

Leistungsspiegel ~~20~~ 21

**Ausbildung:
Vorsorgen für Morgen**



DIE ZEIT DRÄNGT

Winter-Lockdown, Delta, Impfen, Lockerungen, Sommer-Aufschwung und dann Omikron – das Jahr 2021 hat uns in ein Wechselbad der Gefühle geschickt, die regionale Wirtschaft buchstäblich im Wellenverlauf geprägt. Die Hoffnung auf eine neue alte Normalität durch einen deutschlandweiten Siegeszug der Impfstoffe hat Ernüchterung Platz gemacht: Corona ist auch im dritten Jahr noch nicht überwunden und der Sommer bereits ein Menetekel in Pandemie-Zeiten mit dem Mahnruf, sich für die nächste Welle zu wappnen.

Die Herausforderungen aber sind mittlerweile unendlich größer. Störungen bei den Lieferketten, Chipmangel und stark steigende Rohstoffpreise haben die regionale Wirtschaft schon durch das Jahr 2021 begleitet. Der erschütternde Ukraine-Krieg und seine Folgen stellen jetzt alles auf den Prüfstand. Die weltweite wirtschaftliche Zusammenarbeit ist hart getroffen, sichere Energieversorgung hat einen ganz neuen Stellenwert bekommen, für Betriebe wie für Verbraucher explodieren die Energiekosten und die Inflation klettert auf immer neue Höchststände.

Noch vor kurzer Zeit dachten wir, die Aufgaben nach Corona werden unsere ganze Kraft fordern. Heute stehen wir vor weit größeren und grundsätzlichen Herausforderungen, politisch und wirtschaftlich. Die Welt wird sich neu ordnen. Damit wird sich auch der Rahmen für die großen anstehenden Aufgaben in unserem Land verändern, aber die Richtung steht und die Zeit drängt. Der Klimawandel etwa fordert weiterhin Lösungen für eine zügige Energiewende, auch wenn aktuell dabei sowohl die Versorgungssicherheit als auch die Auflösung von Lieferabhängigkeiten stärker akzentuiert werden müssen.

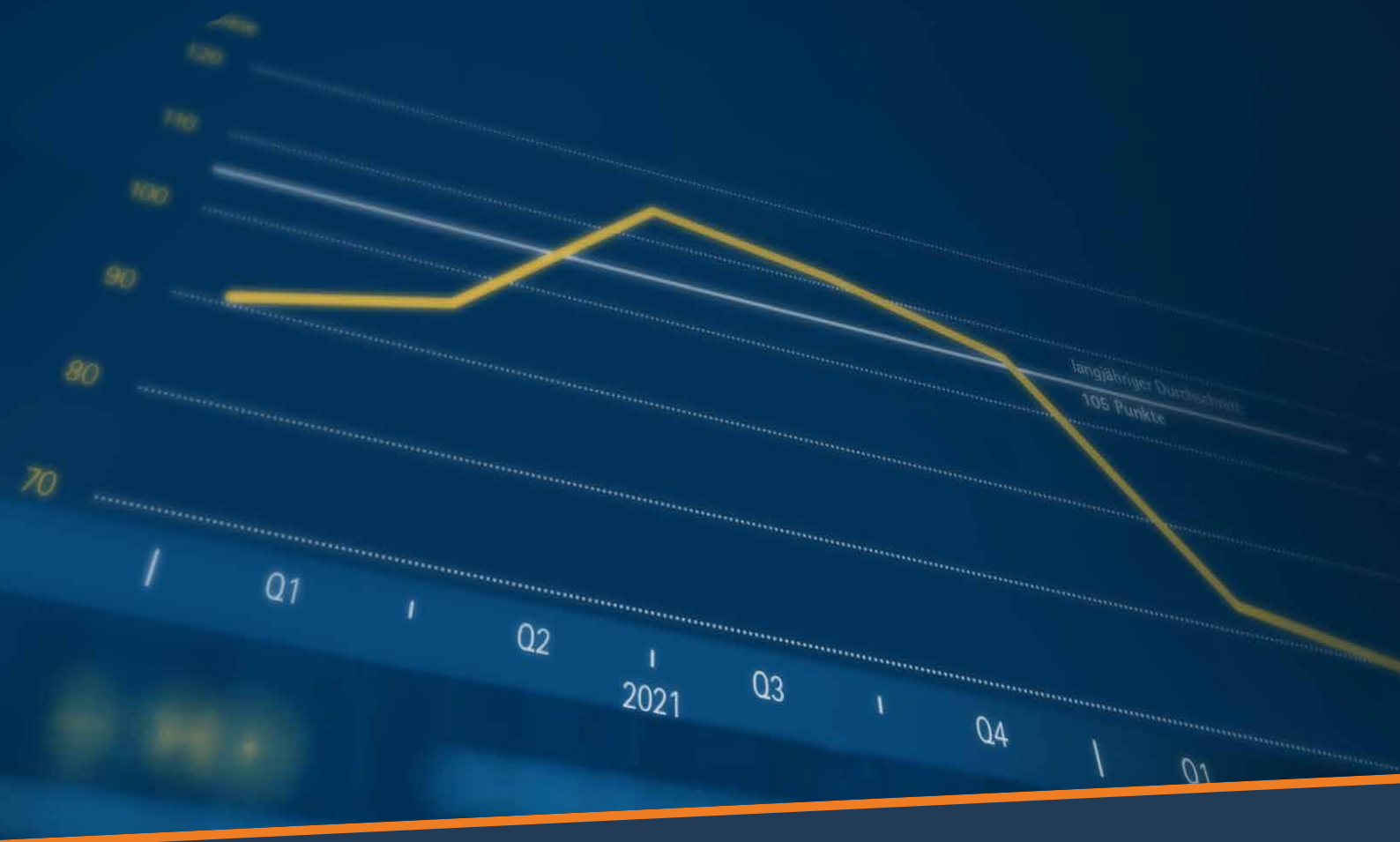
Und unsere Wirtschaft muss ein weiteres zentrales Problem lösen: der Fachkräftemangel ist mittlerweile bittere Realität in den Betrieben und wird zur realen Gefahr für die künftige Wettbewerbsfähigkeit. Die wichtigste Säule für die Fachkräftesicherung neben einer verstärkten qualifizierten Zuwanderung ist und bleibt die duale Ausbildung unseres Nachwuchses. Wir brauchen nach Corona einen neuen Aufbruch auf dem Ausbildungsmarkt. Der Fokus in unserem IHK-Leistungsspiegel liegt daher in diesem Jahr auf den Herausforderungen und Perspektiven der Ausbildung in der nächsten Dekade, ergänzt um einen kleinen Jahresrückblick 2021 und wie üblich, um den IHK-Jahresabschluss.



GERHARD OPPERMANN
Präsident



MAIKE BIELFELDT
Hauptgeschäftsführerin



Konjunktur Corona-Pandemie verursacht Wirtschaftseinbruch

Nachdem das Jahr 2021 zunächst noch von anhaltenden Lockdown-Maßnahmen und Einschränkungen geprägt war, verbesserten sich im zweiten Quartal mit steigenden Impffzahlen, einem Rückgang der Inzidenzwerte und in der Folge deutlicher Lockerungen der Corona-Auflagen sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen der Unternehmen. Die Auswirkungen der Pandemie waren jedoch branchenspezifisch im Jahresverlauf weiter spürbar. Zudem wirkte sich die Materialknappheit bei Rohstoffen und wichtigen Vorprodukten in Verbindung mit teils extremen Preissteigerungen zunehmend negativ auf viele Unternehmen aus. Dies dämpfte den erhofften Erholungsprozess der regionalen Wirtschaft deutlich. Unternehmen mussten Aufträge teils ablehnen oder waren nicht in der Lage, ihre Aufträge wie geplant abzuarbeiten.

Zum Jahreswechsel 2021/22 geriet die Inflationsentwicklung immer stärker in den Fokus, insbesondere die 2021 bereits deutlich gestiegenen Energiepreise. Mit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine stiegen dann ab Ende Februar nicht nur die Preise für Erdgas, Erdöl, Getreide und viele Metalle exorbitant, vielmehr kommt der Frage der Verfügbarkeit und der Versorgungssicherheit, insbesondere bei Erdgas, seitdem eine elementare Bedeutung zu.

