

# Handwerk in Rheinhausen

Donnerstag, 27. Oktober 2016

INFOS & SERVICE ONLINE UNTER [WWW.HWK.DE](http://WWW.HWK.DE)

Nr. 20

**Handwerkskammer Rheinhausen**

## KURSANGEBOTE

### Lehrgänge in Mainz

**Ausbildereignung nach AEVO:**

**Vollzeitkurs**  
14. - 18.11.2016

**Geprüfte/r Betriebswirt/in (HwO):**

**Abendkurs**  
25.04.2017 - 30.09.2018

**Wochenendkurs**  
21.04.2017 - 14.07.2018

**Vollzeitkurs**  
24.04. - 30.11.2017

**Meistervorbereitung Teile III (berufsbe-**

**gleitend)**  
7.2.2016 - 4.7.2017

## Fleischwursttest begeistert Besucher des Martinimarktes

**EVENT:** Fleischer-Innung und Handwerkskammer Rheinhausen werben in Alzey für das Gewerk

VON FLORIAN STENNER  
UND ANDREAS SCHRÖDER

Rheinhausen ist deutschlandweit für „Weck, Worscht und Woi“ bekannt. Die prominenteste aller Rheinhausen-Würste, die „Fleischworscht“, rückte am verkaufsoffenen Martinimarkt-Sonntag in Alzey in den Fokus der Öffentlichkeit. Auf dem Obermarkt luden die Handwerkskammer Rheinhausen und die Fleischer-Innung Alzey zum großen Fleischwurst-Geschmackstest ein. Gesucht wurde bei diesem Wettbewerb der etwas anderen Art die beste Fleischwurst in und rund um Alzey. Sechs Fleischerfachbetriebe der Innung, die allesamt das Qualitätszeichen „F“ des Deutschen Fleischerfachverbandes tragen, stellten sich einer mehrere hundert Köpfe starken Jury. Neben einer Expertenkommission voll prominenter Gesichter aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft nahmen unzählige

Innenstadtbesucher an dem Geschmackstest teil.

„Heute sind alle Gewinner“ verkündete Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann am Ende des Tests. Die Bewertungen der Fleischwürste lagen erstaunlich nah beieinander und am Ende machten zwei, drei Stimmen den Unterschied aus. Dass am Ende des Geschmackstests die Betriebe der Fleischermeister Werner Hardt (Framersheim), Norbert Hauck (Gau-Odernheim) und Franz-Georg Schopf (Wöllstein) mit je 79 abgegebenen Stimmen auf einem geteilten ersten Platz landeten, überraschte aber doch. Wie Anja Obermann weiterhin verkündete, haben Fleischermeister Dieter Clauss (Ober-Flörsheim), Ferdinand Dietz (Eppelsheim) und Udo Stumpf (Stein-Bockenheim) nur ein paar Stimmen weniger beim Geschmackstest erhalten. „Damit ist klar: Wer bei einem Fleischerfachbetrieb kauft, der erhält in Rheinhausen immer die höchste Qualität“, so Obermann.



Daniela Schmitt, Hans-Jörg Friese und Anja Obermann

Fast schon hellseherische Fähigkeiten bewies Franz-Georg Schopf. Während die Probanden genüsslich die sechs zur Auswahl stehenden Fleischwürste nacheinander verkostigten und bewerteten, gab er in seiner Funktion als Obermeister der Fleischer-Innung Alzey die oberste und zugleich einfachste Faustregel



Die Teilnehmer am Fleischwursttest mit den Weinköniginnen Laura Lahm (M.) und Katharina Pfannebecker (4.v.r.)

der Branche zum Besten: „Die Fleischwurst muss schmecken.“ Was die Fleischwurst letzten Endes schmackhaft mache, sei für jeden Menschen unterschiedlich. Mit der Würzung stellte der Obermeister der Fleischer-Innung neben der Qualität des Fleisches ein Kriterium in den Vordergrund. „Sie sollte angenehm würzig sein, aber auch etwas Feuer haben“, sagte Schopf und betonte, dass der Geschmackstest nur Gewinner hervorbringen würde. „Denn wir alle, die wir hier stehen, sind Spitzenbetriebe der Innung“, unterstrich Franz-Georg Schopf und belegte dies anhand des F-Qualitätszeichens. Dieses erhalte nämlich nur ein Fleischerfachbetrieb, der sich der strengen Prüfung des Deutschen Fleischerfachverbandes unterzieht und die Prüfungskriterien erfüllt. Zu diesen zählen laut Franz-Georg Schopf unter anderem:

Keine industriellen Strukturen im Handwerksbetrieb, hohe Qualitätsstandards, regionale Warenherkunft und eine vorbildliche Behandlung der Arbeitnehmerschaft. Zusammengefasst sprach der Obermeister von einer Führung des Betriebs „nach redlichem Handwerksbrauch.“

Wie stark das redliche Handwerk in Rheinhausen vertreten ist, betonte Staatssekretärin Daniela Schmitt aus dem rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium. Im Beisein der rheinhessischen Weinkönigin Laura Lahm und der Alzeyer Weinkönigin Katharina Pfannebecker sagte sie stellvertretend für viele Probanden: „Ich bin beeindruckt, wie unterschiedlich die Fleischwurstsorten schmecken. Sie unterscheiden sich sehr, was die Konsistenz und die Gewürznuancen betreffen, sind aber allesamt sehr lecker.“

## KHS eröffnet Servicebereich bei EWR in Worms

**SERVICE:** Kreishandwerksmeister Bernd Kiefer spricht von „klarem Signal“ an die Betriebe

Der Kreishandwerkerschaft Alzey-Worms (KHS) gehören elf Innungen mit mehr als 300 Handwerksbetrieben an. Um den Kontakt zur Mitgliederbasis zu intensivieren, hat die KHS Anfang Oktober einen Servicebereich in der neuen EWR-Zentrale im Wormser Lutherring eröffnet.

