21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Ausschussdrucksache 21(13)66c
vom 4. November 2026

Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung
des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

BT-Drucksache 21/8412

Dr. Oliver Heikaus
Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)
Leiter des Bereichs Weiterbildung

Berlin, 5. November 2026

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (Drucksache des Bundestages 21/8412 vom 7. Oktober 2026)

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Entwurf im Rahmen der Anhörung im Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die Positionen der DIHK sowie die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs.

Das Wichtigste in Kürze

Das Aufstiegs-BAföG nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist ein bewährtes Förderinstrument, das angehende Fachkräfte auf ihrem Qualifizierungsweg in der Höheren Berufsbildung unterstützt. Laut der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung gibt über die Hälfte der IHK-geprüften Absolventen der Höheren Berufsbildung an, Aufstiegs-BAföG erhalten zu haben. Damit leistet das Aufstiegs-BAföG einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen.

Die DIHK befürwortet daher, dass der Entwurf eines fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes Leistungsverbesserungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen vorsieht und damit die Attraktivität der Höheren Berufsbildung insgesamt weiter erhöht wird. Das kommt den Betrieben zugute, die im Bereich der höher beruflich Qualifizierten häufig vergeblich nach qualifiziertem Personal suchen. Der vorliegende Entwurf lässt aber Verbesserungen vermissen, die schon länger als Optionen diskutiert werden, wie zum Beispiel eine zweite Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe, obwohl die aktuelle Koalitionsvereinbarung dies (zumindest „zunächst für Mangelberufe“) ausdrücklich vorsieht. Darüber hinaus sollte das Konzept der Fortbildungsdichte vereinfacht und entbürokratisiert werden und der Darlehensanteil wie beim Studierenden-BAföG zinsfrei gestellt werden. Insbesondere an diesen Punkten sollte im Verlauf des weiteren Gesetzgebungsverfahrens noch nachgesteuert werden.

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin
Tel. 030-20308-0 | Internet: www.dihk.de

Die im Entwurf vorgesehenen Leistungsverbesserungen sind wichtig, um mit den allgemeinen Preissteigerungen Schritt halten zu können. Was für die Antragsteller gilt, ist ebenso für die Träger der Vorbereitungslehrgänge relevant, die eine Kostendeckung erreichen müssen. Gerade bei gewerblich-technischen Inhalten wird die adäquate Ausstattung der Bildungseinrichtungen immer mehr zu einer kostenseitigen Herausforderung.

Im Einzelnen

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 a) (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 AFBG-E) – Klarstellung zum Anwendungsbereich des AFBG

Der Ausschluss einer Förderung von Endteilnehmern in hochschulischen Studiengängen setzt eine klare Grenze zwischen BAföG und Aufstiegs-BAföG. Diese Anpassung wurde erforderlich, da die Durchführungsämter häufig mit der Frage konfrontiert wurden, ob der Förderbegriff des Gesetzes auch hochschulische Angebote einschließt. Die Präzisierung gibt Unternehmen, ihren an einer Förderung interessierten Fachkräften, aber auch den bewilligenden Stellen der Bundesländer Klarheit: Ziel der AFBG-Förderung ist es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der höherqualifizierenden Berufsbildung (und nicht etwa solche zur Vorbereitung eines Abschlusses im Rahmen einer hochschulischen Weiterbildung) finanziell zu unterstützen. Dies ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung der Betriebe sinnvoll, denn gerade im Segment der beruflich höher Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

Zu Nummer 1 b) (§ 2 Absatz 5 Satz 5 AFBG-E) – Fortbildungsdichte sowie „angemessene“ Anzahl von Unterrichtsstunden

