

HANDWERKS KAMMER KONSTANZ



Vorurteile abbauen und sich über die andere Kultur informieren – die richtige Kommunikation über die Kulturen hinweg gelingt, wenn beide Seiten versuchen, einander zu verstehen. Manchmal braucht es auch einen Vermittler, der für gegenseitiges Verständnis sorgt.

Foto: istock_fotografixx

„Es geht um Wertschätzung“

Fahim Sobat ist Trainer für interkulturelle Kommunikation. Er erklärt, warum es für interkulturelle Verständigung mehr braucht als gute Absichten **VON PETRA SCHLITT-KUHNT**

immer mehr Betriebe beschäftigen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Doch Unterschiede in Mentalität, Kommunikationsstil und Werteverständnis können neben Chancen schnell zu Spannungen führen. Die Handwerkskammer Konstanz hat deshalb ihre Ausbildungs- und Betriebsberater im Bereich interkulturelle Kommunikation geschult. Trainer war der Soziologe und interkulturelle Trainer Fahim Sobat, der selbst aus Afghanistan stammt und seit vielen Jahren zwischen den Kulturen vermittelt.

Herr Sobat, wie kamen Sie persönlich zum Thema interkulturelle Kommunikation?

Ich bin in Kabul geboren und als Kind nach Deutschland gekommen. Ich erinnere mich noch gut: Als ich zum ersten Mal Fasching erlebt habe, dachte ich, die sind hier alle verrückt geworden! Schon früh habe ich mich als Beobachter empfunden, war still, habe viel zugehört – und versucht zu verstehen. Ich habe beide Kulturen von außen betrachtet, Unterschiede in Begrüßung, Werten, Religion oder Höflichkeit bemerkt – und angefangen, diese Unterschiede zu vergleichen. Das Beobachten kostet Kraft, aber es hat mich geprägt. Ich habe später Kultur- und Sozialwissenschaften studiert und meine persönlichen Erfahrungen mit Fachwissen kombiniert. Heute bin ich so etwas wie ein Brückenbauer.

Wie lassen sich solche Missverständnisse vermeiden?

Indem man Menschen nicht auf ihre Herkunft reduziert, indem wir Vorurteile abbauen und den Menschen mit seiner Geschichte und seinen Talenten in den Mittelpunkt stellen. Die aufnehmende Gesellschaft muss genauso offen sein wie die Zugewanderten und sich informieren. Viele Deutsche denken zum Beispiel, Syrer, Afghanen oder Türken hätten alle den gleichen Hintergrund. Dabei gibt es große kulturelle Unterschiede. Afghanen sprechen Farsi, eine indogermanische Sprache, die mit dem Deutschen mehr gemeinsam hat als mit Arabisch. Ich sage auch ausländischen Mitarbeitern: Nehmt nicht jedes Verhalten gleich persönlich. Oft fehlt dem deutschen Gegenüber schlicht die Erfahrung und die Perspektive, wie es ist, zwischen zwei Kulturen zu leben. Diese Perspektive



Fahim Sobat
Interkultureller Trainer
Foto: Sobat

kann man nicht voraussetzen. Es braucht mehr Wissen übereinander. Nur wer die kulturellen Unterschiede kennt, kann sie richtig einordnen, zwischen kulturbedingtem Verhalten und Verhalten, dass auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen ist, besser differenzieren – und adäquat und verständnisvoll reagieren.

Welche Rolle spielen Betriebsinhaber oder Führungskräfte in interkulturellen Teams?

Eine entscheidende Führungskräfte müssen verstehen, dass Integration von beiden Seiten ausgeht. Es reicht nicht zu sagen: „Der oder die muss sich anpassen.“ Es geht darum, Schnittstellen, gemeinsame Strukturen und eine vielfaltorientierte Teamkultur zu schaffen. Wer als Betriebsinhaber Vielfalt vorlebt, macht sie zum Erfolgsfaktor. Wer vorlebt, dass Unterschiede bereichern, motiviert sein Team. Eine gute Führungskraft ist Moderator, Coach – und Brückenbauer.

Was können Betriebe tun, um interkulturelle Kompetenz zu fördern – auch ohne große Schulungen?