Kreishandwerksmeister Bernd Kiefer bezeichnete den neuen Servicebereich bei der Einweihungsfeier als „klares Signal an unsere Handwerker“, nachdem im Jahr 2014 die Beratungsstelle in der Wormser Siegfriedstraße geschlossen wurde und bis zum Umzug in die Räumlichkeiten des regionalen Energieversorgers EWR keine Ersatzlokalität gefunden werden konnte. Durch die Wiederbelebung des Standorts Worms verfüge die Kreishandwerkerschaft nun wieder über einen exponierten Anlaufpunkt für die Mitglieder, wie Bernd Kiefer im Beisein des Präsidenten der Handwerkskammer Rheinhausen, Hans-Jörg Friese, Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann und KHS-Geschäftsführer Dirk Erner betonte. Besetzt ist der neue Servicebereich jeden Mittwoch von 8 bis 16 Uhr von Sachbearbeiterin Karin Wechsler-Temlak, die Innungsbetrieben bei Fragen und Anliegen jeglicher Art weiterhilft. Im persönlichen



Kreishandwerksmeister Bernd Kiefer, KHS-Geschäftsführer Dirk Egner, Handwerkskammerpräsident Hans-Jörg Friese und Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann (v.l.n.r.)

Gespräch berät die Sachbearbeiterin aus der Alzeyer Geschäftsstelle der KHS künftig jeden Mittwoch in Worms zu Verträgen mit Mitarbeitern, stellt die neusten Informationen zu Tarifen bereit, informiert über das Service-Angebot des Dachverbandes, vermittelt Betriebe an den Landesverband

und die Handwerkskammer Rheinhausen und stellt wichtige Dokumente wie Ausbildungsverträge und Zulassungsplaketten zur Verfügung. „Außerdem informiere ich Interessierte auch gerne zu den Vorteilen einer Innungsmitgliedschaft“, sagte Karin Welcher-Temlak.

## TERMIN

### Altersvorsorge für Handwerker

Viele Handwerksunternehmer versäumen es, sich rechtzeitig mit ihrer Altersvorsorge zu beschäftigen. Einige vertrauen darauf, dass sie dazu noch Zeit und später mehr Geld haben. Andere hoffen, ihren Ruhestand zum Teil durch Veräußerung ihres Betriebs zu finanzieren. Beide Ansätze sind nicht ohne Probleme und die Gefahr der Altersarmut besteht. Die Handwerkskammer Rheinhausen und die Kreishandwerkerschaft Alzey-Worms laden daher zu einer **Informationsveranstaltung zum Thema Altersvorsorge** für Handwerksunternehmer am **15. November 2016, von 18 bis 20 Uhr** bei der EWR AG, Lutherring 5, in 67547 Worms ein. Die Veranstaltung bietet Gelegenheit, sich über die wichtigsten Säulen der Altersvorsorge für Selbstständige einen Überblick zu verschaffen und deren Chancen und Risiken zu erkennen und für sich persönlich die richtigen Weichen zu stellen.

#### Programm:

- Vermögensaufbau ohne Zins...! (Johann Fiegl, Finanzmakler und Honorarberater)
- „Gibt es was speziell für's Handwerk?“ – Was können die Versorgungswerke? Was leistet die Handwerkerpflichtversicherung? (Uwe Reichardt, Versorgungswerk des rheinhessischen Handwerks e.V.)
- Wie viel sind Unternehmen im Verkaufsfall wirklich wert und wie lässt sich Vorsorge steueroptimieren? (Rafaél Rivera Azañedo, Betriebsberater der Handwerkskammer, und Martin Bentz, Steuerberaterkammer Rheinland-Pfalz)

Weitere Infos und Anmeldung unter [hwk.de](http://hwk.de).

**Rheinhausen 200 JAHRE**  
1816 – 2016

## REDAKTION

**Handwerkskammer Rheinhausen**

Dagobertstraße 2, 55116 Mainz

Tel.: 06131/99 92 0

Fax: 06131/99 92 63

E-Mail: [presse@hwk.de](mailto:presse@hwk.de)

**Verantwortlich:**

**Anja Obermann**

**Andreas Schröder**

Tel.: 0179/90 450 25

E-Mail: [schroeder@handwerksblatt.de](mailto:schroeder@handwerksblatt.de)



## KHS öffnet sich für unterstützende Mitglieder

Die Stimmung innerhalb der Kreishandwerkerschaft Mainz-Bingen (KHS) und ihren Innungen ist allem Anschein nach positiv. Große Einigkeit herrschte auf der Herbstdelegiertenversammlung im Ingelheimer Weiterbildungszentrum Anfang Oktober. Der stellvertretende Kreishandwerksmeister Stefan Korus und Geschäftsführer Korhan Ekinici forderten die versammelten Innungen auf, sich zukünftig noch stärker für die Nachwuchswerbung zu engagieren. So müssten die Innungen etwa ihre Präsenz auf den Berufsinformationsmessen noch weiter verstärken. „Die Nachwuchswerbung muss aus den Innungen kommen, denn hier kann mit praktischem Betriebs-Know-how geworben werden.“

Verstärken will die Kreishandwerkerschaft auch das Werben neuer Innungsmitglieder. Man müsse schon in den Meisterklassen beginnen, den Vorteil einer Innungsmitgliedschaft zu erklären, forderte Stefan Korus. Er will damit dem Trend zum Austritt aus den Innungen entgegenwirken.

Die Bedeutung des Handwerks für die Integration von Flüchtlingen betonte Landrat Claus Schick. Er verband seine Feststellung mit der Bitte, bei der Bewältigung dieser Aufgabe praktisch vorzugehen. Sein Statement: „Das Handwerk ist eine wichtige Stütze der Gesellschaft, ist in guter Verfassung, aber Fachkräfte fehlen an allen Ecken und Enden.“

Bei einer Enthaltung beschloss die Delegiertenversammlung die erstmals festgeschriebene Beitragsordnung der KHS. Der Grundbeitrag eines Innungsmitgliedes beträgt demnach 145 Euro pro Jahr, das Entgelt bei Übertragung der Geschäftsführung der Innung an die KHS 218 Euro. Der laut Ekinici nach dem Vorsichtsprinzip aufgestellte Haushaltsplan 2017 weist bei einem Gesamtvolumen von knapp unter 200.000 Euro ein Minus von 512 Euro auf. Auf der Einnahmenseite machen sich die Sponsorenverträge mit der EWR, der IKK Südwest, der Sparkasse Rhein-Nahe und der Mainzer Volksbank positiv bemerkbar (21.500 Euro). Größter Einnahmeposten bleiben aber die Grundbeiträge der Innungen (76.270 Euro) und deren Geschäftsführungsbeiträge (51.012 Euro). Mehr als die Hälfte der Ausgaben machen die Lohn- und Lohnnebenkosten sowie die Aufwandsentschädigungen für die Geschäftsführung und die Mitarbeiter im Binger Haus des Handwerks aus. Auch für den Haushalt votierten die anwesenden Delegierten bei einer Enthaltung einstimmig.

