



Berufsbildungskommission
Gebäudetechnik Nordostschweiz

Jahresbericht BBK GN 2025

- Bericht des Präsidenten
- Finanzen
- Betriebliche Grundbildung
- Überbetriebliche Kurse

Im folgenden Dokument wird aus Gründen der Lesbarkeit im Text die männliche Form gewählt, die weibliche Form ist jedoch immer miteingeschlossen. Mit Ausnahme der Berufsbezeichnungen, hier werden jeweils die offiziellen Bezeichnungen verwendet.

Bericht des Präsidenten

Autor: Michael Lippuner, Präsident BBK GN, Vorstand suissetec Nordostschweiz

Mein erstes Jahr im Amt als Präsident der Berufsbildungskommission Nordostschweiz war primär geprägt vom Ankommen, dem Kennenlernen gewachsener Strukturen und dem Verschaffen eines fundierten Überblicks über die vielfältigen Aufgabenfelder meines neuen Amtes. Ein solches Einstiegsjahr bietet die wertvolle Gelegenheit, Prozesse unvoreingenommen zu betrachten und den Dialog mit allen Beteiligten zu suchen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt lag dabei auf der Neuentwicklung der Kurskommissionen. Wir haben den Fokus hierbei ganz gezielt auf die Lerninhalte gelegt und setzen verstärkt auf Spezialisten, die über eine exzellente Detailkenntnis der Kursmaterie verfügen. In der Zusammenarbeit mit diesen Experten pflegen wir eine partnerschaftliche Kommunikation auf Augenhöhe, da wir überzeugt sind, dass nur durch diesen fachlichen Austausch die Qualität der überbetrieblichen Kurse nachhaltig gesichert und weiterentwickelt werden kann.

Diese personelle und inhaltliche Stärkung spiegelt sich auch in der operativen Arbeit wider. Mit Christian Facchin konnten wir eine engagierte Verstärkung für den Bereich der überbetrieblichen Kurse und Kurskommissionen gewinnen. Er hat sich nach seinem Beginn ausserordentlich schnell eingearbeitet und ist bereits voll in das Team integriert. Besonders wertvoll für die Kommission ist, dass er nach der ersten Einarbeitungszeit bereits damit begonnen hat, alte Prozesse konstruktiv zu hinterfragen und aktiv bei der Gestaltung neuer Projekte mitzuwirken. Zusammen mit Sandra Affeltranger bildet er zudem eine wichtige Säule in der direkten Unterstützung unserer Lehrbetriebe. Beide wirken als Bildungscoaches und stehen den Betrieben beratend zur Seite, um die Qualität der Ausbildung direkt vor Ort zu fördern.

Ein zentrales Ergebnis dieser engen Zusammenarbeit ist die Entwicklung des neuen Instruments der «Ausbildungsanalyse». Dieses Tool dient dazu, Betriebe in Form einer fundierten Standortklärung dabei zu unterstützen, die spezifischen Stärken und Schwächen ihrer betrieblichen Ausbildung zu erkennen. Ziel ist es, die Ausbildungsorganisation auch innerhalb eines laufenden Lehrverhältnisses bei Bedarf professionell zu begleiten. Ein strategisch wichtiger Aspekt ist hierbei die bewusste Ansprache der Geschäftsführer sowie der Bildungsverantwortlichen innerhalb der Geschäftsleitung. Wir möchten damit sicherstellen, dass das Know-how und die Ausbildungsqualität im Unternehmen institutionell verankert sind. Dies ist besonders kritisch, da wertvolles Wissen oft verloren gehen kann, wenn Berufsbildner durch Jobwechsel das Unternehmen verlassen – eine stabilere Verankerung auf Führungsebene wirkt diesem Risiko entgegen.

