

Duale Berufsausbildung

Duale Berufsausbildung in Deutschland

Dual Vocational Training in Germany

Formation professionnelle dualiste en Allemagne

Formación profesional dual en Alemania



Duale Berufsausbildung

Duale Berufsausbildung in Deutschland

Dual Vocational Training in Germany

Formation professionnelle dualiste en Allemagne

Formación profesional dual en Alemania



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Herausgeber
und Copyright

DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Postanschrift: 11052 Berlin
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308-1000

Internet: www.ihk.de

Stand

April 2006 | SR 246

Herstellung

typoplus, W. Siewert | Bonn

Druck

###

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Inhalt · Contents

Berufsausbildung in Deutschland	
– Das duale System –	5
Das Berufsbildungsgesetz	6
Ausbildung und Arbeitsmarkt	7
Durchführung der Berufsausbildung	8
350 anerkannte Ausbildungsberufe	9
Abstimmung von Betrieb und Berufsschule	9
Ausbildungseignung der Betriebe	10
Aufgaben der Industrie- und Handelskammern	10

Vocational Training in Germany	
– The Dual System –	13
The Vocational Training Act	14
Training and Labour Market	15
The Process of Training	16
350 recognized Training Occupations	16
Harmonization between Companies and Vocational Schools	17
The Companies' Qualification for Training	17
Tasks of the Chambers of Industry and Commerce	18

Contenu · Contenido

La formation professionnelle en Allemagne	
– Le système dualiste –	21
La loi sur la formation professionnelle	22
La formation et le marché du travail	23
Application de la formation professionnelle	24
350 professions agréées	25
Coordination entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle	25
Qualification des entreprises	26
Missions des Chambres de commerce et d'industrie	26

Formación profesional en Alemania	
– El sistema dual –	30
La Ley de Formación Profesional	31
Formación Profesional y mano de obra	32
Ejecución de la formación profesional	33
350 carreras reconocidas	34
Las tareas de la empresa y de la escuela profesional	35
Idoneidad de las empresas	35
Las tareas de las Cámaras de Comercio e Industrias	36

*B*erufsausbildung in Deutschland – Das duale System –

Die Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt nebeneinander im Betrieb und in der Berufsschule. Nach dem Prinzip des sogenannten dualen Systems übernimmt der Betrieb die berufspraktische Ausbildung, während in der Berufsschule, die im Allgemeinen an ein oder zwei Tagen in der Woche besucht wird, ergänzender berufstheoretischer und allgemeinbildender Unterricht erteilt wird.

Charakteristisches Merkmal ist der mit der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten verbundene Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Ausbildung unter denselben Bedingungen abläuft, unter denen der erlernte Beruf später auch ausgeübt werden muss. Nur im Betrieb kann der Auszubildende einerseits lernen, den wechselnden Anforderungen der betrieblichen Ernstsituation gerecht zu werden und andererseits erfahren, welche vielfältigen sozialen Beziehungen in der Arbeitswelt bestehen. Darüber hinaus wirkt das Lernen durch Mitarbeit und durch die damit verbundenen Erfolgserlebnisse besonders motivierend. Es fördert Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein – Eigenschaften, auf die in einer entwickelten Industriegesellschaft nicht verzichtet werden kann –, weil der Auszubildende die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten an konkreten Arbeitsaufgaben und unter den Bedingungen der Arbeitswirklichkeit unter Beweis stellen kann und den Erfolg seiner Anstrengungen selbst erlebt. Daraus wird deutlich, dass die Ausbildung im Betrieb mehr umfasst als institutionalisierte und organisierte Lernprozesse.

Das Berufsbildungsgesetz

Der Bedeutung der Betriebe für die Ausbildung entsprach es, dass Normen und Regeln für diese Ausbildung von den Trägern der wirtschaftlichen Selbstverwaltung, d. h. in erster Linie den Industrie- und Handelskammern, aufgestellt wurden. Erst im Jahre 1969 wurde vom Deutschen Bundestag ein Berufsbildungsgesetz erlassen, das die wenigen in anderen Gesetzen enthaltenen Vorschriften zusammenfasste und vielem, was bis dahin als Satzungsrecht der IHKs galt, Gesetzeskraft verlieh. Das Ausbildungssystem selbst wurde durch dieses Gesetz nicht verändert. Im Jahr 2005 wurde das Gesetz umfassend novelliert. Das Berufsbildungsgesetz regelt aber nicht nur die Ausbildung Jugendlicher im Anschluss an die allgemeine Schulpflicht. Unter dem Begriff Berufsbildung werden vielmehr die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche

Umschulung zusammengefasst. Entsprechend den verfassungsmäßig festgelegten Zuständigkeiten gilt das Berufsbildungsgesetz nicht für die beruflichen Schulen. Hierfür sind vielmehr die einzelnen Bundesländer zuständig. Die Form unserer Berufsausbildung, als deren wichtigste Träger die Betriebe anzusehen sind und die auf dem Grundprinzip des „learning by doing“ beruht, erforderte es, die Regelungen nicht nur dem Bildungsrecht zu entlehnen. Sehr groß sind auch die arbeitsrechtlichen Komponenten. So beruht das Rechtsverhältnis zwischen dem Betrieb und dem Lehrling auf einem privatrechtlichen Ausbildungsvertrag, auf den die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind, soweit nicht andere Bestimmungen dem entgegenstehen. Konsequenz daraus ist, dass grundsätzlich Vertragsfreiheit besteht. Jeder Betrieb entscheidet selbst, ob er ausbilden will und mit wem er einen Ausbildungsvertrag abschließen will. Das Gleiche gilt für den Jugendlichen. Es gibt keine Ausbildungspflicht, weder für die Betriebe noch für die Jugendlichen. Aber auch keine Berufslenkung, sondern nur eine Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung durch die Arbeitsämter.

Ausbildung und Arbeitsmarkt

Ausbildungskapazität und Fachkräftebedarf stehen bei diesem System in einem unmittelbaren Zusammenhang. Es bedarf keiner gesamtstaatlichen oder auch nur regionalen oder überregionalen Planungen. Die Einzelentscheidungen der Unternehmen über den Nachwuchsbedarf summieren sich vielmehr zum Gesamtbedarf und bilden gleichzeitig das Gesamtangebot an Ausbildung. So kann es keine gravierenden Fehlplanungen geben. Darüber hinaus findet ein ständiger Austausch zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben statt, sodass nachträglich notwendig werdende Korrekturen der einzelbetrieblichen Entscheidungen über den Arbeitsmarkt erfolgen. Eine effektivere Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ist nicht denkbar.

Diese enge Einbindung der Ausbildung in das Unternehmen hat natürlich auch Konsequenzen für die Finanzierung der Ausbildung. Sie erfolgt durch das Unternehmen selbst. Mit anderen Worten: Die Kosten für die Ausbildung sind Betriebsausgaben, die in die Kalkulation eingehen.

Durchführung der Berufsausbildung

Wenn der Betrieb auch frei in der Entscheidung ist, ob er ausbilden will oder nicht, so unterliegt die Ausbildung selbst doch bestimmten Regeln. Das gilt vor allem hinsichtlich der Ausbildungsinhalte. Das novellierte Berufsbildungsgesetz von 2005 sagt in seinem § 1 Folgendes: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung – so heißt es im Berufsbildungsgesetz an anderer Stelle – sind vom zuständigen Bundesminister Ausbildungsordnungen zu erlassen, die die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Dauer der Ausbildung (in der Regel zwischen zwei und drei Jahren) sowie die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die während der Ausbildung zu vermitteln sind, festzulegen haben.

