentazione e controllo della formazione professionale. Le Camere di Commercio e dell'Industria seguono circa 270 professioni per le quali è prevista una formazione professionale. Imprenditrici e imprenditori che intendono offrire una formazione professionale, si rivolgono ai consulenti delle IHKs che si recano in azienda e danno chiarimenti su tutte le domande sulla formazione professionale (vedi *uffici competenti*).



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 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

Giovani

I giovani sotto i 18 anni di età possono svolgere una formazione professionale in azienda solo per professioni la cui formazione è riconosciuta dallo Stato attraverso la legge sulla formazione professionale o dal codice dell'artigianato. L'azienda di formazione è tenuta a rispettare la legge sulla tutela del lavoro giovanile, nella quale sono fissati, ad esempio, la durata massima dell'orario di lavoro, l'inizio e la fine del lavoro e altre norme per la tutela dei minorenni.

Durante la formazione professionale i giovani hanno bisogno che venga trasmesso loro il sapere ma anche di assistenza aggiuntiva. Gli istruttori non si preoccupano solo dei progressi professionali, ma anche dello sviluppo personale, e in più hanno nei confronti dei giovani un compito educativo.

In relazione ai giovani si parla spesso di “gruppi particolari di persone”, riferendosi a giovani che necessitano di sostegni e incentivi particolari; possono essere, giovani con difficoltà di apprendimento o giovani portatori di handicap. Questi giovani godono di un sostegno particolare attraverso sostegni paralleli alla formazione o vengono formati in centri di formazione sovraziendale. In un simile contesto, la funzione educativa dell'istruttrice o dell'istruttore riveste un'importanza particolare; infatti, soprattutto per questi giovani, l'integrazione in azienda è molto importante. Se, per esempio, vengono emarginati, ciò aggraverà i loro problemi.

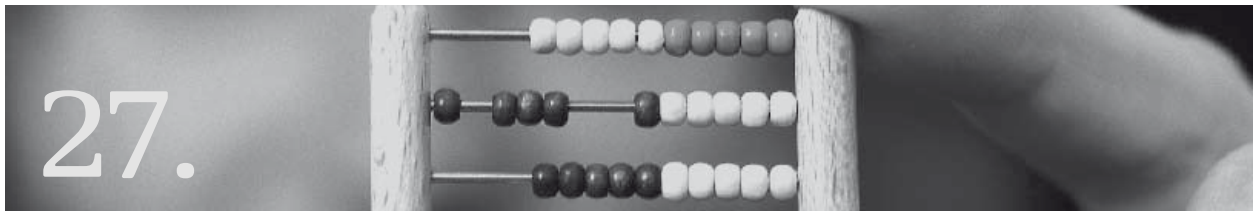
Ulteriori regole specifiche sono previste per le aziende che formano giovani portatori di handicap fisici o psichici; informazioni a questo riguardo vengono fornite dagli uffici del lavoro e dalle Camere di Commercio e dell'Industria e dalle Camere dell'Artigianato. Spesso esistono inoltre programmi statali che mettono a disposizione aiuti economici alle aziende disposte ad assumere giovani portatori di

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.

handicap. Per informazioni a questo riguardo ci si può rivolgere all'ufficio del lavoro.

Se in una ditta lavorano più di cinque giovani sotto i 18 anni o apprendisti sotto i 25 anni ed esiste un consiglio aziendale, allora anche i giovani possono costituire una Rappresentanza dei giovani e degli apprendisti (Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung, JAV). Attraverso la JAV possono difendere i propri interessi all'interno dell'impresa.



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.

Costi e utilità della formazione professionale in azienda

La formazione duale rappresenta uno strumento economico per assicurarsi la presenza di nuove leve in azienda. A questo scopo vale principalmente la regola: quanto più vicina alla prassi e quanto più orientata alla promozione della capacità di agire del giovane è la formazione, tanto maggiore è il vantaggio diretto per l'azienda e per l'apprendista.