Die in § 2 AFBG – und insbesondere in Absatz 3 Nr.1c,2c – beschriebene Fortbildungsdichte charakterisiert förderfähige Voll- und Teilzeitmaßnahmen. Der damit einhergehende, vergleichsweise starre Förderrahmen führt in der praktischen Umsetzung regelmäßig zu Hürden, die schlimmstenfalls sogar von einer AFBG-Antragstellung abschrecken können. So basiert das Konzept der Fortbildungsdichte stark auf der Idee von Präsenzlernen in fest umrissenen Zeiteinheiten. Selbstlernen oder digitale Formate könnten dadurch benachteiligt werden. Im Hinblick auf die Fortbildungsdichte müssen Teilnehmer wie auch Träger der Fortbildungsmaßnahme zudem mit nicht beeinflussbaren Rahmenbedingungen umgehen, wie etwa der Passung des Lehrgangs mit Schulferien und Feiertagen sowie der zunehmend schwierigeren Rekrutierung von Dozenten. Im ungünstigsten Fall kann es gerade bei Teilzeitmaßnahmen dazu kommen, dass diese primär auf die Einhaltung der Fortbildungsdichte hin konzipiert werden. Das kann am Ende angehende Fachkräfte ausschließen, deren Anforderungen hinsichtlich einer passenden und flexiblen Prüfungsvorbereitung sich beispielsweise aus spezifischen

familiären Betreuungssituationen oder unregelmäßigen Arbeitszeiten – und jedenfalls nicht aus der Logik der Fortbildungsdichte – ableiten. Insofern sollte die Fortbildungsdichte grundsätzlich flexibilisiert und insbesondere hinsichtlich ihrer starren Stundenvorgaben überdacht werden.

Auf die geplante, neu im Gesetz aufgenommene Anforderung, dass die angemessene Anzahl von Unterrichtsstunden für jeden Maßnahmeabschnitt bestimmt werden muss (§ 2 Absatz 5 Satz 5 AFBG-E), sollte daher verzichtet werden. Denn die Regelung macht erneut deutlich, dass das Konzept der Fortbildungsdichte zu starr und kleinteilig ist, auch wenn es sich bei der zusätzlichen Anforderung um eine gesetzliche Klarstellung der üblichen Vollzugspraxis handeln soll. Weitere Vereinfachungen sind notwendig: § 2 Abs. 3 Nr. 1c) AFBG sieht vor, dass Vollzeitmaßnahmen förderfähig sind, wenn „in der Regel in jeder Woche an vier Werktagen mindestens 25 Unterrichtsstunden stattfinden (Vollzeit-Fortbildungsdichte)“. Durch die Streichung der Wörter „an vier Werktagen“ und die Reduzierung der Unterrichtsstunden von 25 auf 20 könnte eine vereinfachte und praxistauglichere Formulierung lauten: „Maßnahmen sind förderfähig in Vollzeitform, wenn in der Regel in jeder Woche mindestens 20 Unterrichtsstunden stattfinden (Vollzeit-Fortbildungsdichte).“ Das würde Bürokratie reduzieren und Bildungsträgern mehr Flexibilität bei der Lehrgangsorganisation geben, wovon angehende Fachkräfte und Betriebe profitieren.

Zu Nummer 2 (§ 2a AFBG-E) – Neue Legaldefinition des Trägers

Der neu gefasste § 2a stellt klar, dass Träger einer Fortbildungsmaßnahme derjenige ist, der mit dem Teilnehmenden in einem Rechtsverhältnis über die Fortbildungsmaßnahme steht. Hintergrund dabei ist die Frage, wer bei der Umsetzung einer förderfähigen Maßnahme die Verantwortung für die Trägereignung nach § 2a Abs. 2 AFBG-E trägt, soweit es eine vertraglich vereinbarte Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Einrichtungen gibt.