Jeder Betrieb ist verpflichtet, die Berufsausbildung auf dieser Grundlage planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert durchzuführen. Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung muss in der Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages enthalten sein. Als Hilfsmittel für die Aufstellung dieses auf das einzelne Ausbildungsverhältnis bezogenen Ausbildungsplanes durch den Betrieb werden als Anlage zu den Ausbildungsordnungen Anleitungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung veröffentlicht. Hierfür hat sich in letzter Zeit durchgesetzt, die Ausbildungsinhalte als Lernziele zu formulieren. Dabei kommt es jedoch entscheidend darauf an, solche Formulierungen zu wählen, bei denen klar zum Ausdruck kommt, dass die Ausbildung im Betrieb durch das Lernen durch Mitarbeit charakterisiert ist. Es bedarf deshalb keiner Übernahme von Lernzielkategorien, wie sie in der pädagogischen Wissenschaft erarbeitet wurden. Stattdessen verwendet man Begriffe, die auch für den Ausbilder verständlich sind.

350 anerkannte Ausbildungsberufe

Zur Zeit gibt es in Deutschland rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe, die auf mehr als 15.000 Berufstätigkeiten vorbereiten. Das bedeutet nichts anderes, als dass erst nach der Ausbildung die Spezialisierung einsetzt, der Jugendliche aber aufgrund seiner Ausbildung in der Lage ist, zwischen mehreren Tätigkeiten zu wählen. Seine Mobilität ist hoch, zumal die betriebliche Ausbildung auch allgemein verwertbare Qualifikationen vermittelt, die nicht unmittelbar an die fachlichen Fertigkeiten geknüpft sind.

Die Ausbildungsordnungen sind von zentraler Bedeutung für das deutsche Berufsausbildungssystem. Sie sind zwar staatliches Recht, an ihrem Zustandekommen ist jedoch die Wirtschaft maßgeblich beteiligt. Für die Vorarbeiten bedient sich der zuständige Bundesminister des Bundesinstituts für Berufsbildung, das sich wiederum in Arbeitskreisen von Sachverständigen der verschiedenen Berufsbereiche beraten lässt, die von den Spitzenorganisationen der Wirtschaft und der Gewerkschaften benannt werden. In diesen oft langwierigen Besprechungen muss versucht werden, die unterschiedlichen Verhältnisse in den Betrieben der Wirtschaft auf einer mittleren Linie zu berücksichtigen.

Abstimmung von Betrieb und Berufsschule

Ein wichtiges Problem in unserem dualen Ausbildungssystem ist die Zuordnung der Ausbildungsinhalte zu Betrieb oder Berufsschule. Sie muss – ausgehend von der zu erwerbenden Qualifikation, die wiederum von den Anforderungen des Arbeitsprozesses abzuleiten ist – allein davon ausgehen, welcher der beiden Ausbildungsträger für die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte die optimalen Voraussetzungen bietet. Das einfache Schema: Praxis im Betrieb, Theorie in der Schule wird dabei den heutigen Gegebenheiten und Anforderungen nicht gerecht. Die unterschiedlichen, verfassungsmäßig festgelegten Kompetenzen für die Berufsausbildung, die für die Betriebe beim Bundeswirtschaftsministerium und für die Berufsschulen bei den Kultusministern der Länder liegen, erschweren die praktische Abstimmung.

Ausbildungseignung der Betriebe

Die oben erwähnte Notwendigkeit, bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen die unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse zu berücksichtigen, bedeutet nicht, dass jeder Betrieb danach ausbilden können muss. Es wird immer Betriebe geben, die wegen ihrer Struktur, ihrer Einrichtung, ihres Spezialisierungsgrades, ihres Produktionsprogramms, ihres Dienstleistungsangebots oder ihrer Personalstruktur nicht ausbilden können.

Die im Zuge der technischen Entwicklung vor allem im gewerblichen Ausbildungsbereich immer komplexer werdenden Ausbildungsinhalte haben es für viele Berufe notwendig gemacht, bestimmte Ausbildungsinhalte, vor allem die sogenannten Grundfertigkeiten, produktionsungebunden, also in Lehrgängen, zu vermitteln. Dafür wurden in den mittleren und größeren Betrieben besondere Ausbildungswerkstätten eingerichtet. Für Betriebe, für die wegen ihrer Größe keine eigenen Einrichtungen dieser Art in Frage kommen, wurden durch IHKs und Verbände überbetriebliche Ausbildungswerkstätten errichtet. Sie können die betriebliche Ausbildung aber nur ergänzen, nicht ersetzen, weil sie die geschilderten Vorteile des Betriebes nicht aufweisen, sondern in der Regel die Praxis nur simulieren.

Die Berufsschule, die die betriebliche Ausbildung begleitet, hat jeder Lehrling grundsätzlich zwölf Unterrichtsstunden in der Woche zu besuchen. Diese Schulen sind staatlich. Der Unterricht ist im Schwerpunkt berufsbezogen und wird im Allgemeinen in Fachklassen für einen Beruf erteilt.

Aufgaben der Industrie- und Handelskammern

Den IHKs obliegen in der Berufsbildung im Einzelnen folgende wesentliche Aufgaben:

Betreuung und Überwachung der Ausbildung

Eine der wichtigsten Aufgaben der IHKs ist die Beratung der Ausbildungsbetriebe über alle im Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Probleme, zum Beispiel die in Frage kommenden Ausbildungsberufe, die Gestaltung der Ausbildung, den Einsatz von Ausbildungsmitteln sowie pädagogische, psychologische und rechtliche Fragen. Auch die Auszubildenden (Lehrlinge) werden durch die IHKs

beraten. Jeder Betrieb, der ausbilden will, muss bestimmte Anforderungen im Hinblick auf die Eignung für die Aufgabe erfüllen. So müssen im Betrieb von Einrichtung, Produktionsprogramm oder Dienstleistungsangebot her die Voraussetzungen für die Vermittlung der vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten gegeben sein. Ebenso müssen die Ausbilder bestimmte Anforderungen in persönlicher, beruflicher und berufs- und arbeitspädagogischer Hinsicht erfüllen. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen wird von den IHKs vor Aufnahme der Ausbildung und auch während der Ausbildung laufend überprüft. Grundlage dafür ist das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, das von den IHKs geführt wird und in dem jeder abgeschlossene Ausbildungsvertrag registriert sein muss. Die Betreuung und die Überwachung der Ausbildungsbetriebe obliegt besonders hierfür eingesetzten IHK-Mitarbeitern, den Beratern für Berufsausbildung.

Zwischen- und Abschlussprüfungen

In der Regel hat ein Auszubildender während seiner Ausbildung eine Zwischenprüfung abzulegen. Sie dient der Feststellung des Leistungsstandes. Für die Abnahme dieser Prüfungen errichtet die IHK Prüfungsausschüsse.

Am Ende seiner Ausbildungszeit legt jeder Auszubildende zum Nachweis der erreichten beruflichen Qualifikation eine Abschlussprüfung ab. Die IHKs errichten dafür Prüfungsausschüsse, die aus mindestens drei Mitgliedern bestehen: Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens ein Lehrer einer berufsbildenden Schule. Für die Durchführung der Prüfung hat der paritätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie beratend mitwirkenden Berufsschullehrern besetzte Berufsbildungsausschuss der IHK eine Prüfungsordnung zu erlassen. Sie regelt Zulassung, Gliederung der Prüfung, Bewertungsmaßstäbe, Erteilung der Prüfungszeugnisse, Folge von Verstößen gegen die Prüfungsordnung und die Wiederholungsprüfung. Die Prüfungsanforderungen werden in den Ausbildungsordnungen festgelegt. Je nach Beruf können sie eine Fertigungs- und/oder eine Kenntnisprüfung vorsehen. In der Fertigungsprüfung werden Arbeitsproben und/oder Prüfungsstücke verlangt. Die Kenntnisprüfung wird schriftlich und/oder mündlich durchgeführt.