Schon kleine Maßnahmen wirken: Zunächst sollte zumindest die Führungskraft und bestenfalls das Team dafür sensibilisiert werden, dass es unterschiedliche kulturelle Einflüsse gibt. Schon einfache Infos über die Herkunftsänder der Mitarbeitenden helfen. Wichtig ist, die eigenen Werte klar zu benennen – und andere einzubeziehen. Ein Leitbild mit klar formulierten Werten schafft Orientierung, ebenso klare Regeln und Strukturen. Hilfreich ist auch eine Vertrauensperson, an die sich neue Mitarbeitende wenden können. Aktionen fördern den Zusammenhalt: zum Beispiel ein gemeinsames Kochen mit Gerichten aus verschiedenen Heimatländern.

Angebote der Handwerkskammer Konstanz

Beratung: HWK-Kümmerer Baris Abak begleitet sowohl Azubis mit Migrationshintergrund als auch Betriebe in den ersten sechs Monaten der Lehre. Kontakt: baris.abak@hbk-konstanz.de, Tel. 07721/9988-17.
Weiterbildung: E-Training Interkulturelle Teams. Flexibles Online-Angebot, in dem Führungskräfte lernen, wie sie die Zusammenarbeit von interkulturellen Teams im Betrieb gestalten können. Infos unter www.bildungsakademie.de/e-t oder bei Katrin Höhn, Tel.: 07731/832775 90.

So entsteht Raum für alle, sich als Individuum mit eigenen Stärken zu zeigen. Wenn Konflikte zwischen Nationalitäten entstehen, muss die Führungskraft klar signalisieren: Hier geht es nicht um Politik, sondern um das Unternehmen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Falsch verstandene Toleranz ist fehl am Platz – Führung bedeutet auch, klare Grenzen zu setzen. Wer einfache interkulturelle Werkzeuge kennt, löst Konflikte, bevor sie eskalieren – und spart Zeit, Geld, Energie und Personalfluktuation.

Was raten Sie einem Handwerksmeister, der zum ersten Mal jemanden aus einem ganz anderen Kulturreis einstellt?

Fünf Dinge: Vorbereitung, professionelle Beratung, Klarheit, Struktur und Zeit. Neue Mitarbeitende brauchen Orientierung. Dazu gehören eine Willkommensmappe mit den wichtigsten Informationen, eine feste Ansprechperson und ein professionelles Onboarding. Und dann: Geduld. Man muss den neuen Mitarbeitenden schrittweise an das neue Umfeld heranführen. Wenn möglich, kann auch ein „Kulturvermittler“ unterstützen – eine Person, die beide Seiten versteht und Missverständnisse schnell auflöst. Ich selbst habe viele junge Mitarbeitende begleitet – im Hintergrund habe ich oft für gegenseitiges Verständnis gesorgt.

Wer den Einstieg gut vorbereitet, profitiert später umso mehr: motivierte Mitarbeitende, frischer Blick, neue Ideen. Ich habe oft erlebt, wie aus Unsicherheit Vertrauen wurde. Wenn beide Seiten offen sind, entsteht eine echte Win-win-Situation – für den Betrieb und das gesamte Team.

Wie kann kulturelle Vielfalt im Betrieb zum echten Mehrwert werden?

Wenn Vielfalt wertgeschätzt wird, entsteht ein besseres Betriebsklima – das erhöht die Motivation und reduziert langfristig Konflikte. Außerdem erschließt man durch vielfältige Teams neue Kundengruppen. Vielfalt ist kein Risiko, sondern ein echter Gewinn – für das Miteinander und für den Unternehmenserfolg.

Kontakt: <https://www.fahimsobat.de>

„Keine Angst vor Haftung“

Auf Sachverständigentagung informiert Richter Dr. Oliver Kontusch über kritische Aspekte **VON JULIA KIPPING**

Die unabhängige und fundierte Arbeit der rund 70 Sachverständigen im Bezirk der Handwerkskammer Konstanz leistet einen erheblichen Beitrag fürs Handwerk und das Rechtssystem. Juristin Sandra Sorg, Referentin im Fachbereich Recht und Bildung, würdigte die Expertise der Handwerker, die in Streitfragen Gutachten erstellen. Auf der Sachverständigentagung in der Bildungsakademie Singen informierte Dr. Oliver Kontusch, Vorsitzender Richter am Landgericht Heilbronn, die rund 50 Teilnehmenden über Fragen der Haftung im Bereich Gutachten.

Behörden, für Unternehmen und für die Öffentlichkeit.“ Kontusch nahm die Angst vor Haftungsfragen. „Es geht hier nicht um richtig oder falsch, sondern um eine sorgfältig recherchierte, begründete und verwertbare Sachverständigen-einordnung“, so der Richter. Wer sich ordnungsgemäß mit der Sache auseinandersetze, habe geringe Haftungsrisiken. Trotzdem empfahl er, den Versicherungsschutz zu überprüfen. Von sogenannten Kur-gutachten riet er aus Haftungsgründen grundsätzlich ab.

Auch den Einsatz von KI solle man bei der Erstellung von Gutachten vermeiden. Das würde das Gericht derzeit nicht billigen, und das Gutachten wäre unverwertbar. Für private Gutachten könne die KI-Nutzung vertraglich vereinbart werden. Allerdings sei auch hier Vorsicht geboten, etwa hinsichtlich Urheberrecht und Datenschutz.

Sandra Sorg wies darauf hin, dass in den kommenden fünf Jahren vermutlich in elf Gewerken Sachverständige aus Altersgründen aufhören würden und deshalb Anwärter gesucht würden.



Für ihre wichtige Arbeit erhielten Hans-Jörg Heinichen, Wolfgang Lang, Rüdiger Ganter, Ralf Homburger, Günther Schott und Axel Paulun eine Anerkennung (von links).

Foto: Julia Kipping

15 neue Maurermeister

Alle Meisterschüler an der Bildungsakademie Rottweil bestehen Prüfungen **VON ANJA D'OLEIRE-OLTMANNS**

In der Bildungsakademie Rottweil haben die 16 Teilnehmenden des Maurermeisterkurses ihre Prüfungen erfolgreich absolviert. 15 davon haben bereits die betriebswirtschaftlichen und pädagogischen Teile der Meisterprüfung bestanden und dürfen sich jetzt Meister im Maurer- und Betonbauerhandwerk nennen.

„Die Handwerker haben bewiesen, dass sie ihre Arbeit beherrschen und das Zeug dazu haben, unsere Gebäude für ein zukünftiges Leben fachgerecht zu erstellen“, resümierte Michael Gonser.

Kurse: Die kommenden beiden Meister-vorbereitungskurse in Rottweil sind bereits belegt. Freie Plätze gibt es wieder für die Vollzeitweiterbildung ab 4. Oktober 2027. Anmeldung unter www.bildungsakademie.de/maurermeister



Maurermeister bei der Prüfung an der Bildungsakademie Rottweil.

Foto: Bildungsakademie

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: hg@hbk-konstanz.de

Anti-Abriss-Allianz will Bauwende

Aufbruch im Handwerk – Holzmanufaktur Rottweil hat sich Bündnis zum Erhalt von Gebäuden angeschlossen und will die Vorteile von Bauen im Bestand sichtbarer machen **VON STEFANIE SIEGMEIER**

Die Restaurierung in die Jahre gekommener Fenster, alter Holzfußböden, Treppen und Türen hat sich die Holzmanufaktur Rottweil auf die Fahne geschrieben. „Bauen im Bestand hat Zukunft und ist auch absolut notwendig“, betont Geschäftsführer Hermann Klos.

„Der CO₂-Ausstoß muss minimiert werden“, appelliert er und weist darauf hin, dass gut 55 Prozent der Abfälle in Deutschland aus der Baubranche stammen. Das sind laut Umweltbundesamt rund 216 Millionen Tonnen. „Hier gegenzusteuern ist der größte Hebel überhaupt“, sagt Klos. Eine Bauwende rücke dabei immer mehr in den Fokus. Um diese mit voranzutreiben, ist die Holzmanufaktur Mitglied in der Anti-Abriss-Allianz geworden. Das Ziel der jungen Initiative: der Erhalt von Gebäuden, um kostbare Ressourcen zu sparen und Baudenkmäler zu retten.

Seit der Gründung der Holzmanufaktur Rottweil vor 37 Jahren habe das Bauen im Bestand immer mehr an Bedeutung gewonnen, berichtet Klos. Doch das sei noch nicht überall angekommen. Er verweist auf große Neubauprojekte, bei denen vorher Gebäude in großem Umfang und mit viel Energieeinsatz abgerissen wurden. Eines der Negativbeispiele im Landkreis Rottweil: das Landratsamt.

