AUSBILDUNG GESTALTEN

Gebäudereiniger/ Gebäudereinigerin

Bundesinstitut für Berufsbildung

AUSBILDUNG GESTALTEN

Gebäudereiniger und Gebäudereinigerin

Ausbildungshilfen zur Ausbildungsordnung für

- Ausbilder und Ausbilderinnen
- Auszubildende
- Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen
- Prüfer und Prüferinnen

© 2019 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

ISBN: 978-3-8474-2979-1 (Print)
ISBN: 978-3-96208-112-6 (PDF)

Diese Publikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
urn:nbn:de:
Internet: https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/78954

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite http://www.bibb.de/cc-lizenz.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: https://www.bibb.de

Konzeption und Redaktion:

Daniel Schreiber
Bundesinstitut für Berufsbildung
E-Mail: schreiber@bibb.de

Gunda Görmar
Bundesinstitut für Berufsbildung
E-Mail: goermar@bibb.de

Autoren:

Robert Herth
IG Bauen – Agrar – Umwelt
Frankfurt/M.
E-Mail: robert.herth@gmx.de

Britta Kasperczak
Max-Taut-Schule Oberzentrum
Berlin
E-Mail: britta.kasperczak@max-taut-schule.de

Simon Plechinger
Glas- und Gebäudereinigung H. Hoffmann GmbH & Co. KG
Bamberg
E-Mail: s.plechinger@grh-bamberg.de

Michael Schuchmann
Schuchmann Gebäudereinigung GmbH
Hannover
E-Mail: schuchmann@mac.com

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: http://www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Mit freundlicher Unterstützung von:
Sekretariat der Kultusministerkonferenz, https://www.kmk.org

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

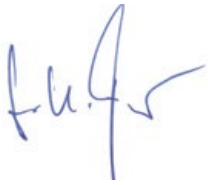
Vorwort

Ausbildungsforschung und Berufsbildungspraxis im Rahmen von Wissenschaft – Politik – Praxis – Kommunikation sind Voraussetzungen für moderne Ausbildungsordnungen, die im Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt werden. Entscheidungen über die Struktur der Ausbildung, über die zu fördernden Kompetenzen und über die Anforderungen in den Prüfungen sind das Ergebnis eingehender fachlicher Diskussionen der Sachverständigen mit BIBB-Experten und -Expertinnen.

Um gute Voraussetzungen für eine reibungslose Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen im Sinne der Ausbildungsbetriebe wie auch der Auszubildenden zu schaffen, haben sich Umsetzungshilfen als wichtige Unterstützung in der Praxis bewährt. Die Erfahrungen der „Ausbildungsordnungsmacher“ aus der Erneuerung beruflicher Praxis, die bei der Entscheidung über die neuen Kompetenzanforderungen wesentlich waren, sind deshalb auch für den Transfer der neuen Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans für den Beruf Gebäudereiniger und Gebäudereinigerin in die Praxis von besonderem Interesse.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Beteiligten dafür entschieden, gemeinsam verschiedene Materialien zur Unterstützung der Ausbildungspraxis zu entwickeln. In der vorliegenden Handreichung werden die Ergebnisse der Neuordnung und die damit verbundenen Ziele und Hintergründe aufbereitet und anschaulich dargestellt. Dazu werden praktische Handlungshilfen zur Planung und Durchführung der betrieblichen und schulischen Ausbildung angeboten.

Ich wünsche mir weiterhin eine umfassende Verbreitung bei allen, die mit der dualen Berufsausbildung befasst sind, sowie bei den Auszubildenden selbst. Den Autoren und Autorinnen gilt mein herzlicher Dank für ihre engagierte und qualifizierte Arbeit.



Bonn, im Oktober 2019
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **3**

1 Informationen zum Ausbildungsberuf **5**

1.1 Warum eine Neuordnung? 5
1.2 Was ist neu? 5
1.3 Historische Entwicklung des Berufes 6
1.4 Karriere und Weiterbildung 7

2 Betriebliche Umsetzung der Ausbildung **8**

2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan 9
2.1.1 Paragrafen der Ausbildungsordnung mit Erläuterungen 9
2.1.2 Ausbildungsrahmenplan 18
2.1.3 Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan 18
2.2 Zeitliche Richtwerte und Zuordnung 40
2.3 Betrieblicher Ausbildungsplan 41
2.4 Ausbildungsnachweis 42
2.5 Hilfen zur Durchführung der Ausbildung 44
2.5.1 Didaktische Prinzipien der Ausbildung 44
2.5.2 Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden 45
2.5.3 Checklisten 48
2.6 Überbetriebliche Ausbildung und Ausbildungsverbünde im Handwerk 52
2.7 Nachhaltige Entwicklung in der Berufsausbildung 53

3 Berufsschule als Lernort der dualen Ausbildung **55**

3.1 Rahmenlehrplan 57
3.1.1 Berufsbezogene Vorbemerkungen 57
3.1.2 Übersicht über die Lernfelder 58
3.1.3 Lernfelder 59

4 Prüfungen **65**

4.1 Gestreckte Gesellenprüfung 65
4.2 Prüfungsinstrumente 66
4.3 Prüfungsstruktur 67
4.3.1 Übersicht 67
4.3.2 Teil 1 68
4.3.3 Teil 2 69

5 Weiterführende Informationen **71**

5.1 Hinweise und Begriffserläuterungen 71
5.2 Fachliteratur 75
5.3 Links 75
5.4 Adressen 78
5.5 Abbildungsverzeichnis 79

Dieses Symbol verweist an verschiedenen Stellen im Dokument auf Praxisbeispiele und Zusatzmaterialien, die Sie auf der Seite des Berufs im Internet finden [https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/78954]

1 Informationen zum Ausbildungsberuf

1.1 Warum eine Neuordnung?

Das Gebäudereiniger-Handwerk in Deutschland ist ein beschäftigungsstarkes Gewerbe: In annähernd 50.000 Betrieben arbeiten fast 1.000.000 Menschen. Zu den Kunden zählen insbesondere Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Das Tätigkeitsfeld des Gebäudereiniger-Handwerks ist sehr komplex und umfasst u. a. die Unterhaltsreinigung in Verwaltungsgebäuden, in Schulen, im Einzel- und Großhandel, die Grund- und Sonderreinigung von Glas und Fassaden, die Krankenhausreinigung, die Baureinigung oder die Verkehrsmittelreinigung.[1]

Eine Überarbeitung der Ausbildungsordnung war mit Blick auf die Entwicklung in der fachlichen Praxis, in Bezug auf die Struktur der Verordnung sowie hinsichtlich der Ausbildungsinhalte notwendig. So enthält die Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1999 u. a. keine integrativen Ausbildungsabschnitte und entspricht nicht den aktuellen Standards. Die in 2018 modernisierte Ausbildungsordnung, die am 1. August 2019 in Kraft getreten ist, zielt darauf ab, den veränderten Ansprüchen des Berufsbildes gerecht zu werden. Das Aufgabenspektrum und die Tätigkeitsfelder des Gebäudereiniger-Handwerks haben sich aufgrund technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Entwicklungen stetig erweitert. Dies wirkt sich auch auf die beruflichen Anforderungen an die Auszubildenden und späteren Gesellen und Gesellinnen aus: Neue Oberflächen und Verfahren mit erhöhten Anforderungen an Sicherheit und Nachhaltigkeit, neue Technologien und Reinigungsverfahren sowie die digitale Entwicklung machten eine Neuordnung dringend erforderlich. Ebenso hat sich die Vorstellung und Erwartungshaltung junger Menschen an eine moderne Ausbildung verändert. Durch die Ausbildung sollen Gesellen und Gesellinnen befähigt werden, Arbeitsaufträge ganzheitlich zu verstehen und umzusetzen.

1.2 Was ist neu?

Die neue Ausbildungsordnung ist kompetenzorientiert und an berufstypischen Geschäftsprozessen ausgerichtet. Das bedeutet, dass die einzelnen Berufsbildpositionen anhand eines tatsächlichen Geschäftsprozesses vermittelt werden. Zukünftig gliedert sich die Berufsausbildung in berufsprofilgebende und integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten [▼ Kapitel 2.1.3, Abschnitt A und B].

Die Auszubildenden müssen nach Erlernen einer jeden Berufsbildposition über die Kompetenz verfügen, die Aufgabenstellung zu analysieren, Informationen einzuholen, zu planen, Arbeitsschritte durchzuführen und den Planungsprozess sowie die Behandlungsmaßnahme zu beurteilen und gegebenenfalls zu optimieren.

Die Gesellenprüfung findet zukünftig in zwei Teilen statt (gestreckte Gesellenprüfung, kurz „GGP“). Beide Ergebnisse sind Bestandteil der Gesellenprüfung. Eine Zwischenprüfung gibt es nicht mehr. Teil 1 der Gesellenprüfung findet im Prüfungsbereich „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten“ statt. Die praktische Prüfung beinhaltet drei Arbeitsproben und jeweils dazugehörige situative Fachgespräche.

Teil 2 der Gesellenprüfung findet in den Prüfungsbereichen „Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren“, „Durchführen von Hygienemaßnahmen, Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen“ sowie „Wirtschafts- und Sozialkunde“ statt. Die praktische Prüfung umfasst drei Arbeitsproben und zwei situative Fachgespräche [▼ Kapitel 4.3.1].

	1997	ab 2019
Struktur der Berufsausbildung	Ausbildungsberufsbild mit: ▸ zwölf Berufsbildpositionen	Ausbildungsberufsbild mit: ▸ neun berufsprofilgebenden Berufsbildpositionen ▸ fünf integrativ zu vermittelnden Berufsbildpositionen
Prüfung	▸ Zwischen- und Gesellenprüfung	▸ Gestreckte Gesellenprüfung • Teil 1 (wird gewichtet mit 30 Prozent) • Teil 2 (wird gewichtet mit 70 Prozent)

1 Quelle: DGUV, Fachbereich Bauwesen, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft

1.3 Historische Entwicklung des Berufes

Die Geschichte des Gebäudereiniger-Handwerks lässt sich bis ins Mittelalter zurückverfolgen. Bekannt aus dieser Zeit sind die sogenannten „Wagen- und Wandwäscher“. Damals zogen sie, bewaffnet mit Bürsten, Besen und Leitern, durch die ramponierten Städte, um die Fassaden der Häuser zu reinigen. Die „Wandwäscher“ sollen bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts dieser Tätigkeit nachgegangen sein.

Mit der Industrialisierung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts erfuhr das Handwerk einen enormen Aufschwung, wobei sich die Aufgaben der Gebäudereiniger und Gebäudereinigerinnen im heutigen Sinne zunächst mehr oder weniger auf die Glasreinigung beschränkten. Seit 1934 ist es als „Vollhandwerk“ anerkannt, und seitdem wird in diesem Beruf ausgebildet.

Am 30. April 1959 wurde das Berufsbild für das Gebäudereiniger-Handwerk durch den Erlass des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft anerkannt. 15 Jahre später erfolgte dann durch Verordnung am 9. Oktober 1974 die Anerkennung von Berufsbild und Prüfungsanforderungen im praktischen und fachtheoretischen Teil der Meisterprüfung für das Gebäudereiniger-Handwerk.

Die am 21. April 1999 in Kraft getretene Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin wurde 2018 modernisiert und trat am 1. August 2019 in Kraft.

Leistungsstarke, qualitätsorientierte Betriebe mit der Bereitschaft und Fähigkeit, sich den Herausforderungen des Marktes zu stellen, haben durch eine gezielte Diversifizierung der Leistungsangebote das Gebäudereiniger-Handwerk zu einem modernen Dienstleistungshandwerk, einem wichtigen Wirtschaftsfaktor und zu einem interessanten Ausbildungsberuf mit zukunftssicheren Arbeitsplätzen gemacht.

Das Spektrum der im Gebäudereiniger-Handwerk angebotenen Dienstleistungen umfasst heute neben der klassischen Gebäudereinigung sämtliche Service- und Dienstleistungen in und an Gebäuden. So gehören die Industriereinigung, Grünflächenpflege und der Winterdienst bereits zu den Standardangeboten vieler Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks.

Heute helfen Gebäudereiniger und Gebäudereinigerinnen zudem auf vielfältige Art bei der effizienten und wirtschaftlichen Nutzung von Gebäuden oder Liegenschaften.

Genealogie Gebäudereiniger/-in (Handwerk)[2]

Datum	Historie
30.06.1934	Laut Bekanntmachung des Reichswirtschaftsministeriums vom 30.06.1934 wird der Beruf erstmals im Verzeichnis der Gewerbe, die handwerksmäßig betrieben werden können, unter der Bezeichnung „Glas- und Gebäudereiniger“ aufgeführt. [Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger Nr. 151 vom 02.07.1934]; [BGBl. I S. Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger Nr. 151 vom 02.07.1934].
12.10.1936	Anerkennung der Fachlichen Vorschriften für die Meisterprüfung im Glas- und Gebäudereiniger-Handwerk durch Erlasse des Reichswirtschaftsministeriums vom 25.02.1936 V 4152/36 und vom 12.10.1936 – V 19 216/36 II; [BGBl. I S. V 19 216/36 II].
27.04.1938	Anerkennung der Fachlichen Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens im Glas- und Gebäudereiniger-Handwerk, anerkannt durch Erlass des Reichswirtschaftsministeriums vom 27.04.1938 – III SW 755/38; [BGBl. I S. III SW 755/38].
17.09.1953	Seit der Handwerksordnung vom 17.09.1953 [BGBl. I S. 1411] unverändert unter der Bezeichnung Gebäudereiniger in Anlage A verzeichnet; [BGBl. I S. BGBl. I S. 1411].
30.04.1959	Anerkennung des Berufsbildes für das Gebäudereiniger-Handwerk durch Erlass des Bundesministeriums für Wirtschaft vom 30.04.1959 – II B 1 – 1278/59 [BWMBl. Nr. 10/59, S. 247 und BAnz. Nr. 89 vom 13.05.1959]; [BGBl. I S. II B 1 – 1278/59 | [BWMBl. Nr. 10/59, S. 247 und BAnz. Nr. 89 vom 13.05.1959]].
12.02.1988	Anerkennung von Berufsbild und Prüfungsanforderungen im praktischen und fachtheoretischen Teil der Meisterprüfung für das Gebäudereiniger-Handwerk durch Verordnung vom 09.10.1974 [BGBl. I S. 2440] und vom 12.02.1988 [BGBl. I S. 151]; [BGBl. I S. BGBl. I S. 2440].
21.04.1999	Inkrafttreten der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin.
2018	Neuordnung der Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin.
2019	Inkrafttreten der neuen Ausbildungsordnung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin zum 1. August 2019.

2 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/genealogy/78954

Genealogie Gebäudereiniger/-in (Handwerk)	
Entwicklung in der DDR[3]	
1946	In der sowjetischen Besatzungszone werden 1946 alle Handwerksorganisationen mit Ausnahme der Handwerkskammer verboten.
1956	Dienstleistungskombinate werden eingerichtet.
1990	Wiedervereinigung der Deutschen Demokratischen Republik mit der Bundesrepublik Deutschland. In den neuen Bundesländern werden die ersten Innungen gebildet.

1.4 Karriere und Weiterbildung

Gebäudereinigern und Gebäudereinigerinnen stehen nach Abschluss der Gesellenprüfung verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, z. B.:

- Ausbildung zum/zur Meister/-in
- LEH Bachelor in der Studienrichtung Lebensmittel, Ernährung
- Bachelor im Hygienemanagement
- Bachelor in der Reinigungstechnik
- Geprüfter Vorarbeiter bzw. Geprüfte Vorarbeiterin in der Gebäudedienstleistung Unterhaltsreinigung
- BIV-zertifizierte/-r Geprüfte/-r Objektleiter/-in in der Gebäudedienstleistung
- Facility Management Bachelor
- Master Facility Design und Management
- General Service Manager/-in (FHM)
- Einsatz als Objekt- oder Bereichsleiter/ -in
- Fachwirt/-in Reinigungs- und Hygienemanagement (FIGR)

Alternativ zu einer Weiterbildung gibt es eine Vielzahl von Fortbildungsmöglichkeiten für Gebäudereiniger und Gebäudereinigerinnen, z. B. im Bereich der Desinfektion oder der Schädlingsbekämpfung.[4]

3 Quelle: Fachbuch Fachwissen Gebäudereinigung

4 Quelle: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

2 Betriebliche Umsetzung der Ausbildung

Betriebe haben im dualen Berufsausbildungssystem eine Schlüsselposition bei der Gestaltung und Umsetzung der Ausbildung. Es gibt zahlreiche Gründe für Betriebe, sich an der dualen Ausbildung zu beteiligen:

- Im eigenen Betrieb ausgebildete Fachkräfte kennen sich gut aus, sind flexibel einsetzbar und benötigen keine Einarbeitungsphase.
- Der Personalbedarf kann mittel- und langfristig mit gezielt ausgebildeten Fachkräften gedeckt werden.
- Die Ausbildung verursacht zwar in der Anfangsphase zusätzliche Kosten. Aber mit zunehmender Ausbildungsdauer arbeiten die Auszubildenden weitgehend selbstständig und tragen dazu bei, den betrieblichen Erfolg zu steigern.[5]
- Über die Ausbildung wird die Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Betrieb gefördert. Die Kosten für Personalgewinnung können damit gesenkt werden.

Der Ausbildungsbetrieb ist zentraler Lernort innerhalb des dualen Systems und hat damit eine große bildungspolitische Bedeutung und gesellschaftliche Verantwortung. Der Bildungsauftrag des Betriebes besteht darin, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit auf der Grundlage der Ausbildungsverordnung zu vermitteln.

Ein wichtiger methodischer Akzent wird mit der Forderung gesetzt, die genannten Ausbildungsinhalte so zu vermitteln,

§ „dass die Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit nach § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes erlangen. Die berufliche Handlungsfähigkeit schließt insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein.“ (Verordnungstext, § 3 „Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan“)

Die Befähigung zum selbstständigen Handeln wird während der betrieblichen Ausbildung systematisch entwickelt.

Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Ausbilder/-innen stehen in der Verantwortung, ihre Rolle als Lernberater und Lernberaterinnen sowie Planer und Planerinnen der betrieblichen Ausbildung wahrzunehmen. Hierfür sollten sie sich stets auf Veränderungen einstellen und neue Qualifikationsanforderungen zügig in die Ausbildungspraxis integrieren. Die Ausbilder-Eignungsprüfung (nach AEVO) [http://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009] bietet einen geeigneten Einstieg in die Ausbildertätigkeit. Sie dient auch als formaler Nachweis der fachlichen und pädagogischen Eignung des Ausbildungsbetriebes.

5 Weiterführende Informationen [https://www.bibb.de/de/11060.php] zu Kosten und Nutzen der Ausbildung

2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan

2.1.1 Paragrafen der Ausbildungsordnung mit Erläuterungen

Für diese Umsetzungshilfe werden nachfolgend einzelne Paragrafen der Ausbildungsordnung erläutert (siehe graue Kästen).

Die Ausbildungsordnung und der damit abgestimmte, von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland beschlossene Rahmenlehrplan für die Berufsschule wurden am 04.07.2019 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers veröffentlicht.

Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin
(Gebäudereinigerausbildungsverordnung –GebReinAusbV0)

Vom 28.06.2019

Auf Grund des § 25 Absatz 1 Satz 1 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), der durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat den Ausbildungsberuf „Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin" im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) staatlich anerkannt. Damit greift das Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit seinen Rechten und Pflichten für Auszubildende und Ausbildungsbetriebe. Gleichzeitig wird damit sichergestellt, dass Jugendliche unter 18 Jahren nur in diesem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden dürfen (davon kann nur abgewichen werden, wenn die Berufsausbildung nicht auf den Besuch eines weiterführenden Bildungsganges vorbereitet). Darüber hinaus darf die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin nur nach den Vorschriften dieser Ausbildungsordnung erfolgen, denn: Ausbildungsordnungen regeln bundeseinheitlich den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie richten sich an alle an der Berufsausbildung im dualen System Beteiligten, insbesondere an Ausbildungsbetriebe, Auszubildende, das Ausbildungspersonal und an die zuständigen Stellen, hier die Handwerkskammern.

Der duale Partner der betrieblichen Ausbildung ist die Berufsschule. Der Berufsschulunterricht erfolgt auf der Grundlage des abgestimmten Rahmenlehrplans. Da der Unterricht in den Berufsschulen generell der Zuständigkeit der Länder unterliegt, können diese den Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz, erarbeitet von Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen der Länder, in eigene Rahmenlehrpläne umsetzen oder direkt anwenden. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind im Hinblick auf die Ausbildungsinhalte und den Zeitpunkt ihrer Vermittlung in Betrieb und Berufsschule aufeinander abgestimmt.

Die vorliegende Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite unter Einbezug der Berufsschullehrer/-innen erarbeitet.

Kurzübersicht

[▼ Abschnitt 1]: Gegenstand, Dauer und Gliederung der Berufsausbildung (§ 1 bis § 7)
[▼ Abschnitt 2]: Gesellenprüfung (§ 8 bis § 17)
[▼ Abschnitt 3]: Schlussvorschriften (§§ 18, 19)

Abschnitt 1: Gegenstand, Dauer und Gliederung der Berufsausbildung

§ 1
Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf des Gebäudereinigers und der Gebäudereinigerin wird nach § 25 der Handwerksordnung zur Ausbildung für das Gewerbe nach Anlage B Abschnitt 1 Nummer 33 „Gebäudereiniger" der Handwerksordnung staatlich anerkannt.

Für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Die vorliegende Verordnung bildet damit die Grundlage für eine bundeseinheitliche Berufsausbildung in den Ausbildungsbetrieben. Die Aufsicht darüber führen die zuständigen Stellen, hier die Handwerkskammern nach § 41a Handwerksordnung. Die zuständige Stelle hat insbesondere die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und der Ausbilder und Ausbilderinnen zu fördern.

§ 2
Dauer der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung dauert drei Jahre.

Die Ausbildungsdauer ist so bemessen, dass Auszubildenden die für eine qualifizierte Berufstätigkeit notwendigen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können und ihnen der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung ermöglicht wird (siehe § 1 Absatz 3 BBiG).

Beginn und Dauer der Berufsausbildung werden im Berufsausbildungsvertrag angegeben (§ 11 Absatz 1 Nummer 2 BBiG). Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Absatz 1 und 2 BBiG).

Verkürzung der Ausbildungszeit

In besonderen Fällen kann die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungszeit kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Die Verkürzungsdauer ist unterschiedlich und hängt von der Vorbildung und/oder Leistung in der Ausbildung ab. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit beziehen (Teilzeitberufsausbildung).

Die Landesregierungen können über die Anrechnung von Bildungsgängen berufsbildender Schulen oder einer Berufsausbildung in sonstigen Einrichtungen bestimmen. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden an die zuständige Stelle.

Auszubildende können nach Anhörung der Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Die Verkürzungsdauer beträgt meist sechs Monate. Gegebenenfalls ist eine Verkürzung der Ausbildungsdauer für Auszubildende möglich, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) erfolgreich abgeschlossen haben.

Verlängerung der Ausbildungszeit

In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle die Ausbildungszeit verlängern, wenn dies erforderlich ist. Die Ausbildungszeit muss auf Verlangen der Auszubildenden verlängert werden (bis zur zweiten Wiederholungsprüfung*, aber insgesamt höchstens um ein Jahr), wenn diese die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung nicht bestehen (§ 21 Absatz 3 BBiG).

* Urteil BAG vom 15.03.2000, Az. 5 AZR 74 / 99

§ 3
Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist:

1. Dekontamination nach einer Schädlingsbekämpfung durch Schädlingsbekämpfer das Beseitigen von Hinterlassenschaften und Kadavern, das Reinigen von Oberflächen nach einer Ausgasung sowie die Beseitigung von Reststoffen,
2. Schädlingsmonitoring das Feststellen eines Schädlingsbefalls nach Art und Menge der Schädlinge durch Begehungen oder durch digitale Überwachung und
3. Sanitationsmethode der Einsatz von Reinigungsmethoden, die zur Verminderung krankmachender Keime und weiterer Mikroorganismen führen.

In diesem Paragrafen werden zentrale Begriffe der Verordnung definiert, die nicht selbsterklärend sind.

§ 4
Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Von der Organisation der Berufsausbildung, wie sie im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben ist, darf abgewichen werden, wenn und soweit betriebspraktische Besonderheiten oder Gründe, die in der Person des oder der Auszubildenden liegen, die Abweichung erfordern.

(2) Die im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit nach § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes erlangen. Die berufliche Handlungsfähigkeit schließt insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein.

§ 5
Struktur der Berufsausbildung, Ausbildungsberufsbild

(1) Die Berufsausbildung gliedert sich in:

1. berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
2. integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in Berufsbildpositionen als Teil des Ausbildungsberufsbildes gebündelt.

(2) Die Berufsbildpositionen der berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind:

1. Gestalten von kundenorientierten Arbeitsprozessen,
2. Planen, Vorbereiten und Organisieren der Durchführung von Arbeitsaufträgen,
3. Einrichten, Sichern und Räumen von Arbeitsplätzen,
4. Bedienen, Pflegen und Instandhalten von Reinigungsgeräten, -maschinen und -anlagen,
5. Verarbeiten von Oberflächenbehandlungsmitteln,
6. Durchführen von Reinigungsmaßnahmen,
7. Pflegen, Konservieren und Aufbereiten von Oberflächen,
8. Durchführen von Maßnahmen zur Hygiene und Dekontamination und
9. Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen sowie Übergeben der Arbeitsergebnisse an Kunden und Kundinnen.

(3) Die Berufsbildpositionen der integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind:

1. Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
4. Umweltschutz und
5. Nachhaltigkeit.

Die Struktur des Berufsbilds ist an den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert. Die Berufsbildpositionen sind entlang eines üblichen Kundenauftrags formuliert (siehe Absatz 2). Neben den Standardberufsbildpositionen ist eine fünfte integrativ zu vermittelnde Berufsbildposition zum Thema Nachhaltigkeit ergänzt worden (siehe Absatz 3). Diese Lernziele werden während der gesamten Dauer der Ausbildung vermittelt.

§ 6
Berufsausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

(1) Die Berufsausbildung ist während einer Dauer von insgesamt sechs Wochen in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte zu ergänzen und zu vertiefen. Folgende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind zu ergänzen und zu vertiefen:

1. in den Monaten 1 bis 18 der Berufsausbildung in zwei Wochen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Anlage Abschnitt A

   a) Nummer 4 Buchstabe a, b und d und

   b) Nummer 5 Buchstabe a bis c sowie

2. in den Monaten 19 bis 36 der Berufsausbildung in vier Wochen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Anlage Abschnitt A

   a) Nummer 6 Buchstabe g und h,

   b) Nummer 7 Buchstabe e und i und

   c) Nummer 8 Buchstabe b, f, g und i.

(2) Auf Antrag des Ausbildungsbetriebes lässt die zuständige Stelle zu, dass abweichend von Absatz 1 Satz 1 die zu ergänzenden und zu vertiefenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausbildungsbetrieb vermittelt werden, wenn der Ausbildungsbetrieb dazu in gleicher inhaltlicher und zeitlicher Ausgestaltung wie in der überbetrieblichen Ausbildung in der Lage ist.

Die Inhalte, die in überbetrieblichen Ausbildungsstätten vermittelt werden, sind in dieser Verordnung genau festgelegt. Die Betriebe wissen dadurch eindeutig, bei welchen Ausbildungsinhalten des Ausbildungsrahmenplans sie Unterstützung durch die überbetrieblichen Ausbildungsstätten erwarten können. [▼ Kapitel. 2.6]

§ 7
Ausbildungsplan

Die Ausbildenden haben spätestens zu Beginn der Ausbildung auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans für jeden Auszubildenden und für jede Auszubildende einen Ausbildungsplan zu erstellen.

Für den individuellen Ausbildungsablauf erstellt der Ausbildungsbetrieb auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans den betrieblichen Ausbildungsplan [▼ Kapitel 2.3] für die Auszubildenden. Dieser wird jedem Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung ausgehändigt und erläutert; ebenso soll die Ausbildungsordnung zur Verfügung stehen.

