

#ihk_standpunkte:

Fachkräfte aus dem Ausland



#ihk_standpunkte:

Fachkräfte aus dem Ausland

Darum geht's:	3
Fachkräftemangel bremst die Wirtschaft	4
Demografischer Wandel verschärft Engpässe	4
Qualifizierte Zuwanderung ist unerlässlich	5
Mit Berufsanerkennung Fachkräfte gewinnen	6
Neues Instrument stärkt die Fachkräfteeinwanderung	9
Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover	10
Impressum	12



Darum geht's:

Schon jetzt fehlen in Unternehmen Fachkräfte. Das wird sich angesichts der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Damit diese Lücke geschlossen werden kann, müssen überall in der Welt qualifizierte Menschen überzeugt werden, nach Deutschland zu kommen, um hier zu arbeiten. Den rechtlichen Rahmen dafür bilden das Anerkennungsgesetz (2012) und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2020).

Entscheidend sowohl für ausländische Fachkräfte als auch für die Unternehmen ist es, die in anderen Ländern erworbenen Qualifikationen richtig einzuschätzen. Dazu müssen sie mit den Anforderungen entsprechender deutscher Abschlüsse verglichen und – falls erforderlich – durch Anpassungsqualifizierungen ergänzt werden. Die IHK Hannover leistet hier mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und der Unterstützung bei den weiteren Qualifizierungsschritten einen wichtigen Beitrag.

Die Erfahrungen der IHK zeigen jedoch, dass noch deutlich mehr getan werden muss, um internationale Fachkräfte für Deutschland insgesamt und die IHK-Region im Besonderen zu gewinnen und sie dann in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu macht die IHK zehn konkrete Vorschläge.



Fachkräftemangel bremst die Wirtschaft

Schon heute können 57 Prozent der Unternehmen in der IHK-Region Hannover (Umfrage der IHK Hannover im 3. Quartal 2021) offene Stellen längerfristig nicht besetzen. Dieser Anteil hat sich, vom Einbruch durch die Corona-Krise 2020 abgesehen, über die letzten Jahre deutlich erhöht. Im Jahr 2012 meldete noch knapp jedes vierte Unternehmen offene Stellen.

Die IHK-Umfrage zeigt auch, dass der Fachkräftemangel mit einer Entspannung der Corona-Lage schnell wieder in den Mittelpunkt rückt. Aktuell sehen 62 Prozent darin das größte Geschäftsrisiko. Fehlende Fachkräfte bremsen also schon jetzt die Wirtschaft aus.

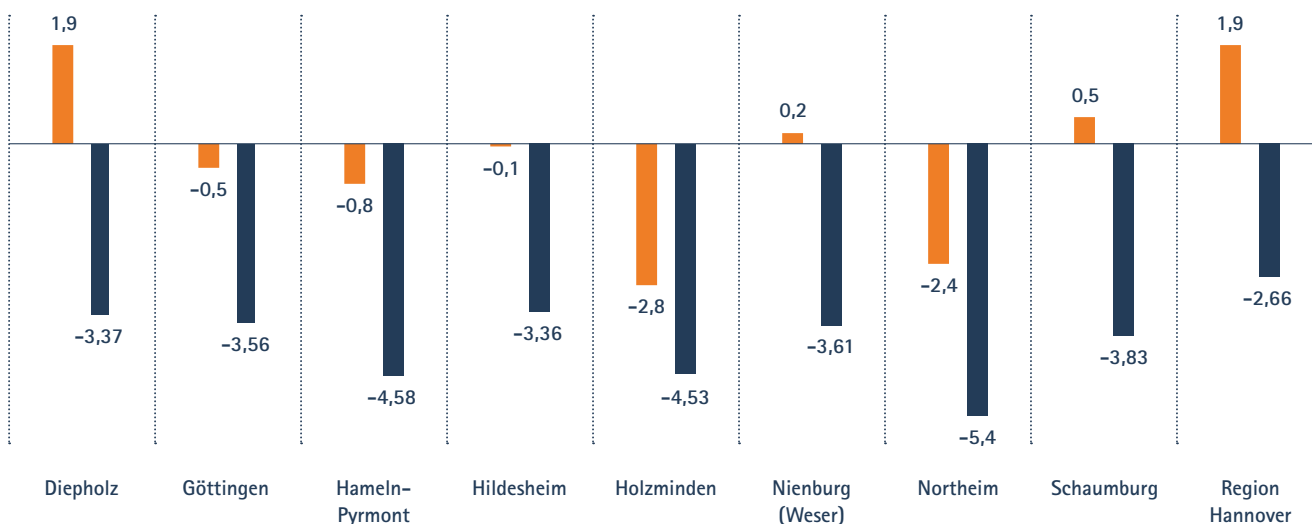
Mit 46 Prozent suchen die Unternehmen vorwiegend Personal mit einem dualen Berufsabschluss. Diese Fachkräfte fehlen quasi überall, insbesondere aber im IT-, Elektro-, Logistik- und Gastronomiebereich.

