

Schuhfertiger/ Schuhfertigerin

AUSBILDUNG GESTALTEN

Schuhfertiger/Schuhfertigerin

Ausbildungshilfen zur Ausbildungsordnung für

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

© 2018 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

ISBN: 978-3-7639-5951-8 (Print)

ISBN: 978-3-96208-036-5(PDF)

Bestell-Nr. E212



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

urn:nbn:de:0035-0738-0

Internet: www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/240616

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

www.bibb.de

Konzeption und Redaktion:

Petra Fitzner-Kohn

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Tel.: 0228 | 107 – 1350

E-Mail: fitzner-kohn@bibb.de

Christiane Reuter

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Tel.: 0228 | 107 – 2225

E-Mail: reuter@bibb.de

Beteiligte Sachverständige:

Thorsten August

Ara Shoes

Zur Schlenkhecke 4

40764 Langenfeld

E-Mail: t.august@ara-shoes.de

Jürgen Durm

Carl Semler Schuhfabrik

Alleestr. 36

66953 Pirmasens

E-Mail: jdurm@semmler.de

Dieter Horsten

LLOYD Shoes GmbH

Hans-Hermann-Meyer Str. 1

27232 Sulingen

E-Mail: horsten@lloyd.de

Stephan Seidenschnur

Berufsbildende Schule Pirmasens

Adlerstr. 31

66955 Pirmasens

E-Mail: info@bbbspirmasens.de

Philipp Warnath

Berufsbildungszentrum Dr. Jürgen Ulderup

Bogenstr. 3

27232 Sulingen

E-Mail: philipp.warnath@bbz-ulderup.de

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

Abbildungen:

Fotos wurden freundlicherweise von der ara Shoes AG, der Firma Gabor Shoes sowie der LLOYD Shoes GmbH zur Verfügung gestellt.

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-Expertinnen und -Experten.

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 „Schuhfertiger und Schuhfertigerin“ 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 Autorinnen und Autoren gilt mein herzlicher Dank für ihre engagierte und qualifizierte Arbeit.



Bonn, im Februar 2018

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 Entwicklung des Berufs	6
1.4 Karriere und Weiterbildung	6
► 2 Betriebliche Umsetzung der Ausbildung	8
2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan	8
2.1.1 Paragraphen der Ausbildungsordnung mit Erläuterungen	8
2.1.2 Ausbildungsrahmenplan	15
2.1.3 Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan	15
2.1.4 Die zeitlichen Richtwerte	29
2.1.5 Der betriebliche Ausbildungsplan	32
2.1.6 Ausbildungsnachweis	32
2.2 Didaktische Prinzipien der Ausbildung	34
2.3 Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden	35
2.4 Checklisten zur Ausbildung	38
► 3 Prüfungen	42
3.1 Die gestreckte Abschlussprüfung (GAP)	42
3.2 Prüfungsbereiche und -instrumente	43
3.3 Übersicht der einzelnen Prüfungsleistungen in der gestreckten Abschlussprüfung	45
3.3.1 Struktur von Teil 1	46
3.3.2 Struktur von Teil 2	47
3.4 Beispielhafte Prüfungsaufgaben	48
3.4.1 Teil 1	48
3.4.2 Teil 2	52
► 4 Berufsschule	55
4.1 Berufsschule als Lernort der dualen Ausbildung	55
4.2 Lernfeldkonzept und die Notwendigkeit der Kooperation der Lernorte	56
4.3 Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Schuhfertiger und Schuhfertigerin	58
4.4 Lernfelder	59
4.5 Lernsituationen in der Berufsschule	64
► 5 Weiterführende Informationen	65
5.1 Fachliteratur	65
5.2 Links	65
5.3 Adressen	67
5.4 Begriffserläuterungen	70
5.5 Abbildungsverzeichnis	76



Dieses Symbol verweist an verschiedenen Stellen im Dokument auf Praxisbeispiele und Zusatzmaterialien, die Sie auf der Seite des Berufs im Internet finden [<http://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/240616>]

1 Informationen zum Ausbildungsberuf

1.1 Warum eine Neuordnung?

Am 1. August 2017 ist die neue Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger/zur Schuhfertigerin in Kraft getreten. Gleichzeitig ist damit die Verordnung vom 11. Mai 1998 außer Kraft getreten und nicht mehr anzuwenden. Die Neuordnung war aufgrund technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Veränderungen und Entwicklungen in der industriellen Schuhfertigung erforderlich. Diese wirken sich auch auf die beruflichen Anforderungen und Tätigkeiten der Beschäftigten aus. Dabei handelt es sich u. a. um den Einsatz neuer Materialien und Materialkombinationen sowie neuer

Fertigungsverfahren, die Vielfalt der Finishmethoden und die erhöhten Anforderungen an Produkte in Bezug auf Schutz, Sicherheit und Nachhaltigkeit.

Nach wie vor handelt es sich bei dem Ausbildungsberuf Schuhfertiger/Schuhfertigerin um einen sogenannten Monoberuf, d.h., es gibt ein einheitliches Ausbildungsberufsbild und einen einheitlichen Rahmenlehrplan für alle Auszubildenden ohne Differenzierung. Die Ausbildungsdauer beträgt unverändert drei Jahre.

1.2 Was ist neu?

Der Arbeitsplatz von Schuhfertigerinnen und Schuhfertigern ist in der Schuhproduktion. Während der Ausbildung erhalten die Auszubildenden aber auch Einblicke in die Gestaltung von Schuhmodellen und in die Arbeitsvorbereitung, um sich einen ganzheitlichen Überblick über die Schuhproduktion verschaffen zu können. Sowohl die Modellgestaltung als auch die Arbeitsvorbereitung sind Tätigkeitsbereiche, in denen sich Schuhfertigerinnen und Schuhfertiger nach der Ausbildung spezialisieren können.

Die Rationalisierung ist im Bodenbau vorangeschritten – in der Schaftfertigung hingegen werden immer noch viele einzelne Arbeitsschritte von den Fachkräften ausgeführt. Zu begründen ist dies mit den unterschiedlichen Schuhtypen und mit der Vielfalt der gestalterischen und funktionellen Elemente. Dadurch wird zum einen die optische Gestaltung und somit die modische Aussage des Schuhs festgelegt und zum anderen die Funktion und damit der Einsatzbereich des Schuhwerks. Nach wie vor ist Leder als natürliches Schuhmaterial ein häufig verwendeter Rohstoff, aber auch neue Materialien und ihre Kombinationen sind stark auf dem Vormarsch.

Die Prüfungsanforderungen wurden neu gestaltet: Anstelle der klassischen Prüfungsform mit Zwischen- und Abschlussprüfung ist nun die gestreckte Abschlussprüfung verankert.

In Teil 1 der Abschlussprüfung sind im Prüfungsbereich „Herstellen von Schaftteilen“ in höchsten sieben Stunden drei Arbeitsaufgaben durchzuführen und schriftliche Aufgaben in 90 Minuten zu bearbeiten. Auf einen eigenständigen schriftlichen Prüfungsteil wird verzichtet.

In Teil 2 der Abschlussprüfung sind neben dem Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ zwei weitere Prüfungsbereiche festgelegt: als praktischer Prüfungsbereich „Herstellen von Schuhen“ und als weiterer schriftlicher Prüfungsbereich „Schuhtechnik“.

Im Prüfungsbereich „Herstellen von Schuhen“ wird im Rahmen eines betrieblichen Auftrags in einem Zeitkorridor von zwölf bis 14 Stunden ein Paar verkaufsfertige Schuhe angefertigt und auf der Grundlage der Dokumentation und des angefertigten Paares Schuhe ein auftragsbezogenes Fachgespräch mit der Dauer von höchstens 20 Minuten geführt. Im schriftlichen Prüfungsbereich „Schuhtechnik“ werden in 210 Minuten Aufgaben schriftlich bearbeitet.

Neu ist zudem, dass Fachbegriffe auch in englischer Sprache erlernt werden müssen.

Der schulische Rahmenlehrplan ist ebenfalls überarbeitet und entsprechend der neuen Ausbildungsordnung angepasst worden.



Abbildung 1: Bodenmontage (Lloyd Shoes GmbH)

1.3 Entwicklung des Berufs

Schuhe – seit Jahrtausenden schützen sie ihre Träger vor äußeren Einflüssen. Sie schmückten und gaben den gesellschaftlichen Stand des Trägers bzw. der Trägerin wieder. Bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts wurden Schuhe in Handarbeit von Schuhmachern und Sandalenmachern hergestellt. Mit Einsatz der ersten Maschinen in der Schuhindustrie setzte dann die Industrialisierung in der Schuhherstellung ein.

Aus dieser Historie heraus entwickelte sich der Beruf des Schuhfertigers und der Schuhfertigerin.

Im Laufe der Jahrzehnte und auch zukünftig muss sich das Berufsbild an die sich ändernden Anforderungen, z. B. an Material, Herstellung und Mode, anpassen. Um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden und um für die Zukunft auf Änderungen in der Berufswelt vorbereitet zu sein, wurde kontinuierlich die Neuordnung des Berufs vorgenommen.

Zeitliche Entwicklung des Ausbildungsberufes zum/r Schuhfertiger/-in	▶ 10.01.1939 Anerkennung des Ausbildungsberufes Oberlederschneider/-in ▶ 16.08.1978 Aufhebung des Vorläuferberufes Oberlederschneider/-in; Die Ausbildungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz für den Beruf Schuhfertiger/-in tritt in Kraft; Ausbildung in zwei Schwerpunkten (Schaft und Boden) ▶ 11.05.1998 Neuordnung des Berufsbildes; Aufhebung der Ausbildung in zwei Schwerpunkten (Schaft und Boden) ▶ 28.02.2017 Neuordnung des Berufsbildes
---	---

Abbildung 2: Zeitliche Entwicklung des Ausbildungsberufs Schuhfertiger/-in

1.4 Karriere und Weiterbildung

Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Schuhfertigung

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung zum/zur Schuhfertiger/-in oder anderen fachspezifischen Ausbildungsberufen besteht die Möglichkeit, die Meisterprüfung (Verordnung IHK vom 26. März 2014 – BGI S.274 – Artikel 35) abzulegen.

Gliederung und Inhalt der Prüfung

Die Qualifikation „Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Schuhfertigung/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Schuhfertigung“ umfasst:

- ▶ Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen;
- ▶ Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen;
- ▶ Handlungsspezifische Qualifikationen.

Die fachrichtungsübergreifenden und die handlungsspezifischen Qualifikationen werden von der IHK Ludwigshafen, Standort Pirmasens, bundesweit organisiert.

Durch die Meisterausbildung werden sie befähigt, in Betrieben der Schuhindustrie unterschiedlicher Größe sowie in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Betriebes Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen und mitzugestalten.

Staatlich Geprüfter Schuhtechniker/Staatlich Geprüfte Schuhtechnikerin

Die zweijährige Weiterbildung findet an der Deutschen Schuhfachschule in Pirmasens statt und ist nach der rheinland-pfälzischen Fachschulverordnung in Lernmodule gegliedert. Somit werden solide Grundlagen in allen allgemeinbildenden und fachorientierten Lernmodulen geschaffen.

In den fachrichtungsübergreifenden Lernmodulen werden neben mathematischen Kenntnissen, mutter- und fremdsprachliche sowie informationstechnische Kommunikationsfähigkeiten gefördert und die entsprechenden Arbeitstechniken erlernt. Dazu kommt eine umfassende Beschäftigung mit dem Thema Qualitätsmanagement.

Gleichzeitig wird in den fachrichtungsbezogenen Lernmodulen eine arbeitsorganisatorische, werkstoffkundliche und fertigungstechnische Basis errichtet. Ergänzende Übungen in Werkstätten und die Umsetzung eigener Entwürfe und Konstruktionen in tragbare Schuhe gewährleisten einen engen Bezug zur Praxis. Dabei finden regelmäßig Design- oder Technik-Projekte mit Unternehmen statt.

Die Schnitttechnik beim Entwickeln von Schuhmodellen wird sowohl in traditioneller und manueller Weise erlernt als auch durch das Gestalten und Projektieren mit CAD (computer

aided design) ergänzt. Dazu gehören der computergesteuerte Materialzuschnitt, die Kalkulation und die Größengradierung.

Mit der Weiterbildung „Staatlich Geprüfter Schuhtechniker/Staatlich geprüfte Schuhtechnikerin“ eröffnen sich Perspektiven zum einen als technischer Modelleur bzw. technische Modelleurin (Schuhkonstrukteur/-in) oder Entwurfsmodelleur bzw. Entwurfsmodelleurin (Schuhdesigner/-in). Technische Modelleure sind verantwortlich für die Umsetzung der Modellentwürfe in die Serienreife. Schuhdesigner befassen sich hauptsächlich mit dem Entwurf neuer Schuhe und der Entwicklung von Schuhkollektionen. Diese Tätigkeiten erfordern zeichnerisches Talent und hohe Kreativität.

Zum anderen bereitet die Weiterbildung intensiv auf die Tätigkeiten als Produktionsplaner, Controller oder Technischer Betriebsleiter vor. Betriebstechniker kontaktieren Zulieferer (z. B. Lederhersteller) und leiten Fertigungsaufgaben in der Fabrikation, sowohl im Schaftbau als auch in der Bodenmontage. Zu ihren Aufgaben gehören auch die Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle, die Fertigungsplanung und insbesondere die Optimierung von Fertigungsprozessen.

Weitere Informationen: Deutsche Schuhfachschule in der Berufsbildenden Schule Pirmasens
www.deutsche-schuhfachschule.de

Ledertechniker/Ledertechnikerin (VA)

Durch den Verband der Deutschen Lederindustrie e. V. wird der Titel „Verbandlich anerkannte/-r Ledertechniker/-in (VA)“ verliehen.

Voraussetzungen für die Führung dieser Berufsbezeichnung sind:

- ▶ eine dreijährige Berufsausbildung;
- ▶ eine erfolgreiche Meisterausbildung in technischen oder naturwissenschaftlichen Bereichen, wie z. B. Maschinenbau, Orthopädie, Chemie oder Industrie;
- ▶ der erfolgreiche Abschluss der staatlich anerkannten Zusatzqualifikation Gerberei- und Ledertechnik (VA) am Forschungsinstitut für Leder- und Kunststoffbahnen (FILK).

Weitere Informationen:

Forschungsinstitut für Leder- und Kunststoffbahnen FILK,
www.filkfreiberg.de

Verband der Deutschen Lederindustrie e. V. (VDL),
<http://vdl-web.de>

Bachelor of Engineering; Kunststoff-, Leder- und Textiltechnik

Die Ansprüche an die Produkte im Einklang mit Ökonomie und Ökologie werden immer komplexer. Hierdurch ergeben sich neue Aufgabenstellungen, die sowohl in der Produktion der Endprodukte wie auch in der Materialentwicklung Experten benötigen.

Im Studium wird fundiertes Wissen vermittelt, um diesen Aufgaben gewachsen zu sein. Im technischen Design sind komplexe technische Aufgabenstellungen zu lösen und ggf. Prototypen herzustellen.

Vorlesungen, Übungen, Praktika und Exkursionen vermitteln solides Wissen über technische Abläufe, naturwissenschaftliche und technische Grundlagen, methodische Vorgehensweisen und wirtschaftliche Fragestellungen. Verschiedene Aufgabenstellungen werden in Teamarbeit bearbeitet. Durch Wahlpflichtfächer kann man sich Fachwissen aus anderen Studienrichtungen bzw. anderen Studiengängen aneignen.

Weitere Informationen: Hochschule Kaiserslautern, Standort Pirmasens unter www.hs-kl.de

Studieren ohne Abitur

Nach Abschluss der Meisterprüfung ist der Zugang zu einem Hochschulstudium möglich. Im Jahr 2009 hat die Kultusministerkonferenz den Beschluss „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ verabschiedet. Dieser Beschluss eröffnet den Inhabern beruflicher Aufstiegsfortbildungen (Meistern, Technikern, Fachwirten und Inhabern gleichgestellter Abschlüsse) den allgemeinen Hochschulzugang und definiert die Voraussetzungen, unter denen beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildungen den fachgebundenen Zugang zur Hochschule erhalten.

Die KMK www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/studium-und-pruefung/hochschulzugang-beruflich-qualifizierter-ohne-schulische-hochschulzugangsberechtigung.html oder das Portal www.uni-ohne-abi.de listen die Regelungen der Länder auf.

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.¹
- ▶ Über die Ausbildung wird die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Ausbildungsordnung 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. Die Befähigung zum selbstständigen Handeln wird während der betrieblichen Ausbildung systematisch entwickelt.“ (Verordnungstext, Paragraph „Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan“ Absatz 2)

Ausbilden darf, wer fachlich geeignet ist. Ausbilder und Ausbilderinnen stehen in der Verantwortung, ihre Rolle als Lernberater und Planer der betrieblichen Ausbildung wahrzunehmen. Hierfür sollten sie sich stets auf Veränderungen einstellen und neue Qualifikationsanforderungen zügig in die Ausbildungspraxis integrieren. Neben einer erfolgreich abgelegten Meisterprüfung bietet auch die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) [www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf] einen geeigneten Einstieg in die Ausbildertätigkeit. Sie dient auch als formaler Nachweis der fachlichen und pädagogischen Eignung des Ausbildungsbetriebes.

2.1 Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan

2.1.1 Paragraphen der Ausbildungsordnung mit Erläuterungen

Für diese Umsetzungshilfe werden nachfolgend einzelne Paragraphen der Ausbildungsordnung erläutert.

Diese Rechtsverordnung ist eine Ausbildungsordnung im Sinne des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes. 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 6. Juli 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers veröffentlicht.

Verordnung über die Berufsausbildung zum/r Schuhfertiger/-in

vom 28. Februar 2017

Auf Grund des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes, der zuletzt durch Artikel 436 Nummer 1 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 „Schuhfertiger/-in“ 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/r Schuhfertiger/-in 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 Industrie- und Handelskammern.

¹ Weiterführende Informationen [www.bibb.de/de/11060.php] zu Kosten und Nutzen der Ausbildung

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/r Schuhfertiger/-in wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite unter Einbezug der Berufsschullehrer erarbeitet.

Kurzübersicht

[▼ Abschnitt 1]: Gegenstand, Dauer und Gliederung der Berufsausbildung (§ 1 bis 6)

[▼ Abschnitt 2]: Abschlussprüfung (§ 7 bis 15)

[▼ Abschnitt 3]: Weitere Berufsausbildung (§ 16)

[▼ Abschnitt 4]: Schlussvorschriften (§§ 17, 18)

Abschnitt 1: Gegenstand, Dauer und Gliederung der Berufsausbildung

§ 1 Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf des Schuhfertigers und der Schuhfertigerin wird nach § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes 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 IHKs (§ 71 BBiG). Die IHK hat insbesondere die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und der Ausbilderinnen und Ausbilder zu fördern.

§ 2 Dauer der Berufsausbildung

Die Berufsausbildung dauert drei Jahre.

Die Ausbildungsdauer ist so bemessen, dass den 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 Bestehen der Abschlussprüfung oder mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 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, zum Beispiel bei einer Berufsausbildung in Teilzeit.

