

Wirtschaftsmagazin

www.ihk.de/giessen-friedberg



MITARBEITER GEWINNEN UND HALTEN

Der Mensch im Mittelpunkt

SEITE 6

REFORMPAKET

IHK sieht die Steuerpläne
der Bundesregierung kritisch

SEITE 18

VERTRIEB

Mit weniger Aufwand
mehr Umsatz erzielen

SEITE 26

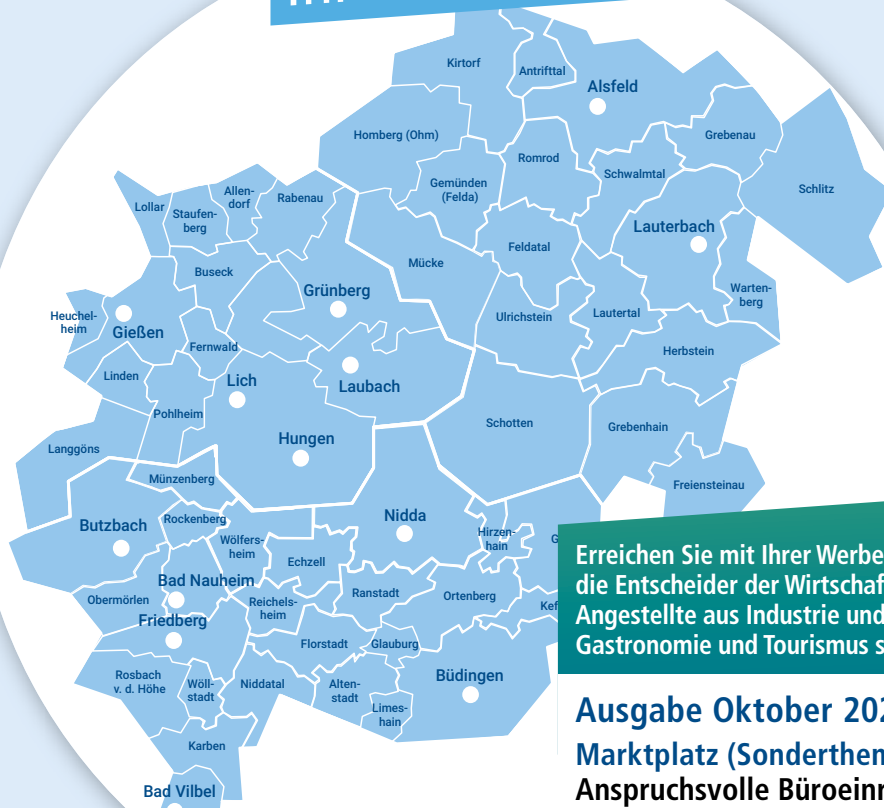
PORTRÄT

Gitarren aus Buseck
für Musiker weltweit

SEITE 46

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 Oktober 2026

Marktplatz (Sonderthemen/Branchenansprache):

Anspruchsvolle Büroeinrichtungen, grüne Oasen/Datensicherheit/Software für Mittelständler/Sicherheitstechnik/Weihnachtsfeiern buchen – Gastronomie, Hotellerie, Lokation/Geschenke-Tipps für Kunden und Mitarbeiter

IHK-Thema:

Innovative Start-ups im IHK-Bezirk

Anzeigenschluss: Freitag, 11. September 2026

Erscheinungstermin: Freitag, 2. Oktober 2026



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

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.



Industrie- und Handelskammer
Gießen-Friedberg

Die Unternehmer-Mitmachorganisation

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

☎ 0641 3003-214/-223/-101

@ anzeigenverkauf@mdv-online.de

Mediadaten und Archiv unter:



Zwischen KI und Menschlichkeit: Worauf es im Recruiting wirklich ankommt

Seit 25 Jahren bin ich im Stellenanzeigengeschäft aktiv. Begonnen hat alles mit dem Verkauf einer ersten Stellenanzeige in der Küche meiner Mutter. Heute führe ich eine Unternehmensgruppe mit über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und in all der Zeit habe ich schon so einige Höhen und Tiefen des Arbeitsmarktes miterlebt.

Doch wenn ich heute auf das vergangene Vierteljahrhundert zurückblicke, erkenne ich das Recruiting kaum wieder. Lange vorbei sind die Zeiten großer Stellengesuche in Tageszeitungen – heute prägen Social Media, KI-Trends und automatische Prozesse das Tagesgeschäft.

Nahezu jeden Tag verändert sich der Stellenmarkt dadurch. In der aktuellen Wirtschaftslage ist es daher keine Option mehr, an alten Standards festzuhalten. Es braucht Flexibilität und Geschwindigkeit in den Unternehmen, neue Technologien zu erkennen und anzuwenden.

Allerdings zeigt sich: KI allein ist kein Wunderheilmittel. Auf den Inhalt, die richtigen Kanäle und eine gezielte Ansprache kommt es an, um im „War for Talents“ zu bestehen.

Deshalb möchte ich Ihnen einen persönlichen Tipp mitgeben, den ich in 25 Jahren Personalwerk gelernt habe. Smarte Tools erleichtern die Arbeit im Alltag enorm, doch am Ende können sie allein nicht den Faktor Mensch ersetzen. Im modernen Recruiting müssen Sie es schaffen, technische Neuerungen mit Authentizität durch menschliche Ansprechpartner zu verbinden.



Stefan Kraft

Stefan Kraft,
geschäftsführender Gesellschafter
der Kraft-Werke GmbH, zu der auch
die Personalwerk GmbH zählt

Wirtschaftsmagazin

September 2026

THEMA DES MONATS

Talent-Management: Fachkräfte finden und binden

- 6** Einstellungssache: Wie Unternehmen Personal finden und binden
- 10** „Wir müssen gut für die Menschen im Unternehmen sorgen“ – Interview mit Kommunikationstrainer Boris Kimes
- 12** Mit Anpassungsqualifizierung internationale Fachkräfte gewinnen
- 14** Einsatz für mehr Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt

WIRTSCHAFT TRIFFT POLITIK

- 18** IHK bewertet Reformpaket der Bundesregierung kritisch
Die Steuerpläne belasten den Mittelstand.

#MITTELPUNKT – UNSERE VERANSTALTUNGEN

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

SERVICEKOMPASS

- 22** „Jetzt antizyklisch investieren und Chancen für Mittelständler nutzen“
Interview mit Michael Stephan im Vorfeld der Mittelhessischen Unternehmertage
- 26** Weniger Aufwand, mehr Umsatz – wie Vertrieb heute Ressourcen wirklich optimal nutzt
Ralf Wanser hat seine m.o.r.e.-Methode den Teilnehmern des IHK-Arbeitskreises Vertrieb vorgestellt.



30

Die Industrie- und Handelskammer lebt vom ehrenamtlichen Engagement. Einer, der sich seit Jahren einsetzt, ist der Prüfer Markus Woeschka.



38

Die Wirtschaftsjuvenen Wetterau haben an jedem ersten Dienstag im Monat ihren Netzwerktreff. Jüngst sprach Melanie Treppenhauer über die Chancen von Social Media.

6

Für Unternehmen ist es nicht nur wichtig, Fachkräfte zu finden, sondern sie auch zu binden. Hierbei können gemeinsame Aktivitäten helfen, meint Gunter Ernst von medDV in Fernwald.

28 Der IHK-Lehrgang „Data Analyst – Prozessoptimierung“ startet im Oktober

Praxisnahe Inhalte zu KI, Statistik und datengestützten Entscheidungen

NAMEN UND NACHRICHTEN

30 Ehrenamtliche Prüfer sichern die Berufskraftfahrer von morgen

Markus Woeschka prüft seit 2014 angehende Berufskraftfahrer für die IHK Gießen-Friedberg.

32 „Der Wetteraukreis könnte als Arbeits- und Gründungsort noch stärker punkten“

Gespräch mit Stefan Hennemann über die Ergebnisse der Standortumfrage 2025

34 Sachverständiger für die „Überprüfung von Verdunstungskühlanlagen“

Erneute Bestellung von Thomas Mertens

34 Kurz notiert

35 IHK gratuliert

36 Neuer dualer Bachelorstudiengang „Steuern und Rechnungswesen“

Beginn ist zum Wintersemester 2026/27 an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM).

IM FOKUS

38 „Likes und Follower-Zahlen sind selten harte Erfolgskennzahlen“

Interview mit Social-Media-Beraterin Melanie Treppenhauer

40 Steuerabteilung im Wandel: Mit KI dem Fachkräftemangel und wachsenden Anforderungen begegnen

Im Gespräch mit Saskia Olbrich von der Döhler Group SE

42 Künstliche Intelligenz ist der Motor des 21. Jahrhunderts

Die Revolution betrifft alle Lebens- und Wirtschaftsbereiche.

44 Wie Unternehmen internationale Rekrutierung meistern können

Das „Forum Internationale Rekrutierung. Weltweit Fachkräfte finden.“ der IHK Gießen-Friedberg in Gießen zeigte Möglichkeiten.

IM PORTRÄT

46 Gitarren aus Buseck für Musiker weltweit

Zu Besuch in der Werkstatt von Lakewood Guitars

IMPRESSUM

50 Autoren dieser Ausgabe

50 Vorschau

IHK-Magazin
online lesen:



MITARBEITER IM FOKUS

Einstellungssache: Wie Unternehmen Personal finden und binden

Wie sieht moderne Personalarbeit in der Praxis aus, wenn die Bewerber nicht mehr Schlange stehen? Ein Blick in drei völlig unterschiedliche Branchen zeigt: Ob hochspezialisierte IT, klassisches Produktionsunternehmen oder die turbulente Welt der Veranstaltungsbranche – der Schlüssel zum Erfolg liegt heute jenseits starrer Lebensläufe.

- 6** Einstellungssache: Wie Unternehmen Personal finden und binden
- 10** „Wir müssen gut für die Menschen im Unternehmen sorgen“ – Interview mit Kommunikationstrainer Boris Kimes
- 12** Mit Anpassungsqualifizierung internationale Fachkräfte gewinnen
- 14** Einsatz für mehr Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt

VON ANN-KATHRIN OBERST

In Fernwald entwickelt die medDV GmbH mit 135 Mitarbeitern Softwarelösungen für das Rettungswesen und die Lehnert GmbH fertigt mit knapp 100 Beschäftigten hochwertige Systemtrennwände. Mit Hauptsitz in Karben kümmert sich die satis&fy AG mit rund 500 Spezialisten in ganz Deutschland um die Durchführung internationaler Großveranstaltungen. Drei Unternehmen, drei Welten – und doch eint sie die Erkenntnis, dass sich die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundlegend verändert hat.

One-Click-Bewerbung sorgt für Schnelligkeit

„Klassische Stellenanzeigen reichen heute oft nicht mehr aus“, weiß Robert Köppen, Geschäftsführer der Lehnert GmbH. Wenn der Fernwalder Trennwandspezialist heute neue Fachkräfte sucht, führt der Weg meist über bezahlte Social-Media-Kampagnen. Doch die wahre Innovation liegt im Bewerbungsprozess selbst: der One-Click-Bewerbung. „Hinterlass uns einfach deinen Namen und deine Mailadresse. Wir brauchen im ersten Schritt kein Anschreiben und keine Zeugnisse“, erklärt Köppen. „Wer neugierig ist, wird unkompliziert kontaktiert. Klingt der Lebenslauf vielversprechend, folgt die Einladung – und zwar sofort. Wir sagen nicht: ‚In vier Wochen sprechen wir mal‘, sondern: ‚Komm übermorgen um drei vorbei.‘“

Mut zu schlanken Anforderungsprofilen

Ein hohes Tempo in der „Candidate-Journey“ hält auch Yannick Früh, HR-Recruiter bei satis&fy, für essenziell: „Geschwindigkeit gibt Bewerbern das Gefühl, dass man wirklich interessiert an ihnen ist.“ Außerdem warnt er vor überladenen Anforderungs-

ungsprofilen. Bei satis&fy gelte die Regel: jeweils maximal sechs Punkte bei Aufgaben und Anforderungen in einer Beschreibung. „Gerade weibliche Bewerberinnen neigen schneller dazu, abzusagen, wenn sie zwei bis drei Punkte nicht erfüllen. Reduziert man die Anforderungen auf das Wesentliche, steigt die Bewerbungsquote“, berichtet Früh.

Persönlichkeit sticht Qualifikation

Für den IT-Spezialisten medDV hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt derweil spürbar entspannt. Geschäftsführer Gunter Ernst berichtet von dreistelligen Bewerberzahlen auf offene Stellen. Für ihn ist das auch eine Folge des technologischen Wandels: „Die Ursache dürfte darin liegen, dass durch viel Personalabbau in zahlreichen Firmen wieder mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zudem wird in einigen Bereichen sicher auch vieles mit Künstlicher Intelligenz bearbeitet, was sonst aufwendige Arbeit war.“

Bei der Auswahl neuer Mitarbeiter setzen alle drei Unternehmen auf dasselbe Fundament: den Menschen. „Wenn es fachliche Defizite gibt, kann man das mit Fortbildungen ausräumen. Wenn es aber menschlich nicht passt, wird es schwierig“, betont Ernst. Deswegen sei der erste persönliche Kontakt bei medDV vor allem ein Charaktertest.

Quereinsteiger willkommen heißen

Auch Lehnert-Geschäftsführer Köppen sucht gezielt nach „Persönlichkeiten statt perfekten Vorkenntnissen“. Ein lebendiges Beispiel dafür ist eine Mitarbeiterin, die aus einer Tierarztpraxis direkt in den Einkauf für Systemtrennwände wechselte. „Jeder kann alles lernen, wenn das Mindset stimmt und eine gute Einarbeitung mit einem Mentor erfolgt“, so Köppen. Bei Lehnert gehört dazu auch ein verbindlicher Probearbeitstag. So sehen beide Seiten schnell, ob die Chemie im Team stimmt.

Ist ein Mitarbeiter erst einmal an Bord, beginnt die eigentliche Arbeit: die Bindung. Der traditionelle Obstkorb lockt heute niemanden mehr hinter dem Ofen hervor. „Wenn man keine tollen Benefits hat, hängt man als Unternehmen zehn Jahre hinterher“, bringt es Köppen auf den Punkt.

Präsenzzeiten wieder attraktiv machen

Doch was wollen Mitarbeiter wirklich? medDV setzt auf eine bewusste Rückkehr zur Präsenz vor Ort. Während der Corona-Zeit arbeiteten viele Mitarbeiter vollständig im Homeoffice. Doch Ernst sieht darin eine Gefahr für die Loyalität: „Wenn der Arbeitgeberwechsel nur noch darin besteht, einen neuen VPN-Zugang zu bekommen, ist die Hemmschwelle extrem gering.“ medDV führte deshalb zwei feste Präsenztage ein – im Herbst wird auf drei Tage aufgestockt. „Sollten wir dadurch jemanden verlieren, wäre das sehr schade. Aber wenn wir dafür viele Mitarbeiter länger an uns binden, weil wir als Arbeitgeber attraktive Angebote haben und sie gerne da sind, haben wir unter dem Strich gewonnen“, ist Ernst überzeugt.

Besondere Wohlfühlangebote am Standort

Damit der Gang ins Büro keine lästige Pflicht wird, investierte das Unternehmen massiv in den Wohlfühlfaktor am Standort Fernwald: Ein eigenes Beachvolleyballfeld, ein Fußballplatz, Massagesessel und eine Bar unter dem Dach stehen bereit. Der größte Clou ist jedoch das frisch gekochte, für die Mitarbeiter komplett kostenlose Mittagessen. „Das sind Dinge, die wirklich ziehen. Viele Kollegen blühten regelrecht auf, als sie wieder ins Büro kamen“, freut sich Ernst.

Gerechter Ausgleich und finanzielle Extras

Bei der Lehnert GmbH treffen dagegen zwei Welten aufeinander: Während im Büro tageweise Homeoffice möglich ist, müssen die Mitarbeiter in der Fertigungshalle zwangsläufig vor Ort sein – eine Herausforderung für die interne Gerechtigkeit. „Es ist eine große Aufgabe, diese Gruppen im Gleichgewicht zu halten, damit sich niemand als Mitarbeiter zweiter Klasse fühlt“, gesteht Köppen. Lehnert setzt deshalb in der Produktion auf ►

Foto: Isabelle Wientzek/medDV GmbH



Wenn es menschlich nicht passt, wird es schwierig.“

Gunter Ernst, Geschäftsführer der medDV GmbH in Fernwald

verlässliche Rahmenbedingungen: Freitag ist für alle spätestens um 13 Uhr Feierabend. In extremen Sommer-Hitzeperioden wird flexibel und gemeinschaftlich früher angefangen, um die heißen Nachmittagsstunden zu meiden.

Zudem sorgt eine 40 Jahre alte, vom Großvater des heutigen Geschäftsführers entwickelte Gewinnbeteiligung dafür, dass die Belegschaft automatisch am finanziellen Erfolg des Betriebs partizipiert. Und als die Spritpreise explodierten, reagierte die Firmenleitung prompt mit einer internen Mobilitätsmatrix: Je nach Entfernung zum Wohnort erhalten die Mitarbeiter monatlich bis zu 100 Euro steuerfreien Tankzuschuss.

Zuhören als Führungsprinzip

Das Arbeitsumfeld bei satis&fy in Karben wiederum ist naturgemäß unregelmäßig und oft stressig – Events finden schließlich häufig am Wochenende und nachts statt. Natürlich müsse jedes Unternehmen gewinnbringend arbeiten, um die Arbeitsplätze des Teams zu sichern, weiß Früh. Doch statt der Devise „Funktionieren oder ausgetauscht werden“ setze die Führungsebene auf echtes Zuhören und persönliche Unterstützung, die weit über das angebotene Benefit-Paket hinausgehe. „Es hört sich so simpel an, aber wir hören zu“, erklärt Früh. „Unsere Führungskräfte fragen auf persönlicher Ebene: ‚Wie geht’s dir? Hast du Probleme?‘ Wir gehen auf diese Dinge ein und helfen, statt zu hoffen, dass die Mitarbeiter einfach funktionieren.“ Dieser familiäre Ansatz sei in der Veranstaltungsbranche, in der viele kleine Zahnradchen für den Erfolg eines Events ineinandergreifen müssten, unverzichtbar. Zuverlässigkeit entstehe hier vor allem dadurch, dass man sich untereinander wirk-



Foto: Tom Bauer – AD PHOTOGRAPHY

Bei der Lehnert GmbH spielt die Nähe zum Team eine große Rolle, denn aktives Zuhören und gemeinsame Lösungen sind für das Unternehmen ein Schlüssel zu zufriedenen und loyalen Mitarbeitern.

lich kenne. Das Konzept zahle sich aus: Die Mitarbeiter blieben gern und lange im Unternehmen.

Unterstützung mentaler Gesundheit

Neben klassischen Benefits wie Job-Rad-Leasing und einem Betreuungszuschuss für den Kindergarten legt satis&fy einen Fokus auf die mentale Gesundheit. Über die digitale Plattform „Nilo“ erhalten alle Beschäftigten schnellen und anonymen Zugang zu mentalen Trainings, Yoga-Kursen oder kurzfristigen therapeutischen Einzelsitzungen. Um den Puls der Belegschaft zu fühlen, führt satis&fy zudem vier- bis fünfmal im Jahr kurze Umfragen durch. „Umfragen zu machen, bringt natürlich nur etwas, wenn man daraus auch Maßnahmen ableitet“, betont Früh.

Strukturierte Karrierepfade ohne starre Grenzen

Ein Umfrageergebnis sei zum Beispiel gewesen, dass sich die Belegschaft von satis&fy mehr Transparenz bei den Entwicklungs- und Aufstiegschancen gewünscht habe. In einer Branche ohne klassische Industrie-Hierarchien sei das jedoch gar nicht so leicht, macht Früh deutlich. Deshalb arbeite das HR-Team derzeit an einem neuen System aus „Jobfamilien“:

„Wir wollen klar definieren, welche Skills man für welche Rolle benötigt, um gezielte Schulungen anzubieten, anstatt einfach einen riesigen Katalog wahllos über die Leute zu werfen“, erklärt Früh.

Dass bei satis&fy ganz unterschiedliche Karrieren möglich sind, zeigen die Menschen vor Ort: Ein einstiger Auszubildender leitet heute einen kompletten Standort, eine frühere Lehramtsstudentin, die vor 25 Jahren „nur mal kurz reinschnuppern“ wollte, ist heute Chief of Staff. Und die Teamleiterin für Frontoffice und Finance ist ursprünglich gelernte Friseurmeisterin.