Im Sommer 2022 ist das Bild in der regionalen Wirtschaft sehr gemischt: Während die Geschäftslage von der Mehrheit der Unternehmen trotz ansteigender Inzidenzwerte und des andauernden Krieges in der Ukraine noch einigermaßen positiv bewertet wird, fallen die Geschäftserwartungen aufgrund möglicher Versorgungsengpässe bei der Energie, hohen Inflationsraten, einbrechender Konsumneigung und nach wie vor weltweit stockender Lieferketten desaströs aus. Über allem schwebt das Damoklesschwert der Erdgasversorgung. Sollte diese über einen längeren Zeitraum nicht im ausreichenden Maße gewährleistet sein, ist mit kaum abschätzbaren Auswirkungen auf die Industrieproduktion zu rechnen. In vielen Industriebereichen kann Erdgas kurzfristig nicht in der Breite substituiert werden, Produktionsausfälle und Kaskadeneffekte wären die Folge. Dementsprechend sieht die regionale Wirtschaft mit größter Unsicherheit auf die zweite Jahreshälfte.



AUSBILDUNG

Vorsorgen für Morgen

1. Die Fachkräftekatastrophe ist angekommen

Mehr als die Sicht auf die Statistik zeigen der Blick in den Straßenverkehr und auf die Werbung in Bussen und Bahnen, wie es um den deutschen Arbeitsmarkt steht: „Kollegin gesucht, Kollege gesucht“ liest man auf Firmenwagen, Straßenbahnen und großen Plakatewänden. Dabei geht es weniger um Soziologen, Betriebswirtinnen und Juristen als um IT-Fachkräfte, Installateure und Verkäuferinnen. Die Werbung zeigt uns, wo der aktuelle Bedarf liegt: Weniger bei Akademikerinnen und Akademikern als bei dual qualifizierten Fachkräften. So spricht selbst der Präsident des Bundesinstituts für berufliche Bildung, Professor Dr. Esser, inzwischen nicht mehr von einem Fachkräfteproblem, sondern von einer Fachkräftekatastrophe.

”

Bis 2035 wird es einen Rückgang der Personen im Erwerbsalter um 549.000 geben – bei knapp 4.000.000 Erwerbstätigen in Niedersachsen.

Trotz Pandemie und Ukraine-Krieg steigt die Anzahl der offenen Stellen kontinuierlich. Die demografische Entwicklung, über die seit mehr als 10 Jahren gesprochen wird, ist jetzt harte Realität: Es dauert immer länger, Positionen nachzubeseetzen. Das niedersächsische Wirtschaftsministerium rechnet bis 2035 mit einem Rückgang der Personen im Erwerbsalter um 549.000. Um das einzuordnen: Niedersachsen hat insgesamt knapp 4.000.000 Erwerbstätige – jeder 14. Kollege ist dann im Ruhestand. Und dabei wird schon eine moderate Netto-Zuwanderung unterstellt.

Die andere Seite der Medaille: Viele Menschen durchlaufen ihr Berufsleben ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil an der Gesamtbevölkerung ist mit 14 bis 16 Prozent seit Jahren konstant. Natürlich werden auch Helferinnen und Helfer benötigt. Diese werden aber schlechter bezahlt und sind bei Krisen und Problemen immer die ersten, die entlassen werden. Sie haben auch mangels grundständiger Berufsqualifizierung oft nicht die Möglichkeit, sich den durch Innovationen und die digitale Transformation wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Es liegt auf der Hand, dass das Risiko permanenten Scheiterns sehr hoch ist.

Volkswirtschaftlich sind wir aber darauf angewiesen, dass sich nahezu alle Menschen, die aktiv am Berufsleben teilnehmen, permanent weiterentwickeln und entweder voranschreiten oder mindestens Schritt halten können. Es ist auf Dauer nicht akzeptabel, wenn jeder siebte diese Möglichkeit nicht hat oder nicht wahrnimmt. Auch die Sozialversicherungssysteme werden das auf Dauer nicht tragen können.



2. Projektion 2035: Die Herausforderungen

Was ist in diesem und im nächsten Jahrzehnt anzugehen? Wenigstens drei Herausforderungen sind derzeit klar absehbar: Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Vielleicht kommt in Folge des Ukraine-Kriegs auch noch eine vierte Dimension D hinzu: Desintegration, das heißt Diversifizierung von Lieferketten und Verringern der Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten bzw. Kunden. Dazu gehört auch das Verringern von „Länderrisiken“.

Für Niedersachsen bedeutet das: Eine deutlich geringere Anzahl von Erwerbspersonen muss in mehreren Dimensionen große Herausforderungen bewältigen. Dabei ist zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zu unterscheiden. Experten und Spezialisten mit Hochschulabschluss beziehungsweise Qualifikationen der höheren Berufsbildung werden vor allem im Bereich der technischen bzw. naturwissenschaftlichen Fächer und der Informatik fehlen. In der Summe besteht aber vor allem bei Fachkräften mit einer dualen Ausbildung sowie in den Gesundheitsberufen gravierender Mangel. Die Frühindikatoren zeigen das:

”

**Wenn drei Studierenden
ein Azubi gegenübersteht,
dann stimmt etwas ganz
grundsätzlich nicht.**

Im vergangenen Jahr standen 2,95 Mio. Studierenden in Deutschland nur 1,1 Mio. Azubis gegenüber. Viele, auch große und attraktive Unternehmen, berichten von einem Bewerbungsrückgang um zwei Drittel von 2019 auf 2021. Die Schere geht weiter auseinander. Nicht Ausbildungsplätze sind knapp, sondern Bewerberinnen und Bewerber! Wenn drei Studierenden ein Azubi gegenübersteht, dann stimmt etwas ganz grundsätzlich nicht.

Auch reicht es nicht aus, den beruflichen Anforderungen von heute zu entsprechen. Alle qualifizierten Berufstätigen werden Digitalkompetenzen einschließlich der entsprechenden Datensicherheitsaspekte beherrschen müssen. Die in der Gesetzgebung bis hin zum Bundesverfassungsgericht eingeforderte Abkehr von nicht erneuerbaren Ressourcen hin zur Nachhaltigkeit erfordert einen ganzheitlichen Blick auf Produktions- und Dienstleistungsprozesse, den auch Fachkräfte haben müssen. Das gilt für die Wertschöpfungskette weit über das eigene Unternehmen hinaus. Das viel diskutierte Schlagwort

Der Ausbildungsmarkt heute

hierfür heißt „Future Skills“. Allein die kurze Aufzählung macht deutlich, dass die theoretischen und praktischen Anforderungen an künftige Fachkräfte steigen. Das wird es für Schulabsolventinnen und -absolventen mit Einschränkungen nicht leichter machen. Das Duale System der beruflichen Bildung hat es bisher vermocht, von der Einser-Abiturientin bis hin zum gerade eben bestandenen Schulabschluss allen Jugendlichen ein passendes Qualifizierungsangebot zu machen. Das war und ist eine der großen Stärken des Systems. Es wird aber auch auf dieses stetig zunehmende Niveau der beruflichen Kompetenz Antworten finden müssen. Die leistungsschwächeren Jugendlichen sind mitzunehmen, ohne die stärkeren zu verlieren.

Die duale Berufsausbildung und die höhere Berufsbildung müssen diesen Anforderungen in Zukunft immer mehr entsprechen. Daher sind agile – und damit schnellere – Verfahren zur Neuordnung von Berufen und zur Qualitätssicherung für die Zukunft zwingend. Differenzierung ist erforderlich. Auch wenn hier und da eine Überarbeitung nötig ist – Stufenausbildungen haben sich bewährt: Der Abschluss eines zweijährigen Berufs wird voll auf den weiterführenden dreijährigen Beruf angerechnet, ermöglicht Einstiege und Aufstiege auch bei anfänglich schwächeren Jugendlichen. Auf der anderen Seite sind anspruchsvolle Zusatzqualifikationen, die Brücken zur Höheren Berufsbildung und zur Hochschule schon während der Ausbildung schlagen, anzubieten. Das duale Studium bietet beispielsweise schon jetzt eine gute Möglichkeit, leistungsstarke Jugendliche mit Abitur als engagierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und frühzeitig an das Unternehmen zu binden.

3. Der Ausbildungsmarkt heute

Der Ausbildungsmarkt auf der Angebotsseite schreit förmlich nach Bewerbungen. Allein im Jahr 2021 sind in der Größenordnung von 12 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Die von der Bundesanstalt für Arbeit ausgewiesenen 63.000 unbesetzten Plätze sind eher der untere Rand der Realität, da ja nur bei der Arbeitsagentur gemeldete freie Ausbildungsplätze gezählt wurden. In früheren Jahren wurde immer die Frage gestellt, welche Branchen denn noch besonders stark suchen. Seit wenigen Jahren kann man sagen, dass alle Branchen betroffen sind. Nur in der Öffentlichkeit bekannte Großunternehmen haben weniger Probleme, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Aber auch dort sinken die Bewerberzahlen dramatisch.

