



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Fachglossar – Betriebliche Ausbildung

İş yerinde eğitim rehberi

Deutsch-Türkisch

KAUSA



BILDUNG

Ideen zünden!

Impressum

Herausgeber

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

Bestellungen

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

Redaktion

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

Übersetzung

Deniz Ermis-Tak

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bonn, April 2008

Bildnachweis

Agentur für Arbeit: S. 9, Bachmeier: Titel, S. 7, 13, 21, 27, 30, 32, 37, 38,
42, 43, 46, 48, 56, BMBF: S. 17, 18, 22, 24, 51, 54, IHK Nord Westfalen: S. 19,
IHK Schwerin: S. 29, 31, 35, 49, 52, 53, Jobstarter/Kausa: S. 11, 16, 25, 33,
39, SAZ Schwerin: S. 31, Vario Images: S. 3, 41, 45, ZWH: S. 15



Erfolgreiche Unternehmer bilden aus

Sie haben sich als Unternehmer für die betriebliche Ausbildung entschieden, wir wollen Ihnen den Einstieg mit dem vorliegenden Nachschlagewerk erleichtern. Bevor sie 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 35 Begriffe erläutert, die in der betrieblichen Ausbildung wichtig sind. Nicht nur in Deutsch – das Glossar liegt in zweisprachiger Version in Deutsch-Griechisch, 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 Ausbildungsberater der Kammern, die umfassend über die Berufsausbildung informieren und Unternehmen dabei unterstützen.

Zudem gibt es zahlreiche Beratungsprojekte, 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 kofinanziert wird. Die Durchführung des Programms obliegt dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Informationen zum Programm sowie die Adressen der regionalen Ansprechpartner finden Sie unter www.jobstarter.de.

Başarılı iş verenler eğitiyor

İşletme olarak iş yerinde eğitime karar verdiniz. Önünüzde duran başvuru kitapçığıyla bunu sizin için kolay hale getirmek istiyoruz. Bir eğitim gören bulmadan ve bir eğitim anlaşması imzalamadan önce iş yerinde eğitimin nasıl yapıldığı hakkında tam bir bilgi sahibi olmanız gerekir. Bunun için elinizdeki rehberden bazı gerekli bilgiler edineceksiniz. Burada iş yerinde eğitimde önemli olan 35 kavram açıklanıyor. Yalnızca Almanca değil – rehber Almanca-Yunanca, Almanca-İtalyanca, Almanca-Rusça ve Almanca-Türkçe olarak iki dilli hazırlandı.

Eğitim rehberinin eğitim verme işinde size yardımcı olması bizim için önemlidir. Eğitimden önce ya da eğitim sırasında birşey öğrenmek istediğinizde rehber işe yarar olmalı. Örneğin „rapor defteri“ ve „karne“ gibi somut başlıklar ya da Sanyai ve Ticaret Odası ve Esnaf ve Sanatkarlar Odası gibi kurumlar üzerine bilgiler bulabilirsiniz.

Ancak eğitim rehberi meslek eğitimi üzerine kapsamlı bilgi veren ve böylece iş vereni destekleyen odaların eğitim danışmanlarının bireysel hizmetlerinin yerini tutmaz. Bu konuda hedefe yönelik danışmanlık hizmeti veren pek çok danışma projeleri vardır. Bu projelerden bazıları, Eğitim ve Araştırma Federal Bakanlığı (www.bmbf.de) tarafından kurulan ve Avrupa Sosyal Fonu olanaklarından kısmi maddi destek sağlanan JOBSTARTER programı tarafından desteklenmektedir. Programın uygulanması Meslek Eğitimi Federal Enstitüsü (BIBB)'nün elindedir. Program üzerine bilgiler ile yerel müracaat adreslerini www.jobstarter.de adresinde bulabilirsiniz.

JOBSTARTER programının bir bölümü olan ve kısaca KAUSA diye geçen Yabancı İşletmelerde Eğitim – Koordinasyon Merkezi, sahibi yabancı kö-

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 Inhabern ausländischer Herkunft zum Ziel haben.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an KAUSA oder besuchen uns unter www.jobstarter.de (Stichwort: „Arbeitsfelder“).

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

kenli olan işletmelerin meslek eğitimine katılımını artırmayı amaç edinen federal çaptaki aktiviteler konusunda bilgilendiriyor, danışmanlık hizmeti veriyor ve bunları destekliyor.

Sorularınız veya bilmek istediğiniz şeyler olursa memnuniyetle KAUSA'yı arayabilirsiniz veya bizi www.jobstarter.de (Başlık: „Çalışma Alanları“) adresinde bulabilirsiniz.

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

İçindekiler

1.	Allgemeine Schulbildung Genel okul eğitimi	7
2.	Agentur für Arbeit İş Ajansı	9
3.	Ausbildender Eğitim veren	11
4.	Ausbilder Eğitmen	13
5.	Ausbilderseminar Eğitmen semineri	15
6.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) Eğitime eşlik eden yardımlar (abH)	16
7.	Ausbildungsbetrieb Eğitim veren iş yeri	17
8.	Ausbildungsordnung Eğitim yönetmeliği	18
9.	Ausbildungsvertrag Eğitim anlaşması	19
10.	Ausbildungszeit Eğitim süresi	21
11.	Auszubildender Eğitim gören	22
12.	Berichtsheft Rapor defteri	24
13.	Berufsbildung Meslek eğitimi	25
14.	Berufsbildungsgesetz Meslek Eğitim Yasası	27
15.	Berufsschule Meslek okulu	29
16.	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen Mesleğe hazırlayıcı eğitim programları	30
17.	Beurteilungsgespräch Değerlendirme görüşmesi	31

18.	Duales System der Berufsausbildung Meslek eğitiminde dual sistem	32
19.	Eignung als Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb Eğitmen ve eğitim veren iş yeri olarak yeterlilik	33
20.	Einstellungsverfahren İşe alma yöntemi	35
21.	Handlungskompetenz Davranış yetkinliği	37
22.	Handwerk / Meisterprüfung Zanaat / Ustalık sınavı	38
23.	Handwerkskammer (HWK) Esnaf ve Sanatkarlar Odası (HWK)	39
24.	Industrie- und Handelskammer (IHK) Sanayi ve Ticaret Odası (IHK)	41
25.	Jugendliche Gençler	42
26.	Kosten und Nutzen der Ausbildung Eğitim maliyeti ve faydası	43
27.	Kündigung İş akdinin feshi	45
28.	Lernen Öğrenme	46
29.	Lernorte Öğrenim yerleri	48
30.	Praktikum im Betrieb Staj ve İşletme	49
31.	Prüfung Sınav	51
32.	Überbetriebliche Ausbildung İşletmeler üstü eğitim	52
33.	Verbundausbildung Birleşik eğitim	53
34.	Zeugnis Karne	54
35.	Zuständige Stelle Yetkili merci	56



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 vier Klassen. Danach müssen Kinder und Eltern sich für eine von vier weiterführenden Schulen entscheiden:

- Die **Hauptschule**, wo die 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 hat der Jugendliche die Grundlage für eine Ausbildung in Berufen, die eher praktisch ausgerichtet sind.
- In der **Realschule** lernen die 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.
- Im **Gymnasium** lernen die Schüler bis zur 13. Klasse. In den letzten drei Jahren können die Schüler die Fächer in bestimmten Kombinationen wählen. Das Gymnasium bietet zwei Abschlüsse: Die Fachhochschulreife ist der Abschluss nach

Genel okul eğitimi

Almanya’da farklı biçimleri olan bir okul sistemi var. Bu sistem tüm eyaletlerde de aynı değil. Almanya’da dokuz ya da bazı eyaletlerde on yıl olan okul zorunluluğu var. Bir iş yerinde meslek eğitimi normal olarak zorunlu okul eğitimini bitirdikten sonra yapılır. Bir iş yerinde eğitim için gerçi formel olarak bir diplomaya ihtiyaç yok, fakat bu durumda bir iş yeri tarafından kabul edilme şansı çok zayıf. Her işletme sahibi eğitimin gerektirdiği koşulları gençlerin ne ölçüde yerine getirdikleri konusunda karar verebilmek için en önemli okul biçimlerini tanımalıdır.

Her çocuk – olgunluk durumuna göre – beş ile yedi yaşı arasında ilkokula başlar. İlkokul dört sınıfa kapsar. Daha sonra çocuklar ve anne babaları ilkokulun devamı olan dört okuldan birine karar vermek zorundadırlar:

- Temel okul öğrencilerin 5. den 9. sınıfa kadar genel temel eğitim aldıkları bir yerdir. Bazı eyaletlerde temel okulun 10. sınıfı da vardır. Temel okul diplomasıyla gençler daha ziyade pratiğe dayalı mesleklerde bir eğitim almaya yönelik temel oluştururlar.
- Orta okulda öğrenciler bir yıl fazla, yani 10. sınıfa kadar okuyorlar. Diploma meslek lisesine girmeye (FOR) hak kazandırıyor. Bu diploma ile bir meslek lisesine devam edilebilir veya meslek eğitimine başlanabilir.
- Liselerde öğrenciler 13. sınıfa kadar okuyorlar. Son üç yılda öğrenciler dersleri belli kombinasyonlarda seçebilirler. Liseler iki diploma veriyorlar: Meslek yüksek okuluna devam hakkı 12. sınıftan sonra alınan diplomadır ve bir meslek yüksek okulunda daha ziyade mesleğe yönelik öğrenim hakkı sağlar. Yüksek okullara genel giriş

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 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 Schüler Grundkenntnisse oder erweiterte Kenntnisse erwerben, das heißt, die Schüler kommen in die Kurse, die zu ihren Leistungen passen.

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

hakkı diye de isimlendirilen lise diploması 13. sınıftan sonraki diplomadır ve yüksek okullara giriş hakkından öte, bir üniversitede öğrenim yapma hakkını sağlar. Lise diploması alan pek çok öğrenci de (önce) üniversite öğreniminden vazgeçip bir iş yerinde eğitime müracaat ediyor.

Şu anda hemen hemen tüm eyaletlerde lise bitirmede bir yıllık bir kısaltmaya gidiliyor. Böylece meslek yüksek okuluna giriş hakkı 11. sınıftan ve lise diploması da 12. sınıftan sonra edinilebilecek.

- Bunların dışında pek çok federal eyalette temel okul veya orta okul ya da lise diploması edinilebilen ortak okullar bulunmaktadır. Bu okullar kurs sistemiyle yürütülüyor. Öğrenciler başarı derecelerine göre temel bilgileri ya da genişletilmiş bilgileri öğrenebilirler; yani öğrenciler başarı derecelerine uyan kurslara giriyorlar.

İş verenler eğitimi verilen mesleğe göre farklı okul bilgileri gerektiğine dikkat etmelidir. Bu şekilde, temel okul diploması daha ziyade az teorik bilgi isteyen zanaatlar veya teknik meslekler için iyi bir önkoşul oluştururken, lise diploması almış bir öğrenci genel olarak, daha çok teorik bilgi gerektiren mesleklere yönelmektedir. İşletmeler adayların seçiminde İş Ajansı'nın meslek danışmanlarından ve yetkili mercilerin eğitim danışmanlarından (genel olarak Sanayi ve Ticaret Odaları veya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları) iyi bir danışmanlık hizmeti alabilirler.



Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit ist für Unternehmer bei der Suche nach einem Auszubildenden die erste Adresse. Als kostenlose Dienstleistung unterstützt hier die Ausbildungsvermittlung. Das Team U 25/Berufsberatung der Agentur für Arbeit hat den besten Überblick über das Angebot an Jugendlichen einer Region, die einen Ausbildungsplatz suchen.

Für Informationen über Berufe, Aus- und Weiterbildung haben die Agenturen für Arbeit Informationszentren und umfassende Datenbanken eingerichtet. Hier hat der Kunde die Möglichkeit, selbst schnell die gesuchten Informationen zu bekommen.

Für die Suche nach geeigneten Auszubildenden sind folgende Angebote der Agentur für Arbeit von besonderer Bedeutung:

- **Stellen- und Jobbörse:** Dies ist eine Datenbank für Unternehmer, die hier geeignete Bewerber für freie Ausbildungs- und Arbeitsstellen suchen können. Darüber hinaus können Unternehmer hier offene Ausbildungsstellen selbst eingeben. Jugendliche suchen über die Stellen- und Jobbörse nach einem Ausbildungsplatz. Die Stellen- und Jobbörse ist unter www.arbeitsagentur.de zu finden.
- **Arbeitgeber-Service:** 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.

Gemeldete Ausbildungsplätze werden in der Datenbank entweder mit Name, Anschrift, Telefonnum-

İş Ajansı

Eğitim verebilecekleri birini arayan iş verenler için ilk adres İş Ajansı'dır. Burada eğitim yeri için aracılık yapan bölüm ücretsiz hizmet vererek destek olur. İş Ajansı'nın U25/Meslek Danışma ekibi bölgedeki eğitim yeri arayan gençler potansiyalini en iyi bilen yerdir.

İş Ajansları meslekler, meslek eğitimi ve meslek içi eğitim üzerine bilgi alabilmek için bilgilendirme merkezleri ve kapsamlı bilgi bankaları oluşturmuşlardır. Burada müşterinin kendisi aradığı bilgilere çabucak ulaşma imkanına sahiptir.

Uygun bir eğitim gören bulmada İş Ajansı'nın aşağıdaki hizmetleri özellikle önemlidir:

- **İş Yeri ve İş Borsası:** Bu, iş verenlerin boş eğitim ve iş yeri için uygun adayları arayabilecekleri bilgi bankasıdır. Bunun dışında iş verenler burada kendileri boştaki eğitim yerlerini duyurabilirler. Gençler İş Yeri ve İş Borsası üzerinden bir eğitim yeri ararlar. İş Yeri ve İş Borsası www.arbeitsagentur.de adresinden bulunabilir.
- **İş Veren Servisi:** Boş eğitim yerleri İş Ajansı'nın İş Veren Servisi'nden telefon, yazı veya e-mail yoluyla duyurulabilir. İş Ajansı'nın adres ve telefon numaraları www.arbeitsagentur.de adresinde „Dienststellen“ sekmesi altında veya yerel telefon rehberlerinde bulunabilir.

Duyurulan eğitim yerleri bilgi bankasında ya isim, adres, telefon numarası ve belki görüşülecek kişi belirtilerek ya da anonim olarak yayınlanır. Burada aşağıdaki veriler dikkate alınır:

- Mesleğin tanımı

mer und eventuell Ansprechpartner oder anonym veröffentlicht. Dabei werden folgende Angaben berücksichtigt:

- Bezeichnung des Berufes,
- Angaben zum Einstellungstermin,
- Bewerbungsverfahren,
- Stellenbeschreibung,
- Voraussetzungen an Kenntnissen und Fähigkeiten.