Agile Strukturen fördern Zusammenarbeit

Bei medDV setzt man auf agile Organisationsstrukturen. Ein Beispiel dafür ist die Entwicklungsabteilung, in der das sogenannte Spotify-Modell etabliert wurde. Statt in fachlichen Silos wie „Server“, „Web“ oder „Mobile“ arbeiten die Entwickler in interdisziplinären „Squads“ zusammen, die Kundenanforderungen eigenständig von A bis Z bearbeiten können, erklärt Gunter Ernst. In „Chapters“ seien die Experten zusätzlich fachlich vernetzt. „Durch die unterschiedlichen Rollen in den Squads können sich die Mitarbeiter fachlich wie auch menschlich weiterentwickeln.“ Doch nicht nur in der Entwicklung spiele die Zusammenarbeit eine wichtige Rolle. Auch Abteilungen wie Projektmanagement, Verwaltung, Support, Warenwirtschaft, Werkstatt, Fahrzeugausbau und Vertrieb würden ihre jeweiligen Kompetenzen einbringen und eng zusammenarbeiten. So entstünden kurze Wege und ein kontinuierlicher Austausch über die Grenzen einzelner Fachbereiche hinweg.

Foto: Nico Haase/satis&fy



Geschwindigkeit gibt Bewerbern das Gefühl, dass man wirklich interessiert an ihnen ist.“

Yannick Früh, HR-Recruiter bei satis&fy in Karben



Foto: satis&fy AG/Anna Imm

Arbeiten, wenn andere feiern: Selbst mit 500 Mitarbeitern setzt der Veranstaltungsspezialist satis&fy auf einen familiären Umgang miteinander, damit die Beschäftigten gern im Unternehmen bleiben.



Foto: Leo Wiemer – Unverzichtbar



Jeder kann alles lernen, wenn das Mindset stimmt und eine gute Einarbeitung erfolgt.“

Robert Köppen, Geschäftsführer der Lehnert GmbH in Fernwald

Um die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu kennen, finden bei medDV verpflichtend jährliche Gespräche mit dem direkten Vorgesetzten statt – das gehört für Ernst aber zum kleinen Einmaleins als Arbeitgeber und gilt auch für Führungskräfte. Außerdem gebe es Führungs- und Unternehmensleitsätze, an denen sich die Führungskräfte auch messen lassen müssten.

Praktischer Rollentausch

Auch für Robert Köppen von der Lehnert GmbH ist es wichtig, den Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dass dies gut funktioniere, habe sich in den vergangenen Jahren gezeigt: „Inzwischen besteht die halbe Führungsriege aus Mitarbeitern, die bei uns als Azubi angefangen haben.“ Für ihn beginnt die Entwicklung schon in der ersten Ausbildungswoche, und zwar mit einem echten Perspektivwechsel: Die angehenden Kaufleute für Büromanagement würden zunächst mehrere Wochen in der Fertigungshalle mitarbeiten, während die zukünftigen technischen Zeichner mit auf Montage seien. „Diese Zeit bekommt man später nie wie-

der“, betont Geschäftsführer Köppen. „Nur wer weiß, wie die Kollegen in der Werkstatt arbeiten und was auf den Baustellen passiert, kann später im Büro die richtigen Entscheidungen treffen.“

Erfolgsrezepte von Praktikern

Fragt man die zwei Geschäftsführer und den HR-Recruiter nach ihrem wichtigsten Rat für andere mittelständische Unternehmer, sind sich alle einig: Es beginnt im eigenen Kopf. „Check your Mindset!“, empfiehlt Yannick Früh von satis&fy. „Hinterfrage, warum du die Dinge tust, wie du sie tust. Redest du wirklich nicht mit Bewerbern, nur weil sie kein Anschreiben geschickt haben? Vielleicht muss man alte Denkmuster aufbrechen.“

Gunter Ernst von medDV bringt es auf ein einziges, kraftvolles Wort: „Menschlichkeit“. Nur wer seinen Mitarbeitern auf Augenhöhe begegne und sie als Individuen wahrnehme, schaffe echte Loyalität.

Und Robert Köppen von Lehnert plädiert für die bedingungslose Nähe zum Team: „Man muss eng an den Sorgen und Bedürfnissen der Menschen dran sein und zuhören. Nur glückliche Mitarbeiter machen am Ende einen wirklich guten Job.“ Seine eigene Bilanz gebe ihm recht: Trotz einer turbulenten Woche inklusive sieben anstrengenden Mitarbeitergesprächen wisse er, dass jeder Einzelne im Betrieb bleiben werde – weil geredet, zugehört und gemeinsam nach einer Lösung gesucht worden sei. ■



Foto: Isabelle Wentzel/medDV GmbH

Gemeinsame Aktivitäten – auch außerhalb des Arbeitsalltags – stärken den Teamgeist und binden Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen, ist medDV-Geschäftsführer Gunter Ernst überzeugt.

GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

„Wir müssen gut für die Menschen im Unternehmen sorgen“

Fehlzeiten, Fachkräftemangel und wirtschaftliche Unsicherheit erhöhen den Druck in vielen Betrieben. Kommunikationstrainer Boris Kimes erklärt, wie Führungskräfte Vertrauen schaffen, Überlastung früher erkennen und Beschäftigte langfristig binden können.



Foto: Adobe Stock

Herr Kimes, 14,6 Tage waren deutsche Arbeitnehmer im vergangenen Jahr krank – 8,1 Tage mehr als 2007. Wie kann man diesem Trend entgegenwirken?

Gelungene soziale Kontakte sind – noch vor Sport – ein wesentlicher Faktor für gesundes Altern und menschliches Wohlbefinden. Umso wichtiger ist es, für einen sozial intakten Alltag im Unternehmen zu sorgen, der den Mitarbeitern psychologische Sicherheit vermittelt. Dazu gehören Anerkennung, Vertrauen und das Gefühl, Probleme offen ansprechen zu können. Zu wenig Vertrauen und übermäßige Kontrolle können dauerhaft Stress erzeugen. Wer sich sicher fühlt und Verantwortung übernehmen kann, bringt sich eher mit eigenen Ideen ein, arbeitet konzentrierter und ist auch in schwierigen Situationen eher bereit, nach Lösungen zu suchen.

Hat der psychische Druck in Unternehmen durch die aktuelle wirtschaftliche Krise aus Ihrer Sicht zugenommen?

Ja, der Abbau von Stellen, wirtschaftliche Unsicherheit und der Fachkräftemangel haben eindeutig zu einem erhöhten psychischen Druck geführt. Das betrifft nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Unternehmer und Führungskräfte. Gerade Führungskräfte auf der mittleren Ebene befinden sich oft in einer schwierigen Position zwischen den Erwartungen der Unternehmensleitung und den Bedürfnissen der Mitarbeiter. Angst verändert nicht nur die Stimmung, sondern ist auch ansteckend. Hier gilt es, rechtzeitig Gegenmittel zu ergreifen. Entscheidend ist, die Mitarbeiter bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen einzubeziehen und ihnen zu vermitteln, dass ihre Erfahrung und ihre Ideen wichtig für die Lösungsfindung sind.

Mit welchen Belastungen sehen sich Mitarbeiter besonders häufig konfrontiert?

Oftmals leiden Mitarbeiter unter Überlastung, beispielsweise wenn Kollegen langzeiterkrankt oder in Elternzeit sind und sie deren Aufgaben mitübernehmen müssen. Problematisch wird es, wenn zusätzliche Aufgaben verteilt werden, ohne gleichzeitig zu entscheiden, welche bisherigen Tätigkeiten entfallen könnten. Auch Ungleichbehandlung oder ein schlechtes Verhältnis zur direkten Führungskraft wirken sich negativ aus.



Foto: Marc Wittenborn

Boris Kimes ist Kommunikationstrainer und Organisationsentwickler.

Werden Warnsignale für psychische Überlastung häufig übersehen?

Ja, denn Probleme sind für Außenstehende oftmals nicht eindeutig erkennbar, es sei denn, die betroffene Person spricht sie von sich aus an. Manche Menschen ziehen sich zurück, andere werden gereizter, machen häufiger Fehler oder verlieren die Eigeninitiative. Führungskräfte sollten deshalb Veränderungen im Verhalten wahrnehmen und frühzeitig das Gespräch suchen. Aus diesem Grund halte ich regelmäßige anonyme Befragungen der Mitarbeiter für eine gute Idee. Sie können sichtbar machen, an welchen Stellen im Unternehmen Probleme auftreten. Wichtig ist allerdings, dass die Ergebnisse anschließend ernst genommen und konkrete Maßnahmen daraus abgeleitet werden. Wer seine Belegschaft befragt und danach nichts verändert, riskiert zusätzliche Enttäuschung.

Was kann ein Unternehmen tun, um Mitarbeiter an sich zu binden und Fachkräfte dauerhaft zu sichern?

Mitarbeiter wollen gesehen werden. Ganz wichtig ist es, ihnen Wertschätzung entgegenzubringen, Vertrauen zu schaffen und ein gesundes Betriebsklima zu pflegen. Menschen bleiben dort, wo sie fair behandelt werden. An dieser Stelle möchte ich Friedemann Schulz von Thun zitieren, der gesagt hat: „Ehrlichkeit ohne Taktgefühl ist wertlos und Taktgefühl ohne Ehrlichkeit ist auch wertlos.“ Gute Führung braucht beides: Klarheit und einen respektvollen Umgang.

Wo sehen Sie die Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter?

Mitarbeiter müssen auch für sich selbst sorgen, indem sie ausreichend schlafen, sich gesund ernähren und Zeit für Bewegung und Erholung finden. Darüber hinaus ist ein respektvoller Umgang untereinander sehr wichtig. Das Unternehmen muss Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Menschen ihre Arbeit dauerhaft bewältigen können. Gleichzeitig müssen Mitarbeiter ihre eigenen Grenzen wahrnehmen und Überlastung möglichst frühzeitig ansprechen.

Herr Kimes, Sie sind studierter Sportwissenschaftler. Welche Parallelen sehen Sie zwischen Spitzensportlern sowie Führungskräften?

Ein guter Trainer ist Fan der eigenen Spieler und erkennt ihre Potenziale. Diesem Beispiel sollte auch eine gute Führungskraft folgen. Im Leistungssport ist dauerhafte Leistung nur möglich, wenn Belastung und Regeneration aufeinander abgestimmt werden. Und – um das Beispiel Fußball zu verwenden – ein guter Stürmer ist nicht immer auch ein guter Trainer. Fachliche Leistung allein reicht für eine Führungsaufgabe nicht aus.



Gute Leute wachsen nicht auf Bäumen, wir müssen für sie sorgen.“

Boris Kimes

Welche Gewohnheiten aus dem Sport lassen sich in den Arbeitsalltag übertragen?

Wichtig ist es, ausreichend zu trinken, das hilft beim Denken und bei der Konzentration. Die Pausen sollten entspannt sein. Ich rate zu einem kleinen Spaziergang, um den Kopf freizubekommen. Konzentration ohne Unterbrechung funktioniert nicht.

Noch ein letzter Tipp für unsere Leserinnen und Leser?

Gute Leute wachsen nicht auf Bäumen, wir müssen für sie sorgen.

Die Fragen stellte Petra A. Zielinski. ■

PERSONAL AUS DEM AUSLAND

Mit Anpassungsqualifizierung internationale Fachkräfte gewinnen

Ayman Echchouk kam 2025 aus Marokko in den Vogelsberg, um bei der Kleintges Elektrogerätebau GmbH in Kirtorf zu arbeiten. Eine betriebliche Anpassungsqualifizierung führte zur vollen Gleichwertigkeit seines ausländischen Berufsabschlusses. Das Beispiel zeigt, wie Fachkräfteeinwanderung gelingen kann.

VON ANN-KATHRIN OBERST

Als Aymane Echchouk seine Bewerbung an die Kleintges Elektrogerätebau GmbH schickte, saß er noch in Marokko. Die ausgeschriebene Stelle habe er online bei der Bundesagentur für Arbeit entdeckt, erzählt er. „Die Zeugnisse und Nachweise waren vollständig, ordentlich und bereits übersetzt“, erinnert sich Ute Kutscher, Assistentin der Geschäftsleitung und für Personalthemen zuständig. Damit habe sich

seine Bewerbung deutlich abgehoben von denen, die sie bis dahin aus Deutschland für die ausgeschriebene Stelle erhalten hatte. Nach einem Video-Vorgespräch seien sie und Manuel Jordan, Einkaufsleiter bei Kleintges, überzeugt gewesen, den Weg gemeinsam mit Echchouk zu gehen – obwohl das Unternehmen mit der Anstellung einer Fachkraft aus dem Ausland noch keinerlei Erfahrung hatte.

Hunderte Bewerbungen bis zum Ziel

Für Echchouk war die Zusage das Ergebnis eines langen Weges: „Rund zwei Jahre habe ich in das Ziel investiert, in Deutschland zu arbeiten. Ich habe meinen Job in Marokko gekündigt, um intensiv Deutsch lernen zu können.“ Hunderte Bewerbungen habe er geschrieben und sogar 16 Vorstellungsgespräche geführt. Doch die Unternehmen hätten am Ende doch abgelehnt, weil ihnen das Verfahren zu aufwendig erschienen sei oder sie nicht gewusst hätten, wie es funktioniere, berichtet er. Er hingegen habe sich ganz bewusst für Deutschland entschieden: „Hier gibt es eine klare Möglichkeit, Berufsabschlüsse anerkennen zu lassen – und gute berufliche Perspektiven.“ Die größte Herausforderung sei für ihn nicht die Bürokratie gewesen, sondern – bis heute – die Sprache, obwohl er bereits vor der Einreise das Niveau B1 erreicht habe.



Die Arbeit im Lager kennt Aymane Echchouk bereits aus seinem Heimatland und war für ihn keine große Umgewöhnung.

Echchouks Hartnäckigkeit habe auch seinen jetzigen Arbeitgeber beeindruckt, sagt Kutscher: „Aymane war sehr engagiert. Man hat gemerkt: Er will das wirklich.“ Zudem hätten seine Berufserfahrung und seine Kenntnisse digitaler Warenwirtschaftssysteme zur ausgeschriebenen Stelle gepasst, ergänzt Jordan.

Bis zur Einreise braucht es Geduld

Nach der Zusage begann die organisatorische Arbeit. Diese sei für das Unternehmen neu und kompliziert, aber trotzdem machbar gewesen, berichtet Kutscher. Über die zuständige Ausländerbehörde habe der Betrieb das beschleunigte Fachkräfteverfahren angestoßen. Denn: Durch eine Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis kann das Einreise- und Anerkennungsverfahren deutlich verkürzt werden. Dennoch brauchten beide Seiten Geduld: Der ursprünglich vorgesehene Arbeitsbeginn musste wegen des Visums mehrfach verschoben werden.

Hinzu kamen weitere Hürden: Ohne Visum ließ sich von Marokko aus zum Beispiel keine Wohnung finden, ohne Wohnung wiederum fehlte die Meldeadresse. Glücklicherweise konnte Echchouk zunächst bei einem Freund in Alsfeld wohnen. Inzwischen hat er eine eigene Wohnung. Die notwendigen Behördengänge meisterte er gemeinsam mit Kutscher. „Am Anfang war ich schon etwas ängstlich“, räumt Kutscher ein. Schließlich sei ein Mensch extra für diese Stelle aus Marokko nach Deutschland gekommen. „Und was passiert, wenn es nicht funktioniert?“ Heute fällt ihre Bilanz eindeutig aus: „Im Nachhinein haben wir alles richtig gemacht.“



Fotos: Ann-Kathrin Oberst/IHK GI-FB



➤ Für Ute Kutscher (l.) und Manuel Jordan (r.) ist die Einstellung des Marokkaners Aymane Echchouk ein echter Gewinn.

Vorkenntnisse anerkannt

Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) prüfte Echchouks marokkanischen Berufsabschluss. Das Ergebnis war eine teilweise Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement. Auch seine Berufspraxis wurde anerkannt. Nachzuholen waren lediglich Kenntnisse im Außenhandel, die in seiner zweijährigen Ausbildung in Marokko nicht ausreichend abgedeckt worden waren.

Andreas Mertenbacher, Referent für Fachkräftegewinnung aus dem Ausland bei der IHK Gießen-Friedberg, erstellte einen individuellen Anpassungsqualifizierungsplan, den die Kleintges Elektrogerätekabau GmbH im Betrieb umsetzte. Kutscher, Jordan und Echchouk reservierten regelmäßig den Freitagnachmittag zum gemeinsamen Lernen. Sie besorgten Fachbücher, arbeiteten die Themen durch und übertrugen die Theorie auf reale Geschäftsvorgänge.

Auf dem Programm standen unter anderem Incoterms, internationale Zahlungsbedingungen sowie See- und Luftfracht. Echchouk begleitete reale Aufträge nach Brasilien und China, schaute Kolleginnen

und Kollegen im Vertrieb über die Schulter und lernte, welche Angaben geprüft und welche Dokumente benötigt werden. „Wir haben uns den Plan genau vorgenommen und die Inhalte durchgearbeitet, die ihm noch fehlten“, erklärt Kutscher. Dabei habe nicht nur Echchouk Neues gelernt: „An der ein oder anderen Stelle sind auch wir schlauer geworden“, lacht Kutscher.

Nach dem Abschluss der Qualifizierung bestätigte das Unternehmen die vermittelten Inhalte. Auf dieser Grundlage stellte Echchouk bei der IHK FOSA den Folgeantrag – wenige Wochen später wurde die volle Gleichwertigkeit seines Berufsabschlusses bescheinigt, mit der er nun eine vollständig anerkannte Fachkraft in Deutschland ist. Eine Prüfung war dafür nicht notwendig.

Fachlich schnell angekommen

Im Arbeitsalltag fand sich Echchouk rasch zurecht. Er hatte bereits bei einem internationalen Unternehmen in Marokko im Lager gearbeitet. „Meine Aufgaben waren für mich kein Problem. Die schwierigste Sache war die Sprache“, sagt er, obwohl ihm Kutscher und Jordan bereits eine sehr gute Sprachkompetenz bestätigen.

Im Team sei er gut angekommen, berichtet Jordan: „Er ist freundlich, hilft und hat sich sehr gut in den Betrieb eingefügt.“ Laut Jordan bereiten auch kulturelle oder religiöse Unterschiede keine Schwierigkeiten. Seine Gebetszeit könne Echchouk beispielsweise in die reguläre Mittagspause legen – pragmatisch und ohne großes Aufheben.

Außerhalb des Betriebs sei das Ankommen mitunter schwieriger, gesteht Echchouk. Er vermisse seine Familie und empfinde das Alleinleben als Herausforderung. Alsfeld erinnere ihn zwar an seine marokkanische Heimatstadt – neue Kontakte zu knüpfen brauche jedoch Zeit.

Keine Angst vor der Bürokratie haben

Anderen Unternehmen rät Kutscher, zunächst genau hinzuschauen: Passen Qualifikation, Motivation und Sprachkenntnisse zur Stelle? Ein Videogespräch könne dabei einen guten Eindruck vermitteln. Stehe die Entscheidung fest, sollten Betriebe sich nicht von den Verfahren abschrecken lassen und realistisch planen. Rund ein halbes Jahr Vorlauf könne selbst bei einem beschleunigten Verfahren erforderlich sein.

Vor allem sollten Verantwortliche frühzeitig Unterstützung suchen. „Man darf keinen falschen Stolz haben, sondern muss einfach fragen“, sagt Kutscher. Auch wenn mehrere Behörden und Stellen beteiligt seien, komme man Schritt für Schritt durch das Verfahren.

Für die Anpassungsqualifizierung erwiesen sich feste Lernzeiten, ein konkreter Plan und reale betriebliche Aufgaben als Erfolgsfaktoren. Das Engagement zahle sich aus, sind sich Jordan und Kutscher einig: „Das Unternehmen hat nicht nur eine qualifizierte und motivierte Fachkraft gewonnen, sondern auch Erfahrungen für künftige Einstellungen gesammelt.“ Kutschers Rat fällt deshalb knapp aus: „Wenn man denkt: Jawohl, das passt – dann sollte man es in Angriff nehmen. Wir würden den Weg jederzeit wieder gehen.“ ■



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





Foto: ArteLogo

Die Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt findet in eigenen Werkstätten des Vereins Kompass Leben statt.

