www.hwk-konstanz.de | 73. Jahrgang | 14. Mai 2021 | Ausgabe 9

HANDWERKSKAMMER **KONSTANZ**

Gut für morgen, gut für mich

Mit Nachhaltigkeit könnten Handwerksbetriebe bei Jugendlichen punkten – wäre ihnen das Thema nicht schon fast zu selbstverständlich

Dass das Handwerk nachhaltig arbeitet, klingt nach einer Binse. Klar: Nichts vergeuden und lieber reparieren statt wegwerfen steckt sozusagen in der DNA eines Handwerkers. Gerade hat eine Umfrage des Baden-Württembergischen Handwerkstags bestätigt, welch hohen Stellenwert Betriebe sowohl der ökologischen als auch den sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit einräumen (siehe Bericht auf Seite 9). Doch seltsam: Wer beispielsweise auf der Stellenbörse „Indeed“ das Stichwort „Nachhaltigkeit“ eingibt, findet vom T-Shirt-Verkäufer bis zum Sparkassen-Berater jede Menge Jobs - nur fast kein Handwerk.

Engagiert und kreativ zeigen sich viele Jugendliche beim Thema Klimaschutz. Der Wunsch nach einem nachhaltigen Leben und Arbeiten könnte sie auch ins Handwerk führen – wenn ihnen die Betriebe den Weg zeigen. Foto: Unsplash

Mehr Selbstbewusstsein zeigen ...

Woran das liegt? Maria Grundler, Leiterin des Teams Nachwuchswerbung bei der Handwerkskammer Konstanz, hat eine Vermutung: „Viele Betriebe halten ihre Aufgaben und ihre Art zu arbeiten für selbstverständlich. Es fehlt zum Teil am Bewusstsein, hier über ein Alleinstellungsmerkmal zu verfügen, das gerade bei der jüngeren Generation hoch im Kurs steht. Teils mangelt es vielleicht auch schlicht an der Kapazität, um das Thema Nachhaltigkeit in der Nachwuchs- und Personalwerbung aktiv zu besetzen.“

Damit allerdings vergibt sich das Handwerk eine große Chance. Denn angesagt ist Nachhaltigkeit nicht erst seit der Fridays-for-Future-Bewegung. Laut Shell-Jugendstudie ist den 12- bis 25-Jährigen der Umweltschutz inzwischen sogar wichtiger als ein hoher Lebensstandard. „Damit bietet das Thema Nachhaltigkeit einen perfekten Anknüpfungspunkt, um Jugendliche für das Handwerk zu begeistern und für Nachhaltigkeitsaspekte in den jeweiligen Berufen zu sensibilisieren“, sagt Grundler.

Wie das in der Praxis funktioniert, zeigt Thomas Dietenmeier, Geschäftsführer der Konstanzer Dietenmeier und Harsch Haustechnik GmbH. Als Bildungspartner der örtlichen Gemeinschaftsschule hat sein Unternehmen nicht nur die Anschaffung eines Elektro-Transportfahrrades ermöglicht, sondern ein langfristiges Projekt zur CO_2-Reduktion in Schule und Betrieb gestartet (wir berichteten). „Damit knüpfen wir an genau das Thema an, das Jugendliche interessiert, und zeigen, dass wir die Spezialisten dafür sind“, sagt er. Dieser Einsatz trägt Früchte: Bei Dietenmeier und Harsch sind auch in diesem Jahr alle vier Ausbildungsplätze zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik schon lange vergeben.

Stapel von Bewerbungen hat auch Adelina Bytyci-Dodolli von der Holzmanufaktur Rottweil regelmäßig auf dem Schreibtisch. Drei Ausbildungsplätze im Schreinerhandwerk bietet das Unternehmen jährlich an, die immer im Nu besetzt sind. „Der Stellenwert des Handwerks hat sich gewandelt. Früher wollte jeder eine akademische Laufbahn einschlagen. Heute kommen Menschen zu uns, die sagen: Ich möchte etwas Sinnstiftendes, Nachhaltiges tun“, hat die Prokuristin und Personalverantwortliche beobachtet.