Abschnitt 2: Gesellenprüfung

§ 8
Aufteilung in zwei Teile und Zeitpunkt

(1) Die Gesellenprüfung nach § 31 Absatz 1 der Handwerksordnung besteht aus den Teilen 1 und 2.

(2) Teil 1 der Gesellenprüfung findet im vierten Ausbildungshalbjahr statt. Teil 2 der Gesellenprüfung findet am Ende der Berufsausbildung statt. Die Zeitrahmen der Prüfungen legen die zuständigen Prüfungsausschüsse fest.

Die „Gestreckte Gesellenprüfung" verfolgt das Ziel, bereits einen Teil der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten etwa zur Mitte der Ausbildungszeit zu prüfen. Die bereits geprüften Inhalte werden in dem zweiten Teil der Gesellenprüfung nicht nochmals geprüft. Die Ergebnisse aus den Prüfungsbereichen von Teil 1 „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten" werden mit 30 Prozent der Gesamtprüfungsleistung gewertet.

Die Prüfungstermine werden rechtzeitig von der zuständigen Stelle bekannt gegeben. Der ausbildende Betrieb ist verpflichtet, Auszubildende fristgerecht zur Prüfung anzumelden und für die Teilnahme freizustellen.

Ziel der gestreckten Gesellenprüfung ist u. a. die Motivation der Auszubildenden im Prozess der Ausbildung zu steigern und Lerninhalte der ersten eineinhalb Jahre zu bewerten.

§ 9
Inhalt von Teil 1

Teil 1 der Gesellenprüfung erstreckt sich auf

1. die im Ausbildungsrahmenplan für die ersten 18 Monate genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
2. den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er den im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.

In Teil 1 der Gesellenprüfung soll festgestellt werden, ob und inwieweit die Auszubildenden die in den ersten drei Halbjahren der Ausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben und sie unter Prüfungsbedingungen nachweisen können.

Ausbilder und Ausbilderinnen sollten vor dem Teil 1 der Gesellenprüfung den Ausbildungsnachweis (ehemals Berichtsheft) [▼ Kapitel 2.4] auf Vollständigkeit prüfen. Den Auszubildenden sollte in diesem Zusammenhang nochmals die Bedeutung des Nachweises für die Zulassung zu Teil 2 der Gesellenprüfung erläutert werden.

§ 10
Prüfungsbereich von Teil 1

(1) Teil 1 der Gesellenprüfung findet im Prüfungsbereich „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten" statt.

(2) Im Prüfungsbereich „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten" soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsschritte zu planen und Vorgaben auf Umsetzbarkeit zu prüfen,
2. Skizzen von Objekten für die Durchführung von Gebäudereinigungsarbeiten zu erstellen und Zeichnungen anzuwenden,
3. Oberflächen zu prüfen, zu bewerten und vorzubereiten,
4. Oberflächenbehandlungsmittel zu unterscheiden, auszuwählen, zu dosieren und anzuwenden,
5. Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen zu unterscheiden, auszuwählen und einzusetzen,
6. Leitern, Arbeitsgerüste und Absturzsicherungen zu unterscheiden, auszuwählen und einzusetzen,
7. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
8. Unterhalts- und Zwischenreinigungsverfahren zu unterscheiden, auszuwählen und durchzuführen,

9. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz, zur Arbeitsorganisation und zur Qualitätssicherung zu ergreifen und

10. fachliche Hintergründe aufzuzeigen und die Vorgehensweise zu begründen.

(3) Für den Nachweis nach Absatz 2 sind folgende Tätigkeiten zugrunde zu legen:

1. Ausführen einer Unterhaltsreinigungsarbeit an einer Glasoberfläche,

2. Ausführen einer Zwischenreinigungsarbeit an einer textilen Oberfläche und

3. Ausführen einer Zwischenreinigungsarbeit an einer nichttextilen Oberfläche.

(4) Der Prüfling hat zu jeder der drei zugrunde gelegten Tätigkeiten eine Arbeitsaufgabe durchzuführen und die Durchführung jeweils mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren. Während der Durchführung wird mit ihm zu jeder der Arbeitsaufgaben ein situatives Fachgespräch geführt. Zusätzlich hat der Prüfling Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(5) Die Prüfungszeit für die Durchführung der drei Arbeitsaufgaben, für die Dokumentationen und die situativen Fachgespräche beträgt insgesamt 6 Stunden. Innerhalb dieser Zeit dauern die drei situativen Fachgespräche insgesamt höchstens 10 Minuten. Die Prüfungszeit für die schriftliche Bearbeitung der Aufgaben beträgt 90 Minuten.

Gegenstand der Prüfung in Teil 1 ist das „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten". Neu ist, dass konkrete Kompetenzen, die die Prüflinge in der Prüfung zeigen sollen, beschrieben sind (siehe Absatz 2). Die beschriebenen Kompetenzen sollen in drei Tätigkeitsbereichen gezeigt werden (siehe Absatz 3). In der Prüfung kommen drei Prüfungsmethoden zum Einsatz: eine praktische Arbeitsaufgabe, drei situative Fachgespräche im Rahmen der jeweiligen praktischen Arbeitsaufgaben und schriftliche Aufgaben.

Wichtig: Bei den situativen Fachgesprächen ist zu beachten, dass diese während der Bearbeitung der praktischen Arbeitsaufgabe durch den gesamten Prüfungsausschuss durchgeführt werden.

Bei der Durchführung der Arbeitsaufgaben soll die Zeit von insgesamt höchstens 10 Minuten für die drei situativen Fachgespräche nicht im Wesentlichen unterschritten und auf gar keinen Fall überschritten werden. Dem Prüfungsausschuss ist es überlassen, die 10 Minuten sinnvoll auf die drei praktischen Arbeitsaufgaben aufzuteilen.

§ 11
Inhalt von Teil 2

(1) Teil 2 der Gesellenprüfung erstreckt sich auf

1. die im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie

2. den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er den im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.

(2) In Teil 2 der Gesellenprüfung sollen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Gesellenprüfung waren, nur insoweit einbezogen werden, als es für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit erforderlich ist.

Die Gesellenprüfung Teil 2 findet am Ende der Ausbildungszeit statt. Die Prüfungstermine werden rechtzeitig von der zuständigen Stelle bekannt gegeben. Der ausbildende Betrieb ist verpflichtet, Auszubildende fristgerecht zur Prüfung anzumelden und für die Teilnahme freizustellen.

Der Ausbildungsnachweis [▼ Kapitel 2.4] ist vollständig mit den Unterschriften des Ausbilders/der Ausbilderin und des/der Auszubildenden vor der Prüfung einzureichen. Er ist für die Zulassung zur Gesellenprüfung Voraussetzung.

§ 12
Prüfungsbereiche von Teil 2

Teil 2 der Gesellenprüfung findet in den folgenden Prüfungsbereichen statt:

1. Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren,

2. Durchführen von Hygienemaßnahmen,

3. Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen sowie

4. Wirtschafts- und Sozialkunde.

§ 13
Prüfungsbereich „Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren“

(1) Im Prüfungsbereich „Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe kundenorientiert unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer und organisatorischer Vorgaben zu planen und zu dokumentieren,
2. technische Unterlagen anzuwenden,
3. Material- und Zeitpläne zu erstellen,
4. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit sowie von ökonomischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen,
5. Höhenzugangstechnik auszuwählen und einzusetzen,
6. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
7. Reinigungsverfahren durchzuführen,
8. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung durchzuführen,
9. Kundengespräche zur Übergabe der fertiggestellten Arbeiten zu führen und
10. fachliche Hintergründe aufzuzeigen und die Vorgehensweise bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe zu begründen.

(2) Für den Nachweis nach Absatz 1 sind folgende Tätigkeiten zugrunde zu legen:

1. Ausführen einer Grundreinigung und
2. Ausführen einer Außenreinigung.

(3) Der Prüfling hat zu jeder der zwei zugrunde gelegten Tätigkeiten eine Arbeitsaufgabe durchzuführen und die Durchführung jeweils mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren. Während der Durchführung wird mit ihm zu jeder der Arbeitsaufgaben ein situatives Fachgespräch geführt.

(4) Die Prüfungszeit für die Durchführung der Arbeitsaufgaben, für die Dokumentationen und die situativen Fachgespräche beträgt insgesamt fünf Stunden und 30 Minuten. Innerhalb dieser Zeit dauern die zwei situativen Fachgespräche insgesamt höchstens 10 Minuten.

Wie in Teil 1 werden die abzuprüfenden Kompetenzen in Tätigkeitsbereichen abgeprüft. Im Falle des Prüfungsbereichs „Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren“ wird im Bereich Grundreinigung und im Bereich Außenreinigung geprüft. Dem Prüfungsausschuss ist es überlassen, die 10 Minuten für die beiden situativen Fachgespräche im Rahmen der beiden praktischen Arbeitsaufgaben sinnvoll aufzuteilen.

§ 14
Prüfungsbereich „Durchführen von Hygienemaßnahmen“

(1) Im Prüfungsbereich „Durchführen von Hygienemaßnahmen“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe kundenorientiert unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer und organisatorischer Vorgaben zu planen und zu dokumentieren,
2. Regelungen für die Bereiche Hygiene und Dekontamination einzuhalten,
3. Material- und Zeitpläne zu erstellen,
4. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit sowie von ökonomischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen,
5. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
6. Verfahren zur Hygiene und Dekontamination durchzuführen und zu dokumentieren und
7. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung durchzuführen.

(2) Für den Nachweis nach Absatz 1 ist eines der folgenden Gebiete zugrunde zu legen:

1. Gesundheit,
2. Pflege,
3. Lebensmittel oder
4. Sanitär.

Der Prüfungsausschuss legt fest, welches Gebiet zugrunde gelegt wird.

(3) Der Prüfling hat eine Arbeitsaufgabe durchzuführen und die Durchführung mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren.

(4) Die Prüfungszeit für die Durchführung der Arbeitsaufgabe und für die Dokumentation beträgt insgesamt 150 Minuten.

Im Prüfungsbereich „Durchführen von Hygienemaßnahmen" entscheidet der Prüfungsausschuss, welches der vier Gebiete geprüft wird (siehe Absatz 2).

§ 15
Prüfungsbereich „Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen"

(1) Im Prüfungsbereich „Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen" soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung verfahrensbedingter Abläufe kundenorientiert zu planen und zu dokumentieren,
2. Vorgehensweisen bei der Vorbereitung von Arbeitsabläufen zu unterscheiden,
3. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
4. Unterlagen auszuwerten,
5. Arten der Oberflächenverschmutzungen festzustellen und diese von Oberflächenveränderungen zu unterscheiden und zu dokumentieren,
6. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Beachtung von Vorgaben und Regelungen auszuwählen,
7. Schädlingsbefall im Rahmen des Schädlingsmonitorings nach Art und Menge festzustellen und Dekontaminationsmaßnahmen durchzuführen,
8. Grund-, Bauschluss-, Außen- und Industriereinigungsverfahren zu unterscheiden, auszuwählen und anzuwenden,
9. Hygienemaßnahmen in Gesundheits-, Pflege-, Lebensmittel- und Sanitärbereichen durchzuführen,
10. Oberflächen aufzubereiten,
11. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutzmaßnahmen einzuhalten,
12. arbeitsschutzrechtliche Vorgaben sowie Sicherheitsbestimmungen bei der Durchführung von Reinigungs-, Pflege- und Konservierungsmaßnahmen zu berücksichtigen und
13. Entsorgung kontaminierter Stoffe und Materialien zu veranlassen.

(2) Der Prüfling hat Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(3) Die Prüfungszeit beträgt 180 Minuten.

Dieser Prüfungsbereich wird schriftlich abgeprüft. Wichtig ist, dass die schriftlichen Prüfungsaufgaben handlungsorientiert beschrieben werden und die betriebliche Praxis widerspiegeln.

§ 16
Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“

(1) Im Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist, allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darzustellen und zu beurteilen.

(2) Die Aufgaben, die dem Prüfling gestellt werden, müssen praxisbezogen sein. Der Prüfling soll die Aufgaben schriftlich bearbeiten.

(3) Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

§ 17
Gewichtung der Prüfungsbereiche und Anforderungen für das Bestehen der Gesellenprüfung

(1) Die Bewertungen der einzelnen Prüfungsbereiche sind wie folgt zu gewichten:

1.	Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten mit	30 Prozent,
2.	Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren mit	25 Prozent,
3.	Durchführen von Hygienemaßnahmen mit	15 Prozent,
4.	Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen mit	20 Prozent sowie
5.	Wirtschafts- und Sozialkunde mit	10 Prozent.

(2) Die Gesellenprüfung ist bestanden, wenn die Prüfungsleistungen – auch unter Berücksichtigung einer mündlichen Ergänzungsprüfung nach Absatz 3 – wie folgt bewertet worden sind:

1. im Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2 mit mindestens „ausreichend“,
2. im Ergebnis von Teil 2 mit mindestens „ausreichend“,
3. in mindestens drei Prüfungsbereichen von Teil 2 mit mindestens „ausreichend“ und
4. in keinem Prüfungsbereich von Teil 2 mit „ungenügend“.

(3) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der Prüfungsbereiche „Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen“ oder „Wirtschafts- und Sozialkunde“ durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn

1. der Prüfungsbereich schlechter als mit „ausreichend“ bewertet worden ist und
2. die mündliche Ergänzungsprüfung für das Bestehen der Gesellenprüfung den Ausschlag geben kann.

Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2 : 1 zu gewichten.

Bei der Bewertung der Prüfungsleistung werden alle Teile der gestreckten Gesellenprüfung einbezogen. Teil 1 fließt mit 30 Prozent und Teil 2 mit 70 Prozent in die Gesamtnote ein.

Abschnitt 3: Schlussvorschriften

§ 18
Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehen, können nach den Vorschriften dieser Verordnung unter Anrechnung der bisher absolvierten Ausbildungszeit fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren und der oder die Auszubildende noch nicht die Zwischenprüfung nach § 7 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin vom 21. April 1999 (BGBl. I S. 797) in der bis zum 31. Juli 2019 geltenden Fassung absolviert hat.

§ 19
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. August 2019 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin vom 21. April 1999 (BGBl. I S. 797) außer Kraft.

2.1.2 Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan als Teil der Ausbildungsordnung nach § 26 HwO bildet die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Er listet die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf, die in den Ausbildungsbetrieben zu vermitteln sind.

Ihre Beschreibung orientiert sich an beruflichen Aufgabenstellungen und den damit verbundenen Tätigkeiten. In der Summe beschreiben sie die Ausbildungsinhalte, die für die Ausübung des Berufs notwendig sind. Die Methoden, wie sie zu vermitteln sind, bleiben den Ausbildern und Ausbilderinnen überlassen.

Die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Qualifikationen sind in der Regel gestaltungsoffen, technik- und verfahrensneutral sowie handlungsorientiert formuliert. Diese offene Darstellungsform gibt den Ausbildungsbetrieben die Möglichkeit, alle Anforderungen der Ausbildungsordnung selbst oder mit Verbundpartnern abzudecken. Auf diese Weise lassen sich auch neue technische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen in die Ausbildung integrieren.

Mindestanforderungen

Die Vermittlung der Mindestanforderungen, die der Ausbildungsrahmenplan vorgibt, ist von allen Ausbildungsbetrieben sicherzustellen. Es kann darüber hinaus ausgebildet werden, wenn die individuellen Lernfortschritte der Auszubildenden es erlauben und die betriebsspezifischen Gegebenheiten es zulassen oder gar erfordern. Die Vermittlung zusätzlicher Ausbildungsinhalte ist auch möglich, wenn sich aufgrund technischer oder arbeitsorganisatorischer Entwicklungen weitere Anforderungen an die Berufsausbildung ergeben, die im Ausbildungsrahmenplan nicht genannt sind. Diese zusätzlich vermittelten Ausbildungsinhalte sind jedoch nicht prüfungsrelevant.

Können Ausbildungsbetriebe nicht sämtliche Ausbildungsinhalte vermitteln, kann dies z. B. im Wege der Verbundausbildung ausgeglichen werden.

Damit auch betriebsbedingte Besonderheiten bei der Ausbildung berücksichtigt werden können, wurde in die Ausbildungsordnung eine sogenannte Flexibilitätsklausel aufgenommen, um deutlich zu machen, dass zwar die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten obligatorisch sind, aber von der Reihenfolge und vom vorgegebenen sachlichen Zusammenhang abgewichen werden kann:

§ „Von der Organisation der Berufsausbildung, wie sie im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben ist, darf abgewichen werden, wenn und soweit betriebspraktische Besonderheiten oder Gründe, die in der Person des oder der Auszubildenden liegen, die Abweichung erfordern." (§ 4 Absatz 1 „Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan")

Der Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung und der Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht sind inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Es empfiehlt sich für Ausbilder/-innen sowie Berufsschullehrer/-innen, sich im Rahmen der Lernortkooperation regelmäßig zu treffen und zu beraten.

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans muss ein betrieblicher Ausbildungsplan erarbeitet werden, der die organisatorische und fachliche Durchführung der Ausbildung betriebsspezifisch regelt. Für die jeweiligen Ausbildungsinhalte werden hierfür zeitliche Zuordnungen (in Wochen oder Monaten) als Orientierungsrahmen für die betriebliche Vermittlungsdauer angegeben. Sie spiegeln die unterschiedliche Bedeutung wider, die dem einzelnen Abschnitt zukommt.

2.1.3 Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan

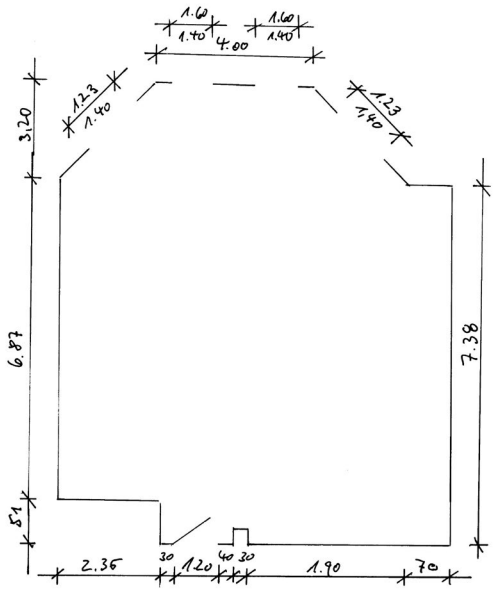
Vorbemerkungen

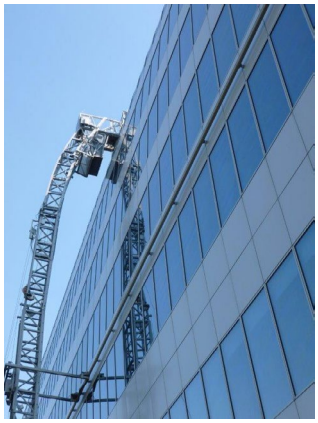
Die Hinweise und Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan illustrieren die Ausbildungsinhalte durch weitere Detaillierung so, wie es für die praktische und theoretische Ausbildung vor Ort erforderlich ist, und geben darüber hinaus vertiefende Tipps. Sie machen damit die Ausbildungsinhalte für die Praxis greifbarer, weisen Lösungswege bei auftretenden Fragen auf und geben somit dem Ausbilder und der Ausbilderin wertvolle Hinweise für die Durchführung der Ausbildung.

Die Erläuterungen und Hinweise (rechte Spalte) zu den zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sind beispielhaft und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie geben den Ausbildern und Ausbilderinnen Anregungen; je nach betrieblicher Ausrichtung sollen passende Inhalte in der Ausbildung vermittelt werden.

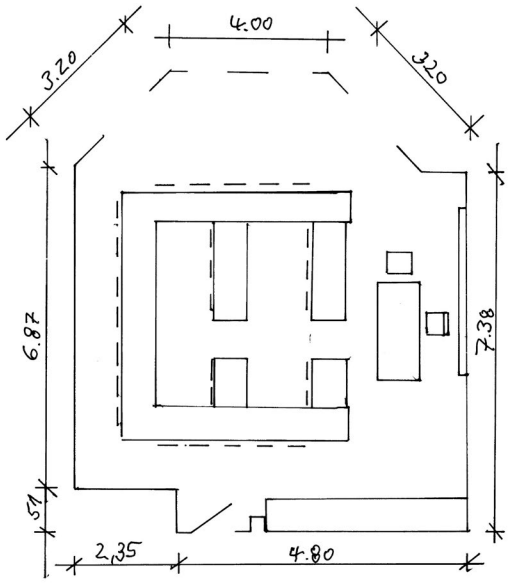
Abschnitt A: fachrichtungsübergreifende berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	zeitliche Richtwerte in Wochen im 19.–36. Monat	Erläuterungen
1	**Gestalten von kundenorientierten Arbeitsprozessen (§ 5 Absatz 2 Nummer 1)**			
	a) Anforderungen, Wünsche und Einwände von Kunden und Kundinnen entgegennehmen und weiterleiten	4		▶ freundliches und zuvorkommendes Auftreten ▶ Kleidung ▶ Umgangsformen ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ Methoden zur Dateneingabe und -erfassung ▶ Verwaltung von Kunden- und Lieferantenadressen ▶ Beachten von Datenschutzbestimmungen
	b) Fachbegriffe, auch fremdsprachliche Fachbegriffe, bei der Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitsprozessen anwenden			▶ Monitoring • Feststellung • Überwachung Schädlingsbefall ▶ Shampoonierung • Nassreinigung Textilboden ▶ Detachur • Fleckenentfernung bei Textilböden
	c) Arbeitsaufträge erfassen und mit betrieblich beteiligten Personen abstimmen und Vorgaben auf Umsetzbarkeit prüfen			▶ Dokumentation ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ Beratung zu möglichen Alternativen ▶ Methoden zur Dateneingabe und -erfassung ▶ Verwaltung von Kunden- und Lieferantenadressen
	d) Abstimmungen mit anderen Gewerken und weiteren Beteiligten treffen			▶ konstruktives und lösungsorientiertes Vorgehen ▶ Dokumentation
	e) Kunden und Kundinnen über Reinigungsverfahren sowie über Eignung und Eigenschaften von Reinigungsmitteln und Hilfsstoffen informieren		4	▶ freundliches und zuvorkommendes Auftreten ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ Erläuterung von Fachbegriffen ▶ Lösungsmöglichkeiten ▶ Erläuterung möglicher Alternativen ▶ Nachhaltigkeit
	f) Gespräche mit Kunden und Kundinnen, Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen sowie im Team situations-, ziel- und adressatengerecht führen, insbesondere kulturelle Identitäten und Verhaltensweisen berücksichtigen			▶ konstruktives und lösungsorientiertes Vorgehen ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ Umgangsformen
	g) Kunden und Kundinnen über das betriebliche Leistungsspektrum, insbesondere über zusätzliche Serviceleistungen, informieren sowie Kundenwünsche und Absprachen dokumentieren und in die Auftragsausführung einbeziehen			▶ freundliches und zuvorkommendes Auftreten ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ Erläuterung von Fachbegriffen ▶ Lösungsmöglichkeiten ▶ Erläuterung möglicher Alternativen ▶ Erläuterung zu möglichen sinnvollen Zusatzleistungen ▶ Zeitplan ▶ Information über Stand der Arbeiten ▶ Nachhaltigkeit

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
2	**Planen, Vorbereiten und Organisieren der Durchführung von Arbeitsaufträgen (§ 5 Absatz 2 Nummer 2)**			
	a) eigenen Arbeitsaufwand abschätzen, Arbeitsschritte planen und Zeitaufwand berücksichtigen			▶ Berechnung der zu reinigenden Oberfläche ▶ Raumgröße ▶ Schmutzanfall ▶ Arbeitsauftrag • Vorgaben des Auftraggebers • Vorgaben des Betriebes
	b) Vorgaben auf Umsetzbarkeit prüfen, Arbeitsschritte, Sicherungsmaßnahmen und Arbeitsschutz planen und Arbeitsmittel festlegen Abbildung 1: Arbeitsmittel (Foto: R. Herth)			▶ Arbeitsvorbereitung, z. B. • Verfügbarkeit von Maschinen und Geräten • Verfügbarkeit von Ge- und Verbrauchsmaterialien • personelle Ressourcen ▶ Sicherungsmaterialien, z. B. • Absperrbänder • Warnschilder • Pylonen ▶ persönliche Schutzausrüstung, z. B. • Brille und Helm • Gehörschutz • Handschuhe • geeignete Arbeitskleidung, z. B. Sicherheitsschuhe
	c) Skizzen und Zeichnungen anfertigen	12		▶ Skizzen, z. B. • Bestuhlungsplan • Schadensprotokoll ▶ detaillierte Zeichnungen, z. B. • Grundriss mit Maßstab  Abbildung 2: Skizze Klassenzimmer zur Aufmaßermittlung (Foto: M. Schuchmann)

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	d) Reinigungsverfahren unterscheiden und auswählen			▶ Unterhalts-, Zwischenreinigung ▶ Hygienemaßnahmen ▶ Grund- und Bauschlussreinigung ▶ Außenreinigung ▶ Industriereinigung ▶ Nass-, Feucht-, Trockenreinigung
	e) örtliche Gegebenheiten sowie Witterungs- und Klimabedingungen berücksichtigen  Abbildung 3: Arbeitsbühne für Außenreinigung (Foto: R. Herth)			▶ Durchführbarkeit gewährleisten • technisch • sicherheitstechnisch ▶ ggf. spezielle Ausrüstung ▶ Wetterinformationen einholen Abbildung 4: Glasfassade (Foto: B. Kasperczak)
	f) Informationen beschaffen, auch mit digitalen Medien, insbesondere Informationen zu Oberflächen, Reinigungsverfahren, Zeitvorgaben und Leistungsbeschreibungen			▶ digitale Medien nutzen, z. B. • Smartphone • Tablet • Hersteller-Apps • Datenbanken
	g) Regelungen, insbesondere betriebliche Gefahrstoffkataster, Betriebsanweisungen, Betriebsanleitungen, technische Merkblätter, Sicherheitsdatenblätter, Normen, Sicherheitsregeln und Arbeitsanweisungen, anwenden			▶ betriebliche Regelungen ▶ Herstellerinformationen ▶ Vorgaben des Robert-Koch-Instituts ▶ Vorgaben der Berufsgenossenschaft ▶ Betriebsanweisungen • Maschinen • Geräte • Reinigungs- und Pflegemittel
	h) Bedarf an Oberflächenbehandlungsmitteln ermitteln, Oberflächenbehandlungsmittel bereitstellen und Materiallisten erstellen			▶ Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionsmittel, Kombinationsprodukte ▶ technische Merkblätter der Hersteller beachten ▶ Materialliste für gesamten Arbeitsauftrag • was und welche Mengen?
	i) Einsatz von Oberflächenbehandlungsmitteln unter Berücksichtigung von alternativen Verfahren prüfen			▶ Nachhaltigkeit berücksichtigen • Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards
	j) Durchführung von Arbeitsaufgaben mit Hilfe von Informations- und Kommunikationssystemen sowie unter Einsatz von analogen und digitalen Medien vorbereiten			▶ Videos zur Durchführung anschauen ▶ Apps zur Arbeitserleichterung (u. a. Dokumentation) ▶ Checklisten auf Smartphone/Tablet