KOMPASS LEBEN E.V.

Einsatz für mehr Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt

Menschen mit Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg zu mehr Selbstbestimmung zu begleiten, ist das Ziel von Kompass Leben e.V. Vor 50 Jahren als Behindertenhilfe gegründet, beschäftigt der eingetragene Verein aktuell 300 Mitarbeiter an vier Standorten im Vogelsberg.

VON PETRA A. ZIELINSKI

„Wohnen, Arbeiten, Begleiten“ ist das Motto von Kompass Leben. Der eingetragene Verein ist an den vier Standorten Herbstein, Alsfeld, Lauterbach und Homberg/Ohm sowie ambulant in der gesamten Region Vogelsberg tätig. Derzeit betreut Kompass Leben 530 Menschen mit Assistenzbedarf, davon 130 in besonderen Wohnformen und weitere 125 im betreuten Wohnen.

Wichtigstes Anliegen ist dem Verein, seinen Klienten eine Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Die Vorbereitungen hierfür finden in eigenen (Reha-)Werkstätten analog zur dualen Ausbildung statt. Zur Integration seiner Klienten pflegt Kompass Leben enge Kooperationen zu rund 40 Unternehmen in der Region, die nicht nur Praktika, sondern auch eine zeitlich unbefristete be-



triebsinterne Beschäftigung anbieten. Im vergangenen Jahr konnten rund 50 solcher – vom Landeswohlfahrtsverband geförderten – Plätze an Klienten von Kompass Leben vergeben werden. Hinzu kommen einzelne Aufträge weiterer Vogelsberger Betriebe.

Darüber hinaus ist der soziale Dienstleister auch in weiteren Bereichen, wie beispielsweise der Frühförderung, aktiv. Hier werden etwa 200 Kinder betreut, die eine Behinderung haben oder davon bedroht sind, zu erkranken.

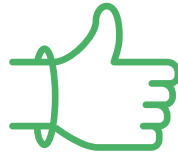
Chancengleichheit in der beruflichen Bildung

Seit Mitte 2026 ist Kompass Leben dem Netzwerk Zertifikatslehrgänge „netZ“ angeschlossen, einer Gemeinschaft von inzwischen mehr als 100 Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Gemeinsames Ziel ist die Chancengleichheit in der beruf-

lichen Bildung. Es soll erreicht werden, dass Menschen mit Behinderung aktiv in die reguläre Aus- und Weiterbildung eingebunden werden. In enger Zusammenarbeit mit Kammern sowie Berufs- und Fachschulen werden praxisnahe Zertifikatslehrgänge, die gezielt auf die Anforderungen des Berufslebens zugeschnitten sind, entwickelt.

Mit guter Anleitung ist vieles möglich

Im Interview sprechen die Vorstandsvorsitzende Katja Diehl und Vorstand Frank Haberzettl von Kompass Leben e.V. darüber, wie sie den Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung einschätzen und wo die Chancen und Herausforderungen für die Betriebe und den eigenen Verein liegen.



Herr Haberzettl, kann eine stärkere Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Teil des Fachkräftemangels im Vogelsberg abfedern?

Frank Haberzettl: Eine Integration von behinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt stellt keine Pauschallösung dar, zumal sie in der Regel keine Berufe abdecken können, für die eine hohe Qualifikation erforderlich ist. Aber mit guter Anleitung und starkem Rückhalt durch den arbeitgebenden Betrieb können stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

Wird dieses Potenzial von Arbeitgebern ausreichend erkannt?

Frank Haberzettl: Leider nein. Die externe Inklusion ist noch längst nicht überall angekommen. Unsere Kooperationsbetriebe sind jedoch sehr zufrieden und geben uns stets positive Rückmeldungen. Sie betonen, dass sie sich den Praxisalltag mit behinderten Menschen schwieriger vorgestellt haben. Durch ihre Zuverlässigkeit und Konstanz machen unsere Mitarbeiter Werbung für sich selbst. Oftmals erfolgt der Einstieg auch in Form einer Außenarbeitsgruppe zusammen mit anderen Klienten, die von einer unserer Fachkräfte begleitet wird. Das gibt den Menschen mehr Sicherheit.

Frau Diehl, welche besonderen Stärken bringen Menschen mit Beeinträchtigung in die Betriebe ein?

Katja Diehl: Leidenschaft, Begeisterungsfähigkeit und Dankbarkeit, dass man ihnen eine Chance gibt und sie auf Augenhöhe behandelt. Sie sind stets mit Herzblut bei der Sache und identifizieren sich in hohem Maße mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten. Dabei achten sie sehr darauf, ihre Rechte und Pflichten einzuhalten. Menschen mit Behinderung sind eine Bereicherung für jedes Team. ▶



Foto: Petra A. Zielinski/IHK GI+FB



Vorstandsvorsitzende Katja Diehl und Vorstand Frank Haberzettl engagieren sich für den Kompass Leben e.V.

In welchen Branchen oder Tätigkeitsbereichen sehen Sie hier im Vogelsberg eine gute Chance für inklusive Beschäftigung?

Frank Haberzettl: Die Einsatzgebiete sind breit gefächert, beginnend beim Alten- und Pflegebereich über die Gastronomie und Kitas bis hin zum Metall- oder Garten- und Landschaftsbau. Durch den Anstoß unserer Klienten hat sich Anfang dieses Jahres eine Außenarbeitsgruppe im Bereich Digitalisierung gegründet, die aktuell für die Stadt Laubach arbeitet. Darüber hinaus haben wir eine weitere interne Gruppe, die gerne Aufträge übernimmt.

Was hält Unternehmen davon ab, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen?

Katja Diehl: Unkenntnis über mögliche Fördermittel und Angst vor Verpflichtungen. Wer einmal positive Erfahrungen gemacht hat, steht dem deutlich weniger skeptisch gegenüber.

Wie machen Sie auf sich aufmerksam?

Katja Diehl: Viele Unternehmen werden durch Mundpropaganda und persönliche Kontakte auf uns aufmerksam. Beschäftigte erzählen von ihrer Arbeit, Klienten berichten aus ihrem Alltag. Wir haben das Glück, im Vogelsberg zu sein, wo jeder jeden kennt.

Frank Haberzettl: Auch durch Präsentationen konnten wir schon Unternehmen gewinnen. Manchmal sprechen beispielsweise unsere Gruppenleiter Betriebe an. Es sind viele kleine Bausteine, zu denen mittlerweile auch Social Media gehört. In diesem Jahr sind wir auch in der Steuerungsgruppe des Duo Days aktiv.

Am 4. September feiert der Verein Kompass Leben sein 50-jähriges Bestehen mit einem Festkommerz sowie einen Tag später mit einem Spiel- und Sportfest auf dem Sportplatz in Herbstein.

Was müsste einfacher werden, damit mehr Betriebe inklusive Beschäftigung wagen?

Katja Diehl: Das „Budget für Arbeit“ und das „Budget für Ausbildung“ sind bereits sehr gute Ansätze, sie müssten nur noch bekannter gemacht werden. Durch diese neue Förderung für Unternehmen konnten wir in diesem Jahr schon drei Klienten vermitteln. Das Gute daran ist, dass der Status einer Vollerwerbsminderung dabei bestehen bleibt und somit jederzeit problemlos ein Rückweg in eine assistierte Umgebung möglich ist.

Was sind Ihre Ziele für die Zukunft?

Katja Diehl: Den wirtschaftlichen Unsicherheiten, den steigenden Kosten und dem zunehmenden Druck standzuhalten und dabei der Gesellschaft zu zeigen, wie wichtig Teilhabe ist. Darüber hinaus sind wir dabei, Immobilien, die in die Jahre gekommen sind, zu erneuern. Ein großes Projekt ist die Wohn-einrichtung Haus am Michelsbach hier in Herbstein. Im Trägerverbund mit drei weiteren Einrichtungen sind wir dabei, die Wohnraumhilfe und die Fachstelle Prävention Vogelsbergkreis zu etablieren. Ziel ist es, Menschen vor Wohnungslosigkeit zu schützen und Betroffenen zu helfen. Unterstützt wird das Projekt durch das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales.

Die Fragen stellte Petra A. Zielinski.



Samantha Fischer
06031/609-3150
samantha.fischer@
giessen-friedberg.ihk.de



➤ Klienten von Kompass Leben können in den unterschiedlichsten Branchen eingesetzt werden.



➤ Spaß bei der Arbeit ist Voraussetzung für gute Leistungen.

Fotos: ArteLogo



Wir begrüßen Fortschritt. Persönlich mit Handschlag.

Wir stärken Unternehmen aus der Region mit unserer Expertise und innovativen Finanzierungslösungen – als verlässlicher Partner an Ihrer Seite begleiten wir Sie langfristig und sind immer persönlich für Sie vor Ort. Denn wir sind eine Gemeinschaft. Und eine Bank.

Mehr Infos unter [vr.de/firmenkunden](https://www.vr.de/firmenkunden)

Wir machen den Weg frei.

**Volksbanken
Raiffeisenbanken**



WIRTSCHAFTSPOLITIK

IHK bewertet Reformpaket der Bundesregierung kritisch – Steuerpläne belasten den Mittelstand

Die IHK Gießen-Friedberg sieht das Reformpaket der Bundesregierung ambivalent: Bürokratieabbau, mehr Arbeitsmarktflexibilität und schnellere Genehmigungen sind richtig. Die Steuerpläne bleiben jedoch weit hinter den Erwartungen zurück und belasten Unternehmen.

VON TOBIAS BUNK

Anfang Juli hat die Bundesregierung ein Reformpaket beschlossen, das insgesamt 34 Maßnahmen zu Steuern, Arbeitsmarkt und Bürokratieabbau enthält. Rainer Schwarz, Präsident der IHK Gießen-Friedberg, sagt dazu: „Die Bundesregierung setzt an einigen richtigen Stellen an. Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt, weniger Bürokratie und schnellere Genehmigungsverfahren sind überfällig. Insgesamt fällt die Bewertung aber ambivalent aus. Denn die steuerlichen Entlastungen sind deutlich geringer, als es die Bundesregierung darstellt. Gleichzeitig sollen höhere Einkommen stärker belastet werden – und das trifft nicht nur Privatpersonen, sondern viele mittelständische Unternehmen.“

Keine echte Steuerentlastung

Besonders kritisch sieht die IHK die vorgesehene Gegenfinanzierung der Einkommensteuerreform über höhere Steuersätze für hohe Einkommen. Künftig soll die sogenannte Reichensteuer ab einem zu versteuernden Einkommen von 250.000 Euro bei 45 Prozent liegen; ab 280.000 Euro ist ein Steuersatz von 47 Prozent vorgesehen. Matthias Leder,



Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg, betont: „Eine Entlastung kleiner und mittlerer Einkommen wäre richtig und notwendig. Doch wenn diese Entlastung wegen der kalten Progression praktisch verpufft, während gleichzeitig viele Unternehmerinnen und Unternehmer stärker belastet werden, ist das kein Wachstumsprogramm. Für Einzelunternehmen und Personengesellschaften ist die Einkommensteuer faktisch die Unternehmenssteuer. Eine solche Steuererhöhung in der Stagnation nimmt Unternehmen den letzten Spielraum. Denn gerade im Mittelstand werden Gewinne häufig im Unternehmen belassen, um Investitionen, Arbeitsplätze und Nachfolgeprozesse zu finanzieren.“

Berechnungen, über die das „Handelsblatt“ berichtet, zeigen, dass viele Steuerzahler nur geringfügig profitieren: Ein Single mit 30.000 Euro Jahreseinkommen würde lediglich um rund 156 Euro jährlich entlastet, bei 50.000 Euro wären es rund 178 Euro. Auch der Bund der Steuerzahler kritisiert, die Bundesregierung verkaufe „Pflicht als Kür“. Ein erheblicher Teil des Entlastungsvolumens entfalle auf ohnehin notwendige Anpassungen, insbesondere zum Ausgleich der kalten Progression.

International wettbewerbsfähige Energiepreise dringend notwendig

Beim Thema Energiepolitik begrüßt die IHK zwar die angekündigte Beschleunigung des Verteilnetzausbaus. Präsident Schwarz schränkt jedoch ein: „Der schnellere Ausbau der Netze ist wichtig, er lässt sich aber nur bedingt von der Politik verordnen. Die notwendigen Bautätigkeiten bleiben zeitintensiv.“ Weiter weist er darauf hin: „Für unsere Unternehmen sind international wettbewerbsfähige Energiepreise entscheidend. Das Reformpaket bleibt hier zu vage. Wer Industrie, Handel und Dienstleister dauerhaft am Standort halten will, muss Strom- und

Foto: Andreas Bender



Eine Steuererhöhung in der Stagnation nimmt Unternehmen den letzten Spielraum.“

Matthias Leder, Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg

Foto: Andreas Bender



Für unsere Unternehmen sind international wettbewerbsfähige Energiepreise entscheidend. Das Reformpaket bleibt hier zu vage.“

Rainer Schwarz, Präsident
der IHK Gießen-Friedberg

Energiekosten spürbar senken und Versorgungssicherheit gewährleisten. Die Energiepreise sind hierzulande viel zu hoch.“

Bürokratieabbau muss in den Betrieben ankommen

Die geplanten Maßnahmen zur Entlastung bei Berichtspflichten unterstützt die IHK ausdrücklich, sie fordert aber eine konsequente und schnelle Um-

setzung. „Bürokratieabbau muss in den Betrieben spürbar ankommen“, sagt Leder. „Nordrhein-Westfalen hat es vorgemacht: Dort werden zum 1. Januar 2027 alle landesseitigen Berichts- und Dokumentationspflichten, die zulasten der Wirtschaft gehen, abgeschafft. Eine schnelle Realisierung brauchen wir auch auf Bundesebene, damit Unternehmen sich wieder intensiver den Kunden, Innovationen und Investitionen widmen können.“

Abschließend betont IHK-Präsident Schwarz: „Das Reformpaket enthält richtige Elemente, bleibt aber in zentralen Fragen hinter dem Notwendigen zurück. Wer Aufschwung und Beschäftigung will, muss Unternehmen entlasten, Investitionen erleichtern und Leistung belohnen. Die Steuerpläne der Bundesregierung leisten das nicht ausreichend – teilweise bewirken sie sogar das Gegenteil.“ ■



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

ANZEIGE

MYCREFO APP
BONITÄTSAUSKÜNFTEN
24/7 ZUR HAND

Mit der Creditreform App checken Sie die Firmendaten und Bonität von Geschäftspartnern schnell von unterwegs. Jetzt mit neuen Funktionen.

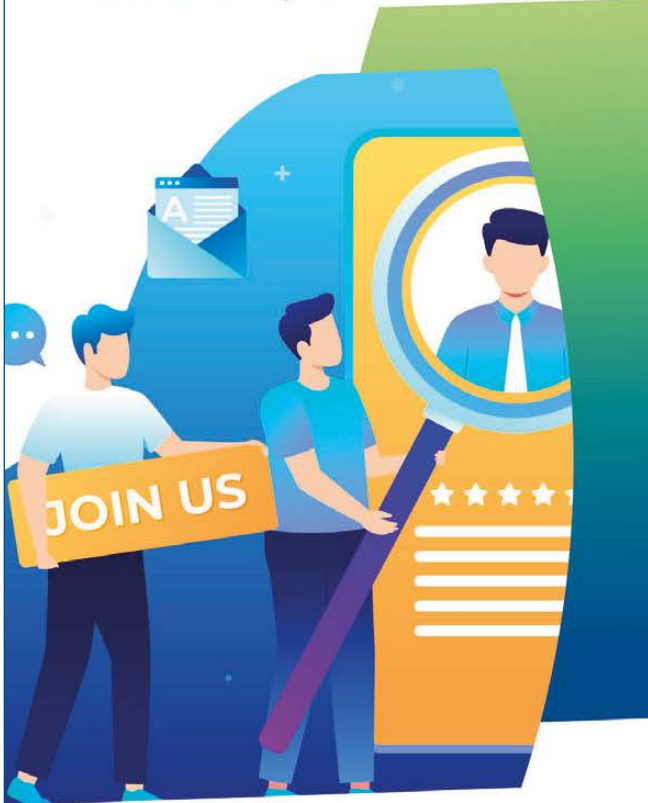


Verlässlich, vertrauensvoll und in Ihrer Nähe: Creditreform

Tel. 0641 952620 • info@giessen.creditreform.de
www.creditreform.de/giessen

Hier Erklärvideo anschauen & App downloaden

Creditreform
GIESSEN



WERDEN SIE ZUM PROFI!

Recruiting Specialist



Werden Sie zum Recruiting Specialist mit diesem IHK-Zertifikatslehrgang! 60 Einheiten in 15 Tagen, bequem online via Webex.

Lernen Sie alles über Personalmarketing, modernes Recruiting, Employer Branding und KI.

Sichern Sie sich Ihr IHK-Zertifikat und erweitern Sie Ihr Netzwerk!



ihk.de/giessen-friedberg/recruiting

IHK-Webinare

04.09.2026- 15.09.2026	Prüfungsvorbereitungskurs Industriekaufleute VO 2024, AP Teil 1
08.09.2026	Informationsveranstaltung zu den neuen Standardberufsbildpositionen ab 2021
09.09.2026- 16.09.2026	KI-Anwendungen erfolgreich im Unternehmen einsetzen (3 Teile)
10.09.2026	Warenursprung und Präferenzen – Spezial
10.09.2026	Informationsveranstaltung für Existenzgründer
11.09.2026	Moderne Geschäftskorrespondenz: So schreibt man heute
18.09.2026	Vom Kollegen zum Vorgesetzten
22.09.2026- 29.09.2026	KI-Anwendungen erfolgreich im Unternehmen einsetzen (3 Teile)
23.09.2026	Informationsveranstaltung für Existenzgründer
01.10.2026	Herausforderungen im Change-Prozess

Fachkundeprüfung Güterkraftverkehr

Termine: 29.09.2027/27.10.2026
17.11.2026

Ort: IHK-Seminarräume,
Hanauer Straße 5, Friedberg
Anmeldung: erbeten



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

Sprechtag

Nach Absprache	Beratungsangebot Unternehmenssicherung (persönliche Terminvereinbarung)
08.09.2026	Patent- und Erfinderberatung
09.09.2026	IT-Sicherheitssprechtag (online)
14.09.2026	Marketingsprechtag



Seminare, Lehrgänge und Veranstaltungen

Veranstaltungsportal

ServiceCenter Gießen
☎ 0641/7954-0

■ Zertifikats-Lehrgänge

03.09.2026-09.10.2026	Qualitätsmanager/-in (IHK), online
03.09.2026-19.11.2026	Agiler Projektmanager/-in (IHK), online
07.09.2026-25.09.2026	Recruiting Specialist (IHK), online
07.09.2026-16.11.2026	Digital Change Manager/-in (IHK), online
07.09.2026-13.11.2026	Fachkraft Zoll (IHK), online
08.09.2026-30.11.2026	Qualitätsmanagementbeauftragte(r) (IHK), online
14.09.2026-28.09.2026	Qualitätsmanagementbeauftragte(r) (IHK), online
15.09.2026-17.12.2026	Betriebliche(r) Klimamanager/-in (IHK), online
21.09.2026-02.10.2026	Interner QM-Auditor (IHK), online
23.09.2026-20.01.2027	KI-Tool-Experte/-Expertin (IHK), online
28.09.2026-18.01.2027	Sustainability Expert Human Resources (IHK), online
29.09.2026-10.12.2026	Agile(r) Projektmanager/-in (IHK), online
30.09.2026-27.01.2027	KI-Manager/-in (IHK), online
02.10.2026-30.11.2026	Data Analyst Prozessoptimierung

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

www.ihk.de/giessen-friedberg,Veranstaltungen


■ Tagesseminare in Friedberg

09.09.2026 Basiswissen Existenzgründung, Modul 4: Durchblick
im Steuerdschungel

■ Tagesseminare in Gießen

02.09.2026	Update Arbeitsrecht
02.09.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 2: Finanzierung, Bankgespräch und Förderprogramme
07.09.2026	Teams spielerisch entwickeln – Denken. Bauen. Erfolg. LEGO® SERIOUS Play!®
07.09.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 3: Marketing & Vertrieb
08.09.2026	Unternehmenstransaktion
08.09.2026	Digitale Archivierung und eRechnungen effizient und sicher anwenden
14.09.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 5: Betriebliche und persönliche Versicherungen
16.09.2026	Coaching in der Ausbildung
17.09.2026	Kompetenz am Telefon
28.09.2026	Export 2: Vertiefte Zollpraxis für Fortgeschrittene
01.10.2026	Unternehmensnachfolge: Steuerliche Gestaltung und Steueroptimierung

■ Tagesseminare in Dillenburg

03.09.2026 Sachverständigen-Bewerbertag 2026

— ANZEIGE —

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: Adobe Stock

MITTELHESSISCHE UNTERNEHMERTAGE

„Jetzt antizyklisch investieren und Chancen für Mittelständler nutzen“

Am 9. September 2026 diskutieren Experten im Loksuppen in Marburg, wie Mittelständler durch antizyklische Investitionen, Innovationskultur und Fachkräfteentwicklung gestärkt aus der Krise hervorgehen können. Einer der Organisatoren ist Michael Stephan, Professor für Technologie und Innovationsmanagement an der Universität Marburg.