Genau das kann die Holzmanufaktur auch bieten: Die Schreinerei hat sich auf die Restaurierung von historischer Gebäudeausstattung spezialisiert. Hunderte Jahre alte Fenster, Türen und Böden werden hier instandgesetzt, oft noch mit dem Hobel in der Hand. „Wir arbeiten, wo immer es geht, mit den vorhandenen Materialien und verwenden traditionelle Techniken. Das begeistert viele“, erklärt Bytyci-Dodolli.

Um diese Begeisterung zu wecken, lädt sie bereits Drittklässler in die Werkstätten ein und bietet älteren Schülerinnen und Schülern Praktika an. Dabei mache sich ein Bewusstseinswandel bemerkbar: „Wir sehen, dass schon in der Schule sehr viel mehr Wert auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung gelegt wird. Wenn es uns weiter gelingt, dieses Interesse auf die Berufswahl zu übertragen, müssen wir uns vor Nachwuchsmangel nicht fürchten.“

... und auch mal vegan vespern

Dass der Nachhaltigkeitsaspekt bei der Berufsentscheidung in Zukunft eine noch größere Rolle spielen werde, glaubt auch Thomas Dietenmeier. „Jeder hat seine eigenen Triggerpunkte. Aber neben Bezahlung und Betriebsklima könnte der Umwelt- und Klimaschutzgedanke ein wichtiges Kriterium werden“, so seine Einschätzung. Darauf müssten die Betriebe dann allerdings auch noch gezielter reagieren: „Selbst, wenn ich meinen Fuhrpark nicht von heute auf morgen komplett auf Elektromobilität umstellen kann, ist doch zum Beispiel ab und an ein veganes Essen in der Kantine drin. Künftige Mitarbeiter müssen merken, dass die Firma auch nach links und rechts schaut und offen ist für Veränderungen. Dann bleiben sie dabei“, ist sich Dietenmeier sicher.

WAS MICH BEWEGT

Auf Dauer angelegt

Nachhaltigkeit ist mehr als nur ein Zukunftsthema. Sie ist ein Prinzip, das die Zukunft überhaupt erst ins Auge fasst - und aus der schlichten Erkenntnis, dass unendliches Wachstum mit endlichen Ressourcen schwer zu bewerkstelligen ist, umfassende Konsequenzen zieht. Dementsprechend muss sich jeder Wirtschaftszweig fragen (oder fragen lassen), inwieweit sein Tun auf Dauer angelegt ist.

Das Handwerk kann diese Frage schon heute mit „ja“ beantworten. Schließlich sind es Handwerksbetriebe, die beispielweise Maßnahmen zum Energieeinsparen und zum Einsatz erneuerbarer Energien vor Ort umsetzen, langlebige Produkte herstellen, fast alles reparieren können und Teil von regionalen Wertschöpfungsketten sind.

Georg Hiltner
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Konstanz
Foto: HWK

Aus dem „Prinzip Nachhaltigkeit“ ergeben sich also viele Chancen, allerdings nicht von selbst. Denn wenn Nachhaltigkeit tatsächlich das Ziel der wirtschaftlichen Entwicklung werden soll, ist das mit einem tiefgreifenden Transformationsprozess verbunden, in dem das Handwerk Schritt halten muss. Dafür gilt es nun die Voraussetzungen zu schaffen, etwa durch Anpassung der Ausbildungsgänge und kontinuierliche Weiterbildung der Fachkräfte.

Als Handwerkskammer werden wir diese Themen politisch weiterhin ganz oben auf der Agenda halten und die Betriebe als Bildungsträger zuverlässig begleiten. Schon jetzt stehen wir dazu in regem Austausch mit Gemeinde- und Kreistagen. Auch auf Landesebene werden wir gemeinsam aktiv: Ab kommendem Jahr wird das Landesprojekt „Handwerk 2025“ um Nachhaltigkeit als vierte Säule ergänzt. Wir machen also ernst mit der Zukunftsinitiative. Machen Sie mit!

