

Wirtschaftsmagazin

www.ihk.de/giessen-friedberg



ARBEITSMARKT

Mehr Fachkräfte braucht das Land

SEITE 6

KONJUNKTURUMFRAGE

Die Stimmung
geht in den Keller

SEITE 18

WM 2026

Das Fußballfest rechtssicher
für sich nutzen

SEITE 26

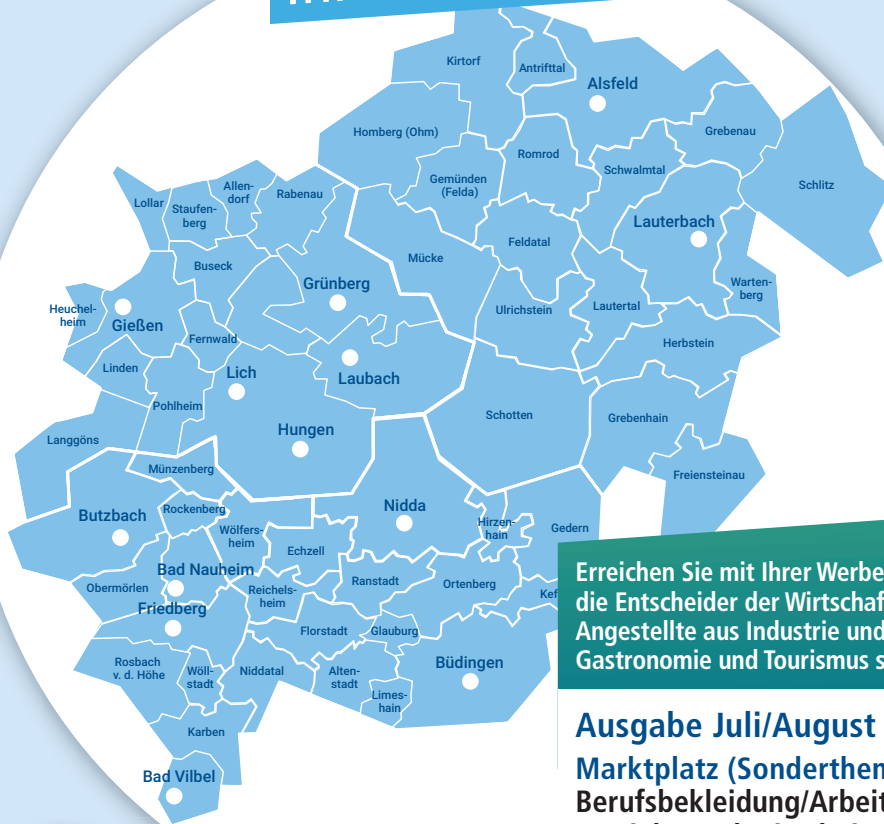
GIRLS' DAY

Von der Idee zur Führung:
So wird man Chefin

SEITE 40

Wirtschaftsmagazin

Ihr Medium für eine gezielte Ansprache



Adressierte
Zustellung an alle
IHK-Mitglieder im
Verbreitungs-
gebiet

Erreichen Sie mit Ihrer Werbeanzeige oder Beilagenstreuung direkt die Entscheider der Wirtschaft: Inhaber, Geschäftsführer und leitende Angestellte aus Industrie und Bau, Handel und Verkehr, Dienstleistungen Gastronomie und Tourismus sowie Banken und Versicherungen.

Ausgabe Juli/August 2026

Marktplatz (Sonderthemen/Branchenansprache):
Berufsbekleidung/Arbeitsschutz/Versicherungen für Betriebe und Mitarbeiter/Industriereinigung-Werkzeuge/Kanal-Rohrservice

IHK-Thema:

IHK-Netzwerkevent: Jahresempfang in Gießen und internationale IHK-Konferenz: „The World meets in Giessen“

Anzeigenschluss: Freitag, 12. Juni 2026

Erscheinungstermin: Freitag, 10. Juli 2026

Anzeigenbeispiele:

1/1 Seite	1/2 Seite	1/4 Seite	1/6 Seite
185 x 260 mm hoch	185 x 128 mm quer	43 x 260 mm hoch 185 x 65 mm quer	58 x 123 mm
OP 1.990,00	OP 1.080,00	OP 625,00	OP 460,00

Weitere Formatgrößen und Preise finden Sie in unseren Mediadaten.

Änderungen der oben genannten Themen bleiben vorbehalten.



Erscheinungsweise: 11 x im Jahr
Anzeigenschluss: jeweils um den 10. des Vormonats

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

☎ 0641 3003-214/-223/-101

@ anzeigenverkauf@mdv-online.de

Mediadaten und Archiv unter:



Der regionale Arbeitsmarkt zwischen Dynamik und Herausforderungen

Der Blick auf die aktuellen Zahlen des heimischen Arbeitsmarktes offenbart ein komplexes Bild, das zunächst widersprüchlich erscheinen mag. Während die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Monaten saisonbereinigt einen leichten, aber kontinuierlichen Anstieg verzeichnete, bewegt sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bezirk der IHK Gießen-Friedberg auf einem Allzeithoch. Ich sehe darin jedoch kein Paradoxon, sondern das Ergebnis einer spezifischen Entwicklung. Die Zahlen zeigen, dass der Zuwachs an Beschäftigung in den vergangenen Jahren maßgeblich auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Dass trotz dieser Zunahme auch die Arbeitslosigkeit steigt, liegt vor allem an der globalen, wirtschaftlichen Gesamtsituation und strukturellen Verschiebungen, die den Markt derzeit in Atem halten.

Die Nachfrage der Arbeitgeber nach qualifiziertem Personal ist dabei nach wie vor vorhanden, zeigt sich jedoch momentan etwas verhaltener als in den Vorjahren. Dennoch bleibt der Fachkräftebedarf ein zentrales Thema für die Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft. Die Qualifizierung von Beschäftigten im eigenen Betrieb kann dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein. Ich empfehle ein proaktives Handeln: Wir erleben eine Phase, in der die bloße Suche nach fertigen Fachkräften oft

nicht mehr ausreicht. Betriebe müssen vielmehr bereit sein, in die Entwicklung ihrer Belegschaft zu investieren und auch beispielsweise Berufsrückkehrer oder ältere Arbeitnehmer gezielter in den Fokus rücken.

Hier bietet die Arbeitsagentur weitreichende finanzielle Unterstützung an. Indem die Arbeitsagentur während der Qualifizierungsphasen die Weiterbildungskosten übernimmt und Lohnkostenzuschüsse gewährt, können Betriebe ihre Belegschaft fit für die aktuellen und noch bevorstehenden Transformationsprozesse machen. Neben der klassischen Ausbildung junger Menschen bildet diese Form der internen Personalentwicklung eine unverzichtbare Säule, um die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu schließen.



Michael Beck, Leiter der Arbeitsagentur Gießen

Wirtschaftsmagazin

Juni 2026

THEMA DES MONATS

Fachkräftemangel

- 6** Unterstützung für die internationale Rekrutierung
- 8** Aus Afrika in die deutsche Gastronomie
- 10** African Skills 4 Germany – Kandidaten der Gastronomiebranche
- 11** „Der Beruf Koch ist für viele junge Menschen nicht mehr attraktiv“
Interview mit Rainer Dietz, Inhaber des Posthotel Johannesburg und IHK-Vizepräsident
- 12** Zu wenige Köche für den Brei?
- 14** Wie zwei Unternehmen aus Grebenau internationale Talente ausbilden
- 16** Internationale Fachkräfte „made in Mittelhessen“

WIRTSCHAFT TRIFFT POLITIK

- 18** Die Stimmung geht in den Keller
Die IHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2026
- 20** Mehr Belastung als Entlastung?
Unternehmer äußern deutliche Kritik an den Regierungsplänen.
- 21** Schockwellen aus dem Nahen Osten treffen die Weltkonjunktur
Ein Blick in den „AHK World Business Outlook Frühjahr 2026“
- 22** Infrastruktur im Rhein-Main-Gebiet
HIHK und IHK Gießen-Friedberg fordern einen zügigen Ausbau der A5 und der Bahnstrecke Bad Vilbel-Frankfurt.
- 23** Weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen
Mehr Bewerber entscheiden sich für eine duale Ausbildung, viele Stellen bleiben dennoch unbesetzt.

#MITTELPUNKT – UNSERE VERANSTALTUNGEN

- 24** Seminare, Lehrgänge und Veranstaltungen der IHK Gießen-Friedberg



30

Eine neue Strategie soll mit gezielten Investitionen und Kooperationen den Tourismus im Vogelsberg als Wirtschaftsfaktor sichern und die Region zukunftsfähig machen.



42

INQA-Coaching: Mit 80 Prozent Förderung zur agilen Organisation. Creditreform Gießen zeigt, wie der Wandel zur modernen Arbeitswelt gelingt und die Mitarbeiterzufriedenheit steigt.

Fotos (v.l. oben): Roman Knie/Hessen Tourismus; Petra A. Zielinski/IHK GI-FB;
Barbara Czernek; Ann-Kathrin Oberst/IHK GI-FB
Titelfoto: Tosin Olatere

14

Die Schreiner Gruppe aus Grebenau löst durch die gezielte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte personelle Engpässe und zeigt, wie Integration im betrieblichen Alltag gelingen kann.

25 IHK-Fachkräfte-Messe

Das Event findet am 11. August in Gießen statt.

SERVICEKOMPASS

26 Das Fußballfest rechtssicher für sich nutzen

Rechtstipps für Unternehmen, die zur WM eigene Aktionen durchführen möchten.

28 Empfehlenswert für alle, die ihre Effizienz steigern wollen

Die IHK Gießen-Friedberg bietet Inhouse-Schulungen an – die Stadt Grünberg profitiert davon.

29 Ausbildungsbotschafter-Initiativen fordern eine verbindlichere Berufsorientierung

Für mehr Praxisnähe in der schulischen Bildung

NAMEN UND NACHRICHTEN

30 Der Vogelsberg will aus weniger mehr machen

Die neue Tourismusstrategie

31 IHK gratuliert

31 Die IHK unterstützt Unternehmen bei Ehrungen

Für Firmen- oder Arbeitsjubiläen stellt die IHK Urkunden aus.

32 Rezepte für Effizienz und gegen Reizüberflutung

Das neue Veranstaltungsformat „Mittelhessen gestalten“

34 Abschied von einem leidenschaftlichen Regionalentwickler

Bernd-Uwe Domes geht in den Ruhestand.

35 Fast fünf Jahrzehnte im Dienst der Sparkasse

Roman Kubla in den Ruhestand verabschiedet

IM FOKUS

36 Mehr Parkplätze für Brummis

Bericht vom jüngsten Treffen des IHK-Arbeitskreises Verkehr

38 „Es sollte der Innovationskraft der Wirtschaft überlassen bleiben, verschiedene Antriebe zu entwickeln“

5 Fragen an Sebastian Retzlaff, Betriebsleiter der Noweda eG in Langgöns und neuer Vorsitzender des AK Verkehr

40 Von der Idee zur Führung: So wird man Chefin

Bericht vom Girls' Day bei der IHK Gießen-Friedberg

42 Wie Creditreform Gießen die digitale Transformation meistert

Das Unternehmen hat die staatlich geförderte Beratung im Rahmen des Programms „INQA-Coaching“ genutzt.

IM PORTRÄT

44 „Wir nehmen den Fuß in die Hand“

Zu Besuch bei Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik

IMPRESSUM

50 Autoren dieser Ausgabe

50 Vorschau

Wir bitten um freundliche Beachtung der Beilage:

Deisenroth & Söhne GmbH & Co. KG,
Schwabenröder Str. 64, 36304 Alsfeld



IHK-Magazin
online lesen:



FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

Unterstützung für die internationale Rekrutierung

Der Fachkräftemangel trifft viele Unternehmen bereits heute. Das neue DIHK-Unternehmensnetzwerk für Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung unterstützt Betriebe kostenfrei bei der Auslandsrekrutierung, der Berufsanerkennung und dem Matching mit internationalen Fachkräften.

- 6** Unterstützung für die internationale Rekrutierung
- 8** Aus Afrika in die deutsche Gastronomie
- 10** African Skills 4 Germany – Kandidaten der Gastronomiebranche
- 11** „Der Beruf Koch ist für viele junge Menschen nicht mehr attraktiv“ – Interview mit Rainer Dietz, Inhaber des Posthotel Johannesburg und IHK-Vizepräsident
- 12** Zu wenige Köche für den Brei?
- 14** Wie zwei Unternehmen aus Grebenau internationale Talente ausbilden
- 16** Internationale Fachkräfte „made in Mittelhessen“

Die Unterstützung der IHK und das UBA-Netzwerk helfen Unternehmen dabei, leichter Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen.

AUS DER DIHK

Unternehmen stehen durch Strukturwandel, Digitalisierung und angesichts der aktuellen Welt- und Wirtschaftslage vor großen Veränderungen. Während die einen bereits von Restrukturierungen und Personalabbau betroffen sind, versuchen andere händeringend, ihre offenen Stellen zu besetzen. Für einzelne Branchen ist der Fach- und Arbeitskräftemangel also längst tägliche Herausforderung und kein fernes Demografie-Zukunftsszenario mehr.

Aber auch Betriebe aus Branchen, bei denen der Druck aufgrund der derzeit schlechten wirtschaftlichen Lage nicht akut spürbar ist, tun gut daran, rechtzeitig zu handeln, bevor die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Geschieht dies nicht, droht eine Mehrbelastung des bestehenden Personals, können Aufträge nicht erfüllt oder müssen abgesagt werden und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sinkt. Ein Weg, um die Fachkräftelücke im eigenen Unternehmen zu schließen, kann die Suche nach und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland sein. Praktische Hilfe dabei erhalten Unternehmen durch ein Projekt der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK).

Unternehmensnetzwerk für Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung

Wie geht man die Auslandsrekrutierung eigentlich an? Woher weiß man, welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Bewerber haben und welche rechtlichen Voraussetzungen sie beim Einwandern erfüllen müs-

sen? Welche Aufgaben kommen auf die einstellenden Betriebe zu, und wie gelingen die langfristige Beschäftigung von internationalen Fachkräften und deren erfolgreiche Integration? Diese und ähnliche Fragen stellen sich Unternehmen und zögern häufig, den Schritt zu gehen, ihre Rekrutierungsvorhaben in die Praxis umzusetzen.

Praktische Unterstützung und Antworten auf all diese Fragen gibt es seit Juni 2025 an einer Stelle: Im Unternehmensnetzwerk für Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung des DIHK-Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA) können sich Betriebe kostenlos registrieren und von Unterstützungsangeboten profitieren. Mitgliedsunternehmen erhalten verständlich aufbereitete Informationen zu Einwanderungsverfahren und Berufsanerkennung, individuelle Beratungsangebote, juristische Sprechstunden, anschauliche Tutorials und praxisorientierte Leitfäden. Außerdem gibt es die Möglichkeit, an kurzen Info-Sessions oder vertiefenden Webinaren teilzunehmen und in Netzwerkveranstaltungen direkt mit anderen Betrieben in den Erfahrungsaustausch zu kommen.

Das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung

Das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung (UBA) ist bei der DIHK Service GmbH in Berlin angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert.



www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Über den kostenfreien IHK-Service qualifizierte Fachkräfte finden

Auch auf die Frage „Wie finde ich eigentlich Fachkräfte?“ hat das Netzwerk Antworten und bietet direkte Hilfe an: Gemeinsam mit der IHK Gießen-Friedberg und anderen Projekt-IHKs wird der kostenfreie Matching-Service UBACONNECT umgesetzt. Dabei können Unternehmen in Kontakt mit internationalen Fachkräften aus unterschiedlichen IHK-Berufen kommen, deren ausländische Abschlüsse bis dato nur zum Teil anerkannt sind. Daher benötigen sie noch eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland.

Für Unternehmen bietet sich mit UBACONNECT die Chance, direkt eine einreisefähige Fachkraft zu finden, die im Rahmen ihrer Nachqualifizierung zunächst befristet eingestellt und kennengelernt werden kann. Rieke Albrecht, UBA-Projektleiterin bei der DIHK, erläutert das Verfahren: „Die Anpassungsqualifizierung in IHK-Berufen erfolgt in der Regel ‚on the job‘, das heißt, die im Anerkennungsverfahren festgestellten Unterschiede können im Rahmen der Beschäftigung im Betrieb ausgeglichen werden. Im Anschluss an die im Plan festgelegte Dauer der Qualifizierung erhält die Fachkraft dann die volle Anerkennung.“

Im Mitgliederbereich des UBA-Netzwerks können verfügbare Fachkräfte, die zum eigenen Suchprofil passen, recherchiert werden. Bei Interesse kann ein unverbindliches Kennenlernen vereinbart werden. Als Projektpartner unterstützt die IHK Gießen-Friedberg bei der Erstellung des Qualifizierungsplans sowie bei Fragen rund um die Anpassungsqualifizierung und anstehende Einwanderungsschritte. ■

So funktioniert der Matching-Service UBACONNECT

Die Fachkräfte aus dem UBACONNECT-Pool haben bereits im Ausland ihr Anerkennungsverfahren gestartet, ihre Berufsqualifikation weist jedoch Unterschiede zu einer vergleichbaren deutschen Berufsausbildung auf – sie verfügen daher nur über eine Teilanerkennung ihres Abschlusses. Diese Unterschiede können im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung im Betrieb ausgeglichen werden. Können Sie sich vorstellen, Qualifizierungsbetrieb zu sein und internationale, „teilanerkannte“ Fachkräfte auf dem Weg zur vollen Anerkennung zu begleiten? Jetzt im Netzwerk registrieren und für den kostenlosen Matching-Service anmelden!

Zur Registrierung:



Andreas Mertenbacher
06031/609-3155
andreas.mertenbacher@giessen-friedberg.ihk.de





Foto: Tosin Olateru

Die Kandidaten für eine Ausbildung in Deutschland im Bereich Hotel- und Gastgewerbe werden bereits in Nigeria fachlich vorbereitet.

PROJEKT IN NIGERIA

Aus Afrika in die deutsche Gastronomie

Das Projekt „African Skills 4 Germany“ bietet Betrieben aus dem Hotel- und Gastgewerbe eine neue Antwort auf den Fachkräftemangel: sorgfältig ausgewählte, sprachlich und fachlich vorbereitete Auszubildende aus Nigeria. Mit wenig bürokratischem Aufwand und enger Begleitung vom Matching bis nach dem Ausbildungsstart.

VON ANDREAS MERTENBACHER

Der Fachkräftemangel trifft das deutsche Hotel- und Gastgewerbe (HoGa) besonders hart. Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, Schichten sind schwer zu planen, und gerade kleinere Häuser merken, dass klassische Rekrutierungswege zunehmend an ihre Grenzen stoßen. Genau hier setzt „African Skills 4 Germany“ (AS4G) an: Das Projekt bringt gezielt junge, motivierte Menschen aus Nigeria nach Deutschland, die hier eine duale Ausbildung im HoGa-Bereich beginnen möchten.

Anders als bei der Rekrutierung bereits ausgebildeter Fachkräfte umgehen Betriebe mit diesem Ansatz die oft müh-

same Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Die Qualifizierung findet vollständig nach deutschen Standards im Rahmen der Ausbildung statt. Für Betriebe bedeutet dies weniger rechtliche Unsicherheit, eine klare Struktur und zugleich ein überschaubares finanzielles Risiko, weil zunächst ein Ausbildungsgehalt gezahlt wird und nicht ein volles Fachkräftegehalt.

Die Kandidaten sind sprachlich vorbereitet

Die Vorteile für Betriebe bringt Matthias Leder, Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg, auf den Punkt: „Die Kandidaten sind sorgfältig ausgewählt, sprach-

lich vorbereitet, kulturell sensibilisiert und fachlich vorgebildet. Die Projektpartner begleiten die Unternehmen im Matching-Prozess sowie bei Fragen zu Ablauf, Dokumenten und Ausbildungspraxis. Eine Vermittlungsgebühr fällt dafür nicht an.“

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Vorbereitung in Nigeria. Die ausgewählten Teilnehmer absolvieren innerhalb von rund elf Monaten einen intensiven Deutschkurs vom Niveau A1 bis B2 beim Goethe-Institut, inklusive einer offiziell anerkannten B1-Prüfung. Gegen Ende wird gezielt HoGa-spezifisches Vokabular eingeübt, damit die Kommunikation im Betrieb, mit Gästen und mit Kollegen möglichst schnell funktioniert.