Auf der Ebene der Zusammenarbeit mit den kantonalen Behörden in Zürich, Schaffhausen und Schwyz konnten wir im vergangenen Jahr ebenfalls wichtige Fortschritte erzielen. Durch einen intensiven Austausch wurden die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen präziser definiert, was die Basis für eine deutlich verbesserte, und effizientere Zusammenarbeit bildet. Diese Klarheit in der Kooperation setzt sich auch im Verhältnis zu den ÜK-Zentren fort. Wir haben direkte Kommunikationswege etabliert, die einen regelmässigen und offenen Austausch mit den Führungen und Abteilungsleitern ermöglichen. Ein sichtbares Zeichen für die positive Entwicklung der Infrastruktur ist der Fortschritt bei der STFW: Hier konnte das Parkhaus erfolgreich fertiggestellt werden, und die Arbeiten für das neue Schulgebäude haben bereits begonnen, was die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts unterstreicht.

Abschliessend blicken wir auf eine bedeutende bildungspolitische Neuerung im Bereich der Gebäudetechnikplanerinnen und Gebäudetechnikplaner. Seit Beginn des Jahres 2025 erfolgt die Ausbildung nach der neuen Bildungsverordnung und dem entsprechenden Bildungsplan. Die Lernenden arbeiten nun konsequent mit dem Modell der Handlungskompetenzen. Diese Umstellung markiert einen wichtigen Schritt in der Modernisierung unserer Berufe, da sie die praktische Anwendung von Wissen in komplexen Situationen in den Vordergrund stellt. Aus diesem Anlass haben wir einen Crashkurs für die Berufsbildner organisiert, damit die Betriebe einen ersten Einblick in die angepasste Grundbildung haben.

Es war ein intensives Jahr des Aufbruchs. Mein Dank gilt dem gesamten Vorstand sowie der Geschäftsstelle für ihre geleistete Arbeit und ihren Einsatz für unsere Betriebe und Lernenden. Ich freue mich darauf, die angestossenen Projekte im kommenden Jahr gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen weiter zu festigen.



Michael Lippuner
Präsident BBK GN

Finanzen

Autor: Peter Kuhn, Kassier BBK GN

Ein gutes Jahr im Finanzmarkt im Jahr 2025 hat sich positiv auf unsere Anlagen, in welchen unsere langfristigen Rückstellungen liegen, aus.

Auf das Jahr 2025 konnten die Kurspreise beibehalten werden.

Für die Beteiligung am Ausbau der Werkstätten bei der STF Winterthur wurde beim suissetec Bildungsfonds gemäss suissetec-Statuten, Anhang 2, Reglement und Ausführungsbestimmungen über die Bildungsfinanzierung im Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband, zu Handen der Delegiertenversammlung vom Juni 2026 ein Antrag gestellt.

Betriebliche Grundbildung

Autorin: Sandra Affeltranger, Leiterin Betriebliche Grundbildung

Inhalt

1. Qualität der Grundbildung
2. diverse Zahlen und Fakten
3. Verlauf der Standortbestimmung
4. Bildungs-Coaches

Qualität der Grundbildung

Lernende in den Gebäudetechnikberufen erwarten zunehmend Praxisnähe, Orientierung und klare Perspektiven für ihre berufliche Zukunft. Sozial- und Selbstkompetenzen wie Eigenverantwortung, vernetztes Denken und Kommunikationsfähigkeit gewinnen dabei an Bedeutung und prägen Unterricht, ÜK und betriebliche Ausbildung.

Für Fachpersonen bedeutet dies, traditionelle Lehrmethoden mit modernen, kompetenzorientierten Lernformen zu verbinden. In der Praxis lassen sich diese Anforderungen jedoch oft nicht vollständig umsetzen, da der Ausbildungsalltag durch Zeitdruck, Ressourcenbegrenzungen und operative Aufgaben geprägt ist. Das Zusammenspiel von bewährten und neuen Ansätzen erhöht die Komplexität und erfordert Flexibilität, Reflexion und kontinuierliche Weiterbildung. Die Weiterentwicklung der Ausbildung bleibt somit ein fortlaufender Prozess nachhaltigen Lernens.

Zahlen Betrieb (Sephir 14.01.2026)

Die Anzahl der Lehrbetriebe ist von 2023 bis 2025 kontinuierlich gestiegen. Trotz der Zunahme an Betrieben mit Lernenden ist deren Anteil im Verhältnis zur Gesamtzahl rückläufig. Der Anteil der Lehrbetriebe mit Lernenden sank von 76,3 % im Jahr 2023 auf 72,5 % im Jahr 2025. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den Nichtmitgliedern. Insgesamt wächst die Zahl der Lehrbetriebe ohne Lernende stärker als jene der ausbildenden Betriebe.