Weitere Service-Einrichtungen der Agentur für Arbeit sind:

- BIZ ist die Abkürzung für die Berufs-Informationen-Zentren, die es in jeder Agentur für Arbeit gibt. Ohne Voranmeldung kann sich hier jeder Besucher selbst informieren. Er findet Informationsmaterialien über Aus- und Weiterbildung und Berufsbilder, Videos und Audiokassetten oder kann 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 über 600.000 Bildungsveranstaltungen Europas größte Aus- und Weiterbildungsdatenbank im schulischen Bereich. KURSNET findet man im Internet unter www.arbeitsagentur.de.
- BERUFENET ist eine umfassende Datenbank mit Informationen zu Beruf, Ausbildung und Qualifizierung. BERUFENET beschreibt Berufe von A bis Z, vom Ausbildungsinhalt über Eignung, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Zugangsvoraussetzungen. BERUFENET findet man unter www.arbeitsagentur.de

- İşe alım tarihi verileri
- Başvuru yöntemi
- İş yeri tanımı
- Bilgi ve yetilerle ilgili önkoşullar

İş Ajansı'nın diğer servis kurumları:

- BIZ her İş Ajansı'nda bulunan meslek bilgilendirme merkezinin kısaltmasıdır. Randevu almaksızın herkes kendisi buradan bilgi edinebilir. Ziyaretçi eğitim ve meslek içi eğitimle ilgili ve meslekler üzerine bilgi malzemeleri, videolar ve ses kasetleri bulabilir ya da kendisi bizzat bilgisayardan bilgi edinebilir. Mesleki bir karar aşamasında bulunuluyorsa yani, örneğin bir meslek eğitimine başlamak veya bir eğitime devam etmek ya da başka bir meslek öğrenim programına katılmak isteniyorsa BIZ'ten önemli bilgiler edinilebilir.
- KURSNET 600.000'den fazla eğitim toplantısıyla okul alanında Avrupa'nın en büyük eğitim ve meslek içi eğitim bilgi bankasıdır. KURSNET internette www.arbeitsagentur.de adresinde bulunabilir.
- BERUFENET meslek, eğitim ve kalifikasyona yönelik bilgileriyle kapsamlı bir bilgi bankasıdır. BERUFENET meslekleri eğitim içeriğinden özellik, kazanç ve iş bulma olanaklarına ve perspektifler ile mesleğe giriş koşullarına kadar A'dan Z'ye tanımlar. BERUFENET www.arbeitsagentur.de adresinde bulunabilir.



Ausbildender

Der Inhaber eines Unternehmens entscheidet, ob sein Betrieb ausbildet und – im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle – in welchen Berufen er ausbilden will und wie viele Jugendliche der Betrieb zur Ausbildung einstellt. Er schließt mit jedem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab und sorgt dafür, dass die Berufsausbildung so durchgeführt wird, wie es die staatlichen Verordnungen verlangen. Der Vertragspartner kann auch eine juristische Person sein, zum Beispiel eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).

Als Ausbildender wird derjenige bezeichnet, der den Vertrag mit dem Auszubildenden abschließt. Die Aufgabe des Ausbildens kann der Betriebsinhaber einem hierfür geeigneten Mitarbeiter, einem Ausbilder, übertragen. In kleinen Betrieben ist der Ausbildende und Ausbilder in der Regel dieselbe Person – der Unternehmer selbst.

Ein Ausbildender muss bei der Ausbildung mehrere Pflichten und Regeln beachten. Zu den wichtigsten gehören:

- Er muss dafür sorgen, dass der Auszubildende in der vorgesehenen Ausbildungszeit das Ausbildungsziel erreichen, das heißt die vorgeschriebenen Prüfungen bestehen kann.
- Er darf dem Auszubildenden nur Aufgaben und Arbeiten geben, die zur Ausbildung gehören. Ein Beispiel: Der Auszubildende darf zwar nicht als allgemeine Putzhilfe im Betrieb eingesetzt werden, er hat aber seine Werkzeuge zu pflegen und seinen Arbeitsplatz rein zu halten.
- Er muss Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur sowie alle weiteren Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen.

Eğitim veren Ý

Bir işletmenin sahibi işletmesinde eğitim verilir verilmeyeceğine ve – görevli merciyle anlaşarak – hangi mesleklerde eğitim vermek istediğine ve işletmeye eğitim için kaç gencin alınacağına karar verir. Her eğitim görenle bir eğitim anlaşması imzalar ve meslek eğitiminin resmi düzenlemelerde talep edildiği şekilde yapılmasını sağlar. Anlaşma tarafı tüzel bir kişi de örneğin, sınırlı sorumlu bir şirket (GmbH) de olabilir.

Eğitim görenle anlaşmayı imzalayan kişi eğitim veren olarak tanımlanır. İşletme sahibi eğitim verme görevini bu iş için uygun bir çalışana, bir eğitime devredebilir. Küçük işletmelerde eğitim veren ve eğitmen genel olarak aynı kişi – iş verenin kendisi oluyor.

Eğitim veren kişi eğitimde pek çok görev ve kurallara dikkat etmek zorundadır. Bunların en önemlileri:

- Eğitim veren eğitim görenin belirlenen eğitim süresi içinde eğitim amacına ulaşmasını, yani öngörülen sınavı başarabilmesini sağlamak zorundadır.
- Eğitim veren eğitim görene yalnızca eğitime ait olan görev ve işleri verebilir. Örnek olarak: Eğitim gören gerçi işletmede genel temizlik işlerinde kullanılamaz ama, iş aletlerinin bakımını yapmak ve çalıştığı yeri temiz tutmak zorundadır.
- Eğitim veren iş aletlerini, iş malzemelerini ve mesleki yayınlarla diğer eğitim araçlarını ücretsiz olarak sunmak zorundadır.
- Eğitim veren eğitim görenin ahlaki açıdan ve bedensel olarak tehlikeye düşmemesini sağlamak zorundadır.

- Er hat dafür zu sorgen, dass der Auszubildende sittlich und körperlich nicht gefährdet wird.
- Er muss den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freistellen.
- Er stellt dem Auszubildenden Berichtshefte zur Verfügung und unterstützt ihn dabei, diese auch regelmäßig zu führen. Er zeichnet die Berichtshefte regelmäßig ab und bestätigt damit, dass die einzelnen Lernschritte durchgeführt wurden.
- Eğitim veren eğitim görenin meslek okulu derslerine katılmasını serbest bırakmak zorundadır.
- Eğitim veren eğitim görene rapor defteri sağlar ve bunları düzenli olarak tutmasında onu destekler. Rapor defterlerini düzenli olarak imzalar ve böylece tek tek öğrenim adımlarının uygulanmış olduğunu onaylar.



Ausbilder

Ein Ausbilder ist 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. Er darf also nicht wegen bestimmter Delikte mit dem Gesetz in Konflikt geraten sein oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder seine Folgebestimmungen verstoßen haben.
- Ein Ausbilder muss auch fachlich geeignet sein. Er muss selbst die beruflichen Qualifikationen beherrschen, die er jungen Menschen vermitteln will. Die fachliche Eignung wird normalerweise dann vorausgesetzt, wenn der Ausbilder selbst über einen entsprechenden anerkannten Berufsabschluss, Fachschul- oder Hochschulabschluss verfügt. 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 muss der 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 und dazu auch, nach einer Prüfung, ein Abschlusszertifikat von der IHK oder Handwerkskammer erhalten.

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

Eğitmen Ý

Bir eğitmen iş yerinde bir meslek eğitiminin zamansal ve içeriksel planlanmasından ve uygulanmasından sorumludur. Yalnızca kişisel ve mesleki olarak uygun olan bir kişi eğitmen olabilir. Bu, somut olarak şu anlama gelir:

- Önce kişisel olarak herkes, yeterlilik eksikliği ispatlanmadıkça uygundur. Yani, belli suçlardan ötürü yasayla çatışmış ya da Meslek Eğitim Yasası veya bunun devamı niteliğindeki kurallara ağır şekilde karşı gelmiş olmamalıdır.
- Bir eğitmen mesleki olarak da yeterli olmalıdır. Kendisi gençlere aktaracağı mesleki kalifikasyonlara hakim olmalıdır. Mesleki yeterlilik normal olarak eğitmenin kendisinin bir meslek, meslek okulu veya yüksek okul diploması olması halinde söz konusu olur. Meslek diplomasının bulunmaması durumunda da mesleki yeterlilik tanınabilir. Bu durumda kural olarak kesintisiz en az altı yıllık mesleki deneyimin belgelendirilmesi gerekmektedir.
- Bunların ötesinde eğitmenin bir eğitimi planlama ve uygulama ile genç insanların idaresinden birşeyler anlaması zorunludur. Bu bölüm mesleki pedagojik yeterlilik adını alır. Bu kalifikasyon bir eğitmen seminerinde edinilebilir ve ayrıca, bir sınavla IHK veya Esnaf ve Sanatkarlar Odası'ndan bir bitirme belgesi de alınabilir.

Zanaat Yönetmeliği'nin Ek A bölümüne ait bir zanaat dalında eğitim vermek isteyen herkes için bir özellik geçerlidir: Bir ustalık belgesine ihtiyaçları vardır. Ustalık sınavının içinde eğitmen-yeterlilik sınavı da bulunmaktadır. Böylece zanaat alanındaki bir usta başka sınava gereksinim duymadan eğitim verebilir (Zanaat/Ustalık Sınavı bölümüne bakınız).

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

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

Büyük firmalar genellikle işletmede sadece eğitim işiyle ilgilenen, esas meslekleri bu olan eğitimcileri çalıştırıyorlar. Bunlar büyükçe bir eğitim gören grubundan sorumlu oluyorlar. Küçük işletmelerde, çalışanların kendi esas işlerinin yanı sıra eğitim alanında da görevleri olur. Bu tür çalışanlar, yani işi eğitmen olanlar diye tanımlanırlar. Mesleki görevleri dikkate alınmaksızın eğitimciler her zaman, eğitim görenlerle ilgilenen kişilerdir, yani eğitimciler eğitim görenlerin mesleki sorularının ve büyük ve küçük sorunlarının muhatabıdır. Bu bağlamda eğitimciler aynı zamanda öğretim ve eğitim uzmanlarıdır.

Eğitimde başka pek çok içerik işletmedeki diğer uzmanlar tarafından aktarılır; bu durumda bu insanlar eğitim görevlileri diye isimlendirilirler. Onlar da gerekli mesleki bilgilere sahip olmak ve bir gence bir şeyi nasıl öğreteceklerini bilmek zorundadırlar. Eğitime katılan pek çok kişinin kısmi sorumluluğu olmasına karşın eğitimci genel sorumluluğu taşır.

İş yerlerinde yapılan her eğitim için görevli bir merci vardır. Mesleklerin çoğu için bunlar Sanayi ve Ticaret Odası ve Esnaf ve Sanatkarlar Odasıdır. Bu merciler yalnızca gerekli yeterliliğe de sahip olan yani, yukarıda söz edilen kalifikasyonlara sahip olan kişilerin eğitim vermesine dikkat ederler (Sanayi ve Ticaret Odası ve Esnaf ve Sanatkarlar Odası'na bakın).



Ausbilderseminar

Das Ausbilderseminar bietet den zukünftigen Ausbildern Qualifizierung und Hilfe für die Fragen der Ausbildung an. Dort lernen Sie alles Nötige, um eine Ausbildung in ihrem Betrieb durchzuführen, und werden mit folgenden Themen gut auf ihre neue Aufgabe vorbereitet:

- Aufbau des dualen Systems der Berufsausbildung in Deutschland,
- Rechtliche Grundlagen (Gesetze), z. B. das Berufsbildungsgesetz,
- Auswahl und Einstellung des oder der Auszubildenden,
- Formalitäten (z. B. Vertragsabschluss, Anmeldungen, Zeugnisse),
- Planung und Durchführung einer Ausbildung,
- Pädagogische Grundlagen: Umgang mit dem Auszubildenden, Vermittlung der Lehrinhalte, Lehrtechniken und auch Umgang bei Problemen und Konflikten mit Jugendlichen.

Das Ausbilderseminar führen die Industrie- und Handelskammern und andere Träger durch. Die zeitliche Organisation des Unterrichts ist regional unterschiedlich. Die Seminardauer beträgt in der Regel 120 Stunden. Es gibt Ganztags-, Wochenend- und Abendkurse.

Das Ausbilderseminar ist eine Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung, die bei der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer abgelegt wird. Der Ausbilder erhält nach Abschluss der Prüfung ein Zertifikat, das einen anerkannten Weiterbildungsabschluss darstellt.

Eğitmen semineri Ý

Eğitmen semineri geleceğın eğitimcilerine eğitim soruları üzerine kalifikasyon ve yardım sunar. Kendi iş yerlerinde eğitim vermek için gerekli herşeyi orada öğrenirler ve aşağıdaki konularla yeni görevlerine iyi bir şekilde hazırlanırlar:

- Almanya'da meslek eğitiminde dual sistemin yapısı
- Hukuksal temeller (yasalar), örneğın Meslek Eğitim Yasası
- Eğitim görenlerin seçimi ve işe alınması
- Formaliteler (Örneğın Anlaşma yapılması, Müracaatlar, Karneler)
- Bir eğitimin planlanması ve uygulanması
- Pedagojik temeller: Eğitim görenlere karşı davranışlar, öğretim içeriğinin aktarımı, öğretme teknikleri ve sorun ve anlaşmazlık durumlarında gençlere karşı davranışlar

Eğitmen seminerlerini Sanayi ve Ticaret Odaları ve diğerkurumlar düzenliyorlar. Derslerin zamansal düzenlenmesi bölgelere göre farklıdır. Seminerler genel olarak 120 saat sürüyor. Tam günlük, hafta sonu ve akşam kursları bulunmaktadır.

Eğitmen semineri Sanayi ve Ticaret Odaları veya Esnaf ve Sanatkarlar Odalarında yapılan eğitimciler yeterlilik sınavına bir hazırlıktır. Eğitimci sınavı verdikten sonra resmen tanınan meslek içi eğitim sertifikası alır.



Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

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

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

Die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und die Berufsschule informieren über solche ausbildungsbegleitende Hilfen. Die Entscheidung über die Teilnahme trifft die Agentur für Arbeit. Diese übernimmt die Kosten, und zwar sowohl für den Kurs selber als auch für zusätzliche Fahrtkosten. Ausbildungsbegleitende Hilfen können sehr unterschiedlich organisiert sein. Sie können während der betrieblichen Ausbildungszeit stattfinden, aber auch außerhalb dieser Zeit.

Eğitime eşlik eden yardımlar (abH)

Eğer bir eğitim görenin öğrenmeyle ilgili sorunları varsa ya da önemli mesleki bilgileri eksikse veya kişisel problemleri varsa eğitim tehlikeye düşebilir. Öğrencinin eğitimi zamanından önce bırakmaması için eğitime eşlik eden yardımlar (abH) vardır. Bunların uygulanmasında İş Ajansları, içlerinde eğitim görenlerle ilgilenmek üzere deneyimli uzmanların çalıştığı uygun mercileri görevlendirirler. Bunlar küçük gruplar halinde veya bireysel çalışmalar yolu ile sorunları gençlerle birlikte çözmeyi denerler. Bu, ev ödevlerini veya güncel mesleki konuları birlikte tekrar ele almak, hesaplama ve teknolojik alt yapı bilgilerinde temel eğitim vermek şeklinde olabilir. Gençler aynı zamanda rapor defterlerinin yazılması veya sınavlara hazırlanmada da yardım alırlar.

Bu mesleki yardımların dışında abH sosyal pedagojik sorunlar için de öngörülmüştür. Örneğin, meslek öğretmenleriyle anlaşmazlıklarda, grup içinde tartışmalarda ya da gençlerin kişisel gelişimlerinde yaşadıkları zorluklarda.

İş Ajanslarının meslek danışmanları ve meslek okulları bu tür eğitime eşlik eden yardımlar üzerine bilgi verirler. Katılım için kararı İş Ajansları verir. İş Ajansı hem kurs ve hem de ek ulaşım masraflarını üstlenir. Eğitime eşlik eden yardımlar çok farklı olarak düzenlenebilirler. Bunlar iş yerinde eğitim sırasında ama, bunun dışında da yapılabilirler.



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. Der Auszubildende soll alles, was er für sein späteres Berufsleben braucht, im Betrieb erlernen können. Wichtig ist, dass der Auszubildende mit aktuellen technischen Geräten und Hilfsmitteln arbeiten kann – 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).

