



**CHAMBRE
DES MÉTIERS**
LUXEMBOURG



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Rahmenlehrplan zum Meisterbrief

**« Module der Unternehmensführung und
Angewandte Pädagogik »**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Allgemeines Qualifikationsprofil	5
1.1. Allgemeines	5
1.2. Kompetenzprofil	6
2. Übersicht über den Ausbildungsverlauf	8
2.1. Empfohlener Ausbildungsverlauf	8
2.2. Pädagogisches Konzept	9
3. Beschreibung der Module: detaillierter Lehrplan mit den Lernzielen	10
3.1.1. Modul A : Recht	11
3.1.2. Modul B : Rechnungswesen	18
3.1.3. Modul C: Betriebswirtschaftslehre	29
3.1.4. Module D : Unternehmensgründung	35
3.1.5. Modul E : Angewandte Pädagogik	41

Allgemeine Hinweise:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument durchgehend das generische Maskulinum verwendet, das sich immer auf alle Geschlechter gleichermaßen bezieht.

Einleitung

Durch ein hohes Maß an handwerklichem Geschick und Sorgfalt erfüllen Meister die Erwartungen der Kunden im Hinblick auf fachliches Know-how und qualitativ hochwertige Produkte. Sie stützen sich auf fundierte fachliche Kenntnisse und interagieren mit verschiedenen Akteuren. Was die Arbeit eines Meisters heute ausmacht, ist eine Präzisionsarbeit voller Innovationen, die ständig neue Herausforderungen bereithält.

Der vorliegende Rahmenlehrplan ist Teil eines umfassenden Prozesses zur Reform und Revision der Meisterbriefe, der von Minister Claude Meisch unterstützt wird und 2015 mit der Reform des Meisterbriefs „Lebensmittelhandwerk“ begonnen hat.

Der Meisterbrief wird sehr geschätzt und genießt ein hohes Ansehen. Die Kombination aus fachlicher Expertise im Tätigkeitsbereich, gepaart mit Kompetenzen in der Unternehmensführung, ist ein Kernaspekt, um die Unternehmer von morgen sowie Personen, die mehr Verantwortung übernehmen möchten, zu unterstützen und den Meisterbrief attraktiv zu machen.

1. Allgemeines Qualifikationsprofil

1.1. Allgemeines

Der Titel Handwerksmeister eröffnet den Weg in die Selbstständigkeit und verleiht das Recht auszubilden. Ein Meister ist in der Lage,

- verantwortungsvoll Gruppen oder Organisationen zu leiten und in Expertenteams zu arbeiten;
- die fachliche Entwicklung anderer anzuleiten;
- vorausschauend mit Problemen im Team umzugehen;
- gegenüber Fachleuten komplexe fachliche Probleme und entsprechende Lösungen fundiert zu erläutern und mit ihnen zusammen das weitere Vorgehen zu gestalten;
- Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse zu definieren, zu reflektieren und zu bewerten;
- nachhaltige Lern- und Arbeitsprozesse eigenverantwortlich zu gestalten;

Der Meisterbrief beinhaltet für alle Fachrichtungen fachtheoretische und fachpraktische Kurse, die in einzelnen Modulen zusammengefasst sind. Neben den abschließenden Prüfungsleistungen in diesen theoretischen Modulen, ist zusätzlich ein berufsbezogenes Projekt zu absolvieren.

1.2. Kompetenzprofil

Die Meisterausbildungen verfügen über ein umfassendes Verständnis der fachtheoretischen Grundlagen und spezifischen Verfahren sowie über spezifische Kenntnisse, die für das Führen erforderlich ist.

Sie sind in der Lage, Fachkompetenzen zu erwerben und zu nutzen und Selbstständigkeit, Innovationskraft, Eigenverantwortlichkeit und „Entrepreneurship“ (Unternehmergeist) unter Beweis zu stellen. Sie haben einen umfassenden und fachübergreifenden Überblick über die verschiedenen Aspekte der Unternehmensplanung und -führung.

Im Hinblick auf den luxemburgischen Qualifikationsrahmen (LQR)¹ zeichnet sich das Qualifikationsprofil für die Meisterbriefe durch die nachstehenden Besonderheiten aus. Ergänzt wurde das Profil durch das Analysetool Zortify² und einen Text von Omrane, Fayolle und Zeribi-Benslimane (2011)³ zu den unternehmerischen Kompetenzen.

Kenntnisse:

Der Meister verfügt über umfassende spezifische Kenntnisse:

- Fortgeschrittene deklarative Kenntnisse: Sachverhalte und Ergebnisse beschreiben können
- Fortgeschrittene prozedurale Kenntnisse in ihrem Aktivitätsbereich: die einzelnen Tätigkeiten und Prozesse kennen und wissen, wie etwas umzusetzen ist
- Methodologische Kenntnisse: in ihrem Aktivitätsbereich auftretende Probleme zielgerichtet angehen

Die Meister sind in der Lage, diese Kenntnisse kritisch zu analysieren, auszulegen und zu bewerten und den Kontext ihres Aktivitätsbereichs zu verstehen.

¹ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (2014). Rapport de référencement du cadre luxembourgeois des qualifications vers le cadre européen des certifications pour la formation tout au long de la vie et le cadre de qualification dans l'espace européen de l'Enseignement Supérieur. MESR/MENJE. <https://men.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/formation-des-adultes/informations-generales/rapport-de-referencement.pdf>

² Ideen aus Zortify - Artificial Intelligence for Human Decision Making: <https://zortify.com>

³ Omrane A., Fayolle A., Zeribi-Benslimane O. (2011). Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial : une approche dynamique. La Revue des sciences de Gestion, 5(n°251), Seiten 91 bis 100.

Fertigkeiten:

- Vertieftes Anwendungswissen in ihrem Aktivitätsbereich besitzen;
- Komplexe und nicht vorhersehbare Probleme in diesem Bereich lösen können;
- Vertieftes Anwendungswissen besitzen, das verschiedene Aspekte der Unternehmensführung und Unternehmensgründung umfasst;
- Komplexe Arbeitsprojekte leiten;
- In der Lage sein, innovativ und unternehmerisch zu handeln, Herausforderungen und Aufgaben anzugehen sowie Veränderungen zu initiieren und zu gestalten;
- Priorisieren können;
- Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen in ihrem Berufsfeld unter Berücksichtigung der Zielgruppe kommunizieren und verständlich darstellen;
- Neue Lösungen erarbeiten und sie gegebenenfalls im Hinblick auf Maßstäbe und neue Anforderungen bewerten.

Einstellungen:

- Daten sammeln und auslegen, um Stellungnahmen und begründete Urteile zu berufen, sozialen und ethischen Fragen/Problemen abzugeben;
- Strategien zum Erwerb neuer Kompetenzen entwickeln, die eine Beherrschung komplexer Prozesse und Situationen ermöglichen;
- Ausdauer und Beharrlichkeit bei Widerständen zeigen;
- die Leistungsentwicklung und die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern und Teams anleiten;
- In Kongruenz mit der Unternehmenskultur handeln (Werte, Unternehmenskodex und interne Prozeduren);
- Delegieren können;
- Konflikten vorbeugen und Konflikte lösen;
- Sich an die Erwartungen der Zielgruppe anpassen;
- Ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit und Kreativität haben;
- Verantwortungsbewusst, gewissenhaft, systematisch und überlegt sein;
- Selbstbeherrschung und Selbstvertrauen zeigen sowie effizient und effektiv sein.

2. Übersicht über den Ausbildungsverlauf

2.1. Empfohlener Ausbildungsverlauf

Die Qualifikation zum Meisterbrief umfasst zum einen die berufsspezifische Fachtheorie und Fachpraxis [Module F, G, H, M und I] und zum anderen die fachübergreifenden Module, die für alle Meisterbriefe verpflichtend sind [Module A, B, C, D und E].

Für die berufsspezifischen Module F, G, H, M und I besteht ein zusätzlicher Rahmenlehrplan, der über die detaillierten Inhalte der jeweiligen Meisterausbildung Aufschluss gibt.