„Das hätte nicht sein müssen. Selbst den rückgebauten Stahlbeton-Korpus hätte man retten können“, ist Klos überzeugt und zeigt dabei nur einen von bundesweit unzähligen Fällen auf. In bereits gebauten Gebäuden steckt viel wertvolle Energie, sogenannte graue Energie. Sie bezeichnet die Energie, die etwa für Herstellung, Transport und Lagerung schon in dem Produkt steckt.

Diese Energie möchte die Anti-Abriss-Allianz, so gut es geht bewahren



Bei der Holzmanufaktur in Rottweil geht es ums Erhalten: Maximilian Roth und Melanie Ott restaurieren ein altes Fenster. Die Reparatur spart Ressourcen und Energie. Nachhaltige Ziele verfolgt auch die Anti-Abriss-Allianz. Foto: Stefanie Siegmeier

und nutzen. Klos nennt zwei Beispiele, bei denen es anders lief. Zum einen die erfolgreiche Sanierung und Restaurierung des alten Kapuziner-Klosters in Rottweil und zum anderen die Entstehung des Gewerbezentrums Neckartal auf dem Gelände der einstigen Rottweiler Pulverfabrik. Hier wurden gut 200 historische Bestandsgebäude behutsam saniert und restauriert und dienen heute Handwerksunternehmen, Dienstleistenden und Kreativen als Werkstätten, Büros und Ateliers. Auch die Holzmanufaktur hat hier ihren Betrieb. Das Vorzeigeprojekt ist über die Landesgrenzen hinaus bekannt.

Die Anti-Abriss-Allianz (AAA) ist ein interdisziplinäres Bündnis von

mehr als 70 Akteuren aus Architektur, Stadtplanung, Verwaltung, Politik, Forschung, Denkmalpflege, Handwerk und Zivilgesellschaft. „Wir stellen uns mit vereinten Kräften gegen den vermeintlich alternativlosen Kreislauf von Abriss und Neubau, weil diese Praxis weitreichende negative Folgen hat: Sie schadet Umwelt und Klima, bedroht den gesellschaftlichen Zusammenhalt und gefährdet die Pluralität von Baukultur und Identität(en)\", heißt es in einer Pressemitteilung. „Um dem entgegenzuwirken, vertiefen wir das Thema in Arbeitsgemeinschaften, engagieren uns vor Ort und wenden uns mit Beiträgen und Veranstaltungen nach außen.“

„Bis das überall angekommen ist, braucht es noch viel Überzeugungsarbeit“, sagt Hermann Klos, der im In- und Ausland unterwegs ist und Handwerksbetriebe, aber auch Bauherrschaften berät. Auch Architekturstudierende würden für nachhaltige Baumethoden brennen, doch die Krux daran: „Die Professuren für Bauen im Bestand gibt es - bislang nicht“, weiß Klos.

Die große Befürchtung der Baubranche sei wohl, kein Geld mehr verdienen zu können, vermutet Klos, der einer von drei Geschäftsführern bei der Holzmanufaktur ist. „Das Gegenteil ist der Fall. Neubau ist einfacher und für Bauen im Bestand braucht es Kreativität“, weiß Her-



Wiederaufbau im Park von Schloss Linderhof in Bayern. Foto: HOMA



Unnötig? Abriss des Landratsamtes Rottweil. Foto: Stefanie Siegmeier

mann Klos aus eigener Erfahrung und bezeichnet das Bauen im Bestand als „Königsweg in der Kreislaufwirtschaft“. Dafür braucht es auf jeden Fall Fachleute. Deshalb sei es wichtig, dass alle, einschließlich Denkmalschutz, an einem Strang ziehen.

Die Anti-Abriss-Allianz steht erst am Anfang. Die Ziele hat sie im Dezember vergangenen Jahres in ihrem Gründungspapier festgeschrieben. Es braucht „Empfehlungen an die Politik, um Abrisse effektiv zu verhindern“. Statt abreißen prüfen, umbauen, Leerstände nutzen, Gesetze anpassen und fördern.

