



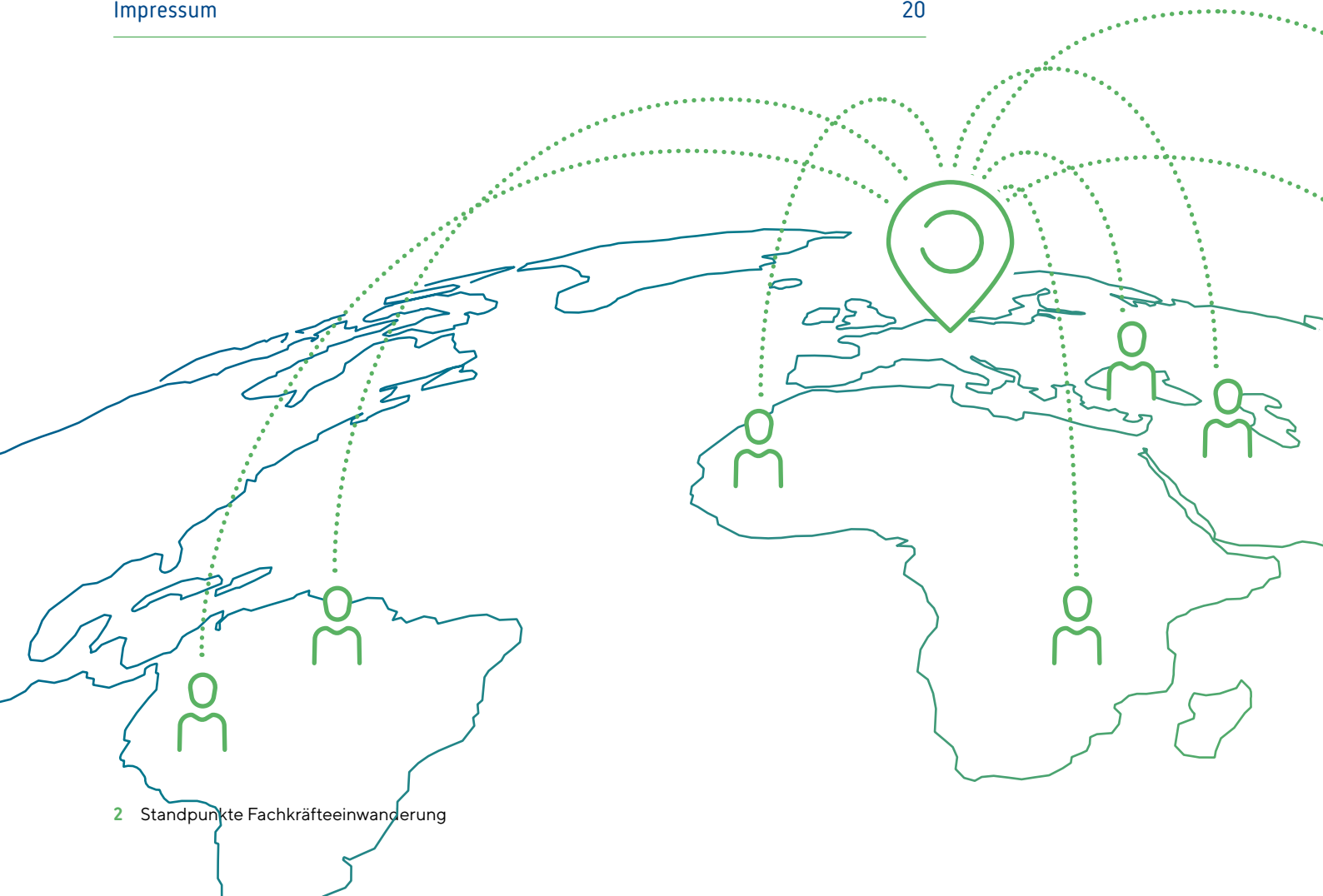
#IHK_STANDPUNKTE

Fachkräfteeinwanderung wirksam gestalten

#IHK_STANDPUNKTE

INHALT

1. Darum geht es	3
2. Ohne Zuwanderung kein stabiles Arbeitskräfteangebot	4
3. Zentrale Herausforderungen der Fachkräfteeinwanderung	7
3.1 Komplexe und langwierige Verfahren	7
3.2 Integration in Unternehmen und Gesellschaft	7
3.3 Anerkennung von Qualifikationen	8
3.4 Besondere Herausforderungen bei internationalen Auszubildenden	11
4. Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover	13
5. Angebote der IHK Hannover	18
6. Akteure und Informationsangebote	19
Impressum	20



1.

Darum geht es

Auch wenn aktuell Kriege und Krisen, eine kaum wachsende Wirtschaft, steigende Insolvenzzahlen und tiefgreifende Transformationsprozesse die Nachrichten dominieren, ist die Wirtschaft in Niedersachsen heute und zukünftig darauf angewiesen, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. In den letzten Jahren litten Unternehmen in zahlreichen Branchen bereits unter dem Mangel an Fachkräften, was sich auch in der Zahl der unbesetzten Stellen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigte. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) fehlten im Jahresdurchschnitt 2025 in Niedersachsen mehr als 42.000 qualifizierte Arbeitskräfte – für etwa 39 Prozent der offenen Stellen standen rechnerisch damit keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung.¹ Zunehmend werden Arbeitskräfte auch für einfache Tätigkeiten knapp. Wo Mitarbeitende fehlen, können Aufträge nicht angenommen, Dienstleistungen nicht im gewünschten Umfang erbracht und Investitionen nur eingeschränkt umgesetzt werden.

Der Fachkräftemangel wird sich durch den Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand in den kommenden Jahren verschärfen. Das inländische Fachkräftepotenzial wird kontinuierlich kleiner. Um die diversen aktuellen Herausforderungen – von der Rückkehr ins Wachstum bis zu den zentralen Zukunftsprojekten – zu meistern, werden zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland gebraucht.

Unternehmen, die internationale Fachkräfte beschäftigen oder Auszubildende aus dem Ausland gewinnen möchten, begegnen in der Praxis allerdings komplexe Verfahren und häufig lange Bearbeitungszeiten. Zudem muss auch die sprachliche und gesellschaftliche Integration mitbedacht werden.

Um mehr ausländische Fachkräfte für Niedersachsen zu gewinnen, bedarf es daher eines ganzheitlichen Ansatzes – von der gezielten Ansprache im Ausland über effiziente Zuwanderungsprozesse bis hin zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Unternehmen haben ein hohes Eigeninteresse, tragfähige Lösungen voranzubringen und aktiv an der Gestaltung einer wirksamen Fachkräftezuwanderung mitzuwirken.