2.2. Pädagogisches Konzept

Die Module und Fächer, die im Rahmen der Meisterprüfung unterrichtet werden, sind Lehr- und Lerneinheiten, die nach Fächern oder Themen einer pädagogischen Logik zeitlich gegliedert sind. Diese Module sind mit definierten Lernzielen zur Vermittlung spezifischer Kompetenzen verknüpft. Die Module können sich aus verschiedenen Fächern und/oder Themenbereichen zusammensetzen, um den Kandidaten ein breites Spektrum an Kompetenzen zu vermitteln.

Die Module orientieren sich an verschiedenen Lehr- und Lernformen, wie z. B.:

- Theoretische Kurse und Vorträge
- Vorführungen anhand von praktischen Beispielen und Videos
- Fallstudien oder Musterprojekte zur Analyse
- Praktische Übungen
- Berechnungen
- Zu vervollständigende oder zu verfassende Dokumente
- Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen
- Rollenspiele
- Betriebsbesichtigung
- Blended Learning

Die Module werden mit einer Prüfung abgeschlossen, die die Lerninhalte und -ziele hinterfragt.

Nachhaltiges Lernen, bei dem umfangreiches Wissen und vielfältige Kompetenzen vermittelt werden, ist nur möglich, wenn die Meisterbriefkandidaten die Verantwortung für ihren Lernprozess selbst übernehmen und sich in diesen aktiv und eigenständig einbringen können. Zu diesem Zweck müssen die Kursleiter geeignete Lehr- und Lern-Arrangements bieten, die

- ihren Ausgangspunkt in authentischen Situationen haben und somit auf echtes Interesse bei den Meisterbriefkandidaten treffen;
- auf eine eigenständige Arbeitsweise und die handwerklichen Tätigkeiten ausgerichtet sind und die;
- in einen sozialen Lernkontext (Teamarbeit, Begleitung und Beratung) integriert sind.

Seit der Umsetzung des globalen Reform- und Revisionsprozesses der Meisterausbildung setzt die Chambre des Métiers auf Blended Learning (abwechselnd E-Learning und Präsenzunterricht) sowie auf das projektbasierte Lernen⁴.

Beim projektbasierten Lernen wird anhand von aktuellen, praxisnahen Aufgabenstellungen und im Hinblick auf die spätere Berufspraxis gelehrt und gelernt. Die Meisterbriefkandidaten erhalten u.a. Aufgaben, die sie als Team bearbeiten können: ein fachliches Problem, für das sie selbst einen Lösungsweg entwickeln und das sie mit Beratung, aber weitgehend eigenverantwortlich, bearbeiten. Dabei entwickeln sie berufsrelevante Handlungskompetenzen, wenn sowohl der Prozess als auch das Ergebnis durch Reflexion und Feedback begleitet werden. .

⁴ Siehe ebenfalls: Götzen, Susanne: Projektbasiertes Lernen. (2013) Zentrum für Lehrentwicklung : https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/lehre/steckbrief_projektbasiertes_lernen.pdf (aufgerufen am 30.11.2020).

3. Beschreibung der Module: detaillierter Lehrplan mit den Lernzielen

Nachstehend finden Sie ausführliche Informationen zu den Modulen der Unternehmensführung und Angewandten Pädagogik sowie zu ihren Lehrplänen, Inhalten und Zielen.

Diese Module und die entsprechenden Kurse sind unabhängig vom Tätigkeitsbereich Bestandteil aller Meisterausbildungen. Sie umfassen die folgenden Fächer:

- Modul A : Recht
 - ◆ Arbeits- und Sozialrecht
 - ◆ Unternehmensrecht
- Modul B : Rechnungswesen
 - ◆ Buchführungsmechanismen & Finanzanalyse
 - ◆ Lohnabrechnung
 - ◆ Preisberechnung
- Modul C : Betriebswirtschaftslehre
 - ◆ Kommunikation
 - ◆ Personalführung
 - ◆ Betriebsorganisation
- Modul D : Unternehmensgründung
- Modul E : Angewandte Pädagogik

3.1.1. Modul A : Recht

Modultitel	Recht
Modulkodierung	Modul A
Meisterbrief	Alle Meisterbriefe
Modulfächer	• Arbeits- und Sozialrecht • Unternehmensrecht
Modul-Verwendbarkeit	Modul der Unternehmensführung und Angewandte Pädagogik
Dauer des Moduls	40 Unterrichtsstunden innerhalb eines Ausbildungsjahres
Ausbildungsphase	Abhängig vom empfohlenen Ausbildungsverlauf des jeweiligen Meisterbriefes
Empfehlungen zur <u>Aufteilung der Stunden</u> des Moduls	Fach: Arbeits- und Sozialrecht - 20 Stunden Fach : Unternehmensrecht - 20 Stunden

Modul- /Fachorganisation	Der Unterricht im Rahmen des Moduls wird im Wesentlichen in Präsenz abgehalten. Zusätzlich zu Vorträgen wird bei Präsenzkursen Folgendes angeboten: Fallstudien, Einzel- oder Gruppenarbeiten, ... Bei einigen Ausbildungsabschnitten kann auf Blended Learning zurückgegriffen werden, was bedeutet, dass die Aneignung und die Anwendung der Inhalte durch Onlineveranstaltungen oder -unterricht unterstützt werden. Die digitalen Inhalte und das E-Learning können gleichermaßen der Wissensvermittlung sowie der Unterstützung des Lernenden und der Festigung der Kompetenzen in der Selbstlernphase dienen.
Mögliche Unterrichtsmethoden und Lernaktivitäten im Rahmen des Moduls	• Theoretische Kurse und Vorträge • Fallstudien • Zu vervollständigende oder zu verfassende Dokumente • Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen • Blended Learning
Arbeitsaufwand des Moduls	40 Stunden Präsenzunterricht sowie zusätzlicher Zeitaufwand für die Selbstlernphasen, die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst
Voraussetzungen Modulprüfung	Entsprechend rechtlichem Rahmen
Gewichtung des Moduls	Fach: Arbeits- und Sozialrecht - 60 Punkte Fach: Unternehmensrecht - 60 Punkte Die Endnote ergibt sich aus dem Durchschnitt der zwei Fächer.

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Arbeits- und Sozialrecht“:

Lernziel	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Umsetzung der Rechte und Pflichten, die sich aus den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den Bestimmungen des Arbeitsvertrags ergeben, in Bezug auf das Personalmanagement zu organisieren.	- Die - Arten von Arbeitsverträgen und ihre Beendigungsmodalitäten kennen - Die Sonderregelungen im Arbeitsrecht kennen - Die Funktionsweise von Tarifverträgen und branchenübergreifenden Vereinbarungen kennen - Die Rechte und Pflichten in Bezug auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie die verschiedenen Arten von Urlaub kennen - Die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Personalvertretung kennen - Die verschiedenen Bereiche der Sozialversicherung und ihre Funktionsweise, sowie die Regeln für die Mitgliedschaft kennen - Die Modalitäten für die Gewährung von Arbeitslosenleistungen kennen	- Die Vertragsform zwischen dem Arbeitgeber und den unterschiedlichen Mitarbeitern entsprechend den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Situationen und Formen auswählen - Die im Arbeitsgesetzbuch genannten Verpflichtungen beim Abschluss, bei der Umsetzung, der Änderung oder der Auflösung dieser Verträge einbeziehen - Die Bestimmungen über Sonderregelungen anwenden - Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer, die sich aus den Maßnahmen zum Schutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz ergeben, bewerten Die Maßnahmen zum Schutz vor Entlassung von Arbeitnehmern anwenden - Die Regeln zur Arbeitszeit und Urlaubsplanung ordnungsgemäß und ausgewogen anwenden - Die Arbeitsvorschriften und besondere Bestimmungen, die sich aus einem Tarifvertrag oder einer branchenübergreifenden	- Den Nachweis eines klaren Verständnisses der Arbeitsgesetze und der Bestimmungen des Arbeitsvertrags erbringen - Einen Arbeitsvertrag entsprechend den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Bestimmungen und Sachverhalten ausfüllen - Die Anwendung der Rechten und Pflichten argumentieren, die sich aus den Arbeitsvorschriften und - Vereinbarungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben, auf der Grundlage vordefinierter Situationen, sei es in Bezug auf Schutz und Vertretung oder in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung - Die Sonderregelungen erklären und/oder die Einhaltung der spezifischen gesetzlichen Bestimmungen für jede Regelung argumentieren - Die Versicherungsleistungen in Bezug auf Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Unfall und Berufskrankheiten erläutern - Die ie verschiedenen Komponenten und Regeln der Sozialversicherung erklären <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