Parallel dazu laufen kulturelle Trainings. Themen wie „Leben und Arbeiten in Deutschland“, „duales Ausbildungssystem“, „Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis“, „Arbeitsethik“ und „erste Schritte nach der Ankunft“ stehen auf dem Programm.

Besonders interessant für HoGa-Betriebe ist das praktische Pre-Training. Über zwölf Wochen erhalten die zukünftigen Azubis Einblicke in Grundlagen der Gastwirtschaft, Dienstleistungskultur, Küchen- und Serviceabläufe, Speisen- und Getränkekunde sowie organisatorische Aspekte des Hotel- und Restaurantbetriebs.

So läuft das Matching mit deutschen Betrieben

Der eigentliche Höhepunkt aus Sicht der Unternehmen ist die Matching-Phase. Hier kommen die vorbereiteten Kandidaten mit interessierten Betrieben zusammen. Die Betriebe erhalten im Vorfeld vollständige Unterlagen, darunter Lebensläufe, Motivationsschreiben und kurze Vorstellungsvideos auf Deutsch. Ein Kandidatenbuch mit Kurzprofilen erleichtert die erste Auswahl. Umgekehrt stellen die Betriebe Informationen zu Unternehmen, Standort, Ausbildungsberufen, Berufsschule, Vergütung und Rahmenbedingungen zur Verfügung. Auf dieser Basis entscheiden beide Seiten, mit wem sie Bewerbungsgespräche führen möchten. Die Gespräche erfolgen in der Regel digital, auf

Foto: Andreas Bender



Die Kandidaten sind sorgfältig ausgewählt, sprachlich vorbereitet, kulturell sensibilisiert und fachlich vorgebildet.“

Matthias Leder, Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg

Wunsch nimmt ein Mitglied des Projektteams teil. Betriebe können selbst entscheiden, ob sie ein oder zwei Gespräche mit einzelnen Kandidaten führen wollen.

Unterstützung für Visa, Anreise und Start in Deutschland

Sind die Ausbildungsverträge unterschrieben, unterstützt das Projekt bei der Planung des Visumverfahrens und der Einreise. Sammeltermine beim deutschen Konsulat in Nigeria werden koordiniert, Unterlagen vorbereitet und Abläufe abgestimmt. Die Kosten für das Visum und die damit verbundenen Formalitäten können aus Projektmitteln gedeckt werden. Die Flugkosten nach Deutschland tragen die Kandidaten selbst – ein bewusst gesetztes Signal, dass sie auch finanziell Verantwortung für ihren Weg übernehmen. Dafür werden sämtliche übrigen Kosten wie zum

Beispiel die Deutschkurse aus Projektmitteln finanziert.

Nach der Ankunft in Deutschland beginnt der entscheidende Abschnitt: der Einstieg in Betrieb, Berufsschule und Alltag. Betriebe können ihre neuen Auszubildenden – je nach Kapazität – bei der Wohnungssuche, Behördengängen oder organisatorischen Fragen unterstützen. Falls dies nicht möglich ist, steht ein externer Dienstleister zur Verfügung, der von der Projektseite geprüft wurde und den Betriebe bei Bedarf beauftragen können. Die Leistungen sind modular buchbar und müssen von den Unternehmen gezahlt werden. Begleitend stehen die Ausbildungsberater der regional zuständigen IHK zur Verfügung.

IHK-Hauptgeschäftsführer Leder fasst die Vorzüge so zusammen: „Für Betriebe bietet ‚African Skills 4 Germany‘ planbare, qualitativ gut vorbereitete Auszubildende aus Nigeria ohne Vermittlungsgebühr. Sprach- und Vorbereitungskurse, geringe bürokratische Anforderungen und feste Ansprechpartner erleichtern den Einstieg – und eröffnen neue Wege zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im HoGa-Bereich.“

Sie möchten die Kandidaten kennenlernen? Auf der nächsten Seite finden Sie einige ausgewählte Profile. ■

Das Projekt

„African Skills 4 Germany“ (AS4G)

Das Projekt „African Skills 4 Germany“ (AS4G) wird unter der Führung der Auslandshandelskammer (AHK) Nigeria gemeinsam von der IHK Gießen-Friedberg, dem Goethe-Institut und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzt – mit Förderung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWK). Jede Organisation bringt ihre Expertise ein: Die AHK koordiniert das Projekt vor Ort in Nigeria, die IHK Gießen-Friedberg verantwortet das Projektdesign und die Umsetzung in Deutschland, das Goethe-Institut kümmert sich um die Sprach- und Teile der Kulturvermittlung, die GIZ steuert ein branchenspezifisches Praxistraining bei.



Weitere Infos:



Andreas Mertenbacher
06031/609-3155
andreas.mertenbacher@
giessen-friedberg.ihk.de



African Skills 4 Germany – Kandidaten der Gastronomiebranche



Adesope Sodiq Jomoh

- Angestrebter Abschluss: Fachmann für Systemgastronomie
- Alter: 27 Jahre
- Erfahrung: Tätigkeit im Kundenservice
- Stärken: Strukturierte Arbeitsweise, Serviceorientierung, Teamfähigkeit
- Ziele: Kompetenzen in Kundenbetreuung, Veranstaltungsplanung und Verkaufsförderung ausbauen



Aishat Yetunde Muibudeen

- Angestrebter Abschluss: Fachfrau für Restaurant und Veranstaltungsgastronomie
- Alter: 26 Jahre
- Erfahrung: Praxis im Catering, Gästeservice und im Umgang mit stressigen Situationen
- Stärken: Freundliches Auftreten, Belastbarkeit, Zielorientierung
- Ziele: Gastro-Erfahrung durch Ausbildung in Deutschland weiterentwickeln



Deborah Olamigoke

- Angestrebter Abschluss: Köchin
- Erfahrung: Backen von Kuchen und nigerianischer Speisen, Tätigkeit im Service
- Stärken: Schnelle Auffassungsgabe, Teamfähigkeit, Kundenorientierung
- Ziele: Erlangte Küchenerfahrung durch Ausbildung systematisch erweitern



Oyindamola Kawthar Olatinwo

- Angestrebter Abschluss: Hotelfachfrau
- Alter: 24 Jahre
- Erfahrung: Tätigkeit als Kellnerin und Rezeptionistin in einem Hotel
- Stärken: Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Flexibilität
- Ziele: Expertise in allen Hotelbereichen erlangen und höchste Servicestandards meistern



Prince Chibueze James Elendu

- Angestrebter Abschluss: Fachkraft für Systemgastronomie
- Alter: 27 Jahre
- Erfahrung: Tätigkeiten im Catering und als Verkäufer
- Stärken: Analytisches Denken, Teamfähigkeit, Kundenorientierung
- Ziele: In der Systemgastronomie alle Abläufe sicher beherrschen und aktiv zur Qualitätssicherung und Kundenzufriedenheit beitragen

Wer sich für einen dieser fünf Kandidaten interessiert, kann sich gern bei Andreas Mertenbacher melden. Es stehen noch weitere Kandidaten zur Auswahl.



Andreas Mertenbacher
06031/609-3155
andreas.mertenbacher@
giessen-friedberg.ihk.de

Foto: Andreas Bender

Rainer Dietz, Inhaber des
Posthotel Johannesburg in
Lauterbach und Vizepräsident
der IHK Gießen-Friedberg

IHK INTERVIEW



FACHKRÄFTEMANGEL IM GASTGEWERBE

„Der Beruf Koch ist für viele junge Menschen nicht mehr attraktiv“

Gastronom und IHK-Vizepräsident Rainer Dietz spürt seit der Corona-Pandemie einen deutlichen Rückgang an qualifizierten Bewerbern – in Küche und Service. Unattraktive Arbeitszeiten und veränderte Erwartungen junger Menschen verschärfen den Fachkräftemangel.

Herr Dietz, haben Sie Probleme, qualifizierte Fachkräfte zu finden?

Wenn wir von qualifizierten Fachkräften sprechen, dann leider ja. Diese Tendenz nehme ich seit der Corona-Pandemie wahr. Die Entwicklung hat sich in den vergangenen zwei Jahren noch einmal verschärft.

Was sind in Ihren Augen die Ursachen dafür?

Zunächst einmal ist der Beruf Koch weniger gefragt unter Auszubildenden.

Andere Tätigkeiten, auch solche im Gastgewerbe, sind attraktiver für junge Leute. Besonders die Arbeitszeiten – abends und am Wochenende –, die mit dem Beruf einhergehen, entsprechen nicht der idealen Vorstellung eines jungen Menschen. Viele haben sich deswegen umorientiert. Ähnliches gilt für den gesamten Küchen- und Servicebereich. Hier fehlen so viele Fachkräfte, dass geringere Öffnungszeiten oft die Folge sind.

Kommen für Sie Fachkräfte aus dem Ausland infrage?

Ja. Dies ist durchaus eine Chance. Wir arbeiten daran und wollen sie in Zukunft bei uns als Fachkräfte ausbilden, wenn sich die Möglichkeit ergibt. Parallel müssen wir alles daransetzen, die Attraktivität des Berufsbildes zu erhöhen.

Die Fragen stellte Joris Zielinski. ■



PERSONALSUCHE IN DER GASTRONOMIE

Zu wenig Köche für den Brei?

Seit der Corona-Pandemie hat sich auch im Gastgewerbe vieles verändert: Auch Hotels und Restaurants in der Region sind auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften. Für das Wirtschaftsmagazin schildern sie ihre Erfahrungen und zeigen ihre Strategien auf, wie sie bei der Personalsuche vorgehen.

VON JORIS ZIELINSKI

Mehr als zwei Millionen Beschäftigte, über 50.000 Auszubildende und viele zufriedene Gäste: Das deutsche Hotellerie- und Gastronomiegewerbe (Dehoga) ist ein wichtiger Dienstleistungssektor, der die Wirtschaft bundesweit und regional stützt. Doch in vielen Hotels, Restaurants und Cafés im ganzen Land fehlt qualifiziertes Personal. Die Corona-Pandemie hat das Gastgewerbe stark getroffen, das sich nicht von den Nachwirkungen erholt hat.

Zwar hat sich die Fachkräftelücke laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) beinahe halbiert, doch die Gründe dafür stimmen wenig optimistisch. Denn: Steigende Kosten für Personal und Lebens-



mittel führen dazu, dass Betriebe seltener expandieren und weniger Stellen ausschreiben. Trotz oftmals verkürzter Öffnungszeiten bleibt jedoch der Mangel an qualifizierten Fachkräften bestehen. Dies zeigte die DIHK-Konjunkturumfrage zum Jahresbeginn 2026, in der nur sechs Prozent der Dehoga-Betriebe mit mehr Beschäftigten rechneten.

Nehmen auch die Betriebe im Bezirk der IHK Gießen-Friedberg den Fachkräftemangel wahr? Und wenn ja, was unternehmen sie dagegen? Wir haben mit Unternehmern im Gastgewerbe gesprochen.

Wenig Nachwuchs aus Deutschland

„Wir sind derzeit dünn besetzt“, sagt Marcus Geist, Betreiber des Restaurants Zeitgeist in Bad Nauheim. Gemeinsam mit seiner Frau Annika Geist



Foto: Landhaus Klosterwald

➤ Für eine hohe Qualität in Küche und Service braucht es genügend Fachkräfte – Gastronomen aus dem IHK-Bezirk geben Einblicke in die aktuelle Lage.

zog der ehemalige Betreiber der Alten Klostermühle am Kloster Arnsburg nach einem Brand am alten Standort in das Teichhaus Bad Nauheim. Derzeit beschäftigt der Gastronom einen Koch, einen Beikoch, einen Auszubildenden sowie zwei Servicekräfte und einen Quereinsteiger. Dies reiche jedoch nicht immer aus. „Vor allem die Urlaubszeit wird schwierig“, verrät Geist. Im dazugehörigen Kiosk greift die Familie auf Aushilfen zurück.

Um qualifizierte Fachkräfte anzuwerben, arbeitet Zeitgeist mit Online-Stellenausschreibungen. „Über Instagram und über unsere Website versuchen wir, darauf aufmerksam zu machen“, unterstreicht Geist. „In Deutschland finden wir jedoch kaum noch Nachwuchs“, berichtet er. Diese Entwicklung habe mit der Pandemie begonnen. „Wir



hatten großes Glück, dass ein ehemaliger Koch zurück zu uns gekommen ist und uns weiterhin unterstützt“, freut sich Geist.

Praktika als Einstiegsmöglichkeit

Markus Müller, Geschäftsführer des Landhaus Klosterwald in Lich, blickt bei der Personalsuche durchaus in die Ferne: „Wenn überzeugende Bewerbungen kommen, können wir uns ausländische Fachkräfte sehr gut vorstellen“, betont er. Derzeit beschäftigt der Hotellerie- und Gastronomiebetrieb sechs Auszubildende, von denen fünf in der Küche arbeiten. „Ein Azubi ist aus der Türkei, und wir sind sehr zufrieden“, hebt Müller hervor. Die Übrigen kommen aus der unmittelbaren Nähe, den Städten Lich und Hungen. Diese Nähe ist für Müller der Grund dafür, dass sein Landhaus keine Probleme mit dem Fachkräftemangel habe. „Wir bieten seit vielen Jahren Praktika für junge Menschen aus der Nähe an und machen sie auf diese Weise früh auf uns aufmerksam“, verrät der Küchenchef.

Zurzeit beschäftigt der Betrieb 41 Mitarbeiter und schafft es damit, das ganze Jahr über von morgens bis abends geöffnet zu haben. „Ohne unsere hohe Anzahl an Beschäftigten wäre dies nicht möglich“, erklärt Müller und verweist darauf, dass nur wenige Restaurants auf dem Land jeden Tag geöffnet hätten. Als Familienunternehmen versucht das Landhaus Klosterwald, nicht zuletzt auch mit einem angenehmen Umfeld zu punkten, und setzt auf Ausbildung. „In den vergangenen 20 Jahren hat kein Azubi abgebrochen, worauf wir sehr stolz sind.“

Aushilfen statt fester Mitarbeiter

Jeremias Rockel, Geschäftsführer der Agentur Zweikopf und Betreiber der Zweibar Lauterbach, sitzt im Berufsbildungsausschuss des Dehoga-Landesverbandes Hessen. „Ich habe beim bundesweiten Treffen aller Landesverbände in Hannover wahrgenommen, dass wir den Fokus auch wieder mehr auf die Förderung qualifizierter regionaler Fachkräfte legen sollten“, berichtet er. Rockel findet, Projekte mit ausländischen Fachkräften müssten idealerweise deutschlandweit einheitlich gestaltet werden.

Seine Cocktailbar beschäftigt auch viele Aushilfen. „Derzeit sind wir nicht auf der Suche nach weiteren festen Mitarbeitern“, unterstreicht Rockel. In den vergangenen fünf Jahren sei es jedoch immer schwieriger geworden, motivierte Aushilfen zu finden und zu verpflichten. Die Firma plant eine eigene Eventlocation im ehemaligen Lauterbacher Güterbahnhof und wird dafür neues Personal einstellen müssen. Erfreuliche Zwischenbilanz: Eine Veranstaltungskauffrau konnte bereits als Auszubildende gewonnen werden. ■



Fotos: Petra A. Zielinski /IHK Gt+FB

➤ Zeigen, dass Integration funktioniert (v.l.): Alexander Wehde, Doan, Nhan, Cuong und Tin, Thomas Bramm, Sven Schreiner und Katja Kotlenga

AZUBIS AUS VIETNAM

Wie zwei Unternehmen aus Grebenau internationale Talente ausbilden

In Zeiten eines steigenden Fachkräftemangels setzen immer mehr Unternehmen auf internationale Talente. Die Schreiner Gruppe aus Grebenau ist ein gutes Beispiel dafür, wie die gezielte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte nicht nur personelle Engpässe löst, sondern auch die kulturelle Vielfalt fördert.

VON PETRA A. ZIELINSKI

Am 1. August 2025 haben vier junge Männer aus Vietnam ihre Ausbildung bei der Schreiner Gruppe in Grebenau begonnen. Damit betraten die im Vogelsberg ansässigen Betriebe Grebenauer Metallbau Schreiner GmbH (GMS) und Pulverbeschichtung Schreiner GmbH & Co. KG (PBS) in ihrer Unternehmensgruppe absolutes Neuland. „Was als Pilotprojekt begann, hat sich inzwischen zu einem Beispiel dafür entwickelt, wie Integration im betrieblichen Alltag gelingen kann“, freut sich Geschäftsführer Sven Schreiner, der bei GMS unter anderem auch für das Personalwesen verantwortlich ist.

Der Kontakt zu den Bewerbern ist über eine Vermittlungsagentur entstanden, die

ihren Sitz in Vietnam hat, aber auch in der deutschen Kultur zu Hause ist. Einem strukturierten Auswahlprozess folgte eine Kennenlernphase, in der beide Seiten die



➤ Doan (l.) und Cuong zeigen, was sie schon alles gelernt haben.

Möglichkeit erhielten, sich ein Bild voneinander zu machen. „Bereits vor der Ankunft wurden zentrale Weichen gestellt“, erinnert sich Prokurist Thomas Bramm, der selbst seine Ausbildung bei GMS absolviert hat. So kümmerten sich die Unternehmen in enger Zusammenarbeit mit der Agentur nicht nur um die Organisation der Einreise sowie um die persönliche Abholung am Flughafen, sondern auch um die Unterkunft in Zweier-WGs in der direkten Umgebung von PBS und GMS.

Sprache als größte Hürde

„Mit der Ankunft begann erst die eigentliche Integration“, unterstreicht Sven Schreiner. Dabei seien die ersten Monate von einem deutlich höheren Betreuungsaufwand als bei regulären Azubis geprägt



◀ Haben sich gut eingelebt (v.l.): Doan, Nhan, Tin und Cuong

gewesen. Es galt für die Neuankömmlinge, sprachliche Hürden zu überwinden und vor allem Fachbegriffe zu erlernen. Unterstützung erhalten die jungen Männer während ihrer kompletten Ausbildungszeit durch Deutschkurse des Programms „Wirtschaft integriert“ – eines Projekts des Hessischen Wirtschaftsministeriums, das aktuell vom Land Hessen, den Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern finanziert wird. Mittlerweile sprechen und verstehen Tin, Nhan, Doan und Cuong sehr gut Deutsch. „Die vier sind motiviert, wissbegierig und höflich“, lobt der Geschäftsführer.



Wenn ich Fragen habe, helfen mir die Kollegen, und in der Schule haken die Lehrer immer nach, ob ich alles verstanden habe.“

Cuong

Auch von ihren Kolleginnen und Kollegen in beiden Betrieben wurden die Vietnamesen durchweg positiv aufgenommen. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Behördengängen, organisatorischen Fragen und vielem mehr auch außerhalb ihrer Dienstzeit gern geholfen“, fasst Thomas Bramm zusammen. Durch gezielte Maßnahmen sei dieser Prozess von den Unternehmen gefördert worden: Begrüßungstage, Azubi-Events sowie die

gemeinsame Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen hätten zum gegenseitigen Verständnis beigetragen. Mittlerweile repräsentierten die vier Vietnamesen nicht nur ihr Unternehmen auf Veranstaltungen, sondern beteiligten sich auch aktiv an der Ansprache neuer Nachwuchskräfte.