¹ Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Ländersteckbrief Niedersachsen auf Basis der IW-Fachkräftedatenbank (Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung), 2026

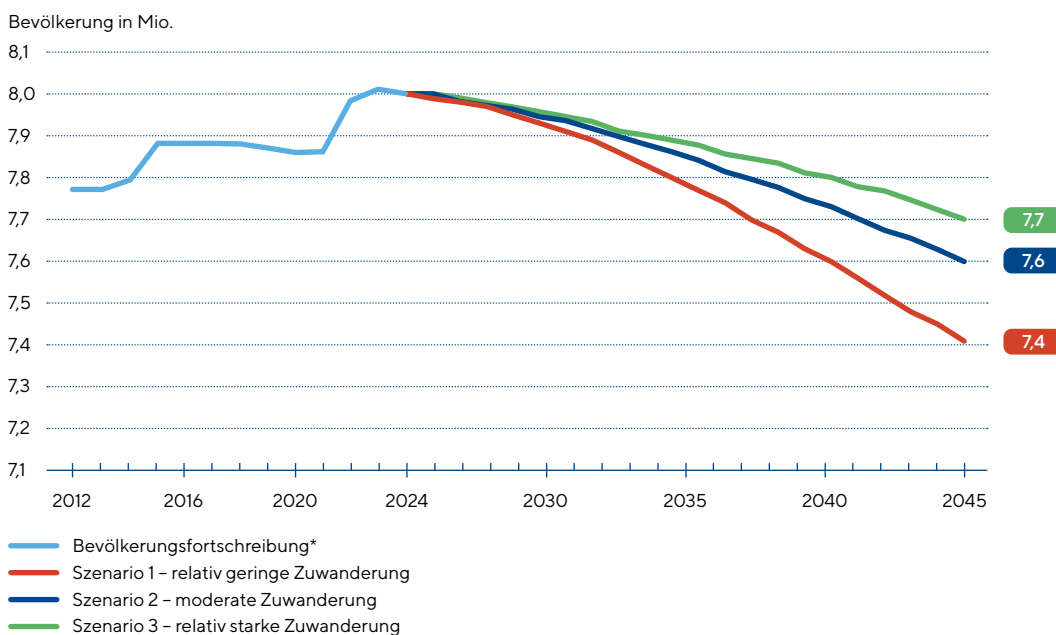


2.

Ohne Zuwanderung kein stabiles Arbeitskräfteangebot

Die Ergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Landesamts für Statistik Niedersachsen (LSN) zeigen deutlich: Bei moderater Zuwanderung wird die Bevölkerung in Niedersachsen bis 2045 auf rund 7,6 Millionen sinken – ein Rückgang um etwa 435.000 Personen bzw. 5,4 Prozent gegenüber 2024. Auch bei hoher Zuwanderung ist ein Rückgang unvermeidlich, während die Bevölkerung im Szenario mit geringer Zuwanderung auf etwa 7,4 Millionen schrumpfen könnte.

Vergangene und zukünftige Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen bis zum Jahr 2045 nach Varianten der Außenwanderung



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)

* Bis zum Jahr 2021 rückgerechnete Bevölkerungszahlen auf Basis des Zensus 2022; für die Jahre 2022 bis 2045 Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022.

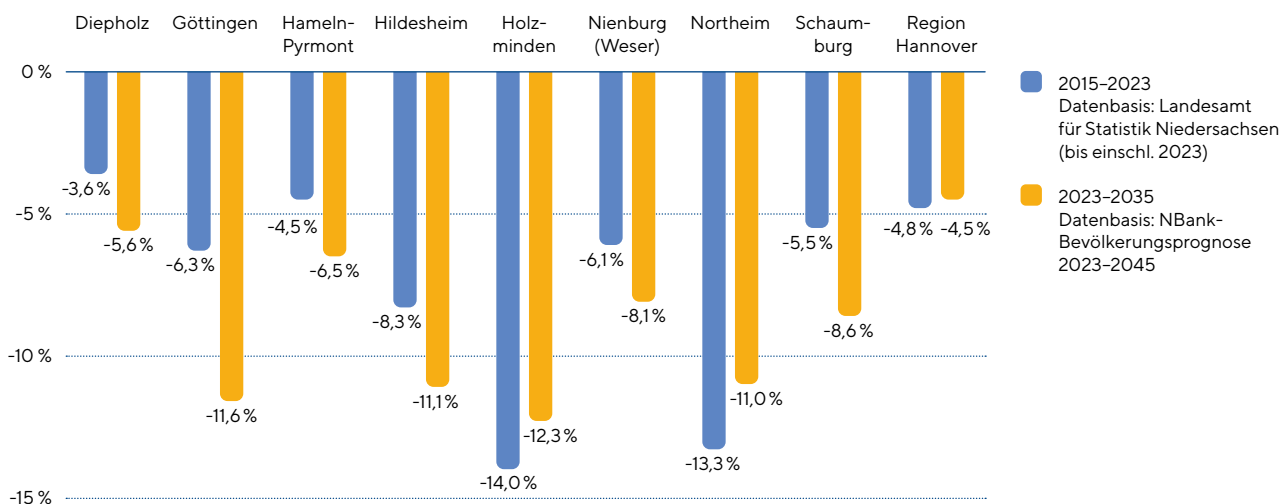
Gleichzeitig verändert sich die Altersstruktur nachdrücklich: Bezogen auf das Jahr 2024 wird bei angenommener moderater Entwicklung der demografischen Komponenten die Zahl der Personen im Alter von mindestens 65 Jahren bereits bis 2035 um rund 20,9 Prozent auf 2,24 Millionen steigen und 2045 etwa 2,28 Millionen betragen (2024: 1,86 Millionen). Im gleichen Zeitraum sinkt die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) deutlich um rund 696.000 Personen beziehungsweise 15 Prozent.²

² Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN), Ergebnisse der 5. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung in Niedersachsen

Die Landkreise der IHK-Region sind bereits heute und werden auch künftig in unterschiedlichem Ausmaß vom Bevölkerungsrückgang betroffen sein, wie Daten des LSN und der NBank-Bevölkerungsprognose belegen (siehe Grafik). Besonders deutlich zeigt sich dies in den Landkreisen Holzminden, Göttingen, Hildesheim und Northeim, in denen die Rückgänge schon bis 2035 zweistellige Prozentwerte erreichen. Aber auch in Schaumburg, und Nienburg (Weser) sind erhebliche Verluste zu erwarten. Zugleich ist ein deutliches Stadt-Land-Gefälle erkennbar: Während ländlich geprägte Regionen besonders stark schrumpfen, entwickelt sich die Region Hannover vergleichsweise stabil.³

Entwicklung der Bevölkerung im Alter von 18 bis 60 Jahren

in den Landkreisen der IHK-Region Hannover in Prozent



Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) und NBank-Bevölkerungsprognose

Die rückläufige und gleichzeitig alternde Bevölkerung führt dazu, dass das Arbeitskräfteangebot kontinuierlich sinkt. Bis zuletzt zeigten Studien, dass bundesweit jährlich mehrere hunderttausend zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland notwendig sind, um das Arbeitskräfteangebot konstant zu halten. Je nach Annahmen zur Erwerbsbeteiligung und wirtschaftlicher Entwicklung sowie betrachtetem Zeithorizont der Untersuchungen werden danach zwischen 288.000⁴ und 400.000⁵ Menschen pro Jahr gebraucht, die mehr zuwandern als abwandern. Grob heruntergerechnet auf die IHK-Region Hannover wären das jedes Jahr zwischen 11.000 und 16.000 Menschen, bei denen außerdem auch die mitgebrachten Qualifikationen passen müssen.

Natürlich muss vorrangig das inländische Arbeitskräftepotenzial, sowohl von Einheimischen als auch von bereits Zugewanderten, entwickelt und die Arbeitsmarktbeteiligung erhöht werden, z. B. durch höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren oder – über Bildungsmaßnahmen – von Geringqualifizierten. Aber der künftige Arbeitskräftebedarf wird damit allein nicht gedeckt werden können.

³ Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) und NBank-Bevölkerungsprognose

⁴ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Zuwanderung und Arbeitsmarkt – eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, 2024

⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Zuwanderung und Arbeitsmarkt – Projektionen für Deutschland, IAB-Kurzbericht 25/2021

Auch ist aktuell nicht absehbar, inwieweit und ob der Arbeitskräftebedarf infolge von Strukturwandel, Digitalisierung und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) insgesamt sinken wird. Zwar verändern technologische Entwicklungen die Anforderungen an Qualifikationen und Tätigkeiten erheblich, sie führten bislang in der Regel jedoch nicht zu einem generellen Abbau von Beschäftigung. Vielmehr entstehen neue Tätigkeitsfelder, während bestehende Berufe sich inhaltlich weiterentwickeln. Die bisher verfügbaren Studien gehen davon aus, dass der Bedarf an Arbeitskräften auch vor diesem Hintergrund insgesamt hoch bleibt oder in bestimmten Bereichen sogar weiter zunimmt.⁶

Doch woher sollen die benötigten Arbeitskräfte kommen? Die Potenziale der Zuwanderung aus EU-Staaten, die lange Zeit die tragende Säule der Zuwanderung war, sind beschränkt, da diese Länder zukünftig selbst vor großen demografischen Herausforderungen stehen. So kamen allein aus den östlichen Ländern Europas zu Spitzenzeiten (2011–2015) jährlich 207.000 Menschen nach Deutschland. Zuletzt waren es nur noch 69.000 und der Trend ist weiter rückläufig.⁷ Folglich müssen Fachkräfte künftig eher in Drittstaaten gesucht werden.



⁶ Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), KI und der Arbeitsmarkt: Eine Analyse der Beschäftigungseffekte, 2023

⁷ Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Fachkräftezuwanderung aus EU-Osterweiterung versiegt – Alternativen benötigt, IW-Kurzbericht Nr. 48/2025

3.

Zentrale Herausforderungen der Fachkräfteeinwanderung

3.1 Komplexe und langwierige Verfahren

Die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland ist kompliziert und sie dauert lange. Die Zuständigkeiten verteilen sich auf die Arbeitsverwaltung, Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen und weitere Institutionen. Allein durch die vielen Akteure kommt es zu Verzögerungen, Informationsverlusten und erhöhtem Koordinationsaufwand. Hinzu kommt die hohe Komplexität der rechtlichen Rahmenbedingungen, wie etwa die verschiedenen Aufenthaltstitel, spezifische Anforderungen je nach Qualifikationsniveau sowie die unterschiedliche Auslegung von Regelungen. Für viele Betriebe – gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – sind das erhebliche Hürden.

Auch vor diesem Hintergrund plant die Bundesregierung den Aufbau einer sogenannten „Work-and-Stay-Agentur“ (WSA). Ziel ist es, die administrativen Verfahren der Erwerbsmigration stärker zu bündeln, zu digitalisieren und zu beschleunigen. Die WSA soll als „One-Stop-Government“ fungieren, sodass die gesamte Antragstellung über ein zentrales digitales Portal erfolgen kann. Ergänzend ist vorgesehen, dass relevante Daten im Zuwanderungsprozess nur einmal erfasst und anschließend behördenübergreifend genutzt werden können („Once-Only-Prinzip“).

Eine aktuelle Studie zeigt das Potenzial solcher Reformen deutlich: Durch technische und prozessuale Optimierungen sowie eine stärkere organisatorische Zentralisierung könnten die Bearbeitungszeiten im Bereich der Erwerbsmigration nach ersten Schätzungen um bis zu 40 Prozent reduziert werden.⁸

Ein wichtiger Fortschritt auf Landesebene war die Einrichtung einer zentralen Stelle für das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) in Niedersachsen, die am 1. Juli 2025 ihre Arbeit aufgenommen hat und in Osnabrück angesiedelt ist. Damit wurde eine langjährige Forderung der niedersächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) umgesetzt, die sich für klarere Zuständigkeiten und effizientere Verfahren eingesetzt hatten. Gleichwohl wird sich der Erfolg der Zentralstelle daran messen lassen müssen, wie konsequent die Verfahren tatsächlich vereinheitlicht und beschleunigt werden und ob es gelingt, Doppelstrukturen und Brüche zu vermeiden – insbesondere im Hinblick auf die Reformansätze auf Bundesebene.

3.2 Integration in Unternehmen und Gesellschaft

Die Integration der internationalen Fachkräfte im Betrieb und darüber hinaus ist ein entscheidender Faktor für erfolgreiche Zuwanderung in den Arbeitsmarkt. So sind gute Deutschkenntnisse in vielen Berufen unverzichtbar – sowohl für die fachliche Arbeit als

⁸ Bundesministerium des Innern (BMI), Machbarkeitsstudie Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren, 2024

auch für die Kommunikation im Alltag. Zudem gibt es manchmal unterschiedliche Auffassungen und Erwartungen zur Arbeitskultur oder Kommunikation. Missverständnisse lassen sich aber vermeiden, indem die Integration gut begleitet wird.

Im Blick sollte daher auch die Lebenssituation außerhalb des Arbeitsplatzes sein. So fehlt in städtischen Ballungsräumen oft bezahlbarer Wohnraum. Auf dem Land sind es häufig die eingeschränkte Nahverkehrsanbindung oder fehlende Infrastruktur, die mit zu bedenken sind. Gerade für Neuzugewanderte ohne eigenes Fahrzeug können lange Wege zur Arbeit, zur Berufsschule oder zu Behörden ein erhebliches Anwerbe- und Integrationshemmnis darstellen.



Auch Fragen der Kinderbetreuung, schulische Angebote sowie die Integration von Familienangehörigen sind häufig entscheidend dafür, ob Fachkräfte dauerhaft in Deutschland bleiben. Gerade gut qualifizierte und international mobile Fachkräfte äußern überdurchschnittlich häufig Abwanderungsüberlegungen. Laut einer aktuellen Studie denken 26 Prozent der nach Deutschland eingewanderten Personen – hochgerechnet 2,6 Millionen – darüber nach, Deutschland wieder zu verlassen. Drei Prozent beziehungsweise 300.000 Personen haben bereits konkrete Auswanderungspläne.⁹

3.3 Anerkennung von Qualifikationen

Ein zentrales Element der Fachkräfteeinwanderung ist die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Mit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG), die insbesondere seit 2023 schrittweise umgesetzt wurde, sind neue und flexiblere Zugangswege für qualifizierte Fachkräfte geschaffen worden. So stehen Unternehmen heute mehrere Wege offen, um Fachkräfte aus Drittstaaten zu beschäftigen: Neben dem klassischen Weg über ein vollständiges Anerkennungsverfahren des ausländischen Berufsabschlusses im Herkunftsland wurde mit der Einführung der Anerkennungspartnerschaft ein neuer Weg beschritten, bei dem Unternehmen und Fachkraft vereinbaren können, dass der Anerkennungsprozess erst nach der Einreise erfolgt und fehlende