Herr Professor Stephan, „Wachstum aus der Krise“ ist das Thema der diesjährigen Mittelhessischen Unternehmertage. Wo sehen Sie trotz der schwachen Konjunktur Wachstumschancen?

Der Titel klingt widersprüchlich, aber er soll Mut machen. Es gibt bereits erfreuliche Frühindikatoren auf eine Besserung der Wirtschaftslage im kommenden Jahr. So hat sich im Juli der ifo-Geschäftsklimaindex deutlich verbessert, und die Exporte sind trotz aller Belastungen im ersten Halbjahr 2026 auf einen Rekordwert gestiegen. Wachstumschancen haben grundsätzlich alle Mittelständler, die jetzt investieren, um für ein Wachstum 2027 gewappnet zu sein. Für Unternehmen, deren Krise branchenspezifisch ist – beispielsweise die Automobilindustrie –, geht es darum, die Transformation durch neue Geschäftsfelder, Diversifikation und innovative Technologien zu schaffen.

Auf der Tagung moderieren Sie das Thema „Wachstum durch Innovationen und neue Geschäftsmodelle“. Was heißt Innovation im Mittelstand konkret?

Mittelständler sind meistens gut darin, bestehende Produkte oder Geschäftsmodelle



Foto: Hendrik Isenberg

Michael Stephan ist Professor für Technologie- und Innovationsmanagement an der Philipps-Universität Marburg.

im Kundenauftrag zu optimieren. Aber sie tun sich in der Regel schwer, von sich aus völlig neue Produkte oder Geschäftsmodelle zu entwickeln, weil sie keine großen Forschungsabteilungen haben und nicht über große Budgets verfügen. Dennoch sind solche Innovationen auch für sie möglich. Innovieren lässt sich zum Beispiel durch Kooperationen, interne Fachkräfteentwicklung oder auch durch Innovationsmodi im Tagesgeschäft. Damit meine ich, neue Geschäftsmodelle mit einem bereits vorhandenen Produkt ►

Drei Hebel für Wachstum aus der Krise

- Antizyklische Investitionen in Innovationen und Personalentwicklung
- Mutiges Unternehmertum von der Führung bis zur ganzen Belegschaft
- Eine Innovationskultur, die es erlaubt, permanent an Neuem zu arbeiten



Bereit für alles, was kommt.

**Die Märkte ändern
sich. Ihr Unternehmen
bleibt stark.**

Mit der Sparkasse an Ihrer Seite sind Sie
für kommende Herausforderungen bestens
aufgestellt: jederzeit und überall.

Weil's um mehr als Geld geht.



für neue Zielgruppen zu entwickeln. Die Tagung wird anhand von einigen Best-Practice-Beispielen zeigen, wie solche Innovationsprojekte gelingen können. Meiner Meinung nach dürfen Innovationen nicht auf die Forschungs- und Entwicklungsabteilung beschränkt bleiben. Sie betreffen das ganze Unternehmen. Das Know-how von Marketing, Vertrieb und Personal ist ebenfalls beim Innovieren gefragt. Hier liegt jedoch die Krux: Bei vielen Mittelständlern muss diesbezüglich noch ein Kulturwandel stattfinden.

Wie können Betriebe trotz Kosten- und Personaldruck systematisch an neuen Ideen arbeiten?

Indem sie den Tunnelblick des Alltags aufgeben und eine offene, innovationsorientierte Unternehmenskultur erlauben. Heißt konkret: regelmäßige Freiräume schaffen, zum Beispiel einen Tag in der Woche, um konzentriert an neuen Themen arbeiten zu können. Agiles Projektmanagement ist ebenfalls wichtig. Man braucht gute Innovationsmethoden und auch eine positive Fehlerkultur, denn nicht jedes Innovationsprojekt wird gelingen. Wenn man Fehlentwicklungen frühzeitig erkennt, kann man gegensteuern und positive Lehren daraus ziehen. Es braucht Anreizsysteme für das Personal, ein Ideenmanagement außerhalb der Forschungsabteilung. Voraussetzung für all das ist der Freiraum, von dem ich gerade sprach. Der ist zwar mit einem personellen Aufwand verbunden, aber trotzdem noch günstiger, als eine eigene Forschung und Entwicklung aufzubauen. Es gibt also Möglichkeiten, aber sie erfordern eine Veränderung der Unternehmenskultur. Was auch nötig ist, sind Fachkräfte für Künstliche Intelligenz und Digitalisierung. Doch woher die Leute holen? Eine Alternative wäre eine eigene Fachkräfteentwicklung. Aber auch die Hochschulen müssen hierzu einen Beitrag leisten.

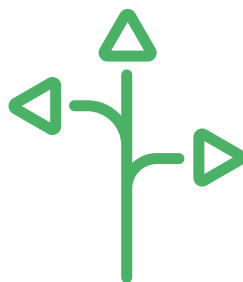
Was machen Unternehmen, die aus Krisen gestärkt hervorgehen, anders?

Spontan gesagt sind es drei Dinge, die für jede Branche gelten: Sie investieren antizyklisch, unter anderem in Innovation und Personalentwicklung. Sie zeigen Mut zum Unternehmertum, der über die Führungsetagen in die Belegschaft hineingetragen wird. Sie verfügen über eine



Innovieren durch Kooperationen, interne Fachkräfteentwicklung oder auch durch Innovationsmodi im Tagesgeschäft.“

Michael Stephan, Professor für Technologie- und Innovationsmanagement



Weitere Informationen und Anmeldung zu den Mittelhessischen Unternehmertagen:



Innovationskultur, die erlaubt, permanent an Neuem zu arbeiten. Darüber hinaus braucht es Formate, Managementsysteme, Anreize.

Was können die Teilnehmer aus dem diesjährigen Tagungsprogramm für ihre Betriebe mitnehmen?

Zum einen Einblicke in erfolgreiche Beispiele aus der Praxis. Zum anderen Impulse aus der Volkswirtschaft, die zeigen, dass auch aus der Politik Unterstützung kommt. Zudem gibt es einen Raum für Austausch und die Möglichkeit, mit Nachwuchs in Kontakt zu treten, also mit Studierenden, jungen Forschenden, Start-ups und potenziellen Fachkräften, um vielleicht miteinander zu kooperieren. Kurz gesagt: über den eigenen Tellerrand hinausschauen und sehen, was generell möglich ist und was andere schon geschafft haben.

Warum ist der Austausch zwischen Hochschulen und regionaler Wirtschaft in diesen Zeiten so wichtig?

Weil es eine Win-win-Situation für beide Seiten ist, die auf drei Säulen ruht: Forschung, Lehre, Transfer. Die Wissenschaft mit ihren guten Grundlagenimpulsen bietet Unternehmen Kooperationsmöglichkeiten nicht nur in der Forschung, sondern auch mit Start-ups sowie Anregungen für neue Geschäftsmodelle. Und die Start-ups kommen so an Projekte aus der Praxis. Ein gutes Beispiel für erfolgreiche Kooperation ist das Transformationsnetzwerk TeamMIT unter der Konsortialführerschaft des Regionalmanagements Mittelhessen. TeamMIT unterstützt die Automobilzulieferindustrie im Bereich E-Mobilität und Digitalisierung auf Basis konkreter Leistungen, die auf aktuelle Bedarfe der Unternehmen abgestimmt sind. Die drei großen Hochschulen in Mittelhessen treiben Innovationen voran und vermitteln den Unternehmen das dafür notwendige Wissen.

Die Fragen stellte Gabriele Reinartz. ■



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





Wetzelar Hof
Restaurant



4 Sterne für den Wetzelar Hof

DEHOGA Auszeichnung



Restaurant & Terrasse

Entspannte Stunden in angenehmer Atmosphäre: Das Restaurant des Hotels Wetzelar Hof und die Terrasse laden zum Verweilen ein.

Diese 4-Sterne-Auszeichnung bestätigt unseren Anspruch: höchste Qualität, erstklassigen Service und eine Atmosphäre zum Wohlfühlen.

Seit unserer Neuausrichtung verbindet unser Team Tradition, moderne Gastlichkeit und Genussmomente mit viel Leidenschaft.

Dabei leitet uns stets eine Philosophie: „**Als Gast kommen, als Freund gehen.**“

Dieser Erfolg ist ein Gemeinschaftswerk. Unser herzlicher Dank gilt unserem engagierten Team für seinen täglichen Einsatz sowie unseren Gästen für ihr Vertrauen und ihre Treue.

Die Auszeichnung ist für uns kein Endziel, sondern Ansporn, Ihnen auch in Zukunft echten Komfort und herzliche Gastfreundschaft zu bieten.

Wir freuen uns auf Ihren nächsten Besuch!

Ihr Team vom Wetzelar Hof



WETZLARER HOF HOTEL & RESTAURANT GMBH | Obertorstraße 3 | 35578 Wetzlar
Tel. +49 06441 9080 | info@wetzlarerhof.de | restaurant-wetzlarerhof.de



HOTEL GUTSHOF
HERBORN



*Regionalität, Gastfreundschaft und
kulinarische Kochkunst miteinander vereinen.*

Die Philosophie vom Gutshof Herborn ist ganz einfach: Sie manifestiert sich in der über 30-jährigen Erfahrung und Leidenschaft in der Gastronomie. Die innovative und kreative Küche reicht von gutbürgerlichen Speisen bis hin zur gehobenen Gourmetküche und macht das Konzept zu etwas ganz Besonderem.

Egal ob gemütliche Stunden in privater Atmosphäre, Events wie Feiern, Hochzeiten oder Tagungen – unser Team sowie unsere anspruchsvollen Räumlichkeiten möchten Ihren Tag oder auch die Nacht zu einem unvergesslichen Erlebnis machen.

Telefon: 02772 5755740 · reservierungen@gutshof-herborn.de · Im Gutshof 1 · 35745 Herborn · www.gutshof-herborn.de

ARBEITSKREIS VERTRIEB

Weniger Aufwand, mehr Umsatz – wie Vertrieb heute Ressourcen wirklich optimal nutzt

Um eine effektive Vermarktung zu erreichen, hat Ralf Wanser die m.o.r.e.-Methode entwickelt. Diesen Ansatz stellte er den Teilnehmern des Arbeitskreises Vertrieb der IHK Gießen-Friedberg vor.

Herr Wanser, „m.o.r.e.“ steht für „markt-orientierter Ressourceneinsatz“ im Vertrieb. Was steckt dahinter?

Ich helfe Unternehmen, ihre Vertriebsressourcen konsequent auf die attraktivsten Kunden und Marktsegmente zu fokussieren. Das ist effektiver, als sie überall gleichmäßig einzusetzen; denn dann läuft man als Vertrieb Gefahr, an den wichtigsten Stellen zu wenig zu tun.

Ihre m.o.r.e.-Methode basiert auf der Mewes-Strategie. Was ist deren Kern?

Die Mewes-Strategie sagt: Erfolgreich ist, wer den Engpass des Kunden besser löst als andere. Nicht das eigene Produkt steht am Anfang, sondern das wichtigste Problem im Markt – und darauf richtet man seine Kräfte aus.

Können Sie das Engpass-Prinzip greifbar machen?

Ein klassisches Beispiel ist Justus Liebig: Der Engpass war damals die Bodenfruchtbarkeit. Liebig erkannte, dass Stickstoff fehlt, und entwickelte Dünger. Er verkaufte Dünger nicht, sondern löste den Engpass „Ertrag pro Hektar“. Genau so sollten Unternehmen denken: Welchen geschäftskritischen Engpass meiner Kunden löse ich?

Wie übertragen Sie dieses Denken konkret auf den Vertrieb?

Ich starte immer mit zwei Fragen: Für welche Engpässe im Markt bin ich mit meinen Stärken besonders geeignet? Und welche Kunden profitieren davon am stärksten?



Foto: privat

Zur Person

Ralf Wanser studierte Elektrotechnik an der TU Karlsruhe und ist seit rund 30 Jahren im internationalen Vertrieb tätig. Seine

Schwerpunkte: Antriebs- und Steuerungstechnik, Maschinen- und Anlagenbau sowie Energie. Er unterstützt

Unternehmen beim Aufbau neuer Vertriebs-einheiten und bei der Optimierung bestehender Vertriebsstrukturen – unter Einsatz der m.o.r.e.-Methode. Mehr Informationen: www.more-methode.de

Nur diese Kunden gehören in den Fokus. Alle anderen sind „nice to have“, aber nicht Schwerpunkt für Vertrieb und Marketing.

Sie sprechen von einem Reifegradmodell. Was meinen Sie damit?

m.o.r.e. steht für vier Reifegrade: 1. M – Marktzugang und Bedürfnisstruktur. Verstehe ich, wie mein Markt tickt und welche Probleme wirklich relevant sind? 2. O – Orientierung auf Zielgruppen. Habe ich klar definierte Zielkunden, die zu meinen Stärken passen? 3. R – Engpassressourcen und interne Ressourcen. Setze ich meine knappen Ressourcen – Zeit, Fachkräfte, Budget – dort ein, wo der größte Hebel ist?

4. E – Einsatz der Kräfte und Kommunikation im Markt. Sind Vertrieb, Marketing und Marktkommunikation so ausgerichtet, dass wir diese Zielkunden systematisch gewinnen? Diese Logik hilft, Geschäftsfelder systematisch zu bewerten und Vertriebsaktivitäten zu priorisieren.

Was bringt das Reifegradmodell einem Geschäftsführer praktisch?

Das Modell macht sichtbar, welche Geschäftsfelder sich wirklich lohnen. Es beantwortet zentral: An wen verkaufen wir? Welche Probleme lösen wir tatsächlich? Wo grenzen wir uns klar vom Wettbewerb ab? Wie muss der Vertrieb ausgerichtet

sein, um genau das konsequent zu bedienen? Das Ergebnis sind klare Prioritäten und ein Vertrieb, der nicht im Blindflug arbeitet.

Was ist der größte Fehler, den Sie in Vertriebsteams immer wieder sehen?

Auslastung mit Opportunitäten statt Fokussierung auf Potenziale. Es werden zum Beispiel zu viele Anfragen bearbeitet, die strategisch nicht passen. Das überlastet den Innendienst, verwässert die Pipeline und frustriert den Vertrieb.

Können Sie ein konkretes Praxisbeispiel nennen?

Ein aktueller Kunde ist ein Schaltschrankbauer mit rund 600 Mitarbeitern, spezialisiert unter anderem auf OP-Bereiche, Datacenter und Bahn. Der Innendienst war völlig überlastet: zu viele Anfragen, zu viele „falsche“ Projekte. Wir haben zunächst das Stärkenprofil definiert: Wo ist er nachweislich besser als der Wettbewerb? Dann haben wir die Kunden selektiert, die am meisten von diesen Stärken profitieren. Schließlich haben wir festgelegt, wie diese Kunden angesprochen werden – mit welchen Nutzenargumenten, auf welchen Kanälen. Das Ergebnis: weniger Angebote, höhere Abschlusswahrscheinlichkeit, weniger Stress im Innendienst.

Wie filtert man in der Praxis die richtigen Kunden heraus?

Durch drei Prüffragen: Passt der Kunde zu unserem Stärkenprofil? Welchen konkreten Nutzen können wir ihm bringen – Kosteneinsparung, Vereinfachung, Umsatz, Marge, Steigerung seiner Problemlösungsfähigkeit, Zugang zu weiteren Kunden? Welche Problemlösungseigenschaften bringen wir ein, die der Kunde tatsächlich braucht? Dann definieren wir auf dieser Basis das Verkaufsgespräch: keine Feature-Aufzählung, sondern klarer Kundennutzen – möglichst mit Alleinstellungsmerkmal gegenüber dem Wettbewerb.

Was bedeutet das für die tägliche Vertriebsarbeit – konkret im Außendienst?

Der Außendienst bekommt eine deutlich engere Zielliste und klarere Gesprächsleitfäden. Statt 100 „mal sehen“-Kontakten bearbeitet er 20 bis 30 echte Zielkunden – dafür aber mit Tiefe, Systematik und klarer Nutzenargumentation. Das steigert die

Abschlussquote und den Deckungsbeitrag pro Besuch.

Kommen Unternehmen eher auf Sie zu, wenn es brennt – oder frühzeitig?

Beides. Aber meine typischen Kunden sind keine Sanierungsfälle. Es sind Unternehmen, die merken: „Wir wachsen zwar, aber der Aufwand im Vertrieb explodiert“, oder: „Wir bringen Innovationen nicht richtig in den Markt“. Dann geht es darum, auf „Ballhöhe“ zu bleiben und den Vertrieb strukturiert weiterzuentwickeln.

Welche Rolle spielen Customer-Relationship-Management und Künstliche Intelligenz in Ihrem Ansatz?

CRM ist Pflicht – ohne saubere Daten und Transparenz über Kundenpotenziale kann ich keine Ressourcen optimal steuern. KI nutze ich vor allem für Markt- und Wettbewerbsanalysen sowie zur Rationalisierung von Abläufen. Aber: Wenn ich nicht selektiere, verstärkt KI das Grundproblem

nur. Entstehen neue Geschäftsmodelle und Datenfluten, ist Fokussierung im Vertrieb überlebenswichtig – sonst verzettelt sich das Unternehmen endgültig.

Wenn Sie nur einen Rat zum Thema „optimaler Ressourceneinsatz im Vertrieb“ geben dürften – welcher wäre das?

Hören Sie auf, alle Kunden gleich zu behandeln. Definieren Sie Ihre echte Zielgruppe – diejenigen, die den größten Engpass haben, den Sie besonders gut lösen – und richten Sie 80 Prozent Ihrer Vertriebsressourcen genau auf diese Kunden aus. Alles andere ist Streuverlust.

Die Fragen stellte Gabriele Reinartz. ■



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



ANZEIGE



ENERGIEEFFIZIENZ STEIGERN. KOSTEN SPAREN.

Mit dem Energieaudit Potenziale entdecken.

Mit dem Energieaudit können Sie Ihre Energieeffizienz steigern und Kosten dauerhaft senken. Die OVAG unterstützt Sie dabei, Ihre Pflicht zu erfüllen und steht als kompetenter Partner an Ihrer Seite.

Nutzen Sie die **kostenfreie** telefonische Erstberatung und rufen Sie jetzt an: 06031 6848-1422

www.ovag.de/edl

energieberatung@ovag.de ovag.gruppe

ovag
Energie. Wasser. Services.

WEITERBILDUNG

Der IHK-Lehrgang „Data Analyst – Prozessoptimierung“ startet im Oktober

Daten in Entscheidungen verwandeln: Der IHK-Lehrgang „Data Analyst – Prozessoptimierung“ im Herbst 2026 vermittelt praxisnah Inhalte zu KI, Statistik und datengestützten Entscheidungen – für messbare Effizienzgewinne im Mittelstand.

VON ANDREA BETTE

Daten sind heute allgegenwärtig. In vielen mittelständischen Unternehmen fehlt es dabei nicht an Informationen oder an Tools – die zentrale Herausforderung liegt woanders: Daten sind oft unstrukturiert, Zusammenhänge werden nicht systematisch analysiert, Ergebnisse bleiben ohne Maßnahmen und Künstliche Intelligenz (KI) und Machine-Learning (ML) werden als Zukunftsthema, nicht als Werkzeuge behandelt. Das Resultat: Potenziale werden zwar erkannt, aber im täglichen Geschäft nicht gehoben. Hier setzt der praxisorientierte IHK-Lehrgang „Data Analyst – Prozessoptimierung“ an. Er bietet eine Antwort auf einen der wichtigsten Engpässe im Unter-



Ein sehr nützlicher Lehrgang, der neben der Theorie jeden Teilnehmer bereichert, der nach praktischen Lösungen für die Ursache existierender betrieblicher Probleme sucht.“

Bewertung durch einen ehemaligen Teilnehmer

nehmen: datengestützte Entscheidungen und anwendungsfähige Kompetenzen.