Auszubildende können nach Anhörung der Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit vorzeitig zur Abschlussprüfung 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 Ausbildungszeit verlängert werden, wenn das Ausbildungsziel in drei Jahren nicht erreicht werden kann, beispielsweise bei einer längeren Krankheit des Auszubildenden oder einer Betreuung des eigenen Kindes oder pflegebedürftiger Angehöriger (s. BIBB-Hauptausschussempfehlung Nr. 129). Die Ausbildungszeit muss auf Verlangen der Auszubildenden verlängert werden (bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung*, aber höchstens um ein Jahr), wenn diese die Abschlussprüfung nicht bestehen (§ 21 Absatz 3 BBiG).

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

§ 3 Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan

- (1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan 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.

Die Berufsausbildung soll „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang“ (§ 1 BBiG) vermitteln. Auszubildende sollen mit den täglichen Betriebsabläufen wirklichkeitsnah konfrontiert werden, um erste Berufserfahrungen zu sammeln. Der Ausbildungsrahmenplan bildet dabei die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Er listet die Ausbildungsinhalte auf, die in den Ausbildungsbetrieben zu vermitteln sind. Die Ausbildungsinhalte sind in Form von zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten beschrieben.

Die Beschreibung der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten orientiert sich an beruflichen Aufgabenstellungen und den damit verbundenen Tätigkeiten. Die Lernziele weisen somit einen deutlich erkennbaren Bezug zu den im Betrieb vorkommenden Handlungen auf. Auf diese Weise erhalten Ausbilderinnen und Ausbilder eine Übersicht darüber, was sie vermitteln und wozu die Auszubildenden befähigt werden sollen. Die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beschreiben die Qualifikation von Schuhfertigerinnen bzw. Schuhfertigerinnen, die Wege und Methoden, die dazu führen, bleiben den Ausbilderinnen und Ausbildern überlassen.

Die Reihenfolge der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb einer Berufsbildposition richtet sich in der Regel nach dem Arbeitsablauf. Das erleichtert Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Auszubildenden den Überblick über die zu erwerbenden Qualifikationen.

Die Vermittlung der im Ausbildungsrahmenplan genannten Ausbildungsinhalte ist von allen Ausbildungsbetrieben als Mindestanforderung sicherzustellen. Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans werden vom Ausbildungsbetrieb die individuellen, betrieblichen Ausbildungspläne [▼ Kapitel 2.1.5] erarbeitet, welche die organisatorische und fachliche Durchführung der Ausbildung betriebsspezifisch regeln. Sie verknüpfen die berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mit den integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten.

Die Ausbildungsbetriebe können hinsichtlich Vermittlungstiefe und -breite des Ausbildungsinhaltes über die Mindestanforderungen hinaus ausbilden, wenn die individuellen Lernfortschritte der Auszubildenden es erlauben und die betriebsspezifischen Gegebenheiten es zulassen oder gar erfordern.

Können Ausbildungsbetriebe nicht sämtliche Qualifikationen vermitteln, ist dies z. B. im Wege der Verbundausbildung sicherzustellen. Dies kann z. B. im Rahmen von Kooperationen zwischen Unternehmen geschehen.

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 insoweit auch von dem im Ausbildungsrahmenplan vorgegebenen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang abgewichen werden kann. Diese Klausel ermöglicht eine praxisnahe Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans auf die verschiedenen betrieblichen Strukturen.

Die Vermittlung zusätzlicher Ausbildungsinhalte, deren Einbeziehung sich als notwendig herausstellen kann, ist möglich, wenn sich aufgrund technischer oder arbeitsorganisatorischer Entwicklungen weitere Anforderungen an Schuhfertiger/-innen ergeben, die in diesem Ausbildungsrahmenplan nicht genannt sind.

Der Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung und der Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht sind inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Es empfiehlt sich, dass Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer im Rahmen der Lernortkooperation regelmäßig zusammentreffen und sich beraten.

- (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 selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein.

Ziel des Ausbildungsbetriebs ist es, Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in der Ausbildung fachbezogene und fachübergreifende Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) vermittelt und in diesem Rahmen Kompetenzen gefördert, die sich in konkreten Handlungen verwirklichen können. Was im Einzelnen darunter zu verstehen ist, beschreibt der Ausbildungsrahmenplan. Der Handlungsspielraum, in dem sich Selbstständigkeit entfalten kann, wird von den Rahmenbedingungen des Betriebs beeinflusst. Demnach bedeutet:

Selbstständiges Planen:

- ▶ Arbeitsschritte festlegen (Arbeitsablaufplan),
- ▶ Maschinen, Geräte und Hilfsmittel festlegen,
- ▶ Materialbedarf ermitteln,
- ▶ Ausführungszeit einschätzen.

Selbstständiges Durchführen:

- ▶ die Arbeit ohne Anleitung Dritter durchführen.

Selbstständiges Kontrollieren:

- ▶ das Arbeitsergebnis mit den Vorgaben vergleichen,
- ▶ feststellen, ob die Vorgaben erreicht wurden oder welche Korrekturen gegebenenfalls notwendig sind.

Diese Auffassung über die Berufsbefähigung soll vor allem zum Ausdruck bringen, dass Schuhfertiger/-innen im Rahmen ihrer Arbeit eigenständige Entscheidungen, beispielsweise zum Ablauf ihrer Arbeit im Betrieb, zur Qualitätssicherung der durchgeführten Arbeiten oder zur Arbeitssicherheit sowie zum Gesundheits- und Umweltschutz, treffen können.

§ 4 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 werden in Berufsbildpositionen als Teil des Ausbildungsberufsbildes gebündelt.

Das Ausbildungsberufsbild beschreibt in wenigen Stichworten die Qualifikationen, die der Auszubildende während seiner Ausbildung erwirbt. Die Auflistung beschreibt die sogenannten Groblernziele, die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage A der Ausbildungsordnung) durch Richtlernziele konkretisiert werden. Eine weitergehende Konkretisierung (die Feilernziele) erfolgt in den betrieblichen Ausbildungsplänen der Ausbildungsbetriebe, die jeder Ausbilder individuell für seinen Auszubildenden erstellt [▼ Kapitel 2.1.5].

Beide Abschnitte ergeben die Mindestinhalte, die jeder Ausbildungsbetrieb vermitteln muss. Zusätzliche Inhalte sind nicht nur möglich, sondern auch ausdrücklich erwünscht.

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

1. Beurteilen und Einsetzen von Werk- und Hilfsstoffen für die Schaftherstellung,
2. Zuschneiden und Stanzen von Werkstoffen für die Schaftherstellung,
3. Vorrichten von Schaffteilen,
4. Herstellen von Schäften,
5. Beurteilen und Vorbereiten von Bodenteilen für die Herstellung und Weiterverarbeitung,
6. Vorbereiten und Montieren von Schäften und Bodenteilen,
7. Finishen und Verkaufsfertigmachen von Schuhen sowie
8. Ausarbeiten von Modellen.

(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,
5. Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen,
6. Handhaben von Arbeitsgeräten, Werkzeugen, Maschinen und Anlagen,
7. betriebliche und technische Kommunikation sowie
8. Durchführen von Qualitätssichernden Maßnahmen.

Die ersten vier Positionen unter (3) sind während der gesamten Ausbildungsdauer integrativ zu vermitteln.

§ 5 Ausbildungsplan

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

Siehe Hinweise zur Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans [▼ Kapitel 2.1.5].

§ 6 Schriftlicher Ausbildungsnachweis

(1) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Dazu ist ihnen während der Ausbildungszeit Gelegenheit zu geben.

(2) Die Auszubildenden haben den Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen.

Die Inhalte im Ausbildungsnachweis orientieren sich an den Inhalten des betrieblichen Ausbildungsplans [▼ Kapitel 2.1.5].

Änderung des BBiG Artikel 149: siehe BGBl. 2017 Teil I Nr. 16 vom 4.4.2017 (Auszug):

„Auszubildende sind insbesondere verpflichtet ... einen schriftlichen **oder elektronischen** Ausbildungsnachweis zu führen.“ (BBiG § 13 Punkt 7)
 „...Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis **am** Arbeitsplatz zu führen.“ (BBiG § 14 Absatz 2)

Abschnitt 2: Abschlussprüfung

§ 7 Ziel, Aufteilung in zwei Teile und Zeitpunkt

(1) Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

(2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Teilen 1 und 2.

(3) Teil 1 soll am Ende des zweiten Ausbildungsjahres durchgeführt werden, Teil 2 am Ende der Berufsausbildung.

§ 8 Inhalt von Teil 1

Teil 1 der Abschlussprüfung erstreckt sich auf

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

§ 9 Prüfungsbereich von Teil 1

- (1) Teil 1 der Abschlussprüfung findet im Prüfungsbereich Herstellen von Schafteilen statt.
- (2) Im Prüfungsbereich Herstellen von Schafteilen soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,
 1. Arbeitsaufträge zu prüfen, Auftragsunterlagen zu bearbeiten und Arbeitsschritte festzulegen,
 2. Werk- und Hilfsstoffe sowie Klebstoffe unter Berücksichtigung von Eigenschaften und Verwendungszwecken für die Schaftherstellung auszuwählen und vorzubereiten,
 3. Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen auszuwählen und einzusetzen,
 4. Leder unter Beachtung der Zuschneide- und Stanzregeln auszulegen,
 5. Schafteile unter Beachtung der Zuschneide- und Stanzregeln zuzuschneiden oder zu stanzen,
 6. Schafteile vorzurichten,
 7. Schafteile zu steppen und zu kleben,
 8. Fachbegriffe anzuwenden und Schuhkennzeichnungen zu beachten,
 9. Zwischenkontrollen durchzuführen und zu dokumentieren sowie
 10. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beachten.
- (3) Der Prüfling soll drei Arbeitsaufgaben durchführen. Weiterhin soll er Arbeitsaufgaben, die sich auf die Arbeitsaufgabe beziehen, schriftlich bearbeiten.
- (4) Die Prüfungszeit beträgt insgesamt sieben Stunden. Davon entfallen auf die schriftliche Bearbeitung der Aufgaben 90 Minuten.



Abbildung 3: Zuschneiden des ausgelegten Leders (ara Shoes AG)

§ 10 Inhalt von Teil 2

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

§ 11 Prüfungsbereiche von Teil 2

Teil 2 der Abschlussprüfung findet in folgenden Prüfungsbereichen statt:

1. Herstellen von Schuhen,
2. Schuhtechnik sowie
3. Wirtschafts- und Sozialkunde.

§ 12 Prüfungsbereich Herstellen von Schuhen

- (1) Im Prüfungsbereich Herstellen von Schuhen soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,
 1. Leistenkopien anzufertigen,
 2. Arbeitsabläufe festzulegen und zu dokumentieren, Zeichnungen und technische Unterlagen anzuwenden,
 3. Werk- und Hilfsstoffe nach technischen und gesundheitlichen Anforderungen, nach Umweltaspekten sowie nach Wirtschaftlichkeit zu bewerten und nach Verwendungszwecken einzusetzen,
 4. Schäfte herzustellen,
 5. Bodenteile zuzuordnen und zu bearbeiten,
 6. Leisten, Schäfte und Bodenteile vorzubereiten sowie Schäfte und Böden zu montieren,
 7. Schuhe zu finishen, fertigzustellen und eine Endkontrolle durchzuführen sowie
 8. fachliche Hintergründe aufzuzeigen sowie die Vorgehensweise bei der Durchführung des betrieblichen Auftrags zu begründen.
- (2) Für den Nachweis nach Absatz 1 ist das Anfertigen eines verkaufsfertigen Paares Schuhe zugrunde zu legen.
- (3) Der Prüfling soll einen betrieblichen Auftrag durchführen und mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentieren. Nach der Durchführung wird mit ihm auf der Grundlage der Dokumentation und anhand des angefertigten Paares Schuhe ein auftragsbezogenes Fachgespräch geführt.
- (4) Vor der Durchführung des betrieblichen Auftrags hat der Auszubildende dem Prüfungsausschuss die Aufgabenstellung einschließlich eines geplanten Bearbeitungszeitraums zur Genehmigung vorzulegen.
- (5) Die Prüfungszeit beträgt insgesamt zwölf bis vierzehn Stunden. Davon entfallen auf das auftragsbezogene Fachgespräch höchstens 20 Minuten.



Abbildung 4: Montage eines Schuhs (ara Shoes AG)

§ 13 Prüfungsbereich Schuhtechnik

- (1) Im Prüfungsbereich Schuhtechnik soll der Prüfling nachweisen, dass er in der Lage ist,
 1. Arbeitsschritte zu planen,
 2. Werk- und Hilfsstoffe nach ihren Eigenschaften und Merkmalen zu unterscheiden,
 3. Zusammenhänge zwischen Materialien, Verarbeitungstechniken und Verwendungszwecken darzustellen,
 4. Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen einzusetzen,
 5. Schuhteile zu skizzieren und zu zeichnen,
 6. Leistenformen und -sortimente zu unterscheiden, Leistenmaßsysteme anzuwenden,

7. Macharten zur Schuhherstellung anzuwenden,
 8. Oberleder-Grundmodelle zu erstellen,
 9. Kalkulationen nach vorgegebenen Daten durchzuführen,
 10. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit einzuhalten sowie
 11. qualitätssichernde Maßnahmen durchzuführen.
- (2) Der Prüfling soll Aufgaben schriftlich bearbeiten.
- (3) Die Prüfungszeit beträgt 210 Minuten.

§ 14 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 Prüfungsaufgaben müssen praxisbezogen sein. Der Prüfling soll die Aufgaben schriftlich bearbeiten.
- (3) Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

§ 15 Gewichtung der Prüfungsbereiche und Anforderungen für das Bestehen der Abschlussprüfung

- (1) Die Bewertungen der einzelnen Prüfungsbereiche sind wie folgt zu gewichten:
- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| 1. Herstellen von Schafteilen | mit 20 Prozent, |
| 2. Herstellen von Schuhen | mit 40 Prozent, |
| 3. Schuhtechnik | mit 30 Prozent, |
| 4. Wirtschafts- und Sozialkunde | mit 10 Prozent. |
- (2) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Prüfungsleistungen 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 zwei 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 „Schuhtechnik“ 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 Abschlussprüfung 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.

Abschnitt 3: Weitere Berufsausbildung

§ 16 Anrechnung von Ausbildungszeiten

Die erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung zur Fachkraft für Lederverarbeitung kann im Umfang von zwei Jahren auf die Dauer der Berufsausbildung nach dieser Verordnung angerechnet werden.

Abschnitt 4: Schlussvorschriften

§ 17 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 absolviert hat.

§ 18 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. August 2017 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Berufsausbildung zum Schuhfertiger/zur Schuhfertigerin vom 11. Mai 1998 (BGBl. I S. 909), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 14. Februar 2011 (BGBl. I S. 262) geändert worden ist, außer Kraft.

2.1.2 Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan 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 Qualifikationen, die für den Beruf 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. Die über die Mindestanforderungen vermittelten Ausbildungsinhalte sind jedoch nicht prüfungsrelevant.

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/der Ausbilder/-in wertvolle Hinweise für die Durchführung der Ausbildung.

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

Der Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Ausbildung und der Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht sind inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Es empfiehlt sich für Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen, 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 Orientierung für die betriebliche Vermittlungsdauer angegeben. Sie spiegeln die unterschiedliche Bedeutung wider, die dem einzelnen Abschnitt zukommt.

Ausbildungszeit im Betrieb und in der Schule

Die Summe der zeitlichen Zuordnungen beträgt 52 Wochen pro Ausbildungsjahr. Im Ausbildungsrahmenplan werden Bruttozeiten angegeben, die in tatsächliche, betrieblich zur Verfügung stehende Ausbildungszeiten, also Nettozeiten, umgerechnet werden müssen. Dazu sind die circa zwölf Wochen für den Berufsschulunterricht abzuziehen, ebenso die tariflich geregelten Urlaubstage sowie die Sonn- und Feiertage.

Die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zählt zur betrieblichen Ausbildungszeit [▼ Kapitel 2.1.4].

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: berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
1	Beurteilen und Einsetzen von Werk- und Hilfsstoffen für die Schaftherstellung (§ 4 Absatz 2 Nummer 1)			
	a) Werk- und Hilfsstoffe nach ihren Eigenschaften und Merkmalen unterscheiden und nach Qualität beurteilen LF 1, 2, 3	10		► Überblick über die Schaftmaterialien, z. B. Leder, Textilien, Nähfäden, Ösen ► Eingangskontrolle
	b) Werk- und Hilfsstoffe, insbesondere Leder, textile Flächegebilde und Kunststoffe, nach Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungszwecken zuordnen LF 1, 2, 3			► Einsatz der zu verwendenden Schaftmaterialien ► Verarbeitungsmöglichkeiten, z. B. Klebstoffbeschichtung, Kaschierungen ► Verwendungszweck, z. B. • Textilien für Sportschuhe • Futterleder für Damenschuhe • Oberleder für Herrenschuhe • Kappenmaterialien für Sicherheitsschuhe
	c) Klebstoffe nach Arten, Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungszwecken zuordnen LF 3, 4, 6			► Klebstoffe nach Inhaltsstoffen (z. B. Polyurethan, Neoprenklebstoff und Dispersionen), nach Verarbeitungsmöglichkeiten (z. B. Schmelzklebstoffe, Kontaktklebstoffe), nach Verwendung (z. B. zum Buggen, Kaschieren) ► Datensicherheitsblätter ► Fachbegriffe, z. B.: • Kohäsion • Adhäsion • offene Zeit
	d) Werk- und Hilfsstoffe sowie Zubehör nach Sortimenten einordnen und lagern LF 1, 2, 3			► Lagerorganisation ► Kriterien für die Lagerung (Leder- und Materiallager, z. B. Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Sonneneinstrahlung) ► Sicherheit beachten
	e) Auswirkungen von Veredlungs- und Zurichtungsprozessen, insbesondere auf Optik und Haltbarkeit, beurteilen LF 2, 3	4		► Sichtkontrolle und Klassifizierung der Leder, Kunststoffe, Textilien, Membranen ► Zurichtungsarten und Echtheit der Leder, z. B. • gewalkte Leder • gekrispelte Leder • Glattleder • Spaltleder • Nubukleder • Velourleder ► Veredlungsarten der Kunststoffe, Textilien und Membranen, z. B. • Beschichtungen • Appreturen
f) Werk- und Hilfsstoffe nach technischen und gesundheitlichen Anforderungen, nach Umweltaspekten sowie nach Wirtschaftlichkeit bewerten und nach Verwendungszwecken einsetzen LF 1–11	Z. B.: ► Wärmestabilität ► Abrieb ► UV-Beständigkeit ► AZO-Farbstoffe ► Allergieverträglichkeit ► Entsorgung ► Kalkulation			