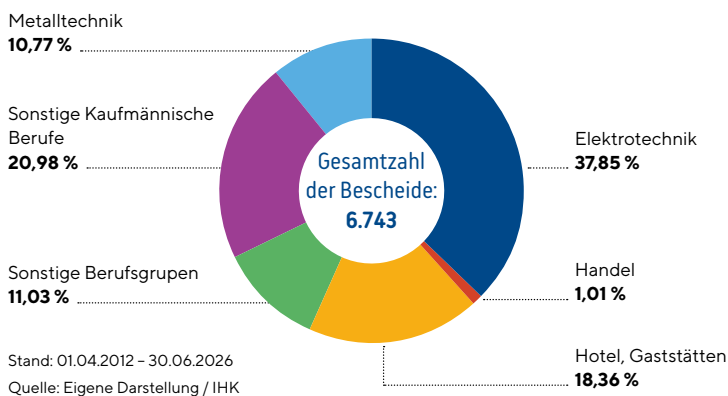
⁹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa), IAB-Forschungsbericht 15/2025

Qualifikationen im Rahmen der Beschäftigung in Deutschland nachgeholt werden. Darüber hinaus besteht für berufserfahrene Fachkräfte unter bestimmten Voraussetzungen – insbesondere bei entsprechender Berufserfahrung und einer Mindestvergütung – auch ein Zugang ohne vorherige formale Anerkennung. Für akademische Fachkräfte gelten mit der Blauen Karte EU gesonderte Regelungen. Trotz der erweiterten Möglichkeiten bleibt die Anerkennung in vielen Fällen aber eine zentrale Voraussetzung für die Fachkräfte-einwanderung aus Drittstaaten.

Die IHK Hannover ist auf Grundlage des Anerkennungsgesetzes seit 2012 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.

Bis Juni 2026 hat die IHK Hannover insgesamt 6.743 Bescheide auf Grundlage von Gleichwertigkeitsprüfungen ausgestellt. Die häufigsten Anträge kamen von Menschen aus Kolumbien (1.023), Spanien (847), der Türkei (846), Syrien (751) und Polen (463).

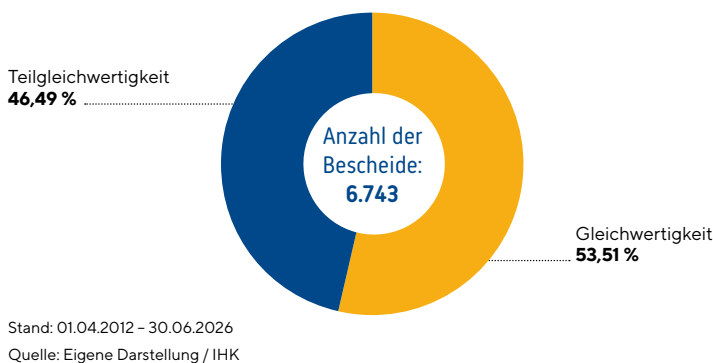
Berufsanerkennung bei der IHK Hannover nach Berufsgruppen



Unter den Top 5 der durch die IHK Hannover anerkannten Berufe finden sich mit drei Elektro- und IT-Berufen (1.620) sowie dem Beruf Koch/Köchin (711) Abschlüsse, die auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt sind. Bei etwas mehr als der Hälfte aller bisher geprüften Qualifikationen konnte der ausländische Abschluss sofort einem deutschen Ausbildungsberuf gleichgestellt werden.

Bescheide zur Berufsanerkennung bei der IHK Hannover

Aufteilung nach Gleichwertigkeit



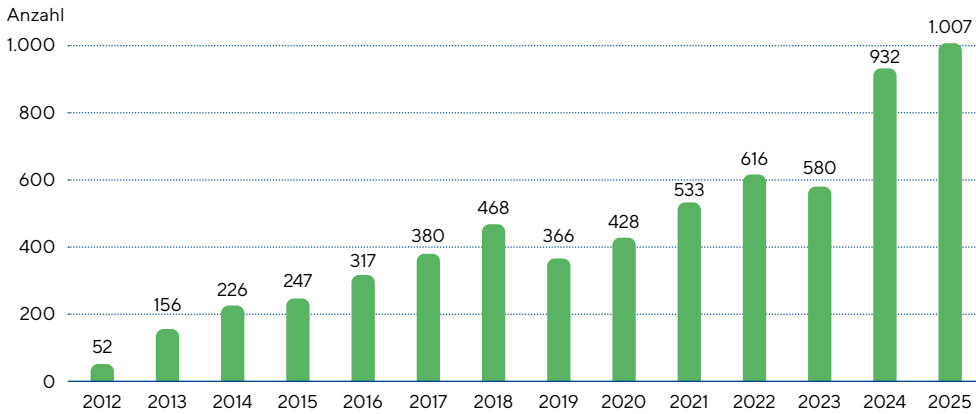
Aufteilung nach deutschen Referenzberufen (Top 5)

Elektroniker/in – Betriebstechnik	1.153
Kaufmann/-frau für Büromanagement	912
Koch/Köchin	711
Elektroniker/in – Gebäude- und Infrastruktursysteme	246
Fachinformatiker/in – Systemintegration	221

Stand: 01.04.2012 – 30.06.2026
Quelle: Eigene Darstellung / IHK

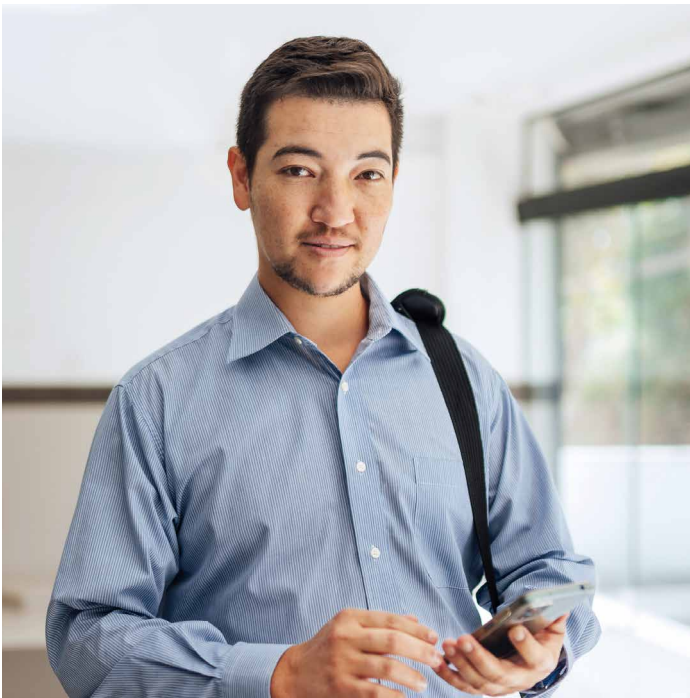
Rund 10 Prozent aller Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bundesweit werden damit aktuell von der IHK Hannover bearbeitet. Allein im Jahr 2025 stellte die IHK Hannover 1.007 Bescheide aus – ein neuer Höchststand.

Bescheide auf Grundlage von Gleichwertigkeitsprüfungen bei der IHK Hannover



Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Der Weg der Anerkennung – von der Vorbereitung bis zum erfolgreichen Abschluss – ist für viele Unternehmen hürdenreich und manchmal schwer nachvollziehbar. So sind etwa die nach rechtlichen Anforderungen formulierten Bescheide nicht immer intuitiv verständlich. Eine zusätzliche Herausforderung entsteht durch die häufig nur eingeschränkt vergleichbaren Ausbildungsprofile. Berufsabschlüsse aus dem Ausland unterscheiden sich in Dauer, inhaltlicher Ausrichtung und Praxisanteil häufig deutlich vom deutschen dualen



System. Dies führt zu aufwendigen Einzelfallprüfungen und in vielen Fällen lediglich zu einer Teilgleichwertigkeit. Für Unternehmen und Fachkräfte bedeutet dies zusätzlichen Aufwand, da fehlende Kompetenzen durch Anpassungsqualifizierungen nachgeholt werden müssen. Oftmals besteht eine erhebliche Unsicherheit, wie solche Qualifizierungen konkret umgesetzt werden sollen. So werden die damit verbundenen Möglichkeiten bislang zu wenig ausgeschöpft, da entsprechende Angebote nicht verfügbar oder wenig bekannt sind.