Demografischer Wandel verschärft Engpässe

Bis zum Jahr 2031 wird die Bevölkerungszahl in Niedersachsen um rund sechs Prozent auf etwa 7,44 Millionen zurückgehen. Außerdem wird sich die Altersstruktur in den nächsten zehn Jahren stark verschieben: Der Anteil der Menschen unter 20 Jahren wird von etwa 21 auf knapp 17 Prozent zurückgehen, der Anteil der über 65-Jährigen auf etwa 29 Prozent steigen. Zwischen 20 bis 64 Jahre alt – und damit potenzielle Fachkräfte – werden dann nur noch 54 Prozent der Bevölkerung sein. Gegenwärtig liegt dieser Anteil noch bei 59 Prozent (Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes). Damit werden sich die heute schon spürbaren Engpässe weiter verschärfen.

Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW-Report 25/2021) beschreibt die regionale Entwicklung in allen 401 Stadt- und Landkreisen Deutschlands für den Zeitraum von 2014 bis 2024. Die Berechnungen der IW-Forscher zeigen, dass ohne Zuwanderung die Erwerbsbevölkerung in allen Kreisen der IHK-Region abnimmt. Die Landkreise Northeim, Hameln-Pyrmont und Holzminden sind besonders stark betroffen. Bei der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung zeigt sich schon seit 2014 ein Stadt-Land-Gefälle. Die Region Hannover steht insgesamt noch am besten da.

Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in der IHK-Region Hannover



■ Zuwachs der Erwerbsbevölkerung 2014–2019 in Prozent

■ Potenzielle Entwicklung der Erwerbsbevölkerung aufgrund von Renten- und Arbeitsmarkteintritten ohne Wanderung 2019–2024 in Prozent

Quelle: IW-Report 25/2021, Eigene Darstellung

Qualifizierte Zuwanderung ist unerlässlich

Um das Arbeitskräfteangebot bis 2035 konstant zu halten, müsste laut Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Wanderungssaldo – also die Zahl der Menschen, die nach Deutschland kommen, abzüglich derjenigen, die uns wieder verlassen – jährlich bei rund 400.000 liegen (IAB Kurzbericht 25/2021). Grob heruntergerechnet auf die IHK-Region Hannover wären das jedes Jahr rund 16.000 Menschen. Außerdem müssen die Qualifikationen passen! Daraus ergibt sich eine klare Aussage: Wir brauchen qualifizierte Zuwanderung, um wirtschaftlich bestehen zu können. Die Arbeitsmigration ist einer der wichtigsten Eckpfeiler, um den Fachkräftemangel zu bewältigen.

Denn die Alternativen reichen nicht aus. Zwar ist es weiterhin sinnvoll, mehr Menschen eine Arbeit zu ermöglichen: durch höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren oder – über Bildungsmaßnahmen – von Geringqualifizierten. Die Effekte dieser Maßnahmen dürften allerdings überschaubar sein, weil es in den vergangenen Jahren bereits gelungen ist, dass mehr Frauen und ältere Menschen erwerbstätig sind.