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
2	Zuschneiden und Stanzen von Werkstoffen für die Schaftherstellung (§ 4 Absatz 2 Nummer 2)			
	a) Werkstoffe auftragsbezogen auf Menge und Qualität prüfen und zuordnen LF 2, 3	18		▶ Eingangskontrolle ▶ Kommissionieren und Sortieren
	b) Werkstoffe, insbesondere Leder, textile Flächegebilde und Kunststoffe, für das Zuschneiden und Stanzen vorbereiten LF 2, 3			▶ Oberleder nach Produktionspapieren auf Lederböcke vorrichten ▶ Flächenware mehrlagig vorbereiten
	c) Werkstoffe nach technischen, gestalterischen und ökonomischen Gesichtspunkten unter Beachtung von Zuschneide- und Stanzregeln auslegen und verarbeiten LF 2, 3			▶ Berücksichtigung von Qualitäts-, Dehnungs- und Paarigkeitsregel ▶ Zuschneide- und Stanzwerkzeuge, z. B. Zuschneidmesser, Stanzmesser, Matritzen ▶ Optimierung der Flächenaufteilung ▶ Vermeidung von Verschnitt
	d) Fehler beim Zuschneiden und Stanzen und ihre Folgen für die Weiterverarbeitung erkennen und beurteilen LF 2, 3			▶ Fehler, z. B. • Fleischerschnitte • Narbenfehler • Farbunterschiede • Rapport ▶ fehlerhafte Teile aussortieren und neu anfertigen
	e) Zuschnittteile auf Qualität und Paarigkeit prüfen, beurteilen und übergeben LF 2, 3			▶ Kontrolle der zugeschnittenen Teile, z. B. hinsichtlich Paarigkeit, Farbgleichheit, Menge ▶ Sicht- und Zugkontrolle
3	Vorrichten von Schafteilen (§ 4 Absatz 2 Nummer 3)			
	a) Schafteile zur Identifikation markieren LF 4	10		Z. B. ▶ betriebsüblich stempeln
	b) Schafteile, insbesondere für Halte- und Ziernähte, vorzeichnen LF 4			▶ Auswahl der Markiermittel, z. B. • Vorzeichenstifte • Markierapparat • Schablonen
	c) Schafteile spalten und schärfen LF 4			▶ Schärfsschnitte, z. B. • Offenkante • Buggkante • Untertrittschärfsschnitt ▶ Spaltstärken der Leder je nach Einsatzmöglichkeit, z. B. • Absatzbezüge • Schablonenschärfen
	d) Schafteile kaschieren und walken LF 4			
	e) Kanten färben und buggen LF 4			▶ manuell oder maschinell buggen und färben
	f) Schafteile prägen und perforieren LF 4			▶ Prägeplatten und Perforationswerkzeuge

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
4	Herstellen von Schäften (§ 4 Absatz 2 Nummer 4)			
	a) Naht- und Stichtarten und ihre Einsatzgebiete unterscheiden LF 5	24		► Nahtarten, z. B.: • Kettelnäht • Bestech- und Spannnäht • Abschlussnäht ► Stichtarten, z. B.: • Doppelsteppstich • einfacher Kettenstich • Doppelkettenstich
	b) Nähgarne und -zwirne sowie Maschinennadeln auswählen LF 5			► Nähfäden hinsichtlich Stärke, Eigenschaften und Material einsetzen ► Nadeln hinsichtlich der ausgewählten Nähfäden, Stiche und Verwendungszweck einsetzen
	c) Verarbeitungsvorschriften anwenden LF 5			► modellbedingte Vorgaben umsetzen
	d) Schafftteile durch Steppen von Zier- und Haltenähten fügen LF 5			
	e) Schafftteile durch Kleben fügen LF 5, 6			Z. B.: ► Schafftteile vorrichten ► Schaumpolster kleben ► Schafftteile zusammenfügen
	f) Spezialnähte ausführen LF 7	12		Z. B.: ► Strobelnäht ► Zickzacknäht ► Doppelnäht
	g) schmückendes und funktionelles Zubehör, insbesondere Reißverschlüsse, Ösen, Schnallen und Nieten, anbringen und einarbeiten LF 7			Z. B.: ► Schnallen klammern ► Ösen einarbeiten ► Nieten schlagen ► Reißverschluss einarbeiten ► Rosetten, Schleifen, Quasten anbringen
	h) Arbeitsergebnisse prüfen und Abschlussarbeiten durchführen, insbesondere Schäfte versäubern und reinigen LF 7			► Endkontrolle Stepperei, z. B.: • Fäden verkleben oder entfernen • Futter ausputzen • Vorzeichenstriche entfernen
5	Beurteilen und Vorbereiten von Bodenteilen für die Herstellung und Weiterverarbeitung (§ 4 Absatz 2 Nummer 5)			
	a) Bodenmaterialien nach Eigenschaften, Merkmalen und Verwendungszwecken unterscheiden und den Eigenschaften, Merkmalen und Verwendungszwecken zuordnen LF 9		8	► Materialien, z. B.: • Leder • Kunststoffe • Gummi ► Eigenschaften der Bodenmaterialien und ihre Verarbeitung, z. B.: • Verklebbarkeit • Vernähbarkeit

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	b) Bodenteile nach Materialien, Schuhtypen und Macharten unterscheiden, insbesondere Brand-, Zwischen- und Laufsohlen LF 9			► Überblick über Macharten, z. B.: • Ago • Flexibel • Strobel • Rahmengenäht • California • Mokassin ► Kommissionieren von Brand-, Zwischen- und Laufsohlen
	c) Bodenteile nach Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungszwecken zuordnen LF 9			Z. B.: ► Gummisohle – Bequemschuh ► Ledersohle – Herrenschuh elegant ► Plateausohle – Damenschuh
	d) Klebstoffe für die Bodenbearbeitung nach Arten, Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungszwecken zuordnen LF 6, 9			► Verwendungs- und Einsatzzweck der Klebstoffe, z. B.: • Polyurethanklebstoffe – PUR-Sohle • Neoprenklebstoffe – TR-Sohle • Dispersionen – ökologische Schuhe ► rechtliche Vorschriften zu Klebstoffen, z. B.: • Lösungsmittelanteil • Abluft • Lagerung
	e) Bodenteile bereitstellen und bearbeiten LF 9			► Bodenteile kommissionieren ► Arbeitsdokumente verwenden ► Bodenteile bearbeiten, z. B.: • Brandsohlen beziehen • Absätze beziehen
6	Vorbereiten und Montieren von Schäften und Bodenteilen (§ 4 Absatz 2 Nummer 6)			
	a) Leisten, Schäfte und Bodenteile nach produktionstechnischen Vorgaben zusammenstellen LF 8			► Komponenten richten ► nach Vorgaben sortieren
	b) Leisten, Schäfte und Bodenteile vorbereiten LF 8, 10		20	► Schuhkomponenten für die Montage vorbereiten, z. B. • Leisten • Schaftträger aufrauen • Laufsohlen vorstreichen • Brandsohlen anheften • Absätze vorstreichen • Laufsohlen aufrauen • Fußbettungen einglasen
	c) Verbindungen und Montagetechniken von Schaft und Boden ausführen LF 10			► eine Machart – nach betrieblichen Gegebenheiten – ausführen, z. B. • Ago • California • Strobel • San Crispino ► Schaft mit Boden verbinden, dabei auf Sitz, Stellung und Schluss achten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
7	Finishen und Verkaufsfertigmachen von Schuhen (§ 4 Absatz 2 Nummer 7)			
	a) Finishprodukte materialbezogen auswählen LF 11		12	▶ Finishprodukte, z. B.: • Glanzfinish • Antikfinish • Cremen
	b) Deck- oder Einlegesohlen einarbeiten und Schuhe reinigen LF 11			▶ Reinigungsmittel, z. B.: • Seifen • Aceton ▶ auf korrekte Handhabung achten
	c) Schuhe unter Berücksichtigung des Materials sowie nach technischen, gestalterischen und ökonomischen Gesichtspunkten finishen LF 11			▶ per Hand oder Maschine, z. B.: • Cremen • Spritzen ▶ Trockenzeit berücksichtigen ▶ Reparaturpaste ▶ Polieren
	d) schmückendes und funktionelles Zubehör, insbesondere Garnituren, Senkel und Produktinformationen, anbringen LF 7, 11			Z. B.: ▶ Schleifen klammern ▶ Schuhe schnüren ▶ Etiketten befestigen
	e) Endkontrolle durchführen LF 11			▶ den fertigen Schuh nach Qualitätskriterien begutachten und eingruppieren, z. B.: • Paarigkeit • Qualität • Symmetrie der Paare
	f) Schuhe verkaufsfertig machen, Kartons vorbereiten und Schuhe verpacken LF 11			Z. B.: ▶ Stirnetiketten drucken ▶ Einpacken nach betriebsüblichen Vorgaben
8	Ausarbeiten von Modellen (§ 4 Absatz 2 Nummer 8)			
	a) Leistenformen und -sortimente sowie Absatz- und Spitzensprengungen unterscheiden, Leistenmaßsysteme anwenden LF 8, 12		8	▶ Leistenarten, z. B. hinsichtlich • Material • Verwendungszweck • Schaftschnitt • Verschluss unterscheiden ▶ Längen- und Weitenmaßsysteme ▶ Spitzensprengung beachten ▶ Absatzhöhe beachten
	b) Grundschnitte unterscheiden und zeichnen LF 1, 12			Z. B.: ▶ Derby ▶ Blattschnitt ▶ Pumps ▶ Stiefel
	c) Modellentwürfe unter Berücksichtigung von technischen Vorgaben, aktuellen Trends, Einsatz, Funktion und Flächengestaltung zeichnen LF 12			▶ Trendinformationen, z. B.: • Modezeitschriften • Messen • Internet ▶ gestalterische Umsetzung, z. B.: • Modelle auf Papier skizzieren • Hütchen zeichnen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	d) Leistenkopien anfertigen und kontrollieren LF 12			Z. B.: ► Schlitzkopie ► Klebekopie
	e) Oberleder-Grundmodell erstellen und detail- lieren, insbesondere mittels rechnergestützter Konstruktion (CAD) LF 12			► CAD-unterstützte Modellgestaltung ► Oberschaft-Grundmodell anfertigen, z. B.: • Derby • Blattschnitt • Pumps ► Teile detaillieren
	f) Modelle analysieren, Modellfehler feststel- len und dokumentieren, Möglichkeiten zur Fehlerbehebung und zur Modelloptimierung vorschlagen LF 12			► technische Ausarbeitung ► Musterbetreuung ► Modelloptimierung



Abbildung 5: Vorbereiten einer Sohle (Gabor Shoes)

Abschnitt B: integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht (§ 4 Absatz 3 Nummer 1)			
	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages erklären, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln		▶ §§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die Kammern 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.: • Berufsbildungsgesetz (BBiG) • Ausbildungsordnung • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Arbeits- und Tarifrecht ▶ Berufsschulbesuch ▶ Betriebliche Regelungen, z. B. • betrieblicher Ausbildungsplan • Arbeits- und Pausenzeiten • Beschwerderecht
	c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen			▶ Möglichkeiten der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, z. B. • Lehrgänge und Fortbildungsmaßnahmen der Industrie- und Handelskammern • Aufstiegsfortbildung: z. B. Meistervorbereitungskurse • berufliche Spezialisierung, z. B. Vertiefung im Schaffbau • Selbstständigkeit ▶ finanzielle Förderungsmöglichkeiten, z. B. Meister-BAföG, ERASMUS+
	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 • zusätzliche Vereinbarungen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	e) wesentliche Bestimmungen der für den Ausbildungsbetrieb geltenden Tarifverträge nennen			▶ Tarifvertragsparteien, Tarifverhandlungen, Geltungsbereich (räumlich, fachlich, persönlich) der Tarifverträge für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der entsprechenden Branche sowie deren Anwendung auf Auszubildende ▶ Vereinbarungen z. B. über: • Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung • Urlaubsdauer, Urlaubsgeld • Freistellungen • Arbeitszeit, Arbeitszeitregelung • Zulagen • Zeugnis
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 4 Absatz 3 Nummer 2)			
	a) Aufbau und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes erläutern			▶ 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			▶ Beziehungen zu: • Behörden und Verwaltungen • Berufsverbänden (HDS/L) und Industrie- und Handelskammern • Gewerkschaften (DGB, IGBCE) • ehrenamtliche Mitwirkung, z. B. Prüfungsausschuss • Berufsgenossenschaft • deren Ziele, Gliederung und Aufgaben
	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

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 4 Absatz 3 Nummer 3)			
	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln		▶ besondere Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers ▶ Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere • Arbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Jugendarbeitsschutzgesetz • Geräte- und Produktsicherheitsgesetz • Gefahrstoffverordnung • technische Richtlinien Gefahrstoffe • 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 Gefahrensymbolen und Sicherheitskennzeichen ▶ 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 Augen-, Mund-, Ohren- und Hautschutz
	c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten			▶ Erste-Hilfe-Maßnahmen und Einrichtungen ▶ Notrufe und Fluchtwege ▶ Unfallmeldung
	d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden sowie Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen			▶ Bestimmungen für den Brand- und Explosionsschutz ▶ Verhaltensregeln im Brandfall ▶ Maßnahmen zur Brandbekämpfung ▶ Zündquellen und leichtentflammbare Stoffe ▶ Wirkungsweise und Einsatzbereiche von • Handfeuerlöschern • Löschbrausen • Löschdecken • automatischen Löscheinrichtungen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
4	Umweltschutz (§ 4 Absatz 4 Nummer 3)			
	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 zu vermitteln	► Feststellung und Vermeidung von Umweltbelastungen durch z. B. Lärm, Abluft, Abwasserbelastungen beim Einsatz z. B. von Klebstoffen, Lösungsmitteln ► Emission und Immission, Immissionsschutzgesetz, z. B. MAK-Werte, Wasserreinhaltung ► Risiken sowie Sanktionen bei Übertretung	
	b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden		► Erfassen, Lagern und Entsorgen produktspezifischer Betriebsabfälle, z. B. Kunststoff- und Lederabfälle, Chemikalienrückstände	
	c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen		► Einsatz unterschiedlicher Energieträger, z. B. elektrischer Strom, Öl, Gas, Druckluft, Wasser und Dampf ► Möglichkeiten der sparsamen Energienutzung, z. B. Abschalten von nicht benötigten Maschinen und Geräten, optimale Beleuchtung und Wärmenutzung	
d) Abfälle vermeiden und Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen	► sparsamer Umgang mit Werk- und Hilfsstoffen ► Reststoffe und Abfälle kennzeichnen, getrennt lagern, verwerten, reinigen und entsorgen			
5	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen (§ 4 Absatz 3 Nummer 5)			
	a) Arbeitsauftrag auf Durchführbarkeit prüfen, Auftragsunterlagen bearbeiten LF 7	4		► Auftragsunterlagen prüfen, z. B. • Vollständigkeit • Arbeitsumfang • Terminvorgaben • Materialbedarf • Umsetzbarkeit
	b) Arbeitsmittel und -geräte auswählen und bereitstellen LF 2–6, 10, 11			Z. B.: ► Werkzeuge ► Maschinen und Zusatzeinrichtungen
	c) Arbeitsplatz nach ergonomischen, ökonomischen und sicherheitsrelevanten Gesichtspunkten einrichten, Grifftechniken beachten LF 2–6, 10, 11			Z. B.: ► Sauberkeit und Ordnung ► Arbeitshöhe, Sitzposition, Arbeitshaltung ► Beleuchtung, Belüftung ► Schutzeinrichtungen und persönliche Schutzausrüstungen ► berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BVG) ► Arbeitsumfeld optimieren
	d) Arbeitsschritte festlegen und technische Unterlagen anwenden LF 2–6, 10, 11			► technischen Unterlagen, z. B.: • Sicherheitsdatenblätter • Verarbeitungshinweise der Hersteller • Bedienungsanleitungen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	e) Arbeitsablaufpläne erstellen, Skizzen und Zeichnungen anfertigen LF 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12		4	▶ Zeit- und Arbeitsablaufpläne ▶ Maschinenbelegung ▶ Fertigstellungstermine ▶ Skizzen/Zeichnungen ▶ Maßhaltigkeit ▶ Proportionen ▶ Angaben zu Maßen, Materialien ▶ Lesbarkeit
	f) Kalkulationen nach vorgegebenen Daten durchführen LF 2, 5, 7			Z. B.: ▶ Parallelogrammsystem ▶ Gesamtkalkulation
6	Handhaben von Arbeitsgeräten, Werkzeugen, Maschinen und Anlagen (§ 4 Absatz 3 Nummer 6)			
	a) Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen hinsichtlich Material, Funktion und Einsatz auswählen und unter Berücksichtigung der Sicherheitsbestimmungen einsetzen LF 2–7, 9, 10, 11	6		▶ Aufbau und Arbeitsweise von Maschinen und Anlagen für die verschiedenen Arbeitsbereiche ▶ Arbeitsgeräte, z. B.: • Heftpistolen (Tacker) • Spritzpistolen • Vorzeichenapparat ▶ Werkzeuge, z. B.: • Maßbänder • Scheren • Hammer • Zange • Zuschneide-, Stanzmesser ▶ Maschinen und Anlagen, z. B.: • Nähmaschinen • Spaltmaschine • Stanzmaschinen • Zwickmaschinen • Poliermaschinen • Kompressoren • Trockenkanal
	b) Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen reinigen LF 2–7, 9, 10, 11			▶ Vorgaben beachten ▶ Wartungspläne
	c) Maschinen und Anlagen unter Berücksichtigung der Sicherheitsbestimmungen einrichten, Prozessdaten einstellen, Prozesse überwachen, Verfahrensparameter korrigieren, insbesondere an rechnergestützten Maschinen LF 2–7, 9, 10, 11			▶ Prozessparameter einstellen ▶ Zusatzeinrichtungen anbringen ▶ Probelauf, Funktionsprüfung ▶ Einweisungen und Unterweisungen, Schutzeinrichtungen, Sicherheitsvorschriften ▶ Dokumentation der Prozessparameter und Arbeitsabläufe

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	d) Störungen feststellen und Maßnahmen zur Störungsbeseitigung ergreifen LF 5		2	▶ Fehlererkennung und -beurteilung ▶ Funktionsbeeinträchtigungen vor, während und nach dem Einsatz erkennen, z. B. unruhiges Motorengeräusch, ausgelassene Stiche ▶ Überprüfen von Anschlüssen und Verbindungen ▶ mechanische Störungen beseitigen oder die Reparatur durch Fachpersonal durchführen lassen ▶ Schadensmeldung, Dokumentation
	e) vorbeugende Instandhaltung durchführen, insbesondere Verschleißteile kontrollieren, austauschen und Austausch veranlassen LF 5			▶ Austausch von Verschleißteilen, z. B. Nadel- und Messerwechsel bei Nähmaschinen, Band- und Schneidmesser, Stoff- und Ledercutter ▶ Wartungsintervalle beachten ▶ Erstellen von Wartungsplänen für Maschinen und Anlagen ▶ Herstellerempfehlungen und betriebliche Vorgaben beachten ▶ Schutz- und Sicherheitsvorschriften ▶ Dokumentation
7	Betriebliche und technische Kommunikation (§ 4 Absatz 3 Nummer 7)			
	a) Informationen einholen, aufbereiten und auswerten LF 1–12	2		▶ Intranet, Internet, z. B. Produktinformationen, Verarbeitungshinweise ▶ Fachliteratur ▶ Fachmessen ▶ Fachschulen
	b) berufsspezifische und fremdsprachliche Fachbegriffe, insbesondere englische, anwenden LF 1, 6, 10			▶ fach- und normgerechte Ausdrücke, auch in Englisch
	c) auftragsbezogene Daten erfassen, auswerten und dokumentieren LF 7		4	▶ Methoden zur Dateneingabe und Datenerfassung, z. B. Scanner, Barcode-Lesegerät
	d) Gespräche mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und im Team situationsgerecht führen und Sachverhalte darstellen LF 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12			▶ Datensicherung und -pflege
	e) Arbeitsaufgaben mithilfe von Informations- und Kommunikationssystemen bearbeiten, branchenspezifische Anwenderprogramme einsetzen LF 12			▶ besonderer Schutz kundenbezogener Daten
8	Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen (§ 4 Absatz 3 Nummer 8)			
	a) Ziele, Aufgaben und betrieblichen Aufbau der Qualitätssicherung unterscheiden LF 2, 3, 6, 11	4		▶ Qualitätsstandards für Schuhe und innerbetriebliche Abläufe festlegen und einhalten, z. B.: • Anforderungen an Materialien und deren Verarbeitung • Qualitätskontrollen und Fehleranalysen • Kundenzufriedenheit

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes/ Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen		Erläuterungen
		1.–18. Monat	19.–36. Monat	
	b) Zwischenkontrollen durchführen und Arbeitsergebnisse feststellen und dokumentieren LF 2, 3, 6, 7, 11			▶ laufende Kontrollen hinsichtlich der Produktqualität und gemäß den betrieblichen Richtlinien durchführen, ggf. Fehler korrigieren und dokumentieren
	c) gesetzliche, kundenspezifische und betriebliche Vorgaben, insbesondere Schuhkennzeichnungen, beachten LF 2, 3, 6, 11			Z. B.: ▶ Piktogramme ▶ Schuhgrößen ▶ Schuhweiten ▶ Kennzeichnungen für Sicherheitsschuhe
	d) Produktqualität beurteilen, insbesondere hinsichtlich Funktionalität, Passform, Optik und Haltbarkeit LF 2, 3, 5, 6, 7, 8, 11		4	
	e) Qualitätsabweichungen und ihre Ursachen feststellen sowie Maßnahmen zur Behebung der Abweichung ergreifen und dokumentieren LF 2, 3, 6, 7, 11			▶ Ursachen, z. B. • Material- und Verarbeitungsfehler • mangelnde Passform und Funktion ▶ Schwachstellenanalyse
	f) Prüfmittel auswählen, Prüftechniken anwenden, Prüfergebnisse bewerten und dokumentieren LF 2, 3, 6, 7, 11			▶ Prüftechniken, z. B. • Reibechtheiten • Schweißechtheiten • Wasserdichtigkeit ▶ Prüfungen für Sicherheitsschuhe, z. B.: • Durchtrittssicherheit • Schnittschutz • Zehenschutz
	g) zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsabläufen beitragen LF 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12			▶ die eigene Arbeitsweise beobachten, überdenken und optimieren ▶ Lösungs- und Verbesserungsvorschläge (KVP)
	h) Zusammenhänge zwischen qualitätssichernden Maßnahmen, Produktivität, Wirtschaftlichkeit und Kundenzufriedenheit berücksichtigen LF 2, 3, 6, 7, 10, 11			

2.1.4 Die zeitlichen Richtwerte

Für die jeweiligen Ausbildungsinhalte werden zeitliche Zuordnungen (in Wochen/Monaten) als Orientierung für die betriebliche Vermittlungsdauer angegeben. Sie spiegeln die Bedeutung wider, die diesem Inhaltsabschnitt im Vergleich zu den anderen Inhaltsabschnitten zukommt.