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	k) Daten zu durchzuführenden Arbeitsaufträgen sichern und dabei Datenschutzvorschriften einhalten und betriebliche und auftragsbezogene Vorgaben beachten			▶ Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ▶ Urheberrecht ▶ digital in Form von Checklisten, Apps, Tablet/ Smartphone
	l) Aufgaben zur Durchführung von Arbeitsaufträgen im Team planen und die Umsetzung vorbereiten			▶ Absprachen mit Kollegen und Kolleginnen treffen • Arbeitsabläufe • Maschinen und Materialeinsatz • Zeitvorgaben
	m) Messverfahren auswählen, Messgeräte auf Funktion prüfen und lagern, Messungen durchführen und Ergebnisse protokollieren		8	▶ digitale, analoge und chemische Messverfahren ▶ Feststellen von • pH-Wert • Scheinleitwert • Gleitreibungswert (z. B. DIN 51131) • Reinigungsqualität (Qualitätsmesssysteme) ▶ Berechnung von Längen, Flächen und Zuständen ▶ Ergebnisse dokumentieren und digital weiterverarbeiten, z. B. mit Tablet, Smartphone ▶ Einhaltung technischer Vorgaben, z. B. Normen, (innerbetrieblich) DIN ISO 9000ff.
	n) Umsetzung von Arbeitsaufträgen unter Berücksichtigung ergonomischer, ökologischer und wirtschaftlicher Gesichtspunkte planen			▶ ergonomisch richtige Anwendung von Maschinen und Geräten ▶ Verwenden von Dosierhilfen zur wirtschaftlichen und ökologisch sinnvollen Verwendung von Reinigungs- und Pflegemitteln unter Beachtung der technischen Vorgaben
	o) Zeitaufwand und personelle Unterstützung abschätzen und Zeitaufwand dokumentieren			▶ betriebliche und gesetzliche Vorgaben berücksichtigen ▶ Einzel- oder Teamarbeit
	p) Aufmaße für durchzuführende Arbeiten erstellen			▶ digitales oder analoges Ermitteln von z. B. Flächen und Längen unter Verwendung von • Aufmaß-Apps • Smartphone • Tablet
	q) technische Unterlagen anwenden			▶ Herstellerinformationen • technische Betriebsanweisungen für Maschinen und Geräte ▶ technische Betriebsanweisungen des Auftraggebers ▶ Grundrisse ▶ Bauzeichnungen
	r) eigene Fähigkeiten einschätzen, Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen und unterschiedliche Lerntechniken anwenden			▶ Schulungsmöglichkeiten nutzen, z. B. • betriebliche Maßnahmen • überbetriebliche Unterweisungen • Lernvideos • Lern-Apps ▶ Weiterbildungsmöglichkeiten ▶ Karrierewege
	s) Leistungen vorangegangener Gewerke als Bedingung für die Ausführung der eigenen Tätigkeiten beurteilen und für die Durchführung der eigenen Arbeiten berücksichtigen			▶ Kommunikation mit Auftraggeber und Gewerken ▶ Kenntnisse über Arbeitsergebnisse angrenzender Gewerke ▶ Gewährleistung der Vorgewerke

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
3	**Einrichten, Sichern und Räumen von Arbeitsplätzen (§ 5 Absatz 2 Nummer 3)**			
	a) Arbeitsplatz einrichten, sichern, unterhalten und auflösen; ergonomische Gesichtspunkte bei der Einrichtung, Sicherung und Unterhaltung berücksichtigen	12		▶ Arbeitssicherheit ▶ Umweltschutz ▶ Ergonomie ▶ Maschinen und Arbeitsmittel ▶ Warnschilder, Absperrungen ▶ geeignete Transportmittel nutzen, z. B. • Transportwagen • Sackkarren
	b) persönliche Schutzausrüstung verwenden			▶ Arbeitskleidung ▶ Sicherheitsschuhe ▶ Gehörschutz ▶ Schutzbrille ▶ Schutzhandschuhe ▶ Halte- und Auffanggurte ▶ Mund- und Atemschutz ▶ Hautschutz ▶ bei Arbeiten in großen Höhen Absturzsicherung tragen
	c) Verkehrs- und Transportwege auf ihre Eignung beurteilen und Maßnahmen zur Nutzung veranlassen			▶ Tragfähigkeit der Untergründe ▶ Zufahrt auf Baustellen ▶ Durchgangs- und Durchfahrtshöhen und -breiten ▶ Zugänglichkeit
	d) Gegebenheiten am Arbeitsplatz mit Skizzen und Plänen, auch mit digitalen Medien, abgleichen			▶ nach Reinigungsarbeiten Möbel und Einrichtungsgegenstände unter Verwendung einer vorher analog oder digital angefertigten Skizze in Raum einräumen  Abbildung 5: Skizze Klassenzimmer möbliert mit Bestuhlungsplan (Foto: M. Schuchmann)
	e) chemische und physikalische Belastbarkeit von Bauteilen beurteilen			▶ technische Merkblätter und Betriebsanweisungen ▶ Tragfähigkeit der Untergründe prüfen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	f) Materialien, Geräte und Maschinen vor Witterungseinflüssen und Beschädigungen schützen sowie vor Diebstahl sichern und für den Abtransport vorbereiten			▶ Lagermöglichkeiten prüfen • geeignete Lagerstätten schaffen • trocken • frostfrei • verschließbar ▶ spezielle Sicherungen, z. B. • Auslaufschutz • Auffangbecken
	g) Wasser- und Energieversorgung sicherstellen und Sicherheitsmaßnahmen beim Umgang mit elektrischem Strom ergreifen			▶ für Wasserversorgung • Standrohr ▶ für Stromversorgung • Baustellenstromverteiler • Betriebsanweisung ▶ Kooperation mit Versorgungsunternehmen
	h) Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen durchführen, Sicherheits- und Gesundheitspläne sowie Gefährdungsbeurteilungen beachten und Maßnahmen zum Passantenschutz durchführen			▶ Absperrungen ▶ Warnschilder ▶ Schutzvorrichtungen • Gerüstschutzplanen bei Fassadenreinigungsarbeiten Abbildung 6: Fassade mit Schutzgerüst (Foto: B. Kasperzcak) ▶ Abstimmung mit Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheits- und Gesundheitskoordinator (SiGeKo) • Sicherheits- und Gesundheitsplan (SiGePlan)
	i) Leitern und Arbeitsgerüste auf Verwendbarkeit prüfen, auswählen, aufbauen, anwenden und abbauen			▶ Grundsätze, Informationen, Regeln und Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) • Sichtprüfung • Prüfsiegel • Überprüfung auf Standsicherheit
	j) Absturzsicherungen, insbesondere Auffang- und Haltegurte, auf Verwendbarkeit prüfen, auswählen und anwenden			▶ Grundsätze, Informationen, Regeln und Vorschriften der DGUV • Sichtprüfung auf Mängel • Prüfsiegel • geeignete Haltepunkte • Abstimmung mit Fachkraft für Arbeitssicherheit
	k) Schutzmaßnahmen für nicht zu bearbeitende Flächen, Bauteile und Objekte beurteilen und ausführen			▶ mögliche Gefährdungen durch Reinigungsverfahren und Reinigungsmittel beurteilen ▶ geeignete Schutzmaterialien auswählen • Folien • Abdeckfleece • Holzfaserplatte

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	l) Arbeitsplatz übergeben			▶ Maschinen, Geräte, Ge- und Verbrauchmaterialien auf Vollständigkeit überprüfen • Checklisten digital und analog • auf Besonderheiten hinweisen
	m) Maßnahmen des Explosionsschutzes anwenden		2	▶ Verwendung von leicht entzündlichen Stoffen vermeiden ▶ Aufnehmen von entzündlichen Stäuben mit explosionsgeschützten Sauggeräten
	n) Höhenzugangstechnik, insbesondere Fassadenbefahranlagen, Hubarbeitsbühnen und Schutzgerüste, auf Verwendbarkeit prüfen, auswählen, aufbauen, anwenden und abbauen			▶ Grundsätze, Informationen, Regeln und Vorschriften der DGUV • Sichtprüfung auf Mängel • Prüfsiegel • geeignete Haltepunkte • Abstimmung mit Fachkraft für Arbeitssicherheit Abbildung 7: Industriekletterer bei der Fassadenreinigung (Foto: B. Kasperczak)
4	**Bedienen, Pflegen und Instandhalten von Reinigungsgeräten, -maschinen und -anlagen (§ 5 Absatz 2 Nummer 4)**			
	a) Werkzeuge und Geräte auswählen, handhaben, pflegen und warten	12		▶ Werkzeuge und Maschinen von der Stromzufuhr trennen ▶ Wartung und Pflege ausschließlich im ausgeschalteten Zustand durchführen Abbildung 8: Unterweisung Handhabung einer Einscheibenmaschine (Foto: M. Schuchmann)
	b) Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen einrichten und unter Verwendung der Schutzeinrichtungen bedienen			▶ Arbeitsbereich in nötigem Umfang absichern, sodass keine Personen gefährdet werden ▶ Warnschilder, Schutzgerüste, Absperrband ▶ Trenntransformatoren bei wasserführenden Maschinen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	c) Zubehörteile auswählen und einsetzen			▶ Herstellerhinweise der jeweiligen Zubehörteile beachten
	d) Funktionskontrollen bei Geräten, Maschinen und Anlagen durchführen und dokumentieren			▶ Mängel und Schäden in der Dokumentation ausführlich beschreiben ▶ bei Beschädigungen und Funktionsstörungen die jeweiligen Geräte aus dem Einsatz nehmen
	e) Sichtprüfungen an Geräten, Maschinen und Anlagen durchführen, Störungen erkennen und Maßnahmen zur Störungsbeseitigung ergreifen			▶ Störungsbeseitigung ausschließlich von getrennter Stromzufuhr durchführen
5	**Verarbeiten von Oberflächenbehandlungsmitteln (§ 5 Absatz 2 Nummer 5)**			
	a) Arten der Oberflächenverschmutzungen feststellen und diese Arten von Oberflächenveränderungen unterscheiden	10		▶ Art der Haftung des Schmutzes unterscheiden ▶ Löslichkeit der Verschmutzungen beachten (wasserlöslich, lösemittellöslich, nicht löslich) ▶ Zusammensetzung der Verschmutzung ▶ Oberflächenveränderungen erkennen und unterscheiden, z. B. • Karbonisation • Ausblühungen • Oberflächenschäden in Abhängigkeit vom ph-Wert • Farbtonveränderung • Verätzung • Korrosion • Fugenschäden • Verwitterung Abbildung 9: Vorher-Nachher-Vergleich einer Fassadenreinigung (Foto: B. Kasperczak) • Glanzverlust • Irisierung (in Regenbogenfarben schillernd) • Kratzer • Verschleiß • Klebrigkeit • Vergrauung • Abpudern von Beschichtungen • Reemulgierung (einwirkende Nässe) • Fleckenbildung • Ausbluten von Farbstoffen • Migration • Rutschigkeit • Shading-Effekte (lokale Florverwerfungen bei Velour-Teppichen) • elektrostatische Aufladung • feuchtigkeitsbedingte Schäden

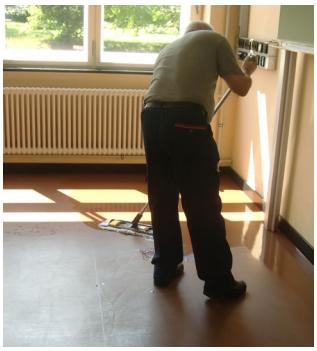
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	b) Oberflächenbehandlungsmittel unterscheiden, lagern, auswählen und für den Einsatz vorbereiten			▶ Unterscheidung nach Reinigungsmitteln, Pflegemitteln, Kombinationsprodukten, Produkte für Sonderaufgaben ▶ Aufgaben der Inhaltsstoffe kennen ▶ Herstellervorschriften für den Einsatz beachten ▶ Lagervorschriften beachten ▶ Betriebsanweisung beachten
	c) Oberflächenbehandlungsmittel, insbesondere auf Eignung, Haltbarkeit und Umweltverträglichkeit, prüfen			▶ Prüfung hinsichtlich: • Haltbarkeit • Wirkung auf zu bearbeitenden Oberflächen • biologische Abbaubarkeit • Entsorgung von Produktresten • Entsorgung von Verpackungsabfall • evtl. Luftverunreinigung
	d) Oberflächenbehandlungsmittel dosieren			▶ nach Herstellervorschrift dosieren, Dosierungshilfen nutzen ▶ wenn notwendig, entsprechende Berechnungen durchführen
	e) Gefahrstoffe der Oberflächenbehandlungsmittel unterscheiden, Schutzmaßnahmen ergreifen, Gefahrstoffe umweltgerecht lagern und Maßnahmen zur Entsorgung ergreifen			▶ Gefahrstoffverordnung beachten ▶ Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber ▶ Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen beachten ▶ Arbeitsplatzgrenzwerte (AGW) beachten
	f) Abfälle zur Entsorgung bereitstellen und Maßnahmen zur Entsorgung von Schmutzflotten ergreifen			▶ Schmutzflotte auffangen, neutralisieren, in das Abwassersystem einleiten ▶ Sondermüll entsorgen
6	**Durchführen von Reinigungsmaßnahmen (§ 5 Absatz 2 Nummer 6)**			
	a) Art und Beschaffenheit von Gebäuden, Bauteilen und Ausstattungsgegenständen sowie von zu bearbeitenden Oberflächen und deren Untergründen beurteilen Abbildung 10: Fußboden aus Holz und Stein (Foto: R. Herth)	24		▶ Fassaden • Metall • Kunststein • Naturstein • Kunststoff • Glas • Anstriche/Beschichtungen ▶ Bodenbeläge • textile Bodenbelägen • elastische Bodenbelägen • harte Bodenbelägen Abbildung 11: Fußboden aus Naturstein (Foto: B. Kasperzcak) ▶ Oberflächen von Raumausstattung und Einrichtungsgegenständen • Kunststoff • Holz • Metall • Anstriche/Beschichtungen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	b) Verschmutzungen und Veränderungen von Oberflächen ermitteln und dokumentiere			▶ Verschmutzungen und Oberflächenveränderungen erkennen • Art und Umfang Schmutz/ Oberflächenveränderung • Schmutzanhaftung • Löslichkeit/Entfernbarkeit ▶ Dokumentation • Fotos • Checkliste • Digital per App
	c) Gefährdungen durch Gefahrstoffe an Gebäuden, Bauteilen und Ausstattungsgegenständen erkennen, Schutzmaßnahmen ergreifen und Entsorgung der Gefahrstoffe einleiten			▶ Reinigung asbesthaltiger Baustoffe • Fassaden und Wandverkleidungen • Flex-Bodenbeläge ▶ Reinigung PCB-haltiger Oberflächen • Anstriche • Beschichtungen • entfernen von Schimmelpilzen
	d) Unterhalts- und Zwischenreinigungen, insbesondere von Glas, Böden, Holz und textilen Ausstattungsgegenständen, durchführen und dabei die entsprechenden manuellen und maschinellen Trocken- und Nassreinigungsverfahren anwenden			▶ Kehren • manuell • maschinell ▶ Saugen • Bürstsaugen • Detachur Abbildung 12: Detachur (Foto: B. Kasperczak) ▶ Kehrsaugen ▶ Feuchtwischen ▶ Nasswischen • punktuell • einstufig • zweistufig ▶ Scheuern • manuell zur Entfernung von Verfleckungen ▶ Polieren ▶ Cleanern
	e) Hygienemaßnahmen, insbesondere im Sanitärbereich, unter Anwendung von Sanitationsmethoden durchführen			▶ Keimzahlminderung durch desinfizierende Reinigungsverfahren, z. B. in: • Verwaltungen • Schulen • Krankenhäusern • Pflegeeinrichtungen • Kindergärten • Schwimmbädern • Industriebetrieben • öffentlichen Toilettenanlagen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	f) Grund- und Bauschlussreinigungen, insbesondere von Glas, Böden, Holz, textilen Ausstattungsgegenständen, raumlufttechnischen Anlagen und Verkehrsmitteln, durchführen und dabei die entsprechenden manuellen und maschinellen Trocken- und Nassreinigungsverfahren anwenden Abbildung 13: Moderne Glasreinigung (Foto: B. Kasperczak)		24	▶ Kehren • manuell • maschinell ▶ Saugen ▶ Kehrsaugen ▶ Feuchtwischen ▶ Nasswischen • punktuell • einstufig • zweistufig ▶ Scheuern • manuell • maschinell mit ein, zwei oder drei Scheiben-, Walzen und oszillierenden Pads ▶ Scheuer-Saugen ▶ maschinell mit Walzen-, Ein-, Mehrscheiben- und oszillierenden Maschinen, auch mit gleichzeitiger Absaugung der Schmutzflotte ▶ Grundreinigung textiler Beläge • Shampoonieren • Sprühextrahieren Abbildung 14: Sprühextraktion eines Polsterstuhls (Foto: B. Kasperczak) • Kombinationsverfahren Abbildung 15: Polsterreinigung (Foto: R. Herth)
	g) Außenreinigungen, insbesondere Fassadenreinigungen, Reinigungen von Licht- und Wetterschutzanlagen, Verkehrs- und Freiflächen, Verkehrsleiteinrichtungen sowie Außenanlagen, durchführen und dabei die entsprechenden manuellen und maschinellen Trocken- und Nassreinigungsverfahren anwenden			▶ Reinigungsverfahren, z. B. • manuell im Trocken- und Nasswischverfahren • Hoch- und Höchstdruckreinigung – Kaltwasser/Heißwasser

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
				 Abbildung 16: Anwendung Niederdruckrotationsstrahlverfahren zur Reinigung eines Ziegelgewölbes (Foto: M. Schuchmann) • Dampfstrahlreinigung • Trockenstrahlverfahren • Niederdruckstrahlverfahren • Trockeneisstrahlen • Laserstrahlreinigung für empfindliche Teilbereiche Abbildung 17: Außenjalousien als eine mögliche Wetterschutzanlage (Foto: B. Kasperczak) Abbildung 18: Durchführung von Reinigungsmaßnahmen – Reinigung von Freiflächen (Bild: M. Schuchmann)
	h) Industriereinigungen durchführen und dabei die entsprechenden manuellen und maschinellen Trocken- und Nassreinigungsverfahren anwenden und arbeitsschutzrechtliche Vorgaben und Sicherheitsbestimmungen einhalten			▶ chemie-, holz-, metall-, lebensmittel- und textilverarbeitende Betriebe, Druckereien, Lackierereien, Pharmaindustrie, Elektroindustrie • Entfernen von Öl,- Fett-, Farb- und anderen Produktionsverschmutzungen und Produktionsrückständen • Entfernen von Korrosionen an Maschinenteilen und Oberflächen an Wänden, Decken, Böden, Raumausstattung und technischen Einrichtungen • Reinraumreinigung

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	i) Ergebnisse von durchgeführten Reinigungsmaßnahmen prüfen, beurteilen und dokumentieren			▶ Abnahme der ausgeführten Arbeiten gemeinsam mit • Auftraggeber • Vorgesetzten ▶ Prüfung des Reinigungsergebnisses • Qualitätsmesssysteme • Checkliste analog • Checkliste digital mit Apps • Tablet • Smartphone ▶ Dokumentation • schriftlich • Tablet • Smartphone
7	**Pflegen, Konservieren und Aufbereiten von Oberflächen (§ 5 Absatz 2 Nummer 7)**			
	a) Oberflächen unterscheiden und beurteilen		24	▶ textile Oberflächen, z. B. • Teppichböden • Vorhänge • Polster ▶ elastische Oberflächen, z. B. • Linoleum • PVC • Gummi/Kautschuk ▶ harte Oberflächen, z. B. • Stein • Holz • Metall • Glas • Kunststoffe, z. B. HPL (High Pressure Laminate)
	b) Oberflächen für nachfolgende Bearbeitungen reinigen			▶ z. B. vor Auftragen einer Beschichtung Schmutzablagerungen und Altbeschichtungen abtragen Abbildung 19: Grundreinigung eines Linoleumbelages (Foto: B. Kasperczak)
	c) bisherige Pflege-, Konservierungs- und Aufbereitungsarbeiten ermitteln und beurteilen und Oberflächenvergütungen feststellen			▶ Protokolle/Dokumentationen sichten ▶ vorherige Behandlung identifizieren und entsprechende Pflege-, Konservierungs- und Aufbereitungsmittel prüfen und darauf abstimmen
	d) Oberflächenveränderungen und -beschädigungen feststellen, dokumentieren und Maßnahmen zur Pflege, Konservierung und Aufbereitung festlegen			▶ Schadensprotokoll erstellen ▶ Kunden informieren ▶ Gutachten erstellen ▶ Vorschläge zur Schadensbeseitigung erarbeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
				Eine umfassende und gründliche Dokumentation ermöglicht bei einer späteren Behandlung die Berücksichtigung von evtl. Schäden oder Veränderungen. Abbildung 20: Schädigung einer eloxierten Aluminiumfensterbank durch Einwirkung von Flusssäure-Fluorwasserstoff, HF (Foto: M. Schuchmann)
	e) Gefährdungen durch Gefahrstoffe an Oberflächen erkennen, Schutzmaßnahmen ergreifen und Entsorgung der Gefahrstoffe einleiten			▶ Vorschriften zur Entsorgung evtl. Gefahrstoffe beachten, z. B. • Verätzungen und Korrosionen durch Säuren, Laugen • Korrosionen durch Säuredämpfe • Lösemittel
	f) Oberflächen, insbesondere durch Streichen, Rollen und Spritzen, im Rahmen der Pflege beschichten, imprägnieren und versiegeln und dabei Pflegeintervalle berücksichtigen			Durch die Einhaltung der vom Hersteller vorgegebenen Pflegeintervalle kann der Zustand über eine große Zeit gesichert und gehalten werden.  Abbildung 21: Beschichten eines Linoleumbelages (Foto: B. Kasperczak)
	g) Oberflächen, insbesondere durch Streichen, Rollen und Spritzen, im Rahmen der Konservierung beschichten, imprägnieren und versiegeln			▶ Konservierung, z. B. • Korrosionsschutz bei Metallen • Graffiti-Prophylaxe • Ölen oder Wachsen von Holzböden • Hydrophobieren von Steinflächen • Auftragen von Steinverfestigern
	h) Unebenheiten an Oberflächen, insbesondere durch Aufbringen von Spachtel- und Ausgleichsmassen, ausgleichen			Ohne Verspachtelung und/oder Ausgleichsmasse, kann die später aufgebrachte Versiegelung oder das Konservierungsmittel, z. B. bei Fassaden, schnell brüchig werden und sich lösen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	i) Beschädigungen an Oberflächen durch chemische und mechanische Verfahren beheben			Soweit möglich, wenn die Oberfläche nicht zu stark beschädigt ist. Auf den Untergrund achten: ▶ mechanische Verfahren • Schleifen • Hochdruckreinigen • Niederdruckstrahlen • Hochdruckstrahlen ▶ chemisches Verfahren • Steinkristallisation • mit Fluorwasserstoff bearbeiten (Flusssäure)
	j) Oberflächen, insbesondere durch Streichen, Rollen und Spritzen, im Rahmen der Aufbereitung beschichten, imprägnieren und versiegeln			▶ Holzfußböden versiegeln ▶ kalkgebundene Steinböden kristallisieren ▶ Stein imprägnieren ▶ Metallflächen durch das Auftragen von einem Korrosionsschutz schützen • Konservierung, z. B. durch: • Korrosionsschutz bei Metallen • Graffiti-Prophylaxe • Ölen oder Wachsen von Holzböden • Hydrophobieren von Steinflächen • Auftragen von Steinverfestigern
	k) Ergebnisse der durchgeführten Pflege-, Konservierungs- und Aufbereitungsmaßnahmen prüfen, beurteilen und dokumentieren			▶ Gewährleisten der Qualität ▶ Einsparung von Ressourcen bei wiederholter Anwendung
8	**Pflegen, Konservieren und Aufbereiten von Oberflächen (§ 5 Absatz 2 Nummer 7)**			
	a) Maßnahmen zur Hygiene und Dekontamination, insbesondere nach Schädlingsbekämpfungen, im Bereich des Gesundheits- und Vorratsschutzes unterscheiden und auswählen		12	▶ Dekontaminationsverfahren in Abhängigkeit von gesundheitsgefährdenden Stoffen, z. B: • radioaktive • asbesthaltige • giftige chemische Substanzen • gesundheitsgefährdende Mikroorganismen Abbildung 22: Verendete Schaben nach Bekämfungsmasse und vor Dekontamination der Reststoffe (Foto: M. Schuchmann) ▶ zu beachten sind: • Lebensmittelhygieneverordnung • HACCP-Konzept (Hazard Analysis Critical Control Points) • EU-Biozidrichtline
	b) Gefährdungen durch Gefahrstoffe an Gebäuden, Bauteilen und Ausstattungsgegenständen erkennen, Schutzmaßnahmen ergreifen und Entsorgung der Gefahrstoffe einleiten			▶ Sicherheitsdatenblatt und Betriebsanweisung bei der Schädlingsbekämpfung kennen ▶ Dosierungsvorschriften beachten ▶ insektizide Wirkstoffe nach einer Behandlung entfernen (auf Oberflächen und aus der Raumluft)

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	c) Sicherungs- und persönliche Hygienemaßnahmen durchführen und persönliche Schutzausrüstung anlegen			▶ Räume/Objekte sperren ▶ Informationspflicht für „Außenstehende" ▶ je nach Dekontaminationsverfahren entsprechende Schutzausrüstung tragen
	d) Regelungen für die Bereiche Hygiene und Dekontamination einhalten			▶ Hygienepläne ▶ Hygienekontrollen ▶ HACCP-Konzept ▶ EU-Biozidrichtlinie
	e) vorbereitende Reinigungsarbeiten durchführen			▶ tote Schädlinge entfernen ▶ Verschmutzungen entfernen
	f) Hygienemaßnahmen, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich, Lebensmittelbereich und Sanitärbereich, unter Anwendung von Desinfektionsmethoden durchführen			▶ Arbeitsanweisungen der Hygienepläne beachten ▶ Flächendesinfektion mit verschiedenen antimikrobiell wirkenden Substanzen ▶ Methoden, z. B.: • Scheuerdesinfektion • Sprühdesinfektion • Reinigung mit anschließender Desinfektion • Schlussdesinfektion
	g) Dekontaminationsmaßnahmen unter Anwendung von Reinigungs- und Desinfektionsverfahren durchführen			▶ bei textilen Belägen, z. B.: • Sprühextraktion • Nassschampoonierung ▶ bei Hartbelägen und elastischen Belägen, z. B.: • Scheuern mit Scheuersaugmaschinen • Scheuern mit Bürstenwalzenmaschinen • manuelles Wischen bzw. Scheuern von kontaminierten Oberflächen
	h) Schädlinge unterscheiden, Schädlingsmonitoringpläne erstellen, Schädlingsbefall nach Art und Menge erkennen und Nachsorgemaßnahmen durchführen			▶ Hygieneschädlinge, Vorratsschädlinge, Materialschädlinge, Lästlinge ▶ geeignete Befallserhebung, je nach Schädlingsart durchführen Abbildung 23: Schabenkot als Befallindiz bei Schädlings-Monitoringmaßnahme (Foto: M. Schuchmann) ▶ Nachsorge, z. B. durch: • Befallsursache ermitteln • Verstecke aufspüren und entfernen • auf bauliche Veränderungen hinweisen • Hygienevorschläge unterbreiten ▶ geeignete Kontrolle der Schädlingsbekämpfung auf die Schädlingsart abstimmen
	i) Maßnahmen zur Abschreckung von Schädlingen durchführen			▶ Abwehr und Vergrämung, z. B. durch: • Repellentpaste • Elektrosystem • Vogel-Spikessystem • Vogelnetz-Systeme