	2023	2024	2025
Total Anzahl Lehrbetriebe	510	552	579
Mitglieder	357	385	400
Nichtmitglieder	153	167	179

Mitglieder mit Lernenden	296	310	317
Nichtmitglieder mit Lernenden	93	100	103
Total Betriebe mit Lernenden	389	410	420

Zahlen Lernende

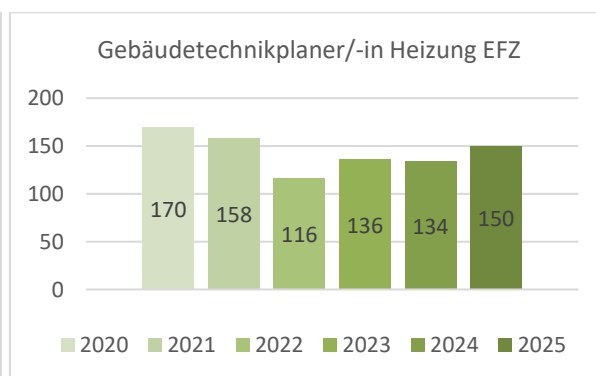
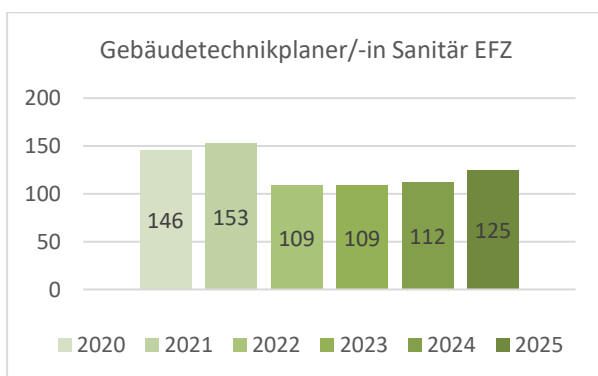
BMS (Sephir 15.11.2025)

Die Anzahl der Lernenden mit einer Berufsmaturität (BM1) in der BBK GN-Region ist im Berichtsjahr zurückgegangen. Sie sank von 40 auf 32 Lernende, womit die BM-Quote weiterhin auf einem sehr tiefen Niveau liegt. Nach aktueller Einschätzung dürfte sich die BM1-Quote auch in den kommenden Jahren nicht ins positive verändern.

Die bekannten Herausforderungen bestehen weiterhin: Die Gewinnung geeigneter Lernender bleibt anspruchsvoll und in den Betrieben bestehen nach wie vor Vorbehalte gegenüber der zusätzlichen schulischen Abwesenheit, die mit der BM1 verbunden ist.

Anzahl Lehrverträge (Sephir 15.11.2025)

Im Kalenderjahr 2025 ist die Gesamtzahl der Lernenden deutlich angestiegen. Insgesamt wurden 1'330 Lernende gezählt, was gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme von 168 Personen entspricht. Die Planungsberufe der Gebäudetechnik (GP) entwickelten sich insgesamt positiv. In allen drei Fachrichtungen konnten höhere Lernendenzahlen verzeichnet werden. Besonders deutlich war der Anstieg in der GP Heizung (+16) sowie in der GP Sanitär (+13). Die GP Lüftung blieb mit +1 Lernendem nahezu stabil. Auch in den Ausführungsberufen nahm die Zahl der Lernenden zu. Die stärksten Zuwächse wurden im Bereich Heizung (+16) und Sanitär (+14) registriert. Der Bereich Lüftung verzeichnete ebenfalls eine leichte Zunahme (+5), während bei den Spengler ein leichter Rückgang von -5 Lernenden festzustellen war. Im Bereich der Eidgenössischen Berufsatteste (EBA) sank der Gesamtbestand auf 120 Lernende.