Nach bestandener Prüfung erhält der Prüfling ein Zeugnis der IHK. Dieses Zeugnis ist kein Berechtigungsschein. Seine Bedeutung liegt in erster Linie im Nachweis der Befähigung für eine bestimmte Berufstätigkeit. Es ist aber auch die Grundlage für berufliches Fortkommen und beruflichen Aufstieg. Die bestandene Abschlussprüfung ist Regelvoraussetzung für die Zulassung zu Meister- und vielen anderen Fortbildungsprüfungen und für die fachliche Eignung zum Ausbilden in

einer Reihe von Berufs- und Wirtschaftszweigen sowie vielfach Grundlage für die Geltendmachung tarifvertraglicher Ansprüche.

Berufliche Fortbildung

Die IHKs können als Grundlage für eine einheitliche berufliche Fortbildung Prüfungen durchführen. Dazu werden durch die Berufsbildungsausschüsse besondere Vorschriften erlassen, in denen Inhalt, Ziel, Anforderungen, Verfahren und Zulassungsvoraussetzungen für diese Prüfungen geregelt werden. Die IHK errichtet für die Abnahme dieser Prüfungen Ausschüsse, für die grundsätzlich die gleichen Bestimmungen gelten wie für die Ausschüsse für Abschlussprüfungen. Der Bundesminister für Bildung und Forschung kann zur Vereinheitlichung von Fortbildungsprüfungen diese auch durch Rechtsverordnung regeln. An der Erarbeitung dieser Vorschriften wirken die IHKs durch von ihnen benannte Sachverständige mit.

Die Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern im Bereich der Fortbildung beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Abnahme von Prüfungen. Die IHKs sind auch Träger von Fortbildungsmaßnahmen. Dabei wird unterschieden zwischen der Aufstiegsfortbildung, die es ermöglichen soll, beruflich aufzusteigen, d. h. eine höherbewertete Funktion im Betrieb auszuüben, und der Anpassungsfortbildung, durch die die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitert und der technischen Entwicklung angepasst werden sollen. Diese Maßnahmen sind in der Regel kurzfristig, während Lehrgänge der Aufstiegsfortbildung im allgemeinen 500–700 Unterrichtsstunden dauern. Nur solche Lehrgänge können in der Regel mit einer Prüfung vor der IHK abgeschlossen werden.

Berufliche Umschulung

Die IHKs nehmen Prüfungen im Anschluss an Umschulungsmaßnahmen, die auf eine andere Berufstätigkeit vorbereiten, ab und errichten dafür die erforderlichen Prüfungsausschüsse. Soweit diese Prüfungen nicht in anerkannten Ausbildungsberufen abgenommen werden, haben die IHKs durch ihre Berufsbildungsausschüsse die erforderlichen Vorschriften über Inhalt, Ziel, Anforderungen, Verfahren und Zulassungsvoraussetzungen zu erlassen.



Vocational Training in Germany – The Dual System –

Vocational training in the Federal Republic of Germany is provided on the job and in vocational training schools. Based on what is referred to as the dual system, practical vocational training is given at work, backed up by theoretical training and general education provided in vocational training schools which are generally attended on one or two days a week.

The characteristic feature of this system is that the provision of knowledge and skills is linked to the acquisition of the required job experience. This ensures that training will proceed under the same conditions that the trainee will encounter when practising his chosen occupation. Only on the job will a trainee be able to learn to cope with the constantly changing demands of the job and to appreciate the variety of social relationships that exist in the field of labour. In addition, learning by doing will give a sense of achievement and provide a special source of motivation for the trainee. It promotes independence and a sense of responsibility, which are indispensable qualities in a developed industrial country, because by tackling concrete tasks under true working conditions the trainee can give evidence of the knowledge and skills he has acquired and can himself experience the success of his efforts. This shows that training on the job is more than just a process of institutionalized and organized learning.

The Vocational Training Act

The importance of plants for training is reflected in the fact that standards and rules for this kind of training were set up by the self-governing economic bodies, i.e. mainly by the Chambers of Industry and Commerce. It was not until 1969 that a Vocational Training Act was passed by the German parliament that brought together the few relevant regulations contained in other legislation and gave the force of law to much that had until then been regulated by the statutes of the Chambers of Industry and Commerce. The Act made no alteration in the training system itself. In the year 2005, this Act was comprehensively amended.

The Vocational Training Act regulates not only the training of young persons after their period of compulsory school attendance. As determined in the Act, the concept of vocational training comprises initial training, further training and vocational retraining. In conformity with the powers of jurisdiction laid down in the German Constitution, the Vocational Training Act does not apply to vocational training schools, for which the constituent states of the Federal Republic (the

„Laender“) are responsible. The form of German vocational training, with its basis of learning by doing and with the training employers as its central element, meant that the regulations governing it could not be taken from education law alone. There is also a very extensive labour law component. For instance, the relationship between employer and trainee is based on a civil law training contract which is subject to the legal principles and provisions governing contracts of employment, provided there are no other provisions to the contrary.

The consequence of this is general freedom to contract. The employer can decide whether he wishes to take on trainees and with whom he concludes a training contract. The same applies to the young persons. Neither for employers nor for young persons is there an obligation to train. Nor are young persons directed into specific occupations: the labour offices merely give vocational advice and help to find training places for prospective trainees.

Training and Labour Market

With this system there is a direct link between training capacity and the demand for skilled labour. There is no call for state planning, nor even for regional or nationwide planning. The decisions taken by individual companies as to their trainee requirements make up both the aggregate demand and the aggregate supply of trainee vacancies. Thus the aggravating consequences of misdirected planning are avoided. There is in addition a constant exchange between training and non-training companies, so that any necessary adjustment of individual company decisions is effected via the labour market. One can hardly think of a more effective coordination of the systems of training and employment.

Such close integration of training in the companies concerned will obviously have implications for the funding of training, which is effected by the companies themselves. In other words, expenditure on training is operating expenditure, and is thus reflected in costing.

The Process of Training

While any company is free to decide whether or not to take on trainees, the process of training itself is of course governed by certain rules. This is especially true with regard to the scope of individual training. Section 1 of the amended Vocational Training Act 2005 states as follows: 'The object of initial training shall be to provide, in a changing working environment, the necessary technical abilities, knowledge and skills (professional scope of action) through a systematic training programme to engage in a skilled form of occupational activity. Initial training shall also enable a trainee to acquire the necessary occupational experience.'

The Act says in another section that as a basis for a regulated and uniform vocational training, the responsible federal minister is charged with issuing training regulations specifying the title of the trainee occupation, the period of training (generally between two and three years), and the abilities, the knowledge and skills to be imparted in the course of training.

Every training employer is obliged to provide training systematically in accordance with a syllabus and timetable and in a form appropriate to the aim in view. The nature, syllabus, timetable and purpose of the training must be set forth in the training contract. To assist employers in setting up the training plan relating to each course of training, the training regulations are issued together with an annex giving guidelines on the systematic presentation of the syllabus and timetable of training. There has been a tendency in recent years to present training contents in the form of learning objectives. It is of decisive importance for any such presentations to make it quite clear that the essential feature of in-plant training is learning by doing. Thus there is no need to adopt categories of learning objectives such as have been formulated in educational theory. Instead, concepts should be employed that will be readily intelligible to the training employer as well.

350 recognized Training Occupations

In Germany there are currently some 350 officially-recognized training occupations, representing the basis for more than 15,000 adult occupations. That is to say that specialization does not come until training is completed, but that young persons are then able on the strength of their training to choose between several

occupations. They are highly mobile, as training on the job also imparts qualifications that may be put to general use and are not bound to occupational skills. The training regulations are a central element of the German vocational training system. Although they are incorporated in state law, trade and industry also play a decisive part in their formulation. In the preparation of these regulations, the responsible federal minister is assisted by the Federal Institute of Vocational Training, which in turn is advised by committees of experts representing the different occupational groups and appointed at the suggestion of the leading organizations of trade, industry and the unions. In their discussions, which are often difficult and protracted, the representatives must aim at making due allowance for the widely differing conditions throughout the working environment.