Nach der Ausbildung hierbleiben

Nach einer Eingewöhnungsphase sind alle vier gut angekommen und voll des Lobes für Arbeitgeber, Kollegen und Umgebung. Einzig an die kalten deutschen Wintertage mussten sie sich erst noch gewöhnen. Während Tin und Nhan bei GMS den Beruf des Metallbauers Fachrichtung Konstruktionstechnik erlernen, absolvieren Doan und Cuong eine Ausbildung zum Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik und damit einen IHK-Beruf bei der PBS auf der gegenüberliegenden Straßenseite. „Mir gefällt sehr gut, dass ich in alle Abteilungen reinschauen kann. Ich habe viele nette Kollegen, die mir auch gern etwas zeigen“, freut sich Tin, der bereits in Taiwan erste Erfahrungen im Metallbau sammeln konnte. Und auch die deutsche Sprache war nicht ganz neu für ihn: „Meine Freundin hat bereits vor mir ihre Ausbildung zur Gastronomiefachfrau in Bayern begonnen“, erzählt er. „Am Anfang hatte ich etwas Angst“, gesteht Nhan. „Aber durch die gute Betreuung konnte ich meinen Stress schnell abbauen.“ Nach Abschluss seiner Ausbildung möchte er bleiben und wenn möglich seinen Meister machen.

Probleme damit, im Ausland zu arbeiten, hat Doan nicht. „Ich war zuvor in China und Taiwan tätig“, erzählt er. Während er dort Autos manuell lackiert habe, sei er stolz, nun eine Lackieranlage bedienen zu dürfen. „Meine Kollegen sind lustig, mir macht die Arbeit Spaß.“ Auch Cuong ist zufrieden: „Wenn ich Fragen habe, helfen mir die Kollegen, und in der Schule haken die Lehrer immer nach, ob ich alles verstanden habe. Wenn nicht, wird der Stoff einfach wiederholt.“ Und während er mit dem Wetter noch fremdelt, hat er sich mit der deutschen Küche gut arrangiert.

„Das Pilotprojekt macht deutlich, dass Integration kein Selbstläufer ist, aber mit dem richtigen Ansatz gelingen kann“, fasst Sven Schreiner zusammen. Aus eigener Erfahrung weiß er, dass es schwieriger ist, bereits ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland zu akquirieren, als Azubis zu gewinnen. ■

Die Schreiner Gruppe

Die Schreiner Gruppe ist ein Familienbetrieb, der sich aus der Grebnauer Metallbau Schreiner GmbH (GMS) und der Pulverbeschichtung Schreiner GmbH & Co. KG (PBS) zusammensetzt. Während GMS in den Bereichen Metallverarbeitung, Fertigungstechnologien und Fassadenbaulösungen tätig ist, ist PBS Dienstleister in der Pulverbeschichtung von Aluminium- und Stahlbauteilen. Aktuell zählt GMS 110 Mitarbeiter und PBS rund 150 Mitarbeiter, darunter zehn Auszubildende. Um auf sich aufmerksam zu machen, sind GMS und PBS regelmäßig auf Ausbildungsmessen vertreten und bieten Schülerpraktika an.

IHK-Willkommenslotsin

Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland gibt Katja Kotlenga, die seit September 2024 als Willkommenslotsin bei der IHK Gießen-Friedberg tätig ist.



Katja Kotlenga
0641/7954-3135
willkommenslotse@
giessen-friedberg.ihk.de





Das International Career Center der THM unterstützt internationale Studierende beim Einstieg ins Berufsleben.

HOCHSCHULE

Internationale Fachkräfte – „made in Mittelhessen“

Wieso in die Ferne schweifen, wenn das Gute doch so nahe liegt?

So lautet das Motto des International Career Centers der Technischen Hochschule Mittelhessen. Erklärtes Ziel ist es, internationale Studierende und Hochschulabsolventen mit Unternehmen in Mittelhessen zu vernetzen.

AUS DER THM

Die Technische Hochschule Mittelhessen (THM) galt lange vor allem als Ausbildungsstätte für junge Menschen direkt aus der Region. Laut Anne Mittmann, Koordinatorin des International Career Centers (ICC) der THM, ist in den vergangenen zehn Jahren ein weiterer Akzent hinzugekommen: „Während deutsche Abiturientinnen und Abiturienten immer häufiger vor den Ansprüchen eines Ingenieurstudiums zurückschrecken, steigt das Interesse von jungen internationalen Talenten an einem deutschen Hochschulabschluss in den sogenannten MINT-Fächern.“ Die Abkürzung MINT steht für Mathematik,



Viele Hidden Champions aus der Region sind den internationalen Studierenden nicht bekannt.“

Anne Mittmann, Koordinatorin des International Career Centers (ICC) der THM

Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Derzeit studieren rund 1.600 junge Menschen aus dem Ausland in Bachelor- und Masterprogrammen an den beiden Standorten Gießen und Friedberg, Tendenz steigend. Darunter sind viele Studentinnen, die den Frauenanteil in den MINT-Fächern an der THM deutlich erhöhen.

Das ICC bietet unter anderem Coaching-Programme für ausländische Studierende an – mit dem Ziel, diese beim Berufseinstieg zu unterstützen. Mittmann erläutert: „Es geht etwa um die Frage, wie die deutsche Bewerbungskultur funktioniert.“ Neben kulturellen Aspekten spielen praktische Hinweise eine Rolle. Denn: „Viele Hidden Champions aus der Region

sind den internationalen Studierenden nicht bekannt.“ Studentinnen und Studenten aus dem Nicht-EU-Ausland müssen in der Regel ihre finanzielle Unabhängigkeit nachweisen. „Die meisten finanzieren sich ihren Lebensunterhalt selbst und dürfen hierfür 20 Stunden pro Woche arbeiten“, führt Mittmann aus. Der Beratungsansatz sei, die Studierenden bei ihren Bewerbungen für studienbezogene Tätigkeiten, Praktika und Abschlussarbeiten zu unterstützen, damit sie so einen Fuß in die Tür von Unternehmen bekämen.

Deutschkenntnisse sind Studienvoraussetzung

Studiensprache und -voraussetzung ist in der Regel Deutsch auf C1-Niveau, auch wenn es vor allem am Campus Friedberg ein wachsendes englischsprachiges Masterangebot gibt: „Ein Großteil der Studierenden absolviert sein komplettes Studium auf Deutsch“, bestätigt Mittmann. Spätestens bei der Jobsuche für Praktika, Werkstudententätigkeiten oder Festanstellungen seien Deutschkenntnisse essenziell.

„Im Gespräch erzählen viele internationale Studierende, dass sie nach dem Abschluss in der Region bleiben oder sogar selbst ein Unternehmen gründen wollen“, gibt Mittmann Einblicke in die Beratungspraxis. „Sie haben hier ihre Freunde, ihren Verein, ihren Sport, teilweise auch Familie und planen ihr Berufsleben in Deutschland.“

Unternehmen bekannter machen

Durch aktive Netzwerkarbeit mit Unternehmen und anderen arbeitsmarktrelevanten Akteuren wie der Bundesagentur für Arbeit möchte das ICC die Sichtbarkeit für regionale Unternehmen erhöhen. Um kleine und mittelständische Unternehmen mehr in den Fokus zu rücken, veranstaltet das International Career Center Unternehmenspräsentationen und ist offen für Kooperationsanfragen. Betriebe können sich auch auf der ICC-Webseite mit kurzen Steckbriefen oder Visitenkarten präsentieren lassen. Das ICC ist auch Teil des Fachkräftenetzwerks Wetterau. Zudem wurde, um regionale Unternehmen und internationale Studierende der Region zusammenzubringen, der Arbeitskreis „Internationale Talente für Mittelhessen“ gegründet, an dem auch Vertreter der IHK Gießen-Friedberg teilnehmen.

Internationale Absolventinnen und Absolventen der THM (2025)

Fachbereich		Anzahl
01	BAU: Bauingenieurwesen und Architektur	39
02	EI: Elektro- und Informationstechnik	15
03	ME: Maschinenbau und Energietechnik	28
04	LSE: Life Science Engineering	53
05	GES: Gesundheit	27
06	MNI: Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik	26
07	W: Wirtschaft	20
11	EM: Informationstechnik, Elektrotechnik, Mechatronik	17
12	M: Maschinenbau, Mechatronik, Materialtechnologie	17
13	MND: Mathematik, Naturwissenschaften und Datenverarbeitung	24
14	WI: Wirtschaftsingenieurwesen	16
21	MuK: Management und Kommunikation	9
	ZDH – StudiumPlus, duale Studiengänge	6
Gesamt		297

Quelle: THM

Insgesamt studierten im Wintersemester 2025/26 rund 1.600 junge Menschen aus dem Ausland – inklusive EU-Ausland – an der THM.

Ansprechpartner für Betriebe

Gleichzeitig sieht sich das ICC als Ansprechpartner für regionale Unternehmen, die internationale Absolventinnen und Absolventen der THM einstellen möchten, aber noch Fragen zu Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis haben: „Im Gespräch mit Personalern hören wir immer wieder heraus, dass es oft Unsicherheiten bezüglich der Deutschkenntnisse, der Arbeitserlaubnis oder des Aufenthaltstitels gibt. Hierzu beraten wir gern. In der Regel melden wir uns auf eine Anfrage innerhalb eines Tages zurück“, sagt Mittmann. Viele Bedenken ließen sich schnell zerstreuen: „Internationale Studierende sind nach Jahren des Studiums in Deutschland fest integriert. Sie haben ein Bankkonto, eine Wohnung, einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis, sprechen oft mehrere Sprachen fließend und haben eine hohe interkulturelle Kompetenz – nur eben keine deutsche Staatsbürgerschaft.“ Mittmann sieht das pragmatisch: „Je mehr internationale Studierende nach ihrem Abschluss an der THM in der Region blei-

ben, desto mehr hochqualifizierte Fachkräfte stehen den Unternehmen zur Verfügung.“

Mit Blick auf demografischen Wandel, Digitalisierung und Klimaschutz sei es besonders wichtig, den Bedarf an qualifizierten Fachkräften im MINT-Bereich durch nachhaltige Fachkräftesicherung zu schließen. „Studien haben gezeigt, dass eine erfolgreiche Integration von akademischen Fachkräften auch die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland fördert“, so Mittmann. ■



Anne Mittmann
International Career Center der THM
0641/309-1327
internationaltalents@thm.de



Andreas Mertenbacher
06031/609-3155
andreas.mertenbacher@giessen-friedberg.ihk.de





Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfrage Frühsommer 2026



IHK-KONJUNKTURUMFRAGE

Die Stimmung geht in den Keller

Der Konjunkturklimateindex sinkt zum Frühsommer deutlich:
Im IHK-Bezirk fällt er auf 80,9 Punkte, in Hessen auf 85,5 Punkten.
Die Unternehmen halten sich bei Investitionen und Personal zurück.

VON TOBIAS BUNK

Die Konjunkturumfrage der IHK Gießen-Friedberg zum Frühsommer 2026 lässt aufhorchen. Der Konjunkturklimateindex für den Bezirk fällt von 95,2 auf 80,9 Punkte und steht damit fast 20 Prozent unter der Zufriedenheitsschwelle von 100 Punkten. Auch auf Landesebene ist die Lage angespannt: In Hessen fällt der Index von 94,9 auf nur 85,5 Punkte. Auf die Stimmung schlagen den Unternehmerinnen und Unternehmern neben den strukturellen Problemen wie den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und hohen

Arbeitskosten nun auch der Krieg im Nahen Osten und die dadurch weiter steigenden Energie- und Rohstoffpreise.

Die Teilnehmer der Konjunkturumfrage geben an, sich mit Investitionen zurückhalten zu wollen. Nur 20,4 Prozent der Befragten wollen in den kommenden zwölf Monaten mehr investieren als bisher. Und sogar nur 3,7 Prozent möchten im gleichen Zeitraum zusätzliches Personal einstellen. Besonders deutlich wird der Pessimismus beim Blick auf die Erwartungen: 36,7 Prozent der Unternehmen im IHK-Bezirk erwarten eine schlechtere Geschäftslage, nur 6,8 Prozent erwarten eine Besserung.

Ihre aktuelle Geschäftslage bewerten 23 Prozent der Betriebe als gut, 47,3 Prozent als befriedigend, 29,7 Prozent als schlecht – ein klares Signal, dass viele Unternehmen unter Druck stehen.

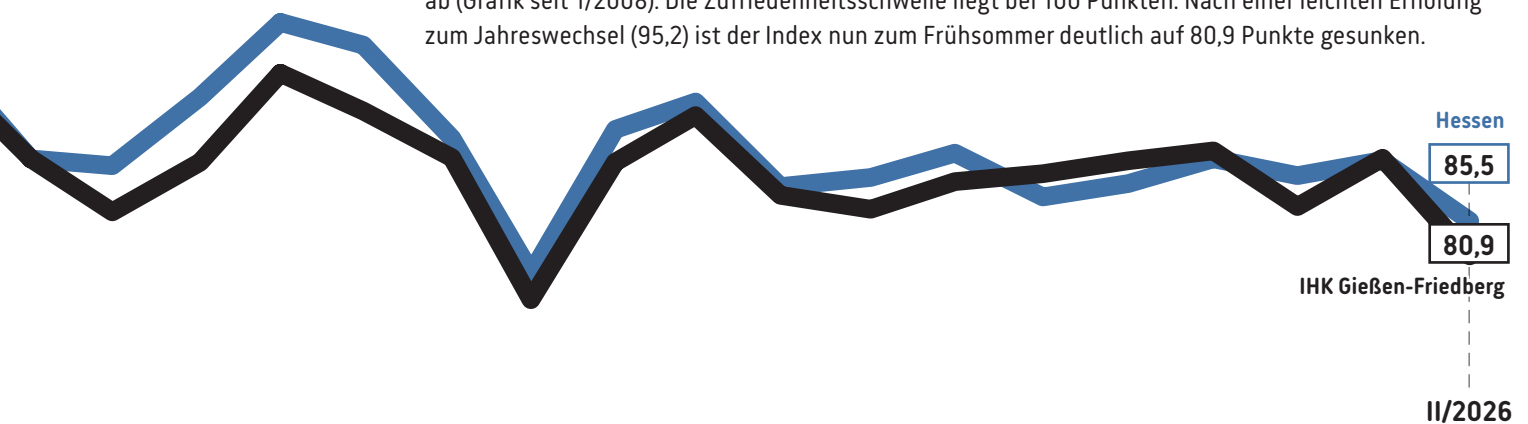
Ein ausführlicher Bericht folgt. ■



Tobias Bunk
06031/609-1100
tobias.bunk@giessen-friedberg.ihk.de

Der Index bricht ein

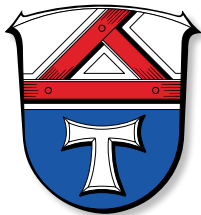
Der IHK-Konjunkturklimaindex bildet die aktuellen und zukünftigen Erwartungen an die Geschäftslage ab (Grafik seit 1/2008). Die Zufriedenheitsschwelle liegt bei 100 Punkten. Nach einer leichten Erholung zum Jahreswechsel (95,2) ist der Index nun zum Frühsommer deutlich auf 80,9 Punkte gesunken.



„Wo sehen Sie die größten Risiken für die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens in den kommenden Monaten?“ (in %, Mehrfachantworten möglich)

Landkreis Gießen

Konjunkturklimaindex 86,4



61,7 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

55,6 Inlandsnachfrage

54,3 Energie- und Rohstoffpreise

Vogelsbergkreis

Konjunkturklimaindex 76,0



78,0 Energie- und Rohstoffpreise

68,3 Arbeitskosten

63,4 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

Wetteraukreis

Konjunkturklimaindex 78,4



63,6 Energie- und Rohstoffpreise

58,6 Inlandsnachfrage

52,5 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

UMFRAGE

Mehr Belastung als Entlastung?

Unternehmer äußern deutliche Kritik an Regierungsplänen

Eine IHK-Umfrage zu den Kraftstoffpreisen zeigt: Viele Unternehmen stehen durch Energiepreise, Inflation und Lieferkettenprobleme massiv unter Druck. 160 Betriebe melden teils existenzbedrohliche Mehrkosten – die geplante Steuersenkung wird überwiegend als kaum spürbare Entlastung bewertet.

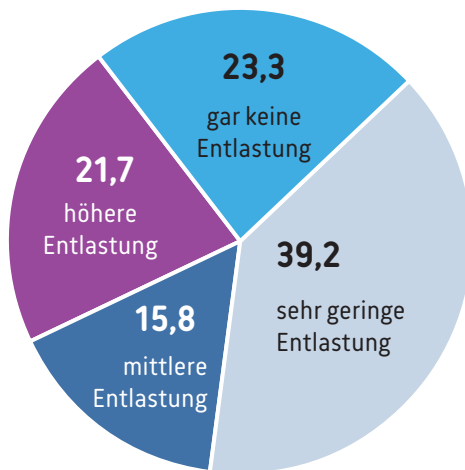
AUS DER IHK

Die aktuellen Maßnahmen der Bundesregierung zur Entlastung bei den Kraftstoffpreisen treffen auf eine Wirtschaft, die bereits seit Monaten unter massivem Druck steht. Steigende Energiepreise, hohe Inflation, unsichere Lieferketten und wachsender Kostendruck bringen viele Unternehmen an ihre Belastungsgrenze. Entsprechend aufmerksam – und zunehmend kritisch – werden politische Entlastungsversuche verfolgt.

Vor diesem Hintergrund haben die Industrie- und Handelskammern (IHK) aus Aschaffenburg, Gießen-Friedberg, Hanau, Limburg und Offenbach kurzfristig eine gemeinsame Umfrage gestartet. Ziel war es, ein möglichst unverfälschtes Stimmungsbild aus der unternehmerischen Praxis zu erhalten. Die Teilnahme erfolgte anonym. Die Resonanz ist bemerkenswert: „Innerhalb von nur einer Woche beteiligten sich 160 Unternehmen. Eine Geschwindigkeit und Beteiligung, die deutlich macht, wie groß der wirtschaftspolitische Handlungsdruck aktuell ist und wie dringend Unternehmen das Bedürfnis haben, ihre Lage sichtbar zu machen“, sagt Matthias Leder, Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg.

Erwartete Effekte der Mineralölsteuersenkung

(Angaben der Befragten in Prozent)



Die Teilnehmer stammen überwiegend aus dem Handel (34 Unternehmen), sonstigen Dienstleistungen (32) und der Industrie (31). Besonders stark vertreten sind kleine und mittlere Unternehmen: Rund ein Drittel beschäftigt 10 bis 49 Mitarbeiter (49 Unternehmen), etwa ein Viertel 50 bis 249 Mitarbei-

ter (43 Unternehmen). Damit bildet die Umfrage genau den Kern der deutschen Wirtschaft ab – den Mittelstand, der aktuell besonders stark unter Druck steht.

Massive Mehrkosten – existenzbedrohende Spannweiten

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen: Die monatlichen Mehrkosten durch die stark gestiegenen Kraftstoffpreise variieren enorm – von keinen Mehrkosten bis hin zu 400.000 Euro pro Monat. Während einzelne, meist sehr kleine Betriebe durch die Umstellung auf E-Mobilität keine Zusatzkosten mehr haben, kämpfen viele andere mit erheblichen monatlichen Mehrbelastungen:

- ▶ 26 Unternehmen: bis 1.000 Euro
- ▶ 25 Unternehmen: 1.000 bis 5.000 Euro
- ▶ 31 Unternehmen: 5.000 bis 100.000 Euro
- ▶ 3 Unternehmen: über 100.000 Euro



Tobias Bunk
06031/609-1100
tobias.bunk@giessen-friedberg.ihk.de

AUSSENWIRTSCHAFT

Schockwellen aus dem Nahen Osten treffen die Weltkonjunktur

Schockwellen des Nahostkonflikts stoppen die konjunkturelle Erholung: Laut „AHK World Business Outlook Frühjahr 2026“ blicken deutsche Unternehmen im Ausland deutlich pessimistischer in die Zukunft. Hohe Energiepreise, gestörte Lieferketten und Nachfrageschwäche bremsen Investitionen.

AUS DER DIHK

Der Konflikt im Nahen Osten hat die fragile Erholung der Weltwirtschaft abrupt ausgebremst. Nach einem kurzen Hoffnungsschimmer im Herbst 2025 sind die globalen Konjunkturerwartungen deutscher Unternehmen im Ausland wieder deutlich gesunken. Das zeigt der aktuelle „AHK World Business Outlook Frühjahr 2026“ der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), basierend auf Rückmeldungen von mehr als 4.500 deutschen Unternehmen, die in den Netzwerken der deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) weltweit befragt wurden.