Risiken gut abfedern

Lieferengpässe und Preisanstiege bei Rohstoffen machen dem Handwerk auch in der Region zu schaffen – Experte Joachim Vojta gibt Tipps

Christoph Vayhinger ist besorgt. Der Geschäftsführer der Konstanzer Zimmerei Weber ist schon seit 28 Jahren im Betrieb, aber eine solche Preissteigerung beim Baustoff Holz hat er noch nie erlebt. Die Preise für Dachlatten, „ein Produkt, das nicht viel können muss“, sind um über 80 Prozent gestiegen, für OSB-Platten zahlt er gut ein Drittel mehr als sonst. „Die Entwicklung ist einfach katastrophal. Holz hat lange Zeit kaum eine Teuerung erlebt, und jetzt so etwas. Aber viel dramatischer ist, dass wir als Handwerker an manches Material gar nicht mehr herankommen. Da steht in der Auftragsbestätigung vom Lieferanten einfach eine Null beim Liefertermin und eine Null beim Preis“, berichtet er.

Die Gründe für die Engpässe sind vielschichtig und reichen von einem erhöhten Bedarf von Holz in Asien und den USA bis hin zu „selbstgemachten“ Fehlern der Produzenten, die die Wirtschaftslage im Corona-Jahr 2020 falsch eingeschätzt und die Produktion deutlich heruntergefahren haben (die DHZ berichtete). Dabei ist aktuell nicht nur Holz ein gefragtes Gut. Auch andere Rohstoffe wie Kunststoffe, Stahl, Gips oder Beton sind schwer zu bekommen und wenn, dann zu horrenden Preisen.

Kostendeckend und termingerecht zu arbeiten wird für Vayhinger und andere Bau- und Ausbauhandwerker zu einer immer größeren Herausforderung. Der Zimmerermeister setzt daher von vorneherein auf Transparenz beim Kunden. „Ich lege die Fakten auf den Tisch und erkläre, dass das Material eben teurer geworden ist, ich gerne die Einkaufsrechnung zeigen kann und die Kunden mit Mehrkosten rechnen müssen“, erzählt er. Ideal sei das natürlich nicht, räumt er ein.

Wie Vayhinger sind viele Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Konstanz aufgrund der angespannten Rohstoffsituation unzufrieden, teilweise auch verunsichert. Einige wenden sich mit ihren Fragen hilfesuchend an Joachim Vojta, Rechtsberater und Bau-Experte bei der Kammer. „Die meisten Anrufer aus dem Bau- und Ausbaubereich wollen wissen, wie sie Verträge sicher gestalten oder bereits abgeschlossene Verträge nachjustieren können“, sagt Vojta.

Grundsätzlich trage der Auftragnehmer das Risiko einer Änderung der Preisermittlungsgrundlagen in der Zeit zwischen Angebotsabgabe und Vertragsschluss sowie zwischen Vertragsschluss und Arbeitsausführung. Kommt es aber zu außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Preissteigerungen, werde das Risiko rechtlich anders betrachtet. In der aktuellen Situation sei das Interpretationssache. „Die fairste Lösung ist aus meiner Sicht, wenn man die Preissteigerung durch eine nachträgliche Vereinbarung auf beide Seiten gleichmäßig verteilt“, so Vojta.

Für die Vertragsgestaltung gibt Rechtsexperte Joachim Vojta gerne Empfehlungen, weist jedoch darauf hin, dass es hierbei rechtliche Grauzonen gibt:

1 **Lieferverzögerungsklausel**
Richten Sie vor Vertragsabschluss mit dem Kunden eine Lieferverzögerungsklausel ein. Damit sichern Sie sich ab, falls es zu Problemen hinsichtlich der Verlässlichkeit von Lieferungen und der Bestätigung verbindlicher Lieferfristen seitens der Materialhändler kommen sollte. Diese Klausel sollte vom Bauherrn im Voraus ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.

2 **Preisvorbehaltsklausel**
Richten Sie vor Vertragsabschluss eine Preisvorbehaltsklausel („Preise freibleibend“) ein. Mit der Verwendung einer Preisvorbehaltsklausel kann eine nicht gewollte Bindung an Preise im Angebot vermieden werden. Das „Angebot“ ist somit lediglich ein erster Vorschlag und nicht verbindlich. Falls der Kunde einem solchem Angebot zustimmt, kommt kein Vertrag zustande, sondern er gibt selbst ein Angebot ab. Der Vertrag kommt erst zustande, wenn ein Angebot als verbindlich von beiden Seiten akzeptiert wird.

3 **Risikoteilung**
Alternative zur Preisvorbehaltsklausel: Bieten Sie vorab vertraglich an, sich das Risiko einer Preissteigerung zu teilen.

Ansprechpartner bei der Handwerkskammer Konstanz: Joachim Vojta, Tel. 07531/205-336, joachim.vojta@hwk-konstanz.de

WEB-SEMINAR

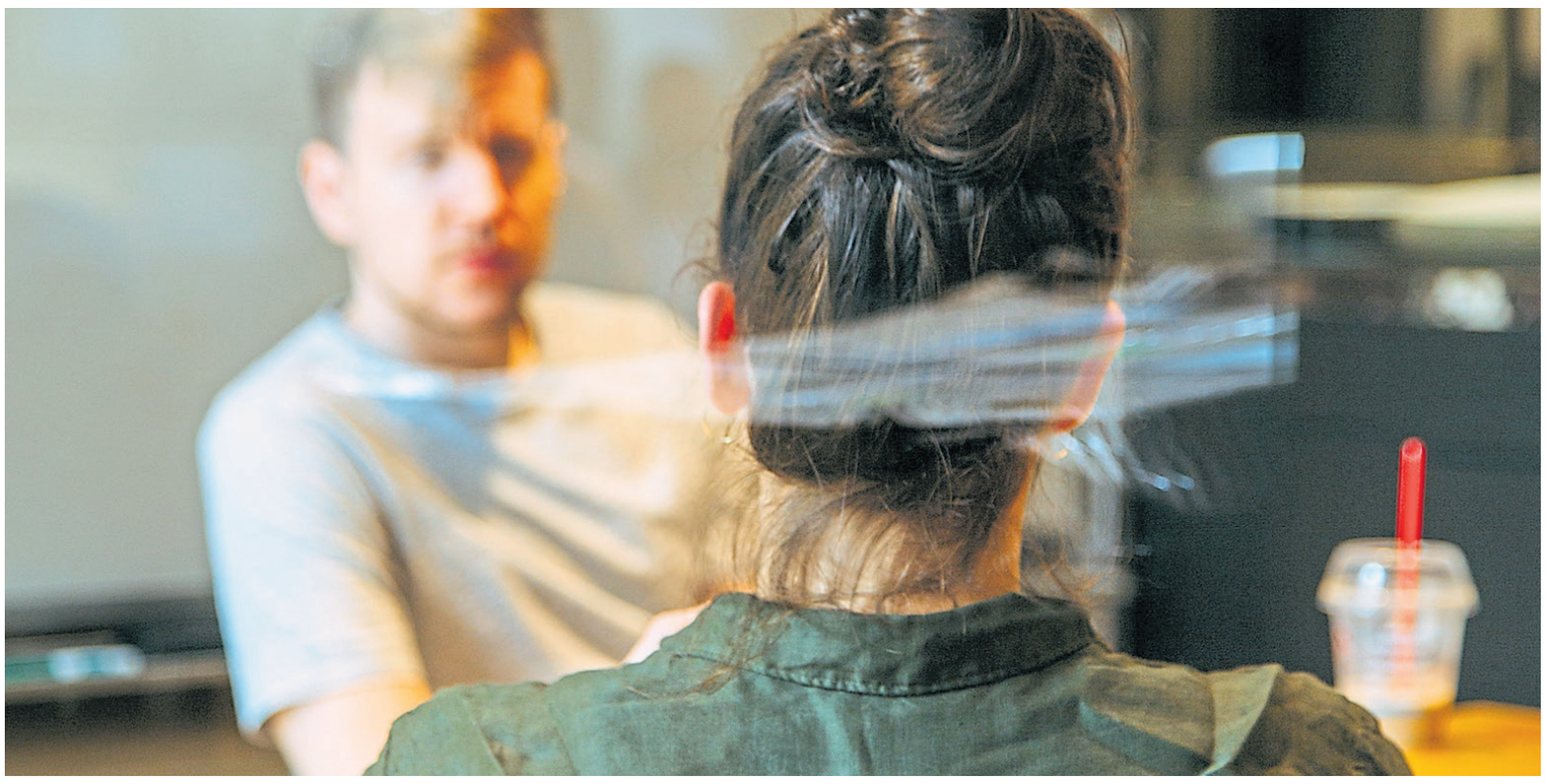
Webseitengestaltung für Betriebe

Eine Webseite zu haben bedeutet nicht, dass man damit im Internet wirklich präsent ist. Schließlich muss die Seite gefunden werden und sollte so gestaltet sein, dass potenzielle Kunden oder Mitarbeiter einen positiven Eindruck gewinnen. Auch rechtlich darf online nichts dem Zufall überlassen werden. Worauf es bei einer Firmenwebseite ankommt, erfahren Handwerksbetriebe bei einem Online-Seminar der Handwerkskammer Konstanz am Mittwoch, 19. Mai, von 18 bis 19.30 Uhr. Referent ist Peter Kieweg von der Konstanzer Werbeagentur Kieweg und Freiermuth. Die Teilnahme ist kostenfrei. Um Anmeldung wird gebeten.

Informationen und Anmeldung:
www.hwk-konstanz.de/veranstaltungen

Reden ist Gold

So werden Mitarbeitergespräche zum Erfolgsfaktor – Personalberaterin gibt Tipps



Wir müssen reden? Das gilt auch im Unternehmen. Am besten regelmäßig und in ruhiger Atmosphäre. Foto: Unsplash

Reden ist Silber, Schweigen Gold? Das gilt nicht für das Miteinander im Betrieb. „Gute Personalführung wird durch gute Gespräche erreicht“, sagt Personalberaterin Fabienne Gehrig von der Handwerkskammer Konstanz. Nur gesprächsweise könnten zum Beispiel Konflikte gelöst, die Motivation gesteigert und die Stimmung im Team verbessert werden. „Mitarbeitergespräche sind eine Art Frühwarnsystem: Nur wer regelmäßig mit den Mitarbeitenden spricht, weiß frühzeitig, dass und wo der Schuh drückt und kann gegensteuern“, so Gehrig.

Gespräche für jeden Anlass

Personalführung durch Gespräche fängt aber schon viel früher an: Bereits beim Vorstellungsgespräch und dann auch beim Einführungsgespräch erhalten neue Kollegen eine Vorstellung vom Tagesgeschäft und geltenden Regeln. „Das macht es leichter, sich in die vorhandenen Strukturen einzufinden. Umgekehrt bekommt auch der Chef einen Einblick in die Erwartungen und Bedürfnisse des neuen Mitarbeiters“, weiß die Expertin.

Auch im hektischen Betriebsalltag rät sie, immer ein offenes Ohr für die Belange der Beschäftigten zu haben: „So können sie ihre Anliegen zeitnah ansprechen und müssen nicht auf das jährliche Mitarbeitergespräch warten.“ Sich mindestens einmal im Jahr zusammenzusetzen, um Bilanz zu ziehen, neue Ziele zu vereinbaren und über Entwicklungsperspektiven zu sprechen, hält die Personalberaterin dennoch für sinnvoll: „Jahresgespräche helfen, am Ball zu bleiben. Denn stehen bleiben will auf Dauer keiner.“

Auch vor Gehaltsgesprächen sollte sich kein Chef drücken: „Das ist nicht unbedingt ein Lieblingsthema. Aber wer hier den Gesprächsbedarf ignoriert oder den Termin immer wieder verschiebt, riskiert wachsende Unzufriedenheit“, warnt Gehrig. Feedbackgespräche seien ebenfalls ein wichtiges Format, um die Arbeitsleistung zu verbessern und den Mitarbeitenden weiterzuentwickeln, aber vor allem, um ihm Anerkennung und Wertschätzung zu zeigen und damit die Motivation zu steigern. Wenn’s mal richtig schwierig wird, können Konfliktgespräche helfen, die Situation zu entschärfen, ansonsten bleiben noch Disziplinar-Gespräche. Zum Schluss empfiehlt sich ein Austrittsgespräch, denn egal, warum der Mitarbeiter den Betrieb verlässt: Gerade dann bekommt der Betriebsinhaber wertvolle Rückmeldungen.

Nicht ob, sondern wie

Anlässe und Notwendigkeiten für Gespräche gibt es also in jeder Phase der Zusammenarbeit. Trotzdem herrscht nicht selten Sprachlosigkeit zwischen Führungskräften und Belegschaft. „Ich erlebe des Öfteren, dass Chefs aus Angst vor zu hohen Forderungen erst gar keine Mitarbeitergespräche anbieten. Sie befürchten, dass ein Nein die Unzufriedenheit noch verstärken könnte“, berichtet Gehrig. Diese Sorge hält sie allerdings für unbegründet: „Selbst im Falle einer Ablehnung weiß der Mitarbeiter nach einem Gespräch zumindest, dass er gehört wurde. Und im besten Fall versteht er auch, woran sein Wunsch scheitert.“

Jede Art von Mitarbeitergespräch sollte mit festem Termin geplant und unter vier Augen durchgeführt werden. „Beide Seiten müssen die Chance haben, sich auf das Gespräch vorzubereiten. Eine möglichst ruhige Atmosphäre vermittelt dem Mitarbeitenden, dass sich der Chef jetzt Zeit für ihn nimmt. Das zeigt Wertschätzung und ebnet einen positiven Start ins Gespräch“, sagt Gehrig.

Vier goldene Regeln

Je nach Anlass unterscheidet sich der Gesprächsablauf. Die folgenden Tipps helfen laut Expertin aber immer:

1 **Zuhören können**
Zuhören ist mindestens genauso wichtig wie Reden, aber gar nicht so einfach. Es gilt, dem Gegenüber Raum und Zeit zu geben und manchmal auch Stille auszuhalten.

2 **Offene Fragen stellen**
Wer, wie, was, wieso, weshalb, warum? Wer mehr als ein Ja oder Nein hören möchte, muss offene Fragen stellen. Nur so haben Chefs die Chance zu verstehen, was ihre Leute umtreibt.

3 **Ich-Botschaften senden**
Gerade Kritik sollte man als Ich-Botschaft statt als Vorwurf formulieren. Nur so bleibt man lösungsorientiert und überhaupt im Gespräch.

4 **Auf den Punkt kommen**
Am Ende eines Gesprächs sollten spezifische, messbare und realistische Maßnahmen stehen, die bis zu einem bestimmten Datum umgesetzt werden.

Weitere Tipps: www.personal.handwerk2025.de. Ansprechpartnerin bei der Handwerkskammer Konstanz: Personalberaterin Fabienne Gehrig, Tel. 07531/205-377, fabienne.gehrig@hwk-konstanz.de

Web-Seminar „Mitarbeitergespräche“

„Reden Sie noch oder führen Sie schon?“ heißt ein Web-Seminar der Handwerkskammer Konstanz am Dienstag, 15. Juni, von 11 bis 12 Uhr. Personalberaterin Fabienne Gehrig und ihre Karlsruher Kollegin Beate Karcher zeigen, was ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch ausmacht und geben ausführliche Tipps zu den wichtigsten Techniken der Gesprächsführung. Die Teilnahme ist kostenfrei. Weitere Informationen und Anmeldung unter www.hwk-konstanz.de/web-seminare

WEB-SEMINAR

Schweiz für Einsteiger und Fortgeschrittene

Deutsche Handwerksqualität ist in der Schweiz hochwillkommen – nur zeigen es die Eidgenossen mit ihren vielen Bedingungen für die Dienstleistungserbringung nicht ganz so direkt. Wie man den Schweizer Markt dennoch erfolgreich bearbeiten kann und was dabei zu beachten ist, erfahren Handwerksbetriebe in einem zweiteiligen Online-Seminar. Der erste Teil findet am Donnerstag, 10. Juni, von 17 bis 19 Uhr statt.