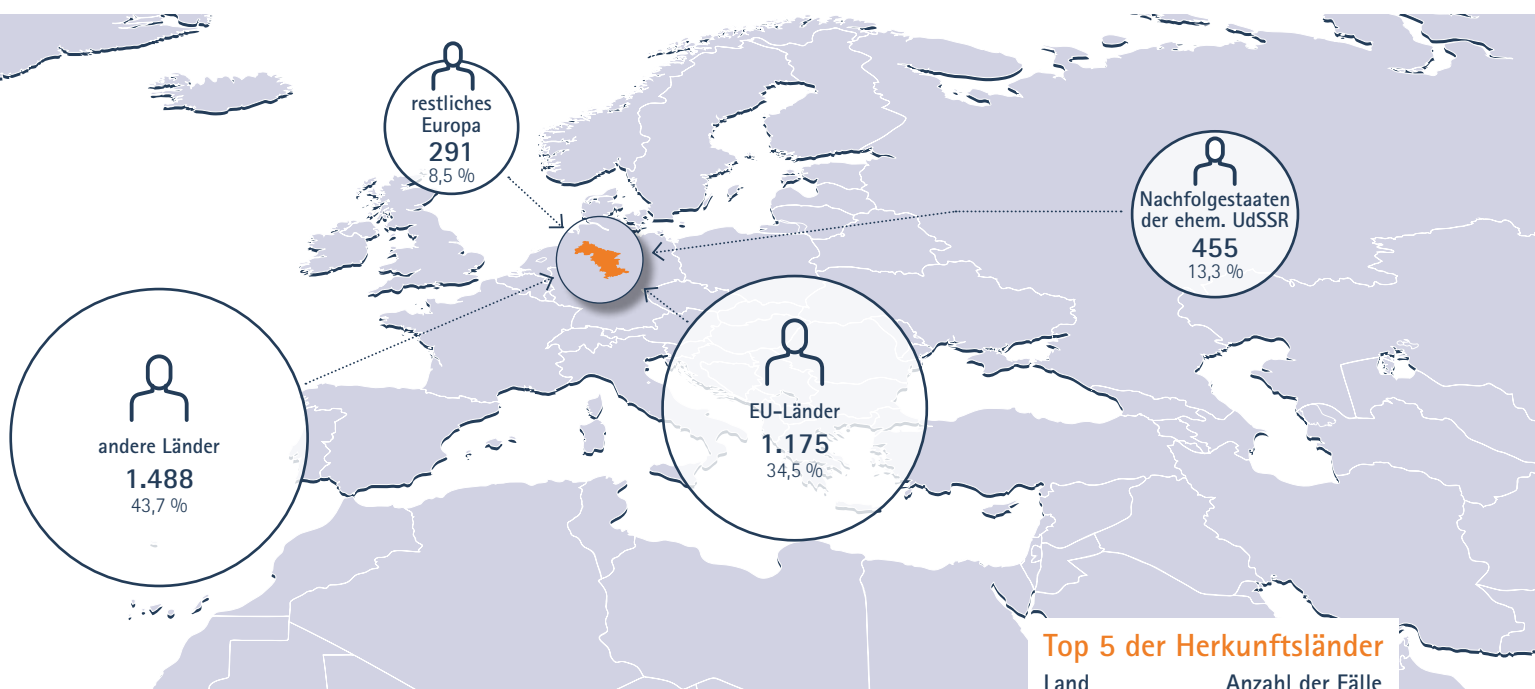
Deshalb ist das noch vorhandene Potenzial in diesen Bereichen kleiner geworden. Auch zeichnet sich derzeit eher nicht ab, dass der Fachkräftebedarf durch Strukturwandel und Digitalisierung insgesamt sinkt. So kommen Studien für Deutschland zu der Einschätzung, dass es durch den technischen Fortschritt in der Vergangenheit insgesamt nicht zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen gekommen ist und dass dies auch zukünftig wahrscheinlich nicht passiert.

Doch woher sollen die benötigten Fachkräfte kommen? Die Potenziale der Zuwanderung aus EU-Staaten, die eine tragende Säule der Zuwanderung der letzten Jahre war, sind beschränkt, da diese Länder zukünftig selbst vor großen demografischen Herausforderungen stehen. Das IAB rechnet damit, dass die Einwanderung aus der EU in den kommenden Jahren auf etwa 20 Prozent des gegenwärtigen Niveaus zurückgehen wird.

Deshalb brauchen wir Zuwanderung aus anderen Teilen der Welt.

Anträge auf Berufsanerkennung bei der IHK Hannover nach Herkunftsregion

Gesamtzahl der Anträge: 3.409



Stand: 31.10.2021

Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Top 5 der Herkunftsländer

Land	Anzahl der Fälle
Syrien	602
Spanien	434
Polen	412
Türkei	194
Iran	173

Stand: 31.10.2021

Mit Berufsanerkennung Fachkräfte gewinnen

Das Anerkennungsgesetz und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bilden den rechtlichen Rahmen für die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland.