Ein weiteres Hindernis sind Dokumentationsprobleme. Immer wieder können Fachkräfte ihre Qualifikationen und die vorhandene Berufserfahrung nicht vollständig oder nicht im erforderlichen Umfang nachweisen. Dies verzögert die Verfahren oder macht eine Anerkennung trotz vorhandener Kompetenzen unmöglich. Zudem werden die Chancen der vielfältigen Möglichkeiten des FEG – wie etwa die Anerkennungspartnerschaft – in der Praxis noch nicht ausreichend genutzt. Gründe hierfür sind unter anderem die mangelnde Bekanntheit und die Unsicherheiten bei der Anwendung der Regelungen. Trotz der Hindernisse sind Anerkennungsverfahren für Unternehmen ein wichtiges Instrument, um ausländische Qualifikationen transparent und verlässlich einschätzen zu können. Sie helfen, internationale Fachkräfte passgenau einzusetzen sowie vorhandene Qualifikationslücken gezielt zu schließen.

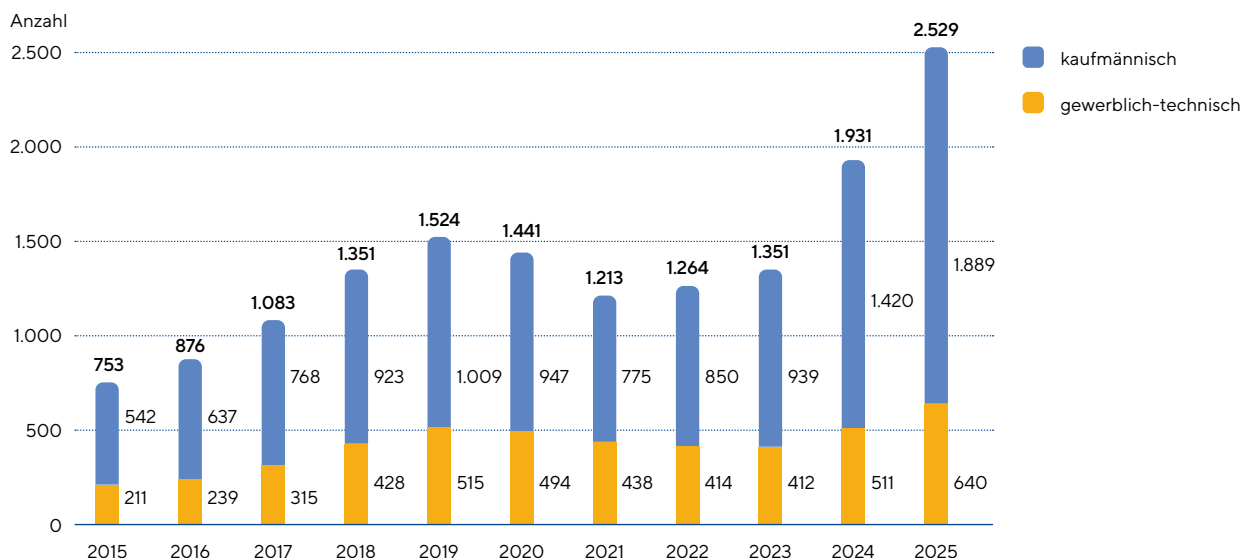
3.4 Besondere Herausforderungen bei internationalen Auszubildenden

Auszubildende mit ausländischem Pass leisten bereits heute einen entscheidenden Beitrag zur Stabilisierung des dualen Ausbildungssystems – auch im Bezirk der IHK Hannover: Die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg in den vergangenen zehn Jahren von 753 (2015) auf 2.529 (2025) – ein Plus von 1.776 bzw. rund 235 Prozent. Im Jahr 2025 hatten damit 12 Prozent aller Auszubildenden von Mitgliedsunternehmen der IHK Hannover einen ausländischen Pass. Für viele Unternehmen sind



Auszubildende aus dem Ausland aktuell ein zentraler Baustein, um offene Ausbildungsplätze überhaupt noch besetzen zu können. Auffällig ist dabei nicht nur der starke quantitative Zuwachs, sondern auch die Veränderung der Herkunftsländer der Auszubildenden (siehe Grafik).

Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Bereich der IHK Hannover nach Berufskategorie (2015–2025)



Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Bereich der IHK Hannover (TOP 5, 2015 und 2025)

2015

1. Türkei	291
2. Italien	51
3. Polen	37
4. Serbien	36
5. Spanien	33

2025

1. Vietnam	394
2. Ukraine	277
3. Syrien	176
4. Irak	164
5. Türkei	132

Quelle: Eigene Darstellung / IHK

Gerade die Anforderungen des dualen Systems – mit der Kombination aus betrieblicher Ausbildung und Berufsschule – setzen ein ausreichendes Sprachniveau voraus. Zwar sehen die Regelungen für die Einreise zum Zweck der Ausbildung grundsätzlich Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 vor, jedoch spiegeln die Nachweise oft nicht die tatsächliche Sprachkompetenz wider. Dies führt dazu, dass Auszubildende Schwierigkeiten in der Berufsschule oder im fachlichen Austausch im Betrieb haben. Der Unterstützungsbedarf bei internationalen Auszubildenden ist daher häufig deutlich höher als bei inländischen Jugendlichen.

Oft sind zusätzliche Maßnahmen erforderlich, etwa begleitende Sprachförderung, Unterstützung im Berufsschulkontext sowie eine intensivere Betreuung im Betrieb und darüber hinaus. Unternehmen müssen hierfür entsprechende Ressourcen einplanen, unter anderem durch Mentoring oder angepasste Einarbeitungskonzepte. Ohne Unterstützung besteht ein erhöhtes Risiko von Ausbildungsabbrüchen.

4.

Handlungsfelder aus Sicht der IHK Hannover

Insgesamt wird deutlich, dass die Fachkräfteeinwanderung mit zentralen Herausforderungen verbunden ist – von komplexen und langwierigen Verfahren über Integrationsfragen bis hin zur Anerkennung von Qualifikationen und den besonderen Anforderungen in der Ausbildungszuwanderung. Um die Fachkräfteeinwanderung wirksam weiterzuentwickeln und ihr Potenzial für die Wirtschaft in Niedersachsen besser zu nutzen, ergibt sich aus Sicht der IHK Hannover folgender konkreter Handlungsbedarf:



Verfahren zur Einwanderung vereinfachen, digital verzahnen und beschleunigen

One-Stop-Prozesse umsetzen und Zuständigkeiten klar ordnen

Um die Fachkräfteeinwanderung wirksam zu stärken, müssen die administrativen Verfahren grundlegend vereinfacht, beschleunigt und stärker an den Bedürfnissen der Wirtschaft ausgerichtet werden. Die geplante „Work-and-Stay-Agentur“ (WSA) bietet hierfür ein erhebliches Potenzial und sollte konsequent weiterentwickelt werden.

Wesentlich ist eine echte Bündelung der Verfahren. Neben der Visumerteilung im Inland sollte die WSA perspektivisch auch die Erteilung von Aufenthaltstiteln übernehmen, um Doppelprüfungen zu vermeiden und die Ausländerbehörden zu entlasten. Ziel muss ein durchgängiges „One-Stop-Government“ sein, bei dem Daten nur einmal erfasst und anschließend behördenübergreifend genutzt werden und das Unternehmen und Fachkräften einen klaren, effizienten Zugang zu allen Prozessen bietet. Zudem muss das aktuelle Zeitfenster genutzt werden, um aufenthaltsrechtliche Regelungen zu vereinfachen, Bürokratie abzubauen und Prozesse konsequent arbeitsmarktorientiert auszurichten.

Eine enge Abstimmung zwischen den Strukturen der WSA und denen auf Landesebene – insbesondere der Zentralstelle für das beschleunigte Fachkräfteverfahren – ist entscheidend. Zielbild muss eine durchgängige, digitale und bruchfreie Prozesskette sein, mit der Unternehmen und Fachkräfte folgerichtig geführt werden – unabhängig davon, ob Zuständigkeiten auf Landes- oder Bundesebene liegen.

Außerdem muss es eine enge Verzahnung der geplanten WSA mit den Anerkennungsstellen und den bestehenden Beratungsangeboten der IHKs vor Ort geben. Vorbild könnten hier die Kooperationsvereinbarungen sein, die die IHK Hannover mit Ausländerbehörden und der Zentralstelle umgesetzt hat bzw. anstrebt. Auch die IHKs sollten ihre Kompetenzen bündeln, um z. B. Recruiting-Prozesse aktiv zu begleiten und regionale Fachkräftebedarfe zu berücksichtigen sowie proaktiv Anpassungsqualifizierungen anzubieten.

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf notwendige Fälle begrenzen

Für viele Formen der Ausbildung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ist für den Aufenthaltstitel eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erforderlich. Zwar trägt die Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die BA grundsätzlich zur Akzeptanz der Zuwanderung bei, führt in der Praxis jedoch häufig zu Verzögerungen und Doppelprüfungen. Deshalb sollte bei der Ersterteilung befristeter Aufenthaltstitel zur Beschäftigung auf eine verpflichtende BA-Zustimmung verzichtet werden, sofern ein bestimmtes Einkommensniveau erreicht wird. Ebenso sollte das Zustimmungserfordernis für Fachkräfte entfallen, die bereits in Deutschland eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, da sie den deutschen Arbeitsmarkt kennen. Gleiches gilt für Auszubildende, bei denen die Prüfung der Ausbildungsbedingungen und die Eignung des Ausbildungsbetriebes bereits durch die zuständigen Kammern erfolgt. Da die Arbeitsbedingungen bereits bei Ausstellung der Titel geprüft wurden sollte auch bei reinen Verlängerungen von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung

oder bei Arbeitgeberwechseln auf zusätzliche Zustimmungsverfahren verzichtet und stattdessen auf ein schlankes Anzeigeverfahren umgestellt werden. Insgesamt gilt es, Doppelprüfungen abzubauen, Verfahren zu vereinfachen und die Prozesse stärker auf Effizienz und Praxistauglichkeit auszurichten.

Vergleichslohn transparent machen und Planungssicherheit schaffen

Die BA prüft im Zustimmungsverfahren zur Beschäftigung, ob die Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter denen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen – maßgeblich anhand des „ortsüblichen Lohns“. Für Unternehmen ist derzeit häufig nicht nachvollziehbar, auf welcher Grundlage die BA den Vergleichslohn festlegt, was zu erheblicher Planungsunsicherheit aufgrund regelmäßig negativer BA-Entscheidungen führt. Der „ortsübliche Lohn“ spiegelt die tatsächlichen Gehälter – insbesondere in KMU – oft nicht wider, wenn es in einer Region große Unternehmen mit überdurchschnittlicher Vergütung gibt. Dies kann dazu führen, dass betroffene Unternehmen neue ausländische Beschäftigte besser bezahlen müssten als die Stammbeslegschaft, was den Betriebsfrieden gefährden könnte. Auch der BA-Entgeltatlas bietet keinen einheitlichen und transparenten Maßstab.

Künftig sollte ein Vergleichslohn regionale, branchenspezifische und betriebliche Unterschiede angemessen berücksichtigen. Er muss zudem für Unternehmen vorab einsehbar sein. Beispielsweise könnte eine Auskunftspflicht der BA den Unternehmen frühzeitig verlässliche Informationen zum Vergleichslohn bereitstellen. Ziel muss es sein, die arbeitsmarktpolitische Schutzfunktion zu erhalten, gleichzeitig aber Planungssicherheit zu schaffen und unnötige Hürden abzubauen.

Zugang für Berufserfahrene praxisnah gestalten

Die Regelung für Berufserfahrene bietet grundsätzlich einen wichtigen Zugang zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ohne formale Anerkennung ihres beruflichen Abschlusses. Sie wird jedoch durch hohe Gehaltsschwellen und enge Zugangsvoraussetzungen erheblich eingeschränkt: Voraussetzung ist ein Gehalt von mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2026: 45.630 Euro). Eine Unterschreitung ist nur bei tarifgebundenen Unternehmen möglich.

Um das vorhandene Potenzial besser zu nutzen, sollten die Anforderungen stärker an den betrieblichen Realitäten ausgerichtet werden. Dazu gehört insbesondere eine Absenkung der Gehaltsschwelle oder alternativ eine Orientierung am betriebspezifischen Vergleichslohn, um auch Branchen mit niedrigerem Lohnniveau und kleinere Unternehmen einzubeziehen. Ergänzend sollte die Möglichkeit geschaffen werden, von den Gehaltsanforderungen in Engpassberufen und stark betroffenen Branchen abzuweichen.

Einstiegsphase durch Probebeschäftigung vereinfachen

Um Unternehmen eine fundierte und praxisnahe Auswahl internationaler Fachkräfte zu ermöglichen, sollte eine eigenständige, rechtssichere Möglichkeit zur kurzfristigen Probebeschäftigung geschaffen werden. Mit den bestehenden Regelungen können Unternehmen nur eingeschränkt die Qualifikation, Sprachkenntnisse und Integrationsfähigkeit potenzieller Beschäftigter prüfen. Sinnvoll ist daher ein klar geregelter, unbürokratischer Zugang für eine befristete Einreise zur Probebeschäftigung – beispielsweise für einen Zeitraum von bis zu vier Wochen.

Westbalkanregelung erhalten und bei Bedarf ausbauen

Die Westbalkanregelung ermöglicht eine vergleichsweise unbürokratische Zuwanderung aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien und ist – aktuell noch – durch ein jährliches Kontingent von 50.000 Personen begrenzt. Dieses soll laut Koalitionsvertrag der Bundesregierung auf 25.000 reduziert werden. Die Kontingente der Westbalkanstaaten wurden zuletzt ausgeschöpft. Vor diesem Hintergrund sollte von der geplanten Reduzierung abgesehen und das jährliche Kontingent perspektivisch – insbesondere bei steigender Arbeitskräftenachfrage – ausgeweitet werden. Gleichzeitig gilt es, die Verfahren zu beschleunigen und die Kontingentverteilung zwischen den Herkunftsländern so anzupassen, dass Wartezeiten verkürzt und vorhandene Potenziale besser genutzt werden können.

Zeitarbeit für internationale Fachkräfte ermöglichen

Es ist derzeit fast ausgeschlossen, Drittstaatsangehörige in Zeitarbeit zu beschäftigen. Eine solche Beschäftigung sollte künftig erlaubt werden, da Zeitarbeitsunternehmen über umfangreiche Erfahrung, Netzwerke und Kapazitäten im internationalen Recruiting verfügen und Unternehmen wirksam unterstützen könnten. Gerade für KMU würde dies das Matching erleichtern. Bei Wegfall eines Einsatzes bliebe die Fachkraft zudem im Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und könnte mit bestehendem Aufenthaltstitel in einem anderen Betrieb weiterarbeiten.



Integration vor Ort ganzheitlich stärken

Spracherwerb konsequent fördern und Hürden abbauen

Sprachkenntnisse sind ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Integration internationaler Fachkräfte in den Arbeitsmarkt. Daher müssen regional ausreichend Möglichkeiten zur Sprachförderung vorhanden sein, die stärker arbeitsplatznah ausgestaltet und flexibel auch begleitend zur Beschäftigung angeboten werden. Kürzungen und Zugangsbeschränkungen bei der staatlichen Sprachförderung sind kontraproduktiv, denn Spracherwerb ist die elementare Voraussetzung für die qualifizierte Arbeitsmarktintegration. Zudem muss der Familiennachzug unkompliziert möglich sein, da er oft eine entscheidende Voraussetzung ist, um ausländische Fachkräfte langfristig zu gewinnen und zu binden.

Attraktivität der Regionen erhöhen und Integration gezielt begleiten

Um Städte und ländliche Regionen für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiver zu machen, sind Verbesserungen bei Wohnraum, Verkehrsanbindung, digitaler Infrastruktur und Alltagsangeboten erforderlich. Dabei stehen in Städten vor

allem ausreichender Wohnraum und in ländlichen Regionen eine gute Verkehrsanbindung im Fokus. Unternehmen können die Integration gezielt unterstützen, etwa durch Hilfe bei der Wohnungssuche, Informationen vor der Einreise, Sprachkurse, Begleitung bei Behördengängen oder Mentoring im Betrieb. Auch die Förderung sozialer Kontakte trägt wesentlich zu einer erfolgreichen Integration bei.

Unterstützungsstrukturen besser vernetzen und koordinieren

Weiterhin sollten die regionalen Unterstützungsstrukturen besser vernetzt und ausgebaut werden. In vielen Regionen bestehen bereits Angebote wie Welcome Center oder Integrationsnetzwerke, diese sind jedoch unterschiedlich ausgestaltet. Eine stärkere Koordination sowie eine enge Verzahnung z. B. mit den Beratungsangeboten der IHKs sind erforderlich, um Unternehmen und Fachkräften einen verlässlichen Zugang zu Unterstützungsangeboten zu bieten.



Anerkennungsverfahren effizient gestalten, Qualifizierung ermöglichen

Verfahren zur Anerkennung praxisnah ausrichten

Um die Anerkennungsverfahren wirksam zu verbessern, bedarf es einer stärkeren Ausrichtung an den praktischen Anforderungen der Unternehmen: Klar strukturierte Verfahren, verständlich formulierte Bescheide und digitale Orientierungshilfen können dabei wesentlich zur Entlastung beitragen. Unternehmen müssen zudem schnell nachvollziehen können, ob und in welchem Umfang eine Anerkennung erforderlich ist und welche alternativen Zugangswege bestehen. Die Anerkennungsverfahren sollten sich außerdem stärker an den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen orientieren. Gleichzeitig sollte die angestrebte Tätigkeit mehr berücksichtigt werden, um passgenaue Lösungen für Unternehmen und Fachkräfte zu ermöglichen.

Anpassungsqualifizierungen schneller verfügbar machen

Anpassungsqualifizierungen nach einer Teilanerkennung bieten ein großes Potenzial, um Fachkräften schnell eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Leider werden sie bislang zu selten und zu wenig strukturiert genutzt. Nötig ist deshalb, dass ein organisiertes und eng auf die betrieblichen Anforderungen ausgerichtetes Angebot an Anpassungsqualifizierungen aus unterschiedlichen Branchen geschaffen wird. Dieses sollte Qualifizierungen im Rahmen von Anerkennungsverfahren auch parallel zur Beschäftigung ermöglichen. Dabei könnten die bestehenden Beratungsstrukturen in Niedersachsen genutzt werden, um unmittelbar in konkrete Qualifizierungsangebote zu vermitteln – idealerweise über einen koordinierten Bildungsträgerpool, der schnell passende Maßnahmen bereitstellen kann.

Anerkennungsverfahren durch den Einsatz digitaler Technologien optimieren

Der Abgleich ausländischer Ausbildungsinhalte mit deutschen Referenzqualifikationen ist zentral, aber derzeit stark manuell, zeitintensiv und wenig standardisiert. Dies bindet umfangreiche Ressourcen bei den zuständigen Stellen für die Anerkennungsverfahren und kann zu uneinheitlichen Ergebnissen führen. KI könnte diesen Prozess deutlich beschleunigen und verbessern, indem Lehrplanvergleiche automatisiert vorstrukturiert und fundiert analysiert werden. So ist es möglich, schnellere, einheitlichere und transparentere Entscheidungsgrundlagen zu schaffen. Für eine perspektivisch KI-gestützte Unterstützung der Anerkennungsverfahren könnte das bestehende BQ-Portal des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) eine zentrale Rolle übernehmen. Als bundesweite Wissens- und Arbeitsplattform bündelt es bereits heute umfangreiche Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und wird von den zuständigen Stellen genutzt.

Praxistauglichkeit der Anerkennungspartnerschaft verbessern

Die Anerkennungspartnerschaft ermöglicht es, das Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise nach Deutschland zu starten und fehlende Qualifikationen parallel zur Beschäftigung zu erwerben. Das Instrument wird allerdings durch praxisferne Vorgaben in nicht reglementierten Berufen eingeschränkt: Während der Qualifizierungsphase können viele Zugewanderte noch nicht auf Fachkraftniveau eingesetzt werden, sind aber dennoch entsprechend zu vergüten. Um die Attraktivität und Praxistauglichkeit zu erhöhen, sollte während der Qualifizierungsphase eine Beschäftigung auf Helferniveau mit entsprechender Vergütung ermöglicht werden – analog zu den Regelungen in reglementierten Berufen.



Ausbildungszuwanderung wirksam ausrichten

Sprachkompetenz sichern und Ausbildungseinstieg besser vorbereiten

Um bei internationalen Auszubildenden Fehlentwicklungen wie Ausbildungsabbrüche oder unzureichende Integration zu vermeiden, ist es zentral, dass eine verbindliche und einheitliche Überprüfung der Sprachkompetenz vor der Einreise sichergestellt wird. Das vorgesehene Mindestniveau (in der Regel B1) sollte konsequent noch im Ausland im Visaverfahren staatlich überprüft werden. Denkbar wäre, dass allein der bloße Nachweis durch ein Sprachzertifikat nicht ausreicht, sondern die tatsächliche Sprachfähigkeit für Betrieb und Berufsschule überprüft wird. Ergänzend ist eine verpflichtende, strukturierte Vorbereitung im Herkunftsland notwendig, die neben Sprache auch Inhalte zur dualen Ausbildung, Arbeitskultur und Alltagsanforderungen umfasst. Ziel muss es sein, realistische Erwartungen zu schaffen und den Einstieg in die Ausbildung besser vorzubereiten.

Sprachförderung und Ausbildung eng verzahnen

Das in der Region Hannover angesiedelte und unter Beteiligung der IHK Hannover umgesetzte Projekt „IN-Ausbildung – mit Fach- und Sprachlernen zum Ausbildungserfolg“ zeigt beispielhaft, wie durch die enge Verzahnung von berufsbezogenen Sprachkursen und fachlicher Ausbildung die Erfolgchancen internationaler Auszubildender deutlich verbessert werden können. Solche Programme sollten systematisch ausgebaut und – bei nachgewiesenem Erfolg – als Blaupause für Niedersachsen und weitere Regionen etabliert werden. An berufsbildenden Schulen muss es darum gehen, eine verlässliche Struktur für die Sprachförderung der Auszubildenden aufzubauen. Daneben ist wichtig, dass sozialpädagogische Begleitung und gezielte Unterstützung im Berufsschulkontext systematisch mit der Zuwanderung verknüpft werden und nicht erst im Problemfall greifen.

Vermittlung steuern und Passgenauigkeit erhöhen

Zudem bedarf es einer qualitätsgesicherten Steuerung der Vermittlung internationaler Auszubildender. Neben seriösen Agenturen gibt es Hinweise auf Vermittlungsakteure mit problematischen Geschäftspraktiken. Da die deutschen Regelungen zur privaten Arbeitsvermittlung in Drittstaaten nicht greifen, sind Maßnahmen erforderlich, die Transparenz auf dem Vermittlungsmarkt schaffen und

eine verlässliche Bewertung der Qualität von Vermittlungsagenturen ermöglichen. Anwerbeprozesse sollten so stärker an klaren Standards ausgerichtet werden. Denn gerade im Ausbildungsbereich sollten Vermittlungsakteure nachweisen, dass Auswahlverfahren, Beratung und Vorbereitung den tatsächlichen Anforderungen der Ausbildung entsprechen und aufgerufene Summen für Verträge, Sprachnachweise oder Visa in einem angemessenen und nachvollziehbaren Rahmen liegen.

Kammereintragung als verbindliche Voraussetzung festlegen

Um Missbrauch bei der Ausbildungszuwanderung zu vermeiden und die Qualität der Ausbildungsverhältnisse sicherzustellen, sollte die Eintragungsbestätigung der zuständigen Kammer verpflichtend als Voraussetzung für die Visumerteilung eingeführt werden. Da die Kammern im Eintragungsverfahren prüfen, ob Betriebe ausbildungsberechtigt sind und alle rechtlichen Anforderungen erfüllt werden, entsteht so eine verlässliche Qualitätssicherung bereits vor der Einreise. Gleichzeitig kann verhindert werden, dass Ausbildungsverhältnisse ohne Prüfung beginnen oder gar nicht ordnungsgemäß registriert werden.

Übergänge in Beschäftigung nahtlos ermöglichen

Um internationale Fachkräfte nach dem Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums im Land zu halten, sollte ein nahtloser und bürokratiearmer Übergang zwischen Aufenthaltstiteln sichergestellt werden. Derzeit führen notwendige Statuswechsel häufig zu Verzögerungen und unterbrechen selbst bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Deshalb sollte die Aufenthaltserlaubnis für Absolventinnen und Absolventen automatisch um einen Zeitraum – etwa sechs Monate – verlängert werden und unmittelbar eine uneingeschränkte Erwerbstätigkeit erlauben. Dadurch wird ein durchgehender Einstieg in Beschäftigung ermöglicht, während die zuständigen Behörden ausreichend Zeit für die Prüfung und Ausstellung eines neuen Aufenthaltstitels erhalten. Ziel muss es sein, bürokratische Brüche zu vermeiden und qualifizierte Fachkräfte dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

5.

Angebote der IHK Hannover

Die IHK Hannover versucht auf verschiedenen Wegen den Fachkräftebedarf der Wirtschaft durch gezielte Unterstützung bei der Fachkräfteeinwanderung und -integration zu sichern.

Welcome & Business Center IHK (WBC)

Das WBC unterstützt Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs in den Schwerpunkten: „Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland“, „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ und „Qualifizierung von Un- und Angelernten“.

 www.hannover.ihk.de/wbc

Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen

Die IHK Hannover unterstützt im Programm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“ kleine und mittlere Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsplätzen kostenfrei dabei, passende Auszubildende zu finden und ausländische Fachkräfte zu integrieren. Sie begleitet Unternehmen und Jugendliche individuell durch Beratung, Matching, Vorauswahl von Bewerbenden und Unterstützung während der Einstiegsphase.

 www.hannover.ihk.de/passgenau

Anerkennungsberatung

Die IHK Hannover bietet im Rahmen des Programms „IQ – Integration durch Qualifizierung“ individuelle Unterstützung für Menschen mit ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen, um deren Gleichwertigkeit zu deutschen Referenzberufen zu klären. Sie informiert über Anerkennungsverfahren, notwendige Unterlagen, zuständige Stellen und begleitet Ratsuchende bis zur Antragstellung und zu möglichen Qualifizierungswegen.

 www.hannover.ihk.de/aner kennungsberatung

Anerkennungsstelle

Die IHK Hannover führt als zuständige Stelle die formalen Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse in ihrem Bereich durch und prüft die Gleichwertigkeit mit deutschen Referenzberufen auf Basis gesetzlicher Vorgaben. Dazu gehört die Bewertung von Unterlagen, die Feststellung von Unterschieden sowie die Entscheidung über eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit inklusive Empfehlungen zu Anpassungsqualifizierungen.

 www.hannover.ihk.de/aner kennungsstelle

6.

Akteure und Informationsangebote

Anabin

Portal zur Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse

<https://anabin.kmk.org>

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.

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/p7kdk

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

Zentralstelle für das beschleunigte Fachkräfteverfahren in Niedersachsen

Die Zentralstelle hat die alleinige Zuständigkeit für das beschleunigte Fachkräfteverfahren in Niedersachsen.

www.t1p.de/pbr54

Die direkten Links zu den Akteuren und Informationsangeboten haben wir für Sie auf der IHK-Website unter www.hannover.ihk.de/fachkraefte-infos zusammengestellt.



Impressum

Herausgeberin

Industrie- und Handelskammer Hannover
Bischofsholer Damm 91 · 30173 Hannover
Tel. 0511 3107-0
www.hannover.ihk.de

Redaktion

Arne Hirschner
Berufliche Bildung & Fachkräfte
Tel. 0511 3107-344
arne.hirschner@hannover.ihk.de

Georg Thomas
Redaktion IHK-Medien
Tel. 0511 3107-468
georg.thomas@hannover.ihk.de

Layout und Gesamtherstellung

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

Bildnachweise

escapejaja, Adobe Stock (Titel); Andrey Popov, iStockphoto (S. 6); Jürgen Fälchle, Adobe Stock (S. 8); Igor Aleksander, iStockphoto (S. 10 l.); kali9, iStockphoto (S. 10 r.); Jacob Wackerhausen, iStockphoto (S. 11 l.); alvarez, iStockphoto (S. 11 r.); FatCamera, iStockphoto (S. 15)

Stand: September 2026



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