

Handwerk in Rheinhausen

Freitag, 16. Juli 2021

INFOS & SERVICE ONLINE UNTER WWW.HWK.DE

Nr. 12



KURSANGEBOTE

Lehrgänge in Mainz:
Ausbildereignung nach AEVO
Vollzeitkurs:
ab 30.08.2021
Teilzeit:
ab 14.08.2021

Geprüfte/r Betriebswirt/in (HwO)
ab 11.10.2021

Fachmann/-frau für kaufmännische Betriebsführung (Teilzeitkurs)
ab 27.09.2021

AU-Schulung
ab 18.09.2021

Geprüfte/-r Gebäudeenergieberater/-in (HWK)
ab 16.10.2021

Der Fachbereich Weiterbildung der Handwerkskammer informiert im Internet unter hwk.de/weiterbildung über das aktuelle Weiterbildungsangebot.

Kontakt:

Ausbildungsberatung:

Bernhard Jansen, Tel.: 06131/99 92 361,
E-Mail: b.jansen@hwk.de
Ralf Weber, Tel.: 06131/99 92 362,
E-Mail: r.weber@hwk.de

Außenwirtschaftsberatung:

Jörg Diehl, Tel.: 06131/99 92 293,
E-Mail: j.diehl@hwk.de

Weiterbildung:

Oliver Schweppenhäuser,
Tel.: 06131/99 92 514,
E-Mail: o.schweppenhaeuser@hwk.de

Digitalisierungsberatung:

Marc Siebert, Tel.: 06131/99 92 275,
E-Mail: m.siebert@hwk.de
Julia Mehr, Tel.: 06131/99 92 276,
E-Mail: j.mehr@hwk.de

Rechtsberatung:

Dirk Cinquanta, Tel.: 06131/9992 333,
E-Mail: d.cinquanta@hwk.de
Koba Guzarauli, Tel.: 06131/9992 303,
E-Mail: k.guzarauli@hwk.de
Tarik Karabulut, Tel.: 06131/99 92 302,
E-Mail: t.karabulut@hwk.de

Unternehmensberatung:

Oliver Jung, Tel.: 06131/99 92 272,
E-Mail: o.jung@hwk.de
Rafaél Rivera, Tel.: 06131/99 92 274,
E-Mail: r.rivera@hwk.de
Tobias Hartmann, Tel.: 06131/99 92 273,
E-Mail: t.hartmann@hwk.de

Internet

hwk.de
handwerkskram.de

REDAKTION

Handwerkskammer Rheinhausen
Dagobertstraße 2, 55116 Mainz
Tel.: 06131/99 92 100
E-Mail: presse@hwk.de

Verantwortlich: Anja Obermann
Redaktion: Andreas Schröder
Tel.: 0179/90 450 25
E-Mail: schroeder@handwerksblatt.de

Handwerk in Rheinhausen hat Krise bisher gut überstanden

BILANZ: Kammerspitze informiert über die Lage im Handwerk – Vorbereitungen für BBZ-Neubau gehen voran

VON ANDREAS SCHRÖDER

Gleich zweimal berichteten Hans-Jörg Friese, Präsident der Handwerkskammer Rheinhausen, und Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann in den vergangenen Wochen über die Lage im rheinhessischen Handwerk – einmal bei der Jahrespressekonferenz, in der die Kammer die breite Öffentlichkeit informiert, und einmal im Rahmen der 155. Vollversammlung der Kammer Anfang Juli. Der Tenor war bei beiden Veranstaltungen weitgehend derselbe: Das rheinhessische Handwerk ist in der Coronakrise weitgehend mit einem blauen Auge davongekommen, Sorgenkind bleibt die Nachwuchssituation.

Die 7.621 Handwerksbetriebe in Rheinhausen beschäftigen zirka 36.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bilden 2.977 Lehrlinge aus, wie Hans-Jörg Friese berichtet. 2020 haben sie trotz der Coronakrise einen Umsatz von 4,2 Milliarden Euro erwirtschaftet. Das entspricht einem Plus von 5,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Anzahl der Betriebe ist im vergangenen Jahr lediglich um 0,7 Prozent zurückgegangen. Ob dieser Rückgang alleine auf die Pandemie zurückzuführen ist, kann nicht ohne Weiteres beantwortet werden. Dass Anfang 2020 für insgesamt zwölf Gewerke – unter ihnen die Fliesenleger und die Raumausstatter – die Meisterpflicht wieder eingeführt wurde, könnte ebenfalls eine Rolle spielen.

Einen Rückgang hatte die Handwerkskammer bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge zu verzeichnen. Hier gab es wohl infolge der Pandemie ein Minus von 4,6 Prozent. Damit, so Friese, stehe man im Vergleich aber noch relativ gut da. Bundesweit habe der Rückgang im Handwerk 7,5 Prozent betragen, betrachtet man alle Ausbildungsberufe sogar 13,9 Prozent. Vor allem bei den Friseuren sei infolge der Lockdowns der Rückgang an neuen Lehrverträgen besonders groß gewe-



Im „Makerspace“ im ehemaligen Karstadt-Gebäude in der Mainzer Innenstadt informiert die Handwerkskammer über die Lage im Handwerk

sen. Anders sehe es bei den Bauberufen aus. Sie hätten sich sogar über ein leichtes Plus freuen dürfen. Ausnahme innerhalb der Baugewerke sind die Berufe des Innenausbaus. Bei den Malern und Lackierern und bei den Fliesenlegern ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge ebenfalls rückläufig.

Ein Grund für den Rückgang sei sicher in den fehlenden Angeboten der Berufsorientierung während der Pandemie zu suchen, wie Dominik Ostendorf, Geschäftsbereichsleiter Recht und Bildung, erklärte. Dieses Problem bestehe nach wie vor. Die Kammer habe daher verschiedene Angebote ins Leben gerufen – sowohl persönlich als auch digital. Auf dem Makerspace in der Mainzer Innenstadt können sich einzelne Jugendliche und ganze Schulklassen über eine Ausbildung im Handwerk informieren und der neue Internetauftritt [\[handwerk.de\]\(http://handwerk.de\) bietet eine niederschwellige Berufsorientierung in vier Schritten \(einen ausführlichen Bericht finden Sie auf der folgenden Seite\).](http://machdein-</p>
</div>
<div data-bbox=)

„Die verschiedenen Branchen des rheinhessischen Handwerks wurden sehr unterschiedlich durch die Coronakrise getroffen“, resümiert Hans-Jörg Friese. „Bau- und Ausbaugewerke konnten in der Pandemie größtenteils weiterarbeiten. Die Auftragsbücher sind auch weiterhin voll. Anders sieht es jedoch bei manchen Friseuren und Kosmetikern aus, die lange Zeit von Schließungen beziehungsweise strengen Corona-Verordnungen betroffen waren. Auch Nahrungsmittelhandwerke wie Metzger und Konditoren, die ohne Catering, allein vom Abverkauf an der Theke leben mussten, waren stärker betroffen.“ Mit dem Fortschreiten der Impfkampagne

sehe er aber „Licht am Ende des Tunnels“, so Friese.

Unterdessen gehe es bei den Vorbereitungen für den Neubau des Berufsbildungszentrums II in Mainz-Hechtsheim weiter voran (das DHB berichtete). Derzeit bereite man die europaweite Ausschreibung vor, mit der man Architekturfirmen für das Projekt gewinnen möchte. Anja Obermann schätzt, dass die Ausschreibung Mitte August veröffentlicht werden kann. Aus den Firmen, die sich an diesem Interessenbekundungsverfahren beteiligen, werde man maximal sechs Kandidaten auswählen. Diese sechs Firmen erhalten den Auftrag, in Form einer Skizze, einer Studie und eines Raumplans ein rudimentäres Konzept zu entwickeln. Auf dieser Grundlage wolle man dann entscheiden, wer den Zuschlag erhält.

Handwerklicher Straßenbau oder einfacher Gartenbau?

SERIE: Handwerk oder einfache andere Dienstleistung? Die Rechtsberatung klärt auf

Wo hört handwerklicher Straßenbau auf, wo fangen die nicht handwerklichen Leistungen des Garten- und Landschaftsbaus an? Was ein Handwerk ist, ergibt sich aus der abschließenden Aufzählung der Anlagen A und B zur Handwerksordnung (HwO). Eine Definition im Gesetz gibt es nicht. Die in der HwO aufgezählten Gewerke will der Gesetzgeber durch Eintragungspflicht und teilweise Meisterzwang besonders regeln. Grund hierfür ist, dass hier gegenüber einfachen, nicht handwerklichen Gewerben ein erhöhtes Gefahrenpotenzial für die Öffentlichkeit besteht, wenn die Ausführung nicht fachmännisch erfolgt – die sogenannte Gefahrgeneigtheit.

Ungeachtet dieser Aufzählung in der HwO stellt sich bei vielen Tätigkeiten die Frage, ob diese handwerklicher Natur sind und welchem Handwerk sie gegebenenfalls zuzuordnen sind. Weil eine allgemeingültige Definition fehlt, kommt es dabei oft zu Abgrenzungsschwierigkeiten. In solchen Fällen geht es um die Frage, ob eine Dienst-

leistung im Kern ein Handwerk tangiert oder eine nebensächliche, leicht erlernbare Tätigkeit darstellt. Solche leicht erlernbaren Tätigkeiten regelt die HwO nicht. Sie sind kein Handwerk und müssen nicht in die Handwerksrolle eingetragen werden. Es reicht eine Gewerbeanmeldung.

Beispiel des Straßenbaus

Das Handwerk des Straßenbauers (Nr. 5 Anlage A zur HwO) umfasst das Bauen von Straßen, Geh- und Fahrradwegen oder auch Plätzen. Aber insbesondere bei Wegen und Plätzen kann es zu Überschneidungen mit dem Garten- und Landschaftsbau kommen, der nicht handwerksrelevant ist. Hier erfolgt die Abgrenzung anhand der landschaftsgärtnerischen Prägung der Arbeiten, also dem äußeren Erscheinungsbild der errichteten Anlagen.

Wann ist eine Anlage landschaftsgärtnerisch geprägt? Hierzu kommt es auf das Gesamtbild an. Handelt es sich um Gärten oder Grün- und Parkanlagen und dient die

Anlage der Freizeitgestaltung, Erholung oder dem Landschaftsschutz, ist von einem landschaftsgärtnerischen Charakter auszugehen und ein Handwerk liegt nicht vor. Beim Handwerk des Straßenbauers hingegen steht der praktische Nutzen im Vordergrund. Straßen, die dem Verkehr dienen, müssen ganz besonders sicher erbaut sein, um etwa Aquaplaning zu verhindern. Hierzu bedarf es der besonderen Fachkenntnis eines entsprechend ausgebildeten Handwerkers.

Die Rechtsberatung der Handwerkskammer Rheinhausen unterstützt gerne bei diesbezüglichen Fragen.

KONTAKT

Dirk Cinquanta
Rechtsberatung der Handwerkskammer Rheinhausen
Tel.: 06131/9992 333,
E-Mail: d.cinquanta@hwk.de

Mainz will Betrieben bei Materialmangel entgegenkommen

Die Stadt Mainz reagiert auf das Schreiben der Handwerkskammer Rheinhausen von Ende Mai und will dem Handwerk beim Thema Materialknappheit entgegenkommen (das DHB berichtete). In einem Brief an Kammerpräsident Hans-Jörg Friese und Hauptgeschäftsführerin Anja Obermann kündigte Oberbürgermeister Michael Ebling an, den Empfehlungen des Bundes in Bezug auf Stoffpreisleitklauseln folgen zu wollen. Bei neuen Vergabeverfahren solle künftig geprüft werden, ob die geltenden Richtlinien eine Gleitklausel zulassen. Bei bestehenden Verträgen sei eine Einzelfallprüfung erforderlich, so Ebling. „Sollten durch Materialengpässe Ausführungstermine nicht vertragsgemäß erfüllt werden können, so ist bei entsprechender Nachweisführung eine Anpassung nach Feststellung des bauausführenden Amtes sicherlich möglich“, heißt es in dem Schreiben weiter. Von Vertragsstrafen wolle man bei Nichtverschulden des Auftragnehmers „wie bisher gehandhabt“ auch zukünftig absehen. Ebling brachte seine Hoffnung zum Ausdruck, dass die aktuelle Situation nur von kurzer Dauer sein wird.

AS

FACHKRÄFTE FINDEN UND BINDEN

„Bitte antworten Sie“

NACHWUCHS: machdeinhandwerk.de soll jungen Menschen eine schnelle und niederschwellige Möglichkeit zur Berufsorientierung bieten

VON ANDREAS SCHRÖDER

Berufsorientierungsangebote sind ein wichtiges Werkzeug, um junge Menschen auf die Chancen einer „Karriere mit Lehre“ aufmerksam zu machen. Doch in der Pandemie konnten die klassischen Messen oder Schulbesuche oft nicht stattfinden. Die Handwerkskammer Rheinhessen geht daher seit einiger Zeit neue Wege, um potenzielle Auszubildende über die „Option Handwerk“ zu informieren. Ein wichtiger Baustein dieser Kampagne ist seit einigen Wochen der Makerspace im Lulu, dem ehemaligen Karstadt-Gebäude in Mainz. Der Makerspace ist ein Berufsinformationsangebot in Form einer Dauerausstellung, in der potenzielle Auszubildende sich über Handwerksberufe informieren und sich selbst praktisch ausprobieren können. Das Angebot ist sowohl an Individualbesucher als auch an Gruppen oder Schulklassen adressiert.

Den zweiten großen Baustein dieser Kampagne stellte die Handwerkskammer Ende Juni im Rahmen ihrer Jahrespressekonzferenz im Makerspace vor. Die Internetseite machdeinhandwerk.de ist ein schnelles und niederschwelliges Berufsorientierungsangebot für junge Menschen. Klassische Berufsorientierungsseiten seien oft viel zu umfangreich und viel zu kompliziert, erklärt Anja Obermann, Haupt-



Vorstellung von machdeinhandwerk.de im Makerspace in der Mainzer Innenstadt

geschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhessen. Diese Fülle an Informationen helfe den Jugendlichen am Anfang wenig, dafür wirke sie oft überwältigend und abschreckend. Mit machdeinhandwerk.de schaffe man ein reduziertes, leicht verständliches und regionalisiertes Angebot. In vier Schritten ist man am Ziel. Im ersten Schritt geben die Jugendlichen ihre Vorlieben an, im zweiten Schritt werden Handwerksberufe vorgestellt und ausgewählt, im dritten Schritt zeigt die Internetseite

entsprechende Ausbildungsbetriebe in der Region an und ermöglicht es, im vierten Schritt direkt eine Kurzbewerbung an die entsprechenden Betriebe zu versenden.

Für die Betriebe gibt es dann nur noch eins zu tun: „Bitte antworten Sie den Bewerberinnen und Bewerbern“, appelliert Obermann. Sollte kein Interesse an einem Kandidaten bestehen, kann die Anfrage an die Ausbildungsabteilung der Kammer weitergeleitet werden. Her versuche man dann, einen anderen Betrieb zu finden.



Auf der Internetseite der Handwerkskammer ist die Fachkräftebörse schnell gefunden

Kammer startet regionale Fachkräftebörse

NACHWUCHS: Kostenlose Mitarbeitersuche im Internet

Im Handwerk werden in vielen Betrieben Fachkräfte gesucht. Es ist manchmal schwierig, die Stellen zu besetzen. Stellenausschreibungen in kommerziellen Portalen sind jedoch häufig sehr kostenintensiv. Große Industriefirmen oder andere Nicht-Handwerker sind hier häufig im Vorteil. Daher hat die Handwerkskammer Rheinhessen für ihre Mitgliedsbetriebe eine kostenfreie Alternative geschaffen.

Über den Login des Kundenportals auf der Internetseite hwk.de können Betriebe kostenfrei Stellenausschreibungen in der Fachkräftebörse der Handwerkskammer schalten. „Der Zugang ist sehr leicht und intuitiv

geregelt. Der Betrieb kann sich mit seinen Zugangsdaten über die Login-Funktion der Webseite einloggen und das Formular zur Fachkräftebörse ausfüllen. Die Angabe wird von einem Mitarbeiter der Handwerkskammer noch einmal kurz gesichtet und dann freigeschaltet“, erklärt Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer.

Die Anzeigen werden unter hwk.de/fachkraefteangebotssuche veröffentlicht. Die Handwerkskammer will die Stellenbörse sukzessive unter den Handwerkern in Rheinhessen bewerben und so auch für entsprechenden Zugriff sorgen.



Eine Fortbildung nutzt dem Mitarbeiter und dem Unternehmen

Mitarbeiter binden mittels Fortbildungsvereinbarung

RECHT: Weiterbildung als Grundlage, Fachkräfte zu halten

Einen Mitarbeiter in seinem Wunsch nach einer Weiterbildung zu unterstützen, kann ein guter Weg sein, die Fachkraft an das Unternehmen zu binden. Wird die Fortbildung vom Betrieb gewünscht und finanziell gefördert, muss diese Bindung nicht alleine auf der emotionalen Ebene bleiben, sondern darf auch vertraglich festgeschrieben werden, wie Dominik Ostendorf, Geschäftsbereichsleiter Recht und Bildung der Handwerkskammer Rheinhessen, erklärt. Meistens erfolge das in Form einer Fortbildungsvereinbarung als Anlage zum Arbeitsvertrag.

Die Dauer der vertraglichen Bindung richtet sich dabei nach der Dauer der Fortbildungsmaßnahme. Eine Weiterbildung von einem Monat rechtfertigt in der Regel eine Bindung von sechs Monaten, bei zwei Monaten ist es ein Jahr, bei sechs Monaten Fortbildung drei Jahre und bei zwei Jahren insgesamt fünf Jahre Bindung. Eine Bindung über fünf Jahre sei in der Regel nicht zulässig, so Ostendorf. Des Weiteren sei die Dauer der Fortbildung bei der Dauer der vertraglichen Bindung schon miteingerechnet. Heißt: Fünf Jahre Bindung setzen sich aus zwei Jahren Fortbildung und darauf aufbauend drei weiteren Jahren vertraglicher Bindung zusammen. Will der Mitarbeiter das Unternehmen vor Ablauf der Bindung verlassen, muss er dem Betrieb die Kosten der Fortbildung anteilig zurückerstatten.

Das Thema sei sehr komplex und es komme oft auf den Einzelfall an, so Ostendorf. Die Rechtsabteilung der Handwerkskammer berate gerne sowohl bei Fragen zum Vertragsabschluss als auch in Streitfällen.