Das Per-Saldo-Problem der nicht besetzten Ausbildungsplätze wird dadurch verschärft, dass regional und berufsspezifisch Angebot und Nachfrage nicht deckungsgleich sind. Auch deshalb bleiben immer noch viele Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, obwohl es in Summe mehr Angebote als Nachfrage gibt. Im vergangenen Ausbildungsjahr waren das immerhin mehr als 20.000 junge Menschen.

Zunehmende Sorge bereitet den Ausbildungsbetrieben fehlende elementare Kompetenzen bei jugendlichen Bewerberinnen und Bewerbern. Lesen, Schreiben, Rechnen, ist inzwischen auch bei gehobenen Bildungsabschlüssen nicht mehr flächendeckend gegeben. Die Pandemie hat nach Auskunft vieler Betriebe die Situation noch einmal

deutlich verschärft. So wird berichtet, dass das Niveau in diesen Bereichen bei standardisierten Eingangstests, die seit Jahren durchgeführt werden, inzwischen dramatisch gering ist. Nicht erst seit der Flüchtlingskrise 2015 und seit der begrüßenswerten Inklusion steigt die Heterogenität in den Klassen der allgemeinbildenden Schulen. Konnte dem didaktisch und bei der Ausstattung mit Lehrkräften hinreichend Rechnung getragen werden? Vom Ergebnis her betrachtet: offensichtlich nicht ausreichend. Es lohnt sich, hier einmal die Erfahrungen klassischer Einwanderungsländer anzuschauen und die dort erfolgreichen Integrationsmodelle zu adaptieren.

Die Angebotsstruktur der Ausbildungsberufe erneuert und modernisiert sich in einem Tempo, das von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wird: neue „Flaggschiff-Berufe“ wie Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce werden noch wahrgenommen, aber die vielen „runde-erneuerten“ Berufe der Informatik, die Metall- und Elektroberufe, die an die neuen Anforderungen der digitalen Welt angepasst wurden, die Bankkaufleute und die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement sind eher unbekannt bzw. werden nicht zur Kenntnis genommen. Aktuell kommen im Jahr 2022 die komplett überarbeiteten Ausbildungsberufe der Hotellerie und Gastronomie auf den Markt. Eine der vielen wirklichen Hürden ist die Unkenntnis der wichtigsten Unterstützer bei der Entscheidung über den Berufsweg: Die der Eltern. Diese haben oft noch „alte“ Berufsbilder und Verhaltensmuster aus eigenem Erleben und aus der eigenen Jugend im Kopf. „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ ist so ein Muster. Außerdem sind sie seit gut 50 Jahren „Opfer“ der „Aufstieg durch Bildung“-Erzählung, die ja nur Menschen mit akademischen Abschlüssen ein tolles Gehalt und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verspricht.



Berufliche Weiterentwicklung ist von jedem Punkt aus bruchfrei möglich.

Wie sieht der Realitätscheck heute aus? Berufliche Weiterentwicklung ist von jedem Punkt aus bruchfrei möglich. Fortbildungen der Höheren Berufsbildung mit den Abschlüssen „Meister/-in“ oder „Fachwirt/-in“ sind weithin bekannt. Aber die qualitative Einordnung dieser Abschlüsse, mindestens vergleichbar mit der Ebene Bachelor, einige sogar der Masterabschlüsse, ist nahezu völlig unbekannt. Im Jahr 2020 wurde das Berufsbildungsgesetz dahingehend novelliert, dass es jetzt möglich ist, diese Abschlüsse als „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ zu bezeichnen. Erst im April 2022 haben sich drei Dutzend großer Unternehmen, darunter auch etliche DAX 40 Unternehmen als „Allianz der Chancen“ verpflichtet, Stellenausschreibungen wo möglich nicht mehr nur nach Abschlussbezeichnungen, sondern nach erforderlichen beruflichen Kompetenzen vorzunehmen. Das können die Vorboten eines vorurteilsfreieren Blicks auf die Spezialisten der Beruflichen Bildung sein. Mit diesem objektiveren Blick auf die Fähigkeiten der Fachkräfte wird sich der Berufseinstieg mit einer Ausbildung mit ihren Weiterentwicklungsmöglichkeiten noch mehr lohnen.

Auch für diejenigen Jugendlichen, die erst in der Ausbildung den Wert des Lernens erkennen und die sich als Spätstarter zu einem Studium durchringen, gibt es Entwicklungswege ohne Zeitverlust: In Niedersachsen können Absolventen von anerkannten Fortbildungen wie Meister ohne weiteres und ohne Abitur direkt grundsätzlich jedes Fach an jeder Hochschule studieren. Auch Fachkräfte mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung können nach weiteren drei Jahren Berufserfahrung fachlich verwandte Studiengänge an den niedersächsischen Hochschulen belegen. So kann seit Längerem der Zweite Bildungsweg abgekürzt werden. Bei Studiengängen mit verpflichtenden Praxisphasen kann die eigene berufliche Praxis auch mit anerkannt werden. „Eine Ausbildung machen. Alles werden“ (www.moin-future.de) ist nicht nur ein Slogan, sondern seit einiger Zeit im Lande gelebte Realität. Nur wissen zu wenige Influencer – vor allem die Eltern – davon.

Die Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes sieht seit der Pandemie hoch problematisch aus: Nahezu unisono berichten Ausbildungsbetriebe, dass die Anzahl der eingehenden Bewerbungen auf ein Drittel des Vorkrisenniveaus gesunken ist. Natürlich verzeichnen wir seit einigen Jahren und voraussichtlich noch bis zum Jahr 2026 einen Demografie bedingten Rückgang der Schulabsolventen um ca. 1 Prozent pro Jahr. Außerdem ist es hoch plausibel, dass ausbildungsintensive, vom Lockdown besonders betroffene Branchen wie Hotellerie und Gastronomie, Veranstaltungswirtschaft, Tourismus und der Handel, unter besonders hohen Bewerberrückgängen leiden: Die wirtschaftlichen Perspektiven waren schlicht zu unsicher. Das allein erklärt aber nicht den Einbruch der Ausbildungszahlen um teilweise mehr als 10 Prozent. Hinzu kommt, dass die üblichen Maßnahmen zur beruflichen Orientierung wie Pflichtpraktika, Ausbildungsmessen, Berufsberatungen der Arbeitsagenturen, Kontakte zu Ausbildungsbotschafterinnen etc. seit jetzt mehr als zwei Jahren nahezu zum Erliegen gekommen sind. Die hilfsweise angebotenen digitalen Formate haben begrenzte Reichweiten, möglicherweise auch, weil die Jugendlichen nach dem ganzen Distanzunterricht im persönlichen Kontakt abgeholt werden wollen.

Vielleicht einer der wichtigsten Gründe, die Jugendliche von einer dualen Ausbildung abhalten, ist das „Ansehen“ der Ausbildung in der eigenen sozialen Umgebung. In Familien mit hohem Akademikeranteil gilt eine Ausbildung oft als sozialer Abstieg. Das war übrigens vor nicht so langer Zeit völlig anders: Da galt es für Abiturientinnen und Abiturienten mit Karriereambitionen, vor allem für Unternehmerkinder, als geboten, zunächst Bankkauffrau oder Industriekaufmann zu werden und sich dann weiterzuentwickeln. Familien ohne Akademikertradition wird seit den 70-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts ein Aufstiegsversprechen gemacht. Oft natürlich in der Absicht, akademische Talente auch in nicht traditionellen Akademikermilieus zu fördern. In breiteren Bevölkerungsschichten ist aber folgende Botschaft angekommen: Wer nicht irgendwie auf irgendeiner Hochschule einen akademischen Abschluss geschafft hat, wird seinen Weg nicht machen. Allerdings: Ein Blick in die Studienstatistik zeigt aber, dass das unreflektierte Aufnehmen eines Studiums ein hohes Absturzrisiko birgt: so brechen je nach Fach teils zwischen 30 und 40 Prozent der Studienanfängerinnen und -anfänger ihr Studium ohne Abschluss ab. Sicher wechseln viele in andere Studiengänge

und wieder andere fangen dann doch eine Ausbildung an. Ein nicht kleiner Teil bleibt aber ohne weitere Qualifikation in dem Bereich kleben, mit dem vorher das Studium finanziert wurde. Das ist keine gute Perspektive.

