



IHK meets Fridays for Future – Gespräch zu Klimaschutz in Konstanz

Konsens beim Ziel, Dissens beim Weg?

Bild: Achim Mende

Wo sind sie sich einig, wo überwiegen die Differenzen? IHK-Hauptgeschäftsführer Claudius Marx spricht mit Frida Mühlhoff und Manuel Oestringer von Fridays for Future über Klimaschutz in Konstanz.

Claudius: Zum Aufwärmen – was ist unser größtes gegenseitiges Vorurteil?

Frida: Die Wirtschaft interessiert sich nur für Profit, die Zukunft junger Menschen und soziale Gerechtigkeit sind ihr egal. Und deins?

Claudius: Fridays for Future sind privilegierte Kinder aus gutem Haus, die Maximalforderungen stellen, ohne sich groß mit den Folgen und Kosten auseinanderzusetzen.

Frida: Es stimmt, viele von uns kommen aus einem privilegierten Umfeld, aber nicht alle, und man kann nicht alle Unternehmen über einen Kamm scheren. Außerdem fordern wir sozial gerechten Klimaschutz, unser Ziel ist eine klimaneutrale Welt, in der es allen gut geht. Unser Anliegen bleibt richtig: Eine Zukunft zu wollen, ist keine Maximalforderung.

Claudius: Absolut. Und wie die gesamte Menschheit haben auch viele Unternehmen das Thema Klimawandel lange unterschätzt. Wir wissen mittlerweile, dass es sich beim Klimaschutz um das Zukunftsthema überhaupt handelt. Ich glaube, wir werden beim Ziel ganz wenig Dissens haben, dafür viel Diskussion über den richtigen Weg.

Frida: Wenn das Ziel ist, dass die Menschheit noch eine Zukunft hat, dass wir die 1,5-Grad-Grenze einhalten und zwischen 2030 und 2040 weltweit klimaneutral werden, dann sind wir uns einig. Das Ziel alleine reicht aber nicht. Um es einzuhalten, braucht es eine sofortige radikale Reduktion von CO₂.

Claudius: Das Ziel darf radikal sein, der Weg darf es nicht. Ob Kohleausstieg, Abschied vom Verbrennungsmotor oder klimagerechter Wohnungsbau, es ist immer dasselbe: Eine Vollbremsung oder eine 180-Grad-Wende würde für viele Unternehmen das Aus bedeuten und Menschen um ihre Arbeit bringen. Damit wäre erst einmal gar nichts gewonnen, aber viel verloren. Das geht besser. Am Ende ist es wie bei Olympia – es gewinnt nicht der, der sich die Latte am höchsten legt, sondern der, der am höchsten springt.

Manuel: Keiner von uns sagt, dass Menschen ihre Arbeit verlieren sollen. Aber wir können auch nicht Branchen stützen, die unseren Planeten zerstören. Es gibt unglaublich viel zu tun, wenn wir in 14 Jahren klimaneutral werden wollen, da wird es viele neue Jobs geben. Aber eben andere. Wir kennen heute schon viele Lösungen, jetzt müssen wir sie anwenden.

Claudius: Diese neuen, anderen Jobs brauchen auch neue, andere Ausbildungen. Das geht nicht über Nacht. Die Wirtschaft entwickelt ständig Lösungen. Damit es für die guten auch einen Markt gibt, braucht es ein komplementäres Regelwerk. Da ist die Politik gefragt. Und der dritte Baustein ist dann die Akzeptanz beim Verbraucher. Erst wenn alle drei Dimensionen zusammenpassen – die wirtschaftliche, die rechtliche und die soziale –, fliegt das Ding. Wenn eine fehlt, hebt es nicht ab. >

i

Miteinander diskutiert haben

Claudius Marx:

62 Jahre alt, hat Jura studiert und ist seit 2006 Hauptgeschäftsführer der IHK in Konstanz.

Frida Mühlhoff:

17 Jahre alt, geht auf ein sozialwissenschaftliches Gymnasium und ist seit zwei Jahren bei Fridays for Future (FFF) aktiv.

Manuel Oestringer:

25 Jahre alt, studiert Chemie an der Uni Konstanz und ist seit zwei Jahren bei FFF aktiv. Politisch engagiert er sich aber schon länger.

INHALT

- 17 Gespräch zu Klimaschutz
Konsens beim Ziel,
Dissens beim Weg?
- 20 Klimaschutz im Unternehmen
Effizienzpotenziale umsetzen
- 22 Schwerpunktthema
Endlich wieder loslegen!
- 24 Seminar Arbeitsrecht intensiv 2
- 25 Südbaden qualifiziert
Fachkräfteallianz startet Kampagne
- 26 Der Berufsbildungsausschuss
Interview mit Jens Kröger
und Hans-Peter Menger
- 29 Jeden Freitag frei
Agentur Naturblau berichtet
- 30 Gespräch zur Ausbildung
Basis für vielseitigen Bildungsweg
- 31 Auszubildende zum Floristen
Prüfungsstücke werden ausgestellt
- 32 Lehrgänge und Seminare der IHK

- **Frida:** Die Gesellschaft möchte mit überwältigender Mehrheit den Klimaschutz, das zeigen die Umfragen bei Wahlen.

Claudius: Solange es nicht ans eigene Portemonnaie geht, allemal. Wenn alle nur noch E-Autos kaufen, wird sich die Wirtschaft umgehend darauf einstellen, versprochen. Unternehmen handeln an dieser Stelle nicht ethisch oder unethisch, sie bedienen schlicht eine Nachfrage. Nur: Wenn es um Verantwortung geht, sollten wir nicht mit dem Finger aufeinander zeigen – der Verbraucher auf die Industrie, die Industrie auf den Verbraucher. Das führt nirgendwohin. Wenn jeder bei sich selbst anfängt, sieht das schon besser aus.



Claudius Marx

Manuel: Deswegen muss die Politik Rahmenbedingungen schaffen, etwa durch einen realistischen CO₂-Preis von 195 Euro pro Tonne, der sowohl für Verbraucher als auch für Produzenten klimaneutrale Entscheidungen nahelegt. Was mir aber tatsächlich Mut macht: In der Vergangenheit fanden große Umbrüche immer in extrem kurzer Zeit statt. Wenn der Wille bei allen da ist, dann kriegen wir auch einen schnellen Umbruch hin zur Klimaneutralität.



Frida Mühlhoff

Claudius: Das würde ich unterschreiben. Unsere Vorstellung von Fortschritt ist eher linear, während sich technologische Umbrüche exponentiell durchsetzen. Erst läuft es langsam an, am Ende geht es ganz schnell. Auch unser Thema wird Fahrt aufnehmen, wenn die Menschen erkennen, dass ein Leben ohne CO₂-Emissionen Spaß machen kann. Es geht gar nicht um Verzicht, wir müssen dieselben Dinge nur anders machen, smarter, effizienter, besser.

Frida: Dass wir unseren Energieverbrauch senken müssen, um aus den fossilen Energien auszusteigen und Verkehr und Heizungen mit Strom zu betreiben, muss ja nicht schlimm sein. Wir brauchen einen Diskurs über Lebensqualität. Ein klimaneutrales Leben wird anders sein, aber nicht schlechter. Ist es Lebensqualität, zweimal im Jahr irgendwohin zu fliegen, oder eher, in einer ruhigen Stadt mit sauberer Luft zu leben?



Manuel Oestringer

Claudius: Nimm die Stadt Konstanz als Beispiel. Wenn die Altstadt autofrei wird, dürfen wir nicht darüber reden, auf was wir verzichten, sondern darüber, was daran Freude macht. Wir gewinnen wertvolle Flächen, die wir heute für den ruhenden und den fahrenden Verkehr brauchen, wir gewinnen an Aufenthaltsqualität. Und das ist genau das, was der Einzelhandel, die Gastronomie, die Kulturschaffenden in Konstanz brauchen, wenn sie bestehen wollen gegen Amazon, Lieferando und Netflix.

Manuel: Das klingt doch gut, dann ist eine linksrheinisch autofreie Stadt Konsens. Damit müssen wir auch bald loslegen, weniger Parkplätze, besserer ÖPNV.

Claudius: Ja, aber ... Zu jedem Verbot muss ein Angebot dazu. Die Autos, die dann nicht mehr in die Altstadt fahren dürfen, sind ja nicht weg, sie sind nur woanders. Und die, die drinsitzen, möchte ich ja als Gäste empfangen und von der neuen Qualität überzeugen, nicht vergraulen. Das Verbotsschild ist schnell aufgestellt. Aber erst, wenn die Menschen ihr Auto in einem digital gesteuerten Parkhaus abgestellt haben, wenn sie leicht und smart in die Innenstadt kommen und wieder zurück, erst dann haben wir unseren Job getan. Meine Vision ist, dass in zehn Jahren Besuchergruppen nach Konstanz kommen, um sich anzuschauen, wie wir das gemacht haben. **hw**

Serie: Klimaschutz im Unternehmen (2/3)

Effizienzpotenziale umsetzen

Im ersten Teil der Artikelserie ging es um die Aufnahme von Grunddaten zum Energieverbrauch. Doch mit dem Wissen, wie und wo Energie im Unternehmen verbraucht wird, sind noch keine Einsparungen erreicht. Daher geht es im zweiten Teil der Serie nun darum, Effizienzpotenziale im Betrieb umzusetzen.

Beginnen sollte man mit einfachen und pragmatischen Lösungen. Jedes Gerät, das abgeschaltet werden kann, vermindert den Energieverbrauch. Jeder Austausch von alten Bauteilen und Motoren durch effiziente Neuteile reduziert die Energiekosten. Es ist deshalb sinnvoll, ein Ersatzteilkonzept für Großverbraucher zu erstellen. Um genau zum Zeitpunkt einer Reparatur das energieeffizienteste Ersatzteil verfügbar zu haben, muss dieses Ersatzteil auch in der Beschaffungsstrategie, zumindest als Alternative, hinterlegt sein.

Ob Kühlung, Ventilatoren, Lüftung, Wärmeversorgung, Antriebe oder Beleuchtung: Es gibt heute schon sehr effiziente technische Lösungen, durch die sich deutliche Energie- und CO₂-Einsparungen ergeben könnten. Dennoch werden diese nicht genutzt, denn neue Techniken und Verfahren müssen vielfältige Hemmnisse im Unternehmen überwinden. Die Auffassungen „Das haben wir schon immer so gemacht“ oder „Kenn ich nicht – brauch ich nicht“ führen in einigen Fällen dazu, an Bestehendem festzuhalten. Auch der Zwang zum billigen Einkauf ohne Berücksichtigung der Lebenszykluskosten verhindert Verbesserungen.

Die größten Hemmnisse einer breiteren Einführung von effizienten Technologien bestehen in der mangelnden Information über Kosten und Nutzen. Für viele Verbesserungen können außerdem keine verallgemeinernden und einfachen Aussagen zu Einsparungen getroffen werden, da Einsparpotenziale individuell und anwendungsbezogen sind. Und wenn dann noch Vorgaben bestehen, dass sich eine Einsparung in weniger als drei Jahren wirtschaftlich rechnen muss, sind viele effiziente Bauteile schnell außerhalb von Beschaffungsrichtlinien. Dass die Berechnung der wirtschaftlichen Einsparung in vielen Fällen keine Aussagen zur Klimarelevanz enthält, macht einen Vergleich noch schwieriger.

Hinzu kommen komplexe Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen innerhalb eines Unternehmens. Viele Zielvereinbarungen sind auf den Erfolg einzelner Personen fokussiert. Verbesserungen in der Gruppe oder im Unternehmen sind zum einen nicht leicht zu ermitteln. Zum anderen ist die Bereitschaft gering,



Bild: AdobeStock – Industrieblick

beziehungsweise es fehlen Zeit und Ressourcen, sich in neue und komplexe Systeme einzuarbeiten.

Zudem kommt es bei Ersatzinvestitionen häufig zu Zeitdruck. Ein ungeplanter Ausfall sollte möglichst sofort behoben werden, denn Kundenaufträge sind zu erfüllen. Gibt es keine Alternativen in der Ersatzteilbeschaffung, werden die Standardbauteile nachgeordert.

Energieeffizienz kommt deshalb nicht dahergeflogen und ist in vielen Fällen nicht einfach aus Standards oder Merkblättern abzulesen. Verbesserungen benötigen Zeit und Bereitschaft, auch neue Techniken zu prüfen. Dazu sind die üblichen Regeln der Abschreibung zu überdenken. Ein erster Schritt wäre eine Gesamtbetrachtung nach Lebenszykluskosten. **ZIM**

Industriemaschine in einer Fabrik: Effiziente Neuteile reduzieren Energiekosten.

Lebenszykluskosten

Beim Betreiben von Maschinen, Anlagen oder Gebäuden kommen neben den reinen Anschaffungskosten auch die Kosten für Unterhalt und Energieverbrauch hinzu. Werden zu den Investitionskosten und dem Unterhalt noch die Entsorgungskosten hinzugerechnet, sind die Lebenszykluskosten erfasst.

Vor allem beim Unterhalt werden die wahren Energiekosten oft nicht genau ermittelt. Dadurch sind die Gesamtkosten bei Investitionen für die gesamte Nutzungszeit selten vergleichbar. Deshalb sollte neben den reinen Energiekosten (Strom, Gas, Heizöl) auch immer der Aufwand für Druckluft, Wasser, Kühlung, Dampf et cetera detailliert einbezogen werden.

Auch die Kosten für Wartung und Ersatzteile sind Teil der Lebenszykluskosten. Erst damit erfassen Sie die vollen Kosten einer Investition. **ZIM**

„Klimaneutralität ist unser Ziel“

Interview mit Uwe Lügering und Marco Philipp von der IGS Aerosols GmbH in Wehr

Welche Rolle spielen Energieeffizienz und Klimaschutz bei der IGS Aerosols GmbH?

Uwe Lügering: Das Thema ist seit über 20 Jahren bei uns präsent. Seit Langem sind wir als EMAS-Unternehmen umweltzertifiziert und verpflichten uns damit zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung über gesetzliche Anforderungen hinaus. Wir haben im Unternehmen schon einiges getan, um unsere Energieeffizienz zu verbessern. Klimaneutralität ist unser Ziel. Doch das geht nicht von heute auf morgen. Das ist ein Prozess mit vielen kleinen Schritten.

Was haben Sie schon umgesetzt?

Marco Philipp: Wir haben zwei Werke am Standort. Bei einem haben wir die Heizung von Öl auf Gas mit Pufferspeicher und Blockheizkraftwerk (BHKW) umgestellt. Ein Gas-BHKW erzeugt gleichzeitig Strom und Wärme. Damit sind wir von öffentlichen Versorgern unabhängiger. Unser Werk 2 hat noch eine Ölheizung. Hier möchten wir Richtung Photovoltaik und Elektrowärmepumpe gehen. In beiden Werken befassen wir uns außerdem mit der Abwärme aus der Produktion. Hier sehen wir noch großes Potenzial.

Uwe Lügering: Unsere Bemühungen lohnen sich bereits heute. Die Verbräuche sind eindeutig rückläufig. Nur in unserer Pharmasperte hat sich der Verbrauch leider erhöht. Das liegt daran, dass sich die Herstellungspraxis für Arzneimittel verändert hat, in unserem Fall wurde der Einsatz von Klimaanlagen notwendig, um die richtigen Reinluftbedingungen zu gewährleisten. Das zieht natürlich viel Energie.

Marco Philipp: Es ist immer wichtig zu wissen, wo wird was und wie viel verbraucht. Dazu haben wir die Gebäudetechnik neu aufgebaut, um die ganzen Verbraucher und Zählerstände zu dokumentieren und auswerten zu können. Ein weiteres wichtiges Thema bei uns ist die Erzeugung von Druckluft, die wir für unsere



Uwe Lügering



Marco Philipp

Produkte brauchen. Dabei muss Luft unter viel Energieaufwand komprimiert werden. Druckluft ist deshalb sehr teuer. Wir haben deswegen ein Projekt gestartet, um herauszufinden, wo Druckluft im Produktionsprozess verloren geht.

Uwe Lügering: Man muss sich alles im Betrieb anschauen. Nahezu überall gibt es Möglichkeiten, effizienter zu werden. Bis auf einen Dieselstapler haben wir unseren Fuhrpark auf Elektrofahrzeuge umgestellt, bis Ende nächsten Jahres wird die Umstellung komplett sein. Der Fuhrpark soll künftig über eine Photovoltaikanlage mit Strom versorgt werden. Wir haben außerdem die Beleuchtung auf LED umgestellt und in der IT die großen energieintensiven PCs durch kleine Laptopsysteme ersetzt. Klimaschutz ist eine Querschnittsaufgabe im Unternehmen. Da gehören alle Abteilungen dazu.

Wird das Thema immer wichtiger?

Uwe Lügering: Auf jeden Fall. Durch das Klimaschutzgesetz und den Green Deal der EU wissen wir, in welche Richtung die Entwicklung geht. Je später man mit mehr Energieeffizienz anfängt, desto mehr hat man vor sich, sollten sich die Gesetze noch einmal deutlich verschärfen. Wir bereiten uns quasi durchgehend vor, um bei einer veränderten Gesetzgebung anpassungsfähig zu sein. Wir werden das hinbekommen,

weil wir müssen. Das muss jedem Unternehmen klar. Wer nicht am Ball bleibt, ist früher oder später raus.

Marco Philipp: Wir würden uns aber mehr Verständnis für den Mittelstand wünschen. Die Umstellung auf Klimaneutralität ist für kleinere und mittlere Unternehmen eine Kraftanstrengung. Die Politik muss hinschauen, ab wann gesetzliche Regelungen zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber Konkurrenten außerhalb der EU werden.

Interview: hw



So sieht Urlaub mit dem Konstanzer Start-up MyCabin aus.

IM FOKUS
2021

Einzelhandel
Gastronomie
Tourismus

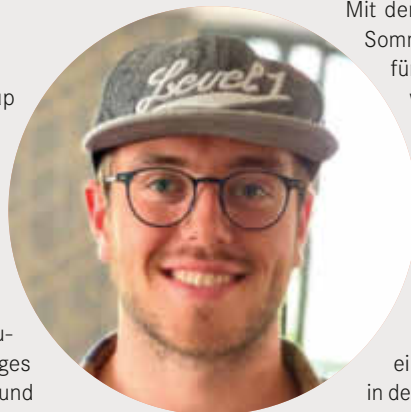
Schwerpunkt Einzelhandel, Gastronomie, Tourismus

Endlich wieder loslegen!

Mit dem Sommer, steigenden Temperaturen und einer an Fahrt aufgenommenen Impfkampagne können Unternehmen in der Gastronomie, Hotellerie und im Handel endlich wieder loslegen. Im letzten Teil unserer Schwerpunktserie haben wir mit Inhaberinnen und Inhabern dieser Branchen gesprochen und stellen fest, dass die Zuversicht zurückkehrt.

Finn Wilkesmann, MyCabin, Konstanz

Bei dem 2020 gegründeten Camping-Start-up MyCabin hat Corona viele Pläne verändert. „Als Corona nur ein Bier war, war unsere Idee noch ziemlich neu. Wir wollten uns mit der Planung etwas mehr Zeit lassen und nach der Gründung langsam wachsen. Doch die Pandemie hat der Campingbranche einen Hype verpasst, und viele haben unsere Idee kopiert. Wir mussten deswegen schnell loslegen. Die Coronakrise haben wir als Tourismusunternehmen deswegen als zweischneidiges Schwert erlebt. Beschleuniger auf der einen Seite und wachsender Konkurrenzdruck auf der anderen“, sagt Geschäftsführer Finn Wilkesmann. MyCabin vermittelt naturnahe Übernachtungsspots. Es richtet sich an Rei-



Finn Wilkesmann

sende mit Rucksack, Zelt, Camper oder Wohnwagen. Gastgeber sind Bauernhöfe, Privatleute, Klöster oder Landgasthöfe. Schnell wachsen, obwohl das Land im Lockdown ist, war keine einfache Aufgabe. „Wir hatten eine Finanzierungslücke, auch aufgrund von Corona. Da wir aber erst gegründet hatten, fielen wir bei allen Coronahilfsprogrammen durchs Raster. Geholfen haben uns dann glücklicherweise die allgemeine Start-up-Förderung des Landes sowie zwei private Impact-Investoren.“

Mit dem Ende des Lockdowns und dem Beginn des Sommers erwartet Wilkesmann einen weiteren Push für seine Branche. „Der Sommer wird verrückt werden, was Camping angeht. Und es wird sich zeigen, wie groß die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage post-covid tatsächlich ist. Viele Campingplätze sind jetzt schon ausgebucht. Bei uns sind die Buchungen zwar noch verhalten, aber es zeichnet sich bereits ab, dass sich das in den nächsten Wochen ändert. Unser Konzept zeigt jetzt schon, dass die Nachfrage groß ist. Unsere Zielgruppe will eine Alternative zum Campingplatz, sie will mehr in der Natur sein. Hierfür bieten wir einen geregelten Rahmen.“

Es scheint ein allgemeines Aufatmen in der Tourismusbranche zu geben. Die große Erholung sieht die

Branche allerdings erst für das kommende Jahr. „Mehr noch als die Gästefrage stellt sich den typischen Gastgewerbsanbietern gerade eine andere: Wo bekomme ich für 2021 noch Fachkräftepersonal her?“

Insgesamt ist die Stimmung laut Wilkesmann in nahezu allen Bereichen sehr gut, sogar besser als noch vor sechs Monaten gedacht. „Besonders der Binnentourismus profitiert“, sagt der Konstanzer Unternehmer.

„Fernreisen wird es auch weiterhin geben, aber viele Menschen haben gemerkt, dass Deutschland doch auch ganz schön ist. Verstärkt wird die Binnennachfrage durch das Thema Micro-adventure. Einfach mal für zwei Tage raus – dieser Trend hat sich durch Corona beschleunigt.“



Bettina Kornmayer

Bettina Kornmayer, Heikorn Kleidung GmbH, Singen

„Ich denke, die enorme Erleichterung ist jedem anzumerken, doch eine gewisse Unsicherheit bleibt bestehen, was ist mit der nächsten Herbstsaison? Kommt nochmal ein Lockdown?“, sagt Bettina Kornmayer von Heikorn Kleidung aus Singen. Der lange Lockdown steckt der Unternehmerin immer noch in den Knochen. Über viele Monate kreisten ihre Gedanken zwischen Wut und Verzweiflung und immer um die Frage, wie sie die weiteren Kosten bedienen kann: Gehälter, Sozialversicherungen, Finanzamt und die Miete. Aber auch darum, wie und womit sie ihre Kunden abholt, um neue Mode zu zeigen und zu verkaufen.

Jetzt kann die Singenerin wieder ihre Kunden bedienen. Doch der Start musste gut geplant werden. „Unsere Vorbereitungen lagen zuerst in der Umsetzung der jeweiligen Hygieneauflagen und der Planung der Mitarbeiter. Man wusste ja nicht, wie viel los sein wird. Außerdem haben wir viel Zeit verbracht mit der Verteilung von der aufgestauten Ware. Es musste ein Ausgleich zwischen neuer Ware und noch reduzierter Ware vom Januar und Februar erarbeitet werden.“ Dennoch blickt Bettina Kornmayer positiv nach vor-

ne. „Wenn wir vom Staat die versprochenen Hilfen erhalten, bin ich recht zuversichtlich für das restliche Jahr. Die Umsätze ziehen erfreulicherweise sehr gut an, die Frühjahrs- und Sommermode wird also sicher gut verkauft werden. Wir haben geplant, bis in den Juli hinein regulär die Sommerware zu verkaufen, da wir für den Herbst erst ab August geordert haben, somit haben wir Zeit. Dem Herbst und Winter sehe ich auch positiv entgegen, vorausgesetzt, es gibt keine neuen Einschränkungen!“

Carolin Engel, Werkstatt für Hüte und Mützen, Radolfzell

Dankbar und erleichtert ist Carolin Engel aus Radolfzell, dass ihr Geschäft nach Monaten des Lockdowns wieder geöffnet ist. „Es sieht tatsächlich so aus, als ob sich die Coronalage langsam entspannt. Darüber bin ich sehr froh und hoffe, dass wir auch die längerfristigen wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie gut verdauen werden.“ Wenn sie zurückblickt, dann spricht die Unternehmerin von einem großen Auf und Ab mit vielen schlaflosen Nächten. „Als Einzelhändler sind wir allerdings von Natur aus Optimisten und daran gewöhnt, uns am eigenen Schopf aus dem Sumpf zu ziehen.“ Die Zeit im Lockdown hat die Radolfzellerin genutzt, um Dinge zu erledigen, für die sie sonst keine Zeit hatte. „Meine Werkstattarbeit ging gut voran, und es entstanden mehrere Gruppen ganz neuer Hüte und Mützen mit frischen

Carolin Engel



Ideen und viel Muße. Ich bin erleichtert, dass die Menschen jetzt ganz bewusst wieder im Einzelhandel kaufen und der Wert der Fachgeschäfte im Lockdown deutlich wurde: Beratung, Freundlichkeit, Individualität und fachliche Kompetenz. Vieles ist in dieser Zeit schärfer sichtbar geworden.“ Carolin Engel sagt, dass das Schlimmste hoffentlich überstanden ist und mit der fortschreitenden Impfkampagne auch eine langfristige Entspannung kommt. „Wir alle sind relevant für unser wirtschaftliches System.“

hw

Reihe Wirtschaftsrecht für Unternehmer

Arbeitsrecht intensiv 2

In dem Seminar Arbeitsrecht intensiv 2 stellt der Referent Thomas Daum, promovierter Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Schrade & Partner in Singen, systematisch und in komprimierter Form diejenigen Bereiche des Individualarbeitsrechts vor, die in der betrieblichen Praxis von Bedeutung sind. Dabei behandelt und vertieft er sowohl grundlegende Informationen als auch aktuelle Entwicklungen. Während im Seminar Arbeitsrecht intensiv 1 insbesondere die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses sowie die Vertragsgestaltung im Vordergrund standen, befasst sich das Seminar Arbeitsrecht 2 mit dem Arbeitsverhältnis. Im Vordergrund stehen Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Schwerpunkte sind das Direktionsrecht des Arbeitgebers, die Änderungen des Arbeitsvertrages auf Wunsch des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, das Entstehen einer betrieblichen Übung sowie das Vergütungsrecht. Die Veranstaltung findet statt am Dienstag, **13. Juli**, in der IHK in Konstanz, und am Donnerstag, **15. Juli**, in der IHK in Schopfheim, jeweils von 9 bis 17 Uhr. Die Teilnahmegebühr beträgt 290 Euro. Weitere Themen werden in dem Anschlussseminar Arbeitsrecht intensiv 3 behandelt, das am **28. September** in Konstanz und am **30. September** in Schopfheim stattfindet. TV



🌐 www.konstanz.ihk.de 🔍 Wirtschaftsrecht

Zukunftsthema Wasserstoff

Neu im „IHK ecoFinder“

Wasserstoff gilt als universaler Energieträger der Zukunft. Für den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft auf nationaler und internationaler Ebene ist der Einsatz von innovativen Technologien wie zum Beispiel Elektrolyseuren, Wasserstoffspeichern und Brennstoffzellen erforderlich. Die IHK-Organisation hat darauf reagiert und bietet auf der Plattform „IHK ecoFinder“ ab sofort die Möglichkeit, sich als

Hersteller, Händler oder Dienstleister im Bereich der Wasserstoffwirtschaft national und international darzustellen. Unternehmen werden bei Nachfragen nach diesen Produkten von den IHKs beziehungsweise den Auslandshandelskammern auf den „IHK ecoFinder“ verwiesen, und somit wird das Matchmaking erleichtert. Hersteller, Händler und Dienstleister können sich auf der Webseite mit dem Profil „Wasserstoffwirtschaft | Wissenschaft“ eintragen. Ra



🌐 <https://www.ihk-ecofinder.de>



Der Fachkräftemangel bleibt eine der größten Sorgen der Unternehmer in der Region. Sie brauchen verstärkt Experten und immer weniger ungelernete Hilfskräfte.

Fachkräfteallianzen Südlicher Oberrhein und Südwest starten Kampagne

Südbaden qualifiziert

Für Unternehmen in der Region ist der Risikofaktor Nummer eins der Fachkräftemangel. Demographie, Strukturwandel, Transformation und Digitalisierung verändern den Arbeitsmarkt in seinem Kern. Für die Fachkräfteallianzen Südlicher Oberrhein und Südwest, an der die IHKs Hochrhein-Bodensee und Südlicher Oberrhein beteiligt sind, ist Qualifizierung der Schlüssel für die Unternehmen, um gut durch diesen Strukturwandel zu kommen. Im Juni starteten sie die Kampagne „Südbaden qualifiziert“.

In den Bezirken der Agenturen für Arbeit Offenburg, Freiburg und Lörrach verfügen von rund 600.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 87.000 über keinen Berufsabschluss. Hier sehen die Fachkräfteallianzen Südlicher Oberrhein und Südwest enormes Potenzial zur Entwicklung von Fachkräften. „Aber uns geht es nicht nur darum, die Anzahl der Fachkräfte zu erhöhen. Wir Unternehmer erwarten gerade durch die Digitalisierung auch immer mehr von unseren Mitarbeitenden“, sagt Steffen Auer, Präsident der IHK Südlicher Oberrhein. Und Thomas Conrady, Präsident der IHK Hochrhein-Bodensee, ergänzt, dass der Begriff des lebenslangen Lernens nicht nur so dahergesagt sei.

Norbert Göbelsmann bereitet der Fachkräftemangel ebenfalls Sorgen: „Aus unserer Sicht ist der Fachkräftemangel eine gefährliche Sache“, sagt der erste Bevollmächtigte der IG-Metall im Bezirk Freiburg/Lörrach. „Er kann der Grund sein, warum unsere Unternehmen hier nicht mehr wachsen.“ Inzwischen wechselten die

Arbeitskräfte häufig horizontal, beispielsweise in der Automobilbranche aus der Herstellung von Teilen des Verbrenners zur Produktion von Erzeugnissen für den Elektromotor. „Wenn der Betrieb sich wandelt, müssen sich die Mitarbeitenden mitwandeln.“ Um Arbeitskräfte jedoch von einer Weiterbildung zu überzeugen, müssten die Unternehmen nach Ansicht von Göbelsmann einen klaren Pfad anbieten – neben der Qualifizierung nämlich auch eine Perspektive in der Firma.

„Ohne Ausbildung sind die Menschen deutlich schneller und länger in der Arbeitslosigkeit“, nennt Theresia Denzer-Urschel, seit Anfang Juni die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Offenburg, eine weitere Motivation zur Qualifizierung. Dass es ohne Weiterbildung nicht geht, davon ist sie überzeugt: „Schauen wir doch auf uns selbst: Was mussten wir alles lernen, damit wir unseren Job heute noch machen können.“ Unterstützung kommt zudem vom Staat: mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz gibt es laut Aussage von Andreas Finke, dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Freiburg „das attraktivste Förderpaket in der Geschichte der Beschäftigtenqualifizierung“.

Im vergangenen Jahr begannen im Kampagnengebiet lediglich 412 Beschäftigte eine Qualifizierung im Rahmen des Förderprogramms. 5.000 Betriebe haben die Verantwortlichen von „Südbaden qualifiziert“ nun angeschrieben, um die Programme bekannter zu machen und ihre Unterstützung anzubieten. naz

Mitarbeiter brauchen nach Qualifizierung Perspektiven in der Firma



ZUR PERSON

Jens Kröger (54) ist Abteilungsleiter Personalentwicklung bei der Endress+Hauser SE+Co. KG in Maulburg. Endress+Hauser ist ein international führender Anbieter von Messgeräten, Dienstleistungen und Lösungen für die industrielle Verfahrenstechnik. Endress+Hauser Level+Pressure in Maulburg entwickelt und produziert mit mehr als 2.000 Mitarbeitern Füllstand- und Druckmessgeräte. Nach einer dualen Ausbildung und dem Ingenieurstudium arbeitete Jens Kröger im Produktmanagement für die industrielle Automatisierung der Siemens AG und bei der Honeywell AG. Seit 2003 arbeitet er bei Endress+Hauser und hat seit 2010 die Verantwortung für mehr als 150 Auszubildende sowie Studierende am Standort. Seit 2011 ist Jens Kröger Mitglied des Berufsbildungsausschusses, seit Januar 2021 ist er als Arbeitgebervertreter zum Vorsitzenden berufen.

Serie: Die IHK-Ausschüsse (6/7)

» Die Qualität der Bildung sichern

Sieben thematische Ausschüsse mit zusammen 200 ehrenamtlichen Mitgliedern arbeiten der Vollversammlung und der Geschäftsführung der IHK zu. In einer Interviewserie befragen wir die jeweiligen Ausschussvorsitzenden zur Rolle, den Themen und Besonderheiten ihrer Ausschüsse. Diesmal: Arbeitgebervertreter Jens Kröger und Arbeitnehmervertreter Hans-Peter Menger, die beiden Vorsitzenden des Berufsbildungsausschusses.

Warum gibt es einen Berufsbildungsausschuss – welche Bedeutung hat das Thema im IHK-Bezirk?

Menger: Der Berufsbildungsausschuss ist von zentraler Bedeutung für jede Kammer. Er ist kein zusätzliches freiwilliges Angebot, sondern nach dem Berufsbildungsgesetz ein Pflichtorgan und muss dementsprechend für jede Kammer eingerichtet werden. Wir sind für alle Fragen rund um die berufliche Bildung da, also die Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung und generell die berufliche Fortbildung. Unsere Kernaufgabe ist es, die Qualität der beruflichen Bildung zu sichern und weiter auszubauen. Alle von uns gefassten Beschlüsse sind für die Kammer bindend und entsprechend umzusetzen.

Wer sind die Mitglieder des Ausschusses?

Kröger: Der Ausschuss setzt sich aus drei Gruppen zusammen. Das sind die Beauftragten der Arbeitgeber, die Beauftragten der Arbeitnehmer und die Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen aus dem Kammerbezirk, jeweils zwölf an der Zahl. Für mich ist diese Zusammensetzung wie ein Spiegelbild des dualen Bildungssystems: Die drei Gruppen und die IHK arbeiten zusammen, bereichern sich durch ihre unterschiedlichen Perspektiven und suchen gemeinsam nach einer konstruktiven Lösung mit dem Ziel der Qualitätssicherung.

Wie wird man Mitglied?

Kröger: Entsprechend dem Berufsbildungsgesetz werden die Beauftragten der Arbeitgeber auf Vorschlag der IHK Hochrhein-Bodensee berufen, die Beauftragten der

Arbeitnehmer auf Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen auf Vorschlag des Regierungspräsidiums Freiburg. Die Berufung wird alle vier Jahre neu durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg vorgenommen. Bei der Verteilung ist es wichtig, eine gewisse regionale Verteilung und einen Branchenmix zu haben.

Mit welchen Themen beschäftigen Sie sich?

Menger: Wie bereits erwähnt, dreht sich bei uns alles um die berufliche Bildung. Unsere Kernthemen sind Vorbereitungskurse für die Ausbildung, die Ausbildung selbst, die Umschulung und die berufliche Bildung. Mit dabei sind natürlich alle Fragen rund um das Prüfungswesen. Wir müssen auf Impulse der Wirtschaft reagieren. Benötigen die Betriebe beispielsweise neue Fortbildungslehrgänge, müssen wir aktiv werden und jene entwickeln, gestalten und schließlich freigeben. Aktuell sind zudem die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Aus- und Weiterbildung ein großes Thema.

Wie häufig und wo treffen Sie sich?

Kröger: Wir haben zwei Sitzungen pro Jahr. Im Frühjahr tagen wir meistens in der Kammer, abwechselnd in Schopfheim und in Konstanz, und im Herbst in einem Mitgliedsbetrieb, der große Räumlichkeiten zur Verfügung stellt. Wir sehen uns dann auch den Betrieb an und überzeugen uns davon, wie die Ausbildung vor Ort stattfindet. Schließlich wollen wir so nah wie möglich an der Wirtschaft sein. Die letzte Sitzung fand auf-

beruflichen und ausbauen «

grund der Pandemie natürlich online statt. Nach Bedarf können zudem Arbeitsgruppen eingerichtet werden, um außerhalb der zwei großen Sitzungen Themen aufzubereiten oder ordentliche Sitzungen des Ausschusses vorzubereiten.

Was bringt Ihnen die Arbeit im Ausschuss?

Menger: Ich bin hauptberuflich Gewerkschaftssekretär beim Deutschen Gewerkschaftsbund, bei dem berufliche Bildung zu den Kernthemen gehört. Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit im Berufsbildungsausschuss kann ich Betriebsräte vor Ort rund um Fragen der beruflichen Bildung entsprechend beraten. Außerdem kommen viele Jugendliche zur Berufsbildungsberatung zu mir, die ich durch mein Engagement im Ausschuss besser bei Fragen zu ihrem beruflichen Werdegang unterstützen kann. Was hinzukommt ist, dass ich auch noch Vorsitzender im Schlichtungsausschuss der IHK Hochrhein-Bodensee bin. Auch hier hilft mir meine Erfahrung, wenn es darum geht, Ausbildungsabbrüche zu verhindern oder Konflikte in der Ausbildung zu schlichten.

Kröger: Mir persönlich hat es den Blick erweitert, und ich habe durch den Austausch mit den Lehrern, Arbeitnehmervertretern und der IHK mehr Verständnis für die unterschiedlichen Sichtweisen der dualen Partner entwickeln können. Mir ist es außerdem wichtig, einen positiven Wer-

tebeitrag für die Entwicklung der dualen Ausbildung und damit für junge Menschen leisten zu können.

Was reizt Sie am Amt des Ausschussvorsitzenden?

Menger: Ich habe aktuell den Vorsitz im Berufsbildungsausschuss der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg und bin seit diesem Jahr neu im Vorsitz des Berufsbildungsausschusses der IHK Hochrhein-Bodensee. Vorher war ich ganze zehn Jahre im Vorsitz bei der IHK Südlicher Oberrhein. Mich reizt an der Aufgabe die Leitung und Moderation der Sitzungen, aber vor allem deren Vorbereitung. Gemeinsam Themen zu finden und die berufliche Bildung mitzugestalten, macht einfach Spaß.

Kröger: Mein Startschuss zum Vorsitz war im Januar dieses Jahres, als Mitglied bin ich bereits zehn Jahre dabei. Ähnlich zu Herrn Menger macht es mir Spaß, Akzente zu setzen. Als Vorsitzender ist man relativ früh eingebunden in die Agenda, kann sie mitgestalten, Schwerpunkte für die nächsten Jahre setzen und vorjustieren. Ich mag es, Verantwortung zu übernehmen und die Zukunft mitzugestalten. Die duale Ausbildung und soziale Verantwortung sind mir eine große Herzensangelegenheit. **Interview: doe**



IHK-Ansprechpartner
Alexandra Thoß
☎ 07531 2860-131
✉ alexandra.thoss@konstanz.ihk.de



ZUR PERSON

Hans-Peter Menger (60) ist Gewerkschaftssekretär beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in der Region Südbaden mit Hauptsitz in Freiburg. Menger arbeitet in der Außenstelle in Tuttlingen und ist zuständig für die Landkreise Tuttlingen und Konstanz. Sein beruflicher Schwerpunkt liegt auf dem Thema „Berufliche Bildung“. Er hat den Vorsitz der Berufsbildungsausschüsse der Industrie- und Handelskammern Hochrhein-Bodensee und Schwarzwald-Baar-Heuberg inne und ist zudem Vorsitzender des Schlichtungsausschusses der IHK Hochrhein-Bodensee. Menger ist gelernter Chirurgiemechaniker-Meister, war später Betriebsrat im größten Unternehmen Tuttlingens und ist seit zehn Jahren als Gewerkschaftssekretär beim DGB beschäftigt.

Geprüfter Medienfachwirt Print/Digital

Weiterbildung vom Büro oder von zu Hause aus

Das mittlere Management in der Medienwirtschaft verändert sich zunehmend. Digitalmedien und Onlineplattformen werden immer dominanter, und Führungskräfte müssen heute eine Vielzahl unterschiedlicher Produktionsprozesse planen, organisieren und steuern. Das erfordert ein umfassendes technisches, betriebswirtschaftliches und auch rechtliches Know-how. Dies und viele weitere für die Medienbranche erforderliche Qualifikationen bündelt der berufsbegleitende Lehrgang zum Geprüften Medienfachwirt Print/Digital der IHK Hochrhein-Bodensee, der am **22. Oktober** startet und drei Semester dauert. Er richtet sich vor allem an Ausbildungsabsolventen und Mitarbeiter in der Kultur- und Medienbranche, die beruflich aufsteigen und/oder eine Führungsaufgabe übernehmen wollen. Die Absolventen des Lehrgangs erhalten seit Kurzem eine neue Abschlussbezeichnung: Nachdem sie den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen haben, sind sie Bachelor Professional in Media. Mit dem neuen Abschluss wurde den anspruchsvollen Aufgaben im mittleren Management in der Medienwirtschaft Rechnung getragen. Der Lehrgang findet in Form des Blended-Learnings statt, Präsenz- und Onlineunterricht werden miteinander kombiniert. Tutorielle Begleitung und Präsenzunterrichte Face-to-Face unterstützen das selbstständige Lernen. **MR**



Michaela Rennhak

✉ michaela.rennhak@konstanz.ihk.de

☎ 07531 2860-134

🌐 www.konstanz.ihk.de ☎ 14312727

IHK-Umfrage zum Homeoffice

Neue Normalität oder zurück zu Präsenz?

Vor der Pandemie war Homeoffice eher die Ausnahme, inzwischen arbeiten viele Arbeitnehmer von zu Hause aus. Nun stellt sich vielerorts die Frage, wie es nach der Pandemie weitergehen wird. „Viele Unternehmen und ihre Belegschaften haben in der Coronakrise einen Digitalisierungsschub erlebt, den Crashkurs in Videoconferencing haben praktisch alle bestanden. Digital angepasst wurden auch viele Geschäftsmodelle – Bildungsangebote finden online und ohne physische Präsenz statt, auch die Kundenberatung und der Verkauf sind am Bildschirm möglich. Weil damit Effizienzgewinne, Zeit- und Kostenvorteile verbunden sind, ist absehbar, dass vieles davon über die Pandemie hinaus Bestand haben wird“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführer Claudius Marx. „Mehr noch, die Unternehmen werden sich noch stärker und intensiver dem Thema Digitalisierung widmen. In diesen Kontext gehört auch das Homeoffice, das markante Flexibilisierung der Arbeitswelt mit sich bringt.“ In einer Umfrage will die IHK von ihren Mitgliedern nun erfahren, welche Erfahrungen sie mit dem Homeoffice gemacht haben und hofft auf eine rege Teilnahme. **hw**

🌐 www.konstanz.ihk.de/homeoffice

Werteagentur Naturblau hat vor einem Jahr die Vier-Tage-Woche eingeführt – ein Erfahrungsbericht

Jeden Freitag frei

Mit so vielen Reaktionen hatten die Mitarbeiter der Agentur Naturblau aus Orsingen-Nenzingen nicht gerechnet. Per E-Mailing an Kunden, Partner, Lieferanten und die Medien im Juli 2020 hatte die Werteagentur am westlichen Bodensee darauf aufmerksam gemacht, dass sie ab 1. August 2020 das Arbeitsmodell der Vier-Tage-Woche austesten wolle. Jeder Freitag solle von nun an frei sein. Für alle Mitarbeitenden – vom Azubi bis zum Geschäftsführer – und bei gleichbleibendem Gehalt. Kaum war diese Botschaft rausgegangen, kamen unzählige Rückmeldungen, die von „Glückwunsch“ bis zu „Ihr traut euch ja was Tolles“ reichten.

Auch wenn die Einführung des Modells mit der Coronapandemie zusammenfiel, hatte sie laut Ralph J. Schiel nichts damit zu tun. „Die sich immer schneller drehenden Hamsterräder stehen oft im Widerspruch zu den vielen technischen und gesellschaftlichen Errungenschaften, die einem eigentlich das Leben erleichtern und Zeit verschaffen sollten, aber im Alltag oft genau das Gegenteil bewirken“, erklärt er seine Beweggründe. „Wir setzen mit unserem Modell einen Gegenpol.“

Das funktioniert folgendermaßen: Die Wochenstunden aller alten und später auch der neuen Vollzeitkräfte wurden von 40 auf 32 Stunden reduziert. Bei einer Teilzeitkraft mit einem Umfang von 60 Prozent übernahm die Agentur ein Drittel der Stunden, und zwei Drittel verteilte die Mitarbeiterin auf die anderen vier Tage. Laut Schiel müssen die Mitarbeiter nun nicht mehr in kürzerer Zeit arbeiten, sondern kompakter und effizienter. „Es ist ein vorausschauendes und mehr priorisierendes Arbeiten“, sagt er.

Die Resonanz der Beschäftigten ist positiv: „Ein freier ganzer Tag bringt mir privat deutlich mehr, als jeden Tag



Das Team der Agentur Naturblau: Andrea Franke, Ralph J. Schiel, Katrin Kassel und Mikel Jahn Diez de Arizaleta (von links).

ein bissl früher heimzukommen“, sagt Andrea Franke. Ihr Kollege Mikel Jahn Diez de Arizaleta betont: „Vier-Tage-Woche ist, wenn man sich nach einem langen, entspannten Wochenende wirklich auf die Arbeit freut. Wenn man Montagmorgen aufsteht und positive Energie und Lust für den Tag hat.“ Und Katrin Kassel sagt: „Für mich eine fortschrittliche und gesunde Art, Beruf und Leben miteinander zu verbinden.“ Und die Kunden, so berichtet Geschäftsführer Schiel, hätten sich daran gewöhnt, dass das Wochenende bei Naturblau schon am Donnerstagabend beginnt.

Für die Vier-Tage-Woche gibt es international Vorbilder: Die neuseeländische Ministerpräsidentin wirbt derzeit auch aufgrund der Coronapandemie für dieses Modell – auch um die Wirtschaft wieder anzukurbeln. Und die spanische Regierung testet die Vier-Tage-Woche landesweit zusammen mit 200 Unternehmen über drei Jahre hinweg. red

Besonderes Jubiläum

Rita Meixner feiert 70 Jahre Berufstätigkeit

Rita Meixner konnte Ende vergangenen Jahres ein besonderes Jubiläum feiern: 70 Jahre Berufstätigkeit. Im November verabschiedete sie sich dann in den Ruhestand. Der berufliche Werdegang von Meixner begann 1950 mit einer kaufmännischen Ausbildung in der Zellstofffabrik Waldhof im Werk Wangen, wo sie im Anschluss übernommen wurde. 1959 wechselte sie zu den Aluminiumwalzwerken Singen, später Alusingen, wo sie nach verschiedenen Stationen in das Sekretariat der Geschäftsführung aufstieg. 1977 wurde sie Sekretärin des neuen Generaldirektors und Vorsitzenden der Geschäftsführung Dietrich H. Boesken. Boesken war von 1981 bis 2001 Präsident der IHK Hochrhein-Bodensee und von 2001 bis zu seinem Tod 2020 Ehrenpräsident. 1994 folgte ihm Meixner zur neu gegründeten Boesken GmbH. Sie hielt die Treue auch beim Wechsel des geschäftsführenden Gesellschafters vom Vater auf den Sohn Cai A. Boesken, bis sie zum November 2020 endgültig aus dem Berufsleben ausschied und sich in den Ruhestand verabschiedete. doe



Rita Meixner und der geschäftsführende Gesellschafter der Boesken GmbH, Cai A. Boesken, vor dem Foto des verstorbenen Seniorchefs Dietrich H. Boesken.



Alexandra Thoss, Geschäftsführerin für den Bereich Ausbildung der IHK (links), und Elena Blum, Prüfungssachbearbeiterin für gewerbliche Berufe in der Abteilung Ausbildung der IHK.

Gespräch über die Chancen einer dualen Ausbildung

» Basis für vielseitigen Bildungsweg «

Der Fachkräftemangel spitzt sich seit Jahren zu. Viele Unternehmen können ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen, dabei sind die Jobaussichten im Anschluss an eine Ausbildung sehr gut. Warum entscheiden sich dennoch viele junge Menschen gegen eine Ausbildung? Und warum lohnt es sich, über eine Ausbildung nachzudenken? Das erklären Alexandra Thoss, Geschäftsführerin für den Bereich Ausbildung der IHK, und Elena Blum, Prüfungssachbearbeiterin für gewerbliche Berufe.

Alexandra Thoß: Viele junge Menschen entscheiden sich sehr schnell gegen eine Ausbildung. Das hat nicht selten mit der Stellung der Berufsausbildung in unserer Gesellschaft zu tun. Seit Jahren wird das Studium von der Politik aktiv beworben, leider zu Lasten der Ausbildung. Junge Menschen fürchten um ihre soziale Stellung, wenn sie sich für eine Ausbildung entscheiden. Hinzu kommt, dass viele Schulabgänger*innen kaum etwas über die Möglichkeiten mit einer Berufsausbildung wissen.