Il confronto stesso tra costi e vantaggi dimostra come la formazione professionale sia un proficuo investimento per il futuro. Secondo uno studio rappresentativo dell'istituto federale per la formazione professionale, i costi lordi per un posto di formazione professionale si aggiravano nel 2007 in media sui 16.149 Euro all'anno nella Germania occidentale (12.133 Euro nella Germania orientale). In questa cifra sono già compresi tutti i costi, come ad esempio lo stipendio per l'apprendista, i contributi obbligatori per legge, quelli stabiliti dalle tariffe e quelli volontari, i costi per l'istruttrice o l'istruttore, la postazione di lavoro e le tasse per gli esami. La parte maggiore è rappresentata, con 10.001 Euro (7.620 in Germania orientale), dai costi del personale che vengono pagati sotto forma di retribuzione all'apprendista. La retri-

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.

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

buzione durante la formazione professionale è diversa da professione a professione ed è spesso stabilita dalle tariffe. Facendo una media di tutte le professioni, lo stipendio mensile si aggirava nel 2008 sui 657 Euro nei vecchi Länder e sui 567 nei nuovi Länder.

I costi al netto della formazione professionale sono visibilmente inferiori e si aggirano sui 3.880 Euro (2.557 nella Germania orientale). Tale discrepanza si può spiegare con l'apporto produttivo degli apprendisti. Essi producono, già nel periodo della formazione, entrate per circa in media 12.269 Euro nella Germania occidentale (9.576 nella Germania orientale) all'anno. All'interno di piccole imprese il vantaggio economico è spesso ancora più velocemente riconoscibile, perché l'apprendista viene fortemente integrato nella prassi lavorativa fin dal primo giorno. In questi casi, per l'azienda la formazione si ammortizza già a breve termine.

Le aziende di formazione possono contare su ulteriori vantaggi di economia aziendale. Si tratta di costi che attraverso la formazione in azienda possono essere evitati. Per esempio i costi che una ditta avrebbe se dovesse reclutare, avviare al lavoro e qualificare personale esterno specializzato. Secondo l'istituto federale per la formazione professionale l'assunzione di un dipendente specializzato costa in media 4.214 Euro. In questa cifra sono compresi costi per inserzioni, colloqui di assunzione, avviamento al lavoro, aggiornamento, ecc. Soprattutto le piccole imprese possono trarre giovamento dalla formazione all'interno della propria azienda: mentre le grandi aziende devono tenere in conto costi maggiori come conseguenza di decisioni sbagliate e della fluttuazione, le piccole aziende, invece, sono orientate ad una particolarmente attenta selezione dei dipendenti idonei. Se la scelta è stata quella giusta, spesso gli apprendisti sviluppano un attaccamento alla propria azienda di formazione superiore alla media e crescono come dipendenti con un elevato senso di identificazione con l'azienda. La pluriennale fase di formazione permette alle imprenditrici o agli imprenditori di valutare con certezza le capacità e i punti forti del dipendente e allo stesso tempo di pianificare il suo inserimento a lungo termine.

A ciò si aggiungono alcuni vantaggi che non si possono misurare in termini prettamente finanziari. Le imprese possono orientare la formazione in modo che sia a misura delle proprie esigenze; conoscenze e importanti know-how rimangono all'interno del-

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.

l'azienda. Inoltre le imprese di formazione godono di alta stima presso clienti, fornitori, banche e in pubblico e sono allettanti anche come datrici di lavoro al di là della formazione professionale.

Infine non bisogna dimenticare i vantaggi per l'economia. Solo l'impegno comune di tutte le aziende in grado di formare può offrire un numero sufficiente di personale qualificato. Se sempre più imprese si astengono dall'offrire posti di formazione, cresce la domanda di personale specializzato nonostante il numero di personale qualificato diminuisca. Un'offerta limitata ha come conseguenza un incremento dei costi del personale e questo viene notato da tutte le imprese al momento di assumere nuovi dipendenti.