Lehrvertragsauflösungen (LVA) / Wiedereinstiege (Zahlen 2024 – Bundesamt für Statistik)

Die Analyse der Lehrvertragsauflösungen und Wiedereinstiege zeigt unterschiedliche Entwicklungen. In mehreren Berufen gelingt es trotz aufgelöster Lehrverträge einem grossen Teil der betroffenen Lernenden, wieder eine Ausbildung im Bereich der Gebäudetechnikberufe aufzunehmen. Besonders hohe Wiedereinstiegsquoten sind in den Montageberufen sowie bei den Gebäudetechnikplanerinnen und -planern zu verzeichnen. Bei den Haustechnikpraktikerinnen und -praktikern EBA zeigt sich jedoch, dass viele Lernende nach einem Lehrabbruch nicht in einem Gebäudetechnikberuf weitermachen.

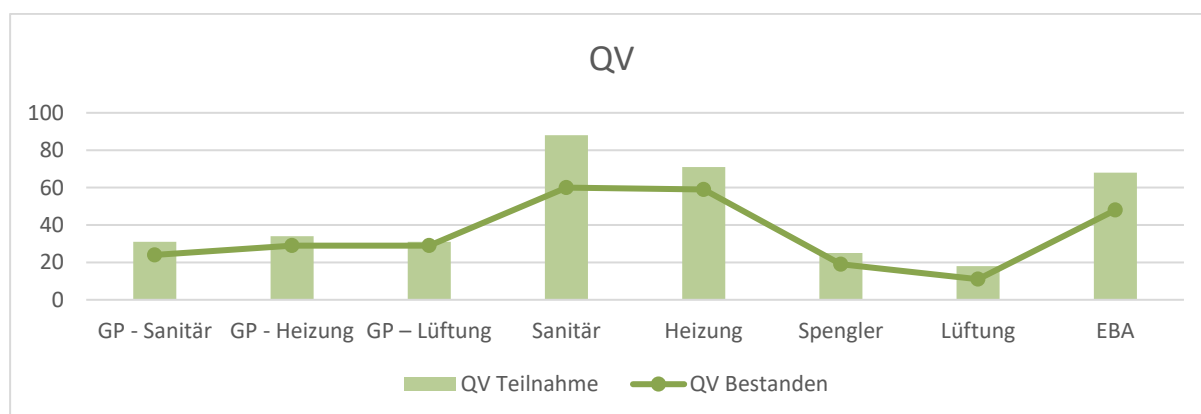
Bei den Sanitärinstallateurinnen und -installateuren EFZ zeigt sich, dass rund die Hälfte aller Lernenden eine Lehrvertragsauflösung verzeichnet. Gleichzeitig steigen fast alle von ihnen wieder in denselben Beruf ein. Dies deutet darauf hin, dass die Lernenden grundsätzlich am Beruf festhalten, jedoch mit dem aktuellen Betrieb oder Arbeitsumfeld noch nicht vollständig zurechtkommen.

Ursächlich könnte dies sein, dass sich die Lernenden zunächst an die Arbeitsrealität gewöhnen müssen, die sich deutlich von der schulischen Umgebung unterscheidet. Sie lernen, unter Stress und Leistungsdruck zu arbeiten, und erleben ein raueres, praxisorientiertes Umfeld. Gleichzeitig kann dies darauf hinweisen, dass die Betriebe im Bereich der Ausbildung noch weiter fortschrittliche Ansätze entwickeln könnten, um die Integration der Lernenden zu verbessern und die Zahl der Lehrvertragsauflösungen langfristig zu senken.