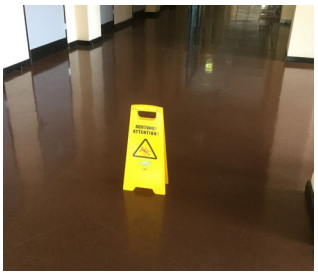
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	j) die durchgeführten Maßnahmen und deren Ergebnisse prüfen, bewerten und dokumentieren und die Dokumentationen weiterleiten			▶ Hygienekontrollen, z. B.: • Abklatschtest • Abstrich • Einsatz von Indikatorsprays ▶ Kontrolle des Dekontaminationserfolgs nach einer Schädlingsbekämpfung, z. B. mithilfe von: • chemisch-analytischen Messungen • Messung der Raumluft und der Oberflächenbelastung mithilfe von Fliegentests
	k) Entsorgung von kontaminierten Stoffen und Materialien veranlassen			▶ kontaminierte Reinigungsutensilien reinigen und bei Bedarf wiederaufbereiten ▶ Sondermüll entsorgen
9	**Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen sowie Übergeben der Arbeitsergebnisse an Kunden und Kundinnen (§ 5 Absatz 2 Nummer 9)**			
	a) eigene Arbeiten anhand von Vorgaben prüfen	4		▶ Reflexion des eigenen Handelns ▶ Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit ▶ Berücksichtigung der Nachhaltigkeit
	b) durchgeführte Qualitätskontrollen dokumentieren			▶ Qualitätsmesssysteme ▶ Checklisten (analog und digital) ▶ Ziel: Vermeidung von Reklamationen
	c) zur Verbesserung der Arbeit im eigenen Arbeitsbereich beitragen			▶ Ideenmanagement
	d) Reklamationen entgegennehmen und weiterleiten			▶ Dokumentation ▶ kundenorientiertes Verhalten ▶ Umgangsformen ▶ Grundregeln der Kommunikation ▶ konstruktives und lösungsorientiertes Vorgehen
	e) Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, Arbeitsprozesse und -ergebnisse auch mit digitalen Medien kontrollieren und dokumentieren		4	▶ Informationsbeschaffung zur Arbeitssicherheit auf der Homepage der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft ▶ Auswahl der entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften ▶ Kontrolle der Arbeitsergebnisse mit Messgeräten, z. B. mit: • Gleitmessgerät • Glanzmessgerät • Messung der Luftbelastung • Schichtdickenmessung • pH-Wert-Messung • Überprüfung mit Mikroskopen ▶ Abnahmeprotokolle ausfüllen
	f) Tätigkeitsnachweise erstellen und Zeitaufwand und Materialverbrauch erfassen			▶ Qualitätsmanagement-System ▶ Dokumentation der Arbeiten nach DIN EN ISO 9000 ff. ▶ arbeiten nach Vorgaben im Leistungsverzeichnis ▶ Checkliste über Verbrauch und Zeitaufwand
	g) Ergebnisse der Zusammenarbeit, insbesondere der Teamarbeit, auswerten			▶ regelmäßige Teambesprechungen ▶ Ausbilder-Azubi-Gespräche
	h) Ursachen von Qualitätsabweichungen feststellen und Maßnahmen zur Behebung ergreifen			▶ Fehlererkennung ▶ Reflexion des eigenen Handelns ▶ Mängelprotokolle auswerten
	i) Aufmaße fertiggestellter Arbeiten erstellen			▶ mengenmäßige Erfassung gereinigter Flächen, Gegenständen der Raumausstattung

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	j) Kundengespräche zur Übergabe der fertiggestellten Arbeiten führen			▶ kundenorientiertes Verhalten ▶ Umgangsformen ▶ Grundregeln der Kommunikation
	k) Kunden und Kundinnen über Reinigungs- und Pflegeintervalle informieren und Nutzungshinweise geben			▶ Hinweis auf Herstellervorgaben ▶ Beratung zu möglichen sinnvollen Zusatzleistungen ▶ Pflegeanleitungen und Reinigungsintervalle
	l) Zusammenhänge zwischen Qualität, Kundenzufriedenheit und Betriebserfolg berücksichtigen			▶ Evaluation der Kundenzufriedenheit Abbildung 24: Schmutzfangmatten im Eingangsbereich (Foto: B. Kasperczak)

Abschnitt B: integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
1	**Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht (§ 5 Absatz 3 Nummer 1)**			
	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären	während der gesamten Ausbildung		§§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die Handwerkskammern haben dazu Musterausbildungsverträge erstellt, die den Betrieben zur Verfügung stehen. ▶ Inhalte des Ausbildungsvertrages: • Art und Ziel der Berufsausbildung • Vertragsparteien • Beginn und Dauer der Ausbildung • Probezeit • Ausbildungsvergütung • Urlaubsanspruch • Kündigungsbestimmungen
	b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen			▶ Grundlage der Rechte und Pflichten, u. a.: • Berufsausbildungsgesetz (BBiG) • Handwerksordnung (HwO) • Ausbildungsordnung • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Arbeits- und Tarifrecht • Berufsschulbesuch ▶ betriebliche Regelungen, z. B.: • betrieblicher Ausbildungsplan • Arbeits- und Pausenzeiten • Beschwerderecht

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat 19.–36. Monat	Erläuterungen
	c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen		▶ Möglichkeiten der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, z. B.: • Lehrgänge und Fortbildungsmaßnahmen der Innungen/Handwerkskammern • Aufstiegsfortbildung: z. B. Zusatzqualifikation, Präqualifizierung für Krankenkassen ▶ finanzielle Förderungsmöglichkeiten, z. B. Meister-BAföG
	d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen		▶ Inhalte des Arbeitsvertrages, z. B.: • Tätigkeitsbeschreibung • Arbeitszeit • Beginn und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses • Probezeit • Kündigung • Vergütung • Urlaubsanspruch • Datenschutz • Arbeitsunfähigkeit • Arbeitsschutz • Arbeitssicherheit • zusätzliche Vereinbarungen
	e) wesentliche Bestimmungen der für den Ausbildungsbetrieb geltenden Tarifverträge nennen		▶ Tarifvertragsparteien ▶ Tarifverhandlungen ▶ Geltungsbereich (räumlich, fachlich, persönlich) der Tarifverträge für Arbeitnehmer/-innen der entsprechenden Branche sowie deren Anwendung auf Auszubildende ▶ Vereinbarungen, z. B. über: • Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung • Urlaubsdauer, Urlaubsgeld • Freistellungen • Arbeitszeit, Arbeitszeitregelung • Zulagen
2	**Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 5 Absatz 3 Nummer 2)**		
	a) Aufbau und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes erläutern	während der gesamten Ausbildung	▶ Branchenzugehörigkeit ▶ Rechtsform ▶ Tarifbindung ▶ Organisation und Angebotspalette des Ausbildungsbetriebes ▶ Zielsetzung ▶ Arbeits- und Produktionsabläufe ▶ Aufgabenteilung
	b) Grundfunktionen des Ausbildungsbetriebes wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären		▶ Angebotsstruktur ▶ Arbeitsabläufe ▶ Warenkreislauf ▶ Organisation und Verwaltung ▶ Marketing
	c) Beziehungen des Ausbildungsbetriebes und seiner Belegschaft zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen		▶ Organisationsstrukturen und Aufgaben von • Behörden und Verwaltungen • Handwerksorganisationen/Innungen • Berufsverbänden und Kammern • Gewerkschaften (DGB, IGBCE) • ehrenamtliche Mitwirkung, z. B. Gesellenprüfungsausschuss • Berufsgenossenschaft

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des Ausbildungsbetriebes beschreiben			▶ Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ▶ Personalrat, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, Betriebsvereinbarungen ▶ Tarifgebundenheit
3	**Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 5 Absatz 3 Nummer 3)**			
	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zur Vermeidung der Gefährdung ergreifen	während der gesamten Ausbildung		Besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ▶ Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere • Arbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitssicherheitsgesetz • mechanische, elektrische, thermische und toxische Gefährdungen • Gefährdungen durch Lärm, Dämpfe, Stäube, Strahlung und Gefahrstoffe • Gefährdungen und Belastungen durch Vernachlässigung ergonomischer Grundsätze • Beachten von Gefahren und Sicherheitshinweisen aus der Gefahrstoffverordnung sowie von Gefahrsymbolen und Sicherheitskennzeichen  Abbildung 25: Warnaufsteller „Achtung Rutschgefahr" (Foto: R. Herth) ▶ Beratung und Überwachung der Betriebe durch außerbetriebliche Organisationen, z. B. durch Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften ▶ regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
	b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden			▶ Merkblätter und Richtlinien zur Verhütung von Unfällen beim Umgang mit Werk- und Hilfsstoffen sowie mit Werkzeugen und Maschinen ▶ sachgerechter Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen ▶ gesundheitserhaltende Verhaltensregeln ▶ persönliche Schutzausrüstungen (PSA) wie Sicherheitsschuhe, Gehörschutz, Schutzbrille, Schutzhandschuhe ▶ rückengerechtes Heben und Tragen, z. B. Hebe- und Tragehilfen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat 19.–36. Monat	Erläuterungen
	c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten		▶ Erste-Hilfe-Maßnahmen und -Einrichtungen ▶ Notrufe und Fluchtwege ▶ Unfallmeldung ▶ Dokumentation
	d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden sowie Verhaltensweisen bei Bränden		▶ Bestimmungen für den Brand- und Explosionsschutz, z. B.: • Verhaltensregeln im Brandfall • Maßnahmen zur Brandbekämpfung • Zündquellen und leicht entflammbare Stoffe ▶ Wirkungsweise und Einsatzbereiche von • Handfeuerlöschern • Löschbrausen • Löschdecken ▶ automatische Löscheinrichtungen
4	**Umweltschutz (§ 5 Absatz 3 Nummer 4)**		
	Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere		
	a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären	während der gesamten Ausbildung	▶ Emission und Immission, Immissionsschutzgesetz, z. B.: • Arbeitsplatzgrenzwert-Werte (AGW-Wert) • Wasserreinhaltung ▶ Risiken sowie Sanktionen bei Übertretung
	b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden		▶ Grenzwerte und Recyclingvorschriften ▶ Erfassung, Lagerung und Entsorgung betriebsspezifischer Abfälle
	c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen		▶ ressourcenschonendes Arbeiten ▶ Maschinen und Anlagen nicht unnötig in Betrieb lassen ▶ Beleuchtung nur nach Notwendigkeit
	d) Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen		▶ vorausschauende Fertigungsplanung ▶ Rohstoffreste dem Recycling zuführen ▶ bestimmungsgemäße Entsorgung von Stoffen ▶ Müllvermeidung ▶ Mülltrennung
5	**Nachhaltigkeit (§ 5 Absatz 3 Nummer 5)**		
	a) Kunden und Kundinnen über alternative Reinigungsmittel und -verfahren informieren	während der gesamten Ausbildung	▶ Beachtung der Wirtschaftlichkeit ▶ Wertschöpfungskette
	b) Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards bei der Auswahl von Reinigungsmitteln und -verfahren sowie von Reinigungsgeräten, -maschinen und -anlagen berücksichtigen		▶ Umweltsiegel ▶ Rohstoffe aus nachhaltiger Produktion ▶ energiesparende Maschinen ▶ fair gehandelte Rohstoffe
	c) Verbrauchsgüter auffangen und recyceln sowie umweltgerechte Entsorgung veranlassen		▶ Beispiel Fassadenreinigung: • Auffangen des anfallenden Abwassers entsprechend dem Wasserhaushaltsgesetz (WHG) • Aufbereitung in mobilen Abwasseraufbereitungsanlagen • Ausfiltern von Feststoffen/Schwebstoffen • Ausfällen von Schwermetallen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im 1.–18. Monat	19.–36. Monat	Erläuterungen
	d) Dosierungshilfen nutzen und Fehldosierungen vermeiden			▶ Dosierungshilfen, z. B.: • Dosierflaschen mit/ohne integrierter Mischvorrichtung • Dosierpumpen • Messbecher • Portionsbeutel • Spritz- und Sprühflaschen • stationäre Mischanlagen • Dosiertabletten
	e) durch Reinigungsverfahren zur Wert- und Funktionserhaltung der gereinigten Oberflächen beitragen			▶ Oberflächenverschleiß durch kontinuierliche Schmutzentfernung und Pflegemittelauftrag vermindern

2.2 Zeitliche Richtwerte und Zuordnung

Für die jeweiligen Ausbildungsinhalte (zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) werden zeitliche Richtwerte in Wochen als Orientierung für die betriebliche Vermittlungsdauer angegeben. Die Ausbildungsinhalte, die für Teil 1 der Gesellenprüfung relevant sind, werden dem Zeitraum 1. bis 18. Monat und die Ausbildungsinhalte für Teil 2 der Gesellenprüfung werden dem Zeitraum 19. bis 36. Monat zugeordnet. Die zeitlichen Richtwerte spiegeln die Bedeutung des jeweiligen Inhaltsabschnitts wider.

Die Summe der zeitlichen Richtwerte beträgt pro Ausbildungsjahr 52 Wochen. Im Ausbildungsrahmenplan sind jedoch Bruttozeiten angegeben. Diese müssen in tatsächliche, betrieblich zur Verfügung stehende Ausbildungszeiten, also Nettozeiten, umgerechnet werden. Die folgende Modellrechnung veranschaulicht dies:

Bruttozeit (52 Wochen = 1 Jahr)	365 Tage
abzüglich Samstage, Sonntage und Feiertage[6]	–114 Tage
abzüglich ca. 12 Wochen Berufsschule	–60 Tage
abzüglich Urlaub[7]	–30 Tage
Nettozeit Betrieb	**= 161 Tage**

Die betriebliche Nettoausbildungszeit beträgt nach dieser Modellrechnung rund 160 Tage im Jahr. Das ergibt – bezogen auf 52 Wochen pro Jahr – etwa drei Tage pro Woche, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte im Betrieb zur Verfügung stehen. Die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zählt zur betrieblichen Ausbildungszeit.

6,7 vgl. hierzu die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen

Übersicht über die zeitlichen Richtwerte

Abschnitt A: berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Berufsbildpositionen/ Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zeitrichtwerte in Wochen im	
		1.–18. Monat	19.–36. Monat
1	Gestalten von kundenorientierten Arbeitsprozessen	4	4
2	Planen, Vorbereiten und Organisieren der Durchführung von Arbeitsaufträgen	12	8
3	Einrichten, Sichern und Räumen von Arbeitsplätzen	12	2
4	Bedienen, Pflegen und Instandhalten von Reinigungsgeräten, -maschinen und -anlagen	12	0
5	Verarbeiten von Oberflächenbehandlungsmitteln	10	0
6	Durchführen von Reinigungsmaßnahmen	24	24
7	Pflegen, Konservieren und Aufbereiten von Oberflächen	0	24
8	Durchführen von Maßnahmen zur Hygiene und Dekontamination	0	12
9	Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen sowie Übergeben der Arbeitsergebnisse an Kunden und Kundinnen	4	4
	Wochen insgesamt	**78**	**78**

Abschnitt B: integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Berufsbildpositionen/ Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zeitrichtwerte in Wochen im	
		1.–18. Monat	19.–36. Monat
1	Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht	während der gesamten Ausbildung	
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes		
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit		
4	Umweltschutz		
5	Nachhaltigkeit		

2.3 Betrieblicher Ausbildungsplan

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans erstellt der Betrieb für die Auszubildenden einen betrieblichen Ausbildungsplan, der mit der Verordnung ausgehändigt und erläutert wird. Er ist Anlage zum Ausbildungsvertrag und wird zu Beginn der Ausbildung bei der zuständigen Stelle hinterlegt.

Wie der betriebliche Ausbildungsplan auszusehen hat, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Er sollte pädagogisch sinnvoll aufgebaut sein und den geplanten Verlauf der Ausbildung sachlich und zeitlich belegen. Zu berücksichtigen ist u. a. auch, welche Abteilungen für welche Lernziele verantwortlich sind, wann und wie lange die Auszubildenden an welcher Stelle bleiben.

Der betriebliche Ausbildungsplan sollte nach folgenden Schritten erstellt werden:

- Bilden von betrieblichen Ausbildungsabschnitten,
- Zuordnen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu diesen Ausbildungsabschnitten,
- Festlegen der Ausbildungsorte und der verantwortlichen Mitarbeiter/-innen,

- Festlegen der Reihenfolge der Ausbildungsorte und der tatsächlichen betrieblichen Ausbildungszeit,
- falls erforderlich, Berücksichtigung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und Abstimmung mit Verbundpartnern.

Weiterhin sind bei der Aufstellung des betrieblichen Ausbildungsplans zu berücksichtigen:

- persönliche Voraussetzungen der Auszubildenden (z. B. unterschiedliche Vorbildung),
- Gegebenheiten des Ausbildungsbetriebes (z. B. Betriebsstrukturen, personelle und technische Einrichtungen, regionale Besonderheiten),
- Durchführung der Ausbildung (z. B. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Berufsschulunterricht in Blockform, Planung und Bereitstellung von Ausbildungsmitteln, Erarbeiten von methodischen Hinweisen zur Durchführung der Ausbildung).

Ausbildungsbetriebe erleichtern sich die Erstellung individueller betrieblicher Ausbildungspläne, wenn detaillierte Listen mit betrieblichen Arbeitsaufgaben erstellt werden, die zur Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Ausbildungsordnung geeignet sind. Hierzu sind in den Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan konkrete Anhaltspunkte zu finden.

Muster betrieblicher Ausbildungsplan

2.4 Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsnachweis (ehemals Berichtsheft) stellt ein wichtiges Instrument zur Information über das gesamte Ausbildungsgeschehen in Betrieb und Berufsschule dar und ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Die Auszubildenden sind verpflichtet, einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Die Form des Ausbildungsnachweises wird im Ausbildungsvertrag festgehalten.

Nach der Empfehlung Nr. 156 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 8. Oktober 2018 ist der Ausbildungsnachweis von Auszubildenden mindestens wöchentlich zu führen.

! Die Vorlage eines vom Ausbilder und Auszubildenden abgezeichneten Ausbildungsnachweises ist gemäß § 43 Absatz 1 Nummer 2 des Berufsbildungsgesetzes/§ 36 Absatz 1 Nummer 2 der Handwerksordnung Zulassungsvoraussetzung zur Abschluss-/Gesellenprüfung.

Ausbilder/-innen sollen die Auszubildenden zum Führen des Ausbildungsnachweises anhalten. Sie müssen den Auszubildenden Gelegenheit geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen. In der Praxis hat es sich bewährt, dass die Ausbilder/-innen den Ausbildungsnachweis mindestens einmal im Monat prüfen, mit den Auszubildenden besprechen und den Nachweis abzeichnen.

Eine Bewertung der Ausbildungsnachweise nach Form und Inhalt ist im Rahmen der Prüfungen nicht vorgesehen.

Die schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweise sollen den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten – Auszubildende, Ausbilder/-innen, Berufschullehrer/-innen, Mitglieder des Prüfungsausschusses und ggf. gesetzliche Vertreter/-innen der Auszubildenden – nachweisen. Die Ausbildungsnachweise sollten den Bezug der Ausbildung zum Ausbildungsrahmenplan deutlich erkennen lassen.

Grundsätzlich ist der Ausbildungsnachweis eine Dokumentation der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt wurden. Er kann bei evtl. Streitfällen als Beweismittel dienen. In Verbindung mit dem betrieblichen Ausbildungsplan bietet der Ausbildungsnachweis eine optimale Möglichkeit, die Vollständigkeit der Ausbildung zu planen und zu überwachen.

Empfehlung Nr. 156 des Hauptausschusses des BIBB [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA156.pdf]

Beispielhafter Ausbildungsnachweis mit Bezug zum Ausbildungsrahmenplan (täglich)

Name des/der Auszubildenden			
Ausbildungsjahr:		Ggf. ausbildende Abteilung:	
Ausbildungswoche vom:		bis:	

	Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen, Themen des Berufsschulunterrichts	Lfd. Nr.: Bezug zum Ausbildungs-rahmenplan	Stunden
Montag			
Dienstag			
Mittwoch			
Donnerstag			
Freitag			
Samstag			

Durch die nachfolgende Unterschrift werden die Richtigkeit und Vollständigkeit der obigen Angaben bestätigt.

Datum, Unterschrift Auszubildende/-r

Datum, Unterschrift Ausbilder/-in

2.5 Hilfen zur Durchführung der Ausbildung

2.5.1 Didaktische Prinzipien der Ausbildung

Als Grundlage für die Konzeption von handlungsorientierten Ausbildungsaufgaben bietet sich das Modell der vollständigen Handlung an. Es kommt ursprünglich aus der Arbeitswissenschaft und ist von dort als Lernkonzept in die betriebliche Ausbildung übertragen worden. Nach diesem Modell konstruierte Lern- und Arbeitsaufgaben fördern bei den Auszubildenden die Fähigkeit, selbstständig, selbstkritisch und eigenverantwortlich die im Betrieb anfallenden Arbeitsaufträge zu erledigen.

Bei der Gestaltung handlungsorientierter Ausbildungsaufgaben sind folgende didaktische Überlegungen und Prinzipien zu berücksichtigen:

- vom Leichten zum Schweren,
- vom Einfachen zum Zusammengesetzten,
- vom Nahen zum Entfernten,
- vom Allgemeinen zum Speziellen,
- vom Konkreten zum Abstrakten.

Didaktische Prinzipien, deren Anwendung die Erfolgssicherung wesentlich fördern, sind u. a.:

- Prinzip der **Fasslichkeit des Lernstoffs**

Der Lernstoff sollte für die Auszubildenden verständlich präsentiert werden. Zu berücksichtigen sind z. B. Vorkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Lernschwierigkeiten der Auszubildenden, um die Motivation zu erhalten.

- Prinzip der **Anschauung**

Durch die Vermittlung konkreter Vorstellungen prägt sich der Lernstoff besser ein: Anschauung = Fundament der Erkenntnis (Pestalozzi).

- Prinzip der **Praxisnähe**

Theoretische und abstrakte Inhalte sollten immer einen Praxisbezug haben, um verständlich und einprägsam zu sein.

- Prinzip der **selbstständigen Arbeit**

Ziel der Ausbildung sind selbstständig arbeitende, verantwortungsbewusste, kritisch und zielstrebig handelnde Mitarbeiter/-innen. Dies kann nur durch entsprechende Ausbildungsmethoden erreicht werden.

Das **Modell der vollständigen Handlung** besteht aus sechs Schritten, die aufeinander aufbauen und die eine stetige Rückkopplung ermöglichen.

Informieren: Die Auszubildenden erhalten eine Lern- bzw. Arbeitsaufgabe. Um die Aufgabe zu lösen, müssen sie sich selbstständig die notwendigen Informationen beschaffen.

Planen: Die Auszubildenden erstellen einen Arbeitsablauf für die Durchführung der gestellten Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

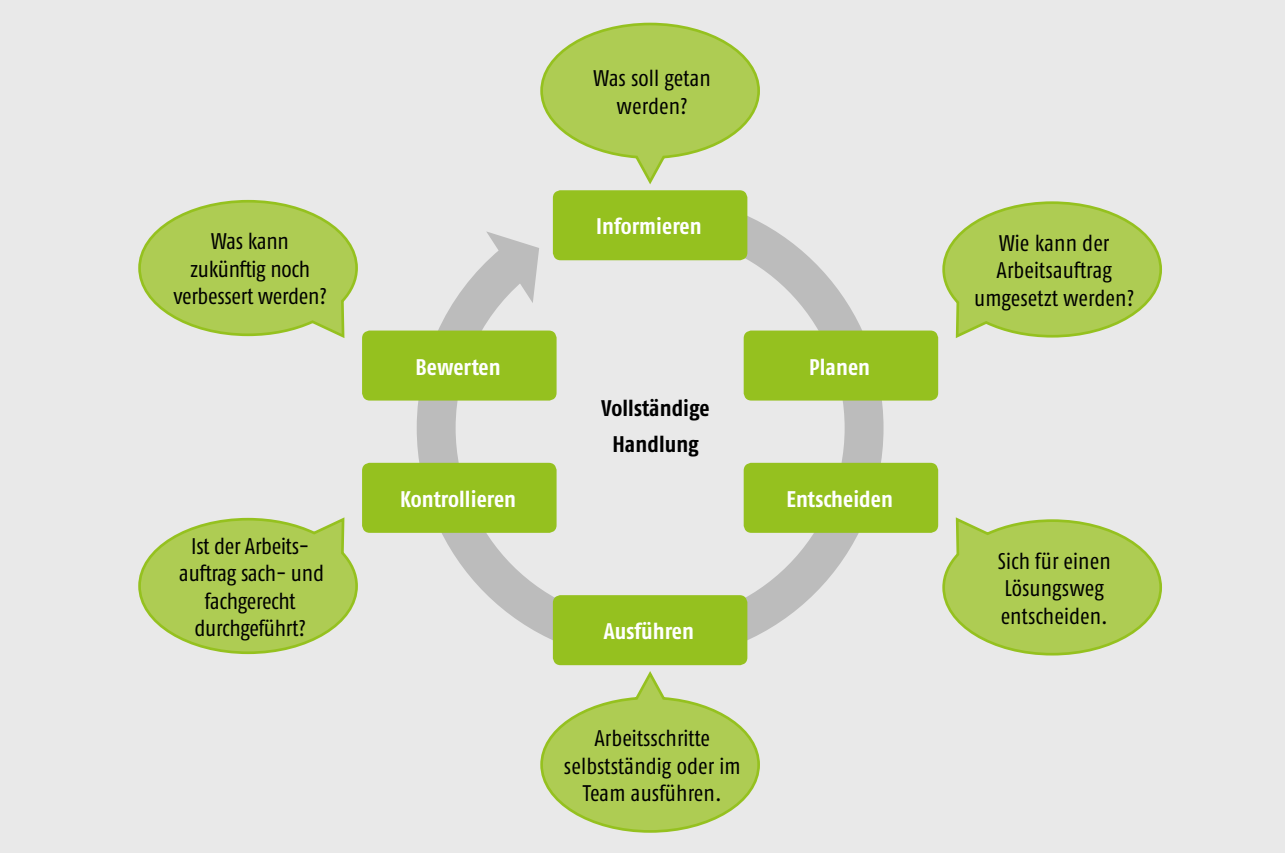


Abbildung 26: Modell der vollständigen Handlung – foraus.de [https://www.foraus.de/media/Instrument_28_3_komplett.pdf]

Entscheiden: Auf der Grundlage der Planung wird i. d. R. mit dem Ausbilder bzw. der Ausbilderin ein Fachgespräch geführt, in dem der Arbeitsablauf geprüft und entschieden wird, wie die Aufgabe umzusetzen ist.

Ausführen: Die Auszubildenden führen die in der Arbeitsplanung erarbeiteten Schritte selbstständig aus.

Kontrollieren: Die Auszubildenden überprüfen selbstkritisch die Erledigung der Lern- bzw. Arbeitsaufgabe (Soll-Ist-Vergleich).

Bewerten: Die Auszubildenden reflektieren den Lösungsweg und das Ergebnis der Lern- bzw. Arbeitsaufgabe.

Je nach Wissensstand der Auszubildenden erfolgt bei den einzelnen Schritten eine Unterstützung durch die Ausbilder/-innen. Die Lern- bzw. Arbeitsaufgaben können auch so konzipiert sein, dass sie von mehreren Auszubildenden erledigt werden können. Das fördert den Teamgeist und die betriebliche Zusammenarbeit.

2.5.2 Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden

Mit der Vermittlung der Inhalte des neuen Ausbildungsberufs werden Ausbilder/-innen didaktisch und methodisch immer wieder vor neue Aufgaben gestellt. Sie nehmen verstärkt die Rolle einer beratenden Person ein, um die Auszubildenden dazu zu befähigen, im Laufe der Ausbildung immer mehr Verantwortung zu übernehmen und selbstständiger zu lernen und zu handeln. Dazu sind aktive, situationsbezogene Ausbildungsmethoden (Lehr- und Lernmethoden) erforderlich, die Wissen nicht einfach mit dem Ziel einer „Eins-zu-eins-Reproduktion“ vermitteln, sondern eine selbstgesteuerte Aneignung ermöglichen. Ausbildungsmethoden sind das Werkzeug von Ausbildern und Ausbilderinnen. Sie versetzen die Auszubildenden in die Lage, Aufgaben im betrieblichen Alltag selbstständig zu erfassen, eigenständig zu erledigen und zu kontrollieren sowie ihr Vorgehen selbstkritisch zu reflektieren. Berufliche Handlungskompetenz lässt sich nur durch Handeln in und an berufstypischen Aufgaben erwerben.

Für die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit sind Methoden gefragt, die folgende Grundsätze besonders beachten:

- **Lernen für Handeln:** Es wird für das berufliche Handeln gelernt, das bedeutet Lernen an berufstypischen Aufgabenstellungen und Aufträgen.
- **Lernen durch Handeln:** Ausgangspunkt für ein aktives Lernen ist das eigene Handeln, es müssen also eigene Handlungen ermöglicht werden, mindestens muss aber eine Handlung gedanklich nachvollzogen werden können.
- **Erfahrungen ermöglichen:** Handlungen müssen die Erfahrungen der Auszubildenden einbeziehen sowie eigene Erfahrungen ermöglichen und damit die Reflexion des eigenen Handelns fördern.
- **Ganzheitliches nachhaltiges Handeln:** Handlungen sollen ein ganzheitliches Erfassen der beruflichen und damit der berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse ermöglichen, dabei sind ökonomische, rechtliche, ökologische und soziale Aspekte einzubeziehen.
- **Handeln im Team:** Beruflich gehandelt wird insbesondere in Arbeitsgruppen, Teams oder Projektgruppen. Handlungen sind daher in soziale Prozesse eingebettet, z. B. in Form von Interessengegensätzen oder handfesten Konflikten. Um soziale Kompetenzen entwickeln zu können, sollten Auszubildende in solche Gruppen aktiv eingebunden werden.
- **Vollständige Handlungen:** Handlungen müssen durch den Auszubildenden weitgehend selbstständig geplant, durchgeführt, überprüft, ggf. korrigiert und schließlich bewertet werden.