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

Licenziamento

In linea di massima, durante il periodo di prova sia l'impresa che gli apprendisti possono interrompere il rapporto di lavoro senza preavviso e senza addurre un motivo.

Dopo il periodo di prova, se l'imprenditrice o l'imprenditore vuole licenziare un apprendista, deve indicare un motivo grave. I motivi possono essere per esempio, continue assenze non giustificate in azienda o nella scuola o un reato commesso dall'apprendista durante la formazione. Concluso il periodo di prova, anche gli apprendisti possono licenziarsi. Un'insufficiente formazione da parte dell'impresa o gravi violazioni della legge sulla tutela del lavoro giovanile sono motivi che danno diritto agli apprendisti al licenziamento senza preavviso. Se invece vogliono interrompere definitivamente la formazione o se desiderano cambiare e scegliere un'altra professione, possono

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.

licenziarsi per iscritto e con un preavviso di quattro settimane.

In entrambi i casi, ossia quando l'azienda è venuta meno ai suoi obblighi in modo grave, oppure nel caso di una mancata osservanza dei suoi doveri da parte del giovane, una delle due parti contraenti può rescindere il contratto oppure citare la controparte per danni. Normalmente però interviene prima l'ufficio di arbitrato dell'ufficio competente (in genere la Camera di Commercio e dell'Industria o le corporazioni artigiane), perché a volte è possibile risolvere la controversia senza ricorrere al tribunale. Infine esiste anche la possibilità che entrambi le parti consensualmente sottoscrivano un documento di rescissione del contratto di formazione.



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.

Apprendere

In passato gli apprendisti avevano concluso il loro periodo di apprendistato nel momento in cui superavano l'esame, il che significava che non dovevano più imparare nulla. Oggi invece, chi lavora si trova ad affrontare un rapido sviluppo tecnologico e cambiamenti all'interno della società e dell'economia che avvengono a ritmi velocissimi. Per questo, nella maggior parte delle professioni, per le/i dipendenti è indispensabile mantenersi aggiornati attraverso quello che si definisce "apprendimento continuo". È importante infatti aggiornare e rinnovare le proprie conoscenze, sia durante l'apprendistato che durante la vita professionale. Altrettanto importante è acquisire competenze come autonomia, capacità di comunicare e capacità di risolvere i problemi, come pure tecniche efficaci per l'apprendimento autonomo. Imparare ad imparare ha quindi una grande importanza durante l'apprendistato.

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**.

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.

Durante la formazione i giovani possono apprendere conoscenze, abilità e modi di comportamento:

- devono recepire, capire e ritrasmettere nuove cognizioni. Ad esempio devono essere in grado di spiegare ad altri le norme antinfortuni dopo che sono state spiegate loro. Queste abilità fanno parte dell'area di apprendimento cognitiva.
- devono apprendere delle abilità, come per esempio utilizzare la tastiera del computer o un macchinario. Queste abilità, che comprendono tutte le attività manuali, fanno parte dell'area di apprendimento psicomotoria.
- devono inoltre apprendere modi di comportamento, cioè come interagire con altre persone nel lavoro di gruppo o come rispondere in modo cordiale alle domande dei clienti. Queste abilità fanno parte dell'area di apprendimento sociale/emotivo.

Nella formazione abilità, conoscenze e modelli di comportamento vengono trasmessi attraverso diversi metodi didattici. Fra i più noti:

- Il **metodo a quattro fasi**, che consiste nelle seguenti fasi didattiche:
 1. Preparazione degli apprendisti
 2. Dimostrazione e spiegazione da parte degli istruttori
 3. Imitazione e spiegazione da parte degli apprendisti
 4. Esercitazione autonoma degli apprendisti (con successiva valutazione da parte degli istruttori)
- In tutti i settori della formazione professionale si hanno colloqui didattici. Le istruttrici o istruttori iniziano il colloquio spiegando il tema che ritengono importante per la formazione. Poi gli apprendisti possono porre delle domande, per capire meglio le cose che fino a quel momento avevano causato loro difficoltà. Infine le istruttrici o istruttori fanno una sintesi generale e gli apprendisti la completano
- Anche nel lavoro per progetti gli apprendisti devono risolvere in modo autonomo un compito complesso, come per esempio costruire un incudine o creare un data base per i clienti. In questo caso gli istruttori pongono solo le domande e gli apprendisti sono liberi nella scelta delle possibili

- 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.