Wiedereinstiege (Eintrittskohorte 2020: Bildungsverläufe bis 31.12.2024)	Anz. Lernende (Lehrbeginn 2020)	Anz. Lernende mit LVA	Anz. Lernende mit Wiedereinstieg	Wiedereinstiegsquote in %
Heizungsinstallateur/in EFZ	70	23	19	82.6
Haustechnikpraktiker/in EBA	56	12	7	58.3
Sanitärinstallateur/in EFZ	102	51	47	92.2
Lüftungsanlagenbauer/in EFZ	6	3	3	100.0
Spengler/in EFZ	27	7	6	85.7
Gebäudetechnikplaner/in Heizung EFZ	19	4	4	100.0
Gebäudetechnikplaner/in Lüftung EFZ	25	3	3	100.0
Gebäudetechnikplaner/in Sanitär EFZ	19	5	3	60.0

Kandidaten an Qualifikationsverfahren (Zahlen 2024 – Bundesamt für Statistik)

Diese Zahlen werden ebenfalls vom Amt für Statistik zur Verfügung gestellt. Auch hier gilt es zu beachten, dass die aktuellen Zahlen immer ein Jahr zeitversetzt erscheinen.

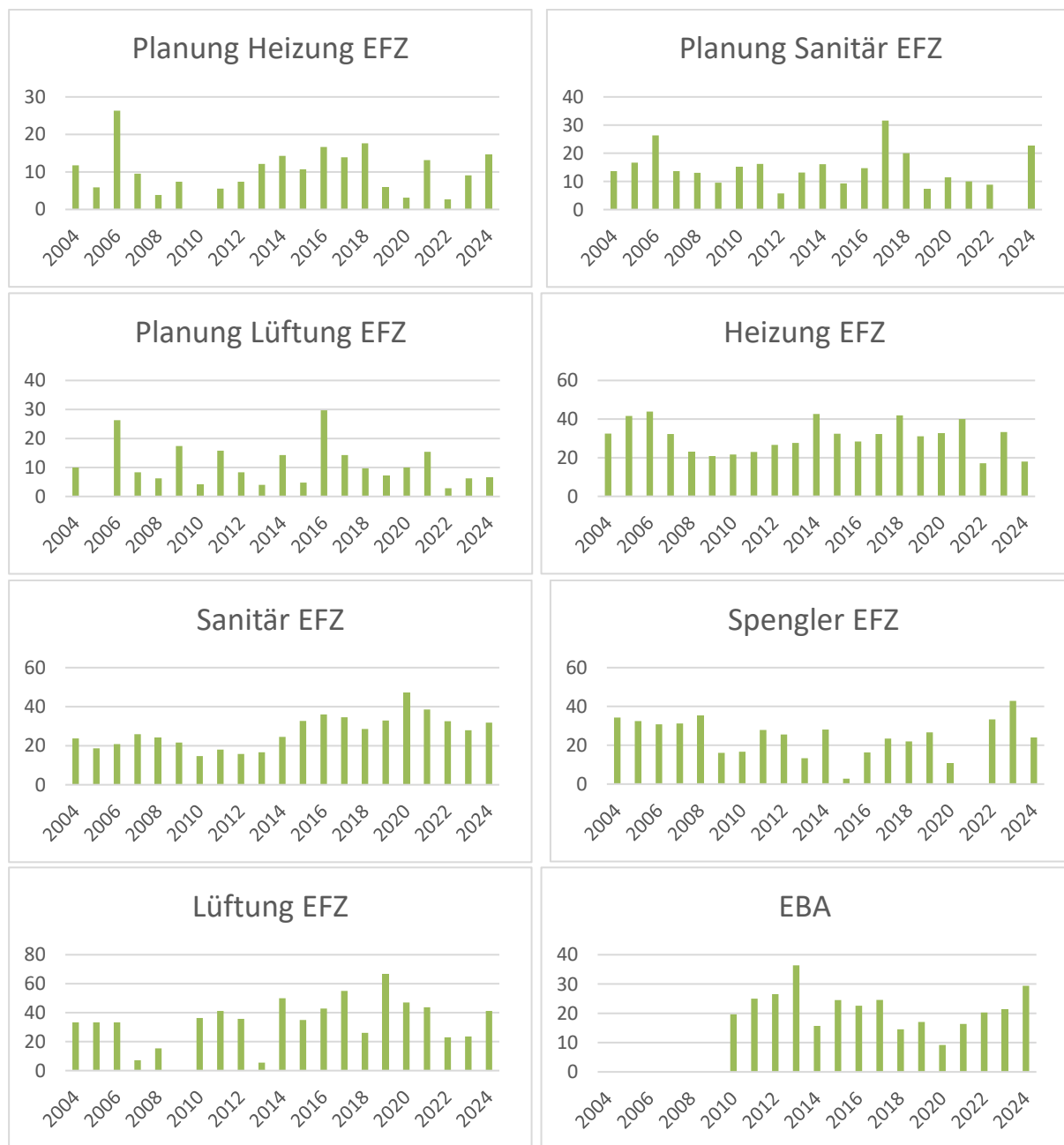


Durchfallquote (Zahlen 2004 - 2024 – Bundesamt für Statistik für die Kantone ZH, SH, GL, SZ)