Steigende Energiepreise, gestörte Lieferketten und eine schwankende Nachfrage setzen die internationalen Geschäfte zunehmend unter Druck. „Die Hoffnung auf eine konjunkturelle Erholung hat sich zerschlagen. Die Weltwirtschaft steckt im Krisenmodus, das bekommen die Unternehmen unmittelbar zu spüren“, sagt DIHK-Außenwirtschaftschef Volker Treier. „Der Krieg im Nahen Osten führt uns einmal mehr vor Augen, wie anfällig global verflochtene Wertschöpfungsketten sind, insbesondere dann, wenn zentrale Handelsrouten unter geopolitischen Druck geraten. Die Straße von Hormus ist dabei mehr als nur ein Nadelöhr: Sie steht exemplarisch für die Verwundbarkeit der Weltmärkte – damit auch für die aktuellen Probleme des deutschen Wirtschaftsmodells.“

Unsicherheit wird zum bestimmenden Faktor

Der Ausblick für die kommenden Monate hat sich eingetrübt: Nur noch 21 Prozent



Wir erleben ein gefährliches Zusammenspiel aus Energiepreisschock, fragiler Logistik und wachsendem geopolitischem Misstrauen.“

Volker Treier, DIHK-Außenwirtschaftschef

der Unternehmen rechnen in den kommenden zwölf Monaten mit einer besseren konjunkturellen Entwicklung an ihren internationalen Standorten, während 32 Prozent von einer Verschlechterung ausgehen. „Das ist mehr als ein konjunktureller Dämpfer. Unsicherheit wird zum bestimmenden Faktor“, so Treier.

Die aktuellen Zahlen zeigen aber auch: Die wirtschaftlichen Folgen des Kriegs im Nahen Osten sind noch nicht überall angekommen. Im Augenblick bewerten 39 Prozent der Unternehmen ihre Lage als gut, 48 Prozent als befriedigend, 13 Prozent als schlecht. Damit hat sich die Lagebewertung gegenüber der Vorumfrage im Herbst im Durchschnitt nicht verschlechtert, sie fällt sogar leicht besser aus.

Unterschiedliche globale Auswirkungen

Regional gehen die Erwartungen deutlich auseinander: Während Unternehmen in

China, den USA und den Mercosur-Staaten aktuell vergleichsweise optimistisch auf die kommenden Monate blicken, überwiegt in Asien und dem Nahen Osten die Skepsis. Dort belasten steigende Energiepreise, zunehmende Störungen in den Lieferketten und anhaltende Versorgungsrisiken die Aussichten. Auch in der EU und den USA trüben sich die Erwartungen ein, wenn auch von einem insgesamt stabileren Niveau aus.

Süd- und Mittelamerika setzen sich dagegen vom globalen Trend ab: Knapp jedes dritte Unternehmen erwartet dort bessere Geschäfte (33 Prozent), während nur 23 Prozent von einer Verschlechterung ausgehen. Die geografische Distanz zum Konflikt im Nahen Osten, eigene Energiequellen und Impulse durch das Mercosur-Abkommen sorgen für vergleichsweise stabile Perspektiven. ■

Weitere Informationen:



Tim Müller
0641/7954-3505
tim.mueller@
giessen-friedberg.ihk.de



ANZEIGE

Andre-Michels.de

STAHLHALLEN

Kompetenz + Rat

02651. 96 200



INFRASTRUKTUR

HIHK fordert zügigen zehnstreifigen Ausbau der A5 im Rhein-Main-Gebiet

Der Hessische Industrie- und Handelskammertag und die IHK Gießen-Friedberg setzen sich für den Ausbau der A5 zwischen dem Frankfurter Kreuz und Friedberg von acht auf zehn Spuren sowie den viergleisigen Ausbau der Bahnstrecke zwischen Bad Vilbel und Friedberg ein.

AUS DER IHK UND DEM HIHK

Der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HIHK) spricht sich für einen bedarfsgerechten Ausbau der A5 zwischen dem Frankfurter Kreuz und der Anschlussstelle Friedberg von acht auf zehn Fahrspuren aus. Die von der Autobahn GmbH des Bundes in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie bestätigt aus Sicht der Wirtschaft den hohen Handlungsbedarf: Die A5 zählt zu den am stärksten belasteten Autobahnabschnitten Deutschlands und ist ein zentraler Engpass für überregionale Lieferketten, für die Pend-



lerverkehre eines der größten Arbeitsmärkte Europas sowie für zeitkritische Logistik.

Die Schlagader des Wirtschaftsraums

„Die A5 ist die Schlagader des Wirtschaftsraums RheinMain. Die Machbarkeitsstudie zeigt klar: Ohne einen Ausbau drohen Staus und Zeitverluste. Damit würden wirtschaftliche Schäden weiter zunehmen“, sagt Ulrich Caspar, Vizepräsident des HIHK. „Eine chronische Überlastung führt zu Produktivitätsverlusten, höheren Transportkosten und nicht zuletzt einer sinkenden

Standortattraktivität. Für exportorientierte Bundesländer wie Hessen stellt dies ein reales wirtschaftliches Risiko dar. Ein modernes, leistungsfähiges Straßennetz ist Voraussetzung dafür, dass Unternehmen zuverlässig produzieren, liefern und wachsen können.“

Rainer Schwarz, Präsident der IHK Gießen-Friedberg, bekräftigt die Forderung des A5-Ausbaus und ergänzt mit Blick auf die Schiene: „Die Verlässlichkeit der Züge auf der Strecke zwischen Friedberg und Frankfurt kann nur durch zusätzliche Kapazitäten auf den Gleisen erhöht werden. Ein besonderer Engpass existiert hier derzeit zwischen Bad Vilbel und Friedberg. Der geplante viergleisige Ausbau auf diesem Abschnitt sollte schleunigst umgesetzt werden, um mehr Platz auf der Schiene zu schaffen.“ ■

Foto: Andreas Bender



Die Verlässlichkeit der Züge auf der Strecke zwischen Friedberg und Frankfurt kann nur durch zusätzliche Kapazitäten auf den Gleisen erhöht werden.“

Rainer Schwarz, Präsident der IHK Gießen-Friedberg



Daniel Kaiser
06031/609-2010
daniel.kaiser@
giessen-friedberg.ihk.de



BERUFSBILDUNGSBERICHT

Weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen

Trotz weniger neuer Ausbildungsverträge bleibt die duale Ausbildung attraktiv: Mehr Bewerber entscheiden sich für diesen Bildungsweg, viele Stellen bleiben dennoch unbesetzt. Die DIHK fordert eine bessere Berufsorientierung und die verstärkte Nutzung bestehender Förderinstrumente.

AUS DER DIHK

Der Anfang Mai veröffentlichte Berufsbildungsbericht 2026 zeichnet ein differenziertes Bild der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Zwar wurden dem Bericht zufolge im Jahr 2025 bundesweit rund 476.000 neue duale Ausbildungsverträge abgeschlossen – 2,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Dies sei aber „keineswegs ein Zeichen mangelnder Attraktivität der dualen Ausbildung oder eines generellen Mangels an Ausbildungsplätzen“, stellt Nico Schönefeldt, Bereichsleiter Ausbildung bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), klar. Im Gegenteil zeige die im Ver-

gleich zum Vorjahr um 0,7 Prozent gestiegene Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, „dass junge Menschen die duale Ausbildung als attraktiven Bildungsweg mit guten Zukunftsaussichten sehen“. 2025 gab es bei der IHK Gießen-Friedberg 1.824 neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse.

Das Kernproblem bleibe die fehlende Passgenauigkeit, so Schönefeldt. Viele Betriebe hätten Schwierigkeiten, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Ursachen seien häufig Defizite bei grundlegenden Kompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen sowie im Arbeits- und Sozialverhalten. Die Zahl der Ausbildungsplätze, die unter anderem aus sol-

chen Gründen unbesetzt blieben, ist 2025 gegenüber dem Vorjahr um 15.000 auf rund 54.400 gesunken. Damit gab es immer noch mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Bewerber ohne Alternative. „Es mangelt daher nicht generell an Ausbildungsplätzen“, sagt Nico Schönefeldt. Dies hat auch die Nachvermittlungsaktion 2025 gezeigt, bei der der IHK Gießen-Friedberg 46 unbesetzte Ausbildungsstellen in rund 20 Berufen gemeldet wurden. „Die duale Ausbildung ist und bleibt ein Erfolgsmodell mit hervorragenden Karrierechancen.“ Die große Mehrheit der Azubis werde nach bestandener Abschlussprüfung übernommen. ■

ANZEIGE

So nachhaltig ist Ihr Unternehmen

Beantworten Sie den MyESG-Fragebogen und erfahren Sie, in welchen Bereichen Ihr Unternehmen bereits sehr gut aufgestellt ist und wo Sie sich noch verbessern können.



Mehr unter
www.creditreform.de/giessen/myesg

Creditreform 
GIESSEN

Seminare, Lehrgänge und Veranstaltungen

Veranstaltungsportal

ServiceCenter Gießen
☎ 0641/7954-0

■ Zertifikats-Lehrgänge

11.06.2026– Agiler Projektmanager/-in (IHK), online
04.09.2026

■ Tagesseminare in Friedberg

02.06.2026 Das Neue ist näher, als Sie denken:
Geschäftsmodelle entwickeln zwischen
Stabilität und Veränderung

10.06.2026 Sachkundeprüfung für freiverkäufliche Arzneimittel

11.06.2026 Moderation und Präsentation für Azubis

13.06.2026– Repetitorium „Präsentation und Fachgespräch“ für
27.06.2026 zukünftige Industriemeister/-innen

23.06.2026 Sachkundeprüfung für freiverkäufliche Arzneimittel

■ Tagesseminare in Gießen

30.06.2026 Unternehmensnachfolge nachhaltig regeln

Weiterbildungsangebote anderer Anbieter finden Sie bspw. unter:
www.hessen-weiterbildung.de, www.wis.ihk.de, www.kursnet.de, etc.

■ Sprechtag

Nach Beratungsangebot Unternehmenssicherung
Absprache (persönliche Terminvereinbarung)

03.06.2026 IT-Sicherheitssprechtag

17.06.2026 Regionaler Beratungstag zu Unternehmens-
förderung und Finanzierungsfragen

23.06.2026 Marketingsprechtag

23.06.2026 Patent- und Erfinderberatung (online)

25.06.2026 Sprechtag zur Unternehmensnachfolge

Fachkundeprüfung Güterkraftverkehr

Termine: 09.06.2026/
25.06.2026/ 21.07.2026
Ort: IHK-Seminarräume,
Hanauer Straße 5, Friedberg
Anmeldung: erbeten



Corinna Huhle
06031/609-2015
corinna.huhle@
giessen-friedberg.ihk.de

www.ihk.de/giessen-friedberg, Veranstaltungen



■ IHK-Webinare

01.06.2026 Informationsveranstaltung für Existenzgründer

01.06.2026– KI-Anwendungen erfolgreich im
08.06.2026 Unternehmen einsetzen (3 Teile)

09.06.2026– KI-Anwendungen erfolgreich im
16.06.2026 Unternehmen einsetzen (3 Teile)

10.06.2026 Nutzung von Künstlicher Intelligenz in
Unternehmen

11.06.2026 Persönliche Führungskompetenz

15.06.2026– Vorbereitungslehrgang „Ausbildung der
26.06.2026 Ausbilder“ (AdA)

17.06.2026 Informationsveranstaltung für Existenzgründer

26.06.2026 Telefonpowertraining für Azubis

01.07.2026 Hands-on Datenanalyse – Von der ersten
Analyse bis zum Blick in die Zukunft

01.07.2026 Effektive Nutzung von KI im Finanzwesen

IHK-WEBINAR

Online sichtbar werden –
ohne Marketing-Dschungel

Viele Unternehmen verfügen über ein starkes Angebot an Produkten und Dienstleistungen, werden online aber kaum gefunden. Im Webinar „Online-Sichtbarkeit“ der IHK Gießen-Friedberg am 22. Juni 2026 von 14 bis 16 Uhr zeigen wir praxisnah und ohne komplizierte Marketing-Fachbegriffe, wie Betriebe bei Google & Co. sichtbar werden. Im Fokus steht ein klarer Fahrplan vom Suchverhalten der Kunden bis zur optimierten Webseite. Außerdem gibt es Infos zu vertrauensbildenden Inhalten und zum sinnvollen Zusammenspiel von Google, Webseite, Social Media und Empfehlungen. Am Ende des Webinars haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

Datum: 22. Juni 2026
Uhrzeit: 14:00–16:00 Uhr
Ort: online
Kosten: 150 Euro

Weitere Infos und Anmeldung
bis 15. Juni 2026:



IHK-Fachkräfte-Messe am 11. August in Gießen

Mit einer Fachkräfte-Messe am 11. August 2026 in der Kongresshalle Gießen reagiert die IHK Gießen-Friedberg auf den anhaltenden Fachkräftemangel in der Region. Die Veranstaltung findet bereits zum zweiten Mal statt und ist für Besucher kostenlos. Sie richtet sich branchenunabhängig an Unternehmen, die aktiv nach Lösungen suchen, um ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken – insbesondere durch die Gewinnung internationaler Fachkräfte. Vertreter verschiedener Branchen erhalten praxisnahe Einblicke in aktuelle Trends und Strategien der Fachkräftegewinnung und können sich direkt mit Experten vernetzen. Es besteht die Möglichkeit, als Besucher oder Aussteller teilzunehmen.

Weitere Infos und Anmeldung:



Andreas Mertenbacher
06031/609-3155
andreas.mertenbacher@
giessen-friedberg.ihk.de



ANZEIGE

IPSTER – die **digitale Litfaßsäule** für Ihre Region

Kombination aus Informationsfernsehen und freiem WLAN

Was bietet der IPSTER?

- Gäste-WLAN anbieten, ohne Ihr eigenes Netzwerk zu gefährden
- Datenanalyse für zielführende Marketingstrategien
- Verkürzen Sie Ihren Gästen/Patienten die Wartezeit durch Ratespiele und News
- Werbung direkt am Point of sale
- Aktionen und Angebote ohne viel Aufwand bekannt machen
- Einfaches filialübergreifendes Bedienen
- Mehr Reichweite für Ihre Werbung durch das Freundschaftssystem



Mittelhessische Druck- und
Verlagshaus GmbH & Co. KG,
Marburger Straße 20, 35390 Gießen

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

Sarah Aßmann – Digitalvermarktung –

☎ 0641 3003-321

✉ sarah-denise.assmann@mdv-online.de

DIE WM 2026 IM UNTERNEHMEN

Das Fußballfest rechtssicher für sich nutzen

Vom 11. Juni bis 19. Juli 2026 findet die Fußball-Weltmeisterschaft der Männer in Kanada, Mexiko und den USA statt. Unternehmen, die die WM für eigene Aktionen nutzen möchten, sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen genau kennen.

VON CHRISTIAN THIEL

Die WM ist nicht nur ein weltweites Sportereignis, sondern zugleich ein hochprofessionalisiertes Marken- und Medienprodukt der FIFA. Unternehmen, die die WM für eigene Aktionen nutzen möchten – etwa in Gastronomie, Handel oder Dienstleistung –, sollten deshalb die rechtlichen Rahmenbedingungen genau kennen. Die folgenden Informationen orientieren sich an den aktuellen Hinweisen der Industrie- und Handelskammern sowie den FIFA-Regelwerken. Da sich Vorgaben und Links ändern können, empfiehlt sich in Zweifelsfällen eine rechtliche Einzelfallprüfung.

Die FIFA als Rechteinhaberin:

Marken, Logos und Bezeichnungen

Veranstalter der WM 2026 ist die FIFA (Fédération Internationale de Football Association) mit Sitz in Zürich. Sie hält die kommerziellen Rechte an der Weltmeisterschaft, insbesondere Medien-, Marketing-, Lizenzierungs- und Ticketing-Rechte. Hierzu zählen zahlreiche Marken und geschützte Kennzeichen, unter anderem:

- ▶ FIFA Fußball-Weltmeisterschaft™
- ▶ FIFA WM™
- ▶ WORLD CUP (als Wort-/Bildmarke)
- ▶ die drei Maskottchen CLUTCH, MAPLE und ZAYU
- ▶ die Slogans „WE ARE 26“, „SOMOS 26“, „NOUS SOMMES 26“
- ▶ weitere Slogans und Logos rund um die WM 2026

Nur offizielle FIFA-Partner, WM-Sponsoren und lizenzierte Händler dürfen mit

diesen geschützten Begriffen, Symbolen und Produkten werben oder sie für eigene Waren nutzen. Für alle anderen Unternehmen ist eine schriftliche Lizenz („vorab schriftlich erteilte Autorisierung“) erforderlich.

Die FIFA hat hierzu die „FIFA World Cup 26™ – Richtlinie für geistiges Eigentum“ veröffentlicht. Sie enthält zahlreiche Beispiele für erlaubte und unzulässige Nutzungen von Logos, Begriffen und Designs:



Werbung mit der WM: Was zulässig ist

Werbung, die nur allgemein auf die WM-Zeit oder auf Fußball Bezug nimmt, kann zulässig sein. Voraussetzung ist, dass keine Marken der FIFA genutzt werden und kein Eindruck einer offiziellen Partnerschaft entsteht.

Zulässig sind zum Beispiel rein beschreibende oder allgemein fußballbezogene Aussagen wie:

- ▶ „Das Fußballfieber steigt – die Preise fallen: 20% Rabatt während der WM.“
- ▶ „Für jedes Tor der deutschen Nationalelf 1% Rabatt auf das Sortiment.“
- ▶ „Fan-Wurst“ oder „Fan-Menü“ zu einem bestimmten Preis.
- ▶ Aktionen wie „Während der WM gibt es beim Kauf von drei Paar Schuhen ein Paar gratis.“



- ▶ Dekoration mit Fahnen, Bällen, Toren oder neutralen Fußballmotiven, sofern keine offiziellen FIFA-Symbole oder lizenzierten Produkte verwendet werden.

Grundsätzlich zulässig sind auch Sonderpreise und Rabattaktionen anlässlich der WM, solange die allgemeinen Regeln für Preiswerbung und die Vorgaben der Preisangabenverordnung eingehalten werden.

Unzulässige oder riskante Werbeformen

Problematisch und regelmäßig unzulässig sind insbesondere:

- ▶ Verwendung offizieller FIFA-Marken, Logos, Maskottchen oder Embleme ohne Lizenz – auch in Social Media, Apps, Online-Werbung, als Hintergrundgrafik oder Hyperlink-Gestaltung
- ▶ Dekoration von Schaufenstern oder Veranstaltungsflächen mit

Weitere Infos

Dieser Artikel fasst die wichtigsten Punkte zusammen. Den vollständigen Beitrag mit detaillierten Informationen, weiterführenden Links (zum Beispiel zur FIFA-IP-Richtlinie und den GEMA-Tarifen) sowie den Kontaktdaten für eine rechtliche Erstberatung finden Sie auf unserer Webseite:



FIFA-Merchandising-Produkten zur suggerierten Verbindung mit der WM

- ▶ Übernahme des offiziellen FIFA-Spielplans (urheberrechtlich geschützt) – ein selbsterstellter, neutraler Spielplan ist dagegen zulässig
- ▶ Verwendung geschützter WM-Bezeichnungen in Produktnamen, etwa „WE ARE 26-Fernseher“ oder „World-Cup-Burger“, wenn dadurch eine Verbindung zur offiziellen WM suggeriert wird
- ▶ Hinweise, die den Eindruck vermitteln, es handele sich um einen offiziellen Sponsor, Unterstützer oder Partner der FIFA
- ▶ Gestaltung von Logos, Layouts oder Werbemitteln, die den offiziellen WM-Emblemen zum Verwechseln ähnlich sind

Die Zulässigkeit der konkreten Werbung hängt immer vom Einzelfall ab. Bei geplanten Kampagnen mit Nähe zur WM empfiehlt sich eine Prüfung durch eine auf Marken und Wettbewerbsrecht spezialisierte Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt.