Harmonization between Companies and Vocational Schools

An important issue in Germany's dual training system is the allocation of training contents to the training employers or to the vocational training schools. Based on the qualifications required, which in turn are derived from the demands made by the work process, this allocation will depend solely upon which of the two sources of training provide the optimum conditions for imparting specific training contents. The simple pattern of practical training at work and theoretical training at school is no longer adequate for present-day demands. Coordination is made more difficult in practise, because the powers of jurisdiction over vocational training as laid down in the Constitution assign the training employers to the Federal Ministry of Economic Affairs and the vocational training school to the ministries of education of the federal Laender.

The Companies' Qualification for Training

The above-mentioned need to make due allowance for differing conditions throughout the working environment in formulating training regulations does not mean that every employer will have to be able to undertake training in accordance with these regulations. There will always be firms that are unable to provide trai-

ning, whether because of their structure, their facilities, their degree of specialization, their production programme, the services they offer, their personnel structure and the like.

Technical developments have meant that training contents, particularly in the field of industrial training, have become increasingly complex; so much so, in fact, that in training for a large number of occupations specific training contents, especially what are known as the basic skills, have to be imparted independent of production, in separate training courses. For this purpose, medium and large-scale enterprises have installed special training workshops. For those firms that are too small to operate their own facilities, training workshops above single-firm level have been established by the Chambers and by professional associations. However, such facilities are no substitute for, but only a supplement to, training on the job, as they cannot provide the above-mentioned advantages of in-plant training: they can at best provide only a simulation of practical work. Attendance at the vocational training schools, which accompanies on-the-job training, is compulsory for every trainee for twelve hours of instruction a week. The schools are state-run. The emphasis in instruction is on the occupation in question, and instruction is generally given in classes specializing in one occupation.

Tasks of the Chambers of Industry and Commerce

The principal tasks undertaken by the Chambers of Industry and Commerce in vocational training are the following:

Looking after and supervising training matters

One of the most important tasks of the Chambers is advising training employers on all problems connected with training, e. g. the training occupations to be considered, how training should be structured, the use of training aids, and educational, psychological and legal questions. The Chambers of Industry and Commerce also give advice to trainees. Any employer wishing to engage trainees must fulfil certain conditions as regards his suitability for this task. The firm must be able to offer facilities, production programmes or services on the basis of which the prescribed knowledge and skills may be imparted. In addition, the trai-

ning employer and any training officers must have specific personal, professional and teaching qualifications. The Chambers of Industry and Commerce will ascertain before the start of training and also during the course of training whether these qualifications are present. This is done on the basis of a vocational training register kept by the Chambers of Industry and Commerce, in which all vocational training contracts must be entered. The task of looking after and supervising training matters is assigned to the training counsellors on the staff of each Chamber of Industry and Commerce.

Interim and final examinations

Generally every trainee must sit an interim examination in the course of his period of training. The examination serves to ascertain the level the trainee has reached. The competent Chamber of Industry and Commerce establishes boards of examiners to hold these examinations.

Every trainee sits a final examination at the end of his period of training in order to show that he has acquired the necessary professional qualifications. To hold these examinations, the responsible Chamber of Industry and Commerce will establish boards of examiners consisting of at least three members, being employers' and employees' representatives in equal numbers and at least one vocational school teacher. Rules to be observed in connection with final examinations are issued by the Vocational Training Committee of the Chamber, consisting of employers' and employees' representatives in equal numbers and vocational school teachers as consultant members. These rules make provision for the conditions of admission, the form of the examination, the criteria for marking, the issue of examination certificates, the consequences of breaches of the rules and the possibility of repeating the examination. The abilities to be examined are laid down in the training regulations. According to the occupation, they may provide for a test of practical and/or theoretical skills. The practical examination will call for samples of work and/or test workpieces. The theoretical test is conducted as a written and/or oral examination.

After having passed the examination, the trainee will receive an examination certificate issued by the responsible Chamber of Industry and Commerce. This certificate is not an authorization. Its principal purpose is to show that the person concerned has acquired the qualifications necessary for a specific occupation. But it is also the basis for professional progress and career advancement. Passing the final examination is one of the conditions for admission to the Masters' examination and many other further training examinations, for demonstra-

ting the aptitude for training in a number of branches of trade, industry and commerce, and in many cases basis for the assertion of collectively-agreed claims.

Further training

The Chambers of Industry and Commerce may hold examinations as a basis for a uniform vocational training. The Vocational Training Committees issue special regulations governing the subject matter, purpose, standards, procedure and conditions of admission of such examinations. The Chamber of Industry and Commerce establishes boards of examiners to hold the examinations, subject to the same conditions as for the final examinations. To achieve an orderly and uniform system of further training, the Federal Minister for Education and Research may issue ordinances regulating the examinations. The Chambers of Industry and Commerce collaborate in formulating such regulations through experts whom they appoint.

However, the activities of the Chambers of Industry and Commerce in the field of further training are not confined to holding examinations. They also provide further training measures. In this context one may distinguish between training for advancement, the object of which is to enable the trainee to gain advancement in his job, i. e. to take on a better-qualified position in his firm, and training for adaptation, the object of which is to retain and to extend occupational knowledge and skills and to adapt them to technical developments. These are generally short-term measures, while training for advancement will normally require the trainee to attend courses totalling 500 to 700 hours of instruction. As a rule only these courses are completed by sitting an examination held by the Chamber.

Vocational retraining

The Chambers of Industry and Commerce hold examinations for persons who have been retrained for a different occupation, setting up the required boards of examiners. Where these examinations are not held for recognized training occupations, the Chambers of Industry and Commerce must issue the necessary regulations concerning subject matter, purpose, standards, procedure and conditions of admission by their Vocational Training Committees.



a formation professionnelle
en Allemagne

– Le système dualiste –

En République fédérale d'Allemagne, la formation professionnelle se fait parallèlement dans l'entreprise et au centre de formation professionnelle. En fonction du principe du système dit dualiste, c'est l'entreprise qui se charge de la formation pratique alors que le centre de formation, que l'apprenti fréquente en général un jour ou deux jours par semaine, délivre à celui-ci une formation complémentaire, de théorie spécifiquement professionnelle et d'enseignement général.

La caractéristique de ce régime repose dans le fait que l'apprenti acquiert l'expérience professionnelle nécessaire tout en acquérant certaines connaissances et aptitudes. Il garantit donc que la formation se déroule dans les mêmes conditions dans lesquelles la profession apprise sera exercée dans la pratique. Ce n'est que dans l'entreprise que l'apprenti peut apprendre d'une part à répondre aux exigences changeantes de la véritable situation professionnelle et d'autre part se rendre compte de la multiplicité des relations sociales qui structurent le monde du travail. En outre, le fait d'apprendre par le biais d'une coopération, et l'expérience positive qui en découle, est tout particulièrement stimulant. Il encourage l'indépendance et le sens des responsabilités – qualités indispensables dans une société industrielle développée – puisque l'apprenti peut prouver les connaissances et aptitudes qu'il a acquises, dans des missions professionnelles concrètes et dans des conditions réelles et qu'il se rend directement compte du succès de ses efforts. Il en découle que la formation dans l'entreprise va plus loin que des processus de formation institutionnalisés et organisés.

La loi sur la formation professionnelle

Conformément au rôle joué par les entreprises dans la formation, les normes et les règles relatives à cette formation ont été établies par les organismes d'auto-gestion économiques, donc en premier lieu par les Chambres de commerce et d'industrie. Ce n'est qu'en 1969 que le Parlement allemand a adopté une loi sur la formation professionnelle qui regroupa les quelques dispositions comprises dans d'autres lois et qui conféra force légale à beaucoup de choses qui relevaient jusque là du droit statutaire des Chambres de commerce et d'industrie. Le système de formation lui-même n'a pas été modifié par cette loi. En 2005, la loi a été amendée complètement.