Es existiert ein großer Methodenpool von klassischen und handlungsorientierten Methoden sowie von Mischformen, die für Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeiten einsetzbar sind. Im Hinblick auf die zur Auswahl stehenden Ausbildungsmethoden sollten die Ausbilder/-innen sich folgende Fragen beantworten:

- Welchem Ablauf folgt die Ausbildungsmethode, und für welche Art der Vermittlung ist sie geeignet (z. B. Gruppe – Teamarbeit, Einzelarbeit)?
- Welche konkreten Ausbildungsinhalte des Berufs können mit der gewählten Ausbildungsmethode erarbeitet werden?
- Welche Aufgaben übernimmt der/die Auszubildende, welche der/die Ausbilder/-in?
- Welche Vor- und Nachteile hat die jeweilige Ausbildungsmethode?

Im Folgenden wird eine Auswahl an Ausbildungsmethoden, die sich für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten im Betrieb eignen, vorgestellt:

Digitale Medien

„Ob Computer, Smartphone, Tablet oder Virtual-Reality-Brille – die Einsatzmöglichkeiten für digitale Medien in der beruflichen Bildung sind vielfältig. Doch nicht nur Lernen mit digitalen Medien ist wichtig, genauso entscheidend ist, die Medien selbst als Gegenstand des Lernens zu verstehen, um verantwortungsvoll mit ihnen umgehen zu können. In diesem Zusammenhang ist eine umfassende Medienkompetenz Grundvoraussetzung für Lehrpersonal und auch für die Lernenden selbst.“ (Quelle: BMBF-Flyer „Lernen und Beruf digital verbinden“ [https://www.bmbf.de/pub/Lernen_und_Beruf_digital_verbinden.pdf])

Digitale Medien stellen die Brücke dar, mit der die enge Wechselbeziehung zwischen Ausbildung, wissensintensiver Facharbeit und fortschreitender Technologieentwicklung in einen Zusammenhang gebracht werden können. Sie unter-

stützen Lernprozesse in komplexen, sich kontinuierlich wandelnden Arbeitsumgebungen, die ihrerseits im hohen Maße durch die IT-Technik geprägt sind. Sie können der selbstgesteuerten Informationsgewinnung dienen, die Kommunikation und den unmittelbaren Erfahrungsaustausch unterstützen, unmittelbar benötigtes Fachwissen über den netzgestützten Zugriff auf Informationen ermöglichen und damit das Lernen im Prozess der Arbeit begleiten.

Diese vielfältigen Möglichkeiten bringen auch neue Herausforderungen für das Bildungspersonal mit sich, die einerseits darin liegen, selbst auf dem neuesten Stand zu bleiben, und andererseits darin, sinnvolle Möglichkeiten für die Ausbildung und die Auszubildenden auszuwählen, zu gestalten und zu begleiten.

Digitale Medien sind in diesem skizzierten Rahmen explizit als Teil eines umfangreichen Bildungs- und Managementkonzeptes zu verstehen. Auszubildende, Bildungspersonal und ausgebildete Fachkräfte können heute mobil miteinander interagieren, elektronische Portfolios sind in der Lage, Ausbildungsverläufe, berufliche Karrierewege und Kompetenzentwicklungen kontinuierlich zu dokumentieren. Über gemeinsam gewährte Zugriffsrechte auf ihre elektronischen Berichtshefte zum Beispiel können Auszubildende mit dem betrieblichen und berufsschulischen Bildungspersonal gemeinsam den Ausbildungsverlauf planen, begleiten, steuern und gezielt individuelle betriebliche Karrierewege fördern. Erfahrungswissen kann in Echtzeit ausgetauscht und dokumentiert werden.

Gruppen-Experten-Rallye

Bei dieser Methode agieren die Auszubildenden/Lernenden gleichzeitig auch als Ausbildende/Lehrende. Es werden Stamm- und Expertengruppen gebildet, wobei die Lernenden sich erst eigenverantwortlich und selbstständig in Gruppenarbeit exemplarisch Wissen über einen Teil des zu bearbeitenden Themas erarbeiten, welches sie dann in einer nächsten Phase ihren Mitlernenden in den Stammgruppen vermitteln. Alle erarbeiten sich so ein gemeinsames Wissen, zu dem jede/-r einen Beitrag leistet, sodass eine positive gegenseitige Abhängigkeit (Interdependenz) entsteht, wobei alle Beiträge wichtig sind. Wesentlich an der Methode ist es, dass jede/-r Lernende aktiv (d. h. in einer Phase auch zum Lehrer bzw. zur Lehrerin) wird. Ein Test schließt als Kontrolle das Verfahren ab und überprüft die Wirksamkeit. Die Methode wird auch Gruppenpuzzle genannt.

Juniorfirma

Eine Juniorfirma ist eine zeitlich begrenzte, reale Abteilung innerhalb eines Unternehmens und hat den Vorteil, dass sie das wirkliche Betriebsgeschehen nicht belastet. Die Auszubildenden führen die Juniorfirma selbstständig und in eigener Verantwortung mit umfassenden Aufgabenstellungen, wie sie auch im wirklichen Unternehmen zu beobachten sind. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zu anderen Ausbildungsmethoden ist, dass die Juniorfirma auf Gewinn angelegt ist und ggf. die Ausbildungskosten senkt.

Ausbilder/-innen treten im Rahmen der Juniorfirma üblicherweise in einer zurückhaltenden Moderatorenrolle auf. Alle Tätigkeiten wie Planen, Informieren, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Auswerten sollten möglichst auf die Auszubildenden übertragen werden.

Die Juniorfirma stellt eine „Learning by Doing“-Methode dar. Sie fördert unter anderem fachliche Qualifikationen, Kreativität, Eigenverantwortlichkeit, Teamgeist und soziale Kompetenz der Auszubildenden.

Lerninseln

Lerninseln sind kleine Ausbildungswerkstätten innerhalb eines Unternehmens, in denen die Auszubildenden während der Arbeit qualifiziert werden. Unter der Anleitung der Ausbilder/-innen werden Arbeitsaufgaben, die auch im normalen Arbeitsprozess behandelt werden, in Gruppenarbeit selbstständig bearbeitet. Allerdings ist in der Lerninsel mehr Zeit vorhanden, um die betrieblichen Arbeiten pädagogisch aufbereitet und strukturiert durchzuführen. Das Lernen begleitet die Arbeit, sodass berufliches Arbeiten und Lernen in einer Wechselbeziehung stehen. Lerninseln sollen die Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden fördern. Sie stellen eine Lernform in der betrieblichen Wirklichkeit dar, worin Auszubildende und langjährig tätige Mitarbeiter/-innen gemeinsam lernen und arbeiten. Ihre Zusammenarbeit ist durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess gekennzeichnet, da dem Lerninselteam sehr daran gelegen ist, die Arbeits- und Lernprozesse innerhalb des Unternehmens ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln. Lerninseln eignen sich sehr gut, um handlungs- und prozessorientiert auszubilden.

Leittexte

Bei der Leittextmethode werden komplexe Ausbildungsinhalte textgestützt und -gesteuert bearbeitet. Dabei wird oft das Modell der vollständigen Handlung zugrunde gelegt.

Die Lernenden arbeiten sich selbstständig in Kleingruppen von drei bis fünf Personen in eine Aufgabe oder ein Problem ein. Dazu erhalten sie Unterlagen mit Leitfragen und Leittexten und/oder Quellenhinweisen, die sich mit der Thematik befassen, wobei die Leitfragen als Orientierungshilfe beim Bearbeiten der Leittexte dienen. Anschließend erfolgt die praktische oder theoretische Umsetzung.

Diese Methode ist für die Lehrenden bei der Ersterstellung mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden, da vor Beginn die Informationen lernergerecht, d. h. dem Kenntnisstand der Lernenden entsprechend, aufgearbeitet werden müssen. Von den Lernenden verlangt die Methode einen hohen Grad an Eigeninitiative und Selbstständigkeit und trainiert neben der Fach- und Methodenkompetenz auch die Sozialkompetenz.

Projektarbeit

Projektarbeit ist das selbstständige Bearbeiten einer Aufgabe oder eines Problems durch eine Gruppe von der Planung über die Durchführung bis zur Präsentation des Ergebnisses. Projektarbeit ist eine Methode demokratischen und handlungsorientierten Lernens, bei der sich Lernende zur Bearbeitung einer Aufgabe oder eines Problems zusammenfinden, um in größtmöglicher Eigenverantwortung immer auch handelnd-lernend tätig zu sein.

Ein Team von Auszubildenden bearbeitet eine berufstypische Aufgabenstellung, z. B. die Entwicklung eines Produktes, die Organisation einer Veranstaltung oder die Verbesserung einer Dienstleistung. Gemäß der Aufgabenstellung ist ein Produkt zu entwickeln, und alle für die Realisierung nötigen Arbeitsschritte sind selbstständig zu planen, auszuführen und zu dokumentieren.

Ausbilder/-innen führen in ihrer Rolle als Moderatoren und Moderatorinnen in das Projekt ein, organisieren den Prozess und bewerten das Ergebnis mit den Auszubildenden. Neben fachbezogenem Wissen eignen sich die Auszubildenden Schlüsselqualifikationen an. Sie lernen komplexe Aufgaben und Situationen kennen, entwickeln die Fähigkeit zur Selbstorganisation und Selbstreflexion und erwerben methodische und soziale Kompetenzen während der unterschiedlichen Projektphasen. Die Projektmethode bietet mehr Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum, setzt aber auch mehr Vorkenntnisse der Auszubildenden voraus.

Rollenspiele

Stehen soziale Interaktionen, z. B. Kundenberatung, Reklamationsbearbeitung, Verkaufsgespräch oder Konfliktgespräch, im Vordergrund des Lernprozesses, sind Rollenspiele eine probate Ausbildungsmethode. Ausbildungssituationen werden simuliert und können von den Auszubildenden „eingeübt“ werden. Hierbei können insbesondere die Wahrnehmung, Empathie, Flexibilität, Offenheit, Kooperations-, Kommunikations- und Problemlösefähigkeit entwickelt werden. Außerdem werden durch Rollenspiele vor allem Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeiten geschult. Die Ausbilder/-innen übernehmen i. d. R. die Rolle der Moderatoren und Moderatorinnen und weisen in das Rollenspiel ein.

Vier-Stufen-Methode der Arbeitsunterweisung

Diese nach wie vor häufig angewandte Methode basiert auf dem Prinzip des Vormachens, Nachmachens, Einübens und der Reflexion/Feedback unter Anleitung der Ausbilder/-innen. Mit ihr lassen sich psychomotorische Lernziele vor allem im Bereich der Grundfertigkeiten erarbeiten.

Weitere Informationen:

- Methodenpool Uni Köln [http://methodenpool.uni-koeln.de]
- Forum für AusbilderInnen [https://www.foraus.de]
- BMBF-Förderprogramm [https://www.qualifizierungdigital.de]
- BMBF-Broschüre Digitale Medien in der beruflichen Bildung [https://www.bmbf.de/de/digitale-medien-in-der-bildung-1380.html]

2.5.3 Checklisten

Planung der Ausbildung
Anerkennung als Ausbildungsbetrieb ▶ Ist der Betrieb von der zuständigen Stelle (Kammer) als Ausbildungsbetrieb anerkannt?
Rechtliche Voraussetzungen ▶ Sind die rechtlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung vorhanden, d. h. ist die persönliche und fachliche Eignung nach §§ 28 bis 30 BBiG gegeben?
Ausbildereignung ▶ Hat die ausbildende Person oder ein von ihr bestimmter Ausbilder bzw. eine von ihr bestimmte Ausbilderin die erforderliche Ausbildereignung erworben?
Ausbildungsplätze ▶ Sind geeignete betriebliche Ausbildungsplätze vorhanden?
Ausbilder ▶ Sind neben den verantwortlichen Ausbildern und Ausbilderinnen ausreichend Fachkräfte in den einzelnen Ausbildungsorten und -bereichen für die Unterweisung der Auszubildenden vorhanden? ▶ Ist der zuständigen Stelle eine für die Ausbildung verantwortliche Person genannt worden?
Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ▶ Ist der Betrieb in der Lage, alle fachlichen Inhalte der Ausbildungsordnung zu vermitteln? Sind dafür alle erforderlichen Ausbildungsorte und -bereiche vorhanden? Kann oder muss auf zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Ausbildungsorte, Verbundbetriebe) zurückgegriffen werden?
Werbung um Auszubildende ▶ Welche Aktionen müssen gestartet werden, um das Unternehmen für Interessierte als attraktiven Ausbildungsbetrieb zu präsentieren (z. B. Kontakt zur zuständigen Arbeitsagentur aufnehmen, Anzeigen in Tageszeitungen oder Jugendzeitschriften schalten, Betrieb auf Berufsorientierungsmessen präsentieren, Betriebspraktika anbieten)?
Berufsorientierung ▶ Gibt es im Betrieb die Möglichkeit, ein Schülerpraktikum anzubieten und zu betreuen? ▶ Welche Schulen würden sich als Kooperationspartner eignen?
Auswahlverfahren ▶ Sind konkrete Auswahlverfahren (Einstellungstests) sowie Auswahlkriterien für Auszubildende festgelegt worden?
Klare Kommunikation mit Bewerbern ▶ Eingangsbestätigung nach Eingang der Bewerbungen versenden?
Vorstellungsgespräch ▶ Wurde festgelegt, wer die Vorstellungsgespräche mit den Bewerbern und Bewerberinnen führt und wer über die Einstellung (mit-)entscheidet?
Gesundheitsuntersuchung ▶ Ist die gesundheitliche und körperliche Eignung der Auszubildenden vor Abschluss des Ausbildungsvertrages festgestellt worden (Jugendarbeitsschutzgesetz)?
Sozialversicherungs- und Steuerunterlagen ▶ Liegen die Unterlagen zur steuerlichen Veranlagung und zur Sozialversicherung vor (ggf. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis)?
Ausbildungsvertrag, betrieblicher Ausbildungsplan ▶ Ist der Ausbildungsvertrag formuliert und von der ausbildenden Person und den Auszubildenden (ggf. gesetzl. Vertreter/-in) unterschrieben? ▶ Ist ein individueller betrieblicher Ausbildungsplan erstellt? ▶ Ist den Auszubildenden sowie der zuständigen Stelle (Kammer) der abgeschlossene Ausbildungsvertrag einschließlich des betrieblichen Ausbildungsplans zugestellt worden?
Berufsschule ▶ Sind die Auszubildenden bei der Berufsschule angemeldet worden?
Ausbildungsunterlagen ▶ Stehen Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan, ggf. Rahmenlehrplan sowie ein Exemplar des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Betrieb zur Verfügung?

Die ersten Tage der Ausbildung
Planung ▶ Sind die ersten Tage strukturiert und geplant?
Zuständige Mitarbeiter/-innen ▶ Sind alle zuständigen Mitarbeiter/-innen informiert, dass neue Auszubildende in den Betrieb kommen?
Aktionen, Räumlichkeiten ▶ Welche Aktionen sind geplant? Beispiele: Vorstellung des Betriebs, seiner Organisation und inneren Struktur, der für die Ausbildung verantwortlichen Personen, ggf. eine Betriebsrallye durchführen. ▶ Kennenlernen der Sozialräume.
Rechte und Pflichten ▶ Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für Auszubildende wie für Ausbilder/-innen und Betrieb aus dem Ausbildungsvertrag?
Unterlagen ▶ Liegen die Unterlagen zur steuerlichen Veranlagung und zur Sozialversicherung vor?
Anwesenheit/Abwesenheit ▶ Was ist im Verhinderungs- und Krankheitsfall zu beachten? ▶ Wurden die betrieblichen Urlaubsregelungen erläutert?
Probezeit ▶ Wurde die Bedeutung der Probezeit erläutert?
Finanzielle Leistungen ▶ Wurden die Ausbildungsvergütung und ggf. betriebliche Zusatzleistungen erläutert?
Arbeitssicherheit ▶ Welche Regelungen zur Arbeitssicherheit und zur Unfallverhütung gelten im Unternehmen? ▶ Wurde die Arbeitskleidung bzw. Schutzkleidung übergeben? ▶ Wurde auf die größten Unfallgefahren im Betrieb hingewiesen?
Arbeitsmittel ▶ Welche speziellen Arbeitsmittel stehen für die Ausbildung zu Verfügung?
Arbeitszeit ▶ Welche Arbeitszeitregelungen gelten für die Auszubildenden?
Betrieblicher Ausbildungsplan ▶ Wurde der betriebliche Ausbildungsplan erläutert?
Ausbildungsnachweis ▶ Wie sind die schriftlichen bzw. elektronischen Ausbildungsnachweise zu führen (Form, zeitliche Abschnitte: Woche, Monat)? ▶ Wurde die Bedeutung der Ausbildungsnachweise für die Prüfungszulassung erläutert?
Berufsschule ▶ Welche Berufsschule ist zuständig? ▶ Wo liegt sie, und wie kommt man dorthin?
Prüfungen ▶ Wurde die Prüfungsform erklärt und auf die Prüfungszeitpunkte hingewiesen?

Pflichten des Ausbildungsbetriebes bzw. des Ausbilders/der Ausbilderin
Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ▶ Vermittlung von sämtlichen im Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebenen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten.
Wer bildet aus? ▶ Selbst ausbilden oder eine/-n persönlich und fachlich geeignete/-n Ausbilder/-in ausdrücklich damit beauftragen.
Rechtliche Rahmenbedingungen ▶ Beachten der rechtlichen Rahmenbedingungen, z. B. Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Betriebsvereinbarungen und Ausbildungsvertrag sowie der Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.
Abschluss Ausbildungsvertrag ▶ Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit den Auszubildenden, Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle (Kammer).
Freistellen der Auszubildenden ▶ Freistellen für Berufsschule, angeordnete überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sowie für Prüfungen.
Ausbildungsvergütung ▶ Zahlen einer Ausbildungsvergütung, Beachten der tarifvertraglichen Vereinbarungen.
Ausbildungsplan ▶ Umsetzen von Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan sowie sachlicher und zeitlicher Gliederung in die betriebliche Praxis, vor allem durch Erstellen von betrieblichen Ausbildungsplänen.
Ausbildungsarbeitsplatz, Ausbildungsmittel ▶ Gestaltung eines „Ausbildungsarbeitsplatzes“ entsprechend der Ausbildungsinhalte. ▶ Kostenlose Zurverfügungstellung aller notwendigen Ausbildungsmittel, auch zur Ablegung der Prüfungen.
Ausbildungsnachweis ▶ Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch) im Ausbildungsvertrag festlegen. ▶ Vordrucke für schriftliche Ausbildungsnachweise bzw. Downloadlink den Auszubildenden zur Verfügung stellen. ▶ Die Auszubildenden zum Führen der Ausbildungsnachweise anhalten und diese regelmäßig kontrollieren. ▶ Dem Auszubildenden Gelegenheit geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.
Übertragung von Tätigkeiten ▶ Ausschließliche Übertragung von Tätigkeiten, die dem Ausbildungszweck dienen.
Charakterliche Förderung ▶ Charakterliche Förderung, Bewahrung vor sittlichen und körperlichen Gefährdungen, Wahrnehmen der Aufsichtspflicht.
Zeugnis ▶ Ausstellen eines Ausbildungszeugnisses am Ende der Ausbildung.

Pflichten der Auszubildenden
Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ▶ Sorgfältige Ausführung der im Rahmen der Berufsausbildung übertragenen Verrichtungen und Aufgaben.
Aneignung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ▶ Aktives Aneignen aller Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die notwendig sind, um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.
Weisungen ▶ Weisungen folgen, die den Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildern bzw. Ausbilderinnen oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden, soweit diese Personen als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind.
Anwesenheit ▶ Anwesenheitspflicht. ▶ Nachweispflicht bei Abwesenheit.
Berufsschule, überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen ▶ Teilnahme am Berufsschulunterricht sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.
Betriebliche Ordnung ▶ Beachtung der betrieblichen Ordnung, pflegliche Behandlung aller Arbeitsmittel und Einrichtungen.
Geschäftsgeheimnisse ▶ Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
Ausbildungsnachweis ▶ Führung und regelmäßige Vorlage der schriftlichen bzw. elektronischen Ausbildungsnachweise.
Prüfungen ▶ Ablegen aller Prüfungsteile.

2.6 Überbetriebliche Ausbildung und Ausbildungsverbünde im Handwerk

Sind Ausbildungsbetriebe in ihrer Ausrichtung zu spezialisiert oder zu klein, um alle Ausbildungsinhalte abdecken zu können sowie die sachlichen und personellen Ausbildungsvoraussetzungen sicherzustellen, gibt es Möglichkeiten, diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsbetriebes auszugleichen.

§ „Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden." (§ 21 Absatz 2 HwO)

Hierzu gehören folgende Ausbildungsmaßnahmen:

Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk

Die überbetriebliche Unterweisung (ÜLU, ÜBA) ist ein wichtiger Baustein im dualen System der Berufsbildung in Deutschland. Sie sichert die gleichmäßig hohe Qualität der Ausbildung jedes Berufes im Handwerk, unabhängig von der Ausbildungsleistungsfähigkeit des einzelnen Handwerksbetriebes. Inhalte und Dauer der überbetrieblichen Unterweisung werden gemeinsam von den Bundesfachverbänden und dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (HPI) der Leibniz-Universität Hannover [https://hpi-hannover.de] festgelegt.

Die Anerkennung erfolgt über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bzw. über die zuständigen Landesministerien. Gegenwärtig umfasst das bundeseinheitliche Lehrgangsangebot rund 500 Lehrpläne für die überbetriebliche Unterweisung, die für die Mehrzahl der Handwerksberufe zur Verfügung stehen.

Die überbetrieblichen Ausbildungszeiten sind Teile der betrieblichen Ausbildungszeit. Die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten [https://www.bibb.de/de/741.php] umfasst:

- Anpassung an technische Entwicklungen und vergleichende Arbeitstechniken;
- Vermittlung und Vertiefung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten in einer planmäßig und systematisch aufgebauten Art und Weise;
- Vermittlung und Vertiefung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die vom Ausbildungsbetrieb nur in einem eingeschränkten Umfang abgedeckt werden.

Ausbildungsverbund

§ „Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung)." (§ 10 Absatz 5 BBiG)

Ein Ausbildungsverbund liegt vor, wenn verschiedene Betriebe sich zusammenschließen, um die Berufsausbildung gemeinsam zu planen und arbeitsteilig durchzuführen. Die Auszubildenden absolvieren dann bestimmte Teile ihrer Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb, sondern in einem oder mehreren Partnerbetrieben.

In der Praxis haben sich vier Varianten von Ausbildungsverbünden, auch in Mischformen, herausgebildet:

- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben;
- Konsortium von Ausbildungsbetrieben;
- betrieblicher Ausbildungsverein;
- betriebliche Auftragsausbildung.

Folgende rechtliche Bedingungen sind bei einem Ausbildungsverbund zu beachten:

- Der Ausbildungsbetrieb, in dessen Verantwortung die Ausbildung durchgeführt wird, muss den überwiegenden Teil des Ausbildungsberufsbildes abdecken.
- Ausbilder/-innen können Bestimmungen zur Übernahme von Teilen der Ausbildung nur dann abschließen, wenn sie gewährleisten, dass die Qualität der Ausbildung in der anderen Ausbildungsstätte ebenfalls gesichert ist.
- Der Ausbildungsbetrieb muss auf die Bestellung des Ausbilders bzw. der Ausbilderin Einfluss nehmen können.
- Die Ausbildenden müssen über den Verlauf der Ausbildung informiert werden und gegenüber dem Ausbilder bzw. der Ausbilderin eine Weisungsbefugnis haben.
- Der Berufsausbildungsvertrag darf keine Beschränkungen der gesetzlichen Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden enthalten. Die Vereinbarungen der Partnerbetriebe betreffen nur deren Verhältnis untereinander.
- Im betrieblichen Ausbildungsplan muss grundsätzlich angegeben werden, welche Ausbildungsinhalte zu welchem Zeitpunkt in welcher Ausbildungsstätte (Verbundbetrieb) vermittelt werden.

Weitere Informationen:

- Ausbildungsstrukturprogramm Jobstarter plus [https://www.jobstarter.de]
- Broschüre „Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft" [https://www.bmbf.de/pub/Jobstarter_Praxis_Band_6.pdf]

2.7 Nachhaltige Entwicklung in der Berufsausbildung

Was ist nachhaltige Entwicklung?

Der 2012 ins Leben gerufene Rat für Nachhaltige Entwicklung definiert sie folgendermaßen: „Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben."

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)

Gemeint ist eine Bildung, die Menschen zu zukunftsfähigem Denken und Handeln befähigt: Wie beeinflussen meine Entscheidungen Menschen nachfolgender Generationen oder in anderen Erdteilen? Welche Auswirkungen hat es beispielsweise, wie ich konsumiere, welche Fortbewegungsmittel ich nutze oder welche und wie viel Energie ich verbrauche? Welche globalen Mechanismen führen zu Konflikten, Terror und Flucht? Bildung für nachhaltige Entwicklung ermöglicht es jedem/jeder Einzelnen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.

Quelle: BNE-Portal https://www.bne-portal.de

Nachhaltige Entwicklung als Bildungsauftrag

Eine nachhaltige Entwicklung ist nur dann möglich, wenn sich viele Menschen auf diese Leitidee als Handlungsmaxime einlassen, sie mittragen und umsetzen helfen. Dafür Wissen und Motivation zu vermitteln, ist die Aufgabe einer Bildung für nachhaltige Entwicklung. Auch die Berufsausbildung kann ihren Beitrag dazu leisten, steht sie doch in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem beruflichen Handeln in der gesamten Wertschöpfungskette. In kaum einem anderen Bildungsbereich hat der Erwerb von Kompetenzen für nachhaltiges Handeln eine so große Auswirkung auf die Zukunftsfähigkeit wirtschaftlicher, technischer, sozialer und ökologischer Entwicklungen wie in den Betrieben der Wirtschaft und anderen Stätten beruflichen Handelns. Aufgabe der Berufsbildung ist es daher, die Menschen auf allen Ebenen zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen, effizient mit Ressourcen umzugehen und nachhaltig zu wirtschaften sowie die Globalisierung gerecht und sozial verträglich zu gestalten. Dazu müssen Personen in die Lage versetzt werden, sich die ökologischen, ökonomischen und sozialen Bezüge ihres Handelns und sich daraus ergebende Spannungsfelder deutlich zu machen und abzuwägen.

Nachhaltige Entwicklung erweitert die beruflichen Fähigkeiten

Nachhaltige Entwicklung bietet auch Chancen für eine Qualitätssteigerung und Modernisierung der Berufsausbildung – sie muss in nachvollziehbaren praktischen Beispielen veranschaulicht werden.

Nachhaltige Entwicklung zielt auf Zukunftsgestaltung und erweitert damit das Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz, um die folgenden Aspekte:

- Reflexion und Bewertung der direkten und indirekten Wirkungen beruflichen Handelns auf die Umwelt sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen heutiger und zukünftiger Generationen;
- Prüfung des eigenen beruflichen Handelns, des Betriebes und seiner Produkte und Dienstleistungen auf Zukunftsfähigkeit;
- kompetente Mitgestaltung von Arbeit, Wirtschaft und Technik;
- Umsetzung von nachhaltigem Energie- und Ressourcenmanagement im beruflichen und alltäglichen Handeln auf der Grundlage von Wissen, Werteeinstellungen und Kompetenzen;
- Beteiligung am betrieblichen und gesellschaftlichen Dialog über nachhaltige Entwicklung.