Eğitim veren iş yeri

Eğitim veren bir iş yeri belli önkoşulları yerine getirmek zorundadır. Bu, eğitim yerinin yeterliliği ile ilgilidir.

Bu durum ilk adımda işletmenin düzenlenişini kapsar. Her meslek için asgari olarak olması gereken belli bir donanım vardır: Yani, yer, makinalar, aletler ve iş araçları. Eğitim gören öğrenci gelecekteki mesleğinde ihtiyacı olan her şeyi işletmede öğrenebilmelidir. Önemli olan eğitim görenin günümüzde kullanılan teknik aletlerle yardımcı araçlarla çalışabilmesidir – ancak bunların mutlaka en modern teknikler olması gerekmiyor. Örneğin büro hizmetlisi eğitimini gören bir kızın bilgisayarsız çalışması artık çağa uygun değildir ama, eğitimin en yeni bilgisayar başında yapılması da gerekmemektedir.

Eğer bir iş yerinde eğitim yönetmeliğinin bazı küçük kuralları uygulanamıyorsa o zaman bu işletme işletmeler üstü eğitim kurumlarının yardımıyla veya diğer işletmeler birliğiyle yine de eğitim verebilir (Birleşik eğitime bakınız).

Ayrıca, eğer eğitim veren bir iş yerinde eğitim başarısının garanti altına alınması isteniyorsa bu iş yerinde yeterli sayıda kalifiye elemanın olması gerekmektedir.

İş yerinin eğitim için uygun olup olmadığını yetkili merci, yani iş yeri için yetkili oda (genel olarak Sanayi ve Ticaret Odası ya da Esnaf ve Sanatkarlar Odası) denetler.



Ausbildungsordnung

In Deutschland gibt es rund 340 bundesweit staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Für jeden dieser Berufe gibt es eine Ausbildungsordnung, die verbindlich festlegt, was in dem jeweiligen Beruf gelernt werden muss. Damit hat jeder Ausbilder einen Überblick über alle Inhalte, die er in der Ausbildung seinem Auszubildenden zu vermitteln hat. Die Ausbildungsordnung erhält der Unternehmer von der für seinen Betrieb zuständigen Kammer.

Die Ausbildungsordnung soll dafür sorgen, dass jeder Auszubildende eine inhaltlich vergleichbare und fachlich gute Lehre erhält – egal in welchem Betrieb er diese Ausbildung macht. Dadurch kann er sich später überall bewerben, und der Unternehmer weiß genau, was 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:

- korrekte Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Dauer der Ausbildung (zwei, drei oder dreieinhalb Jahre),
- Fertigkeiten und Kenntnisse – also alles, was der Auszubildende mindestens lernen soll (Ausbildungsberufsbild),
- ungefähre inhaltliche und zeitliche Struktur der Ausbildung (Ausbildungsrahmenplan) und
- grundsätzliche Anforderungen an die Prüfung.

Eğitim yönetmeliği Ý

Almanya’da federal çapta resmi olarak tanınan yaklaşık 340 tane eğitimi verilen meslek var. Bu mesleklerin her biri için, bu mesleklerde neler öğrenilmesi gerektiğini bağlayıcı olarak tesbit eden bir eğitim yönetmeliği var. Böylece her eğitmen eğitim sırasında kendi eğitim görenine aktarmak zorunda olduğu tüm içerikler üzerine bilgi sahibidir. İş veren eğitim yönetmeliğini kendi iş yeri için yetkili olan odadan alır.

Eğitim yönetmeliği hangi iş yerinde eğitim aldığına bakmaksızın her eğitim görenin içeriksel olarak karşılaştırılabilir ve mesleki olarak iyi bir öğrenim almasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu sayede eğitim gören kişi daha sonra her yere müracaat edebilir ve iş yeri sahibi başvuranın neler öğrendiğini tam olarak bilir. Yönetmelik resmi olarak tanınan mesleklere genel bir yapı kazandırır. Her eğitim gören kişi bir mesleğin o dala ilgili tüm temellerini olabildiğince öğrenmeli ve sonra söz konusu dal bilgisini edinmeli ve ilk mesleki deneyimlerini kazanmalıdır.

Eğitim yönetmeliğinin içeriğinde özellikle bulunanlar:

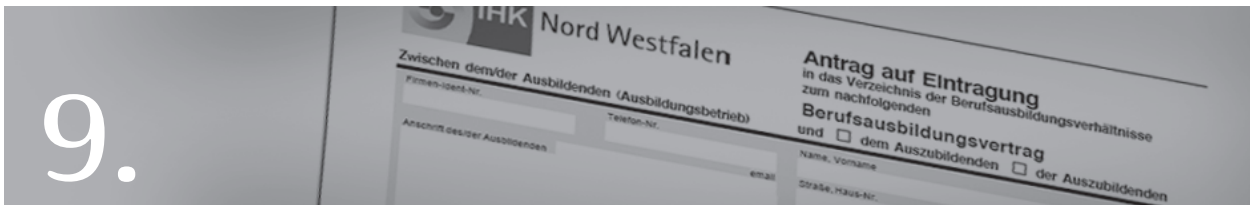
- Mesleği alınan eğitimin doğru tanımlanması,
- Eğitim süresi (iki, üç veya üçbuçuk yıl),
- Beceriler ve bilgiler – yani, eğitim görenin asgari olarak öğrenmesi gerekenler (Eğitimi alınan mesleğin tanımlaması),
- Eğitimin içeriksel ve zamansal tahmini yapısı (Eğitim çerçeve planı) ve
- Sınava ait temel talepler.

Der Ausbildungsrahmenplan ist die Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan, den der Ausbildende für seinen Auszubildenden erstellen muss und den er gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle abgibt.

Was die Ausbildungsordnung an Lerninhalten verlangt, ist das Minimum. Im eigenen Interesse kann der Betrieb dem 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.

Eğitim çerçeve planı eğitim verenin kendi öğrencileri için yapmak zorunda olduğu ve eğitim anlaşmasıyla birlikte yetkili merciyeye verdiği iş yeri eğitim planının temelidir.

Eğitim yönetmeliğinin öğrenim içeriği olarak talep ettikleri asgaridir. Kendi çıkarları doğrultusunda iş yeri eğitim görenlere daha fazla şey öğretebilir; örneğin, iş yerine özel bilgiler veya özel beceriler. Eğitim veren iş yeri ayrıca iş yerine ait nedenlerden ötürü eğitim sırasında planını değiştirebilir çünkü, her zaman üç yıl önceden plan yapılamaz.



Ausbildungsvertrag

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

Im Vertrag steht:

- die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- Name und Anschrift des Betriebes, des Auszubildenden und der Name des Ausbilders,

Eğitim anlaşması Ý

Eğitim başlamadan önce eğitim veren ve eğitim gören adayı bir anlaşma imzalarlar. Bu iş yeri eğitim anlaşması zamanla sınırlıdır. Öğrenim bitince eğitim anlaşması da biter.

Anlaşmada şunlar bulunur:

- Eğitimi alınan mesleğin tam tanımı,
- İş yerinin, eğitim görenin isim ve adresleri ve eğitmenin ismi,
- Eğitimin ne zaman başlayacağı,

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

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den für den Beruf und für die Region gültigen tariflichen Vereinbarungen. Bei den Ausbildungsberatern der Kammern gibt es hierzu sogenannte Tariflisten. Die Ausbildungsvergütung muss für jedes neue Ausbildungsjahr erhöht werden.

Zusätzlich zum Ausbildungsvertrag muss der Auszubildende einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen. Darin ist verzeichnet, was der Auszubildende in welchem Zeitraum lernen soll. Dadurch können Betriebsinhaber 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.

- Eğitimin ne kadar süreceği,
- Eğitim görenin düzenli olarak kaç saat çalıştığı,
- Deneme süresinin ne kadar süreceği,
- Eğitim görenin ne kadar tatil hakkı olduğu ve
- Eğitim ödeneği, yani eğitim görenin aylık ne kadar alacağı.

Ödeneğin miktarı mesleğe ve bölgede geçerli olan toplu sözleşme ücretlerine göre belirlenir. Odaların eğitim danışmanlarında toplu sözleşme listeleri diye adlandırılan listeler vardır. Eğitim ödenekleri her yeni eğitim yılında yükseltilmek zorundadır.

Eğitim anlaşmasından ayrı olarak, eğitim veren bir iş yeri eğitim planı oluşturması gerekmektedir. Burada eğitim görenin hangi zamanda ne öğreneceği belirtilmiştir. Bununla iş yeri sahibi ve eğitmen hangi öğrenim adımlarını hangi zamanda iş yeri çalışma düzeni içine yerleştirebileceklerini planlarlar.

İşletme eğitim anlaşmasıyla birlikte eğitim planını yetkili mercie – genellikle Sanayi ve Ticaret Odası veya Esnaf ve Sanatkarlar Odası'na teslim eder. Çünkü yetkili merci eğitimi denetler ve şartların yerine getirilmesini güvence altına alır. Ayrıca sınavları yapar.



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 muss in vielen Fällen der Besuch mit einem Jahr auf die Ausbildung anerkannt werden. Genaue Auskunft gibt der 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 der Auszubildende in den Betrieb passt. Und auch der Auszubildende sollte noch einmal gut überlegen, ob er sich richtig entschieden hat. Nach der Probezeit kann der Betrieb nur aus schwerwiegenden Gründen kündigen (siehe *Kündigung*).

Wenn der Auszubildende besonders gute Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule zeigt, kann er von der Kammer vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen und damit seine Ausbildungszeit (nochmals) verkürzt werden. Vorweg müssen hierzu der Betrieb und die Berufsschule eine Stellungnahme abgeben.

Eğitim süresi Ý

Dual sistemde bir eğitim süresi iki, üç veya üç buçuk yıl, çoğunlukla üç yıl sürüyor. Her bir eğitimin süresi ona uygun eğitim yönetmeliğinde tesbit edilmiştir.

Eğitim yönetmeliğinde belirtilmiş olan eğitim süresi anlaşma yapılırken kısaltılabilir. Meslek yüksekokullarına giriş hakkı veya lise diploması olan okul mezunlarında 12 aya kadar bir kısaltma olabilir; orta okul veya meslek lisesi diploması olanlarda eğitim altı aya kadar kısaltılabilir. Başvuruda bulunan kişi bir meslek temel eğitim yılı veya bir yıllık meslek dal okulunu başarıyla tamamlamışsa o zaman pek çok durumda bu bir yıl, eğitimde tanınmak zorundadır. Tam bilgiyi yetkili mercinin (genellikle Sanayi ve Ticaret veya Esnaf ve Sanatkarlar Odası) eğitim danışmanı vermektedir.

Her eğitim en az bir ay ve en fazla dört ay süren bir deneme süresiyle başlar. Bu sürede işletmedeki sorumlular eğitim gören gencin işletmeye uyup uymadığını tam olarak kontrol etmelidirler. Eğitim gören de doğru karar verip vermediği konusunda bir kez daha iyi düşünmelidir. Deneme süresinden sonra işletme sadece oluşan ağır nedenlerden ötürü işten çıkartabilir (İşten çıkartma'ya bakın).

Eğitim gören eğer işletmede ve meslek okulunda çok özel bir başarı gösteriyorsa odalar tarafından bitirme sınavı öne alınabilir ve böylece eğitim süresi (bir kez daha) kısaltılabilir. İşletme ve meslek okulu önceden buna ait bir rapor sunmak zorundadır.

Eğitim süresinin uzatıldığı tersi durumlar da vardır; örneğin, eğitim gören çok sık hasta olduysa veya bitirme sınavını başaramadıysa. Eğitim gören bitirme sınavını tekrar etmek zorundaysa yetkili

Es gibt auch den umgekehrten Fall, dass ein Auszubildende sehr oft krank war oder wenn er die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Falls der Auszubildende die Abschlussprüfung wiederholen muss, kann er bei der zuständigen Stelle beantragen. Die Ausbildung läuft dann bis zum nächsten Prüfungstermin weiter, längstens ist sie ein Jahr vom Betrieb weiterzuführen.

merciye müracaat edebilir. Bu durumda eğitim bir sonraki sınav tarihine kadar devam eder; azami bir yıl işletme tarafından sürdürülür.



Auszubildender

Auszubildender ist derjenige, der einen Ausbildungsberuf erlernt; früher war es allgemein üblich, den Jugendlichen in der Ausbildung „Lehrling“ zu nennen, und dieser Begriff wird auch im Handwerk weiter verwendet. In der Regel bewerben sich 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 ein Unternehmer sollte sich von der Motivation und den Fähigkeiten eines Jugendlichen auch persönlich überzeugen.

Vom Auszubildenden wird erwartet, dass er an seiner Ausbildung aktiv mitwirkt. Dies bedeutet, er soll sich bemühen, alle für die Berufsausbildung erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Der Auszubildende braucht jedoch keine

Eğitim gören Ý

Eğitim gören kişi eğitimi verilen bir mesleği öğrenendir; eskiden eğitimdeki gençlere genel olarak „çırak“ denirdi ve bu kavram zanaat alanında halen de kullanılmaktadır. Kural olarak öğrenciler müracaatlarını genel eğitim veren okulların son yıllarında yaparlar. O zaman bu adaylar çoğunlukla 16 ile 19 yaşları arasında oluyorlar. Bazı gençler karar vermede veya eğitim için yetilerini geliştirmede daha uzun zamana gereksinim duyuyorlar. Bu nedenle her zaman 20 yaşının başında olup da hala bir öğrenim yerine müracaat eden genç insanlar oluyor. Her gence bir şans tanınmalıdır. Bu nedenle karneler ve okul notları karar vermede her ne kadar önemli bir temel oluştursalar da, iş veren bir gencin motivasyonu ve yetileri konusunda kişisel izlenimlerine de güvenmelidir.

Eğitim görenden, eğitimine etkin bir şekilde katkıda bulunması beklenir. Bu, meslek eğitimi için gereken tüm beceri ve bilgileri edinmek için çaba göstermesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ancak eğitim gören eğitimin amacına hizmet etmeyen veya kendi bedensel gücünü aşan işleri yapmak

Arbeiten zu erledigen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen oder seine körperlichen Kräfte übersteigen. Zum Beispiel können angehende Bürokaufleute auch den Kopierer bedienen, sie sollten aber nicht den ganzen Tag mit Kopieren verbringen.

Auch als Lernender muss der Auszubildende einige Pflichten und Regeln beachten. Dazu gehört:

- den Anordnungen des Ausbildenden und des Ausbilders folgen, soweit diese Weisungen im Rahmen der Ausbildung erfolgen,
- den Berufsschulunterricht ebenso wie die Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungsstätten besuchen,
- ein Berichtsheft, in dem steht, was er gelernt und geleistet hat, führen,
- nicht mit anderen über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sprechen – denn die Konkurrenz schläft nicht.

zorunda değildir. Örneğin büro hizmetlisi görevini öğrenen genç fotokopi makinasını da kullanır, ancak bütün gününü fotokopi çekerek geçirmemelidir.

Eğitim gören genç öğrenen biri olarak bazı görev ve kurallara da dikkat etmek zorundadır. Bu görevler şunlardır:

- Eğitim verenin ve eğitmenin düzenlemelerine, bu talimatlar eğitim çerçevesinde olduğu sürece uymak,
- Meslek okulu derslerine ve işletmeler üstü eğitim kurumlarındaki seminerlere devam etmek,
- İçinde öğrendiği ve yaptığı şeylerin yer aldığı rapor defteri tutmak,
- Başkalarıyla işletme – veya iş sırları üzerine – konuşmamak çünkü, rakipler uyumuyorlar.