		Vereinbarung ergeben, in die personalwirtschaftliche Organisation einbeziehen • Die von der Sozialversicherung geforderten Meldungen und Erklärungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vornehmen	
--	--	--	--

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Unternehmensrecht“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, Informationen, die das Recht im Allgemeinen und das Unternehmensrecht im Besonderen betreffen, so zu bewerten, dass sie bei der Gründung, der operativen Geschäftstätigkeit oder der Auflösung eines Unternehmens und sogar im Falle einer Insolvenz strikt angewendet werden können.	- Die Zuständigkeiten und Verfahren, sowie die Akteure und Gerichtsbarkeiten der Justiz kennen - Wissen, wie man vor Gericht geht, und wie man Forderungen gerichtlich beitreibt, wie die bedingte Zahlungsanordnung und die Zwangsvollstreckungen - Wissen, was eine Handelsgesellschaft auszeichnet - Bei der Gründung einer Gesellschaft die zu ergreifende Schritte und die Rolle des Handelsregisters kennen - Die verschiedenen Auswirkungen, Situationen und Sanktionen im Zusammenhang mit Konkursen kennen	- Das Recht als eine Reihe von verbindlichen Regeln erklären - Den Unterschied zwischen Zivil- und Strafrecht, zwischen Personen- und Vermögensrechten erkennen - Zwischen natürlichen und juristischen Personen unterscheiden - Gerichtliche Eintreibungen erklären - Verfahrensfristen, insbesondere die Verjährung, verstehen und ausdrücken - Die Arten von Handelsgesellschaften unterscheiden - Beurteilen, ob die Gründung einer Gesellschaft zweckmäßig ist - Die Gründe und Folgen im Zusammenhang mit Konkursen begründen	- Rechtsregeln wiedergeben, juristische Begriffe definieren - Grundlegende Konzepte des Unternehmensrechts erklären - Akteure und Gerichtsbarkeiten der Justiz sowie Gerichtsverfahren erklären - Informationen über gerichtliche Eintreibungen wiedergeben - Präzise erläutern, was eine Handelsgesellschaft sowohl hinsichtlich seiner Gründung und Verwaltung als auch im Falle einer Insolvenz und einer Auflösung auszeichnet - Die Argumente für die Gründung oder den Konkurs einer Gesellschaft begründen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Verbindlichkeit von Verträgen zu begründen, um sie in den Beziehungen zu seinen Kunden und Lieferanten anzuwenden, und die Pflichten und Haftungen der Parteien einzuschätzen.	- Die Bestandteile von Kauf-, Werk- und Mietverträgen sowie der Bestandteile von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Rechnungen kennen - Die verschiedenen Arten der Haftung kennen	- Formen, Bestandteile und Garantien in Bezug auf Kauf-, Werk- und Mietverträge erklären - Die Voraussetzungen für die Gültigkeit eines Vertrags formulieren - Die Pflichten jeder Partei bei der Erfüllung des Vertrags und die Folgen der Nichterfüllung dieser Pflichten bewerten - Allgemeine Verkaufsbedingungen unter Berücksichtigung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit des Unternehmens und unter Vermeidung missbräuchlicher Klauseln verfassen - Eine Rechnung mit den obligatorischen Angaben verfassen und eine ungerechtfertigte Rechnung in der vorgeschriebenen Form beanstanden - Vertragliche, außervertragliche und strafrechtliche Haftung - charakterisieren und unterscheiden, Zusammenhang zwischen Haftung und Schaden herstellen	- Die Grundbegriffe des Vertragsrechts erläutern - Einen klaren und präzisen Vertrag vervollständigen und darauf achten, dass er alle Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Parteien abdeckt - Die Formen, Bestandteile und Garantien in Bezug auf Kaufverträge, Werkverträge und Mietverträge darlegen - Allgemeine Geschäftsbedingungen kommentieren - Eine Rechnung vervollständigen und/oder deren obligatorischen Angaben erläutern - Die vertragliche Haftung kommentieren, indem die Verpflichtung zur Mitteleinbringung mit der Verpflichtung zum Ergebnis verglichen wird - Die zivilrechtliche Haftung erläutern - Die Haftungsvermutung des Geschäftsführers erläutern <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Weitere Informationen zur Bewertung des Moduls:

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Fallstudien • Schriftliche Argumentation

3.1.2. Modul B : Rechnungswesen

Modultitel	Rechnungswesen
Modulkodierung	Modul B
Meisterbrief	Alle Meisterbriefe
Modulfächer	• Buchführungsmechanismen und Finanzanalyse • Lohnabrechnung • Preisberechnung
Modul-Verwendbarkeit	Modul der Unternehmensführung und Angewandte Pädagogik
Dauer des Moduls	80 Unterrichtsstunden innerhalb eines Ausbildungsjahres
Ausbildungsphase	Abhängig vom empfohlenen Ausbildungsverlauf des jeweiligen Meisterbriefes
Empfehlungen zur <u>Aufteilung der Stunden</u> des Moduls	Fach : Buchführungsmechanismen und Finanzanalyse - 40 Stunden Fach : Lohnabrechnung - 20 Stunden Fach : Preisberechnung - 20 Stunden

Modul- /Fachorganisation	Der Unterricht im Rahmen des Moduls wird im Wesentlichen in Präsenz abgehalten. Zusätzlich zu Vorträgen wird bei Präsenzkursen Folgendes angeboten: Fallstudien, praktische Einzel- oder Gruppenarbeiten, ... Bei einigen Ausbildungsabschnitten kann auf Blended Learning zurückgegriffen werden, besonders der Theorieteil kann durch digitale Lernaktivitäten oder Online-Unterricht unterstützt werden. Die digitalen Inhalte und das E-Learning können gleichermaßen der Wissensvermittlung sowie der Unterstützung des Lernenden und der Festigung der Kompetenzen in der Selbstlernphase dienen. Anhand der in diesem Modul behandelten praktischen Beispiele ist der Meister in der Lage, die Preise für seine Produkte und Dienstleistungen zu kalkulieren, Bilanzen zu interpretieren, eine Finanzanalyse des Handwerksunternehmens durchzuführen und die Brutto- und Nettolöhne seiner Mitarbeiter zu berechnen. Er ist außerdem fähig, eine qualitative Kontrolle durchzuführen, wenn er diese Tätigkeiten auslagert.
Mögliche Unterrichtsmethoden und Lernaktivitäten im Rahmen des Moduls	• Präsenzunterricht • Blended Learning • Praktische Übungen • Berechnungen • Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen
Arbeitsaufwand des Moduls	80 Stunden Präsenzunterricht sowie zusätzlicher Zeitaufwand für die Selbstlernphasen, die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst
Voraussetzungen Modulprüfung	Entsprechend rechtlichem Rahmen
Gewichtung des Moduls	Fach: Buchführungsmechanismen und Finanzanalyse - 60 Punkte Fach: Lohnabrechnung - 60 Punkte Fach: Preisberechnung - 60 Punkte Die Endnote ergibt sich aus dem Durchschnitt der drei Fächer.