Umsetzung in der Ausbildung

Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung geht über das Instruktionslernen hinaus und muss Rahmenbedingungen schaffen, die den notwendigen Kompetenzerwerb fördern. Hierzu gehört es auch, Lernsituationen zu gestalten, die mit Widersprüchen zwischen ökologischen und ökonomischen Zielen konfrontieren und Anreize schaffen, Entscheidungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu treffen bzw. vorzubereiten.

Folgende Leitfragen können bei der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung zur Planung von Lernsituationen und zur Reflexion betrieblicher Arbeitsaufgaben herangezogen werden:

- Welche sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte sind in der beruflichen Tätigkeit zu beachten?
- Welche lokalen, regionalen und globalen Auswirkungen bringen die hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen mit sich?
- Welche längerfristigen Folgen sind mit der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen verbunden?
- Wie können diese Produkte und Dienstleistungen nachhaltiger gestaltet werden?
- Welche Materialien und Energien werden in Arbeitsprozessen und den daraus folgenden Anwendungen verwendet?
- Wie können diese effizient und naturverträglich eingesetzt werden?

- Welche Produktlebenszyklen und Prozessketten sind bei der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen mit einzubeziehen, und welche Gestaltungsmöglichkeiten sind im Rahmen der beruflichen Tätigkeit vorhanden?

Weitere Informationen:

- Nachhaltigkeit in der Berufsbildung (BIBB) [https://www.bibb.de/de/709.php]
- Lexikon der Nachhaltigkeit der Aachener Stiftung Kathy Beys [http://www.nachhaltigkeit.info]

3 Berufsschule als Lernort der dualen Ausbildung

In der dualen Berufsausbildung wirken die Lernorte Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zusammen (§ 2 Absatz 2 BBiG, Lernortkooperation). Ihr gemeinsamer Bildungsauftrag ist die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit. Nach der Rahmenvereinbarung [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-RV-Berufsschule.pdf] der Kultusministerkonferenz (KMK) über die Berufsschule von 1991 und der Vereinbarung über den Abschluss der Berufsschule [http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1979/1979_06_01-Abschluss-Berufsschule.pdf] von 1979 hat die Berufsschule darüber hinaus die Erweiterung allgemeiner Bildung zum Ziel. Die Auszubildenden werden befähigt, berufliche Aufgaben wahrzunehmen sowie die Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung mitzugestalten. Ziele und Inhalte des berufsbezogenen Berufsschulunterrichts werden für jeden Beruf in einem Rahmenlehrplan der KMK festgelegt.

Die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen erfolgt grundsätzlich in zeitlicher und personeller Verzahnung mit der Erarbeitung des Ausbildungsrahmenplans, um eine gute Abstimmung sicherzustellen (Handreichung [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf] der Kultusministerkonferenz, Berlin 2011).

Diese Abstimmung zwischen betrieblichem Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan wird in der Entsprechungsliste dokumentiert. Der Rahmenlehrplanausschuss wird von der KMK eingesetzt, Mitglieder sind Lehrer und Lehrerinnen aus verschiedenen Bundesländern.

Betrieb	**Berufsschule**
Rechtliche Grundlagen: **Ausbildungsordnung**	**Rechtliche Grundlagen:** **Schulgesetze der Länder**
Ausbildungsrahmenplan Der Ausbildungsrahmenplan ist Anlage der Ausbildungsordnung. Er beinhaltet die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung und konkretisiert nach Breite und Tiefe die im Ausbildungsberufsbild festgelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.	**Rahmenlehrplan** Der Rahmenlehrplan ist Grundlage für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und zeitlich sowie inhaltlich mit dem Ausbildungsrahmenplan abgestimmt. Der Unterricht in den allgemeinbildenden Fächern folgt den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften. Der Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht wird in Lernfelder unterteilt.
Betrieblicher Ausbildungsplan Der Ausbildungsrahmenplan wird in einen betrieblichen Ausbildungsplan umgesetzt, der die Grundlage für die individuelle Ausbildung im Betrieb bildet.	**Lehrpläne** Der Rahmenlehrplan wird von den Bundesländern übernommen oder in Anlehnung daran auf Länderebene überarbeitet.
Ausbildungszeugnis	**Zeugnis der Berufsschule**

Prüfungszeugnis

Das **Prüfungszeugnis** enthält u. a.

- die Personalien des Prüflings (Name, Vorname, Geburtsdatum)
- die Bezeichnung des Ausbildungsberufs
- die Ergebnisse (Punkte) der Prüfungsbereiche und das Gesamtergebnis (Note), soweit ein solches in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist,
- das Datum des Bestehens der Prüfung.

Abbildung 27: Übersicht Betrieb – Berufsschule (Quelle: BIBB)

Abbildung 28: Max-Taut-Schule Berlin (Foto: B. Kasperczak)

Lernfeldkonzept und die Notwendigkeit der Kooperation der Lernorte

Seit 1996 sind die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule nach Lernfeldern strukturiert. Intention der Einführung des Lernfeldkonzeptes war die von der Wirtschaft angemahnte stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis. Die kompetenzorientiert formulierten Lernfelder konkretisieren das Lernen in beruflichen Handlungen. Sie orientieren sich an konkreten beruflichen sowie an individuellen und gesellschaftlichen Aufgabenstellungen und berufstypischen Handlungssituationen.

„Ausgangspunkt des lernfeldbezogenen Unterrichts ist nicht (…) die fachwissenschaftliche Theorie, zu deren Verständnis bei der Vermittlung möglichst viele praktische Beispiele herangezogen wurden. Vielmehr wird von beruflichen Problemstellungen ausgegangen, die aus dem beruflichen Handlungsfeld entwickelt und didaktisch aufbereitet werden. Das für die berufliche Handlungsfähigkeit erforderliche Wissen wird auf dieser Grundlage generiert.

Die Mehrdimensionalität, die Handlungen kennzeichnet (z. B. ökonomische, rechtliche, mathematische, kommunikative, soziale Aspekte), erfordert eine breitere Betrachtungsweise als die Perspektive einer einzelnen Fachdisziplin. Deshalb sind fachwissenschaftliche Systematiken in eine übergreifende Handlungssystematik integriert. Die zu vermittelnden Fachbezüge, die für die Bewältigung beruflicher Tätigkeiten erforderlich sind, ergeben sich aus den Anforderungen der Aufgabenstellungen. Unmittelbarer Praxisbezug des erworbenen Wissens wird dadurch deutlich und das Wissen in den neuen Kontext eingebunden.

Für erfolgreiches, lebenslanges Lernen sind Handlungs- und Situationsbezug sowie die Betonung eigenverantwortlicher Schüleraktivitäten erforderlich. Die Vermittlung von korrespondierendem Wissen, das systemorientierte vernetzte Denken und Handeln sowie das Lösen komplexer und exemplarischer Aufgabenstellungen werden im Rahmen des Lernfeldkonzeptes mit einem handlungsorientierten Unterricht in besonderem Maße gefördert. Dabei ist es in Abgrenzung und zugleich notwendiger Ergänzung der betrieblichen Ausbildung unverzichtbare Aufgabe der Berufsschule, die jeweiligen Arbeits- und Geschäftsprozesse im Rahmen der Handlungssystematik auch in den Erklärungszusammenhang zugehöriger Fachwissenschaften zu stellen und gesellschaftliche Entwicklungen zu reflektieren. Die einzelnen Lernfelder sind durch die Handlungskompetenz mit inhaltlichen Konkretisierungen und die Zeitrichtwerte beschrieben. Sie sind aus Handlungsfeldern des jeweiligen Berufes entwickelt und orientieren sich an berufsbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zusammengehöriger Arbeits- und Geschäftsprozesse. Dabei sind die Lernfelder über den Ausbildungsverlauf hinweg didaktisch so strukturiert, dass eine Kompetenzentwicklung spiralcurricular erfolgen kann.“[8]

8 Handreichung der KMK für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen, 2011, S. 10 [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf]

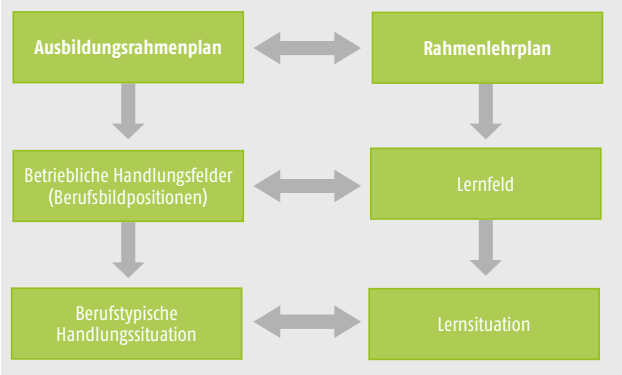


Abbildung 29: Plan – Feld – Situation (Quelle: BIBB)

Mit der Einführung des Lernfeldkonzeptes wird die Lernortkooperation als wesentliche Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit des dualen Systems und für dessen Qualität angesehen.[9] Das Zusammenwirken von Betrieben und Berufsschulen spielt bei der Umsetzung des Rahmenlehrplans eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, berufliche Probleme, die für die Betriebe relevant sind, als Ausgangspunkt für den Unterricht zu identifizieren und als Lernsituationen aufzubereiten. In der Praxis kann die Lernortkooperation je nach regionalen Gegebenheiten eine unterschiedliche Intensität aufweisen, aber auch zu gemeinsamen Vorhaben führen.

Der Rahmenlehrplan wird in der didaktischen Jahresplanung umgesetzt, einem umfassenden Konzept zur Unterrichtsgestaltung. Sie ist in der Berufsschule zu leisten und setzt fundierte Kenntnisse betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse voraus, die die Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen z. B. durch Betriebsbesuche, Hospitationen oder Arbeitskreise erwerben.

Die Länder stellen für den Prozess der didaktischen Jahresplanung Arbeitshilfen zur Verfügung, die bekanntesten sind die aus Bayern und Nordrhein-Westfalen.[10,11] Kern der didaktischen Jahresplanung sind die **Lernsituationen**. Sie gliedern und gestalten die Lernfelder für den schulischen Lernprozess aus, stellen also kleinere thematische Einheiten innerhalb eines Lernfeldes dar. Die beschriebenen Kompetenzerwartungen werden exemplarisch umgesetzt, indem Lernsituationen berufliche Aufgaben und Handlungsabläufe aufnehmen und für den Unterricht didaktisch und methodisch aufbereiten. Insgesamt orientieren sich Lernsituationen am Erwerb umfassender Handlungskompetenz und unterstützen in ihrer Gesamtheit die Entwicklung aller im Lernfeld beschriebenen Kompetenzdimensionen. Der didaktische Jahresplan listet alle Lernsituationen in dem jeweiligen Bildungsgang auf und dokumentiert alle Kompetenzdimensionen, die Methoden, Sozialformen, Verknüpfungen, Verantwortlichkeiten sowie die Bezüge zu den allgemeinbildenden Unterrichtsfächern.

Die Arbeitsschritte, die für die Entwicklung von Lernsituationen erforderlich sind, können auf die betriebliche Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben oder von lernortübergreifenden Projekten übertragen werden. Zur Nutzung von Synergieeffekten bei der Umsetzung von Rahmenlehrplänen hat die KMK in ihrer Handreichung vereinbart, dass der jeweilige Rahmenlehrplanausschuss exemplarisch eine oder mehrere Lernsituationen zur Umsetzung von Lernfeldern entwickelt. Dabei können auch Verknüpfungsmöglichkeiten aufgezeigt werden zu berufsübergreifenden Lernbereichen, zu verfügbaren Materialien oder Medien und exemplarischen Beispielen für den Unterricht. Die Darstellung erfolgt jeweils in der Form, die für das federführende Bundesland üblich ist.

3.1 Rahmenlehrplan

3.1.1 Berufsbezogene Vorbemerkungen

Der vorliegende Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin ist mit der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger und zur Gebäudereinigerin vom 04.07.2019 (BGBl. I S. 892) abgestimmt.

Der Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.03.1999) wird durch den vorliegenden Rahmenlehrplan aufgehoben.

Die für den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde erforderlichen Kompetenzen werden auf der Grundlage der „Elemente für den Unterricht der Berufsschule im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde gewerblich-technischer Ausbildungsberufe“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.05.2008) vermittelt.

In Ergänzung des Berufsbildes sind folgende Aspekte im Rahmen des Berufsschulunterrichtes bedeutsam:

Die Lernfelder basieren auf Arbeits- und Geschäftsprozessen in der betrieblichen Realität, orientieren sich an Kundenaufträgen und berücksichtigen Elemente der Qualitätssicherung. Sie sind didaktisch-methodisch so umzusetzen, dass sie zur berufsbezogenen und berufsübergreifenden Handlungskompetenz führen. Die Kompetenzen beschreiben den Qualifikationsstand am Ende des Lernprozesses und stellen den Mindestumfang dar. Inhalte sind in Kursivschrift nur dann aufgeführt, wenn die in den Zielformulierungen be-

9 Lipsmeier, Antonius: Lernortkooperation. In: Euler, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation. Bd. 1: Theoretische Fundierung. Bielefeld 2004, S. 60–76

10 Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Abteilung Berufliche Schulen, Didaktische Jahresplanung [https://www.isb.bayern.de/download/10684/druck_dj_v21.pdf], Kompetenzorientierten Unterricht systematisch planen, München 2012

11 Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Didaktische Jahresplanung [https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/msb/didaktische-jahresplanung/917], Pragmatische Handreichung für die Fachklassen des dualen Systems, Düsseldorf 2015

schriebenen Kompetenzen konkretisiert oder eingeschränkt werden sollen.

Im Hinblick auf den technologischen und gesellschaftlichen Wandel sind die Ziele der Lernfelder offen formuliert. Die Schule entscheidet im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben eigenständig über die inhaltliche Ausgestaltung der Lernsituationen unter Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Besonderheiten. Die einzelnen Schulen erhalten somit mehr Gestaltungsaufgaben und eine erweiterte didaktische Verantwortung. Es besteht ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen dem Rahmenlehrplan und dem Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung. Es wird empfohlen, für die Gestaltung von exemplarischen Lernsituationen in den einzelnen Lernfeldern beide Pläne zugrunde zu legen.

Persönlichkeitsmerkmale wie Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit, Kundenwünsche und interkulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen, sind wesentlich für die berufliche Handlungskompetenz von Gebäudereinigern und Gebäudereinigerinnen. Das schließt die Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit im Rahmen des jeweiligen Arbeitsauftrages und den verantwortungsvollen Umgang mit dem Eigentum des Kunden ein. Neben einer entsprechenden Fachkompetenz setzt dies auch eine ausgeprägte Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz voraus.

Der Umgang mit berufsbezogener Software und computerunterstützten Maschinen und Geräten sowie Informations- und Kommunikationstechnologien ist unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Datensicherheit integrativer Bestandteil der Lernfelder. Gleiches gilt für die Methoden der Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie der Präsentation von Ergebnissen.

Die fremdsprachlichen Ziele sind in die Lernfelder integriert.

Bei der Umsetzung der Lernfelder sind die Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – zu berücksichtigen. Kompetenzen in den Bereichen Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind durchgängige Ziele aller Lernfelder und bei der Planung von Arbeitsabläufen zu berücksichtigen.

Die Lernfelder bauen spiralcurricular aufeinander auf. Sie eröffnen die Möglichkeit einer ganzheitlichen Umsetzung mit einer Orientierung an den betrieblichen Produktionsprozessen.

Die Ausbildungsstruktur gliedert sich in zwei Ausbildungsphasen jeweils vor und nach Teil 1 der Abschlussprüfung. Die Kompetenzen der Lernfelder 1 bis 6 des Rahmenlehrplans sind mit den Qualifikationen der Ausbildungsordnung abgestimmt und sind somit Grundlage für Teil 1 der Abschlussprüfung.

3.1.2 Übersicht über die Lernfelder

Gebäudereiniger und Gebäudereinigerin				
Lernfelder		Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden		
Nr.		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Beruf und Betrieb präsentieren	40		
2	Glasflächen reinigen	80		
3	Textile Flächen behandeln	60		
4	Elastische Beläge behandeln	100		
5	Holz- und Steinflächen reinigen, pflegen und aufbereiten		60	
6	Sanitäre Einrichtungen reinigen		80	
7	Oberflächen desinfizieren		100	
8	Schädlingsbefall behandeln		40	
9	Fassaden reinigen und konservieren			80
10	Außenanlagen reinigen und pflegen			40
11	Industrieanlagen reinigen			60
12	Behandlungsverfahren organisieren und durchführen			100
	Summen: Insgesamt 840 Stunden	**280**	**280**	**280**

3.1.3 Lernfelder

Lernfeld 1: Beruf und Betrieb präsentieren	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, den Beruf, das Unternehmen, die betrieblichen Abläufe und ihre Tätigkeitsbereiche zu präsentieren.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** das Berufsbild des Gebäudereinigers und der Gebäudereinigerin und ordnen das Tätigkeitsspektrum ihres Betriebes ein.

Sie **informieren** sich über die Bestimmungen des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes und grenzen sie voneinander ab. Die Schülerinnen und Schüler recherchieren Arbeitsabläufe, Kriterien des Qualitätsmanagements sowie die Aufbau- und Ablauforganisation *(zentrale und dezentrale Lagerhaltung)* in ihrem Betrieb und die Geschäftsbeziehungen zu Zulieferern, Behörden und Auftraggebern *(Datensicherheit, Datenschutz)*. Sie ermitteln die Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Die Schülerinnen und Schüler **konzipieren** adressatengerecht Präsentationen über die Tätigkeitsbereiche in ihrem Betrieb, indem sie den betrieblichen Aufbau, die Abläufe und Serviceleistungen berücksichtigen auch unter Zuhilfenahme digitaler Medien. Dabei entwickeln sie Kriterien zur Bewertung der Präsentationen.

Die Schülerinnen und Schüler **präsentieren** die Ergebnisse.

Sie **reflektieren** ihre Rolle im Betrieb sowie bei den Kunden unter Berücksichtigung gesellschaftlicher, ökonomischer und ökologischer Anforderungen.

Lernfeld 2: Glasflächen reinigen	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 80 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, unterschiedliche Verschmutzungen auf Glasflächen zu reinigen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** objektspezifische Bedingungen und dokumentieren vorhandene Schäden *(Schadensprotokoll)* zur Reinigung der Glasflächen gemäß den Kundenanforderungen.

Sie **informieren** sich über die Glasarten, deren Herstellungsverfahren, Werkstoffeigenschaften *(Mohs'sche Härte)* sowie über Verschmutzungsarten und deren Anhaftung. Die Schülerinnen und Schüler vergleichen Fensterkonstruktionen. Sie erkunden Reinigungsverfahren *(Anlagen zur Reinigung mit entmineralisiertem Wasser)* und -faktoren sowie die Eigenschaften der Inhaltsstoffe von Glasreinigungsmitteln *(Tenside, Enthärter)*. Die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über Höhenzugangstechniken *(Leitern, Gerüste)*.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Glasreinigung unter Berücksichtigung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes *(Absturzsicherungen)*. Sie ermitteln die Reinigungsfläche aus einer Vorgabe (Aufmaßskizze) auch unter Benutzung digitaler Medien. Die Schülerinnen und Schüler prüfen das Ergebnis auf Plausibilität. Sie erstellen einen Arbeitsablaufplan und entscheiden sich für ein Reinigungsverfahren. Die Schülerinnen und Schüler wählen gemäß den objektspezifischen Bedingungen die Höhenzugangstechnik aus.

Die Schülerinnen und Schüler stellen für die manuelle Reinigung Anwendungskonzentrationen der Reinigungsflotten her (Dosierhilfen). Sie **führen** die Glasreinigung unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben *(Gefährdungsbeurteilung, Unfallverhütungsvorschriften, Betriebsanweisung)* **durch**. Die Schülerinnen und Schüler dokumentieren ihre Arbeitszeiten *(Zeiteinheiten)*. Sie führen die anfallende Schmutzflotte der Entsorgung zu.

Die Schülerinnen und Schüler **bewerten** ihr Arbeitsergebnis und führen Nacharbeiten durch.

Sie **reflektieren** ihren Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 3: Textile Flächen behandeln

1. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 60 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Reinigungsverfahren für textile Flächen durchzuführen und zu bewerten.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** objektspezifische Bedingungen zur Behandlung textiler Flächen gemäß den Kundenanforderungen. Sie prüfen im Vorfeld die textilen Flächen auf Schäden und dokumentieren diese.

Sie **informieren** sich über die verschiedenen Faserarten, den Aufbau und die Herstellung der textilen Gebilde sowie deren Eigenschaften. Die Schülerinnen und Schüler unterscheiden Detachur- und Reinigungsmittel sowie Ausrüstungsprodukte. Sie verschaffen sich einen Überblick über Reinigungsverfahren *(Unterhalts-, Zwischenreinigung)* und Ausrüstung für textile Flächen. Sie ermitteln Richtleistungen abhängig vom Reinigungsverfahren.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Behandlung textiler Flächen. Dazu wählen sie abhängig von der Verschmutzung, der Werkstoffe und den Anforderungen der Kunden die Behandlungsmittel aus. Die Schülerinnen und Schüler erstellen einen Arbeitsablaufplan und berücksichtigen manuelle und maschinelle Behandlungsverfahren *(Funktionskontrolle von Maschinen und Geräten)*. Dabei beachten sie den Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz (Fehlerstromschutzeinrichtung). Sie ermitteln die Größe *(Messgeräte)* der zu reinigenden Flächen *(zusammengesetzte Flächen)* und berechnen den Verbrauch von Reinigungsmitteln sowie Arbeitszeiten auch unter Nutzung von Bauplänen und digitalen Medien.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** die Reinigung textiler Flächen unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben *(Unfallverhütungsvorschriften)* **durch**.

Sie bewerten ihre Arbeitsergebnisse, führen Nacharbeiten durch und dokumentieren diese *(Tätigkeitsnachweis)*.

Die Schülerinnen und Schüler reflektieren ihren Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 4: Elastische Beläge behandeln

1. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 100 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, elastische Beläge zu reinigen und zu pflegen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** objektspezifische Bedingungen zur Reinigung und Pflege elastischer Bodenbeläge gemäß den Kundenanforderungen. Sie prüfen im Vorfeld die elastischen Beläge auf Schäden und dokumentieren diese.

Sie **informieren** sich über typische Belagswerkstoffe *(Inhaltsstoffe, Herstellungsverfahren, Eigenschaften)* und leiten Werkstoffeigenschaften ab. Die Schülerinnen und Schüler erkunden die Arten der Verschmutzung und Schmutzhaftung. Sie unterscheiden Behandlungsmittel *(Alkalien, Polymere, Wachse)* und verschaffen sich einen Überblick über die Behandlungsverfahren.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung von Behandlungsverfahren. Sie berechnen das Mischungsverhältnis der Reinigungsflotte. Dabei beachten sie Herstellerangaben auch in einer fremden Sprache und berücksichtigen die Aspekte der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit. Die Schülerinnen und Schüler erstellen eine Aufmaßskizze, berechnen die zu reinigende Fläche und vergleichen das Ergebnis mit ihrer Überschlagsrechnung. Sie ermitteln den Mengen- und Zeitbedarf und erstellen ein Angebot *(Richtleistung, Stundenverrechnungssatz, Prozentrechnung)* auch mit digitalen Medien unter Beachtung des Datenschutzes.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** die Behandlung elastischer Beläge unter Berücksichtigung des Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzes *(Gefährdungsbeurteilung, persönliche Schutzausrüstung)* **durch**. Sie prüfen den pH-Wert der Reinigungsflotte und die elektrische Betriebssicherheit der Maschinen. Sie übergeben den Kunden die behandelten Beläge. Im Umgang mit den Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten sie Verhaltens- und Kommunikationsregeln ein.

Die Schülerinnen und Schüler **beurteilen** den Planungsprozess und die Behandlungsverfahren. Sie diskutieren Alternativen mit dem Ziel der Optimierung hinsichtlich der Kundenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit.

Lernfeld 5: Holz- und Steinflächen reinigen, pflegen und aufbereiten

2. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 60 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Holz- und Steinflächen zu reinigen, zu pflegen und aufzubereiten.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** objektspezifische Bedingungen zur Reinigung, Pflege und Aufarbeitung von Holz- und Steinflächen gemäß den Kundenanforderungen. Sie dokumentieren Schäden auf den Behandlungsflächen.

Sie **informieren** sich über unterschiedliche Arten von Holz- und Steinflächen, deren Herstellungsverfahren, Werkstoffeigenschaften *(Hygroskopie)* sowie über Verschmutzungsarten und deren Anhaftung *(Kapillarität)*. Die Schülerinnen und Schüler sammeln Informationen über die Reinigungs-, Pflege- und Aufbereitungsverfahren sowie die Reinigungs- und Pflegemittel.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Reinigung, der Pflege und Aufbereitung unter Berücksichtigung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie berechnen die Menge der Reinigungs- und Pflegemittel und ermitteln den Angebotspreis und prüfen das Ergebnis auf Plausibilität. Sie erstellen einen Arbeitsablaufplan unter Einbeziehung der anschließenden Pflege, Aufbereitung und Vergütung der Werkstoffe *(Schleifverfahren, Kristallisationsverfahren)* und stimmen sich mit beteiligten Gewerken ab.

Sie stellen die Reinigungsflotten her und **führen** die Behandlung der Holz- und Steinfläche unter Beachtung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes **durch**. Die Schülerinnen und Schüler führen die Schmutzflotte und Abfallstoffe der Entsorgung zu. Sie erstellen Aufmaße der fertiggestellten Arbeiten.
Sie übergeben den Kunden die behandelten Flächen und informieren sie über Reinigungs- und Pflegeintervalle.

Sie **bewerten** ihr Arbeitsergebnis und führen Nacharbeiten durch. Die Schülerinnen und Schüler reflektieren ihren Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 6: Sanitäre Einrichtungen reinigen

2. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 80 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, sanitäre Einrichtungen unter Beachtung der hygienischen Anforderungen zu reinigen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** die Kundenanforderungen unter Beachtung der objektspezifischen Besonderheiten. Sie überprüfen die Oberflächen auf Vorschäden und dokumentieren diese.

Sie **informieren** sich über die Werkstoffe und leiten die relevanten Werkstoff- und Oberflächeneigenschaften ab *(Säure-, Korrosionsbeständigkeit, Trittsicherheit)*. Die Schülerinnen und Schüler ermitteln die Verschmutzungsarten *(mineralische Ablagerungen)*. Sie vergleichen manuelle und maschinelle Reinigungsverfahren *(Farbsystem)* und berücksichtigen hierbei die von den Kunden vorgegebene Reinigungsart *(Unterhalts-, Zwischen- und Grundreinigung)*. Die Schülerinnen und Schüler unterscheiden die Reinigungsmittel *(Säuren)* nach ihren Eigenschaften *(Kalklösevermögen, biologischer Abbau)*.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Reinigungsverfahren. Dazu entscheiden sie sich abhängig von der Reinigungsart, der Verschmutzung und dem gewählten Verfahren für das Reinigungsmittel sowie die manuellen und maschinellen Arbeitsmittel. Die Schülerinnen und Schüler erstellen einen Arbeitsablaufplan. Für die Kalkulation leiten sie Stundenverrechnungssätze her und erstellen ein Leistungsverzeichnis auch mit digitalen Medien.

Die Schülerinnen und Schüler stellen die Reinigungsflotte her und **führen** die Reinigung unter Berücksichtigung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes **durch**.

Die Schülerinnen und Schüler **bewerten** das Ergebnis der Reinigung *(Qualitätssicherungssysteme)*, prüfen Kundenreklamationen auch in einer fremden Sprache und geben diese weiter.

Sie **reflektieren** ihren Arbeitsablauf und diskutieren Alternativen mit dem Ziel der Optimierung hinsichtlich der Kundenzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit.

Lernfeld 7: Oberflächen desinfizieren

2. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 100 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Desinfektionsverfahren auf Oberflächen anzuwenden.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** die objektspezifischen Bedingungen bezüglich der Desinfektion von Oberflächen gemäß den Kundenanforderungen.