Ambush-Marketing: Folgen bei Verstößen

Wer versucht, von der Strahlkraft der WM zu profitieren, ohne offizielle Rechte zu besitzen, bewegt sich schnell im Bereich des sogenannten Ambush-Marketings. Typische Fälle sind etwa:

- ▶ Nutzung offizieller Embleme oder Maskottchen ohne Lizenz
- ▶ suggerierte Sponsorenstellung („offizieller WM-Partner“), ohne dass eine Partnerschaft besteht
- ▶ gezielte Anlehnung von Produktdesigns oder Werbekampagnen an FIFA-Auftritte

In solchen Fällen kann die FIFA Unterlassung, Beseitigung, Auskunft, Schadensersatz und unter Umständen Gewinnabschöpfung verlangen. Praktisch erfolgt dies häufig über Abmahnungen und einstweilige Verfügungen; die Kosten können schnell in den fünfstelligen Bereich gehen.

Public Viewing: Spiele der WM 2026 öffentlich zeigen

Public Viewing kann gerade im Gastgewerbe, in Stadtzentren oder bei Vereinsfesten viele Besucherinnen und Besucher

anziehen. Für die öffentliche Übertragung von WM-Spielen gelten jedoch besondere Regeln der FIFA sowie nationale Vorgaben (unter anderem Immissionsschutz, Lärmschutz, Rundfunkrecht).

Als Public Viewing gelten sämtliche Vorführungen von WM-Spielen außerhalb rein privater Wohnumgebungen, also zum Beispiel:

- ▶ Übertragungen in Bars, Restaurants, Biergärten und Clubs
- ▶ Veranstaltungen auf Plätzen, in Hallen oder Zelten
- ▶ Kinoübertragungen oder Events in Veranstaltungsstätten

Um zu beurteilen, ob eine Lizenz erforderlich ist, unterscheidet die FIFA drei Kategorien:

- ▶ Nichtkommerzielle Veranstaltung (bis 5.000 Personen)
- ▶ Besondere nichtkommerzielle Veranstaltung (über 5.000 Personen)
- ▶ Kommerzielle Veranstaltung

Werbung für das Public Viewing selbst sollte neutral gehalten werden, ebenso wie der Veranstaltungstitel (zum Beispiel „Sommer-Fußballnacht“, „Live-Fußball im Biergarten“). Vermieden werden sollten insbesondere:

- ▶ Nutzung von FIFA-Logos oder offiziellen WM-Emblemen in Flyern, Plakaten oder Online-Anzeigen
- ▶ Bezeichnungen wie „offizielle WM-Übertragung“
- ▶ Verwendung des offiziellen Titels „FIFA World Cup 2026™“ in einer Weise, die den Eindruck einer offiziellen Verbindung vermittelt



Elke Dietrich
0641/7954-4100
elke.dietrich@
giessen-friedberg.ihk.de



ANZEIGE

Mitarbeiter nachhaltig stärken

Sie möchten die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern und ein betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren? Unser Kompetenzteam ist jederzeit gerne für Sie da und unterstützt Sie bei der Umsetzung.

Jetzt Ansprechpartner finden!
www.ikk-jobaktiv.de

IKK Südwest | **JOBaktiv**
Gesund arbeiten

IHK-INHOUSE-SCHULUNGEN

Empfehlenswert für alle, die ihre Effizienz steigern wollen

Die Stadt Grünberg nimmt seit dem Sommer 2025 das Angebot der IHK Gießen-Friedberg wahr, ihre Mitarbeiter inhouse in Microsoft-Office-Paketen zu schulen. Steven Herdman, Leiter der Verwaltungssteuerung, erläutert, wie es dazu kam und welchen Nutzen die Stadt aus den Inhouse-Schulungen zieht.

Herr Herdman, die Stadt Grünberg geht einen ungewöhnlichen Weg. In der Regel sind es ja eher Mitarbeiter von Unternehmen, die unsere Weiterbildungen in Anspruch nehmen. Warum haben Sie sich für diesen Schritt entschieden?

Als Leiter der Verwaltung bin ich dafür zuständig, dass die Abläufe in unserem Haus funktionieren. Daher möchte ich, dass unsere Mitarbeiter möglichst das Gesamtpaket Microsoft 365 kennenlernen. Aus diesem Grund bieten wir seit dem vergangenen Jahr wiederkehrend Schulungen zu Office-Paketen an. Wir haben mit Word und Excel begonnen und erweitern das Paket in diesem Jahr um Outlook, PowerPoint und Teams. Je nach persönlichem Bedarf und Vorkenntnissen lassen sich unsere Mitarbeiter in den MS-Grundlagen schulen oder frischen ihre bereits vorhandenen Grundkenntnisse auf. Generell sind diese Schulungen notwendig, weil uns die klassischen Grundlagen des Gesamtpakets fehlen.

Wie oft finden solche Schulungen statt?

Für dieses Jahr haben wir sechs Termine eingeplant. Die Schulungen finden regelmäßig statt, damit unsere Teilnehmer Schritt für Schritt in die Tiefen des Pakets Microsoft 365 einsteigen können. Eine Schulung dauert in der Regel fünf Stunden – mit einer großen und mehreren kleinen Pausen dazwischen.

Welche Office-Pakete werden am meisten nachgefragt?



Steven Herdman

Das hängt davon ab, in welchem Bereich die Mitarbeiter angesiedelt sind. Beschäftigte in der Verwaltung haben andere Interessen als diejenigen in den Kindertagesstätten. Demnächst sind wieder MS Excel und Outlook dran, bald darauf auch Teams. Vor allem bei Teams haben wir einen sehr hohen Schulungsbedarf. Wir

wollen Grünberg zukunftsfähig aufstellen, das heißt, es sollen mittelfristig alle Projekte mit Teams gesteuert, der Workflow sowie die Kommunikation verbessert werden. Aber die App ist sehr anspruchsvoll und erfordert daher einiges an Übung.

Wieso sind die Interessen in den Kitas andere als in der Verwaltung?

Weil der Schwerpunkt in Kitas einfach anders gelagert ist. Hier brauchen wir eher Schulungen für Webanwendungen. Die Anmeldung bei einer Kita funktioniert online, ebenso die Kommunikation mit den Eltern. Und PowerPoint-Kenntnisse



Inhaltlich zeigte sich der Excel-Kurs bei Frau Schaust sehr vielfältig und hat in der alltäglichen Arbeit schon einige Verbesserungen bewirkt. Die zu bearbeitenden Fallbeispiele und deren Lösungswege waren sehr praxisnah ausgesucht und verständlich vermittelt.“

Heiko Eißer, Ordnungsamt, Stadt Grünberg



Die Schulung zu Excel und Word war sehr zielführend. Durch die Mischung aus Theorie und Übungen konnte ich meine Kenntnisse vertiefen. Ein sehr empfehlenswerter Kurs für alle, die ihre Effizienz steigern wollen.“

Nancy Reichelt, Liegenschaftsmanagement, Stadt Grünberg

werden zum Beispiel für die Erstellung von Aushängen benötigt.

Wie sind Sie auf die IHK Gießen-Friedberg als Seminaranbieter aufmerksam geworden?

Aufgrund einer früheren Tätigkeit kannte ich die IHK Gießen-Friedberg bereits. Auf den Veranstaltungsseiten stieß ich dann auf die Möglichkeit der Inhouse-Schulung. Wir probierten es aus, und das war auch gut so. Ich habe bisher nur sehr positive Rückmeldungen von unseren Mitarbeitern bekommen – was die Seminare, die Inhalte und die Betreuung angeht. Auch unser Bürgermeister Marcel Schlosser begrüßt ausdrücklich die Schulungen und hat trotz angespannter Haushaltslage auch in diesem Jahr wieder grünes Licht für weitere Schulungen gegeben.

Die Fragen stellte Gabriele Reinartz. ■



Raid Nashef
06031/609-3125
raid.nashef@
giessen-friedberg.ihk.de



BILDUNG

Ausbildungsbotschafter-Initiativen fordern eine verbindlichere Berufsorientierung

Die Ausbildungsbotschafter kritisieren eine zu späte schulische Hinwendung zu beruflichen Fragen. Nötig seien verbindlichere Strukturen, eine frühere und kontinuierliche Ansprache Jugendlicher sowie mehr Praxisnähe in der schulischen Bildung.

AUS DER DIHK

Uneinheitliche Zugänge von Angeboten der Berufsorientierung zu Schulen, fehlende Verbindlichkeit und eine oft zu späte Ansprache Jugendlicher – diese Kritik haben Ausbildungsbotschafter-Initiativen bei einem Treffen kürzlich in der IHK Düsseldorf formuliert. Klassische Informationsformate wie Vorträge oder Messen verlieren nach Einschätzung der Initiativen zunehmend an Wirkung. Stattdessen seien dialogorientierte und praxisnahe Angebote gefragt. Gefordert seien klarere Vorgaben für Schulen, eine frühere und kontinuierlichere Berufsorientierung sowie eine stärkere Einbindung von Gymnasien.

Ausbildungsbotschafter sind Azubis, die an weiterführenden Schulen ihre Erfahrungen aus der dualen Ausbildung vor-

stellen. Während diese Form der Berufsorientierung an Haupt- und Realschulen häufig fest verankert sei, bleibe der Zugang von Ausbildungsbotschaftern zu Gymnasien je nach Bundesland lückenhaft. Ob Einsätze stattfinden würden, hänge oft vom Engagement einzelner Lehrkräfte oder landesspezifischen Regelungen ab. Zudem würden viele Jugendliche erst unter Zeitdruck mit der Berufswahl beginnen, was sich unter anderem auch in der weiterhin hohen Studienabbruchquote von rund 30 Prozent widerspiegele. Eltern als wichtige Entscheidungspartner seien bislang schwer erreichbar; bestehende Austauschformate sollten ausgebaut werden.

Die Initiativen sehen weniger ein Ideenproblem als strukturelle Defizite. Sie plädieren für verlässliche Rahmenbedingun-

gen und eine stärkere Beteiligung von Unternehmen, Kammern und Schulen, um die Reichweite der Ausbildungsbotschafter zu erhöhen. Dem bundesweiten Netzwerk gehören aktuell 113 Initiativen an. Auch im Bezirk der IHK Gießen-Friedberg sind die Ausbildungsbotschafter an allgemeinbildenden Schulen und auf Messen aktiv. Mit ihrem Engagement sorgen sie für Berufsorientierung auf Augenhöhe.

Nähere Informationen für interessierte Unternehmen unter:



> www.ihkgifb.de/azubibotschafter

ANZEIGE



MOELLER
GEBÄUEDIENSTE

**WIR REINIGEN MITTELHESSEN
MEISTERBETRIEB SEIT 2002**

**Gebäudereinigung • Glasreinigung
Industriereinigung • Außenanlagenpflege**

Wir sind für Sie da im Großraum Gießen, Wetzlar, Marburg,
Haiger, Herborn, Dillenburg, Butzbach, Friedberg

Moeller Gebäudedienste GmbH • Ernst-Leitz-Straße 1-3 • 35394 Gießen

Fon 0641-96610900 • info@moeller-gebaeuedienste.de • www.moeller-gebaeuedienste.de



Foto: Roman Kiefer/Hessen Tourismus

➤ Natur und Weitblick: Die „Tourismusstrategie Vogelsberg 2030+“ setzt auf Entschleunigung, Authentizität und den „Raum fürs Echte“ als Gegenpol zum hektischen Alltag.

TOURISMUS

Der Vogelsberg will aus weniger mehr machen

Mit der „Tourismusstrategie Vogelsberg 2030+“ will sich die Region als Gegenpol zum hektischen Alltag profilieren: mit Natur, Ruhe und dem „Raum fürs Echte“. Investitionen, Kooperationen und ein neuer Markenauftritt sollen den Tourismus als stabilen Wirtschaftsfaktor sichern.

AUS DEM VOGELSBERGKREIS

Manchmal ist weniger eben mehr – an diesem Punkt setzt die „Tourismusstrategie Vogelsberg 2030+“ an: Die Region will sich als Gegenpol zum hektischen Alltag präsentieren und sich auf das Wesentliche beschränken. Hier kann man bewusst entschleunigen und in der Natur Ruhe und Erholung finden. „Die Menschen selbst sind unsere Botschafter. Die Authentizität ist unser großer Pluspunkt: Hier wird gehalten, was man versprochen hat“, sagte Petra Schwing-Döring, die Geschäftsführerin der Vulkanregion Vogelsberg Tourismus GmbH (VVT), am Rande der VVT-Gesellschafterversammlung. Dort präsentierte Cornelius Obier von der Project M GmbH, einer Unternehmensberatung für Destinationsentwicklung, das neue Konzept für den Vogelsberg, dessen Umsetzung die

Tourismusexperten in den nächsten zweieinhalb Jahren beschäftigen wird.

Der Tourismus in der Region sei durch „externe Rahmenbedingungen und eigene strukturelle Probleme gefährdet“, stellte Obier fest. Nötig seien „grundsätzliche Veränderungen, um den Tourismus zukunftsfähig aufzustellen, die Einnahmehasis aus dem Tourismus zu sichern und damit die Standort- und Lebensqualität zu erhalten“. Natürlich gebe es Stärken – neben der bereits beschriebenen Erholungsqualität und den Menschen seien das unter anderem die zentrale Lage in Deutschland, ein vielfältiges Freizeit- und Outdoorangebot, die regionstypische Kultur und eine stark ausgeprägte Nachhaltigkeit. Aber es gebe auch Schwächen: Die Region müsse außerhalb Hessens bekannter sein; Fach- und Arbeitskräftemangel machten sich bemerkbar und

dünnten das touristische Angebot aus; Kooperationen und die Vermarktung der Angebote müssten optimiert werden, zählte Obier auf.

In den Tourismus investieren

Damit der Tourismus dauerhaft ein Wirtschaftsfaktor bleibt, „müssen wir gegensteuern“, gab der Unternehmensberater die Richtung vor. „Der Tourismus muss eine stabile Einnahmequelle bleiben.“ Aber: Das sei kein Selbstläufer in der Region. Daher appellierte Obier: „Man muss sich bewusst dafür entscheiden, in den Tourismus zu investieren.“ Wie damals, als der Vulkanradweg angelegt worden sei: „Das hatte zur Folge, dass auch viele Private investiert haben.“ Der Referent machte Mut: „Sie haben die Erfahrung ja schon gemacht, die sofort für einen touristischen Fortschritt gesorgt hat.“ Aus Obiers Sicht müssten

solche Schlüsselinvestitionen alle drei, vier, fünf Jahre vorgenommen werden.

„Wir haben nachgelassen, wir müssen wieder Vollgas geben“, gestand Landrat Jens Mischak in seiner Funktion als Vorsitzender der VVT-Gesellschafterversammlung. Was die Finanzierung angeht, sprach sich Mischak dafür aus, alternative Wege zu suchen. So sah es auch seine Stellvertreterin, die Gießener Landrätin Anita Schneider: „Jede Investition in die Infrastruktur ist und kann eine Investition in den Tourismus sein. Wer in Straßen und Radwege oder in den ÖPNV investiert, profitiert auch von einer positiven Wirkung auf den Tourismus. Dafür steht ein Portfolio von Fördermitteln bereit, das vom Sondervermögen des Bundes bis hin zum Europäischen Förderprogramm LEADER reicht.“

Die interkommunale Zusammenarbeit stärken

Landrätin Schneider rief in diesem Zusammenhang auch zu mehr interkommunaler Zusammenarbeit auf. Touristische Arbeitsgemeinschaften (TAG) könnten mehrere Städte und Gemeinden mit einer gemeinsamen Leitlinie verbinden. Dadurch erhielten sie mehr Schlagkraft und die beteiligten Kommunen könnten sich die Kosten teilen. „Solche TAG müssten wir eigentlich flächendeckend einrichten“, unterstrich auch Landrat Mischak. „Gerade auch die starken Orte müssen da mitmachen, wir brauchen diese Zusammenarbeit. Wir müssen das, was wir haben, stärker machen“, sagte Mischak und verwies in erster Linie auf die Rad- und Wanderwege. Gestärkt werden müsse zudem das gastronomische Angebot.

Ebenfalls von großer Bedeutung ist ein einheitlicher Auftritt der Destination Vogelsberg und so wurde im Rahmen der Gesellschafterversammlung auch die „neue Marke Vogelsberg“ – also das neue Corporate Design – vorgestellt. Die zentrale Aussage: Die Welt um uns herum ist laut, im Vogelsberg hingegen gibt es den „Raum fürs Echte“.



Christian Thiel
06031/609-2020
christian.thiel@
giessen-friedberg.ihk.de



IHK gratuliert

25-jähriges Arbeitsjubiläum

Alfelder Kunststoffwerke Herm. Meyer GmbH, Ober-Mörlen
Veronika Eul

20.06.2026

40-jähriges Arbeitsjubiläum

Adolf Lupp GmbH + Co KG, Nidda
Ralf Klug

02.06.2026

Herzlichen Glückwunsch!

URKUNDEN FÜR FIRMEN- UND ARBEITSJUBILÄEN

Die IHK unterstützt Unternehmen bei Ehrungen

Ein Firmen- oder Arbeitsjubiläum ist ein idealer Anlass, Beständigkeit und Verbundenheit nach innen wie nach außen sichtbar zu machen – zum Beispiel mit einer Urkunde der IHK Gießen-Friedberg.

Die IHK Gießen-Friedberg unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen bei Jubiläen mit individuell ausgestellten Urkunden. Auf Ihren Wunsch hin veröffentlichen wir Ihr Jubiläum auch gern im Wirtschaftsmagazin – wie hier auf dieser Seite.

Firmenjubiläum: Beständigkeit zeigen

Sie feiern ein rundes Unternehmensjubiläum? Die IHK gratuliert und zeichnet Ihr Unternehmen auf Wunsch mit einer kostenlosen Jubiläumsurkunde aus. Da uns in der Regel nur das Datum der Gewerbeanmeldung vorliegt, nicht aber etwa der Zeitpunkt der Gründung oder Grundsteinlegung, nehmen wir nicht automatisch Kontakt zu Ihnen auf. Bitte wenden Sie sich bei Interesse direkt an uns.

Arbeitsjubiläum: Mitarbeiter wertschätzen

Für langjährige Mitarbeitertreue – 25, 40, 45 oder 50 Jahre – stellt die IHK Ehrenurkunden aus. Die Urkunde für Arbeitsjubiläen kann zum Preis von 23 Euro bestellt werden.

Bestellung und Fristen

Die Urkunden können schriftlich oder telefonisch beantragt werden und sollten spätestens eine Woche vor dem Jubiläumsdatum bestellt werden.

Auf Wunsch bieten wir zudem eine gerahmte Urkunde in einem eleganten silberfarbenen Rahmen an. Diese Variante kostet 35 Euro und sollte spätestens zwei Wochen vor dem Jubiläumsdatum bestellt werden.

Die Schmuckurkunden werden zur Abholung in den Geschäftsstellen Gießen oder Friedberg bereitgelegt. Dieser Service steht ausschließlich Selbstabholern zur Verfügung.



Service-Center Friedberg
06031/6090
zentrale@giessen-friedberg.ihk.de

Weitere Infos:





Foto: Tilmann Lochmüller/Regionalmanagement Mittelhessen GmbH

➤ Das neue Format „Mittelhessen gestalten“ bildet einen Treffpunkt für Experten aus Geschäftsführung, Innovation, Digitalisierung und Personal.

AUSTAUSCH

Rezepte für Effizienz und gegen Reizüberflutung

Informationsflut, technologische Sprünge und Fachkräftemangel fordern Unternehmen gleich mehrfach. Im neuen Format „Mittelhessen gestalten“ erhielten die Teilnehmer Impulse, wie Führung, Technologieeinsatz und Hirngesundheit zusammengedacht werden können.

