

Hauptaufgabenfelder des Zentralen Berufsbildungsausschusses des BHKS (ZBA) im Jahr 2003



Wulf Minning, Referent für Berufsbildung, TGC

Die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft in einer globalen Gesellschaft hängt in hohem Maße vom Ausbildungsstand und vom Können der Arbeitnehmer in unserem Land ab. Das gilt uneingeschränkt auch für die Beschäftigten in der Gebäudetechnik. Deshalb gilt das Augenmerk des BHKS auch der Aus- und Fortbildung für die Bereiche, die für die Unternehmen der gebäudetechnischen Industrie von Belang sind. Für die Arbeit des Zentralen Berufsbildungsausschusses bedeutet dies, die Aus- und Fortbildung einerseits des gewerblichen Personals und zum anderen der Techniker und der Ingenieure ständig im Auge zu behalten, den Anpassungsbedarf an die Realität des Arbeitsgeschehens regelmäßig zu identifizieren und sich in den zuständigen Entscheidungsgremien nachhaltig Gehör zu verschaffen. Im Falle der jüngsten Neuordnung des Berufsbildes

„Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ ist dies für die Mitgliedsunternehmen des BHKS in besonders augenfälliger Weise erfolgreich gehandhabt worden:

Die neue Ausbildungsverordnung konnte nach 2½ jähriger Erarbeitung am 01. August 2003 in Kraft treten. Damit wurde ein ehrgeiziger Zeitplan wider Erwarten eingehalten. Dem ZBA ist es aufgrund der Bündelung vielfältiger Ausbildungserfahrungen gelungen, maßgeblichen Einfluss auf die Konzeption des Berufsbildes im Sinne unserer Mitgliedsunternehmen zu gewinnen und nicht zuletzt zu einer befriedigenden Berufsbezeichnung – die das Interesse junger Menschen zu wecken vermag – zu kommen. Der ZBA ist davon überzeugt, dass das neue Berufsbild zur Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftszweiges „Gebäudetechnik“ einen nicht zu unterschätzenden Beitrag leistet.

Ab dem Ausbildungsjahr 2003/2004 können die modernisierten Ausbildungsinhalte in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb vermittelt werden. Bereits länger bestehende Ausbildungsverhältnisse können an das neue Berufsbild angeglichen werden.

Der ZBA hatte daher den Mitgliedsunternehmen der BHKS-Organisation empfohlen, dass – wann und wo immer möglich – die bereits längerfristig bestehenden Ausbildungsverhältnisse in den inzwischen veralteten Ausbildungsberufen „Gas- und Wasserinstallateur“, „Zentralheizungs- und Lüftungsbauer“ sowie „Anlagenmechaniker Fachrichtung Versorgungstechnik“ auf den neuen Ausbildungsberuf umgeschrieben werden sollten. Nur so ist es für die Unternehmen und die Auszubildenden

möglich – ohne Verzug und Kosten sparend – von den modernen Ausbildungsinhalten zu profitieren.

Es besteht kein Zweifel, dass die Vorgabe eines neuen rechtlichen und organisatorischen Rahmens für ein modernes Berufsbild noch keine Gewähr für eine optimale Umsetzung der Ausbildungsforderungen ist. Um den Unternehmen der Branche für ihre praktische Ausbildungstätigkeit Hilfestellung zu leisten, wird derzeit unter Mitarbeit des ZBA im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) an einer Umsetzungshilfe für die Ausbildung in den Unternehmen/Betrieben gearbeitet. In ihr werden wertvolle Hilfen für die praktische Ausbildungstätigkeit enthalten sein. Mit der Herausgabe ist im Sommer 2004 zu rechnen.

Diese Umsetzungshilfe gewinnt vor dem Hintergrund der befristeten außer Kraft Setzung der Vorschriften der Ausbilder-eignungsverordnung für fünf Jahre im Rahmen der „Ausbildungsoffensive der Bundesregierung“ zusätzliche Bedeutung als nützliche Handreichung für neue Ausbilder.

Es ist jedermann einsichtig, dass ein neu geordneter Beruf in Verbindung mit einer neuen Lehrkonzeption (die für die praktische Ausbildung entwickelten Handlungsfelder werden für den Unterricht in der Berufsschule in Lernfelder umgesetzt) auch die Berufsschulen vor neue Herausforderungen stellt. Es ist daher aus Sicht des ZBA empfehlens-

wert, dass die Ausbildungsverantwortlichen der jeweiligen Unternehmen engen Schulterschluss mit der Berufsschule halten und so ihre Erfahrungen und ihren Einfluss geltend machen im Sinne einer Optimierung der gesamten Ausbildung.

Zahlreiche gebäudetechnische Unternehmen sind aufgrund ihrer betrieblichen Struktur nicht mehr in der Lage, alle prüfungsrelevanten Ausbildungsgebiete in ausreichendem Umfang zu vermitteln. Daher verlangt eine eventuell notwendige überbetriebliche Ausbildung besondere Aufmerksamkeit. Sie ist für Betriebe des SHK-Handwerks thematisch und zeitlich – mit 10 Wochen – verbindlich vorgeschrieben und für die Unternehmen industriellen Zuschnitts besitzt sie Empfehlungscharakter.

Jedes TGA-Unternehmen steht vor der unvermeidbaren Führungsentscheidung festzulegen, welche Konstellation für die überbetriebliche Ausbildung gelten soll. Ist es die Kooperation mit einer Bildungseinrichtung des Handwerks, dann dürfen die industriellen Anforderungen an die Ausbildung nicht vernachlässigt werden. Ist der Zusammenschluss mehrerer Unternehmen zu Ausbildungszwecken bereits erfolgt, wie zum Beispiel auf regionaler Ebene im Industrieverband Heizungs-, Klima und Sanitärtechnik Bayern, Sachsen und Thüringen, können Synergieeffekte genutzt werden, die Kosten sparen und gleichzeitig optimale Ausbildungsergebnisse erbringen.

Dies alles führt zu der ganz grundsätzlichen Frage, wie es die Unternehmen der gebäudetechnischen Industrie mit der Ausbildung von Berufsanfängern überhaupt halten wollen. Eine sorgfältige Beurteilung der Lage vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation, der kurz- und längerfristigen demographischen Herausforderungen und

der bereits in die Öffentlichkeit gedungenen Planspiele der SPD-Bundestagsfraktion zur Ausbildungsabgabe muss jedem Unternehmen unserer Branche heute abgefordert werden.

Von großem Interesse ist die Beobachtung der Wegmarken in der sich verändernden Ausbildungslandschaft an den Hochschulen in Deutschland und Europa.

Unter dem Druck zunehmend begrenzter Haushaltsmittel und der politisch verabredeten Harmonisierung der Studiensysteme in Europa (Stichwort: Bologna-Prozess) nehmen die Veränderungen nicht nur an den deutschen Hochschulen Fahrt auf. Neben die bekannten deutschen Hochschulabschlüsse treten jetzt erheblich vermehrt die neuen **Bachelor-** und **Masterabschlüsse**. Der ZBA hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Mitgliedsunternehmen im BHKs über die Veränderungen fortlaufend zu informieren, ihnen eine Vorstellung davon zu vermitteln, in welche Richtung sich die Hochschulen innerhalb weniger Jahre bewegen werden und welche Qualifikationen von einem Bachelor- oder Masterabschluss zu erwarten sind. Unstrittig ist, dass die beiden Abschlüsse in Teilen der deutschen Hochschullandschaft und bei anerkannten Fachleuten der beruflichen Praxis derzeit noch mehr oder weniger starken Vorbehalten begegnen. Das kann auf mangelnder Kenntnis über die angestrebten Ergebnisse der Reform beruhen. Es mag auch treffliche Argumente dafür geben, an Bewährtem festzuhalten, indes:

Die europäischen Bildungsminister haben vor vier Jahren in Bologna beschlossen, dass bis zum Jahr 2010 an allen Hochschulen des Kontinents zwei aufeinander aufbauende (konsekutive) akademische Abschlüsse vergeben werden: nach mindestens drei Jahren der **Bachelor** und nach zwei weiteren der **Master**. Ein wesentliches Ziel war ferner die europaweite Anerkennung von Scheinen und die Erleichterung des internationalen Austaus-

ches von Studenten durch Hochschulwechsel.

Wer glaubt, dass die gestuften Abschlüsse eine zeitlich befristete Modeerscheinung seien, irrt. Im Gegenteil! Es ist durch Ministerunterschrift besiegelte Beschlusslage. Dies wird – konsequent umgesetzt – die erste durchgreifende Hochschulreform seit Beginn der Massenuniversität in den 70er-Jahren bedeuten. Es liegt in unser aller Interesse, die Herausforderungen, die in einem harmonisierten europäischen Bildungsraum liegen, anzunehmen und gleichzeitig durch konstruktive Mitarbeit sicherzustellen, dass Einbußen in der Qualität der Hochschulausbildung nicht eintreten werden. Ferner gilt es, die Chancen dieser Reform konsequent zu nutzen. Sie liegen vornehmlich darin, die Fesseln der heutigen Wissenschaftsbürokratie zu überwinden, Studiengänge rasch zu optimieren, marktgerechte Studienschwerpunkte zügig anzubieten und mit anderen Lehrinrichtungen unbürokratisch und unmittelbar zu kooperieren. Auf diesem weiten Feld ist der BHKs mit zahlreichen Hochschulen und Dozenten im ergebnisorientierten Gespräch.

Den Unternehmen ist zu empfehlen, mit Hilfe ihrer Personalentwickler die Veränderungen an den Hochschulen zu verfolgen und mit ihnen in ständigem Kontakt zu bleiben. Es wird jeder Hochschule mehr als bisher freistehen, eigene Maßstäbe zu setzen. Das Niveau einer Hochschulausbildung hängt künftig nur sehr eingeschränkt von der Bezeichnung des Abschlusses ab als vielmehr von den Möglichkeiten, die sie zu nutzen versteht.

Schließlich noch ein Wort zu den Berufsakademien (BA):

Namhafte Mitgliedsunternehmen der BHKs-Organisation arbeiten seit geraumer Zeit mit einer derartigen Einrichtung zu-

Das Ding begeistert auch meinen Chef!

**Kundendienst mobil –
Online-Aufträge
für Ihre Service-Monteure.**

Das wünscht sich jeder Chef:

- ✓ Arbeiten beendet
- ✓ Materialverbrauch erfasst
- ✓ Messdaten übermittelt
- ✓ sofortige Lastschrift
oder Rechnung
- ✓ Lohnzeiten an die
Buchhaltung
- ✓ Kundendienstleiter
zeitgleich über alles
informiert

Eine Investition,

die sich sofort rechnet.



QUALITÄT IN SOFTWARE

Mühlenstraße 22
27356 Rotenburg
Tel: 04261/855-302 • Fax: -371
www.pds.de • info@pds.de

sammen. Die vorliegenden Erfahrungen sind durchweg positiv. Das Studium an einer ausgewählten BA mit TGA-Studienrichtung (z. B. Glauchau oder Stuttgart/Horb) und die praktische Ausbildung auf allen Gebieten im eigenen Unternehmen schaffen einen enormen Vorsprung in der Heranbildung geeigneten Führungsnachwuchses und seiner dauerhaften Bindung an das eigene Unternehmen. Dies ist Vorsorge für den absehbaren Zeitpunkt, zu dem überdurchschnittlich qualifiziertes Personal aufgrund der demographischen Entwicklung erneut knapp und teuer werden wird.

Das erfolgreiche Bestehen unserer Mitgliedsunternehmen am Markt ist auch abhängig von der zielstrebigem Förderung der Mitarbeiter durch Fortbildung. Dem dient die Einrichtung des **BHKS-Lehrgangs „Bauleitender Monteur“**, der im vergangenen Jahr im Rohentwurf entwickelt, breit diskutiert und nunmehr in die Tat umgesetzt wurde.

Erstmals fand im Frühjahr 2003 eine zweitägige Veranstaltung im Verantwortungsbereich des Industrieverbandes Haus- und Versorgungstechnik Niedersachsen/Bremen statt. Sie fußte auf den Überlegungen und Anregungen aus dem Kreise der Mitarbeiter im ZBA. Als kaufmännisch-rechtliches Seminar wurde sie ein bedeutsamer Erfolg im dortigen Landesverband. Die weiter gehenden – im ZBA sorgfältig ausgewerteten Erfahrungen – haben dazu geführt, dass im Herbst 2003 ein weiteres – umfangreicheres – Pilotvorhaben im Bereich des Mitgliedsunternehmens Nohl Darmstadt GmbH & Co. KG in Zusammenarbeit mit dem – dem BHKS verbundenen – Erfurt Bildungszentrum durchgeführt wurde.

Dieses Vorhaben ist konzeptionell auf vier Tage ausgelegt. Themen wie die Wahrnehmung von Baustellenmanagementaufgaben, Kenntnisse zu Wirtschaftlichkeitsüberlegungen bei Führung einer Baustelle, Dokumentation der Leistungen, Bauvertragsrecht und Führung von Personal blieben gegenüber der ersten Veranstaltung weitgehend unverändert. Der zeitliche Ansatz ist indes deutlich ausgeweitet, was der Gründlichkeit und Intensität der Ausbildung zugute gekommen ist. Als Ausbildungstage sind nunmehr zweimal je Freitag und Samstag vorgesehen. Diese Zeiteinteilung unterstreicht auch das persönliche Interesse der Lehrgangsteilnehmer an ihrer persönlichen Weiterbildung.

Die Ausbildung innerhalb der Infrastruktur von Mitgliedsunternehmen trägt dazu bei, die Kosten möglichst stark zu begrenzen. Heute ist ohne Einschränkungen festzustellen, dass die Pilotvorhaben die Voraussetzungen für einen Lehrgang „Bauleitender Monteur“ auf BHKS-Ebene unter der fachlichen Leitung des Erfurt Bildungszentrums – zu niedrigen Kosten – geschaffen haben. Damit konnten alle notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, um einen wesentlichen Fortbildungsbedarf kostengünstig für den Verband zu decken. ◀