In den letzten 20 Jahren schwankten die Durchfallquoten in den Gebäudetechnikberufen stark. EFZ-Berufe wie Heizung, Sanitär, Lüftung und Spengler zeigten teils hohe Spitzen (z. B. Lüftung 67 % 2019, Heizung 44 % 2006), pendeln sich aber zuletzt meist zwischen 20–40 % ein. Planerberufe und EBA-Ausbildungen weisen stabilere, niedrigere Quoten (meist < 20–30 %) auf.

Schwankungen spiegeln unterschiedliche Anforderungen, Lernumgebungen und individuelle Belastbarkeit wider. Mögliche Ursachen sind fachliche, soziale und organisatorische Faktoren, Stress, Leistungsdruck sowie die teils falsche Zuordnung des Ausbildungslevels.

Die Daten betonen die Bedeutung gezielter Begleitung, Anpassung der Ausbildung und Rekrutierungsprozesse zur Senkung von Durchfallquoten und Sicherung der Ausbildungsqualität.



*EBA Jahre 2004-2009 keine Daten vorhanden

*Jahre ohne Balken = Durchfallquote 0%

Standortbestimmung

Die diesjährige Standortbestimmung begann im Februar 2025 und wurde im April 2025 abgeschlossen, durchgeführt gemäss Bildungsplan (Artikel 2.5, Teil A, E und F). Trotz hohem Aufwand und Erinnerungen an die Lernorte konnten dank der proaktiven Unterstützung der BBK GN alle Gespräche durchgeführt werden. Insgesamt fanden 72 Standortgespräche statt (10 vor Ort, 62 telefonisch). Die Protokolle wurden Lernenden, Berufsbildnern, Eltern und dem Berufsbildungsamt zur Verfügung gestellt, bei Bedarf auch den Lehrpersonen der Berufsfachschule und ÜK.



Bildungs-Coaching

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die betriebliche Ausbildung in der gewünschten Form nicht überall nachhaltig verankert ist. In vielen Betrieben ist das Ausbildungswissen stark an einzelne Berufsbildnerinnen und Berufsbildner gebunden und weniger als feste Rolle oder klar definierter Aufgabenbereich im Unternehmen etabliert. Verlässt eine verantwortliche Person den Betrieb, geht wertvolles Ausbildungswissen häufig verloren.

Vor diesem Hintergrund wurde die Rolle der Bildungscoaches gezielt weiterentwickelt. Mit der Verstärkung durch Christian Facchin und der Neuausrichtung des Konzepts lag der Schwerpunkt darauf, Ausbildung ganzheitlicher zu betrachten und stärker auf betrieblicher Ebene zu verankern. Ziel ist es, näher an die Geschäftsleitungen heranzurücken und aufzuzeigen, dass Ausbildung nicht isoliert, sondern als integraler Bestandteil der Unternehmensstruktur gedacht, geplant und gelebt werden muss.

Überbetriebliche Kurse

Autor: Christian Facchin, Leiter Überbetriebliche Kurse

Inhalt

1. Einleitung, Jahr des Verstehens und der Veränderung
2. Neue Struktur und Arbeitsweise der KuKo
3. Einordnung und Hintergrund der Neuausrichtung
4. Strategisches Zielbild der KuKo Arbeit
5. Wirkung der neuen Berichtslogik
6. Neue Sitzungsstruktur und Zusammenarbeit
7. Lernortkooperation als zentrales Qualitätsfeld
8. Steuerung und Rolle der BBK
9. Strategische Vorarbeit für die 5 Jahres Überprüfung
10. Fazit und Ausblick

Einleitung, Jahr des Verstehens und der Veränderung

Der vorliegende Jahresbericht gibt einen kompakten Überblick über die Arbeit der Kurskommissionen in der Branche Gebäudetechnik. Das Berichtsjahr stand im Zeichen des Verstehens, der Klärung von Rollen sowie der strukturellen Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in den überbetrieblichen Kursen.