„Eine Weiterbildung bindet nicht nur die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter, der dieses Angebot selbst in Anspruch nimmt“, erinnert Anja Obermann, Hauptgeschäftsführerin der Handwerkskammer Rheinhessen. Es sei kein Geheimnis, dass das Handwerk seit Jahren beim Ringen um Fachkräfte die Konkurrenz aus der Industrie zu spüren bekomme. Dass sich noch immer viele junge Menschen gegen das Handwerk entscheiden, sei natürlich schade. Besonders ärgerlich werde es aber für die Ausbildungsbetriebe, wenn sie einen jungen Menschen mit viel Einsatz durch die Ausbildung begleiten, die junge Fachkraft sich dann aber in die Industrie abwerben lässt. Aufgrund der in der Industrie gezahlten Löhne lasse sich das gerade für kleinere Unternehmen nicht immer verhindern. Als Handwerksbetrieb könne man aber zumindest dagegenhalten, so Obermann. Die Bereitschaft, die Weiterbildung der Mitarbeiter zu fördern, könne viel dazu beitragen, die wahrgenommene Attraktivität des Unternehmens für alle Mitarbeiter zu erhöhen. „Wenn eine junge Gesellin oder ein junger Geselle glaubt, dass er keine Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat, wird er nicht lange zögern und nach einer besser bezahlten Stelle Ausschau halten“, so Obermann. Erlebe die junge Kraft dagegen von Anfang an, wie der Betrieb die Entwicklungsmöglichkeiten der älteren Kolleginnen und Kollegen fördert, werde das nicht nur als Wertschätzung wahrgenommen, es zeige auch Perspektiven bei einem Verbleib im Ausbildungsbetrieb auf. AS

Präsenz und Online sollen Attraktivität steigern

INTERVIEW: Oliver Schweppenhäuser leitet die Weiterbildungsabteilung der Handwerkskammer

Seit einigen Monaten leitet Oliver Schweppenhäuser die Weiterbildungsabteilung der Handwerkskammer Rheinhessen. Seine neue Stelle hat er am 15. März angetreten, zu Beginn der dritten Welle der Coronakrise in Deutschland. Mit dem DHB sprach Schweppenhäuser über seine ersten Wochen bei der Handwerkskammer, über das Weiterbildungsangebot während der Coronakrise und über Pläne für die Zukunft.

DHB: Herr Schweppenhäuser, erzählen Sie uns doch etwas über Ihren beruflichen Hintergrund.

Schweppenhäuser: Ich bin Diplom-Sportwissenschaftler und habe einen Master in Ökonomie und Management. In den vergangenen Jahren war ich als selbständiger Unternehmer tätig. Wir haben als Dienstleister Rahmenprogramme für Firmenveranstaltungen entwickelt. Ich habe also viel Erfahrung in den Bereichen Management, Methodik und Didaktik. Es gibt unglaublich viele Parallelen zu meinen Aufgaben hier bei der Handwerkskammer.

DHB: Wie haben Sie Ihre ersten Monate im rheinhessischen Handwerk erlebt?

Schweppenhäuser: Ich habe natürlich anfangs viel Zeit damit verbracht, mir einen Überblick über die Strukturen und Angebote zu verschaffen. Der Auftritt der Weiterbildungsabteilung auf der Internetseite der Handwerkskammer hwk.de ist eines der Themen, die mich derzeit beschäftigen. Die Seite ist für uns das Aushängeschild, um Handwerker auf die Angebote der Weiterbildung aufmerksam zu machen.

DHB: Inwieweit hat Sie das Thema Coronakrise beschäftigt?

Schweppenhäuser: Sehr! Vor allem die Bundesnotbremse hat uns viel Arbeit und Zeit gekostet. Was darf man? Was darf man nicht? Wir mussten Lösungen finden, die für unsere Teilnehmer und unsere Referenten und Meister funktioniert haben. Da musste so einiges organisiert und abgeklärt werden. Hier ist auch ein großes Lob für mein Team fällig, das diese Aufgabe gemeistert hat. Das hat viel Zeit in Anspruch genommen.