Cependant, la loi sur la formation professionnelle ne réglemente pas seulement la formation des jeunes à la suite de leur scolarité générale. Elle regroupe en

effet, sous le terme de formation professionnelle, la formation continue et le recyclage. Conformément aux responsabilités créées dans la constitution, la loi sur la formation professionnelle ne s'applique pas aux centres de formation, qui se trouvent sous la tutelle des différents Länder. La forme prise par notre formation professionnelle, dont les entreprises sont considérées comme le principal pilier et qui repose sur le principe fondamental du 'learning by doing', exigea que l'on ne base pas seulement ces réglementations sur la législation relative à la formation, mais que l'on y introduise également un grand nombre d'éléments relevant du droit du travail. C'est ainsi que les relations juridiques entre l'entreprise et l'apprenti se basent sur un contrat de formation de droit privé auquel s'appliquent les dispositions et principes juridiques valables pour le contrat de travail, dans la mesure où d'autres prescriptions ne s'y opposent pas.

Il en découle qu'il y a donc en principe liberté contractuelle. Chaque entreprise décide elle-même si elle veut former des apprentis et avec qui elle veut conclure un contrat de formation. C'est également le cas pour le jeune. Il n'y a pas de formation obligatoire, ni pour les entreprises, ni pour les jeunes. Il n'existe pas non plus de formation dirigée, mais seulement une orientation professionnelle et une entremise de places d'apprentissage de la part des agences pour l'emploi.

La formation et le marché du travail

Les capacités en places d'apprentissage et les besoins en personnel qualifié sont, dans ce système, étroitement liés. Il n'est pas nécessaire d'avoir recours à des plans nationaux, ou seulement régionaux ou supra-régionaux. En effet, les décisions prises par les différentes entreprises sur leurs besoins en générations professionnelles nouvelles s'additionnent pour former les besoins globaux et représentent conjointement l'offre globale en formation. Il ne peut donc y avoir d'erreurs fondamentales de programmation. En outre, il existe des échanges constants entre les entreprises formant des apprentis et celles qui n'en forment pas si bien que le marché du travail procède aux corrections ultérieurement nécessaires des décisions prises par chacune des entreprises. Il est impossible de trouver une coordination plus efficace entre le système de formation et celui de l'emploi. Ces liens étroits qui relient la formation à l'entreprise ont naturellement aussi des conséquences au niveau du financement de la formation. Celui-ci est à

la charge de l'entreprise. Autrement dit, les coûts occasionnés par la formation représentent des frais généraux et entrent dans le calcul des prix de revient.

Application de la formation professionnelle

Bien que l'entreprise soit libre de décider si elle veut former des apprentis ou non, la formation elle-même doit obéir à certaines règles, concernant notamment les teneurs de la formation. La loi sur la formation professionnelle, qui a été amendée en 2005, précise en son § 1: «La formation professionnelle doit donner, dans un déroulement régulier, les aptitudes, les connaissances et les capacités spécifiques (capacités professionnelles d'agir) nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée dans un monde du travail en évolution. Elle doit en outre permettre à l'apprenti d'acquérir l'expérience professionnelle nécessaire.» Le ministre fédéral compétent doit donc, pour préciser les bases d'une formation régulière et homogène – comme il est dit à un autre endroit de la Loi sur la formation professionnelle – édicter des codes de formation fixant la dénomination de la profession envisagée, la durée de la formation (entre deux et trois ans en général) ainsi que les aptitudes, les connaissances et les capacités que doit acquérir l'apprenti pendant sa formation.

Chaque entreprise est tenue de procéder à la formation professionnelle sur cette base, de façon méthodique et structurée par périodes et par matières. Cette structuration par matières et par périodes de la formation professionnelle doit être reprise dans le texte du contrat de formation. Pour aider les entreprises à établir ce plan de formation relatif au contrat individuel de formation, des instructions concernant la structuration par matières et par périodes de la formation professionnelle sont publiées en annexe aux codes de formation. Ces derniers temps, les teneurs de la formation sont formulées sous forme d'objectifs à atteindre. Il est toutefois décisif ici de trouver des libellés mettant bien en évidence que la formation au sein de l'entreprise est caractérisée par la collaboration. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre des catégories d'objectifs dans le genre de celles établies par les sciences pédagogiques. Il vaut mieux utiliser des notions que le formateur puisse également comprendre.

350 professions agréées

Il existe actuellement en Allemagne environ 350 professions agréées dans le cadre de la formation professionnelle, qui préparent à plus de 15000 activités professionnelles. Cela signifie donc que ce n'est qu'à la suite de la formation que la spécialisation se fait, mais que le Jeune, grâce à sa formation, est en mesure de faire son choix entre plusieurs activités. Sa mobilité est grande, d'autant plus que la formation dans l'entreprise lui donne des qualifications dont il peut tirer parti partout et qui ne sont pas directement liées à des aptitudes spécifiques.

Les codes de formation revêtent une importance primordiale pour le système allemand de la formation professionnelle. Bien qu'ils représentent une législation publique, l'économie y collabore activement. Pour les travaux préparatoires, le ministre fédéral compétent a recours à l'institut fédéral pour la formation professionnelle qui, de son côté, fait appel aux conseils des groupes de travail d'experts des différentes activités professionnelles désignés par les organisations nationales de l'économie et des syndicats. On s'efforce dans ces discussions, souvent fort longues, de trouver une moyenne pour les différentes situations existant dans les entreprises de l'économie.

Coordination entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle

Notre système dualiste de formation soulève un problème important qui est la répartition des teneurs de la formation entre l'entreprise et le centre de formation. Cette répartition – partant de la qualification à obtenir, qui découle de son côté des impératifs du processus de travail – doit avoir pour seul critère de savoir lequel de ces deux organismes de formation offre les meilleures conditions pour donner à l'apprenti certaines connaissances. Le schéma simpliste: pratique dans l'entreprise, théorie à l'école, ne répond plus à la situation et aux exigences actuelles. Les différentes compétences, ancrées dans la constitution, pour la formation professionnelle, qui se trouvent pour les entreprises auprès du ministère fédéral de l'économie et pour les centres de formation professionnelles auprès des ministres de la culture des Laender, rendent difficiles une coordination pratique.

Qualification des entreprises

La nécessité déjà évoquée de tenir compte des différences dans la situation des entreprises lors de l'établissement des codes de formation ne signifie pas que chaque entreprise doive être en mesure de former des apprentis. Il y aura toujours des entreprises qui ne peuvent former des apprentis en raison de leur structure, de leur forme, de leur degré de spécialisation, de leur programme de production, de leur offre en services, de la structure de leur personnel etc.

Par suite à l'évolution technique des teneurs toujours plus complexes des formations surtout industrielles, il est devenu nécessaire pour un grand nombre de professions d'enseigner certaines choses, surtout les aptitudes dites de base, sans lien direct avec la production, donc sous forme de cours. Pour cela, les grandes et moyennes entreprises ont créé des ateliers spécifiques de formation. Pour les entreprises qui, en raison de leur taille, ne peuvent se permettre de telles installations, les Chambres de commerce et d'industrie et les Chambres syndicales ont créé des ateliers de formation interentreprises. Ces ateliers ne peuvent que compléter, et non remplacer, la formation, dans l'entreprise étant donné qu'ils ne présentent pas les avantages déjà évoqués de l'entreprise, mais qu'en général ils ne font que simuler la pratique.

Chaque apprenti doit fréquenter le centre de formation professionnelle, parallèlement à sa formation dans l'entreprise, pour douze heures de cours par semaine. Ce sont des centres publics. Leur enseignement est principalement axé sur la profession envisagée et il est donné en général dans des classes spécifiques pour une profession.

