

**Gepürfter Industriemeister – Fachrichtung Textilwirtschaft
Gepürfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft**

Handlungsspezifische Qualifikationen | Rahmenplan mit Lernzielen

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne ausdrückliche Zustimmung des Verlages unzulässig; dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Entnahme von Auszügen oder Abbildungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Hinweis

Ist in diesem Rahmenplan von Meistern, Teilnehmern und Prüfungsteilnehmern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Meisterinnen, Teilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmerinnen gemeint. Wir gehen davon aus, dass Sie die Verwendung nur einer Geschlechtsform nicht als Benachteiligung empfinden, sondern dass auch Sie zugunsten einer besseren Lesbarkeit diese Formulierungsweise akzeptieren.

Herausgeber

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer

Postanschrift: 11052 Berlin | Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin | Internet: www.dihk.de

Verlag

© DIHK Verlag in der DIHK Service GmbH

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

www.dihk-verlag.de | bestellservice@verlag.dihk.de

Stand

Erstauflage Juni 2006,

Nachdruck, Oktober 2020, ergänzt um die Änderungsverordnung 2019 (Anhang)

Nachdruck Januar 2026, redaktionelle Anpassungen

Druck

Köllen Druck+Verlag GmbH | Hessische Straße 11 | 10115 Berlin

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	III
Taxonomie der Lernziele	V
Konzeption mit Stundenempfehlung	VII
Lern- und Arbeitsmethodik	1
A Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen*	
1. Rechtsbewusstes Handeln	
2. Betriebswirtschaftliches Handeln	
3. Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung	
4. Zusammenarbeit im Betrieb	
B Handlungsspezifische Qualifikationen	
I. Handlungsbereich „Technik“	3
1. Betriebstechnik	3
2. Fertigungstechnik (für alle Produktionsbereiche (PB))	9
- Fertigungstechnik - PB Textiltechnik (alternativ)	19
- Fertigungstechnik - PB Produktveredlung (alternativ)	25
- Fertigungstechnik - PB Bekleidungstechnik (alternativ)	31
- Fertigungstechnik - PB Technische Konfektion (alternativ)	37
- Fertigungstechnik - PB Textilservice (alternativ)	43
II. Handlungsbereich „Organisation“	49
3. Betriebskosten	49
4. Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme, Prozessoptimierung	55
5. Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz	61
III. Handlungsbereich „Führung und Personal“	65
6. Personalführung	65
7. Personalentwicklung	71
8. Qualitätsmanagement	75
Anhang	
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Textilwirtschaft/ Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft“	81
Abkürzungsverzeichnis	93
Anlagenverzeichnis	95
Feedbackbogen	101

* Der Teil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ ist hier der Vollständigkeit halber erwähnt. Er ist identisch für alle neuen Industriemeisterabschlüsse, unabhängig von der fachlichen Ausrichtung, und ist in einem separaten Rahmenplan vom DIHK veröffentlicht worden.

Vorwort

Ein Unternehmen am Standort Deutschland kann nur dann überleben, wenn es innovative Produkte mit einem günstigen Preis-Leistungsverhältnis anbietet, das entsprechende Renditen verspricht. Dies ist erreichbar, wenn die Unternehmen Wertschöpfungsprozesse optimieren und die Effizienz steigern (siehe Anhang Abbildung 1).

Kennzeichnend dafür ist ein Wechsel der Unternehmenskultur, weg von rein funktionalen und hin zu prozessorientierten Produktionsabläufen. Als Konsequenz daraus ergeben sich permanente technisch-organisatorische Wandlungsprozesse im Sinne von „Change-Management“. Hierbei spielt der Industriemeister eine besondere Rolle.

Seine Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen und seine Kundenorientierung sind die entsprechenden, aber auch kritischen Erfolgsfaktoren dieses Veränderungsprozesses. Seine Fähigkeit zur Kommunikation und Kooperation entscheidet letztendlich über die Qualität und Effizienz der Produktions- und Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen. Dies verlangt von ihm ein neues Verhalten und die Fähigkeit, sich in dieser geänderten Arbeitswelt zurechtzufinden. Wichtig ist, dass er lernt, am Arbeitsplatz mit unterschiedlichsten Problemen und Unsicherheiten zurechtzukommen. Notwendig erscheint auch eine „reflexive Distanz“. Diese ermöglicht nicht nur den differenzierten und konstruktiven Umgang mit Konflikten und neuen Situationen, sondern auch sein Arbeitsumfeld stets aus mehreren Perspektiven deuten zu können.