Berichtsheft

Jeder Auszubildende muss ein Berichtsheft schreiben. Das ist ein fachlicher Nachweis über die Ausbildung – so ist es in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Mit der Anmeldung zur Abschlussprüfung gibt er das Berichtsheft bei der zuständigen Stelle ab. Ein ordentlich geführtes Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Der Auszubildende schreibt in der Regel jede Woche auf, was er in Betrieb und Berufsschule gelernt und erledigt hat. Der ausbildende Betrieb muss seinem Auszubildenden ermöglichen, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu schreiben – der Ausbilder soll darauf achten, dass der Lehrling regelmäßig alles notiert, und die Hefte gemeinsam mit ihm durchsehen. Auszubildender und Ausbildender müssen die Berichtshefte unterzeichnen.

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

Rapor defteri Ý

Her eğitim gören bir rapor defteri tutmak zorundadır. Bu, eğitim üzerine mesleki bir kanıttır – Eğitim yönetmeliğinde böyle öngörülmüştür. Bitirme sınavına müracaatla birlikte bu defter yetkili merciye teslim edilir. Kurallara göre tutulmuş bir rapor defteri bitirme sınavına giriş için önkoşuldur.

Eğitim gören genel olarak her hafta işletmede ve meslek okulunda öğrendiği ve yaptığı şeyleri yazar. Eğitim veren iş yeri kendi eğitim görenlerine eğitim saatleri içinde rapor defterlerini yazmaları fırsatını tanımak zorundadır – eğitmen çırağın herşeyi düzenli olarak not etmesine dikkat ederek defterleri kendisiyle birlikte okumalıdır. Eğitim gören ve eğitim veren rapor defterlerini imzalamak zorundadırlar.

Rapor defteri eğitim veren iş yeri ve eğitim gören için bir kontroldür. Çünkü her iki taraf da eğitim görenin önemli herşeyi öğrenip öğrenmediğini görebilirler. Bu sayede bu raporlar iş yerinde eğitimi iyileştirmeye katkıda bulunabilirler.



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 340 Berufen kann man in Deutschland eine Abschlussprüfung machen und sichert sich damit einen guten Berufseinstieg.
- 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 ein Arbeitnehmer in seinem ursprünglichen Beruf nicht mehr arbeiten kann und einen neuen Beruf erlernen muss.

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 bei zwei Trägern stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Am Ende einer solchen Berufsausbildung sollen vier Ziele erreicht sein:

Meslek eğitimi Ý

Meslek eğitimi şuralarda yapılır:

- işletmelerde,
- kamu hizmetinde yani, idari ve resmi kurumlarda,
- serbest mesleğe ait yerlerde örneğin, doktorlar, avukatlar, mimarlar v.b.
- eğitim kurumlarında ve okullarda örneğin, ustalık okullarında, meslek dal okullarında

Meslek eğitiminin önemli üç alanı vardır:

- a) Meslek eğitimi genç insanların meslek yaşamına girişidir. Almanya’da yaklaşık 340 meslekte bi-tirme sınavı verilebilir ve böylece mesleğe iyi bir giriş garanti altına alınır.
- b) İleri eğitim veya meslek içi eğitim öğrenilmiş olan meslek içinde öğrenmeyi sürdürme ve/veya mesleki yükselme olanağı sağlar.
- c) Yeni eğitim hakkı eğer bir işçi çalıştığı meslekte artık çalışmıyorsa ve yeni bir meslek öğrenmek zorundaysa doğar.

Madde a) Gençlerin büyük bir kısmı meslek eğitimine okuldan sonra başlıyor. İş yerinde eğitim Almanya’da „meslek eğitiminde dual sistem“ içinde düzenlenmiştir. Dual sistemin anlamı eğitimin iki kurum içinde yapılması demektir: İş yerinde ve meslek okulunda. Bu tür bir meslek eğitiminin sonunda dört tane amaca ulaşılmış olması gerekir:

- Eğitim gören kapsamlı bir temel eğitim almıştır; yani, kendisi seçilmiş olan mesleğin tüm temel-lerini bilir.

- Der Auszubildende hat eine umfassende Grundbildung erworben, das heißt, er kennt alle Grundlagen des gewählten Berufes.
- Der Auszubildende beherrscht fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die er braucht, um in dem Beruf zu arbeiten.
- Der Auszubildende ist für eine qualifizierte Tätigkeit vorbereitet.
- Während der Ausbildung hat der Auszubildende auch schon eigene Berufserfahrung erworben.

Am Ende der Ausbildung legt der Auszubildende eine Prüfung bei der zuständigen Stelle (in der Regel Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer) ab. Der Abschluss ermöglicht ihm, sich überall in seinem Beruf um Arbeit zu bewerben. Er kann dann frei wählen, wo er arbeiten will. Der Unternehmer weiß durch die abgeschlossene Ausbildung, dass 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, 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 den Teilnehmer auf einen Berufswechsel vor. Das kann zum Beispiel notwendig sein, wenn die erlernte Arbeit wegen technischer Entwicklungen von Maschinen übernommen wird oder wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Umschulungen werden meistens als Vollzeitmaßnahmen angeboten, die ein Jahr oder zwei Jahre dauern. Oft gehört ein Praktikum von mehreren Monaten dazu.

- Eğitim gören meslekte çalışabilmek için gereken mesleki bilgilere ve becerilere hakimdir.
- Eğitim gören kalifikasyonlu bir iş için hazırlanmıştır.
- Eğitim gören henüz eğitim sırasında kendi mesleki deneyimlerini edinmiştir.

Eğitim gören genç eğitimin sonunda yetkili mercide (genel olarak Sanayi ve Ticaret Odası veya Esnaf ve Sanatkarlar Odası) bir sınav verir. Diploma kendisine mesleğinde her yere iş başvurusunda bulunabilmesini sağlar. O zaman nerede çalışmak istediğini serbestçe seçebilir. Bitirilmiş olan eğitim sayesinde iş veren, müracaat edenin mesleği öğrendiğini ve genelde gerekli mesleki bilgilere sahip olduğunu bilir.

Madde b) İleri eğitim veya meslek içi eğitim meslek eğitiminin üzerine inşa eder. Bununla beceriler ve bilgiler tazelenir, tamamlanır ve ek yeni bilgiler edinilir. Örneğin kaynak yapma veya yeni bir programlama dili ya da mesleğin özel bir alanı gibi yeni teknolojik gelişmeler üzerine birşeyler öğrenilir. Bu tür ileri eğitimler mesleki olarak ilerleme ve kendi mesleki görevlerini daha iyi çözebilme olanağı sağlar. Mesleki olarak ilerleyebilmek için diplomanın usta veya uzman eleman olarak alınabilmesi olanakları da vardır. Meslek içi eğitim hem mesleğe paralel olarak yani, işin yanı sıra ve hem de tam gün yapılabilir. Kapsamlı bilgiler İş Ajansı'ndan veya yetkili merciden edinilir.

Madde c) Yeni bir eğitim katılımcıyı mesleki bir değişime hazırlar. Bu durum, örneğin eğer öğrenilmiş olan meslek teknik gelişmelerden ötürü makineler tarafından üstlenilmişse veya çalışan kişi sağlık nedenlerinden ötürü mesleğini artık yapamıyorsa gerekli olabilir. Yeni eğitim çoğunlukla bir veya iki yıl süren tam gün çalışması olarak önerilir. Çoğunlukla bir kaç ay süren bir staj da buna dahil olur.

Yeni bir eğitim meslek eğitimindeki gibi bir işletmede de yapılabilir. Henüz hiçbir meslek diploması edinmemiş ama bunu telafi etmek isteyen yetişkinler için de yeni eğitim mümkün olabilir. Yeni eğitimler üzerine bilgiler İş Ajansı'nda bulunur.

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.

Eğitime devam yolları: Başarılı bir eğitimden sonra devamında meslek yüksek okulunda ya da bir yüksek okulda eğitime de devam edilebilir. Giriş koşullarına ait bilgiler ilgili yüksek okuldan ya da İş Ajansı'ndan edinilebilir.



Berufsbildungsgesetz

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

Für die Ausbildung im Handwerk gilt überwiegend die Handwerksordnung. Die Regelungen der Handwerksordnung gleichen im Wesentlichen den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes. Durch das BBiG werden alle Bereiche einer Ausbildung geregelt, die unter der Regie des Ausbildungsbetriebes stehen.

Meslek Eğitim Yasası

Meslek Eğitim Yasası (BBiG) iş yerinde eğitimin temelidir. Yasa iş yerlerine bir meslek eğitimini kendi sorumluluklarında gerçekleştirme yani, bir eğitim göreni işe alma ve kalifikasyon kazandırma hakkı verir. Federal yasa, işletmelerde bir eğitim için koşulları ve şartları belirler. BBiG sanayi ve ticaret alanındaki şirketler, kamu hizmeti ve serbest mesleklerdeki eğitim için ve Zanaat Yönetmeliği'nin geçerli olmadığı zanaat alanında da geçerlidir.

Zanaat alanında eğitim için çoğunlukla Zanaat Yönetmeliği geçerlidir. Zanaat Yönetmeliği'nin kuralları temel olarak Meslek Eğitim Yasası'nın kurallarını eşitlerler. BBiG aracılığıyla bir eğitimin, eğitim veren iş yerinin elinde olan tüm alanları düzenlenir.

Meslek okulu dersleri için eyaletlerin okul yasaları geçerlidir. Farklı yasalar yüzünden eğitimde anlaşmazlıkların önüne geçmek için fede-

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 Betrieb und Ausbilder,
- die Pflicht des Betriebes, eine Vergütung zu zahlen,
- die Rechte und Pflichten des Auszubildenden sowie des 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*).

ral yapı ve eyaletlerin çeşitli kurulları birbirleriyle uyumlu hareket ederler.

Meslek Eğitim Yasası'nın en önemli kuralları şunlarla ilgilidir:

- Eğitim anlaşmasının içeriği,
- İş yeri ve eğitmenin yeterliliğine dair talepler,
- Bir ödenek vermede iş yerine düşen görev,
- Eğitim verenin ve eğitim görenin hakları ve görevleri,
- Planlı bir eğitim için bir eğitim yönetmeliğinin gerekliliği,
- Sınavların uygulanması,
- Eğitimin sonunda eğitim görenin bir iş yeri karnesi alma hakkı,
- Yetkili merci (odalar) tarafından iş yerinde eğitimin düzenlenmesi ve kontrolü.

Eğitimi verilen her meslek için bu eğitimin detaylı içeriğini veren bir eğitim yönetmeliği vardır (Eğitim yönetmeliğine bakınız).



Berufsschule

Bei einer Berufsausbildung im dualen Berufsbildungssystem sind die Berufsschulen die Partner der Ausbildungsbetriebe. In der Berufsschule erlernt der Auszubildende das notwendige theoretische Wissen für den Beruf. Außerdem kann die Berufsschule die betriebliche Ausbildung durch praktisches Training ergänzen. So kann 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 berufsschulberechtiget. Der Ausbildungsbetrieb hat seinen Auszubildenden bei der Berufsschule anzumelden, ihn für den Unterricht freizustellen und zum Besuch der Berufsschule anzuhalten.

Die Organisation der Berufsschulzeit: In der Regel ist der Auszubildende 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 muss der Auszubildende Hausaufgaben immer außerhalb der täglichen Ausbildungs- und Schulzeit erledigen.

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

Meslek okulu Ý

Dual meslek eğitim sisteminde yapılan bir meslek eğitiminde meslek okulları eğitim veren iş yerinin ortaklarıdır. Eğitim gören meslek okulunda meslek için gerekli teorik bilgileri öğrenir. Bunun dışında meslek okulu pratik uygulamalarla iş yeri eğitimini tamamlar. Böylece eğitim görene bir öğrenim atölyesinde makinaların nasıl çalıştığı gösterilir. Ayrıca meslek okulu Almanca, siyaset, din ve spor gibi dersler yardımıyla genel kültürü artırır. Eğitimi verilen bazı mesleklerde İngilizce de öğretilir.

Meslek okulu kamuya ait yarı zamanlı zorunlu okuldur. Kimin meslek okulu zorunluluğuna tabi olacağı federal eyaletlerde farklı farklı düzenlenmiştir. Örneğin Kuzey Ren-Vestfalya eyaletinde 21 yaşını doldurmadan önce meslek eğitimi alan kişiler meslek okuluna gitmek zorundadırlar. Bu zorunluluk, eğitimlerini tamamlayıncaya kadar sürer. 21 yaşından sonra eğitime başlayan eğitim görenlerin meslek okuluna gitme hakları vardır. Eğitim veren iş yeri kendi eğitim görenlerini meslek okuluna bildirmek, dersler için izin vermek ve meslek okuluna gitmelerini sağlamak zorundadır.

Meslek okulu zamanlarının ayarlanması: Eğitim gören genel olarak ortalama haftada bir iki gün meslek okulundadır. Bazı meslek okulları meslek okulu zamanının bir araya toplandığı birkaç hafta süren blok dersler yapıyorlar. Eğitim görenler meslek okuluna devam ettikleri sırada ev ödevlerini her zaman günlük eğitim ve okul zamanı dışında halletmelidirler.

Bir meslekte yeterli sayıda eğitim gören aynı meslek okuluna gidiyorsa meslek sınıfları oluşturulur. Bu olmazsa okullar sınıflarını benzeri mesleklerde eğitim gören gençleri bir araya getirerek oluşturmaya çalışırlar. Sadece acil durumlar-

Fachklassen gebildet. Wenn das nicht geht, versuchen die Schulen ihre Klassen aus 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.

da çok farklı mesleklerde eğitim gören gençler bir sınıfta toplanırlar. Bu durumlarda – örneğin ender mesleklerde – eyalet hatta federal bazda sınıflar oluşturulur. Bu durumda eğitim görenler blok derslere katılmak için özellikle başka bir yere gitmek zorunda kalırlar. Bir yerde pek çok eğitim göreni olan büyük bir işletme varsa o zaman özellikle bu firma için meslek okulu sınıfı oluşturulur.



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 Teilnehmer Hilfen zur Entwicklung der Persönlichkeit, bei der Bewältigung des Alltags sowie Unterstützung beim Lernen.

Neben diesen Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung gibt es eine schulische Berufsvorberei-

Mesleğe hazırlayıcı eğitim programları

Pek çok genç doğrudan okuldan meslek eğitimine geçiş yapamaz. Bunun çok yönlü nedenleri olabilir; örneğin, okul diplomasının olmaması veya kötü notlar, diğer insanlarla ortak çalışmada zorluk veya yeterli eğitim yeri olanağının olmaması. Bu gençlerin bir meslek eğitimine başlamaları için özel bir hazırlık ve desteğe gereksinimleri vardır. Bu konuda İş Ajansları eğitim kurumları tarafından yürütülen mesleğe hazırlayıcı eğitim programları sunarlar. Bunlar esnasında ilk mesleki içerikler aktarılmaya başlanabilir. Katılımcılar burada kişiliğin geliştirilmesi, günlük sorunlarla başa çıkabilme ve dersleri öğrenmek için yardım görürler.

İş idaresinin bu eğitim programları dışında henüz bir eğitim yeri bulmamış gençler için okulda mesleğe hazırlık programı vardır. Burada öğrenciler meslek içeriklerini öğrenirler ama aynı zamanda

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

eğitim için önemli olan güvenilirlik ve dakiklık gibi davranış biçimleri konusunda da desteklenirler.