Informationen zur Anti-Abriss-Allianz: www.kulturerbenetz.berlin/anti-abriss-allianz

WEITERBILDUNG

Stipendium für Restauratoren

Das Kulturgut in Deutschland ist auf speziell geschulte Handwerker angewiesen. Für die Erhaltung und Pflege von Denkmälern und Kunstdenkmalen sind besondere Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich, die in speziell entwickelten Fortbildungen vermittelt werden. Die Deutsche Stiftung Denkmalschutz vergibt in diesem Jahr wieder mindestens 15 Stipendien à 6.000 Euro für die Fortbildung zum geprüften „Restaurator im Handwerk - Master Professional für Restaurierung im Handwerk“ an anerkannten denkmalpflegerischen Bildungszentren in Deutschland.

Bewerbungsvoraussetzungen sind eine bestandene Meisterprüfung oder Zulassungsberechtigung und erste Erfahrungen im Umgang mit denkmalgeschützten Bauten oder Altbauden, insbesondere mit Arbeiten im Rahmen der Pflege, Erhaltung und Erneuerung historischer Bausubstanz. Die Bewerbung erfolgt digital über die Website der Deutschen Stiftung Denkmalschutz. Einsendeschluss ist der 30. September 2025. **prsc**

Weitere Informationen unter www.denkmalschutz.de/stipendium. Kontakt bei der Handwerkskammer: Peter Schürmann, Tel. 07531205-375, p.schuermann@hbk-konstanz.de

AUS DEN LANDKREISEN

SHK-Freisprechung in Konstanz

Die Innung für Sanitär- und Heizungstechnik Konstanz feierte die Freisprechung der Junggesellen in der Firma FX Ruch. Kreishandwerksmeisterin Marilena Mangili übernahm die Freisprechung der Junggesellen. Die Übergabe der Gesellenbriefe wurde von Obermeister Martin Schäuble vorgenommen. Zusätzlich zu den Gesellenbriefen gab es eine Auszeichnung für die drei besten Absolventen: Sebastian Harscher-Perez (Note 2,1 Innungssieger, Ruh Haustechnik aus Gottmadingen), Tim Haberbosch (Note 2,2, Gerold Eckert aus Konstanz) und Eduard Schneider (Note 2,4, Anto Cicak aus Konstanz). **pm**



Lehrer zu Gast in den Werkstätten der Bildungsakademie Waldshut mit den Veranstaltern aus Handwerk und Bildung. Bei der Lehrerfortbildung erhielten sie einen umfassenden Einblick in die duale Handwerksausbildung. Foto: Heiner Gaß

Lehrer in der Werkstatt

Für die Berufsorientierung: Feedback zu eintägiger Lehrer-Fortbildung im Handwerk in der Bildungsakademie Waldshut fällt positiv aus **VON JANA SEIFRIED**

Wie sieht eine Ausbildung im Handwerk konkret aus? Wie können Schulen Jugendliche praxisnah für handwerkliche Berufe begeistern? Antworten auf diese Fragen erhielten 15 Lehrerinnen und Lehrer aus den Kammergebieten der Handwerkskammern Freiburg und Konstanz in der Bildungsakademie Waldshut.

Die eintägige Lehrerfortbildung bot den Teilnehmenden einen Einblick in die duale Ausbildung im Handwerk: Jede Lehrkraft konnte zwei Berufe näher kennenlernen. Dabei standen sowohl theoretische Inhalte wie Ausbildungsdauer, Ver-

dienstmöglichkeiten und Zugangs-voraussetzungen als auch praktische Eindrücke im Fokus.

Austausch mit Auszubildenden

In den Werkstätten tauschten sie sich mit Auszubildenden und Lehrmeis-

tern aus und erlebten, wie konzentriert und engagiert dort gearbeitet wird. „Die Offenheit der Azubis und die ruhige Atmosphäre in den Werkstätten haben viele Lehrkräfte nachhaltig beeindruckt“, sagt Clemens Dörflinger, Leiter der Nachwuchs-werbung bei der Handwerkskammer Konstanz. Dörflinger stellte Angebote der Handwerkskammer zur

Berufsorientierung vor – darunter die Ausbildungsbotschafter und das Format „Berufsorientierung in der Praxis“ (BOP), bei dem Schulklassen Handwerksberufe direkt in den Werkstätten erleben können.

In der Feedback-Runde zeigten sich alle Teilnehmenden begeistert: „Echte Einblicke, wertvolle Gespräche – eine große Bereicherung für unseren Schulalltag“, so das Fazit einer Lehrerin. Die Handwerkskammer Konstanz möchte mit Angeboten wie dieser Fortbildung Lehrkräfte darin unterstützen, das Handwerk als attraktiven Berufsweg stärker in den Schulalltag zu integrieren.