Die Einstellung, wer als „gebildet“ gilt und wer in der Gesellschaft Ansehen hat, wird m. E. in der Tradition des Humboldtschen Bildungs-ideals vor allem von einer philologischen Perspektive, also den Lehrkräften, die Jugendliche zum Abitur führen, geprägt. Geisteswissenschaftliche Kenntnisse in Soziologie, Philosophie, Pädagogik, Psychologie, aber auch in Musik und Kunst, verleihen Status beim Small Talk. Seit jeher ist es schick, von Mathematik nichts zu verstehen und von Algorithmen, Mechanik, Chemie und naturwissenschaftlichen Kenntnissen wenig berührt zu sein. Bei diesen Themen erstirbt bei Partys das Gespräch. Das betrifft natürlich gleichermaßen die entsprechenden Abschlüsse der beruflichen Bildung wie die MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) Abschlüsse der Hochschulen. Wie steht es also um die Kenntnis der Qualifikation und der Entwicklungsmöglichkeiten beispielsweise von Industriemeisterinnen, Fachinformatikern oder von technischen Betriebswirtinnen? Hier liegt eine Aufgabe der Betriebe, diese Menschen, die meist das Rückgrat des Geschäfts bilden, deutlich herauszustellen und deren Tätigkeiten wertzuschätzen. „Schock deine Eltern, mach eine Ausbildung“ – in diesem Slogan der IHK-Kampagne von 2016 steckt leider noch immer zu viel Wahrheit.

Es gibt aber auch einige aktuelle Motivatoren, die Jugendliche für den Berufsstart mit einer Ausbildung motivieren. Einer der Schlüsselbegriffe der „Generation Greta“ heißt: „Purpose“, also die Sinnhaftigkeit dessen, was man beruflich tut. Wer als Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb hier punkten kann, der ist auch für motivierte und engagierte Jugendliche attraktiv. Nachhaltigkeit und Energieeffizienz sind ja inzwischen für alle Unternehmen auch wirtschaftlich extrem bedeutend.

Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielt in der jungen Generation eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Ein Blick in die Statistik zeigt, dass sich Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung weitaus weniger Sorgen machen müssen als diejenigen, die nicht über diese Qualifikation verfügen.

4. Was ist zu tun?

Was können also Ausbildungsbetriebe selbst tun, damit sie für Jugendliche dauerhaft attraktiv sind und ihre Nachwuchsfachkräfte ausbilden können? Wie können Politik und die mit der beruflichen Bildung befassten Einrichtungen unterstützen?

Erfolgreiche Ausbildungsbetriebe finden ihren Nachwuchs, indem sie das Mitmachen und Mitgestalten von Azubis und Mitarbeitern in den Vordergrund stellen: Den Kunden Lösungen bieten, gesellschaftlich Wertvolles leisten, zur Zukunftsfähigkeit beitragen... Das sind Aspekte, die Bewerbungen nach sich ziehen!

Was ist zu tun?



Aspekte, die Bewerbungen nach sich ziehen: Kunden Lösungen bieten, gesellschaftlich Wertvolles leisten, zur Zukunftsfähigkeit beitragen.

Im Zusammenhang von Klimawandel, Energiesicherheit, Restrukturierung von Beschaffungs- und Absatzwegen, steht das Stichwort „Change“, Wandel, ganz oben auf der Agenda. Das ist auch bei Jugendlichen der Fall. Wer sie hier abholt, rekrutiert Mitgestalterinnen und Mitgestalter.

Die als „TOP Ausbildungsbetrieb“ ausgezeichneten Unternehmen zeigen eindrucksvoll, wie es gehen kann: Sie haben sich in den vergangenen Jahren einem entsprechenden Auditverfahren bei den niedersächsischen IHKs unterzogen haben und betreiben ein durchgehendes Qualitätsmanagement von der Rekrutierung bis hin zur betrieblichen Integration nach Ausbildungsabschluss.

Mittelfristig bedeutsam und vor allem eine Aufgabe von Politik und Betrieben ist die Kommunikation der heutzutage mit einer Aus- bzw. Fortbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen. Ein bedeutsames, aber in der breiten Öffentlichkeit nahezu unbekanntes Instrument, um auf verschiedenen Wegen erworbene Kompetenzen transparent zu machen, ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Hier werden Fähigkeiten und Fertigkeiten gleichnamig gemacht und auf Niveaus eingeordnet. So befähigt ein typischer Bachelor-Abschluss einer Hochschule zum DQR- Niveau 6. Analog werden Abschlüsse der

beruflichen Bildung auch entsprechend bewertet. Das ist ein wichtiger Schritt hin zur Gleichwertigkeit verschiedener Bildungsabschlüsse in Bezug auf die erworbene Kompetenz.

Es fehlen drei Schritte, damit sich diese Sicht durchsetzt: Erstens muss das Instrument und müssen die entsprechenden Einordnungen von Abschlüssen bekannt gemacht werden. Dazu gehört, dass Gleichwertigkeit nicht Gleichartigkeit bedeutet. Zweitens müssen privat und auch im öffentlichen Dienst tarifliche Lösungen gefunden werden, die Wertigkeit, aber auch Unterschiede seriös und belastbar abzubilden. Und drittens müssen Unternehmen und Institutionen anfangen, offene Stellen präzise nach geforderten Kompetenzen und dem Niveau dieser Kompetenzen auszuschreiben. Bisher findet man meistens nur einen Abschluss wie „Bachelor“ oder „Meister/-in“. Ein erster Anfang ist mit der „Allianz der Chancen“ einiger großer Unternehmen gemacht, Nachahmer im Mittelstand gesucht.

Eng verbunden mit kompetenzorientierten Stellenausschreibungen sind wertschätzende und status-bildende Komponenten, wenn es darum geht, leistungsbereite und fähige Jugendliche für Ausbildungen zu begeistern. Die Entwicklungsperspektive entweder in Richtung klassischer Karriere oder Fachkarriere sowie die entsprechenden ergänzenden Incentives spielen dabei eine Rolle.

Auch die Berufsbezeichnungen und dahinterstehende Inhalte können Qualität und Zukunftsfähigkeit signalisieren. Ein sehr gelungenes Beispiel für die Novellierung von Ausbildungsberufen in diese Richtung ist die „Einführung der Kaufleute für Büromanagement“ an Stelle der früheren Bürokaufleute und zweier weiterer Berufe vor einigen Jahren. Hier ist es gelungen, einen modernen Beruf zu

ZAHLEN AUS DER BERUFSBILDUNG

Berufsbildung in der IHK Hannover?
Was steckt dahinter?



21.164

eingetragene Ausbildungsverhältnisse

5.555

Ausbildungsbetriebe



210 verschiedene
Ausbildungsberufe

schaffen, der auch in der Attraktivität mit dem früher höher eingeschätzten Industriekaufleuten locker mithält. Die „Berufeschmiede“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung ist seit einigen Jahren in dem Bereich proaktiv und agil unterwegs, so dass jährlich eine zweistellige Anzahl von Berufen an die künftigen Erfordernisse angepasst neu auf den Ausbildungsmarkt kommen.

Viele Jugendliche sind mit dem Eintritt ins Berufsleben noch nicht so weit, eine dreijährige Ausbildung auf Anhieb erfolgreich zu absolvieren. Dann hilft der Einstieg in den zweijährigen Beruf und – im Erfolgsfall – der Anschluss mit dem anspruchsvolleren Beruf unter Vollerrechnung der erbrachten Leistungen. Für das Hinführen von Jugendlichen mit Ausbildungshindernissen gut bewährt hat sich beispielsweise die Stufung wie sie mit dem zweijährigen Ausbildungsberuf „Verkäufer/-in“ und dem darauf aufbauenden dreijährigen „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ in vielen anderen Branchen auch üblich ist. Zuletzt wurde dem Beruf „Koch/Köchin“ die zweijährige Ausbildung zur „Fachkraft Küche“ vorgeschaltet.

Die nicht sehr hohe räumliche Mobilität von Jugendlichen beim Berufseinstieg kann die Politik ganz praktisch erweitern: das landesweite subventionierte Azubi-Ticket – vergleichbar mit dem Semester-ticket der Studierenden – ist nicht nur ein Instrument zur Wertschätzung, sondern wird auch oft helfen, etwas weiter entfernte Ausbildungsbetriebe oder Berufsschulen zu erreichen. Ähnliches kann beispielsweise für das Öffnen von Studentenwohnheimen auch für Azubis gelten. Die räumlichen Barrieren zwischen Ausbildungsanbietern und Ausbildungsnachfragenden sind auf diese Weise wenigstens teilweise zu beseitigen.

Das vielleicht wirkungsvollste Instrument überhaupt, um Azubis zu gewinnen, ist ein sinnvoll strukturiertes Schülerpraktikum. Idealerweise lernen Jugendliche im Praktikumsbetrieb ein Stück betrieblichen Alltag, die Umgangsformen in der Branche und auch, wie die angebotenen Leistungen erstellt werden. Bei guten Praktika stellt sich schnell heraus, ob Interesse, Eignung und betriebliche Erwartungen zueinander passen oder auch nicht. Eine betriebliche Herausforderung liegt häufig darin, Jugendlichen zu zeigen, worauf es bei bestimmten Berufen ankommt. Ein zur Nachahmung empfohlenes Beispiel stellt die Initiative „IT macht Schule“ dar. Mittelständische IT-Unternehmen stehen typischerweise vor dem Problem, völlig fachfremden Jugendlichen ihre Leistungen nahe zu bringen, etwa beim Coding oder bei der Systemintegration. Einfach dabeisitzen und nichts tun ist langweilig und führt jedenfalls nicht zu Interesse am Beruf. Also haben sich die Region Hannover und Ausbildungsbetriebe zusammengetan und typische „Praktikums-Aufgaben“ für Schülerpraktika entwickelt, die alle Beteiligten dann einsetzen können.

Last, but not least, zählen natürlich auch der optische und der haptische Eindruck von Ausbildungsbetrieb und dem zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule. Für die Attraktivität einer Ausbildung in einem regionalen Umfeld ist natürlich zunächst relevant, ob die Berufsschule technisch und organisatorisch modern aufgestellt ist. Wenn dies (länger) nicht der Fall ist, sorgt die regionale Mundpropaganda für ein Absinken des Interesses an einer dualen Ausbildung. Auf der anderen Seite kann eine gut ausgestattete und „ansehnliche“ Berufsschule mit engagierten Lehrkräften bei der Attraktivität von Ausbildung sehr hilfreich sein. Dies haben viele Schulträger begriffen und werben pro-aktiv mit der vorhandenen Qualität.

10.716

Abschlussprüfungen im
Bereich Ausbildung



6.422 Prüfungen
in der Fortbildung



63 Mitarbeitende im Bereich Berufsbildung



5.583 ehrenamtliche
Prüferinnen und Prüfer

INITIATIVEN UND PROJEKTE

Berufsbildung: Ausbildung – Weiterbildung – Fortbildung – Fachkräfte

In diesen Initiativen und Projekten sind wir aktiv:

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Beratung und Anerkennung in 8 Sprachen – neues Angebot für ukrainische Flüchtlinge

www.hannover.ihk.de/anerkennung



TOP Ausbildung

Qualitätssiegel der niedersächsischen IHK für die besten Ausbildungsbetriebe.

www.hannover.ihk.de/top-ausbildung



Perspektiven des Ausbildungsmarktes

Wer die duale Berufsausbildung nachhaltig steigern will, muss drei Voraussetzungen schaffen: Erstens müssen Schulabgängerinnen und Schulabgänger die praktischen Grundfertigkeiten mitbringen, ohne die eine Berufsausbildung nicht gelingen kann. Das sind die elementaren Lese- und Schreib- sowie Rechenfähigkeiten. Hinzu kommt ein Grundgerüst an IT-Fertigkeiten. Denn die Kehrseite moderner und zukunftsgerichteter Ausbildungsberufe ist das dadurch auch durchgängig höhere Anforderungsniveau. Eine Fachkraft ohne „absturzf freien Dreisatz“ ist nur schwer vorstellbar. Die Herausforderung liegt darin, dass in allgemeinbildenden Schulen die Klassen zwar kleiner werden, aber die Voraussetzungen der Kinder und Jugendlichen immer heterogener. Da inzwischen ein Viertel der deutschen Bevölkerung Migrationshintergrund hat und der Unterricht oft inklusiv stattfindet, stehen die Lehrkräfte vor großen Herausforderungen. Ein Blick auf klassische Einwanderungsländer und deren schulische Integrationspolitik zeigt, dass hier deutlicher Nachholbedarf besteht und dass es gute Rollenvorbilder gibt. Allerdings gehört auch zur Wahrheit, dass es das nicht zum Nulltarif gibt.

Zweitens müssen die Jugendlichen ein Minimum an Grundkenntnissen über das wirtschaftlich-soziale-politische System haben, mit und von dem wir leben.

Drittens müssen sie systematisch schon in der Sekundarstufe I in allen Schulformen der allgemeinbildenden Schulen eine berufliche Orientierung durchlaufen haben, bei der Potentialanalyse, Interessen und berufliche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Gegenstand sind. Dabei ist eine hohe Praxisverknüpfung notwendig, also der Transfer der Inhalte von den Schulfächern in die Praxis sowie die Zusammenarbeit mit externen Praxispartnern notwendig. Um solche Maßnahmen zur beruflichen Orientierung an Schulen gut zu platzieren und umzusetzen, ist es auch hilfreich, das gesamte Thema berufliche Orientierung an ein Ankerfach zu binden.

Besonders sensibel ist die notwendige Aktualisierung des Wissens der Eltern über Berufsausbildung heute, die Entwicklungsmöglichkeiten per Höherer Berufsausbildung oder Studium sowie die allgemeinen beruflichen Entwicklungsperspektiven nach der Ausbildung. Die Herausforderung besteht zum einen darin, dass Eltern meist nicht auf dem aktuellen Stand sind. Denn in den meistens 25+ Jahren seit ihrem eigenen Berufseinstieg hat sich viel getan. Das betrifft sowohl die Ausbildung als auch das Studium nach Einführung des Bologna Systems mit Bachelor- und Masterabschlüssen. Problematisch ist vor allem, dass das Informationsverhalten ungefähr der Teilnahme an Elternabenden in den Schulen gleicht: Es kommen vor allem diejenigen, die ohnehin gut informiert sind. Ein guter Ansatz digitaler Art ist der virtuelle Elternabend mit einem sehr begrenzten Zeitraum von max. anderthalb Stunden unter dem Motto: „Werden Sie Berufswahlcoach für Ihr Kind“, den die niedersächsischen IHKs sehr erfolgreich pilotiert haben und jetzt weiterentwickeln.

Neben den Eltern sind jugendliche Freunde die wichtigsten Influencer bei der Berufswahl. Es liegt also nahe, Jugendliche mit anderen Jugendlichen in der Ausbildung zusammenzubringen, damit diese ihre Erfahrung in Arbeitswelt, Betrieb und Berufsschule ungeschminkt berichten. Diese Ausbildungsbotschafter sind seit ca. 10 Jahren bewährte Instrumente zur Information und Motivation, sich mit Ausbildung auseinanderzusetzen. Viele Kammern setzen auf Ausbildungsbotschafter in Schulen. Erfolgreiche Ausbildungsbetriebe setzen ihre Azubis ebenfalls bei Berufsmessen und Orientierungstagen an Schulen ein. Leider ist dieses Instrument „je nach Kassenlage“ höchst unterschiedlich verbreitet. Auch die Schule an sich und die Lehrkräfte sollte man bei der Unterstützung und Weiterbildung im Bereich berufliche Orientierung nicht vernachlässigen. Um Anreiz und Transparenz zu schaffen, ist die Landesregierung dabei, das Schul-Gütesiegel „Berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule“ zusammen mit ihren Kooperationspartnern wie Kammern, Regionen, Wirtschaftsförderungen, Städten und Arbeitsagenturen landesweit auszubauen. Regional werden – häufig auch in Kooperation ver-

Adelante

Fachkräftesicherungsprojekt der IHK

Jährlich werden gut 100 junge Fachkräfte aus Spanien in regionalen Unternehmen weiter qualifiziert und anschließend meist übernommen.

www.hannover.ihk.de/adelante



Passgenaue Besetzung

IHK-Matching zwischen Betrieb und passendem Nachwuchs

www.hannover.ihk.de/passgenau



IdeenExpo

Von Beginn an sind wir Gesellschafter der IdeenExpo GmbH und immer mit eigenem Stand vertreten.

www.ideenexpo.de

Auf dem Laufenden bleiben beim Thema

Ausbildung

Instagram: [@ihk_hannover](https://www.instagram.com/ihk_hannover)



schiedener Akteure – Angebote für Lehrkräfte entwickelt und durchgeführt. Es wäre zielführend, hier flächendeckende Qualitätsstandards einzuführen, wie es einige Bundesländer vormachen.

Oft übersehen werden diejenigen Menschen, die ein Studium abbrechen und dann nach einer qualifizierten Alternative suchen. Neben einem Wechsel des Studienfachs kommt eben auch eine Ausbildung in Betracht. Es gibt sogar einzelne Fortbildungsabschlüsse, die ohne eine abgeschlossene Ausbildung erreichbar sind, wenn bei einem einschlägigen Studienfach eine Mindestanzahl von Credits (nach ECTS) und natürlich entsprechende praktische Erfahrungen nachgewiesen werden können. So haben Studierende des Maschinenbaus oder der Elektrotechnik ohne Abschluss, die aber im Studium erfolgreich fortgeschritten sind, die Möglichkeit, einen qualifizierten Abschluss der höheren Berufsbildung zu erlangen. Angesichts der hohen Rate der Studienabbrecherinnen und -abbrecher von zum Teil mehr als 30 Prozent gerade in Fächern der Naturwissenschaften und der Ingenieurwissenschaften gibt es hier ein hohes Potential an angehenden Fachkräften, die auf diesen Weg hingewiesen werden können. Daher bieten die Kammern in Kooperationsprojekten mit Arbeitsagentur und regionalen Akteuren Informationsveranstaltungen speziell für Studienabbrecherinnen und -abbrecher an.

5. Perspektiven des Ausbildungsmarktes

Über die Zukunft der dualen Ausbildung sind die Experten und Beraterinnen uneinig: Die einen schätzen, dass es in den nächsten Jahren zu einem weiteren Abschlachten der Ausbildungsverhältnisse kommt, weil Jugendliche tendenziell eher höhere Schulabschlüsse erreichen möchten und dann studieren. Die anderen sehen sehr deutlich, wie sehr sich die berufliche Ausbildung derzeit erneuert und wie sehr diese Fachkräfte schon jetzt umworben werden.

Demografisch ist heute absehbar, dass die Anzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger in den nächsten fünf Jahren weiterhin sinkt. Die Konkurrenz um die kleinere Gruppe der Jugendlichen wird größer. Für Ausbildungsbetriebe besteht der Königsweg der Nachwuchsgewinnung darin, so gut und engagiert auszubilden, dass die eigenen Azubis davon weitererzählen. Und Ausbildungssiegel wie „TOP Ausbildung“ oder gute Plätze in Zufriedenheits-Rankings stützen dies.

Darüber hinaus gilt es, Jugendliche fit für eine reife Berufswahl zu machen. Bei aller Zustimmung zu den Regeln zur beruflichen Orientierung in Niedersachsen: Das kann nur ein Anfang sein. Man kann auch die Lehrkräfte in den allgemeinbildenden Schulen nicht mit diesem Auftrag allein lassen. Die Berufsberater der Arbeitsagenturen, auch die Kammern, viele Unternehmen, sind aufgerufen, sich hier einzubringen. Die derzeitigen Abbruchraten beim Studium und die (geringeren) Vertragslösungen bei den Ausbildungsverhältnissen zeigen, dass hier viel im Argen liegt. Last, but not least: Ein möglichst großer Teil der Jugendlichen muss über die notwendigen Mindestkompetenzen verfügen, um für Betriebe ausbildbar zu sein. Dann wird die Quote der „Ungelernten“ und von Arbeitslosigkeit Bedrohten nicht mehr stabil bei 14 bis 16 Prozent liegen.

Auch weitere potenzielle Zielgruppen der Ausbildung sollten in den Blick genommen werden: Jugendliche aus EU-Europa oder außerhalb Europas sind gut für eine Ausbildung zu motivieren. In Adelante-Projekt mit Jugendlichen aus Spanien hat die IHK in Zusammenarbeit mit der Caritas und weiteren Trägern und Unternehmen seit 10 Jahren gute Erfahrungen gemacht. Das recht neue Fachkräfteinwanderungsgesetz gibt auch Jugendlichen außerhalb Europas Chancen, sich hier zur Fachkraft ausbilden zu lassen und hier eine neue Heimat zu finden. Menschen mit familiären Verpflichtungen, die nicht 40 Stunden pro Woche der Ausbildung widmen können, steht die Teilzeitausbildung offen.

AUFTAKT IN EIN WEITERES CORONA-JAHR:

Januar

Ministerpräsident und IHK-Präsident mit einem virtuellen Grußwort



Gerhard Oppermann

10 JAHRE HALAL & KOSHER

März

260 Unternehmen umfasst das Netzwerk der Arbeitsgruppe Halal & Kosher inzwischen und ist bundesweite Anlaufstelle

PERSPEKTIVEN AUS DEM LOCKDOWN

März

Hauptgeschäftsführerin Maïke Bielfeldt diskutiert mit Staatssekretär Dr. Berend Lindner, OB Belit Onay und Regionspräsident Hauke Jagau



April

Die IHK Hannover nimmt Abschied von Dr. Christian Hinsch, IHK-Präsident von 2016 - 2019

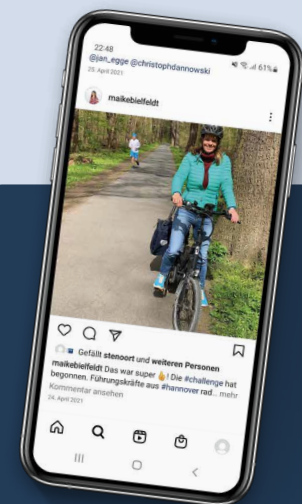


KONJUNKTUR- PRESSE- KONFERENZ



Januar

Erstmals rein digitale
Konjunktur-Presskonferenz



RADELN FÜR'S KLIMA

Mai

Zwei Wochen Radeln für's Klima bei der Aktion #hannoverbewegtsich: IHK-Hauptgeschäftsführerin Maïke Bielfeldt macht mit

GRÜNDUNGS- WOCHE

März

Digitale Gründungswoche: 18 Vorträge mit rund 700 Teilnehmenden und 700 Abrufen bei YouTube



E-FUELS

April

Technologie, Anwendung, Rahmenbedingungen: Die IHK Hannover diskutiert online u. a. mit Bundesverkehrsminister Andreas Scheuer



DIGITALES BERICHTSHEFT

Mai

Schluss mit Zettelwirtschaft: IHK führt Digitales Berichtsheft für Ausbildungsnachweis ein

IHK-EHRENAMT



Mai
#GemeinsamUnternehmen:
Bundesweite Kampagne für
das IHK-Ehrenamt

DIGITALE IDEENEXPO



www.ideenexpo.de

WASSERSTOFF-INITIATIVE



Juli
Startschuss für die Wasserstoff-
Initiative mit dem Amt für regionale
Landesentwicklung Leine-Weser

ROBONATIVE INITIATIVE

September
Ausgezeichnet mit dem
Innovationspreis Niedersachsen:
Die Robonative Initiative von
der Robokind Stiftung in Koope-
ration mit der IHK Hannover



ELEKTRONISCH UNTERWEGS VOR ORT



November
Die neue E-Flotte der IHK Hannover

ZUKUNFT DER MOBILITÄT

Oktober
Herausforderungen zukunfts-
weisender Mobilität: Vortrag von
Dr. Thomas Becker, Leiter Nach-
haltigkeit und Mobilität bei BMW



NEUE PUBLIKATIONS-REIHE



Dezember
Vorstellung der Publikations-
reihe **ihk_standpunkte** – zum
Thema „Fachkräfte aus dem
Ausland“

BOTSCHAFTERIN ZU GAST



November
Französische Botschafterin
Anne-Marie Descôtes zu Gast bei
IndustrieClub und IHK Hannover

FÜR EINE STARKE WIRTSCHAFT IM NORDEN



Dezember
Beitritt zum Verbund IHK-Nord

Schlaglichter und Zahlen 2021

Aus der täglichen Arbeit

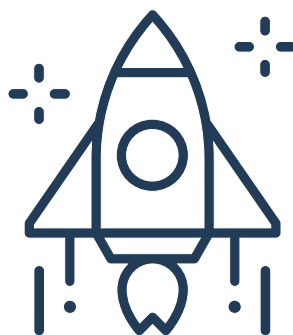
GRÜNDUNG

53.855

Neugründungen in Niedersachsen

16.592

Neugründungen in der IHK-Region



2.000

Kurzberatungen

110

Intensivberatungen

BERUFSBILDUNG / WEITERBILDUNG



21.164

Ausbildungsverhältnisse

12.813 davon im kaufmännischen Bereich

8.351 davon im industriell-technischen Bereich

bei **5.555** Ausbildungsbetrieben



63 berufsbeste Azubis
aus der IHK-Region

davon **39** Landesbeste

und **6** Bundesbeste



108

Fachkräfte
aus Spanien
(Teilnehmer Adelante)

8.884 Teilnehmer an Zwischenprüfungen und
Abschlussprüfungen Teil 1 im Bereich Ausbildung

10.716 Teilnehmer an Abschlussprüfungen

ANERKENNUNG



3.173

Anerkennungsberatungen
(alle Berufe/IQ)

532

anerkannte
Berufsabschlüsse
(IHK Berufe)



217

beratene Unternehmen

86 beratene Geflüchtete



40 Vermittlungen
in Praktika, Ausbildung, Qualifizierung
oder Beschäftigung

PRÜFEN UND UNTERRICHTEN

6.420

Prüfungen in
der Weiterbildung



834 Teilnehmende an Unterrichtungen

3.919

Teilnehmende an Sach- und
Fachkundeprüfungen



INTERNATIONAL



1.646 Teilnehmer an Ländersprech-
tagen und Beratungen

4.000 Zollauskünfte
und -beratungen

56.185 ausgestellte Dokumente im
Zoll- und Exportbereich

GEWERBERECHT

880

erteilte
Erlaubnisse



185.000

IHK-Mitgliedsunternehmen



183 IHK-Mitarbeiterinnen
und -Mitarbeiter
(Vollzeitäquivalente)

5.400 Prüferinnen und Prüfer

in über **800** Prüfungsausschüssen
im Aus- und
Fortbildungsbereich



VERANSTALTUNGEN

328 kostenpflichtige
Seminare



mit **4.019** Teilnehmenden



über **200** Webinare und
Online-Veranstaltungen

STELLUNGNAHMEN

zu Bebauungsplänen, Flächennutzungsplanungen, Anhörverfahren
im Personenverkehr und im Güterkraftverkehr und zu Finanzierungen



1.013

Jahresabschluss – Bilanz

Zum 31. Dezember 2021

Aktiva	31.12.2021	31.12.2020
	EUR	EUR
A. Anlagevermögen	83.259.460,65	97.119.964,13
I. Immaterielle Vermögensgegenstände Entgeltlich erworbene Software und Lizenzen	1.691,00	7.417,00
II. Sachanlagen		
1. Grundstücke und Bauten	3.373.169,63	14.907.919,97
2. Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	597.519,77	748.262,37
3. Geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	3.576.625,71	3.305.853,25
III. Finanzanlagen		
1 1. Anteile an verbundenen Unternehmen	250.000,00	250.000,00
2. Beteiligungen	1.787.846,24	1.728.582,31
2 3. Wertpapiere des Anlagevermögens	68.801.793,05	71.580.082,24
3 4. Sonstige Ausleihungen	4.870.815,25	4.591.846,99
B. Umlaufvermögen	23.160.527,14	4.212.117,01
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen aus Beiträgen, Gebühren, Entgelten und sonstigen Lieferungen und Leistungen	2.816.402,66	1.734.750,39
4 2. Forderungen gegen verbundene Unternehmen	79.907,60	64.225,89
3. Forderungen gegen Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht	0,00	172.908,06
5 4. Sonstige Vermögensgegenstände	682.200,45	683.299,19
II. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	19.582.016,43	1.556.933,48
C. Rechnungsabgrenzungsposten	139.889,61	212.832,70
Aktiva insgesamt	106.559.877,40	101.544.913,84

1 Die **Anteile an verbundenen Unternehmen** betreffen die 100-prozentige Beteiligung an der IHK Projekte Hannover GmbH mit Sitz in Hannover. Die IHK ist daneben im Wesentlichen an der VdW Pensionsfonds AG, der Niedersächsischen Bürgschaftsbank, der IHK-Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH und der Stiftung Ideen-Expo beteiligt.

2 Die in Form von Spezialfonds stark diversifizierten **Wertpapiere des Anlagevermögens** dienen insbesondere der mittel- und langfristigen Finanzierung der zu bildenden Risikovorsorge und Rückstellungen.

3 Die **sonstigen Ausleihungen** betreffen die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in einen Pensionstrust eingezahlten Arbeitgeberanteile.

4 Die **Forderungen gegen verbundene Unternehmen** bestehen gegenüber der IHK Projekte Hannover GmbH und resultieren im Wesentlichen aus dem laufenden Abrechnungsverkehr für die Personal- und Sachmittelgestellung im Rahmen von Seminaren und Projekten.

5 Die **sonstigen Vermögensgegenstände** beinhalten im Wesentlichen Forderungen an externe Dienstleister im Rahmen der Personalabrechnung der IHK für bereits eingezogene Lohn- und Kirchensteuer.

Passiva		31.12.2021	31.12.2020
		EUR	EUR
A. Eigenkapital		72.715.829,43	68.083.496,48
6	I. Sonstiges Eigenkapital	72.715.829,43	68.083.496,48
B. Rückstellungen		24.235.400,00	24.765.800,00
7	1. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen	19.562.900,00	19.818.600,00
	2. Steuerrückstellungen	7.000,00	25.500,00
	3. Sonstige Rückstellungen	4.665.500,00	4.921.700,00
C. Verbindlichkeiten		1.690.844,56	1.541.810,95
8	1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	721.521,26	609.978,21
	2. Sonstige Verbindlichkeiten davon aus Steuern EUR 575.680,30 (i. Vj. EUR 570.002,90)	969.323,30	931.832,74
9	D. Rechnungsabgrenzungsposten	7.917.803,41	7.153.806,41
Passiva insgesamt		106.559.877,40	101.544.913,84

6 Mit Beschluss der Vollversammlung vom 7. Dezember 2020 trat am 1. Januar 2021 die Neufassung des Finanzstatuts in Kraft. Danach weist die IHK Hannover die Position **Sonstiges Eigenkapital** aus. Das Sonstige Eigenkapital ergibt sich als Unterschiedsbetrag aus dem Vermögen abzüglich der Summe aus Rückstellungen, Verbindlichkeiten und passiven Rechnungsabgrenzungsposten.

7 Die **sonstigen Rückstellungen** beinhalten u. a. Rückstellungen für Personalaufwendungen (z. B. Beihilfeverpflichtungen, Mehrarbeit, Überstunden), Prüfungs- und Archivierungskosten sowie Rückstellungen für ausstehende Rechnungen bzw. Prüferentschädigungen.

8 Die **sonstigen Verbindlichkeiten** betreffen vor allem Verbindlichkeiten aus Lohn-, Kirchen- und Umsatzsteuern sowie kreditorische Debitoren.

9 Die **passive Rechnungsabgrenzung** betrifft im Wesentlichen die für Berufsausbildungsverhältnisse zu Beginn der Ausbildung erhobenen Betreuungsgebühren, die erst in künftigen Geschäftsjahren ertragswirksam werden.

Jahresabschluss – Gewinn- und Verlustrechnung

1. Januar bis 31. Dezember 2021

	2021	2020
	EUR	EUR
Betriebserträge		
1. Erträge aus Beiträgen	16.884.817,59	13.701.695,81
2. Erträge aus Gebühren	10.590.154,60	10.264.363,88
3. Erträge aus Entgelten	589.527,05	668.649,76
4. Sonstige betriebliche Erträge	6.878.021,78	1.943.562,05
Summe Betriebserträge	34.942.521,02	26.578.271,50
Betriebsaufwendungen		
5. Materialaufwand		
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	1.169.653,45	1.197.022,69
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	3.650.235,66	3.272.876,63
6. Personalaufwand		
a) Gehälter	10.896.322,16	11.007.558,36
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	6.372.355,28	5.481.794,67
7. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	312.209,81	321.656,78
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen	9.134.301,85	8.527.039,90
Summe Betriebsaufwendungen	31.535.078,21	29.807.949,03
Betriebsergebnis	3.407.442,81	-3.229.677,53
9. Erträge aus Beteiligungen	1.500,00	376.125,00
10. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	1.830.362,61	1.606.612,77
11. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	12.594,39	0,00
12. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	1.000.000,00
13. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	515.391,18	660.335,95
Finanzergebnis	1.329.065,82	322.401,82
14. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	40.300,95	28.275,43
15. Sonstige Steuern	63.874,73	65.147,95
16. Jahresergebnis	4.632.332,95	-3.000.699,09
17. Gewinn-/Verlustvortrag	0,00	0,00
18. Zu-/Abnahme des Sonstigen Eigenkapitals	4.632.332,95	-3.000.699,09
19. Bilanzergebnis	0,00	0,00

1 Die **Erträge aus Beiträgen** setzen sich aus Grundbeiträgen (TEUR 11.158) und Umlagen (TEUR 5.727) zusammen.

2 Die **Erträge aus Gebühren** betreffen im Wesentlichen die Ausbildungsgebühren (TEUR 5.726), die Fortbildung (TEUR 2.925), die Registrierung, Zulassung und Prüfung von Versicherungs-, Finanzanlagen-, Immobiliendarlehensvermittlern sowie Immobilienmaklern (TEUR 587), Bescheinigungen, Zeitschriften, Carnets und Ursprungszeugnissen (TEUR 447), Sachkundeprüfungen und Unterrichtsverfahren im Bewachungsgewerbe (TEUR 276) sowie Gleichstellungen (TEUR 214).

3 Die **Erträge aus Entgelten** betreffen mit TEUR 275 Erlöse aus Seminaren, Kooperationen und Beratungsleistungen (z. B. Ausbilerschulung), mit TEUR 222 Erlöse aus der Verpachtung der Anzeigenrechte für die Zeitschrift „Niedersächsische Wirtschaft“ sowie mit TEUR 61 Verkaufserlöse (u. a. für Ehrenurkunden, Formulare und Druckschriften).

4 Im Bereich der **Sonstigen betrieblichen Erträge** werden im Wesentlichen Erträge aus dem Abgang von Sachanlagen (TEUR 4.256), aus Erstattungen (TEUR 1.186), u. a. für Personal- und Sachstellung an die IHK Projekte Hannover GmbH (TEUR 921) sowie Erträge aus Vermietung und Verpachtung (TEUR 408) ausgewiesen.

5 Unter den **Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren** werden insbesondere die im Rahmen der Aus- und Fortbildungsprüfungen eingesetzten Prüfungsaufgaben und -materialien (TEUR 1.127) ausgewiesen.

6 Die **Aufwendungen für bezogene Leistungen** betreffen u. a. für Aus- und Fortbildungsprüfungen gezahlte Prüfer- bzw. Korrektorentscheidungen (TEUR 2.535), Reisekosten des Ehrenamts (TEUR 393), Dozenten honorare (TEUR 206), Gebühren für externe Prüfungen (TEUR 175) sowie externe Kosten für die Prüfung und Registrierung der Versicherungs- und Finanzanlagenvermittler (TEUR 157).

7 Die **sozialen Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung** betreffen im Wesentlichen die Zuführungen zu Pensions- und Beihilferückstellungen (TEUR 3.678), die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (TEUR 1.811) sowie Aufwendungen im Rahmen der Übertragung von Pensionsansprüchen auf die VdW Pensionsfonds AG (TEUR 487).

8 Die **Sonstigen betrieblichen Aufwendungen** betreffen u. a. EDV-Dienstleistungen und Softwaregebühren (TEUR 2.440), Beiträge für den DIHK und die Auslandshandelskammern (TEUR 1.501), die Anmietung von Büro- und Sitzungsräumen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (TEUR 1.123), Telekommunikations- und Portokosten (TEUR 548) sowie Öffentlichkeitsarbeit (TEUR 346).

9 Das **Finanzergebnis** berücksichtigt im Wesentlichen realisierte Buchgewinne aus dem Abgang von Wertpapieren (TEUR 1.722) und Ausschüttungen aus Spezialfonds (TEUR 108) sowie Zinsaufwendungen aus der Abzinsung von Rückstellungen (TEUR 515).

Geschäftsverlauf 2021

Die Betriebserträge stiegen insgesamt um TEUR 8.364 im Vergleich zum Vorjahr, im Wesentlichen bedingt durch die Sonstigen betrieblichen Erträge (+TEUR 4.934) und höhere Erlöse aus Beiträgen (+TEUR 3.183).

Die Aufwendungen für soziale Abgaben und Altersversorgung stiegen ggb. 2020 um insgesamt TEUR 890, vor allem aufgrund höherer Zuführungen zu Pensionsrückstellungen (+TEUR 2.160) sowie einer geringeren Zuführung zu Beihilferückstellungen (-TEUR 1.149).

Das Finanzergebnis stieg um TEUR 1.007 auf TEUR 1.329 an. Ursächlich hierfür waren insbesondere der Anstieg der realisierten Buchgewinne aus der Veräußerung von Wertpapieren (+TEUR 936) aufgrund positiver Entwicklungen an den Kapitalmärkten.

Das positive Jahresergebnis in Höhe von TEUR 4.632 wurde dem Sonstigen Eigenkapital zugeführt.

Der Jahresabschluss soll durch die Vollversammlung am 5. September 2022 wie vorgelegt festgestellt werden.

Ansprechpartnerin

Ute Albrecht

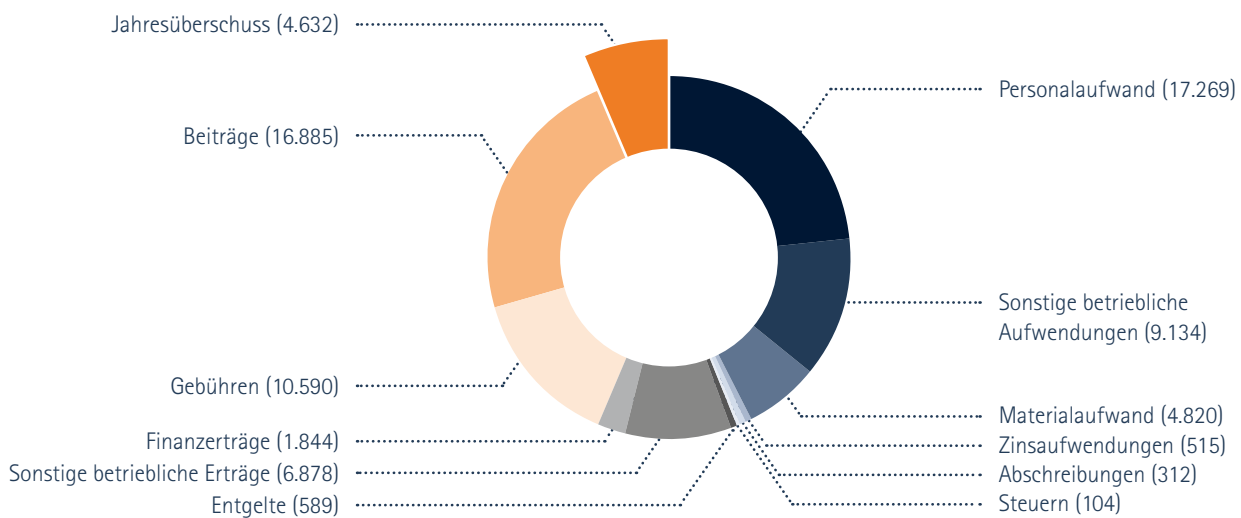
Tel.: 0511 3107-454, Fax: -209

ute.albrecht@hannover.ihk.de

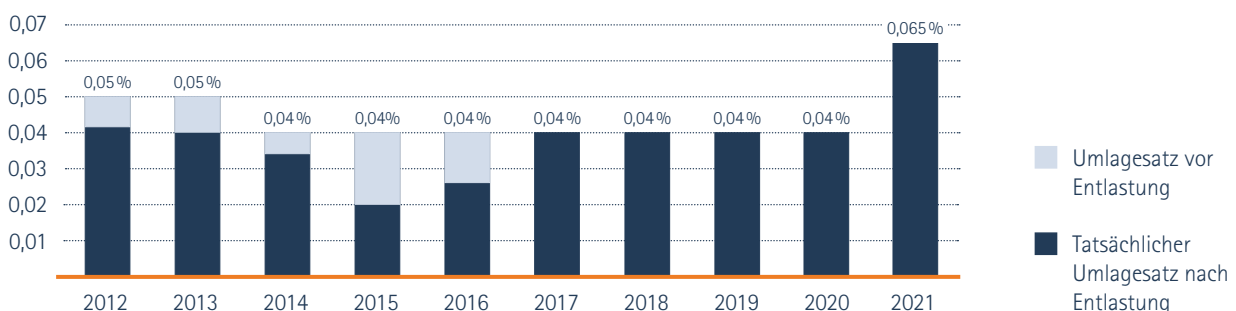
Gewinn- und Verlustrechnung 2021 in TEUR

Erträge

Aufwendungen



Entwicklung der Umlage-Hebesätze





IMPRESSUM

Herausgeberin

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

Redaktion

Stefan Noort
Tatjana Regner
Abteilung Kommunikation
Tel.: 0511 3107-268
kommunikation@hannover.ihk.de

Layout und Gesamtherstellung

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

Fotos

Titel: skynesher/iStockphoto
Hannoversche Volksbank (2), IHK Hannover (2, 12, 13),
HDI (12), Jasper Ehrich für ArL LW (13)