Daten verstehen und Prozesse bewerten

KI und ML sind nur so gut wie die Datengrundlage und das Prozessverständnis im Unternehmen. Ohne sauber strukturierte Daten, ohne das Erkennen von Mustern und Ursachen und ohne die Fähigkeit, aus Analysen konkrete Verbesserungen abzuleiten, bleibt jede technologische Investition wirkungslos. Der Lehrgang vermittelt genau diese Kompetenzen: Daten verstehen und Prozesse bewerten, um Optimierungen zu planen und datengestützt abzusichern. Das schafft die Brücke von Informationen zu Entscheidungen. Ein ehemaliger Teilnehmer kam zu dem Schluss: „Der Lehrgang hat es geschafft, das häufig trocken wirkende Thema der Datenanalyse/Statistik und Prozessopti-

mierung auf eine lockere, verständliche Weise zu vermitteln und weiteres Interesse an der Thematik zu wecken.“

Mitarbeiter stärken ihre Problemlösekompetenz

Durch die gelernten Inhalte erhöhen Mitarbeiter ihre Problemlösekompetenz. Wer lernt, Daten strukturiert zu analysieren, erkennt Schwachstellen und Hebel für Effizienzsteigerungen – sei es in Logistik, E-Commerce oder Compliance. Zudem fördert der Kurs die Handlungsfähigkeit: Analysen werden nicht als akademische Übung, sondern als Basis für konkrete Maßnahmen und umsetzbare Projektvorschläge verstanden. Und auch die kommunikative Wirkung wird gestärkt: Ergebnisse werden so aufbereitet und präsentiert, dass sie in Managemententscheidungen münden.

An der Praxis orientiert

Mit echten Unternehmensbeispielen, Live-Online-Modulen, Präsenztraining in den Räumen der IHK in Friedberg und anwendungsnahe Datenprojekten werden Methoden aus Statistik, Machine-Learning und Visualisierung vermittelt. Teilnehmer erarbeiten im Rahmen eines kleinen Projekts tragfähige Konzepte, analysieren Daten und präsentieren überzeugende Lösungsvorschläge für das eigene Unternehmen. „Ein sehr nützlicher Lehrgang, der neben der Theorie jeden Teilnehmer bereichert, der nach praktischen Lösungen für die Ursache existierender betrieblicher Probleme sucht“, fasste es ein weiterer ehemaliger Teilnehmer zusammen. ■

IHK-Lehrgang „Data Analyst – Prozessoptimierung“

Zeitraum: 2. Oktober bis 30. November 2026 (8 Termine mit insgesamt 54 Unterrichtsstunden)

Ort: online und in Präsenz in Friedberg

Informationen und Anmeldung bei der IHK Gießen-Friedberg unter



Das Trainerteam

Barbara Bredner und Björn Noreik teilen sich die Module und bringen zwei Blickwinkel mit. Die Diplom-Statistikerin Barbara Bredner arbeitet seit 2003 mit Entwicklung, Labor und Produktion an industrieller Datenanalyse und ist Lehrbeauftragte für Versuchsplanung. Björn Noreik ist Lean Six Sigma Master Black Belt sowie Minitab Certified Trainer. Er kommt aus Bad Nauheim und begleitet Produktions- und Serviceteams bei Verbesserungsprojekten. Beide unterrichten seit mehreren Durchgängen gemeinsam.

UND WELCHE STADT WOLLEN SIE ALS NÄCHSTES ENTDECKEN?

ISBN 978-3-95542-547-0 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-538-8 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-488-6 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-500-5 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-471-8 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-453-4 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-454-1 · 15,00 €



ISBN 978-3-95542-459-6 · 16,00 €



ISBN 978-3-95542-494-7 · 16,00 €



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

societäts verlag

MITMACHEN. MITBEWEGEN. MITGEWINNEN.



Ehrenamtliche Prüfer sichern die Berufskraftfahrer von morgen

Markus Woeschka prüft seit 2014 angehende Berufskraftfahrer für die IHK Gießen-Friedberg. Sein Ehrenamt sichert faire Prüfungen, stärkt die Ausbildung und hilft Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte für Transport und Logistik zu gewinnen.

VON GABRIELE REINARTZ

Wenn junge Menschen im Prüfungsraum Platz nehmen, ist die Anspannung oft spürbar. Denn für die Prüflinge geht es um viel: den Berufsabschluss, den Einstieg in die nächste Lebensphase, den Traumjob. Markus Woeschka kennt diese Situation. Er ist seit 2014 ehrenamtlicher Prüfer bei der IHK Gießen-Friedberg und begleitet seitdem angehende Berufskraftfahrer auf den letzten Metern ihrer Ausbildung – mit Erfahrung, Ruhe und einem geschulten Blick für fachliche Kompetenz.

Hinter dem Begriff „Ehrenamtlicher Prüfer“ verbirgt sich so einiges: die Bereitschaft, über den Arbeitsalltag hinaus Zeit zu investieren und Verantwortung zu übernehmen, um jungen Menschen einen qualifizierten Einstieg in den Beruf zu ermöglichen. Auch wenn man mit seinen eigenen beruflichen Aufgaben bereits „Knüppel zu“ ist, wie es Markus Woeschka formuliert. Er selbst war bis vor Kurzem noch Ausbildungsbetreuer in der Lebensmittelbranche. Jetzt wird er externe Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem Dienstleister. Für ihn heißt das, sich durch Weiterbildungen in sein neues Arbeitsgebiet einzuarbeiten. Diese zusätzliche Belastung hält



Foto: privat

Markus Woeschka, ehrenamtlicher Prüfer bei der IHK Gießen-Friedberg, begleitet angehende Berufskraftfahrer in der praktischen Prüfung.

ihn aber nicht davon ab, sein ehrenamtliches Engagement in und außerhalb der IHK Gießen-Friedberg weiterhin zu leben.

Eigene Erlebnisse als Motivation

Was hat ihn vor rund 15 Jahren selbst motiviert, Prüfer zu werden? „Ich dachte an meine eigene Anfangszeit zurück. Daran, dass auch ich mal geprüft worden war. In der Kommission saßen Leute, die sich extra Zeit für mich genommen hatten“, erzählt er. Das habe ihn beeindruckt. Aber abgesehen davon profitiere er heute selbst davon. „Ich verstehe meine Prüfertätigkeit nicht nur als reine Wissensvermittlung, sondern auch als Möglichkeit, meiner Branche etwas zurückzugeben.“

Ohne Empathie geht es nicht

Für Woeschka ist klar, was ein Prüfer braucht: fachliche Qualifikation, persönliche Eignung und Verlässlichkeit. „Zum einen muss die fachliche Qualifikation natürlich vorhanden sein“, sagt er und weist auf seinen Hintergrund als Industriemeister Kraftverkehr und seine jahrelange Fahrpraxis. Genauso wichtig sei es aber auch, tolerant zu sein: „Nur weil mir jemand menschlich nicht liegt, kann ich ihn nicht durchfallen lassen.“ Empathie, Menschenkenntnis und die Bereitschaft, einer Prüfung von Anfang bis Ende beizuwohnen, sind für ihn die Grundlage einer fairen Prüfungsarbeit.

Auf Überraschungen gefasst sein

Ein Prüfungstag kann lang sein. Schließlich müssen bis zu 25 Anwärter geprüft werden in Fahrten im Realverkehr von einer Stunde, Rangieraufgaben in einem bestimmten Zeitfenster, Technikwissen, Ladungssicherung, Personenbeförderung sowie dem lösungsorientierten Führen von fiktiven Kundengesprächen auf Basis realer Probleme. „Das Themenspektrum ist schon sehr umfangreich“, betont er.

Ebenfalls ein Muss: flexibel auf Anforderungen zu reagieren, weil Prüfungsinhalte sich unangekündigt ändern können. „Die Prüfungsunterlagen dürfen erst am Tag selbst geöffnet werden. So sehen wir Prüfer die Fragen zeitgleich mit den Prüflingen“, verrät Woeschka. Dieses Verfahren soll objektive Vergleichbarkeit sichern, hält aber auch Überraschungen bereit, wenn sich praktische Übungen wider Erwarten ändern und nun umgesetzt werden müssen.



Das Ehrenamt hat mich Demut gelehrt: Ich weiß, dass ich etwas kann, das dringend gebraucht wird.“

Markus Woeschka

Gutes Gespür für Menschen gefragt

Letztlich gehe es aber darum, die Prüflinge wohlwollend zu begleiten. „Selbstverständlich wollen wir, dass sie bestehen“, betont er. Bei großer Nervosität würde er beruhigend eingreifen und ihnen noch gezieltere Fragen stellen, um sie auf die richtige Fährte zu bringen. Ein gutes Gespür für den einzelnen Menschen helfe dabei enorm: „Es ist ein bisschen wie Händchen halten“, formuliert er es bildhaft, „wenn ein junger Mensch vor Nervosität nicht klar denken kann oder in Tränen ausbricht.“ Dennoch sei es aber auch fordernd: Für eine Theorieprüfung müsse ausgiebig gelernt werden, daran führe kein Weg vorbei.

Praxisnahe Inhalte sind wichtig

Insgesamt betreut er in seinem Ehrenamt drei Prüfungen im Jahr. „Ich bin nach jeder Prüfung zufrieden, weil ich jungen Menschen in den Beruf verholfen habe.“

Drei Schritte, um Prüfer zu werden

1. IHK kontaktieren und Hospitation vereinbaren
2. Voraussetzungen prüfen (fachliche Qualifikation, verfügbare Zeit)
3. Anmeldung bei Prüfungskommission

Ihre sichtbare Freude über die bestandene Prüfung sei für ihn wie eine Belohnung. Auch in seiner Entwicklung habe er von seiner Tätigkeit profitiert: „Das Ehrenamt hat mich Demut gelehrt: Ich weiß, dass ich etwas kann, das dringend gebraucht wird.“

Bezüglich der Prüfungsinhalte ist Woeschka kritisch eingestellt. Die Prüfungen seien deutlich schwerer geworden im Laufe der Jahre. Aber mit Blick auf die Zukunft seien einige Inhalte veraltet und kaum noch praxisnah. Wie zum Beispiel das Fahren nach Landkarte oder die Aufgabe zur Volumenberechnung von Dieseltanks, indem man einen Stab in den Tank einführe. „Moderne Navigations- und Assistenzsysteme kommen in den Prüfungen kaum vor. Die müssten aber dringend hinein“, fordert er. „Wie bediene ich ein Navi richtig? Was macht ein Fahrassistenzsystem? Solche Fragen müssten meiner Ansicht nach stärker berücksichtigt werden, damit Prüfung und Berufsalltag besser zusammenpassen“, betont er.

Interessenten können hospitieren

Neben seiner Prüfertätigkeit bei der IHK Gießen-Friedberg engagiert sich Markus Woeschka auch beim Roten Kreuz, hier im Rahmen von Wiederaufbautätigkeiten nach Katastrophen. So half er vor fünf Jahren auch im Ahrtal mit. Und mit seinem Motorradverein Streetbunnycrew sammelt



Ich bin nach jeder Prüfung zufrieden, weil ich jungen Menschen in den Beruf verholfen habe.“

Markus Woeschka

er Spenden für Kinderhospize. „Das Leuchten in den Kinderaugen ist einfach unbezahlbar“, beschreibt er seine Motivation.

Für alle, die überlegen, Prüfer zu werden, hat Woeschka einen Rat: „Man sollte sich einfach mal anschauen, wie eine Prüfung abläuft.“ Dafür könne man die IHK Gießen-Friedberg kontaktieren und in Absprache mit der Prüfungskommission bei einem Prüfungstag hospitieren.

Sein Fazit zur Bedeutung ehrenamtlicher Prüfer ist klar: „Ohne sie können Prüfungen überhaupt nicht stattfinden und Fachkräfte nachrücken. Ohne uns Prüfer geht es einfach nicht!“



Sebastian Möbus
06031/609-3040
sebastian.moebus@giessen-friedberg.ihk.de



ANZEIGE

Trauen Sie nur
geprüften Fakten

Wir machen für Sie den
FAKTENCHECK ✓

STANDORTUMFRAGE

„Der Wetteraukreis könnte als Arbeits- und Gründungsort noch stärker punkten“

Im Gespräch mit Stefan Hennemann, Professor für Wirtschaftsgeographie an der Justus-Liebig-Universität Gießen, der die Ergebnisse der Standortumfrage 2025 für die Wetterau im Regionalausschuss Wetterau vorstellte.

Herr Professor Hennemann, der Wetteraukreis gilt als dynamische Wachstumsregion am Rand des Agglomerationsraums Frankfurt/Rhein-Main. Wie zeigte sich das in der Standortumfrage 2025?

Der Wetteraukreis profitiert deutlich von seiner Lage. Die Unternehmen bewerten besonders die Anbindung an das Fernstraßennetz und die Erreichbarkeit der Absatzmärkte positiv. Auch Mobilfunknetz, Lebensqualität und Nahversorgung zählen zu den Standortmerkmalen mit hoher Zufriedenheit. Das sind typische Vorteile einer Region, die nah am Wirtschaftsraum Frankfurt/Rhein-Main liegt und zugleich eigene Qualitäten mitbringt.

Dennoch ist die Gesamtzufriedenheit der Unternehmen von 69 Prozent im Jahr 2021 auf 61 Prozent im Jahr 2025 gesunken. Wie bewerten Sie diese Entwicklung?

Der Rückgang ist deutlich und sollte ernst genommen werden. 2019 lag die Gesamtzufriedenheit im Wetteraukreis bei 68 Prozent, 2021 bei 69 Prozent, nun sind es 61 Prozent. Der Standort wird damit nicht grundsätzlich schlecht bewertet, doch die Stimmung hat sich merklich eingetrübt. Viele Unternehmen spüren steigende Belastungen durch Bürokratie, Fachkräftemangel, regulatorische Anforderungen und Kosten. Das beeinflusst die Gesamtbewertung spürbar.

Auch einige der weichen Faktoren werden seit 2019 schwächer bewertet. Was fällt dabei besonders auf?



Die Standortgemeinden werden zwar weiter mit positiven Begriffen verbunden, die Werte gehen aber zurück. „Heimat“ verbunden 2019 noch 75 Prozent der Unternehmen mit ihrer Standortgemeinde, 2025 sind es 69 Prozent. Die Bewertung der Umweltqualität sank von 70 auf 64 Prozent, der Sicherheit von 71 auf 63 Prozent und der Familienfreundlichkeit von 68 auf 60 Prozent. Auch Wirtschaftskraft, Zukunft und Dynamik sowie Innovationskraft werden schwächer bewertet. Die Region darf ihre Stärken daher nicht als selbstverständlich betrachten.

Was sind laut Umfrage die größten Herausforderungen für die Unternehmen im Wetteraukreis?

An erster Stelle steht die Bürokratie: 62 Prozent der Unternehmen nennen sie als eine der größten Herausforderungen.

Danach folgt der Fachkräftemangel mit 55 Prozent. Relevant sind auch regulatorische Anforderungen mit 38 Prozent, Wettbewerb mit 24 Prozent, Kundenakquise mit 21 Prozent, Finanzierungsfragen mit 19 Prozent und technologischer Wandel mit 18 Prozent. Bei den Handlungsprioritäten rücken zudem Energiekosten, Steuern und Abgaben sowie Personalkosten stark in den Vordergrund. Es geht also zum einen um weniger Bürokratie und mehr Verlässlichkeit und zum anderen um Kosten- und Fachkräftethemen.

Die Verwaltung wird in der Umfrage ebenfalls kritisch betrachtet. Was wünschen sich die Unternehmen konkret?

Unternehmen erwarten von Politik und Verwaltung vor allem Verlässlichkeit bei Wirtschaftsfragen und -entscheidungen. Hinzu kommen kürzere Bearbeitungsdauern von Anliegen und Verfahren sowie nachvollziehbare, transparente Begründungen von Entscheidungen. Auch gute Erreichbarkeit, digitale Angebote und ein offenes Ohr für Wirtschaftsfragen bleiben wichtig. Die kommunale Verwaltung ist ein direkter Standortfaktor – besonders bei Investitionen, Erweiterungen oder Genehmigungen.

Auch das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter wurde im Regionalausschuss thematisiert. Warum ist das wichtig?

Viele Regionen stehen vor dem Problem, dass erfahrene Beschäftigte in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsleben

ausscheiden. Dieses Wissen darf nicht verloren gehen. Der Ansatz von „Senior Experts“ kann helfen, Erfahrungswissen für Unternehmen, Gründungen oder Bildungsprojekte nutzbar zu machen. Das ist keine einzelne Kennzahl aus der Standortumfrage, passt aber gut zu den sichtbaren Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig muss der Wetteraukreis jungen Menschen Perspektiven als Arbeitsort bieten. Es geht um beides: vorhandenes Wissen sichern und neue Fachkräfte entwickeln.

Was sind die wichtigsten Gründe, wenn Unternehmen über einen Standortwechsel nachdenken?

Die meisten Unternehmen planen keinen Standortwechsel. Allerdings ist der Anteil der Betriebe gestiegen, die bei unzureichender Gewerbeflächenverfügbarkeit einen Wechsel in Betracht ziehen. 2025 sagen 67 Prozent nein, 30 Prozent würden innerhalb der Region wechseln und drei Prozent deutschlandweit. Wird ein Standortwechsel erwogen, ist bessere Flächenverfügbarkeit mit 59 Prozent der wichtigste Grund. Danach folgen bessere Infrastruktur mit 32 Prozent, Kosteneinsparungen mit 31 Prozent und bessere Verkehrsanbindung mit 26 Prozent. Steuerliche Vorteile spielen für 17 Prozent eine Rolle, der Zugang zu Fachkräften für 13 Prozent. Die Kundennähe wird nur von acht Prozent und damit deutlich seltener genannt.

Wie bewerten die Befragten die Infrastruktur des Wetteraukreises insgesamt?

Die Infrastruktur ist ein wichtiger Vorteil des Wetteraukreises, aber nicht überall gleichermaßen. Sehr positiv bewertet werden die Anbindung an das Fernstraßennetz, die Erreichbarkeit der Absatzmärkte, das Mobilfunknetz und die Nahversorgung. In der Stärkenanalyse treten zudem die Anbindung an den Flugverkehr, Logistikzentren und das Radverkehrsnetz positiv hervor. Handlungsbedarf gibt es bei Gewerbeflächen und -immobilien, Wohnraum, Ladeinfrastruktur und der Anbindung an den Schienengüterverkehr, die bei der Zufriedenheit besonders schwach abschneiden. Der Kreis punktet also mit Lage und Erreichbarkeit, muss aber bei Flächen, Wohnen und einzelnen Infrastrukturbereichen nachlegen.



Foto: privat

Stefan Hennemann, Professor für Wirtschaftsgeographie an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Welche Chancen hat die Wetterau als Innovationsregion?

Der Wetteraukreis sollte seine Rolle als Arbeits- und Gründungsort stärker in den Blick nehmen. Die statistischen Daten zeigen, dass Arbeitsmarkt, Bildung und Gründungsdynamik wichtige Entwicklungsthemen sind. Sinnvoll ist ein stärker strukturierter Wissens- und Technologietransfer mit der Technischen Hochschule Mittelhessen sowie weiteren Hochschulen in Mittelhessen und im Rhein-Main-Gebiet. Durch die Lage zwischen Mittelhessen und Rhein-Main kann die Region Brücken bauen. Daraus können Innovationsimpulse für Unternehmen, Gründungen und Kooperationen entstehen.

Welche Bedeutung haben die weichen Standortfaktoren für die künftige Entwicklung?

Sie sind ein zentraler Wettbewerbsfaktor. Die Lebensqualität zählt zu den Standortmerkmalen mit hoher Zufriedenheit. Auch die Nahversorgung sowie Betreuungsangebote für Senioren und Pflegebedürftige werden positiv wahrgenommen. Gleichzeitig zeigen rückläufige Imagewerte bei Heimat, Umweltqualität, Sicherheit und Familienfreundlichkeit, dass die Region aufmerksam bleiben muss. Für Fachkräfte zählt nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch das Umfeld: Wohnen, Betreuung, Versorgung, Freizeit, Sicherheit und Aufenthaltsqualität spielen bei Standortentscheidungen eine wichtige Rolle. Kommunen sollten daher nicht nur Gewerbeflächen und den Verkehr im Blick haben, sondern auch die Lebensqualität und das Standortprofil.