Industriemeister müssen in ihrem Arbeitsstil mehr Selbständigkeit und Verantwortlichkeit zeigen und Arbeiten auch unter Stress zielbewusst und konsequent zu Ende führen, und dies alles unter Berücksichtigung der Arbeitssicherheit und der Umweltschutzaufgaben. Auch soll ihr Sozialverhalten kooperativ sein, das heißt, sie sollen durch Kollegialität, Hilfsbereitschaft usw. zur Zusammenarbeit beitragen, sachbezogen arbeiten und zur Teamarbeit fähig sein (siehe Anhang Abbildung 2)

Vor dem Hintergrund des Rollenwandels des Industriemeisters sind die Fachleute der Branche der Überzeugung, dass der Industriemeister seine zukünftige Rolle mit deutlich erweiterten Verantwortungsbereichen und Befugnissen ausfüllen muss.

Dies beinhaltet beispielsweise:

- Die Ermittlung und Auswertung von **Produktionskennzahlen**;
- Die operative Umstellung von **Entlohnung und Personalbeurteilung**;
- Die Reintegration von **Arbeitsvorbereitungs-Funktionen** in die Produktion;
- Das Erkennen sog. **Problemmaschinen- und -anlagen** und das Bewältigen von deren Schwierigkeiten;
- Die Reduzierung von **Fehlzeiten**;
- Die eigenverantwortliche Durchführung von **komplexen Arbeitsaufträgen** mit einem heterogenen Team von Fachleuten;
- Das Schnittstellen-Management zu (internen) **Zulieferern und Kunden**;
- Die Mitarbeit bei der Vorbereitung und Auswahl der **Technologie-Innovationen**;
- Das Vorbereiten und Bestehen der **ISO-Auditierung**;
- Das Abwickeln von Arbeitsaufgaben, die beispielsweise als mit **Jahreszielen** verbundene **Projekte** definiert sind;
- Die Bereinigung von **Engpässen** in Fertigungsprozessen;
- Das Entwickeln von **Personalentwicklungskonzepten** und **Qualifizierungsmaßnahmen** für Facharbeiter und Angelernte, auch unter Berücksichtigung von geplanten Maschinen- und Anlageninvestitionen und Einführung neuer Technologien.

Für die Industriemeister in der Textilwirtschaft haben sich damit nicht nur die Aufgabeninhalte deutlich verändert. Die Beispiele belegen auch die Bedeutungsverschiebungen, die zwischen den einzelnen Handlungsbereichen der Industriemeister bereits stattgefunden haben und derzeit weiter Platz greifen. Angesichts der zunehmend dominierenden Aufgaben aus den Handlungs-

bereichen „Organisation“ und „Führung und Personal“ gegenüber dem traditionell wichtigsten Handlungsbereich „Produktion“ kann nicht nur eine Erweiterung und Schwerpunktverschiebung des Aufgabenspektrums des Industriemeisters konstatiert werden, sondern das berufliche Anforderungsspektrum ist insgesamt gestiegen.

Danach gewinnen – je nach dem Entwicklungsstand der Unternehmen – die fachübergreifenden Dimensionen der Tätigkeitsanforderungen gegenüber den fachlichen Qualifikationen zunehmend an Bedeutung. Je stärker diese fachliche Qualifikation durch fachübergreifende personale, soziale und methodische Kompetenzen wie Selbststeuerungsfähigkeit, Selbstverantwortung und Selbstlernfähigkeit ergänzt werden, desto mehr gerät das subjektive Moment, d.h. die Persönlichkeit des Industriemeisters mit seiner Fähigkeit zur Selbststeuerung, mehr und mehr zum Kern des Beruflichen, die gleichwertig neben fachspezifischem Wissen und Erfahrungen steht. Dies erfordert ebenfalls Wandlungsprozesse sowohl in den Weiterbildungslehrgängen als auch in den Prüfungsabläufen sowie bei der Methodik der Lernstoffvermittlung durch die Lehrenden.