Mit der vorgenommenen Systemumstellung wurde der Fokus der KuKo Arbeit bewusst wieder auf den Kernauftrag gelenkt. Die Wahrung und Aufrechterhaltung qualitativ hochwertiger überbetrieblicher Kurse zugunsten der Lernenden stehen im Zentrum. Die neuen Instrumente und Abläufe dienen nicht der Kontrolle, sondern der Transparenz, dem Austausch und der gezielten Weiterentwicklung.

Neue Struktur und Arbeitsweise der KuKo

Im Berichtsjahr wurde die Arbeitsweise der Kurskommissionen grundlegend überarbeitet. Ziel war es, klare Zuständigkeiten zu schaffen, Doppelspurigkeit zu vermeiden und einen durchgängigen Informationsfluss sicherzustellen.

Zentraler Bestandteil der neuen Struktur ist die aufeinander aufbauende Berichtslogik. Der Kursbericht bildet die operative Grundlage. Darauf aufbauend ermöglichen der Gesamtbericht pro überbetrieblichen Kurs, der Gewerksbericht sowie der Geschäftsbericht der BBK eine schrittweise Verdichtung der Informationen von der Kursebene bis zur strategischen Gesamtsicht.

Die Gewerksberichte dienen neu nicht nur der Auswertung, sondern auch als strukturierte Grundlage für die KuKo Sitzungen. Dadurch bleibt der Fokus der Diskussion konsequent auf den Kursinhalten und deren Qualität gerichtet.

Einordnung und Hintergrund der Neuausrichtung

Die Arbeit der Kurskommissionen in der Branche Gebäudetechnik hat sich über die Jahre etabliert und bewährt. Die grundlegenden Aufgaben und Zuständigkeiten sind dabei unverändert geblieben.

Mit der zunehmenden Anzahl beteiligter Akteure und der Vielzahl an Rückmeldungen zeigte sich jedoch vermehrt der Bedarf nach klareren Strukturen, einheitlichen Abläufen und einer besseren

Übersicht. Nicht als Folge grundlegender Veränderungen, sondern um die bestehende Qualität dauerhaft zu sichern und nachvollziehbar weiterentwickeln zu können.

Im Laufe der Zeit wurde deutlich, dass zahlreiche Beobachtungen und Rückmeldungen zwar vorlagen, diese jedoch nicht immer in einer einheitlichen und vergleichbaren Form zusammengeführt waren. Dadurch bestand die Gefahr, dass der Fokus auf den eigentlichen Kernauftrag der Kurskommissionen an Klarheit verliert.

Vor diesem Hintergrund hat die BBK im Berichtsjahr bewusst eine Klärung und Neuordnung der bestehenden Arbeitsweise vorgenommen. Ziel war es, die KuKo Arbeit zu vereinfachen, zu strukturieren und konsequent auf die Qualität der überbetrieblichen Kurse auszurichten.

Strategisches Zielbild der KuKo Arbeit

Mit der Neuausrichtung verfolgt die BBK ein klares strategisches Zielbild. Die Kurskommissionen sollen als fachliche Qualitätsgremien wirken, welche Beobachtungen systematisch erfassen, den Austausch fördern und die Weiterentwicklung der Kurse unterstützen.

Die neue Systematik schafft dafür eine einheitliche Grundlage. Durch klar definierte Rollen, standardisierte Instrumente und eine abgestimmte Berichtsstruktur wird Qualität sichtbar gemacht, ohne einzelne Kurse, Standorte oder Personen zu exponieren.