Jeder, der nicht zu einer Innung gehört, ob Privatperson, Unternehmen oder Körperschaft, kann Unterstützungsmitglied der KHS werden, allerdings ohne Stimmrecht. Für Unternehmen oder Körperschaften beginne der Einstieg ab einer Summe von 800 Euro pro Jahr, könne im Einzelfall aber individuell festgelegt werden. JW

## Regionaler Genuss beim Nachtmarkt der Handwerkskammer

Handgefertigte Pralinen, feinste Kuchen und edle Törtchen, leckere Pasta und erfrischendes Bier: Handwerkliche Qualität und Genuss aus Rheinhessen, alles unter dem Dach der Handwerkskammer – so lässt sich der „Mainzer Nachtmarkt“ am besten beschreiben. Die kostenfreie Messe für regionale Feinkost, Essen und Trinken, die erstmalig am Samstag, 29. Oktober 2016, 17-22 Uhr, im überdachten Lichthof der Handwerkskammer Rheinhessen in der Mainzer Altstadt stattfindet, ist ein Treffpunkt für Freunde regional hergestellter Produkte und des guten Geschmacks.

An rund 20 Ständen werden handwerkliche Erzeugnisse und Köstlichkeiten aus ganz Rheinhessen präsentiert. Das Sortiment des Mainzer Nachtmarktes reicht von Gebäck, Pralinen, Schokolade, Fleisch und Käse, Bier, Bränden und Säften bis hin zu feinen Ölen und Essigen. Die Handwerkskammer Rheinhessen möchte rheinhessischen Betrieben aus den unterschiedlichsten Bereichen die Gelegenheit geben, ihre besonderen Lebensmittel im Rahmen eines Nachtmarktes zu präsentieren. Den Besuchern bietet sich dabei die Möglichkeit, mehr über die angebotenen Produkte, besondere Herstellungsverfahren, die Ausbildung und Qualität im Lebensmittelhandwerk zu erfahren.

# Jugendliche bauen Longboards im Ferienprogramm der Kammer

**NACHWUCHS:** Pilotprojekt in Rheinhessen soll im Sommer 2017 auf ganz Rheinland-Pfalz ausgeweitet werden

VON ANDREAS SCHRÖDER

Zwei Fliegen mit einer Klappe schlug die Handwerkskammer Rheinhessen mit dem Ferienworkshop „Longboard-Bauen“ für Jugendliche zwischen zwölf und 17 Jahren Mitte Oktober. Für viele Berufstätige ist die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in den Ferien noch immer ein Thema, weiß Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer. Es gäbe zwar inzwischen viele Angebote, diese seien aber häufig sehr speziell und richteten sich meist an jüngere Kinder. Mit dem Ferienworkshop im Berufsbildungszentrum der Kammer wolle man zum einen ein Angebot für die Eltern von „Teenagern“ schaffen und zum anderen die Jugendlichen mit dem Handwerk vertraut machen. Denn, so Obermann, häufig schneide eine Ausbildung im Handwerk bei der Berufswahl vor allem deswegen schlecht ab, weil über die Berufe im Handwerk und über die Möglichkeiten, die eine Lehre mit sich bringe, zu wenig bekannt sei. Dem wolle man mit dem Ferienangebot entgegenwirken.

Die Idee, die Jugendlichen unter Anleitung von Handwerksmeistern und Fachpersonal der Handwerkskammer Rheinhessen so genannte Longboards bauen zu lassen, kam bei der Zielgruppe offensichtlich gut an. Der Kurs mit 26 Teilnehmern musste in zwei Gruppen aufgeteilt werden, um alle Jugendlichen fachgerecht versorgen zu können. Viele Interessenten schafften es in diesem Jahr nur auf die Warteliste.

Longboards sind eine Form von Skateboards. Sie sind – wie der Name schon sagt – länger und haben meist größere Rollen. Während das klassische Skateboard auf Tricks und Stunts ausgelegt ist, ist das Longboard in erster Linie zum „cruisen“ in der Stadt gedacht. Und Longboards sind vor allem eines: teuer! Das macht das



Foto: Stefan Sommer

Links: Ein Longboard will gut geplant sein. Rechts: Andreas Kuntz, Anja Obermann und Staatssekretär Andy Becht sprechen über das Ferienprogramm der Handwerkskammer



selbstgebaute Board, für das lediglich die Teilnahmegebühr für den Kurs bezahlt werden musste, natürlich umso attraktiver. Ganz umsonst waren die Longboards aber nicht. Die Jugendlichen mussten eine Woche lang den Körper, das so genannte Deck, bearbeiten, das Board farblich gestalten und unter Anleitung die Achsen und Rollen fachgerecht montieren. Dabei, so Obermann, kamen sie mit Techniken aus gleich Handwerksberufen – nämlich Schreiner, Maler und Lackierer und Metall- und Karosseriebauer – in Berührung. Nur Arbeiten, die den Einsatz von Maschinen nötig machten, durften die jugendlichen Teilnehmer aus Sicherheitsgründen natürlich nicht selbst erledigen. Hier sprang Ausbilder Andreas Kuntz ein.

„So macht den Jugendlichen die Annäherung an das Handwerk Spaß. Schön wäre es, wenn der ein oder andere Schüler seinen Spaß an handwerklicher Tätigkeit entdeckt und nach der Schule auch eine Handwerkslehre beginnt“, so Obermann.