Lothar Hempel, Rechtsberater bei der Handwerkskammer Konstanz, und Außenwirtschaftsberater Marcel König von Handwerk International, Stuttgart, informieren über die aktuellen Regelungen von Arbeitsrecht bis Zoll.

Die Veranstaltung richtet sich an alle Betriebe, die in der Schweiz im Rahmen der 90-Tage-Regelung Werkleistungen anbieten und sich dazu auf den neuesten Stand bringen möchten. Die Teilnahme ist kostenfrei. Um Anmeldung wird gebeten.

Information und Anmeldung:
www.hwk-konstanz.de/veranstaltungen

ONLINE-VERANSTALTUNG

Austausch: Ausbildung von Geflüchteten

Immer mehr Geflüchtete und neu zugewanderte Menschen finden mittlerweile den Weg ins Handwerk. Die Integration durch Ausbildung ist also in vollem Gange. Sprachliche Barrieren, ein anderer kultureller Hintergrund sowie juristische Fragen stellen Ausbilder teilweise vor Herausforderungen bei der Ausbildung von Geflüchteten. Umso wichtiger ist der Austausch mit Experten und anderen Ausbildern. Deshalb lädt die Handwerkskammer Konstanz Betriebe, die Geflüchtete und neu zugewanderte Menschen ausbilden oder ausbilden wollen, am Mittwoch, 16. Juni, von 17 bis 19 Uhr zum Online-Erfahrungsaustausch ein. Mit dabei sind Kümmerer Baris Abak, Migrationsbeauftragte Ines Rimmele und Nachwuchsexpertin Maria Grundler von der Handwerkskammer Konstanz. Die Teilnahme ist kostenfrei. Um Anmeldung wird gebeten.

Weitere Information und Anmeldung:
www.hwk-konstanz.de/veranstaltungen

Ortsnahe Beschulung gewährleisten

Berufsbildungsausschuss zur regionalen Schulentwicklung im Landkreis Rottweil und zur Ausbildung von Geflüchteten

Angehende Friseurinnen und Friseure, Maurer sowie Beton- und Stahlbetonbauer sollen nach dem Willen des Berufsbildungsausschusses der Handwerkskammer Konstanz auch künftig im Landkreis Rottweil zur Schule gehen können. In einer virtuellen Sitzung Ende April sprach sich das Gremium einstimmig gegen eine Verlegung der Beschulung in den benachbarten Schwarzwald-Baar-Kreis aus.

Hintergrund des Beschlusses war die geplante Einrichtung von Mechatroniker-Klassen an den Beruflichen Schulen Schramberg. Im Tausch sollten Friseur-Auszubildende statt in Schramberg in Schwenningen unterrichtet und die Bau-Berufe von Rottweil nach Donaueschingen verlegt werden. Gegen dieses Vorhaben hatte die Handwerkskammer bereits Anfang des Jahres gemeinsam mit den betroffenen Innungen Stellung bezogen. Eine ortsnahe Beschulung sei gerade bei meist minderjährigen Lehreinsteigern im Friseurhandwerk unerlässlich, um nicht an Zulauf zu verlieren, so die Begründung. Dies müsse auch dann gelten, wenn in kleineren und bevölkerungsärmeren Landkreisen Berufsschulklassen kurzfristig unter die geforderte Mindeststärke fallen. Auch in den Bau-Berufen sei ein Verzicht angesichts der zuletzt wieder steigenden Ausbildungszahlen das falsche Signal.

Dieser Argumentation war der Kreistag gefolgt und hatte zu Nachverhandlungen aufgefordert. Dafür hat die Handwerkskammer nun das klare Placet des Berufsbildungsausschusses: „Wir lassen uns auf keinen Fall auf diesen Handel ein“, fasste Bernd Klaiber die Haltung der Selbständigen zusammen. Den beteiligten Innungen und der Handwerkskammer dankte Vorsitzende Sandra Schneider für ihr Engagement: „Hier zeigt sich erneut, dass man nur gemeinsam erfolgreich sein kann“, so die Arbeitnehmervertreterin.