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

soluzioni. Si tratta di un metodo che spesso viene utilizzato nel lavoro di gruppo.

- Il **metodo del testo guida**. Questo metodo prevede che gli apprendisti, attraverso le informazioni date dal cosiddetto testo guida, cerchino di eseguire un compito. L'idea centrale del metodo del testo guida consiste nello stimolare gli apprendisti, attraverso le cosiddette domande guida, a diventare autonomamente attivi. Il metodo si sviluppa in sei fasi: informazione – pianificazione – decisione – esecuzione – controllo – valutazione. Tale metodo è molto indicato per il lavoro di gruppo.

Gli istruttori possono approfondire le loro conoscenze sull'apprendimento e sui metodi di apprendimento attraverso i corsi per istruttori offerti dalla Camera del Commercio e dell'Industria, dalla Camera dell'Artigianato e da altre istituzioni per la formazione.



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 Lerneckeln, die sich zwar in der Nähe des Arbeits-

Luoghi di apprendimento

Nel quadro della formazione duale, l'apprendista impara a conoscere nell'azienda e nella scuola professionale diversi luoghi di apprendimento dove egli apprende a svolgere compiti e dove gli vengono impartite lezioni.

Il luogo più importante per l'apprendimento è sicuramente il posto di lavoro nell'azienda, perché è qui che si vive la realtà lavorativa. Non tutte le fasi dell'apprendimento però possono essere esercitate direttamente sul posto di lavoro. Per un colloquio con un cliente ad esempio, oppure calcoli o montaggi particolarmente complessi, l'apprendista necessita di quiete e non deve avere la pressione che si avverte in

platzes 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.

un caso di emergenza. A questo scopo sono indicate stanze speciali o i cosiddetti “angoli di apprendimento”, che pur essendo nelle vicinanze del posto di lavoro offrono all’apprendista la possibilità di esercitarsi in tranquillità senza disturbare il lavoro in azienda. Per la motivazione dell’apprendista è importante che il suo lavoro non sia solo a scopo di esercizio ma che alla fine venga anche utilizzato.

Le aziende più grandi hanno spesso veri e propri laboratori per l’insegnamento e la formazione. In queste aziende si trovano ad esempio “uffici-laboratorio” o addirittura aule attrezzate con computer, lavagne a fogli mobili e altri strumenti. Alcune ditte istituiscono vere e proprie imprese giovanili, ossia piccole imprese che fanno parte dell’azienda di formazione, e dove gli apprendisti offrono prodotti o servizi alla propria azienda o anche ad altre ditte.

Altri luoghi di apprendimento nella formazione professionale possono essere i luoghi di formazione sovraziendale, locali dove vengono offerte misure di sostegno parallele alla formazione o altre imprese nel caso in cui l’impresa formi in collaborazione con altre imprese.



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.

Tirocinio in azienda

Un tirocinio in azienda è un metodo provato per trovare candidati adeguati per la formazione professionale. Anche i potenziali apprendisti possono, attraverso il tirocinio, definire meglio le proprie aspettative, abilità e interessi. Dato che i giovani ricevono un’immagine reale della relativa professione, la possibilità di un’interruzione della formazione diminuisce notevolmente.

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 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.

La durata del tirocinio è generalmente da due a quattro settimane. Un contratto di tirocinio non è previsto per legge. Tuttavia è bene rilasciare al giovane un attestato che certifichi il compimento del tirocinio. Non ci sono prescrizioni sulla forma e il contenuto di un attestato di tirocinio (modelli sono spesso disponibili presso le Camere). Nel caso di minorenni devono essere rispettate le disposizioni della legge sulla tutela del lavoro giovanile per quanto riguarda l'età, la durata massima del lavoro giornaliero o settimanale, le pause di lavoro i giorni di riposo ecc.