Auch Wirtschaftsstaatssekretär Andy Becht ist von dem Projekt überzeugt: „Modernes Handwerk ist attraktiv und bietet tolle Perspektiven. Wir möchten den jungen Menschen den Weg ins Handwerk ebnen und zeigen, wie modern, abwechslungsreich und herausfordernd die verschiedenen Berufe sind. Über praktisches Werken in den Ferien können wir den Jugendlichen somit einen ersten Zugang zur dualen Ausbildung im Handwerk bieten. Wir wollen das Interesse der jungen Men-

schen aufgreifen und uns hier künftig noch stärker engagieren“. Denn schon im kommenden Jahr soll das, was im Herbst 2016 als Pilotprojekt in Rheinhessen begann, in den Sommerferien landesweit in ähnlicher Form durchgeführt werden. Mittel von 300.000 Euro seien bereits im Haushalt für die Jahre 2017 und 2018 dafür vorgesehen. Auch die Handwerkskammer Rheinhessen will dann wieder dabei sein, wie Dominik Ostendorf, Geschäftsbereichsleiter Recht und Bildung der Handwerkskammer, erklärte. Was genau den Jugendlichen im kommenden Jahr geboten werden soll, konnte er noch nicht sagen. Denkbar sei vieles, so Ostendorf. Wichtig sei, dass es auch bei den Gewerke eine gewisse Abwechslung gebe.

## Digitalisierung in Ausbildung und Ülu

**SERIE:** Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Kfz-Bereich

Das Handwerk steht für Tradition, doch fast alle der Gewerke haben sich mit der Einführung digitaler Technik grundlegend verändert. Besonders deutlich wird diese Entwicklung in der Kfz-Branche und kaum jemand kann sie besser beschreiben als Gerhard Vogelsang, Kfz-Ausbildungsmeister im neuen Berufsbildungszentrum I der Handwerkskammer Rheinhessen. Der 55-jährige Ausbilder ist seit knapp 40 Jahren in der Branche tätig. „Ich habe die Anfänge mitgemacht und bin bis heute dabei“, sagt Vogelsang. Während seiner eigenen Ausbildung habe er noch am Schmiedefeuer gestanden und Teile gefertigt. Heute unterrichtet er die Auszubildenden unter anderem in der Anwendung modernster Messtechnik, bringt ihnen bei, wie Fahrzeugdaten ausgelesen und interpretiert werden.

Heute müssen Kfz-Mechatroniker mit Elektronischen Stabilitätsprogrammen (ESP) und fast autonomen Systemen umgehen können. Elektro- und Hybridfahrzeuge bringen mit ihren für den Mechatroniker

nicht ungefährlichen Hochvolt-Netzen neue Herausforderungen mit sich, schildert Vogelsang das Berufsbild. Im Kfz-Bereich schlägt sich das besonders in der Ausbildung nieder. Aufgrund der vielen Systeme vom elektrischen Fensterheber bis zum Antiblockiersystem seien die Schaltpläne, die seine Auszubildenden heute lesen und verstehen müssen, inzwischen riesig. Die Lehrlinge müssen sich des Weiteren allgemeine IT- und Programmierkenntnisse aneignen. Neue Herausforderungen, wie die Fahrzeuge und Systeme der Hersteller vor Computerviren zu schützen, müssen bewältigt werden. Auch ganz grundlegende Fähigkeiten werden verstärkt gefordert. So müsse zum Beispiel das Sprachverständnis besser sein, um die teils sehr komplexen Handbücher und Dokumentationen zu verstehen. „Und das alles müssen die jungen Leute in der gleichen Zeit lernen, in der ich vor 40 Jahren meine Ausbildung gemacht habe“, so Vogelsang. Es sei also kein Wunder, dass die Anforderungen an die Auszubildenden steigen. AS



Gerhard Vogelsang bringt Messtechnik an einem Schulungsfahrzeug an



Landrat Claus Schick (2.v.l.) bei der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung. Mit dabei: Kreisbeigeordnete Ursula Hartmann-Graham (l.), Heike Strack (3.v.l.) Leiterin der Agentur für Arbeit Mainz, Andreas Resch (4.v.l.), IHK für Rheinhessen, Ute Breivogel (2.v.r.) Jobcenter Mainz-Bingen, sowie Dominik Ostendorf (r.) für die Handwerkskammer Rheinhessen

## Hilfe für Flüchtlinge auf der Suche nach Arbeit

**KOOPERATION:** Kammern, Arbeitsagentur und der Kreis Mainz-Bingen unterzeichnen Vereinbarung

Um geflüchteten Menschen eine noch besser aufeinander abgestimmte und koordinierte Hilfestellung zur Integration in unsere Gesellschaft, den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu bieten, unterzeichneten die Handwerkskammer Rheinhessen, die Kreisverwaltung Mainz-Bingen, Jobcenter, Arbeitsagentur und Industrie- und Handelskammer Rheinhessen eine Kooperationsvereinbarung in Ingelheim. Ziel ist es, zukünftiger noch schneller Ausbildungs- und Arbeitsangebote an Asylbegehrende und Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive zu unterbreiten. Vertreter aller beteiligten Institutionen treffen sich regelmäßig in einer Arbeitsgruppe um in unklaren oder aufwändigen Fällen, in die verschiedene Stellen eingebunden sind, gemeinsam an einem Tisch zu entscheiden – schnell, verbindlich und auf kurzem Wege, ohne

das die Personen mehrere Behörden „abklappern muss“. Eine mehrmals im Jahr tagende Lenkungsgruppe soll Programme und Initiativen gemeinsam koordinieren und abstimmen.

„Das Neuartige dieses Konzeptes ist, dass die Arbeitsgruppe selbstständig entscheiden kann, welche Maßnahme passt und welche Hilfestellung die jeweilige Person bekommt. Wir sitzen an einem Tisch und können schnell und aufeinander abgestimmt eine Maßnahme zuordnen“, erklärt Landrat Claus Schick und Heike Strack, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Mainz ergänzt: „Wir vermeiden so, dass die Geflüchteten von Institution zu Institution weitergeschickt werden und sparen somit viel Zeit und unnötigen Aufwand, der eine Integration in den Arbeitsmarkt verzögern würde.“



## BEKANNTMACHUNGEN

### Besondere Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Personalmanager (HWK) / zur Personalmanagerin (HWK)

Aufgrund der Beschlüsse des Berufsbildungsausschusses vom 11. Mai 2016 und der Vollversammlung vom 27.06.2016 erlässt die Handwerkskammer Rheinhessen als zuständige Stelle nach § 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) in Verbindung mit gemäß §§ 42 a, 44, 91 Abs. 1 Nr. 4 a, 106 Abs. 1 Nr. 10 der Handwerksordnung (HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) folgende Besondere Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum anerkannten Abschluss „Personalmanager (HWK) / Personalmanagerin (HWK)“.