Sie **informieren** sich über die Objekte *(Gesundheits-, Pflege- und Gemeinschaftseinrichtungen)* mit deren spezifischen Anforderungen. Die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über rechtlichen Vorgaben *(Infektionsschutzgesetz, Desinfektionsmittellisten)* und unterscheiden die manuellen und maschinellen Verfahren zur Keimreduzierung *(Mikroorganismen)*. Sie vergleichen die Desinfektionswirkstoffe anhand ihrer Eigenschaften *(Wirkungsspektrum, Einwirkzeit)* und ermitteln Anwendungsfehler *(Eiweißfehler, Seifenfehler, Dosierungsfehler)*. Die Schülerinnen und Schüler sammeln Informationen zur Aufbereitung der Arbeitsmittel.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Desinfektion unter Berücksichtigung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes und hygienerechtlicher Vorgaben *(Hygieneplan)*. Dazu erstellen sie einen Arbeitsablaufplan und entscheiden sich für Behandlungsverfahren unter Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln.

Sie berechnen die Mengenverhältnisse *(Mischungsrechnen)*, kalkulieren Preise, stellen die Reinigungs- und Desinfektionsflotten her und **führen** die Behandlungsverfahren **durch**. Die Schülerinnen und Schüler entsorgen umweltgerecht die Schmutzflotte und bereiten die eingesetzten Reinigungstextilien und weitere Arbeitsmittel auf.

Sie **prüfen** das Ergebnis der durchgeführten Behandlungsverfahren auch mittels Hygieneindikatoren und dokumentieren dieses.

Die Schülerinnen und Schüler **reflektieren** den Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten zur Verbesserung.

Lernfeld 8: Schädlingsbefall behandeln

2. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 40 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Schädlingsbefall zu erheben, Vergrämungsmaßnahmen sowie Dekontaminationen nach Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen durchzuführen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** die Kundenanforderungen unter den objektspezifischen Gegebenheiten.

Sie **informieren** sich über typische Schadensbilder und Befallserhebungsverfahren *(Monitoring)*, um die Schädlingsart *(Schaben, Fliegen, Motten, Schadnager, Tauben)* sowie die Populationsdichte abzuleiten. Die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über die Schädlingsbekämpfungsmittel und Ausbringungsverfahren sowie deren Dekontaminationsmöglichkeiten. Sie erkennen Gefährdungen durch Gefahrstoffe. Sie sammeln Informationen zu den rechtlichen Vorgaben. Die Schülerinnen und Schüler unterscheiden prophylaktische Maßnahmen zur Verhinderung von Schädlingsbefall.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Befallserhebung *(Integriertes Schädlingsbekämpfungsmanagement)*, der Vergrämung sowie der Dekontamination nach Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen. Sie wählen Verfahren, Behandlungs- und Arbeitsmittel aus.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** Maßnahmen zum Monitoring, zur Vergrämung, Dekontamination und Prophylaxe unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben, des Gesundheits-, Umwelt- und Arbeitsschutzes *(Gefährdungsbeurteilung)* sowie unter den Aspekten der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit **durch**. Sie veranlassen die Entsorgung von kontaminierten Stoffen.
Die Schülerinnen und Schüler beraten die Kunden zu prophylaktischen Maßnahmen.

Sie **bewerten** ihr Arbeitsergebnis und führen Nacharbeiten durch.

Die Schülerinnen und Schüler **reflektieren** ihren Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 9: Fassaden reinigen und konservieren

3. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 80 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Fassaden zu reinigen und zu konservieren.

Sie **analysieren** die Kundenanforderungen unter Beachtung der objektspezifischen Gegebenheiten. Sie überprüfen die Fassaden auf Schäden *(Schichtdickenmessung)* und dokumentieren diese.

Die Schülerinnen und Schüler **informieren** sich über die verschiedenen Fassadenkonstruktionen und -werkstoffe, deren Eigenschaften sowie über Oberflächenveränderungen *(Verwitterungen, Korrosionen, Aussalzungen)*, Verschmutzungen *(Graffiti, Rußablagerungen, Veralgung)* und deren Anhaftung. Sie erkennen Gefährdungen durch Gefahrstoffe. Die Schülerinnen und Schüler sammeln Informationen über die Reinigungs- und Konservierungsmittel, die Behandlungsverfahren *(Strahlverfahren)* und berücksichtigen die Höhenzugangstechniken *(Fassadenbefahranlagen, Hubarbeitsbühnen)*.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Fassadenbehandlung. Sie legen eine Probefläche an. Dazu wählen die Schülerinnen und Schüler abhängig von der Verschmutzung, dem Werkstoff und den Kundenanforderungen die Behandlungsmittel sowie das Reinigungs- und Konservierungsverfahren aus. Sie erstellen unter Einbeziehung der Höhenzugangstechnik einen Arbeitsablaufplan und stimmen sich mit beteiligten Gewerken ab.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** die Reinigung und Konservierung der Fassade unter Beachtung rechtlicher Vorgaben *(Genehmigungsverfahren)* und der Gefährdungsbeurteilung durch. Sie veranlassen die umweltgerechte Entsorgung der Abfallstoffe.
Sie übergeben den Kunden die behandelten Fassaden und informieren sie über Reinigungs- und Pflegeintervalle sowie über prophylaktische Maßnahmen.

Die Schülerinnen und Schüler **reflektieren** ihren Arbeitsablauf, führen Nacharbeiten durch und diskutieren Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 10: Außenanlagen reinigen und pflegen

3. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 40 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Außenanlagen abhängig von der Jahreszeit zu reinigen und zu pflegen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** die objektspezifischen Bedingungen zur Reinigung und Pflege befestigter und begrünter Außenanlagen gemäß den Kundenanforderungen.

Sie **informieren** sich über Verfahren der Grünflächenpflege. Die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über die manuellen und maschinellen Arbeitsmittel *(Schnittsysteme)* sowie über pflegende Maßnahmen zur Unterhaltung der Grünflächen. Sie erkundigen sich über Verfahren der Laubbeseitigung. Die Schülerinnen und Schüler sammeln Informationen über die Reinigung von Außenanlagen, Verkehrs- und Freiflächen *(Kehren, Kehrsaugen, Wildkraut-, Laubbeseitigung)*. Sie recherchieren die Verfahren zur Beseitigung von Schnee und Glatteis.

Die Schülerinnen und Schüler p**lanen** die Durchführung der Arbeiten unter Berücksichtigung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie erstellen einen jahreszeitlich abhängigen Reinigungs- und Pflegeablaufplan *(Leistungsbeschreibung)* für die Außenanlage unter Berücksichtigung des Personal- und Arbeitsmitteleinsatzes *(Angebotsvarianten)*.
Sie schützen die Arbeitsmittel vor Witterungseinflüssen und Beschädigungen, sichern sie vor Diebstahl und bereiten sie für den Abtransport vor.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** die Reinigungs- und Pflegemaßnahmen an der Außenanlage unter Beachtung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes und rechtlicher Vorgaben **durch**. Sie stellen die Entsorgung der anfallenden Abfälle sicher.
Sie übergeben den Kunden die Außenanlage und informieren sie über zusätzliche Serviceleistungen.

Die Schülerinnen und Schüler **bewerten** abschließend ihr Arbeitsergebnis. Sie reflektieren ihren Arbeitsablauf und diskutieren Möglichkeiten der Optimierung.

Lernfeld 11: Industrieanlagen reinigen

3. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 60 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Oberflächen und Anlagen der industriellen Produktion zu reinigen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** den Auftrag unter Beachtung der objektspezifischen Besonderheiten und der Anforderungen der Kunden an das Behandlungsergebnis.

Sie **informieren** sich über die Anforderungen, die in Industriebereichen gelten *(Reinräume, raumlufttechnische Anlagen)* sowie über die Werkstoffe und deren Oberflächenbeschaffenheiten *(Begehsicherheit, Verdrängungsraum)*. Die Schülerinnen und Schüler ermitteln die Verschmutzungsarten *(Stäube, Staubklassen)* und die damit verbundenen sicherheitstechnischen Kenngrößen. Für Reinigungsmaßnahmen unterscheiden sie die Reinigungsarten, Qualitäts- und Hygienesicherungssysteme sowie manuelle und maschinelle Behandlungsverfahren *(Trockeneisreinigung)*.

Die Schülerinnen und Schüler **planen** die Durchführung der Reinigungsverfahren unter Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse *(Objekt- und Leistungsbeschreibung)*. Dazu entscheiden sie sich abhängig von der Reinigungsart, der Verschmutzung und dem gewählten Verfahren für das Reinigungsmittel *(organische Lösemittel)* sowie die manuellen und maschinellen Arbeitsmittel *(Industriesauger)*. Die Schülerinnen und Schüler erstellen einen Reinigungsablaufplan und beachten dabei den Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz *(Gefahren durch elektrischen Strom, Explosionsgefahr, persönliche Hygiene)*.

Sie **führen** die Reinigung unter Berücksichtigung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes **durch** und dokumentieren die Maßnahmen und Ergebnisse auch unter Verwendung von Hygieneindikatoren. Sie stellen die Entsorgung der angefallenen Abfälle sicher.

Die Schülerinnen und Schüler **bewerten** das Ergebnis der Reinigung unter Beachtung der vorgegebenen Standards.

Sie **reflektieren** ihren Arbeitsablauf und schlagen Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsablaufes unter Berücksichtigung von ökonomischen, ökologischen und ergonomischen Gesichtspunkten sowie der Kundenzufriedenheit vor.

Lernfeld 12: Behandlungsverfahren organisieren und durchführen

3. Ausbildungsjahr
Zeitrichtwert: 100 Stunden

Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, in einem Objekt unterschiedliche Reinigungs-, Pflege- und Wiederaufbereitungsmaßnahmen zu organisieren und durchzuführen.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** den Auftrag unter Beachtung der objektspezifischen Besonderheiten von ortsveränderlichen und -unveränderlichen Objekten sowie der kundenspezifischen Anforderungen an das Behandlungsergebnis *(Wiederaufbereitung)*. Sie dokumentieren vorhandene Oberflächenveränderungen und -beschädigungen und ermitteln die bisher durchgeführten Maßnahmen zur Pflege und Vergütung von Oberflächen *(Permanentbeschichtungen)*.

Die Schülerinnen und Schüler **informieren** sich über die Werkstoffe und leiten die reinigungstechnischen Werkstoffeigenschaften ab. Sie ermitteln die Verschmutzungsarten und die Art der Schmutzhaftung. Die Schülerinnen und Schüler unterscheiden Reinigung *(Grundreinigung, Bauschlussreinigung)* und Pflege von der Wiederaufbereitung von Oberflächen *(trockene Pflegefilmsanierung)*. Sie verschaffen sich einen Überblick über die manuellen und maschinellen Behandlungsverfahren.

Sie **planen** in Abhängigkeit von der Verschmutzung, den vorhandenen Oberflächenveränderungen und -beschädigungen die Anwendung der Behandlungsverfahren. Sie erstellen einen Arbeitsablaufplan, beachten dabei den Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz und die organisatorischen Erfordernisse unterschiedlicher Behandlungsverfahren im Objekt. Für die Kalkulation erstellen die Schülerinnen und Schüler ein ergebnisorientiertes Leistungsverzeichnis auch mit digitalen Medien.

Die Schülerinnen und Schüler **führen** die Behandlungen unter Berücksichtigung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der organisatorischen Entscheidungen **durch** und dokumentieren die Maßnahmen und Ergebnisse. Sie stellen die Entsorgung der angefallenen Abfälle sicher.

Die Schülerinnen und Schüler **bewerten** das Ergebnis der Behandlungsverfahren und die Qualität der organisatorischen Umsetzung. Sie prüfen Kundenreklamationen auch in einer fremden Sprache und geben diese weiter.
Die Schülerinnen und Schüler übergeben den Kunden die fertiggestellten Arbeiten und informieren sie über Reinigungs- und Pflegeintervalle.

Sie **reflektieren** ihren Arbeitsablauf und suchen nach Möglichkeiten der Verbesserung der innerbetrieblichen Umsetzung des Arbeitsauftrags, der Kundenzufriedenheit und des Betriebserfolgs.

4 Prüfungen

Durch die Prüfungen soll nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) [http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005] bzw. nach der Handwerksordnung (HwO) [http://www.gesetze-im-internet.de/hwo] festgestellt werden, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

§ „In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsordnung ist zugrunde zu legen." (§ 38 BBiG/§ 32 HwO)

Die während der Ausbildung angeeigneten Kompetenzen können dabei nur exemplarisch und nicht in Gänze geprüft werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, berufstypische Aufgaben und Probleme für die Prüfung auszuwählen, anhand derer die Kompetenzen in Breite und Tiefe gezeigt und damit Aussagen zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit getroffen werden können.

Die Prüfungsbestimmungen werden auf der Grundlage der Empfehlung Nr. 158 des Hauptausschusses des BIBB [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf] zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen (Prüfungsanforderungen) erarbeitet. Hierin werden das Ziel der Prüfung, die nachzuweisenden Kompetenzen, die Prüfungsinstrumente sowie der dafür festgelegte Rahmen der Prüfungszeiten konkret beschrieben. Darüber hinaus werden die Gewichtungs- und Bestehensregelungen bestimmt.

Die Ergebnisse dieser Prüfungen sollen den am Ende einer Ausbildung erreichten Leistungsstand dokumentieren und zugleich Auskunft darüber geben, in welchem Maße die Prüfungsteilnehmer/-innen die berufliche Handlungsfähigkeit derzeit aufweisen und auf welche Entwicklungspotenziale diese aktuellen Leistungen zukünftig schließen lassen.

Ein didaktisch und methodisch sinnvoller Weg, die Auszubildenden auf die Prüfung vorzubereiten, ist, sie von Beginn ihrer Ausbildung an mit dem gesamten Spektrum der Anforderungen und Probleme, die der Beruf mit sich bringt, vertraut zu machen und die Auszubildenden zum vollständigen beruflichen Handeln zu befähigen.

Damit wird den Auszubildenden auch ihre eigene Verantwortung für ihr Lernen in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, für ihren Ausbildungserfolg und beruflichen Werdegang deutlich gemacht. Eigenes Engagement in der Ausbildung fördert die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden enorm.

Weitere Informationen:

Prüferportal
zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern

https://www.prueferportal.org

4.1 Gestreckte Gesellenprüfung

Bei dieser Prüfungsart (§ 36 a HwO) findet keine Zwischenprüfung statt, sondern eine Gesellenprüfung, die sich aus zwei bewerteten Teilen zusammensetzt. Teil 1 und 2 werden zeitlich voneinander getrennt geprüft. Beide Prüfungsteile fließen dabei in einem in der Verordnung festgelegten Verhältnis in die Bewertung und das Gesamtergebnis der Gesellenprüfung ein.

Ziel ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit der Prüfung Teil 1 abschließend festzustellen. Prüfungsgegenstand von Teil 1 sind die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die bis zu diesem Zeitpunkt gemäß des Ausbildungsrahmenplans zu vermitteln sind. Prüfungsgegenstand von Teil 2 sind die Inhalte des zweiten Ausbildungsabschnitts.

Aufbau

Teil 1 der „Gestreckten Gesellenprüfung (GGP)" findet spätestens am Ende des zweiten Ausbildungsjahres statt. Das Ergebnis geht mit einem Anteil in das Gesamtergebnis ein – dieser Anteil ist in der Ausbildungsordnung festgelegt. Der Prüfling wird nach Ablegen von Teil 1 über seine erbrachte Leistung informiert. Dieser Teil der Prüfung kann nicht eigenständig wiederholt werden, da er ein Teil der Gesamtprüfung ist. Ein schlechtes Ergebnis in Teil 1 kann also nicht verbessert werden, sondern muss durch ein entsprechend gutes Ergebnis in Teil 2 ausgeglichen werden, damit die Prüfung insgesamt als „bestanden" gilt. Teil 2 der „Gestreckten Gesellenprüfung" erfolgt zum Ende der Ausbildungszeit. Das Gesamtergebnis der Gesellenprüfung setzt sich aus den Ergebnissen der beiden Teilprüfungen zusammen. Bei Nichtbestehen der Prüfung muss sowohl Teil 1 als auch Teil 2 wiederholt werden. Gleichwohl kann der Prüfling auf Antrag von der Wiederholung einzelner, bereits bestandener Prüfungsabschnitte freigestellt werden.

Zulassung

Für jeden Teil der „Gestreckten Gesellenprüfung" erfolgt eine gesonderte Entscheidung über die Zulassung – alle Zulassungsvoraussetzungen müssen erfüllt sein und von der zuständigen Stelle geprüft werden.

Die Zulassung zu Teil 1 erfolgt, wenn

- die vorgeschriebene Ausbildungszeit zurückgelegt,
- der Ausbildungsnachweis geführt sowie
- das Berufsausbildungsverhältnis im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist.

Für die Zulassung zu Teil 2 der Prüfung ist zusätzlich die Teilnahme an Teil 1 der Prüfung Voraussetzung. Ob dieser Teil erfolgreich abgelegt wurde, ist dabei nicht entscheidend.
In Ausnahmefällen können Teil 1 und Teil 2 der „Gestreckten Gesellenprüfung“ auch zeitlich zusammengefasst werden, wenn der Prüfling Teil 1 aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht ablegen konnte. Zeitlich zusammengefasst bedeutet dabei nicht gleichzeitig, sondern in vertretbarer zeitlicher Nähe. In diesem Fall kommt der zuständigen Stelle bei der Beurteilung der Gründe für die Nichtteilnahme ein entsprechendes Ermessen zu. Zu berücksichtigen sind neben gesundheitlichen und terminlichen Gründen auch soziale und entwicklungsbedingte Umstände. Ein Entfallen des ersten Teils kommt nicht in Betracht.

4.2 Prüfungsinstrumente

Prüfungsinstrumente beschreiben das Vorgehen des Prüfens und den Gegenstand der Bewertung in den einzelnen Prüfungsbereichen, die als Strukturelemente zur Gliederung von Prüfungen definiert sind.

Für jeden Prüfungsbereich wird mindestens ein Prüfungsinstrument in der Verordnung festgelegt. Es können auch mehrere Prüfungsinstrumente innerhalb eines Prüfungsbereiches miteinander kombiniert werden. In diesem Fall ist eine Gewichtung der einzelnen Prüfungsinstrumente nur vorzunehmen, wenn für jedes Prüfungsinstrument eigene Anforderungen beschrieben werden. Ist die Gewichtung in der Ausbildungsordnung nicht geregelt, erfolgt diese durch den Prüfungsausschuss.

Das/Die gewählte/n Prüfungsinstrument/e für einen Prüfungsbereich muss/müssen es ermöglichen, dass die Prüflinge anhand von zusammenhängenden Aufgabenstellungen Leistungen zeigen können, die den Anforderungen entsprechen.

Die Anforderungen aller Prüfungsbereiche und die dafür jeweils vorgesehenen Prüfungsinstrumente und Prüfungszeiten müssen insgesamt für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit, d. h. der beruflichen Kompetenzen, die am Ende der Berufsausbildung zum Handeln als Fachkraft befähigen, in dem jeweiligen Beruf geeignet sein.

Für den Nachweis der Prüfungsanforderungen werden für jedes Prüfungsinstrument Prüfungszeiten festgelegt, die sich an der durchschnittlich erforderlichen Zeitdauer für den Leistungsnachweis durch den Prüfling orientieren.

Wird für den Nachweis der Prüfungsanforderungen ein Variantenmodell verordnet, muss diese Alternative einen gleichwertigen Nachweis und eine gleichwertige Messung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (identische Anforderungen) ermöglichen.

Die Prüfungsinstrumente werden in der Verordnung vorgegeben.[12]

Weitere Informationen:

- Prüferportal
  [https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_67921.php]

In der Ausbildungsordnung des Berufs „Gebäudereiniger und Gebäudereinigerin“ kommen folgende Prüfungsinstrumente zum Einsatz:

Arbeitsaufgabe

Die Arbeitsaufgabe besteht aus der Durchführung einer komplexen berufstypischen Aufgabe. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Die Arbeitsaufgabe erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden

- die Arbeits-/Vorgehensweise und das Arbeitsergebnis oder
- nur die Arbeits-/Vorgehensweise.

Die Arbeitsaufgabe kann durch ein situatives Fachgespräch, ein auftragsbezogenes Fachgespräch, durch Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen, schriftlich zu bearbeitende Aufgaben und eine Präsentation ergänzt werden. Diese beziehen sich auf die zu bearbeitende Arbeitsaufgabe.

Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen

Das Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen erfolgt im Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsprobe, des Prüfungsstücks oder des betrieblichen Auftrags und bezieht sich auf dieselben Prüfungsanforderungen. Deshalb erfolgt keine gesonderte Gewichtung. Der Prüfling erstellt praxisbezogene Unterlagen wie z. B. Berichte, Beratungsprotokolle, Vertragsunterlagen, Stücklisten, Arbeitspläne, Prüf- und Messprotokolle, Bedienungsanleitungen und/oder stellt vorhandene Unterlagen zusammen, mit denen die Planung, Durchführung und Kontrolle einer Aufgabe beschrieben und belegt werden. Die praxisbezogenen Unterlagen werden unterstützend zur Bewertung der Arbeits- und Vorgehensweise und/oder des Arbeitsergebnisses herangezogen. Die Art und Weise des Dokumentierens wird nicht bewertet.

12 (Anlage 1 und Anlage 2 der HA-Empfehlung Nr. 158) [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf]

Situatives Fachgespräch

Das situative Fachgespräch bezieht sich auf Situationen während der Durchführung einer Arbeitsaufgabe oder einer Arbeitsprobe und unterstützt deren Bewertung; es hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält daher auch keine gesonderte Gewichtung. Es werden Fachfragen, fachliche Sachverhalte und Vorgehensweisen sowie Probleme und Lösungen erörtert. Es findet während der Durchführung der Arbeitsaufgabe oder Arbeitsprobe statt; es kann in mehreren Gesprächsphasen durchgeführt werden.

Bewertet werden

- methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder
- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge.

Grundsätze zur Durchführung des situativen Fachgesprächs und Bewertungsbogen

Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben

Die schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben sind praxisbezogen oder berufstypisch. Bei der Bearbeitung entstehen Ergebnisse wie z. B. Lösungen zu einzelnen Fragen, Geschäftsbriefe, Stücklisten, Schaltpläne, Projektdokumentationen oder Bedienungsanleitungen.

Werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert, erhalten die schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden

- fachliches Wissen,
- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge und/oder
- methodisches Vorgehen und Lösungswege.

Zusätzlich kann auch (z. B. wenn ein Geschäftsbrief zu erstellen ist) die Beachtung formaler Aspekte wie Gliederung, Aufbau und Stil bewertet werden.

Prüfungsausschuss und Aufgaben von Prüfern und Prüferinnen (Hw0)

Tipps und Hinweise für Prüfer und Prüferinnen

Bewertung von Prüfungsleistungen

Hinweise für die Erstellung von Prüfungsaufgaben

4.3 Prüfungsstruktur

4.3.1 Übersicht

	Teil 1	Teil 2			
Prüfungsbereiche	Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten	Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren	Durchführen von Hygienemaßnahmen	Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen	Wirtschafts- und Sozialkunde
Prüfungsinstrumente	▸ Durchführen von drei Arbeitsaufgaben (zu jeder der drei zugrunde gelegten Tätigkeiten) ▸ Dokumentieren mit praxisüblichen Unterlagen ▸ Führen eines situativen Fachgesprächs zu jeder der drei Arbeitsaufgaben während der Durchführung ▸ schriftliche Bearbeitung von Aufgaben	▸ Durchführen von zwei Arbeitsaufgaben (zu jeder der zwei zugrunde gelegten Tätigkeiten) ▸ Dokumentieren mit praxisüblichen Unterlagen ▸ Führen eines situativen Fachgesprächs zu jeder der zwei Arbeitsaufgaben während der Durchführung	▸ Durchführen einer Arbeitsaufgabe ▸ Dokumentieren mit praxisüblichen Unterlagen	▸ schriftliche Bearbeitung von Aufgaben	▸ schriftliche Bearbeitung von Aufgaben
Dauer	insgesamt sechs Stunden (insgesamt höchstens 10 Minuten für die drei situativen Fachgespräche; 90 Minuten für die schriftliche Bearbeitung von Aufgaben)	insgesamt fünf Stunden und 30 Minuten (insgesamt höchstens 10 Minuten für die beiden situativen Fachgespräche)	150 Minuten	180 Minuten	60 Minuten
Gewichtung	30 %	25 %	15 %	20 %	10 %

4.3.2 Teil 1

Prüfungsbereich
Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten

Im Prüfungsbereich „Durchführen von Gebäudereinigungsarbeiten“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsschritte zu planen und Vorgaben auf Umsetzbarkeit zu prüfen,
2. Skizzen von Objekten für die Durchführung von Gebäudereinigungsarbeiten zu erstellen und Zeichnungen anzuwenden,
3. Oberflächen zu prüfen, zu bewerten und vorzubereiten,
4. Oberflächenbehandlungsmittel zu unterscheiden, auszuwählen, zu dosieren und anzuwenden,
5. Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen zu unterscheiden, auszuwählen und einzusetzen,
6. Leitern, Arbeitsgerüste und Absturzsicherungen zu unterscheiden, auszuwählen und einzusetzen,
7. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
8. Unterhalts- und Zwischenreinigungsverfahren zu unterscheiden, auszuwählen und durchzuführen,
9. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz, zur Arbeitsorganisation und zur Qualitätssicherung zu ergreifen und
10. fachliche Hintergründe aufzuzeigen und die Vorgehensweise zu begründen.

Für den Nachweis nach Absatz 2 sind folgende Tätigkeiten zugrunde zu legen:

1. Ausführen einer Unterhaltsreinigungsarbeit an einer Glasoberfläche,
2. Ausführen einer Zwischenreinigungsarbeit an einer textilen Oberfläche und
3. Ausführen einer Zwischenreinigungsarbeit an einer nichttextilen Oberfläche

Durchführung einer Arbeitsaufgabe zu jeder der drei zugrunde gelegten Tätigkeiten. Dokumentation der Durchführung mit praxisüblichen Unterlagen. Führen eines situativen Fachgesprächs während jeder der Arbeitsaufgaben.
Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben.

Prüfungszeit: insgesamt 6 Stunden – innerhalb dieser Zeit insgesamt maximal 10 Minuten für die drei situativen Fachgespräche. 90 Minuten für die Bearbeitung der schriftlichen Aufgaben.

4.3.3 Teil 2

Prüfungsbereich Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren

Im Prüfungsbereich „Anwenden von Grund- und Außenreinigungsverfahren“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe kundenorientiert unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer und organisatorischer Vorgaben zu planen und zu dokumentieren,
2. technische Unterlagen anzuwenden,
3. Material- und Zeitpläne zu erstellen,
4. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit sowie von ökonomischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen,
5. Höhenzugangstechnik auszuwählen und einzusetzen,
6. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
7. Reinigungsverfahren durchzuführen,
8. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung durchzuführen,
9. Kundengespräche zur Übergabe der fertiggestellten Arbeiten zu führen und
10. fachliche Hintergründe aufzuzeigen und die Vorgehensweise bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe zu begründen.

Für den Nachweis sind folgende Tätigkeiten zugrunde zu legen:

1. Ausführen einer Grundreinigung und
2. Ausführen einer Außenreinigung.

Durchführung einer Arbeitsaufgabe zu jeder der zwei zugrunde gelegten Tätigkeiten. Dokumentation der Durchführung mit praxisüblichen Unterlagen. Führen eines situativen Fachgesprächs während jeder der Arbeitsaufgaben.

Prüfungszeit: insgesamt fünf Stunden und 30 Minuten – innerhalb dieser Zeit insgesamt maximal 10 Minuten für die zwei situativen Fachgespräche.

Prüfungsbereich Durchführung von Hygienemaßnahmen

Im Prüfungsbereich „Durchführung von Hygienemaßnahmen“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe kundenorientiert unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer und organisatorischer Vorgaben zu planen und zu dokumentieren,
2. Regelungen für die Bereiche Hygiene und Dekontamination einzuhalten,
3. Material- und Zeitpläne zu erstellen,
4. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit sowie von ökonomischen Gesichtspunkten auszuwählen und einzusetzen,
5. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
6. Verfahren zur Hygiene und Dekontamination durchzuführen und zu dokumentieren und
7. Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung durchzuführen.