Freisprechung bei Elektro-Innung

In den Räumlichkeiten der Stadtwerke Konstanz feierte die Elektro-Innung Konstanz die Freisprechung ihrer Absolventen. Die feierliche Ansprache hielt Kreishandwerksmeisterin Marilena Mangili, die die Junggesellen offiziell freisprach. In ihrer Rede würdigte sie die Leistungen der Prüfungsteilnehmer und lobte deren Durchhaltevermögen während der anspruchsvollen Ausbildungszeit.

Obermeister Benjamin Kaut hob in seiner Rede die besondere Qualität des Abschlussjahrgangs hervor.

Die besten Absolventen der Prüfung, Andreas Strohmaier (Note 1,2; Michael Zappe Bodman-Ludwigshafen), Josua Hartmann (Note 1,3; Michael Schwanz Oringen-Nenzingen), Felix Frank (Jürgen Moser Hohenfels), Tom Haas (Elektro Buhl GmbH Radolfzell) und Lenny Haus (Hegau Energie, Anlagenbau, GmbH & Co. KG Eigeltingen) (alle 3 Note 1,4), erhielten eine besondere Ehrung.

Zusätzlich wurden Benedikt Sdrenka (Bestes Berichtsheft, Dietenmeier + Harsch Haustechnik GmbH Konstanz) und Daniel Möller (Teilnahme an den German Craft Skills - Leistungswettbewerb, Gunektra GmbH Stockach) geehrt. **pm**

SCHON GEWUSST?

Förderung für Soloselbständige



Katrin Höhn

Kaufmännische Weiterbildung Bildungsakademie

Foto: HWK

4.500 Euro jährlich vom Staat für die eigene Weiterbildung? Das ist mit der Kompass-Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die sich aus den Begriffen „Kompakte Hilfe für Soloselbständige“ zusammensetzt, möglich. Die Fördermöglichkeit aus dem ESF Plus-Programm besteht bereits seit Sommer 2023, sie wurde jetzt bis Ende Februar 2028 verlängert.

Katrin Höhn, Ansprechpartnerin für kaufmännische Weiterbildungen bei der Bildungsakademie, rät Soloselbständigen dazu, sich mit dem Kompass-Programm zu beschäftigen: „Soloselbständige im Haupterwerb mit maximal einem Vollzeitmitarbeiter, die mindestens zwei Jahre am Markt sind, können sich um die Förderung bewerben. Bis zu 90 Prozent der Weiterbildungskosten, maximal 4.500 Euro jährlich, sind eine große Summe. Damit bekommen sie, bei Bewilligung, ihre Weiterbildung fast kostenlos.“

Kurse der Bildungsakademie sind förderfähig

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert Kurse mit einer Mindestdauer von 20 Stunden, die innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen sein müssen. In manchen Fällen lassen sich kürzere Weiterbildungen kumulieren. „Es gibt ein paar Bedingungen, an die die Förderung geknüpft ist. Die Anbieter müssen zertifiziert sein, was wir als Bildungsakademie mit der DIN ISO

9001 sind. Inhaltlich muss es zur beruflichen Verwendung dienen. Das können betriebswirtschaftliche Kenntnisse, digitale Fähigkeiten und methodisches Wissen oder berufsspezifische fachliche Kompetenzen sein. Pflichtschulungen sind davon ausgeschlossen“, konkretisiert Katrin Höhn.

Ein Beratungsgespräch vorab bei einer Kompass-Anlaufstelle, persönlich oder virtuell, ist obligatorisch. Für Baden-Württemberg ist das die Team U Academy gGmbH (www.academy-team-u.de). Bei Bewilligung erhalten Teilnehmer einen Qualifizierungsscheck. Nach erfolgreicher Teilnahme können Soloselbständige ihre Weiterbildung anteilig zurückstatten lassen. Zur Kompass-Webseite: www.esfplus.de/kompass. **ad**

Kontakt: Katrin Höhn, 07731 83277-590, katrin.hoehn@hbk-konstanz.de. Das Kompetenzteam auf einen Blick: www.hwk-konstanz.de/kompetenzteam. **Unser Service:** Sie haben eine Frage aus dem Betriebsalltag? Schreiben Sie an presse@hbk-konstanz.de