Missions des Chambres de commerce et d'industrie

Les Chambres de commerce et d'industrie ont plus précisément, dans la formation professionnelle, les importantes missions suivantes:

Aider et contrôler la formation

L'une des principales missions des Chambres de commerce et d'industrie est de donner des conseils aux entreprises formant des apprentis sur tous les problèmes de formation, par exemple sur les professions possibles, la forme à donner à la formation, le recours à des moyens d'enseignement ainsi que sur les questions

pédagogiques, psychologiques et juridiques. Les apprentis sont également conseillés par les Chambres de commerce et d'industrie. Toute entreprise désirant former des apprentis doit remplir certaines conditions en ce qui concerne sa qualification pour cette mission. L'entreprise doit offrir, dans sa structure, son programme de production ou son offre de services, les conditions nécessaires pour donner à l'apprenti les connaissances et aptitudes prescrites.

De même, les apprentis et les instructeurs doivent remplir certaines conditions au niveau personnel, professionnel et pédagogique (pédagogie professionnelle et pédagogie du travail). Les Chambres de commerce et d'industrie exercent un contrôle préalable, avant le début de la formation, et un contrôle régulier, au cours de la formation, du respect de ces conditions. Ce contrôle se base sur le registre des contrats de formation, géré par la Chambre de commerce et d'industrie et qui doit faire apparaître chaque contrat de formation conclu. Les Chambres de commerce et d'industrie disposent de collaborateurs, les conseils en formation, dont la mission spécifique est de conseiller et de contrôler les entreprises formant des apprentis.

Les examens intermédiaires et finaux

En règle générale, chaque apprenti doit passer un examen intermédiaire pendant sa formation. Cet examen sert à constater son niveau de connaissances. C'est un jury institué par la Chambre de commerce et d'industrie qui le fait passer.

A la fin de sa formation, chaque apprenti passe un examen final destiné à prouver la qualification professionnelle qu'il a atteinte. Les Chambres de commerce et d'industrie instituent pour cela jurys composés d'au moins trois membres: un nombre égal de délégués des employeurs et des employés et au moins un enseignant d'un centre de formation. Pour le déroulement de l'examen, le comité de formation professionnelle de la Chambre, composé de façon paritaire de délégués des employeurs et des employés ainsi que d'enseignants des centres de formation, qui ont voix consultative, doit décréter un règlement des examens. Celui-ci règle l'admission, la structure de l'examen, les critères de jugement, la délivrance des certificats, les conséquences d'infractions au règlement et l'examen de rattrapage. Le niveau exigé pour l'examen est fixé par les codes de formation. Selon les professions, il peut prévoir un examen des aptitudes et/ou un examen des connaissances. L'examen des aptitudes exige des spécimens des travaux réalisés par l'apprenti et/ou des œuvres réalisées pour l'examen. L'examen des connaissances est un examen écrit et/ ou oral.

Lorsque l'apprenti a été reçu à son examen, il obtient un certificat de la Chambre de commerce et d'industrie. Ce certificat n'est pas l'attestation d'un droit. Son rôle est surtout de prouver que le jeune est apte à exercer une activité professionnelle déterminée. Mais il représente aussi la base de son avancement et de sa réussite professionnelle. Un résultat positif à l'examen final est la condition de règle pour être admis aux examens de maîtrise et à de nombreux autres examens supérieurs. Il est également exigé pour prouver l'aptitude de son détenteur à former des apprentis dans toute une série de secteurs professionnels et économiques et souvent aussi pour faire valoir ses droits aux prestations prévues par les conventions collectives.

La formation continue

Les Chambres de commerce et d'industrie peuvent faire passer des examens pour assurer la base d'une formation continue homogène. Les comités de formation professionnelle adoptent pour cela des dispositions spéciales réglementant la teneur, l'objectif, le niveau, la procédure et les conditions d'admission à ces examens. La Chambre de commerce et d'industrie institue des commissions pour faire ces examens, ces commissions étant soumises aux mêmes règles que les jurys des examens de fin d'apprentissage. Pour uniformiser ces examens de formation continue, le ministre fédéral de la culture et de la recherche peut les réglementer par voie d'ordonnance. Les Chambres de commerce et d'industrie collaborent à l'établissement de ces dispositions par les experts qu'elles désignent.

Toutefois, l'activité des Chambres de commerce et d'industrie dans le secteur de la formation continue ne se limite pas à faire passer des examens. Les Chambres de commerce et d'industrie organisent également des mesures de formation en différenciant entre la formation d'avancement, qui doit permettre un avancement professionnel, donc d'exercer dans l'entreprise une fonction plus élevée, et la formation d'adaptation qui doit permettre de conserver, d'élargir et d'adapter au progrès technique les connaissances et aptitudes professionnelles. Ces mesures sont en général de courte durée alors que les cours de formation d'avancement englobent en général 500 à 700 heures. En règle générale, seuls ces cours peuvent être conclus par un examen passé devant la Chambre de commerce et d'industrie.

Le recyclage

Les Chambres de commerce et d'industrie font passer les examens consécutifs à des mesures de recyclage préparant à une nouvelle activité professionnelle. Elles instituent pour cela les jurys nécessaires. Lorsque ces examens ne sont pas passés dans des professions agréées pour faire l'objet d'une formation, les Chambres de commerce et d'industrie doivent faire adopter par leurs comités de formation professionnelle les dispositions nécessaires relatives à la teneur, à l'objectif, au niveau, à la procédure et aux conditions d'admission.



Formación profesional
en Alemania

– El sistema dual –

La formación profesional en la República Federal de Alemania se lleva a cabo paralelamente en las empresas y en las escuelas de formación profesional. De acuerdo al principio del llamado sistema dual, las empresas se encargan del aspecto práctico de la formación, mientras que en las escuelas de formación profesional – a las que se asiste por lo general entre uno o dos días por semana – se imparte una enseñanza complementaria que abarca aspectos teóricos de la profesión y conocimientos de cultura general.

Rasgo característico de este sistema es unir la transmisión de conocimientos y habilidades con la adquisición de experiencias necesarias para el ejercicio de la profesión. De esta manera se asegura que la formación se desarrolle en las mismas condiciones bajo las cuales tendrá que ejercerse posteriormente la profesión aprendida. Sólo en la empresa el aprendiz puede, por un lado, aprender a responder satisfactoriamente a las cambiantes exigencias de la actividad empresarial; y, por otro lado, obtener una experiencia directa sobre las múltiples vinculaciones sociales que se dan en el mundo laboral. Más allá de lo dicho, el aprendizaje por medio de la participación en el trabajo y de las vivencias – unidas a tal participación – de los éxitos logrados, tiene un efecto de motivación especial.

Este tipo de aprendizaje fomenta la independencia personal y la conciencia de responsabilidad – cualidades a las que no se puede renunciar en una sociedad Industrial desarrollada –, ya que el aprendiz puede demostrar los conocimientos y habilidades aprendidas en tareas de trabajo concretas y bajo las condiciones reales del mundo laboral, teniendo, además, una vivencia personal del éxito de sus esfuerzos. De aquí se deduce con claridad que la formación en la empresa tiene una amplitud mayor que los procesos de aprendizaje organizados e institucionalizados.

La Ley de Formación Profesional

Fue atendiendo a la importancia de las empresas para la formación profesional que hasta fecha reciente, las normas y directivas para esta formación fueron dictadas por las entidades responsables de la administración económica autónoma; es decir, en primera línea, por las Cámaras de Comercio e Industrias. Recién en el año 1969 el Parlamento Alemán (Bundestag) aprobó una Ley de Formación Profesional que reunió las pocas disposiciones contenidas en otras leyes y otorgó carácter legal a muchos puntos que, hasta esa fecha, eran válidos sólo como nor-

mas estatutarias de las Cámaras de Comercio e Industrias. El sistema de formación profesional en sí no fue modificado por esta ley. En el año 2005 se modificó esta ley de manera amplia.