Die Summe der zeitlichen Zuordnungen beträgt 52 Wochen pro Ausbildungsjahr. Im Ausbildungsrahmenplan werden Bruttozeiten angegeben, die in tatsächliche, betrieblich zur

Verfügung stehende Ausbildungszeiten (Nettozeiten) umgerechnet werden müssen. Dazu sind die Zeiten für Berufsschulunterricht und Urlaub abzuziehen.

Dies wird mit der folgenden Modellrechnung veranschaulicht. Dabei wird von einem Schätzwert von insgesamt zwölf Wochen Berufsschulunterricht jährlich ausgegangen. Die Durchführung des Berufsschulunterrichts liegt in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer.

Bruttozeit (52 Wochen = 1 Jahr)	365 Tage
abzüglich Samstage, Sonntage und Feiertage	- 114 Tage
abzüglich ca. 12 Wochen Berufsschule	- 60 Tage
abzüglich Urlaub ²	- 30 Tage
Nettozeit Betrieb	= 161 Tage

Die rein betriebliche Ausbildungszeit beträgt nach dieser Modellrechnung rund 161 Tage im Jahr. Das ergibt – bezogen auf 52 Wochen pro Jahr – etwa drei Tage pro Woche. Für jede der im Ausbildungsrahmenplan angegebenen Wochen stehen also rund drei Tage betriebliche Ausbildungszeit zur

Verfügung. Die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zählt zur betrieblichen Ausbildungszeit, sodass dies ggf. bei den Zeiten, die Auszubildende tatsächlich im Betrieb sind, zusätzlich abzuziehen ist.

2 vgl. hierzu im Einzelnen die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen

Übersicht über die zeitlichen Richtwerte

Abschnitt A: berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufsbild	Zeitliche Richtwerte in Wochen im 1. – 18. Monat	Zeitliche Richtwerte in Wochen im 19. – 36. Monat
1	Beurteilen und Einsetzen von Werk- und Hilfsstoffen für die Schaftherstellung	10	4
2	Zuschneiden und Stanzen von Werkstoffen für die Schaftherstellung	18	
3	Vorrichten von Schafteilen	10	
4	Herstellen von Schäften	24	12
5	Beurteilen und Vorbereiten von Bodenteilen für die Herstellung und Weiterverarbeitung		8
6	Vorbereiten und Montieren von Schäften und Bodenteilen		20
7	Finishen und Verkaufsfertigmachen von Schuhen		12
8	Ausarbeiten von Modellen		8
	Wochen insgesamt	62	64



Abbildung 6: Schafthfertigung (Lloyd Shoes GmbH)

Abschnitt B: integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufsbild	Zeitliche Richtwerte in Wochen im 1. – 18. Monat	Zeitliche Richtwerte in Wochen im 19. – 36. Monat
1	Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht	während der gesamten Ausbildung zu vermitteln	
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes		
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit		
4	Umweltschutz		
5	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen	4	4
6	Handhaben von Arbeitsgeräten, Werkzeugen, Maschinen und Anlagen	6	2
7	Betriebliche und technische Kommunikation	2	4
8	Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen	4	4
	Wochen insgesamt	16	14



Abbildung 7: Hinterkappen einlegen (Lloyd Shoes GmbH)

2.1.5 Der betriebliche Ausbildungsplan

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans erstellt der Betrieb für jeden/jede Auszubildenden/Auszubildende einen betrieblichen Ausbildungsplan. Dieser wird jedem/r Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung ausgehändigt und erläutert. Ebenso soll die Ausbildungsordnung zur Verfügung stehen. Der betriebliche Ausbildungsplan ist eine Anlage zum Ausbildungsvertrag und wird 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 und wann und wie lange der/die Auszubildende an welcher Stelle bleibt.

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:

- ▶ die persönlichen Voraussetzungen der Auszubildenden (z. B. unterschiedliche Vorbildung);
- ▶ die Gegebenheiten des Ausbildungsbetriebes (z. B. Betriebsstrukturen, personelle und technische Einrichtungen, regionale Besonderheiten);
- ▶ die 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

2.1.6 Ausbildungsnachweis

Der schriftliche³ Ausbildungsnachweis (ehemals Berichtsheft) stellt ein wichtiges Instrument zur Information über das gesamte Ausbildungsgeschehen in Betrieb und Berufsschule dar und ist in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Nach der Empfehlung Nummer 156 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 9. Oktober 2012 ist der schriftliche Ausbildungsnachweis von Auszubildenden **mindestens** wöchentlich zu führen.

! Das ordnungsgemäße Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschluss- und Gesellenprüfung!

Ausbilder/-innen sollen die Auszubildenden zum Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises anhalten. Sie müssen den Auszubildenden die Zeit zum Führen des schriftlichen Nachweises innerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit gewähren. In der Praxis hat es sich bewährt, dass die Ausbilder/-innen den schriftlichen Ausbildungsnachweis mindestens einmal im Monat prüfen, mit den Auszubildenden besprechen und den Nachweis abzeichnen.

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

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

Grundsätzlich ist der schriftliche 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 schriftliche Ausbildungsnachweis eine optimale Möglichkeit, die Vollständigkeit der Ausbildung zu planen und zu überwachen.

Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 156 [www.bibb.de/dokumente/pdf/HA156.pdf]

Die Eintragungen im Ausbildungsnachweis sollen in Form von täglichen oder wöchentlichen Nachweisen erfolgen und demzufolge kurze Angaben der ausgeübten Tätigkeiten einschließlich der Werkstoffangabe, der eingesetzten Maschinen, der Werkzeuge und Hilfsmittel enthalten. Darüber hinaus ist es zur Festigung der vermittelten Ausbildungsinhalte und Tätigkeiten hilfreich, die täglichen bzw. wöchentlichen

3 Auf die Änderungen des BBiG in Artikel 149 (BGBl. 2017 Teil I Nr. 16 vom 4. April 2017) wird hingewiesen.

Ausbildungsnachweise durch Berichte inklusive entsprechender Skizzen und Zeichnungen auf freiwilliger Basis zu

ergänzen. Hierzu können in der Regel die Rückseiten in den Ausbildungsnachweisen verwendet werden.

Beispielhafter Ausbildungsnachweis mit Bezug zum Ausbildungsrahmenplan (tageweise)

Ausbildungsnachweis N°	31	vom:	MO	06.03.2017	bis:	FR	10.03.2017
Name, Vorname:	Mustermann, Martin						
Ausbildungsabteilung:	Stepperei						
	Betriebliche Tätigkeiten, Themen der Berufsschule						Stunden
Montag	Wiso: Betriebsverfassungsgesetz						2
	Nahtarten						4
	Fadenbedarfrechnung						2
							8
Dienstag	Urlaub						8
							8
Mittwoch	Schaftabschlusskanten Umbugen						2
	Steppübungen auf Oberleder						3,5
	Arztbesuch						1
	Futter verkleben						1,5
							8
Donnerstag	Futter verkleben						4
	Besprechung						1
	Ausbildungsnachweise schreiben						0,5
	Vorrichten von Schaftteilen						1,5
	Steppübungen auf Oberleder						1
Freitag	Vorrichten von Schaftteilen						1,5
	Futter verkleben						1,5
	Beurteilungsgespräch						1
	Gleitzeit						4
							8
Samstag							
							0
Gesamtstunden							40

Datum, Unterschrift Auszubildende/r

Datum, Unterschrift des Ausbildenden in Betrieb/überbetrieblicher Ausbildungsstätte

Abbildung 8: Beispiel schriftlicher Ausbildungsnachweis (tageweise)



Vorlage Ausbildungsnachweis (Excel)

2.2 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 verantwortlich 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.:

- ▶ das 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;
- ▶ das Prinzip der Anschauung: Durch die Vermittlung konkreter Vorstellungen prägt sich der Lernstoff besser ein – Anschauung = Fundament der Erkenntnis (Pestalozzi);
- ▶ das Prinzip der Praxisnähe: Theoretische und abstrakte Inhalte sollten immer einen Praxisbezug haben, um verständlich und einprägsam zu sein;
- ▶ das Prinzip der selbstständigen Arbeit: Ziel der Ausbildung sind selbstständig arbeitende, verantwortungsbewusste, kritisch und zielstrebig handelnde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies kann nur durch entsprechende Ausbildungsmethoden erreicht werden.

Das **Modell der vollständigen Handlung** besteht aus sechs Stufen, die einen Kreislauf der stetigen Rückkopplung ergeben.

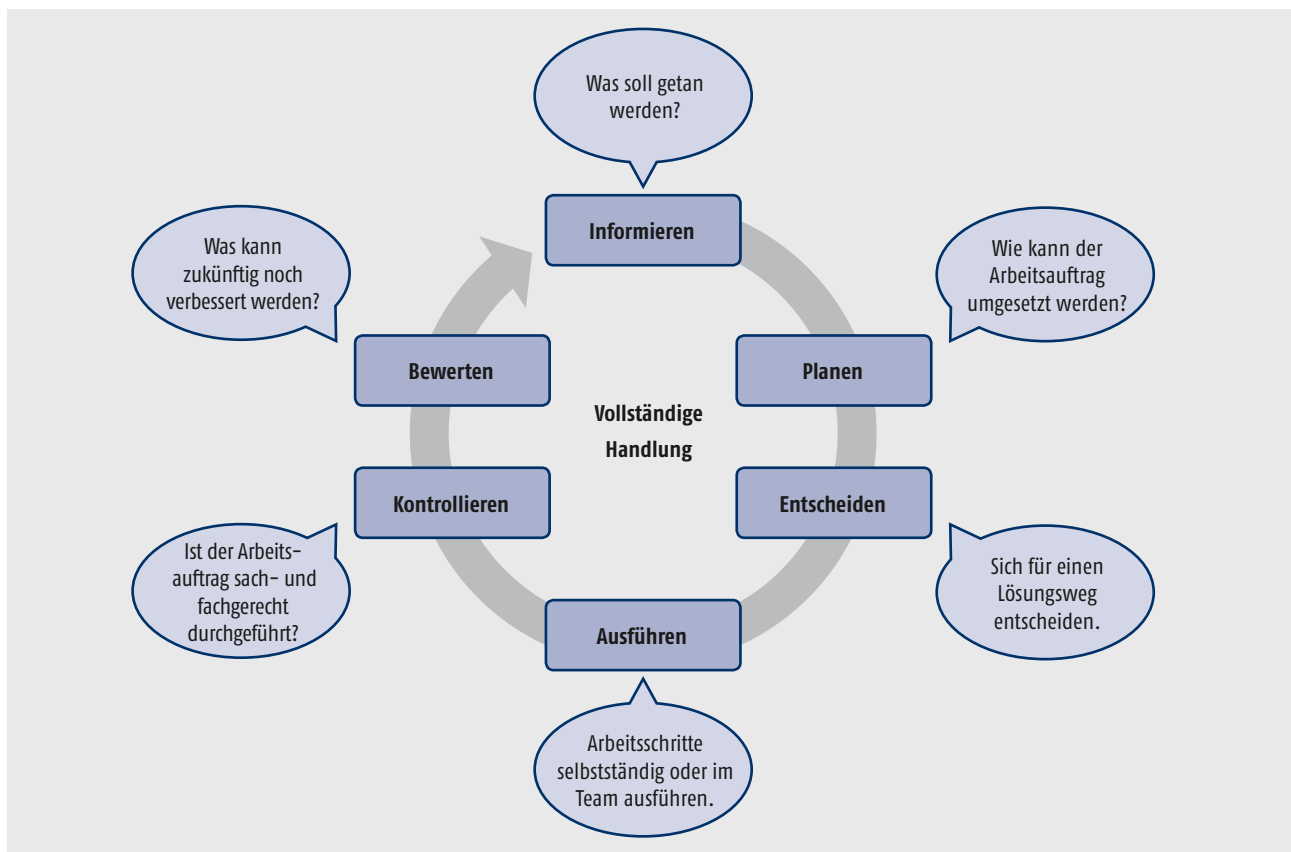


Abbildung 9: Quelle: foraus.de [www.foraus.de/media/Instrument_28_3_komplett.pdf]

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

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

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

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 Wissenstand der Auszubildenden erfolgt in den einzelnen Stufen eine Unterstützung durch den Ausbilder oder die Ausbilderin. 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.

2.3 Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden

Mit der Vermittlung der Inhalte des neuen Ausbildungsberufs werden Ausbilder und Ausbilderinnen methodisch und didaktisch 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. 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 Interessensgegensätzen 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, ggfs. 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 sich folgende Fragen beantworten:

- ▶ Nach welchem Ablauf erfolgt die Ausbildungsmethode und für welche Art der Vermittlung ist sie geeignet (z. B. Gruppe – Teamarbeit, Einzelarbeit)?
- ▶ Welche konkreten Ausbildungsinhalte des Berufs können mit der Ausbildungsmethode erarbeitet werden?
- ▶ Welche Aufgaben übernimmt der Auszubildende, welche der Ausbilder?
- ▶ 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“)

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 unterstützen Lernprozesse in komplexen, sich kontinuierlich wandelnden Arbeitsumgebungen, die ihrerseits im hohen Maße durch die IT-Technologie 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 neusten 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 Auszubildende/Lehrende. Es werden Stamm- und Expertengruppen gebildet, wobei die Lerner 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 Mitlernern in den Stammgruppen vermitteln. Alle erarbeiten sich so ein gemeinsames Wissen, zu dem jeder einen Beitrag leistet, so dass eine positive gegenseitige Abhängigkeit (Interdependenz) entsteht, wobei alle Beiträge wichtig sind. Wesentlich an der Methode ist es, dass jeder Lerner aktiv (d. h. in einer Phase auch zum Lehrer) wird. Ein Test schließt als Kontrolle das Verfahren ab und überprüft die Wirksamkeit. Die Methode wird auch Gruppenpuzzle genannt.

Juniorfirma (Lernarrangement)

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 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 (Lernarrangement)

Lerninseln sind kleine Ausbildungswerkstätten innerhalb eines Unternehmens, in denen die Auszubildenden während der Arbeit qualifiziert werden. Unter der Anleitung der Ausbilder 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, so dass 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 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 Lerner 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 den 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. Vom Lerner 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 selbstständig zu planen, auszuführen und zu dokumentieren.

Der Ausbilder führt in seiner Rolle als Moderator in das Projekt ein, organisiert den Prozess und bewertet 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 kann insbesondere die Wahrnehmung, Empathie, Flexibilität, Offenheit, Kooperations-,

Kommunikations- und Problemlösefähigkeit entwickelt werden. Außerdem werden durch Rollenspiele vor allem Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeiten geschult. Der Ausbilder übernimmt i. d. R. die Rolle des Moderators und weist in das Rollenspiel ein.

Vier-Stufen-Methode der Arbeitsunterweisung

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

Quellen bzw. nähere Informationen:

Methodenpool Uni Köln [methodenpool.uni-koeln.de]

Forum für Ausbilder und Ausbilderinnen [www.foraus.de]

BMBF-Förderprogramm [www.qualifizierungdigital.de]

BMBF-Broschüre Digitale Medien in der beruflichen Bildung [www.bmbf.de/de/digitale-medien-in-der-bildung-1380.html]

2.4 Checklisten zur Ausbildung

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 fachliche und persönliche Eignung nach §§ 28 und 30 BBiG gegeben?
Ausbildereignung ► Hat die ausbildende Person oder ein von ihr bestimmter Ausbilder die erforderliche Ausbildungseignung 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/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	► Sind alle zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und Ausbilderinnen 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	► Wurde 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 ausbildenden Betriebes bzw. des Ausbilders oder der Ausbilderin	
Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten	▶ Vermittlung von sämtlichen im Ausbildungsrahmenplan vorgeschriebenen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten.
Wer bildet aus?	▶ Selbst ausbilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder 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 den Ausbildungsinhalten. ▶ 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. ▶ Den 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 des bzw. der Auszubildenden	
Sorgfalt	▶ 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 vom Ausbilder oder der Ausbilderin 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.

3 Prüfungen

Anforderungen an Prüfungen

Durch die Prüfungen soll nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) [www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005] bzw. der Handwerksordnung (HwO) [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 BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 158 [www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf] zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen (Prüfungsanforderungen) erarbeitet. In den Prüfungsbestimmungen 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 beruflicher Prüfungen sollen den am Ende einer Ausbildung erreichten Leistungsstand dokumentieren und zugleich Auskunft darüber geben, welche berufliche Handlungsfähigkeit die Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen 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 Problemen, die der Beruf mit sich bringt, vertraut zu machen und die Auszubildenden zum vollständigen beruflichen Handeln zu befähigen.

§ „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 selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ein.“ (Verordnungstext, Paragraph „Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan“ Absatz 2)

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.