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Buchführungsmechanismen und Finanzanalyse“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches abzuleiten, um gemäß Standardkontenplan einen Jahresabschluss für ein Handwerksunternehmen zu erstellen. Dazu wertet er alle relevanten Geschäftsvorfälle eines Geschäftsjahres aus, erstellt eine Bilanz, eine Gewinn- und Verlustrechnung und optimiert das Ergebnis des Unternehmens.	- Die Ziele der Buchführung sowie die Akteure, die an der Buchhaltung des Unternehmens Interesse haben, kennen - Die Buchführungsgrundsätze kennen - Die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente des Jahresabschlusses kennen - Den Standardkontenplan kennen - Den Aufbau der Bilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung kennen - Wissen welche Steuern von luxemburgischen Unternehmen zu zahlen sind - Die Bedeutung eines Geschäftsjahres im Rahmen der Buchführung kennen - Die verschiedenen Abschreibungsmethoden kennen - Die für einen Jahresabschluss relevanten Geschäftsvorfälle kennen - Aufwendungen und Erträge kennen	- Die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente des Jahresabschlusses analysieren - Die Buchführungsgrundsätze anwenden - Die steuerlichen Verpflichtungen als Unternehmen erfüllen - Die Bilanz sowie eine Gewinn- und Verlustrechnung eines Handwerksunternehmens auf Basis der geltenden Vorschriften und unter Anwendung des Standardkontenplans erstellen, analysieren und diese zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens heranziehen - Eine vorgegebene Bilanz eines Handwerksunternehmens interpretieren und die Bilanzen an zwei Stichtagen vergleichen - Die Dauer eines Geschäftsjahres festlegen und entsprechende Abgrenzungen durchführen - Die relevanten Geschäftsvorfälle als Aufwendungen oder Erträge einordnen - Die Gewinn- und Verlustrechnung analysieren und zum Ergebnis des Unternehmens Stellung nehmen	- Die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumente des Jahresabschlusses beschreiben - Anhand von vorgegebenen Positionen unter Berücksichtigung des Standardkontenplans eine Bilanz aufsetzen - Unter vorgegebenen Geschäftsvorfällen jene herausfiltern, die in der Gewinn- und Verlustrechnung eines Unternehmens berücksichtigt werden müssen - Die Bestandveränderung (Waren) ermitteln und beurteilen - Den Jahresabschluss eines Handwerksunternehmens auf Richtigkeit überprüfen - Eine Abschreibungstabelle erstellen und beurteilen, wann ein Wechsel der Abschreibungsmethode sinnvoll ist <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

	• Die Berechnung des Resultats kennen	• Die Abschreibungsmethoden analysieren, die passende auswählen und diese anwenden • Eine Abschreibungstabelle erstellen und beurteilen, wann ein Wechsel der Abschreibungsmethode sinnvoll ist • Für die Akteure, die an der Buchhaltung des Unternehmens Interesse haben, die erforderlichen Dokumente entsprechend aufbereiten	
--	---	---	--

Der Meister ist in der Lage, die finanzielle Gesundheit und Leistungsfähigkeit eines Handwerksunternehmens durch die Berechnung und Interpretation von Finanzkennzahlen einzuschätzen.	• Die wichtigsten Finanzkennzahlen für Handwerksunternehmen kennen • Die Bruch-, Prozent- und Dreisatzrechnung kennen • Verhältniszahlen kennen • Den Aufbau einer Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung kennen • Das Management-Cockpit kennen	• Die wichtigsten Kennzahlen zur Analyse der Rentabilität bestimmen und beurteilen • Die wichtigsten Kennzahlen zur Analyse der Solvabilität und Liquidität bestimmen und beurteilen • Das finanzielle Gleichgewicht und die Rentabilität des Handwerksbetriebes einschätzen • Ein Management-Cockpit entwickeln, um die Entwicklung des Unternehmens zu analysieren • Das Budget eines Handwerksunternehmens planen und auf dessen Basis Prognosen erstellen • Die Dokumente und Positionen, die für die Ermittlung der jeweiligen Kennzahlen benötigt werden, identifizieren • Die Finanzkennzahlen für potenzielle Investoren und Banken aufbereiten	• Die Formelsammlung korrekt anwenden • Die Positionen in den verschiedenen Dokumenten für die Ermittlung der jeweiligen Kennzahlen identifizieren • Kennzahlen zur Analyse der Rentabilität, Solvabilität und Liquidität bestimmen und bewerten • Kennzahlen über mehrere Jahre vergleichen und daraus Schlüsse ziehen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>
--	--	---	--

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Vervollständigen oder analysieren von Sätzen, Schemata oder Fotos • Fallstudien • Berechnungen

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Lohnabrechnung“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, den Gesamtbruttolohn sowie den Nettolohn eines jeden Mitarbeiters unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsrechts, eines eventuell geltenden Tarifvertrags sowie des individuellen Arbeitsvertrags aufzustellen.	• Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die bei der Lohnabrechnung Anwendung finden, kennen • Die tarif- und arbeitsvertraglichen Bestimmungen in Bezug auf die Lohnabrechnung kennen • Die Grundrechenarten sowie Prozentrechnungen kennen • Die verschiedenen Lohnarten kennen	• Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen bezüglich der Lohnabrechnung anwenden • Die tarif- und arbeitsvertraglichen Bestimmungen, die für die Lohnabrechnung der einzelnen Mitarbeiter Anwendung finden, identifizieren und anwenden • Die geleisteten Arbeitsstunden analysieren und beurteilen, wie diese bei der Berechnung des Bruttomonatslohnes eingeordnet werden müssen	• Die geleisteten Arbeitsstunden für den jeweiligen Monat klassifizieren, Lohnzuschläge identifizieren und im Rahmen der Brutto-Nettolohnabrechnung korrekt abrechnen • Den Anspruch auf Feiertags- oder Urlaubsentschädigung prüfen und diese korrekt kalkulieren • Die unterschiedlichen Lohnarten erläutern und die Brutto-Nettoabrechnung ableiten <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Sozialversicherungsbeiträge, die an die zentrale Rechnungsstelle für Sozialversicherungen abzuführen sind, zu bestimmen, indem er die relevanten Bestimmungen des Sozialversicherungsrechtes anwendet.	- Die Formalitäten zur An- und Abmeldung von Mitarbeitern bei der Sozialversicherungsbehörde kennen - Die verschiedenen Pflichtversicherungen in Luxemburg kennen - Die Sozialversicherungen, die ausschließlich zu Lasten des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers sind, kennen - Die Beträge, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, kennen	- Die geltenden Regelungen in Bezug auf die Sozialversicherung in seine Lohnbuchhaltung integrieren - Die Bemessungsgrundlage für die einzelnen Sozialversicherungen ableiten - Die Beiträge, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, differenzieren	- Die Leistungen der Pflichtversicherungen beschreiben - Beurteilen, ob die Arbeitgeberversicherung obligatorisch oder freiwillig ist - Den Arbeitnehmeranteil der gesetzlichen Sozialversicherungen im Rahmen der monatlichen Brutto-Nettolohnabrechnung unter Berücksichtigung eventueller Freibeträge für die einzelnen Mitarbeiter bestimmen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>
Der Meister ist in der Lage den monatlich an die Steuerverwaltung abzuführende Betrag einzuschätzen, indem er aus dem Steuergesetz die Lohnsteuer sowie die anzuwendenden Steuerkredite für jeden einzelnen Mitarbeiter ableitet.	- Die verschiedenen Steuerklassen kennen - Die Steuerermäßigungen sowie steuerfreien Beträge kennen - Die Steuerkredite kennen - Die für die Lohnabrechnung relevanten Informationen auf der Steuerkarte kennen - Die für die Lohnabrechnung wesentlichen Bestimmungen des Steuerrechtes in Bezug auf die Lohnsteuer kennen	- Die Mitarbeiter in die entsprechende Steuerklasse klassifizieren - Die korrekte Steuertabelle anwenden und die abzuführende Lohnsteuer ermitteln - Die Informationen auf der Lohnsteuerkarte der Mitarbeiter bei der Lohnabrechnung einsetzen - Den steuerpflichtigen Lohn ableiten - Den Anspruch auf die Steuerkredite beurteilen und die Steuerkredite ermitteln	- Steuerermäßigungen und steuerfreie Beträge bei der Berechnung des steuerpflichtigen Lohnes im Rahmen der monatlichen Brutto-Nettolohnabrechnung einordnen und entsprechend berücksichtigen - Die Berechnung des steuerpflichtigen Lohnes für einen ganzen Monat sowie für einen Teil des Monats aufstellen - Von dem steuerpflichtigen Lohn gemäß Steuerklasse bzw. Steuerabzugssatz die abzuführende Lohnsteuer ableiten - Beurteilen, ob dem Arbeitnehmer Steuerkredite zustehen und diese korrekt berechnen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Preisberechnung“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Preise für sein Unternehmen so zu gestalten, dass er ein positives betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt. Dazu prüft er die verschiedenen Kalkulationsarten kritisch, wählt für sein Unternehmen die passende Kalkulationsart aus und leitet aus dem Betriebsabrechnungsbogen die Gemeinkostenzuschläge für die verschiedenen Kostenstellen seines Betriebes ab.	• Die verschiedenen Kalkulationsarten sowie deren Vor- und Nachteile kennen • Die Grundrechenarten, sowie Prozent- und Dreisatzrechnung kennen • Die Vorgehensweise bei der Zuschlagskalkulation kennen • Einzel-, Gemein- und Sonderkosten kennen • Das Formular Betriebsabrechnungsbogen kennen • Neutralen Aufwand und kalkulatorische Kosten im Rahmen der Zuschlagskalkulation kennen • Kostenstellen und Kostenverteilerschlüssel kennen • Die Formel zur Berechnung des Gemeinkostenzuschlages je Kostenstelle kennen • Die Vorgehensweise zur Berechnung des betriebswirtschaftlichen Ergebnisses kennen	• Die passenden Kalkulationsart für sein Unternehmen durch Analyse der Vor- und Nachteile auswählen • Die Preiskalkulation für alle Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens durchführen, indem die Einzel-, Gemein- und eventuelle Sonderkosten differenziert werden • Einen angemessenen Zuschlag für Risiko und Gewinn im Rahmen der Preiskalkulation bestimmen • Das Formular Betriebsabrechnungsbogen anwenden, indem die Kosten des gesamten Unternehmens analysiert, den Einzel-, Gemein- und/oder Sonderkosten zugeordnet und nach Verteilerschlüssel auf die jeweiligen Kostenstellen verteilt werden • Neutralen Aufwand und kalkulatorische Kosten identifizieren und klassifizieren • Kosten und Erlöse zur Ermittlung des Betriebsergebnisses abschätzen, dieses auswerten und kritisch hinterfragen	• Die Einzel-, Gemein- und Sonderkosten und eines Produktes bzw. einer Dienstleistung einschätzen und dessen Nettoverkaufspreises gestalten • Einen Betriebsabrechnungsbogen zusammenstellen, indem die jährlichen Gesamtkosten des Unternehmens nach Kostenarten klassifiziert, auf die jeweiligen Kostenstellen verteilt und anschließend die Gemeinkostenzuschläge der einzelnen Kostenstellen erarbeitet werden • Das betriebswirtschaftliche Ergebnis eines Handwerksbetriebes ermitteln und kritisch vergleichen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage mit Hilfe der Deckungsbeitragsrechnung die Preise der Produkte und Dienstleistungen einzuschätzen, den Break-Even-Point abzuleiten und zur Rentabilität von Zusatzaufträgen Stellung zu nehmen.	• Fixkosten und variable Kosten kennen • Die Methode zur Berechnung des Deckungsbeitrages kennen • Die Berechnung des Umsatzes eines Unternehmens kennen • Die Berechnung des Break-Even-Points kennen • Die Berechnung des Betriebsergebnisses kennen	• Die Kostenstruktur im Unternehmen analysieren und zwischen variablen Kosten und Fixkosten differenzieren • Den Deckungsbeitrag pro Produkt/Dienstleistung darlegen • Den Umsatz je Produkt/Dienstleistung sowie den Gesamtumsatz des Betriebes bestimmen • Aus der Kostenstruktur den Break-Even-Point je Produkt/Dienstleistung und des Unternehmens ableiten • Die Rentabilität von Zusatzaufträgen kritisch prüfen • Das Betriebsergebnis optimieren	• Die Deckungsbeiträge einzelner Produkte/Dienstleistungen sowie den Gesamtdeckungsbeitrag des Betriebes auswerten • Aus der Kostenstruktur den Break-Even-Point je Produkt/Dienstleistung und des Unternehmens ableiten • Die Annahme von Zusatzaufträgen optimieren • Aus den Kosten und Erlösen das Betriebsergebnis ableiten <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Weitere Informationen zur Bewertung des Moduls:

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Fallstudie • Berechnungen • Schriftliche Argumentation

3.1.3. Modul C: Betriebswirtschaftslehre

Modultitel	Betriebswirtschaftslehre
Modulkodierung	Modul C
Meisterbrief	Alle Meisterbriefe
Modulfächer	• Betriebsorganisation • Kommunikation • Personalführung
Modul-Verwendbarkeit	Modul der Unternehmensführung und Angewandte Pädagogik
Dauer des Moduls	80 Unterrichtsstunden innerhalb eines Ausbildungsjahres
Ausbildungsphase	Abhängig vom empfohlenen Ausbildungsverlauf des jeweiligen Meisterbriefes
Empfehlungen zur <u>Aufteilung der Stunden</u> des Moduls	Fach : Betriebsorganisation - 40 Stunden Fach : Kommunikation - 20 Stunden Fach : Personalführung - 20 Stunden

Modul- /Fachorganisation	Der Unterricht im Rahmen des Moduls wird im Wesentlichen in Präsenz abgehalten. Zusätzlich zu Vorträgen wird bei Präsenzkursen Folgendes angeboten: Fallstudien, Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen, Rollenspiele, ... Bei einigen Ausbildungsabschnitten kann auf Blended Learning zurückgegriffen werden, was bedeutet, dass die Aneignung und die Anwendung der Inhalte durch Onlineveranstaltungen oder -unterricht unterstützt werden. Die digitalen Inhalte und das E-Learning können gleichermaßen der Wissensvermittlung sowie der Unterstützung des Lernenden und der Festigung der Kompetenzen in der Selbstlernphase dienen.
Mögliche Unterrichtsmethoden und Lernaktivitäten im Rahmen des Moduls	• Theoretische Kurse und Vorträge • Vorführungen anhand von praktischen Beispielen und Videos • Fallstudien oder Musterprojekte zur Analyse • Praktische Übungen • Zu vervollständigende oder zu verfassende Dokumente • Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen • Rollenspiele • Blended Learning
Arbeitsaufwand des Moduls	80 Stunden Präsenzunterricht sowie zusätzlicher Zeitaufwand für die Selbstlernphasen, die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst
Voraussetzungen Modulprüfung	Entsprechend rechtlichem Rahmen
Gewichtung des Moduls	Fach Betriebsorganisation - 60 Punkte Fach Kommunikation - 60 Punkte Fach Personalführung - 60 Punkte Die Endnote ergibt sich aus dem Durchschnitt der drei Fächer.