AUS DEM REGIONALMANAGEMENT
MITTELHESSEN

Im April fand in der Buderus Arena Wetzlar die Premiere des Events „Mittelhessen gestalten“ statt. Das neue Format des Regionalmanagements Mittelhessen vereint zwei Veranstaltungen: das Innovationsforum Mittelhessen und das Regionalforum Personalmanagement. Im Mittelpunkt standen Innovations- und Führungsthemen.

In einem Vortrag rückte der Neurobiologe Bernd Hufnagl die Belastungsgrenzen des menschlichen Gehirns in den Mittelpunkt. Er machte deutlich, dass unser Gehirn nicht auf Dauerbetrieb bei maximaler Auslastung ausgelegt sei. Welche Folgen die stark wachsende Informationsflut und die permanenten digitalen Reize



hätten, lasse sich an den steigenden Zahlen von Depression, Burnout, ADHS oder auch Angststörungen ablesen.

Zwei Minuten aus dem Fenster schauen

Hufnagl zufolge benötigt das Gehirn Phasen bewusster Ineffizienz. In diesen reizärmeren Momenten entstünden drei relevante Effekte: Erstens könne sich der Fokus schärfen, weil das Gehirn einen Gedanken in den Vordergrund rücke und damit Kurskorrekturen ermögliche. Zweitens steige die Kreativität, wenn unterschiedliche Gedanken kollidierten und neue Ideen daraus hervorgingen. Drittens kehre Empathie zurück, da permanente Überlastung die Wahrnehmung für sich selbst und andere reduziere. Hufnagl plädierte dafür, dieses „Nichtstun“ aktiv zu provozieren – etwa durch

bewusste Pausen, Tagträumen oder kurze Unterbrechungen im Arbeitsalltag. „Schon zwei Minuten aus dem Fenster schauen hilft“, sagte Hufnagl und verordnete den Zuhörern: „Aber bitte mindestens zweimal am Tag.“

Zukunft gestalten durch Denken ins Ungewisse

Raphael Gielgen, Trendscout bei Vitra, widmete sich dem Zustand der Welt. Er verwies darauf, dass sich diese sich derzeit weder in einer Krise noch im Aufbruch befinde. Sie verharre in einem Zwischenzustand. Die entscheidende Kompetenz der Zukunft sei es, genau solche Übergänge zu erkennen und aktiv zu gestalten. Über viele Jahre hätten Unternehmen an alten Denkweisen festhalten können, weil die Welt trotz aller Turbulenzen im Kern berechenbar geblieben sei. Globalisierung, Effizienzsteigerung, stabile Lieferketten: das industrielle Betriebssystem habe funktioniert. Volatilität sei zwar spürbar gewesen, habe sich aber innerhalb vertrauter Muster bewegt. „Wer Zukunft gestalten will, muss bereit sein, ins Ungewisse zu denken – jenseits



von Gewohnheiten und altem Wachstum“, betonte Gielgen. Dabei sei es auch keine Option, keine Nachrichten mehr zu lesen. Stattdessen gelte es, den Umgang mit der schierenden Menge an Informationen zu erlernen.

In weiteren fünf Impuls-Sessions teilten regionale Unternehmen ihre Erfahrungen zu digitaler Transformation und KI, Unternehmensstrategie, neuen Geschäftsmodellen, internationaler Fachkräftegewinnung und Personalentwicklung. Darüber hinaus gab es Möglichkeiten zu Vertiefung, Austausch und Kooperation.

„Mittelhessen hat heute gezeigt, wie der Standort Deutschland morgen resilienter, innovativer und wettbewerbsfähiger werden kann. Das macht deutlich, wie unsere Region Zukunft gemeinsam denkt und macht. Mit den richtigen Inhalten und dem Zusammenspiel von Menschen, Technologie und Kultur entsteht genau das, wofür wir als Regionalmanagement stehen: ein Ort, wo Wissen Werte schafft“, fasst Jens Ihle, Geschäftsführer der Regionalmanagement Mittelhessen GmbH, zusammen. ■

ANZEIGE



**WIR REALISIEREN
IHR BAUVORHABEN.**

- Objekt- und Gewerbebau
- Verwaltungsbauten
- Ingenieurbau
- Hotels
- Trinkwasserbehälter
- Schulen und KiTas
- Sozialimmobilien
- Infrastruktur

quast.de

ZEIT, GROSSES
ZU BEWEGEN.



OTTO QUAST



➤ Mit einer Feier wird WiReg-Geschäftsführer Bernd-Uwe Domes in den Ruhestand verabschiedet.

RUHESTAND 1

Abschied von einem leidenschaftlichen Regionalentwickler

Über fast zwei Jahrzehnte hat Bernd-Uwe Domes die Entwicklung der Region Oberhessen maßgeblich geprägt: als Motor der Leader-Regionalentwicklung, Ideengeber für Ortsinnenentwicklung und interkommunale Projekte sowie als Brückenbauer zwischen Kommunen, Wirtschaft und Hochschulen. Nun geht er in den Ruhestand.

AUS DER WETTERAU

Lange Jahre hat Bernd-Uwe Domes die Entwicklung der Region Oberhessen in verantwortlicher Position mitbestimmt. Jetzt ist der Mit-Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung im Wetteraukreis mbH (WiReg) in den Ruhestand verabschiedet worden. „Bernd-Uwe Domes’ prägendes Wirken für die Region begann im Jahr 2007 mit seiner Übernahme des Regionalmanagements für die Leader-Regionalentwicklung. Gemeinsam mit Klaus Karger verantwortete er die Umsetzung dieses europäischen Förderprogramms und trieb damit die strategische Entwicklung der Region Oberhessen entscheidend voran. Ab 2013 tat er dies gemeinsam mit Karger auch als Geschäftsführung der Wirtschaftsförderung Wetterau, aus der die jetzige WiReg hervorging“, würdigte Landrat Jan Weckler als

Vorsitzender der WiReg-Gesellschafterversammlung Domes’ Arbeit. Auch IHK-Hauptgeschäftsführer Matthias Leder dankt Domes für die stets gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Impulse für innovative Kommunen

In seiner Position bei Wirtschaftsförderung und WiReg setzte Domes Impulse bei Projekten der Ortsinnenentwicklung und interkommunalen Zusammenarbeit, etwa beim Bundesforschungsprojekt „Kommunen innovativ“. Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region war ihm ein weiteres Anliegen. Etwa 70 Studierende absolvierten bei der WiReg ihr Pflichtpraktikum.

Landesgartenschau als Beleg für strategischen Weitblick

„Bernd-Uwe Domes’ Arbeit prägten stets drei Maximen: das Zusammenbringen unterschiedlicher Akteure in einem Projekt, das Offenlegen von Potenzialen und

die Schaffung nachhaltiger Entwicklungsperspektiven. Kein Wunder also, dass er auch beim 2027 startenden regionalen Großereignis – der ersten interkommunalen Landesgartenschau in Hessen – strategischen Weitblick und ein feines Gespür für das Machbare bewies. Schon früh setzte er sich für die Bewerbung ein und wies auf den dauerhaften Mehrwert für die Region hin. Im kommenden Jahr nun kann er erleben, wie diese Arbeit reiche Früchte tragen wird“, führte Landrat Weckler weiter aus.

Mit Domes’ Ausscheiden als Geschäftsführer sind nun bei der WiReg personelle Veränderungen eingetreten: So führt der bisherige Mit-Geschäftsführer Klaus Karger die Geschäfte jetzt vollumfänglich allein. Ihm zur Seite steht der seit 2003 ehrenamtlich tätige WiReg-Geschäftsführer Matthias Leder. Zudem erhielt der erfahrene WiReg-Mitarbeiter Oliver Nowak Prokura. ■

RUHESTAND 2

Fast fünf Jahrzehnte im Dienst der Sparkasse

Vom Auszubildenden zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden:

Über 48 Jahre arbeitete Roman Kubla bis zu seinem Ruhestand für die Sparkasse – seit 2006 für die fusionierte Sparkasse Oberhessen. In dieser Zeit hat er die Entwicklung des Hauses, des Mittelstands und der Region Oberhessen mitgeprägt.

AUS DER SPARKASSE OBERHESSEN

„Fast fünf Jahrzehnte hast du unsere Sparkasse mit Erfahrung, Haltung und Verlässlichkeit mitgestaltet – das sind rund 75 Prozent deiner Lebensjahre, die du hier gewirkt hast. Vom ‚Stift‘ bis zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden – das ist wirklich eine ganz besondere Leistung“, würdigt Ulrich Kaßburg, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Oberhessen, seinen Vorstandskollegen Roman Kubla zu dessen Abschied in den Ruhestand. Auch IHK-Hauptgeschäftsführer Matthias Leder

dankt dem ehemaligen Vollversammlungsmitglied der IHK Gießen-Friedberg für seinen ehrenamtlichen Einsatz für die Wirtschaft der Region.

1977 begann Kubla seine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der damaligen Kreissparkasse Friedberg. Von der Privatkundenberatung und seiner Kreditberaterzeit in der Sparkassendirektion Bad Vilbel über den Aufbau des Firmenkundengeschäfts bis hin zu seiner langjährigen Arbeit im Vorstand, dem er seit 2015 angehörte – Kubla hat die Sparkasse Oberhessen von Grund auf mitgestaltet. In den vergange-

nen Jahren hat er als Vertriebsvorstand auch das Privatkundengeschäft strategisch weiterentwickelt und neu ausgerichtet. Besonders prägend in seiner Zeit waren dabei zwei große Fusionen: zunächst die Fusion zur Sparkasse Wetterau und später die Zusammenführung zur heutigen Sparkasse Oberhessen im Jahr 2006.

Impulse für Firmenkunden und Mittelstand

Gern erinnert Kubla sich auch an seine Zeit im Firmenkundengeschäft: „Es ist für mich immer etwas Besonderes, wenn wir Gründerinnen und Gründer oder Familienunternehmen auf ihrem Weg begleiten und unterstützen können. Das ist echte Regionalförderung, schafft Wachstum und Arbeitsplätze und damit Wohlstand in unserer Region.“

„Wir danken Roman Kubla für sein außerordentliches Engagement und seine beeindruckende Lebensleistung“, so die beiden Landräte Jens Mischak (Vogelsbergkreis) als Vorsitzender des Verwaltungsrates und Jan Weckler (Wetteraukreis) als stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrates.

Veränderungen im Vorstand

Mit seinem Ausscheiden ergeben sich personelle Veränderungen im Vorstand der Sparkasse Oberhessen, der weiterhin aus drei Personen bestehen wird. Ulrich Kaßburg hat den Vorsitz, Oliver Senteck wurde zum 1. Mai 2026 zum stellvertretenden Vorsitzenden berufen, und Torsten Höterkes komplettiert das Führungsteam seit dem 1. Juni 2026 als Mitglied des Vorstandes. ■



➤ Nach über 48 Jahren im Dienst der Sparkasse wechselt Roman Kubla (Mitte) in den Ruhestand. Ulrich Kaßburg, Oliver Senteck, der Wetterauer Landrat Jan Weckler und die Personalratsvorsitzende Birgit Horst (v.l.) wünschen ihm und seiner Frau Valentina Kubla alles Gute.



Der Arbeitskreis Verkehr traf sich bei Noweda.

ARBEITSKREIS VERKEHR

Mehr Parkplätze für Brummis

Digitale Lösungen für die Logistik und saubere Antriebe im Fokus des Arbeitskreises Verkehr: Kravag Truck Parking zeigt, wie Lkw-Stellplätze und E-Ladung per App planbar werden. Die Roth Holding wiederum treibt mit ihrem Wasserstoff-Projekt „Clean Energy“ Carsharing, alternative Energiequellen und einen eigenen Solarpark für mehr Energiesicherheit voran.

VON BARBARA CZERNEK

„Mit dem Unternehmen Noweda haben die meisten von Ihnen wahrscheinlich schon zu tun gehabt, wenn auch nicht wissentlich“, führte Sebastian Retzlaff in die erste Sitzung des IHK-Arbeitskreises Verkehr unter seinem Vorsitz ein. Retzlaff folgte im Dezember 2025 auf Wolfgang Bork. Er ist Betriebsleiter der Noweda-Niederlassung in Langgöns. Noweda ist eine Apothekergenossenschaft, in der sich seit ihrer Gründung im Jahr 1939 deutschlandweit rund 9.300 Apotheken zusammengeschlossen haben.



In einem Fachvortrag erläuterte Daniel Spogat von Kravag Truck Parking den AK-Teilnehmern das Projekt „Truck Parking – einfach, planbar, unterwegs“. Das Problem: Es gebe zu wenige Parkplätze an der Autobahn – ein Thema, mit dem sich jedes Logistikunternehmen beschäftigen müsse, erklärte er. Das Projekt will Lösungen anbieten. Rund 400 Speditionen haben sich zu einem Netzwerk zusammengetan. Sie stellen freie Parkflächen für andere Lkws zur Verfügung. „Der Lkw-Stellplatz kann entweder vom Fahrer bequem über die App gebucht werden oder vom Disponenten per Web-App reserviert werden“, berichtete Spogat. Mit der Abrech-

nung habe der Fahrer nichts zu tun. Ihm werde so eine planbare und sichere Übernachtungsmöglichkeit geboten. Als Mindeststandard müsse eine zugängliche Toilette vorhanden sein, bei etlichen Betrieben seien auch Duschen und mehr vorhanden. Seit sechs Jahren gibt es Kravag Truck Parking. Spogat zufolge wurde das Angebot vor einem Jahr erweitert: Seitdem gebe es auch „Truck Charging“. Dabei könnten Elektro-Lkw auf dem Hof einer anderen Spedition geladen werden. Vorteile entstünden für beide Seiten: Die Ladesäulen der Speditionen würden besser ausgelastet und die Ladekosten seien für die Lastwagen günstiger als an öffentlichen Stationen.

Durch Wasserstoff unabhängiger von globaler Energieversorgung

Über das Zukunftsthema „Wasserstoff-Mobilität: von der Vision zur Realität“ berichtete Frank Schimmel von der Roth Holding. Ausgangspunkt für die Wasserstoffaktivitäten des Unternehmens sei die Vision von Geschäftsführer Frank D. Roth gewesen, sich unabhängiger von der globalen Energieversorgung zu machen und auf saubere Energie zu setzen. Daraus sei das Projekt „Clean Energy“ entstanden. Es umfasse sowohl Brennstoffzellenfahrzeuge im Carsharing-Modell als auch eine Wasserstofftankstelle am Schiffenberger Weg in Gießen. „Mittlerweile haben wir zwölf Fahrzeuge im Bestand, sie erreichen eine Reichweite von 450 bis 500 Kilometern“, so Schimmel. Ein Tankvorgang dauere bei einem Pkw drei bis fünf Minuten, bei einem Lkw zehn bis 15 Minuten.



Noweda-Niederlassung Langgöns

- Pharmazeutischer Großhandel mit Logistik und Dienstleistungen für Apotheken
- Gesamtunternehmen: mehr als 10 Milliarden Euro Umsatz, rund 160.000 Artikel im Bestand, 20 Niederlassungen in Deutschland
- Langgöns: fast 83.000 Artikel vor Ort, weitere über Nacht verfügbar
- Leistung: ca. 3.500 Aufträge und rund 73.000 Packungen täglich
- Personal: 126 Mitarbeiter, eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Mitarbeiterbindung

Der Wasserstoff werde derzeit noch in Gasform zugekauft. Langfristig plane das Unternehmen jedoch, ihn per Elektrolyse selbst zu erzeugen. Die dabei entstehende Abwärme könne wiederum zum Heizen genutzt werden. Wirtschaftlich sei das aber nur, wenn der benötigte Strom aus einer eigenen Photovoltaikanlage stamme. In unmittelbarer Nähe zur Tankstelle sei daher ein Solarpark mit Elektrolyseur geplant. „Der Aufwand, um alle erforderlichen Genehmigungen zu erhalten, ist exorbitant hoch und bremst uns derzeit regelrecht aus“, sagte Roth. ■

ANZEIGE

Stelle noch offen?

Jetzt sichtbar werden. Jetzt besetzen.

Maximale Reichweite:

Print kombiniert mit zwei starken Jobportalen und zusätzlichem Social-Media-Boost.

Aktive Bergergewinnung:

Social-Media-Recruiting-Kampagnen mit qualifizierten Bewerber-Leads zur direkten Kontaktaufnahme.

Gezielte Ansprache:

JobBlitz spielt Ihre Anzeige automatisch dort aus, wo Ihre Zielgruppe aktiv ist – u. a. Social Media, LinkedIn, kleinanzeigen.de und E-Mail-Portale wie GMX.



Ich berate Sie gerne!

Sarah Aßmann

0641 73003-321 sarah-denise.assmann@mdv-online.de



5 Fragen an ...

... **Sebastian Retzlaff**, Betriebsleiter der Noweda eG in Langgöns und neuer Vorsitzender des Arbeitskreises Verkehr

„Es sollte der Innovationskraft der Wirtschaft überlassen bleiben, verschiedene Antriebe zu entwickeln“

Im Interview stellt sich Sebastian Retzlaff vor und spricht über die aktuelle Lage der Verkehrsbranche.

Herr Retzlaff, Sie führen nun den Vorsitz im Arbeitskreis Verkehr. Bitte sagen Sie ein paar Worte zu Ihrem Werdegang.

Ich bin 45 Jahre alt und komme gebürtig aus der Rhön. Nach meiner Ausbildung zum Industriekaufmann, meinem BWL-Studium und zahlreicher Weiterbildungen war ich zunächst in einem technischen Großhandel tätig, bevor ich 2021 als Betriebsleiter bei Noweda in Langgöns begonnen habe. Ich bin verheiratet, habe vier Kinder und wohne in Weilburg. Privat engagiere ich mich ehrenamtlich für die IHK und den Naturschutzbund. Außerdem setze ich mich, vor allem auch im Betrieb, für Inklusion ein. Mir ist wichtig, nicht auf Einschränkungen zu blicken, sondern auf die Fähigkeiten der Menschen.

Welche Ziele haben Sie sich für den Arbeitskreis gesetzt?

Mir liegt vor allem die Vernetzung untereinander am Herzen, um dadurch gemeinsam Probleme lösen zu können. Zudem halte ich den Know-how-Transfer zwischen Jung und Alt für sehr wichtig – diesen Austausch möchte ich fördern.

Noweda ist als Apothekergenossenschaft in der Versorgung der Menschen mit Arzneimitteln tätig. Wo liegen hier aktuell die größten Herausforderungen?



Foto: Barbara Czernek

Sebastian Retzlaff von Noweda

Wir arbeiten für die Apotheken und betrachten das aktuelle Apothekensterben mit Sorge. Auf Dauer wird das zu Versorgungsschwierigkeiten führen, vor allem im ländlichen Bereich. Unsere Aufgabe ist es, uns gegenüber der Politik für den Fortbestand einzusetzen und die Apotheken im Tagesgeschäft bestmöglich zu unterstützen – aber natürlich auch die Region optimal mit Arzneimitteln zu versorgen.

Welche Rolle spielen die gestiegenen Energiepreise infolge des Ukrainekriegs für Ihr Unternehmen?

Unsere Medikamente müssen in festgelegten Temperaturbereichen geliefert werden. Deshalb sind unsere Logistikfahrzeuge mit Kühleinheiten ausgestattet. Um

diese zu betreiben, sind wir aktuell noch auf Dieselfahrzeuge angewiesen. Dementsprechend schlagen auch die gestiegenen Energiepreise bei uns enorm zu Buche. Für die Betriebsabläufe vor Ort haben wir eine leistungsfähige Photovoltaikanlage sowie eine Geothermieranlage, die unseren übrigen Energiebedarf so weit wie möglich deckt.

Kann der Ausbau der Elektromobilität den im Mobilitätsbereich tätigen Unternehmen mehr Unabhängigkeit von fossilen Brennstoffen bringen?