Abbildung 10: Logo Prüferportal

Das Prüferportal des BIBB [www.prueferportal.org/html/index.php] ist die bundesweite Informations- und Kommunikationsplattform für aktive und zukünftige Prüferinnen und Prüfer im dualen System sowie alle am Prüfungsgeschehen Beteiligten und Interessierten. Hier gibt es Informationen rund um das Prüfungswesen, das Prüfungsrecht, Veranstaltungshinweise und Materialien. Auch besteht die Möglichkeit, sich mit anderen Prüferinnen und Prüfern auszutauschen sowie Expertenfragen zu stellen.

3.1 Die gestreckte Abschlussprüfung (GAP)

Bei dieser Prüfungsart findet keine Zwischenprüfung statt, sondern eine Abschlussprüfung, 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 Abschlussprüfung ein.

Ziel ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit 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 der zweiten Ausbildungshälfte. Aber auch solche Inhalte, die bereits

im Teil 1 der Abschlussprüfung Gegenstand waren, dürfen im Teil 2 einbezogen werden, wenn sie zur Feststellung der Berufsbefähigung von besonderer Bedeutung sind; sie werden aber nicht gesondert bewertet.

Aufbau

Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung findet spätestens am Ende des zweiten Ausbildungsjahres statt. Das Ergebnis geht mit einem Anteil in das Gesamtergebnis ein, das in der Ausbildungsordnung festgelegt ist. 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 im Teil 1 kann also nicht verbessert werden, sondern muss durch ein entsprechend gutes Ergebnis im Teil 2 ausgeglichen werden, um die Prüfung insgesamt zu bestehen.

Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung erfolgt zum Ende der Ausbildungszeit. Das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung 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 Abschlussprüfung erfolgt eine gesonderte Entscheidung über die Zulassung, die Zulassungsvoraussetzungen müssen erfüllt sein und von der zuständigen Stelle geprüft werden.

Die Zulassung zum Teil 1 erfolgt, wenn

- die vorgeschriebene Ausbildungszeit zurückgelegt,
- der Ausbildungsnachweis geführt sowie
- das Berufsausbildungsverhältnis im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist (§ 44 BBiG).

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 Abschlussprüfung 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.

3.2 Prüfungsbereiche und -instrumente

Prüfungsinstrumente⁴ beschreiben das Vorgehen des Prüfers und den Gegenstand der Bewertung in den einzelnen Prüfungsbereichen, die als Strukturelemente zur Gliederung von Prüfungen definiert sind.

Allgemeines

Für jeden Prüfungsbereich wird mindestens ein Prüfungsinstrument 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 („dabei soll der Prüfling zeigen, dass er ...“) entsprechen.

Die Anforderungen aller Prüfungsbereiche und die dafür jeweils vorgesehenen Prüfungsinstrumente und Prüfungszeiten müssen insgesamt für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit, d. h. die beruflichen Qualifikationen, 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.

Bei der Berufsausbildung zum/r Schuhfertiger/-in kommen folgende Prüfungsinstrumente zum Einsatz:

Teil 1:

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.

⁴ Die Definitionen der Prüfungsinstrumente beziehen sich auf die „Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12.12.2013 (HA 158) [www.bibb.de/dokumente/pdf/ha158.pdf]

Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben

Die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben sind praxisbezogen oder berufstypisch.

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.

Teil 2:

Betrieblicher Auftrag

Der Betriebliche Auftrag besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags. Der betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines auftragsbezogenen Fachgesprächs erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Der betriebliche Auftrag erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird:

- ▶ die Arbeits-/Vorgehensweise.

Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

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.

Auftragsbezogenes Fachgespräch

Das Auftragsbezogene Fachgespräch bezieht sich auf einen durchgeführten betrieblichen Auftrag, ein erstelltes Prüfungsprodukt/Prüfungsstück, eine durchgeführte Arbeitsprobe oder Arbeitsaufgabe und unterstützt deren Bewertung; es hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält deshalb auch keine gesonderte Gewichtung. Es werden Vorgehensweisen, Probleme und Lösungen sowie damit zusammenhängende Sachverhalte und Fachfragen erörtert.

Bewertet werden:

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

3.3 Übersicht der einzelnen Prüfungsleistungen in der gestreckten Abschlussprüfung

	Teil 1	Teil 2		
Prüfungsbe- reich	Herstellen von Schaftteilen	Herstellen von Schuhen	Schuhtechnik	Wirtschafts- und Sozial- kunde
Prüfungs- instrument(e)	Durchführen von drei Arbeitsaufgaben; schriftliche Bearbeitung von Aufgaben	Durchführen eines betrieb- lichen Auftrags; Dokumen- tation mit praxisbezogenen Unterlagen; auftragsbezoge- nes Fachgespräch	Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben	Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben
Dauer	7 Stunden (90 Minuten davon für die schriftlichen Aufgaben)	12 bis 14 Stunden (max. 20 Minuten davon für das auftragsbezogene Fachge- spräch)	210 Minuten	60 Minuten
Gewichtung	20 %	40 %	30 %	10 %



Abbildung 11: Finish (Lloyd Shoes GmbH)

3.3.1 Struktur von Teil 1

Prüfungsbereich Herstellen von Schafteilen

Der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist,

1. Arbeitsaufträge zu prüfen, Arbeitsunterlagen zu bearbeiten und Arbeitsschritte festzulegen,
2. Werk- und Hilfsstoffe sowie Klebstoffe unter Berücksichtigung von Eigenschaften und Verwendungszwecken für die Schaftherstellung auszuwählen und vorzubereiten,
3. Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen auszuwählen und einzusetzen,
4. Leder unter Beachtung der Zuschneide- und Stanzregeln auszulegen,
5. Schafteile unter Beachtung der Zuschneide- und Stanzregeln zuzuschneiden oder zu stanzen,
6. Schafteile vorzurichten,
7. Schafteile zu steppen und zu kleben,
8. Fachbegriffe anzuwenden und Schuhkennzeichnungen zu beachten,
9. Zwischenkontrollen durchzuführen und zu dokumentieren sowie
10. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu beachten.

Durchführen von drei Arbeitsaufgaben;
schriftliche Bearbeitung von Aufgaben, die sich auf die Arbeitsaufgaben beziehen

Prüfungszeit: sieben Stunden,
davon 90 Minuten für die schriftliche Bearbeitung der Aufgaben

3.3.2 Struktur von Teil 2

Prüfungsbereich Herstellen von Schuhen	Prüfungsbereich Schuhtechnik	Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde
Der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, 1. Leistenkopien anzufertigen, 2. Arbeitsabläufe festzulegen und zu dokumentieren, Zeichnungen und technische Unterlagen anzuwenden 3. Werk- und Hilfsstoffe nach technischen und gesundheitlichen Anforderungen, den Umweltaspekten sowie nach Wirtschaftlichkeit zu bewerten und nach Verwendungszwecken einzusetzen, 4. Schäfte herzustellen, 5. Bodenteile zuzuordnen und zu bearbeiten, 6. Leisten, Schäfte und Bodenteile vorzubereiten sowie Schäfte und Böden zu montieren, 7. Schuhe zu finishen, fertigzustellen und eine Endkontrolle durchzuführen sowie 8. fachliche Hintergründe aufzuzeigen sowie die Vorgehensweise bei der Durchführung des betrieblichen Auftrags zu begründen.	Der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, 1. Arbeitsschritte zu planen, 2. Werk- und Hilfsstoffe nach ihren Eigenschaften und Merkmalen zu unterscheiden, 3. Zusammenhänge zwischen Materialien, Verarbeitungstechniken und Verwendungszwecken darzustellen, 4. Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen einzusetzen, 5. Schuhteile zu skizzieren und zu zeichnen, 6. Leistenformen und -sortimente zu unterscheiden, Leistenmaßsysteme anzuwenden, 7. Macharten zur Schuhherstellung anzuwenden, 8. Oberleder-Grundmodelle zu erstellen, 9. Kalkulationen nach vorgegebenen Daten durchzuführen, 10. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit einzuhalten sowie 11. qualitätssichernde Maßnahmen durchzuführen.	Der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darzustellen und zu beurteilen.
Durchführen eines betrieblichen Auftrags und diesen mit praxisbezogenen Unterlagen dokumentieren; auftragsbezogenes Fachgespräch	Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben	Schriftliche Bearbeitung von Aufgaben
Prüfungszeit: 12 bis 14 Stunden; davon höchstens 20 Minuten für das auftragsbezogene Fachgespräch	Prüfungszeit: 210 Minuten	Prüfungszeit: 60 Minuten

3.4 Beispielhafte Prüfungsaufgaben

Die Mustervorlagen und Beispiele in diesem Kapitel sind als eine Empfehlung zu verstehen, um bundeseinheitliche Prüfungen zu ermöglichen. Die Paarzahlen sind jeweils an betriebliche Vorgaben anzupassen (Anzahl der Teile pro Paar, Größe der Leder etc.).

3.4.1 Teil 1 Prüfungsbereich „Herstellen von Schaftteilen“ (drei Arbeitsaufgaben und schriftliche Aufgaben)

Arbeitsaufgabe I

Legen und zeichnen Sie das Ihnen vorliegende Leder mit zehn Paar der vorliegenden Oberlederschablonen aus. Beachten Sie dabei die allgemeinen Zuschneide- und Stanzregeln!

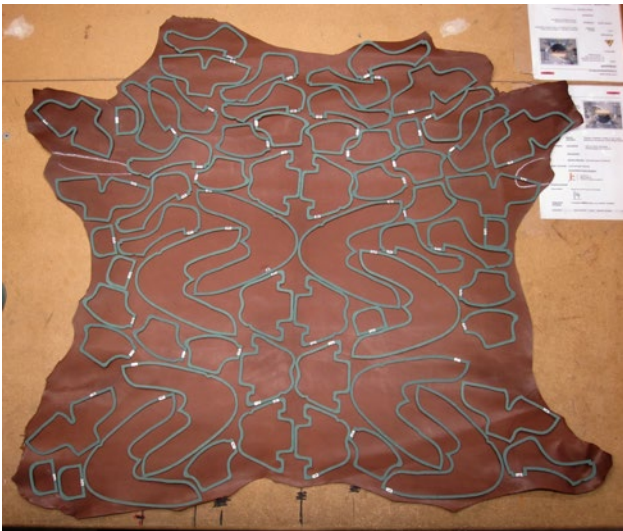


Abbildung 12: Beispiel mit vier Paar ausgelegten Oberlederschablonen eines ganzen Felles (Lloyd Shoes GmbH)



Abbildung 13: Beispiel ausgelegte Oberlederschablonen einer halben Haut (Lloyd Shoes GmbH)

Weitere Beispiele

Arbeitsaufgabe I

Siehe oben

Arbeitsaufgabe II

1. Schneiden/Stanzen Sie aus einem weiteren Leder drei Paar Oberlederschäfte mittels Handzuschnitt unter Beachtung der Zuschneide- und Stanzregeln zu!

Bitte bei der Auswahl beachten:

- Ein Schaft sollte aus 5 bis 7 Teilen bestehen!
 - Mindestens ein Teil sollte gebogen werden. Dabei müssen sowohl Innen- und Außenbogen vorhanden sein (z. B. Schaftabschluss Quartier).
 - Schärfen Sie zwei Paar der ausgeschnittenen Oberlederteile an den dafür vorgesehenen Stellen!
2. Buggen Sie zwei Schuhteile (Quartier) mit Hand/Maschine und entsprechendem Werkzeug!

Arbeitsaufgabe III

Eine Zierstepperei ist auf dem unten aufgezeichneten Modell anzubringen. Die Naht ist im Abstand von 1 mm anzubringen!

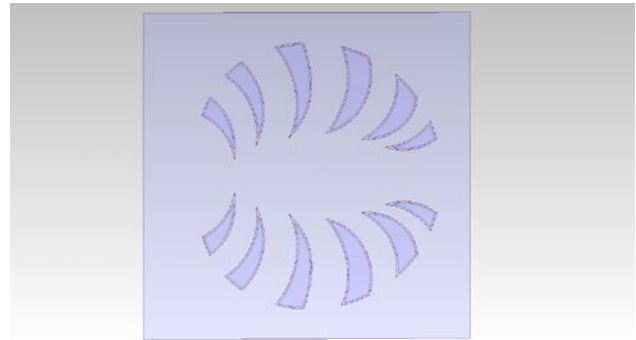


Abbildung 15: Muster der Zierstepperei (BBS Pirmasens)



Beurteilungsliste Prüfung Herstellen von Schaftteilen

Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben

In diesem theoretischen Teil der Prüfung, der sich auf die drei Arbeitsaufgaben bezieht, sind praxisbezogene Aufgaben in der Zeit von 90 Minuten schriftlich zu bearbeiten.

Die Aufgaben sollen den beruflichen Handlungsablauf berücksichtigen und möglichst unter dem Aspekt „Planen, Durchführen und Kontrollieren“ strukturiert sein. Sie sollen das Verstehen und Umsetzen der Prozessabläufe bei der Herstellung von Schäften ebenso erkennen lassen, wie die Fähigkeit zum selbständigen und eigenverantwortlichen Handeln auf der Grundlage fundierten fachlichen Wissens. Die Inhalte der Aufgaben überprüfen auch die Fähigkeit der Prüflinge, Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und methodisch zu lösen. Weiterer Gegenstand der Prüfung ist die Fähigkeit zur Beurteilung von Zusammenhängen und Ergebnissen.

Bei der Erstellung der Aufgaben sollte immer berücksichtigt werden, dass der Prüfling das Gelernte auch in der Praxis verwerten kann, und dass der Inhalt der Prüfung auch dem jeweils aktuellen Stand des Berufes entspricht.

Beispiel I

- Ermitteln Sie mithilfe der Parallelogramm-Methode die Materialkosten für ein Paar Oberlederschäfte des nach den Zuschneideregeln ausgelegten Modells. Für die Herstellung des Schuhmodells wird ein Boxcalfleder mit einem Materialpreis von 2,80 €/qfs verwendet. Als Kranzabfall werden 28 % angesetzt. Anmerkung: Nutzen Sie die vorliegenden Schablonen!
- Arbeitssituation: Sie erhalten den Arbeitsauftrag, 48 Paar Schuhe in der Größe 44 und 36 Paar Schuhe in der Größe 39 aus rotem Anilincalfleder zu stanzen. Sie erhalten vom Lederlager 29,8 m² Oberleder. Beschreiben und begründen Sie, was Sie als Vorbereitung auf die Abarbeitung des Arbeitsauftrages am Arbeitsplatz tun müssen!
- Beim Steppen Ihrer Arbeitsproben an der Doppelsteppstichmaschine stellen Sie fest, dass der Oberfaden auf der Unterseite zu sehen ist. Erklären Sie die möglichen Ursachen! Erklären Sie, welche Veränderungen Sie vornehmen müssen, um mit der Maschine wieder optimal nähen zu können.

Beispiel II

- Auf einer Arbeitsprobe (siehe Abbildung 16) wurden Näharbeiten durchgeführt. Am Schuh sind folgende Maße festgelegt: Am gesamten Schaft beträgt die Materialdicke 2,1 mm, und der Verlust des Nähzwirns beträgt 12 %. Alle Nähte außer der Bestechnaht werden im Doppelsteppstich mit 6 Stich/cm genäht. Die Bestechnaht

wird im Doppelkettenstich mit 5,5 Stich/cm ausgeführt. Die Nahtlängen [mm] sind aus der Zeichnungen zu entnehmen. Sichtbar ist eine Außenseite – die Innenseite ist identisch. Ermitteln Sie, wieviel Zwirn für ein Paar Schuhe verwendet wird.

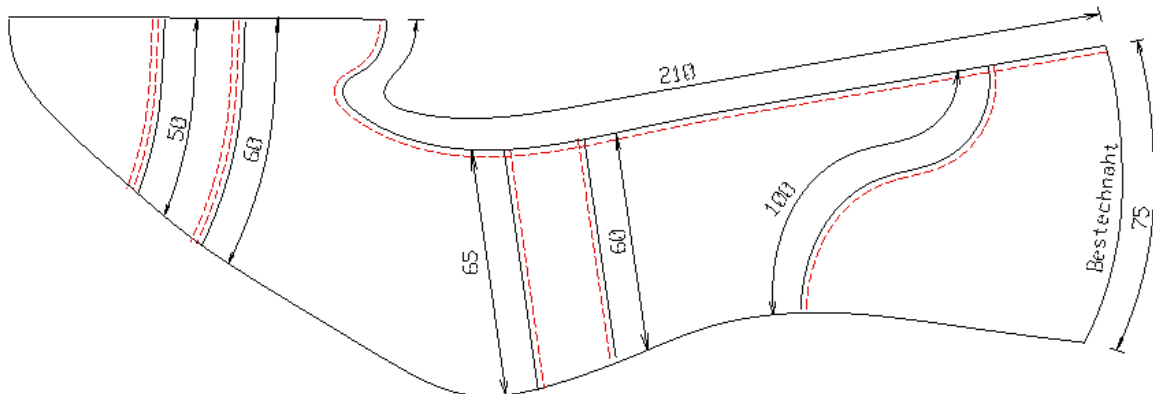


Abbildung 16: Grundmodellskizze mit Maßen

- Beschreiben Sie mindestens vier Kriterien, nach welchen ein Arbeitsplatz an einer Flachbettnähmaschine eingerichtet werden sollte. Gehen Sie dabei auch auf den persönlichen Umgang mit dem Thema Arbeitsschutz an der Nähmaschine ein. Begründen Sie Ihre Aussagen!
- Am Ende der Stepperei findet eine Abschlusskontrolle statt. Nehmen Sie detailliert Stellung, warum diese Kontrolle

notwendig ist. Zählen Sie dabei mindestens drei Kriterien auf, welche bei dieser Kontrolle eine Rolle spielen.

- Beim Spalten von Schuhteilen erhalten Sie ein unsauberes Spaltergebnis. Begründen Sie ausführlich an zwei Beispielen, welche Ursache dies haben kann.



Schriftliche Aufgaben mit Hinweisen zur Struktur

3.4.2 Teil 2 Prüfungsbereich „Herstellen von Schuhen“ (Betrieblicher Auftrag und Dokumentation mit praxisbezogenen Unterlagen; auftragsbezogenes Fachgespräch)

Vorbemerkung

Vor der Durchführung des betrieblichen Auftrags ist zunächst ein Antrag auf Genehmigung des betrieblichen Auftrags vom Auszubildenden und dem Betrieb auszufüllen und bei der IHK einzureichen. Der Antrag wird von der IHK genehmigt. Ggf. sind auch Korrekturen im Antrag vor der Genehmigung nachzureichen. Nach der Durchführung des betrieblichen Auftrags reicht der Betrieb/Auszubildende die praxisbezogenen Unterlagen (Dokumentation) und das angefertigte Paar Schuhe bei der IHK ein. Der Prüfungsausschuss bereitet sich auf der Grundlage dieser Dokumentation und der Inaugenscheinnahme des Schuhpaares auf das auftragsbezogene Fachgespräch vor. Da das auftragsbezogene Fachgespräch bei dieser Prüfungsvariante die einzige Bewertungsgrundlage ist, empfiehlt es sich, einen Protokollier- und Bewertungsbogen für das Fachgespräch zu erstellen. Die erforderlichen Formulare sind bei der zuständigen IHK erhältlich.

