



Bildungskonzept des Fachverbandes Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg

Inhalt:

I. Grundlagen des Bildungskonzeptes

- Leitbild des Fachverbandes
- Verbandspolitik des Fachverbandes

II. Definition der Bildung

- Befähigung
- Verantwortung

III. Branchenrelevanz der Bildung

- Aufrechterhaltung des Standards
- Innovationsfähigkeit

IV. Rolle und Aufgaben der SHK-Berufsorganisation

- Anforderungsprofil
- Primat der fachspezifischen Weiterbildung
- Bildungsangebote
- Organisationsform
- Rahmenbedingungen
- Zukunftssicherung

V. Derzeitige Entwicklungen

- Schulabgänger
- Abschlussqualifikation der Schulabgänger
- Hauptschule/Werkrealschule
- Gemeinschaftsschule
- Aushöhlung des Dualen Systems
- Erwerbspersonen
- Berufliche Weiterbildung

VI. Aktionsfelder

a) Berufsnachwuchs

- Öffentlichkeitsarbeit/Image der SHK-Handwerke
- Aktive Nachwuchswerbung
- Qualität des Berufsnachwuchses
- Berufspraktika

- Hauptschule / Werkrealschule / Realschule / Gemeinschaftsschule / Gymnasium
- Arbeitsamt / Schule
- Bildungswege / Hochschulzugang
- Praxisbezug der Allgemeinbildung
- Einjährige Berufsfachschule

b) Lehrlinge

- Ausbildungsverordnung
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport BW
- Duales System
- Betrieb / ÜBA / Schule
- Landesfachklassen
- Berufskolleg
- Lehrlingsstreitigkeiten
- Gesellenprüfung
- Landeseinheitliche Aufgabenstellung
- Zwischenprüfung / Gestreckte Prüfung Teil 1
- Gesellenprüfungs- / Zwischenprüfungskommissionen
- Praktischer Leistungswettbewerb

c) Gesellen/Monteure und Angestellte

- Weiterbildung / Qualifizierung
- Bedarfsermittlung
- Aufstiegsberatung

d) Betriebsinhaber (Meister/Ingenieure) / mitarbeitende Unternehmerfrauen

- Weiterbildung / Qualifizierung
- Bildungsmaßnahmen
- Zusammenarbeit mit Innungen
- Zusammenarbeit mit Handwerkskammern / Kooperation
- Zusammenarbeit mit Dritten
- Meisterprüfungsverordnung
- Meistervorbereitung / Meisterschulen
- Meisterprüfung
- Duale Hochschule / Hochschulen / Universitäten
- Mitarbeitende Unternehmerfrauen

I. Grundlagen des Bildungskonzeptes

Das von der Mitgliederversammlung (DV) am 23./24.05.2014 beschlossene **Leitbild des Fachverbandes Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg** hebt als wesentliche, von der SHK-Berufsorganisation zu fördernde Leistungsmerkmale der SHK-Handwerksbetriebe unter dem Aspekt der Fachkompetenz u.a. die fortlaufende

Weiterbildung der Unternehmensführung und des Fachpersonals ebenso hervor wie die qualifizierte Ausbildung zur **Nachwuchssicherung**.

Des weiteren konkretisiert die aus dem Leitbild abgeleitete **Verbandspolitik** vom 23./24.05.2014 diese Ansätze dahingehend, dass die Aufrechterhaltung des hohen Standards und die Innovationsfähigkeit ohne berufliche Qualifikation, die auch einen **qualifizierten Berufsnachwuchs** bedingt, nicht denkbar sind.

Die Verbandspolitik weist die nähere Ausgestaltung des Tätigkeitsspektrums bzw. dessen Zielrichtung einem „Bildungskonzept“ zu.

II. Definition der Bildung

Die Formen des Wirtschaftens - des Umgangs mit knappen Gütern - richten sich nach den Gegebenheiten der Zeit. In den nächsten Jahrzehnten wird die Bedeutung körperlicher Kraft und vieler heute noch geübter Fertigkeiten und Routinearbeiten weiter abnehmen.

Wissen hingegen und der Umgang damit - Wissensverarbeitung und -vernetzung - werden immer bedeutsamer.

Es geht dabei um zwei Aspekte:

- **Wissensbasiertes Tätigsein** (systematisches Denken / Beweglichkeit hinsichtlich neuer Tätigkeitsfelder und Einsatzmodalitäten / Fähigkeit zum Wechsel / Bereitschaft zum lebenslangen Wissenserwerb)
- **Dienstleistungen am Menschen** (nicht durch Technik ersetzbar)

Gefordert sind also intellektuelle Fähigkeiten und menschliche Qualitäten.

Die **Schlüsselgröße** zur Heranbildung dieser Aspekte ist die „**Bildung**“. Diese soll den Menschen anleiten, die Welt und sich selbst verstehen zu lernen, für sich und andere verantwortlich zu handeln und mitgestaltend tätig zu werden. Des Weiteren soll sie zur Bewältigung der Alltagsaufgaben befähigen und die dazu notwendigen Antriebskräfte wecken.

Beides (**Befähigung und Verantwortung**) ist Voraussetzung für ein Gelingen des Lebens des Einzelnen aber auch für eine gedeihliche gesellschaftliche Existenz. Ökonomisch betrachtet sind sie zugleich Bedingung für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit eines Landes, die wiederum rückwirkt auf die Entfaltungsmöglichkeiten der Menschen.

III. Branchenrelevanz der Bildung

Dieser Bildungsanspruch gilt auch und gerade für die technisch hochstehenden und sich permanent weiterentwickelnden SHK-Handwerke.

Die **Aufrechterhaltung des Standards** der SHK-Handwerksbetriebe und die **Innovationsfähigkeit** sind ohne fachspezifische berufliche Qualifikation nicht denkbar. Dies erfordert den qualifizierten Nachwuchs ebenso wie den qualifizierten und motivierten Mitarbeiter und nicht zuletzt den weiterbildungsbereiten Inhaber selbst.

Begriffe, wie

- * Kundenorientierung
- * technische Entwicklung
- * kurze Produktzyklen
- * Digitalisierung der Arbeitswelt, sowie
- * handwerksübergreifende Tätigkeiten,

stehen für ein sich wandelndes Anforderungsprofil.

Angesichts des sich verschärfenden Wettbewerbs ist die Qualifizierung nicht beschränkt auf die technische Qualifikation, sondern ist gleichermaßen auf Medienkompetenz sowie betriebswirtschaftliche und rechtliche Belange zu erstrecken.

IV. Rolle und Aufgaben der SHK-Berufsorganisation

Es ist nur folgerichtig, dass sich der Fachverband als die Interessensvertretung der SHK-Handwerke auf Landesebene **aktiv in den Prozess der Berufsbildung einschaltet** und nach seinen Möglichkeiten **Einfluss nimmt bzw. selbst gestaltet**.

Wer wenn nicht die Berufsorganisation selbst, deren Betriebe am Markt bestehen müssen, ist legitimiert den „Bildungsbedarf“ zu definieren und entsprechende **Anforderungsprofile aufzustellen** bzw. selbst **als Dienstleistungsanbieter in Sachen Aus- bzw. Weiterbildungsbetrieb aufzutreten** ?

Dementsprechend gilt es, das „**Primat der fachspezifischen Weiterbildung der Berufsorganisation**“ einzufordern und durchzusetzen bzw. umzusetzen. Die fach- bzw. betriebsspezifische Weiterbildung ist Angelegenheit der jeweils zuständigen Berufsorganisation.

Nicht von ungefähr führt § 91 (1) Nr. 7 HwO aus, dass die Fortbildung der Meister und Gesellen durch die Handwerkskammern „in Zusammenarbeit mit den Innungsfachverbänden“ zu erfolgen hat.

Entsprechend wird erwartet, dass Dritte, die fachspezifische SHK-Themen aufgreifen wollen, solche einvernehmlich mit der Berufsorganisation (Fachverband oder Innung) umsetzen.

Auf dem „Markt der Weiterbildungsmaßnahmen“ ist das Angebot nicht mehr überschaubar, wodurch es dem einzelnen Betrieb nahezu unmöglich ist, den Wert bzw. die Notwendigkeit einer Schulungsmaßnahme in den Gesamtkontext der Personalqualifizierung einzuordnen. Es ist deshalb folgerichtig, dass die

- Berufsorganisation selbst diesem Markt Dritter **ein eigenes Angebot** entgegensetzt,
- das eine **branchenspezifische Ausrichtung** gewährleistet und
- landes- bzw. bundeseinheitlich **vergleichbar qualifiziert**.

Dieser - technisch wie betriebswirtschaftlich - angestrebte einheitliche Weiterbildungsstandard stellt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit als „corporate identity“ einen eigenständigen Wert dar.

Innerhalb der Berufsorganisation entsteht mit der „**Weiterbildungsgemeinschaft**“, bestehend aus den Inhabern und Beschäftigten der SHK-Handwerksbetriebe, ein eigenständiges „Wir-Gefühl“ (Kommunikationsinstrument), das wiederum die Solidarität innerhalb der Berufsorganisation stärkt.

Es ist evident, dass aufgrund der Weiterentwicklung der Branche, wozu technische Weiterentwicklung ebenso gehört wie z. B. die Weiterentwicklung betriebswirtschaftlicher Organisationsmittel, der jeweils auf den einzelnen bezogene Weiterbildungsbedarf fließend ist. Hierzu muss die Berufsorganisation frühzeitig entsprechende Beratung hinsichtlich geeigneter „**Bildungsangebote**“ unterbreiten.

Neben der inhaltlichen SHK-spezifischen Ausrichtung sind des Weiteren die **Organisationsformen** der „Bildungsvermittlung“ bedeutsam. Neben den klassischen Formen des Seminars, der Fachtagung, des Lehrgangs und Workshops - mit weiteren Differenzierungen hinsichtlich des zeitlichen Ansatzes - ist die Vermittlung über multimediale Lernsysteme / Fernstudien relevant.

Berufsbildung erfasst neben der Berufsausbildung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung auch die entsprechenden **bildungspolitischen Rahmenbedingungen**. Gerade letztere dürfen nicht vernachlässigt werden; der Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangel stellt die Leistungsfähigkeit genauso in Frage wie mangelnde Qualifikation der Belegschaft.

Jedwede Aktivität, sei es bildungspolitischer Art oder aber die Durchführung eines Einzellehrganges, muss sich in den **Gesamtkontext** der Bildungskonzeption einbinden lassen, der da lautet : „**Zukunftssicherung der SHK-Handwerke**“.

Dementsprechend setzt sich die Berufsorganisation ein für

- die Gewinnung von geeignetem **Nachwuchs**
- die Hinführung der **Lehrlinge** zu qualifizierten und bildungsbereiten Gesellen

- die Weiterbildung der **Gesellen** und des technischen und kaufmännischen Personals
- die Weiter-Qualifizierung der **Betriebsinhaber** (Meister/Ingenieure) und der mitarbeitenden **Unternehmerfrauen**.

Die Problemfelder innerhalb dieser Gruppen, welche die Berufsorganisation abzudecken hat, hängen wiederum von spezifischen demographischen, bildungspolitischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ab, so dass die **Stoßrichtung**, mit der die Berufsorganisation die Probleme anzugehen beabsichtigt, sich ihrerseits **im Laufe der Zeit ändern wird**.

Dies bedeutet auch, dass die Durchführung etwaiger Aktivitäten auch danach zu hinterfragen ist, ob die Rahmenbedingungen dies nach wie vor nahelegen.

Auch ist es naheliegend, sich zur Durchsetzung der branchenspezifischen Anliegen der Zusammenarbeit weiterer Institutionen zu versichern, soweit dies das Selbstverständnis der Berufsorganisation auf Eigenständigkeit und Unabhängigkeit zulässt. Dies gilt z. B. für externe Bildungsträger ebenso wie für Hersteller bzw. Großhandel. Bei der Umsetzung sollte darauf geachtet werden, dass größtmögliche Neutralität (hinsichtlich Produkte und Medien) gewahrt bleibt.

V. Derzeitige Entwicklungen

- **Schulabgänger:** Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg geht davon aus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Baden-Württemberg bis zum Schuljahr 2020/21 von gut 1,552 Mill. auf 1,462 Mill. zurückgehen. Der Rückgang fällt geringer aus als nach den letzten Modellrechnungen prognostiziert. Ursache hierfür ist die verstärkte Zuwanderung nach Baden-Württemberg. Bis 2025/26 würde die Schülerzahl weiter moderat auf 1,444 Mill. absinken. Der Rückgang trifft nicht alle Schularten gleichmäßig. So wird die Schülerzahl bei den Gemeinschaftsschulen und den Grundschulen anwachsen.

- **Abschlussqualifikation der Schulabgänger:** Vor allem bei Haupt-/ Werkrealschülern werden elementare Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) sowie persönliche und soziale Kompetenzen zunehmend als defizitär wahrgenommen.

Der bundesweite Leistungsvergleich „Vera 8“ im Jahr 2016 hat gezeigt, dass Schüler in BW Probleme mit der Rechtschreibung und im Fach Mathematik haben. Vergleichbare Ergebnisse zeigten bereits die PISA-Studie im Jahr 2000 oder die IQB-Studie aus dem Jahr 2012; Problem: keine Besserung in Sicht.

- **Hauptschule / Werkrealschule:** Der Stellenwert der Haupt-/Werkrealschule hat sich deutlich zu Gunsten von Realschule/Gemeinschaftsschule und Gymnasium verschoben. Konnte die Hauptschule 2003 noch eine Übergangsquote von den Grundschulen von rund 32% verzeichnen, so ist diese Quote 2015/16 auf rund 7,1% gesunken, Tendenz weiter fallend. Deutliche Gewinner sind hierbei die

Gemeinschaftsschulen und die Gymnasien. Der Wegfall der verbindlichen Grundschulempfehlung hat hierzu sicherlich beigetragen. Dabei müssen wir uns im Klaren darüber sein, dass es dafür später zu „Bildungsbrüchen“ bzw. Selektionen kommen wird.

- **Realschule:** Die Reform der Realschule ist in der Form fortzuführen, dass sie ihr bewährtes und eigenständiges Profil neben der Gemeinschaftsschule ohne Benachteiligung weiterentwickeln kann. Der Realschulabschluss muss in der bisherigen Qualität als profilierter mittlerer Abschluss das zentrale Bildungsziel der Realschule sein.

- **Gemeinschaftsschule:** Mit der Einführung der Gemeinschaftsschule ist eine weitere Schulform geschaffen worden, die der „Schulkarriere“ insoweit Vorschub leistet, als die Schüler, die vor der Berufswahlentscheidung stehen, dem Prinzip des „geringsten Widerstands“ folgend, so lange wie möglich an der bekannten schulischen Einrichtung verbleiben. Immerhin sind zum Schuljahr 2015/16 bereits 13,3% der Übergänge aus Klassenstufe 4 zu verzeichnen gewesen. Inwieweit die Vorgabe, mindestens 60 Schüler für die zusätzliche Einrichtung der Sekundarstufe II vorweisen zu müssen, die Einführung „bremst“ bleibt abzuwarten. Spannend, weil noch nicht geklärt, wird sein, mit welchen Voraussetzungen ein Übergang auf weiterführende Schulen, z.B. Gewerbliche Gymnasien, möglich sein wird. Wir erhoffen uns, dass insoweit dem Qualitätsgedanken Rechnung getragen wird.

- **einheitliche Qualitätsstandards:** Der Nachweis der erreichten Standards muss im Rahmen von gemeinsamen zentralen Abschlussprüfungen erfolgen. Dies gilt neben dem Realschulabschluss auch für den mittleren Abschluss der Gemeinschaftsschule. Die Abschlüsse müssen gleiche qualitative Anforderungen erfüllen.

- **Aushöhlung des Dualen Systems:** Von einer Gleichwertigkeit von schulischer / akademischer und beruflicher Ausbildung kann keine Rede mehr sein. Dies gilt sowohl für die öffentliche Wahrnehmung als auch die politische Prioritätensetzung. Dem gilt es gegenzusteuern. Neben der oben angesprochenen Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulempfehlung geht es u.a. darum, in allen allgemeinbildenden Schulen im Bildungsplan eine breite und fundierte Berufsorientierung zu verankern, sowie – insbesondere im ländlichen Raum – wohnort- und betriebsnahe Berufsschulen als duale Partner zu stärken.

Ausgehöhlt wird die „Duale Ausbildung“ aber auch durch Unterrichtsausfälle sowie den Einsatz „fachfremder“ Lehrer. Beidem gilt es gegenzusteuern.

Eine gute **Berufsorientierung** in den Schulen leistet einen wichtigen Beitrag für den direkten Übergang von der Schule in Ausbildung. Mit der „Leitperspektive berufliche Orientierung“ und dem eigenen Fach „Wirtschaft / Berufs- und Studienorientierung“ ist Berufsorientierung zukünftig durchgängig im Bildungsplan verankert. Damit ist die Grundlage geschaffen, Berufsorientierung zum integralen Bestandteil individueller Förderung zu machen. Es wird notwendig sein, die schulische Lernwelt mit außerschulischen Lern- und Praxiserfahrungen zu verknüpfen.

Die Verordnung des Kultusministeriums zur **regionalen Schulentwicklung** an beruflichen Schulen regelt, dass an allen Berufsschulen die Eingangsklasse mindestens 16 Schüler besuchen müssen, anderenfalls droht eine „Schließung“ des Standorts. Berufsschulen sollen als starker Partner in der dualen Ausbildung möglichst wohnort- und betriebsnah erhalten bleiben. Deshalb sollte vor derart gravierenden Eingriffen eine Anhörung der für die Verordnung des entsprechenden Berufes zuständigen Sozialpartner erfolgen. Die Erreichbarkeit der Berufsschule in zumutbarer Entfernung vom Wohnort ist erfahrungsgemäß ein mitentscheidendes Kriterium für die Berufswahl.

- **Erwerbspersonen:** Der Anteil der über 60jährigen Erwerbspersonen ist deutlich gestiegen, so dass Fach-/Führungskräfte verrentet werden, ohne dass entsprechender Nachwuchs zur Verfügung stehen wird.

- **berufliche Weiterbildung:** Der **Bildungsbericht 2014 (Bund)** kommt zu dem Ergebnis, dass nach einer langen Phase der Stagnation in der Weiterbildungsteilnahme, die von 1997 bis 2010 dauerte, die Weiterbildungsbeteiligung erstmals seit 1997 wieder deutlich von 42 auf 49% gestiegen ist. Dies sei vor allem auf die höhere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Von 2012 auf 2014 ist diese Quote nur noch um 2 Prozentpunkte auf 51 % gestiegen. Auch nehmen Personen mit Studienberechtigung immer noch doppelt so oft an Weiterbildung teil wie Erwachsene mit maximal Hauptschulabschluss. **Baden-Württemberg** weist laut der Länderzusatzstudie zum AES 2012 sogar eine Weiterbildungsbeteiligung von 57 % auf und liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

- **Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg:** Wenig hilfreich, wenn nicht sogar „weiterbildungsschädlich“ wird sich das im März 2015 beschlossene Bildungszeitgesetz BW auswirken. Durch die Statuierung von fünf Arbeitstagen pro Jahr bezahlter Bildungsfreistellung auch für politische Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, ohne aber die uneingeschränkte Anrechenbarkeit „innerbetrieblicher“ Weiterbildung eindeutig festzuschreiben, könnte dazu führen, dass gerade die für die Weiterentwicklung des Betriebes notwendige „betriebliche“ Weiterbildung „zurückgefahren“ wird.

Darüber hinaus erhöht das Bildungszeitgesetz gerade für Kleinbetriebe in unnötigerweise die bürokratische Belastung. Diese sollten nicht gezwungen sein, Anträge ablehnen zu müssen, sondern sollten von vornherein aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden. Auch ist es nicht Aufgabe der Arbeitgeber, für die politische Bildung ihrer Beschäftigten aufzukommen.

VI. Aktionsfelder

Aufgeschlüsselt nach den angesprochenen Gruppen ergeben sich folgende - nicht abschließende - Themen:

a) Berufsnachwuchs

- Öffentlichkeitsarbeit/Image der SHK-Handwerke

Nicht zuletzt das **Bild des Handwerks** in der Öffentlichkeit schreckt manche Jugendliche davon ab, das Handwerk überhaupt als Zukunftsbranche und damit als Ausbildungsmöglichkeit ins Auge zu fassen. Dies ist umso tragischer, als dieses Bild nicht mehr den tatsächlichen Berufsbildern und Tätigkeiten der SHK-Branche entspricht.

Die SHK-Branche steht vielmehr für

- Moderne Technik
- Zukunfts- und Krisensicherheit
- Umweltbewusstsein
- regenerative Energien
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Teamarbeit

Diese Tatbestände sind den Jugendlichen (Schnupperpraktikum/persönlicher Kontakt) und den Eltern (Aufzeigen der Zukunftschancen) aber auch den Berufsberatern und Lehrern (Berufsinformationstage) zu vermitteln.

Dem „negativen“ Image der SHK-Betriebe im Bereich der Ausbildung versucht der Fachverband mit der Bildung der „**Fachgemeinschaft TOP-Ausbilder im SHK-Handwerk**“ zu begegnen, indem das Ausbildungsniveau der beteiligten Betriebe gehoben und dies auch nach außen kommuniziert wird.

- Aktive Nachwuchswerbung

Während die Aufbereitung von Informationsmaterialien auf Bundesebene anzusiedeln ist (Nachwuchswerbekampagne „ZEIT ZU STARTEN“), kommt den Betrieben vor Ort durch positives Wirken die beste „Nachwuchswerbung“ zu.

Die Umsetzung von Werbeauftritten (Presseinfos etc.) auf Innungsebene obliegt den Innungen (insb. den Innungsbeauftragten für Öffentlichkeitsarbeit).

Anzusprechen und einzubinden sind gleichermaßen die Schulen und Arbeitsämter, wobei auch hier in erster Linie die örtliche Innung gefragt ist.

Die auf landesweite Ausstrahlung angelegten Rundfunkspots für Nachwuchswerbung sind Sache des Fachverbandes.

- Qualität des Berufsnachwuchses

Der Fachverband bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung und fördert die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Dem steht allerdings zusehends die **mangelnde „Ausbildungsreife“** vieler Schulabgänger entgegen. Die Arbeitswelt der SHK-Handwerke ist einem schnellen technologischen Wandel unterworfen und muss sich immer mehr als Dienstleister präsentieren.

Mehr denn je sind die SHK-Handwerke heute und künftig sowohl von fachlich qualifizierten als auch leistungsfähigen, flexiblen und engagierten Mitarbeitern abhängig. **Persönlichkeit, Einstellung und Werthaltung** der Mitarbeiter werden von den Betrieben zunehmend in den Vordergrund gestellt.

Unabdingbare Voraussetzungen für den Berufseintritt sind für unsere Betriebe deshalb

- solide Kenntnisse in den **grundlegenden Kulturtechniken**, wozu wir die Beherrschung der Grundrechenarten und der Rechtschreibung, sowie den sprachlichen und schriftlichen Ausdruck verstehen;
- des weiteren **Einstellungen und Verhaltensweisen**, d. h. persönliche Kompetenzen, die in den Betrieben, z. B. aus Qualitätsgründen benötigt werden, wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt und Genauigkeit.

Der Fachverband setzt sich von daher dafür ein,

- dass sich die allgemeinbildende Schule auf die Vermittlung von grundlegenden **Kulturtechniken und Grundlagenwissen** in zentralen Fächern wie Deutsch und Rechnen konzentriert,
- dass sich auch die Schule stärker zu ihrer **Erziehungsfunktion** bekennt und zwar besonders im Hinblick auf elementare Eigenschaften und Verhaltensweisen, die unbedingte Voraussetzung für das Berufsleben sind, wie Pünktlichkeit, Fleiß, positive Einstellung zur Arbeit, Verantwortungsbewusstsein, Motivation und Leistungsorientierung,
- dass **überfachliche Qualifikationen** wie selbständiges Lernen, planvolles Arbeiten und logisches Denken gefördert werden und
- dass **praktische Fähigkeiten** gefördert werden.

Der Fachverband unterstützt die Auswahl geeigneten Nachwuchses durch die zur Verfügungsstellung eines **Auswahltestes**. Nachdem die Anforderungen an den Berufsnachwuchs weiter steigen wird, sollte dieser Test genutzt werden, um noch **qualifizierteren Nachwuchs** zu bekommen.

Dabei ist für die Branche auch **weiblicher Nachwuchs** von Interesse. Die durchweg über dem Durchschnitt liegenden Prüfungsergebnisse der weiblichen Prüflinge belegen dies eindrucksvoll.

- Berufspraktika

Die Berufspraktika sind ein geeignetes Instrument, um die Schulabgänger an die Branche, d.h. deren Anforderung an den Berufsnachwuchs aber auch die **Aufzeigung der dortigen Möglichkeiten**, heranzuführen. Allerdings sollten Praktika mindestens eine Dauer von 14 Tagen aufweisen, um einen nachhaltigen Eindruck zu erzielen.

- Haupt- / Werkrealschule / Realschule / Gemeinschaftsschule / Gymnasium

Unabhängig vom Schultyp muss durch die Innungen hier frühzeitig der Kontakt mit der Schulleitung hergestellt werden, um die Möglichkeit zu erhalten, die **Branche in den Schulklassen vorzustellen**. Sinnvollerweise sollte diese Information nicht erst bei den Schulabschlussklassen erfolgen.

Mit dem „Ausbluten“ der Haupt-/Werkrealschule sowie der Standortveränderung von Schulen werden bisher bestehende Netzwerke (Schule/Wirtschaft) wegfallen. Insofern wird es im Einzelfall notwendig sein, neue Kontakte zu knüpfen und tragfähige Netzwerke aufzubauen.

Unabhängig vom Schultyp ist in den Schulplänen frühzeitig (ab Klasse 5) das Thema Berufsorientierung aufzugreifen, um der propagierten Gleichwertigkeit von schulischer und dualer Ausbildung zumindest eine Chance zu geben.

Die allgemeinbildenden Schulen müssen sich auch für eine „**ökonomische**“ **Grundbildung** stark machen und die Themen Wirtschaft, Technik und Arbeitswelt vermitteln. Hilfreich hierfür wäre sicher ein engerer Kontakt zu den gewerblichen Schulen bzw. anderen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft.

Eine gute **Berufsorientierung** in den Schulen leistet einen wichtigen Beitrag für den direkten Übergang von der Schule in Ausbildung. Mit der „Leitperspektive berufliche Orientierung“ und dem eigenen Fach „Wirtschaft / Berufs- und Studienorientierung“ ist Berufsorientierung zukünftig durchgängig im Bildungsplan verankert. Damit ist die Grundlage geschaffen, Berufsorientierung zum integralen Bestandteil individueller Förderung zu machen. Es wird notwendig sein, die schulische Lernwelt mit außerschulischen Lern- und Praxiserfahrungen zu verknüpfen.

- Arbeitsamt/Schule

Als „Förderer“ der Ausbildung im Handwerk, nicht als „Verhinderer“ müssen sich allgemeinbildende Schule und Arbeitsamt sehen. Um dies zu fördern muss die Berufsorganisation frühzeitig (Schule bereits in der 5 Klasse) Kontakt mit diesen Institutionen aufnehmen und das Handwerk als möglichen Ausbilder ins Spiel bringen; gefragt ist hier die Innung bzw. der einzelne Betrieb, der sich z.B. durch das Angebot von Betriebspraktika in die Ausbildungsvorbereitung einbringt. Erfreulicherweise haben sich die Partner des „Bündnis“ zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg in diesem Sinne für „mehr Berufsorientierung und mehr Betriebspraktika“ ausgesprochen.

Im Rahmen der Berufsberatung sollten auch „überregionale“ Alternativen angesprochen und die notwendige **Flexibilität der Jugendlichen** „eingefordert“ werden.

- Bildungswege / Hochschulzugang:

Mit dem baden-württembergischen „**Gesetz zur Verbesserung des Hochschulzugangs beruflich Qualifizierter**“ und der Hochschulzulassung“ vom 15.06.2010 wurde ein wichtiger Schritt für mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung getan. Die Umsetzung bedeutet eine erhebliche Verbesserung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte, da Meister, Techniker und vergleichbar Qualifizierte eine **zum Abitur gleichwertige allgemeine Hochschulzugangsberechtigung** erhalten und erstmals eine Regelung für Absolventen einer Berufsausbildung (Gesellen) eingeführt worden ist.

Das Argument bzw. das Bild in der Öffentlichkeit, wonach der Weg ins Handwerk zwangsläufig zu einem schnellen Karriereende führt, ist damit vom Tisch.

- Praxisbezug in der Allgemeinbildung

Bereits in den allgemeinbildenden Schulen ist durch praxisorientierte Lehrinhalte die **Arbeitswelt des Handwerks** nahezubringen (ergänzend: Praktika in Handwerksbetrieben).

Entsprechend müssen **wirtschafts- und arbeitsorientierte Studienschwerpunkte** Teil der Lehrerausbildung werden (ergänzend: Lehrerinformationstage).

- Einjährige Berufsfachschule

Die Einführung der einjährigen Berufsfachschule hat sich unter dem Aspekt der qualifizierten Ausbildung im Handwerk, die noch dazu einen gleitenden Übergang von allgemeinbildender Schule in den beruflichen Alltag gewährleistet, bewährt. Zudem werden die Ausbildungsbetriebe von den hohen Ausbildungskosten der Grundausbildung entlastet. Auch hier gilt: Je fachspezifischer (Metall: Installationstechnik) die Ausrichtung der Klasse möglich ist, umso besser die Vorbereitung für die Lehre.

In seiner FV-Position zur einjährigen Berufsfachschule vom 27.11.2002 hat sich der Fachverband zur Erreichung eines qualitativ hohen Ausbildungsniveaus für die Förderung der einjährigen gewerblich-technischen Berufsfachschule ausgesprochen.

b) Lehrlinge

Die Zielsetzung besteht darin, den Lehrlingen eine praxisgerechte Ausbildung angedeihen zu lassen, damit diese nach der Gesellenprüfung auch den betrieblichen Anforderungen gewachsen sind.

- Ausbildungsverordnung

Neu zu konzipierende Ausbildungsverordnungen sind inhaltlich so anzulegen, dass eine fundierte, an der Berufswirklichkeit orientierte Ausbildung ermöglicht wird.

Auch muss Sorge dafür getragen werden, dass zukunftssträchtige Technologien Eingang finden; sinnvoller Weise auch durch entsprechende offene Formulierungen, um die Einbindung heute noch nicht bekannter Techniken zu ermöglichen.

Die **Orientierung an der Berufswirklichkeit** erlaubt in den SHK-Handwerken keine Nivellierung der Inhalte mit Blick auf die Leistungsschwachen. Dies gilt auch im Zusammenhang mit der Integration von Flüchtlingen.

- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Mit dem Kultusministerium, insbesondere Abt. 5, berufliche Schulen, Ref. 3, gewerbliche Schulen, sind **enge Kontakte** zu pflegen, um bei entsprechenden gesetzgeberischen bzw. administrativen Maßnahmen eingebunden werden zu können (z. B. schulische Rahmenlehrpläne).

Des Weiteren steht dem Fachverband das Vorschlagsrecht zur Besetzung der Koordinierungsausschüsse zur Erarbeitung der Aufgabenstellungen für die Schulabschlussprüfung zu. Dieses Vorschlagsrecht gilt es auszuüben.

- Duales System

Die zu fordernde praxisgerechte/-nahe Ausbildung lässt sich nur bei Aufrechterhaltung des dualen Systems gewährleisten.

Es ist anzuerkennen, dass Theorie- wie Praxisteil jeweils vom kompetentesten Ausbilder wahrzunehmen ist; Theorie durch die Gewerbeschule, Praxis durch die Betriebe.

Insofern ist es anzustreben, dass Lehrerfortbildung in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durchgeführt wird.

Gleichwohl ist Sorge dafür zu tragen, dass die **Ausbildung im Betrieb den Schwerpunkt darstellen muss** (Vorbereitung auf den betrieblichen Einsatz); das bedeutet, dass die betriebliche Anwesenheit des Lehrlings zu fördern ist.

Die Duale Ausbildung steht für einen vollständigen Kompetenzerwerb, d.h. einer Parallelität von Kenntnis- und Fertigkeitserwerb verbunden mit der Praxisanwendung im Betrieb bzw. beim Kunden.

Die vollzeitschulische Ausbildung (z.B. im Verzahnungsmodell Berufskolleg I und II), hebt diesen Zusammenhang auf, so dass insoweit von „dualer Ausbildung“ nicht mehr gesprochen werden kann. Gänzlich fehlt insoweit die Erfahrung mit dem Betriebsalltag, der Baustellen- bzw. Kundensituation.

- Betrieb / ÜBA / Schule

Die Zielrichtung ist die gleiche: Heranbildung qualifizierter Gesellen/Monteure für den betrieblichen Alltag.

Von daher ist klar, dass die **Inhalte vom betrieblichen Alltag diktiert werden**.

Spezielles Fachwissen kann nicht Gegenstand der Regelausbildung sein. Entsprechend sind die ÜBA-Lehrgänge aus betrieblicher Sicht zu beurteilen. Sonderwissen kann über freiwillige Kurssetzungen angeboten, aber nicht verbindlich für alle vorgeschrieben werden. Dies bedingt auch eine zeitnähere Anpassung an den betrieblichen Alltag und eine Minimierung der Regelungsdichte, damit ein Lehrgang auf die örtlichen Verhältnisse angepasst werden kann.

Diesen Gedanken folgend hat der Fachverband eine FV-Position zur ÜBA erstellt, die den Innungen bei der Platzierung entsprechender Maßnahmen vor Ort helfen soll (Stand 25.06.2015).

Zur schlüssigen Ergänzung von Theorie und Praxis bedarf es intensiverer **Absprachen zwischen der Bildungsträgern** über den jeweils zu vermittelnden Inhalt und dessen zeitlicher Vermittlung.

Auch kann es nicht darum gehen, Defizite, die aus dem allgemeinbildenden Bereich resultieren, hier auszugleichen.

- Landesfachklassen

Falls aufgrund des geringen Lehrlingspotenzials keine Fachklassen vor Ort gebildet werden können, fördert der Fachverband die Bildung sogenannter Landesfachklassen. Dies bedeutet, dass die Lehrlinge nach dem Grundbildungsjahr (Metall) / Berufsfachschule zentral beschult werden und eine fachspezifischere schulische Ausbildung ermöglicht werden kann. Zur Gewährleistung dieses Anliegens ist der enge Kontakt zwischen Berufsorganisation und Schule zu suchen.

- Berufskolleg

Das dreijährige gewerblich-technische Berufskolleg in Teilzeitunterricht, das Lehrlinge mit mittlerem Bildungsabschluss zur Gesellenprüfung, zum Berufskollegiaten und – bei Zusatzprüfung – zur Fachhochschulreife führt, wird unter dem Aspekt der Ausbildungsperspektive / Karriereplanung in der Branche positiv beurteilt, ohne die Hauptschule/Werkrealschule deshalb in Frage zu stellen. Kontraproduktiv ist in diesem Zusammenhang die Einführung „Dualer Gymnasien“. Es ist zu befürchten, dass hierfür die notwendige Schülerzahl nicht erreicht wird, als Konkurrenzprodukt aber das Berufskolleg schwächt.

- Lehrlingsstreitigkeiten

Solche sind vom Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten auf Innungsebene zu lösen.

- Gesellenprüfung

Der Fachverband setzt sich dafür ein, dass die Prüfungskommissionen auf Innungsebene, die ihrer Prüfungstätigkeit autonom nachgehen, auf Prüfungsaufgaben

zurückgreifen können, die den jeweiligen Anforderungen der Ausbildungsverordnungen entsprechen.

Zur Umsetzung hat der FV einen Arbeitskreis zur Erstellung landeseinheitlicher Aufgaben für die Gesellenprüfung des Anlagenmechanikers für SHK-Technik eingesetzt.

Auch ist zur Vermeidung von schriftlichen Doppelprüfungen an der Vereinbarung zwischen dem Kultusministerium und den Handwerkskammern über die gemeinsame Durchführung der Schulabschlussprüfung und des schriftlichen Teils der Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß § 31 HwO festzuhalten.

- Landeseinheitliche Aufgabenstellung

Der Fachverband fordert ein **Beibehalten des bestehenden Prüfungsniveaus**; andernfalls ist der technische hohe Stand unserer Betriebe nicht zu halten.

- Zwischenprüfung / Gestreckte Prüfung Teil 1

Der Aufwand zur Abnahme der Zwischenprüfung entsprach dem der Gesellenprüfung. Dieser stand in keinem Verhältnis zum Wert der der Zwischenprüfung. Als bloße Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung wurde die Zwischenprüfung von den Lehrlingen - abgesehen von solchen, die eine Lehrzeitverkürzung anstreben - nicht ernst genommen.

Diesem Aspekt ist mit der Novellierung der Ausbildungsordnung für Anlagenmechaniker für SHK-Technik sowie Klempner und der Einführung der „Gestreckten Prüfung“ Rechnung getragen worden.

Allerdings ist zu beachten, dass der durch die formelle Aufwertung (gestreckte Gesellenprüfung) notwendig werdende Mehraufwand (Prüfer und Kosten) in einem erträglichen Verhältnis zum Nutzen stehen.

- Gesellenprüfungskommissionen/Zwischenprüfungskommissionen

Soweit Landesfachklassen für einen Ausbildungsberuf bestehen, übt der Fachverband sein Vorschlagsrecht zur Besetzung der Prüfungskommission auf jeden Fall aus.

- Praktischer Leistungswettbewerb der Handwerksjugend

Der Fachverband fördert die Möglichkeiten, die der PLW hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit - Aushängeschild des Handwerks - bietet.

c) Gesellen/Monteure und Angestellte

- Weiterbildung/Qualifizierung

Der Fachverband bietet auch für Monteure Weiterbildungs-/Schulungsmaßnahmen an, die zur qualifizierten Leistungserbringung notwendig sind.

Dies gilt auch für auf Bundesebene speziell für die SHK-Handwerke ausgearbeitete Lehrgangskonzeptionen (z.B. Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten im SHK-Handwerk / SHK-Kundendiensttechniker).

- Bedarfsermittlung

Den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen ermittelt der Fachverband an Hand bzw. auf Grundlage

- technischer Innovationen
- neuer betriebswirtschaftlicher Erkenntnisse / Hilfsmittel und
- normativer Anforderungen

Inwieweit der Fachverband selbst auf die jeweilige Thematik einzusteigen hat, ist im Einzelfall zu prüfen (insbesondere auf anderweitige Vermittlung).

- Aufstiegsberatung

Während im Rahmen der Nachwuchswerbung der Aspekt der Aufstiegsmöglichkeiten – siehe auch Hochschulzugang - hervorgehoben werden soll, sollte zur Zeit zumindest in Richtung Existenzgründung vorsichtiger argumentiert werden.

d) Betriebsinhaber (Meister/Ingenieure) / mitarbeitende Unternehmerfrauen

- Weiterbildung/Qualifizierung

Gerade im durchschnittlichen SHK-Mitgliedsbetrieb vereint der Betriebsinhaber sämtliche **Führungsaufgaben in seiner Person**, also Management, Personalchef, Einkäufer u. a., und arbeitet nicht selten produktiv mit. Insofern muss gerade auf seine Person das Weiterbildungsangebot zugeschnitten werden.

Dies umfasst - SHK-Spezifika vorausgesetzt - technische, betriebswirtschaftliche und juristische Schulungen gleichermaßen.

Die insoweit angebotenen thematischen Inhalte sind abhängig von entsprechenden tagesaktuellen Neuerungen, den derzeitigen betrieblichen Anforderungen, decken aber auch bewusst Grundsatzwissen ab.

Dabei ist zu beachten, dass die „kleineren“ vom Verband betreuten Handwerke auch eine entsprechende Berücksichtigung im Kanon der Weiterbildungsmaßnahmen erfahren.

Für spezifisch abgrenzbare Gruppierungen werden besondere Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, z. B. Jungunternehmerseminar, Führungskräfteseminar, Seminar für Unternehmerfrauen.

- Bildungsmaßnahmen

Um den Betrieben die Möglichkeit einzuräumen, auch spezifische, auf den einzelnen Betrieb zugeschnittene Lehrgangsinhalte zu besuchen, sollen – soweit dies die Thematik zulässt – modular aufgebaute Lehrgangsteile angeboten werden.

Auch soll den Teilnehmern einer Lehrgangsmaßnahme im Einzelfall (z.B. mehrtätige Lehrgänge / Kurse aufgrund besonderer Initiativen) eine Bescheinigung über den Besuch ausgehändigt werden.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die angebotenen Lehrgangsmaßnahmen neben der SHK-spezifischen Ausrichtung auf **hohem Niveau** angesiedelt sind (Referenten / Tagungsumfeld). Es handelt sich hierbei um eine spezifische an die Betriebe gerichtete **Einzelleistung des Fachverbandes**, die gegen gesonderte Seminargebühren zu beziehen ist.

-Zusammenarbeit mit Innungen

Die Zusammenarbeit mit den Innungen bei der Durchführung von Lehrgangsveranstaltungen soll verstärkt werden. Damit soll die Präsenz des Fachverbandes vor Ort erhöht und gleichzeitig das **Dienstleistungsangebot der Innung ausgeweitet werden**.

- Zusammenarbeit mit Handwerkskammern / Kooperation

Das Primat der fachspezifischen Weiterbildung durch die Berufsorganisation während, sollen mit den Handwerkskammern Kooperationen eingegangen werden. Grundlage hierfür sind die „Grundsätze für eine Kooperation bei fachspezifischer Weiterbildung zwischen Fachverband SHK und einer Handwerkskammer“ vom 20.11.2009, die eine weitest gehende Eigenständigkeit des FV gewährleisten sollen.

- Zusammenarbeit mit Dritten

Die Nutzung von Bildungsstätten Dritter (Handwerkskammern, Herstellern, Großhändlern) ist aus Gründen der Kostenreduzierung möglich. Allerdings muss gewährleistet werden, dass es sich um eine Verbandsveranstaltung handelt. Dies schließt nicht aus, dass z.B. der Hersteller mit eigenen Referenten auftritt. Insgesamt sollte darauf geachtet werden, dass größtmögliche Neutralität (hinsichtlich Produkt bzw. Medien) gewahrt bleibt.

- Meisterprüfungsverordnung

Der Fachverband votiert für eine stärkere Einbindung des unternehmerischen Wissensspektrums in die Meisterprüfung bzw. Vorbereitung. Regelmäßig liegen Defizite nicht im praktischen Teil vor, sondern im unternehmerischen. Entsprechend begrüßt der Fachverband die Verordnung über das Meisterprüfungsberufsbild und über die Prüfungsanforderungen in den Teilen I und II der Meisterprüfung im Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk vom 17.07.2002, die diese Ansätze verwirklicht hat.

- Meistervorbereitung / Meisterschulen

Aus der Meistervorbereitung rekrutiert sich letztlich der Branchennachwuchs.

Zum einen sind die SHK-Handwerke insgesamt auf diesen Nachwuchs angewiesen, um auch in Zukunft die Bevölkerung ausreichend mit Wasser/Wärme etc. versorgen und die alteingesessenen Betriebe durch Übernahmen fortführen zu können.

Zum anderen aber kann nicht in jedem Falle ein der Qualifizierung angemessenes Betätigungsfeld (Betriebsübernahme / Führungsfunktion im Handwerksbetrieb) garantiert werden.

Des weiteren muss die Berufsorganisation ein Interesse daran haben, dass der qualitativ **hohe Qualitätsstandard erhalten bleibt**, so dass auf entsprechende Qualifikation hoher Wert zu legen ist.

Auch hat der Fachverband Sorge dafür zu tragen, dass in die Meistervorbereitung **branchenspezifisches Datenmaterial** einfließen kann, um bereits hier den Weg für marktgerechtes Verhalten zu ebnen.

Zur Entwicklung der Meisterprüfungszahlen hat der Fachverband ein **Positionspapier** (Stand 24./25.11.2009) erstellt.

- Meisterprüfung

Die Berufsorganisation hat Interesse daran, das Image weiter zu erhöhen. Einstiegsvoraussetzung hierfür ist die Qualifikation des Betriebsinhabers. Dementsprechend ist vom zukünftigen Meister auch ein entsprechendes Meisterwissen abzuverlangen.

Der Fachverband setzt sich deshalb dafür ein, dass auf Landesebene **einheitliche Prüfungen/Aufgaben durchgeführt werden**.

Entsprechend arbeitet der Fachverband bei der Arbeitsgemeinschaft von Vorsitzenden der Meisterprüfungskommissionen zur Vereinheitlichung der Meisterprüfung für Installateure und Heizungsbauer mit.

- Duale Hochschule / Hochschulen / Universitäten

Die Vergabe des **Fachverbandspreises für SHK-relevante und praxisbezogene** Abschlussarbeiten (Diplom / Master / Bachelor) stellt eine Möglichkeit dar, sich gegenüber der Öffentlichkeit positiv zu positionieren.

- Mitarbeitende Unternehmerfrauen

Die Einbindung der mitarbeitenden Ehefrau, die im Handwerksbetrieb einen für den Betriebserfolg wesentlichen Faktor darstellt, in die Innungs- bzw. Verbandsangebote ist durch fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern.

Dieses Bildungskonzept ersetzt das Bildungskonzept vom 25. Juni 2015.

- aufgestellt in der Sitzung des Vorstandes am 14. November 2017-

21.11.2017 ha

G:\ha\Bildung und BBa\BBA\Bildungskonzept, NEU, Überarbeitung 2017,ha.docx

Bildungskonzept

D 2.3.4

OM-Info-Ordner Nr: 3	
FV-Internet-Auftritt	