Beurteilungsgespräch

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

In diesem Gespräch erfährt der Auszubildende, was er schon gut kann und was er noch lernen muss oder künftig besser machen sollte. Für den Ausbilder steht dabei die Motivation des Auszubildenden im Vordergrund. Das gelingt ihm besonders gut, wenn er nicht nur über die Schwächen spricht, sondern vor allem auch Stärken hervorhebt.

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 dem Ausbilder das Gespräch. Beginnt er beispielsweise mit allgemeineren Themen, wie der Frage nach den Hobbys, wird der Einstieg in das Frage-Antwort-Spiel dem 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.

Değerlendirme görüşmesi Ý

Değerlendirme görüşmesi eğitim ve eğitim gören arasında, bir öğretim birimi bittiğinde veya atölyede ya da bir birimde eğitimin bir bölümü tamamlandığında yapılır.

Eğitim gören bu görüşmede neyi iyi yapabildiğini ve daha neleri öğrenmek zorunda olduğunu veya gelecekte daha iyi yapması gerektiğini öğrenir. Burada eğitim için öncelikli olarak eğitim görenin motivasyonu önemlidir. Bu yüzden eğitmenin yalnızca zayıf yönleri üzerine konuşması değil, herşeyden önce güçlü yönlerine vurgu yapması eğitim gören için özellikle iyidir.

Dış faktörler de önemlidir: Değerlendirme görüşmesi iki tarafın da bir masada beraber oturacakları sakin, rahatsız edilmeyecekleri bir mekanda yapılmalıdır. İyi bir hazırlık eğitim için görüşmeyi daha kolay hale getirir. Eğer konuşma doğrudan eğitim üzerine sorularla değil de hobilere yönelik sorular gibi daha genel konularla başlarsa bu durumda eğitim gören için soru-cevap oyununa giriş daha kolay olur. Görüşmenin sonunda konuşulanların bir özeti çıkartılır ve her iki taraf da değerlendirme formunu ya da notlarını imzalarlar.



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 seines Betriebes lernt der Auszubildende, wie Zylinderkopfdichtungen bei Ford- oder VW-Modellen ausgetauscht werden. In der Berufsschule lernt er allgemeine Theorie über Zylinderkopfdichtungen, damit er in der Zukunft auch mit anderen Fabrikaten umgehen kann. Das ist wichtig, weil im Berufsalltag berufsübergreifendes Handeln und Denken vom Arbeitnehmer gefordert wird.

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

Meslek eğitiminde dual sistem

„Dual sistem“ kavramı Almanya’da meslek eğitiminin özelliğini yansıtır. Çünkü bu sistem işletmeler ve meslek okullarının birlikte genç insanları eğitmeleri üzerine kurulmuştur. İş yeri ve meslek okulu gerçi yer ve hukuksal olarak ayrı eğitim yerleridir ama, meslek eğitiminde birlikte çalışırlar.

Genel olarak iş yeri ve meslek okulunun görevleri iş yerinin uygulamayı, meslek okulunun ise teorik bilgileri aktarması şeklinde belirlenmiştir. Ancak gerçekte iş yerinde de uygulamaya yönelik teorik bilgiler öğretilir ve meslek okulunda genişletilmiş meslek bilgisi genellikle uygulamaya yönelik alıştırmalarla tamamlanır. Bu yüzden her iki kurumun da gençlerin yararına birlikte çalışmaları, birbirlerini tekrarlamaları yerine tamamlamaları önemlidir.

Bu tür bir işbirliğine bir örnek:

Eğitim gören iş yerinde Ford veya Volkswagen modellerinde silindir contalarının nasıl değiştirildiğini öğrenir. Meslek okulunda silindir contaları üzerine genel kuramı öğrenir ve böylece gelecekte başka markalarla da çalışabilir. Bu önemlidir çünkü, meslek yaşamında işçilerden mesleği aşan davranış ve düşüncelerde bulunmaları talep edilir.

Eğitim gören kuramsal olarak ne öğrendiyse bunları uygulamaya yansıtabilmelidir. Yani, sadece silindir contasının çizimlerini görmesi yeterli değildir, contayı uygulamada da monte edebilmelidir. Ayrıca öğrendiklerini benzeri işlere aktarabilmelidir (transfer çalışması).



Eignung als 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 des Ausbildenden (bzw. des Ausbilders) und
- der Eignung der Ausbildungsstätte

unterschieden.

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

Persönliche und fachliche Eignung des Ausbildenden und des Ausbilders

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

Eğitmen ve eğitim veren iş yeri olarak yeterlilik

Eğitim veren işletme olarak yeterlilik önkoşullarını Almanya genelinde geçerli olan Meslek Eğitim Yasası (BBiG) belirler. Burada

- eğitim verenin (ya da eğitmenin) kişisel ve mesleki yeterliliği ve
- eğitim yerinin yeterliliği

arasında ayırım yapılır.

Yeterliliğin tesbit edilmesi genel olarak yetkili odaların (Bunun için Sanayi ve Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası veya Yetkili merci bölümlerine bakınız) eğitim danışmanları tarafından yapılır.

Eğitim veren ve eğitmenin kişisel ve mesleki yeterliliği

Yalnızca kişisel ve mesleki olarak yeterli olanlar eğitim verebilir. Genellikle otomatik olarak kişisel yeterlilikten hareket edilir. Belli suçlardan ötürü ceza almış ya da Meslek Eğitim Yasası'nın kurallarını tekrar tekrar veya ağır olarak çiğnemiş kişiler yetersiz olarak değerlendirilir.

Mesleki yeterlilik deyince herşeyden önce mesleki ama aynı zamanda meslek ve çalışma pedagojisi açısından yeterlilik anlaşılır. Mesleki açıdan „dalında yeterli“ olabilmek için özellikle aşağıdaki önkoşullar yerine getirilmek zorundadır:

- bitirilmiş meslek eğitimi (dual eğitim, ustalık okulu, resmi olarak tanınmış Alman okulu, yüksek okul v.b.) uygun olan ya da benzeri meslek dalı ve

- angemessene praktische Erfahrung in dem Ausbildungsberuf (als Richtwert gilt mindestens das Zweifache der Ausbildungszeit, also rund sechs Jahre).

Auch bei fehlendem Berufsabschluss kann die Eignung unter Umständen zuerkannt werden, wenn die Berufspraxis nachgewiesen werden kann.

Besitzt der Betriebsinhaber (der Auszubildende) keine entsprechende Eignung, so kann ein zur Ausbildung geeigneter Mitarbeiter als Ausbilder beauftragt werden.

Arbeits- und berufspädagogische Kenntnisse für den Umgang mit Jugendlichen müssen ebenfalls vorhanden sein, brauchen jedoch nicht extra nachgewiesen zu werden. 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 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.

Der Auszubildende muss 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.

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 so-

- e ıtım mesleğinde yeterli pratik deneyim (değerlendirme kriteri olarak e ıtım s uresinin en az iki katı, yani yaklaşık altı yıl).

Meslek diplomasının olmaması durumunda eğer meslek deneyimi g sterilebilirse o zaman yeterlilik tanınabilir.

İş yeri sahibinin (e ıtım veren) uygun yeterliliđi yoksa bu durumda e ıtım olarak bu işe uygun bir çalışanını atayabilir.

Gençlerle ilişkiler açısından işle ilgili mesleki pedagojik bilgilerin de olması gerekir ancak ayrıca belgelenmesi gerekmez. Bu kalifikasyon  zellikle e ıtımı planlama, mesleğın i eriđini pedagojik açıdan tutarlı olarak aktarma ve iş yerinde t m e ıtımı ger ekleřtirme ve kontrol etme anlamlarına gelir. Bunun i in odalar e ıtım g revine tam olarak hazırlayan e ıtım seminerleri d zenlerler.

E ıtım yerinin yeterliliđi

Kalifikasyonlu, Meslek E ıtım Yasası'nın kurallarına uygun bir meslek e ıtımı i in yeterliliđi olan bir e ıtım yerine ihtiya  vardır. Her bir e ıtım verilen mesleđe ait beceriler ve bilgiler iş yerindeki uygulamalarda aktarılmak zorundadır. Bu, iřletmenin gerekli donanımı sunması durumunda ger ekleřen bir durumdur; bunlar  rneğın aletler ve makinalar veya mesleđe uygun malzemelerdir. E ıtım g renin kendi  alıřma alanı olmalıdır ve e ıtım g ren sayısı  alıřan kalifiye eleman sayısına g re  l l  bir oranda olmalıdır. „ l l  oranın“ ne zaman s z konusu olduđu her bir durumda yetkili merci (Yetkili merci'ye bakınız) tarafından yeterlilik tesbiti  er evesinde belirlenebilir.

Eğer bir iřletmede meslek i eriklerinin t m  sunulamıyorsa bunların e ıtım yeri dıřında da aktarılması m mk nd r. Bu,  rneğın e ıtım birliđi diye adlandırılan Őekilde diđer iřletmelerle iřbirliđine gidilerek veya iřletmeler  st  e ıtım bi iminde olabilir. (Bunun i in Birleřik E ıtım'e bakınız).

nannten Ausbildungsverbund oder in Form einer überbetrieblichen Ausbildung erfolgen (siehe dazu *Verbundausbildung*).



Einstellungsverfahren

Bevor ein Betriebsinhaber bzw. der Auszubildende sich auf die Suche nach einem geeigneten Auszubildenden begibt, sollte er sich Gedanken darüber machen, welche Voraussetzungen der Jugendliche bereits erfüllen sollte:

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

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

Erste wichtige Informationen kann der Auszubildende den Bewerbungsunterlagen entnehmen. Diese bestehen aus dem Anschreiben, dem Lebenslauf und dem Schulzeugnis sowie möglicherweise weiteren Zeugnissen und Bescheinigungen des Bewerbers. Wenn sich viele Bewerber melden, kann man durch die schriftlichen Unterlagen eine Vorauswahl treffen. Dann folgt das Bewerbungsgespräch – man-

İşe alma yöntemi

Bir iş yeri sahibi ya da eğitim verenin kendilerine uygun bir eğitim gören aramaya başlamadan önce gençlerin hangi önkoşulları yerine getirmeleri gerektiği konusunda düşünmeleri lazımdır:

- Başvuran hangi diplomalara sahip olmalıdır?
- Hangi derslerde iyi notlara sahip olmalıdır?
- İş yerindeki çalışma için hangi kişisel özellikler önemlidir; örneğin zanaat becerisi mi, iletişim yetileri mi?

Bunlar iş verenin adayları aramaya başlamadan önce yanıtlaması gereken sorulardır. Eğitim gören aramak İş Ajansı veya bir ilan yoluyla olabilir. Her halukarda iş veren eğitim görenlerden eğitim için hangi taleplerde bulunduğunu açık olarak belirtmelidir.

Eğitim veren ilk önemli bilgileri başvuru dosyasından alabilir. Bu dosyada başvuru mektubu, özgeçmiş ve okul karneleriyle diğer başka karneler ve başvuranın belgeleri bulunur. Çok sayıda başvuran olması durumunda yazılı belgeler yoluyla bir ön eleme yapılabilir. Daha sonra başvuru görüşmesi yapılır – bazı firmalar bu görüşmeden önce başvuranın belli yetilerini kontrol etmek için bir işe alma testi de yaparlar.

che Firmen machen vor diesem Gespräch auch Einstellungstests, um bestimmte Fähigkeiten des Bewerbers zu prüfen.

Beim Bewerbungsgespräch sind meistens der Auszubildende und der Ausbilder anwesend, in größeren Firmen sind es der Personalleiter und 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 der Bewerber sollte die Möglichkeit bekommen, Fragen zu stellen. Eine Auswertung des Gesprächs mit den Kollegen ermöglicht es, sich eine Meinung über den Jugendlichen zu bilden und gemeinsam eine Entscheidung zu treffen.

Başvuru görüşmelerinde genellikle eğitim veren ve eğitmen, büyük firmalarda personel müdürü ve eğitim müdürü hazır bulunur. Bu görüşme için de bir hazırlık gerekir. İş veren eğitim görenin kendisi üzerine bilgi vermesini sağlayacak sorular bulmalıdır. Bu sorular aşağıdaki gibi olabilir:

- Neden bu mesleğin sizin için doğru meslek olduğuna inanıyorsunuz?
- İşletmemize başvurma fikrine nasıl ulaştınız?
- Beş yıl içinde mesleki geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?

Başvuran da soru sorma olanağı bulmalıdır. Görüşmeye diğer katılanlarla birlikte görüşme üzerine yapılan bir değerlendirme, başvuran genç üzerine bir fikir oluşturma ve ortak bir karar verme olanağı sağlar.



Handlungskompetenz

Unter Handlungskompetenz versteht man die Fähigkeit, selbstständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen. Das lernt der Auszubildende in der Ausbildung, wenn er neue Aufgaben übernimmt und verantwortungsbewusst löst. Diese Handlungskompetenz bezieht sich auch auf das Arbeiten im Team.

Bei Handlungskompetenz spricht man auch von beruflicher Handlungsfähigkeit. Der Auszubildende soll nach seiner Ausbildung diese Handlungskompetenz besitzen, zu der Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz gehören. Diese Kompetenzen haben Ausbilder im Betrieb und Lehrer in der Berufsschule zu vermitteln und zu fördern:

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

Davranış yetkinliđi Ý

Davranış yetkinliđi deyince kendi başına hareket etme ve kararlar verme yetisi anlaşılır. Eđitim gören bunu eđitim sırasında yeni ödevler üstlendiđinde ve sorumluluk bilinci içinde çözdüđünde öğrenir. Bu davranış yetkinliđi ekip içinde çalışmayı da içerir.

Davranış yetkinliđi deyince mesleki davranış yetisi de kastedilir. Eđitim gören eđitiminden sonra mesleki yetkinlik, yöntem yetkinliđi ve sosyal yetkinliđe ait olan bu davranış yetkinliđine sahip olmalıdır. Bu yetkinlikleri iş yerinde eđitmen ve meslek okulunda öğretmen aktarmak ve desteklemek zorundadır:

- **Mesleki yetkinlik:** Eđitim gören mesleki ödevleri çözmeyi ve akıştaki bağlantılarını anlamayı öğrenir. Yani, mesleki bilgileri ezberlemek yetmez, eđitimde her şeyden önce kuramı anlamalı ve uygulayabilmelidir.
- **Yöntem yetkinliđi:** Eđitim gören iş yeri yapısı ve verilen çalışma düzeni içinde kendi başına planlamayı, uygulamayı ve kontrol etmeyi öğrenir.
- **Sosyal yetkinlik:** Eđitim gören iş arkadaşları, bir üst görevliler ve müşterilerle ölçülü bir şekilde geçinmeyi öğrenir.



Handwerk / Meisterprüfung

Wer in einem handwerklichen Beruf ausbilden möchte, muss eine Besonderheit beachten: Die gesetzliche Grundlage für Handwerksbetriebe, die Handwerksordnung, ist im Jahr 2003 reformiert worden. Demnach werden Handwerksunternehmen in drei verschiedenen Gruppen verzeichnet – in der Anlage A, Anlage B1 oder Anlage B2.

Es gibt Branchen, die zum Vollhandwerk der Anlage A der Handwerksordnung gehören. 41 Berufe sind in der Anlage A aufgeführt, und diese Berufe nennt man zulassungspflichtige Gewerke. Für Betriebe dieser Branchen ist ein Meisterbrief erforderlich. Nur wer den Meisterbrief hat, darf in diesen Branchen des Handwerks ausbilden. Mit dem Meisterbrief hat der Unternehmer alle relevanten Informationen zur Berufsausbildung erhalten.