Welche Perspektive sehen Sie für den Wetteraukreis in den kommenden Jahren?

Der Wetteraukreis hat gute Voraussetzungen: Er ist gut angebunden, verfügt über attraktive Lebensbedingungen und profitiert von seiner Lage zwischen Mittelhessen und Rhein-Main. Entscheidend wird sein, diese Vorteile mit einer klaren Standortstrategie zu verbinden. Dazu gehören weniger Bürokratie, eine serviceorientierte und verlässliche Verwaltung, die Fachkräftesicherung, eine bessere Gewerbeflächenverfügbarkeit, der Ausbau relevanter Infrastruktur und ein stärkerer Wissens- und Technologietransfer. Wenn diese Punkte zusammengeführt werden, kann der Wetteraukreis seine Rolle als starke Wirtschaftsregion weiter ausbauen.

Die Fragen stellten Finja Linnemann und Christian Thiel.

Weitere Infos finden Sie auf der IHK-Webseite:



SACHVERSTÄNDIGE

Erneute Bestellung von Thomas Mertens zum Sachverständigen für „Überprüfung von Verdunstungskühlanlagen“

Die Industrie- und Handelskammer Gießen-Friedberg freut sich, die erneute Bestellung von Thomas Mertens aus Ranstadt als öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen für das Sachgebiet „Überprüfung von Verdunstungskühlanlagen“ bekannt zu geben. Die erneute Bestellung, die für weitere fünf Jahre gilt, bestätigt Thomas Mertens Fachkompetenz und sein Engagement in diesem spezialisierten Bereich.

Öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um die Ermittlung und objektive Begutachtung von Sachverhalten geht. Sie verfügen über ausgewiesene Fachkenntnisse und stellen ihr Wissen Gerichten, Behörden und der Öffentlichkeit zur Verfügung, wobei ihre Gutachten in Gerichtsverfahren und bei außergerichtlichen Streitigkeiten von besonderem Gewicht sind.

Eine vollständige Liste aller öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen der IHK Gießen-Friedberg finden Interessierte im Internet unter: www.ihkgifb.de/sv



Sachverständigen-Bewerbertag

Der Sachverständigen-Bewerbertag richtet sich an Personen, die bereits als Sachverständige tätig sind oder dies anstreben. Im Mittelpunkt stehen Informationen zu Voraussetzungen, Antragsverfahren und Perspektiven im Sachverständigenwesen.

Datum: 3. September 2026

Uhrzeit: 14:00–17:00 Uhr

Ort: IHK Lahn-Dill, Am Nebelsberg 1,
35685 Dillenburg
Anmeldung erbeten

Weitere
Informationen
und Anmeldung:



 Cindy Mett
0641/7954-4020
cindy.mett@giessen-friedberg.ihk.de



Kurz notiert!

Hessen fördert zwei Gründerteams der JLU Gießen

Zwei innovative Gründungsteams der Justus-Liebig-Universität Gießen erhalten für ihre Geschäftsideen das hessische Landesstipendium „Hessen Ideen“. Das Team von „Heat Solution“ um Lena Hock, Miriam Pitzer, Josias Plock und Nadja Viehl entwickelt eine diskret tragbare, akkubetriebene Wärmetherapie gegen Unterleibsschmerzen. Die drei Gründer Lukas Fieberg, Jan Niklas Keil und Ahmad Saleh bereiten mit ihrer medizinischen Simulations-App „Skilled“ und einem integrierten KI-Tutor Studierende praxisnah auf den Klinikalltag vor. Bewerbungen für die nächste Förderphase bis zum 10. September 2026 unter www.hessen-ideen.de

Drei Start-ups aus dem IHK-Bezirk erhalten hessisches „push!“-Stipendium

Drei innovative Start-ups aus dem Bezirk der IHK Gießen-Friedberg haben sich erfolgreich um das hessische Stipendium „push!“ beworben. Die Pluvara GmbH aus Linden, die Revoja GmbH aus Bad Vilbel und die TreadEd GmbH aus Gießen gehören zu den landesweit 22 ausgewählten Teams, die sich gegen eine starke Konkurrenz durchsetzen konnten. Die regionalen Jungunternehmen erhalten nun jeweils bis zu 40.000 Euro, um ihre zukunftssträchtigen Geschäftsmodelle marktreif weiterzuentwickeln. Insgesamt schüttet das Land in dieser Förderrunde rund 880.000 Euro an hessische Start-ups aus. Alle Gewinner sowie Details zur nächsten Bewerbungsphase sind unter www.starthub-hessen.de abrufbar.

Studienprojekt zeigt positive Effekte der Landesgartenschau auf die Region

Ein Studienprojekt des Instituts für Geographie der Justus-Liebig-Universität Gießen belegt schon jetzt die positiven Impulse der Landesgartenschau auf die Region. Die in Nidda-Bad Salzhausen vorgestellte Analyse untersuchte die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Effekte in den beteiligten Kommunen Nidda, Gedern, Hirzenhain und Büdingen. Lokale Unternehmen profitieren bereits im Vorfeld von neuen Netzwerken und einem verbesserten Image. Das studentische Forschungsteam begleitet das Großprojekt wissenschaftlich bis 2028, während die IHK Gießen-Friedberg die regionalen Betriebe bei der Nutzung dieser Entwicklungschancen berät.

Als „TOP 100“-Innovatoren Deutschlands ausgezeichnet

Gleich zwei Unternehmen aus dem IHK-Bezirk gehören zu den innovativsten Mittelständlern Deutschlands: Die GAL Digital GmbH aus Hungen und die Roemheld Gruppe aus Laubach wurden mit dem renommierten „TOP 100“-Siegel ausgezeichnet. Der IT-Spezialist GAL Digital überzeugte in der Klasse bis 50 Mitarbeiter; laut Geschäftsführer Daniel Gal treibt vor allem die hausinterne KI-Plattform „nele.ai“ den Erfolg voran. Bei der Roemheld Gruppe (über 200 Beschäftigte) sichert laut den geschäftsführenden Gesellschaftern Julia Reichert und Philipp Ehrhardt die gezielte Investition in Entwicklung die Zukunftsfähigkeit. Beide Preisträger nahmen ihre Awards von Mentor Christian Wulff in Heidelberg entgegen.

IHK gratuliert

**25-jähriges Arbeitsjubiläum****Dexion GmbH, Laubach**

Dominik Krumay 01.09.2026

KAMAX GmbH & Co. KG, Homberg

Andreas Hanke 02.01.2026

Burhan Yilmaz 02.01.2026

Naveed Rashid 08.01.2026

Alexander Schepp 16.01.2026

Martin Hörmann 01.02.2026

Stefan Pfeil 01.03.2026

Alexander Wettstein 01.03.2026

Steffen Rieß 01.04.2026

Frank Ried 01.05.2026

Mario Stork 01.05.2026

Rolf Leider 01.07.2026

Christian Palm 02.07.2026

Manuel Knappe 01.08.2026

Michael Köhl 01.08.2026

Ferhat Tarman 01.08.2026

Uwe Vogt 01.09.2026

Neils & Kraft GmbH & Co. KG, Gießen

Stefan Poborsky 01.02.2026

Stefan Krill 01.08.2026

Erik Schaus 01.08.2026

Tobias Wostl 01.08.2026

Peter Spormann GmbH, Langgöns

Peter Lauber 18.06.2026

Senger & Kraft Truck GmbH & Co. KG, Gießen

Markus Stender 01.04.2026

35-jähriges Arbeitsjubiläum**Christa Weiß-Riemann „Gärtnerei****Hermann Weiß“, Herbstein**

Ramona Goll 01.08.2026

F.A. Wobst GmbH & Co. KG, Gießen

Tanja Eidenmüller 17.06.2026

SHS Lochbleche GmbH, Butzbach

Andreas Marx 01.08.2026

40-jähriges Arbeitsjubiläum**Adolf Lupp GmbH + Co KG, Nidda**

Jörg Weber 01.09.2026

Baugenossenschaft 1894 Gießen eG, Gießen

Doris Saar 01.08.2026

Christa Weiß-Riemann „Gärtnerei**Hermann Weiß“, Herbstein**

Angela Sturm 01.08.2026

COMMERZBANK Aktiengesellschaft, Gießen

Stefan Nodewald 01.08.2026

Dexion GmbH, Laubach

Michael von Diczelski 01.09.2026

Georg Friedr. Wiechard GmbH & Co. KG,

Jürgen Weber 01.08.2026

KAMAX GmbH & Co. KG, Homberg

Aderito Ribeiro Fernandes 06.01.2026

Angela Helwig 01.04.2026

Gerhard Schäfer 01.04.2026

KAMAX GmbH & Co. KG, Homberg

Heinz Wendling 01.04.2026

Thomas Kurz 14.04.2026

Uwe Wilhelm 02.06.2026

Tanja Pfeiffer 01.08.2026

Michal Dabnitz 04.08.2026

Neils & Kraft GmbH & Co. KG, Gießen

Sigrun Brunotte 01.08.2026

Heinz-Jörg Knetsch 01.08.2026

Anette Richter 01.08.2026

Turgay Solmaz 01.08.2026

PWM Maschinen- und Apparatebau GmbH, Schotten

Thorsten Maurer 01.08.2026

SHS Lochbleche GmbH, Butzbach

Uwe Neumann 01.08.2026

45-jähriges Arbeitsjubiläum**Buss-SMS-Canzler GmbH, Butzbach**

Michael Weigel 21.09.2026

Dexion GmbH, Laubach

Jürgen Döring 01.09.2026

75-jähriges Firmenjubiläum**Seipp Handelsgesellschaft für Elektrotechnik mbH, Langgöns**

im August 2026

Herzlichen Glückwunsch!

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.

Dein neuer
Arbeitsplatz?



Ich berate Sie gerne!

Sarah Aßmann

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



Foto: THM/StudiumPlus

➤ Beim Hochschulinformationstag stellt Studiengangsleiterin Anke Haag (3.v.r.) die Inhalte des neuen Studiengangs „Steuern und Rechnungswesen“ vor.

STEUERN UND RECHNUNGSWESEN

Neuer dualer Bachelorstudiengang ab dem Wintersemester 2026/27

Nicht nur Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, sondern auch Finanz- und Controlling-Abteilungen suchen händierend nach Fachkräften. StudiumPlus reagiert darauf mit dem neuen dualen Bachelorstudiengang „Steuern und Rechnungswesen“ – einem für Hessen einmaligen Konzept.

VON PETRA A. ZIELINSKI

Rechtzeitig zum Wintersemester 2026/27 startet der neue duale Studiengang „Steuern und Rechnungswesen“ an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM). „Die Anregung, einen solchen Studiengang zu entwickeln, kam aus der Steuerberaterkammer“, berichtet Hubert Jung, Beauftragter für den Studiengang bei StudiumPlus. Der Grund hierfür sei ein massiver Mangel an Nachwuchskräften gewesen: „Die Kanzleien haben großen Bedarf“,

stellt der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer fest.

Doch nicht nur die Steuerberatungskanzleien brauchen Fachkräfte, auch die mittelständischen Unternehmen suchen qualifizierte Mitarbeiter: „Viele Partnerunternehmen haben im Bereich Steuern und Rechnungswesen einen großen Bedarf“, berichtet Christian Schreier, Hauptgeschäftsführer des CompetenceCenters Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD). „Der Studiengang wurde gezielt auf die Aufgaben der Praxis im Finanz-

und Rechnungswesen in den mittelhessischen Unternehmen und in den Steuerberatungskanzleien ausgerichtet.“

Trockene Materie lebendig vermitteln

„Viele hätten sich gewünscht, dass es so einen Studiengang schon früher gegeben hätte“, bekräftigt Andreas Giersbach, Steuerberater, Rechtsanwalt und CCD-Schatzmeister. „Als Vorsitzender des Steuer- und Finanzausschusses der IHK Gießen-Friedberg kenne ich die Nöte der Unternehmen und auch der Steuerberater,

motivierte Mitarbeiter zu finden, die sich mit dem komplexen Thema Steuern beschäftigen wollen.“ Gleichzeitig seien duale Studiengänge beliebter denn je. Genau diesen Befund nehme der neue Studiengang auf. „Interessierte junge Menschen können sich praxisnah und fachlich fundiert auf die entgegen allen Unkenrufen abwechslungsreichen Tätigkeiten sowohl in einem Unternehmen als auch in der Steuerberatungskanzlei vorbereiten. Das macht auch eine vermeintlich trockene Materie lebendig und setzt Impulse für die Unternehmen“, fährt Giersbach fort.

„Das duale Studium mit seiner Praxiserfahrung macht den Einstieg in den Beruf attraktiv – es ist sehr hilfreich, wenn man schon früh Fälle bearbeiten kann und mit Mandanten Kontakt hat“, bestätigt Studiengangsleiterin Anke Haag. Deshalb sei es auch von großem Vorteil, viele Dozenten aus der Praxis zu haben. Zu den Inhal-

ten des Studiums gehören die wichtigsten Besteuerungsarten, Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Steuerrecht und Betriebswirtschaft. Aber auch Sozial- und Führungskompetenzen spielen eine wichtige Rolle, dazu Kenntnisse in IT, Software für Steuerberatungskanzleien und KI-Einsatz.

Zahlen sind das A und O

„Man muss kein Mathegenie sein, braucht aber ein Verständnis für Zahlen“, sagt Haag. „Unternehmen werden mit Zahlen gesteuert.“ Wer mit Zahlen in einem Unternehmen arbeiten und so einen wichtigen Beitrag zu dessen Erfolg leisten und Lösungen für andere Menschen im Umgang mit Zahlen und Gesetzen finden wolle, sei in diesem Studiengang richtig. Bei den Hochschulinformationstagen Ende Januar dieses Jahres sei der neue Studiengang auf großes Interesse gestoßen. ■

StudiumPlus

StudiumPlus ist das duale Studienprogramm der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) und des CompetenceCenters Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD), des Vereins der über 1.000 Partnerunternehmen. Das Programm umfasst ein vollwertiges Bachelor- oder Masterstudium an einer der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Hessen, kombiniert mit intensiver Praxiserfahrung. Mit mehr als 1.900 Studierenden ist StudiumPlus der größte duale Anbieter in Hessen mit Hauptsitz in Wetzlar und sechs Außenstellen. Weitere Informationen und Ansprechpartner unter www.studiumplus.de

ANZEIGE



kulinart
Die Messe für Genuss und Stil

Probieren. Genießen. Kaufen.
Internationale Feinkost
und regionale Spezialitäten.

03. | 04.10.2026
Samstag und Sonntag: 11 – 18 Uhr
Frankfurt am Main
Campus Westend, Casino

Jetzt Tickets
sichern:
www.kulinart-messe.de



Veranstalterin:



Medienpartner:

Frankfurter
Neu Presse

Hanauer Anzeiger

Frankfurter Rundschau
Gießener Allgemeine

OFFENBACH-POST
Wetterauer Zeitung

Kooperationspartner:






SOCIAL-MEDIA-MARKETING

„Likes und Follower-Zahlen sind selten harte Erfolgskennzahlen“

Melanie Treppenhauer ist selbstständige Social-Media-Beraterin mit einem Büro in Friedberg und Mitglied der Wirtschaftsjuvenen Wetterau. Sie begleitet Unternehmen dabei, Social Media als strategischen Wachstumstreiber aufzubauen – von der Zieldefinition über die Kanalauswahl bis zur Content-Planung.



➤ An jedem ersten Dienstag im Monat treffen sich die Wirtschaftsjuvenen Wetterau. Beim jüngsten Netzwerktreff referierte Melanie Treppenhauer über das Thema Social Media.

Frau Treppenhauer, welche typische Ausgangssituation erleben Sie in Unternehmen, wenn es um Social Media geht?

Sehr häufig ist es der berühmte Montagmorgen: Es heißt „Wir sollten mal wieder etwas posten“ oder: „Auf LinkedIn könnten wir den neuen Mitarbeiter vorstellen“. Man geht direkt in den Inhalt, ohne vorher zu klären, welchen Zweck Social Media überhaupt erfüllen soll. Es wird motiviert gepostet, teilweise sogar regelmäßig – aber ohne strategischen Rahmen.

Welche Folgen hat es, Social Media ohne klare Strategie zu nutzen?

Unternehmen investieren Zeit und Geld – und stellen dann fest: „Wir bekommen kaum Anfragen, es entsteht kein messbarer Umsatz, und Bewerbungen kommen über Social Media auch nicht.“ Die Schlussfolgerung lautet schnell: „Social Media funktioniert für uns nicht.“ In den meisten Fällen stimmt das so aber nicht. Es fehlt nicht der richtige Kanal, sondern eine klare Strategie.

Wie gelingt der Einstieg sinnvoller?

Indem sich ein Unternehmen zunächst auf ein bis zwei Kanäle fokussiert, die wirklich relevant sind. Die wenigsten Betriebe haben die Ressourcen, viele Plattformen pro-

fessionell zu bespielen. Dann wird definiert, welche Ziele Social Media konkret unterstützen soll: Geht es um mehr Sichtbarkeit, mehr Anfragen, mehr Bewerbungen? Auf dieser Basis entsteht ein realistischer Redaktionsplan, den das Team im Alltag auch umsetzen kann – gerne mit Unterstützung von KI-Tools, etwa zur effizienten Inhaltserstellung und Auswertung.

LinkedIn ist stark im Fokus von Unternehmen. Wie schätzen Sie diesen Kanal ein?

LinkedIn wird im Mittelstand noch häufig unterschätzt. Viele haben ein Profil, nutzen

es aber eher passiv. Gerade für B2B-Unternehmen bietet der Kanal großes Potenzial. Die Mitarbeiter können zu sichtbaren Gesichtern des Unternehmens werden – das schafft Vertrauen, wie es klassische Anzeigen kaum leisten können. Zudem lässt sich LinkedIn für den Vertrieb nutzen – mit Struktur, Prozess und messbaren Ergebnissen.

Und was ist mit Instagram und Facebook?

Trotz des berechtigten Hypes um LinkedIn bleiben auch Instagram und Facebook wichtig, insbesondere für regional tätige Unternehmen mit lokalem Einzugsgebiet und für gezielte Werbeanzeigen. Für junge Zielgruppen sollte die Bedeutung von TikTok nicht unterschätzt werden.

Welche Ziele können Unternehmen mit Social Media konkret verfolgen?

Im Kern geht es um drei Stoßrichtungen: Sichtbarkeit und Marke aufbauen, qualifizierte Kundenanfragen und Umsatz generieren sowie Mitarbeiter gewinnen. Für Sichtbarkeit und Marke steht die Reichweite im Vordergrund, um Bekanntheit und Positionierung zu stärken. Für Anfragen und Umsatz braucht es Experten-Content, konkrete Problemlösungen und einen nachvollziehbaren Verkaufstrichter, der Interessierte Schritt für Schritt zur Anfrage oder zum Kauf führt. Für die Mitarbeitergewinnung müssen Unternehmenskultur, Werte, Einblicke in den Alltag und offene Stellen sichtbar gemacht werden, um passende Bewerberinnen und Bewerber anzuziehen.

Wie wichtig ist dabei die Zielgruppe?

Sie ist entscheidend. „Entscheider 40 bis 50 Jahre im Mittelstand“ ist keine ausreichende Zielgruppendefinition. Es geht nicht nur um den Kanal, sondern auch um Nutzungsmomente und Erwartungshaltung. Eine Marketing-Leiterin nutzt Instagram vielleicht abends zur Urlaubs- oder Fitnessinspiration – in diesem Kontext hat eine Anzeige für eine B2B-Software wenig Chancen. Für Geschäftskontakte ist LinkedIn in diesem Fall deutlich naheliegender. Wer Social Media plant, muss also verstehen, wo und wann die Zielgruppe wie unterwegs ist.



Foto: privat

↑
Melanie Treppenhauer

Können Sie ein Muster skizzieren, wie Unternehmen mit Social Media messbare Ergebnisse erzielen?

Ein mittelständisches Unternehmen mit einem spezialisierten Produkt ist zu Beginn auf LinkedIn quasi unsichtbar. Daher werden zunächst die Geschäftsführung und zwei Mitarbeiter als Stimmen des Unternehmens aufgebaut. Sie teilen regelmäßig Einblicke in den Betrieb, Positionen zu Branchenthemen und kurze Beiträge zu realen Kundenlösungen. Dahinter steckt kein großes Marketingbudget, sondern Struktur. Nach drei bis vier Monaten zeigen sich die ersten Effekte: Vertriebskontakte sind vorgewärmt, die Marke ist in der Zielgruppe bekannter und erste qualifizierte Anfragen kommen direkt über LinkedIn. Wichtig sind dabei ein realistischer, an den Ressourcen orientierter Redaktionsplan und klare Leitplanken: Was kann und darf gepostet werden? Wenn der Prozess einmal steht, wird er schnell zur Routine und braucht nicht mehr so viel Zeit wie zu Beginn.

Wie beurteilen Sie Aufwand und Budget für Social Media?

Social Media wird oft als „kostenlos“ wahrgenommen – und dann nebenbei erledigt.

Das ist fatal. Es handelt sich um Kommunikationskanäle wie Print, Messe oder Online-Werbung und sollte genauso professionell geplant werden – mit Zuständigkeiten, Zeitkontingenten und einem klaren Budget, gerade wenn bezahlte Anzeigen eingesetzt werden. Der Vorteil: Richtig aufgesetzt, ist Social Media kontinuierlich, skalierbar und gut messbar. Die Kanäle ersetzen klassische Maßnahmen nicht, können aber wichtige Lücken schließen, etwa zwischen Messeauftritt und späterer Nachfrage.

Welche Kennzahlen sind für Unternehmen wirklich relevant?

Das hängt vom Ziel ab und sollte verständlich formuliert sein. Wer Sichtbarkeit aufbauen möchte, schaut auf Reichweite und Impressions, also darauf, wie viele Menschen einen Beitrag gesehen haben. Für Kundenanfragen und Umsatz sind Conversions entscheidend: Wie viele Personen haben über Social Media aktiv Kontakt aufgenommen oder gekauft – etwa über ein Kontaktformular, Direktnachrichten oder einen Web-Shop? Diese Zahlen sollten ins Verhältnis zum eingesetzten Zeit- und Werbebudget gesetzt werden. Für die Mitarbeitergewinnung ist die Anzahl qualifizierter Bewerbungen wichtig, die über Social Media kommen. Likes und Follower-Zahlen sehen gut aus, sind aber selten harte Erfolgskennzahlen – außer für Influencer, die genau dafür bezahlt werden. Für klassische Unternehmen gilt: Entscheidend ist am Ende nicht der Applaus, sondern die konkrete Anfrage.

Die Fragen stellte Tobias Bunk. ■

Weitere Infos:

> www.wj-wetterau.de



ANZEIGE

Andre-Michels.de

STAHLHALLEN

Kompetenz + Rat

02651. 96 200

FINANZ- UND STEUERAUSSCHUSS

Steuerabteilung im Wandel: Mit KI dem Fachkräftemangel und wachsenden Anforderungen begegnen

Wie kann es mit nur wenigen Mitarbeitern gelingen, im Steuerbereich ein Buchungsvolumen in Milliardenhöhe zu managen? Saskia Olbrich von der Döhler Group SE, einem Produzenten von Lebensmittelinhaltsstoffen, kennt die Antwort: mithilfe von Künstlicher Intelligenz (KI).

Frau Olbrich, welche besonderen Herausforderungen bestehen bei Döhler im Bereich Umsatzsteuer?

Aktuell betreuen wir 17 operative Gesellschaften in Deutschland, den Niederlanden und Polen mit mehr als 200.000 Belegen jährlich. Gleichzeitig haben wir sehr kurze Fristen: Buchungsschluss ist am fünften Werktag des Monats, die Umsatzsteuer-Voranmeldung muss bis zum siebten Werktag abgegeben werden. Das funktioniert nur, weil wir konsequent digitalisiert und automatisiert arbeiten. Ohne intelligente Systeme, insbesondere KI-gestützte Tools, wäre dieses Volumen in der geforderten Qualität mit unseren Ressourcen nicht zu bewältigen.

Wie haben sich Ihre Arbeit und die Anforderungen in den vergangenen Jahren verändert?

Döhler ist stark gewachsen. Gleichzeitig haben steigende gesetzliche Vorgaben und Compliance-Anforderungen die Steuer- und Prozessabläufe deutlich komplexer gemacht.



Saskia Olbrich

Welche KI-Lösungen setzen Sie ein?

Neben bestehenden Systemen wie SAP, das über KI-Elemente verfügt, nutze ich unsere Döhler-eigene KI, die auf unsere Anforderungen abgestimmt und datenschutzkonform aufgebaut ist.

Sicher spielt das Thema Datenschutz eine sehr wichtige Rolle.

Ja, Datenschutz ist bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen zentral. Man muss sehr sorgfältig prüfen, welche Daten in welche Systeme hochgeladen werden. Deshalb waren die Rechts- und Datenschutzabteilung eng in den Einführungsprozess eingebunden.

Wo setzen Sie KI besonders intensiv ein?

Ein zentrales Feld ist die Zolltarifizierung. Dort nutzen wir eine KI-basierte Lösung, um Produkte automatisch den richtigen Zolltarifnummern zuzuordnen. Das beschleunigt den Prozess und sorgt für mehr Konsistenz. Die Fachprüfung bleibt bei uns, aber die KI liefert sehr gute Vorschläge und reduziert den manuellen Aufwand deutlich. Außerdem nutzen wir ein KI-Recherche-Tool, um Anfragen und Stellungnahmen zu bearbeiten. Es unterstützt uns bei fachlichen Recherchen, der Aufbereitung von Dokumentationen und bei Rückfragen aus Betriebsprüfungen. Wichtig war uns, dass das Tool nicht „halluziniert“ und dass wir eigene Dokumente einbinden können. So sparen wir viel Zeit in der Informationsbeschaffung und -aufbereitung.

Welchen Mehrwert sehen Sie durch den Einsatz von KI?

Unsere Arbeit verlagert sich dadurch weg von repetitiven Routinetätigkeiten hin zu Bewertung, Steuerung und Kontrolle. Die KI hilft uns, Massendaten vorab zu analysieren, Fälle vorab zu strukturieren und Informationen schneller verfügbar zu machen.

Spielt KI auch in Ihren Kontrollprozessen eine Rolle?

Ja, indirekt. Durch KI analysieren wir Massendaten automatisiert und identifizieren Auffälligkeiten in oder nahe an Echtzeit. So können wir umsatzsteuerliche Prozesse

Der Finanz- und Steuerausschuss

Saskia Olbrich referierte im Finanz- und Steuerausschuss der IHK Gießen-Friedberg. Der Ausschuss tagt in regelmäßigen Abständen in der IHK-Geschäftsstelle in Gießen.

effektiver monitoren und gezielt Lücken in der automatisierten Steuerfindung schließen. Das Accounting geht noch einen Schritt weiter: In der Bankbuchhaltung wird Machine-Learning genutzt, um Buchungen automatisch zuzuordnen. Wo Regeln allein nicht ausreichen, lernt das System aus bisherigen Entscheidungen und erhöht nach und nach den Automatisierungsgrad.

Wie profitieren Sie an Ihrem Arbeitsplatz persönlich von KI?

KI unterstützt mich vor allem dabei, Wissen effizienter aufzunehmen und auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Ich lasse mir relevante Inhalte – etwa Newsletter, Fortbildungsthemen, neue gesetzliche Regelungen oder Urteile – von der KI aufbereiten und höre mir diese Zusammenfassungen während der Fahrt zur Arbeit als Pod-

cast an. Aber keine Sorge (*lacht*), für das Hören von Musik bleibt auch noch Zeit.

Die Fragen stellte Finja Linnemann. ■



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



ANZEIGE

MERZ bleibt MERZ.

Wechsel in der Geschäftsführung bei MERZ Verpackungsmaschinen GmbH

Bei der MERZ Verpackungsmaschinen GmbH steht ein bedeutender Schritt an: Nach vielen Jahren in der Geschäfts-



v. l.: Jörn Damaschke, Andreas Brazke, Holger Merz

führung übergibt Holger Merz die Verantwortung an Andreas Brazke (techn. Geschäftsführer), der künftig, gemeinsam mit Jörn Damaschke (kaufm. Geschäftsführer), die Geschicke des Unternehmens als Geschäftsführer lenken wird.

Andreas Brazke bringt 25 Jahre Erfahrung in der Unternehmens-

entwicklung mit. Seine Anfänge bei MERZ machte er in der Endmontage und im Außendienst, später war er als stellvertretender Montageleiter und in der Pneumatik-Projektierung tätig. Im Anschluss führte ihn sein Weg über die Konstruktion & Entwicklung in den Vertrieb.

Als bisheriger Vertriebsleiter kennt er sowohl die internationalen Märkte als auch die Anforderungen und Wünsche der Kunden bis ins Detail. In den vergangenen Jahren hat er die positive Entwicklung von MERZ aktiv begleitet und wichtige Impulse für Wachstum und Internationalisierung gesetzt.

Der Wechsel in der Geschäftsführung steht für Kontinuität, Vertrauen und die gemeinsame Überzeugung, dass nachhaltiger Erfolg auf starken Werten, engagierten Mitarbeitenden und partnerschaftlichen Beziehungen basiert.

MERZ bleibt MERZ – für Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Partner.

”

Ich bin dankbar für das Vertrauen, das mir entgegengebracht wird, und freue mich auf die neue Aufgabe. MERZ hat sich seinen guten Ruf über viele Jahre erarbeitet. Diesen Weg möchte ich gemeinsam mit unserem Team fortsetzen und gleichzeitig neue Chancen für die Zukunft nutzen.

Andreas Brazke

”

Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit mit Andreas und darauf, die positive Entwicklung von MERZ gemeinsam weiter voranzutreiben. Die Verbindung aus Erfahrung, Vertrauen und einem starken Team ist eine sehr gute Grundlage für die nächsten Schritte.

Jörn Damaschke

”

Wer ein Unternehmen über viele Jahre begleitet, verbindet damit weit mehr als Zahlen und Projekte. Umso wichtiger ist es, die Verantwortung an jemanden zu übergeben, der das Unternehmen versteht und die Menschen dahinter kennt. Mit Andreas und Jörn weiß ich MERZ in guten Händen. Ich selbst konzentriere mich in Zukunft auf Entwicklungsprojekte des Unternehmens.

Holger Merz



MERZSYSTEM

Verpackungsmaschinen

Merz Verpackungsmaschinen GmbH
Carl-Benz-Ring 42 · 35423 Lich



Foto: Adobe Stock

INNOVATION

Künstliche Intelligenz ist der Motor des 21. Jahrhunderts

Künstliche Intelligenz befeuert den technologischen Fortschritt. Die Revolution betrifft alle Lebens- und Wirtschaftsbereiche. Wer nicht mitzieht, verliert – auch als Unternehmen.

VON NICK LIN-HI
UND FLORIAN SCHMITT

Wirtschaft und Gesellschaft erleben derzeit einen technologischen Wandel von historischem Ausmaß. Innovationen, die früher Generationen prägten, verändern heute ganze Branchen in wenigen Jahren. Ob Energieversorgung, Mobilität, Kommunikation oder Medizin – kaum ein Lebens- und Arbeitsbereich bleibt unberührt. Nie zuvor war so deutlich zu erkennen: Technologischer Fortschritt verläuft nicht stetig, sondern exponentiell. Für Unternehmen reicht es nicht mehr aus, sich lediglich anzupassen – sie müssen ihre Zukunft aktiv gestalten.

Mehrwert für die breite Masse

Ein besonders eindrucksvolles Beispiel für die Beschleunigung der technologischen Entwicklung ist der Bereich der Künstlichen Intelli-



genz (KI). Spätestens seit ChatGPT ist Künstliche Intelligenz aus dem Unternehmensalltag nicht mehr wegzudenken. Inzwischen konkurrieren zahlreiche Systeme miteinander, die in immer kürzeren Abständen leistungsfähiger werden und zunehmend komplexe Aufgaben übernehmen. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis KI alle wirtschaftlichen Bereiche durchzogen hat – und verändert haben wird.

Superlative durch KI

Die spektakulärsten KI-Anwendungsfelder klingen wie Science-Fiction. Systeme wie AlphaFold von DeepMind (Google) können Proteine in Sekunden entschlüsseln, was den Grundstein für neue Medikamente und Therapien legt. GNoME, ein weiteres KI-System, identifizierte mehr als 380.000 bislang unbekannte Materialien, die als Grundlage für die nächste Genera-

tion von Batterien, Supraleitern oder Hochleistungschips dienen könnten. Und in der Astronomie durchforstet KI Milliarden von Teleskopdaten und entdeckt neue Galaxien und Exoplaneten, die kein Mensch je gesehen hat.

Tiefgreifende Transformation

Die KI-Revolution findet indes nicht nur in Hightech-Konzernen und Forschungslaboren statt, sondern in allen Unternehmen. KI transformiert Wertschöpfungsketten, Entscheidungsprozesse und Kundenschnittstellen. Sie analysiert Datenbestände, optimiert Lieferketten, prognostiziert Absatztrends und personalisiert Kundeninteraktionen. Vom automatisierten Kundendienst über vorausschauende Wartung bis hin zur intelligenten Produktionsplanung – KI verändert die Spielregeln in der Wirtschaft auf unterschiedlichsten Ebenen.

Die Rolle von KI-Agenten

Zunehmend geht die Entwicklung jedoch über reine Assistenzsysteme hinaus: KI-Agenten übernehmen eigenständig komplette Arbeitsabläufe, recherchieren Informationen, analysieren Dokumente, beantworten Kundenanfragen, erstellen Berichte oder koordinieren mehrstufige Arbeitsabläufe. Damit entwickelt sich KI immer stärker von einem Werkzeug zu einem System, das Aufgaben zunehmend autonom ausführen und Arbeitsprozesse unterstützen kann. Die entscheidende Frage lautet daher nicht mehr, ob diese Technologie das eigene Unternehmen betrifft, sondern wie schnell.

Wie im Zeitraffer

Der durch KI initiierte tiefgreifende Wandel erinnert an technologische Umbrüche, die ganze Epochen geprägt haben. Ähnlich wie die Erfindung der Dampfmaschine im 18. Jahrhundert nicht nur die industrielle Produktion revolutionierte, sondern auch Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt grundlegend veränderte, steht KI heute im Zentrum einer neuen industriellen Revolution. Während die Dampfmaschine Muskelkraft in maschinelle Energie verwandelte, erweitert KI nun die kognitiven Fähigkeiten des Menschen – sie katalysiert Denken, Lernen und Entscheiden. Der Unterschied: Die Geschwindigkeit, mit der dieser Wandel erfolgt, ist ungleich höher. Was damals Jahrzehnte brauchte, geschieht heute in Jahren oder gar Monaten.

Schnellsein lohnt sich

In der Praxis ist jedoch zu beobachten, dass Unternehmen – insbesondere hierzulande – das transformative Potenzial von KI massiv unterschätzen. Viele Unternehmen betrachten KI noch immer als Zukunftsthema, das man zu gegebener Zeit angehen kann. Doch genau darin liegt die Gefahr: Während man abwartet, integrieren Wettbewerber die Technologie

längst in ihre Prozesse, steigern Qualität, senken Kosten und erschließen neue Märkte.

Mehrwert der KI definieren

Wer den Einsatz von KI nicht aktiv prüft und erprobt, riskiert, dass die eigene Organisation in ihrer bestehenden Logik verharret, während sich das Umfeld radikal verändert. Jedes Unternehmen, unabhängig von Größe oder Branche, sollte sich heute die Frage stellen, wo und wie KI einen konkreten Mehrwert schaffen kann. Wer dies nicht tut, läuft Gefahr, die Bedingungen des eigenen Erfolgs sukzessive zu verspielen und am Ende des Tages vom Markt gedrängt zu werden.

Erfahrungen sammeln

Der Einstieg in die KI-Welt ist kein Hexenwerk – im Gegenteil: Viele Anwendungen sind niedrigschwellig

verfügbar und sofort nutzbar. Schon einfache Werkzeuge wie ChatGPT können Routineaufgaben deutlich effizienter machen: E-Mails formulieren, Angebote oder Stellenanzeigen entwerfen, Textentwürfe überarbeiten, Kundendialoge vorbereiten oder Präsentationen strukturieren – all das lässt sich in Minuten statt Stunden erledigen. Auch die Analyse von Dokumenten, die Erstellung von Meeting-Zusammenfassungen oder die Ideenfindung in Teams werden durch KI-basierte Assistenten spürbar erleichtert.

Entscheidend ist nicht, gleich die große Revolution zu starten, sondern überhaupt zu beginnen und Schritt für Schritt Erfahrungen zu sammeln. Wer heute experimentiert, schafft die Voraussetzungen dafür, mit der rasanten Entwicklung der KI auch künftig Schritt zu halten. ■



Foto: Sonja Smilian

Die Autoren

➤ Nick Lin-Hi

Nick Lin-Hi leitet die Professur für Wirtschaft und Ethik an der Universität Vechta. Er forscht an der Schnittstelle von Management, Nachhaltigkeit und technologischem Wandel. Im Mittelpunkt stehen die Wahrnehmung und Akzeptanz von Sprunginnovationen, wie kultiviertes Fleisch, sozial-intelligente Roboter, Quantencomputer und Longevity.
nick.lin-hi@uni-vechta.de

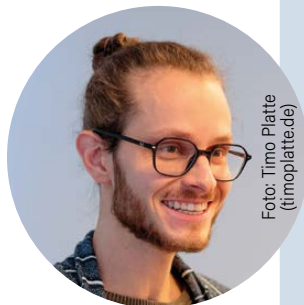


Foto: Timo Platte (timoplatte.de)

➤ Florian Schmitt

Florian Schmitt ist freiberuflicher KI-Experte (<https://synapsen-ki-tzeln.de/>). Er hilft Unternehmen dabei, Berührungspunkte gegenüber KI abzubauen und deren Potenzial in der Praxis voll auszuschöpfen.

Wir bedanken uns bei den Kollegen der Oldenburgischen IHK, die uns den Artikel zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt haben.

WELTWEIT FACHKRÄFTE FINDEN

Wie Unternehmen internationale Rekrutierung meistern können

Wie gewinnen mittelhessische Betriebe Personal aus dem Ausland?

Das „Forum Internationale Rekrutierung. Weltweit Fachkräfte finden.“ der IHK Gießen-Friedberg in Gießen zeigte Möglichkeiten auf, 26 Aussteller präsentierten praxisnahe Lösungen.

VON ANN-KATHRIN OBERST

Der Fachkräftemangel ist im mittelhessischen Mittelstand angekommen. Laut aktuellem DIHK-Fachkräftereport kann mehr als jedes dritte Unternehmen offene Stellen nicht besetzen. Welche Möglichkeiten es gibt, dafür Personal aus dem Ausland zu rekrutieren, zeigte das „Forum Internationale Rekrutierung. Weltweit Fachkräfte finden.“ am 11. August in Gießen.

IHK-Präsident Rainer Schwarz betonte in seiner Eröffnungsrede die Dringlichkeit: „Zwar verfügen unsere Unternehmen über innovative Ideen und moderne Technologien, doch all das nützt wenig, wenn die Menschen fehlen, die sie umsetzen. Während Arbeits- und Fachkräfteengpässe bis vor Kurzem noch in Großunternehmen am stärksten ausgeprägt waren, gilt das nun für den Mittelstand. Von den Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern – auf sie entfallen rund drei Viertel aller Beschäftigten – verzeichnen merklich über 40 Prozent Stellenbesetzungsprobleme. Da viele von ih-

An den Messeständen nutzen zahlreiche Interessierte die Gelegenheit zur direkten und praxisnahen Beratung rund um die internationale Fachkräftegewinnung.



Fotos: Ann-Kathrin Oberst/IHK Gi-FB

nen über keine eigene Personalabteilung verfügen, benötigen gerade KMUs Unterstützung von außen.“

Hoher Bedarf in der Region

Auch die regionalen und landesweiten Rahmendaten untermauern den Hand-

lungsbedarf. Anita Schneider, Landrätin des Landkreises Gießen, verdeutlichte die Situation anhand lokaler Prognosen: „Bis zum Jahr 2030 werden allein im Landkreis Gießen rund 10.500 Fach- und Arbeitskräfte fehlen – insbesondere zum Beispiel in der Pflege, Gesundheit, Erziehung sowie in technischen und handwerklichen Berufen. Gleichzeitig sehen wir weltweit enorme Potenziale. Während in Europa der Anteil junger Menschen schrumpft, sind beispielsweise in Uganda 50 Prozent der Bevölkerung unter 18 Jahren. Wir müssen als Region die Willkommenskultur stärken, um diese Potenziale zu nutzen.“

Neue Servicestelle soll Verfahren beschleunigen

Claudia Wesner, Leiterin der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales, überbrachte die Grüße von Staatsministerin Heike Hofmann und legte



Camilla Monroy Torres (r.) berichtet als eingewanderte Fachkraft aus Kolumbien über ihre Erfahrungen. Nicola Schlerf (l.) erklärt den Rekrutierungsprozess aus Arbeitgebersicht.

die landesweite Perspektive dar: Bis 2030 werden in Hessen rund 240.000 Fachkräfte altersbedingt ausscheiden – eine Größenordnung vergleichbar mit der Stadt Kassel. „Es geht schlicht nicht mehr ohne internationale Talente“, so Wesner. Sie kündigte eine spürbare Entlastung für Unternehmen an: Ab Herbst dieses Jahres wird in Hessen die Zentrale Stelle für Fachkräfteeinwanderung Hessen (ZFEH) beim Regierungspräsidium Darmstadt geschaffen. Diese soll die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland deutlich vereinfachen und beschleunigen. Unternehmen, die internationale Fachkräfte gewinnen möchten, steht dann auf Wunsch ein zentraler Ansprechpartner zur Verfügung.

Praxisbericht:

ein Gewinn für das gesamte Team

Wie die Integration im Alltag gelingt, zeigte das Best-Practice-Beispiel der Kita-Verwaltung der Stadt Friedberg, die gleich

mehrere Fachkräfte aus Kolumbien integriert hat. Nicola Schlerf, Leiterin der Verwaltung, berichtete gemeinsam mit einer Erzieherin aus Kolumbien, die vor 2,5 Jahren über eine Agentur angeworben wurde, von den praktischen Erfahrungen. Die junge Kolumbianerin sprach offen über die Anfangsphase: „Trotz sieben Monaten Deutschkurs inklusive B2-Zertifikat war der Alltag anfangs ein Schock. Alles war auf Deutsch. Auch das Vorurteil, die Deutschen seien unfreundlich, hat mich zunächst verunsichert.“

Trotz anfänglicher bürokratischer und sprachlicher Hürden zieht die Erzieherin eine durchweg positive Bilanz: „Die Unterstützung meines Arbeitgebers bei der Wohnungssuche und den Behördengängen war Gold wert. Und ich habe gemerkt, die Deutschen sind viel freundlicher als gedacht! Heute bin ich beruflich zu 100 Prozent integriert und mein Einsatz entlastet meine Kolleginnen, die zuvor wegen der Überlastung oft krank waren.“

Für die Kitas in Friedberg „sind die kolumbianischen Erzieherinnen ein Segen“, berichtete Schlerf. Zuvor sei das Team durch Personalmangel und ständige Notdienste extrem belastet gewesen. Nun konnten die Kitas sogar zusätzliche Plätze anbieten.

Das Forum bot den Besuchern neben Fachvorträgen eine direkte Austauschplattform. Neben den Messeausstellern, die ihre verschiedenen Angebote und Prozessabläufe vorstellten, gaben unter anderem IHK-Vizepräsidentin Constanze von Alvensleben und Nicola Schlerf wertvolle Tipps aus ihrer Erfahrung bei der Rekrutierung von internationalen Fachkräften an interessierte Betriebe weiter. ■



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



ANZEIGE



WIR REALISIEREN IHR BAUVORHABEN.

- Hochbau
- Tief- und Straßenbau
- Schlüsselfertigbau
- Betonfertigteile
- Spezialtiefbau
- Trinkwasserbehälter
- Bauwerterhaltung
- Bauen im Bestand
- Ingenieurbau
- Konzeption

quast.de

ZEIT, GROSSES ZU BEWEGEN.



OTTO QUAST

LAKEWOOD GUITARS

Gitarren aus Buseck für Musiker weltweit

Rund 1.000 Akustikgitarren verlassen pro Jahr die Werkstatt von Lakewood Guitars in Alten-Buseck auf dem Weg zu Händlern und Musikern in aller Welt. Dabei setzt das 1986 gegründete Unternehmen sowohl auf traditionelles Handwerk als auch auf innovative CNC-Technik.

Firmengründer Martin Seeliger im Showroom von Lakewood Guitars

Gitarrenbau erleben:

An jedem vorletzten Freitag im Monat können Besucher einen Blick hinter die Kulissen von Lakewood werfen. Anmeldung:



VON PETRA A. ZIELINSKI

Um einen aussagekräftigen Namen für sein Unternehmen zu finden, ließ Martin Seeliger 1986 seinen Finger über die Landkarte kreisen. Dabei blieb er am kleinen US-amerikanischen Örtchen Lakewood am Eriesee hängen. Der Name gefiel dem Zupfinstrumentenmacher-Meister, da er für ihn nach Freiheit und Abenteuer, aber auch nach Holz, Natur und Ferne klang. Bis dato hatte Seeliger unter seinem Namen den kleinen Musikalienfachhandel „Saitensprung“ in der Gießener Liebigstraße geführt.

Ein wichtiger Schritt in der Geschichte des damals noch jungen Unternehmens war 1988 der Umzug in eine ehemalige Zigar-

renfabrik in Gießen-Rödgen. „Während in den 1980er-Jahren in Deutschland weitestgehend Konzertgitarren gefertigt wurden, schwappte der Sound der Westerngitarre, die zu den Akustikgitarren zählt, bereits langsam nach Europa über“, erzählt Seeliger. „Mich hat es gereizt, in Deutschland Akustikgitarren zu bauen.“ Bis zum heutigen Tag haben 37.000 solcher Gitarren die Werkstatt von Lakewood verlassen, 30 Prozent von ihnen sind ins Ausland gegangen, die wenigsten blieben in der Region.

Viele Kontakte zu prominenten Künstlern

„Unsere Kunden sind in der Regel Einzelhändler im In- und Ausland“, berichtet Martin Seeliger. In Asien sei es allerdings üblich, an Großhändler zu verkaufen, die

wiederum die Gitarren an Einzelhändler veräußerten. In diesem Zusammenhang bedauert der Experte, dass es in Deutschland immer weniger Musikgeschäfte gebe. „Im Bezirk der IHK Gießen-Friedberg fällt mir keins ein.“

Natürlich finden auch Privatleute den Weg nach Alten-Buseck, um sich ihre Gitarre persönlich zu bestellen und/oder abzuholen. Künstler wie Michael Patrick Kelly, Johannes Oerding, Max Giesinger, Gregor Meyle und Ritchie Blackmore – Gründungsmitglied der Hardrock-Band Deep Purple – besitzen mindestens eine Lakewood-Gitarre. „Wir pflegen nette Kontakte zu vielen Künstlern“, freut sich Seeliger. Auch viele „Gitarristen aus der zweiten Reihe“ zählten zu den Kunden. „Aktive

Künstler mit nur einer Gitarre existieren nicht. Da sich nicht alle Ansprüche mit einem Instrument abdecken lassen, sind zehn bis zwanzig Gitarren der Normalfall. Eine gute Gitarre behält man jahrelang.“

Anzahl der Sonderanfertigungen steigt

„Lakewood-Gitarren sind keine Gitarren für Anfänger“, erklärt der Unternehmer. Zwischen 2.000 und 10.000 Euro koste ein Instrument. „Bis zu 50 Prozent unserer Gitarren sind Sondermodelle, Tendenz steigend.“ Die teuerste Gitarre, die je verkauft wurde, sei aber nicht an einen Musiker gegangen, sondern für 14.000 Euro an einen Piloten aus Jakarta. „Die Gitarre wurde von einem Drachen geziert und das Griffbrett war sehr aufwendig“, erinnert sich Martin Seeliger. Ein anderer Kunde habe eine Gitarre im Farbton seines Porsche geordert. Dabei müsse eine Sonderanfertigung nicht unbedingt erheblich vom Normalpreis abweichen. „Es kommt unter anderem auf die gewünschte Holzart, die Lackierung oder die Intarsien an. Ein Preis von bis zu 6.000 Euro ist für ein Einzelstück normal, der Rest ist Ästhetik.“ Bei Lakewood Guitars stünden 30 Holzarten zur Auswahl bereit, je nachdem, welcher Klang vom Kunden gewünscht werde. „Wir stimmen die Instrumente auf die Wünsche der Spieler ab“, erklärt Seeliger. Traditionelles Handwerk und innovative Technik gehen bei Lakewood Hand in Hand: Für wiederkehrende Arbeiten werden Robotik und CNC-Maschinen verwendet, bei handwerklich anspruchsvolleren Arbeitsschritten sind hingegen die Erfahrung und Intuition der Lakewood-Mitarbeiter gefordert.

Knut Wagner beim Schnitzen der Deckenleisten



Foto: Johannes Seeliger

Proben vor Ort

Nachdem Lakewood-Gitarren rund 34 Jahre in der ehemaligen Zigarrenfabrik in Gießen-Rödgen gefertigt worden waren, zog das Unternehmen Anfang 2022 ins Gewerbegebiet Alten-Buseck um. Drei Jahre zuvor hatte Seeliger das Gebäude erworben und es in Eigenleistung in eine große Gitarrenwerkstatt mit angeschlossenem Holzlager umgewandelt. In einem Showroom sind die Gitarren nicht nur ausgestellt, sondern können auch von den Kunden vor Ort gespielt werden. Nicht wenige Musiker nutzen die Gelegenheit, auf der hauseigenen Studiobühne ein kleines Konzert, zu geben, das von dem Gitarrenbauer gern gefilmt und gestreamt wird. „Neben Mundpropaganda gewinnt die Werbung in den sozialen Medien immer mehr an Bedeutung“, berichtet Seeliger.

Auch personell hat es eine Veränderung gegeben: Markus Hoppe – bereits seit mehr als zehn Jahren Teilhaber der Firma – wurde neben Martin Seeliger Co-Geschäftsführer.



Foto: Petra A. Zielinski/IHK Gi-FB



Markus Hoppe (r.) berät einen Kunden, der eigens aus wvSüddeutschland angereist ist.



ZAHLEN UND FAKTEN

Lakewood Guitars auf einen Blick:

1986 Gründung

20 Mitarbeiter

37.000 gefertigte Gitarren seit der Gründung, davon ca.

50 Prozent Sondermodelle;

30 Prozent Export

Aktuell beschäftigt der Gitarrenbauer 20 Mitarbeiter, die alle aus der Region kommen. „Wenn wir einen passenden Auszubildenden finden, bilden wir pro Jahr auch einen Zupfinstrumentenbauer aus.“

Erweiterung des Geschäftsfeldes durch E-Gitarren

Während die meisten Unternehmen unter den Folgen von Corona zu leiden hatten, stellte die Pandemie für Lakewood einen „Beschleuniger“ dar. „Die Menschen waren mehr zu Hause und haben sich der Musik gewidmet“, erinnert sich Seeliger. Aktuell habe sich die Nachfrage wieder normalisiert. „Weltweit ist der Markt leider etwas zurückgegangen“, beobachtet er. Zur Erweiterung des Geschäftsfeldes hat das Unternehmen im vergangenen Jahr zwei E-Gitarren-Modelle ins Programm aufgenommen: Die beiden Modelle heißen „Tschabo“ (ein Begriff, der im Gießener Dialekt für „Freund“ steht) und „Brett“ (ein auch in der englischen Sprache gebräuchliches Wort). Darüber hinaus ist Lakewood Guitars seit beinahe zwei Jahren zertifizierter Servicepartner für akustische und elektrische Gitarren. Im Online-Shop der Lakewood-Webseite werden Zubehör und Merchandise für Gitarren angeboten. Für die Zukunft hat Seeliger einen Wunsch: „Es würde mich freuen, wenn mehr Frauen die überwiegend männlich dominierte akustische Gitarre für sich entdecken würden.“

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 Oktober 2026: **11. September 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

Helmshäuser 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 · reate.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

dpd / 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

Andrea Bette | IHK Gießen–Friedberg
andrea.bette@giessen-friedberg.ihk.de

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

Nick Lin-Hi | Professur für Wirtschaft
und Ethik an der Universität Vechta
nick.lin-hi@uni-vechta.de

Finja Linnemann | IHK Gießen–Friedberg
finja.linnemann@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

Florian Schmitt | Freiberuflicher KI-Experte
schmitt@synapsen-ki-tzeln.de

Christian Thiel | IHK Gießen–Friedberg
christian.thiel@giessen-friedberg.ihk.de

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

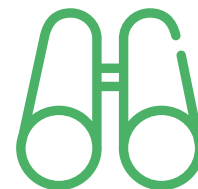
THEMEN-VORSCHAU

Innovation

Start-ups bringen neue Ideen
auf den Markt

Service

Herausfordernde Sprechsituationen
gelassener meistern



DER NEUE NEWSLETTER

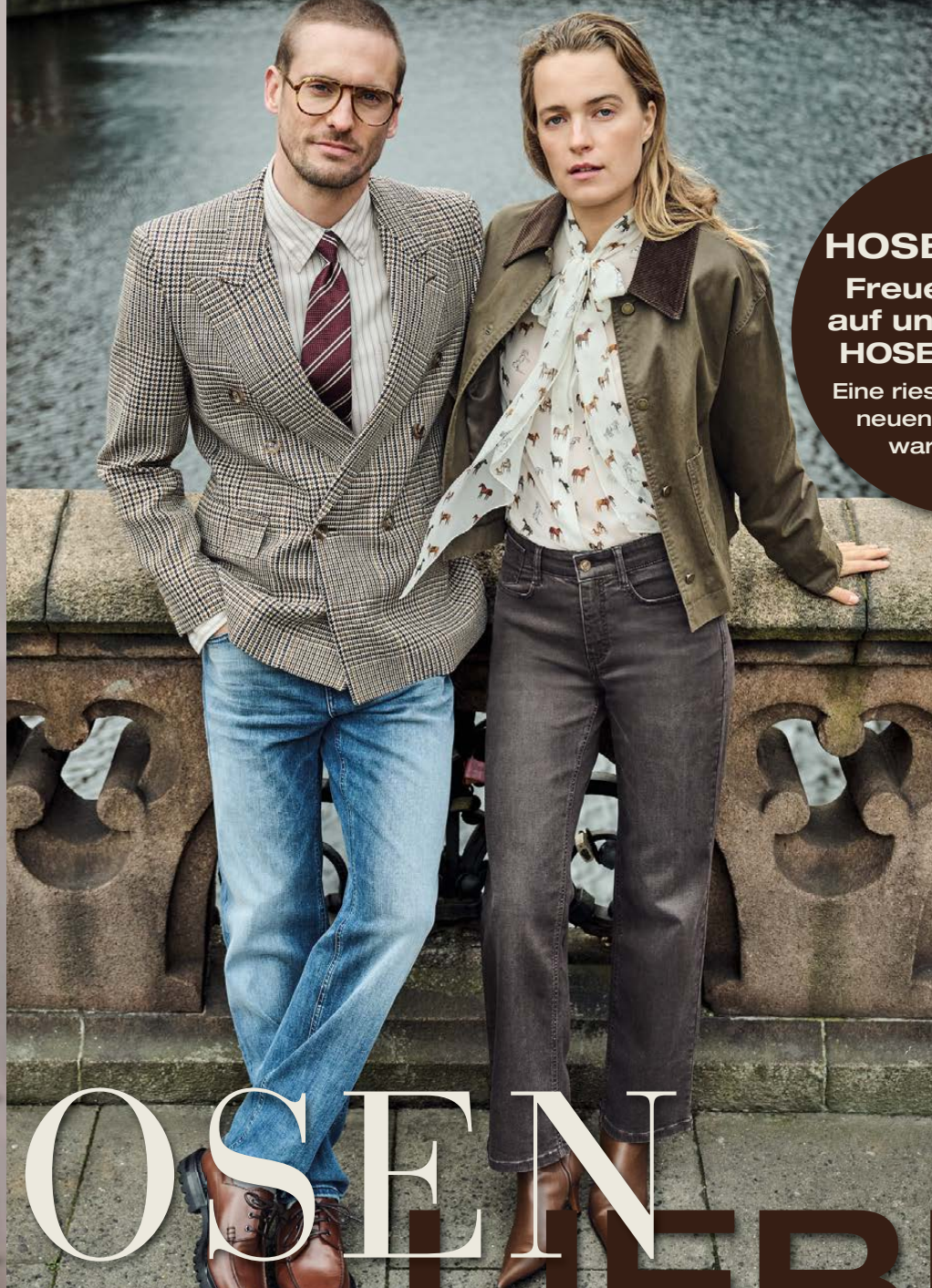
**Besser
informiert sein!**



**Folgen Sie
uns auch auf
LinkedIn!**



MAC
ANGELS
EUREX
BRAX
CINQUE
ALBERTO
CAMBIO
GANG
ONLY
PME
RAPHAELA
HERRLICHER
TONI DRESS
OPUS
SOMEDAY
RAFFAELLO ROSSI



HOSEN.LIEBE.

Freuen Sie sich
auf unsere neuen
HOSENTRENDS!

Eine riesige Auswahl an
neuen Trend-Hosen
wartet auf Sie!

HOSEN LIEBE.

Unsere große Hosen-Auswahl sucht in weitem Umkreis Ihresgleichen!
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.

Sowie unsere komplett neu gestaltete Wäsche und
Nachtwäsche-Abteilung mit 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!



md

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.



Wir elektrisieren Ihr Business.

Jetzt mit 0,25 % als Dienstwagen versteuern

Audi Q4 S line e-tron 150 kW (204 PS), Automatikgetriebe, Lackierung in Kieselgrau

Stromverbrauch (kombiniert): 16,0 kWh/100km; CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; CO₂-Klasse: A

S line, LED-Scheinwerfer, Klimaautomatik, Sitzheizung, Navigation, Einparkhilfe, 20" Räder, Standheizung + Klimatisierung

Leasing-Sonderzahlung: € 0,-
 Laufzeit (anpassbar): 48 Monate
 Jährliche Fahrleistung (anpassbar): 10.000 km

Monatliche Leasingrate (netto):
€ 369,-

Audi Q6 S line business e-tron performance 225 kW (306 PS), Automatikgetriebe, Lackierung in Mythoschwarz Metallic

Stromverbrauch (kombiniert): 18,1 kWh/100km; CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; CO₂-Klasse: A

S line, LED-Scheinwerfer, Klimaautomatik, Sitzheizung, Navigation, Einparkhilfe mit Kamera, 21" Räder, Standheizung + Klimatisierung

Leasing-Sonderzahlung: € 0,-
 Laufzeit (anpassbar): 36 Monate
 Jährliche Fahrleistung (anpassbar): 10.000 km

Monatliche Leasingrate (netto):
€ 489,-

Audi A6 Avant S line business e-tron performance 270 kW (367 PS), Automatikgetriebe, Lackierung in Siambeige Metallic

Stromverbrauch (kombiniert): 16,1 kWh/100km; CO₂-Emissionen (kombiniert): 0 g/km; CO₂-Klasse: A

S line, LED-Scheinwerfer, Klimaautomatik, Sitzheizung, Navigation, Einparkhilfe mit Kamera, 21" Räder, Standheizung + Klimatisierung

Leasing-Sonderzahlung: € 0,-
 Laufzeit (anpassbar): 36 Monate
 Jährliche Fahrleistung (anpassbar): 10.000 km

Monatliche Leasingrate (netto):
€ 539,-

Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Straße 57, 38112 Braunschweig für Businesskunden. Zzgl. Überführungskosten und MwSt.. Bonität vorausgesetzt. Gültig für Businesskunden, die seit mind. 6 Monaten einen Pkw (außer Audi, Cupra, Seat, Skoda, VW, Porsche) besitzen oder für Audi-Stammkunden unseres Hauses (Fahrzeugkauf bei uns, max. 5 Jahre alt). Keine Inzahlungnahme erforderlich.

deisenroth & söhne

Glinicke Gruppe

Deisenroth & Söhne GmbH & Co. KG

Zum Wolfsgraben 13, 36088 Hünfeld
 Tel: 06652 9690-0
 Mail: audi.huenfeld@autohaus-deisenroth.de

Schwabenröder Str. 64, 36304 Alsfeld
 Tel: 06631 796-0
 Mail: audi.alsfeld@autohaus-deisenroth.de