Im Bereich der Logistik bin ich skeptisch, ob E-Autos und E-Lkw kurzfristig fossile Brennstoffe ersetzen können. Aus meiner Sicht haben sie sich bislang noch nicht in dem Maße als zuverlässig und belastbar erwiesen, dass sie die herkömmlichen Antriebe vollständig ablösen könnten. Wenn man die Entwicklung aber verfolgt, bin ich mir sicher, dass in naher Zukunft auch für diese Bereiche viele gute Alternativen zur Verfügung stehen werden. Wichtig finde ich generell, dass das Ziel der CO₂-Neutralität nicht auf einen Energieträger reduziert wird. Dann bleibt es der Innovationskraft der Wirtschaft überlassen, verschiedene Antriebe zu entwickeln und zu nutzen.

Die Fragen stellte Barbara Czernek. ■

»»WAS DIE MÄNNER KÖNNEN, KÖNNEN WIR AUCH.««

LOTTE SPECHT



»Einfach nur Fußball spielen!«
– was wie ein ganz banaler Wunsch wirkt, war für die Pionierinnen des Frauenfußballs ein harter Kampf. Martina Knief erzählt ihre Geschichten: von Spielerinnen, Schiedsrichterinnen und Funktionärinnen im Hessischen Fußball-Verband.

Martina Knief
Kampf um Anerkennung
ISBN 978-3-95542-542-5
22,00 €

JETZT IM
HANDEL ODER
UNTER
[WWW.SOCIETAETS-
VERLAG.DE](http://WWW.SOCIETAETS-VERLAG.DE)

societäts\verlag



Fotos: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

➤ Daumen hoch für einen gelungenen Tag: Die Teilnehmerinnen beim Girls' Day strahlen mit den Referentinnen um die Wette.

GIRLS' DAY

Von der Idee zur Führung: So wird man Chefin

Spannende Einblicke in die vielfältige Welt der Berufe und Karrieremöglichkeiten bot die IHK Gießen-Friedberg 32 Schülerinnen im Rahmen des Girls' Day. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf dem Thema „Wie werde ich Chefin?“. Praktische Tipps erhielten die jungen Frauen von vier Unternehmerinnen aus der Region.

VON PETRA A. ZIELINSKI

Zwar ist der Anteil von Frauen unter den Gewerbetreibenden in Deutschland in den vergangenen Jahren gestiegen, er liegt aber immer noch deutlich unter dem der Männer. So gab es 2024 rund 1,2 Millionen selbstständige Frauen in Deutschland, was nur etwa ein Drittel aller Gewerbetreibenden ausmacht. Anlass für die IHK Gießen-Friedberg, den diesjährigen Girls' Day dem Thema „Wie werde ich Chefin?“ zu widmen. 32 Schülerinnen aus unterschiedlichen Schulen nahmen daran teil.

Da auch künftige Chefinnen eine Grundlage brauchen, stellte IHK-Ausbildungsberaterin Isabel Schad gleich zu Beginn der rund vierstündigen Veranstaltung die vielen Möglichkeiten vor, die eine Berufsausbildung jungen Menschen zu bieten hat. „Wer Chefin sein möchte, muss auch mit fremden Personen reden können“, erklärte Andrea Bette, stellvertretende IHK-Geschäftsleiterin Existenzgründung, Unternehmensförderung, Innovation und Umwelt. Aus diesem Grund bat sie die Teilnehmerinnen, sich in kleinen Gruppen über Schule, Hobbys und Berufspläne auszutauschen.

So unterschiedlich wie ihre Hobbys waren auch die Wünsche der Mädchen für ihre Zukunft. Während die zwölfjährige Anastasiia sicher war, dass sie Übersetzerin werden möchte, stand für die elfjährige Lina von Beginn an fest: „Ich möchte Chefin werden. Deswegen bin ich ja auch heute hier.“ Ein Wunsch, der durch die Veranstaltung noch bestärkt wurde.

Wie gründe ich eine eigene Firma?

An Vorbildern mangelte es den jungen Frauen nicht – im Gegenteil: Mit Kornelia Exner, Inhaberin von kexDESIGN, einer

Agentur für strategisches Webdesign, SEO und Automatisierung, Manuela Giorgis, seit 15 Jahren im Marketing tätig, Fabiola Neitzel, die gerade mit Prombyx (Seidenraupenpuppen für Haustiernahrung) den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt hat, und Nadia Qani, Inhaberin des Ambulanten Häuslichen Pflegedienstes AHP, standen gleich vier echte Profis Rede und Antwort. Ziel des Tages sollte es sein, dass die 32 Mädchen, unterteilt in drei Gruppen, nicht nur eine eigene Geschäftsidee entwickeln, sondern auch ein passendes Marketingkonzept konzipieren.



Ich möchte Chefin werden, deshalb bin ich hier.“

Lina, 11 Jahre

Während die erste Gruppe sich gemeinsam mit Fabiola Neitzel über den Namen des Unternehmens, den Firmensitz und die Unternehmensform unterhielt, beschäftigte sich das Team rund um Kornelia Exner mit der Produktbeschreibung, Herstellung, der Warenbeschaffung und



Manuela Giorgis erklärt den Teilnehmerinnen den Unterschied zwischen On- und Offlinewerbung.

dem Vertriebsweg. Manuela Giorgis besprach mit ihrer Gruppe Zielgruppen sowie die On- und Offlinewerbemittel. „Der erste Schritt ist, Sichtbarkeit zu kreieren“, betonte sie. Und: „Sendet klare Botschaften, die Aufmerksamkeit der Kunden schwindet schnell.“ Am Ende hatte jedes Team ein Produkt inklusive passendem Namen und Logo entwickelt, darunter eine Einkaufswagen-App sowie eine Laufhilfe für Haustiere, die Bein oder Pfote verloren haben.

Von der Kassiererin zur Inhaberin

Über ihren Weg zur Chefin berichtete Nadia Qani, einstige Chefsekretärin im afghanischen Wirtschaftsministerium. Politische Gründe zwangen sie 1980 zur Flucht über Pakistan und London nach Frankfurt. „Dort bin ich barfuß und mit nur einem einzigen Kleid angekommen“, erinnert sie sich. Mit Putzen, Babysitten und als Kassiererin habe sie sich zunächst ihren Lebensunterhalt verdient. „Man kann vieles erreichen, auch als Frau. Ich habe mir



Man kann auch als Frau vieles erreichen.“

Nadia Qani, Inhaberin der AHP kultursensibler Pflegedienst Nadia Qani GmbH

immer neue Ziele gesetzt, auf die ich hinarbeiten konnte.“ 1991 wagte sie mit der Gründung der QR Glas- und Gebäudereinigung den Schritt in die Selbstständigkeit. Bereits zwei Jahre später gründete sie mit dem Ambulanten Häuslichen Pflegedienst AHP eine zweite Firma. Mittlerweile beschäftigt Nadia Qani in beiden Unternehmen zusammen 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichster Kulturen. „Meine Mitarbeiter kommen aus sieben Nationen und sprechen zusammen 14 Sprachen.“

Darüber hinaus gründete sie 2001 ZAN e.V., eine Hilfsorganisation zur Förderung der Rechte afghanischer Frauen. „Unser Ziel ist es, dass afghanische Frauen die Möglichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen oder zu studieren“, betont sie. 17 Preise habe sie bereits für ihr soziales Engagement bekommen, darunter auch das Bundesverdienstkreuz am Bande und



Kornelia Exner erläutert den Mädchen die unterschiedlichen Vertriebswege.



Lina, hier mit Andrea Bette, hat bereits konkrete Vorstellungen, was sie einmal werden möchte: Chefin.

die Auszeichnung zur „Frankfurterin des Jahres 2005“.

Über die Veranstaltung der IHK Gießen-Friedberg hinaus haben sich verteilt über den ganzen IHK-Bezirk viele weitere Unternehmerinnen am Girls' Day beteiligt.



Andrea Bette
06031/609-2500
andrea.bette@
giessen-friedberg.ihk.de



INQA-COACHING

Zukunft braucht Wandel: Wie Creditreform Gießen die digitale Transformation meistert

Ein Umzug als Initialzündung: Die Creditreform Gießen Hain KG nutzte den Wechsel in neue Büroräume nicht nur für einen Tapetenwechsel, sondern für eine grundlegende Modernisierung ihrer Arbeitswelt. Mit externer, zu 80 Prozent geförderter Beratung wurden die Arbeitskultur und die Zusammenarbeit zukunftsfähig weiterentwickelt – ein Praxisbeispiel, das anderen Mittelständlern Mut machen sollte.

VON ANN-KATHRIN OBERST

Wenn ein Unternehmen wächst, steigen die Anforderungen. Das erlebte auch Jan-Frieder Hain, Geschäftsführer der Creditreform Gießen Hain KG. Der anstehende Umzug in neue Geschäftsräume war der perfekte Anlass, um auch Strukturen und Prozesse zu überdenken, erklärt Hain: „Wir

wollten nicht einfach nur Möbel verrücken. Wir wollten uns zukunftsfähig aufstellen.“ Die Vision sei gewesen, ein modernes Arbeitsumfeld mit Desk-Sharing und einem flexiblen Hybrid-Modell zu schaffen, das den Mitarbeitern mehr Freiraum gebe.

Doch die neue Freiheit habe auch Herausforderungen mit sich gebracht, blickt Hain zurück. Wie sichert man den Team-

zusammenhalt, wenn nicht mehr alle täglich im Büro sind? Wie steuert man Teams effizient auf Distanz? „Uns war klar, dass wir unsere bisherigen Kommunikations- und Führungssysteme auf den Prüfstand stellen mussten“, so Hain. „Unser Ziel war es, Transparenz und Effizienz nachhaltig zu sichern, ohne die Mitarbeiter zu überfordern.“

Geförderte Beratung als entscheidender Schritt

Um diesen Weg nicht allein gehen zu müssen, entschied sich Creditreform für eine staatlich geförderte Beratung im Rahmen des Programms „INQA-Coaching“. Viele Unternehmer schrecken vor dem bürokratischen Aufwand zurück, doch Hain beruhigt: „Der Antragsprozess war überschaubar und die Investition hat sich absolut gelohnt. 80 Prozent der Kosten wurden gefördert. Wir sind hervorragend begleitet worden, um den Wandel aktiv zu gestalten.“ Bei der Antragstellung und den Formalitäten habe Thomas Marterer von der INQA-Beratungsstelle Mittelhessen und Wetteraukreis, angesiedelt bei der Zaugg GmbH, jederzeit unterstützt, wenn es erforderlich gewesen sei.



Thomas Marterer (l.) von der INQA-Beratungsstelle Mittelhessen und Wetteraukreis hat das Team von Creditreform um Jan-Frieder Hain (Mitte) und Jörg Halbich bei der Beantragung der Förderung unterstützt.



Foto: Ann-Kathrin Oberst/IHK GI-FB

Mitarbeiter als Experten im Mittelpunkt

Der eigentliche Beratungsprozess startete mit einem gemeinsamen Kick-off-Workshop, erläutert Jörg Halbich, der das Projekt intern führte. Über einen Zeitraum von rund sechs Monaten habe ein sogenanntes Lab-Team in agilen „Sprints“ und wöchentlichen Meetings an konkreten Veränderungsprojekten gearbeitet. Das Lab-Team bestand aus jeweils einem Mitarbeiter jeder Abteilung und wurde begleitet vom INQA-Coach Martin Lacroix.

Die Rolle des Coaches sei dabei nicht die eines klassischen Beraters gewesen, der fertige Lösungen präsentiert. Vielmehr habe er als Moderator und Impulsgeber fungiert, wie Halbich erzählt. Er habe einen geschützten Rahmen geschaffen, in dem die Mitarbeiter selbst – als die eigentlichen Experten für ihre tägliche Arbeit – neue Kommunikationsregeln und Abläufe entwickeln und erproben konnten. Dieses Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ stelle sicher, dass die erarbeiteten Lösungen nicht nur auf dem Papier gut klingen, sondern auch praxistauglich seien und vom gesamten Team mitgetragen würden. Hain als Geschäftsführer sei dabei zwar über eine Art Lenkungsreis involviert, aber nicht operativ am Projekt beteiligt gewesen.

Neue Werkzeuge für klare Prozesse

Ein zentrales Ergebnis war die unternehmensweite Einführung von Microsoft Teams als strategisches Werkzeug. „Wir nutzen es heute intensiv als Kollaborations-Tool, für die Kommunikation, das Aufgabenmanagement und die Projektplanung“, führt Hain aus. Außerdem sei ein digitales Buchungstool für Arbeitsplätze eingeführt worden. Diese Schritte hätten die digitale Grundlage für klare, nachvollziehbare Prozesse und eine reibungslose Zusammenarbeit, unabhängig vom Arbeitsort, geschaffen.

Akzeptanz durch aktives Mitgestalten

„Was uns am meisten überrascht hat, war die Tatsache, dass nicht lange geplant wurde, sondern wir direkt losgelegt haben. Die Mitarbeiter wurden von Anfang an in den Prozess einbezogen“, erläutert Halbich. Anfängliche Vorbehalte bei einigen Mitarbeitern gegenüber den neuen, digitalen Arbeitsweisen seien so schnell abgebaut und die Vorteile erkannt worden. „Der Schlüssel war, den Prozess mitarbeiter-

INQA-Coaching – gestärkt in die Zukunft

Das Förderprogramm unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, ihre Arbeits- und Organisationsprozesse für die digitale Zukunft zu gestalten.

Zielgruppe: KMU aller Branchen mit bis zu 249 Mitarbeitern

Umfang: bis zu 12 Beratungstage innerhalb von 7 Monaten

Förderung: Die Beratung wird mit 80 Prozent (maximal 11.520 Euro) gefördert. Der Eigenanteil für das Unternehmen beträgt lediglich 2.880 Euro.

Kontakt für ein kostenloses Vorgespräch:

INQA-Beratungsstelle Mittelhessen und Wetteraukreis

Thomas Marterer

0641/79796614

inqa-coaching-mittelhessen@zaug.de

orientiert zu gestalten. So wurden auch die Skeptiker mitgenommen. Der Coach hat uns dabei geholfen, die Experimentierräume zu schaffen, die es für einen echten Wandel braucht“, betont Hain.

Mehr Effizienz und zufriedene Belegschaft

Das Ergebnis könne sich sehen lassen, darin sind sich alle Beteiligten einig: Die neuen Strukturen würden nicht nur die Effizienz, sondern auch die Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft fördern. Das hybride Modell werde als echter Mehrwert empfunden und stärke die Arbeitgeberattraktivität. „Wir haben einen guten Kompromiss zwischen der Flexibilität im Homeoffice und der wichtigen persönlichen Zusammenarbeit im Büro gefunden“, resümiert der Geschäftsführer. Außerdem sei die bereichsübergreifende Kommunikation deutlich gestiegen, was schon allein zu der ein oder anderen Prozessoptimierung geführt habe. Im Rahmen des Coachings habe sich auch herauskristallisiert, dass die Struktur an manchen Stellen opti-

miert werden könne. So ist die neue Position des Vertriebsleiters geschaffen worden, die Jörg Halbich seitdem ausfüllt.

Ein Impuls, der nachhaltig wirkt

Das Beispiel von Creditreform Gießen zeigt: Eine gezielte Investition in die Organisationsentwicklung zahlt sich aus. „Ich kann anderen Unternehmern nur raten, solche Veränderungsprozesse aktiv anzugehen“, so Hains Fazit. Er betont dabei einen Aspekt, den viele Unternehmer kennen: Im hektischen Tagesgeschäft fehle oft die Zeit, um innezuhalten und die eigenen Abläufe und Strukturen zu optimieren. Durch den festen Rahmen des Projekts sei man jedoch quasi gezwungen, sich diesen Freiraum zu schaffen – eine Investition, die sich durch die neuen Prozesse an anderer Stelle wieder ausgezahlt habe, teilweise bereits während des Projekts. „Für uns ist der Transformationsprozess nicht mit dem Ende des Projekts vorbei, wir arbeiten intern daran weiter. Aber wir haben damit die Grundlagen für eine agile Organisation gelegt“, blickt Hain in die Zukunft. ■

ANZEIGE

IHR STARKER PARTNER GANZ IN IHRER NÄHE!



STRONG PARTNERS.
TOUGH TRUCKS.™



> C.B.K.-Stapler GmbH · Ruhberg 7, 35463 Fernwald · T. 06404-9109-0

WWW.CBK-STAPLER.DE



PFEIFFER ORTHOPÄDIE-SCHUHTECHNIK

„Wir nehmen den Fuß in die Hand“

Vom Ein-Mann-Schustereibetrieb zum Spezialisten für orthopädische Schuhe: Im Laufe von fast 200 Jahren Firmengeschichte hat Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik eine rasante Entwicklung durchlaufen. Aktuell liegt die Geschäftsführung in den Händen der siebten Generation.



Ingo Pfeiffer (l.) gibt die Unternehmensführung an seinen Sohn Christof (Mitte) und Alexander Fast ab.



Individuelle Beratung wird bei Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik großgeschrieben.

VON PETRA A. ZIELINSKI

Auf der Suche nach einem neuen Logo für sein Unternehmen hat Ingo Pfeiffer das Archiv der Gemeinde Buseck durchsucht. Eine Anregung hat er zwar nicht gefunden, dafür aber einen Eintrag im Kirchenbuch. Dort wird der Schuhmacher Johannes Pfeiffer, „Gründervater“ der heutigen Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik, im Jahr 1833 das erste Mal erwähnt. Alle männlichen Nachfahren der Familie sind bis zum heutigen Tag in die Fußstapfen ihrer Väter getreten. Begonnen mit Christof und Heinrich Pfeiffer, dem 13., über Wilhelm

Pfeiffer, dem 5., bis hin zu Helmut, Ingo und wieder Christof Pfeiffer. „Da es früher nicht so viele Vornamen gab und der Nachname Pfeiffer häufig vorkam, erhielten einige von ihnen eine Nummer“, erläutert Ingo Pfeiffer die heute eher ungewöhnliche Namensgebung.

Spezialisierung auf Bequem-Schuh-Handel

Während der Schwerpunkt früher eher auf der Reparatur und Herstellung von Schuhen lag, setzte mit Helmut Pfeiffer die fünfte Generation verstärkt auf den Handel. Ende der 1950er-Jahre eröffnete er

zusammen mit seiner Frau Ingrid in der Gießener Schulstraße ein Schuhgeschäft, das später in die Neuen Bäume umzog und im Frühjahr 2020 geschlossen wurde. Gefertigt, repariert und verkauft wurde bis 1974 in der Kaiserstraße 4 in Großen-Buseck. Danach zog das Familienunternehmen in einen Neubau in der Kaiserstraße 26 um.

„Mit Beginn der 1970er-Jahre kamen immer mehr maschinell hergestellte Schuhe auf den Markt, sodass meine Eltern die eigene Produktion nach und nach einstellten“, erinnert sich Ingo Pfeiffer. „Bereits seit den 1950er-Jahren ►



Fotos: Petra A. Zielinski /IHK GI-FB

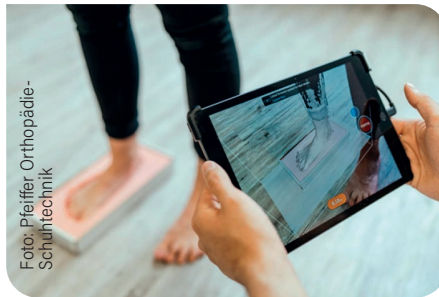
Prägt seit Jahrzehnten das Busecker Ortsbild: Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik

hat sich meine Familie mit dem Bequem-Schuh-Handel sowie der Spezialisierung auf orthopädische Schuhe eine Marktnische erschlossen, die von Jahr zu Jahr mehr an Bedeutung gewonnen hat.“

Und er fährt fort: „Meine Eltern legten großen Wert darauf, dass ich meine Ausbildung zum Orthopädischen Schuhmacher außerhalb des eigenen Betriebs machte“, erklärt er. Nach seiner Ausbildung im Saarland und weiteren Stationen in Rheinland-Pfalz und Bayern kehrte er 1985 als Geselle nach Gießen zurück und machte vier Jahre später seinen Meister im Betrieb des Orthopädie-Schuhmachers Albrecht Herbert, dessen Gießener Geschäft er übernahm. Zusätzlich baute er gemeinsam mit seiner Frau Evelyn, die er auf einer Fachtagung in Bayern kennengelernt hatte, das eigene Unternehmen weiter aus. Vor vier Jahren wurden die beiden bis dahin rechtlich getrennten Firmen zusammengelegt.

Siebte Generation übernimmt

Mit 64 Jahren hat sich Ingo Pfeiffer nun dafür entschieden, die Verantwortung der



➤ Moderne Hilfsmittel erleichtern die Arbeit.

nächsten Generation zu übertragen. Gemeinsam mit seinem Sohn Christof wird künftig Alexander Fast die Geschicke des Familienbetriebs lenken. „Wir wandeln gerade die Einzelfirma in eine GmbH um und Christof und Alexander werden die Rolle als Geschäftsführende Gesellschafter übernehmen“, berichtet Ingo Pfeiffer.

Bereits als Jugendlicher habe er im elterlichen Betrieb mit angepackt und so

sei es für ihn selbstverständlich gewesen nach dem Abitur eine Ausbildung zum Orthopädie-Schuhtechniker in Achern (Schwarzwald) zu absolvieren, erzählt Christof Pfeiffer. Diese konnte er als baden-württembergischer Landessieger abschließen. Nach einem weiteren Fortbildungsstopp in Melbourne startete er als Geselle im elterlichen Betrieb und machte 2019 seinen Meister.

Der gebürtige Großen-Busecker Alexander Fast absolvierte bereits seine Ausbildung zum Orthopädie-Schuhtechniker bei Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik „Durch einen Freund bin ich auf diesen interessanten Ausbildungsberuf aufmerksam geworden“, erzählt er. Nachdem er 2015 seinen Meister gemacht hatte, verließ er das Unternehmen und kehrte 2023 auf Bitte von Christof Pfeiffer zurück. Während dieser sich lieber kaufmännischen Tätigkeiten widmet, kümmert sich Alexander Fast um die Kunden: „Ich arbeite im Unternehmen und Christof am Unternehmen“, fasst er zusammen.

Aktuell beschäftigt die Firma 18 Mitarbeiter an den zwei Standorten Gießen, Diezstraße 6, und Großen-Buseck. „Viele von ihnen sind schon lange für uns tätig“, unterstreicht Ingo Pfeiffer. „Wir sind aber immer auf der Suche nach motivierten



➤ Alexander Fast bei der Anfertigung von Maßschuhen



➤ Kümmert sich ums Kaufmännische: Christof Pfeiffer

Fotos: Petra A. Zielinski /IHK Gi+FB

Menschen mit Interesse am Beruf des Orthopädie-Schuhtechnikers.“ Voraussetzung für diesen vielseitigen Beruf sei neben dem Interesse an handwerklicher Tätigkeit medizinisches Verständnis.

Versorgung diabetischer FüÙe

Gerade vor dem Hintergrund eines zunehmenden Schuh-Online-Handels sind Christof Pfeiffer und Alexander Fast froh, sich auf den Verkauf und die Herstellung von orthopädischen Schuhen und Hilfsmitteln spezialisiert zu haben. „Der normale Schuhverkauf geht immer mehr zurück. Orthopädische Schuhe machen mittlerweile 85 Prozent unseres Umsatzes aus“, berichtet Christof Pfeiffer. Bereits seit 1994 habe man sich auf die Versorgung diabetischer Füße spezialisiert und sei seit vielen Jahren offizieller Kooperationspartner der Gießener Kliniken im Bereich Diabetisches Fußsyndrom. „Etwa 50.000 Fußamputation werden pro Jahr in Deutschland vorgenommen“, weiß Ingo Pfeiffer. „Viele von ihnen wären bei entsprechender, rechtzeitiger Versorgung vermeidbar gewesen. Unsere Orthopädie-Schuhtechniker sind sich der Probleme von Diabetikerinnen und Diabetikern bewusst und fertigen – individuell auf die Bedürfnisse zugeschnittene – passende Hilfsmittel an.“

Weitere Schwerpunkte sind Einlagen, Bandagen, Sicherheits- und Maßschuhe. „Für einen gesunden Gang ist es wichtig, dass Schuhe auch wirklich passen. Maßgefertigte Schuhe passen sich individuell den Füßen an“, weiß Alexander Fast.

Digitale Messungen und Analysen

Für die passgenaue Versorgung mit individuellen Hilfsmitteln wie orthopädischen Einlagen oder Maßschuhen, aber auch Kompressionsstrümpfen ist eine exakte Vermessung unerlässlich. Hierfür stehen sowohl in Gießen als auch in Buseck moderne Systeme zur Verfügung, mit denen Bewegungsablauf, Körperstatik, die Fuß- und Beinstellung, Dysbalancen im Gangbild und andere Parameter schnell und zuverlässig ermittelt werden können. „Wir führen beispielsweise Fußdruckmessungen durch, um die Druckverteilung unter der Fußsohle im Stehen sowie Belastungsspitzen während des Abrollvorgangs zu erfassen. Diese Messung kann sowohl mit flexiblen, dünnen



^ Nimmt den Fuß noch in die Hand: Ingo Pfeiffer

Messsohlen in den Schuhen erfolgen als auch per Messplatte. Beim 3-D-Fuß-Scan wird der Fuß auf einer Glasplatte mit einem Scanner abgetastet und so bereits die Grundform für eine individuelle Einlage ermittelt“, erläutert Christof Pfeiffer die Vorgehensweise.

Der Technik zum Trotz wird bei Pfeiffer Orthopädie-Schuhtechnik großer Wert darauf gelegt, den Fuß auch in die Hand zu nehmen. „Oftmals lassen sich auf diese Weise Dinge erkennen, die kein Scanner sehen kann“, weiß Ingo Pfeiffer aus langjähriger Erfahrung. ■

ANZEIGE

[illegible]

MARKTPLATZ

Business to Business für die Region des Wirtschaftsmagazins der IHK Gießen-Friedberg

Ihr direkter Kontakt zum Marktplatz: ☎ 0641/3003-101, - 214, - 223, anzeigenverkauf@mdv-online.de

Anzeigenannahmeschluss Ausgabe Juli/August 2026: **12. Juni 2026**

Büromöbel und mehr



hallo ARBEIT
Febrü

art&office

■■■■ KONZEPTE FÜR OBJEKT & RAUM

Ihre Spezialisten für Objekteinrichtungen

- Interior Design für Büro- und Praxisräume
- Ergonomische Arbeitsplatzkonzepte
- Konzepte für Verwaltung und Lager
- Design für Heim, Küche und Co.

Darmstadt
06151 375770

Gießen
0641 31051

Mannheim
0621 8109469

Unsere Shops:
art-office-shop.de
praxiseinrichtung-hessen.de
maro-by-art-office.de
buerado.de
sofawunder.de
sitzsackfabrik.de

www.art-office.de

Dienstleistungen

INSPECT Prüfservice

Rechtlich **sicher!** Praktisch **stark!**

- Leitern und Tritte
- Steigleitern
- Regalanlagen
- Viele weitere Arbeitsmittel

Jetzt Prüfung anfordern



KRAUSE
KRAUSE-Werk GmbH & Co. KG
36304 Aisfeld
pruefservice@krause-systems.de
Tel.: 066 31 / 795-344



Arbeitskleidung



LOVATEX

WORKWEAR & MORE

Helmershäuser Str. 28
63674 Altenstadt-Ws.
Tel. 06047/68161

neue Öffnungszeiten:
Mo.-Fr.: 8.00 - 16.30 h
Sa.: 10.00 - 12.00 h

Bitte aktuellen Katalog anfordern oder www.lovatex.de

Reinigungstechnik



Beratung, Verkauf und Service



Rein + Wittkowski OHG: Ihr Kärcher Center in Laubach.

KÄRCHER

makes a difference

Kärcher Center R+W
Philipp-Reis-Str. 29 · 35321 Laubach
Tel. 06405-5010460
Fax 06405-5010461
E-Mail info@kaerchercenter-rw.de
www.kaerchercenter-rw.de

MARKTPLATZ

Business to Business für die Region des Wirtschaftsmagazins der IHK Gießen-Friedberg

Buchhaltung

...und nachts den Bürokras?

Renate Fritz

Bilanzbuchhalterin (IHK)
Betriebswirtin (VWA)

Zahlenwerkstatt

Mit uns können Sie rechnen!



bietet Support in Finanz-, Personal- und Rechnungswesen im Rahmen des §6 StBerG - nicht nur für kleinere Betriebe - vor Ort oder in meinem Büro.

Am Weinberg 13 · 63654 Büdingen · Tel. 06041-9601199
Mobil 0163-8235147 · renae.fritz@zahlenwerkstatt.de

Dienstleistungen

Energiekonzepte Müller GmbH

Beratungsgesellschaft für Energieeffizienz



Energieberatung vom Experten:

- Geförderte Energieberatung für Wohn- und Gewerbeimmobilien (Hotels, Bürogebäude, Handel, Industrieunternehmen etc.)
- Geförderte Energieaudits (DIN 16247-1) für kleine und mittlere Unternehmen
- Energiekostenoptimierung durch Verbrauchsanalyse
- Fördermittelberatung bei Sanierungsvorhaben (Dachdämmung, Fassadendämmung, Fenstertausch)
- Beratung zum Heizungstausch

Fon: 0641/49900097
kai.mueller-eee@gmx.de
www.BGFEE.de

Dipl.-Ing. (FH) Kai Müller
Eichendorffring 39
35394 Gießen

Papier und Büromaterial

PAPIER HOLLER GmbH

Hermes/GLS-Paketshop Papier- und Bürobedarf

Bismarckstr. 31 · 61169 Friedberg · Tel. (06031) 5367 · Fax (06031) 91574
Internet: www.papier-holler.de

ANZEIGE

MARKTPLATZ

Business to Business für die Region des Wirtschaftsmagazins der IHK Gießen-Friedberg

Ihr direkter Kontakt zum Marktplatz: ☎ 0641/3003-101, - 214, - 223, anzeigenverkauf@mdv-online.de

Auf den Sonderseiten MARKTPLATZ Business to Business dauerhaft präsent sein zu einem günstigen Preis.

■ **Langfristige Werbung:** Die Laufzeit Ihrer Anzeige umfasst mindestens 6 Ausgaben

■ **Rubrikenkopf:** Ist kostenfrei und wird auf Wunsch neu angelegt

■ **Format:**

1/3 Seite	1/6 Seite	1/8 Seite	1/12Seite	1/16 Seite
185 x 84 mm quer	90 x 95 mm	90 x 62 mm	90 x 45 mm	90 x 30 mm

■ 11 Ausgaben*:

Grundpreis:	383,53	237,65	217,65	176,47	167,06
Ortspreis:	326,00	202,00	185,00	150,00	142,00

■ 6 Ausgaben*:

Grundpreis:	429,41	265,88	244,71	197,65	188,24
Ortspreis:	365,00	226,00	208,00	168,00	160,00

*je Ausgabe



WIRTSCHAFTSMAGAZIN

der IHK Gießen–Friedberg

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Gießen–Friedberg
Vertreten durch
Dr. Matthias Leder und Rainer Schwarz
Postfach 11 12 20, 35357 Gießen, Lonystraße 7, 35390 Gießen

Redaktion

Tobias Bunk, Chefredaktion (V.i.S.d.P.),
Telefon: 06031/609-1100
E-Mail: tobias.bunk@giessen-friedberg.ihk.de
Ann-Kathrin Oberst, Telefon: 06031/609-1105
E-Mail: ann-kathrin.oberst@giessen-friedberg.ihk.de
Gabriele Reinartz, Telefon: 06031/609-1125
E-Mail: reinartz@giessen-friedberg.ihk.de
Petra A. Zielinski, Telefon: 06031/609-1920
E-Mail: petra.zielinski@giessen-friedberg.ihk.de
Internet: www.giessen-friedberg.ihk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 4a gültig ab 01.06.2025

Verlag

Mittelhessische Druck & Verlagshaus GmbH & Co. KG,
Marburger Straße 20, 35390 Gießen

Anzeigenverkauf

Karin Hilscher (Verkaufsleitung)
Tel.: 0641/3003-101
Tel.: 0641/3003-214, -223
anzeigenverkauf@mdv-online.de

Anzeigenverantwortlich

Jens Trabus
anzeigenleitung@mdv-online.de

Layout

Satzstudio Scharf, 35638 Leun
www.satzstudio-scharf.de

Druck

Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG, 34121 Kassel

Das IHK-Wirtschaftsmagazin ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer Gießen–Friedberg. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK. Fotomechanische Vervielfältigungen von Teilen dieser Zeitschrift sind nur für den innerbetrieblichen Gebrauch des Bezieher gestattet.

AUTOREN DIESER AUSGABE

Tobias Bunk | IHK Gießen–Friedberg
tobias.bunk@giessen-friedberg.ihk.de

Barbara Czernek | freie Autorin
presse@giessen-friedberg.ihk.de

Andreas Mertenbacher | IHK Gießen–Friedberg
andreas.mertenbacher@giessen-friedberg.ihk.de

Ann-Kathrin Oberst | IHK Gießen–Friedberg
ann-kathrin.oberst@giessen-friedberg.ihk.de

Gabriele Reinartz | IHK Gießen–Friedberg
gabriele.reinartz@giessen-friedberg.ihk.de

Joris Zielinski | freier Autor
presse@giessen-friedberg.ihk.de

Petra A. Zielinski | IHK Gießen–Friedberg
petra.zielinski@giessen-friedberg.ihk.de

THEMEN-VORSCHAU

IHK-Jahresempfang

Professor Hans-Werner Sinn
spricht vor Unternehmern der Region

Social Media

Darauf sollten
Unternehmen achten



DER NEUE NEWSLETTER

**Besser
informiert sein!**



**Folgen Sie
uns auch auf
LinkedIn!**



DIGEL
ROY ROBSON
CLUB OF GENTS
JOOP!
CINQUE
ZUITABLE
SELECTED
ETERNA
OLYMP
LLOYD SHOES & BELTS
2YSTUDIOS
ALBERTO
MAC
PME
CAMEL
BRAX
EUREX
JOOP
MOP
TOMMY HILFIGER
PME
CAMEL
CASA MODA
FYNCH HATTON
S.OLIVER
TOM TAILOR
ELBSAND



**NEU
ERÖFFNET!**
Erleben Sie
unsere **NEUE
Herrenabteilung!**

Wir freuen uns auf
Ihren Besuch!

Life.STYLE.

Entdecken Sie unsere neu eröffnete Männerwelt: Auf über 1000 qm erwartet Sie eine riesige Auswahl internationaler Kollektionen - von Business über MENS.PANT und vielseitiger Sportswear.

Ebenso erwartet Sie eine **hochwertige und kompetente Auswahl an Damenmode** - von Abendmode über Business, unsere Exklusivwelt bis hin zu lässigen und coolen Modern Woman Casual Outfits. Unsere Hosen-Auswahl sucht in weitem Umkreis Ihresgleichen. Mac, Cambio, Cinque, Comma, Joseph Ribkoff, Marc Cain, Mos Mosh, Monari, Riani, Vera Mont, Keyla u.v.m..

Ebenso unsere komplett **neu gestaltete Wäsche und Nachtwäsche-Abteilung**. Lascana, Prima Donna, Speidel, Marie Jo, Nina von C., Triumph, Mey, Schiesser u.v.m..

Wir freuen uns auf Sie!

**MD-APP
WELCOME**
20 Euro
Bonus

Unser Dankeschön für SIE!
Melden Sie sich jetzt an und erhalten
Sie zusätzlich einen
20€ Welcome-Bonus
von uns!



MODE. VIELFALT. GENIEßEN.

Modehaus Müller-Ditschler Büdingen Bahnhofstr. 39 Hanau Rosenstr. 14 www.mueller-ditschler.de

P Büdingen – über 100 Parkplätze direkt am Haus. · Hanau – Cashback Parken. 5 Parkhäuser in 2 Minuten Fußweg.

Ihre Firmenflotte neu gedacht

Mit Hyundai beim Autohaus Nau

Ohne Anzahlung



Abb. zeigen Sonderausstattung

Hyundai INSTER Select
Elektro 71 kW (90 PS), Neuwagen
Top-Ausstattung inkl.

Monatliche Leasingrate ¹⁾ ab **159 €**

Einmalige Leasingsonderzahlung 0 €

Hyundai KONA Trend
Elektro 99 kW (135 PS), Neuwagen
Top-Ausstattung inkl.

Monatliche Leasingrate ¹⁾ ab **259 €**

Einmalige Leasingsonderzahlung 0 €

Hyundai IONIQ 9 Basis
Elektro 160 kW (218 PS), Neuwagen
Top-Ausstattung inkl.

Monatliche Leasingrate ¹⁾ ab **529 €**

Einmalige Leasingsonderzahlung 0 €

Setzen Sie auf Effizienz, Stil und Zukunftssicherheit - mit der vielseitigen **Hyundai Flotte für Gewerbekunden**.

Ob Elektro, Hybrid oder klassischer Verbrenner: **Hyundai bietet die passende Mobilitätslösung** für jede Unternehmensgröße und jeden Einsatzbereich - wirtschaftlich, zuverlässig und repräsentativ.

Ihre Vorteile als Gewerbekunde bei uns im Autohaus Nau:

- Attraktive Gewerbekunden-Rabatte & Sonderkonditionen
- Individuelle Leasing- und Finanzierungsmodelle
- Schnelle Fahrzeugverfügbarkeit - über 500 sofort verfügbare Fahrzeuge
- Rundum-Service für Firmenkunden - von Wartung bis Versicherungsberatung

Bringen Sie Ihr Unternehmen auf Erfolgskurs - effizient, zukunftsorientiert und repräsentativ auf jeder Strecke.

Jetzt persönliche Flottenberatung vereinbaren:

Gießen (0641) 9535 - 666 | Marburg (06421) 2997 - 190 | Friedberg (06033) 9666 - 666

E-Mail: gewerbekunden@nau.de

Hyundai-Gewerbekundenangebote entdecken: [hyundai-nau.de](https://www.hyundai-nau.de)



AUTOHAUS NAU

SEI SCHLAU, KOMM ZU NAU

Autohaus Nau GmbH
Unternehmenssitz Gießen
An der Automeile 20
35394 Gießen
Telefon: 0641 / 95 35 0

Friedberg
Frankfurter Str. 9-15
61169 Friedberg (Hessen)
Telefon: 06031 / 72 20 0

Marburg
Gisselberger Str. 57
35037 Marburg a.d. Lahn
Telefon: 06421 / 29 97 0



5 JAHRE Garantie
ohne Kilometerlimit*

8 JAHRE Batterie Garantie**

* Sämtliche Informationen zum Umfang der Herstellergarantie finden Sie unter: www.hyundai.de/garantien

** Garantie für die Hochvolt-Batterie für alle wasserstoff-/batterieelektrischen sowie Hybrid- und Plug-in-Hybrid-Modelle: 8 Jahre oder bis zu 160.000 km, je nachdem, was zuerst eintritt. Mehr unter: www.hyundai.de/garantien

1) Leasingrate in Netto. Vertragslaufzeit 48 Monate, max. Laufleistung p.a. 10.000 km, zzgl. Fracht- u. Bereitstellungskosten in Höhe von 1.260,- €. Ein Leasingangebot der HYUNDAI Leasing, ein Service der Allane SE, Parkring 33, D-85748 Garching bei München, für die der Angebotsleistende jeweils als ungebundener Vermittler tätig ist, Irrtümer, Druckfehler und Preisänderungen vorbehalten.

Energieverbrauch kombiniert: Hyundai INSTER Select 71 kW (97 PS) Batterie 42 kWh: 14,3 kWh/100 km; CO₂-Emissionen kombiniert: 0 g/km; CO₂-Klasse: A. Hyundai KONA Elektro Trend 99 kW (135 PS) Batterie 49 kWh: 14,6 kWh/100 km; CO₂-Emissionen kombiniert: 0 g/km; CO₂-Klasse: A. Hyundai IONIQ 9 160 kW (218 PS) 110 kWh Batterie, Heckantrieb: Energieverbrauch kombiniert: 19,9 kWh/100 km; CO₂-Emissionen kombiniert: 0 g/km; CO₂-Klasse: A.