#### § 1 Ziel der Fortbildungsprüfung und Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses

(1) Zum Nachweis von beruflicher Handlungsfähigkeit kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den §§ 1 bis 9 durchführen.

(2) Durch die Prüfung zum/zur Personalmanager/in (HWK) ist festzustellen, ob Prüflinge über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um den Personalbereich in einem Unternehmen nachhaltig, eigenständig und verantwortlich führen zu können. Dazu gehören insbesondere die folgenden Aufgaben:

1. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie im arbeitsrechtlichen Bereich bewerten,
2. Personalgewinnung und Personalentwicklung im Unternehmen strategisch planen und unter Beachtung rechtlicher Vorgaben umsetzen,
3. Prozesse im Personalbereich des Unternehmens analysieren und im Sinne der Unternehmensstrategie nachhaltig verbessern,
4. das Personal auf der Grundlage der Unternehmensstrategie führen und dazu geeignete Instrumente einsetzen,
5. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit planen und umsetzen.

(3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss Personalmanager (HWK) / Personalmanagerin (HWK).

#### § 2 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer:

1. eine mit Erfolg abgelegte Meisterprüfung in einem Handwerk oder
2. einen anerkannten Fortbildungsabschluss nach einer Regelung auf Grund der Handwerksordnung zum/zur geprüften Fachmann/Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung nach der HwO, nach einer Regelung des Berufsbildungsgesetzes zum Industriemeister und zur Industriemeisterin, Fachwirt und Fachwirtin, Fachkaufmann und Fachkauffrau, Fachmeister und Fachmeisterin, Landwirtschaftsmeister und Landwirtschaftsmeisterin oder einen Abschluss zum Staatlich geprüften Techniker und zur Staatlich geprüften Technikerin oder einen Abschluss an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule mit vergleichbaren Qualifikationen und eine mindestens einjährige Berufspraxis oder
3. eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation und eine mindestens einjährige Berufspraxis oder
4. einen Fortbildungsabschluss mit anderen einschlägigen Qualifikationen und eine mindestens dreijährige Berufspraxis nachweist.

(2) Die Berufspraxis nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben haben.

(3) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

(4) Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind bei der Zulassung zur Prüfung zu berücksichtigen (§ 42 b HwO).

#### § 3 Gliederung der Prüfung

Die Fortbildungsprüfung umfasst folgende Handlungsfelder:

1. Personal planen und gewinnen sowie Personalwesen organisieren
2. Personal führen und entwickeln
3. Arbeitsrecht sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen

#### § 4 Inhalt und Dauer der Prüfung

(1) Handlungsfeld „Personal planen und gewinnen sowie Personalwesen organisieren“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Unternehmenskultur auf- und ausbauen sowie überprüfen,
2. quantitative und qualitative Personalplanung entwickeln und bedarfsgerecht anpassen,
3. Personalmarketingkonzept planen, umsetzen und überprüfen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewinnen und auswählen,
4. Konzept zur betrieblichen Berufsausbildung auch unter Nutzung von Ausbildungskooperation entwickeln,
5. Prozesse im Personalwesen qualitätsgesichert gestalten.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er

- a) die strategische Bedeutung der Unternehmenskultur für das Personalmanagement berücksichtigen und Veränderungsprozesse anstoßen und bewerten,
- b) eine an der Unternehmensstrategie ausgerichtete Personalplanung gestalten und Instrumente zur Personalbedarfsmittlung betriebs- und mitarbeiterbezogen einsetzen,
- c) eine an der Unternehmensstrategie orientierte nachhaltige Personalbeschaffung und -auswahl realisieren und dazu ein zielgruppenbezogenes Personalmarketingkonzept entwerfen und bewerten,
- d) Ausbildungskonzepte unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und der Ausbildungsmarktsituation entwickeln und dabei Möglichkeiten der Kooperation nutzen und bewerten,
- e) die Aufgaben in der betrieblichen Personalarbeit an der Unternehmensstrategie ausrichten und die erforderlichen Prozesse unter wirtschaftlichen Aspekten planen und qualitätsgesichert umsetzen kann.

(2) Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen und motivieren,
2. Konflikte im Unternehmen bewältigen, betriebliche Kommunikation gestalten,
3. betriebliche Anreiz- und Entgeltsysteme gestalten,
4. Instrumente der Personalentwicklung auswählen und einsetzen, nachhaltige Personalentwicklung sowie Planung und Organisation von Weiterbildung realisieren.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er:

- a) vorhandene Führungskonzepte reflektieren und an der Entwicklung innovativer Führungskonzepte mitwirken sowie Möglichkeiten zur Verbesserung von Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit bewerten,
- b) betriebliche Kommunikation im Sinne der Unternehmensstrategie gestalten, Konflikte erkennen und Lösungen durch gezieltes Konfliktmanagement finden,
- c) unterschiedliche Anreiz- und Entgeltsysteme hinsichtlich der erforderlichen arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen bewerten und die Schaffung von Entgeltgerechtigkeit im Betrieb berücksichtigen,
- d) Instrumente und Maßnahmen zur Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und des ermittelten Personalentwicklungsbedarfs sowie der individuellen Entwicklungsinteressen der Mitarbeiter einsetzen kann.

(3) Handlungsfeld „Arbeitsrecht sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigen“ umfasst folgende Handlungsbereiche:

1. Relevante Regelungen des Arbeitsrechts beachten,
2. relevante Regelungen des Sozialversicherungsrechts berücksichtigen,
3. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz realisieren.

In diesem Handlungsfeld soll der Prüfling nachweisen, dass er:

- a) Rechtliche Sachverhalte aus dem Arbeits-, Tarifvertrags- und Sozialversicherungsrecht für Entscheidungen und deren Konsequenzen im Personalbereich bewerten,
- b) rechtliche Aspekte strategischer Personalentscheidungen aufzeigen und Auswirkungen von Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Unternehmensstrategie berücksichtigen,
- c) rechtliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten sowie Wirkungen der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter beurteilen und Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bewerten kann.

(4) Die Prüfung ist in allen drei Handlungsfeldern schriftlich durchzuführen. In jedem Handlungsfeld sind mindestens zwei Situationsaufgaben zu bearbeiten. Die Prüfungszeit für die schriftliche Prüfung beträgt in jedem Handlungsfeld 90 Minuten.