Das Anerkennungsgesetz, das zum April 2012 in Kraft trat, hat erstmals in Deutschland einen allgemeinen Rechtsanspruch auf die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse geschaffen – und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit, dem Aufenthaltsstatus oder dem Land, in dem die Qualifikation erworben wurde.

UBAconnect: Mit Anpassungsqualifizierung zur Fachkraft

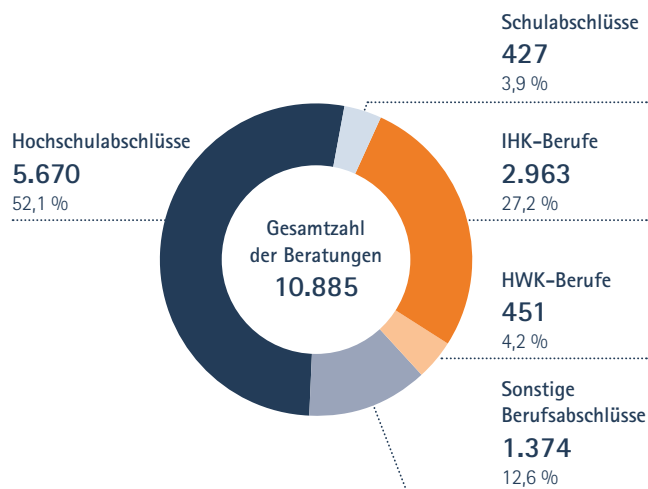
Das Online-Tool soll Unternehmen und ausländischen Fachkräften helfen, für eine Anpassungsqualifizierung zueinander zu finden. Die IHK Hannover begleitet Unternehmen kostenfrei in diesem Prozess:

Jetzt auf

www.unternehmen-berufsanerkennung.de
registrieren!

UBAconnect ist ein Pilotprojekt von „Unternehmen Berufsanerkennung“ gemeinsam mit der IHK Hannover und weiteren Kammern. „Unternehmen Berufsanerkennung“ ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Projekt und wurde vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) initiiert.

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungen bei der IHK Hannover nach Abschlussart



Stand: 31.10.2021

Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Die IHK Hannover ist auf Grundlage des Anerkennungsgesetzes zuständig für die Bewertung und Anerkennung ausländischer Aus- und Fortbildungsabschlüsse für mehr als 250 IHK-Ausbildungsberufe und rund 50 Fortbildungen aus den Bereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen. Zusätzlich bietet die IHK für alle Berufsgruppen eine kostenfreie Beratung im Rahmen des Programms „Integration durch Qualifizierung – IQ“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Europäischen Sozialfonds und dem Land Niedersachsen finanziert wird.



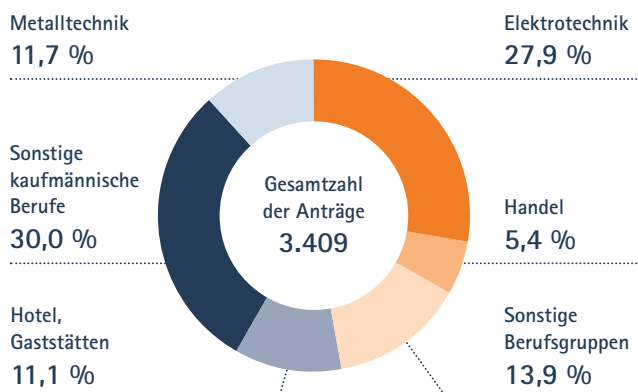
Stark angewachsen sind in den letzten Jahren die Anerkennungsverfahren bei Geflüchteten und hier insbesondere die Anerkennung von Abschlüssen aus Syrien. Darüber hinaus kamen die häufigsten Anfragen auf Anerkennung durch Menschen aus Spanien, Polen und der Türkei.

Mehr als 60 Prozent der Anerkennungen ausländischer Abschlüsse bei der IHK Hannover kommen aktuell bereits aus Ländern außerhalb der EU. Unter den Top 5 der durch die IHK Hannover anerkannten Berufe finden sich mit drei Elektro- und IT-Berufen sowie dem Beruf Koch/Köchin vier Abschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt sind.