Esistono diversi tipi di tirocinio, il più comune è il tirocinio in azienda per studenti. Le aziende possono inoltre offrire un tirocinio durante le vacanze scolastiche. Fondamentalmente entrambi devono essere concepiti in modo da rappresentare per i giovani un aiuto decisivo nella ricerca di una professione. Gli studenti devono avere la possibilità di conoscere il mondo del lavoro e delle professioni in modo più diretto e completo possibile.

Il tirocinio in azienda per studenti è obbligatorio nelle classi 9, 10 o 11 delle scuole di istruzione generica. Dato che si tratta di un evento scolastico, non vengono pagati i contributi per l'assicurazione sanitaria, per la pensione o la disoccupazione. La scuola si occupa anche di pagare l'assicurazione sulla responsabilità civile. Inoltre il tirocinio in azienda per studenti è coperto dall'assicurazione pubblica sugli infortuni. Uno stipendio non è previsto. Ulteriori informazioni vengono offerte dalle scuole.

Un tirocinio durante le ferie, invece, può essere fatto volontariamente nelle vacanze scolastiche. Per poterlo fare, gli studenti devono aver raggiunto l'età minima di 15 anni. A seconda degli accordi questo tipo di tirocinio può durare da alcuni giorni ad alcune settimane, in tutti i casi per i minorenni non può superare la durata di 4 settimane. In questo tipo di tirocinio non bisogna pagare i contributi per l'assicurazione sanitaria e per la pensione fintantoché non viene pagato uno stipendio o nel caso in cui il tirocinante non abbia superato il 18 anno di età. Nei singoli casi è sempre consigliabile chiedere informazioni agli enti di assicurazione sanitaria competenti.

Per trovare i tirocinanti adeguati ci si può rivolgere direttamente alle scuole, alle Camere competenti o all'ufficio del lavoro.



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

- 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

Esame

Durante la formazione, l'apprendista deve sottoporrsi ad un **esame intermedio**, quando ciò è previsto dal regolamento della relativa formazione. L'esame intermedio si tiene presso l'ufficio competente (una delle Camere). La convocazione all'esame viene inviata dalle Camere. Attraverso l'esame intermedio, l'azienda e la scuola professionale accertano il livello delle conoscenze dell'apprendista. Il risultato dovrebbe essere tenuto in conto nel proseguimento della formazione.

Alla fine della formazione è previsto l'**esame finale**. Anche tale esame si tiene presso l'ufficio competente.

Viene ammesso chi:

- ha completato il periodo di formazione,
- ha preso parte all'esame intermedio e
- ha compilato regolarmente il quaderno dei rapporti.

L'azienda riceve automaticamente dall'ufficio competente un formulario di iscrizione che i formatori e gli apprendisti devono solo firmare e rispedire.

L'esame consiste generalmente in una prova scritta, una prova pratica e/o una prova orale. Scopo dell'esame è verificare se i candidati hanno acquisito le necessarie abilità e conoscenze nonché svolto il programma della scuola professionale, in modo che siano in grado di svolgere veramente la professione appresa. Se i candidati superano l'esame, ricevono dalla Camera un attestato finale (detto "Gesellenbrief" nel settore dell'artigianato); se invece non hanno superato l'esame, possono ripeterlo due volte, e il periodo di formazione viene prolungato

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*).

su richiesta dell'apprendista rispettivamente fino all'esame successivo, fino a un massimo di un anno.

Se gli apprendisti hanno ottenuto durante il periodo di formazione dei risultati molto buoni possono essere ammessi all'esame finale prima del tempo. A tale scopo occorre presentare domanda apposita presso l'ufficio competente (vedi *periodo di formazione*).



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 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.

Formazione sovraziendale

Soprattutto per le professioni a carattere più tecnico, per le quali la formazione si svolge anche in imprese di piccole dimensioni, come per esempio imprese artigianali, spesso non tutte le apparecchiature e le macchine necessarie ad apprendere completamente la professione sono a disposizione nell'impresa stessa. L'apprendista però dovrebbe conoscere tutti i settori della sua professione. Per questo motivo, soprattutto nell'artigianato, la formazione sovraziendale viene utilizzata di frequente.

I laboratori per l'apprendimento sovraziendale forniscono ciò che manca agli apprendisti nella loro azienda per una formazione completa, inoltre gli apprendisti vengono a conoscenza dei più recenti sviluppi tecnologici del loro settore. La formazione sovraziendale ha anche una funzione pedagogica, in qualità di cosiddetto terzo luogo dell'apprendimento, in cui vengono sistematicamente trasmesse competenze teoriche e pratiche. La durata della formazione sovraziendale dipende da ciò che l'azienda non è in grado di trasmettere all'apprendista. I costi della formazione sovraziendale sono a carico delle aziende, delle Camere e Corporazioni e dello Stato.



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 Hotelrestaurant 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 Auszubildende, schließt den Ausbildungsvertrag ab und vermittelt selbst Ausbildungsinhalte. Der Leitbetrieb übernimmt dann für mehrere Unternehmen die Auszubildenden für einen festgelegten Zeitraum.

Formazione in consorzio

La formazione in consorzio si ha quando l'azienda forma gli apprendisti in collaborazione con un'altra impresa o un istituto di formazione. E' utile soprattutto per le aziende che non riescono a trasmettere da sole tutti i contenuti previsti dal regolamento della formazione.

Per garantire una formazione completa esistono i seguenti modelli:

- Spesso si ha il caso in cui un'azienda rappresenta l'azienda principale di formazione, e solo per i settori mancanti interviene una seconda azienda. In questo modo, un ristorante può formare una cuoca o un cuoco, che ad esempio per il solo settore "grandi eventi" si reca nel ristorante di un hotel. In questi casi il ristorante stipula un contratto di formazione con gli apprendisti e aggiunge un accordo scritto con l'hotel.
- Esperienze positive sono state fatte con modelli di cooperazione in cui diverse aziende collaborano con un istituto di formazione. L'istituto di formazione coordina la formazione e può addirittura stipulare il contratto di formazione. Gli apprendisti, in questo caso, trascorrono una parte prestabilita del tempo in azienda, una parte nella scuola di formazione e in aggiunta, per determinati periodi, una parte nell'istituto di formazione.
- Un'ulteriore possibilità è rappresentata da un'associazione formativa che sceglie "un'azienda conduttrice" incaricata della formazione. Spesso l'associazione fa le veci del formatore stipulando il contratto e provvedendo a trasmettere contenuti rilevanti per la formazione. L'azienda conduttrice prende poi in custodia gli apprendisti di diverse aziende per un periodo prestabilito.

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.

Esistono quindi diverse possibilità di condividere la formazione. Generalmente tutte le aziende coinvolte fissano in un contratto chi è responsabile di una determinata parte della formazione. In questi tipi di cooperazione gli uffici competenti, ovvero la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato, offrono il loro aiuto agendo da intermediari.



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.

Attestato

Quando l'apprendista ha superato l'esame finale con successo, riceve tre attestati:

- un attestato finale dalla Camera,
- un attestato dalla scuola professionale,
- un attestato di formazione dall'azienda.

Gli apprendisti hanno diritto per legge a questi tre attestati.

Per quanto riguarda l'attestato aziendale essi possono scegliere tra un attestato semplice ed uno qualificato.

L'**attestato semplice** indica tipo, durata e obiettivo della formazione, nonché le conoscenze e le abilità acquisite dall'apprendista.

- Il "tipo di formazione" specifica in che tipo di azienda (dimensioni, attività ecc.) l'apprendista ha studiato. Viene specificato inoltre se si è trattato di formazione sovraziendale o di formazione in cooperazione.