Pero la Ley de Formación Profesional no regula solamente la capacitación de los jóvenes después de la educación escolar general obligatoria. Bajo el concepto de formación profesional se comprende sintéticamente, más bien, a la formación, el perfeccionamiento y la readaptación profesionales. En concordancia con las áreas de competencia fijadas por la Constitución, la Ley de Formación Profesional no rige para las escuelas de formación profesional. Ellas caen, más bien, bajo la competencia de cada uno de los estados federales. La naturaleza de nuestra formación profesional – que tiene en las empresas a sus principales sostenedores y que descansa sobre el principio básico de “aprender haciendo” – hizo necesario que sus disposiciones normativas no se adoptaran solamente del derecho educacional. Los componentes del derecho laboral son también considerables. Así, por ejemplo, la relación jurídica entre la empresa y el aprendiz se basa en un contrato de enseñanza-aprendizaje del derecho privado, al cual deben aplicarse las normas y principios jurídicos válidos para el contrato de trabajo, siempre que otras disposiciones no se opongan a ello.

Consecuencia de lo anterior es que, en principio, existe libertad de contrato. Cada empresa decide por sí misma si desea formar aprendices y con quién está dispuesta a firmar un contrato de enseñanza-aprendizaje. Lo mismo es válido para el joven. No existe el deber en enseñar o aprender, ni para las empresas ni para los jóvenes. Tampoco existe dirigismo en la elección de la carrera, sino únicamente la orientación vocacional y una información sobre las plazas de aprendizaje proporcionada por las oficinas del Ministerio de Trabajo.

Formación Profesional y mano de obra

En este sistema la capacidad educacional está en relación directa con la demanda de mano de obra calificada. No se requiere una planificación estatal integral, ni siquiera regional o suprarregional. En su lugar, más bien, se suman las decisiones particulares que las empresas tomen sobre la necesidad de aprendices y el resultado de la suma constituye la demanda y, al mismo tiempo, la oferta educativa total. De esta manera no pueden cometerse graves errores de planificación. Además, entre las empresas que forman aprendices y las que no lo hacen tiene

lugar un permanente intercambio, de modo que las correcciones que posteriormente haya que hacer a las decisiones particulares de las empresas, se verifican a través del mercado de trabajo. Es inconcebible una sintonización más efectiva entre el sistema educativo y el sistema ocupacional.

Naturalmente, este estrecho acoplamiento de la formación profesional a la empresa tiene también consecuencias para su financiamiento. El financiamiento corre a cargo de la misma empresa. En otras palabras: los costos de la formación son egresos de la empresa que se incluyen en los cálculos de gastos.

Ejecución de la formación profesional

Aunque la empresa es libre de decidir si desea impartir enseñanza o no, la enseñanza en misma está sujeta a determinadas reglas. Esto es válido sobre todo en relación con los contenidos de la enseñanza. En su artículo primero, la Ley de Formación Profesional modificada en 2005 dice lo siguiente: "La formación profesional debe proporcionar a través de estudios ordenados, las habilidades, conocimientos y cualificaciones (capacidad profesional de actuar) necesarias para el ejercicio de una actividad profesional calificada en un mundo laboral cambiante. Además, debe posibilitar la obtención de las experiencias profesionales que sean necesarias." Como marco básico para una formación regulada y uniforme – tal como se dice en otro párrafo de la Ley de Formación Profesional – el Ministro Federal correspondiente debe expedir reglamentos de instrucción destinados a fijar el nombre de la profesión, la duración de la formación (por lo general entre dos y tres años), así como las habilidades, conocimientos y cualificaciones que deben proporcionarse durante el tiempo que dura la formación.

Cada empresa está obligada a formar aprendices dentro de este marco básico y de acuerdo a un plan estructurado en el tiempo y en el contenido. La estructuración temporal y temática de la formación profesional debe figurar en contrato a ser suscrito entre la empresa y el aprendiz. Como medio auxiliar para la elaboración – por parte de la empresa – de este plan de formación concerniente a la relación particular de enseñanza-aprendizaje, se publica – como anexo de los reglamentos de Instrucción – orientaciones para la estructuración temporal y temática de la formación profesional. Con relación a este punto, últimamente se ha hecho norma utilizar a los contenidos de la enseñanza para la formulación de los objetivos del aprendizaje. En este punto, sin embargo, se trata fundamentalmente de

escoger aquellas formulaciones en las que se exprese claramente que la formación en la empresa está caracterizada por el aprendizaje a través de la participación activa en el trabajo. Por esta razón, no es necesaria la adopción de categorías teleológicas del aprendizaje, tal como han sido desarrolladas en la ciencia pedagógica. En su lugar deben utilizarse conceptos que sean comprensibles también para el instructor.

350 carreras reconocidas

Actualmente existen en la República Federal de Alemania aprox. 350 carreras reconocidas de formación profesional que preparan para ejercer más de 15,000 actividades y oficios. Esto no significa sino que la especialización recién empieza después del período formativo, pero que el joven, gracias a su preparación, está en condiciones de escoger entre varias actividades u oficios. Su movilidad es alta, especialmente porque la formación en la empresa también proporciona calificaciones de utilidad general que no están directamente atadas a destrezas de especialistas.

Los reglamentos de Instrucción son de vital importancia para el sistema alemán de formación profesional. Ellos son, por cierto, derecho del Estado. Pero las organizaciones representativas de la economía tienen participación determinante en su elaboración. Para la realización de los trabajos preliminares, el Ministro Federal correspondiente recurre a los servicios del Instituto Federal de Formación Profesional, el que, por su parte, es asesorado por especialistas de las diferentes áreas profesionales reunidos en grupos de trabajo y nombrados por las organizaciones centrales de la economía y de los sindicatos. En estas – a menudo dilatadas – consultas debe tratarse de encontrar un término medio para la diversidad de condiciones dadas en las empresas.

Las tareas de la empresa y de la escuela profesional

Un problema importante en nuestro sistema dual de formación profesional es adjudicar los contenidos de la enseñanza a la empresa o la escuela de formación, profesional. Partiendo de la calificación a ser obtenida – la que, a su vez, debe deducirse de las exigencias del proceso laboral – la base para esta adjudicación debe consistir únicamente en considerar cuál de las dos entidades responsables de la formación ofrece las mejores condiciones para proporcionar determinados contenidos educativos. En torno a este punto, el simple esquema de praxis en la empresa, teoría en la escuela, no se ajusta a los requerimientos que se dictan en las áreas de competencia fijadas constitucionalmente para la formación profesional y que corresponden al Ministerio Federal de Economía – para las empresas – y a los Ministros de Educación de los estados federales – para las escuelas profesionales – dificultan la coordinación en la práctica.

Idoneidad de las empresas

La necesidad arriba citada de tener que tomar en cuenta las diferentes condiciones reales de las empresas para la elaboración de los reglamentos de instrucción, no significa que cada empresa deba poder formar aprendices de acuerdo a tales reglamentos. Siempre existirán empresas que debido a su estructura, a sus instalaciones, a su grado de especialización, a su programa de producción, a su oferta de servicios, a la estructura de su personal o a factores similares, no estarán en condiciones de formar aprendices.

El grado de complejidad cada vez mayor que en el curso del desarrollo tecnológico alcanzan los contenidos de la formación profesional, especialmente en el sector industrial, ha hecho necesario que, en muchas profesiones, determinados tópicos – sobre todo las llamadas habilidades básicas – se enseñen independientemente de la producción, es decir, en forma de cursos regulares. Con este fin fueron establecidos talleres especiales para la formación de aprendices en las grandes y medianas empresas. Para las empresas que, debido a sus dimensiones, no están en aptitud de establecer por cuenta propia talleres de este tipo, fueron implantados – a través de cámaras y asociaciones – talleres para la formación de

aprendices a nivel supraempresarial. Estos talleres, empero, sólo pueden complementar, mas no reemplazar la formación en la empresa, puesto que ellos no ofrecen las ventajas indicadas de las empresas, sino que, por lo general, sólo simulan la práctica.