Ein weiteres zentrales Anliegen war es, den administrativen Aufwand für die KuKo Mitglieder in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Die Instrumente sind so gestaltet, dass sie den fachlichen Austausch unterstützen und die Arbeit der Mitglieder erleichtern. Gleichzeitig ist sich die BBK bewusst, dass diese Instrumente eine kontinuierliche Weiterentwicklung erfordern, um schrittweise und praxisnah das bestmögliche Niveau zu erreichen.

Wirkung der neuen Berichtslogik

Die neu eingeführte Berichtslogik bildet das Rückgrat der Systemumstellung. Sie stellt sicher, dass Beobachtungen dort festgehalten werden, wo sie entstehen, und sich schrittweise zu einer übergeordneten Gesamtsicht verdichten.

Der Kursbericht bildet die operative Grundlage. Darauf aufbauend ermöglichen der Gesamtbericht pro überbetrieblichen Kurs sowie die Gewerksberichte eine strukturierte Zusammenfassung der Erkenntnisse. Der Geschäftsbericht der BBK fasst diese schliesslich auf strategischer Ebene zusammen.

Diese Logik erhöht die Vergleichbarkeit zwischen Standorten und Gewerken und ermöglicht es der BBK, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gezielt zu begleiten.

Neue Sitzungsstruktur und Zusammenarbeit

Parallel zur Berichtslogik wurde auch die Struktur der KuKo Sitzungen angepasst. Die Sitzungen sind neu klar in einen internen und einen erweiterten Teil gegliedert.

Der interne Teil dient der Zusammenführung von Beobachtungen und der Vorbereitung von Schwerpunktthemen. Der erweiterte Teil ermöglicht den gezielten Austausch mit ÜK-Institutionen, Berufsfachschulen und weiteren Beteiligten.

Diese Struktur fördert eine effiziente Nutzung der Sitzungszeit und unterstützt einen sachlichen und lösungsorientierten Dialog auf Augenhöhe.

Lernortkooperation als zentrales Qualitätsfeld

Die Lernortkooperation zwischen Betrieb, Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen bildet einen zentralen Erfolgsfaktor der beruflichen Grundbildung. Die neue Systematik macht sichtbar, wie diese Zusammenarbeit aktuell gestaltet ist.

Insbesondere die zeitliche Abstimmung zwischen Theorievermittlung und praktischer Umsetzung sowie die Einbindung der Betriebe zeigen sich als wiederkehrende Entwicklungsthemen. Die BBK sieht hier Potenzial für eine schrittweise Weiterentwicklung im Sinne einer nachhaltigen Qualitätsförderung.

Steuerung und Rolle der BBK

Mit der neuen Arbeitsweise übernimmt die BBK eine klar definierte Steuerungsrolle. Offene Punkte, Entwicklungsbedarfe und strategische Fragestellungen werden zentral erfasst, priorisiert und weiterverfolgt.

Die Pendenzenführung liegt bewusst bei der BBK, um Kontinuität und Verbindlichkeit sicherzustellen. Dadurch wird gewährleistet, dass relevante Themen über Berichtszyklen hinweg nachvollziehbar bearbeitet werden.

Strategische Vorarbeit für die 5 Jahres Überprüfung

Ein wesentlicher Mehrwert der neuen Systematik liegt in der frühzeitigen Identifikation strategisch relevanter Themen für kommende Überprüfungszyklen.

Durch die laufende Auswertung der Berichte können Themen für die 5 Jahres Überprüfung systematisch vorbereitet und faktenbasiert gesichert werden. Dazu zählen insbesondere die Praxistauglichkeit und Aktualität der Drehbücher, die Harmonisierung zwischen ÜK-Zentren sowie die nachhaltige Verankerung der Lernortkooperation.

Fazit und Ausblick

Das Berichtsjahr 2025 diente der konzeptionellen Vorbereitung und Einführung der neuen Systematik. Die vorgenommenen Anpassungen schaffen die Voraussetzungen, um die Arbeit der Kurskommissionen ab 2026 klarer, strukturierter und wirkungsorientierter auszurichten.

Im kommenden Berichtsjahr liegt der Fokus auf der weiteren Konsolidierung der neuen Strukturen sowie auf der gezielten Umsetzung der identifizierten Entwicklungsfelder.