Bei rund der Hälfte aller bisher geprüften Qualifikationen konnte der ausländische Abschluss sofort einem deutschen Ausbildungsberuf gleichgestellt und anerkannt werden. In den übrigen Fällen wird der Abschluss erst einmal teilweise anerkannt. Die IHK berät Zugewanderte über Möglichkeiten, fehlende Qualifikationen – auch berufsbegleitend – mittels einer Anpassungsqualifizierung nachzuholen, damit Abschlüsse in Deutschland vollständig anerkannt werden können.

Die Anerkennungsverfahren schaffen für Unternehmen Transparenz über die Qualifikationen von ausländischen Fachkräften und helfen, eventuelle Qualifikationslücken mit passgenauen Maßnahmen zu schließen. Die IHK trägt mit den Anerkennungsverfahren dazu bei, die im Inland vorhandene Fachkräftepotenziale noch stärker auszuschöpfen und die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland zu ermöglichen.

Anträge auf Berufsanerkennung bei der IHK Hannover nach Berufsgruppen



Stand: 31.10.2021

Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Top 5 der deutschen Referenzberufe

Beruf	Anzahl
Kaufmann/-frau für Büromanagement	661
Koch/Köchin	226
Fachinformatiker/-in Systemintegration	168
Elektroniker/-in Betriebstechnik	150
Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung	138

Stand: 31.10.2021

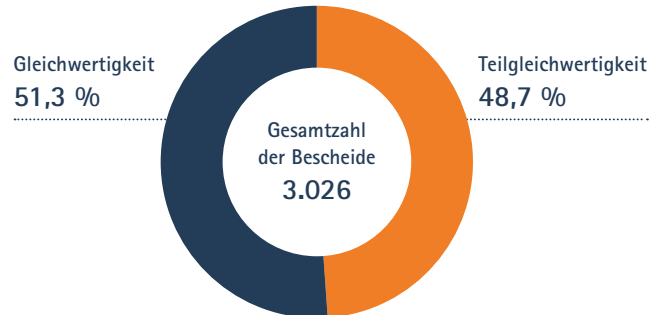


Das gilt in noch größeren Umfang im Zusammenhang mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, mit dem ein neuer gesetzlicher Rahmen für eine vereinfachte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten geschaffen wurde.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom März 2020 bietet insbesondere Fachkräften mit einer beruflichen Ausbildung einen besseren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Dazu müssen sie ein konkretes Arbeitsplatzangebot haben, das zu ihrer Qualifikation passt. Außerdem muss ihr im Heimatland erworbener Berufsabschluss in Deutschland anerkannt sein. Die bis dahin geltende Beschränkung auf bestimmte Engpassberufe ist entfallen. Und deutsche Unternehmen müssen auch nicht mehr nachweisen, dass sie keine einheimische oder europäische Arbeitskraft für die entsprechende Stelle finden.

Überdies können Menschen aus Drittstaaten jetzt für Qualifizierungsmaßnahmen nach Deutschland kommen, wenn im Anerkennungsverfahren wesentliche Unterschiede zur deutschen Berufsqualifikation festgestellt wurden. Auch ein befristeter Aufenthalt zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche ist möglich. Immer müssen aber in diesen Fällen Voraussetzungen erfüllt sein, etwa bestimmte Deutschkenntnisse und genügend Geld für den Lebensunterhalt.

Bescheide zur Berufsanerkennung bei der IHK Hannover – Aufteilung nach Gleichwertigkeit



Stand: 31.10.2021

Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Siegel „Wir fördern Anerkennung“

Das kostenlose Siegel „Wir fördern Anerkennung“ zeichnet Unternehmen aus, die auf herausragende Art und Weise Beschäftigte im Verfahren der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse unterstützen, Vielfalt schätzen und die Mitarbeiterqualifizierung stetig vorantreiben:

www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de

Das Siegel ist eine Initiative des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ und wird vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) unterstützt.



unternehmen
berufsanerkennung

DIHK

ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Leitthema vom
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter aufgewertet worden und wird vorausgesetzt, um gezielt Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten zu rekrutieren. Wegen Corona blieben jedoch positive Effekte zunächst aus. Inzwischen stellt die IHK aber fest, dass sowohl mehr Anträge aus dem Ausland gestellt werden als auch mehr Unternehmen aus der IHK-Region die neuen Möglichkeiten nutzen. Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zählte die IHK Hannover mehr als 220 Anträge zur Berufsanerkennung, bei denen sich die Antragstellenden noch in einem Nicht-EU-Staat befanden. Viele dieser Anträge kommen aus dem Bereich der Hotellerie und Gastronomie.