A la escuela de formación profesional – que desarrolla su labor paralelamente a la formación en la empresa – debe asistir cada aprendiz para recibir doce horas de clase semanales. Estas escuelas son estatales. La enseñanza gira en torno a la profesión y, por lo general, es impartida en clases especiales para cada profesión.

Las tareas de las Cámaras de Comercio e Industrias

Dentro de la formación profesional compete a las Cámaras de Comercio e Industrias el cumplimiento de las siguientes tareas fundamentales:

Asesoramiento y control de la formación

Una de las tareas más importantes de las Cámaras de Comercio e Industrias es el asesoramiento de las empresas formadoras de aprendices en todos los problemas vinculados a la formación, tales como, por ejemplo, los relacionados a las carreras de formación profesional que sea conveniente establecer, a la estructuración de los programas de formación, al empleo de medios educativos, así como a cuestiones pedagógicas, psicológicas y jurídicas. Los aprendices también son asesorados por las Cámaras de Comercio e Industrias. Cada empresa que desee formar aprendices debe reunir determinados requisitos indicadores de la aptitud para el cumplimiento de esta tarea. Así, en las instalaciones, en el programa de producción o en la oferta de servicios de la empresa deben estar dadas las condiciones para proporcionar los conocimientos y habilidades prescritas. De la misma manera, el instructor debe reunir determinados requisitos desde el punto de vista personal, profesional y pedagógico. Las Cámaras de Comercio e Industrias verifican la existencia de estos requisitos antes de comenzar la formación y – en forma continuada – también durante el tiempo que ella dure. Para esta tarea se toma como base el registro de las relaciones de formación profesional, que es llevado por las Cámaras de Comercio e Industrias y en el que deben estar registrados todos los contratos de enseñanza-aprendizaje que se hayan suscrito. El asesoramiento y el control de las empresas está a cargo de colabora-

dores de las Cámaras contratados especialmente con este fin: los asesores para la formación.

Examen intermedio y examen final

En general, cada aprendiz debe rendir un examen intermedio durante su formación. Este examen sirve para comprobar el nivel de rendimiento. Para la recepción de estos exámenes la Cámara de Comercio e Industrias constituye comités examinadores.

Al término de su formación cada aprendiz rinde un examen final que acredite la calificación profesional obtenida. Con este fin las Cámaras de Comercio e Industrias constituyen comités examinadores Integrados, por lo menos, por tres miembros: representantes de los empresarios y de los trabajadores, en número igual así como, por lo menos, un profesor de una escuela de formación profesional. Para la realización de los exámenes, la Comisión de Formación Profesional de la Cámara – compuesta paritariamente por representantes de los empresarios y de los trabajadores, así como por profesores de formación profesional en calidad de asesores – debe expedir un reglamento de exámenes. Este reglamento norma la admisión al examen, su estructuración, los criterios de calificación, la expedición de los certificados de exámenes, las consecuencias derivadas de los actos violatorios del reglamento y la repetición del examen. Lo que ha de exigirse en los exámenes está indicado en los reglamentos de instrucción. Ellos pueden prever un examen de habilidad y/o de conocimientos, de acuerdo a la profesión. En el examen de habilidad se exigen pruebas de trabajo y/o piezas de examen. El examen de conocimientos se realiza en forma oral y/o escrita.

Una vez aprobado el examen, el aprendiz recibe un certificado de la Cámara de Comercio e Industrias. Este certificado no es un diploma. Su valor reside, en primera línea, en la certificación de aptitud para el desempeño de una determinada actividad profesional. Pero este certificado es también el fundamento para avanzar y ascender en la carrera profesional. La aprobación del examen final es requisito general para la admisión a los exámenes de maestría y a muchos otros exámenes de perfeccionamiento; sirve como examen de aptitud para impartir enseñanza en una serie de ramas profesionales y económicas; sirve también, en muchos aspectos, como base para hacer valer demandas laborales en los acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo.

Perfeccionamiento profesional

Como base de un perfeccionamiento profesional uniforme, las Cámaras de Comercio e Industrias pueden realizar exámenes. Con este fin las comisiones de formación profesional expiden reglamentos especiales en los que se norman el contenido, el objetivo, las exigencias, el procedimiento y los requisitos de admisión a estos exámenes. Con el fin de tomar tales exámenes las Cámaras de Comercio e Industrias constituyen comités para los que, en principio, son válidas las mismas directivas que norman las funciones de los comités encargados de los exámenes finales. El Ministro Federal de Educación e Investigación puede expedir un decreto con el fin de normar la uniformidad de los exámenes de perfeccionamiento profesional. Las Cámaras de Comercio e Industrias participan en la elaboración de estos dispositivos legales a través de especialistas nombrados por ellas.

Empero, las actividades de las Cámaras de Comercio e Industrias en el área del perfeccionamiento profesional no se limitan únicamente a la recepción de exámenes. Las Cámaras de Comercio e Industrias son también entidades responsables de la adopción de medidas de perfeccionamiento. A este respecto se diferencia entre el perfeccionamiento para ascender – que debe posibilitar el ascenso profesional, es decir, el desempeño en la empresa de una función valorizada en más alto grado – y el perfeccionamiento con fines de adaptación, a través del cual los conocimientos y habilidades profesionales deben ser conservados ampliados y adaptados al desarrollo tecnológico. Por lo común, estas medidas son a corto plazo, mientras que los cursos de perfeccionamiento para ascender tienen, en general, una duración de 500 a 700 horas de clase. Normalmente sólo estos cursos pueden concluirse dando un examen ante la Cámara.

Reorientación profesional

En conexión con medidas de reorientación que preparan para el desempeño de otra actividad profesional, las Cámaras de Comercio e Industrias toman exámenes y constituyen con este fin los comités examinadores que se requieran. Siempre y cuando estos exámenes no sean tomados en carreras reconocidas de formación profesional, las Cámaras de Comercio e Industrias – a través de sus comisiones de formación profesional – tienen que expedir los reglamentos necesarios para normar contenido, fin, exigencias, procedimiento y requisitos de admisión.

weitere DIHK-PUBLIKATIONEN

Steuerrechtsänderungen 2006/2007

Das ABC für jeden Unternehmer
– inklusive Gesetz über steuerliche
Begleitmaßnahmen zur Einführung
der europäischen Gesellschaft
2007, 140 S. DIN A5

Soziale Absicherung 2007

Tipps für Mittelstand und
Existenzgründer
2007, 54 S. DIN A5

Lohnsteuer/Reisekosten 2007

Praxisgerechter Überblick über die
Veränderungen des Lohnsteuerrechts
und der Auslandsreisekosten
2007, 174 S. DIN A5

Auslandsaufenthalte während der betrieblichen Ausbildung

Ein Leitfaden für Ausbilderinnen
und Ausbilder. 2006, 28 Seiten

Die Europäische Union im Internet

Online-Informationen zur EU
2006, 52 S. DIN A4

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Leitfaden für die
unternehmerische Praxis
2. Auflage 2006, 124 S. DIN A5

Rechtsratgeber Berufsbildung

Handbuch für die Praxis – Basis-
informationen für Ausbildungs-
betriebe und Auszubildende
20., neu überarbeitete Auflage 2007,
288 S. DIN A5

Tipps für Ausbilder

Rechte und Pflichten von Ausbildungs-
betrieben und Auszubildenden
2007, 22 S. DIN-Lang

Antworten auf Ausbildungsfragen

Informationen für Auszubildende
und Eltern
2007, 16 S. DIN-Lang

Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2005/2006

Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit
der Industrie- und Handelskammern
2006, 142 S. DIN A5

1 x 1 für den Binnenmarkt

Hilfestellung für Unternehmen bei
der Ausweitung ihres Geschäfts in
den EU-Binnenmarkt
2007, 84 S. DIN A5

Weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten unter
<http://verlag.dihk.de>