Elena Blum: Ich habe das an mir selbst beobachtet. Nach dem Abitur wollte ich direkt an die Uni. Ein Klassenkamerad wollte erst

einmal eine Ausbildung machen. Ich habe das nicht verstanden. Er hat doch das Abitur gemacht. Erst im Studium habe ich ihn verstanden. Neben der Theorie fehlte auch mir der Praxisbezug. Nach dem Bachelor habe ich deswegen eine Ausbildung bei der IHK zur Kauffrau für Büromanagement begonnen und Anfang 2021 erfolgreich abgeschlossen. Die IHK hat mich direkt nach der Ausbildung übernommen. Mit meinem Studium der Archäologie hätte ich trotz guter Noten keinen Job gefunden.

Thoß: Ich habe nach der Schule eine Ausbildung gemacht und erst danach studiert. Das möchten wir den jungen Menschen mit auf den Weg geben. Die Ausbildung ist keine Endstation, sondern kann die Basis für einen sehr vielseitigen Bildungsweg und eine spannende Karriere sein. Zum einen gibt es zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten, zum anderen die Option eines späteren Studiums.

Blum: Diesen Weg werde auch ich weitergehen. Mir stehen noch alle Karrierewege offen, aber mein Praxiswissen möchte ich nicht missen. Ich weiß jetzt, wie wertvoll eine Ausbildung ist und dass sie dem Studium in nichts nachsteht. Leider wissen das viele Gymnasiasten nicht. Ihnen werden oft nur die Möglichkeiten eines Studiums aufgezeigt. Über die duale Ausbildung spricht in der Oberstufe keiner.

Thoß: Das ist schade, denn nicht für jeden ist das Studium das Richtige. Das zeigen die Abbruchquoten an den Hochschulen eindeutig. Der Großteil der Studiaussteiger*innen entscheidet sich dann für eine Ausbildung, und die meisten sind damit sehr happy.

Zeit hat man dennoch verloren. Eine umfassende Berufsorientierung sollte deswegen in allen Schulzweigen stattfinden.

Blum: Mein Bildungsweg wäre vielleicht ein anderer gewesen, wenn ich mehr über die duale Ausbildung gewusst hätte. Besonders die Vorteile werden oft unterschlagen. Es ist falsch zu glauben, dass ein Studium finanziell gesehen immer die bessere Wahl ist. Ich verfolge jetzt meinen ganz eigenen Karriereweg und möchte, sobald ich etwas routinierter in meinem ersten Job bin, parallel eine Weiterbildung zur Wirtschaftsfachwirtin in Angriff nehmen. **hw**

Freie Ausbildungsplätze

Für alle Kurztentschlossenen: Es gibt noch freie Ausbildungsplätze zum Ausbildungsstart 2021. Ein Blick in die IHK-Lehrstellenbörse lohnt sich immer:

www.ihk-lehrstellenboerse.de

Zertifikatslehrgang

Technik für Kaufleute

Kaufmännische Mitarbeiter in Produktionsbetrieben benötigen mehr und mehr fundiertes technisches Grundwissen, um ihre Aufgaben zu bewältigen und eine klare Kommunikation an wichtigen Schnittstellen bei Unternehmensprozessen zu gewährleisten. Damit die Beschäftigten diese Lücke schließen können, bietet die IHK den Zertifikatslehrgang „Technik für Kaufleute“ an. Er startet am **27. September** in der IHK in Schopfheim. In 60 Unterrichtsstunden vermittelt die Dozentin und Diplomingenieurin Charlotte Schade den Teilnehmern technisches Know-how. Sie erhalten einen grundlegenden Überblick über Material- und Werkstoffkunde, manuelle und maschinelle Maschinenbearbeitung, Fertigungs- und Montagetechnik, Steuerungs- und Regelungstechnik, Elektrotechnik sowie Qualitätssicherung, Wartung und Instandhaltung. Mit Bestehen des Abschlusstestes wird ein IHK-Zertifikat erworben. **Wi**



Informationen und Anmeldung unter
konstanz.ihk.de ☎ 14361593
oder bei Anita Wissmann ☎ 07622 3907-230
✉ anita.wissmann@konstanz.ihk.de

Auszubildende zum Floristen

Prüfstücke auf der Landesgartenschau

Die Abschlussprüfung der Auszubildenden zum Floristen ziehen seit jeher Besucher an, die die farnefrohen floralen Prüfstücke bestaunen wollen. Das wird auch dieses Jahr wieder möglich sein und dies sogar in einem ganz besonderen Rahmen: Die Prüfstücke werden auf der Landesgartenschau in Überlingen öffentlich ausgestellt. Hierzu haben sich die IHKs Hochrhein-Bodensee, Schwarzwald-Baar-Heuberg und Ulm zusammengetan und laden alle Interessierten dazu ein.

Die Prüfung findet am **21. Juli** statt, geprüft werden 21 Auszubildende. Neben schriftlichen Prüfungen sind das Bepflanzen eines Gefäßes, das Binden eines Straußes sowie die Anfertigung eines Gesteckes Teil der Prüfung. Höhepunkt und Kern der Prüfung ist die Wahlaufgabe, bei der die angehenden Floristen zwischen den Bereichen Hochzeits-, Raum-, Trauer- und Tischschmuck auswählen. Das Prüfstück innerhalb des gewählten Bereichs muss dann unter bestimmten Rahmenvorgaben gestaltet werden. Im Anschluss an die Prüfung soll, sofern es die Gesundheitslage zulässt, eine Abschlussfeier stattfinden, in der die Leistungen der geprüften Floristen gewürdigt werden.

Die angefertigten Prüfstücke sind vom 22. bis 25. Juli in der Kapuzinerkirche auf dem Gelände der Landesgartenschau zu sehen. Auf der Ausstellung sollen zudem Bilder vom Anfertigen der Prüfstücke präsentiert werden. **EB**



Ähnlich kunstvolle Prüfstücke wie bei der Abschlussprüfung 2019 sind wohl auch diesen Sommer wieder zu erwarten.



Tickets sowie weitere Informationen zur Landesgartenschau unter ueberlingen2020.de/de/

Lehrgänge und Seminare der IHK

Wann? *Was?* *Wo?* *Euro*

Informationen: Konstanz, Tel.: 07531 2860-118; Schopfheim, Tel.: 07622 3907-266, www.konstanz.ihk.de

Digitalisierung

ab 28.08.2021	Digitale Kompetenz im Job (IHK) – Web-Zertifikatslehrgang		1.790,00
---------------	---	--	----------

Führung

13. + 14.07.2021	Effektive Mitarbeiterführung	Konstanz	550,00
------------------	------------------------------	----------	--------

Immobilienmanagement

04.08.2021	Wie gestalte ich eine Eigentümerversammlung erfolgreich? – Web-Seminar		290,00
------------	--	--	--------

Marketing und Vertrieb

05. + 06.07.2021	Digitales Marketing	Schopfheim	520,00
------------------	---------------------	------------	--------

Personalwesen

15.07.2021	Trennungsgespräch und Off-Boarding-Prozess	Schopfheim	290,00
------------	--	------------	--------

Wirtschaftsrecht

13.07. / 15.07.2021	Arbeitsrecht INTENSIV 2	Konstanz/Schopfheim	290,00
---------------------	-------------------------	---------------------	--------

Weitere Seminare und Lehrgänge finden Sie unter www.konstanz.ihk.de