(5) Im Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ ist darüber hinaus ein fallbezogenes Fachgespräch durchzuführen. Im fallbezogenen Fachgespräch soll der Prüfling eine von zwei ihm zur Wahl gestellten praxisbezogenen Aufgaben insbesondere aus den Handlungsbereichen

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen und motivieren oder
- Konflikte im Unternehmen bewältigen, betriebliche Kommunikation gestalten

bearbeiten. Für die Vorbereitung ist ein Zeitraum von höchstens 15 Minuten vorzusehen. Die Aufgabe soll Ausgangspunkt für das folgende Fachgespräch sein. Der Prüfling soll dabei zeigen, dass er Gespräche mit Mitarbeitern systematisch, situationsbezogen und individuell führen kann. Das Fachgespräch soll höchstens 20 Minuten dauern.

#### § 5 Gewichtungs- und Bestehensregelungen

(1) Die drei Handlungsfelder sind gleich zu gewichten.

(2) Im Handlungsfeld „Personal führen und entwickeln“ wird die Durchführung der schriftlichen Prüfung mit 70 Prozent und die Durchführung des fallbezogenen Fachgesprächs mit 30 Prozent gewichtet.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn die Leistungen in jedem Handlungsfeld mit mindestens „ausreichend“ bewertet worden sind.

(4) Wurden in einem der Handlungsfelder mindestens 30 und weniger als 50 Punkte erreicht, kann auf Antrag des Prüflings in diesem Handlungsfeld eine mündliche Ergänzungsprüfung durchgeführt werden. Wurde ein Handlungsfeld mit ungenügend bewertet, gilt die Prüfung als insgesamt nicht bestanden.

Die mündliche Ergänzungsprüfung soll höchstens 20 Minuten dauern. Das Ergebnis der jeweiligen schriftlichen Prüfung und der mündlichen Ergänzungsprüfung in dem Handlungsfeld ist im Verhältnis 2 : 1 zu gewichten.

(5) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis auszustellen, aus dem die Einzelnoten der jeweiligen Handlungsfelder, Befreiungen unter Angabe der Rechtsgrundlage sowie die Prüfungsgesamtnote hervorgehen.

#### § 6 Befreiung von Prüfungsbestandteilen

(1) Der Prüfling ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Handlungsfelder gemäß § 3 durch die Handwerkskammer zu befreien, wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung nach dieser Rechtsvorschrift innerhalb von fünf Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt. Eine vollständige Befreiung von allen Handlungsfeldern ist nicht zulässig.

(2) Der Fortbildungsprüfungsausschuss entscheidet auf Antrag des Prüflings auch über Befreiungen auf Grund ausländischer Prüfungsabschlüsse.

#### § 7 Wiederholung der Prüfung

(1) Eine Prüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden.

(2) Hat der Prüfling bei nicht bestandener Prüfung in einzelnen Handlungsfeldern gemäß § 3 mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht, so ist diese Prüfungsleistung auf Antrag nicht zu wiederholen, sofern sich der Prüfling innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestandenen Prüfung, zur Wiederholungsprüfung angemeldet hat. Die Bewertung der Prüfungsleistung ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen.

#### § 8 Anwendung anderer Vorschriften

Soweit diese Rechtsvorschriften keine abweichende Regelung enthalten, ist die Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammer Rheinhessen, in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

#### § 9 Inkrafttreten

Diese Besonderen Rechtsvorschriften treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Handwerkskammer in Kraft.

Präsident  
Hans-Jörg Friese

Hauptgeschäftsführerin  
Anja Obermann



VON  
**MITTELSTAND** ZU  
**MITTELSTAND**

„Ein guter Berater schenkt immer reinen Wein ein.“

Carolin Spanier-Gillot, Bodenheim/Rheinhessen  
Winzerin des Jahres 2015

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

Nutzen Sie für Ihre unternehmerischen Pläne unsere **Genossenschaftliche Beratung** und unser Netzwerk an Spezialisten der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Mehr Informationen erhalten Sie vor Ort oder unter [vr.de/firmenkunden](http://vr.de/firmenkunden)

Volksbanken  
Raiffeisenbanken  
in Rheinland-Pfalz





## BEKANNTMACHUNGEN

### Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Gebäudereinigung/zur Fachpraktikerin für Gebäudereinigung

#### Präambel

Jede Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. (siehe auch § 1 Abs. 3 BBiG) Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist auch für behinderte Menschen nach § 64 BBiG/§ 42k HwO i.V. m. § 4 BBiG/§ 25 HwO eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gem. § 4 BBiG / § 25 HwO im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG/§ 42l HwO (Nachteilsausgleich), anzustreben.

Nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen Art und Schwere bzw. Art oder Schwere der Behinderung dies nicht erlauben, ist eine Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO durchzuführen. Für solche Ausnahmefälle wird diese Ausbildungsregelung erlassen.

Ein Übergang von einer bestehenden Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine Ausbildung in einem nach § 4 BBiG / § 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist entsprechend § 64 BBiG/§ 42k HwO kontinuierlich zu prüfen.

Die Feststellung, dass Art und Schwere bzw. Art oder Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen erfordert, soll auf der Grundlage einer differenzierten Eignungsuntersuchung erfolgen.

Sie wird derzeit durch die Bundesagentur für Arbeit – unter Berücksichtigung der Gutachten ihrer Fachdienste und von Stellungnahmen der abgebenden Schule, gegebenenfalls unter Beteiligung von dafür geeigneten Fachleuten (u.a. Ärzte/Ärztinnen, Psychologen/Psychologinnen, Pädagogen/Pädagoginnen, Behindertenberater/ Behindertenberaterinnen) aus der Rehabilitation bzw. unter Vorschaltung einer Maßnahme der Berufsfindung und Arbeiterprobung - durchgeführt.

Die Auszubildenden sollen einen personenbezogenen Förderplan, der die spezifische Behinderung berücksichtigt, erstellen und diesen kontinuierlich fortschreiben. Der personenbezogene Förderplan dient der Entwicklung der/des Betroffenen.