- Die Durchführung des betrieblichen Auftrags kann im Ausbildungsbetrieb an einem Stück oder in verschiedenen Schritten erfolgen.
- Der betriebliche Auftrag und die Erstellung der Dokumentation muss selbstverständlich vom Auszubildenden

selbstständig und ohne Anleitung oder Hilfestellung von Dritten durchgeführt werden.

- Bei den Zeitangaben zur Bearbeitung des Auftrags muss berücksichtigt werden, dass zusätzlich Zeit für die erforderliche Dokumentation benötigt wird. Die Gesamtzeit darf 12–14 Stunden nicht überschreiten. Allerdings darf auch keine deutliche Unterschreitung, nicht mehr als 10 bis 15 %, der in der Verordnung vorgegeben Zeitangaben erfolgen.
- Anhand der Fragestellungen im auftragsbezogenen Fachgespräch kann der Prüfungsausschuss die Systematik einer effizienten und ergebnisorientierten Ablauffolge der Arbeit des Prüflings bewerten. Dabei kann der Prüfungsausschuss feststellen, ob der Prüfling den Auftrag selbstständig und eigenverantwortlich durchgeführt hat.



Beispiel für Antrag auf Genehmigung und Beurteilungsliste



Modell Beurteilungsbogen betrieblicher Auftrag nach Schwierigkeitsgrad

Hinweise:



Vor Arbeitsaufnahme bitte lesen und unterschreiben!

Sie haben das Fachgespräch mit dem Thema: „Herstellungsprozess und Qualität Ihres Prüfungspaares“ am XX.XX.20XX um XX.XX. Uhr in Raum XX zu führen. Nach Abgabe Ihrer Schuhe und aller Unterlagen sehen Sie diese erst zum Fachgespräch wieder. Es dürfen keine Kopien, Abschriften, Bilder etc. von den Schuhen und Unterlagen angefertigt werden!

Sie erhalten Ihr Paar Schuhe und Ihre Unterlagen zum Fachgespräch zurück. Nach einer Vorbereitungszeit von 15 Minuten erörtern Sie Ihren betrieblichen Auftrag in einem Gespräch mit den Prüfern.

Ich versichere, dass ich an allen Geräten und Maschinen, die ich zur Prüfung benutze, eingewiesen, geübt und über deren Handhabung sicherheitstechnisch im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) unterwiesen bin.

Ich versichere, dass ich die Hinweise gelesen und verstanden habe und mich daran halten werde.

Ort, Datum

Unterschrift des Prüflings

Teil 2 Prüfungsbereich „Schuhtechnik“

Der Prüfling muss in einer Prüfungszeit von 210 Minuten Aufgaben schriftlich bearbeiten. Gegenstand der schriftlichen Prüfung sind die in den Betrieben und im Berufsschulunterricht vermittelten Inhalte. Die berufliche Qualifikation soll im theoretischen Teil mit praxisbezogenen Fällen geprüft werden. Eine Überprüfung der in der Ausbildung erworbenen Handlungskompetenz kann wie folgt geschehen:

Fachkompetenz: Durch die Verknüpfung von schuhspezifischen Inhalten mit informationstechnischen, technologischen und mathematischen Sachverhalten sind fachliche Probleme zu analysieren, zu bewerten und geeignete Lösungswege darzustellen.

Personalkompetenz: Die Lösung komplexer Sachverhalte lässt Unterschiede in den personalen Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Problemlöseverhalten und Selbstvertrauen erkennen.

Sozialkompetenz: Die Bearbeitung von Problemfällen aus sozialen Bereichen lassen die Bereitschaft und Fähigkeit des

Prüflings zur Teamfähigkeit oder zu eigenverantwortlichem Handeln in entsprechenden Situationen erkennen.

Die Aufgaben sollten den beruflichen Handlungsablauf berücksichtigen und möglichst unter dem Aspekt „Planen, Durchführen und Kontrollieren“ strukturiert sein. Sie sollen das Verstehen und Umsetzen von Prozessabläufen der industriellen Schuhfertigung ebenso erkennen lassen, wie die Fähigkeit zum selbständigen und eigenverantwortlichen Handeln auf der Grundlage fundierten fachlichen Wissens. Die Inhalte der Aufgaben überprüfen auch die Fähigkeit der Prüflinge, Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht und methodisch zu lösen. Weiterer Gegenstand der Prüfung ist die Fähigkeit zur Beurteilung von Zusammenhängen und Ergebnissen.

Bei der Erstellung der Aufgaben sollte immer berücksichtigt werden, dass der Prüfling das Gelernte auch in der Praxis verwerten kann und dass der Inhalt der Prüfung auch dem jeweils aktuellen Stand des Berufes entspricht.



Themen Prüfungsbereich Schuhtechnik

Operatoren (Prüfung Teil 1 und 2)

Operatoren sind einheitliche Begrifflichkeiten, die der Verständigung zwischen Ausbildenden und Auszubildenden dienen.

Die Operatoren werden während der gesamten Ausbildung in Schule und Betrieb sowie bei der Prüfung verwendet.

Anforderungsbereich I

berechnen	Aufgaben anhand vorgegebener Daten und Sachverhalte mit bekannten Operationen lösen
darstellen/definieren/ angeben	Wesentliche Aspekte eines Sachverhaltes im logischen Zusammenhang unter Verwendung der Fachsprache wiedergeben
nennen/wiedergeben/ aufzählen/zusammenfassen	Kenntnisse (Fachbegriffe, Daten, Fakten, Modelle) und Aussagen in komprimierter Form unkommentiert darstellen
ergänzen/beschriften	Etwas Vorgegebenes so ausfüllen, dass das nebenstehende Bild/Beschreibung richtig bezeichnet wird

Anforderungsbereich II

vervollständigen	Etwas so ergänzen, dass sich ein sachlogischer Ablauf ergibt
auswählen	Auf eine Situation oder Zusammenhang bezogen die beste Lösung auswählen
einordnen/zuordnen	Etwas zuordnen (z. B. Positionen, Fakten, Materialien) oder einen Sachverhalt in einen Zusammenhang stellen
erklären/erläutern/ beschreiben	Sachverhalte durch Wissen und Einsichten in einen Zusammenhang (Theorie, Modell, Regel, Gesetz, Funktionszusammenhang) einordnen und deuten; ggf. durch zusätzliche Informationen und Beispiele verdeutlichen
herausarbeiten/ermitteln	Bestimmte Sachverhalte herausfinden, die nicht explizit genannt werden, und Zusammenhänge zwischen ihnen herstellen
skizzieren	Sachverhalte, Strukturen und Ergebnisse auf das Wesentliche reduzieren und diese skizzenhaft, übersichtlich, darstellen
zeichnen	Sachverhalte, Strukturen und Ergebnisse exakt zeichnerisch darstellen
vergleichen/unterscheiden	Sachverhalte gegenüberstellen, um Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten

Anforderungsbereich III

begründen	Einen Sachverhalt erkennen und daraus komplexe Grundgedanken logisch entwickeln und beschreiben
beurteilen	Den Stellenwert von Sachverhalten und Prozessen in einem Zusammenhang bestimmen, um zu einem begründeten Sachurteil zu gelangen
bewerten	Wie „Beurteilen“, aber zusätzlich mit persönlicher Einschätzung und einem begründeten Werturteil
sich auseinandersetzen	Zu einer Aufgabe eine Pro-und-Kontra-Argumentation entwickeln, die zu einer begründeten Beurteilung führt
gestalten/ entwerfen	Produktorientierte Bearbeitung von Aufgabenstellung. Dazu zählen unter anderem das Entwerfen von eigenen Strategien und Lösungen sowie das Entwickeln von eigenen Handlungsvorschlägen
entwickeln	Zu einem Sachverhalt oder einer Problemstellung ein konkretes Lösungsmodell, eine Gegenposition oder einen Regelungsentwurf begründet entfalten
Stellung nehmen	Ausgehend vom Sachurteil unter Einbeziehung individueller Wertmaßstäbe zu einem begründeten eigenen Werturteil kommen
auswerten	Daten oder Einzelergebnisse zu einer abschließenden Gesamtaussage zusammenführen
prüfen/ überprüfen	Die Situation auf der Grundlage eigener Kenntnisse oder mithilfe zusätzlicher Materialien auf ihre sachliche Richtigkeit bzw. auf ihre innere Logik hin untersuchen



4 Berufsschule

4.1 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 [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 [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.

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 17: Übersicht Betrieb – Berufsschule

Die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen erfolgt grundsätzlich in zeitlicher und personeller Verzahnung mit der Erarbeitung des Ausbildungsrahmenplans, um eine gute Abstimmung sicherzustellen (Handreichung [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf] der Kultusministerkonferenz, Berlin 2011).

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.

4.2 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.“⁵

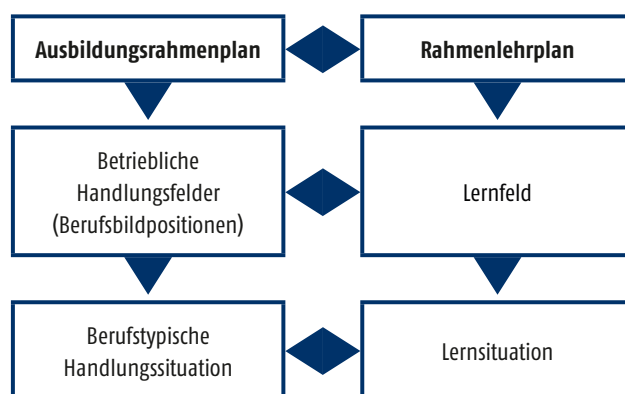


Abbildung 18: Plan – Feld – Situation

Mit der Einführung des Lernfeldkonzeptes wird die Lernortkooperation als wesentliche Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit des dualen Systems und für dessen Qualität angesehen.⁶ 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 und Lehrern z. B. durch Betriebsbesuche, Hospitationen oder Arbeitskreise erwerben.

⁵ Handreichung der KMK für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen, 2011, S.10 [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23_GEP-Handreichung.pdf]

⁶ LIPSMEIER, Antonius: Lernortkooperation. In: EULER, Dieter (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation. Bd. 1: Theoretische Fundierung. Bielefeld 2004, S. 60–76

Die Länder stellen für den Prozess der didaktischen Jahresplanung Arbeitshilfen zur Verfügung, die bekanntesten sind die aus Bayern und Nordrhein-Westfalen.^{7 8} 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.

Berufsbezogene Vorbemerkungen

Der vorliegende Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Schuhfertiger und zur Schuhfertigerin ist mit der Schuhfertigerbildungsverordnung vom 28. Februar 2017 (BGBl. I S. 309) abgestimmt.

Der Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Schuhfertiger/Schuhfertigerin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. März 1998) 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 7. Mai 2008) vermittelt.

In Ergänzung des Berufsbildes (Bundesinstitut für Berufsbildung unter www.bibb.de) sind folgende Aspekte im Rahmen des Berufsschulunterrichts bedeutsam:

Schuhfertiger und Schuhfertigerinnen stellen nach industriellen Fertigungsverfahren Schuhe her. Die Produktpalette umfasst neben Damen-, Herren- und Kinderschuhen auch Sport- und Wanderschuhe, Reitstiefel, Berufs- und Sicherheitsschuhe. Ihr Arbeitsplatz ist in der Produktion und in technischen Abteilungen.

Die Lernfelder des Rahmenlehrplans beziehen sich auf berufliche Problemstellungen des Zuschneidens und Stanzens von Schaftwerkstoffen, der Herstellung und Montage von

Schäften und Schuhböden, der Arbeiten zur Fertigstellung von Schuhen und der Modellentwicklung.

Die Lernfelder sind methodisch didaktisch so umzusetzen, dass sie zur beruflichen Handlungskompetenz führen. Die Kompetenzen beschreiben den Qualifikationsstand am Ende des Lernprozesses und stellen den Mindestumfang dar. Inhalte sind in Kursivschrift nur dann aufgeführt, wenn sie die in den Zielformulierungen beschriebenen Kompetenzen konkretisieren. Aufgrund ihrer Prüfungsrelevanz sind die Lernfelder 1 bis 6 des Rahmenlehrplans vor Teil 1 der Abschlussprüfung zu unterrichten.

In den Lernfeldern werden Aspekte der Ökonomie, Ökologie und Inklusion sowie soziokulturelle Unterschiede berücksichtigt. Sie beinhalten rechtliche, mathematische, gestalterische und kommunikative Aspekte. Der Erwerb von Fremdsprachenkompetenz, die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen sowie von Standardsoftware sind integrierter Bestandteil der Lernfelder.

Eine gemeinsame Beschulung ist mit dem Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Lederverarbeitung sowie mit dem Ausbildungsberuf zum Schuhmacher und zur Schuhmacherin möglich. Durch einen differenzierten Unterricht kann sowohl den inhaltlichen Unterschieden der einzelnen Lernfelder als auch der fachlich unterschiedlichen Ausbildungssituation in den einzelnen Betrieben Rechnung getragen werden.

(Quelle: www.kmk.org)

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

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

4.3 Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Schuhfertiger und Schuhfertigerin

Lernfelder		Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden		
Nr.		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Schuhe präsentieren	40		
2	Leder zuschneiden	120		
3	Textilien zuschneiden	80		
4	Schaftteile vorrichten	40		
5	Schäfte fügen		120	
6	Klebstoffe verwenden		40	
7	Schäfte fertigstellen		60	
8	Schuhleisten auswählen		60	
9	Bodenmaterialien verwenden			60
10	Macharten ausführen			80
11	Schuhe finishen und kontrollieren			40
12	Schuhmodelle entwickeln			100
Summen	insgesamt 840 Stunden	280	280	280

(Quelle: www.kmk.org)



Abbildung 19: Schuhfertigerklasse 2. Ausbildungsjahr (BBS Pirmasens)

4.4 Lernfelder

Lernfeld 1:	Schuhe präsentieren	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Schuhteile, Schaftschnitte und Schuhtypen zu präsentieren. Die Schülerinnen und Schüler informieren sich über die historische Entwicklung der Schuhe und die daraus resultierende Einordnung ihres Berufes. Sie erkunden die Tätigkeitsbereiche und die Möglichkeiten der Fortbildung. Sie verschaffen sich einen Überblick über die Aufbau- und die Ablauforganisation innerhalb einer Schuhfabrik. Die Schülerinnen und Schüler unterscheiden Schuhteile, Schaftschnitte und Schuhtypen, stellen diese zeichnerisch dar und ordnen sie den Verwendungszwecken zu. Sie wenden die wichtigsten Fachbegriffe (<i>Schuhteile, Schaftschnitte, Schuhtypen</i>) auch in einer Fremdsprache an. Sie entwickeln Kriterienkataloge für Präsentationen und stellen Aufbau und Funktion von Schuhen vor. Dabei setzen sie Informations- und Kommunikationssysteme ein und berücksichtigen den Datenschutz und das Urheberrecht. Die Schülerinnen und Schüler bewerten die Präsentationen kriterienorientiert, gehen konstruktiv mit Kritik um und entwickeln Optimierungsmöglichkeiten.		

Lernfeld 2:	Leder zuschneiden	1. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 120 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Leder zu beurteilen, den Materialbedarf zu kalkulieren und verschiedene Zuschneideverfahren anzuwenden. Die Schülerinnen und Schüler setzen sich mit dem Arbeitsprozess des Zuschneidens (<i>Schneiden, Stanzen</i>) auseinander und berücksichtigen die Ober- und Futterlederarten. Sie informieren sich über Tierarten, Lederherstellung (<i>Wasserwerkstatt, mineralische, vegetabile und synthetische Gerbung; Farb- und sonstige Zurichtungen</i>), Lederarten, Verarbeitung und Eigenschaften von Ober- und Futterledern sowie über Maßnahmen zum Umweltschutz. Sie machen sich über verschiedene Materialprüfverfahren kundig (<i>Reißfestigkeit, Farbechtheit, Wasserdampfdurchlässigkeit</i>). Die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über Zuschneide- und Stanzmesser (<i>Materialien, Arten, Einbauteile, Größenkennzeichnungen</i>) sowie Maschinen und Anlagen (<i>Aufbau, Funktion</i>) für das Zuschneiden und Stanzen. Die Schülerinnen und Schüler schneiden Leder zu. Zu diesem Zweck beurteilen sie verschiedene Leder im Hinblick auf Dehnungsverläufe, Qualität, Struktur und Lederfehler. Sie legen die Ober- und Futterleder unter Berücksichtigung der Zuschneideregeln aus und dokumentieren ihre Ergebnisse. Die Schülerinnen und Schüler stellen Kriterien für den Umgang mit Zuschneidemessern (<i>Haltung, Messerführung</i>) und Stanzmessern auf. Anhand des Arbeitsauftrages legen sie das Zuschneideverfahren sowie die passenden Werkzeuge (<i>Stanzmesser, Matrizen, Zuschneidemeser</i>) und Maschinen (<i>Schneidetisch, Karrenbalken-, Brücken-, oder Schwenkarmstanzmaschine</i>) fest. Sie begründen ihre Vorgehensweise und berücksichtigen die Vorschriften zur Arbeitssicherheit (<i>Umgang mit Werkzeugen, Zweihandauslösung, Lichtschränke, Notaus</i>). Sie führen Flächenberechnungen durch und rechnen zwischen metrischen und angloamerikanischen Maßeinheiten (<i>Quadratfuß</i>) um. Dabei wenden sie Verfahren zur Flächenbedarfsermittlung von Schuhteilen (Parallelogrammsystem, <i>Ein-Paar-Kalkulation</i>) an. Die Schülerinnen und Schüler überprüfen die Arbeitsergebnisse (<i>Flächenbedarfsermittlung, Auslage, Zuschnitte</i>) und hinterfragen diese hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Zuschneideregeln, Lederfehlern und Verarbeitung.		