Gehört ein Betrieb zu den 53 zulassungsfreien Gewerken, steht er in der Anlage B1 der Handwerksordnung. In diesen Handwerksberufen kann eine Meisterprüfung freiwillig abgelegt werden, sie ist aber seit 2003 nicht mehr verpflichtend. Dennoch kann in Betrieben der Anlage B1 ausgebildet werden. Dazu muss der Ausbilder in Beratung mit der Handwerkskammer die fachliche und betriebliche Eignung zur Ausbildung klären (siehe dazu *Eignung als Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb*).

57 Berufe im Handwerk gehören zur Anlage B2 der Handwerksordnung und damit zum sogenannten „handwerksähnlichen Gewerbe“. Dies sind Berufe, in denen keine Meisterprüfung vorgesehen ist, die aber zum Teil auch staatlich anerkannte Ausbildungsgänge anbieten, so zum Beispiel die Ausbildung zum Änderungsschneider/zur Änderungsschneiderin. Auch für diese Betriebe ist es

Zanaat/Ustalık sınavı

Bir zanaat dalında eğitim vermek isteyenler bir özelliğe dikkat etmek zorundadırlar: Zanaat işletmeleri için yasal temel olan Zanaat Yönetmeliği 2003 yılında yeniden düzenlendi. Buna göre zanaat işletmeleri üç ayrı grup altında toplandı – Ek A, Ek B1 veya Ek B2.

Zanaat Yönetmeliği'nin Ek A bölümünde tam zanaat kısmına ait branşlar vardır. 41 tane meslek Ek A'da yer almaktadır ve bu meslekler ruhsat alması zorunlu zanaat branşı olarak isimlendirilir. Bu branşlardaki işletmeler için ustalık belgesi gereklidir. Yalnızca ustalık belgesi olanlar zanaatın bu branşlarında eğitim verme iznine sahiptirler. İş adamı ustalık belgesiyle meslek eğitimine ait tüm gerekli bilgilere sahip olur.

Bir işletme ruhsat alma zorunluluğu olmayan 53 zanaat branşından birine aitse Zanaat Yönetmeliği'nin Ek B1 kısmında yer alır. Bu zanaat mesleklerinde bir ustalık sınavı isteğe bağlı olarak yapılabilir ama 2003 yılından beri bu sınav zorunlu değildir. Ancak Ek B1 işletmelerinde eğitim verilebilir. Bunun için eğitim veren Esnaf ve Sanatkarlar Odası danışmanlığında eğitime ait mesleki ve işletme bazında yeterliliği açığa kavuşturmalıdır. (Bunun için Eğitimci ve Eğitim Veren İş Yeri Olarak Yeterlilik bölümüne bakınız).

Zanaat alanında 57 meslek Zanaat Yönetmeliği'nin Ek B2 bölümüne aittir ve böylece „zanaat benzeri kuruluşlar“ diye isimlendirilirler. Bunlar ustalık sınavı şartı olmayan ama örneğin terziilik eğitimi gibi kısmen resmi olarak tanınan eğitim dalları sunan mesleklerdir. Bu işletmelerin de Esnaf ve Sanatkarlar Odası eğitim danışmanlarından bilgi alması gereklidir.

notwendig, 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. Das Ausbilderseminar, in dem wichtige Informationen für die Durchführung der Ausbildung vermittelt werden, ist im Lehrgang der Meisterschule enthalten.

An einer Meisterschule kann man teilnehmen, wenn man die Gesellenprüfung in dem entsprechenden Handwerk bestanden hat. Die Meisterschule ist entweder eine berufsbegleitende Abend- oder eine vollzeitige Tagesschule. Die Teilnahme an der Meisterschule kostet Gebühren. Damit der angehende Meister diese Schulungen finanzieren kann, hat er die Möglichkeit, Meister-BAföG zu beantragen.

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

Ustalık sınavı Ek A ve B1'deki tüm mesleklerde yapılabilen, zanaat alanındaki en önemli meslek içi eğitim biçimidir. Eğitimin yürütülmesi için önemli bilgilerin aktarıldığı eğitimci semineri ustalık okulu programının içindedir.

Buna uygun bir zanaatda çıraklık sınavı başarılı olduğunda bir ustalık okuluna gidilebilir. Ustalık okulu, ya mesleğe eşlik eden bir akşam okulu ya da tam zamanlı günlük okuldur. Ustalık okuluna devam etmek ücrete tabidir. Usta olacak adayın bu okulun ücretlerini ödeyebilmesi için Usta-öğrenci kredisine (Bafög) müracaat hakkı vardır.

Zanaat alanında eğitim verme ve ustalık sınavı ile ilgili bilgiler tüm Esnaf ve Sanatkarlar Odaları'ndan edinilebilir.



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 850.000 Mitgliedern bieten die HWKs ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, das von technischer, betriebswirt-

Esnaf ve Sanatkarlar Odası (HWK)

Esnaf ve Sanatkarlar Odalarında bir bölgedeki zanaat işletmeleri örgütlenirler. Federal çapta 55 tane Esnaf ve Sanatkarlar Odası vardır. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları kamu hukuku kurumlarıdır. Bunlar tüm üye iş yerlerini içeren zanaat kütüğünü yönetirler. Odalar ekonominin kendi kendini yöneten kurumları olarak siyaset ve yönetime karşı zanaatın çıkarlarını temsil ederler. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları federal çapta 850.000 üyesine teknik, işletme yönetimi ve hukuki danışmadan mesleki eğitim danışmanlığına kadar uzanan geniş

schaftlicher 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.

Im Bereich der Berufsbildung sind die Handwerkskammern gemäß dem Berufsbildungsgesetz die „zuständigen Stellen“ für etwa 120 Handwerksberufe (siehe dazu *Zuständige Stelle*). Auch die Innungen kümmern sich im Handwerk um die Förderung der Berufsausbildung.

Einige Handwerkskammern bieten auch in einem

bir yelpazede hizmet sunarlar. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları'nın işletmelerin gönüllü olarak ve bölgesel çerçevede örgütlenmelerini içeren zanaat birlikleri üzerinde hukuksal denetim hakkı vardır. Bir il ya da ilçenin zanaat birlikleri bölgesel zanaatkarlar birlikleri çatısı altında birleşirler.

Esnaf ve Sanatkarlar Odaları federal çapta Berlin'deki Alman Esnaf ve Sanatkarları Merkezi Birliği'nin (ZDH) üyesidirler. Birliğe bölgesel Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının yanı sıra esnaf ve sanatkarların 42 merkez birliği ve Almanya'daki esnaf ve sanatkarların ticari ve diğer kurumları da dahildir.

Esnaf ve Sanatkarlar Odaları meslek eğitimi alanında Meslek Eğitim Yasası'na göre yaklaşık 120 zanaat mesleği için „yetkili merci“ dirler (Bunun için Yetkili merci'ye bakınız). Zanaat birlikleri de zanaat alanındaki meslek eğitiminin desteklenmesiyle ilgilenirler.



Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die Industrie- und Handelskammern vertreten regional die Interessen ihrer zugehörigen Unternehmen gegenüber den Kommunen, Ländern, 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 82 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 zu 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 180 Ausbildungsberufe. Unternehmer, die ausbilden wollen, wenden sich an die Ausbildungsberater der IHKs, und diese kommen in den Betrieb und helfen bei allen Fragen zur Berufsausbildung (siehe dazu *Zuständige Stelle*).

Sanayi ve Ticaret Odası (IHK)

Sanayi ve Ticaret Odaları bünyelerindeki işletmelerin çıkarlarını belediyeler, eyaletler ve bölgesel devlet makamlarına karşı bölgesel bazda temsil ederler. Kamu kuruluşu olarak faaliyet gösterirler. 3,6 milyon zanaat işletmesi Sanayi ve Ticaret Odalarının (IHK) yasal üyesidir.

Sanayi ve Ticaret Odaları bölgesel olarak yapılmışlardır; federal çapta 82 Oda vardır. Sanayi ve Ticaret Odaları'nın en üst kuruluşu Berlin'deki Alman Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği (DIHK) dir.

İşletmeler pek çok alanda örneğin, yeni işletme kurmak, dış ticaret ve vergi hukuku gibi konularda Sanayi ve Ticaret Odaları'nın danışma ve bilgi hizmetlerinden yararlanırlar. Ayrıca pek çok yayın ve bilgi içeren doküman siparişi verilebilir.

Meslek eğitiminin desteklenmesi, düzenlenmesi ve denetlenmesi devlet egemenliği kapsamında bir görev olarak tanımlanır yani, devlet tarafından aktarılan bir görevdir. Sanayi ve Ticaret Odaları yaklaşık 180 eğitimi verilen meslekle ilgilenirler. Eğitim vermek isteyen işletme Sanayi ve Ticaret Odaları'nın eğitim danışmanlarına başvurur ve bunlar işletmeye gelerek meslek eğitimi ile ilgili her tür sorunda yardımcı olurlar (Bunun için Yetkili merci'ye bakınız).



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. Der Ausbilder fördert neben den fachlichen Fortschritten auch die persönliche Entwicklung. Er hat gegenüber dem 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 ausländische Jugendliche mit Sprachschwierigkeiten sein oder junge Menschen mit Lernproblemen oder behinderte Jugendliche. Diese Jugendlichen werden mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zusätzlich unterstützt oder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten qualifiziert. Dabei ist die erzieherische Aufgabe 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 denjeni-

Gençler Ý

18 yařın altındaki gençler bir iř yerinde sadece Meslek Eđitim Yasası'na ya da Esnaf ve Sanatkarlar Yönetmeliđi'ne göre resmi olarak tanınan eđitim mesleklerinde eđitilebilirler. İř yeri eđitimde Gençlere Yönelik İř Güvenliđi Yasası'nı dikkate almak zorundadır. Orada, örneđin azami çalıřma saatleri, iře bařlama ve iři bırakma konuları ile ergen olmayanlara yönelik özel güvenlik kuralları belirtilmektedir.

Genç insanlar eđitimde bilgi aktarımının dıřında ayrıca ilgiye gereksinim duyarlar. Eđitmen mesleki gelişmeler dıřında kişisel gelişmeyi de destekler. Eđitmenin gençleri eđitme görevi de vardır.

Gençlerle bađlantılı olarak genellikle „özellikli gruplar“dan söz edilir. Bununla özel koruma ve desteđe ihtiyacı olan genç insanlar kastedilir – bunlar, dil problemi olan yabancı gençler veya öđrenme zorluđu olan genç insanlar ya da engelli gençler olabilirler. Bu gençler eđitime eşlik eden yardımlarla ayrıca desteklenirler ya da işletmeler üstü eđitim yerlerinde kalifikasyon alırlar. Burada eđitmenin eđitici görevi özellikle önemlidir. Çünkü bu genç insanlar için kendilerinin iř yeri ile bütünleşebilmeleri çok önemlidir. Örneđin kendilerine dıřlayıcı muamele yapılırsa sorunları daha da büyür.

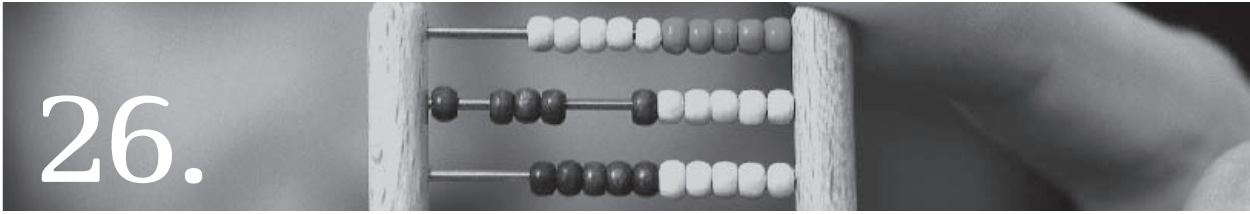
Ruhsal ve bedensel engelli gençleri eđiten iř yerleri için bařka özel düzenlemeler vardır. Bu konuyla ilgili bilgiyi İř Ajansları, Sanayi ve Ticaret Odaları ve Esnaf ve Sanatkarlar Odaları verirler. Çođu kez, engelli gençleri kabul etmeye hazır olan iř yerlerine maddi olarak destek veren resmi programlar vardır; yerel İř Ajansı bu konuda bilgi verir.

Eđer bir iř yerinde en az beř tane 18 yařın altında iřçi ya da 25 yařın altında eđitim gören çalıřıyorsa ve firmada bir iř yeri temsilciliđi varsa o zaman genç

gen Betrieben helfen, die bereit sind, behinderte Jugendliche aufzunehmen; Auskünfte erteilt die örtliche Agentur für Arbeit.

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

insanlar da bir Gençlik ve Eğitim Gören Temsilciliği (JAV) oluşturabilirler. Gençler bu JAV aracılığıyla işletmedeki çıkarlarını temsil edebilirler.



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 den 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 2000 durchschnittlich bei 17.491 Euro pro Jahr in Westdeutschland (12.438 Euro in Ostdeutschland). Darin sind alle Kosten enthalten, beispielsweise Ausbildungsvergütung, gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, Kosten für den Ausbilder, für den Arbeitsplatz sowie Prüfungsgebühren. Den größten Anteil machen dabei mit 8.691 Euro (6.670 Euro in Ostdeutschland) die Personalkosten für den Auszubildenden aus, die in Form einer Ausbildungsvergütung bezahlt werden. Die Ausbildungsvergütung unterscheidet sich von Beruf zu Beruf und ist häufig tariflich festgelegt. Im

İş yerinde eğitimin maliyeti ve faydası

Dual eğitim mesleklerin geleceğini garanti altına almak için hesaplı bir yöntemdir. Burada temel olarak şu geçerlidir: Bir eğitim uygulamaya ne kadar yakın ve ne kadar eyleme yönelik olursa, işletme ve eğitim gören için doğrudan faydası o kadar büyük olur.

Maliyetin ve faydaların bir karşılaştırması bile eğitimin gelecek için değer bir yatırım olduğunu gösteriyor: Meslek Eğitimi Federal Enstitüsü'nün 2000 yılında yaptığı genel geçerliliği olan bir araştırmasına göre bir eğitim yerinin brüt maliyeti Batı Almanya'da yıllık ortalama 17.491 Avro'dur (12.438 Avro Doğu Almanya'da). Bunun içinde örneğin eğitim ödeneği; yasal, toplu sözleşme uyarınca ve gönüllü olarak verilen sosyal hizmetler; eğitimci, eğitim yeri ve sınav ücretleri giderleri gibi tüm giderler bulunmaktadır. Bunun içinde en büyük payı 8.691 Avro ile (6.670 Avro Doğu Almanya'da) eğitim görenin eğitim ödeneği şeklinde ödenen personel giderleri oluşturmaktadır. Eğitim ödeneği meslekten mesleğe farklılıklar gösterir ve genellikle toplu sözleşmeye göre belirlenir. Tüm mesleklerde ortalama aylık ödenek 2006 yılında eski eyaletlerde 629

Durchschnitt aller Berufe lag die monatliche Vergütung im Jahr 2006 bei 629 Euro in den alten und bei 536 Euro in den neuen Ländern.

Die Nettokosten der Ausbildung fallen mit 9.329 Euro (6.343 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 8.162 Euro in Westdeutschland (6.095 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. Darunter die Kosten, die beim Rekrutieren, der Einarbeitung und Qualifizierung von externen Fachkräften anfallen würden. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung kostet die Einstellung einer Fachkraft durchschnittlich 7.064 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 Mitarbeiter angewiesen. Ist die Auswahl gelungen, entwickeln Auszubildende häufig eine überdurchschnittliche Bindung an ihren Ausbildungsbetrieb und wachsen zu Mitarbeitern mit hoher Betriebsidentifikation heran. Die mehrjährige Ausbildungsphase erlaubt dem Unternehmer, die Fähigkeiten und Stärken des Mitarbeiters sicher einzuschätzen und seinen Einsatz langfristig zu planen.