Die zuständige Stelle trägt Ausbildungsverträge für behinderte Menschen gem. § 66 Abs. 2 i.V.m. § 65 Abs. 2 Satz 1 bzw. § 42 m Abs. 2 i.V.m. § 42 l Abs. 2 Satz 1 HwO in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. die Lehrlingsrolle ein, wenn festgestellt worden ist, dass die Ausbildung in einem solchen Ausbildungsgang nach Art und Schwere / Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist und eine auf die besonderen Verhältnisse der Menschen mit Behinderung abgestimmte Ausbildung sichergestellt ist.

Im Rahmen der dualen Berufsausbildung auf der Grundlage dieser Ausbildungsregelung ist die Berufsschule Partner und mitverantwortlich für eine qualifizierte und qualifizierende Berufsausbildung.

Die Handwerkskammer Rheinhessen erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 03.06.2015 und der Vollversammlung vom 22.11.2011 als zuständige Stelle nach § 42m HwO in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September (BGBl. I S. 3 074, ber. 2 006 I S. 2 095), zuletzt geändert durch Art. 3 G zur Änd. gewerberechtlicher Vorschriften vom 11.07.2011 (BGBl. I S. 1341) nachstehende Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von behinderten Menschen.

#### § 1 Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Gebäudereinigung / zur Fachpraktikerin für Gebäudereinigung erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

#### § 2 Personenkreis

Diese Ausbildungsregelung regelt die Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO für Personen im Sinne des § 2 SGB IX.

#### § 3 Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

#### § 4 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

#### § 5 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Behinderte Menschen dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.

(2) Neben den in § 27 BBiG / § 21 HwO festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von behinderten Menschen gerecht werden.

(3) Es müssen ausreichend Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Ausbilderinnen/Ausbilder muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbilderschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

#### § 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

(1) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AEVO u.a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen nachweisen.

(2) Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

(3) Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG / § 42m HwO zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(4) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(5) Ausbilderinnen/Ausbilder die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42m HwO bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Absatz 2 nachweisen.

(6) Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Absatz 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

#### § 7 Struktur der Berufsausbildung

(1) Findet die Ausbildung in einer Ausbildungseinrichtung statt, sollen mindestens 12 Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb / mehreren anerkannten Ausbildungsbetrieben durchgeführt werden.

(2) Soweit Inhalte der Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung mit Inhalten der Berufsausbildung zum Gebäudereiniger / zur Gebäudereinigerin übereinstimmen, für die nach der geltenden Ausbildungsordnung oder aufgrund einer Regelung der Handwerkskammer Rheinhessen eine über-

betriebliche Berufsausbildung vorgesehen ist, soll die Vermittlung der entsprechenden Ausbildungsinhalte ebenfalls überbetrieblich erfolgen.

(3) Von der Dauer der betrieblichen Ausbildung nach Absatz 1 kann nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. Eine Verkürzung der Dauer durch die Teilnahme an einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme erfolgt nicht.

#### § 8 Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(2) Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Gebäudereinigung / zur Fachpraktikerin für Gebäudereinigung gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild):

##### ABSCHNITT A

Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- a. Auftragsübernahme, Planen und Vorbereiten von Arbeitsaufgaben
- b. Anwenden von Oberflächenbehandlungsmitteln
- c. Einsatz von Leitern, Gerüsten, Absturzsicherungen, Hubarbeitsbühnen und Fassadenbefahranlagen
- d. Einsatz von Reinigungsgeräten und Reinigungsmaschinen
- e. Ausführen von Reinigungs-, Desinfektions- und Pflegearbeiten
- f. Reinigen und Pflegen von Verkehrseinrichtungen und Verkehrsflächen
- g. Durchführen von Maßnahmen zur Hygiene und Schädlingsbekämpfung

##### ABSCHNITT B

Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- a. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
- b. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- c. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- d. Umweltschutz
- e. Mathematische Grundlagen
- f. Technische Kommunikation
- g. Qualitätsmanagement

#### § 9 Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung

(1) Die in dieser Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §10 und §11 nachzuweisen.

(2) Die Auszubildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für die Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.

(3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen.

#### § 10 Zwischenprüfung

(1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage für die ersten drei Ausbildungshalbjahre aufgeführten Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) Die Zwischenprüfung ist anhand berufstypischer und situationsbezogener Aufgaben in insgesamt höchstens 300 Minuten praktisch und schriftlich durchzuführen.

##### (4) Praktische Aufgabenstellung

Die Prüflinge sollen in der praktischen Aufgabenstellung zwei situations- und praxisbezogene Aufgaben von jeweils 120 Minuten Dauer bearbeiten.

##### (5) Schriftliche Aufgabenstellung

Die Prüflinge sollen in der schriftlichen Aufgabenstellung Fragen beantworten, die sich inhaltlich und thematisch auf die beiden praktischen Aufgaben beziehen. Die Bearbeitungszeit soll 60 Minuten nicht überschreiten

#### § 11 Abschlussprüfung

(1) Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür 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 Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen.

(2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:

1. Arbeitsauftrag
2. Reinigung, Pflege und Konservierung
3. Wirtschafts- und Sozialkunde

(3) Für den Prüfungsbereich Arbeitsauftrag bestehen folgende Vorgaben: Der Prüfling soll im Prüfungsbereich Arbeitsauftrag insgesamt drei praktische Aufgaben ausführen. Dabei soll der Prüfling zeigen, dass er den Arbeitsablauf selbständig vorbereiten, Arbeitszusammenhänge erkennen, das Arbeitsergebnis kontrollieren sowie Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie zum Umweltschutz ergreifen kann. Für die praktischen Aufgaben müssen insbesondere in Betracht:

- a. Maschinelles Reinigen und Pflegen eines Fußbodens‘
- b. Reinigen und Pflegen eines Fassadenteiles einschließlich Glasreinigung‘
- c. Reinigen und Pflegen von Verkehrseinrichtungen
- d. Reinigung einer Verkehrseinrichtung oder einer Freifläche
- e. Durchführen einer Desinfektionsmaßnahme
- f. Reinigen einer Nasszelle

Maschinelles Reinigen und Pflegen eines Fußbodens nach a) ist eine verpflichtende Prüfungsaufgabe. Der Prüfling muss die Arbeitsproben selbständig ausführen. Dabei soll er nachweisen, dass er in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben sachlich und fachlich richtig auszuführen. Die Prüfungszeit beträgt insgesamt höchstens sechs Stunden, die Arbeitsproben sind untereinander in Bezug auf die Gesamtnote gleich zu gewichten.

(4) Für den Prüfungsbereich Reinigung, Pflege und Konservierung bestehen folgende Vorgaben: Der Prüfling soll im Prüfungsbereich Reinigung, Pflege und Konservierung nachweisen, dass er durch Verknüpfung von arbeitsorganisatorischen, technologischen, mathematischen und zeichnerischen Inhalten praxisbezogene Aufgaben lösen kann. Der Prüfling soll praxisbezogene Aufgaben aus den Gebieten Fußböden, Glasflächen, Fassaden, Außenanlagen Verkehrsmittel und Sanitärbereiche schriftlich bearbeiten.

# Fit für die Digitalisierung

## **TERMIN:** Handwerkskammer und Kompetenzzentrum Digitales Handwerk informieren in Mainz

Inzwischen ist es wohl jedem klar:

auch das Handwerk bleibt von der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft nicht verschont. Die Betriebe müssen sich auf diese neue Welt einstellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Gefahren zu vermeiden. Aber die Digitalisierung bietet auch Chancen: Neue Werkzeuge und Prozesse können dabei helfen, erfolgreich auf Märkten zu agieren, die bisher als für das Handwerk unzugänglich galten. Doch wie mache ich mit meinem Unternehmen den ersten Schritt? Dabei helfen das Kompetenzzentrum Digitales Handwerk und die Handwerkskammer Rheinhessen. Am 17. November laden die beiden Institutionen interessierte Handwerksunternehmer zu den Stadtwerken Mainz ein, um über die Chancen der Digitalisierung, das notwendige Umdenken und über die Gefahren zu informieren. Vor allem stehen den Betrieben die beiden Experten des Abends, Jürgen Schüler, Leiter des Kompetenzzentrums IT-Sicherheit und Datenschutz im Handwerk der Handwerkskammer Rheinhessen, und Christoph Krause, Leiter des Schaufensters West des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk, für Fragen und Gespräche zur Verfügung.

Themen wie die vernetzte Produktion, das Internet der Dinge oder die Veränderung der Arbeit treffen Unternehmen wie Gesellschaft in allen Bereichen. „Wer erfolgreich sein will, muss umdenken und die Chancen der Digitalisierung nutzen“, betont Jürgen Schüler. Kann mein jetziges Geschäfts-

modell noch bestehen? Lässt es sich durch digitale Kanäle zum Kunden erweitern? Kann ich den Kunden mit der Fertigung im Unternehmen verbinden oder muss ich gar über ein völlig neues digitales Geschäftsmodell nachdenken? „Das sind Fragen, die sich jeder Unternehmer stellen sollte“, so Schüler.

Auch wie ein Unternehmen digital zu führen ist und wie Mitarbeiter in Sachen Digitalisierung qualifiziert werden müssen, sind wichtige Faktoren. Denn die Digitalisierung birgt auch so manche Gefahren. In den vergangenen Jahren wurde statistisch gesehen bereits jedes zweite Unternehmen in Deutschland digital angegriffen. Dabei steht der Mittelstand und auch vermehrt das Handwerk vorn auf der Liste der internationalen Hackerszene. Doch man kann sich schützen. Hierfür braucht es eine ganzheitliche Strategie, die besonders die Mitarbeiter mit einbezieht.

Das Kompetenzzentrum Digitales Handwerk ist Teil der Förderinitiative „Mittelstand 4.0 – Digitale Produktions- und Arbeitsprozesse“, die im Rahmen des Förderschwerpunkts „Mittelstand-Digital – Strategien zur digitalen Transformation der Unternehmensprozesse“ vom Bundesministerium für Wirtschaft gefördert wird.

Die Veranstaltung Am 17. November in Mainz ist kostenfrei. Um Anmeldung wird gebeten. Weitere Informationen zum Thema finden Sie im Internet unter **handwerkdigital.de**. Ihre Anmeldung richten Sie bitte bis zum 10. November an Jürgen Schüler unter **j.schueler@hwk.de**. **AS**

Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

(5) Für den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde bestehen folgende Vorgaben: Der Prüfling soll nachweisen, dass er allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darstellen und beurteilen kann. Der Prüfling soll praxisbezogene Aufgaben schriftlich bearbeiten. Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

#### § 12 Gewichtungsregelung

Die Prüfungsbereiche sind wie folgt zu gewichten:

- |   |            |
|---|------------|
| (1) Prüfungsbereich Arbeitsauftrag                      | 50 Prozent |
| (2) Prüfungsbereich Reinigung, Pflege und Konservierung | 40 Prozent |
| (3) Prüfungsbereich Wirtschafts-und Sozialkunde         | 10 Prozent |

#### § 13 Bestehensregelung

(1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen im Gesamtergebnis mit mindestens „ausreichend“, in mindestens zwei Prüfungsbereichen mit mindestens „ausreichend“ und in keinem Prüfungsbereich und in keiner Arbeitsprobe mit „ungenügend“ bewertet worden sind .

(2) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der mit schlechter als „ausreichend“ bewerteten Prüfungsbereiche in denen Prüfungsleistungen mit eigener Anforderung und Gewichtung schriftlich zu erbringen sind, durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn dies für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann. Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis von 2 : 1 zu gewichten.

#### § 14 Übergang

Ein Übergang von einer Berufsausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine entsprechende Ausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO ist von der/dem Auszubildenden und der/dem Auszubildenden kontinuierlich zu prüfen.

#### § 15 Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bestehen‘ können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Regelung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren.

#### § 16 Prüfungsverfahren

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung und die Abnahme der Abschlussprüfung sind die §§ 37 bis 46 des Berufsbildungsgesetzes sowie die Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss und Umschulungsprüfungen der Handwerkskammer Rheinhessen entsprechend anzuwenden.

#### § 17 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Soweit die Dauer der Ausbildung abweichend von dieser Ausbildungsregelung verkürzt oder verlängert werden soll, ist § 8 Abs. 1 und 2 BBiG / § 27b Abs. 1 und 2 HwO entsprechend anzuwenden.

#### § 18 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Handwerkskammer Rheinhessen den Deutschen Handwerksblatt in Kraft.

Rheinhessen, den 30.06.2015

Präsident	Hauptgeschäftsführerin
Hans-Jörg Friese	Anja Obermann