DHB: Wie haben Sie die Aufgaben letztendlich gelöst?

Schweppenhäuser: Letztendlich haben wir weitgehend auf Online-Unterricht umgestellt. Alle Einheiten, bei denen das irgendwie möglich war, haben wir online abge-



Oliver Schweppenhäuser

halten. Wir hatten insofern Glück, dass es uns möglich war, während des Lockdowns die Theorie abzuarbeiten und uns danach auf die praktischen Teile zu konzentrieren. Alle Präsenzangebote unterlagen natürlich strengen Hygieneauflagen und wir mussten Präsenzkurse auf mehrere Kleingruppen aufteilen.

DHB: Hat die Krise zu einem Einbruch in der Weiterbildung geführt?

Schweppenhäuser: Im Prinzip sind unsere Kurse gut belegt und gut besucht. Da können wir uns nicht beschweren. Dem Handwerk im Großen und Ganzen geht es ja trotz der Coronakrise gut und viele junge Handwerker realisieren, dass sie davon profitieren, ihren Meister zu machen. Auch in den Bereichen, in denen es weniger zu tun gibt, wo vielleicht Kurzarbeit ansteht, wird nicht nur erkannt, dass eine Weiterbildung Sinn ergibt, sondern auch, dass man jetzt die Zeit dafür nutzen kann. Einzige Ausnahme waren die Friseure, bei denen wohl die existenzielle Unsicherheit zu groß war.

DHB: Welche Lehren haben Sie aus der Krise gezogen?

Schweppenhäuser: Aufgrund unserer Erfahrungen in der Krise denken wir nun natürlich auch darüber nach, welche Rolle Online-Angebote und Präsenzveranstaltungen in der Zukunft bei uns in der Weiterbildung spielen werden. Ich denke, es hat sich gezeigt, dass ein reiner Online-Unterricht häufig nicht das Mittel der Wahl ist. Wenn es darum geht, Dinge zu erarbeiten – vor allem in Gruppen – funktioniert Präsenzunterricht einfach besser. Aber es gibt auch einige Bereiche, in denen sich die Online-Angebote bewährt haben. Wir sind daher dabei, über gemischte Kursangebote nachzudenken und den klassischen Präsenzanteil an den Stellen zurückzufahren, an denen geeignete Inhalte sinnvoll online vermittelt werden können. Wir sprechen hier von einzelnen Unterrichtsblöcken innerhalb eines Kurses.

DHB: Wie sieht die Überlegung dahinter aus?

Schweppenhäuser: Wir hoffen, dass die Angebote auf diese Weise attraktiver für potenzielle Teilnehmer werden. Wenn bestimmte Unterrichtseinheiten in einem Kurs online angeboten werden, ermöglicht das vielleicht auch den Handwerkern die Teilnahme, die sonst aus zeitlichen Gründen auf die Fortbildung hätten verzichten müssen. Es wird zugänglicher, erspart Fahrtstrecken und Reisezeiten.

DHB: Was steht als nächstes an?

Schweppenhäuser: Wir wollen versuchen, die Weiterbildungsangebote weiter zu entwickeln. Wenn wir zum Beispiel die Meisterkurse nehmen, haben wir viele Gewerke, in denen unsere Angebote sehr gut nachgefragt sind. Für andere Gewerke muss das Angebot noch mehr publik gemacht werden. Auch abseits der Meisterkurse möchten wir das Angebot ausbauen und erweitern. Ich denke dabei ganz besonders an unterschiedliche Vorbereitungskurse, die Sachverständigenakademie und die Erweiterung im Elektrohandwerk für fachfremde Handwerker, bis hin zu Personal- und Managementkursen. Aber all das geht leider nicht mit einem Fingerschnipp. Umso mehr freue ich mich, dass wir aktuell wieder den Gebäudeenergieberater anbieten können.

DAS INTERVIEW FÜHRTE ANDREAS SCHRÖDER