Neben der regionalen Schulentwicklung erhielten die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses einen Überblick zum Stand der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung. Rund 460 Menschen aus Herkunftsländern wie Syrien, Afghanistan oder Gambia absolvieren im Kammerbezirk Konstanz derzeit eine handwerkliche Ausbildung oder eine Einstiegsqualifizierung, 139 haben seit 2012 ihre Gesellenprüfung erfolgreich abgelegt. Die Ausbildung biete beiden Seiten große Chancen, sei aber beispielsweise durch Sprachbarrieren und bleiberechtliche Fragen auch mit Herausforderungen verbunden, so Ines Rimmele, Migrationsbeauftragte der Handwerkskammer.

Betrieben und Geflüchteten stellt die Kammer daher von der Rechtsberatung über individuelle Begleitung bis zum Grundlagenunterricht ein breites Unterstützungsangebot zur Verfügung. Positiv sei etwa die Resonanz auf das Projekt „Fit für Ausbildung“, wie Karin Marxer, Leiterin der Bildungsakademie Singen, hervorhob. Dort werden Geflüchteten spezifische sprachliche und schulische Grundlagen für die Ausbildung vermittelt. Dieses Angebot soll laut Überlegungen der Bildungsexpertin künftig für weitere Zielgruppen geöffnet werden.

Am 21. Juni tagt der Berufsbildungsausschuss erneut. Im Mittelpunkt wird dann die Frage des Übergangs von der Schule in den Beruf während der Pandemie stehen.

Im Rückblick zufrieden

Neuer Berufsbildungsreport erschienen

Die Folgen der Corona-Pandemie haben im vergangenen Jahr auch die Berufsbildung stark beeinflusst: Berufsschulen und überbetriebliche Bildungsstätten mussten zeitweise schließen, Online-Unterricht wurde eingeführt und auch in der betrieblichen Ausbildung gab es zahlreiche neue Herausforderungen zu bewältigen. Wie sich diese und weitere Faktoren in den Aus- und Weiterbildungszahlen niedergeschlagen haben, ist im gerade erschienenen Berufsbildungsreport der Handwerkskammer Konstanz nachzulesen.

Bietet Zahlen, Daten und Fakten zur Aus- und Weiterbildung unter den erschwerten Umständen des vergangenen Jahres: der aktuelle Berufsbildungsreport. Foto: Handwerkskammer Konstanz

Trotz aller Widrigkeiten lag die Quote der bestandenen Gesellenprüfungen 2020 im Kammerbezirk Konstanz demnach wie im Vorjahr bei stabilen 90 Prozent. Auch die Anzahl neu eingetragener Ausbildungsverträge ging trotz fehlender Kontaktmöglichkeiten zwischen Betrieben und Schülern um lediglich 3,5 Prozent zurück. Die Berufsorientierungsaktivitäten der Handwerkskammer haben sich weitgehend auf Online-Formate beschränkt, wurden in den Schulen jedoch gut angenommen.

Diese und viele weiteren Berufsbildungsthemen sowie Zahlen, Daten und Fakten rund um die Aus- und Weiterbildung im Handwerk der Region hat die Handwerkskammer in der Broschüre erneut anschaulich aufbereitet. Die Bilanz fällt letztlich positiv aus: Man blicke mit dieser Veröffentlichung zwar auf ein schwieriges Jahr zurück, dennoch habe sich das Handwerk als verlässlicher Partner in der Ausbildung gezeigt, so der Vorsitz und die Geschäftsführung des Berufsbildungsausschusses in ihrem gemeinsamen Vorwort.

Der Berufsbildungsreport 2020
steht ab sofort zum Download unter
www.hwk-konstanz.de/handwerk

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

IMPRESSUM

Handwerkskammer Konstanz

Redaktion: Hauptgeschäftsführer
Dipl.-Geograph Georg Hiltner
Webersteig 3, D-78462 Konstanz,
Tel. 07531/205-324
Fax 07531/16468
Internet: www.hwk-konstanz.de
E-Mail: hgf@hwk-konstanz.de