Lernfeld 3:	Textilien zuschneiden	1. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 80 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Textilien, Kunstleder und Membranen zu beurteilen und verschiedene Zuschneideverfahren anzuwenden. Die Schülerinnen und Schüler setzen sich über den Arbeitsprozess des Zuschneidens (<i>Schneiden, Stanzen</i>) sowie über Werkzeuge, Maschinen und Anlagen (<i>Aufbau, Funktion</i>) ins Bild. Sie machen sich über die Vorschriften zur Arbeitssicherheit kundig. Sie informieren sich über die Gewinnung, Verarbeitung und Eigenschaften textiler Rohstoffe. Zusätzlich verschaffen sie sich einen Überblick über die Herstellungsverfahren und Flächenkonstruktionen (<i>Gewebe, Wirkwaren, Verbundwaren</i>), Veredelungen (<i>Klebstoffbeschichtungen, Kaschierungen, Oberflächengestaltungen</i>) von Textilien, Kunstledern und Klimamembranen. Die Schülerinnen und Schüler führen eine Materialanalyse (<i>Brennprobe, Reißprobe, Flächenkonstruktion</i>) an verschiedenen Textilien und Membranen durch und recherchieren zu diesem Zweck die Eigenschaften und Verwendungszwecke der vorgenannten Materialien. Sie richten einen Arbeitsplatz ein und berücksichtigen dabei Gesichtspunkte der Ergonomie, Arbeitssicherheit und Ökonomie. Die Schülerinnen und Schüler schneiden Textilien zu, zeichnen textile Ober-, Zwischen- und Futterhafteile und markieren den Verlauf der geringsten Dehnung. Sie wählen Zuschneideverfahren unter Berücksichtigung der Zuschneideregeln bei einlagigen und mehrlagigen Werkstoffen sowie die passenden Werkzeuge und Maschinen (<i>Schneidetisch, Karrenbalken-, Brücken- oder Schwenkarmstanzmaschine</i>) aus. Sie vergleichen und kontrollieren Zuschnitte von Textilien, Kunstledern und Membranen (<i>Dehnungsverlauf, Fehler, Rapporte, Paarigkeit</i>) und dokumentieren ihre Ergebnisse. Sie diskutieren ihre Arbeitsergebnisse (<i>Materialanalyse, Auswahl des Zuschneideverfahrens, Zuschnitte</i>) und begründen ihre Vorgehensweise.		
Lernfeld 4:	Schaftteile vorbereiten	1. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 40 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, vorbereitende Arbeitstechniken bei der Schafttherstellung einzusetzen. Die Schülerinnen und Schüler analysieren die Arbeitsvorgänge zum Vorrichten von Schaftteilen (<i>Kennzeichnen, Kantenbearbeiten, Flächenbearbeiten und Verstärken von Schaftteilen</i>). Sie informieren sich über das Kennzeichnen (<i>Stempeln, Vorzeichnen</i>) und die Möglichkeiten der Ausführung von Kantenbearbeitungen (<i>Schärfen, Buggen, Perforieren, Färben, Hochfrequenz-Schweißstanzen</i>). Die Schülerinnen und Schüler setzen sich mit den Techniken der Flächenbearbeitung auseinander (<i>Spalten, Egalisieren, Prägen, Perforieren, Walken</i>). Sie machen sich mit den Gründen des Verstärkens (<i>Dehnung verhindern, Kanten stabilisieren, Flächen kaschieren</i>) von Schaftteilen vertraut. Die Schülerinnen und Schüler ordnen die Vorrichtarbeiten in den Arbeitsablauf der Schaftfertigung ein und planen den Einsatz von Werkzeugen, Arbeitsgeräten und Maschinen (<i>Aufbau, Funktion</i>). Dabei berücksichtigen sie die Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Die Schülerinnen und Schüler richten die Schaftteile vor und wählen die produktbezogenen Vorrichtarbeiten (<i>Kennzeichnen, Kantenbearbeiten, Flächenbearbeiten, Verstärken von Schaftteilen</i>) aus. Sie erläutern die Vorrichtarbeiten, begründen ihre Auswahl und stellen sie dar (<i>Zeichnungen, Anschauungsstücke</i>). Sie reflektieren die Zusammenhänge zwischen Materialien und Vorrichtarbeiten und beschreiben die Auswirkungen auf nachfolgende Arbeitsgänge (<i>Nähen, Zwicken</i>) sowie die Produktqualität (<i>Aussehen, Funktion, Haltbarkeit</i>).		

Lernfeld 5:	Schäfte fügen	2. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 120 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Werkzeuge, Maschinen und Hilfsstoffe auszuwählen und Fügeverbindungen für unterschiedliche Schäfte herzustellen. Die Schülerinnen und Schüler sondieren den Auftrag des Schäftefügens unter Berücksichtigung von Gebrauchsfähigkeit und optischen Aspekten. Sie verschaffen sich einen Überblick über Nadeln (<i>Aufbau, Nadelspitzen, Funktion, Besonderheiten</i>), Bauformen und Einsatzgebiete der Maschinen (<i>Doppelsteppstichmaschinen, Kettenstichmaschinen, Zusatzgeräte, Spezialeinrichtungen, Spezialmaschinen, Ausreibmaschine, Nähautomaten, Schweißmaschinen</i>) und die Hilfsstoffe (<i>Garne, Zwirne, Schweißhilfen</i>). Sie richten den Näharbeitsplatz ein und berücksichtigen dabei Gesichtspunkte der Ergonomie, Arbeitssicherheit und Ökonomie. Die Schülerinnen und Schüler fügen Schäfte und wählen dazu Garne und Zwirne (<i>Herstellung, Aufbau, Eigenschaften, Verwendungsmöglichkeiten</i>) sowie Nadeln in Abhängigkeit von Schaftmaterial und Schuhtyp aus. Sie erläutern das Zusammenwirken der stichbildenden Maschinenteile und die sichere sowie pflegliche Handhabung der Nähmaschine. Die Schülerinnen und Schüler berechnen die Fadenstärken (<i>Nummer metrisch, Tex-System</i>) und stellen diese in einen Zusammenhang mit den Nadelstärken. Sie stellen Nahtarten und Stichtypen zeichnerisch dar und berechnen den Fadenbedarf. Darüber hinaus führen sie Haltenähte (<i>einfache Haltenaht, Bestechnaht, Spannaht, Riegelnaht</i>), Ziernähte (<i>Wulstnaht, Biesennaht, Grob- und Feinziernaht</i>), Kantiernähte (<i>Italienischer Einfass, Französischer Einfass, gebuggte Kante, gestürzte Kante</i>), spezielle Verbindungen (<i>Zickzacknaht, Nahtschweißen</i>) und Stichtypen (<i>Doppelsteppstich, Doppelkettenstich, Einfacher Kettenstich</i>) aus. Die Schülerinnen und Schüler reflektieren den Einsatz von Nahtarten und Stichtypen im Hinblick auf Qualitätsanforderungen (<i>Nahtdichtigkeitsprüfung, Zentrifuge</i>). Sie beurteilen die Auswirkungen von Näh- und Schweißstörungen auf die funktionalen und optischen Merkmale der Schäfte. Sie diskutieren die Ursachen von Störungen (<i>Maschine, Nadeln, Faden, Handhabung</i>) und wägen Möglichkeiten der Störungsbeseitigung ab.		

Lernfeld 6:	Klebstoffe verwenden	2. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Klebstoffe nach Eigenschaften und Verwendungszweck für verschiedene Klebverfahren zu verwenden. Die Schülerinnen und Schüler machen sich mit dem Klebevorgang vertraut. Dazu informieren sie sich über Klebgrundstoffe, Klebstoffarten (<i>ein- und zweikomponentige, lösemittelhaltige und lösemittelfreie Klebstoffe, Schmelzklebstoffe</i>), Klebverfahren (<i>Kontaktkleben, Nasskleben, Wärmeaktivierkleben, Haftkleben</i>), Zeitabschnitte der Verklebung (<i>Ablüßzeit, offene Zeit, Gebrauchsdauer, Abbindezeit, Mindesthaltbarkeitsdauer, Lagerdauer</i>) und die damit verbundenen Klebstoffverarbeitungsvorschriften. Die Schülerinnen und Schüler erläutern die physikalischen Eigenschaften und Grundvorgänge des Klebens (<i>Adhäsion, Kohäsion, Viskosität</i>). Die Schülerinnen und Schüler planen die Vorbehandlungsarbeiten (<i>Rauen, Halogenieren, Säubern</i>), Zwischen- und Endprozesse (<i>Aktivieren, Pressen</i>) der Klebung. Die Schülerinnen und Schüler verkleben die verschiedenen Materialien (<i>Leder, Textilien, Gummi, Kunststoffe</i>). Sie wählen Klebstoffe, Auftrags-techniken und Klebverfahren unter Berücksichtigung der zu verklebenden Schuhmaterialien aus. Darüber hinaus bestimmen sie Werkzeuge, Maschinen und Einrichtungen zum Auftragen von Klebstoffen und halten die Vorschriften zum Brand-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie zur Arbeitssicherheit ein (<i>Warnhinweise, Kennzeichnungen, Arbeitsschutzkleidung, Lagervorschriften, Ablüßanlagen</i>). Die Schülerinnen und Schüler prüfen die Qualität der Klebeverbindung anhand von Qualitätskriterien. Sie begründen Verklebungs- und Sicherheitsvorschriften, nehmen dazu Stellung und sind sich der Notwendigkeit ihrer Anwendung bewusst.		

Lernfeld 7:	Schäfte fertigstellen	2. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 60 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Schäfte zu planen, fertigzustellen und zu kontrollieren. Die Schülerinnen und Schüler machen sich mit den Arbeitsschritten zur Fertigstellung von Schäften vertraut. Sie informieren sich über funktionelles Zubehör (<i>Ösen, Nieten, Schließen, Reißverschlüsse, Klettverschluss, Schnürungen</i>) und schmückendes Zubehör (<i>Quasten, Schleifen</i>), Vorder- und Hinterkappen (<i>Materialien, Form, Verarbeitung</i>) sowie Einsatz und Funktion von Maschinen (<i>Raummaschinen, Schärmaschinen, Klammerapparate, Vorformmaschinen, Niet- und Ösenmaschinen</i>). Dabei berücksichtigen sie Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Brandschutz. Die Schülerinnen und Schüler führen die abschließenden Arbeiten zur Schaftherstellung aus. Sie erstellen Arbeitsablaufpläne für die Schaftherstellung und ordnen die Fertigstellung der Schäfte darin ein. Sie ermitteln die Selbstkosten für ein Paar Schäfte anhand der Vollkostenkalkulation (<i>Materialkosten, Lohnkosten, Betriebskosten</i>). Die Schülerinnen und Schüler erstellen einen Kriterienkatalog zur Qualitätskontrolle von Schäften. Sie zeichnen funktionelles und schmückendes Zubehör sowie Vorder- und Hinterkappen. Sie prüfen ihre Arbeitsablaufpläne auf Realisierbarkeit und vergleichen sie mit ihren praktischen Erfahrungen. Die Schülerinnen und Schüler begutachten Schäfte anhand der festgelegten Kriterien und beurteilen deren Qualität. Sie diskutieren die Ursachen von Qualitätsmängeln und wägen Möglichkeiten zu deren Vermeidung ab.		

Lernfeld 8:	Schuhleisten auswählen	2. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 60 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Schuhleisten unter Berücksichtigung der Fußanatomie und der Passform auszuwählen. Die Schülerinnen und Schüler analysieren den Zusammenhang von Fuß, Schuhleisten und Schuh. Sie informieren sich über den Aufbau des Fußes (<i>Skelett, Gelenke, Muskeln, Sehnen, Bänder, Blutgefäße</i>) und seine Funktion. Sie verschaffen sich einen Überblick über Fußdeformationen (<i>Senk-, Platt- und Spreizfuß, Hallux valgus, Hammerzehen, Knickfuß</i>) und weitere Fußleiden (<i>Schweißfuß, Fußpilz, Hühnerauge, Fersensporn</i>). Die Schülerinnen und Schüler erkundigen sich über Schuhleisten (<i>Herstellung, Arten, Bestandteile, Einsatz</i>). Die Schülerinnen und Schüler wählen Schuhleisten nach fertigungstechnischen und anatomischen Gesichtspunkten aus. Dazu vermessen sie Füße (<i>Längen- und Weitenmaße</i>) an anatomisch bedeutsamen Stellen und stellen die Ergebnisse in einen Zusammenhang mit den Schuhgrößen. Sie wenden Schuh- und Fußmaßsysteme (<i>englische und französische Schuhgrößen, Mondopoint</i>) an und rechnen zwischen ihnen um. Sie beschreiben die Leistenformen (<i>Rist, Ferse, Fersenbogen</i>) für verschiedene Schuhtypen (<i>Damenleisten, Herrenleisten</i>). Sie diskutieren Kriterien für fußgerechtes Schuhwerk und leiten Anforderungen an die Passform ab, um Fußleiden zu verhindern und zu mindern.		

Lernfeld 9:	Bodenmaterialien verwenden	3. Ausbildungsjahr Zeitrictwert: 60 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Bodenmaterialien nach Eigenschaften und Verwendungszweck auszuwählen und für Bodenteile zu verwenden. Die Schülerinnen und Schüler setzen sich anhand eines Auftrages über Bodenmaterialien und ihre Verwendung für Bodenteile ins Bild. Sie erkunden Bodenmaterialien, ihre Herstellung (<i>vegetabile Gerbung, Vulkanisation, Polymerisation</i>) und die Bearbeitung von Brand- und Zwischensohlen, Laufsohlen und Absätzen. Dabei gehen sie auf die verschiedenen Formen, Verwendungszwecke und Eigenschaften ein. Die Schülerinnen und Schüler verwenden Bodenmaterialien und stellen die Bodenteile zeichnerisch dar. Sie setzen Bodenmaterialien (<i>Bodenleder, Gummi, Thermoplastischer Kautschuk, Thermoplastisches Polyurethan, Polyurethan, Ethylenvinylacetat, Polyvinylchlorid</i>) zur Herstellung von Sohlen und Absätzen ein, ordnen ihnen Eigenschaften, Auswirkungen auf die Umwelt und Verarbeitungsmöglichkeiten zu und stellen sie einander gegenüber. Sie erläutern die Methoden, Sohlen und Absätze herzustellen und vorzurichten (<i>Absätze und Brandsohlen beziehen, Sohlen rauhen und halogenieren</i>). Die Schülerinnen und Schüler setzen Maschinen und Anlagen (<i>Aufbau, Funktion</i>) zum Befestigen und Bearbeiten von Brand- und Zwischensohlen, Laufsohlen und Absätzen ein. Dabei berücksichtigen sie Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Die Schülerinnen und Schüler begründen ihr Auswahlergebnis und diskutieren Alternativen.		

Lernfeld 10:	Macharten ausführen	3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 80 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, industrielle Macharten der Schuhherstellung auszuführen. Die Schülerinnen und Schüler erschließen sich die Eigenschaften und den Verwendungszweck von Schuhen verschiedener Macharten. Sie verschaffen sich einen Überblick über die Macharten (<i>Geklebte Machart, California, Flexibel, Rahmengenäht, Mokassin, Strobeln, Direktansohlung</i>) und die dazugehörigen Werkzeuge, Maschinen, Anlagen und Hilfsstoffe. Die Schülerinnen und Schüler führen Macharten aus. Dazu erstellen sie Arbeitsablaufpläne in Abstimmung mit Produktion und Arbeitsvorbereitung zu verschiedenen Macharten. Sie wählen Werkzeuge, Maschinen, Anlagen, Werkstoffe und Hilfsstoffe aus und berücksichtigen dabei die Anforderungen an die Arbeitssicherheit und den Umweltschutz. Sie stellen den Aufbau der Macharten zeichnerisch dar. Die Schülerinnen und Schüler stellen verschiedene Macharten gegenüber, analysieren sie und zeigen Unterschiede in Aufbau und Herstellung auf. Die Schülerinnen und Schüler prüfen und diskutieren die chronologische Abfolge der Arbeitsgänge im Hinblick auf unterschiedliche Schuhtypen, Verwendungszwecke, betriebliche Verfahrensweisen und unterschiedliche Macharten. Sie beziehen die Rückmeldungen in ihre Optimierungsüberlegungen ein.		

Lernfeld 11:	Schuhe finishen und kontrollieren	3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 40 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Abschlussarbeiten und Qualitätsprüfungsmaßnahmen durchzuführen. Die Schülerinnen und Schüler analysieren die Produktqualität von Schuhen und machen sich mit Abschlussarbeiten vertraut. Sie informieren sich über Qualitätsaspekte von Schuhen unter Beachtung des Verwendungszwecks (<i>Straßenschuhe, Sportschuhe, Arbeitsschutzschuhe</i>), der gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben sowie der Kundenwünsche und machen sich kundig über Abschlussarbeiten (<i>reparieren, finishen, schnüren, lagern, versenden</i>) und Anlagen, Apparaturen, Werkzeuge und Hilfsstoffe (<i>Reparaturpasten, Cremes, Appreturen, Imprägnierungen</i>). Die Schülerinnen und Schüler finishen Schuhe, prüfen sie und führen eine Endkontrolle durch. Dazu wählen sie Anlagen, Apparaturen, Werkzeuge und Hilfsstoffe für Abschlussarbeiten je nach Schuhtyp, Auftrag und Kundenwunsch aus. Dabei berücksichtigen sie Vorschriften zum Brand-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie zur Arbeitssicherheit. Sie erläutern Qualitätsmängel (<i>Unpaarigkeit, unterschiedliche Fersenhöhen, Zwickfalten, Narbenplatzer, schlechte Nahtausführung, Materialfehler</i>), legen Prüfverfahren (<i>Sohlenhaftung, Wasserdichtheit</i>) fest und erstellen ein Prüfprotokoll für die Sicherung der Qualität. Die Schülerinnen und Schüler reflektieren auftretende Qualitätsmängel und erwägen Möglichkeiten zu deren Vermeidung.		

Lernfeld 12:	Schuhmodelle entwickeln	3. Ausbildungsjahr Zeitrichtwert: 100 Stunden
Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Schuhmodelle kreativ und konstruktiv zu gestalten und zu entwickeln. Die Schülerinnen und Schüler analysieren den Vorgang der Modellentwicklung und berücksichtigen Aspekte der Gestaltung, Mode und Verwendung. Sie erschließen sich die Grundsätze der Farb- und Formgestaltung von Schuhen und setzen sich über gängige Schuhtrends ins Bild. Dabei unterscheiden sie verschiedene Verwendungszwecke. Die Schülerinnen und Schüler planen das Vorgehen zur kreativen und konstruktiven Gestaltung von Schuhmodellen. Sie entwickeln Schuhmodelle. Sie erstellen Skizzen und Entwurfszeichnungen unter Beachtung der richtigen Proportionen, Lichtverhältnisse und Körperschatten. Sie entwickeln Leistenmittellkopien (<i>Damenleisten, Herrenleisten</i>), konstruieren und detaillieren einfache Oberleder-Grundmodelle (<i>Derby, Pump</i>) manuell und digital. Sie präsentieren ihre Ergebnisse und erläutern ihr Vorgehen bei der Modellentwicklung. Die Schülerinnen und Schüler analysieren die Modellentwürfe und schlagen Optimierungsmöglichkeiten vor.		

4.5 Lernsituationen in der Berufsschule

Lernfeld 1 „Schuhe präsentieren“

I. Präsentieren von Schuhen

Datum:

Das Lernfeld wird zur Übersicht immer und überall oben links genannt.

Wenn es in einem Lernfeld mehrere Lernsituationen gibt, wird hier die genaue Lernsequenz angegeben, um ebenfalls einen Überblick bzw. eine Struktur darzustellen (in diesem Lernfeld gibt es nur eine Lernsequenz.)

Ausgangssituation Lernfeld 1 – Schuhe präsentieren

Sie beginnen Ihre Ausbildung in einem Betrieb, um den Beruf des Schuhfertigers bzw. der Schuhfertigerin zu erlernen. Ihr neuer Arbeitgeber erwartet, dass Sie sich mit dem Beruf, dem grundsätzlichen Ablauf der Schuhproduktion in Ihrem Betrieb sowie mit Schuhen selbst intensiv auseinandersetzen und fortbilden. Für den Erfolg Ihrer Ausbildung ist es wichtig, dass Sie wissen, warum es Schuhe gibt, wie sie sich historisch entwickelt haben, wofür sie eingesetzt werden und wie sie grundsätzlich aufgebaut sind.

Sie erhalten deshalb von Ihrem Ausbildungsleiter eine Übersicht, was Sie am Ende dieses Lernfeldes beherrschen und präsentieren müssen. Damit Ihre Präsentation gelingt, erstellen Sie einen Kriterienkatalog zum Aufbau von Präsentationen.

Die gesamte Ausgangssituation (grauer Kasten) versetzt die Schüler in eine Problemsituation und lässt sie mindestens einen Hauptarbeitsauftrag erkennen.