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Betriebsorganisation“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, eine Strategie für die Betriebsorganisation zu entwickeln, nachdem er eine S.W.O.T.-Analyse durchgeführt hat.	• Die 6 Vorbereitungsschritte für ein Unternehmensprojekt kennenlernen • Die <u>Grund</u>konzepte einer PESTEL-Analyse kennen • Kenntnis der grundlegenden Konzepte einer SWOT-Analyse: Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen. • Strategien kennen : ○ Angriff ; ○ Verteidigung; ○ Anpassung ; ○ Überleben	• Formulieren Sie in sechs zeitlichen Phasen die vorbereitenden Schritte für das Unternehmensprojekt • Eine PESTEL-Analyse erstellen • Eine SWOT-Matrix erstellen • Entwicklung geeigneter Strategien zur Maximierung der Chancen und zur Minderung der Risiken des Unternehmens	• Identifizieren oder beschreiben Sie die vorbereitenden Schritte, die in einem Unternehmensprojekt umgesetzt werden müssen • Eine SWOT-Matrix erstellen • Die internen und externen Faktoren beurteilen, die die Leistung eines Unternehmens beeinflussen • Die Ergebnisse der SWOT-Analyse in einer klaren und prägnanten Form präsentieren • Eine Strategie auf der Grundlage der Ergebnisse einer SWOT-Analyse empfehlen • Beschreiben Sie die PESTEL-Analyse und erläutern Sie deren Nutzen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Kommunikation“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, in seiner Führungsrolle effektiv zu kommunizieren, sowohl mit seinen Mitarbeitern als auch mit externen Partnern wie Kunden.	• Die Prinzipien der Kommunikation kennen • Die Modelle von Watzlawick und Schulz von Thun kennen • Die verbale und nonverbale Sprache kennen • Marketing-Tricks und -Tipps für kleine und mittlere Betriebe kennen	• Die Grundsätze der Kommunikation gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern anwenden • Den Einfluss der Beziehung auf die Kommunikation und den Einfluss der Kommunikation auf die Beziehung bewerten • Kommunikationsmittel und -techniken auswählen, um seine beruflichen Ziele zu erreichen oder erfolgreiche und strukturierte Gespräche zu führen	• Auswahl des geeigneten Kommunikationsmittels unter Berücksichtigung seiner Vor- und Nachteile und im Vergleich zum Kontext • Identifizierung und Erklärung der Modelle von Watzlawick und Schulz von Thun • Erstellung einer Liste von Marketingaktivitäten bei der Gründung eines Unternehmens <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>
Der Meister ist in der Lage, die Kommunikation so zu gestalten, dass er Konflikte bewältigen und ihnen vorbeugen kann, und die Art der Gespräche sowie die geeigneten Methoden für die Einstellung, Führung und Motivation von Teams auszuwählen.	• Das Modell der Gesprächsvorbereitung kennen. • Den Einfluss der Unternehmensleiter auf die Kommunikation innerhalb des Unternehmens und innerhalb der Teams kennen.	• Teamgespräche zu bestimmten Themen organisieren. • Fähigkeiten zur Zusammenarbeit entwickeln und diese bei seinen Mitarbeitern durch seinen Führungsstil fördern. • Aktives Zuhören praktizieren. • Konflikte und Beschwerden mit Mitarbeitern und Kunden angemessen handhaben.	• Ein Gespräch entsprechend dem angestrebten Ziel führen und/oder strukturieren • Eine Konfliktsituation erkennen • Die wesentlichen Elemente zur Konfliktlösung anhand eines vorgeschlagenen Falles darlegen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Personalführung“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, die Mitarbeiter so zu führen, dass diese motiviert sind und die Arbeitsteams effizient leiten.	• Kenntnis der Führungsstile und -strukturen. • Kenntnis der Rollentheorie • Kenntnis der Motivationskonzepte. • Kenntnis der Bedürfnishierarchie nach Maslow • Kenntnis der Gesprächsarten. • Einstellungs- und Kündigungsprozesse kennen	• Planung des Personalbedarfs im Hinblick auf eine vorausschauende Personal- und Kompetenzplanung. • Management der Arbeitsteams durch Motivation und regelmäßige Mitarbeitergespräche. • Fähigkeiten entwickeln, um die Zusammenarbeit zu fördern und die Mitarbeiter durch den Führungsstil dazu zu ermutigen. • Aktives Zuhören praktizieren. • Auswahl der Einstellungs- und Entlassungsverfahren. • Identifizierung von demotivierendem Verhalten.	• Den Personalbedarf eines Unternehmens einschätzen und erläutern • Die Kandidatenauswahl im Rahmen einer Einstellung erklären • Die Bedürfnispyramide von Maslow vorstellen • Informationen zu den im Kurs behandelten Personalmanagementverfahren und -gesprächen wiedergeben • Informationen zu den im Kurs behandelten Motivations- und Managementkonzepten wiedergeben <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Weitere Informationen zur Bewertung des Moduls:

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung • Mündliche Prüfung	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Fallstudien • Schriftliche und mündliche Argumentationen

3.1.4. Module D : Unternehmensgründung

Modultitel	Unternehmensgründung
Modulkodierung	Modul D
Meisterbrief	Alle Meisterbriefe
Modulfach	Unternehmensgründung
Modul-Verwendbarkeit	Modul der Unternehmensführung und Angewandte Pädagogik
Dauer des Moduls	24 Unterrichtsstunden innerhalb eines Ausbildungsjahres
Ausbildungsphase	Abhängig vom empfohlenen Ausbildungsverlauf des jeweiligen Meisterbriefes

Modul- /Fachorganisation	Der Unterricht im Rahmen des Moduls wird im Wesentlichen in Präsenz abgehalten. Zusätzlich zu Vorträgen wird bei Präsenzkursen Folgendes angeboten: Fallstudien, praktische Einzel- oder Gruppenarbeiten, ... Bei einigen Ausbildungsabschnitten kann auf Blended Learning zurückgegriffen werden, was bedeutet, dass die Aneignung und die Anwendung der Inhalte durch Onlineveranstaltungen oder -unterricht unterstützt werden. Die digitalen Inhalte und das E-Learning können gleichermaßen der Wissensvermittlung sowie der Unterstützung des Lernenden und der Festigung der Kompetenzen in der Selbstlernphase dienen.
Mögliche Unterrichtsmethoden und Lernaktivitäten im Rahmen des Moduls	• Theoretische Kurse und Vorträge • Vorführungen anhand von Praxisbeispielen und Videos • Fallstudien oder Musterprojekte zur Analyse • Praktische Übungen • Zu vervollständigende oder zu verfassende Dokumente • Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen • Blended Learning
Arbeitsaufwand des Moduls	24 Stunden Präsenzunterricht sowie zusätzlicher Zeitaufwand für die Selbstlernphasen, die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst
Voraussetzungen Modulprüfung	Entsprechend rechtlichem Rahmen
Gewichtung des Moduls	Fach: Unternehmensgründung: 60 Punkte unterteilt in • eine schriftliche Prüfung von 30 Punkten • ein Unternehmensprojekt von 30 Punkten. Die Endnote ergibt sich durch die Addition der Punkte in den beiden Prüfungen.

Angestrebte Kompetenzen für das Fach „Unternehmensgründung“:

Lernziele	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage, einen strukturierten und nachhaltigen Ansatz für die Konzeption und Umsetzung seines Unternehmensprojekts zu entwickeln, indem er die mit dem Niederlassungsrecht verbundenen Schritte sowie die erforderlichen rechtlichen und administrativen Formalitäten prüft oder plant.	- Die Grundprinzipien des Niederlassungsrechts in Luxemburg sowie der zusätzlichen Schritte im Zusammenhang mit der Gründung oder Übernahme einer Niederlassung kennen - Wissen, was ein Einzelunternehmen und eine Handelsgesellschaft, eine Kapitalgesellschaft und eine Personengesellschaft ist - Die verschiedenen Rechtsformen anhand von Kriterien (Haftung, Finanzierung und Besteuerung) kennen - Die staatlichen Beihilfen und den Markt für Beihilfen und Bürgschaften, die relevanten Akteure und die Zugangsbedingungen kennen - Die Grundsätze und Mechanismen der Sozialabgaben sowie die verschiedenen Steuern, denen Unternehmen unterliegen (Körperschaftsteuer, Mehrwertsteuer usw.), kennen - Die Grundkonzepte der nachhaltigen Entwicklung, die	- Die Formalitäten für die Erlangung des Niederlassungsrechts organisieren und die gängigsten zusätzlichen Schritte analysieren - Die Rechtsformen im Handwerk unterscheiden und die für das eigene Projekt geeignete Form auswählen - Die potenziellen Beihilfen in Abhängigkeit von der Tätigkeit und der Entwicklungsphase des Unternehmens abschätzen - Die sozialen und steuerlichen Verpflichtungen für einen Arbeitgeber bewerten - Die Bedeutung der nachhaltigen Entwicklung im Handwerk bewerten und deren Grundsätze in die Unternehmenspraxis integrieren - Die Schritte organisieren und die für die Arbeit im Ausland zuständigen Behörden einbeziehen	- Die Bedingungen und Formalitäten, die erfüllt sein müssen, um die Niederlassungsgenehmigung des Wirtschaftsministeriums zu erhalten, begründen - Die im Rahmen einer Unternehmensübernahme oder -gründung durchzuführenden Schritte und Analysen erklären - Die Vor- und Nachteile einer Unternehmensgründung und -übernahme darlegen - Die verschiedenen Rechtsformen erklären und/oder vergleichen - Die möglichen Beihilfen erläutern, ihren Zweck und die Bedingungen für ihren Erhalt beschreiben - Die gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Meldung und Zahlung von Sozialabgaben erläutern - Die Vorteile und Chancen der Integration der nachhaltigen Entwicklung eines Unternehmens begründen - Die Kreislaufwirtschaft erläutern und Gütesiegel erkennen - Die von der Chambre des Métiers betreuten Berufsgruppen und angebotenen Dienstleistungen identifizieren - Die im Kurs behandelten Fachbegriffe definieren <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