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

Avro ve yeni eyaletlerde 536 Avro'dur.

Eğitimin net maliyeti 9.329 Avro ile (6.343 Avro Doğu Almanya'da) oldukça düşüktür. Bu fark eğitim görenin üretken bir şekilde çalışmasıyla açıklanabilir. Eğitim görenler henüz eğitim sırasında Batı Almanya'da yılda ortalama 8.162 Avro (6.095 Avro Doğu Almanya'da) seviyesinde kazanç sağlamaktadırlar. Hatta küçük işletmelerde ekonomik fayda daha da çabuk belirginleşir çünkü, eğitim gören daha ilk günden etkin bir şekilde uygulamanın içinde olur. Bu durumlarda eğitim maliyeti işletme açısından çabuk bir şekilde karşılanır.

Eğitim veren iş yerleri işletmenin daha değişik ekonomik avantajlarını hesaba katabilirler. Bunlar kendi iş yerlerinde eğitim vermelerinden ötürü tasarruf ettikleri masraflardır. Bunlar arasında dışarıdan alınan kalifiye iş gücünün işe alınması, işi tanınması ve kalifikasyon edinmesi sırasında ortaya çıkan masraflar gelmektedir. Meslek Eğitimi Federal Enstitüsü'ne göre bir iş gücünün ortalama maliyeti 7.064 Avro'dur. Burada ilanlar, ön görüşmeler, işi tanıma süresi, meslek içi eğitim v.b. konulardaki harcamalar dikkate alınmaktadır. Kendi iş yerinde eğitimden özellikle küçük işletmeler yararlanırlar: Büyük firmalar yanlış kararlar ve personelin sık sık değişmesi sonucu olarak ortaya çıkan yüksek masrafları göze alabilirlerken küçük iş yerleri uygun bir çalışan bulmada özellikle titiz bir seçim yapmak zorundadırlar. Yapılan seçim doğru ise genellikle eğitim görenler eğitim gördükleri iş yerine karşı ortalamanın üzerinde bir bağ oluştururlar ve iş yeriyle yüksek oranda bütünleşen birer çalışan olurlar. Birkaç yıllık eğitim süresi iş verene, çalışanın yetilerini ve güçlü yönlerini kesin olarak keşfetme ve çalışmasını uzun süreli olarak planlama imkanı verir.

Ayrıca doğrudan maddi olarak ölçülemeyecek faydalı etkileşim de oluşur. İşletmeler eğitim görenleri kendi gereksinimleri doğrultusunda yönlendirebilirler; edinilen bilgi ve önemli know-how şirkette kalır. Ayrıca eğitim veren iş yerleri müşteriler, malzeme aldıkları yerler, bankalar ve kamuoyu tarafından takdir edilirler. İş veren olarak eğitimin ötesinde de caziptirler.

Son olarak ülke ekonomisine olan faydadan da bahsetmek gerekir. Ancak eğitim verebilen iş yerlerinin hepsinin bu konuyu sahiplenmeleri duru-

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 Mitarbeiter zu spüren.

munda kalifikasyonu olan yeterli sayıda iş gücü oluşabilir. Eğer her geçen gün daha fazla işletme eğitim alanından çekilirse iş pazarında kalifikasyonu olan iş gücü azalacağı halde kalifiye iş gücüne olan talep artacaktır. Kalifiye eleman kıtlığı sonucunda personel giderleri artacak ve işletmelerin hepsi bunu yeni bir çalışana işe alırken hissedeceklerdir.



27.

Kündigung

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

Nach der Probezeit muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, wenn der Unternehmer dem Auszubildenden kündigen will. Zu diesen Gründen gehören beispielsweise dauerndes Fehlen im Betrieb oder in der Berufsschule ohne Begründung oder eine Straftat, die der Auszubildende während der Ausbildung begangen hat. Auch der Auszubildende kann 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 er die Ausbildung ganz aufgeben will oder zu einer Ausbildung in einem anderen Beruf wechseln möchte, kann er mit einer Frist von vier Wochen schriftlich kündigen.

In beiden Fällen, also wenn der Betrieb gravierende Pflichten versäumt oder ein jugendlicher Pflichten verletzt hat, kann der Vertragspartner auf

İş akdinin feshi Ý

Temel olarak geçerli olan: Deneme süresinde hem iş yeri ve hem de eğitim gören bir süre ve neden belirtmeden her an iş akdini fesh edebilirler.

Deneme süresinden sonra işletmenin eğitim göreni işten çıkartmak istemesi durumunda çok önemli bir nedeni olması gerekir. Bu nedenler arasında örneğin, işe veya meslek okuluna bir neden göstermeksizin sürekli olarak gelmemek veya eğitim görenin eğitim sırasında işlediği bir suç sayılabilir.

Eğitim gören de deneme süresinden sonra eğitim ilişkisini bitirebilir. Süre belirtmeden işi bırakmaya yetersiz eğitim veya iş yerinin Gençlere Yönelik İş Güvenliği Yasası'nı ihlal etmesi neden olabilir. Eğitim gören eğitimini tamamen bırakmak istiyorsa ya da başka bir mesleğe geçmek istiyorsa dört haftalık zaman vererek iş akdini yazılı olarak feshedebilir.

Her iki durumda da, yani eğer iş yeri önemli yükümlülüklerini ihmal ettiyse veya eğitim gören yükümlülüklerini yerine getirmediyse anlaşma

Entschädigung verklagt werden. In der Regel wird aber zunächst die Schlichtungsstelle der zuständigen Stelle (i. d. R. Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) eingeschaltet – denn möglicherweise kann man einen Streit auch außergerichtlich beenden. Schließlich gibt es auch die Möglichkeit, einen beiderseitigen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

tarafı bir tazminat davası açabilirler. Ama genel olarak önce yetkili mercinin (genelde Sanayi ve Ticaret Odası veya Esnaf ve Sanatkarlar Odası) uzlaşma bölümü devreye girer çünkü, bir uzlaşmazlık belki mahkeme dışında da halledilebilir.

İki taraflı bir iptal anlaşması yapma olanağı da söz konusu olabilir.



Lernen

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

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

- Er muss **Kenntnisse** erwerben, verstehen und wiedergeben können. So sollte er anderen die Unfallvorschriften erläutern können, nachdem man sie ihm erklärt hat. Das wird als **kognitiver Lernbereich** bezeichnet.
- **Fertigkeiten** müssen auch erlernt werden, wie das Bedienen der Tastatur eines PCs oder einer Maschine. Bei solchen Fertigkeiten, die mit den Händen ausgeführt werden, handelt es sich um den **psychomotorischen Lernbereich**.

Öğrenme Ý

Önceden bir eğitim gören bitirme sınavını başardığında mesleği öğrenmiş sayılırdı yani, öğrenme dönemini bitirirdi. Ancak günümüzde tüm işçiler sürekli teknik yeniliklerle ve hızlı ekonomik ve toplumsal değişimlerle başa çıkmak zorundalar. Bu nedenle mesleklerin çoğunda işçilerin öğrenmeyi sürdürmesi beklenmektedir – ömür boyu öğrenmek derken kastedilen budur. Eğitim ve meslek yaşamı sırasında mesleki bilgileri edinmek ve bunları yenilemek önemlidir. Aynı şekilde kendi başına hareket edebilmeyi öğrenmek, iletişim yetisi, problemleri çözme yetisi ve de etkili kendi kendine öğrenme teknikleri de önemlidir. Bu nedenle eğitim sırasında nasıl öğrenildiğini öğrenmenin önemi büyüktür.

Genç insanlar eğitim sırasında şu bilgileri, becerileri ve davranış biçimlerini öğrenebilirler:

- Bilgileri edinmek, anlamak ve tekrarlayabilmek zorundadır. Örneğin kendisine açıklandıktan sonra diğerlerine kaza yönetmeliğini açıklayabilmelidir. Bu alan kognitif öğrenim alanı olarak isimlendirilir.
- Bir bilgisayarın klavyesinin veya bir makinanın nasıl kullanılacağı becerileri de öğrenilmek zorundadır. Ellerle yapılan bu tür beceriler psiko motorik beceriler alanına girer.

- 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 des Auszubildenden
 2. Vormachen und erklären durch den Ausbilder
 3. Nachmachen und erklären lassen durch den Auszubildenden
 4. Selbstständiges Üben des Auszubildenden (mit anschließender Bewertung des Ausbilders)
- **Lehrgespräche** finden in allen Bereichen der Berufsausbildung statt. Dabei beginnt der Ausbilder das Gespräch und erklärt das Thema, das er für die Ausbildung wichtig findet. Dann kann der Auszubildende Fragen stellen, um die Dinge zu verstehen, mit denen er bis jetzt noch Probleme hatte. Am Ende fasst der Ausbilder das Gelernte zusammen, und der Lehrling kann die Zusammenfassung ergänzen.
- Bei der **Projektarbeit** muss der Auszubildende eine komplexe Aufgabe selbstständig lösen, zum Beispiel einen Amboss fertigen oder eine Datei für Kunden erstellen. Dabei stellt der Ausbilder nur die Aufgabe, der Auszubildende ist frei in der Wahl des Lösungsweges. Vielfach wird Projektarbeit in Gruppen durchgeführt.
- Die **Leittext-Methode**. Bei dieser Methode soll der Auszubildende 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.

Der Ausbilder kann seine Kenntnisse über Lernen und Lernmethoden in dem Ausbilderkurs vertiefen, den die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie andere Träger anbieten.

- **Insanlarla uyum içinde nasıl birlikte çalışılacağı veya müşterilerin sorularına kibarca nasıl yanıt verileceği gibi davranış biçimlerine de çalışılmak zorundadır. Bu alanın adı afektif öğrenim alanıdır.**

Eğitim sırasında beceriler, bilgiler ve davranış biçimleri eğitim yöntemleri yoluyla aktarılır. Tanınmış yöntemler şunlardır:

- Dört adım yöntemi. Şu öğrenim adımlarından oluşur:
 1. Eğitim görenin hazırlanması
 2. Eğitim tarafından gösterme ve açıklama
 3. Eğitim görenlerin tekrarlamaları ve açıklamaları
 4. Eğitim görenlerin kendi başlarına uygulama yapmaları (sonrasında eğitmenin değerlendirmesi)
- Öğrenim konuşmaları meslek eğitiminin her alanında yapılır. Burada eğitmen konuşmaya başlar ve eğitim için önemli bulunduğu konuları açıklar. Sonra eğitim gören hala sorunları olduğu şeyleri anlamak için sorular sorabilir. Sonunda eğitmen öğrenilen şeylerin özetini çıkartır ve çirak bu özeti tamamlayabilir.
- Eğitim gören proje çalışmasında karmaşık bir ödevi kendi başına çözmek zorundadır; örneğin, bir örs yapması veya bilgisayarda müşteri dosyası hazırlaması istenir. Burada eğitmen sadece ödevi verir, eğitim gören çözüm yollarının seçiminde serbesttir. Projeler çoğu kez grup çalışması olarak yapılır.
- Yönlendirici metin yöntemi. Bu yöntemde eğitim görenin bir çalışma ödevini yönlendirici metin olarak adlandırılan bilgilerden hareket ederek çözmesi amaçlanır. Yönlendirici metnin konsepti, eğitim göreni yönlendirici sorular diye adlandırılan sorular yoluyla kendi başına iş yapabilmesi için harekete geçirmekten oluşur. Yöntem altı adımda gerçekleşir: Bilgilendirmek – planlamak – karar vermek – yapmak – kontrol etmek – değerlendirmek. Bu yöntem grup çalışmaları için gayet uygundur.

Eğitmen öğrenim ve öğrenme yöntemleri üzerine bilgilerini Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ve diğer kurumların sunduğu eğitim kursunda öğrenebilir.



Lernorte

Im Rahmen einer Berufsausbildung lernt ein Auszubildender im Betrieb und in der Berufsschule verschiedene Lernorte kennen, wo er Aufgaben lösen lernt oder unterrichtet wird.

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

Öğrenim yerleri Ý

Bir meslek eğitimi çerçevesinde eğitim gören ödevleri yapmayı öğrendiği veya derslere katıldığı iş yerinde ve meslek okulunda değişik öğrenim yerlerini tanır.

Öğrenmede en önemli yer iş yerindeki çalışma alanıdır çünkü, burada iş yeri gerçekliği yaşanır. Ancak eğitim gören tüm öğrenim adımlarını doğrudan çalışma alanında uygulayamaz. Örneğin müşteri görüşmeleri, zor hesaplar veya montaj işlerini rahatsız edilmeden ve gerçek durumla karşı karşıya kalmanın getirdiği yoğun baskı olmadan öğrenebilmelidir. Bunun için, gerçi çalışma alanının yakınında bulunan ama eğitim görenin iş akışını bozmadan rahatça alıştırmaya yapabileceği özel odalar veya öğrenme köşeleri uygundur. Eğitim görenin motivasyonu açısından bir işin sadece alıştırmaya için yapılması değil sonuçta kullanılması da önemlidir.

Daha büyük firmaların genellikle kendi öğrenim veya eğitim atölyeleri vardır. Bu tür firmalarda bilgisayar, flip-charts ve diğer araçlarla donatılmış öğrenim büroları veya ders verilebilen salonlar da vardır. Bazı firmaların ayrıca 'genç iş yerleri' vardır – eğitim veren iş yerinin bir bölümü olan küçük işletmeler. Eğitim görenler burada kendi iş yerleri veya diğer firmalar için de ürün ve hizmet sunarlar.

Meslek eğitiminde daha başka öğrenim yerleri olarak, eğitime eşlik eden yardımların sunulduğu işletmeler üstü eğitim yerleri veya eğer işletme başka firmalarla bağlantılı olarak eğitim veriyorsa daha başka iş yerleri olabilirler.



Praktikum im Betrieb

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

Die Dauer des Praktikums ist in der Regel auf zwei bis vier Wochen begrenzt. Ein Praktikumsvertrag ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch sinnvoll, für den 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 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

İş yerinde staj Ý

Bir iş yeri stajı eğitim için uygun adayları bulmanın güvenilir bir yoludur. Eğitim gören adayları da bu sayede kendi beklentilerini, yetilerini ve ilgi alanlarını daha iyi tanımlarlar. Gençler staj esnasında söz konusu meslekler üzerine gerçekçi bir fikir edindiklerinden daha sonra yapılacak bir meslek eğitiminin yarım bırakılması olasılığı düşer.

Staj süreleri genel olarak iki ile dört hafta arasında sınırlandırılmıştır. Bir staj anlaşması yasal olarak öngörülmemiştir. Ancak gençlere tamamladıkları staj üzerine bir belge vermek anlamlı olur. Staj belgesinin biçimi ve içeriği üzerine herhangi bir yasal düzenleme yoktur (örnek formlar genellikle Odalardan edinilebilir.) 18 yaşın altındakilerde Gençlere Yönelik İş Güvenliği Yasası'nın yaş, günlük ve haftalık maksimum çalışma zamanı, dinlenme molaları, tatil günleri v.b. maddelerine uyulmak zorundadır.

Stajın farklı türleri vardır. En sık rastlanan biçimi öğrenci iş yeri stajıdır. Ayrıca iş yerleri bir tatil stajı sunabilirler. Her iki staj da temel olarak gençlere mesleklerini bulma konusunda karar vermede yardımcı olacak şekilde düzenlenmelidir. Öğrenciler meslek ve iş dünyasını doğrudan ve mümkün olduğunca geniş bir açıdan tanımalıdırlar.

Öğrenci iş yeri stajı genel eğitim veren okulların 9, 10 veya 11. sınıflarında zorunludur. Staj sigorta tekniği açısından bir okul aktivitesi olduğundan hastalık, işsizlik, emeklilik ve bakım sigortaları aidatları ödenmez. Okul, mali mesuliyet sigortası ile de ilgilenir. Ayrıca öğrenci iş yeri stajı yasal kaza sigortasını da içerir. Bir ödenek öngörülmemiştir. Bu konuda daha fazla bilgiyi okullar sunar.

Buna karşı bir tatil stajı gönüllü olarak okul tatilinde yapılabilir. Bunun için öğrenci en az 15 yaşına

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 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.

gelmiş olmalıdır. Varılan anlaşmaya göre tatil stajı birkaç gün veya birkaç haftayı içerir ancak, 18 yaşın altındakiler için yılda toplam dört haftayla sınırlanmıştır. Tatil stajında iş ödeneği ödenmiyorsa veya stajı yapan 18 yaşını geçmediyse sosyal sigorta aidatı ödenmez. Tek tek durumlarda her zaman yetkili hastalık kasasıyla sosyal sigorta konusunu görüşmek tavsiye edilir.

Staj için uygun adayları bulmak için doğrudan okullara, yetkili Odalara veya İş Ajansları'na başvurulabilir.



Prüfung

Während einer Ausbildung muss der Auszubildende 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 des Auszubildenden fest. Das Ergebnis kann 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. Der Auszubildende und der 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 der Prüfling die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt und auch die Lehrinhalte der Berufsschule kennt, sodass er den gelernten Beruf wirklich ausüben kann. Hat der Prüfling die Prüfung bestanden, erhält er von der Kammer ein Abschlusszeugnis (im Handwerk „Gesellenbrief“ genannt). Wenn er nicht besteht, kann er die Prüfung zweimal wiederholen. Die Ausbildungszeit verlängert sich dann auf Antrag des Auszubildenden jeweils bis zum nächsten Prüfungstermin, längstens jedoch um ein Jahr.

Sınav Ý

Eđitim gören eđitim sırasında, eđer eđitim yönetmeliđi öngörüyorsa bir ara sınav katılmak zorundadır. Ara sınav yetkili mercide (Odalar) yapılır. Odalar sınavı davet ederler. Ara sınavla iş yeri ve meslek okulu eđitim görenin bilgi ve öğrenim seviyesini tesbit eder. Sonuç eđitimin devamında dikkate alınabilir.

Eđitimin sonunda bitirme sınavı vardır. Bitirme sınavı da aynı şekilde yetkili mercide yapılır.

Katılabilecek kişiler

- Eđitim süresini tamamlayanlar ,
- Ara sınav katılmış olanlar ve
- Rapor defterini düzenli olarak yazmış olanlar olur.

İş yerine kendi yetkili mercisinden otomatik olarak bir başvuru formu gönderilir. Eđitim veren ve eđitim gören yalnızca bu formu imzalamak ve geri göndermek zorundadır.

Sınav genel olarak yazılı, uygulama ve/veya sözlü bölümlerden oluşur. Sınavda adayın öğrendiđi mesleđi gerçekten yapabilmesi için gerekli becerilere ve bilgilere sahip olup olmadığı ve meslek okulunun öğrenim içeriđini bilip bilmediđinin tesbit edilmesi amaçlanır. Aday sınavı başarırsa Oda'dan bir diploma alır (Zanaatta „kalfalık belgesi“ denir). Eđer başaramazsa sınavı iki kere tekrarlayabilir. Eđitim görenin başvurusu ile eđitim süresi her seferinde bir sonraki sınav tarihine, ancak en fazla bir yıl kadar uzatılır.

Eđer eđitim gören eđitim sırasında çok iyi bir performans gösterirse bitirme sınavını zamanından önce de yapabilir. Buna uygun bir başvuru yetkili merciyeye yapılmak zorundadır (Bunun için Eđitim süresi'ne bakınız).

Wenn der Auszubildende während der Ausbildung sehr gute Leistungen zeigt, dann kann er die Abschlussprüfung auch vorzeitig machen. Ein entsprechender Antrag muss bei der zuständigen Stelle eingereicht werden (siehe dazu *Ausbildungszeit*).



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. Der Auszubildende soll aber alle Bereiche seines 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. 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.

İşletmeler üstü eğitim

Özellikle, örneğin zanaat alanında küçük iş yerlerinde de eğitimi verilen teknik mesleklerde işletmelerin çoğunda mesleği tamamen öğrenmek için gereken alet ve makinalar bulunmaz. Ama eğitim gören, mesleğinin tüm alanlarını öğrenmelidir. Bu nedenle özellikle zanaatta işletmeler üstü eğitime çokça başvurulur.

İşletmeler üstü öğrenim yerleri, eğitim görenin kendi iş yerinde eğitim için eksik olan şeyleri tamamlarlar. Eğitim görenler ayrıca kendi dallarındaki en yeni teknik gelişmeleri tanırılar. İşletmeler üstü eğitimin ne kadar süreceği iş yerinin eğitim görene aktaramadığı şeylere bağlıdır. İşletmeler üstü bir eğitimin masraflarını iş yerleri, odalar ve loncalar ve de devlet karşılar.



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 einen Koch ausbilden, der beispielsweise nur für den Bereich Großveranstaltung in ein Hotelrestaurant wechselt. In diesem Falle schließt das Restaurant den Ausbildungsvertrag mit dem 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. Der Auszubildende ist 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.

Birleşik eğitim Ý

Birleşik eğitim iş yerinin başka işletme veya eğitim kurumuyla ortak olarak eğitim vermesi anlamına gelir. Bu, özellikle eğitim yönetmeliğinde belirtilmiş olan öğrenim içeriklerini aktaramayan iş yerleri için ilginçtir.

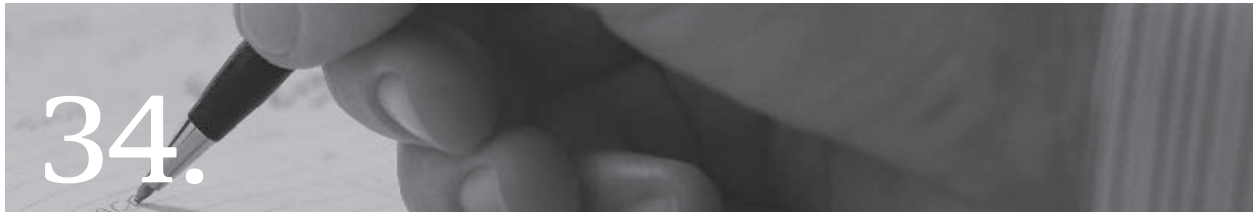
Kapsamlı bir eğitimi garanti etmek için aşağıdaki modeller vardır:

- Çoğunlukla asıl eğitimi veren işletme vardır ve yalnızca eksik olan öğrenim içeriklerini ikinci bir iş yerinden alır. Yani bir restoran bir aşçıyı eğitebilir ve eğitim gören, örneğin sadece büyük yemek organizasyonları kısmını bir otelin restoranında öğrenebilir. Bu durumda restoran, eğitim görenle bir eğitim anlaşması yapar ve buna söz konusu otel ile vardığı yazılı anlaşmayı ekler.
- Bir çok iş yerinin bir eğitim kurumuyla birlikte çalıştığı birleşik modellerde iyi deneyimler yapıldı. Burada eğitim kurumu eğitimi düzenler ve kendisi de eğitim anlaşması yapabilir. Bu durumda eğitim gören belirlenmiş bir süre iş yerinde, meslek okulunda ve ayrıca belirli bölümler için eğitim kurumunda olur.
- Başka bir olanak da eğitim için yönlendirici bir iş yeri ayarlayan eğitim derneğidir. Çoğunlukla dernek aynı zamanda eğitim verendir, eğitim anlaşması yapar ve kendisi eğitim içeriği aktarır. Daha sonra yönlendirici iş yeri pek çok işletmeden, belirlenmiş bir zaman dilimi için eğitim görenleri devralır.

Yani eğitim görevini paylaşmanın pek çok yolu vardır. Prensipten katılan tüm iş yerleri, eğitimin hangi kısmından kimin sorumlu olduğunu bir anlaşmayla tesbit ederler. Bu tür iş birliklerinin

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.

aracılığı için yetkili merciler yani, Sanayi ve Ticaret Odaları veya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları yardımcı olurlar.



Zeugnis

Wenn ein Auszubildender die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hat, dann bekommt er drei Zeugnisse:

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

Auf diese Zeugnisse hat der Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch.

Der Auszubildende kann 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 der Auszubildende erworben hat.

- „Art der Ausbildung“ bedeutet, dass erkennbar wird, in welchem Betrieb (Größe, Tätigkeit usw.) der Auszubildende gelernt hat. Gemeint ist auch, ob es eine überbetriebliche Ausbildungsstelle gegeben hat oder im Verbund ausgebildet wurde.

Karne Ý

Eğer bir eğitim gören bitirme sınavını başarıyla verirse üç tane karne alır:

- Odadan bir bitirme diploması,
- Meslek okulundan bir karne ve
- İş yerinden bir eğitim karnesi (referans mektubu).

Bu belgeleri almak eğitim görenin yasal hakkıdır.

Eğitim gören iş yerinden aldığı referans mektubu için standart bir mektup ile ayrıntılı bir referans mektubu arasında tercih yapabilir:

Standart referans mektubunda eğitimin türü, süresi ve amacı ile eğitim görenin edindiği beceri ve bilgiler yazar.

- „Eğitimin türü“ eğitim görenin hangi iş yerinde (büyüklüğü, görevi v.b.) eğitim aldığı anlamını taşımaktadır. Aynı zamanda işletmeler üstü bir eğitim yeri olup olmadığı veya birleşik eğitimin yapıp yapılmadığının da anlaşılması gerekmektedir.

- 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 ein Auszubildender gelernt hat, sollten alle wichtigen Ausbildungsinhalte genannt oder auf die Inhalte der Ausbildungsordnung verwiesen werden.
- „Süre“ ile eğitimin kesin başlangıç ve bitiş tarihleri tanımlanır.
- „Eğitimin amacı“ eğitimi alınan mesleğin tam bir tarifini ve örneğin, perakende ticarete satış elemanı, spor malzemeleri dalı gibi olası meslek dallarını belirtir.
- Eğitim görenin öğrendiği „beceriler ve bilgiler“de tüm önemli eğitim içeriği belirtmeli veya eğitim yönetmeliğinin içeriğine işaret edilmelidir.

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

In besonderen Situationen hat der Auszubildende auch ein Recht auf ein Zwischenzeugnis, beispielsweise wenn er den Ausbildungsberuf wechselt.

Ayrıntılı referans mektubunda da yukarıda anılan noktalar belirtilir. Ek olarak eğitim görenin iş yerindeki performansı ve tutumu değerlendirilir ve özel mesleki yetileri belirtilir. Burada eğitim görenin iş arkadaşlarıyla nasıl geçindiği ve nasıl öğrendiği de yazabilir.

Eğitim görenin özel durumlarda eğitimi bitirmeden önce de bir referans mektubu alma hakkı vardır; örneğin, eğitimini yaptığı mesleği değiştirirse.



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 / der Unternehmer einen Termin mit 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 Gewerbebetrieben stattfindet, ist die Industrie- und Handelskammer zuständig, bei Handwerksbetrieben die Handwerkskammer.

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

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

- Prüfen, ob ein Betrieb ausbilden kann (siehe dazu *Eignung*),
- Registrieren der Ausbildungsverträge,

Yetkili merci Ý

Bir iş yeri eğitim vermek isterse yetkili merci olarak isimlendirilen kurumlara müracaat eder. Genel olarak bunlar Sanayi ve Ticaret Odaları ve Esnaf ve Sanatkarlar Odalarıdır. Diğer yetkili merciler örneğin, avukat odaları, doktor odaları ve tarım odalarıdır. Yetkili mercilerde iş veren eğitim danışmanlarıyla randevu yapar ve kişisel görüşmede eğitim üzerine bilgiler alır.

Sanayi ve Ticaret Odalarında ve Esnaf ve Sanatkarlar Odalarında bir bölgedeki belirli meslek gruplarının işletmeleri toplanmıştır. Bir meslek eğitimi ticaret veya sanayi iş yerlerinde yapılıyorsa Sanayi ve Ticaret Odası, zanaat iş yerlerinde yapılıyorsa Esnaf ve Sanatkarlar Odası yetkilidir.

Odalar iş yerlerine pek çok konuda, örneğin dış ticaret ve vergi yasaları konularında danışma hizmeti ve bilgi verirler. Bölgede Odalar örneğin işletme vergilendirilmesi, trafik planlaması ve ekonomik yerleşim gibi, işletmeler için önemli olan konularda görüş belirtirler.

Meslek eğitiminin desteklenmesi, düzenlenmesi ve denetlenmesi devlet egemenliği kapsamında bir görev olarak tanımlanan yani, devlet tarafından aktarılan bir görevdir. Odalar „yetkili merciler“ olarak meslek eğitimi alanında aşağıdaki görevleri üstlenirler:

- Bir iş yerinin eğitim verip veremeyeceğini kontrol etmek (Yeterlilik bölümüne bakınız)
- Eğitim anlaşmalarını kaydetmek
- Eğitimi denetlemek ve desteklemek
- Sınavları yapmak

- Überwachen und Fördern der Ausbildung,
- Durchführen der Prüfungen.

Bei den Kammern besteht auch ein Schlichtungsausschuss, der bei Streitigkeiten zwischen den Partnern des Ausbildungsverhältnisses – Ausbildender und Auszubildender – angerufen werden kann.

Die meisten Betriebe sind den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern zugeordnet. Die Industrie- und Handelskammer betreut rund 180 Ausbildungsberufe, und die Handwerkskammer ist für etwa 120 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 einen Ausbildungsberater der zuständigen Stelle. Die Ausbildungsberater besuchen die Betriebe und informieren über die Berufsausbildung. Sie prüfen, ob der Betrieb für die Ausbildung geeignet und ob ein Ausbilder vorhanden ist. Sie sind Ansprechpartner für die Betriebe, aber auch für die Auszubildenden in allen Fragen der Ausbildung.

Odalarda, eğitim ilişkisinde bulunan partnerler arasındaki – eğitim veren ve eğitim gören – anlaşmazlıklarda başvuruda bulunulabilecek uzlaşma kurulları bulunur.

İş yerlerinin büyük bölümü Sanayi ve Ticaret Odaları ve Esnaf ve Sanatkarlar Odaları altında örgütlenmişlerdir. Sanayi ve Ticaret Odası eğitimi verilen yaklaşık 180 mesleğe yol gösterir ve Esnaf ve Sanatkarlar Odası hemen hemen 120 zanaat mesleği için yetkilidir. Zanaat alanında meslek eğitiminin desteklenmesiyle loncalar da ilgilendirilir. Avukatlık uzman görevlisi ya da tıbbi uzman görevlisi gibi mesleklere kendi odaları, örneğin avukatlar odası ya da doktorlar odası tarafından yol gösterilir.

Eğitim verip veremeyeceğini düşünen iş yerleri yetkili mercinin bir eğitim danışmanına başvururlar. Eğitim danışmanları iş yerlerini ziyaret ederler ve meslek eğitimi üzerine bilgiler verirler. Danışmanlar iş yerinin eğitim için uygun olup olmadığını ve bir eğitmen bulunup bulunmadığını kontrol ederler. Danışmanlar eğitimle ilgili bütün sorularda iş yerlerinin ve aynı zamanda eğitim görenlerin muhataplarıdır.

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