Es stellt sich die Frage, wie sich zukünftig diese Änderungen in der schulischen Praxis niederschlagen bzw. diese Paradigmenangleichung aussehen muss (siehe Anhang Abbildung 3)?

Beim Paradigmenwechsel spielt das Lernfeldkonzept mit seinen exemplarisch aus realen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen konkretisierten Lernaufgaben eine herausragende Rolle. (siehe Anhang Abbildung 3).

Als Lernfelder bezeichnet man thematische Einheiten, die sich an beruflichen Handlungsfeldern, das heißt beruflichen Aufgaben und Handlungsabläufen orientieren. Aus bildungspolitischer Perspektive besteht dieses Konzept aus modularisierten Ansätzen, die die zukünftige Struktur und die Rahmenpläne bestimmen werden.

Aus curricularer Sicht sind Lernfelder als „didaktisch aufbereitete Tätigkeitsfelder“ konstruiert, die die disziplinentorientierte Fächerstruktur durch ein prozessorientiert-ganzheitliches Lernen, das im Kontext zum beruflichen Verwendungszweck steht, ablöst. Hieraus resultiert eine Umstellung der Lernziele. Es steht nicht mehr nur die fachliche Versiertheit im Mittelpunkt, sondern das Bewältigen von charakteristischen Aufgaben innerhalb betrieblicher Geschäftsprozesse. Dies bedingt von den Industriemeistern ein Konglomerat von theoretischem und praktischem Wissen = Erfahrung, das man als Arbeitsplatzprozesswissen bezeichnet.

Die Lernfeldstruktur hat als modernes methodisch-didaktisches Konzept bereits Eingang in die Ausbildungsberufe zum/zur Produktionsmechaniker/-in Textil und zum/zur Produktveredler/-in Textil gefunden, so dass sie konsequenterweise beim Industriemeister Textilwirtschaft fortgeführt werden muss.

Eine besondere Herausforderung an Lehrgangsträger, Dozenten und Teilnehmer stellt die Vermittlung der handlungsspezifischen Qualifikationen dar. Hier wird der neuartige Ansatz der Industriemeister-Reform besonders deutlich. Im Gegensatz zu bisherigen Industriemeisterprüfungen, die – wie Prüfungen an Schulen und Hochschulen – nach einzelnen Fächern gegliedert sind, leitet die Neuordnung die Prüfungsanforderungen von den typischen Handlungen eines Industriemeisters Textilwirtschaft im Betrieb ab. Bezogen auf die betrieblichen Handlungsbereiche Technik, Organisation sowie Führung und Personal wurden insgesamt acht Qualifikationsschwerpunkte festgelegt, die in einzelne Qualifikationsinhalte unterteilt sind. Die Lernziele sind nicht abstrakt, sondern handlungsorientiert beschrieben.

Die Prüfung selbst wird folgerichtig nicht in einzelnen „Fächern“ durchgeführt, sondern durch drei praxisorientierte Situationsaufgaben. In ihnen steht ein Kerninhalt jeweils aus einem Handlungsbereich (Technik – Organisation – Führung und Personal) im Mittelpunkt der Aufgabe. Diesem Aufgabenkern werden Fragestellungen anderer Qualifikationsschwerpunkte integrativ zugeordnet. Entscheidend für die Bewältigung der Aufgabenstellung ist nicht nur das hinreichende Fachwissen in den einzelnen Qualifikationsschwerpunkten (das zwangsläufig auch!), sondern die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Verknüpfung der erworbenen Qualifikationen.

Diesem Anspruch der Prüfung muss auch der Lehrgang genügen. Es reicht daher nicht aus, dass die Dozenten die vom Rahmenplan empfohlenen Qualifikationsinhalte ihres Fachgebietes vermitteln. Sie müssen darüber hinaus die Teilnehmer befähigen, dieses Wissen mit Inhalten oder Fragestellungen aus anderen Fachgebieten zu verknüpfen. Für die Organisation eines Lehrgangs ist es daher unerlässlich, dass die Dozenten sich untereinander abstimmen, in welcher Weise – auch in welcher zeitlichen Abfolge – sie bestimmte Themenbereiche behandeln werden. Jeder

Dozent muss wissen, an welche Voraussetzungen aus den verschiedenen Qualifikationsschwerpunkten er anknüpfen kann.

Eine Möglichkeit, den Lehrgang anwendungsbezogen und handlungsorientiert zu gestalten, ist es, wenn sich die Fachdozenten auf gemeinsame Beispiele betrieblicher Aufgabenstellungen verständigen und die sich daraus ergebenden fachlichen Aspekte und Probleme situativ behandeln. So können etwa am Beispiel eines konkret beschriebenen Produktionsauftrages technische, betriebswirtschaftliche, personalbezogene und organisatorische Inhalte ebenso vermittelt werden wie Themen des Umweltschutzes oder des Qualitätsmanagements. Durch die Behandlung unterschiedlicher situativer fachlicher Inhalte, dargestellt an ein und demselben Beispiel, kann der Teilnehmer die Zusammenhänge verstehen lernen und wird zum Wissenstransfer befähigt.

Die Autoren waren sich bei der Erarbeitung des Rahmenplans bewusst, dass mit der Neuordnung des Industriemeisters Textilwirtschaft die berufliche Weiterbildung insgesamt eine neue und – wie sie hoffen – angemessene Qualitätsstufe erreicht. Es kommt jetzt auf die Umsetzung an, die von allen Beteiligten – den Dozenten, den Lehrgangsträgern, den Prüfungsausschüssen und nicht zuletzt den Teilnehmern – große Anstrengungen und Mut zu neuen Wegen verlangt.

Immer wieder, wenn Neuland betreten wird, müssen Erfahrungen gesammelt werden. Wir sind daher dankbar für jede anregende und weiterführende Kritik. Die Nutzer des Rahmenplans werden deshalb gebeten, den anhängenden Fragebogen auszufüllen und an den DIHK zurückzusenden.

Für den vorliegenden Rahmenplan sind vier Dinge zu beachten:

1. Der Rahmenplan ist nicht gesetzlich geregelt. Die Vermittlung der Inhalte sowie die vorgegebene Zeit sind nicht zwingend vorgeschrieben. Da es sich um eine Empfehlung handelt, können die Bildungseinrichtungen davon abweichen, d.h., bei den Inhalten handelt es sich um eine Aufzählung von Beispielen, die nicht vollständig sein müssen bzw. ergänzt oder geändert werden können, je nach technologiebezogener Teilnehmerzusammensetzung und regionalem Unternehmensbedarf. Sie sollten jedoch so gestaltet sein, dass sie zu einem Bestehen der Prüfungen befähigen.
2. Die Lehrinhalte sollen auf den Ausbildungsordnungen der Facharbeiter der Textilwirtschaft aufbauen und nicht beim Industriemeister-Lehrgang wiederholt werden. Wissensdefizite müssen durch vorgeschaltete Lehrgänge ausgeglichen werden, das gilt insbesondere für Lehrgangsteilnehmer, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.
3. Die Informationsbeschaffung, das Lösen von situativen Lernaufgaben und integrierten Situationsaufgaben sowie das Anfertigen von Projektarbeiten können auch als Hausaufgaben einzeln oder an ein Teilnehmerteam vergeben werden. Sie müssen nicht unbedingt als Anwesenheitszeit verbracht werden, so dass mit dieser Verfahrensweise die Lehrstoffvermittlung in der empfohlenen Zeit in den Bildungseinrichtungen sichergestellt werden kann und die erfolgreichen Lernprozesse unmittelbar in betriebliche Handlungen umgesetzt werden können.
4. An das Lösen von situativen Lernaufgaben und integrierten Situationsaufgaben sowie an die Durchführung von Projektarbeiten müssen die Teilnehmer systematisch hingeführt werden.

Der Gesamtverband Textil und Mode und der DIHK danken allen Sachverständigen für ihre engagierte ehrenamtliche Arbeit, ebenso den Unternehmen und Institutionen, die ihre Mitarbeiter dafür freigestellt haben.

Den Lehrgangs- und Prüfungsteilnehmern wünschen wir viel Erfolg!

Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Berlin / Eschborn Juni 2006

Gesamtverband Textil und Mode

Taxonomie der Lernziele (Anwendungstaxonomie)

Die Prüfungsanforderungen des neu geordneten Geprüften Industriemeisters – Fachrichtung Textilwirtschaft sind in der Rechtsverordnung handlungsorientiert formuliert. Sie sind abgeleitet von den Aufgaben, die Geprüfte Industriemeister – Fachrichtung Textilwirtschaft in den verschiedenen Funktionsfeldern eines Betriebes wahrzunehmen haben.

Der Rahmenplan ist eine Empfehlung für den Lehrgang, der auf die Prüfung vorbereitet. Er orientiert sich an den Vorgaben der in der Verordnung festgelegten Prüfungsanforderungen. Er beschreibt die Qualifikationsinhalte und deren Bestandteile, die dem Lehrgangsteilnehmer vermittelt werden sollen, damit er die Anforderungen der Prüfung erfüllen kann.

Die Anwendungstaxonomien beschreiben handlungsorientiert, wie und in welchem Umfang die Qualifikationselemente in die Tätigkeiten der Geprüften Industriemeister eingehen. Sie sind auf das Ziel hin formuliert, also den Abschluss Geprüfter Industriemeister, und beschreiben nicht den Weg dahin, also den Lehrgang und die Prüfung. Dabei werden – korrespondierend zu herkömmlichen Taxonomien – drei Ebenen unterschieden:

- **WISSEN** beschreibt den Erwerb von Kenntnissen (Daten, Fakten, Sachverhalte), die notwendig sind, um Zusammenhänge zu verstehen.
- **VERSTEHEN** beschreibt das Erkennen und Verinnerlichen von Zusammenhängen, um komplexe Aufgabenstellungen und Problemfälle einer Lösung zuführen zu können.
- **ANWENDEN** beschreibt die aus dem Verstehen der Zusammenhänge resultierende Fähigkeit zu sach- und fachgerechtem Handeln.

Die Zuordnung der Anwendungstaxonomie sieht wie folgt aus:

- **WISSEN:**

kennen, überblicken

- **VERSTEHEN:**

analysieren, beurteilen, erfassen, erkennen, unterscheiden, verstehen, zuordnen

- **ANWENDEN:**

aktualisieren, ändern, anwenden, aufzeigen, ausführen, ausschöpfen, ausüben, beachten, beheben, berücksichtigen, dokumentieren, durchführen, einbinden, einleiten, einordnen, einrichten, einsetzen, entwickeln, ermitteln, festlegen, fördern, fordern, gewährleisten, moderieren, nutzen, optimieren, planen, sicherstellen, überprüfen, überwachen, umsetzen, umstellen, veranlassen,

Die Anwendungstaxonomie gilt solange, bis eine neue genannt ist oder eine höherwertige Untergliederung folgt.

Konzeption mit Stundenempfehlung

Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Textilwirtschaft/
Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft

Lern- und Arbeitsmethodik	10 UStd.
A Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen	330 UStd.
1. Rechtsbewusstes Handeln	60 UStd.
2. Betriebswirtschaftliches Handeln	120 UStd.
3. Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung	80 UStd.
4. Zusammenarbeit im Betrieb	70 UStd.
A Handlungsspezifische Qualifikationen	570 UStd.
<u>I. Handlungsbereich „Technik“</u>	
1. Betriebstechnik	80 UStd.
2. Fertigungstechnik (für alle Produktionsbereiche (PB))	50 UStd.
- Fertigungstechnik - PB Textiltechnik (alternativ)	120 UStd.
- Fertigungstechnik - PB Produktveredlung (alternativ)	120 UStd.
- Fertigungstechnik - PB Bekleidungstechnik (alternativ)	120 UStd.
- Fertigungstechnik - PB Technische Konfektion (alternativ)	120 UStd.
- Fertigungstechnik - PB Textilservice (alternativ)	120 UStd.
<u>II. Handlungsbereich „Organisation“</u>	
3. Betriebskosten	60 UStd.
4. Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme, Prozessoptimierung	60 UStd.
5. Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz	40 UStd.
<u>III. Handlungsbereich „Führung und Personal“</u>	
6. Personalführung	60 UStd.
7. Personalentwicklung	60 UStd.
8. Qualitätsmanagement	40 UStd.
Gesamtstunden	910 UStd.