Neues Instrument stärkt die Fachkräfteeinwanderung

Eine wichtige Änderung durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist das „beschleunigte Fachkräfteverfahren“, das die Bearbeitungszeiten der Anerkennungs- und Visaanträge deutlich verkürzen soll. Es ist kostenpflichtig und Unternehmen müssen es über die für sie zuständige Ausländerbehörde beantragen. Im beschleunigten Verfahren müssen sich alle beteiligten Stellen an verkürzte Fristen halten. Damit soll dafür gesorgt werden, dass Unternehmen sich darauf verlassen können, dass die Fachkraft zu einer bestimmten Zeit ihre Arbeit vor Ort aufnehmen kann. Demzufolge muss beispielsweise

die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses durch die IHK Hannover innerhalb von maximal zwei Monaten – statt bis zu drei Monaten – entschieden werden.

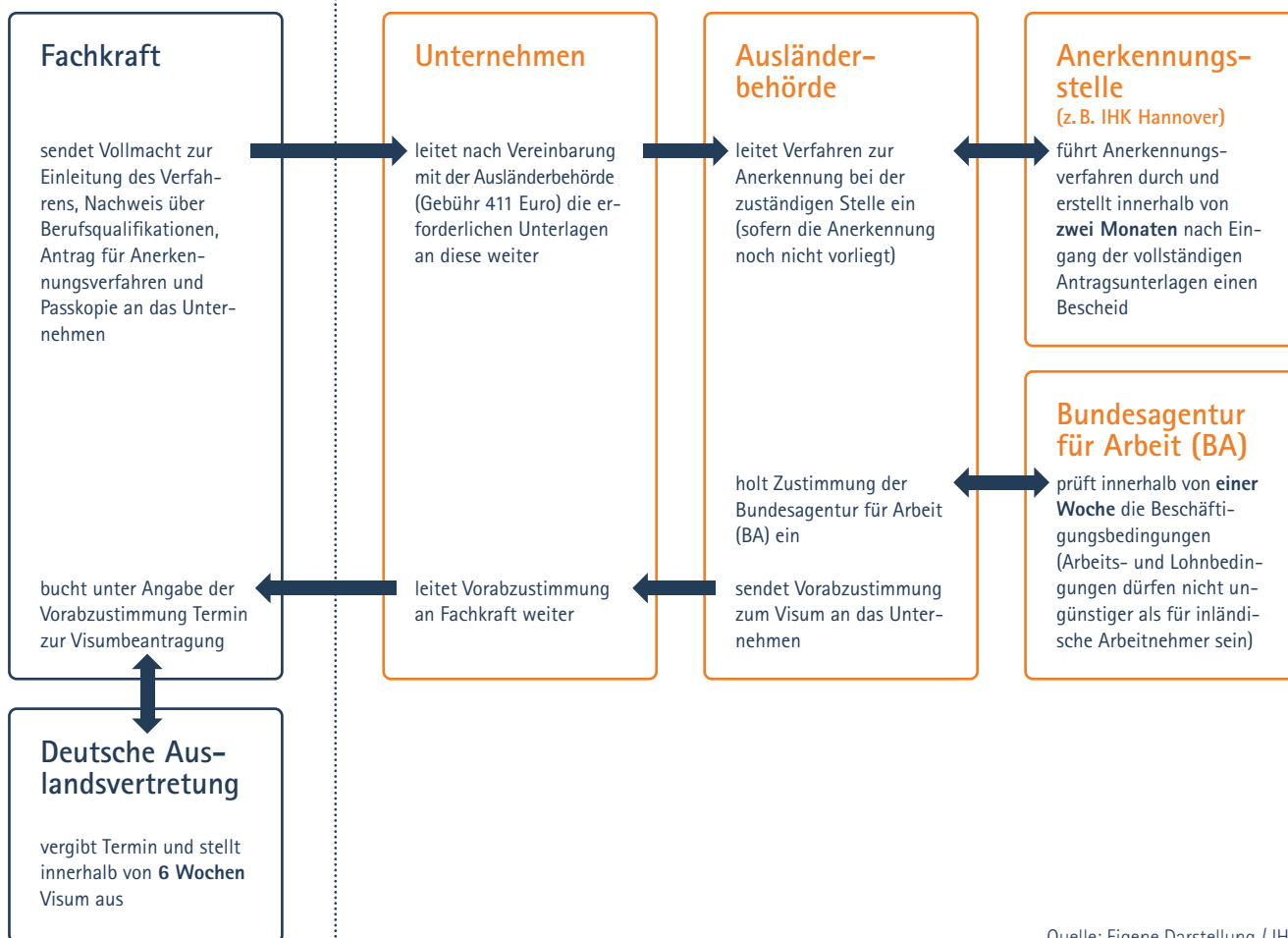
Bei der IHK Hannover haben seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bereits in mehr als 60 Fällen Unternehmen vom wichtigen neuen Instrument des beschleunigten Fachkräfteverfahrens Gebrauch gemacht.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

(§ 81a AufenthG)

Ausland (Drittstaat)

Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover

Die bisherigen Erfahrungen der IHK Hannover zeigen, wo noch Hürden bestehen, die die Fachkräfteeinwanderung behindern und verzögern. Aus Sicht der IHK Hannover ist ein entschlossenes Handeln in folgenden zehn Punkten erforderlich:

1. Informationskampagne starten

Auch mehr als ein Jahr nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist es noch zu wenig bekannt. Vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen wissen noch zu wenig von den neuen Möglichkeiten, die das Gesetz bietet. Die Kommunikation muss daher auf den Mittelstand ausgerichtet werden.

2. Zentrale Ausländerbehörde schaffen

In Niedersachsen sind die knapp 60 regionalen Ausländerbehörden für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig. In vielen anderen Bundesländern kümmert sich eine zentrale Ausländerbehörde darum, die Unternehmen bei allen Fragen der Fachkräfteeinwanderung spezialisiert zu beraten. Das kann auch für Niedersachsen ein Weg sein. Auf jeden Fall muss für jedes Unternehmen die zügige Abwicklung eines Verfahrens gesichert sein.

3. Auslandsvertretungen fit machen

Wenn ausländische Fachkräfte in deutschen Unternehmen arbeiten wollen, darf es keine monatelangen Wartezeiten geben, bis ein Visum erteilt ist. Außerdem strecken Informations- und Marketingaktivitäten zugunsten des Arbeitsortes Deutschland bei den Botschaften noch in den Kinderschuhen. Es gilt, Kapazitäten zur Bearbeitung der Visa bei den Auslandsvertretungen aufzustocken, Verfahren zu digitalisieren und für Deutschland als Arbeitsort zu werben.

4. Internationale Netzwerke bilden

Um die Attraktivität der IHK-Region als Ziel für ausländische Fachkräfte zu steigern, sollten Netzwerke in Drittstaaten mit ausreichend Fachkräftepotenzial zur beruflichen Anerkennung aufgebaut werden. Insbesondere Lateinamerika, Nordafrika, Indien, Südostasien sowie der Westbalkan bieten solche Potenziale. Hier sollte Niedersachsen als attraktive Zuwanderungsregion platziert werden. Dazu gehört eine zielgruppenspezifische und aktive Ansprache der Fachkräfte im Ausland und eine gelebte Willkommenskultur vor Ort. Die Auslandshandelskammern (AHK) könnten bei der Gewinnung von Fachkräften helfen. Abkommen mit wichtigen Ländern und Regionen sind ebenfalls sinnvoll.

5. Sich regional konzentrieren

Unternehmen und weitere Akteure bei der Fachkräfteeinwanderung sollten sich regional in Netzwerken organisieren, die sich jeweils auf bestimmte Berufe und Partnerländer konzentrieren. Dabei sollten auch bereits Zugewanderte und ihre Gemeinschaften einbezogen und deren Kontakte in die Heimat genutzt werden. Das gilt insbesondere für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund.

6. Anpassungsqualifizierungen fördern

Bei zahlreichen ausländischen Berufsausbildungen muss Berufspraxis nachgeholt werden, damit sie einem deutschen Ausbildungsberuf gleichgestellt werden können. Die Möglichkeiten dazu sollten ausgebaut werden. Dabei könnte das Know-how kleiner und mittlerer Unternehmen genutzt werden, die oft große Erfahrung mit der Vermittlung von beruflicher Praxis haben (Training-on-the-job).

7. Integration sichern

Bei der Integration ausländischer Fachkräfte sind die ersten Wochen oft entscheidend. Wirksame Onboarding-Prozesse können helfen, Fachkräfte dauerhaft an Bord zu holen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sollen hierbei unterstützt und Hilfeangebote, wie sie beispielsweise das IQ-Netzwerk für ausländische Fachkräfte und Unternehmen bietet, weiter ausgebaut werden.



8. Sprachförderung im In- und Ausland weiterentwickeln

Im Idealfall beginnt das Deutschlernen bereits im Ausland, etwa durch die Sprachkurse des Goethe-Instituts. Vor Ort am neuen Arbeitsplatz wird dann aber auch ein Angebot an berufsbezogenen Deutschkursen benötigt, das inhaltlich und zeitlich mit den Interessen der Unternehmen vereinbar ist.

9. Fachkräfteeinwanderung ausdehnen

Unternehmen suchen heute nicht nur Fachleute, sondern vermehrt Hilfskräfte – vor allem im Baugewerbe, im Einzelhandel und im Verkehrs- und Gastgewerbe. Hier gibt es aber für Fachkräfte aus Drittstaaten kaum Möglichkeiten, nach Deutschland zu kommen. Ausnahme ist die sogenannte Westbalkanregelung, mit der Unternehmen laut Ergebnissen einer IAB-Untersuchung gute Erfahrungen gemacht haben. Wenn sich solche Regelungen bewähren, sollten sie bedarfsorientiert auf andere Berufsgruppen oder Länder ausgedehnt werden.

10. Ausländische Studierende umwerben

Über 80 Prozent aller ausländischen Studierenden aus Drittstaaten in Niedersachsen haben ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben. Sie sollten mit attraktiven Angeboten zum Leben und Arbeiten umworben werden, damit sie mit einem erfolgreichen Studienabschluss in der IHK-Region bleiben.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse bei der
IHK Hannover:

www.hannover.ihk.de/anerkennung

Akteure und Informationsangebote

▪ Anabin

Portal zur Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse.
www.anabin.de

▪ Anerkennung in Deutschland

Das Informationsportal zur Anerkennung gibt einen Überblick, wer für die Anerkennungsverfahren zuständig ist.
www.anerkennung-in-deutschland.de

▪ Ausländerbehörden

Eine Übersicht mit allen niedersächsischen Ausländerbehörden wird auf der Seite des Niedersächsischen Innenministeriums bereitgestellt. www.t1p.de/o9z7

▪ Auslandshandelskammern

Bei Unternehmen, die im Ausland über Zweigstellen verfügen, bietet sich auch der direkte Kontakt zu Auslandshandelskammern an. www.ahk.de

▪ Auslandsvertretungen

Eine Übersicht über die deutschen Botschaften im Ausland findet sich auf der Website des Auswärtigen Amtes.
www.t1p.de/iiui

▪ BQ-Portal

Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen.
www.bq-portal.de

▪ IQ Netzwerk Niedersachsen

Das Programm IQ fördert die Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit Migrationshintergrund.
<https://www.migrationsportal.de>

▪ Make it in Germany

Portal der Bundesregierung: Hier können Unternehmen auch Profile ausländischer Fachkräfte sehen und Jobangebote veröffentlichen. www.make-it-in-germany.de

▪ Überblick zu Sprach-Niveaustufen

Einen Überblick über die Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens für Sprache gibt es auf der Seite der Goethe-Institute: www.t1p.de/1pvk

▪ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland rekrutieren wollen, können die ZAV gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur einbinden. www.zav.de

▪ Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)

Die ZSBA berät Fachkräfte im Ausland und begleitet im Anerkennungsverfahren. www.anerkennung-in-deutschland.de



Industrie- und Handelskammer
Hannover

Impressum

Herausgeberin

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49 · 30175 Hannover
Tel. 0511 3107-0 · Fax 0511 3107-333
www.hannover.ihk.de

Redaktion

Arne Hirschner
Berufsbildung
Tel. 0511 3107-344
arne.hirschner@hannover.ihk.de

Klaus Pohlmann
Kommunikation
Tel. 0511 3107-269
klaus.pohlmann@hannover.ihk.de

Layout und Gesamtherstellung

Frank Loeser grafik+design
Kampstraße 59 · 30629 Hannover
Tel. 0511 668661
info@frank-loeser.com

Bildnachweis

Adobe Stock (S. 2/3), iStockphoto (S. 1, 6, 7)

Stand: Dezember 2021



Die Broschüre finden Sie auch online unter
www.hannover.ihk.de/ihk_standpunkte