- 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.
- Al punto “durata” si indicano data precisa di inizio e fine della formazione.
- “L’obiettivo della formazione” definisce l’esatta denominazione della professione e i possibili indirizzi di specializzazione: ad esempio commerciante al dettaglio, specializzazione generi sportivi.
- Al punto “abilità a conoscenze acquisite dall’apprendista” vengono indicati tutti i principali contenuti trasmessi durante la formazione oppure si viene rimandati ai contenuti contemplati nel regolamento della formazione.

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.

Questi punti sono presenti anche nell’attestato qualificato in cui vengono anche valutati rendimento e comportamento in azienda e si indicano particolari competenze professionali. In questo tipo di attestato è possibile, inoltre, menzionare come gli apprendisti hanno interagito con i colleghi e in che modo hanno studiato e appreso.

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

In situazioni particolari, l’apprendista ha anche diritto a ricevere un attestato intermedio, per esempio nel caso in cui voglia cambiare professione.



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.

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:

Uffici competenti

Quando un'azienda decide di formare apprendisti, si rivolge al cosiddetto ufficio competente, che di solito è la Camera di Commercio e dell'Industria o la Camera dell'Artigianato. Altri uffici competenti sono per esempio l'ordine degli avvocati, l'ordine dei medici o la Camera dell'agricoltura. Qui l'imprenditore/imprenditrice fissa un appuntamento con un consulente per la formazione e riceve le informazioni necessarie sulla formazione in un colloquio personale.

Nelle Camere di Commercio e dell'Industria e nelle Camere dell'Artigianato sono organizzate le imprese di determinati gruppi professionali di una regione. Nel caso che la formazione professionale avvenga in un'impresa che si occupa di commercio o di produzione, l'ufficio competente è la Camera del Commercio e dell'Industria, nel caso di imprese artigianali è la Camera dell'Artigianato.

Le camere offrono consulenza e informazioni alle imprese su svariati temi, come per esempio rispondono a domande sul Commercio estero o sul diritto fiscale. A livello regionale la Camera di Commercio e dell'Industria prende posizione su questioni quali la tassazione delle imprese, la pianificazione del traffico e l'insediamento delle attività economiche.

Un compito cosiddetto sovrano, ovvero concesso dallo stato, è il sostegno, la regolamentazione e la sorveglianza della formazione professionale. Le Camere si assumono, in qualità di “uffici competenti”, i seguenti incarichi nel settore della formazione professionale:

- Verifica dell'idoneità di un'azienda per formare (vedi *idoneità*)

- Prüfen, ob ein Betrieb ausbilden kann (siehe dazu *Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und 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.

- Registrierung der Verträge
- Kontrolle und Förderung der Ausbildung
- Durchführung der Prüfungen
- Registrierung der Verträge
- Kontrolle und Förderung der Ausbildung
- Durchführung der Prüfungen

Presso le Camere esiste, inoltre, un ufficio di arbitrato che, in caso di litigi tra le parti interessate della formazione – formatore e apprendista - può essere chiamato ad intervenire.

La maggior parte delle imprese sono membri delle Camere di Commercio e dell'Industria o della Camera dell'Artigianato. La Camera di Commercio e dell'Industria segue circa 180 professioni, e la Camera dell'Artigianato è responsabile per circa 120 professioni artigiane. Nel settore dell'artigianato anche le corporazioni si occupano della promozione della formazione professionale. Inoltre esistono camere proprie per alcuni gruppi professionali, come l'Ordine dei medici o l'Ordine degli avvocati.

Aziende che prendono in considerazione la possibilità di formare apprendisti, devono rivolgersi a un consulente per la formazione dell'ufficio competente. I consulenti visitano le aziende e danno informazioni sulla formazione professionale, inoltre verificano che l'azienda sia idonea alla formazione e che sia presente un istruttore. I consulenti sono la figura di riferimento per le aziende, ma anche per gli apprendisti, su tutte le questioni relative alla formazione.

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