Die neue Legaldefinition des Trägers ist eine Antwort auf eine diesbezügliche Unsicherheit, die in der Verwaltungspraxis häufig vorkommt. Auch die Rechtsprechung hat diese Frage uneinheitlich beantwortet. Nunmehr schafft diese Präzisierung auch für die Anbieter von Vorbereitungslehrgängen auf Prüfungen in der Höheren Berufsbildung Klarheit. Denn viele der Angebote werden z.B. in Kooperationen von etablierten Trägern mit spezialisierten Anbietern bzw. mit Dritten durchgeführt, die methodisch und/oder inhaltlich eine besondere Expertise für die Zielgruppe und den Inhalt der Maßnahmen besitzen.

Dem Gesetzgeber zufolge hat der Träger aus dem Rechtsverhältnis mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer die Verantwortung für das Bildungsangebot. Der Träger kann hierzu auch geeignete Dritte mit der Durchführung der Fortbildungsmaßnahme beauftragen. Hierbei muss der Träger die Erfüllung seiner Pflichten durch eine entsprechende Vertragsgestaltung mit den Dritten sicherstellen.

An den allgemeinen Voraussetzungen der Trägereignung hat sich durch die gesetzliche Neufassung nichts geändert. Im Gesetzesentwurf wurden hier lediglich redaktionelle Anpassungen vorgenommen. Insgesamt sorgen die in § 2a des Entwurfs vorgenommen Präzisierungen nicht nur auf Seite der Bildungsanbieter, sondern auch bei den Teilnehmenden für mehr Transparenz und Klarheit. Am Ende kann dadurch der Weg zu einem AFBG-geförderten Abschluss unkomplizierter werden, was der Fachkräftesicherung der Betriebe zugutekommt.

Zu Nummer 4 a) (§ 10 Abs. 1 S. 2 und S. 3 AFBG-E) – Wegfall der Anrechnung von Arbeitgeberleistungen

Zahlungen, die von Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer als Beitrag zu den Kosten einer beruflichen Aufstiegsfortbildung geleistet werden, sollen sich nicht länger mindernd auf den Maßnahmebeitrag auswirken. Der Bundesrechnungshof hatte im September 2020 kritisiert, dass es in der Praxis Mängel bei der Erfassung von Arbeitgeberleistungen und der Feststellung von deren Zweckbestimmung gibt. Dieser Kritik soll nun Rechnung getragen werden, indem finanzielle Leistungen von Arbeitgebern zur Fortbildung des Beschäftigten den Maßnahmebeitrag künftig nicht mehr reduzieren. Demnach müssen Teilnehmer an einer mit Mitteln aus dem AFBG geförderten Maßnahme keine Angaben mehr zu Leistungen ihrer Arbeitgeber zu den Kosten dieser Maßnahme machen, weil eine Anrechnung entfällt.

Diese Änderung ist aus Sicht der Betriebe und deren angehenden Fachkräften sachgerecht. Die bisherige Regelung war in der Praxis nur schwer handhabbar und hat sowohl auf Seiten der AFBG-Antragstellenden als auch bei den Behörden zu unnötigem Aufwand geführt. Verwaltungsprozesse können durch die Neuregelung vereinfacht werden; der Zugang zur AFBG-Förderung wird im Interesse der Fachkräftesicherung der Unternehmen insgesamt leichter. Das ist für die Betriebe wichtig, denn bei den höher beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

Sinnvoll ist es auch, dass durch die Neuregelung, die auf die individuelle angehende Fachkraft abstellende AFBG-Förderung vom Betrieb bzw. von bislang erforderlichen Angaben zu etwaiger betrieblicher finanzieller Unterstützung entkoppelt wird. Denn in der Praxis ist es mitunter auch der Wunsch der Geförderten, dass ihr Arbeitgeber von der Weiterbildung bzw. AFBG-Förderung keine Kenntnis erhält. Insofern kann die Neuregelung über größere Praxisnähe am Ende zu mehr individuellen Weiterbildungen und damit mehr qualifizierten Fachkräften führen. Gleichzeitig könnte der im AFBG-Kontext nunmehr wegfallende finanzielle Beitrag der Unternehmen für andere Zwecke der betrieblichen Weiterbildung genutzt werden.

Zu Nummer 4 b), 5 a) und b) sowie Nummer 6 (§ 10 Absatz 3 AFBG-E, § 12 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 2 AFBG-E, § 13b Absatz 1 AFBG-E) – Verbesserte Förderkonditionen

Es ist sinnvoll, dass der Kinderbetreuungszuschlag von 150 Euro für jeden Monat je Kind auf 160 Euro angehoben werden soll. Durch diese Erhöhung werden Alleinerziehende mit Betreuungspflichten in Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen zumindest geringfügig entlastet und können perspektivisch leichter als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Auch die nominellen Leistungsverbesserungen für die Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren sind zur Stärkung der Höheren Berufsbildung und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ein gutes Signal. Geprüft werden sollte, ob die im Lehrgang verwendeten Unterlagen (z.B. Gesetzestexte) nicht auch explizit in die Förderung miteinbezogen werden könnten. Die Erhöhung des Erlasses des noch nicht fällig gewordenen Restdarlehens von 50 auf 60 Prozent ist ein weiterer attraktivitätssteigernder Faktor für die Höhere Berufsbildung – und hilft damit der Fachkräftesicherung der Betriebe.

Ergänzende Aspekte:

Der Gesetzesentwurf eines fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes konzentriert sich auf rechtssystematische Klarstellungen und finanzielle Leistungsverbesserungen. Es wäre sinnvoll, die Gelegenheit zu nutzen, das Aufstiegs-BAföG an weiteren Stellen attraktiver zu machen und die Höhere Berufsbildung zu stärken:

<u>Weitere Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe ermöglichen, Förderlücken zum BAföG schließen:</u>

Wie 2021 schon im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vorgesehen, sollte die aktuelle Bundesregierung eine weitere Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe ermöglichen. Das ist gerade mit Blick auf einen zunehmend flexiblen Arbeitsmarkt mit Berufs- und Tätigkeitswechseln sinnvoll. Das würde Erwerbstätigen die berufliche Neuorientierung erleichtern und die Fachkräftesicherung in den Betrieben stärken. Leider ist eine zweite Regelförderung bislang nicht im Gesetzesentwurf enthalten, obwohl die aktuelle Koalitionsvereinbarung dies (zumindest „zunächst für Mangelberufe“) ausdrücklich vorsieht. Für eine zweite Regelförderung auf derselben Stufe könnte § 6 Abs. 2 AFBG wie folgt ergänzt werden: „Unabhängig von Satz 1 wird (einmalig) die Vorbereitung auf ein weiteres Fortbildungsziel im Sinne von § 2 Absatz 1 auf derselben Fortbildungsstufe gefördert.“

Auch sollte die Förderlücke zum BAföG geschlossen werden. Hier bleibt es bei einer Ungleichbehandlung von angehenden beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften. Nach wie vor müssen AFBG-Geförderte auf den Darlehensanteil Zinsen zahlen (vgl. § 13 Abs. 2 S. 1 AFBG). Beim regulären Studierenden-BAföG hingegen ist das Darlehen zinsfrei, sofern kein Zahlungsverzug besteht (vgl. § 18 Abs. 2 S. 1 u. 2 BAföG). Beim Aufstiegs-BAföG sollte der

Darlehensanteil ebenfalls zinsfrei sein und die entsprechende Regelung an die des Studierenden-BAföG angeglichen werden. So wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung im AFBG deutlicher unterstrichen.

AFBG-Förderung insgesamt praxisnäher und unbürokratischer ausgestalten:

Zeitgemäße Lernformate/KI-Potenziale nutzen:
Das AFBG sollte Online-Lernen in die Förderung einbeziehen (nach § 4a Abs. 2): Die Aufnahme von strukturierten – wenn auch unbegleiteten – Lern-, Übungs- und Transferphasen bei der Vorbereitung in die Förderung entspricht dem heutigen Alltag im digitalen Bildungsraum. Die Fördervoraussetzung in der Begleitung durch eine Lehrkraft sollte daher gestrichen werden. Im Zuge der Klarstellung für alle Träger – sowie Lerner – wäre wünschenswert, eine mögliche Leistungskontrolle durch KI-gestützte Formate zu integrieren (wobei die Vorkehrungen für die jeweilige Risikostufe der EU-KI-Verordnung zu gewährleisten sind).

Fernunterrichtsschutzgesetz (vgl. §§ 4, 4a AFBG):
Wenn das Fernunterrichtsschutzgesetz – wie in der Koalitionsvereinbarung vorgesehen – modernisiert oder sogar abgeschafft wird, ist wichtig, dass für die Bildungsträger die Frage der Zulässigkeit von Förderungen klar für die Zukunft geregelt wird.

Klarstellung zu Förderungen im Ausland:
In § 5 Abs.2 AFBG bzw. in der Gesetzesbegründung sollte eine Klarstellung aufgenommen werden, aufgrund welcher (Kooperations-)Vereinbarungen, Maßnahmen, die vollständig oder teilweise in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt werden, gefördert werden. Vor allem ist es für die Praxis unklar, welchen Inhalt eine solche Vereinbarung haben soll und wer die in anderen Mitgliedstaaten für Fortbildungsprüfungen zuständigen Stellen sind, insbesondere wenn deutsche Fortbildungsabschlüsse im Europäischen Ausland nicht existieren. Es scheint, dass diese Regelung in der Praxis bislang ins Leere läuft.

Praktikablere Regelungen bzgl. der Vorqualifikation von Teilnehmern
Eine besondere Herausforderung für die Umsetzung in der Praxis stellt regelmäßig § 9 AFBG dar, der die erforderliche Vorqualifikation der Teilnehmenden spezifiziert und in der Praxis häufig zu erheblichem Verwaltungsaufwand führt – insbesondere was das so genannte Formblatt Z und die dort einzutragenden, teilweise unnötig erscheinenden (Doppel-)Angaben anbelangt.

Gut wäre daher, die aktuelle AFBG-Reform zum Anlass zu nehmen, § 9 AFBG im Lichte der Praxiserfahrungen der IHKs als zuständige Stellen anzupassen. So besagt § 9 Abs. 2 Satz 1, dass eine Förderung auch geleistet wird, wenn ein Abschluss, der für die Zulassung zur Prüfung nach der jeweiligen Fortbildungsordnung erforderlich ist, im Rahmen eines strukturierten, von der zuständigen Prüfstelle anerkannten Programms bis zum letzten Unterrichtstag einer im Übrigen förderfähigen Maßnahme erworben werden soll. Der Zeitpunkt „bis zum letzten

Unterrichtstag" kann dazu führen, dass keine Förderung geleistet wird, wenn für die Zulassung beispielsweise noch der AEVO-Nachweis nach Ende des zu fördernden Lehrgangs aussteht.

Daher sollte sowohl in § 9 Abs. 2 Satz 1 als auch in Abs. 3, der auf die für die Prüfungszulassung erforderliche Berufspraxis Bezug nimmt, auf „die letzte Prüfungsleistung" (statt „auf den letzten Unterrichtstag") abgestellt werden. Generell wäre es mit Blick auf weniger Bürokratie sinnvoll, das Zulassungsschreiben der zuständigen Stellen für ausreichend zu erachten, anstatt auf zusätzliche Formulare und Formblätter zu setzen.

Verwaltungsvollzug beschleunigen und digitalisieren:

Die Bearbeitungszeiten von Anträgen sollten verkürzt werden. Lange Verfahrensdauern von teilweise bis zu zehn Monaten, können dazu führen, dass die berufliche Weiterbildung am Ende nicht angegangen wird. Das verschärft den Fachkräftemangel der Wirtschaft.

Eine konsequente End-to-End-Digitalisierung (auch im Zusammenhang mit dem Formblatt Z, siehe oben) könnte helfen, um den Prozess der Antragstellung, -bearbeitung und -bescheidung zu verschlanken. Die Einrichtung von AFBG digital (https://afbg-digital.de/start) ist eine Erleichterung für die Antragsteller. Der Aufbau war vom OZG-Federführer Sachsen-Anhalt als ein EfA-Projekt (digitale Antragstellung) im September 2023 freigeschaltet worden. Die Sicherstellung einer Medienbruch-freien Kette – auch unter Einbezug der Bildungsträger (zu Formblatt F) – wäre wünschenswert. Bund und Länder können hier durch eine gemeinsame Projektierung Verfahren verschlanken, Fehler vermeiden und neue Antragsteller bzw. zukünftige Fachkräfte gewinnen.

Transparenz für Akteure verbessern:

Generell sollten alle ABFG-relevanten Entscheidungen, die zwischen Bund und Ländern in Sachen Vollzug getroffen werden, transparent für alle beteiligten Stakeholder aufbereitet und zugänglich gemacht werden (z.B. OBLAFBG-Protokolle, Vollzugshinweise, Durchführungsbestimmungen der bewilligenden Stellen etc.). Vorbild sind hier die Empfehlungen des Beirates nach § 182 SGB III, die laufend fortgeschrieben werden. Die Verwaltungspraxis erweist sich im Übrigen häufig als sehr heterogen. Ein einheitlicheres Vorgehen und eine Definition von Positivkriterien – beispielsweise für den Begriff der strukturierten Maßnahmen nach § 9 Abs. 2 AFBG – wären sinnvoll. Eine Evaluierung, die Befragungen mit allen beteiligten Einrichtungen und Gruppen einschließt, könnte weitere Herausforderungen, aber auch Unterschiede in der Umsetzung vor Ort sichtbar machen. Alle beteiligten Gruppen einschließlich der IHKs sollten hierbei einbezogen werden.

Die in vielen Bundesländern ergänzend zum AFBG existierenden Förderinstrumente sollten die Höhere Berufsbildung branchenübergreifend und gleichwertig unterstützen.

Evaluierung vertiefen durch Integration in geplantes Forschungsdatengesetz/AFBG:

Der Referentenentwurf eines Forschungsdatengesetzes (Gesetz zur verbesserten Nutzung von Daten für die Forschung; gerade im Verfahren) eröffnet die Chance auf eine wissenschaftliche Untersuchung bzw. Langzeitbetrachtung der Geförderten. Mikrodaten liegen bei den Durchführungsämtern der Bundesländer. Diese könnten genutzt werden, indem § 27 AFBG mit einem Querverweis erweitert wird.

Im Sinne einer permanenten Qualitätsverbesserung könnten – in der Diskussion aller betroffenen Akteure – vorliegende Daten (wie zur Bearbeitungsdauer oder zu den Lehrgangskosten) bewertet werden.

Gleichzeitig könnte eine regelmäßige Berichterstattung über Anliegen der Förderinteressenten – mittels Auswertung der Hotline-Anfragen – mit den interessierten Akteuren diskutiert werden. So lassen sich mit wissenschaftlicher Unterstützung mögliche weitere Optimierungspotenziale beim Aufstiegs-BAföG identifizieren, deren Erschließung der Fachkräftesicherung der Betriebe zugutekäme.

Ansprechpartner mit Kontaktdaten:

Dr. Knut Diekmann, Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung,
diekmann.knut@dihk.de, Tel.: 030/20308-2521

Julia Théréné, Referatsleiterin Berufsbildungsrecht, therene.julia@dihk.de,
Tel.: 030/ 20308-2519

Kira Hube, Referatsleiterin Berufsbildungsrecht, hube.kira@dihk.de,
Tel.: 030/ 20308-2541

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf

gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen/europapolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.