	Akteure und die damit verbundenen Labels kennen • Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Gelegenheitsarbeiten in der Großregion kennen, insbesondere in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern und die Besteuerung • Die Organe der Chambre des Métiers, ihre Funktionsweise und ihre Pflichten kennen	• Die Relevanz der Einbeziehung einer professionellen Beratung, insbesondere durch die Handwerkskammer, bewerten	
Der Meister ist in der Lage, die unternehmerische Machbarkeit des Unternehmensprojekts zu bewerten und das Unternehmen aus strategischer und operativer Sicht zu organisieren, indem er die Planungsphase strukturiert und einen Businessplan ausarbeitet.	• Die Bedeutung und die Ziele eines Businessplans für ein Unternehmen kennen • Das Business Model Canvas kennen • Verschiedene Finanzierungsquellen kennen	• Die Bedürfnisse und Probleme der Kunden bewerten, um eine kohärente Lösung zu entwickeln • Den Gesamtmarkt in mehrere Segmente mit potenziellen Kunden aufteilen • Die Konkurrenz und den Markt für das Produkt- und Dienstleistungsangebot analysieren • Die Vision und den Auftrag des Unternehmens sowie die Ziele formulieren • Die wichtigsten Ressourcen und Aktivitäten definieren • Einen Businessplan (Zusammenfassung, Unternehmensbeschreibung, Marktanalyse, Marketingstrategie, Umsetzungsplan,	• Für jeden Abschnitt des Businessplans die erforderlichen Informationen analysieren und formulieren • Einen Businessplan zur Entwicklung des Unternehmensprojekts erstellen • Kohärente Kundengruppen für das Geschäftsmodell entwickeln • Den Ansatz und die im Businessplan beschriebenen Elemente begründen • Eine kohärente, markt- und tätigungsspezifische Strategie entwickeln und begründen • Relevante Kriterien für den Vergleich mit der Konkurrenz formulieren und begründen <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

		Finanzierungskonzept usw.) mithilfe des Business Model Canvas erstellen • Einnahmen und Ausgaben innerhalb des Geschäftsmodells auflisten • Die Unternehmensleistung bewerten und eine Wettbewerbsanalyse durchführen	
--	--	--	--

Weitere Informationen zur Bewertung des Moduls:

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung • Schriftliche Arbeit	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Fallstudien • Schriftliche Argumentation • Projekt Unternehmensgründung • Berechnungen

3.1.5. Modul E : Angewandte Pädagogik

Modultitel	Angewandte Pädagogik
Modulkodierung	Modul E
Meisterbrief	Alle Meisterbriefe
Modulfach	Angewandte Pädagogik
Modul-Verwendbarkeit	Modul der Unternehmensführung und Angewandte Pädagogik
Dauer des Moduls	40 Unterrichtsstunden innerhalb eines Ausbildungsjahres
Ausbildungsphase	Entsprechend des empfohlenen Ausbildungsverlaufs
Empfehlungen zur <u>Aufteilung der Stunden</u> des Moduls	Thema : Die Ausbildungsanforderungen und -bedürfnisse überprüfen, die Ausbildung planen – 4 Stunden Thema : Die Ausbildung vorbereiten und die Einstellung von Auszubildenden organisieren - 12 Stunden Thema : Die Berufsausbildung organisieren und im Unternehmen umsetzen - 16 Stunden Thema : Die Ausbildung evaluieren und abschließen – 8 Stunden

Modul- /Fachorganisation	Der Unterricht im Rahmen des Moduls wird im Wesentlichen in Präsenz abgehalten. Zusätzlich zu Vorträgen wird bei Präsenzkursen Folgendes angeboten: Fallstudien, praktische Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen, Rollenspiele, ... Bei einigen Ausbildungsabschnitten kann auf Blended Learning zurückgegriffen werden, was bedeutet, dass die Aneignung und die Anwendung der Inhalte durch Onlineveranstaltungen oder -unterricht unterstützt werden. Die digitalen Inhalte und das E-Learning können gleichermaßen der Wissensvermittlung sowie der Unterstützung des Lernenden und der Festigung der Kompetenzen in der Selbstlernphase dienen. Blended Learning ist ausdrücklich für den „Die Ausbildungsanforderungen und -bedürfnisse überprüfen, die Ausbildung planen“ vorgesehen: Lernsequenzen, die Lektionen und Quizze aufgreifen, sind auf der Online-Lernplattform Moodle zugänglich.
Mögliche Unterrichtsmethoden und Lernaktivitäten im Rahmen des Moduls	• Theoretische Kurse und Vorträge • Vorführungen anhand von Praxisbeispielen und Videos • Fallstudien und Musterprojekte zur Analyse • Praktische Übungen • Zu vervollständigende oder zu verfassende Dokumente • Einzelarbeiten oder Arbeiten in Lerngruppen • Rollenspiele • Blended Learning
Arbeitsaufwand des Moduls	40 Stunden Präsenzunterricht, sowie zusätzlicher Zeitaufwand für die Selbstlernphasen, die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung selbst.
Voraussetzungen Modulprüfung	Entsprechend rechtlichem Rahmen
Gewichtung der Themen des Moduls	Fach: Angewandte Pädagogik: 60 Punkte aufgeteilt in: Schriftliche Prüfung - 30 Punkte Projekt zur Einführung und Ausbildung eines Auszubildenden - 30 Punkte: • <i>Schriftliche Arbeit : 15 Punkte</i> • <i>Mündliche Prüfung : 15 Punkte</i> Um das Projekt bewerten zu können, muss der Kandidat obligatorisch in derselben Prüfungssession am schriftlichen und am mündlichen Teil teilnehmen. Die Endnote ergibt sich aus der Addition der schriftlichen Prüfung und des Projekts.

Angestrebte Kompetenzen für das Thema „Die Ausbildungsförderungen und -bedürfnisse überprüfen, die Ausbildung planen“:

Lernziel	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage den Lehrstellenbedarf des Betriebs unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben zur Aufnahme und Ausbildung von Auszubildenden zu analysieren und sich gezielt auf seine Rolle als Ausbilder vorzubereiten.	- Die gesetzlichen Anforderungen kennen, die für die Aufnahme und Ausbildung von Auszubildenden relevant sind - Die Akteure kennen, die mit der Organisation der Berufsausbildung in Luxemburg verbunden sind - Die Rolle und die nützlichen Kompetenzen des Ausbilders und des Tutors kennen	- Die Möglichkeit prüfen, Auszubildende in der passenden Ausbildung aufzunehmen - Die gesetzlichen Anforderungen und Rahmenlehrpläne mit den Ausbildungskapazitäten des Betriebs in Bezug auf (lernnützliche) Aktivitäten und (personelle, finanzielle, technische) Ressourcen vergleichen - Die Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter verstehen, die relevanten Kompetenzen einschätzen und Selbstlernstrategien entwickeln, mit dem Ziel, diese Rolle verantwortungsvoll und in Ergänzung zu einer Führungsfunktion ausfüllen - Mit den Änderungen des rechtlichen Rahmens für die Aufnahme und Ausbildung von Auszubildenden vorausschauend umzugehen, in dem er alljährlich die gesetzlichen Änderungen identifiziert und kontrolliert, um sie im Rahmen der Ausbildungsplanung anzuwenden	- Die Stärken des Unternehmens begründen, um einen Auszubildenden aufzunehmen, sowie die Haupttätigkeiten, bei denen der Auszubildende Erfahrungen in dem Beruf sammeln kann. - Einen Aktionsplan formulieren, um sich als Ausbilder/Tutor in einem Unternehmen zu verhalten - Die Akteure identifizieren und die Funktionen der Berufsausbildung in Luxemburg erklären - Arten und Möglichkeiten des Lernens erklären <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Thema „Die Ausbildung vorbereiten und die Einstellung von Auszubildenden organisieren“:

Lernziel	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage die Ausbildung der Auszubildenden in die Unternehmensstrategie und im Rahmen des Mitarbeitermanagements zu integrieren, indem er die Einstellung von Auszubildenden und deren Einführung in den Betrieb sowie ein lernförderliches Arbeitsumfeld organisiert.	• Den Begriff der Kompetenzen kennen • Die Schritte im Zusammenhang mit dem Einstellungsverfahren kennen • Die Schlüsselemente für ein motivierendes Lernklima kennen	• Die sozio-ökonomischen Rückmeldungen der Ausbildung von Azubis im Hinblick auf die zukünftige Unternehmensentwicklung beurteilen, indem der Kompetenzbedarf antizipiert und die Investitionen sowie Ausbildungskosten mit den erwarteten Rückflüssen in Form neuer Kompetenzen verglichen wird. • Eine Strategie zur Einstellung von Auszubildenden entwickeln, in dem er geeignete qualitative Einstellungskriterien aufstellt • Das Anforderungsprofil entwickeln, Fragen für Vorstellungsgespräche und Informationen über das Lehrstellenangebot vorbereiten • Die Arbeitsumgebung in Übereinstimmung mit den Ausbildungsvorschriften gestalten und ausbildungsfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen • Die Beteiligung des Teams an der Einführung und an der Ausbildung von Auszubildenden planen, die Einstellung der Auszubildenden und die Rolle jedes Einzelnen erläutern und begründen • Eine Lernkultur in der Unternehmenskultur gestalten, das heißt, die Werte und Erwartungen des Betriebs in Bezug auf die Arbeitsqualität und -beziehungen sowie auf die Ausbildung vertreten • Die Einführungsphase als eine strategische Etappe im Ausbildungsverlauf innerhalb des Unternehmens gestalten, wobei er für alle an der Ausbildung Beteiligten Ziele formuliert, und diese evaluiert	• Die Kompetenzen, Werte und Anforderungen der Berufe erklären • Die Abläufe und Überlegungen beschreiben, die bei der Einstellung von Auszubildenden unternommen werden müssen • Die Rollen des Teams im Rahmen der Ausbildungstätigkeiten darstellen • Darlegen: "Warum ausbilden?"; "Wie ausbilden?" • Die Schlüsselemente für ein motivierendes Lernklima begründen • SMART-Ziele (Spezifisch, Messbar, Attraktiv/Akzeptiert, Realistisch und Terminiert) formulieren <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Thema „Die Berufsausbildung organisieren und im Unternehmen umsetzen“:

Lernziel	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage die Ausbildung des Auszubildenden im Betrieb zu strukturieren und zu gestalten, indem er Sorge trägt, dass die Lernaktivitäten, die Ausbildungsmethoden und das Lernumfeld dem Auszubildenden und den Anforderungen der Berufsausbildung angepasst sind.	- Die Tätigkeiten des Berufs kennen - Die Evaluierungsraster und die „Planung der Kompetenzen“ (Planning des compétences patronale) kennen, sowie deren Nutzen bei der Strukturierung des betrieblichen Ausbildungsweges - Die Grundsätze der Anerkennung und Motivation kennen, um sie bei der Aufnahme und Ausbildung des Auszubildenden anzuwenden - Konstruktive Feedback-Techniken kennen - Die wesentlichen pädagogischen Methoden kennen	- Die Ausbildung des Auszubildenden strukturieren, und dies so, dass ein pädagogischer Fortschritt angestrebt wird und dass Ausbildungsetappen mit Bezug auf die in der „Planung der Kompetenzen“ und in den "Evaluierungsraster für das betriebliche Ausbildungsmodul" geforderten Kompetenzen ausgearbeitet werden - Motivierende Lernbedingungen schaffen, die aktives Zuhören und konstruktives Feedback beinhalten - Die Fortschritte des Auszubildenden anerkennen und Probleme ansprechen, um sie zu lösen - Einfühlungsvermögen und kongruentes Verhalten zeigen und subjektive Interpretationen oder Urteile vermeiden - Den Dialog zwischen den Akteuren empfehlen und deren Meinungen im Hinblick auf die Förderung des Selbstlernens des Auszubildenden reflektieren - Vielfältige, passende und zielführende Lehrmethoden, sowie Ausbildungsmittel und Medien auswählen und anwenden - In Bezug auf Methoden, Ausbildungsmittel und Medien Selbstlernstrategien zu entwickeln, um die dem Auszubildenden vorgeschlagene betriebliche Ausbildung zu verbessern oder zu aktualisieren - Die Eigenarten der jungen und erwachsenen Generationen analysieren, indem ihre Merkmale und Werte verglichen werden, um die eigene Rolle als Tutor im Hinblick auf diese Eigenarten bewerten und weiterentwickeln zu können	- Einen Ausbildungsplan mit abwechslungsreichen Aufgaben aufstellen und strukturieren, der die Tätigkeiten des Betriebs mit den Berufs- und Ausbildungsanforderungen verbindet - Die auszuführenden Tätigkeiten begründen, sodass sie für das Erlernen des Berufes Bedeutung erlangen - Konstruktives Feedback mit Hilfe der DESC-Methode formulieren - Die Prinzipien von Anerkennung und Motivation erklären - Lehrmethoden, sowie Ausbildungsmittel und Medien auswählen und anwenden, und dies entsprechend den angestrebten Kompetenzen, der Zielgruppe und der vorgeschlagenen Lernaktivitäten - Lehrmethoden, sowie Ausbildungsmittel und Techniken erläutern - Lerntypen und/oder Lernstile sowie Elemente aus den im Kurs behandelten Lerntheorien erläutern <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Angestrebte Kompetenzen für das Thema „Die Ausbildung evaluieren und abschließen „ :

Lernziel	Kenntnisse	Fähigkeiten und Einstellungen	Bewertungskriterien
Der Meister ist in der Lage formativ die Ausbildung des Auszubildenden im Unternehmen einzuschätzen und die summativen Bewertungen vorzubereiten, indem er die Lernfortschritte des Auszubildenden prüft, konstruktiv darüber kommuniziert und gegebenenfalls eine Anpassung des Ausbildungsplans vornimmt, sowohl hinsichtlich der Lernaktivitäten als auch in Bezug auf die Methoden.	• Die Arten von Bewertungen und ihre Ziele im Lernprozess kennen • Die Evaluation als einen fortlaufenden, objektiven und qualitativen Prozess verstehen • Das Bewertungssystem in der Berufsausbildung und die administrativen Vorgehen für die halbjährliche Bewertung kennen • Die Schritte eines Bewertungsgesprächs kennen • Bewertungsmethoden kennen	• Die Bewertung als einen fortlaufenden, objektiven und qualitativen Prozess gestalten, der zum Ziel hat, zu mehreren Zeitpunkten die Diskrepanzen zwischen der gegenwärtigen Situation und der erwarteten Situation zu ermitteln, um letztlich die berufliche Entwicklung des Auszubildenden zu fördern • Die Lernleistungen und die zu behebenden Schwächen des Auszubildenden auf dessen Ausbildungsweg zwischenzeitlich und abschließend bewerten, und dies unter Bezugnahme auf die in der Planung der Kompetenzen und in den Evaluierungsrastern vorgesehenen Kompetenzen • Bewertungsmethoden anwenden oder auswählen, und dies entsprechend den angestrebten Kompetenzen und der vorgeschlagenen Lernaktivitäten • Neue Ausbildungsmöglichkeiten ableiten, um gegebenenfalls Schwierigkeiten des Lehrlings zu begegnen • Den Auszubildenden auf die integrierten Projekte vorbereiten und ihn beim Abschluss seiner Ausbildung unterstützen • Ein Bewertungsgespräch führen und abschließen	• Den Nutzen der Bewertung für den Lernfortschritt des Auszubildenden begründen • Die Fortschritte und Schwierigkeiten des Auszubildenden erörtern, indem einen Bezug zu den Standards und Indikatoren herstellen • Die vorgeschriebenen Bewertungsmethoden erklären und angemessen anwenden • Anmerkungen konstruktiv in einem Bewertungsgespräch strukturieren und formulieren <i>(Aufzählung nicht abschließend)</i>

Weitere Informationen zur Bewertung des Moduls:

Bewertungsmethoden und mögliche Prüfungsformen	Mögliche Bewertungsaktivitäten oder Fragen
• Schriftliche Prüfung • Mündliche Prüfung • Schriftliche Arbeit	• Offene Fragen • Multiple-Choice-Fragen • Fallstudien • Projekt zur Einführung und Ausbildung eines Auszubildenden • Schriftliche und mündliche Argumentationen