Thematische Übersicht über die Themen, die Sie am Ende des Lernfelds 1 beherrschen und präsentieren müssen

Inhalte	Erledigt
Berufsbild des Schuhfertigers	
Grundsätzlicher Aufbau einer Schuhfabrik	
Historische Entwicklung der Schuhe	
Verwendungszweck von Schuhen	
Einteilung der Schuhtypen	
Beziehung zwischen Fuß-Leisten-Schuh	
Schuhteile in deutscher und englischer Sprache	
Schaftschnitte	
Aufbau von Präsentationen	



Vorlage für die Schüler und Schülerinnen ohne Erläuterungskästen im Downloadbereich



Didaktische Abschnittsplanung (Lernsituationen Lernfeld 2)

5 Weiterführende Informationen

5.1 Fachliteratur

BLATTNER, MAX

Alles über Schuhe

Schweizer Schuhhandelsverband

HEGENAUER, HANS

Fachkunde für Leder-verarbeitende Berufe

Verlag Ernst Meyer – Essen

8. Auflage 2001

SCHLACHTER, ALOIS

Schuh, Leder und Schuhzubehör

1983 (nur noch antiquarisch erhältlich!)

SCHRÖTER, HELMUT

Grundlagen der industriellen Schuhherstellung

Fachbuchverlag Leipzig

1985

5.2 Links

Schuhfertiger/-in

Der Beruf auf einen Blick

Die Ausbildungsordnung

Der Rahmenlehrplan (KMK)

Zeugniserläuterung

✓ Deutsch

✓ Englisch

✓ Französisch

URL

www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/240616

www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/schuhfertiger2017.pdf

www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Schuhfertiger-17-02-03-E.pdf

www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/de/schuhfertiger2017_d.pdf

www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/en/schuhfertiger2017_e.pdf

www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/fr/schuhfertiger2017_f.pdf

berufsübergreifend

Forum Ausbilder/Ausbilderinnen (foraus)
 Prüferportal
 Ausbilden im Verbund
 Ausbildungsvertragsmuster
 Ausbildereignungsverordnung (AEVO)
 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
 Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)
 Europass Zeugniserläuterungen
 Handwerksordnung (HwO)
 Hauptausschussempfehlungen gesamt
 Musterprüfungsordnungen
 Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Broschüren zum Download

Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen
 Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

 Tipps und Hilfen für Betriebe

 Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten
 während der Berufsausbildung
 Handreichung für ausbildende Fachkräfte
 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufs-
 ausbildung

URL

www.foraus.de
www.prueferportal.org
www.jobstarter.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1499
www.prueferportal.org/html/545.php
www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005
www.dqr.de
www.europass-info.de/dokumente/zeugniserlaeuterungen/
www.gesetze-im-internet.de/hwo
www.bibb.de/de/11703.php
www.prueferportal.org/html/548.php
www.bibb.de/de/709.php

URL

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061
www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~edisp/l6019022dstbai378703.pdf
www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk4/~edisp/l6019022dstbai390235.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI390238
www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf

www.bmbf.de/pub/handreichung_ausbildende_Fachkraefte.pdf
www2.bibb.de/BIBBtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_21203.pdf

5.3 Adressen

► Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Tel.: 0228 | 107 0

www.bibb.de

**Bundesinstitut
für Berufsbildung BIBB**

► Forschen

► Beraten

► Zukunft gestalten

► Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Heinemannstraße 2 und 6

53175 Bonn

Tel.: 0228 | 99 57 0

www.bmbf.de



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

► Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Scharnhorststraße 34–37

10115 Berlin

Tel.: 030 | 18 615 0

www.bmwi.de



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

► Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Breite Straße 29

10178 Berlin

Tel.: 030 | 20308–0

www.dihk.de



► Bundesverband der Deutschen Schuh- und Lederwarenindustrie e. V. (HDS/L)

Reinhardtstraße 14

10117 Berlin

Tel.: 030 | 72622034

www.hdsl.eu



Bundesverband der
Schuh- und Lederwaren-
industrie e.V.

► **Forschungsinstitut für Leder und Kunststoffbahnen
FILK**

Meißner Ring 1–5
09599 Freiberg
Tel.: 03731 | 366 0
www.filkfreiberg.de



► **Hochschule Kaiserslautern**

Schoenstr. 11
67659 Kaiserslautern
Tel.: 06 31 | 37 24–0
www.hs-kl.de

► **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
(IG BCE)**

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 | 7631 0
www.igbce.de



► **Industrie- und Handelskammer Pfalz
(Leitkammer)**

Ludwigsplatz 2–4
67059 Ludwigshafen
Tel.: 0621 | 5904–0
www.pfalz.ihk24.de

► **International Shoe Competence Center Pirmasens
gGmbH (ISC)**

Marie-Curie-Straße 20
66953 Pirmasens
Tel.: 6331 | 145334–0
www.isc-germany.com



► **Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für
Berufsbildung**

Simrockstr. 13
53113 Bonn
Tel.: 0228 | 91523 0
www.kwb-berufsbildung.de

- **Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK)**

Taubenstraße 10

10117 Berlin

Tel.: 030 | 25418 0

www.kmk.org



**KULTUSMINISTER
KONFERENZ**

- **Verband der deutschen Lederindustrie e. V. (VDL)**

Fuchstanzstr. 61

60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069 | 97843141

www.vdl-web.de



Berufsschulen

- **Deutsche Schuhfachschule Pirmasens**
Adlerstr. 31
66955 Pirmasens
<http://deutsche-schuhfachschule.net/>
- **Berufsbildungszentrum Dr. Jürgen Ulderup**
Bogenstr. 3
27232 Sulingen
www.bbz-ulderup.de
- **Städtische Berufsschule für Orthopädietechnik München**
Liebherr-Str. 13
80538 München
www.bsortho.musin.de
- **Oberstufenzentrum Bekleidung und Mode**
Kochstr. 9
10969 Berlin
www.osz-bekleidung-mode.de

5.4 Begriffserläuterungen

Ausbildereignung

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

Diese Konkretisierung erfolgt seit August 2009 in der novel- lierten Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 21. Januar 2009. Sie legt die wichtigsten Aufgaben für die Aus- bilderinnen und Ausbilder fest: Sie sollen beurteilen können, ob im Betrieb die Voraussetzungen für eine gute Ausbildung erfüllt sind, bei der Einstellung von Auszubildenden mitwir- ken und die Ausbildung im Betrieb vorbereiten. Um die Auszu- bildenden 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 arbeitspä- dagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen.
- ▶ Handlungsfeld Nr. 2 umfasst die berufs- und arbeitspä- dagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksich- tigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vor- zubereiten.
- ▶ Handlungsfeld Nr. 3 umfasst die berufs- und arbeitspä- dagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufsty- pischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsori- entiert zu fördern.
- ▶ Handlungsfeld Nr. 4 umfasst die berufs- und arbeitspäda- gogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und dem Auszubildenden Perspekti- ven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzuzeigen.

In der AEVO-Prüfung müssen aus allen Handlungsfeldern praxisbezogene Aufgaben bearbeitet werden. Vorgesehen sind eine dreistündige schriftliche Prüfung mit fallbezogenen Fra- gestellungen sowie eine praktische Prüfung von ca. 30 Minu- ten, 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/ Ausbilderinnen und der Auszubildenden vorliegt (§ 32 BBiG und § 23 HwO).

Unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin kann bei der Berufsbildung mitwirken, wer selbst nicht Aus- bilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den beson- deren 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 BBiG und § 22 HwO).

Weitere Informationen:

Forum für Ausbilder und Ausbilderinnen [www.foraus.de]

Ausbilder Eignungsverordnung [[www.foraus.de/media/ AEVO_2009.pdf](http://www.foraus.de/media/AEVO_2009.pdf)]

Ausbilder-Eignungsprüfung [www.foraus.de/html/for- aus_871.php]

Dauer der Berufsausbildung

§ „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifi- zierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeits- welt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordne- ten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ (§ 1 Absatz 3 BBiG).

Beginn und Dauer der Berufsausbildung werden im Berufs- ausbildungsvertrag angegeben (§ 11 Absatz 1 BBiG). Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbil- dungszeit oder bei Bestehen der Abschlussprüfung mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Absatz 1 und 2 BBiG).

Ausnahmeregelungen:

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit

Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist möglich, sofern auf der Grundlage einer Rechtsverordnung ein vollzeitschuli- scher Bildungsgang oder eine vergleichbare Berufsausbildung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist (§ 7 BBiG Absatz 1). Die Anrechnung bedarf des gemeinsa- men Antrags der Auszubildenden und Auszubildenden (§ 7 Absatz 2 BBiG).

Abkürzung der Ausbildungszeit, Teilzeitberufsausbildung

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbil- denden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kür- zen, 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 (Teilzeitberufsausbil- dung, § 8 Absatz 1 BBiG).

Verlängerung der Ausbildungszeit

In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auch verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig erscheint, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Ausnahmefälle sind z. B. län- gere Abwesenheit infolge einer Krankheit oder andere Aus- fallzeiten. Vor dieser Entscheidung sind die Auszubildenden zu hören (§ 8 Absatz 2 BBiG).

Die Ausbildungszeit muss auf Verlangen der Auszubildenden verlängert werden (bis zur zweiten Wiederholungsprüfung⁹, aber insgesamt höchstens um ein Jahr), wenn diese die Abschlussprüfung nicht bestehen (§ 21 Absatz 3 BBiG).

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Im Oktober 2006 verständigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) darauf, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen¹⁰ (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 31.01.2012 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.

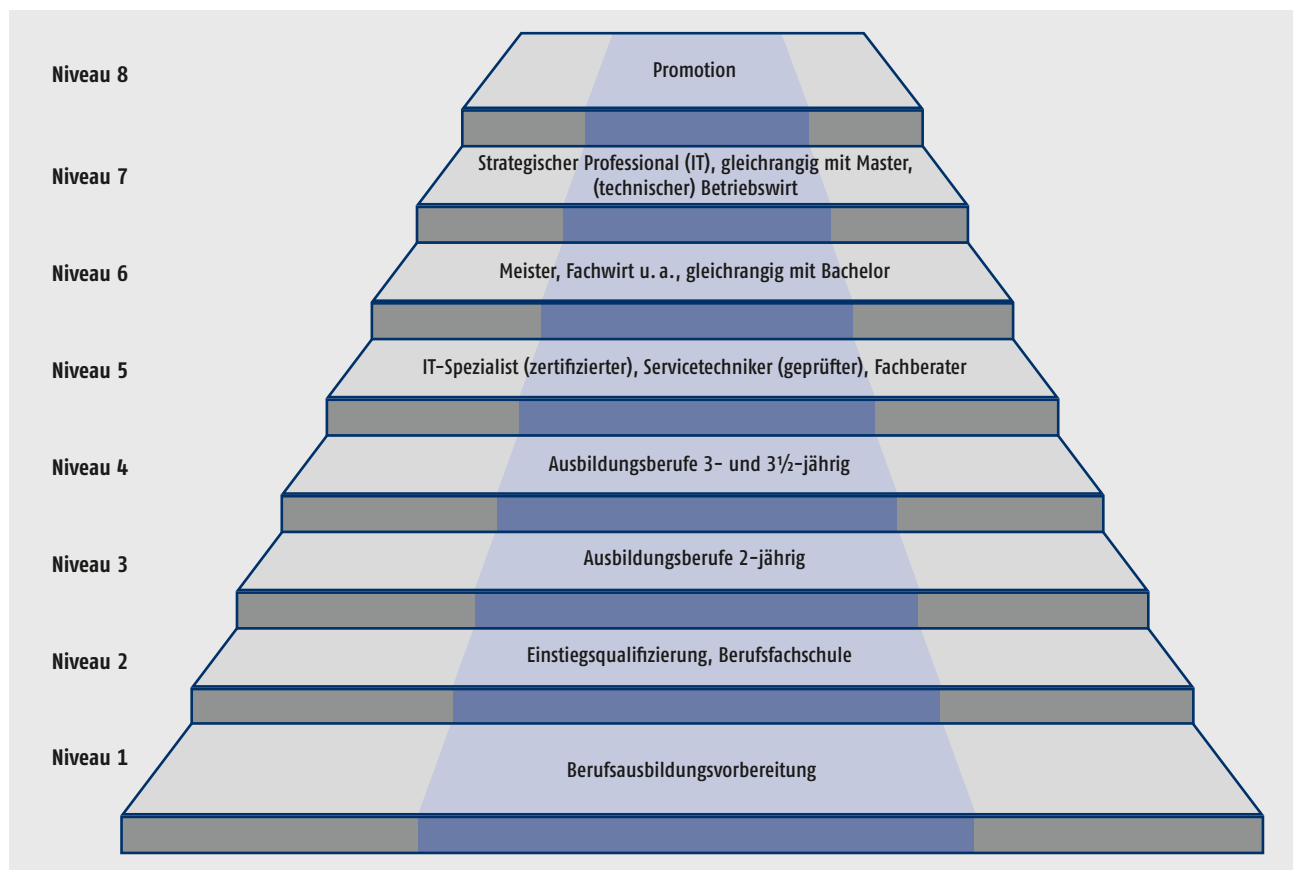


Abbildung 20: Die Niveaustufen des DQR (Quelle: IHK Stuttgart)

Die Zuordnung wird in den Europass-Zeugniserläuterungen [www.bibb.de/de/659.php] und im Europass [www.europass-info.de/] ausgewiesen sowie im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe [www.bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_anerk_berufe_2016_bibb.pdf].

Im Jahr 2017 sollen die Zuordnungen erneut beraten und die bisher nicht zugeordneten allgemeinbildenden Schulabschlüsse berücksichtigt werden.

⁹ Urteil BAG vom 15.03.2000, Az. 5 AZR 74 / 99

¹⁰ Umfangreiche Informationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen [www.dqr.de]

Eignung der Ausbildungsstätte

S 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 mit zu gestalten, ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG § 2 Absatz 3) 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.“

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 wie z. B. Teamfähigkeit, interkulturelles Verständnis und Belastbarkeit verfügen. Auch die Auszubildenden 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+“ [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) 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.

Weiterführende Informationen:

Nationale Agentur – Portal [www.machmehrausdeinerausbildung.de/]

Berufsbildung international BMBF [www.bmbf.de/de/894.php]

Berufsbildung ohne Grenzen [www.mobilitaetscoach.de/]

Go-for-europe [www.goforeurope.de]

Nachhaltige Entwicklung in der Berufsausbildung

Was ist nachhaltige Entwicklung?

Der 2012 ins Leben gerufene Rat für Nachhaltige Entwicklung definiert nachhaltige Entwicklung 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 Einzelnen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. (Quelle: 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 für Betriebe 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;
- ▶ kompetenten 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 nachhaltig 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) [www.bibb.de/de/709.php]

Lexikon der Nachhaltigkeit der Aachener Stiftung Kathy Beys [www.nachhaltigkeit.info/]

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 [www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf]

Überbetriebliche Ausbildung und Ausbildungsverbünde

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.“ (§ 27 Absatz 2 BBiG, § 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-Piast-Institut für Handwerkstechnik (HPI) [www.hpi-hannover.de/?page=unterweisungsplaene] der Leibniz-Universität Hannover 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 [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 Auszubildenden 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 rechtlichen Bedingungen sind bei einem Ausbildungsverbund zu beachten:

- ▶ Der Ausbildungsbetrieb, in dessen Verantwortung die Ausbildung durchgeführt wird, muss den überwiegenden Teil des Ausbildungsberufsbildes abdecken.
- ▶ Der Auszubildende kann Bestimmungen zur Übernahme von Teilen der Ausbildung nur dann abschließen, wenn er gewährleistet, dass die Qualität der Ausbildung in der anderen Ausbildungsstätte ebenfalls gesichert ist.
- ▶ Der auszubildende Betrieb muss auf die Bestellung des Ausbilders/der Ausbilderin Einfluss nehmen können.
- ▶ Der Auszubildende muss über den Verlauf der Ausbildung informiert werden und gegenüber dem Ausbilder/der Ausbilderin eine Weisungsbefugnis haben.
- ▶ Der Berufsausbildungsvertrag darf keine Beschränkungen der gesetzlichen Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des 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.

Detaillierte Informationen auf www.jobstarter.de [www.jobstarter.de/de/verbundausbildung-80.php] sowie Broschüre „Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft“ [www.bmbf.de/pub/jobstarter_praxis_band_sechs.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 Abs. 2 BBiG; HwO § 31 Abs. 2). Der von der zuständigen Stelle vorgeschriebene Vordruck ist zu verwenden.“

Danach muss das Prüfungszeugnis Folgendes enthalten:

- ▶ die Bezeichnung „Prüfungszeugnis nach § 37 Abs. 2 BBiG“ oder „Prüfungszeugnis nach § 62 Abs. 3 BBiG in Verbindung mit § 37 Abs. 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. Ebenfalls nur auf Antrag des Auszubildenden kann

das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Prüfungszeugnis ausgewiesen werden (§ 37 Abs. 3 BBiG).

Zeugnis der Berufsschule

In diesem Zeugnis sind die Leistungen, die der Auszubildende in der Berufsschule erbracht hat, 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, der Schwerpunkt, in dem ausgebildet wurde, sowie die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten anzugeben. Bei vorzeitiger Beendigung einer Ausbildung darf der Grund dafür nur mit Zustimmung des/der Auszubildenden aufgeführt werden.

Qualifiziertes Zeugnis

Das qualifizierte Zeugnis ist auf Verlangen des/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 soziales Verhalten sowie zu besonderen fachlichen Fähigkeiten.

5.5 Abbildungsverzeichnis

► Abbildung 1:	<i>Bodenmontage</i>	5
► Abbildung 2:	<i>Zeitliche Entwicklung des Ausbildungsberufs Schuhfertiger/-in</i>	6
► Abbildung 3:	<i>Zuschneiden des ausgelegten Leders</i>	12
► Abbildung 4:	<i>Montage eines Schuhs</i>	13
► Abbildung 5:	<i>Vorbereiten einer Sohle</i>	21
► Abbildung 6:	<i>Schaftfertigung</i>	30
► Abbildung 7:	<i>Hinterkappen einlegen</i>	31
► Abbildung 8:	<i>Beispiel schriftlicher Ausbildungsnachweis</i>	33
► Abbildung 9:	<i>foraus.de</i>	34
► Abbildung 10:	<i>Logo Prüferportal</i>	42
► Abbildung 11:	<i>Finish</i>	45
► Abbildung 12:	<i>Beispiel mit vier Paar ausgelegten Oberlederschablonen eines ganzen Felles</i>	48
► Abbildung 13:	<i>Beispiel ausgelegte Oberlederschablonen einer halben Haut</i>	48
► Abbildung 14:	<i>Beispiel für Arbeitsunterlagen zu der oben beschriebenen Aufgabe</i>	49
► Abbildung 15:	<i>Muster der Zierstepperei</i>	50
► Abbildung 16:	<i>Grundmodellskizze mit Maßen</i>	51
► Abbildung 17:	<i>Übersicht Betrieb – Berufsschule</i>	55
► Abbildung 18:	<i>Plan – Feld – Situation</i>	56
► Abbildung 19:	<i>Schuhfertigerklasse 2. Ausbildungsjahr</i>	58
► Abbildung 20:	<i>Die Niveaustufen des DQR</i>	71



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.



Bundesverband der
Schuh- und Lederwaren-
industrie e.V.

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon 0228 | 107 0

Internet: www.bibb.de

E-Mail: ausbildung-gestalten@bibb.de



ISBN 978-3-7639-5951-8



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten