

# Jahresreport 2020

**Aktuelle Themen der Berufsbildung und Personalentwicklung –  
Beiträge aus den Bildungsgremien der Verbände**

Erschienen in der Zeitschrift „DVGW energie | wasser-praxis“



[www.berufswelten-energie-wasser.de](http://www.berufswelten-energie-wasser.de)

**Herausgeber**

Gremienverbund zur Berufsbildung und Personalentwicklung  
in den Handlungsfeldern Gas, Wasser, Fernwärme, Strom  
von AGFW e.V., BDEW e.V., DVGW e.V., RBV e.V. und VDE e.V.

DVGW e.V. Berufliche Bildung  
Josef-Wirmer-Straße 1-3  
53123 Bonn

**Quelle Fachpublikationen**

DVGW energie | wasser-praxis

**Stand**

Oktober 2020

## Vorwort zum Jahresreport 2020

# Berufliche Bildung im Wandel

*Liebe Unterstützer der beruflichen Bildung!*

Berufliche Bildung sichert Kompetenz und Nachwuchs in der Versorgungswirtschaft – mit dieser Überzeugung sind wir in das Jahr 2020 gegangen und hatten uns gemeinsam viel vorgenommen. Die weiter andauernde Corona-Ausbreitung hat seit März 2020 auch die Arbeit in den Bildungsgremien von AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE nachhaltig beeinflusst. Es müssen neue Wege gefunden werden, um den hohen Informations- und Weiterbildungsbedarf mit neuen digitalen Formaten und Tools auch langfristig sicherzustellen. Hier nutzen wir die Krise als Chance für eine künftige sinnvolle Verzahnung von analogen und digitalen Anteilen in der beruflichen Weiterbildung und loten die Vorzüge der digitalen Lernwelt aus. Auch im Hinblick auf den prognostizierten Fachkräftemangel kann sich die Versorgungsbranche gerade jetzt als krisensicherer Arbeitgeber präsentieren – zum Beispiel mit Ihrem Unternehmensauftritt im neu gestalteten Berufsweltenportal Energie & Wasser.

Neue Technologien und die voranschreitende Vernetzung und Automatisierung im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung erfordern die Anpassung der Ausbildung an eine digitale Arbeitswelt. Hier initiierten die Experten der Verbände eine Moderni-

sierung der Umwelttechnik-Berufe und engagierten sich für die Anpassung der Aufstiegsfortbildung zum „Geprüften Netzmeister“. Intensiver Austausch bestand weiterhin mit BIBB und DIHK angesichts der Novellierung des zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die Verbände begrüßen die durch die Novellierung stärker sichtbare Gleichwertigkeit der beruflichen Fortbildung mit der akademischen ebenso wie die stärkere Durchlässigkeit bei „gestuften“ Ausbildungen.

Über all diese und weitere Themen wurde in der monatlichen Rubrik „BILDUNGS | welten“ in der Zeitschrift energie | wasser-praxis berichtet. Der aktuelle Jahresreport 2020 fasst diese Beiträge zusammen und ermöglicht so einen Gesamtüberblick über die aktuelle Beratungsarbeit der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE.

An dieser Stelle sei allen Mitwirkenden ganz herzlich für ihr wertvolles Engagement auch und gerade in diesem für uns alle so herausfordernden Jahr gedankt. Gemeinsam für die Zukunft der beruflichen Bildung – mehr denn je ist unsere Gestaltungskraft gefragt!



**Dr. Wolf Merkel**  
Vorstand  
DVGW e.V.



**Dr.-Ing. Markus Ulmer**  
Obmann vom  
DVGW-Bildungsbeirat



**Dipl.-Ing. (FH) Hans-Joachim Mayer**  
Obmann vom AGFW/BDEW/DVGW/  
RBV/VDE-Gremienverbund

Einblicke in die Bildungsgremien der Branche...

Informationstag zur Umweltberufen vom 14. Oktober 2019: Empfehlungen der Verbände zur Anpassung der Ausbildung in der Umwelttechnik an neue Technologien und eine digitale Arbeitswelt

Neues Zentrum für Ausbildung und netztechnische Trainings der Netze BW in Esslingen eröffnet: Umfassende Handlungskompetenz des Netzpersonals als wichtiger Beitrag zur Zukunftsgestaltung in den Versorgungsunternehmen

Gute Aussichten für Ingenieure in der Versorgungswirtschaft: Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) waren im Studienjahr 2018/19 rund 27 Prozent in Ingenieurberufswirtschaftlichen Fächern und 11,2 Prozent in Fächern Mathematik und Naturwissenschaften...

1 / 2020 | Seite 6 3 / 2020 | Seite 12 5 / 2020 | Seite 16 2 / 2020 | Seite 9 4 / 2020 | Seite 14 6-7 / 2020 | Seite 18

Anhörung zur Novellierung der Aufstiegsfortbildung zum Netzeinstreiber vom 6. November 2019: Fach- und Führungskarrieren in der Netztechnik nach dem neuen Berufsbildungsgesetz im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung und digitale Arbeitswelt 4.0

BBiG-Novellierung sorgt für Aufwertung der Bildung in Deutschland: Berufsbildung wird zukünftig noch attraktiver

Berufliche Bildung in Zeiten von Corona – Krise oder Chance? Ihre berufliche Bildung ist ein wertvolles Gut. In Zeiten von Corona ist die berufliche Bildung in Deutschland in der Krise. Corona hat die berufliche Bildung in Deutschland in der Krise gebracht.

## Nachwuchssicherung und Fachkräftemangel: Lassen Sie uns die Chancen der Krise nutzen!

In den kommenden zehn bis 15 Jahren werden sich deutlich mehr ältere Menschen aus dem Arbeitsleben verabschieden als junge hinzukommen. Diese Entwicklung ist in einer Liste dem Auscheiden der sogenannten „Babyboomer“-Generation gegenüber über die geburtsstarken Jahrgänge der Jahre 1953 bis 1969. Als Folge wird das Arbeitskräftepotenzial stetig schrumpfen. Doch bereits schon heute sind Bewerberinnen und Bewerber mit hoher Qualifikation und sozialer Kompetenz rar. Als Konsequenz entsteht ein Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen. Unser Branchen-Check vor der Heranzüchtung. Antworten auf die Fragen zu finden, die sich junge Menschen als erstes bei der Berufswahl stellen. Welche Zukunftsperspektiven und welche Sicherheit bieten mir meine Ausbildung? Und Was ist meine Aufgabe? Hier lesen die Energie- und Wasserversorgungswirtschaft grundsätzliche Punkte und sich deutlich von anderen Branchen abheben, indem sie sich als vorteilhaft und damit relativ krisenrobust vor Arbeitgeber präsentieren und positionieren.

### INFORMATIONEN

#### Welche Attribute tragen zur Attraktivität eines Unternehmens bei?

- Sich gut aufgehoben fühlen
- Einstiegslohn werden
- Diese Bereiche tun
  - Mit Geschätzten zusammenarbeiten
  - Motiviert, kompetent Kollegen haben
  - Ausbilder mit hoher sozialer Kompetenz haben
  - Bei einem Unternehmen mit positivem Image arbeiten
  - Attraktive Auszubildendengehälter bekommen
  - Gute Unternehmenskultur haben
  - Wollen Karrierechancen haben
  - Im Berufswahlprozess arbeiten können
  - Eine abwechslungsreiche Arbeit machen
  - Hohe Verantwortung tragen

### Fachkräftemangel: keine Entspannung in Sicht

Die Corona-Pandemie gibt uns jetzt die Chance, diese Vorzüge noch deutlicher nach außen zu kommunizieren. Insbesondere jetzt ist der Wert einer zuverlässigen und sicheren Energie- und Wasserversorgung für die Menschen besonders wichtig. Doch können wir uns mit dieser Erkenntnis in Bezug auf den Fachkräftemangel begnügen? Inwiefern ist Generationenwechsel notwendig? Darin gibt es zwei Theorien. Die erste basiert auf der Prognose, dass es durch Auswirkungen der Krise Verengungen am Arbeitsmarkt geben wird, von denen die Energie- und Wasserversorgung profitiert. Fortwährende Arbeitskräfte können z. B. für die Energie- und Wasserversorgung akquiriert werden. Daher wird sich die Lage in Bezug auf den Fachkräftemangel vermutlich leicht entspannen. Die zweite Theorie geht davon aus, dass die potenziell positiven Auswirkungen der Corona-Krise auf die Attraktivität einer Berufskarriere in der Energie- und Wasserversorgung gering sind und sich nur kurzzeitig auswirken. In der demografischen Situation sich außerdem nicht ändern, verschärft sich der Wettbewerb um junge Leute weiter.

Die Wahrheit wird wie so oft in der Mitte liegen. Unabhängig davon, welche Auswirkungen die aktuelle Krise haben wird, verschärft sich der Wettbewerb um Nachwuchskräfte für unsere Branche spätestens mittelfristig. Mehr denn je haben wir jetzt die Chance, uns als krisenrobust Arbeitgeber zu positionieren und gegen die jungen Menschen für uns zu gewinnen, die wir sonst vielleicht gar nicht erreicht hätten.

### Nicht zu tun ist die schlechteste

Ende 2019 hat sich ein repräsentativer Teil der DVGW-Mitgliedsunternehmen an einer Mitgliederbefragung zur Fachkräftesicherung

## Relaunch abgeschlossen: Berufsweltenportal Energie & Wasser für die Zukunft gerüstet

Seit 2016 wurde das Berufsweltenportal Energie & Wasser mit Unterstützung von DVGW, BfW und EWE erfolgreich für die Bereiche Energie- und Wasserversorgung. In den letzten vier Jahren wurde das Portal stetig weiterentwickelt und hat deutlich an Reichweite gewonnen. Von großem Nutzerinteresse sind die Informationen über die verschiedenen Ausbildungsbereiche, und auch die branchenspezifische Stellenbesetzung sich wachsender Beliebtheit, sowohl bei Unternehmen als auch bei jobsuchenden

### INFORMATIONEN

#### Warum Angebot für Ihr Employer Branding?

- **Individualisierte Digitalisierung:** Ermöglichen Sie Einblick hinter die Kulissen Ihres Unternehmens
- **Intelligenter Bewerber:** So erreichen Sie Ihre junge Zielgruppe authentisch und lebendig
- **Firmenportal:** Positionieren Sie sich und Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber

Da sich die technischen Rahmenbedingungen und die Anforderungen für eine gute Platzierung in den Suchmaschinen im Internet stetig weiterentwickeln, ist das Portal nur einem zuverlässigen technischen, inhaltlichen und optischen Kernantrag unterzogen worden. Dazu gehört die Umsetzung auf ein anderes Content-Management-System ebenso wie eine Neustrukturierung des vorhandenen Inhalts und ein komplett neues Design. Damit ist das Portal nicht nur technisch für die Zukunft bestens gerüstet, verbunden mit der Neuausrichtung

### INFORMATIONEN

#### So einfach geht Recruiting!

Stellen Sie die Erfordernisse Ihrer Personalauswahl und schaffen Sie Ihre Stellenanzeige über unser Stellenportal.

- **Wählen Sie aus drei attraktiven Recruitingpaketen**
- **Multi-channel Posting:** noch größer Reichweite Ihrer Stellenanzeige
- **Social-Media-Boosting:** schneller und direkter Zugang zur jungen Zielgruppe

ist außerdem eine weitere Ausweitung des Angebotsspektrums branchenspezifischen mit dem Ziel, die Plattform für das eigene Arbeitgebermarketing und Recruiting zu verwenden.

### So können Branchenunternehmen das Berufsweltenportal für sich nutzen

Für einen guten Teil der Unternehmen in der Energie- und Wasserversorgung ist der Fachkräftemangel eines der wichtigsten Zukunftsthemen, auch bei Digitalisierung und IT-Sicherheit – zu diesem Ergebnis kommt eine jüngst durchgeführte Umfrage des DVGW unter seinen Mitgliedsunternehmen. Demnach ist der Fachkräftemangel für 85 Prozent der befragten Unternehmen existenziell für die eigene Zukunft. Wichtige Aufgabe des Berufsweltenportals Energie & Wasser ist es daher, die Unternehmen beim Werben um Fachkräfte zu unterstützen und potenzielle Nachwuchskräfte für einen beruflichen Wiedereinstieg in der Dienstleistung zu gewinnen. Ob über soziale Medien, Engpassforen, lokale Energieversorger oder über regionale Versorgungsunternehmen. Ihnen allen bietet das Berufsweltenportal jetzt die Möglichkeit, über attraktive Formate wie individualisierte Digitalisierung, Instagram-TikTok oder audiovisuelle Arbeitgeberportale einen Einblick in die zukunftsorientierten Bereiche der Branche zu bekommen und sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Das Team des Berufsweltenportals sorgt für diese ansprechende redaktionelle Ausgestaltung und generiert die nötige Reichweite, z. B. über zielgruppenspezifische Kampagnen und die Nutzung relevanter Social-Media-Kanäle.

### Stellenportal mit drei neuen Recruitingpaketen

Verweilt hier Reichweite des Berufsweltenportals ist und habe das Jobportal mit rund 1.000 tagaktuellen, branchenspezifischen Jobangeboten sowie für Auszubildende ein sucherfreundliches. Mit seiner Stellenanzeige hier sichtbar machen, kann eine der attraktivsten

8 / 2020 | Seite 20

11 / 2020 | Seite 25

10 / 2020 | Seite 22

## Regelwerkskonforme Handlungskompetenzen für „Fachkunde/Sachkunde“:

# Der „DVGW-Bildungsfahrplan“ geht online

Seit September 2020 gibt es auf der Homepage der DVGW Berufliche Bildung mit dem sogenannten „DVGW-Bildungsfahrplan“ ein neues Tool, mit dem Personalverantwortliche und Führungskräfte künftig Schulungspläne für die **erforderliche Qualifizierung der technischen Fachkräfte in allen Arbeits- und Aufgabenbereichen der Gas- und Wasserversorgung erstellen können. Mit der Branchenqualifikationsbank verknüpft, erhöht er die Transparenz bei der Dichtung und Erfüllung der Regelwerksanforderungen an Fachkräfte und Sachkunde. Der Bildungsfahrplan ist damit eine wichtige Unterstützung im Durchgang des Fach- und Weiterbildungsprozesses und wird zukünftig einen Beitrag dazu leisten, die Fach- und Führungskräfte auf der Grundlage des DVGW-Regelwerkes noch besser bedarfsgerecht qualifizieren zu können. Als kostenloses Online-Tool der DVGW Berufliche Bildung steht er allen Mitgliedsunternehmen des DVGW zur Verfügung.**

von Günhanen Türk (DVGW e. V., Bonn) & Robert Sattler (DVGW e. V., Mainz)

Bereits in der Ausgabe 10/2019 dieser Fachzeitschrift zu über das Konzept und die Zielsetzung des DVGW-Bildungsfahrplans ausführlich berichtet wurden. Mit dem Bildungsfahrplan erhalten Personalverantwortliche und technische Führungskräfte eine vollständige Übersicht über alle erfor-

derungsbedingten Qualifikationsanforderungen und die dazu verfügbaren Qualifikationswege. Darüber hinaus unterstützen den Bildungsfahrplan als einfaches und übersichtliches Instrument die Festlegung und Aktualisierung von Schulungsplänen für die zielgruppenorientierte Handlungskompetenzen der Fach- und Führungskräfte. Er ermöglicht es, die Handlungskompetenzen der Fach- und Führungskräfte in allen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen der Gas- und Wasserversorgung zu definieren und zu messen. Inhablich vom Projektleiter J. Mader, Leiter Qualifikation des DVGW-Bildungsfahrplans, versteht sich der Bildungsfahrplan als Gesamtsystem des modularen Verhaltensqualifikations. Er ermöglicht es, die Handlungskompetenzen der Fach- und Führungskräfte zu definieren und dabei auch an die jeweiligen qualifikationsrelevanten Anforderungen des DVGW-Regelwerkes anzupassen.

Zusammenfassend ist der DVGW insgesamt mehr als 50 einzelne Qualifikationsmaßnahmen mit DVGW-Verhaltensqualifikationszertifikaten, Abschlusszertifikaten oder Freizeitzertifikaten. Diese Abschlüsse dienen vielen Unternehmen als Grundlage für die Bewertung von Sach- und Fachkenntnissen, wie z. B. für die Planung des Bau-, den Betrieb und die Instandhaltung von Gas- und Wasserversorgungsanlagen.



Abb. 1: Übersicht über die modularen Qualifikationsmaßnahmen

Informationstag zu den Umweltberufen vom 14. Oktober 2019:

# Empfehlungen der Verbände zur Anpassung der Ausbildung in der Umwelttechnik an neue Technologien und eine digitale Arbeitswelt

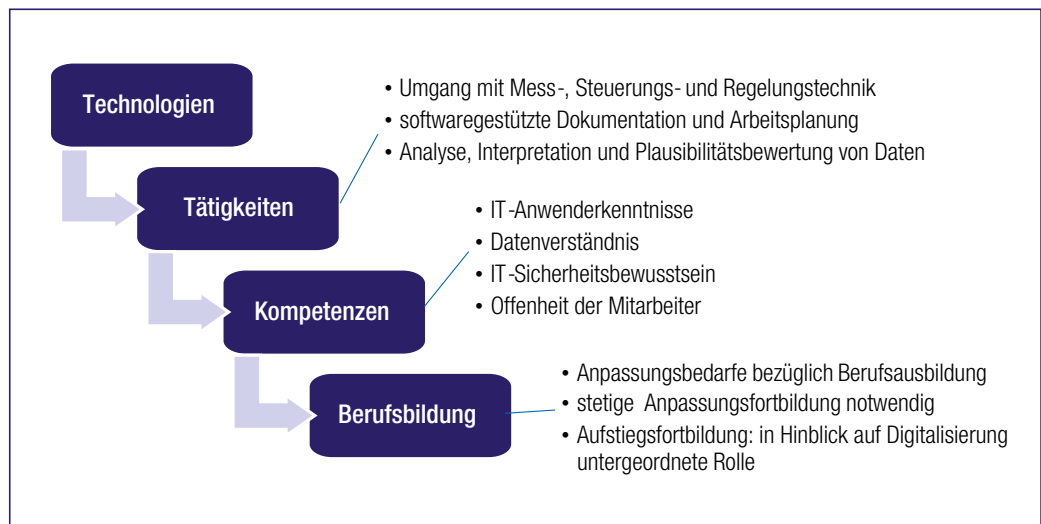
Die Verbände **BDE, bvse, DVGW, DWA, VDRK und VKU** hatten am 14. Oktober 2019 zu einem Informationstag zu den vier umwelttechnischen Berufen in Frankfurt am Main eingeladen. Zur Berufsfamilie der Umweltberufe gehören die Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, die Fachkraft für Abwassertechnik, die Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sowie die Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft. Zusammen mit Vertretern des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der Unternehmen, Gewerkschaften und Berufsschulen wurden die **Anpassung der Ausbildung in der Umwelttechnik an eine digitale Arbeitswelt** erörtert und Empfehlungen erarbeitet. Gleichzeitig initiierten die beteiligten Akteure eine **Modernisierung der Umwelttechnik-Berufe durch die Sozialpartner**.

von: Axel Fassnacht (Gremienverbund Facharbeiter, Meister, Techniker), Dr. Stefan Herb (Bayerisches Landesamt für Umwelt) & Anne Bieler-Brockmann (DVGW e. V.)

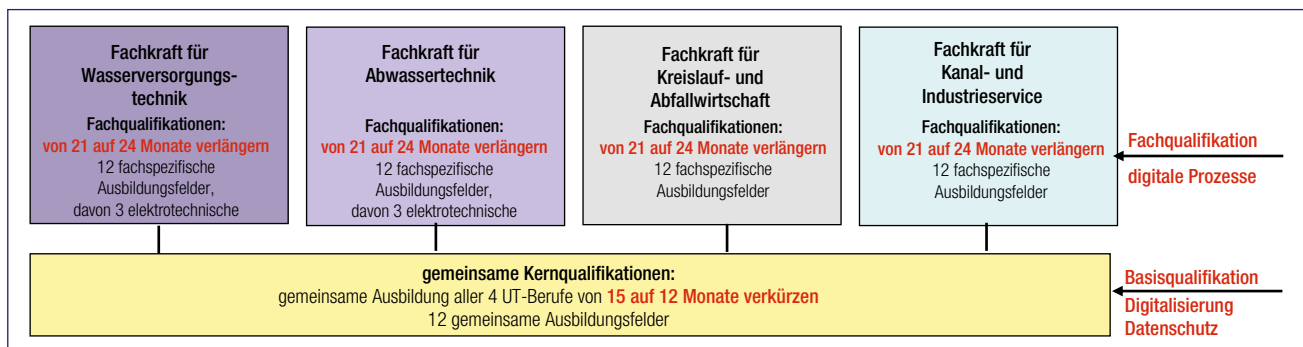
Die bei den vier Umweltberufen involvierten Verbände DVGW (Fachkraft für Wasserversorgungstechnik), DWA (Fachkraft für Abwassertechnik), VDRK (Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice) sowie BDE, bvse und VKU (Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) haben in bisher zwei vorbereitenden Sitzungen ihre Vorschläge für eine Neuordnung unter besonderer Berücksichtigung der digitalen Entwicklung ausgearbeitet. Diese wurden beim Informationstag 14. Oktober 2019 mit der Fachöffentlichkeit diskutiert und zu Empfehlungen zusammengefasst.

Neue Technologien und die voranschreitende Digitalisierung, Vernetzung und Automatisierung werden die berufliche Bildung zukünftig noch stärker fordern (Abb. 1). Die Berufsbildung ist eine der zentralen Einflussgrößen, um die Digitalisierung in der Praxis erfolgreich umzusetzen. Der Fachkräftemangel wird die Suche nach Potenzialträgern deutlich erschweren.

**Abb. 1:** BIBB-Projekt Digitalisierung 4.0: System- und Prozessverständnis am Beispiel der Abwassertechnik



Quelle: Verena Schneider, Sebastian Ramft: Bundesinstitut für Berufsbildung



Quelle: die Autoren

Dieser Effekt wird durch die Digitalisierung zunehmend verstärkt: Junge Menschen mit hoher Affinität zur digitalen Welt werden in allen Berufen benötigt. Im Umkehrschluss müssen Ausbildungsberufe noch stärker als zuvor attraktiv gestaltet werden, um diese Zielgruppe zu erreichen. In vielen Fällen empfiehlt es sich vor diesem Hintergrund, die Ausbildungsordnungen und Fortbildungsangebote zeitnah zu modernisieren.

#### Empfehlungen der Verbände zur Steigerung der neuen Fachkenntnisse:

- Digitalisierung als neue Berufsbildposition aufnehmen (Abb. 2)
- Kompetenzen zum Datenschutz und zur informationstechnischen Sicherheit vermitteln
- vernetztes Systemdenken und Prozessverständnis stärken
- offenere Formulierung der Ausbildungsinhalte, um weitere Entwicklungen in der Technik berücksichtigen zu können
- die Ausbildungszeit für die gemeinsamen Kernqualifikationen von 15 auf zwölf Monate verkürzen
- die Ausbildungszeit für die Fachqualifikationen von 21 auf 24 Monate verlängern
- die Ausbildungsdauer von drei Jahren soll beibehalten werden

#### Empfehlung der Verbände zur Abschlussprüfung

- Einführung einer „gestreckten Abschlussprüfung“ mit Teil 1 und Teil 2
- Teil 1 mit 20 Prozent und Teil 2 mit 80 Prozent Gewichtung
- Die bisherige Zwischenprüfung soll entfallen, da deren Bewertung nicht in die Abschlussergebnisse einfließt und von den Prüflingen als bedeutungslos angesehen wird.

Die „gestreckte“ Abschlussprüfung wird in zwei Teilen durchgeführt: Teil 1 der Prüfung sollte vor Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden und zu 20 Prozent in die Endnote einfließen. Teil 2 wird zum Ende der Ausbil-

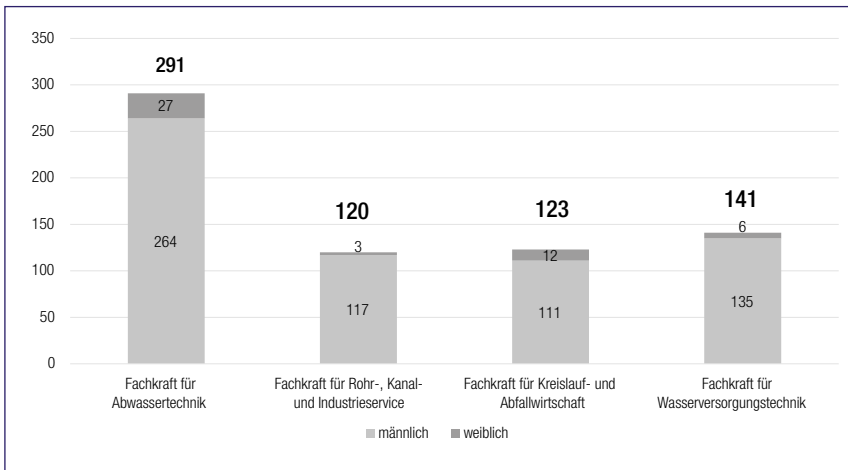
ungszeit abgenommen und fließt zu 80 Prozent in die Endnote ein. Die im ersten Teil der Prüfung behandelten Themen können abgeschlossen werden und sind nicht mehr Gegenstand der Abschlussprüfung Teil 2. Die Auszubildenden werden mit dem Teil 1 der Abschlussprüfung auf diese Weise früher als bisher in die Pflicht genommen, eine ordentliche Prüfung abzulegen. Bei nur 20 Prozent Anteil an der Endnote kann eine missglückte Prüfung im Teil 1 durch eine gute Prüfung im Teil 2 bei 80 Prozent Gewichtung ausgeglichen werden.

#### Empfehlung der Verbände zur elektrotechnischen Ausbildung in der Wasserversorgungs- und Abwassertechnik

- generelles Beibehalten der Ausbildung in der Elektrotechnik
- prüfen, ob die Elektrotechnik weiterhin ein Sperrfach sein muss
- Kontaktaufnahme dazu mit der Berufsgenossenschaft und dem VDE e. V.

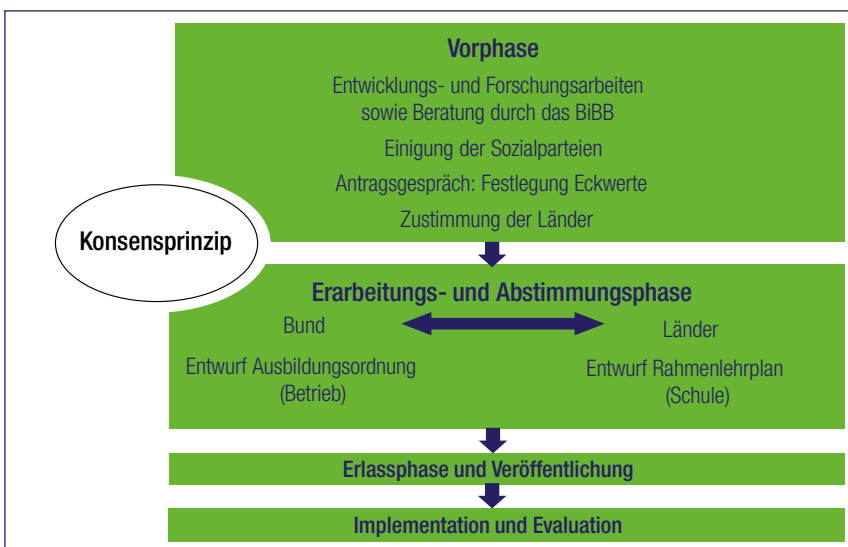
Die Fachkraft für Wasserversorgungstechnik und die Fachkraft für Abwassertechnik sind Elektrofachkräfte für festgelegte Tätigkeiten. Die Randbedingungen für die elektrotechnischen Arbeiten sind mit den Berufsgenossenschaften abgestimmt worden. Aber auch diese festgelegten Tätigkeiten stellen hohe Anforderungen an die Arbeit von Personen. Die so ausgebildete Fachkraft kann nach ihrer Bestellung durch den Arbeitgeber die Befugnis erhalten, als Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten gleichartige, sich wiederholende elektrotechnische Arbeiten an Betriebsmitteln eigenständig durchzuführen. Diese sind in einer Betriebsanweisung festgelegt. Es ist jedoch dabei zu beachten, dass eine verantwortliche Elektrofachkraft die Fachverantwortung wahrnimmt. Es ist zu klären, wie beim Wegfall der Bestehensregelung (Sperrfach) mit Auszubildenden verfahren wird, die die Prüfung nicht bestanden haben.

Abb. 2: Die vier Umweltberufe müssen digitale Basis- und Fachqualifikationen vermitteln.



Quelle: BIBB, Datensystem Auszubildende (DAZUB)

Abb. 3: Aufschlüsselung der Anzahl der Prüfungsabsolventen der Umwelttechnik-Berufe im Jahr 2017



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Abb. 4: Ordnungsverfahren für die Erarbeitung und Abstimmung einer Ausbildungsordnung

für eine Überarbeitung der bestehenden Ausbildungsordnung und Rahmenplänen vorschlagen. Im Anschluss daran werden in einem Antragsgespräch die Eckwerte für die gewünschten Änderungen festgelegt. Auch wenn es sich nur um eine „Modernisierung mit neuer Berufsbezeichnung“ handelt, wird das Verfahren wie ein Neuordnungsverfahren ablaufen (Abb. 4). Die Erarbeitungs- und Abstimmungsphase erfolgt zwischen dem Bund für die Ausbildungsordnung (Betrieb) und den Ländern für den Rahmenlehrplan (Schule). Mit dem Verfahren soll die Ausbildung in den vier Umweltberufen fit für die Zukunft in einer digitalen Arbeitswelt 4.0 gemacht werden. ■

**Ansprechpartner bei den Umweltberufen:**

**Bundesinstitut für Berufsbildung**

Verena Schneider  
(E-Mail: verena.schneider@bibb.de)

**Berufsschulen**

Judith Hauptführer  
(Hans-Viessmann-Schule, Frankenberg),  
Tobias Bunk  
(Kerschensteinerschule, Stuttgart),  
Dr. Andreas Pohlschmidt  
(Hans-Schwier-Berufskolleg, Gelsenkirchen)

**Empfehlung der Verbände zu neuen Berufsbezeichnungen**

- Änderung hin zu einer modernen Bezeichnung wird von allen Verbänden gewünscht
- nüchterne Bezeichnungen wie „Fachkraft für ...“ werden von Jugendlichen als wenig attraktiv wahrgenommen
- Begriffe wie „Abfall“ und „Abwasser“ sollten sich nicht mehr in der Berufsbezeichnung wiederfinden
- Begriffe wie „Umwelt“, „Wertstoffe“ oder „Kreislaufwirtschaft“ begeistern Jugendliche stärker

Eine neue Berufsbezeichnung kann die Jugendlichen stärker ansprechen. Der Begriff „Umwelt“ ist positiv besetzt und sollte dementsprechend für alle vier Berufe verwendet werden. Gleichzeitig

müssen für die vier Fachrichtungen eindeutige und vor allem positiv belegte Bezeichnungen gefunden werden; in diesem Zusammenhang wurden Bezeichnungen wie „Umweltfachkraft für ...“, „Umweltmechatroniker/-in für...“ oder „Umwelttechnologe/in für ...“ diskutiert. Eine abschließende, mehrheitliche Meinung konnte noch nicht gebildet werden. Im Sachverständigenverfahren ist mit den Sozialpartnern und dem BiBB eine attraktive Berufsbezeichnung für die Umweltberufe zu finden. Es bleibt zu hoffen, dass die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden kann (Abb. 3).

**Nächste Schritte**

Die Verbände werden Anfang 2020 in einem Schreiben an die Sozialpartner und die zuständigen Stellen den Start

**ver.di**

Clivia Conrad (E-Mail: clivia.conrad@verdi.de)

**DVGW e. V.**

Axel Fassnacht  
(E-Mail: axel.fassnacht@umweltberufe.de),  
Dr. Stefan Herb  
(E-Mail: stefan.herb@ifu.bayern.de),  
Anne Bieler-Brockmann  
(E-Mail: bieler-brockmann@dvgw.de)

**DWA e. V.**

Rüdiger Heidebrecht  
(E-Mail: heidebrecht@dwa.de),  
Dr. Andreas Lenz (E-Mail: lenz@bvs.de)

**VDRK e. V.**

Ralph Sluke (E-Mail: sluke@vdrk.de)

**VKU e. V.**

Janett Auricht (E-Mail: auricht@vku.de)



Anhörung zur Novellierung der Aufstiegsfortbildung zum Netzmeister vom 6. November 2019:

# Fach- und Führungskarrieren in der Netztechnik nach dem neuen Berufsbildungsgesetz im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung und digitale Arbeitswelt 4.0

Auf Einladung der Verbände AGFW, DVGW, rbv und VDE hat am 6. November 2019 beim VDE e. V. in Frankfurt am Main eine **Anhörung von Berufsfachleuten** zur Anpassung der Aufstiegsfortbildung zum „Geprüften Netzmeister“<sup>1</sup> im Hinblick auf eine veränderte Energieversorgung und digitale Arbeitswelt 4.0 stattgefunden. Gleichzeitig wurden die Auswirkungen des neuen Berufsbildungsgesetzes erörtert, das zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist. Das „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ regelt auch die **Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung** neu. In den drei Fortbildungsstufen mit jeweils neuen Abschlussbezeichnungen können die Kompetenzstufen DQR 5, 6 oder 7 erreicht werden. Jetzt ist es die Aufgabe der Sozialpartner, der zuständigen Stellen und der Verbände, diese Neuregelungen auszufüllen. Dazu gehört u. a. die Anpassung der IHK-Fortbildungsprüfungsregelungen „Geprüfter Netzmeister“ aus dem Jahr 2005.

von: Axel Fassnacht (VDE e. V.), Klaus Fischer (Bayernwerk Netz GmbH), Hans-Joachim Mayer (MWV Energie AG), Mario Jahn (rbv GmbH), Jochen Reinecke (DIHK) & Anne Bieler-Brockmann (DVGW e. V.)

Das „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ mit der Novelle zum Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat das vorrangige Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der dualen beruflichen Bildung

zu stärken. War eine duale Berufsausbildung über Jahrzehnte hinweg der von den Jugendlichen am häufigsten gewählte Qualifizierungsweg, so fällt heute ebenso häufig die Wahl auf ein Studium (Abb. 1). Dieser Trend führt

in Kombination mit der allgemeinen demografischen Entwicklung zu einem Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften. Eine attraktive berufliche Bildung ist daher auch volkswirtschaftlich unverzichtbar, um die zukünftige Fachkräftebasis zu sichern.

Mit den drei neuen Fortbildungsstufen und ihren international verständlichen Abschlussbezeichnungen wird die Gleichwertigkeit der akademischen und der beruflichen Bildung für alle auf Anhieb sichtbar (Abb. 2). Die drei Stufen

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

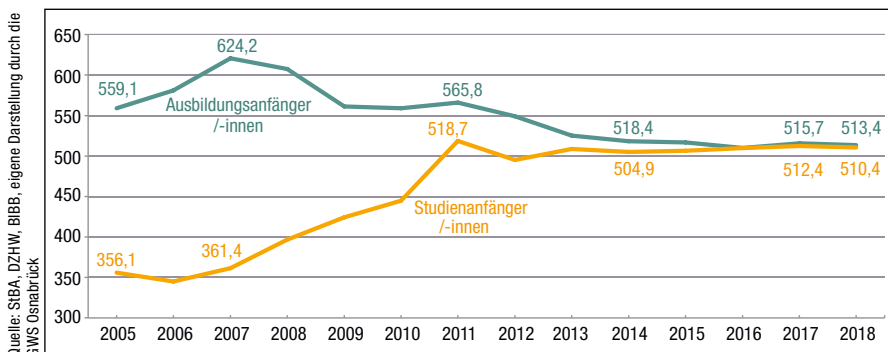


Abb. 1: Entwicklung der Ausbildungs- und der Studienanfänger von 2005 bis 2018

sind „Geprüfter Berufsspezialist, Geprüfte Berufsspezialistin“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“; bewährte Abschlussbezeichnungen wie „Meister“ können der neuen Abschlussbezeichnung vorangestellt werden. Die dreistufige höherqualifizierende Berufsbildung orientiert sich am Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) mit den Kompetenzbeschreibungen, die im Konsens von Bund, Ländern sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern erarbeitet wurden; sie entsprechen den Stufen DQR 5, DQR 6 und DQR 7.

Für die bestehende Abschlussbezeichnung „Geprüfter Netzmeister“ könnte die neue Abschlussbezeichnung lauten: „Geprüfter Netzmeister, Bachelor Professional in der Netztechnik“; denkbar wäre auch „Bachelor Professional in der Infrastrukturtechnik Gas/Wasser“. Hierbei soll der Wertbegriff Meister vorangestellt werden. Das ist nach dem neuen BBiG ausdrücklich möglich. Für die bestehende Abschlussbezeichnung „Geprüfter Verteilnetztechniker“ würde die neue Abschlussbezeichnung lauten können: „Geprüfter Berufsspezialist in der Verteilnetztechnik“.

Neu für die Netztechnik ist die dritte Stufe mit der Abschlussbezeichnung „Master Professional“. Hier gibt es bisher keine bestehende Fortbildungsordnung. Es bietet sich wie in der Wasserversorgung an, eine Fortbildung mit integrierten Studienphasen für die Qualifikation zum technischen Betriebsleiter (Abb. 3) anzustreben, die als Abschlussbezeichnung „Master Professional Betriebsleiter Netztechnik“ tragen könnte. Dazu sind in den Gremien zur Berufsbildung entsprechende Vorschläge zu erarbeiten.

Mit den drei Fortbildungsstufen zur höherqualifizierenden Berufsbildung nach dem neuen BBiG vom 1. Januar 2020 wird eine durchgängige Fach- und Führungskarriere in der Netztechnik über den betrieblichen Qualifizierungsweg ermöglicht. So können sich engagierte Mitarbeiter von der Ausbildung zum Facharbeiter, zum Berufs-

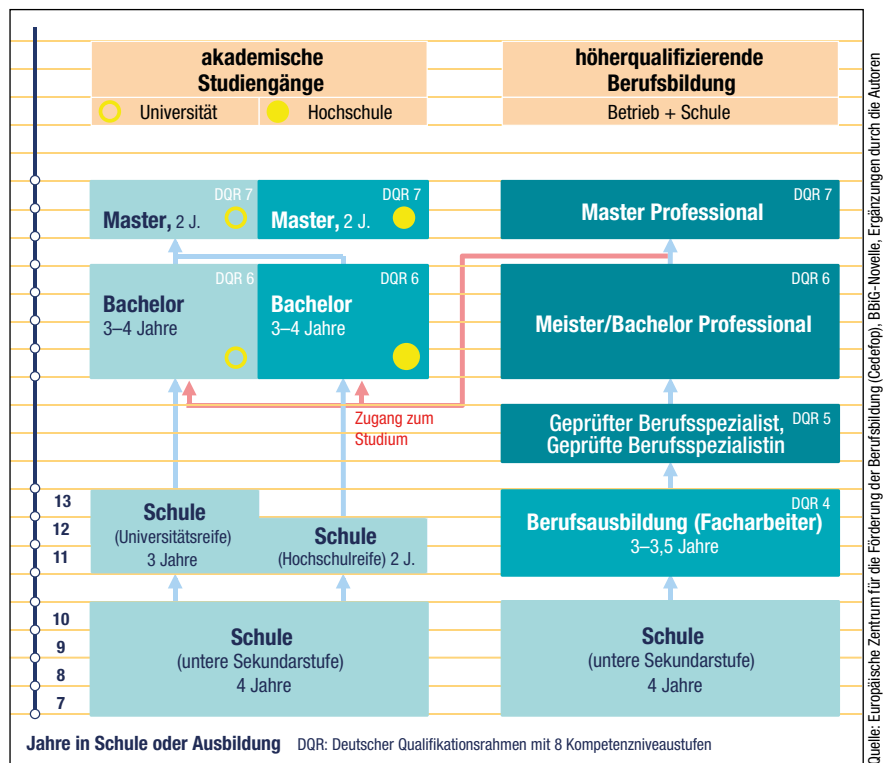


Abb. 2: Schematische Gegenüberstellung von höherqualifizierender Berufsbildung und akademischen Studiengängen

spezialisten und über den Meisterabschluss zum „Master Professional Betriebsleiter Netztechnik“ qualifizieren. Diese Durchgängigkeit zeigt besonders praktisch veranlagten Nachwuchskräften einen Qualifizierungsweg auf, der eine echte Alternative zum Weg über das Studium darstellt.

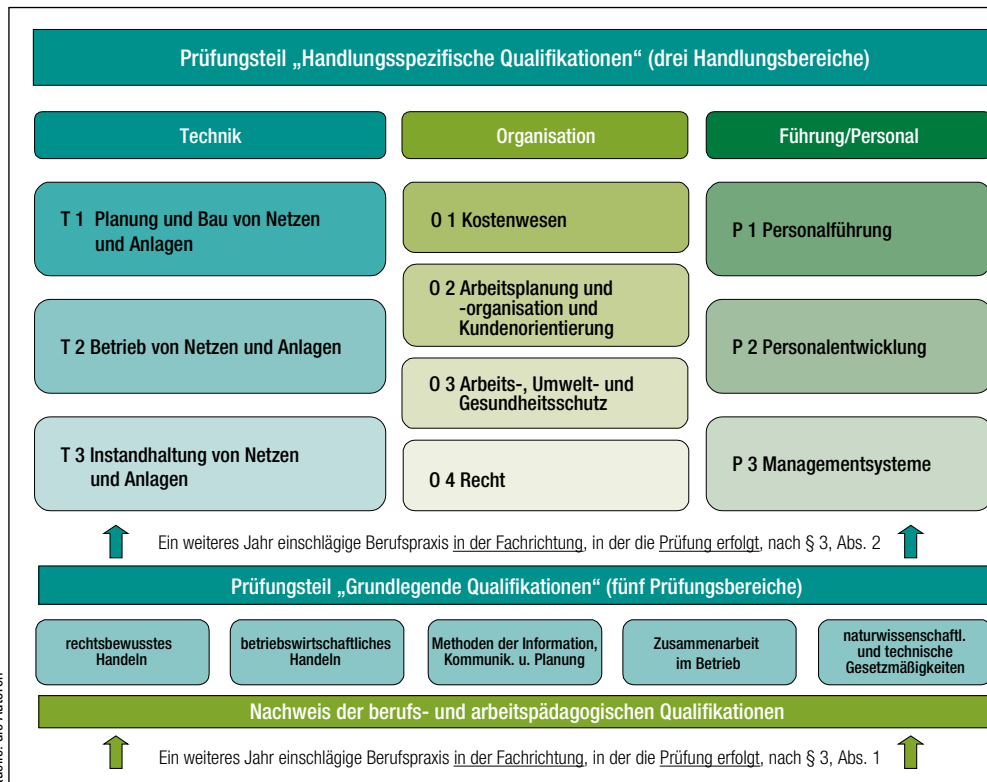


Abb. 3: Struktur der Fortbildungsordnung von 2005 „Geprüfter Netzmeister“ mit den vier Handlungsfeldern Fernwärme-, Gas-, Strom- und Wassernetze

**Tabelle 1: Handlungskompetenzen des Netzpersonals für die Transmission der Energiesysteme in einer digitalen Arbeitswelt**

betriebliches Prozesswissen	Schnittstellenkompetenz	Energie-managementkompetenzen	Informations- und Kommunikationstechnik	Medien- und Digitalisierungskompetenz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewinn gegenüber Produktwissen an Bedeutung</li> <li>• vernetzte Abläufe verlangen Überwachung/Steuerung des Gesamtprozesses</li> <li>• Erfassen interner und externer Abläufe in den Unternehmen</li> <li>• Gestaltungskompetenz bei der Weiterentwicklung betrieblicher Prozesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nötig bei komplexen Zusammenhängen der zukünftigen Versorgung</li> <li>• Verbindung zu Handwerk und Industrie</li> <li>• interdisziplinäre Teams von Fachkräften der Energie- und Informationstechnologie notwendig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuausrichtung des Energiemanagements</li> <li>• Fokus auf organisationsorientierte Kompetenzen legen</li> <li>• Verzahnung zwischen den Skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnik zwingend erforderlich (IKT)</li> <li>• Das Zusammenwirken von Energie- und IKT-Technik muss von den Fachkräften beherrscht werden.</li> <li>• In der Berufsbildung muss die Digitalisierung von Prozessen und Produkten verankert werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzen für das Anwenden von digitalen Technologien und deren Beurteilung notwendig</li> <li>• Anwenden „smarter“ Werkzeuge und Assistenzsysteme für das Lehren, Lernen und Arbeiten erforderlich</li> <li>• Digitalisierte Arbeitswelten fordern kommunikative Fähigkeiten beim Informations- und Wissensaustausch.</li> </ul>

Quelle: Gremienverband AGFW, DVGW, rbv und VDE

dern eine stärkere fachliche Ausrichtung der Meister. Eine Fachkarriere ohne gleichzeitige Führungskarriere sollte ermöglicht werden.“ Es ist zu klären, ob in der Versorgungstechnik neben dem Netzmeister noch Bedarf für einen Experten mit dem Schwerpunkt Netzservicetechnik besteht. Es bleibt aber die Aufgabe der Meister, Teams personell zu führen und die Ausbildung zu leiten.

Fazit 4: „Um eine fachlich aktuelle Qualifizierung der Netzmeister zu gewährleisten, müssen neue Entwicklungen in der Netztechnik dynamischer in die Fortbildung einfließen. Das wird durch eine gestaltungsoffene Formulierung der Fortbildungsprüfungsregelung erreicht.“ Den Verbänden, Dozenten und Prüfungsausschüssen obliegt es, diese neuen Anforderungen zu formulieren, zu vermitteln und zu prüfen.

## Veränderte Energieversorgung und digitale Arbeitswelt 4.0

Die Energiewirtschaft durchläuft gegenwärtig eine doppelte Transformation: Neben der Energiewende verändert die Digitalisierung die Grundlagen unserer bisherigen Wertschöpfung. Beide Entwicklungen greifen dabei unmittelbar ineinander – die Energiewende ist das größte nationale IT-Projekt aller Zeiten. Die Integration von heute rund 1,5 Mio. – vor allem dezentralen und regenerativen – Erzeugungsanlagen mit ihrer schwankenden Einspeisung schafft eine Komplexität, die nur mithilfe digitaler Systeme und einer hochmodernen Infrastruktur gelingen kann. In keiner anderen Branche fallen perspektivisch mehr Daten an; deren zielgerichtete Auswertung ermöglicht eine effiziente Versorgung der Kunden. Nur mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik kann eine Vernetzung und Steuerung von intelligenten Erzeugern, Speichern, Verbrauchern und Netzbetriebsmitteln erreicht werden. Zugleich öffnen sich hier neue Geschäftsfelder. In einem digitalen Unternehmen steht die Kundenzentrierung im Mittelpunkt. Medien- und IKT-Kompetenzen der Mitarbeiter müssen in diesem Zusammenhang verstärkt ausgebaut werden (Tab. 1).

## Ergebnisse der Anhörung zur Anpassung der Aufstiegsfortbildung zum Netzmeister

Fazit 1: „Die bestehende Aufstiegsfortbildung zum geprüften Netzmeister hat sich bewährt, muss aber an die neuen Anforderungen angepasst werden“ – das ist die einhellige Meinung aller Bildungsfachleute bei der Anhörung. Die Fortbildungsprüfungsregelung wurde im Jahre 2005 beim DIHK erarbeitet und von 13 IHKs erlassen (Abb. 3). Seither wurden über 2.500 Netzmeister fortgebildet und geprüft.

Fazit 2: „Der Netzmeister ist ein eigenständiger Fachmeister und muss unabhängig vom Industriemeister stärker auf die Vermittlung von neuen Themen aus der Energieversorgung und digitalen Arbeitswelt ausgerichtet werden.“ Das gilt für die Prüfungsbereiche Technik, Organisation und Führung/Personal sowie für den Prüfungsteil „grundlegende Qualifikationen“ (Abb. 3) mit seinen fünf Bereichen, die weitgehend vom Industriemeister übernommen wurden.

Fazit 3: „Die flacheren Führungshierarchien bei gleichzeitig weniger Personal in den Versorgungsunternehmen erfor-

## Weitere Schritte

Die Anhörung hat über die vier genannten Punkte hinaus weitere Hinweise erbracht. Der Projektkreis 2.4 des Gremienverbandes zur Berufsbildung der Verbände AGFW, DVGW, rbv und VDE wird alle Anregungen aufgreifen und dazu Stellung beziehen. Diese Stellungnahme wird anschließend veröffentlicht und bildet die Grundlage für das Sachverständigenverfahren zur Anpassung der Fortbildungsprüfungsregelungen der IHKs über den DIHK. ■

Ansprechpartner bei den Verbänden

AGFW e. V.  
Frank Espig  
E-Mail: f.espig@agfw.de

DVGW e. V.  
Anne Bieler-Brockmann  
E-Mail: bieler-brockmann@dvgw.de

rbv e. V.  
Mario Jahn  
E-Mail: jahn@rbv-gmbh.de

VDE e. V.  
Axel Fassnacht  
E-Mail: axel.fassnacht@netzberufe.de

Neues Zentrum für Ausbildung und netztechnische Trainings der Netze BW in Esslingen eröffnet:

# Umfassende Handlungskompetenz des Netzpersonals als wichtiger Beitrag zur Zukunftsgestaltung in den Versorgungsunternehmen

Die Herausforderungen an das Netzpersonal wachsen ständig, denn die Energienetze sind der Schlüssel zur Energiewende. Aufgaben wie Netzausbau, Elektromobilität, Breitbandverkabelung und Digitalisierung sind zu meistern. Gleichzeitig wirkt sich der **Generationswechsel beim Fachpersonal** aus, denn ein Drittel des Netzpersonals scheidet in den nächsten Jahren altersbedingt aus den Unternehmen aus und das **Nachwuchspersonal muss umfassend qualifiziert werden**. Das neue Zentrum für Ausbildung und netztechnische Trainings der Netze BW im baden-württembergischen Esslingen ist auf diese Herausforderungen ausgerichtet worden. Ein durchgängiges Qualifizierungsmodell für alle Ebenen der **Ausbildung, Aufstiegsfortbildung und Weiterbildung** findet täglich bei 250 Auszubildenden und bis zu 200 Trainingsteilnehmern seine Anwendung.

von: Axel Fassnacht (Gremienverbund Berufsbildung von AGFW, DVGW, rbv und VDE)

Der 6.300 m<sup>2</sup> große Neubau in Esslingen (Abb. 1) bietet Raum für 250 Ausbildungsplätze und ersetzt das bisherige Aus- und Weiterbildungszentrum der Netze BW GmbH in Stuttgart-Stöckach. Anlagenmechaniker und vor allem Elektroniker lernen hier ihre Berufe in speziell ausgestatteten Unterrichtsräu-

men; darüber hinaus existiert ein Einstiegsqualifizierungsprogramm für Migranten. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Weiterbildung: Branchenspezifische Tagestrainings bis zu Meisterkursen gehören ebenso zum Programm wie ein Masterstudiengang für Netztechnik in Kooperation mit den Hochschulen Esslingen, Stuttgart und Trier.

Die Netze BW GmbH stützen sich mit ihren „Netztechnischen Trainings“ vor allem auf Kernkompetenzen in der Infrastruktur zur Energie- und Wasserversorgung, seit Neuestem auch für Glasfaser. Durch langjährige Erfahrungen bei den Strom-, Gas-, Wasser- und Kommunikationsnetzen hat das Unternehmen Spezialkenntnisse erworben, die bei den netztechnischen Trainings Mitarbeitern, aber auch anderen Netzbetreibern sowie Dienstleistern angeboten werden.



Quelle: Netze BW GmbH

Abb. 1: Neubau Zentrum für Ausbildung und netztechnische Trainings in Esslingen



Quelle: Netze BW GmbH

Abb. 2: Trainingsanlagen im Gebäude für Gas-, Wasser und Stromnetze

Das Kursangebot ist auf die Erfordernisse des Arbeitsalltags im Netzbetrieb abgestimmt, wie u. a. in der 8 m hohen Halle im zweiten Stock deutlich wird. Hier stehen sechs kleine Häuser mit Dachständer und ein Freileitungsmast (Abb. 2). Die angeseilten Teilnehmer lernen, wie man Gebäude vom Netz abtrennt oder Störungen beseitigt. Auf einer weiteren Anlage draußen im Hof üben sie, wie verunglückte Kollegen von Masten und Dächern gerettet werden können. Gleich daneben erstreckt sich ein verzweigtes Schachtsystem, in dem Anlagenmechaniker trainieren, wie man Gas- und Wasserrohre fachgerecht verlegt. Zeitnah kommen weitere Trainingsmöglichkeiten für den Breitbandausbau hinzu. Neu sind auch Mittelspannungs-Fehlersimulation, Übungsnetze in der Mittel- und Niederspannung sowie der Straßenbeleuchtung. Im Bereich der Gas- und Wassertrainings sind es Gas-Leckortung, Reglerfunktionsprüfung und Hausanschlussstechnik.

### Durchgängiges Qualifizierungsmodell für die Ausbildung und Netztrainings

In dem neuen Zentrum durchlaufen bereits Auszubildende ein intensives Trainingsprogramm, das sie mit einer Prüfung als Netzfachkraft Strom bzw. Gas/Wasser (IHK) abschließen können. Alle grundlegenden handwerklichen Fertigkeiten (wie z. B. Freileitungs- oder Kabelmontage) werden dabei trainiert, sodass sich mit dem Einstieg in die Monteurstätigkeit die

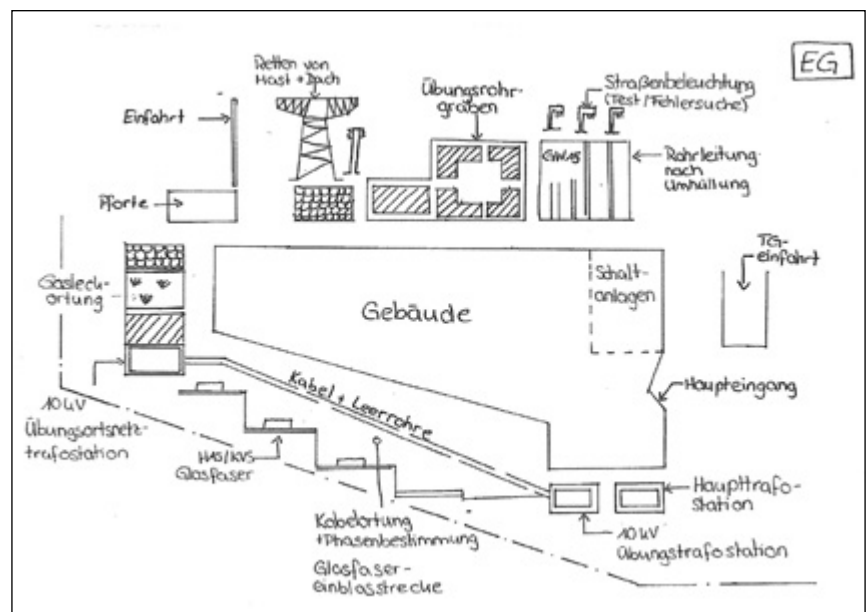
Einarbeitung reduziert und die Arbeitssicherheit erhöht wird. Dieses Programm bietet auch für Branchen-Quereinsteiger eine solide Basis. Mitarbeiter werden praxisorientiert in der Theorie geschult und handwerklich trainiert, die Trainingsinhalte werden durchgängig der jeweiligen Qualifizierungsstufe angepasst (Abb. 3).

### Fazit

Mit dem neuen Zentrum in Esslingen werden die Grundlagen für ein fachgerechtes Arbeiten bei den Nachwuchskräften in der Netztechnik gelegt. Darauf bauen anschließend Fach- und Führungskarrieren in der Energieversorgung mit ihrer digitalen Arbeitswelt auf. Zu den Karrierezielen

gehören der Berufsspezialist, der Meister und der Master als Netzingenieur. Gleichzeitig wird die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der dualen beruflichen Bildung gestärkt und somit ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel geleistet. ■

Kontakt:  
 Peter Rädler  
 Mathias Rinder  
 Netze BW GmbH  
 Kurt-Schumacher-Str. 35  
 73728 Esslingen  
 E-Mail: p.raedler@netze-bw.de;  
 m.rinder@netze-bw.de



Quelle: Netze BW GmbH

Abb. 3: Trainingseinrichtungen im Außengelände für fachgerechtes Arbeiten in Gas-, Wasser- Strom- und Breitbandnetzen

BBiG-Novellierung sorgt für Aufwertung der Bildung in Deutschland:

# Berufsbildung wird zukünftig noch attraktiver

Mit dem Inkrafttreten des angepassten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 1. Januar 2020 wird die berufliche Bildung in Deutschland zukünftig noch attraktiver. Die neuen Regelungen schaffen bessere Möglichkeiten für Auszubildende, Fachkräfte, Betriebe und Prüfende. Ein Kern der Überarbeitung ist die Einführung von Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung. Damit soll die Gleichwertigkeit der beruflichen Fortbildung mit der akademischen zukünftig noch besser sichtbar sein. Mit der Einführung der neuen Bezeichnungen „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ wird zudem die Mobilität auf den internationalen Märkten vereinfacht. Dadurch werden diese an internationale Abschlussbezeichnungen anchlussfähig. Der „Meister“, der „Fachwirt“ und andere bewährte Bezeichnungen bleiben erhalten. Weitere wichtige Neuerungen sind u. a. die Einführung einer ausbalancierten Mindestausbildungsvergütung, eine verbesserte Teilzeitregelung sowie eine stärkere Durchlässigkeit bei „gestuften“ Ausbildungen und der Abbau von bürokratischen Hürden.

von: Anne Bieler-Brockmann (DVGW e. V.) & Jochen Reinecke (DIHK)

„Die berufliche Bildung in Deutschland gehört zu den erfolgreichsten Qualifizierungssystemen weltweit. Mit der BBiG-Novelle werden wir ihre Attraktivität weiter steigern. Das sichert die Fachkräfteausbildung in unserem Land. Die berufliche Bildung bietet

jungen Menschen hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten. Die Entscheidung zwischen beruflicher Aus- und Fortbildung oder Studium ist keine Frage eines Mehr oder Weniger. Es ist eine Auswahl zwischen zwei gleichwertigen Wegen zum beruflichen Er-

folg“, so Bundesbildungsministerin Anja Karliczek anlässlich der Novellierung.

Die Experten der Versorgungswirtschaft begrüßen diesen Schritt. In Zeiten von Fachkräftemangel sowie technologischem und demografischem Wandel muss es oberstes Ziel sein, jungen wie auch älteren Mitarbeitenden berufliche Teilhabe und Perspektiven zu geben. Mit der Novellierung wird die „höherqualifizierende Berufsbildung“ und die damit erworbene berufliche Handlungsfähigkeit begrifflich stärker sichtbar und nochmals deutlicher auf die gleiche Stufe wie ein Studium gestellt – das spornt an.

Es ist eine Binsenweisheit, dass Teilhabe und Aufstieg zu Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden führen. Unternehmen, die diesen Grundsatz außer Acht lassen, werden über kurz oder lang vom Markt verdrängt. Der Schritt der Deutschen Bundesregierung, an dieser Stelle aktiv zu wer-



Abb. 1: Übersicht über die neuen Stufen der beruflichen Bildung

den, war längst überfällig und wird den Standort Deutschland stärken. Für die Versorgungswirtschaft ist dieser nahezu überlebenswichtig.

## Die Organisation der Berufsbildung in Deutschland

Dafür, dass berufliche Bildung überhaupt möglich wird, sorgen verschiedene zuständige Stellen im Sinne des BBiG. Für die Berufsbildung in nicht-handwerklichen Gewerbeberufen der Energie- bzw. Versorgungsbranche sind in Deutschland beispielsweise die Industrie- und Handelskammern (IHK) zuständig: Sie überwachen die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung. Die regionalen IHKs errichten einen Berufsbildungsausschuss, dem je sechs Beauftragte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen angehören. Die Lehrkräfte haben eine beratende Funktion. Der Ausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Zuständige Behörde im Bereich des Bundes ist die oberste Bundesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde. Des Weiteren richten die Landesregierungen einen Ausschuss für Berufsbildung ein, der jeweils beratende und unterstützende Aufgaben zur Berufsbildung hat.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zu. Es ist eine bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Bonn. Das BIBB führt seine Aufgaben im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durch. Dazu gehören u. a. die Berufsbildungsforschung, nach Weisung des zuständigen Bundesministeriums die Mitwirkung an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen oder neben der Mitgestaltung internationaler Zusammenarbeit auch weitere Verwaltungsaufgaben des Bundes. Das BIBB ist für

**Tabelle 1: Die wichtigsten Fragen und Antworten der BBiG-Novellierung auf einen Blick**

Frage:	Antwort:
Wozu werden die neuen Abschlussbezeichnungen „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ eingeführt?	Im BBiG und der Handwerksordnung (HwO) sind die drei Fortbildungsstufen verankert. Sie setzen ein wichtiges Signal zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und fördern die internationale Anschlussfähigkeit der Abschlussbezeichnungen.
Kann die alte Fortbildungsbezeichnung wie z. B. „Meister“ oder „Fachwirt“ weiterhin geführt werden?	Ja. Die Novelle richtet sich zunächst an die sogenannten Verordnungsgeber, die Fortbildungsordnungen erlassen (insbesondere Bundesministerien). Sie bezieht sich daher auf die künftige Regelung und Vergabe von Abschlussbezeichnungen und den entsprechenden Titelschutz.
Kann die neue Fortbildungsbezeichnung geführt werden, wenn der Berufsabschluss bzw. die Fortbildung vor 2020 erfolgt ist?	Der Verordnungsgeber prüft dies und entscheidet, wenn er aufgrund der Neuregelungen Fortbildungsordnungen erlässt und damit der Möglichkeit zustimmt.
Gelten die neuen Fortbildungsbezeichnungen auch für landesrechtliche Abschlüsse im Bereich der beruflichen Bildung wie z. B. „staatlich geprüfte/-r Techniker/-in“?	Dies richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht.
Wie ist das Verhältnis der Bezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ zu den akademischen Abschlüssen „Bachelor“ und „Master“?	Die Fortbildungsabschlüsse nach dem BBiG und die hochschulischen Abschlüsse sind verschiedenartig. Was im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) schon länger feststeht, wird jetzt in den Begriffen greifbar. Beide Qualifizierungswege gehören zu den „tertiären“ Qualifizierungswegen.
Führen die Änderungen im Zusammenhang mit den neuen Fortbildungsbezeichnungen zu Änderungen des DQR?	Nein. Das Gesetz sieht keine Änderung vor. Der DQR ist nicht gesetzlich geregelt.

Quelle: die Autoren

die Förderung betrieblicher Berufsbildungsstätten zuständig und führt und veröffentlicht darüber hinaus das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Die Rechtsaufsicht obliegt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

## Fazit

Die BBiG-Novellierung ist ein wesentlicher Eckpfeiler, der die Qualität der betrieblichen wie beruflichen Bildung in Deutschland sichert. Neben den Kammern und Sozialpartnern wie den Verbänden der Arbeitgeberseite unterstützt auch das BIBB die BBiG-Umsetzung. Die Novellierung stärkt die be-

rufliche Bildung und trägt damit maßgeblich dazu bei, den Standort Deutschland – insbesondere die Versorgungswirtschaft – zu sichern. ■

Kontakt:  
Konstanze Eickmann-Ismail  
DVGW Berufliche Bildung  
Tel.: 0228 9188-778  
E-Mail: eickmann@dvgw.de  
Internet: www.dvgw.de

Jochen Reinecke  
DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Tel.: 030 203082-504  
E-Mail: reinecke.jochen@dihk.de  
Internet: www.dihk.de

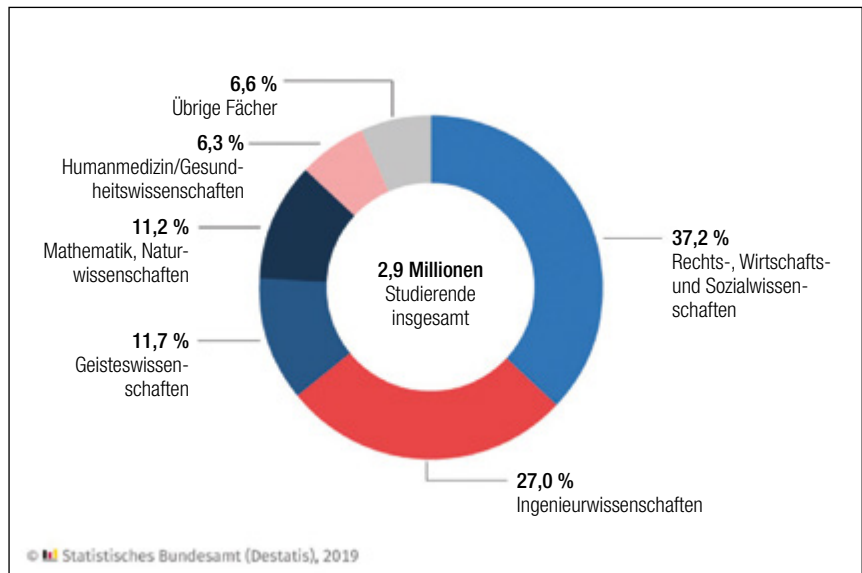
# Gute Aussichten für Ingenieure in der Versorgungswirtschaft

Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) waren im Studienjahr 2019 **rund 508.000 Studienanfänger\*** an deutschen Hochschulen eingeschrieben, davon **rund 27 Prozent in ingenieurwissenschaftlichen Fächern** und **11,2 Prozent in den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften**. Da diese Zahlen rückläufig sind, droht insbesondere in der Versorgungswirtschaft künftig ein Mangel an technischen Fach- und Führungskräften. Was also kann die Branche tun, um dem Nachwuchsmangel entgegenzuwirken?

von: Konstanze Eickmann-Ismael (DVGW e. V.) & Mathias Rinder (Netze BW)

**Wer in der Schule** in den sogenannten „MINT-Fächern“ gut war, hat es später deutlich leichter, den Einstieg in ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu finden. Es stellt sich die grundlegende Frage, wie es zukünftig noch besser gelingen kann, junge Menschen dazu zu motivieren, ein Studium in diesem Bereich zu beginnen und auch abzuschließen. Motivierend ist in diesem Zusammenhang nicht nur die Aussicht für technische Fach- und Führungskräfte auf einen sicheren Arbeitsplatz. Auch die Vielzahl an Themen und Facetten, mit denen sich Ingenieure bereits während ihres Studiums auseinandersetzen können, lassen spannende Arbeitstage erwarten. Vor diesem Hintergrund ist der sich abzeichnende Mangel an technischen Fach- und Führungskräften nur umso schwerer erklärbar. Möglicherweise schrecken inhaltliche Hürden wie z. B. der hohe Mathematik-Anteil am Studium ab? Oder ist es die durch den sogenannten Bologna-Prozess verursachte schier unüberschaubare Vielfalt an Studiengängen, die die Wahl des passenden Studiengangs erschwert? Werden junge Menschen zu wenig informiert, oder fehlt der Schulterschluss von Branchenunternehmen mit den Schulen?

\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.



Studierende nach Fächergruppen im Wintersemester 2018/2018

## Vielfalt an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

Fakt ist: Wer sich für einen Leitstudienang in der Versorgungswirtschaft entscheidet, hat am Ende seines Bachelor- bzw. Masterstudiums beste Voraussetzungen für einen spannenden beruflichen Einstieg mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten. Dazu gehören die Qualifikationen „Elektrotechnik – mit Schwerpunkt Energietechnik“, „Netztechnik und Netzbetrieb – mit Schwerpunkt Versorgungsnetze Strom, Gas, Wasser“, „Versorgungstechnik“, „Wasser- und Umwelttechnik“ sowie „Ingenieurwissenschaften für Wasserwirtschaft“. Dabei reicht der

Qualifikationsrahmen (QRT) nach Abschluss des Erststudiums von der Niveau-Stufe D 2 (Fachkraft aufgrund einer umfassenden Ausbildung oder eines Erststudiums in dem Fachgebiet) bis hin zur Stufe E 2 (technische Führungskraft). Darüber hinaus gibt es zahlreiche Möglichkeiten in Deutschland, sich berufsbegleitend auf akademischem Niveau weiter zu qualifizieren. Die Verbände sind hier u. a. in Kooperation mit Hochschulen aktiv. Beispielsweise bietet der DVGW gemeinsam mit dem VDE | FNN den Masterstudiengang „Netztechnik und Netzbetrieb in der Gas-, Wasser- und Stromversorgung mit Abschluss „Netzingenieur/in M. Eng.“ an.



## INFORMATIONEN

Weitere Informationen zum Thema finden Sie z. B. unter:

[www.vde.com/de/sbg/ratgeber](http://www.vde.com/de/sbg/ratgeber),  
[www.dvgw-veranstaltungen.de](http://www.dvgw-veranstaltungen.de),  
[www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de),  
[www.ingenieur.de/karriere](http://www.ingenieur.de/karriere),  
[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

Der Netzingenieur wird durch den Masterstudiengang dazu ausgebildet, bisher einzeln betrachtete Sparten wie Strom, Gas und Wasser ganzheitlich zu behandeln. Er erfüllt damit den Anspruch, Fach- und Führungsaufgaben in Netzgesellschaften mit Mehrspartenorganisation wahrzunehmen. Die Fortbildung zum Netzingenieur baut auf bereits absolvierten Ingenieurstudiengängen (wie z. B. Elektro- oder Versorgungsingenieur) auf und befähigt die Absolven-

ten, die Aspekte der verschiedenen Versorgungsaufgaben rationell miteinander zu verbinden. Netzingenieure sind mit dem Masterstudium als besonders qualifizierte Experten in der Lage, Lösungen für komplexe Aufgabenstellungen zu entwickeln.

### Initiative der Verbände

Seit Jahren arbeiten die verschiedenen technischen Verbände in der Energiebranche daran, Studiengänge zu begleiten und weiterzuentwickeln. Der VDE wie auch der DVGW sind hier zukünftig noch stärker als in der Vergangenheit gefordert. Aus diesem Grund werden die Anstrengungen gemeinsam mit dem AGFW und dem rbv vorangetrieben. Aktuell laufen intensive Gespräche, mit welchen Themen und Aktionen angehenden Ingenieuren die Zukunft in der Branche noch besser gestaltet werden kann, denn: Statis-

tisch betrachtet gehen die Jüngsten aus der Gruppe der sogenannten Babyboomer-Generation in den nächsten sechs Jahren in den Ruhestand. Für angehende Ingenieure ergeben sich optimale Aussichten auf einen Arbeitsplatz wie auch auf attraktive Gehälter. Es gilt, diese Chance jetzt verstärkt mit Angeboten zu füllen. ■

#### Kontakt:

Konstanze Eickmann-Ismail  
DVGW Berufliche Bildung  
Tel.: 0228 9188-778  
E-Mail: [eickmann@dvgw.de](mailto:eickmann@dvgw.de)  
Internet: [www.dvgw.de](http://www.dvgw.de)

Mathias Rinder  
Netze BW GmbH  
Tel.: 0711 289-69244  
E-Mail: [m.rinder@netze-bw.de](mailto:m.rinder@netze-bw.de)  
Internet: [www.netze-bw.de](http://www.netze-bw.de)

Einen weiteren  
Beitrag zum Thema  
finden Sie auf S. 68  
dieser Ausgabe.

Quelle: skif/stock.adobe.com

# Berufliche Bildung in Zeiten von Corona – Krise oder Chance?

**Leere Bürolure, Homeoffice für beinahe alle Berufstätigen und digitale Kommunikation statt physischem Kontakt: Die Corona-Krise hat [das gesellschaftliche Zusammenleben im Allgemeinen](#) und die Arbeitswelt im Speziellen in den vergangenen Monaten von Grund auf verändert. Auch die berufliche Bildung muss sich mit diesen neuen Rahmenbedingungen auseinandersetzen und Wege erarbeiten, um den [unverändert bestehenden Informations- und Weiterbildungsbedarf](#) bedienen zu können. Der Beitrag erläutert in diesem Zusammenhang, welche Herausforderungen und Chancen sich hieraus ergeben.**

von: Konstanze Eickmann-Ismael (DVGW Berufliche Bildung)

Spätestens seit März 2020 hält das neue Corona-Virus (SARS-CoV-2) Deutschland fest in seinem Griff und stellt u. a. auch das Berufsbildungssystem vor die Herausforderung, kurzfristig auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren. Unlängst hat sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit den möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die berufliche Bildung sowie auf die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes beschäftigt. Demnach sind die Folgen der Krise bislang zwar nur bedingt einschätzbar – es ist jedoch zu vermuten, dass nicht nur kurzfristig, sondern auch mittel- bis langfristig mit Strukturänderungen des Arbeitsmarktes und mit krisenbedingten Ausbildungsplatzverlusten zu rechnen ist.

Ein besonderes Augenmerk in Krisen wie der aktuellen Corona-Pandemie liegt auf der Sicherstellung der Arbeit in sogenannten systemrelevanten und infrastrukturrkritischen Berufen, zu denen u. a. auch Berufe in der Energie- und Wasserversorgung zählen. Der aktuellen BIBB-Veröffentlichung „Bedeutung und Beitrag der Berufsbildung in der Krise“ zufolge bildet die berufliche Bildung in ebendiesen Berufen „das Rückgrat der Wirtschaft und der Versorgung der Bevölkerung. Gerade die in der Berufsbildung vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen tragen mit dazu bei, überlebenswichtige Bereiche der Volkswirtschaft zu sichern“ [1].

Der DVGW hat mit einer Reihe von Maßnahmen frühzeitig auf die sich im

Rahmen der Corona-Pandemie ergebenden Informations- und Weiterbildungsbedarfe in der Gas- und Wasserversorgung reagiert: Bereits Mitte März wurde in der „DVGW-Policy zum Umgang mit Veranstaltungen“ beschlossen, externe DVGW-Veranstaltungen und -Gremiensitzungen bis einschließlich 30. April 2020 durch nicht-physische Meetings zu ersetzen oder zu verschieben; mit dem DVGW-Rundschreiben GW 3/2020 wurde diese Frist bis Ende Mai 2020 verlängert. In der Folge konnten viele Sitzungen, Weiterbildungs- und Kongressveranstaltungen erfolgreich als digitale Meetings stattfinden. In einer Reihe von kostenlosen Webinaren bietet die DVGW-Gruppe der Branche darüber hinaus seit Anfang April 2020 und

noch voraussichtlich bis Mitte Juni 2020 Unterstützung zu verschiedenen Themen an.

Auch die DVGW Berufliche Bildung hat mit Bekanntwerden der Corona-Ausbreitung frühzeitig damit begonnen, Präsenzveranstaltungen auf digitale Formate umzustellen. Als Pilotprojekte wurden zunächst die laufenden Netzmeister-Kurse online fortgesetzt, kurze Zeit später sind die ersten Online-Schulungen zur TRGI 2018 gestartet. Das neue digitale Angebot wird seitdem konsequent ausgeweitet. Dabei geht es nicht nur um eine kurzfristige „Notlösung“ in Corona-Zeiten, in denen die Nutzung digitaler Tools für Bildungsprozesse zu einer unumgänglichen Bedingung organisierten Lernens im Ausnahmezustand geworden ist. Mittel- und langfristiges Ziel ist es vielmehr, eine künftige sinnvolle Verzahnung von analogen und digitalen Anteilen in der beruflichen Weiterbildung sicherzustellen und dabei die Vorzüge der digitalen Lernwelt auszuloten.

In vielen Betrieben und Organisationen werden derzeit Erfahrungen mit der Flexibilisierung von Arbeit im Homeoffice gemacht. Dabei erfahren verfügbare digitale Medien in den unterschiedlichsten Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft eine gesteigerte Akzeptanz als Ersatz für persönliche Begegnung und Kommunikation, geschäftlich wie auch privat. Dies lässt schon jetzt veränderte Anforderungen an die Bereitstellung und Nutzung künftiger Bildungsangebote erwarten. Haben sich Bildungsanbieter wie Teilnehmer bis vor Kurzem mit digitalen Lernangeboten oftmals noch schwergetan, so offenbart die Krise nun umso deutlicher die Vorzüge online-gestützter Weiterbildung: So entfallen beispielsweise Anreise- und Übernachtungskosten, und insbesondere für Alleinerziehende und Menschen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten bieten Online-Weiterbildungen eine echte Alternative zum Präsenzangebot. „Wir erleben bei unseren Referenten und Teilnehmern derzeit eine große Bereit-

**INFORMATIONEN**

## Kostenlose DVGW-Webinare während der Corona-Pandemie

Informationen zu allen kostenlosen DVGW-Webinaren – aktuell: „Betrieb von Leitstellen, Betriebswarten und Dispatchingzentralen in Zeiten von COVID-19“ (10. Juni 2020 um 10 Uhr) und „Energiepolitik in Zeiten von Corona“ (17. Juni 2020 um 10 Uhr) – sind unter [www.dvgw.de/webinar](http://www.dvgw.de/webinar) zu finden. Dort sind auch sämtliche Unterlagen und Aufzeichnungen bereits realisierter Formate abrufbar (z. B. Führen in der Krise, Rechtssicher im Homeoffice, Krisenmanagement und Krisenkommunikation in der Energie- und Wasserversorgung, rechtssicherer Umgang bei Leistungen und Zahlungen, Security Management, Stilllegung und Wiederinbetriebnahme von Trinkwasserinstallationen etc.).

schaft des Kennenlernens sowie des Einlassens auf die digitalen Systeme. Das Experimentieren mit neuen Online-Formaten macht unter diesen Voraussetzungen große Freude und stellt eine wirkliche Chance für die künftige Integration von Online-Angeboten in unser Bildungsportfolio dar“, sagt Dr. Markus Lermen, Leiter der DVGW Beruflichen Bildung. Vielleicht wird man die Corona-Krise von 2020 in einigen Jahren als den zentralen Katalysator der Digitalisierung in der beruflichen Bildung identifizieren –

ähnlich, wie es auch für andere Branchen diskutiert wird. ■

Literatur

[1] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Bedeutung und Beitrag der Berufsbildung in der Krise: Nicht nur in der Krise brauchen wir Berufe, die helfen und Strukturen erhalten, online unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184854>, abgerufen am 5. Mai 2020.

Kontakt:

Konstanze Eickmann-Ismael  
DVGW Berufliche Bildung  
Tel.: 0228 9188-778  
E-Mail: [eickmann@dvgw.de](mailto:eickmann@dvgw.de)  
Internet: [www.dvgw.de](http://www.dvgw.de)

**INFORMATIONEN**

## Die neue digitale Lernwelt der DVGW Beruflichen Bildung

Folgende neue digitale Angebote bietet die DVGW Berufliche Bildung schon jetzt an bzw. plant diese anzubieten:

- Die neue TRGI 2018
- Grundlagen Cyber-Security für Versorger
- Sicherheit bei Bauarbeiten im Bereich von Versorgungsanlagen (gemäß DVGW-Hinweis GW 129)
- Bau und Prüfung von Gasverteilungsnetzen bis 16 bar
- Betrieb und Instandhaltung von Gasverteilungsnetzen bis 5 bar
- Sicheres Arbeiten nach DGUV-Regel
- Projektkoordination bei Mehrsparten-Hausanschlüssen
- Planung und Bau von Gas-Hausanschlüssen
- Brennpunkt „Netzanschluss Gas/Wasser“
- Planung und Bau von Wasser-Hausanschlüssen
- Planung und Bau von Strom-Netzanschlüssen

Informationen zu den neuen Webinaren und Online-Schulungen finden sich unter: [www.dvgw-veranstaltungen.de/webinar](http://www.dvgw-veranstaltungen.de/webinar)

# Nachwuchssicherung und Fachkräftemangel: Lassen Sie uns die Chancen der Krise nutzen!

In den kommenden zehn bis 15 Jahren werden sich deutlich mehr ältere Menschen aus dem Arbeitsleben verabschieden als junge hinzukommen. Diese Entwicklung ist in erster Linie dem Ausscheiden der sogenannten „Babyboomer“-Generation geschuldet, also der geburtenstarken Jahrgänge der Jahre 1955 bis 1969. Als Folge wird das Arbeitskräftepotenzial unweigerlich schrumpfen. Doch bereits schon heute sind Bewerberinnen und Bewerber mit hoher Qualifikation und sozialer Kompetenz rar. Als Konsequenz entsteht ein Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen. Unsere Branche steht vor der Herausforderung, Antworten auf die Fragen zu finden, die sich junge Menschen als erstes bei der Berufswahl stellen: Welche Zukunftsperspektiven und welche Sicherheit bietet mir mein Arbeitgeber? Und: Wie sinnvoll ist meine Aufgabe? Hier kann die Energie- und Wasserversorgungswirtschaft grundsätzlich punkten und sich deutlich von anderen Branchen abheben, indem sie sich als systemrelevanter und damit relativ krisensicherer Arbeitgeber präsentiert und positioniert.

## Fachkräftemangel: keine Entspannung in Sicht

Die Corona-Pandemie gibt uns jetzt die Chance, diese Vorzüge noch deutlicher nach außen zu kommunizieren. Insbesondere jetzt ist der Wert einer zuverlässigen und sicheren Energie- und Wasserversorgung für die Menschen besonders spürbar. Doch können wir uns mit dieser Erkenntnis in Bezug auf den Fachkräftemangel und den bevorstehenden Generationswechsel entspannen? Dazu gibt es zwei Theorien: Die erste basiert auf der Prognose, dass es durch Auswirkungen der Krise Verwerfungen am Arbeitsmarkt geben wird, von denen die Energie- und Wasserbranche profitiert. Freiwerdende Arbeitskräfte können z. B. für die Energie- und Wasserversorgung akquiriert werden. Daher wird sich die Lage in Bezug auf den Fachkräftemangel vermutlich leicht entspannen. Die zweite Theorie geht davon aus, dass die potenziell positiven Auswirkungen der Corona-Krise auf die Attraktivität einer Berufskarriere in der Energie- und Wasserversorgung gering sind und sich auch nur kurzfristig auswirken. Da die demografische Situation sich außerdem nicht ändert, verschärft sich der Wettbewerb um junge Leute weiter.

Die Wahrheit wird wie so oft in der Mitte liegen: Unabhängig davon, welche Auswirkungen die aktuelle Krise haben wird, verschärft sich der Wettbewerb um Nachwuchskräfte für unsere Branche spätestens mittelfristig erneut. Mehr denn je haben wir jetzt die Chance, uns als krisensichere Arbeitgeber zu platzieren und genau die jungen Menschen für uns zu gewinnen, die wir sonst vielleicht gar nicht erreicht hätten.

## Nichts zu tun ist die schlechteste aller Optionen

Ende 2019 hat sich ein repräsentativer Teil der DVGW-Mitgliedsunternehmen an einer Mitgliederbefragung zur Fachkräftesituation

### INFORMATIONEN

#### Welche Attribute tragen zur Attraktivität eines Unternehmens bei?

- Sich gut aufgehoben fühlen
- Ernst genommen werden
- Etwas Sinnvolles tun
- Mit Gleichaltrigen zusammenarbeiten
- Motivierte, kompetente Kollegen haben
- Ausbilder mit hoher sozialer Kompetenz haben
- Bei einem Unternehmen mit positivem Image arbeiten
- Attraktive Ausbildungsvergütung bekommen
- Gute Übernahmechancen haben
- Weitere Karrieremöglichkeiten haben
- Im Homeoffice arbeiten können
- Eine abwechslungsreiche Arbeit machen
- Hohe Verantwortung tragen

beteiligt. Die Ergebnisse bestätigen den Handlungsbedarf – wenn auch basierend auf der Situation „vor Corona“:

- In der Altersstruktur der Unternehmen gibt es nach wie vor ein starkes Ungleichgewicht zwischen älteren und jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- die Fachkräftesituation ist bereits heute bei 40 Prozent der Unternehmen angespannt;
- bis 2025 erwarten zwei Drittel der Unternehmen einen akuten Fachkräftemangel, der die technische Leistungsfähigkeit gefährdet;
- besonderer Mangel besteht im Bereich der technisch-gewerblichen Berufe und bei Ingenieuren und Naturwissenschaftlern;
- mehr als 80 Prozent der Unternehmen sehen im Fachkräftemangel eine existenzielle Bedrohung!

### Was lernen wir daraus?

Nichts zu tun ist die schlechteste aller Optionen. Es wird kaum reichen, nur den Personalbedarf zu analysieren und „alte“ Wege zu beschreiten. Um potenzielle Nachwuchskräfte für unsere Branche begeistern zu können, sollten wir viel „lauter“, viel sichtbarer werden als bisher. Wir müssen uns auf unterschiedlichste Weise stärker ins Bewusstsein der jungen Menschen und uns als attraktiver Arbeitgeber ins Gespräch bringen.

## INFORMATIONEN

### Selbstcheck: Wie wirkt mein Unternehmen als potenzieller Arbeitgeber auf junge Menschen?

- Optischer Eindruck des Unternehmensgebäudes
- Eindruck der Fahrzeuge und Mitarbeiter in der Öffentlichkeit
- Präsenz in den Medien
- Attraktivität des Internetauftritts
- Zustand der Netze und Anlagen
- Führungs- und Zusammenarbeitskultur im Unternehmen
- Gut kommunizierte Werte und Ziele

### Was leistet der DVGW als Ihr Branchenverband?

Der DVGW setzt sich auf vielfältige Weise für die Nachwuchssicherung und -gewinnung ein. Die Nachwuchsförderung ist im DVGW eine Serviceleistung für seine Mitglieder. Nehmen Sie die Angebote wahr, um erfolgreicher im Wettbewerb um junge Leute zu werden. Sie können dazu z. B.

- das Berufsweltenportal ([www.berufswelten-energie-wasser.de](http://www.berufswelten-energie-wasser.de)) nutzen, um das eigene Unternehmen sowie Job- und Ausbildungsplatzangebote zu präsentieren;
- Themen und Projekte für Abschlussarbeiten melden, die für die DVGW-Hochschulgruppen interessant sind;
- am DVGW-Patenschaftsprogramm teilnehmen, um junge Studierende kennenzulernen;

- am Wettbewerb „Azubis – volle Power“ der Landesgruppe Baden-Württemberg teilnehmen;
- DVGW-Präsentationsmaterial für Schulkontakte nutzen;
- regionalen DVGW-Hochschulgruppen Exkursionsziele anbieten, um Kontakt zu potenziellen Kandidaten für Ihr Unternehmen aufzunehmen, und
- sich innerhalb des DVGW mit Personalverantwortlichen anderer Unternehmen vernetzen, um von deren Erfahrungen zu profitieren. ■

Kontakt:  
Stephan Tolkmitt  
DVGW e. V.  
Tel.: 0228 9188-714  
E-Mail: [tolkmitt@dvgw.de](mailto:tolkmitt@dvgw.de)  
Internet: [www.dvgw.de](http://www.dvgw.de)

Regelwerkskonforme Handlungskompetenzen für  
„Fachkunde/Sachkunde“:

# Der „DVGW-Bildungsfahrplan“ geht online

Seit September 2020 gibt es auf der Homepage der DVGW Beruflichen Bildung mit dem sogenannten „DVGW-Bildungsfahrplan“ ein neues Tool, mit dem Personalverantwortliche und Führungskräfte künftig Schulungspläne für die **zielgenaue Qualifizierung der technischen Fachkräfte** in allen Arbeits- und Aufgabenbereichen der Gas- und Wasserversorgung erstellen können. Mit der Veranstaltungsdatenbank verknüpft, erhöht er die Transparenz bei der Sichtung und Erfüllung der Regelwerksanforderungen an Fachkräfte und Sachkundige. Der **Bildungsfahrplan ist damit eine wichtige Unterstützung** im Dschungel des Fort- und Weiterbildungsmarktes und wird zukünftig einen Beitrag dazu leisten, die Fach- und Führungskräfte auf der Grundlage des DVGW-Regelwerkes noch besser bedarfsgerecht qualifizieren zu können. Als **kostenfreies Online-Tool der DVGW Beruflichen Bildung** steht er allen Mitgliedsunternehmen des DVGW zur Verfügung.

von: Gülhanım Türk (DVGW e. V., Bonn) & Robert Sattler (DVGW e. V., Mainz)

Bereits in der Ausgabe 10/2019 dieser Fachzeitschrift ist über das Konzept und die Zielsetzung des DVGW-Bildungsfahrplans ausführlich berichtet worden. Mit dem Bildungsfahrplan erhalten Personalverantwortliche und technische Führungskräfte eine vollständige Übersicht über alle regel-

werksgeforderten Qualifikationen und die dazu verfügbaren Qualifikationswege. Darüber hinaus unterstützt der Bildungsfahrplan als einfaches und übersichtliches Instrument die Erstellung und Aktualisierung von Schulungsplänen für die zielgenaue Qualifizierung der technischen Fach- und

Führungskräfte in allen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen der Gas- und Wasserversorgung.

Inhaltlich vom Projektkreis 3 „Modulare Qualifikationen“ des DVGW-Bildungsbeirates erarbeitet, versteht sich der Bildungsfahrplan als Gesamtsystem der modularen Verbandsqualifikationen. Er wird entsprechend weiterentwickelt und dabei auch an die jeweiligen qualifikationsrelevanten Änderungen des DVGW-Regelwerkes angepasst.

Zurzeit bietet der DVGW insgesamt mehr als 50 einzelne Qualifikationsmaßnahmen mit DVGW-Verbandsabschluss (Modulzertifikate, Abschlusszertifikate oder Prüfbescheinigungen). Diese Abschlüsse dienen vielen Unternehmen als Grundlage für die Benennung von Sach- und Fachkundigen, wie z. B. für die Planung, den Bau, den Betrieb und die Instandhaltung der Gas- und Wasserversorgungsanlagen.



Quelle: DVGW Berufliche Bildung

Abb. 1: Übersicht über die modularen Qualifizierungsebenen

Alle DVGW-Qualifizierungsangebote zum Erwerb und Erhalt der im DVGW-Regelwerk geforderten Handlungskompetenzen hinsichtlich Sach- und Fachkunde für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsfelder sind nach der in **Abbildung 1** dargestellten Systematik in modularen Qualifizierungsebenen aufgebaut.

### Qualifikationsmatrix zu den Prozessketten der Gas- und Wasserversorgung

Mit einer benutzerfreundlichen Qualifikationsmatrix zu den Prozessketten der Gas- und Wasserversorgung werden über Schaubilder die erforderlichen Qualifikationswege und Schulungsmodule aufgezeigt.

Die Matrix umfasst bei der Gasversorgung (**Abb. 2**) auf der horizontalen Achse die Teilbereiche Planung, Bau und Betrieb und auf der vertikalen Achse die Teilprozesse Erzeugung/Qualität, Speicherung, Transportnetz > 16 bar, Anlagen, Verteilnetz ≤ 16 bar, Kundenanlagen und Flüssiggas. Den so definierten Tätigkeitsfeldern sind die in den jeweils zugehörigen DVGW-Regelwerken geforderten Qualifikationen nach „Sachkunde/Fachkunde“ zugeordnet und die entsprechenden Qualifikationswege mit ihren jeweiligen Qualifikationsmodulen hinterlegt.

Die Matrix für die Prozesskette in der Wasserversorgung wiederum umfasst die Bereiche Planung, Bau und Betrieb

	Planung	Bau	Betrieb
Erzeugung / Qualität	keine qualifikations-spezifischen Anforderungen	Sachkunde / Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde
Speicherung	Sachkunde	Sachkunde	keine qualifikations-spezifischen Anforderungen
Transportnetz > 16 bar	keine qualifikations-spezifischen Anforderungen	Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde
Anlagen	Sachkunde	Sachkunde / Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde
Verteilnetz ≤ 16 bar	Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde
Kundenanlagen	Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde	Sachkunde / Fachkunde
Flüssiggas	keine qualifikations-spezifischen Anforderungen	keine qualifikations-spezifischen Anforderungen	Fachkunde

Quelle: DVGW Berufliche Bildung

**Abb. 2:** Übersicht Matrix Prozesskette Gasversorgung

mit den Teilprozessen Gewinnung/Qualität, Anlagen Wasserwerk/Aufbereitung, Transportnetz/Förderung, Speicherung, Verteilnetz und Kundenanlagen. Analog zur Prozesskette Gas werden auch hier die hinterlegten modularen Qualifikationsangebote durch Anklicken des jeweiligen Aufgabenfeldes sichtbar gemacht.

In jeder Matrix sind diejenigen Aufgabenfelder mit SK (Sachkunde/Sachkundiger) und/oder FK (Fachkunde/Fachkundiger) beschriftet, für die in den zugehörigen DVGW-Regelwerken explizit diese Qualifikationen gefordert werden. Für die dunkel markierten Felder gibt es bereits definierte Qualifikationswege mit entsprechenden Ver-

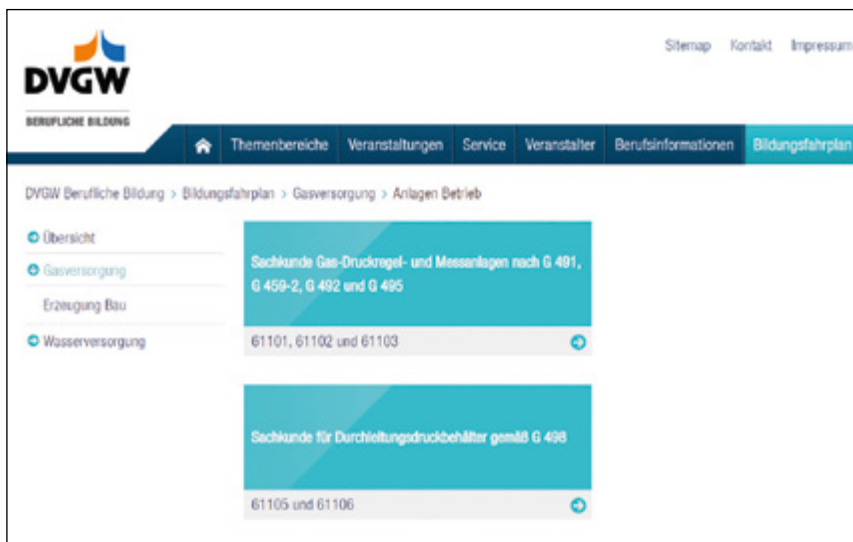


Abb. 3: Darstellung des Qualifikationswegs für die Sachkunde „Gas-Druckregel- und -Messanlagen“

Information

Fragen und Anregungen zum DVGW-Bildungsfahrplan

Für Fragen zur Bedienung und Navigation innerhalb des Bildungsfahrplans wenden Sie sich gern an die DVGW Berufliche Bildung (E-Mail: [beruflichebildung@dvgw.de](mailto:beruflichebildung@dvgw.de)). Für die Pflege und Weiterentwicklung des Bildungsfahrplans nehmen die DVGW Berufliche Bildung und der Projektkreis 3 „Modulare Qualifikationen“ gern auch die Erfahrungen der DVGW-Mitgliedsunternehmen im Umgang und Nutzen des Bildungsfahrplans unter oben genannter E-Mail-Adresse auf.

Quelle: DVGW Berufliche Bildung

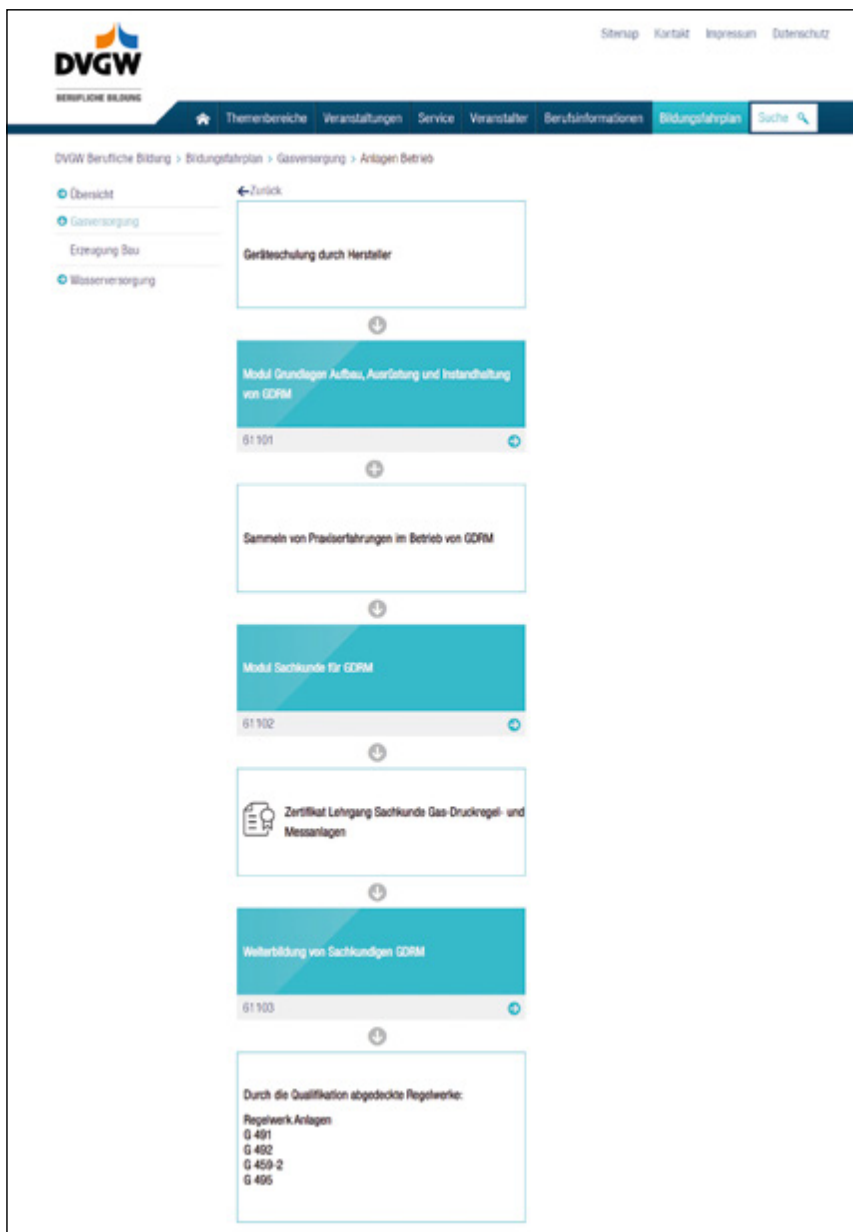


Abb. 4: Darstellung des Qualifikationswegs für die Sachkunde „Gas-Druckregel- und -Messanlagen“

bandsabschlüssen. Durch Anklicken dieser Felder öffnet sich die Darstellung des jeweils relevanten Qualifikationsweges für den Erwerb der geforderten Qualifikation. Beispielhaft ist dies in den **Abbildungen 3** und **4** für den Qualifikationsweg „Sachkunde Gas-Druckregel- und -Messanlagen“ dargestellt.

Durch Anklicken der jeweiligen Modulfelder des aufgezeigten Qualifikationsweges erfolgt dann eine direkte Verlinkung mit dem zugehörigen Schulungsangebot in der DVGW-Bildungsdatenbank. Hierbei werden immer auch die nächsten Durchführungstermine und der jeweils zuständige Ansprechpartner bei der DVGW Beruflichen Bildung mit angezeigt. ■

Quelle: DVGW Berufliche Bildung

Kontakt:  
 Gülhanim Türk  
 DVGW Berufliche Bildung  
 Tel.: 0228 9188-768  
 E-Mail: [tuerk@dvgw.de](mailto:tuerk@dvgw.de)  
 Internet: [www.dvgw.de](http://www.dvgw.de)



Relaunch abgeschlossen:

# Berufsweltenportal Energie & Wasser für die Zukunft gerüstet

Seit 2016 wirbt das Berufsweltenportal Energie & Wasser mit Unterstützung von DVGW, BDEW und rbv erfolgreich für die Berufe und Karriere-möglichkeiten in der Energie- und Wasserwirtschaft. In den letzten vier Jahren wurde das Portal stetig weiterentwickelt und hat deutlich an Reichweite gewinnen können. Von großem Nutzerinteresse sind die Informationen über die verschiedenen Ausbildungsberufe, und auch die branchenspezifische Stellenbörse erfreut sich wachsender Beliebtheit, sowohl bei Unternehmen als auch bei Jobsuchenden.

## INFORMATIONEN

### Unser Angebot für Ihr Employer Branding

- Redaktioneller Blogbeitrag: Ermöglichen Sie Einblicke hinter die Kulissen Ihres Unternehmens
- Instagram Takeover: So erreichen Sie Ihre junge Zielgruppe authentisch und lebendig
- Firmenporträt: Präsentieren Sie sich und Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber

Da sich die technischen Rahmenbedingungen und die Anforderungen für eine gute Platzierung in den Suchmaschinen im Internet stetig weiterentwickeln, ist das Portal nun einem umfassenden technischen, inhaltlichen und optischen Relaunch unterzogen worden. Dazu gehört die Umstellung auf ein anderes Content-Management-System ebenso wie eine Neustrukturierung der vorhandenen Inhalte und ein komplett neues Design. Damit ist das Portal nicht nur technisch für die Zukunft bestens gerüstet: Verbunden mit der Neuausrichtung

## INFORMATIONEN

### So einfach geht Recruiting!

Steigern Sie die Erfolgsaussichten Ihrer Personalsuche und schalten Sie Ihre Stellenanzeige über unser Stellenportal:

- Wählen Sie aus drei attraktiven Recruitingpaketen
- Multichannel-Posting: noch größere Reichweite Ihrer Stellenanzeige
- Social-Media-Boosting: schneller und direkter Zugang zur jungen Zielgruppe

ist außerdem eine weitere Ausweitung des Angebots für Branchenunternehmen mit dem Ziel, die Plattform für das eigene Arbeitgebermarketing und Recruiting zu verwenden.

### So können Branchenunternehmen das Berufsweltenportal für sich nutzen

Für einen großen Teil der Unternehmen in der Energie- und Wasserwirtschaft ist der Fachkräftemangel eines der wichtigsten Zukunftsthemen, noch vor Digitalisierung und IT-Sicherheit – zu diesem Ergebnis kommt eine jüngst durchgeführte Umfrage des DVGW unter seinen Mitgliedsunternehmen. Demnach ist der Fachkräftemangel für 85 Prozent der befragten Unternehmen existenziell für die eigene Zukunft. Wichtigste Aufgabe des Berufsweltenportals Energie & Wasser ist es daher, die Unternehmen beim Werben um Fachkräfte zu unterstützen und potenzielle Nachwuchskräfte für einen beruflichen Werdegang in der Daseinsvorsorge zu gewinnen. Ob Stadtwerke, Wasserwerke, Ingenieurbüro, lokaler Energieversorger oder überregionales Versorgungsunternehmen: Ihnen allen bietet das Berufsweltenportal jetzt die Möglichkeit, über attraktive Formate wie redaktionelle Blogbeiträge, Instagram-Takover oder ausführliche Arbeitgeberporträts einen Einblick in die zukunftsorientierten Berufsbilder ihres Unternehmens zu geben und sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Das Team des Berufsweltenportals sorgt für die entsprechende redaktionelle Ausgestaltung und generiert die nötige Reichweite, z. B. über zielgruppenspezifische Kampagnen und die Nutzung relevanter Social-Media-Kanäle.

### Stellenportal mit drei neuen Recruitingpaketen

Wesentlicher Bestandteil des Berufsweltenportals ist und bleibt das Jobportal mit rund 1.000 tagesaktuellen, branchenspezifischen Jobangeboten sowohl für Auszubildende als auch Berufserfahrene. Wer seine Stellenanzeige hier schalten möchte, kann aus drei attraktiven Re-

cruitingpaketen wählen: Das Basispaket umfasst z. B. die Veröffentlichung einer Stellenanzeige im Jobportal des Berufsweltenportals und bei der Bundesagentur für Arbeit. Zusätzlich wird die Stellenanzeige über die Social-Media-Kanäle des Berufsweltenportals verbreitet. Das Basispaket ist für Mitglieder von DVGW, BDEW und rbv jetzt kostenlos buchbar. Noch größere Reichweite bieten die Recruitingpakete Smart und Premium, die zusätzlich das sogenannte Multi-Channel-Posting, also die gleichzeitige Veröffentlichung des Stellenangebots auf mehreren regionalen und bundesweiten Jobportalen, umfassen. Im Premium-Paket ist darüber hinaus die Jobbörse von Ebay-Kleinanzeigen sowie der Premium-Eintrag bei indeed.com mit inbegriffen.

### Auch in Zukunft gemeinsam für Branchennachwuchs sorgen

2019 sind insgesamt rund 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus den Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung ausgeschieden, 2025 werden es bereits über 9.000 sein. Beim Fachkräftemangel ist also auch weiterhin keine Entspannung in Sicht und der Wettbewerb mit anderen, vermeintlich attraktiveren Wirtschaftszweigen wächst. Der Ansatz des Berufsweltenportals, als gemeinschaftliches Karriereportal der Energie- und Wasserwirtschaft, verhilft der Branche vor diesem Hintergrund zu deutlich mehr Leistungsstärke und Sichtbarkeit. Gemeinsam wird es uns am besten gelingen, die spannenden und zukunftsorientierten Berufsfelder stärker in das Bewusstsein junger Menschen zu bringen. Mit dem neu aufgestellten Berufsweltenportal sind wir dafür bestens aufgestellt! ■

#### INFORMATIONEN

##### Ihr direkter Weg zu uns:

<https://berufswelten-energie-wasser.de>  
[info@berufswelten-energie-wasser.de](mailto:info@berufswelten-energie-wasser.de)  
 Tel. 0228 91911-430

Kontakt:  
 Heike Gruber  
 wvgw Wirtschafts- und Verlagsgesellschaft  
 Gas und Wasser mbH  
 Josef-Wirmer-Str. 3  
 53123 Bonn  
 Tel.: 0228 9191-419  
 E-Mail: [gruber@wvgw.de](mailto:gruber@wvgw.de)

WE

WANT

you

In unserer Stellenbörse auf

<https://jobs.berufswelten-energie-wasser.de/>

finden Sie über 1.000 aktuelle Stellenangebote aus der Energie- und Wasserwirtschaft!

Gremienverbund zur Berufsbildung und Personalentwicklung  
in den Handlungsfeldern Gas, Wasser, Fernwärme, Strom  
von AGFW e.V., BDEW e.V., DVGW e.V., RBV e.V. und VDE e.V.

[www.berufswelten-energie-wasser.de](http://www.berufswelten-energie-wasser.de)