Für den Nachweis ist eines der folgenden Gebiete zugrunde zu legen:

1. Gesundheit,
2. Pflege,
3. Lebensmittel oder
4. Sanitär.

Durchführung einer Arbeitsaufgabe; Dokumentation der Arbeitsaufgabe mit praxisüblichen Unterlagen

Prüfungszeit: Für die Durchführung der Arbeitsaufgabe und die Dokumentation insgesamt 150 Minuten.

Prüfungsbereich Reinigen, Pflegen und Konservieren von Oberflächen

Im Prüfungsbereich „Reinigen, Pflegen und Konserieren von Oberflächen“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung verfahrensbedingter Abläufe kundenorientiert zu planen und zu dokumentieren,
2. Vorgehensweisen bei der Vorbereitung von Arbeitsabläufen zu unterscheiden,
3. Arbeitsplätze einzurichten, zu unterhalten und zu räumen,
4. Unterlagen auszuwerten,
5. Arten der Oberflächenverschmutzungen festzustellen und diese von Oberflächenveränderungen zu unterscheiden und zu dokumentieren,
6. Oberflächenbehandlungsmittel sowie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen unter Beachtung von Vorgaben und Regelungen auszuwählen,
7. Schädlingsbefall im Rahmen des Schädlingsmonitorings nach Art und Menge festzustellen und Dekontaminationsmaßnahmen durchzuführen,
8. Grund-, Bauschluss-, Außen- und Industriereinigungsverfahren zu unterscheiden, auszuwählen und anzuwenden,
9. Hygienemaßnahmen in Gesundheits-, Pflege-, Lebensmittel- und Sanitärbereichen durchzuführen,
10. Oberflächen aufzubereiten,
11. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutzmaßnahmen einzuhalten,
12. arbeitsschutzrechtliche Vorgaben sowie Sicherheitsbestimmungen bei der Durchführung von Reinigungs-, Pflege- und Konservierungsmaßnahmen zu berücksichtigen und
13. Entsorgung kontaminierter Stoffe und Materialien zu veranlassen.

Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben

Prüfungszeit: 180 Minuten

Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde

Im Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist, allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darzustellen und zu beurteilen.

Schriftliche Bearbeitung von praxisbezogenen Aufgaben

Prüfungszeit: 60 Minuten

5 Weiterführende Informationen

5.1 Hinweise und Begriffserläuterungen

Ausbildereignung

Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 21. Januar 2009 legt die wichtigsten Aufgaben für die Ausbilder und Ausbilderinnen fest: Sie sollen beurteilen können, ob im Betrieb die Voraussetzungen für eine gute Ausbildung erfüllt sind, sie sollen bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken und die Ausbildung im Betrieb vorbereiten. Um die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, sollen sie auf individuelle Anliegen eingehen und mögliche Konflikte frühzeitig lösen. In der neuen Verordnung wurde die Zahl der Handlungsfelder von sieben auf vier komprimiert, wobei die Inhalte weitgehend erhalten bzw. modernisiert und um neue Inhalte ergänzt wurden.

Die vier Handlungsfelder gliedern sich wie folgt:

- Handlungsfeld Nr. 1 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen.
- Handlungsfeld Nr. 2 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vorzubereiten.
- Handlungsfeld Nr. 3 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern.
- Handlungsfeld Nr. 4 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und dem Auszubildenden Perspektiven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzuzeigen.

In der AEVO-Prüfung [https://www.foraus.de/html/foraus_871.php] müssen aus allen Handlungsfeldern praxisbezogene Aufgaben bearbeitet werden. Vorgesehen sind eine dreistündige schriftliche Prüfung mit fallbezogenen Fragestellungen sowie eine praktische Prüfung von ca. 30 Minuten, die aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch besteht.

Es bleibt Aufgabe der zuständigen Stelle, darüber zu wachen, dass die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder und Ausbilderinnen, der Ausbildenden sowie des ausbildenden Betriebes vorliegt (§ 32 BBiG und § 23 HwO).

Unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin kann bei der Berufsbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 BBiG und § 22b HwO die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist (§ 28 Absatz 3 BBiG und § 22 Absatz 3 HwO).

Der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten kann gesondert geregelt werden (§ 30 Absatz 5 BBiG).

Portal für Ausbilder und Ausbilderinnen

Das Internetportal foraus.de des BIBB wendet sich an betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen und dient der Information, Kommunikation, Vernetzung und Weiterbildung. Neben aktuellen Nachrichten rund um die Ausbildungspraxis und das Tätigkeitsfeld des Ausbildungspersonals bietet das Portal vertiefte Informationen, Erklärfilme und Webinare zu zentralen Themenfeldern der dualen Berufsausbildung. Das Diskussionsforum [https://www.foraus.de/forum] dient dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung mit anderen Ausbildern und Ausbilderinnen, Experten und Expertinnen der Berufsbildung.

Dauer der Ausbildung (HwO)

Beginn und Dauer der Berufsausbildung werden im Berufsausbildungsvertrag angegeben (§ 11 Absatz 1 BBiG). Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit oder bei Bestehen der Gesellenprüfung mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Regelungen zur Flexibilisierung:

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit

§ „Die Landesregierungen können nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung durch Rechtsverordnung bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird. Die Ermächtigung kann durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden weiter übertragen werden. Die Rechtsverordnung kann vorsehen, dass die Anrechnung eines gemeinsamen Antrags der Lehrlinge (Auszubildenden) und Ausbildenden bedarf." (§ 27a Absatz 1 HwO)

§ „Die Anrechnung nach Absatz 1 bedarf des gemeinsamen Antrags der Lehrlinge (Auszubildenden) und Ausbildenden. Der Antrag ist an die Handwerkskammer zu richten. Er kann sich auf Teile des höchstzulässigen Anrechnungszeitraums beschränken." (§ 27a Absatz 2 HwO)

Abkürzung der Ausbildungszeit, Teilzeitberufsausbildung

§ „Auf gemeinsamen Antrag des Lehrlings (Auszubildenden) und des Ausbildenden hat die Handwerkskammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung)." (§ 27b Absatz 1 HwO)

Vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung in besonderen Fällen

§ „Der Lehrling (Auszubildende) kann nach Anhörung des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Gesellenprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen." (§ 37 Absatz 1 HwO)

Verlängerung der Ausbildungszeit

§ „In Ausnahmefällen kann die Handwerkskammer auf Antrag des Lehrlings (Auszubildenden) die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 ist der Ausbildende zu hören." (§ 27b Absatz 2 HwO)

§ „Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr." (§ 21 Absatz 3 BBiG)[13]

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Im Oktober 2006 verständigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) darauf, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen[14] (DQR) für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Ziel des DQR ist es, das deutsche Qualifikationssystem mit seinen Bildungsbereichen (Allgemeinbildung, berufliche Bildung, Hochschulbildung) transparenter zu machen, Verlässlichkeit, Durchlässigkeit und Qualitätssicherung zu unterstützen und die Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu erhöhen.

Unter Einbeziehung der relevanten Akteure wurde in den folgenden Jahren der Deutsche Qualifikationsrahmen entwickelt, erprobt, überarbeitet und schließlich im Mai 2013 verabschiedet. Er bildet die Voraussetzung für die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die Mobilität und das lebenslange Lernen in Europa fördern soll.

Der DQR weist acht Niveaustufen auf, denen formale Qualifikationen der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung – jeweils einschließlich der Weiterbildung – zugeordnet werden sollen. Die acht Niveaustufen werden anhand der Kompetenzkategorien „Fachkompetenz" und „personale Kompetenz" beschrieben.

In einem Spitzengespräch am 31. Januar 2012 haben sich Bund, Länder, Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen auf eine gemeinsame Position zur Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens geeinigt; demnach werden die zweijährigen Berufe des dualen Systems dem Niveau 3, die dreijährigen und dreieinhalbjährigen Berufe dem Niveau 4 zugeordnet.

Die Zuordnung wird in den Europass-Zeugniserläuterungen [https://www.bibb.de/de/659.php] und im Europass [https://www.europass-info.de] sowie im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe [https://www.bibb.de/de/65925.php] ausgewiesen.

Eignung der Ausbildungsstätte

§ „Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder beschäftigten Fachkräfte steht." (§ 27 BBiG und § 21 HwO)

Die Eignung der Ausbildungsstätte ist in der Regel vorhanden, wenn dort die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang vermittelt werden können. Betriebe sollten sich vor Ausbildungsbeginn bei den zuständigen Handwerkskammern über Ausbildungsmöglichkeiten erkundigen. Was z. B. ein kleinerer Betrieb nicht abdecken kann, darf auch durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. in überbetrieblichen Einrichtungen) vermittelt werden. Möglich ist auch der Zusammenschluss mehrerer Betriebe im Rahmen einer Verbundausbildung.

Mobilität von Auszubildenden in Europa – Teilausbildung im Ausland

Eine Chance, den Prozess der internationalen Vernetzung von Branchen und beruflichen Aktivitäten selbst aktiv mitzugestalten, ist im Berufsbildungsgesetz beschrieben:

§ „Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten." (§ 2 Absatz 3 BBiG)

13 Urteil BAG vom 15.03.2000, Az. 5 AZR 74/99

14 Umfangreiche Informationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen [https://www.dqr.de]

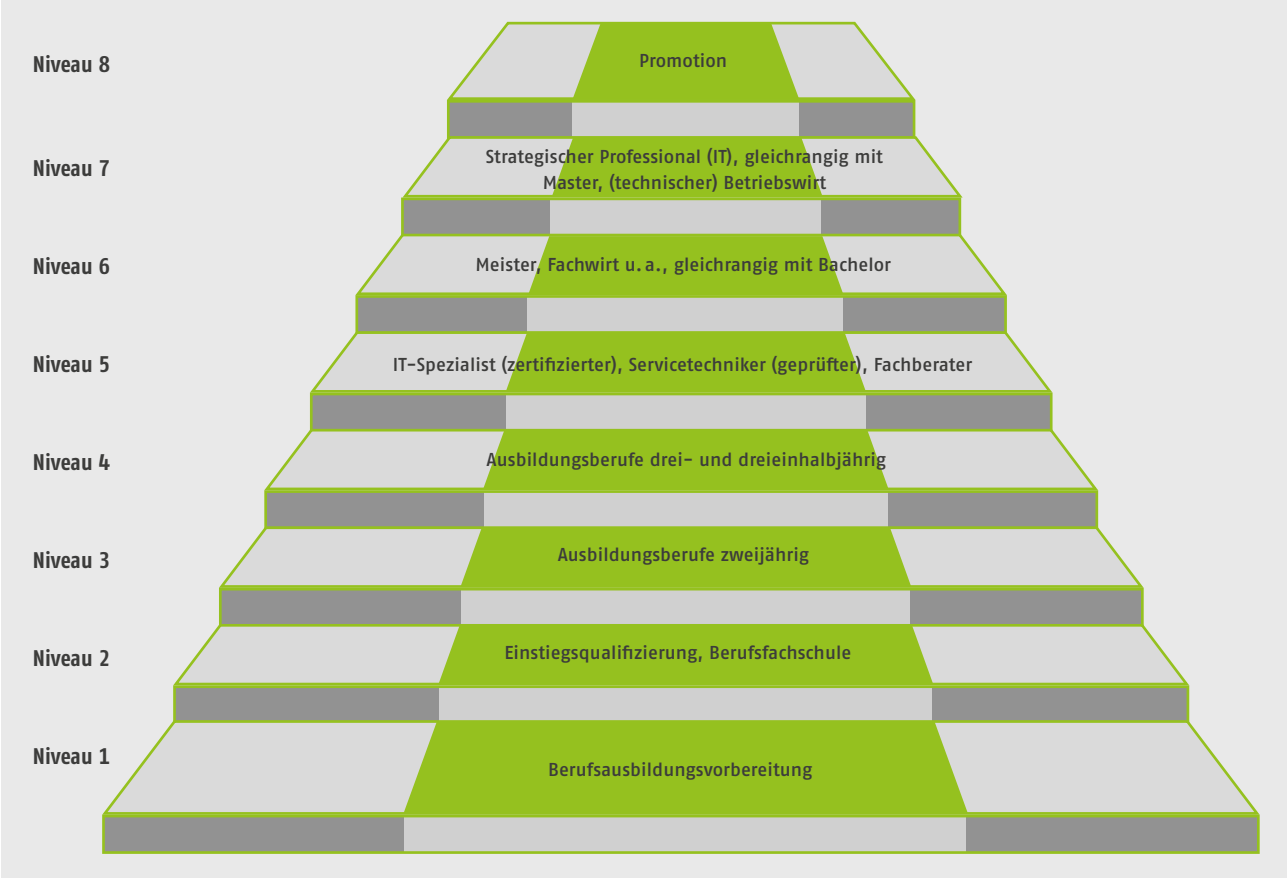


Abbildung 30: Die Niveaustufen des DQR (Quelle: IHK Stuttgart)

In immer mehr Berufen bekommt der Erwerb von internationalen Kompetenzen und Auslandserfahrung eine zunehmend große Bedeutung. Im weltweiten Wettbewerb benötigt die Wirtschaft qualifizierte Fachkräfte, die über internationale Erfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse und Schlüsselqualifikationen, z. B. Teamfähigkeit, interkulturelles Verständnis und Belastbarkeit verfügen. Auch die Auszubildenden selbst haben durch Auslandserfahrung und interkulturelle Kompetenzen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung stellen eine hervorragende Möglichkeit dar, solche Kompetenzen zu erwerben. Sie sind als Bestandteil der Ausbildung nach dem BBiG anerkannt; das Ausbildungsverhältnis mit all seinen Rechten und Pflichten (Ausbildungsvergütung, Versicherungsschutz, Führen des Ausbildungsnachweises etc.) besteht weiter. Der Lernort liegt für diese Zeit im Ausland. Dies wird entweder bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages berücksichtigt und gemäß § 11 Absatz 1 Nr. 3 BBiG in die Vertragsniederschrift aufgenommen oder im Verlauf der Ausbildung vereinbart und dann im Vertrag entsprechend verändert. Wichtig ist: Mit der ausländischen Partnereinrichtung werden die zu vermittelnden Inhalte vorab verbindlich festgelegt. Diese orientieren sich an den Inhalten der deutschen Ausbildungsordnung.

Solche Auslandsaufenthalte werden europaweit finanziell und organisatorisch in Form von Mobilitätsprojekten im europäischen Programm „Erasmus+“ [https://www.erasmusplus.de] unterstützt. Es trägt dazu bei, einen europäischen Bildungsraum und Arbeitsmarkt zu gestalten. In Deutschland ist die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) [https://www.na-bibb.de] die koordinierende Stelle.

Mobilitätsprojekte sind organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland, deren Gestaltung flexibel ist und deren Inhalte dem Bedarf der Organisatoren entsprechend gestaltet werden können. Im Rahmen der Ausbildung sollen anerkannte Bestandteile der Ausbildung oder sogar gesamte Ausbildungsabschnitte am ausländischen Lernort absolviert werden.

Weitere Informationen:

- Nationale Agentur – Portal [https://www.machmehrausdeinerausbildung.de]
- Berufsbildung international BMBF [https://www.bmbf.de/de/894.php]
- Berufsbildung ohne Grenzen [https://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de]
- Go-for-europe [http://www.goforeurope.de]

Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Gesellenprüfungen

Die zuständigen Stellen erlassen nach den §§ 47 und 62 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und §§ 38 und 42 der Handwerksordnung (HwO) entsprechende Prüfungsordnungen. Die Musterprüfungsordnungen sind als Richtschnur dafür gedacht, dass sich diese Prüfungsordnungen in wichtigen Fragen nicht unterscheiden und es dadurch bei gleichen Sachverhalten nicht zu unterschiedlichen Entscheidungen kommt. Eine Verpflichtung zur Übernahme besteht jedoch nicht.

Musterprüfungsordnung des BIBB-Hauptausschusses
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf]

Zeugnisse

Prüfungszeugnis

Die Musterprüfungsordnung schreibt in § 27 zum Prüfungszeugnis: „Über die Prüfung erhält der Prüfling von der für die Prüfungsabnahme zuständigen Stelle ein Zeugnis (§ 37 Absatz 2 BBiG; § 31 Absatz 2 HwO). Der von der zuständigen Stelle vorgeschriebene Vordruck ist zu verwenden."

Danach muss das Prüfungszeugnis Folgendes enthalten:

- die Bezeichnung „Prüfungszeugnis nach § 37 Absatz 2 BBiG" oder „Prüfungszeugnis nach § 62 Absatz 3 BBiG in Verbindung mit § 37 Absatz 2 BBiG";
- die Personalien des Prüflings (Name, Vorname, Geburtsdatum);
- die Bezeichnung des Ausbildungsberufs;
- die Ergebnisse (Punkte) der Prüfungsbereiche und das Gesamtergebnis (Note);
- das Datum des Bestehens der Prüfung;
- die Namenswiedergaben (Faksimile) oder Unterschriften des Vorsitzes des Prüfungsausschusses und der beauftragten Person der für die Prüfungsabnahme zuständigen Körperschaft mit Siegel.

§ „Dem Prüfungszeugnis ist auf Antrag des Auszubildenden eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen. Auf Antrag des Auszubildenden kann das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Prüfungszeugnis ausgewiesen werden." (§ 37 Absatz 3 BBiG)

Zeugnis der Berufsschule

In diesem Zeugnis sind die Leistungen, die die Auszubildenden in der Berufsschule erbracht haben, dokumentiert.

Ausbildungszeugnis

Ein Ausbildungszeugnis enthält alle Angaben, die für die Beurteilung eines/einer Auszubildenden von Bedeutung sind. Gemäß § 16 BBiG ist ein schriftliches Ausbildungszeugnis bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, am Ende der regulären Ausbildung, durch Kündigung oder aus sonstigen Gründen auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden enthalten. Auf Verlangen Auszubildender sind zudem auch Angaben über deren Verhalten und Leistung aufzunehmen. Diese sind vollständig und wahr zu formulieren. Da ein Ausbildungszeugnis Auszubildende auf ihrem weiteren beruflichen Lebensweg begleiten wird, sind sie darüber hinaus auch wohlwollend zu formulieren. Es soll zukünftigen Arbeitgebern ein klares Bild über die Person vermitteln.

Unterschieden wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis.

Einfaches Zeugnis

Das einfache Zeugnis enthält Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung. Mit der Art der Ausbildung ist im vorliegenden Fall eine Ausbildung im dualen System gemeint. Bezogen auf die Dauer der Ausbildung sind Beginn und Ende der Ausbildungszeit, gegebenenfalls auch Verkürzungen zu nennen. Als Ausbildungsziel sind die Berufsbezeichnung entsprechend der Ausbildungsverordnung sowie die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten anzugeben. Außerdem sollten eventuelle Schwerpunkte, Fachrichtungen oder Zusatzqualifikationen belegt werden. Bei vorzeitiger Beendigung einer Ausbildung darf der Grund dafür nur mit Zustimmung der Auszubildenden aufgeführt werden.

Qualifiziertes Zeugnis

Das qualifizierte Zeugnis ist auf Verlangen der Auszubildenden auszustellen und enthält, über die Angaben des einfachen Zeugnisses hinausgehend, weitere Angaben zum Verhalten wie Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit oder Pünktlichkeit, zu Leistungen wie Ausdauer, Fleiß oder sozialem Verhalten sowie zu besonderen fachlichen Fähigkeiten.

5.2 Fachliteratur

Lutz, Martin: Handbuch der Reinigungs- und Hygienetechnik, Lutz Fachbücher für Reinigungs- und Hygienetechnik Metzingen, o. J.

Lutz, Martin: Professional Cleaning Standards, Lutz Fachbücher für Reinigungs- und Hygienetechnik, 1. Auflage, Metzingen, 2018

Böhme, Matthias; Grüning, Peter; Ladner, Eberhard; Liersch, Claudia; Pfaller, Claudia; Scholz, Angelika; Steggewentz, Uwe: Fachwissen Gebäudereinigung, 7. Auflage, Haan-Gruiten, 2016

Pahl, Jörg Peter; Kuhlmeier, Werner; Meyser, Johannes; Treskatsch, Sven; Hauck, Martin J.; Herkner, Vokmar; Baldzuhn, Siegfried; Skupien, Priska; Brandt, Michael K.; Kienz, Werner; Hötte, Erika; Kasperczak, Britta; Jörn, Anne; Sommerfled, Annette; Steidel, Klaus: Lernsituationen in Lernfeldern. In: Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule -57 (2003), H. 79, S. 3–38.

Lutz, Martin & Autorenteam: Fachbuch Gebäudereinigung, 7 Auflage, Metzingen, 2015

Latzke, Peter Paul: Wert und Werte von arbeitsintensiven Dienstleistungen. Die Markt- und Qualitätskonstruktion in der Gebäudereinigungsbranche. Wiesbaden, 2018

Schürmann, Lena: Schmutz als Beruf. Prekarisierung, Klasse und Geschlecht in der Reinigungsbranche. Eine wissenschaftliche Untersuchung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 2013.

Hermann, Sibylle; Pankau, Klaus; Martinetz, Simone: „What's my line? I'm happy cleaning windows …" Gebäudereinigung zwischen Hausfrauenimage und Hightech-Professionalisierung. Aus: Mit Dienstleistungen die Zukunft gestalten. Frankfurt, Main u. a.: Campus (2011), S. 123–130

5.3 Links

Gebäudereiniger und Gebäudereinigerin

Berufsspezifische Links

Auf einen Blick	https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/78954
Ausbildungsordnung	https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/gebaeudereiniger_2019.pdf
Baustein-Merkheft Gebäudereiniger	https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Bausteine/406/406.pdf
Der Rahmenlehrplan (KMK)	https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/78954
eVideo-Gebäudedienstleistung, Schulung von Grundbildungskompetenzen in der Gebäudedienstleistung	https://www.lernen-mit-evideo.de/video/gbr-as/ https://www.lernen-mit-evideo.de/video/gebaeudedienstleistung/
Zeugniserläuterung	
Deutsch	https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/de/gebaeudereiniger2018_d.pdf
Englisch	https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/en/gebaeudereiniger2018_e.pdf
Französisch	https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/fr/gebaeudereiniger2018_f.pdf

Berufsübergreifende Informationen

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	https://www.foraus.de/html/foraus_832.php
Ausbildungsvertragsmuster	https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA115.pdf
Berufe TV (Bundesagentur für Arbeit)	http://www.berufe.tv
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005
Berufsbildung 4.0	https://www.bmbf.de/de/berufsbildung-4-0-3246.html
Bundesagentur für Arbeit „Berufenet“	https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index
Den digitalen Wandel gestalten (BMWi)	https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/digitalisierung.html
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	https://www.dqr.de
Digitalisierung der Arbeitswelt (BIBB)	https://www.berufsbildungvierpunktnull.de
Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt (foraus.de)	https://www.foraus.de/html/foraus_3317.php
Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB	https://www.bibb.de/de/11703.php
Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB – Kooperation der Lernorte	https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA099.pdf
Erfolgsmodell Duale Ausbildung (BMWi)	https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/ausbildung-und-beruf.html
Erklärfilme zur Berufsausbildung 4.0 (foraus.de)	https://www.foraus.de/html/foraus_7004.php
Europass Zeugniserläuterungen	https://www.europass-info.de/dokumente/zeugniserlaeuterungen
Forum für AusbilderInnen	https://www.foraus.de
Handwerksordnung (HwO)	http://www.gesetze-im-internet.de/hwo
Klimaschutzplan 2050	https://www.ifok.de/klimaschutzplan-2050-informationsmaterialien
Lernortkooperation in der beruflichen Bildung	https://www.foraus.de/html/foraus_6788.php
Musterprüfungsordnungen:	
Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen (Empfehlung Nr. 120 des Hauptausschusses des BIBB)	https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf
Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen (Empfehlung Nr. 121 des Hauptausschusses des BIBB)	https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA121.pdf
Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung	https://www.bibb.de/de/709.php
Plattform Industrie 4.0	https://www.plattform-i40.de

Prüferportal	https://www.prueferportal.org
Qualifizierung digital	https://www.qualifizierungdigital.de
Publikationen	
Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf
Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061
Ausbilden im digitalen Wandel	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_im_digitalen_Wandel.pdf
Digitale Medien in der beruflichen Bildung (Förderprogramm des BMBF)	https://www.qualifizierungdigital.de/_medien/downloads/BMBF_Digitale_Medien_2015_BARRIEREFREI.PDF
Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9412
Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63592.php
Nachhaltigkeit im Berufsalltag	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Nachhaltigkeit_im_Berufsalltag.pdf
Prüfungen in der dualen Berufsausbildung	https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8276
Stellenwert der dualen Berufsausbildung in Großunternehmen (Bd. 16 der Reihe Berufsbildungsforschung)	https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsforschung_Band_16.pdf

5.4 Adressen

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 | 107-0
https://www.bibb.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Heinemannstraße 2
53175 Bonn
Tel.: 0228 | 99 57-0
https://www.bmbf.de

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Scharnhorststraße 34–37
10115 Berlin
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: 030 | 18 615-0
https://www.bmwi.de

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK)
Taubenstraße 10
10117 Berlin
Tel.: 030 | 25 418-0
http://www.kmk.org

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e. V. (KWB)
Simrockstraße 13
53113 Bonn
Tel.: 0228 | 91 523-0
http://www.kwb-berufsbildung.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt/M.
Tel.: 069 | 9 57 37-0
http://www.igbau.de

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Jägerstraße 5
10117 Berlin
Tel.: 030 | 20 65 82 99
http://www.die-gebaeudedienstleister.de

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)
Hildegardstraße 29/30
10715 Berlin
Tel: 030 | 85 781-0
https://www.bgbau.de

5.5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsmittel 20

Abbildung 2: Skizze Klassenzimmer zur Aufmaßermittlung 20

Abbildung 3: Arbeitsbühne für Außenreinigung 21

Abbildung 4: Glasfassade 21

Abbildung 5: Skizze Klassenzimmer möbliert mit Bestuhlungsplan 23

Abbildung 6: Fassade mit Schutzgerüst 24

Abbildung 7: Industriekletterer bei der Fassadenreinigung 25

Abbildung 8: Unterweisung Handhabung einer Einscheibenmaschine 25

Abbildung 9: Vorher-Nachher-Vergleich einer Fassadenreinigung 26

Abbildung 10: Fußboden aus Holz und Stein 27

Abbildung 11: Fußboden aus Naturstein 27

Abbildung 12: Detachur 28

Abbildung 13: Moderne Glasreinigung 29

Abbildung 14: Sprühextraktion eines Polsterstuhls 29

Abbildung 15: Polsterreinigung 29

Abbildung 16: Anwendung Niederdruckrotationsstrahlverfahren zur Reinigung eines Ziegelgewölbes 30

Abbildung 17: Außenjalousien als eine mögliche Wetterschutzanlage 30

Abbildung 18: Durchführung von Reinigungsmaßnahmen – Reinigung von Freiflächen 30

Abbildung 19: Grundreinigung eines Linoleumbelages 31

Abbildung 20: Schädigung einer eloxierten Aluminiumfensterbank durch Einwirkung von Flusssäure-Fluorwasserstoff, HF 32

Abbildung 21: Beschichten eines Linoleumbelages 32

Abbildung 22: Verendete Schaben nach Bekämfungsmasse und vor Dekontamination der Reststoffe 33

Abbildung 23: Schabenkot als Befallindiz bei Schädlings-Monitoringmaßnahme 34

Abbildung 24: Schmutzfangmatten im Eingangsbereich 36

Abbildung 25: Warnaufsteller „Achtung Rutschgefahr“ 38

Abbildung 26: Modell der vollständigen Handlung 44

Abbildung 27: Übersicht Betrieb - Berufsschule 55

Abbildung 28: Max-Taut-Schule Berlin 56

Abbildung 29: Plan – Feld - Situation 57

Abbildung 30: Die Niveaustufen des DQR 73

Umsetzungshilfen aus der Reihe „AUSBILDUNG GESTALTEN“ unterstützen Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, Prüferinnen und Prüfer sowie Auszubildende bei einer effizienten und praxisorientierten Planung und Durchführung der Berufsausbildung und der Prüfungen. Die Reihe wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben. Die Inhalte werden gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis erarbeitet.

Die Gebäudedienstleister
Bundesinnungsverband

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

KWB KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG

DGB

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: ausbildung-gestalten@bibb.de

ISBN 978-3-8474-2979-1

Verlag Barbara Budrich

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung