

Wirtschaftsmagazin

www.ihk.de/giessen-friedberg



NACHWUCHS

Auf Augenhöhe gemeinsam durchstarten

SEITE 6

IHK-VOLLVERSAMMLUNG

Austausch mit Staatsminister Pentz
zum Bürokratieabbau

SEITE 18

HEIMAT SHOPPEN

Stationärer Handel
sichert Lebensqualität

SEITE 24

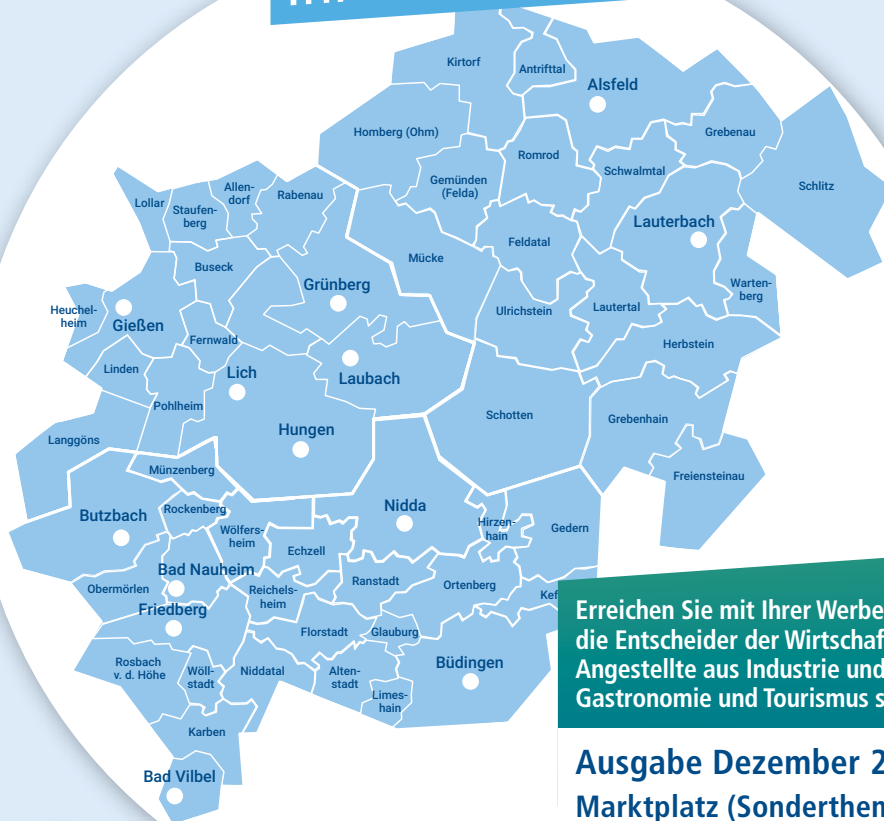
UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Weichen für die Zukunft
des Betriebs stellen

SEITE 30

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 Dezember 2026

Marktplatz (Sonderthemen/Branchenansprache):

Reisebüros/Wohnmobile/Einbruchschutz/Energie, Heizen, Wärme/E-Mobilität

IHK-Thema:

Reisen im Winter: Reisebüros bieten Orientierung

Anzeigenschluss: Dienstag, 10. November 2026

Erscheinungstermin: Dienstag, 1. Dezember 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:



Authentizität schlägt Hochglanz

Die Entscheidung nach der Schule fällt vielen schwer: Studium oder Ausbildung? Während ein Studium oft graue Theorie bedeutet, punktet eine Ausbildung von Tag eins mit echter Praxis, finanziellem Vorsprung und hervorragenden Karrierechancen auf Augenhöhe.

Doch wie erfahren Schülerinnen und Schüler von diesen Vorteilen? Am besten direkt von Auszubildenden!

Mein Name ist Lauritz Homberger, ich bin 30 Jahre alt und angehender Tourismuskaufmann bei Service-Reisen in Gießen. Mein Weg war kein gerader: Davor habe ich bereits studiert und das erste Staatsexamen für das Lehramt abgeschlossen. Letztendlich habe ich mich aber dann doch dazu entschlossen, in der freien Wirtschaft zu arbeiten und dafür nochmal eine Ausbildung zu absolvieren. Besonders die praktische Anwendung von neu gelernten Aspekten finde ich im Vergleich zum Studium wesentlich besser und meine Motivation, mich weiterzuentwickeln, ist deutlich höher.

Heute kehre ich doch wieder in die Schulen zurück – allerdings als Ausbildungsbotschafter. Bei meinen Besuchen in den Klassen merke ich schnell: Jugendliche suchen Orientierung auf Augenhöhe. Sie wollen keine Hochglanzbroschüren, sondern echte Geschichten. Wenn ich authentisch von meinem Arbeitsalltag und meinen Perspektiven erzähle, bauen sich Berührungsängste sofort ab.

Was können Betriebe daraus lernen? Um die Fachkräfte von morgen zu erreichen, müssen sie nahbar sein. Lassen Sie Ihre eigenen Nachwuchskräfte sprechen. Wenn Azubis Schülern von ihrer Arbeit berichten, ist das die glaubwürdigste Werbung für die duale Ausbildung – und der beste Weg, um junge Menschen zu motivieren.



Lauritz Homberger,
Auszubildender Service-Reisen
Heyne GmbH & Co. KG

Wirtschaftsmagazin

November 2026

THEMA DES MONATS

Ausbildung

- 6** Die Ausbildungsmesse „Karriere Kick“ war erneut ein Volltreffer
- 9** Azubi-Rekrutierung durch Praktika, Tests und Social Media
- 12** Azubis bei Problemen nicht alleine lassen
- 13** Wenn die Ausbildung ins Wanken gerät
- 14** IHK-Ausbildungsatlas: der direkte Weg zum Match
- 15** Der Streckenführerschein: Mit 17 allein mit dem Auto zur Ausbildung

WIRTSCHAFT TRIFFT POLITIK

- 18** Bürokratie abbauen, Wachstum ermöglichen
Bericht von der Vollversammlung der IHK Gießen-Friedberg

#MITTELPUNKT – UNSERE VERANSTALTUNGEN

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

SERVICEKOMPASS

- 24** Wie der stationäre Handel die Lebensqualität in der Region sichert
Die IHK-Kampagne „Heimat shoppen“
- 26** Zero Trust: Warum Vertrauen allein keine Daten schützt
Ein Grundprinzip der IT-Sicherheit setzt auf generelles Misstrauen.
- 28** Europäisches Förderprogramm bietet innovativen Unternehmen Perspektiven
Interview mit Julia Henn über Fördermöglichkeiten für Forschung im Bereich zivile Sicherheit



43

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können zusätzliche Beschäftigungspotenziale erschließen: Nadine Theel, neue Leiterin des DIHK-Projekts „Erfolgsfaktor Familie“, erklärt, wie Betriebe mit durchdachten Lösungen, die zu ihrer Belegschaft passen, Fachkräfte halten können.



18

Bei der Vollversammlung der IHK stellte der Staatsminister Manfred Pentz die hessischen Aktivitäten zum Bürokratieabbau vor.

Fotos (v.l. oben): Andreas Schwarz; Petra A. Zielinski/IHK GI-FB; Barbara Czernek
Titelfoto: Kivent

9

So viele Azubis im gewerblichen Bereich wie nie zuvor: Wie das bei der Wolf Verpackungsmaschinen GmbH und der Roemheld GmbH im letzten Jahr geklappt hat, verraten Christoph Ester (l.) und Maximilian Dietz, die Ausbildungsleiter der beiden Unternehmen.

NAMEN UND NACHRICHTEN

30 Jetzt die Weichen für die Zukunft des eigenen Betriebs stellen

Wie die Unternehmensübergabe gelingen kann, zeigt das Beispiel der Branopac GmbH aus Lich.

32 Booster für die Region

Interview mit Florian Herrmann, Geschäftsführer der Landesgartenschau Oberhessen

34 Inklusion in familiärem Umfeld

Zu Besuch bei „Ihre Telefonzentrale“ in Altstadt-Lindheim

36 Investieren in schwierigen Zeiten: Wie kommen Unternehmen an Geld?

Antworten liefert das Wirtschaftsforum Wetteraukreis am 12. November.

36 IHK gratuliert**36 Kurz notiert**

IM FOKUS

38 Eine Herausforderung für Unternehmen

Die neue EU-Verpackungsverordnung ist in Kraft.

40 „Die Prüfung zum zertifizierten Verwalter sorgt für Rechtssicherheit“

Interview mit Fachanwalt Andreas Rühl

42 Beruf und Familie: „Potenziale besser ausschöpfen“

Interview mit Nadine Theel, neue Leiterin des DIHK-Projekts „Erfolgsfaktor Familie“

IM PORTRÄT

44 Verwurzelt in der Region, vorbereitet für die Zukunft

Seit fast 200 Jahren ist die Enders GmbH & Co. KG eng mit ihrem Heimatort Reiskirchen verbunden.

IMPRESSUM

50 Autoren dieser Ausgabe**50 Vorschau**

IHK-Magazin
online lesen:



KARRIERE KICK

IHK Gießen-Friedberg erzielt erneut einen Volltreffer

Mit rund 800 begeisterten Besucherinnen und Besuchern hat die Neuauflage der innovativen Ausbildungsmesse „Karriere Kick“ der IHK Gießen-Friedberg die erfolgreiche Premiere im vergangenen Jahr noch einmal übertroffen.

Beim Karriere Kick gehen Spiel und Information Hand in Hand.

Ausbildung

- 6 Die Ausbildungsmesse „Karriere Kick“ war erneut ein Volltreffer
- 9 Mit Engagement und Kreativität gemeinsam Azubis finden
- 12 Azubis bei Problemen nicht alleine lassen
- 13 Wenn die Ausbildung ins Wanken gerät
- 14 IHK-Ausbildungsatlas: der direkte Weg zum Match
- 15 Der Streckenführerschein: Mit 17 allein mit dem Auto zur Ausbildung



Foto: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

Das Team des IHK-Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung

VON PETRA A. ZIELINSKI

Spannende Spiele, gute Gespräche, zufriedene Schüler und Unternehmer – der zweite Karriere Kick, zu dem die IHK Gießen-Friedberg Mitte September in die Friedberger Stadthalle eingeladen hatte, war ein voller Erfolg. Statt klassischer Messestände standen 24 Tischkicker für ein Speed-Dating zwischen Ausbildungsinteressierten und Arbeitgebern bereit.

Jugendliche und Unternehmensvertreter spielten so lange mit- und gegeneinander, bis das erste Zweierteam fünf Tore erzielen konnte. Während des Spiels waren Fragen von beiden Seiten, beispielsweise über die Dauer einer Ausbildung, Karrierechancen oder Verdienstmöglichkeiten, ausdrücklich erwünscht. Für vertiefende Gespräche standen im Anschluss an die jeweiligen Matches Stehtische bereit – ein Angebot, das von den jungen Menschen sehr gut angenommen wurde. „Unser Ziel war es, Ausbildung authentisch, direkt und mit Begeisterung erlebbar zu machen. Der Karriere Kick hat eindrucksvoll gezeigt, dass dies gelungen ist“, zeigt sich Dagmar Lötke zufrieden, die seitens der IHK Gießen-Friedberg für die Organisation verantwortlich zeichnete. Über die positive Resonanz freute sich auch Kai Schelberg, Leiter des Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung. „Nutzt die Chance und holt euch die Ausbildungsplätze“, forderte Schelberg die jungen Leute auf.

Neue Berufe kennenlernen

Insgesamt präsentierten Vertreter von 20 Unternehmen – Azubis, Ausbilder und Personalverantwortliche – die unterschiedlichsten Ausbildungsberufe. Neben Klassikern wie Kaufmann/-frau für Büromanagement oder Verkäufer/-in waren auch eher unbekannte Berufe wie beispielsweise Fluggerätelektroniker/-in vertreten. Darüber hinaus stellten die IHK Gießen-Friedberg und die Handwerkskammer Wiesbaden eine Vielzahl der in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufe vor. Abgerundet wurde das Angebot in diesem Jahr durch einen Lkw-Fahrer-Simulator der Rewe Region Mitte sowie die Möglichkeit, ein professionelles Bewerbungsfoto machen zu lassen. Vor beiden Ständen hatten sich lange Schlangen gebildet.

Während die meisten der teilnehmenden Unternehmen aus der Region kamen, waren auch Schulklassen aus dem Landkreis Gießen und dem Vogelsbergkreis sowie Schüler der Johannes-Vatter-Schule



„Im vergangenen Jahr sind durch den Karriere Kick gleich zwei neue Ausbildungsverträge zustande gekommen.“

Karl-Heinz Stete,
Recruiter, Mainova AG

Friedberg mit dem Förderschwerpunkt Hören angereist. Neu war in diesem Jahr, dass die Schüler in zwei Zeitfenstern – sowohl am Vor- als auch am Nachmittag – spielen konnten.

Begleitet wurde der Karriere Kick von einer smarten App, die Spiele zwischen Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben organisierte, Orientierung gab, Spielergebnisse festhielt und sowohl der Vor- als auch der Nachbereitung diente. So konnten die Jugendlichen beispielsweise vorab Termine mit Unternehmen ihrer Wahl buchen und Betriebe im Nachgang der Messe mit interessierten Auszubildenden in Kontakt bleiben.

Spiel verloren, Azubis gewonnen

„Diese neue Art des Kennenlernens – beim Spielen sind wir alle per Du – macht Begegnungen auf Augenhöhe möglich. Die Berührungsängste schwinden und das Eis wird schneller gebrochen“, betont Johannes Kirsch, mehrfacher Deutscher Meister im Tischfußball und Entwickler des Karriere Kicks. Dass dem so ist, konnten sowohl die Jugendlichen als auch die Aussteller nur bestätigen: „Im vergangenen Jahr sind durch den Karriere Kick gleich zwei neue Ausbildungsverträge zustande gekommen“, freut sich Karl-Heinz Stete, Recruiter bei der Mainova AG. „Bei der guten Resonanz gehe ich davon aus, auch dieses Mal junge Menschen für eine Ausbildung in unserem Hause begeistern zu können.“



Für weiterführende Gespräche stehen Stehtische zur Verfügung.



Über eine App können im Vorfeld Termine vereinbart werden.



Beim gemeinsamen Spielen wird das Eis schnell gebrochen.



Spiel verloren, Information gewonnen

„Ich habe zwar das erste Spiel verloren, dafür aber jede Menge Interessenten für eine Ausbildung gewonnen. Durch das gemeinsame Spielen findet man viel schneller Zugang zu den jungen Menschen“, unterstreicht Frank Püschel, Ausbilder bei der Heli-Flight JLR gGmbH. „Es herrschte eine ganz tolle Atmosphäre in der Halle. Ich war schon auf einigen anderen Messen mit dabei und bin sehr positiv überrascht“, erklärt Gorgios Lahdo, Auszubildender im dritten Ausbildungsjahr bei Seegers Haustechnik. Sowohl Heli-Flight als auch Seegers waren in diesem Jahr erstmals dabei. Aber auch „alte Hasen“ waren begeistert: „Die Stimmung war sehr gut. Durch solche Veranstaltungen gewinnen wir unsere Azubis“, stellt Jennifer Weigner, Referentin für Arbeitgeberattraktivität bei Rewe Mitte fest. „Es war ein stressiger, aber erfolgreicher Tag. Wir konnten viele gute Gespräche führen“, zeigt sich auch Ovag-Ausbilderin Sabrina Forst begeistert. Die Oberhessische Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH sowie die Handwerkskammer Wiesbaden waren Premiumpartner der Veranstaltung.

Neuaufgabe 2027

Die Kombination aus Spiel und Information kam auch bei den jungen Besuchern gut an: „Die Leute waren so nett, dass ich bereits am Tischkicker meine ersten Fragen stellen konnte“, erzählt der 17-jährige Lars, der unter anderem am Ovag-Kicker spielte. „Ich habe bereits zwei Praktika gemacht und mich heute am Stand des Wetteraukreises über das Berufsbild des Verwaltungsfachangestellten informiert“, berichtet der 16-jährige Niklas. Auch Hannah und Lena, beide 16 Jahre und auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz als Verkäuferin, waren zufrieden: „Wir haben zwar bisher alle Spiele verloren, aber uns gut dabei unterhalten.“

Der Karriere Kick war also ein echter Volltreffer – und der nächste Termin am 15. September 2027 in der Stadthalle Friedberg steht bereits fest. „Die ersten Unternehmen haben sich schon angemeldet“, betont Dagmar Löthe.



Dagmar Löthe
0641/7954-3110
dagmar.loethe@giessen-friedberg.ihk.de



Spaß bei der Ausbildung (v.l.): Christoph Ester, Szymon Charczynski, Tobias Krausch und Maximilian Dietz

Foto: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

AUSBILDER IM DIALOG

Azubi-Rekrutierung durch Praktika, Tests und Social Media

Während sich viele Unternehmen aktuell schwertun, qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen, stellt dies für die Wolf Verpackungsmaschinen GmbH in Lich und die Roemheld GmbH in Laubach kein Problem dar. Warum das so ist, verraten die Ausbildungsleiter der beiden Unternehmen, Christoph Ester und Maximilian Dietz.

VON PETRA A. ZIELINSKI

„Wir haben keine Probleme, Auszubildende zu finden, im Gegenteil. Im vergangenen Jahr hatten wir im gewerblichen Bereich so viele wie nie zuvor“, freut sich Maximilian Dietz, Ausbildungsleiter gewerbliche Ausbildung bei der Roemheld GmbH in Laubach. Insgesamt zählt das Unternehmen derzeit 25 Auszubildende in den Bereichen Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker und Elektroniker für Betriebstechnik sowie drei weitere in kaufmännischen Berufen. Ähnlich sieht es bei der Wolf Verpackungsmaschinen GmbH in Lich aus, wie Ausbildungsleiter Christoph Ester berichtet. Das Unternehmen hat aktuell insgesamt zehn Auszubildende in den Berufen Industriemechaniker Maschinen und Anlagen-



bau, Zerspanungsmechaniker Dreh- und Frästechnik sowie Elektroniker für Betriebstechnik. „Wir haben das Glück, unsere Auszubildenden noch auswählen zu können“, betont Ester.

Ehrenamt verbindet

Sowohl Christoph Ester als auch Maximilian Dietz sind nach ihrer Ausbildung zum Industriemechaniker ihren Unternehmen treu geblieben. Und beide haben neben ihrer Arbeit eine Weiterbildung zum Maschinenbautechniker an der Abendschule absolviert. Während Maximilian Dietz seit 2026 ausschließlich als gewerblicher Ausbildungsleiter tätig ist, arbeitet Christoph Ester zusätzlich im Projektmanagement. Und noch etwas vereint sie: Seit Beginn ihrer Ausbildungstätigkeit sind sie ehrenamt-



Fotos: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

➤ Szymon Charczynski hofft, nach Abschluss seiner Ausbildung bei Wolf Verpackungsmaschinen übernommen zu werden.

➤ Sein Weg führte ihn vom Praktikum in die Ausbildung: Tobias Krausch

lich im IHK-Prüfungsausschuss Metall tätig. Kennengelernt haben sich die beiden, als ein Auszubildender von Ester seine Prüfung bei Dietz ablegte.

Während der Corona-Krise haben sie ihre Zusammenarbeit intensiviert. „Wir haben festgestellt, dass der Schulunterricht während der Pandemie



Den Ausbilderschein kann man erwerben. Doch ein guter Ausbilder wird man nicht allein durch eine Prüfung. Entscheidend ist, wie man Menschen begegnet, ihnen zuhört, sie fordert, fördert und auf ihrem Weg begleitet.“

Christoph Ester,
Ausbildungsleiter, Wolf
Verpackungsmaschinen
GmbH

nicht so funktionierte, wie er sollte. Also haben wir gemeinsam überlegt, wie man dem entgegenwirken kann“, erinnern sie sich. Das Ergebnis: eine Kombination aus Präsenz- und Online-Unterricht für die Auszubildenden beider Unternehmen. Hierfür haben die Ausbilder sogar ihre Freizeit geopfert. „Es war eine sehr dynamische Zeit. Wir wussten nie, wie lange wir uns noch treffen können“, erzählt Dietz.

Am gemeinsamen Lernen haben die Unternehmen auch nach Corona festgehalten: „Vor den Prüfungen gehen wir abwechselnd in Lich oder Laubach mit unseren Auszubildenden alle relevanten Themenbereiche durch“, erläutert Dietz. Mittlerweile würden mit der Licher Brauerei und der Hochwald Food GmbH in Hungen zwei weitere Unternehmen an den Prüfungsvorbereitungen teilnehmen.

Blitzpraktikum als Erfolgsfaktor

Um das Interesse junger Menschen an Roemheld zu wecken, setzt Maximilian Dietz auf Blitzpraktika. „In drei Tagen erhalten Schülerinnen und Schüler Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche“, erklärt der 36-Jährige. Eine Anmeldung sei problemlos per App oder über einen QR-Code möglich. Darüber hinaus setzt der Ausbilder bei der Gewinnung potenzieller Auszubildender auf Social Media. „Wir haben ein eigenes Social-Media-Team im Ausbildungsbereich, das in regelmäßigen Abständen Posts erstellt. Hierdurch sind wir in der Region viel bekannter geworden. Interessenten stellen wir immer die Frage, was sie über uns wissen. Und fast immer kennen sie unser Unternehmen durch die coolen Posts unserer Azubis.“ Aber auch Mundpropaganda spielt eine große Rolle.

Azubis im ersten Jahr

Tobias Krausch und Szymon Charczynski haben in diesem Jahr ihre Ausbildung zum Industriemechaniker bei der Wolf Verpackungsmaschinen GmbH begonnen. Während Tobias Krausch im Internet auf das Unternehmen aufmerksam wurde, erfuhr Szymon Charczynski über einen Berufsberater von der Möglichkeit, hier eine Ausbildung zu absolvieren. „Ich habe extra eine Woche Urlaub von meiner damaligen Arbeit im Edeka-Lager genommen, um bei Wolf ein Praktikum zu machen. Vorher kannte ich das Unternehmen nur vom Vorbeifahren“, berichtet der 22-jährige Krausch aus Lich-Muschenheim. „Ich hatte auch von anderen Unternehmen Zusagen, aber die Nähe zu meinem Heimatort Utphe und die interessante Tätigkeit haben mich überzeugt“, erklärt der 17-jährige Charczynski, der von seinen Eltern täglich zur Arbeit gefahren und auch wieder abgeholt wird. Beide sind mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden und hoffen, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden.

Roemheld – Lösungsgeber in der Spann-, Montage- und Handhabungstechnik

Seinen Ursprung hat Roemheld in der 1707 gegründeten Gießerei Friedrichshütte, die heute noch zur Roemheld-Gruppe gehört und eines der ältesten aktiven Industrieunternehmen in Deutschland ist. Die inhabergeführte Unternehmensgruppe beschäftigt an den drei Standorten Laubach, Wilnsdorf und Rankweil/Österreich etwa 450 Mitarbeiter und ist in über 50 Ländern mit Service- und Vertriebsgesellschaften vertreten. 320 Mitarbeiter sind am Hauptstandort Laubach tätig.

Auf die setzt auch Christoph Ester. „Ich frage immer nach, wie ein Interessent auf uns aufmerksam geworden ist. Und oftmals lautet die Antwort: durch Freunde, Verwandte oder Nachbarn.“ Aber er weiß auch: „Ob man in ein Unternehmen passt, erkennt man erst, wenn man es kennengelernt hat.“ Daher ist es für den 33-Jährigen wichtig, dass die meisten der Auszubildenden im Vorfeld ein Praktikum bei Wolf gemacht haben. Aus diesem Grund sei auch die Abbrecherquote sehr gering. „Seit 2021 hatten wir keinen einzigen Abbrecher mehr.“

Wer als Azubi bei Wolf oder Roemheld anfangen möchte, muss einen Einstellungstest absolvieren. Aber auch auf die Schulnoten wird geschaut. „Besonders Arbeits- und Sozialverhalten ist uns wichtig. Unentschuldigte Fehltag werden immer hinterfragt“, erklärt Dietz. Bei entsprechenden Leistungen sei im Anschluss an die Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik auch eine Fortsetzung der Ausbildung im Beruf Industriemechaniker möglich. „Manche Schüler starten mit schlechten Schulnoten in Mathematik. Bei uns bekommt Mathe dann ein Gesicht und nicht wenige können sich plötzlich dafür begeistern. Diesen jungen Leuten rate ich immer dazu, in die anderthalb Jahre längere Ausbildung zum Industriemechaniker zu wechseln“, betont Maximilian Dietz.



Die Ausbilder Christoph Ester (l.) und Maximilian Dietz haben ein Programm für Prüfungsvorbereitungen entwickelt, an dem Azubis mehrerer Unternehmen teilnehmen.



Wir Ausbilder müssen zusammenhalten.“

Maximilian Dietz,
Ausbildungsleiter gewerbliche Ausbildung,
Roemheld GmbH

In Badelatschen zur Abschlussfeier

Auch in privaten Belangen kümmern sich beide Ausbilder um ihre Azubis, beispielsweise wenn es Probleme im Elternhaus oder im Freundeskreis gibt. „Wir sind auch am Wochenende für alle erreichbar“, betonen sie. Zur guten Stimmung würden auch Teambuilding-Maßnahmen wie eine Azubifahrt nach Leipzig, Workshops oder gemeinsame Aktivitäten wie Bowling oder Kanufahren beitragen. „Da es im gewerblich-technischen Bereich im Unterschied zum Handwerk nach Abschluss der Prüfung keine große Feier gibt, organisieren wir eine“, erzählen sie. Mittlerweile sei es dabei Tradition, dass die Ausbilder in ausgefallenen Klamotten erscheinen. „Nach einer Sommerprüfung haben wir auch schon mal Badelatschen getragen und einen Flamingo unter dem Arm gehabt“, schmunzeln sie. ■

Wolf Verpackungsmaschinen GmbH

Die Firma Wolf Verpackungsmaschinen GmbH ist ein Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Schlauchbeutelverpackungsmaschinen für die Verpackung von festen, flüssigen und pastösen Produkten spezialisiert hat. 1988 von Günter Wolf in Lich-Birklar gegründet, zählt das Unternehmen heute 140 Mitarbeiter, davon zehn Auszubildende. 2019 schloss sich die Wolf GmbH mit der Fawema GmbH und der HDG Verpackungsmaschinen GmbH zur The Packaging Group (TPG) zusammen.



Sebastian Möbus
06031/609-3010
sebastian.moebus@
giessen-friedberg.ihk.de





Foto: Adobe Stock

AUSBILDUNG

Azubis bei Problemen nicht alleine lassen

Junge Menschen unter Druck: Wieso Hinsehen und Zuhören auch bei Ausbildern auf der Agenda stehen sollten.

VON SYLVIA ROLLMANN

Der Wecker klingelt um 5:45 Uhr. Noch bevor der Tag begonnen hat, kreisen die Gedanken: die Prüfung nächste Woche, die Berufsschulaufgabe, die Schicht am Nachmittag. Auf dem Weg zur Arbeit scrollt Lena durch ihre Nachrichten. Drei unbeantwortete Chats, eine Erinnerung der Berufsschule und eine Nachricht vom Ausbilder. Als sie ihren Arbeitsplatz erreicht, fühlt sie sich schon erschöpft.

Ein Einzelfall? Keineswegs. Viele Auszubildende stehen unter Druck und das aus ganz unterschiedlichen Gründen. „Wichtig ist, Warnsignale früh zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern“, sagt Miriam Schöpp vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Kofa). Nicht jede Belastung ist sofort ein Grund zur Sorge. „Ein einzelner schlechter Tag ist noch kein Alarmzeichen“, betont Schöpp. Entscheidend seien Veränderungen, die sich über einen längeren Zeitraum zeigen, etwa Müdigkeit, Konzentrationsprobleme, häufige Kurzfehlzeiten oder körper-



ZAHLEN UND FAKTEN

50 %
der Azubis in Deutschland fühlen sich psychisch belastet.

Quelle: DGB-Ausbildungsreport 2026

liche Beschwerden wie Kopf- oder Rückenschmerzen. Auch Rückzug, Reizbarkeit oder Leistungsabfall könnten Hinweise auf Überforderung sein. „Psychische Belastungen können körperliche Reaktionen hervorrufen und umgekehrt.“

Veränderungen wahrnehmen und ansprechen

Geraten Azubis unter Druck, ist das ausbildende Personal gefragt. „Wer Veränderungen wahrnimmt, sollte sie früh und sensibel ansprechen“, erklärt Schöpp. Schon einfache Maßnahmen wie klare Prioritäten, kleinschrittige Aufgaben, feste Feedback-Runden oder verlässliche Ansprechpersonen könnten entlasten. Bei schweren Krisen wie Suchtproblemen oder Suizidgefahr ist schnelle professionelle Hilfe nötig, zum Beispiel von Betriebsärzten, Krisenanlaufstellen, der Telefonseelsorge oder – bei akuter Gefahr – dem Notruf 112.

Betriebe haben die Pflicht, Gefährdungen zu ermitteln und ihre Beschäftigten zu schützen. Aber: „Ausbildende sind keine Ärzte oder

Therapeuten, ihre Aufgabe ist es, hinzusehen, zuzuhören und Hilfe zu vermitteln, um die Ausbildung zu stabilisieren“, so die Expertin. Schon wenige Stunden gezielter Schulung gäben Führungskräften die Sicherheit, in kritischen Situationen richtig zu handeln. Entsprechende Angebote gebe es zum Beispiel von den Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Industrie- und Handelskammern oder dem Netzwerk Q 4.0.

Resilienz stärken

Den Vorwurf, Azubis seien heute weniger belastbar als früher, lässt die Kofa-Referentin nicht gelten. „Die Rahmenbedingungen sind deutlich komplexer geworden. Jugendliche stehen beruflich vor schier endlosen Möglichkeiten mit teils hohen Anforderungen. Hinzu kommen Zukunftsängste durch globale Krisen, finanzielle Sorgen und unerreichbare Vorbilder in sozialen Medien. Das erzeugt Druck, dem nicht jeder standhält.“

Für Betriebe sei es deshalb wichtig, Prävention mitzudenken. „Ein vertrauensvolles, wertschätzendes Ausbildungsumfeld ist der beste Schutz vor Überforderung“, sagt Schöpp, „dazu gehören realistische Arbeitsanforderungen und gesunde Pausenroutinen ebenso wie eine offene Fehlerkultur.“ Auch Schulungsangebote zu Themen wie Resilienz, Ergonomie, Bewegung oder Sucht könnten Berufseinsteigern helfen, länger gesund, motiviert und leistungsfähig zu bleiben.

Überlastungen lassen sich nicht vollständig vermeiden. Azubis müssen lernen, mit neuen Abläufen, Verantwortung und Druck umzugehen. „Rechtzeitige Unterstützung kann aber Fehlzeiten und das Risiko für Ausbildungsabbrüche reduzieren“, betont Schöpp. „Und wer die Gesundheit seiner Mitarbeiter ernstnimmt, punktet auch im Wettbewerb um neue Talente.“



Sandra Kraft
06031/609-3065
sandra.kraft@giessen-friedberg.ihk.de

AUSBILDUNGSABBRUCH

Wenn der Berufsstart ins Stocken gerät

Die Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule (QuABB) gibt es nur in Hessen. Das Programm unterstützt Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen dabei, Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden. Annette Koch ist Ausbildungsbegleiterin in der Wetterau. Sie erläutert, wie QuABB funktioniert.

Frau Koch, was sind typische Probleme, die ein Ausbildungsverhältnis gefährden können?

Die Ursachen sind vielfältig. Das können Konflikte zwischen den Auszubildenden und ihrem Betrieb, Schwierigkeiten in der Berufsschule, Fehlzeiten oder auch häusliche Probleme sein. In letzter Zeit wenden sich vermehrt Auszubildende an QuABB, weil sie psychisch belastet sind, hervorgerufen durch Ängste, Stress und Überforderung. Wir unterstützen sie dabei, die Situation zu klären, und vermitteln ihnen bei Bedarf geeignete weitere Hilfen. Auch wenn ein Konflikt zwischen einem Auszubildenden und dem Betrieb bereits festgefahren ist, greifen wir ein und helfen, unterschiedliche Sichtweisen zu klären und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen. Unser Ziel ist es, das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und einen Abbruch zu verhindern.

Wie gehen Sie dabei vor?

Als ersten Schritt führe ich ein Gespräch. Ich versuche herauszufinden, was passiert ist und wo das Problem liegt, aber auch, was es braucht, damit die Ausbildung wei-

tergehen kann. Unsere Beratung der betroffenen Auszubildenden setzt früh an und ist individuell. Wir arbeiten aber auch eng mit den Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und Kammern zusammen. Bei Bedarf beziehen wir weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote mit ein.

Wird die Hilfe von QuABB stark nachgefragt?

Ich würde sagen, ja. Im vergangenen Jahr hatten wir in der Wetterau 115 Erstberatungen. Erfasst werden bei QuABB grundsätzlich nur die Erstberatungen, nicht die anschließenden Folgetermine. Ein Beratungsfall entwickelt sich häufig über einen längeren Zeitraum. Daher kann er durchaus mehrere Gespräche umfassen. Die Zahl der Erstberatungen bildet deshalb den tatsächlichen Beratungsaufwand nur teilweise ab. Für 2026 zeichnet sich bei den Erstberatungen ein bema-



Foto: Eugen Sommer

Annette Koch,
Dipl.-Kauffrau,
Berufsbildungswerk
Südhausen gGmbH,
Karben

kenswerter Anstieg von rund 50 Prozent ab.

Kann QuABB auch helfen, wenn ein Ausbildungsabbruch tatsächlich droht?

Selbstverständlich. Auch wenn ein Ausbildungsabbruch, ein Ausbildungswechsel oder eine Kündigung anstehen, können wir unterstützen. Unser Ziel ist es dann, gemeinsam mit den Beteiligten eine tragfähige Perspektive zu entwickeln.

Woran lässt sich der Erfolg von QuABB messen?

Eine klassische Erfolgsquote kann bei QuABB nur eingeschränkt bestimmt werden. Dafür sind die Beratungsverläufe zu unterschiedlich. Entscheidend ist vielmehr, ob eine Lösung gefunden werden kann, die für alle Beteiligten tragfähig ist – etwa der Erhalt des Ausbildungsverhältnisses oder eine gute Anschlussperspektive. Auch die Rückmeldungen der Auszubildenden sind wichtige Indikatoren – zeigen sie uns doch, wie sich die Situation nach der Beratung entwickelt hat und wie wir die Qualität unserer Beratung kontinuierlich weiterentwickeln sollten.

Die Fragen stellte Gabriele Reinartz. ■

> www.quabb-hessen.de



Sandra Kraft
06031/609-3065
sandra.kraft@
giessen-friedberg.ihk.de



Das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule“ (QuABB)

- Hilfe für Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen, Probleme frühzeitig zu lösen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden
- vom Hessischen Wirtschaftsministerium 2009 ins Leben gerufen und seit 2015/2016 als hessenweites Landesprogramm
- Projektträger im Wetteraukreis seit 2016: Berufsbildungswerk Südhausen in Karben
- enge Zusammenarbeit von qualifizierten Ausbildungsbegleitern mit Berufsschulen, Betrieben, Kammern und weiteren Unterstützungsstellen
- vertraulich und kostenlos

IHK-AUSBILDUNGSATLAS

Der direkte Weg zum Match: Wie Betriebe und Azubis sich finden

Weniger Aufwand für Betriebe, schnelle Hilfe für Jugendliche: Der Ausbildungsatlas der IHK Gießen-Friedberg bringt Angebot und Nachfrage passgenau und vollautomatisch zusammen.

VON ANN-KATHRIN OBERST

Die Suche nach den Fachkräften von morgen ist für viele Unternehmen eine der drängendsten Aufgaben. Gleichzeitig stehen viele Schulabgänger vor der Herausforderung, im Dschungel der Berufsangebote den Überblick zu behalten. Um beide Seiten schneller, unkomplizierter und passgenauer zusammenzubringen, geht die IHK Gießen-Friedberg neue Wege: Mit dem modernisierten IHK-Ausbildungsatlas und dem digitalen Berufepilot wird die Vermittlung von Ausbildungsplätzen vereinfacht.

Automatisierung statt doppelter Arbeit

Für die Ausbildungsbetriebe in der Region bedeutet das neue Angebot vor allem eines: eine spürbare Entlastung im Arbeitsalltag. Bislang mussten freie Ausbildungsplätze oft mühsam auf verschiedenen Plattformen und zusätzlich in der Lehrstellenbörse der IHK gemeldet werden. Dieser doppelte Aufwand gehört der Vergangenheit an.



Möglich machen dies intelligente Schnittstellen im Hintergrund des neuen Portals unter derausbildungsatlas.de. Wenn ein Unternehmen seine freien Ausbildungsplätze bei der Agentur für Arbeit oder auf etablierten Plattformen wie Ausbildung.de, Azubi.de, Azubiyo.de, Stepstone.de oder Aubi-Plus.de inseriert, zieht sich der IHK-Ausbildungsatlas diese Daten vollautomatisch.

„Wir wollen den Betrieben das Leben einfacher machen und administrative Hürden abbauen“, erklärt Kai Schelberg, Leiter des Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung bei der IHK Gießen-Friedberg. „Wer seine freien Stellen ohnehin auf den gängigen Portalen pflegt, ist nun automatisch auch bei uns sichtbar. Das spart wertvolle Zeit in den Personalabteilungen.“

Orientierung für Jugendliche

Für Jugendliche bietet die Plattform eine zentrale Übersicht regionaler Angebote. Neben akut freien Plätzen listet der Atlas auch Betriebe, die grundsätzlich ausbilden – ideal für Initiativbewerbungen. Wer noch gar nicht weiß, wohin die Reise gehen soll, startet auf berufepilot.de. Mit wenigen Klicks ermittelt das Tool passende Berufsfelder anhand der eigenen Stärken.

„Viele junge Menschen sind schlichtweg überfordert von der Fülle an Möglichkeiten“, weiß Kai Schelberg. „Der Berufepilot nimmt sie spielerisch an die Hand. Vom Testergebnis ist es dann nur noch ein kleiner Schritt im Ausbildungsatlas bis zur passenden Bewerbung.“

Mehr Sichtbarkeit für die Region

Von der zentralen Bündelung profitieren besonders kleine und mittlere Unternehmen der regionalen Wirtschaft, die im Werben um Talente oft im Schatten großer Marken stehen.

„Wir müssen die Hürden für beide Seiten so niedrig wie möglich hängen“, erklärt Schelberg. „Wenn die Stellensuche für Jugendliche so einfach wird wie Online-Shopping und die Betriebe dafür keinen einzigen Klick doppelt machen müssen, dann haben wir unser Ziel erreicht.“ ■

Ausbildungsbotschafter: Jetzt auch in der Wetterau

Seit September sind sie nun auch in der Wetterau unterwegs – die Ausbildungsbotschafter. Ziel des gemeinsamen Projektes der IHK Gießen-Friedberg und des Ausbildungszentrums der Bauwirtschaft Nidda (ABZ) ist es, junge Menschen für das Thema duale Ausbildung zu begeistern. Ausbildungsbotschafter – in der Regel Auszubildende im zweiten oder dritten Lehrjahr – informieren in Schulen und auf Messen über ihre Ausbildungsberufe. Unternehmen, die ihre Auszubildenden für das Projekt anmelden wollen, können sich bei Isabel Kleck melden.

> www.berufepilot.de

> www.derausbildungsatlas.de



Isabel Kleck
0641/7954-3095
isabel.kleck@giessen-friedberg.ihk.de



STRECKENFÜHRERSCHEIN

Mit 17 allein mit dem Auto zur Ausbildung: Hessen schafft klare Regeln

Mit einem Streckenführerschein sollen Auszubildende künftig allein mit dem Auto fahren dürfen, auch wenn sie noch keine 18 Jahre alt sind. Das Land Hessen hat dafür nun klare Regeln erlassen. Alleinfahrten zur Ausbildung sind nur möglich, wenn es keine zumutbare Alternative gibt.

AUS DEM HESSISCHEN MINISTERIUM FÜR
WIRTSCHAFT, ENERGIE, VERKEHR, WOHNEN
UND LÄNDLICHEN RAUM

In Hessen dürfen Auszubildende ab 17 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen künftig allein mit dem Auto zur Berufsschule oder zum Ausbildungsbetrieb fahren. Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum hat eine Arbeitshilfe für die hessischen Fahrerlaubnisbehörden veröffentlicht, wann diese einen sogenannten Streckenführerschein erteilen dürfen. Sie schafft klare und einheitliche Kriterien für Ausnahmegenehmigungen, mit denen Auszubildende bereits ab 17 Jahren allein mit dem Auto zur Berufsschule oder zum Ausbildungsbetrieb fahren dürfen, wenn es keine zumutbare andere Möglichkeit gibt, dorthin zu gelangen. Der Streckenführerschein erlaubt es Jugendlichen eine genau festgelegte Strecke allein fahren zu dürfen – typischerweise zwischen Wohnort und Ausbildungs-, Schul- oder Arbeitsstätte.

Lösung für den ländlichen Raum

Der hessische Wirtschafts- und Verkehrsminister und stellvertretende Ministerpräsident Kaweh Mansoori sagte: „Gerade Schülerinnen, Schüler und Auszubildende, die auf dem Land leben, müssen zu ihrem Ausbildungsplatz oder ihrer Schule weite Wege zurücklegen. Dort, wo der Bus nicht fährt, die Verbindung zu lange dauert oder andere Wege schlicht



Foto: Adobe Stock

➤ Mit einem Streckenführerschein dürfen Auszubildende in Hessen eine genau festgelegte Strecke allein fahren, auch wenn sie noch keine 18 Jahre alt sind.

nicht verlässlich funktionieren, braucht es praxistaugliche Lösungen, damit sie zuverlässig an ihr Ziel kommen. Mit unserer Arbeitshilfe geben wir den Fahrerlaubnisbehörden klare Kriterien an die Hand, damit junge Menschen ab 17 Jahren in begründeten Ausnahmefällen früher selbstständig zur Schule oder Ausbildungsstätte fahren können. Das schafft Verlässlichkeit für Familien, entlastet im

Alltag und verbessert die Chancen junger Menschen auf Ausbildung – unabhängig davon, wo sie in Hessen leben.“

Zahlreiche Voraussetzungen

Ein Streckenführerschein kann erteilt werden, wenn

➔ zu den erforderlichen Zeiten keine zumutbare und verlässliche Verbindung mit Bus und Bahn besteht, ➤

- keine verlässlichen Mitfahrgelegenheiten oder die Möglichkeit von Bring- und Holfahrten zur Verfügung stehen,
 - keine anderen Fahrzeuge, die bereits vor dem 18. Geburtstag gefahren werden dürfen, auch bei schwierigen Wetterbedingungen wie Schnee, Eis, Regen, Wind oder Kälte eine sichere und verlässliche Alternative bieten,
 - keine zumutbare Übernachtungsmöglichkeit am Schul- oder Ausbildungsort besteht.
- Nur wenn all diese Voraussetzungen gelten, kann eine Ausnahmegenehmigung für

die eigenständige Fahrt mit dem Auto in Betracht kommen. Es müssen nachweisbar außergewöhnliche Umstände vorliegen, die sich wesentlich von der Situation Gleichaltriger unterscheiden, sodass ein Warten auf das Erreichen des Mindestalters für den Auszubildenden eine unzumutbare Härte bedeuten würde. ■

„Wichtiger Beitrag zur Mobilität von Auszubildenden“

Ein Kommentar von Kai Schelberg, Leiter des IHK-Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung

Der Streckenführerschein kann insbesondere in ländlichen Regionen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Mobilität von Auszubildenden leisten. Voraussetzung ist allerdings, dass er praxistauglich ausgestaltet ist und sich auf die tatsächlichen Wege zwischen Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule bezieht.

Gerade im Vogelsbergkreis und in vergleichbaren ländlichen Räumen liegen Ausbildungsbetriebe häufig nicht am Wohnort der Jugendlichen. Öffentliche Verkehrsmittel fahren nicht überall regelmäßig oder zu den für den Ausbildungsbeginn notwendigen Zeiten. Umstiege, lange Fahrtzeiten und fehlende Verbindungen können dazu führen, dass ein Ausbildungsplatz trotz fachlichen Interesses faktisch nicht erreichbar ist. Der Streckenführerschein kann hier eine Lücke schließen, wenn er jungen Menschen eine sichere und rechtssichere Fahrt zu ihrem Ausbildungs- beziehungsweise Berufsschulstandort ermöglicht.

Die Erreichbarkeit spielt bei der Berufswahl junger Menschen zweifellos eine Rolle. Neben Interessen, Ausbildungsvergütung und Entwicklungsmöglichkeiten prüfen Jugendliche und ihre Familien auch, wie sie den Ausbildungsbetrieb täglich erreichen können. Das gilt insbesondere für Minderjährige und für Haushalte, in denen keine ausreichende Möglichkeit besteht, regelmäßig Fahrdienste zu übernehmen. Ein grundsätzlich passender Ausbildungsplatz kann deshalb aus praktischen Gründen ausscheiden, wenn der tägliche Weg zu lang, zu kompliziert oder nicht zuverlässig zu bewältigen ist.

Vor diesem Hintergrund kann der Streckenführerschein auch dazu beitragen, offene Ausbildungsplätze und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber besser zusammenzubringen. Denn er kann eine konkrete Zugangshürde abbauen: Jugendliche können Ausbildungsbetriebe in einem größeren Radius erreichen, und Betriebe erhalten Zugang zu einem erweiterten Bewerberkreis. Das ist gerade für Branchen und Regionen wichtig, in denen Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, obwohl grundsätzlich interessierte junge Menschen vorhanden sind.

Kein Ersatz für verlässliche ÖPNV-Anbindung

Die neue Fachklassenverordnung des Hessischen Kultusministeriums ist in diesem Zusammenhang besonders relevant. Wenn Berufsschulklassen stärker gebündelt oder an bestimmten Standorten eingerichtet werden, können sich für Auszubildende längere Wege zur Berufsschule ergeben. Das kann fachlich und organisatorisch sinnvoll sein, darf aber nicht dazu führen, dass eine Ausbildung an der fehlenden Erreichbarkeit des Schulstandorts scheitert. Der Streckenführerschein kann hier eine ergänzende praktische Lösung sein – er darf jedoch nicht als Ersatz für eine angemessene und verlässliche ÖPNV-Anbindung verstanden werden. Insbesondere an Berufsschultagen müssen die konkreten Wege und Fahrzeiten berücksichtigt werden.

Entscheidend ist, dass das Verfahren nicht zu bürokratisch wird. Jugendliche, Eltern, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen brauchen eine klare, leicht ver-

ständliche und möglichst digitale Antragstellung. Nachweise sollten auf das Notwendige beschränkt werden. Sinnvoll wäre beispielsweise eine einfache Bestätigung des Ausbildungsbetriebs beziehungsweise der Berufsschule über die erforderlichen Strecken und Zeiten. Zuständigkeiten müssen eindeutig geregelt sein, und die Bearbeitung sollte schnell erfolgen – idealerweise vor Beginn der Ausbildung oder zumindest ohne lange Übergangszeiten.

Ebenso wichtig sind klare Regeln zur Verkehrssicherheit. Der Streckenführerschein sollte nur für tatsächlich erforderliche Wege und unter nachvollziehbaren Bedingungen gelten. Eine gute Einweisung, transparente Vorgaben und gegebenenfalls eine regelmäßige Überprüfung sind notwendig, damit Mobilität und Sicherheit miteinander verbunden werden.

Alltagstauglichkeit ist wichtig

Unser Fazit lautet daher: Der Streckenführerschein kann ein sinnvoller und konkreter Baustein sein, um Ausbildungswege in Hessen – insbesondere im ländlichen Raum und im Vogelsbergkreis – besser erreichbar zu machen. Seine Wirkung wird aber davon abhängen, ob er niedrigschwellig, schnell und alltagstauglich umgesetzt wird. Zusammen mit der neuen Fachklassenverordnung, einer guten Berufsorientierung und Ausbildungsplatzvermittlung sowie einem leistungsfähigen ÖPNV kann er dazu beitragen, dass die Entfernung zwischen Wohnort und Ausbildungsort weniger häufig eine Hürde darstellt und mehr junge Menschen einen passenden Ausbildungsplatz tatsächlich annehmen können. ■

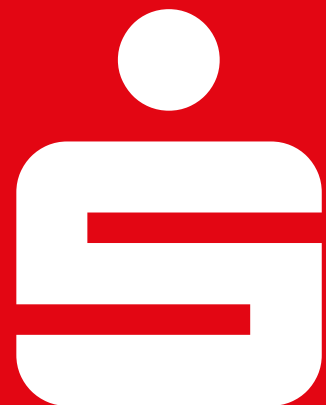


Bereit für alles, was kommt.

**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.





Fotos: Barbara Czernek

➤ IHK-Vizepräsident und Gastgeber Christian Eichenberger von der Rent.Group in Ober-Mörlen (r.) spricht vor VV-Mitgliedern über die Kreislaufwirtschaft.

VOLLVERSAMMLUNG

Bürokratie abbauen, Wachstum ermöglichen

Die angespannte Konjunkturlage, der Abbau bürokratischer Hürden sowie die Jahresrechnung 2025 standen im Mittelpunkt der Vollversammlung der IHK Gießen-Friedberg. Die Sitzung fand bei der Rent.Group Frankfurt GmbH in Ober-Mörlen statt.

VON TOBIAS BUNK

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Gießen-Friedberg war jüngst mit ihrer Vollversammlung (VV) bei der Rent.Group Frankfurt GmbH in Ober-Mörlen zu Gast. Als prominenter Gast aus den Reihen der Landesregierung stellte Staatsminister

Manfred Pentz die hessischen Aktivitäten zum Bürokratieabbau vor. „Seit Jahrzehnten sprechen wir über die wachsende Bürokratie“, sagte er. Dabei sei die Bürokratie an sich als ordnende Kraft nicht schlecht, erklärte Pentz. Deutschland und Europa hätten es jedoch zuletzt „übertrieben“. Das sah auch IHK-Präsident Rainer Schwarz so. Er be-

grüßte ausdrücklich die hessischen Anstrengungen zur Entbürokratisierung, betonte aber auch: „Der Bürokratieabbau muss spürbar bei den Unternehmen ankommen.“

Alles auf den Prüfstand, was Zeit und Geld kostet

Pentz versicherte, dass die Landesregierung den Bürokratieabbau an den konkreten Erfahrungen von Unternehmen ausrichten wolle. „Welche Formulare hemmen euch?“, müsse die zentrale Frage lauten. Alles, was Zeit und Geld koste, müsse dabei auf den Prüfstand. Im ersten, bereits verabschiedeten hessischen Bürokratieabbaugesetz seien 120 Maßnahmen festgelegt worden. Für ein zweites Bürokratieabbaugesetz kündigte Pentz weitere Schritte an. So könnten in vielen Bereichen anstelle regelmäßiger Kontrollen Stichproben ausreichen. Außerdem warb er für



Foto: Andreas Bender



Der Bürokratieabbau muss
spürbar bei den Unternehmen
ankommen.“

Rainer Schwarz,
Präsident der IHK Gießen-Friedberg

mehr Mut bei behördlichen Entscheidungen und für einen größeren Ermessensspielraum der Sachbearbeiter. „Wir müssen wieder mehr zum normalen Menschenverstand zurückkehren“, sagte der Staatsminister.

Pentz würdigte die internationalen Aktivitäten der IHK Gießen-Friedberg und nahm auch Bezug auf die Indienreise von Ministerpräsident Boris Rhein im August. Dabei seien die Weichen für verlässliche Lieferketten, mehr Resilienz, technologischen Fortschritt und Wachstum gestellt worden. Für hessische Unternehmen eröffne sich der Zugang zu einem der weltweit am schnellsten wachsenden Märkte.

Aus den Reihen der Vollversammlung kamen konkrete Beispiele zu bürokratischen Hemmnissen. Angesprochen wurde unter anderem der unternehmerische Mehraufwand durch die europäische Verpackungsverordnung, die Entwaldungsrichtlinie und das Lieferkettengesetz. Markos Gebreselassie von Kaffee Pura in Gießen kritisierte, dass ihn die Verpackungsverordnung in ihrer jetzigen Ausgestaltung zwingt, den Online-Handel aufzugeben. Die Pflicht, in jedem Mitgliedstaat einen Bevollmächtigten für die erweiterte Herstellerverantwortung zu benennen, verursache einen zu großen finanziellen und administrativen Aufwand. Gastgeber Christian Eichenberger, Vorstandsvorsitzender der Rent.Group und IHK-Vizepräsident, regte an, Praxischecks des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zum Bürokratieabbau auch für die Veranstaltungswirtschaft einzuführen. In der



Foto: Andreas Bender



Wir legen großen Wert auf solide Sprachkenntnisse sowie auf die Vermittlung kultureller Grundlagen.“

Matthias Leder, Hauptgeschäftsführer der IHK Gießen-Friedberg, zum Projekt „African Skills 4 Germany“

Gastronomie sei das in anderen Bundesländern bereits umgesetzt worden. „Das würde ich gern zusammen mit dem hessischen Wirtschaftsministerium ins Land holen“, sagte Eichenberger.

Jahresabschluss festgestellt

Die VV-Mitglieder blickten auf das Geschäftsjahr 2025 zurück und stellten den Jahresabschluss einstimmig fest. Das Jahresergebnis betrug 1,88 Millionen Euro. Präsidium und Hauptgeschäftsführer Matthias Leder wurden einstimmig entlastet und das Ergebnis einstimmig auf neue Rechnung vorgetragen. Als ehrenamtliche Rechnungsprüfer für den Jahresabschluss 2026 bestätigte die Vollversammlung ebenfalls einstimmig Petra Kalbhenn und Michael Menges.

Über den aktuellen Stand der Bauarbeiten am IHK-Schulungsgebäude in der Hanner Straße in Friedberg informierte Präsident Schwarz. Für die Generalsanierung seien im Wirtschaftsplan 2026 zwei Millionen Euro veranschlagt worden. Im Zuge

der Bauarbeiten habe sich nun die Notwendigkeit von Mehrausgaben in Höhe von 500.000 Euro gegenüber dem ursprünglichen Plan herausgestellt. Das sei baulichen Gegebenheiten geschuldet, die vorher nicht absehbar gewesen seien. Die Vollversammlung stimmte der Bereitstellung der überplanmäßigen Ausgaben für die Sanierung zu.

Unternehmen fordern bessere Rahmenbedingungen

In einer Diskussion zur konjunkturellen Lage rief Hauptgeschäftsführer Leder Vertreter verschiedener Branchen auf, ihre aktuelle Situation zu schildern. Als Belastungen für den Handel nannte Jochen Ruths, IHK-Vizepräsident und Mitinhaber des Modehauses Ruths in Friedberg, vor allem die zurückhaltende Nachfrage, steigende Energiepreise, den Mindestlohn und zusätzliche Vorgaben durch die neue Verpackungsverordnung. Zur Nachfragesituation sagte er: „Während in Deutschland rund 22 Prozent des Einkommens im Handel ausgegeben werden, liegt der Anteil in anderen europäischen Ländern bei über 30 Prozent.“

Für die Dienstleister sprach Yan-Tobias Ramb von One Medialis in Gießen. Da sein Unternehmen viele Industriekunden betreue, habe er einen intensiven Einblick in die Branche: „Der Industrie geht es leider nicht gut. Trotz der herausragenden



➤ Staatsminister Manfred Pentz versichert, dass die Landesregierung den Bürokratieabbau an den konkreten Erfahrungen von Unternehmen ausrichten wolle.

ANZEIGE

Andre-Michels.de

STAHLHALLEN

Kompetenz + Rat

02651. 96 200

Leistungen dieser Unternehmen kämpfen sie immer mehr, was überhaupt nicht zufriedenstellend ist.“ Vor allem völlig unverhältnismäßige bürokratische Anforderungen und hohe Energiekosten würden hier zu Buche schlagen. Die Dienstleistungen seines Unternehmens in den Bereichen Digitalisierung des Marketings und der Interessentengewinnung seien zwar weiterhin gefragt, dennoch sei die Entwicklung im Land besorgniserregend.

Die Bauwirtschaft vertrat Andreas Schmitt von der Blfp Planungs GmbH in Friedberg: „Der Immobilienbedarf ist nach wie vor sehr groß, aber die Finanzierbarkeit stellt ein großes Problem dar. Daher sind Projekte, die sich für Investoren rechnen, sehr rar. In ganz Deutschland bauen große Architekturbüros derzeit Stellen ab. Diese Entwicklung ist bedenklich für den gesamten Bausektor.“

Seine Einschätzung zur Lage der Veranstaltungswirtschaft gab Christian Eichenberger. „Wir konkurrieren mit dem europäischen Ausland um die größten Veranstaltungsformate. Viele Veranstaltungen wandern nach Spanien oder Frankreich ab, weil dort die Arbeitsmarktbedingungen flexibler sind.“ Hierzulande habe die Branche mit dem für Events unpraktikablen Acht-Stunden-Arbeitstag, dem Mindestlohn, steigenden Energiepreisen und der ausgeweiteten Maut zu kämpfen. „Gerade unser Sektor kann noch stark wachsen, aber dafür brauchen wir bessere Voraussetzungen“, betonte er mit Nachdruck.

Und wie sieht es in der Gastronomie aus? „Auch da ist es nicht mehr rosig“, sagte IHK-Vizepräsident Rainer Dietz vom Posthotel Johannesburg in Lauterbach. „Wir haben große Probleme mit der Bürokratie. Die Auflagen sind nicht mehr zu ertragen.“ Viele Betriebsaufgaben seien die Folge. Zudem fehlten Fachkräfte und Aus-



➤ Shuchita Kishore, Generalkonsulin der Republik Indien in Frankfurt, sieht ihr Land als wichtigen Partner für deutsche Unternehmen.

zubildende. Daher bemühe er sich auch um qualifizierte Bewerber aus dem Ausland.

Internationale Fachkräfte gewinnen

Mit Blick auf den Fachkräftemangel stellte der IHK-Mitarbeiter Andreas Mertenbacher das Projekt „African Skills 4 Germany“ zur Gewinnung von Auszubildenden aus Nigeria vor und zeigte hierzu einen Film. Aus mehr als 400 Bewerbungen wurden für das Projekt 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählt. Sie werden sprachlich, fachlich und kulturell auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. Die Kosten werden zu 100 Prozent durch das Projekt getragen. Für teilnehmende Unternehmen fällt keine Vermittlungspauschale an. „Wir legen großen Wert auf solide Sprachkenntnisse sowie auf die Vermittlung kultureller Grundlagen“, fasste Leder zusammen.

Indien als strategischer Partner

Der Blick der Vollversammlung richtete sich auch nach Asien. Shuchita Kishore, Generalkonsulin der Republik Indien in Frankfurt, stellte ihr Land als wichtigen Partner für deutsche Unternehmen vor. In einer zunehmend von geopolitischen Konflikten und unterbrochenen Lieferketten geprägten Welt sei Vertrauen die wichtigste Währung. Indien und Deutschland verbinde eine langjährige und verlässliche Zusammenarbeit.

Indien habe sich in den vergangenen Jahren stark verändert, erläuterte Kishore. Die Infrastruktur sei deutlich verbessert worden, die Digitalisierung schreite schnell voran und eine junge, gut ausgebildete Bevölkerung biete großes Potenzial. Mit rund 1,4 Milliarden Einwohnern sei Indien nicht nur ein bedeutender Absatzmarkt, sondern auch ein attraktiver Produktions- und Entwicklungsstandort. Indien könne bei der Diversifizierung von Lieferketten eine wichtige Rolle spielen und biete insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie, Produktion und digitale Dienstleistungen große Chancen. „Kommen Sie nach Indien und entdecken Sie die Möglichkeiten, die sich Ihnen bieten“, rief Shuchita Kishore den VV-Mitgliedern zu.

VV-Mitglieder stellen sich vor

In der Reihe „VV-Mitglieder stellen sich vor“ präsentierte Steffen Jüngel die Heinstadt Reiss GmbH mit Sitz in Bad Nauheim. 1954 als klassischer Baubetrieb gegründet, zählt die Gesellschaft heute über 80 Mitarbeiter. Jüngel arbeitet seit 2006 in dem Familienbetrieb. Das Leistungsspektrum erstreckt sich über verschiedene Sparten wie das schlüsselfertige Bauen bis hin zur Realisierung eigener Bauträgerprojekte. Der Bauunternehmer stellte verschiedene aktuelle Projekte im Rhein-Main-Gebiet vor.

CO₂-Reduktion durch Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaft

Gastgeber Eichenberger sprach über sein Unternehmen Rent.Group, das 1.400 Mitarbeiter beschäftigt, rund 150 Millionen Euro Jahresumsatz erzielt und 30 Logistikzentren in elf Ländern betreibt. Rund 4.500 Produkte und mehr als acht Millionen Einzelartikel können für verschiedene Anlässe gemietet werden – von Design-



Die Veranstaltungswirtschaft kann noch stark wachsen, aber dafür brauchen wir bessere Voraussetzungen.“

Christian Eichenberger,
IHK-Vizepräsident und Vorstandsvorsitzender der Rent.Group

Foto: Barbara Czernek



Der Immobilienbedarf ist nach wie vor sehr groß, aber die Finanzierbarkeit stellt ein großes Problem dar.“

Andreas Schmitt,
VV-Mitglied von der Blfp Planungs GmbH

möbeln bis zu Glas, Porzellan und Besteck. Veranstaltungen seien ein starker Wachstumsmarkt, rund 40 Prozent der Marketingbudgets fließen bereits in Live-Formate. „Daraus entstehen belastbare Kundenbeziehungen. Unternehmen, die in Live und Digital investieren, wachsen um 50 Prozent schneller“, sagte Eichenberger.

Mit Blick auf die Kreislaufwirtschaft betonte er, dass das lineare Wirtschaftsmodell an seine Grenzen stoße. 45 Prozent der weltweiten Treibhausgasemissionen entstünden bei der Herstellung von Produkten. Das größte Potenzial für langlebige Produkte liege in der Designphase. Zirkuläre Mietmodelle, etwa mit wiederverwendbaren Teppichfliesen, holten Wert

schöpfung immer wieder ins Land zurück und machten unabhängiger von schwankenden Rohstoffpreisen. „So wachsen wir, ohne mehr Ressourcen zu verbrauchen. Darin liegt auch eine Chance für deutsche Qualitätsprodukte im internationalen Wettbewerb.“

Insgesamt machte die Vollversammlung deutlich: Für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum braucht es sowohl bessere Rahmenbedingungen im Inland als auch neue internationale Partnerschaften. Der Abbau unnötiger Bürokratie, weitaus niedrigere Energiepreise, ausreichend Fachkräfte und offene Märkte bleiben zentrale Voraussetzungen für die wirtschaftliche Entwicklung der Region. ■



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

ANZEIGE

OFFENE FORDERUNGEN IN GUTEN HÄNDEN



Ihre Kunden haben noch nicht bezahlt? Beachten Sie die Verjährungsfrist am **31.12.2026**. Auf unserer Website können Sie kostenfrei prüfen, wann Ihre Zahlungsansprüche verfallen.

Wir sichern Ihre Ansprüche. Sprechen Sie uns an.



Creditreform Giessen
0641 95 26 2-0
info@giessen.creditreform.de
creditreform.de/giessen/verjaehrung

Creditreform 
GIESSEN

Seminare, Lehrgänge und Veranstaltungen

Veranstaltungsportal



ServiceCenter Gießen
☎ 0641/7954-0

■ Zertifikats-Lehrgänge

05.11.2026- 18.02.2027	KI-Tool-Experte/-Expertin (IHK), online
09.11.2026- 20.11.2026	E-Commerce-Manager Vollzeit (IHK), online
09.11.2026- 11.12.2026	Cyber Security Advisor (IHK), online
10.11.2026- 28.01.2027	Fachpersonal für Jahresabschluss (IHK), online
16.11.2026- 30.11.2026	Qualitätsmanagementbeauftragter (IHK), online
16.11.2026- 27.11.2026	Betrieblicher Datenschutzbeauftragter (IHK), online

■ Tagesseminare in Friedberg

02.11.2026- 23.11.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 1: Business Plan Workshop
04.11.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 2: Finanzierung, Bankgespräch, Förderprogramme
09.11.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 3: Dreh- und Angelpunkt „Kunde“ – Marketing & Vertrieb
16.11.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 5: Betriebliche und persönliche Versicherungen
23.11.2026	Arzneimittelprüfung

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

■ Tagesseminare in Gießen

04.11.2026	Familiengründung des Arbeitnehmers – Mutterschutz bis Elternzeit
05.11.2026	Persönliche Führungskompetenz
05.11.2026	Zolltarif – kein Problem! Der einfache Einstieg für Praktiker
06.11.2026	Unternehmensnachfolge nachhaltig regeln
10.11.2026	Rechtsgrundlagen für den Außenhandel
11.11.2026	Steuerfreie und steuerbegünstigte Arbeitgeberleistungen
11.11.2026	Basiswissen Existenzgründung, Modul 4: ABC der Steuern für Existenzgründer
12.11.2026	Umsatzsteuer in der Praxis
18.11.2026	Die Kundenberatung im Maklergeschäft
19.11.2026	Rhetorik – Überzeugend auftreten und wirken
25.11.2026	Weiterbildung Wohnimmobilienmakler – Grundlagen der Finanzierung
26.11.2026	Arzneimittelprüfung
30.11.2026	Zollforum Mittelhessen
02.12.2026	Der Trennungsprozess: Wie gestalte ich Kündigung und Aufhebungsvertrag richtig?
07.12.2026	Arzneimittelprüfung

www.ihk.de/giessen-friedberg, Veranstaltungen



ANZEIGE

**Trauen Sie nur
geprüften Fakten**

**Wir machen für Sie den
FAKTECHECK**

Neuigkeiten
Wettertauer Allgemeine
Gießener Allgemeine
Allfelder Allgemeine
Gießener Allgemeine
Kreis-Anzeiger
Oberhessische Zeitung
Südthüringische Zeitung
Hessischer Anzeiger
Südthüringische Zeitung

■ IHK-Webinare

02.11.2026-	KI-Anwendungen erfolgreich im Unternehmen einsetzen
09.11.2026	Green AI: Ist eine nachhaltige Nutzung Künstlicher Intelligenz möglich?
03.11.2026	Prüfungsvorbereitungskurs Industriekaufleute VO 2024 AP Teil 2, Fach: MIVPK
03.11.2026-12.11.2026	Prüfungsvorbereitungskurs Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement AP Teil 2, Fach: WiSo
05.11.2026-14.01.2027	Essential Training „KI für Führungskräfte“
05.11.2026	Informationsveranstaltung für Existenzgründer
09.11.2026-16.11.2026	Effektive Nutzung von KI im Finanzwesen
11.11.2026	Zollwertermittlung nach Unionszollkodex
13.11.2026	Trauer am Arbeitsplatz
13.11.2026	Auszubildende führen und motivieren
16.11.2026	Informationsveranstaltung für Existenzgründer
17.11.2026-24.11.2026	KI-Anwendungen erfolgreich im Unternehmen einsetzen
19.11.2026	Dual-Use-Prüfungen und Genehmigungscodierungen: Y901 & Co.
20.11.2026	Zeitmanagement in der digitalen Gesellschaft
20.11.2026	Facebook- und Instagram-Marketing für Unternehmen
24.11.2026	Europäische Zollreform – Auswirkungen auf Unternehmen
27.11.2026	Im Dialog – erfolgreiche Gespräche mit Mitarbeitenden
27.11.2026	Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden
30.11.2026	Informationsveranstaltung für Existenzgründer

■ Sprechtage

Nach Absprache	Beratungsangebot Unternehmenssicherung (persönliche Terminvereinbarung)
05.11.2026	IT-Sicherheitssprechtag (online)
09.11.2026	Marketingsprechtag
10.11.2026	Patent- und Erfinderberatung
18.11.2026	Regionaler Beratungstag zu Unternehmensförderung und Finanzierungsfragen
24.11.2026	Sprechstunde der Digitalen Experten Kammer (online)
25.11.2026	Nachhaltigkeitssprechtag (online)
25.11.2026	Regionaler Beratungstag zu Unternehmensförderung und Finanzierungsfragen

Fachkundeprüfung Güterkraftverkehr

Termine: 17.11.2026/15.12.2026/
26.01.2027
Ort: IHK-Seminarräume,
Hanauer Straße 5, Friedberg
Anmeldung: erbeten

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

AMTLICHES

Aufgabenübertragung der IHK Gießen-Friedberg auf die IHK Limburg bezüglich der Erlaubnis- und Registrierungsverfahren von Darlehensvermittlern nach § 34k Gewerbeordnung.

Die Vollversammlung hat in ihrer Sitzung vom 10. September 2026 beschlossen, die Aufgaben, die den IHKs nach § 34k GewO (Vermittlung oder Beratung zu Verbraucherkreditverträgen) und aller damit in Zusammenhang stehenden Rechtsgrundlagen zukommen, gemäß § 10 Abs. 1 IHKG auf die IHK Limburg zu übertragen.

Genehmigung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum vom 7.10.2026, Az.: 0458-III-041-d-10-00004#2026-0001

— 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

HEIMAT SHOPPEN

Wie der stationäre Handel die Lebensqualität in der Region sichert

Zehn Kommunen, 30.000 Tüten: Die IHK-Kampagne „Heimat shoppen“ setzt ein Zeichen für lebendige Innenstädte und lenkt den Blick auf den Wert des lokalen Handels.

VON ANN-KATHRIN OBERST

Wer in den vergangenen Wochen durch die Einkaufsstraßen in zehn Kommunen im IHK-Bezirk geschlendert ist, begegnete ihnen häufig: den markanten Papiertüten der bundesweiten Imagekampagne „Heimat shoppen“. Über 30.000 dieser praktischen Alltagsbegleiter hat die IHK Gießen-Friedberg in diesem Jahr den teilnehmenden Kommunen zur Verfügung gestellt. Doch die Tüten sind weit mehr als nur Transporthilfen für den Einkauf. Sie sind ein weithin sichtbares Statement für die eigene Region.

Der Wert der Nähe

Hinter der Aktion, die einst 2014 im Rheinland startete und sich zur größten Kampagne für den stationären Einzelhandel in Deutschland entwickelt hat, steht eine einfache, aber wirkungsvolle Botschaft: Lokale Einzelhändler, Gastronomen und Dienstleister sichern die Lebensqualität in unseren Städten und Gemeinden.

„Die Händler, Gastronomen und Gastwirte sind das Herzstück unserer Innenstädte“, erklärt Daniel Kaiser, stellvertretender Geschäftsbereichsleiter Standortpolitik bei der IHK Gießen-Friedberg. „Wer vor Ort einkauft, sichert nicht nur Arbeitsplätze und wichtige Ausbildungschancen in der Region, sondern sorgt auch dafür, dass unsere Ortskerne lebendig und lebenswert bleiben.“

Dabei versteht sich die Initiative keineswegs als reiner Gegenpol zum Online-Handel. Viele Betriebe vor Ort verknüpfen längst das Beste aus beiden Welten – ob durch „Click & Collect“, Social-Media-Schaufenster oder eigene Web-Shops. Entscheidend ist jedoch, dass die Wertschöpfung in der Region bleibt. Denn ohne das finanzielle und persönliche Engagement des lokalen Gewerbes stünden viele Sportvereine, Kulturfeste und sozialen Projekte schlicht ohne Unterstützer da.



Foto: Ann-Kathrin Oberst/IHK Gi-FB



Bei der „Zauberhaften Nacht“ in Alsfeld locken neben dem verkaufsoffenen, stationären Einzelhandel auch Gastronomie und viele weitere Attraktionen die Menschen in die Innenstadt.

Von Alsfeld bis Nidda:

So facettenreich werben die Kommunen

Insgesamt zehn Kommunen aus der Region machen bei „Heimat shoppen“ in diesem Jahr mit, um die lokalen Akteure ins Rampenlicht zu rücken. Die Konzepte vor Ort waren dabei so individuell wie die Städte selbst.

Die Reise begann für einige bereits im Frühjahr und zog sich wie ein roter Faden durch das Jahr. Im Spätsommer lockte beispielsweise die etablierte „Zauberhafte Nacht“ die Besucher in die historische Altstadt von Alsfeld, und auch in Bad Vilbel und Büdingen wurden die Innenstädte belebt. „Das Bildmaterial zeigt, wie vielfältig die Akteure die Kampagne vor Ort mit Leben gefüllt haben“, freut sich Daniel Kaiser. In Bad Nauheim, Feldatal und Butzbach wurde der herbstliche Einkauf mit vielfältigen Aktionen zum Erlebnis gemacht.

Pünktlich zum Start in den November erreichten die Aktionstage in Nidda und Lauterbach mit den traditionellen Herbstmärkten einen weiteren Höhepunkt – hier zeigte sich besonders gut, wie „Heimat shoppen“ über das gesamte Jahr hinweg Ak-



zente setzen kann. In Gießen und Friedberg laufen unterdessen die Vorbereitungen für kommende Aktionen auf Hochtouren, und die passenden Werbemittel liegen bereits bereit.

Durch Kooperation die Standorte stärken

„Der große Vorteil der Kampagne ist ihre enorme Flexibilität“, betont Daniel Kaiser abschließend. „Jede Kommune atmet ihr eigenes Flair hinein. Je enger Gewerbevereine, Stadtmarketing und Kommunen zusammenarbeiten, desto größer ist am Ende die Strahlkraft.“ Für die IHK Gießen-Friedberg steht fest: „Heimat shoppen“ ist keine Eintagsfliege, sondern nachhaltige Standortpolitik, die zeigt, dass Einkaufen vor Ort ein echtes Gemeinschaftserlebnis ist. ■



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



ANZEIGE



WIR REALISIEREN IHR BAUVORHABEN.

Verantwortungsbewusst.
Kosteneffizient.
Zuverlässig.

quast.de

ZEIT, GROSSES ZU BEWEGEN.



OTTO QUAST

Zero Trust: Warum Vertrauen allein keine Daten schützt

Vertraue niemandem, überprüfe alles. Hinter diesem Grundprinzip des Zero-Trust-Paradigmas steckt in der IT-Sicherheit ein generelles Misstrauen gegen Zugriffe auf Systeme und Daten. Wie können Unternehmen dabei vorgehen?

AUS DER IHK GESELLSCHAFT
FÜR DIGITALISIERUNG

Anders als viele andere Maßnahmen in der Informationssicherheit ist der Zero-Trust-Ansatz keine rein technische Lösung. Er ist ein Rahmenwerk, das mehrere Prinzipien in sich vereint, die die Sicherheit von Daten und Systemen in Unternehmen entscheidend erhöhen. Ziel ist es, unbefugten Zugang auf sensible Daten zu verhindern. Dazu werden Zugriffe stetig anhand verschiedener Faktoren überprüft und dabei nur minimale Rechte gewährt (Least-Privilege-Prinzip).

Zugriffe validieren

Im beruflichen wie privaten Alltag ist man die Eingabe von Nutzernamen, Passwörtern und zusätzlicher Multi-Faktor-Authentifizierung gewohnt, um sich in Systemen zu authentifizieren. Zero Trust misstraut diesen Methoden und sieht weitere Mechanismen und Faktoren vor, um zu überprüfen, ob ein Zugriff valide ist. In einem Unternehmen können das beispielsweise zusätzliche Authentifizierungen des jeweils verwendeten Geräts, ein Abgleich der Zugriffszeit mit dem Urlaubskalender der zugreifenden Person und der Ort des Zugriffs sein. Im Zusammenspiel mehrerer solcher Faktoren lässt sich bewerten, ob etwa eine Anmeldung auf einem Server eines Unternehmens plausibel ist.

Das Prinzip der minimalen Rechte

Nur wer wirklich Zugriff benötigt, soll diesen auch erhalten. Der Zugang zu Daten und Systemen wird damit auf das erforderliche Maß begrenzt. Damit einher geht eine starke Segmentierung: in den Infra-



strukturen vieler Unternehmen gibt es beispielsweise einen Admin-Account, der hohe Rechte auf gleich mehreren Systemen hat. Das Prinzip der minimalen Rechte untersagt derartige Super-Admins. Stattdessen besteht für jedes System ein separater Account, der nur die jeweils für den Anwendungsfall erforderlichen Berechtigungen erhält.

Misstrauen gegen das eigene Netzwerk

Beim Zero-Trust-Rahmenwerk besteht aus dem Blickwinkel der Informationssicherheit kein Unterschied zwischen externen Netzwerken und dem internen Netzwerk eines Unternehmens. Auch das eigene Netzwerk wird daher so behandelt, als seien Cyberkriminelle potenziell in dieses vorgedrungen. Konkret bedeutet das, dass sämtliche Kontrollmechanismen und Prinzipien von Zero Trust für interne wie für externe Ressourcen gleichermaßen gültig sind. Rechte und Vertrauen werden dabei immer nur vorübergehend erteilt, sodass sie kontinuierlich neu bewertet werden.

Ganzheitliches Konzept implementieren

Das hier stark verkürzt dargestellte Zero-Trust-Rahmenwerk ist ein wichtiger Baustein, um die Informationssicherheit von Unternehmen dauerhaft zu verstärken. Wo bislang Vertrauen herrscht, setzt Zero Trust auf Kontrolle und Plausibilitätsprüfungen. Für die Sicherheit der Daten und Systeme von Unternehmen ist es entscheidend, sich den drohenden Gefahren durch Angriffe mit einem möglichst ganzheitlichen Konzept entgegenzustellen. Das gelingt entweder durch interne Expertinnen und Experten oder mit der Unterstützung externer Dienstleister.

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) gibt in einem „Management Blitzlicht“ eine kurze Anleitung in sieben Schritten für die Umsetzung von Zero Trust. ■

Die Broschüre ist unter folgendem Link zum Download verfügbar:



MAZDA CROSSOVER WOCHEN

ENTDECKEN SIE DIE PERFEKTEN
TEAMPLAYER FÜR IHR BUSINESS –
ZUM BEISPIEL DEN MAZDA CX-60.



382 €¹⁾

netto mtl. Leasingrate für den
Mazda CX-60 Diesel

0 €²⁾

Anzahlung für alle
Mazda Crossover Modelle

6 JAHRE³⁾

Mazda Garantie
inklusive

CRAFTED WITH JAPANESE SOUL



Energieverbrauch kombiniert für den Mazda CX-60 2026 e-Skyactiv D 200 Prime-Line: 5,1 l/100 km. CO₂-Emissionen kombiniert: 132 g/km. CO₂-Klasse: D. Weitere Informationen zur elektrischen Reichweite, Energiekosten, KFZ-Steuer und CO₂-Kosten finden Sie unter www.mazda.de/energieverbrauch

1) Monatliche Rate zzgl. Mehrwertsteuer für ein gewerbliches Leasingangebot (Kilometer-Leasing) der Mazda Finance – ein Service der Openbank Deutschland AG (Leasinggeber), Santander-Platz 1, 41061 Mönchengladbach – bei 0,00 € Leasing-Sonderzahlung, 36 Monaten Laufzeit und 30.000 km Gesamtfahrleistung für einen Mazda CX-60 2026 e-Skyactiv D 200 Prime-Line | 3,3l Diesel 147 (200) kW (PS). Inklusive einer GAP-Vereinbarung gemäß den Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Regelungen für Kilometerleasingverträge mit gewerblichen Kunden. Beinhaltet Kundenrabatt teilnehmender Mazda Vertragshändler. Das Angebot ist gültig für Gewerbetreibende, Freiberufler oder Selbstständige und jeweils zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten. Bei der gezeigten Abbildung handelt es sich um ein Beispielfoto eines Mazda CX-60 2026, die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeuges sind nicht Bestandteil des Angebotes.

2) 0 € Leasing-Sonderzahlung.

3) 6 Jahre Garantie gemäß den Mazda Garantiebedingungen. Mehr Informationen finden Sie unter www.mazda.de/garantie

ZIVILE SICHERHEIT FÜR DIE GESELLSCHAFT

Europäisches Förderprogramm bietet innovativen Unternehmen Perspektiven

Im Rahmen des IHK-Arbeitskreises Wirtschaft und Sicherheit stellte Julia Henn vom VDI Technologiezentrum das EU-Programm „Horizont Europa“ vor. Julia Henn leitet die Nationale Kontaktstelle Sicherheitsforschung (NKS Sicherheit), die Interessierte zu Anträgen im sogenannten Cluster 3 „Zivile Sicherheit für die Gesellschaft“ berät.

Frau Henn, was ist das Ziel des europäischen Förderprogramms „Horizont Europa“ im Bereich der zivilen Sicherheit?

Das europäische Förderprogramm für zivile Sicherheit zielt darauf ab, die Sicherheit der Bürger in den Bereichen Kriminalitäts- und Terrorismusbekämpfung, beim Schutz kritischer Infrastrukturen sowie bei der Stärkung der Katastrophen-Resilienz zu erhöhen. Auch die Themen Grenzmanagement und Cybersicherheit gehören dazu. Der Austausch und die Vernetzung von Akteuren aus Forschung, Industrie und Praxis sind wichtiger Bestandteil der Sicherheitsforschung. Ein Fokus dieser Kooperationen liegt vor allem im Innovationstransfer.

Wann erhält ein Unternehmen diese Forschungsförderung?

Es gibt klare Regularien, bis zu welcher Reife gefördert werden kann. Eine Förderung ist in der Regel aktuell nur bis zur experimentellen Entwicklung möglich, sprich bis zum Level 7 oder 8 des Technologie-Reifegrades (TRL) – einer Skala zur Bewertung des Entwicklungsstandes von neuen Technologien auf der Basis einer systematischen Analyse. Entwickelt wurde der TRL

1988 von der NASA für die Bewertung von Raumfahrttechnologien und reicht von 1 bis 9 (qualifiziertes System mit Nachweis des erfolgreichen Einsatzes). Die EU-Förderung ist in der Regel höher als im nationalen Programm und immer von der Größe des forschenden Unternehmens abhängig.

Viele verwechseln die Begriffe Forschung und Entwicklung. Wo liegt der Unterschied?

Am Anfang steht die Grundlagenforschung, beispielsweise im Bereich Schlüsseltechnologien oder Künstlicher Intelligenz. Dem folgt die anwendungsorientierte Forschung, die in dem Programm gefördert wird und an deren Ende ein Demonstrator steht. Erst danach kommt die Entwicklung, die mit einem Produkt endet, wofür es aber dann ganz andere Fördermechanismen gibt.

Wie geht es für ein Unternehmen im Falle einer Bewilligung weiter?

Die Unternehmen sind dazu aufgerufen, ein Konsortium mit Forschungsinstitutionen und Anwendern zu bilden. Das kann in Form einer Partnerschaft mit einer Universität oder einer Forschungseinrichtung, wie beispielsweise einem Fraunhofer-Institut, sein. Als Anwender gelten Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS), wie Feuerwehr, Polizei, THW, Kommunen oder auch Betreiber kritischer Infrastrukturen.

Was ist die Aufgabe des VDI Technologiezentrums?

Als VDI Technologiezentrum helfen wir Förderinteressierten wie Unternehmen,

den passenden Förderaufruf zu finden. Das setzt eine intensive und individuelle Beratung voraus. Darüber hinaus unterstützen wir dabei, ein Konsortium zu finden. Hier bietet sich auch ein Besuch entsprechender Informationsveranstaltungen an. Wer eine Ausschreibung (Call) im Arbeitsprogramm von Cluster 3 gefunden hat, meldet sich im Anschluss bei der Nationalen Kontaktstelle Sicherheitsforschung (NKS). Die NKS wird vom VDI Technologiezentrum im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt betrieben. Die Beratung erfolgt kostenfrei und vertraulich.

Welche Neuerungen erwarten uns in Zukunft?

Für 2028 ist ein neuer mehrjähriger Finanzrahmen für die EU geplant. Das heißt, die komplette EU-Förderlandschaft soll umstrukturiert werden. Dabei sind konkretere Fördermöglichkeiten für die Industrie in Planung, damit die Produkte aus Forschungsergebnissen schneller ihren Weg auf den Markt finden. Hiermit soll gefördert werden, dass Projekte auch nach dem Ende der Förderung über einen Demonstrator oder Prototyp hinausgehen und Forschungsergebnisse in die Praxis einfließen und genutzt werden. Aktuell findet ein Aushandlungsprozess zwischen den EU-Institutionen statt.

Die Fragen stellte Petra A. Zielinski. ■

Der nächste Arbeitskreis Wirtschaft und Sicherheit findet am 9. Februar um 17 Uhr in der IHK Gießen-Friedberg, Lonystraße 7, 35390 Gießen, statt.

Anmeldung erforderlich.
Weitere Informationen zu Cluster 3 und offene Ausschreibungen:



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





Geschäftsführerin Nina Müller (mitte), Jens Kohl (technischer Leiter, rechts) und Elke Fietzner (Buchhaltung, links) sowie das gesamte Hessenhallen-Team sorgen für eine professionelle Planung und eine reibungslose Durchführung unterschiedlicher Events.

„Die Halle mit Herz“

Flexible Eventlocation mit persönlichem Service

Mit ihrer zentralen Lage im Herzen Deutschlands, einer flexiblen Hallenkonzeption und einem umfassenden Veranstaltungsservice versteht sich die Hessenhalle nicht nur als Anbieter von Veranstaltungsflächen, sondern als ganzheitlicher Partner für die professionelle Planung und Durchführung unterschiedlichster Eventformate – getreu dem Leitgedanken: „Nicht nur einfach eine Halle – die Halle mit Herz.“

Das Raumkonzept umfasst drei Hallen mit einer Gesamtfläche von rund 4.300 Quadratmetern, die sich flexibel miteinander kombinieren lassen. „Wir haben bereits große Messen und Tagungen, aber auch Konzerte, Live-Shows und Galas veranstaltet. Bei uns ist eigentlich alles möglich“, erklärt Geschäftsführerin Nina Müller. So lassen sich sowohl kleinere Veranstaltungen als auch großflächige Produktionen individuell planen und umsetzen.

Ergänzt wird das Flächenangebot durch ein großzügiges Freigelände mit rund 10.000 Quadratmetern im direkten Hallenumfeld sowie einem kostenfreien Parkplatz mit einer Kapazität von rund 3.000 Fahrzeugen. Für Besucher, Aussteller und Veranstaltungspartner bietet die Hessenhalle damit einen optimalen

Standort: „Die zentrale Lage in der Mitte Deutschlands, die gute Verkehrsanbindung an die A5, A4 und A7 sowie unser großzügiges Freigelände schaffen beste Voraussetzungen für Veranstaltungen jeder Art“, erklärt Nina Müller. Frankfurt und Kassel liegen jeweils etwa eine Autostunde von Alsfeld entfernt.



Auch hinsichtlich der technischen Infrastruktur bietet die Hessenhalle optimale Voraussetzungen. Eine mobile, variabel einsetzbare Bühne schafft die notwendige Flexibilität für unterschiedlichste Veranstaltungsformate – von Kongressbühnen bis hin zu aufwendigen Konzert- und Showproduktionen. Direkt angrenzend steht ein funktionaler Backstage-Bereich mit Sanitäreinrichtungen zur Verfügung.

Zusätzliche Kapazitäten für Tagungen, Firmenveranstaltungen oder private Feiern bietet das Hessenhallen-Restaurant im Obergeschoss von Halle 1. Gemein-

sam mit dem angeschlossenen Tagungsraum lassen sich dort Veranstaltungen mit bis zu 180 Personen durchführen. Was die Hessenhalle jedoch besonders auszeichnet, ist ihr persönlicher Service. Die Halle mit Herz lebt ihren Namen: „Wir haben für alle Veranstaltungsbereiche direkte Ansprechpartner, die den Veranstalter von der ersten Planung bis zur Umsetzung begleiten und alle Fragen beantworten können. Das ist uns sehr wichtig“, betont Nina Müller. Dadurch erhalten Veranstalter sämtliche Leistungen aus einer Hand und profitieren von kurzen Kommunikationswegen sowie einer effizienten Projektabwicklung.

Mit ihrer zentralen Lage, vielseitigen Nutzungsmöglichkeiten und einem engagierten Team ist die Hessenhalle Alsfeld die ideale Adresse für Veranstaltungen jeder Art – professionell, flexibel und mit viel Herz. Das Hessenhallen-Team steht Interessierten und Veranstaltern für Anfragen und individuelle Beratung jederzeit gerne zur Verfügung.

Hessenhalle Alsfeld GmbH

An der Hessenhalle 1

36304 Alsfeld

06631 784 29

info@hessenhalle-alsfeld.de

www.hessenhalle-alsfeld.de

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Jetzt die Weichen für die Zukunft des eigenen Betriebs stellen

In Deutschland steht eine große Zahl mittelständischer Betriebe vor dem Generationswechsel. Doch immer mehr Unternehmen finden keine passende Nachfolge. Wie Übergaben gelingen können, zeigt das Beispiel der Branopac GmbH aus Lich.

AUS DER IHK

Dass die Unternehmensnachfolge kein Selbstläufer ist, zeigen die Zahlen des DIHK-Reports zur Unternehmensnachfolge 2025. Wie die Deutsche Industrie- und Handelskammer berichtete, fanden im Jahr 2024 in der IHK-Beratung 5.620 Betriebe keinen potenziellen Nachfolge-Kandidaten, fast doppelt so viele wie 2019. Die Zahlen sind alarmierend, weil eine fehlende Nachfolge nicht selten das Ende eines Unternehmens bedeutet. Wird die Schließung des Betriebs erwogen, geben 92 Prozent der Unternehmer als Grund an, keinen Nachfolger gefunden zu haben. Als weitere Ursachen sind der Fachkräftemangel, gestiegene Energie-, Material- und Arbeitskosten sowie die allgemeine Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung zu nennen.

Warum der demografische Wandel zum Handeln drängt

Die meisten übergabewilligen Unternehmen sind wirtschaftlich gut aufgestellt. Nur zwölf Prozent der Alt-Inhaberinnen und -Inhaber nennen betriebswirtschaftliche Gründe als Anlass für die geplante Übergabe. Häufiger steckt der demografische Wandel dahinter: 72 Prozent wollen oder müssen ihr Unternehmen aus Altersgründen abgeben. Gleichzeitig gibt es weniger Menschen in den gründungsaktiven Jahrgängen zwischen 18 und 40 Jahren. Und wer heute vor der Entscheidung steht, ein Unternehmen zu übernehmen, wägt die Risiken sorgfältig ab. Hohe Finanzierungskosten, steigende Bürokratie und die unsichere konjunkturelle Lage können gegen den Schritt in die Selbstständigkeit sprechen.



Foto: Andreas Bender

➤ Unternehmensnachfolge ist kein Selbstläufer. Bei der Branopac GmbH in Lich gibt es eine firmeninterne Lösung: Florian Wirth (r.) übernimmt die Geschäftsführung von Jörg Schulte. Hier sind die beiden auf dem diesjährigen IHK-Jahresempfang zu sehen.

Vitalis Kifel, Referent der IHK Gießen-Friedberg für Unternehmensnachfolge, ermuntert die Unternehmen, rechtzeitig an die Zukunft des Betriebs zu denken: „Spätestens drei Jahre vor der Übergabe sollte die Suche nach einer geeigneten Person beginnen. Der konkrete Übergabeprozess sollte spätestens zwölf Monate vorher starten. Dazu gehören unter anderem die Bewertung des Unternehmens, die Klärung steuerlicher und rechtlicher Fragen, die Finanzierung sowie Gespräche mit Beschäftigten, Kunden und Geschäftspartnern.“

Branopac: Übergabe als Prozess

Die Branopac GmbH aus Lich hat die Unternehmensübergabe als Prozess angelegt. Der Hersteller von Verpackungs- und

Korrosionsschutzlösungen ernannte Florian Wirth zum 1. August 2026 zum Geschäftsführer. Wirth war zuvor Vertriebsleiter und Prokurist. Bis Februar 2027 führt er das Unternehmen gemeinsam mit Jörg Schulte, der Branopac fast drei Jahrzehnte leitete und sich im nächsten Jahr in den Ruhestand verabschieden wird.

Laut dem Unternehmen ermöglicht die Doppelspitze es, Kundenbeziehungen, Lieferantennetzwerke und technisches Wissen schrittweise zu übertragen. Gleichzeitig bleibe die strategische Weiterentwicklung im Bereich neuer Technologien ein zentraler Pfeiler der Unternehmensausrichtung: Künstliche Intelligenz (KI) unterstütze inzwischen unter anderem bei der Recherche, der Dokumentation, Aus-

wertungen und der Vorbereitung von Angeboten. Die dadurch gewonnene Zeit solle aber nicht zu einem Stellenabbau führen, sondern in neue Projekte fließen. Auch im Vertrieb und im Einkauf sei der KI-Einsatz spürbar. Bei der Suche nach neuen Kunden und Lieferanten übernehme KI die Vorarbeit, wenn es darum gehe, Märkte zu sichten, Kandidaten zu strukturieren und Informationen zu bündeln. „Während Recherchen früher tagelang gedauert haben, liefert die KI heute in kurzer Zeit eine belastbare Vorauswahl, mit der die Belegschaft weiterarbeitet. Der erste Kontakt bleibt aber weiterhin Sache des Menschen“, sagt Florian Wirth.

Bessere Rahmenbedingungen nötig

Damit mehr Betriebe wie Branopac ihr Unternehmen erfolgreich übergeben und weiterführen können, fordert die DIHK verlässliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen: unter anderem einen konsequenten Bürokratieabbau, schnellere Genehmigungsverfahren und digitale Verwaltungsprozesse. Auch die steuerliche und energetische Entlastung von Unternehmen kann dazu beitragen, Betriebe zukunftsfähig zu machen und die Übernahme für Nachfolgeinteressierte attraktiver zu gestalten. Denn ein Unternehmen, das vor der Übergabe nicht mehr investiert, verliert an Wettbewerbsfähigkeit und wird schwerer vermittelbar.

Die IHK Gießen-Friedberg begleitet Unternehmen und Nachfolgeinteressierte neutral und vertraulich. Das Angebot reicht von ersten Informationsgesprächen und Seminaren über eine individuelle Nachfolgeberatung bis hin zur Vermittlung geeigneter Kontakte. Über die bundesweite Unternehmensbörse Nexxt Change können abgebende Unternehmer sowie Übernahmeinteressierte anonymisierte Profile einstellen und passende Angebote beziehungsweise Gesuche finden.

IHK unterstützt bei der Planung

Die IHK Gießen-Friedberg begleitet Unternehmen und Nachfolgeinteressierte neutral und vertraulich. Das Angebot reicht von ersten Informationsgesprächen und Seminaren über eine individuelle Nachfolgeberatung bis hin zur Vermittlung geeigneter Kontakte. Über die bundesweite Unternehmensbörse Nexxt Change können abgebende Unternehmer sowie Übernahmeinteressierte anonymisierte Profile einstellen und passende Angebote beziehungsweise Gesuche finden.

Seminar „Unternehmensnachfolge nachhaltig regeln“

Weitere Informationen und Anmeldung:



Mehr Frauen für Übernahmen gewinnen

Ein zusätzliches Potenzial liegt bei Frauen. Nur knapp ein Viertel der Übernahmeinteressierten in der IHK-Beratung ist weiblich. In der Gründungsberatung liegt der Frauenanteil dagegen bei mehr als 40 Prozent.



Vitalis Kifel
06031/609-2505
vitalis.kifel@giessen-friedberg.ihk.de

ANZEIGE

Gezielte Sichtbarkeit Ihrer Stellenausschreibung – mit JobBlitz!

schnell, effizient, digital

Präzise Kandidatenansprache durch Programmatic-Advertising:

Ihre Stellenausschreibung wird automatisiert auf den Kanälen ausgespielt, die von Ihrer Zielgruppe genutzt wird – Social Media (Instagram, Facebook, Tik Tok), LinkedIn und über Partnernetzwerke wie z. B. [kleinanzeigen.de](https://www.kleinanzeigen.de).

Mit JobBlitz gezielte Stellenausschreibung-Kampagnen starten! JobBlitz macht aus Daten Kandidaten!



Jetzt beraten lassen:

Sarah Aßmann – Digitalvermarktung –

☎ 0641 3003-321 @ sarah-denise.assmann@mdv-online.de



LANDESGARTENSCHAU

Booster für die Region

Die Landesgartenschau Oberhessen 2027 ist mehr als ein großes Gartenfest. Sie ist ein Reallabor für Zusammenarbeit, Klimaanpassung und regionale Entwicklung im ländlichen Raum. Geschäftsführer Florian Herrmann erklärt, warum Oberhessen bewusst über die Kirchtürme hinausdenkt, welche Voraussetzungen dafür nötig sind – und was auch nach 2027 bleiben soll.

Herr Herrmann, die Landesgartenschau Oberhessen ist die erste interkommunale in Hessen. Elf Städte und Gemeinden bereiten sich gemeinsam auf den Sommer 2027 vor. Was bedeutet dieses Format für die Umsetzung?

Dieser interkommunale Ansatz ist eine bewusste strategische Entscheidung. Oberhessen tritt zur Landesgartenschau 2027 nicht als Flickenteppich einzelner Orte auf, sondern als ein gemeinsamer Raum, in dem Leben, Arbeiten und Landschaft ineinandergreifen. Das macht Oberhessen zu einem bedeutenden Reallabor – auch über Hessen hinaus. Wir testen und lernen. Für andere Bundesländer ist Oberhessen von besonderem Interesse, weil wir zeigen, dass auch ländlich geprägte Regionen große Themen wie Klimaanpassung, Freiraumentwicklung und Lebensqualität gemeinsam angehen können. Die Landesgartenschau wird damit mehr als eine Veranstaltung – sie wird zu einem Werkzeug und Impulsgeber für einen Strukturwandel vor Ort.

Bei elf Kommunen ist die Zusammenarbeit sicherlich aufwendiger als mit Akteuren einer einzigen Stadt. Wie gelingt es, Kommunen, Fachleute, Bürger und Politik unter einen Hut zu bekommen?



Foto: Verena Holland/LGS

Florian Herrmann ist Geschäftsführer der Landesgartenschau Oberhessen.

Zwischen den elf Kommunen der Landesgartenschau Oberhessen bestehen spürbare Unterschiede. Sie ergeben sich aus unterschiedlichen personellen und finanziellen Möglichkeiten, aber auch aus dem Stellenwert, den Politik und Verwaltung dem Thema beimessen. Gleichzeitig hat die Landesgartenschau Strukturen geschaffen, die es in dieser Form zuvor nicht gab und die sich inzwischen etabliert haben. Das sind zum Beispiel thematische Arbeitsgruppen, etwa zu Mobilität, Marketing oder

auch zum Streuobst. Die Vertreter der LGS-Kommunen treffen sich monatlich. Dieser Prozess brauchte Zeit, wird inzwischen aber gut angenommen. Sowohl in den Verwaltungen als auch in den Vereinen und unter den Bürgern findet zur Landesgartenschau ein intensiver Austausch statt. Hier wird auch Wissen vermittelt.

Wer ist an den laufenden Prozessen noch beteiligt?

Fachakteure sind breit eingebunden – im Aufsichtsrat, im Fachbeirat und in Arbeitsgruppen, ebenso Aussteller oder Referenten, etwa für die Bildungsreihe „Buntes Klassenzimmer“. Hinzu kommen ein kontinuierlicher Austausch mit politischen Akteuren, den Sponsoren und den Gewerbevereinen sowie eine aktive Beteiligung von Ehrenamtlichen, speziellen Mitmachformaten und lokalen Akteuren.

Wie viele Fördermittel fließen in die Region?

Eine vorausschauende Fördermittelstrategie entscheidet über den finanziellen Spielraum. Etwa 31 Millionen Euro fließen an Fördermitteln in die Region Oberhessen. Das Investitionsvolumen liegt weit höher, wird auf 50 Millionen geschätzt. Es gibt auch Investitionen im Rahmen der



Foto: LGS

Bei der Landesgartenschau gibt es in Oberhessen viel zu erleben – hier in Bad Salzhausen.

LGS, von denen wir nichts wissen, die Unternehmen oder Vereine initiieren. Diese Investitionen bleiben in der Region, geben unternehmerische Impulse, verbessern die Lebensqualität der Bürger und die Standortfaktoren. An vielen Orten wird im Moment gebaggert und vorbereitet.

Aus welchen Töpfen kommen die Fördergelder?

Allein 58 Projekte profitieren bis dato von einer Leader-Förderung, also einem EU-Förderinstrument, das es seit 1991 gibt, um die ländlichen Räume zu stärken. Zudem gibt es Bundes- und Landesmittel, KfW-Förderprogramme und vieles mehr. Die Landesgartenschau-Kommunen werden bei den Fördergebern priorisiert. Das heißt, ihre Chance, lange gewünschte Projekte und Infrastrukturmaßnahmen umzusetzen, ist so groß wie nie.

Was bleibt nach der LGS?

Wir setzen konsequent auf dauerhafte Strukturen statt temporärer Effekte. Fast alles, was im Rahmen unserer Landesgartenschau gebaut wird, bleibt erhalten. Eine der wenigen Ausnahmen sind die Blumen-schauen. Wir gestalten drei große Parkanlagen neu, sanieren mithilfe von Fördermitteln Gebäude und schaffen lange geplante Radwege, etwa zwischen Ranstadt und Konradsdorf. Wege werden erneuert, Treffpunkte und außergewöhnliche Spielplätze in Bad Salzhausen, Gedern und Bü-

dingen gebaut. Auch die gärtnerischen Elemente sind auf Dauer angelegt und an die Folgen des Klimawandels angepasst. Beispiele sind der Klimagarten und der Pikopark im Schlosspark Gedern oder der Regengarten im Stadtpark Büdingen.

Die Kommunen haben derzeit vielfältige Herausforderungen. Wie können sie nachhaltig profitieren?

Das ist richtig, viele Städte und Dörfer im ländlichen Raum stehen vor tiefgreifenden Veränderungen, etwa durch den demografischen Wandel und die angespannte finanzielle Situation. Die Landesgartenschau ist ein Motor für die Stadt- und Regionalentwicklung. Sie schafft bleibende Werte, erhöht die Attraktivität der Region und kann damit auch den Zuzug neuer Familien fördern. Im kommenden Jahr wird hier die Musik spielen und Hunderttausende Besucher auf diese wunderschöne Gegend aufmerksam machen.

Welche weiteren Effekte können Sie nennen?

Es sind neue Formen der Zusammenarbeit entstanden, etwa in den Bereichen Mobilität, Tourismus und Regionalvermarktung. Nie zuvor saßen die Vertreter der Städte und Gemeinden so oft zusammen wie heute. Vereine koordinieren ihre Auftritte. Hier ist viel in Bewegung. Vom Ergebnis profitieren die Oberhessen weit über den Sommer 2027 hinaus. Aus der Idee Oberhessen entsteht eine Kontur. Sicher ist: Eine Landesgartenschau wird so schnell nicht mehr in die Region kommen.

Die Fragen stellte Myriam Lenz.



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



Sponsoring – kreativ oder klassisch

Die Möglichkeiten eines Sponsorings bei der Landesgartenschau Oberhessen reichen von Sachleistungen und kleineren Beiträgen bis hin zu umfangreichen Partnerschaften. Dafür gibt es verschiedene Sponsoring-Kategorien: vom Unterstützer über den Förderer oder Businesspartner bis hin zum Haupt- und Premiumsponsor mit maximaler Präsenz und Teilhabe. Informationen gibt es bei Beatrix Bauer unter Telefon 06043/8029217 oder per E-Mail an beatrix.bauer@lgs-oberhessen.de.



Fotos: Petra A. Zielinski/IHK Gi-FB

➤ Gemeinsam für Inklusion (v.l.): Gerd Bornwasser, Samantha Fischer, Kai Bornwasser und Jannis S.

IHRE TELEFONZENTRALE E.K.

Inklusion in familiärem Umfeld

Inklusion bereichert nicht nur den Arbeitsalltag, sondern eröffnet allen Beteiligten neue Perspektiven. Diese Erfahrung machten Gerd und Kai Bornwasser im vergangenen Jahr. Sie boten Jannis S., einem jungen Mann mit Unterstützungsbedarf, einen Arbeitsplatz bei „Ihre Telefonzentrale“ in Altstadt-Lindheim an.

VON PETRA A. ZIELINSKI

„Jannis ist auf seinem Gebiet eine echte Koryphäe“, lobt Kai Bornwasser seinen jungen Mitarbeiter. Seit Juli vergangenen Jahres ist der Web- und Softwareentwickler Jannis für das Lindheimer Unternehmen „Ihre Telefonzentrale“ tätig. „Der Kontakt kam über meinen jüngeren Bruder Matthias zustande, der während eines Aufenthaltes in der sozialpsychologischen Betreuung Freundschaft mit Jannis geschlossen hat“, berichtet Bornwasser.

Für den jungen Mann, der nie eine Ausbildung absolvierte und zuvor einige Jahre selbstständig tätig war, bedeutet die neue Stelle mehr als nur einen Arbeitsplatz – sie eröffnet ihm die Möglichkeit, aktiv am normalen Berufsleben teilzunehmen, Erfah-

runge zu sammeln und Verantwortung zu übernehmen. „Dieser Schritt war für mich nur dank des familiären Umfeldes im Betrieb möglich“, erklärt der 30-Jährige. Während der Autodidakt am Computer ein wahres Genie ist, war es für ihn anfangs recht schwierig, sich an normale Betriebsabläufe zu gewöhnen. „Beispielsweise, dass man sich bei Krankheit abmelden muss“, erinnert sich Seniorchef und Firmengründer Gerd Bornwasser. Durch die Schaffung passender Rahmenbedingungen und die Bereitschaft, individuelle Stärken in den Vordergrund zu stellen, gestaltet sich der Arbeitsalltag mittlerweile reibungslos. Zu den Aufgaben von Jannis zählt unter anderem die individuelle Weiterentwicklung von Systemen und die Integration von KI-Lösungen.

Information über Fördermöglichkeiten

Unterstützung bei der Einstellung von Jannis erhielt „Ihre Telefonzentrale“ von Samantha Fischer, Fachberaterin für Inklusion bei der IHK Gießen-Friedberg. „Frau Fischer hat uns umfassend über Fördermöglichkeiten informiert, Kontakte zu den Kostenträgern und später auch zum Integrationsfachdienst hergestellt“, unterstreicht Kai Bornwasser. So erhält das Unternehmen neben einem Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit auch eine Förderung durch das Integrationsamt für den neu einzurichtenden Arbeitsplatz. Darüber hinaus konnte durch das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) eine Einstellungsprämie abgerufen wer-



➤ Gerd und Kai Bornwasser (links im Bild) sind mit Jannis S. sehr zufrieden.

den. Samantha Fischer hat das Unternehmen für sein Engagement für den Landespreis für Inklusion im Arbeitsleben vorgeschlagen.

Externer Telefonservice

Gerd Bornwasser hat „Ihre Telefonzentrale“ im Jahr 2005 gegründet, nachdem er über 20 Jahre im Bereich Telekommunikation im Außendienst tätig war. Sein Sohn Kai, gelernter Automatisierungstechniker,

stieg vor drei Jahren mit ins Geschäft und übernahm die Leitung. Das Unternehmen bietet einen professionellen externen Telefonservice für Unternehmen und Organisationen, um deren Erreichbarkeit zu sichern und Mitarbeiter zu entlasten. „Gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten wir für jedes Unternehmen einen eigenen Telefonleitfaden“, berichtet Kai Bornwasser. Hierzu zählen vor allem große Unternehmen und Institutionen, wie beispiels-

weise die Hochschule Darmstadt oder Ditsch, aber auch Kanzleien. „Jedes Unternehmen bekommt eine eigene Rufnummer, an der wir sofort erkennen, von wo der Anruf kommt.“

„Ihre Telefonzentrale“ arbeitet mit zwei externen Call-Center-Teams mit Sitz im Großraum Frankfurt zusammen. „Das kleinere Team deckt die regulären Arbeitszeiten ab, das größere ist rund um die Uhr im Einsatz und kann in Notfällen immer erreicht werden. Seit zwei Jahren setzt das Unternehmen ergänzend für automatisierbare Anrufsituationen KI-Sprachassistenten und Chatbots ein.“



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

Anzeige

Neuheiten in Sozialversicherung und Lohnsteuer IKK Südwest lädt zum Online-Seminar Sozialversicherung 2026/2027 – zwei kostenfreie Live-Streams Anfang Dezember



Das Sozialversicherungsrecht in Deutschland ändert sich stetig – entsprechend wichtig ist es immer auf dem aktuellen Stand zu sein. Deshalb bietet die IKK Südwest auch dieses Jahr die **kostenfreien IKK Südwest Seminare Sozialversicherung zum Jahreswechsel** an, um Unternehmer, Personalverantwortliche und Steuerberater über wichtige Änderungen zu informieren. Heike Bohn, Krankenkassenbetriebswirtin und Expertin für die gesetzliche Sozialversicherung, gibt einen praxisnahen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel und ordnet die Neuerungen verständlich ein. Anfang Dezember stehen dafür zwei inhaltsgleiche Live-Streams zur Auswahl. Die Teilnehmenden erwarten in diesem Jahr eine Vielfalt an Themen:

Sozialversicherung

- GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz
- Pflege neuordnungsgesetz (PNOG)
- Mindestlohn ab 01.01.2027
- Elektronischer Datenaustausch

Ergänzend werden ausgewählte Neuerungen aus den Bereichen ‚Lohnsteuer‘ und ‚Arbeit/Soziales‘ vorgestellt.

Online-Seminare als Live-Stream

Folgende Termine stehen zur Auswahl:

- **Mittwoch, 02. Dezember 2026** 14.00 – ca. 16.00 Uhr
- **Donnerstag, 03. Dezember 2026** 10.00 – ca. 12.00 Uhr



Im Anschluss erhalten alle Teilnehmenden die Seminarinhalte digital als Web-Magazin.

Detaillierte Informationen und eine digitale Anmeldemöglichkeit für das jeweilige Seminar finden Sie unter: www.ikk-seminare.de oder einfach scannen:



WIRTSCHAFTSFORUM WETTERAUKEIS

Investieren in schwierigen Zeiten: Wie kommen Unternehmen an Geld?

Neue Maschine, Betriebserweiterung, Energieeffizienz, Gründung oder Wachstum – wer etwas vorhat, braucht die passende Finanzierung. Beim Wirtschaftsforum Wetteraukreis 2026 erfahren Unternehmerinnen und Unternehmer, Gründerinnen, Gründer und Start-ups, welche Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten es gibt, worauf es dabei ankommt und welche Lösungen zum eigenen Vorhaben passen können.

AUS DEM WETTERAUKEIS

Unter dem Titel „Investieren in schwierigen Zeiten: Wie kommen Unternehmen im Wetteraukreis an Geld?“ lädt die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung im Wetteraukreis mbH (WiReg) am 12. November 2026 ab 18 Uhr ins Theater Altes Hallenbad in Friedberg ein. Gemeinsam mit der Sparkasse Oberhessen, der Volksbank Mittelhessen und der Wirtschafts- und Infrastrukturbank

Hessen (WI Bank) erörtert die WiReg Finanzierungsmöglichkeiten und zeigt Praxiserfahrungen.

Dabei geht es nicht nur um Informationen: Praxisbeispiele, eine Podiumsdiskussion mit Banken, Förderinstituten und einem Unternehmen sowie ein anschließender Marktplatz zeigen, worauf es bei der Finanzierung ankommt und wie der Weg zur passenden Lösung oder Förderung aussehen kann. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können ihre eigenen Fra-

gen mitbringen und konkrete Anknüpfungspunkte für die nächsten Schritte mitnehmen.

„Wir möchten mit dem Wirtschaftsforum nicht nur Finanzierungsmöglichkeiten vorstellen, sondern Unternehmen und Gründer mit den richtigen Ansprechpartnern zusammenbringen“, sagt Klaus Karger, Geschäftsführer der WiReg. „Denn oft ist der erste Schritt nicht der fertige Antrag, sondern die Frage, welche Möglichkeiten für das eigene Vorhaben überhaupt bestehen.“ ■

Wirtschaftsforum Wetteraukreis 2026

Datum: 12. November 2026

Uhrzeit: 18 Uhr

Ort: Theater Altes Hallenbad Friedberg
Die Teilnahme ist kostenlos.

Anmeldung an:

anmeldung@wireg-wetteraukreis.de



Kurz notiert!

Die **IHK-Initiative Perform**, zu deren Mitgliedern auch die IHK Gießen-Friedberg gehört, hat die aktualisierte Broschüre „Frankfurt-RheinMain – Zukunftsregion in Zahlen“ für das Jahr 2026 veröffentlicht. Die Online-Publikation liefert wichtige Wirtschaftsdaten für die Metropolregion. Demnach stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Fünf-Jahres-Vergleich um beachtliche 6,1 Prozent auf über 2,58 Millionen Menschen. Um diese Dynamik im IHK-Bezirk und der gesamten Region zu sichern, fordert die Initiative vor allem einen konsequenten Ausbau der Infrastruktur sowie der Energieversorgung. Die Broschüre steht ab sofort kostenfrei unter perform-frm.de/wissen-impulse zum Download bereit.

Drei Unternehmen aus dem Bezirk der IHK Gießen-Friedberg haben das **Finale des 24. Hessischen Gründerpreises** erreicht. In der Kategorie „Gesellschaftliche Wirkung“ überzeugt die **Demokratie-App Political X Change** aus Heuchelheim, während **Elmi Power** aus Niddatal mit netzoptimierten Systemen für E-Ladestationen in der Kategorie „Innovative Geschäftsidee“ punktet. Ebenfalls im Finale steht **Enviotech** aus Bad Vilbel mit einer intelligenten, nachhaltigen Straßenbeleuchtung. Wer die heimischen Finalisten unterstützen möchte, kann noch bis zum 5. November 2026 beim Online-Voting unter hessischer-gruenderpreis.de seine Stimme abgeben.

IHK gratuliert



25-jähriges Arbeitsjubiläum

**Ingenieurbüro Ohlsen GmbH,
Grünberg**

Dipl.-Ing. (TU) Frank Lanfermann

01.11.2026

**S & B Verpackungsmaschinen GmbH,
Altenstadt**

Sabine Carta

30.10.2026

Herzlichen Glückwunsch!



Hannah Eifert (links) und Alisa Wohlfahrt vom Standortmarketing kümmern sich um einen engen Austausch zwischen den Unternehmen und der Stadt.

Neue Impulse für Lauterbachs Wirtschaft

Wirtschaftsforum verzeichnet Teilnehmerrekord

Neue Gesichter, neue Ideen, aber der gleichbleibende enge Austausch mit den Betrieben: Die Stadt Lauterbach möchte ihren Wirtschaftsstandort weiter stärken und Gewerbetreibende gezielter unterstützen. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Wirtschaftsforum, das Unternehmerinnen und Unternehmer untereinander sowie mit der Stadtverwaltung vernetzt. „Der persönliche Austausch ist uns enorm wichtig. Wir möchten wissen, was unsere Unternehmerinnen und Unternehmer beschäftigt, wo Probleme liegen und gemeinsam nach Lösungen suchen“, erklärt Alisa Wohlfahrt, Fachbereichsleiterin für Stadtleben und Tourismus.

Wie groß das Interesse am Austausch ist, zeigte das jüngste Wirtschaftsforum. Mit mehr als 100 Anmeldungen verzeichnete die Veranstaltung einen neuen Rekord. Erstmals verzichtete die Stadt auf einen externen Gastredner. Stattdessen kamen Vertreter des Lauterbacher Verpackungsunternehmens STI und der Metzgerei Hahn zu Wort. „Auf den ersten Blick könnten die Unternehmen nicht unterschiedlicher sein. Wenn man aber genauer hinschaut, stehen beide vor ähnlichen Herausforderungen“, berichtet Hannah Eifert, die seit Jahresbeginn die Stadtentwicklung als neue Mitarbeiterin unterstützt.

Gerade angesichts aktueller Entwicklun-

gen und des Brandes in der Lauterbacher Innenstadt will die Stadt für Gewerbe ein verlässlicher Ansprechpartner bleiben. Das sieht auch der neue Lauterbacher Bürgermeister Holger Marx so: „Wir merken, dass Unternehmen besonders das Thema Nachfolge beschäftigt. Gemeinsam möchten wir dazu beitragen, unsere Unternehmen bestmöglich zu unterstützen und zu vernetzen. Wenn es unseren Unternehmen gut geht, geht es auch unserer Stadt gut.“



Lauterbach
Die Kreisstadt

Für die Innenstadt gibt es bereits weitere Pläne: Mit dem Projekt „Zukunft Innenstadt“ sollen unter anderem der Platz rund um „Den alten Esel“ neu gestaltet und digitale Infotafeln installiert werden. Diese sollen Touristinnen und Touristen sowie Einwohnerinnen und Einwohner hilfreiche Informationen, interaktive Stadtpläne und Veranstaltungstipps bieten. „Damit können vor allem Zeiten abgedeckt werden, in denen die Touristeninformation geschlossen ist“, erklärt Hannah Eifert.

Des Weiteren soll ein Pop-Up-Museum in der Lauterbacher Burg errichtet werden. Das Hohhaus-Museum ist aufgrund von Sanierungs- und Umbauarbeiten derzeit geschlossen. Für die Dauer der Bauarbeiten ist eine Übergangslösung in der Burg vorgesehen. „Wir wollen das kulturelle Angebot für Besucherinnen und Besucher attraktiv halten. Die konkreten Konzepte befinden sich noch in der Planung. Vorgesehen ist jedoch eine Mischung aus bestehenden und eigens dafür ausgewählten Exponaten“, erklärt Hannah Eifert.

Durch das Wirtschaftsforum, die Unterstützung der örtlichen Unternehmen und die geplanten Projekte für die Innenstadt möchte die Stadt Lauterbach wichtige Impulse für die weitere Entwicklung setzen. „Wir wollen gemeinsam mit den Menschen vor Ort daran arbeiten, Lauterbach als Wirtschafts- und Lebensstandort weiterzuentwickeln“, betont Alisa Wohlfahrt abschließend.

Kreisstadt Lauterbach (Hessen)

Standortmarketing

Marktplatz 14

36341 Lauterbach

06641 184 103

wirtschaftsfoerderung@lauterbach-hessen.de

www.lauterbach-hessen.de

NEUE EU-VERPACKUNGSVERORDNUNG

Eine Herausforderung für Unternehmen

Weniger Abfall, mehr Recycling, einheitliche Regeln im europäischen Binnenmarkt: Die Ziele der neuen EU-Verpackungsverordnung klingen vielversprechend. Für Betriebe beginnt nun jedoch ein anspruchsvoller Praxistest. Zahlreiche neue Vorgaben treffen auf offene Auslegungsfragen, fehlende Konkretisierungen und kurze Umsetzungsfristen.

AUS DER DIHK UND DER
UMWELTBERATUNGSSTELLE MITTELHESSEN

Seit dem 12. August 2026 gilt die „Packaging and Packaging Waste Regulation“ (PPWR) in allen EU-Mitgliedstaaten. Einige Regelungen greifen bereits, andere treten nach und nach in Kraft. Die PPWR erfasst grundsätzlich Verpackungen aller Materialien und nimmt alle Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Pflicht. Je nach Rolle – ob als Erzeuger, Hersteller, Importeur oder Verteiler – müssen Betriebe unter anderem die Konformität ihrer Verpackungen mit den Anforderungen aus den Art. 5 bis 12 der PPWR nachweisen sowie technische Unterlagen und Konformitätserklärungen bereithalten. Zudem treten in den kommenden Jahren sukzessive neue Anforderungen an Recyclingfähigkeit, Rezyklatanteile, Verpackungsminimierung, Kennzeichnung und erweiterte Herstellerverantwortung in Kraft.

Was auf dem Papier nach einer europäischen Harmonisierung aussieht, bedeutet in der betrieblichen Praxis tiefgreifende Anpassungen: Verpackungsdesigns, Materialeinsatz, Beschaffung, Produktdaten, IT-Systeme und Vertragsbeziehungen müssen überprüft und teilweise neu organisiert werden. Hinzu kommt eine neue, komplexe Rollenverteilung. So kann ein Unternehmen für unterschiedliche Verpackungen zugleich mehrere Funktionen übernehmen – und damit unterschiedliche Pflichten tragen. Wer beispielsweise Waren aus Drittstaaten bezieht, sie unter eigener Marke vertreibt und zusätzlich an Kunden versendet, muss für verschiedene Verpackungen unterschiedliche Vorgaben beachten. Das macht die Zuordnung von Verantwortlichkeiten kompliziert und erhöht

den Bedarf an verlässlichen Informationen sowie einer engen Abstimmung innerhalb der Lieferkette. Zudem entstehen Haftungsrisiken, wenn Informationen nicht vollständig oder rechtzeitig vorliegen.



Praxis-Check – mangelhaft

Besonders kritisch sehen viele Betriebe die neuen Regelungen zur Benennung von Bevollmächtigten im europäischen Ausland. Künftig müssen Hersteller, die Verpackungen in einem anderen EU-Mitgliedstaat in den Verkehr bringen und dort keine Niederlassung haben, in der Regel einen Bevollmächtigten benennen. Dieser übernimmt bestimmte Verpflichtungen im Zusammenhang mit der erweiterten Herstellerverantwortung. Gerade kleinere Betriebe, die bislang unkompliziert grenzüberschreitend innerhalb des EU-Binnenmarktes agieren konnten, werden dadurch mit neuen Markteintrittshürden konfrontiert. Das kann zu steigenden Kosten und einem Rückzug aus einzelnen Absatzmärkten führen: ein Widerspruch zum Grundgedanken der PPWR, den Binnenmarkt europaweit durch einheitliche Regeln zu stärken.

PPWR-Kampagne der IHK-Organisation bringt Unternehmensperspektive ein

Damit die praktischen Folgen der Verpackungsverordnung in Brüssel Gehör finden, setzt sich die IHK-Organisation für eine praxistaugliche und verhältnismäßige Umsetzung der PPWR ein. Dafür bringt

sie Erfahrungen und konkrete Probleme der Unternehmen ein.

Ein wichtiger Baustein ist die bundesweite „PPWR-Kampagne“ der DIHK, an der sich die IHK Gießen-Friedberg beteiligt. Mithilfe eines Musteranschreibens können Unternehmen ihre Erfahrungen und Forderungen direkt an die EU-Kommission übermitteln. Ziel der Aktion: Den betroffenen Betrieben Gehör zu verschaffen und die Auswirkungen der PPWR sichtbar zu machen. Für die zahlreiche Unterstützung bedanken wir uns herzlich. Jede einzelne Rückmeldung stärkt die gemeinsame Stimme der Wirtschaft und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass praktische Probleme künftig berücksichtigt werden.

Interessenvertretung auf Landesebene

Parallel dazu wurden die Praxiserfahrungen der Unternehmen auch auf Landesebene eingebracht. Diese Hinweise wurden von Manfred Pentz, dem Hessischen Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten, Internationales und Entbürokratisierung, der zugleich Bevollmächtigter des Landes Hessen beim Bund ist, sowie von Ingmar Jung, dem Hessischen Minister für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat, aufgegriffen und in einem gemeinsamen Schreiben an die EU-Kommission adressiert. ■



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



Bei Fragen zur Umsetzung der PPWR:
Kristin Bartsch, IHK Lahn-Dill
02771/842-1550

Prätorius Feuerschutz erweitert Angebot im Bereich Sicherheitstechnik

„Es geht darum, die Menschen vor Gefahren zu schützen“

Abschnittsbildende Bauteile, Rauch- und Wärmeabzugsanlagen, Feuer- und Rauchschutztüren, Rettungswegtechnik und Löschwassertechnik – das und noch viel mehr braucht fast jedes Gebäude, um ein sicheres Brandschutzkonzept vorzuweisen. Und genau darin ist Prätorius Feuerschutz Experte: Das Unternehmen bietet einen ganzheitlichen Brandschutz von der Planung bis zum Service an. Über den gesamten Lebenszyklus von baulichen Anlagen ist das 17-köpfige Team beratend, organisierend oder ausführend im Einsatz.



Das 1952 gegründete Unternehmen wurde 2017 von den Geschäftsführern Manuel Becker und Jens Golchert übernommen. Seitdem befindet sich der Betrieb in einer strukturierten Wachstumsphase. „Es geht darum, die Menschen vor Gefahren zu schützen. Wir bieten alles rund um das Thema des ganzheitlichen Brandschutzes an. Und aktuell sind wir dabei, unser Leistungsangebot im Bereich Sicherheitstechnik zu erweitern“, erklärt Becker. Schließlich seien auch Schließtechniken, Zutrittskontrollsysteme und das Thema Schutz vor Einbrüchen in gewerblichen Objekten sowie Industriebauten und Logistikzentren relevant und wichtig.

„Damit wir unser Angebot nachverdichten können, brauchen wir auch neue, kompetente und motivierte Mitarbeiter, die unseren Kunden bei der Umsetzung der Brand- und Sicherheitskonzepte weiterhelfen können“, betont Jens Golchert. Auch Manuel Becker ergänzt: „Wir wollen auf etwa 30 Mitarbeiter wachsen. Aktuell suchen wir insbesondere Techniker, um primär fünf spezialisierte Teams bilden zu können.“ Zum kommenden Jahr möchte



Geschäftsführer Manuel Becker sorgt für einen sicheren Brandschutz für Unternehmen.

das Unternehmen auch eigenständig ausbilden: Angeboten werden eine kaufmännische Ausbildung für Büromanagement sowie technische Ausbildungsplätze zum Elektroniker und Mechatroniker.

Parallel laufen momentan Erstgespräche für einen weiteren Zukauf in Süddeutschland, denn die beiden Geschäftsführer sind immer auf der Suche nach neuen Standorten. Ganz nach dem Regionalitätsprinzip können sie dadurch die Arbeitswege für ihre Mitarbeitenden attraktiver gestalten, aber auch ihr Kundennetz geografisch ausweiten und sich in den jeweiligen Regionen nachhaltig engagieren. „Als nachhaltigkeitszertifiziertes Unternehmen sind wir bestrebt und versuchen

uns so zu positionieren, dass die Märkte, die wir aktuell bedienen, auf relativ kurzen Wegen zu erreichen sind“, erklärt Golchert. Denn die meiste Zeit verbringt das Team von Prätorius Feuerschutz direkt bei den Kunden vor Ort, um ihnen beratend mit Lösungen zur Seite zu stehen oder die Errichtung und Wartung von brandschutztechnischen Anlagen durchzuführen. Ziel des Unternehmens bleibt es, den Kunden ein ganzheitliches Brandschutz- und Sicherheitskonzept, mit Expertise aus einer Hand anzubieten.

Prätorius Feuerschutz GmbH
Karl-Bröger-Straße 3
36304 Alsfeld
0800 112 1001
info@praetorius-feuerschutz.de
www.praetorius-feuerschutz.de

WOHN- UND EIGENTUMSGESETZ

„Die Prüfung zum zertifizierten Verwalter sorgt für Rechtssicherheit“

Der Abschluss „Zertifizierter Verwalter IHK“ ist ein Qualitätszeichen für die rechtssichere und wirtschaftliche Betreuung von Wohnungseigentümergeinschaften. Die Prüfung steht allen Interessierten offen. Fachanwalt Andreas Rühl ist als ehrenamtlicher Prüfer für die IHK Gießen-Friedberg tätig. Er erläutert, was sich hinter der Tätigkeit des Verwalters verbirgt.

Herr Rühl, wie würden Sie den Nutzen des Abschlusses „Zertifizierter Verwalter IHK“ auf den Punkt bringen?

Das ist ganz einfach. Diese Zertifizierung stellt ein Qualitätsmerkmal für die Betreuung des Wohnungsmarkts in Deutschland dar. Denn Sie müssen sich vorstellen, dass das Wohn- und Eigentumsrecht, festgehalten im Wohn- und Eigentumsgesetz (WEG), doch sehr fachspezifisch ist. Wer also einen guten Job für eine Wohnungseigentümergeinschaft machen möchte, sollte sich vorher intensiv mit dem Thema beschäftigen.

Wer kommt überhaupt für eine Zertifizierung infrage?

Zur Prüfung kann jede natürliche Person antreten. Zulassungsvoraussetzungen wie eine abgeschlossene Berufsausbildung sind hierfür nicht gegeben. Ein gewisses Interesse für das Thema sollte aber vorhanden sein.

Gibt es auch Ausnahmen von der Prüfungspflicht?

Ja, tatsächlich. Von der Zertifizierungspflicht ausgenommen sind Personen mit juristischer oder immobilenspezifischer Befähigung. Das sind also beispielsweise Anwälte oder Richter, Immobilienkaufleute oder Immobilienfachwirte. Sie gelten dem zertifizierten Verwalter als gleichgestellt. Nicht immer ist die Gleichwertigkeit aber eindeutig, gegebenenfalls muss sie von einer unabhängigen Stelle anerkannt werden. Die Industrie- und Handelskammer kann eine solche rechtliche Einschätzung aber nicht leisten.

Was folgern Sie daraus?

Wir raten diesen Personengruppen, trotzdem zur IHK-Prüfung anzutreten. Dies gilt insbesondere auch für Mitarbeiter von großen Verwaltungen. Sie

sollten sich nicht darauf beschränken, dass nur der „Chef“ zertifiziert ist.

Welche Aufgaben erfüllt ein zertifizierter Verwalter konkret?

Er übernimmt die operative Führung und Vertretung einer Gemeinschaft der Wohnungseigentümer (GdWE). Er hat den Auftrag, die der GdWE obliegenden Aufgaben, insbesondere zur ordnungsmäßigen Verwaltung des gemeinschaftlichen Eigentums, rechtssicher und wirtschaftlich zu führen. Konkret reichen seine Aufgaben von kaufmännischer Verwaltung über technische Betreuung bis hin zu rechtlicher Vertretung.

Das WEG wurde 2020 vom Gesetzgeber angepasst. In diesem Zuge wurde der zertifizierte Verwalter eingeführt. Was hat sich dadurch verändert?

Es ist nun so, dass die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer den zertifizierten Verwalter sozusagen als ihren „Geschäftsführer“ einsetzt. Er hat als Verwalter also im Gegensatz zu früher keine eigenen Rechte und Pflichten mehr gegenüber den Eigentümern. Daraus folgt unter anderem, dass die Eigentümergeinschaft den Verwalter auch leichter wieder ablösen kann. Zugleich kann der Verwalter zum Beispiel nicht mehr selbst gegen Beschlüsse der Versammlung klagen. Im Grunde haben wir es seit dem 1. Dezember 2020 mit einem ganz anderen System zu tun. Deshalb ist es auch so wichtig, dass gerade Verwalter, die unter dem alten Recht gearbeitet haben, sich mit den neuen Regelungen beschäftigen – etwa, indem sie sich prüfen lassen.

Eine praktische Frage: Eine Immobilie soll modernisiert werden. Benötigt der zertifizierte Verwalter hierfür eine einstimmige oder eine Mehrheitsentscheidung der Eigentümer?



Foto: privat

Andreas Rühl ist Fachanwalt für Miet-, Wohn- und Eigentumsrecht und als ehrenamtlicher Prüfer für die IHK Gießen-Friedberg tätig.

Das ist eine zentrale Veränderung des WEG-Modernisierungsgesetzes aus dem Jahr 2020. Nun werden solche Fragen durch Mehrheitsbeschluss der Eigentümer entschieden. Das hilft natürlich in der Umsetzbarkeit baulicher Maßnahmen und hat meinem Gefühl nach auch die Zahl der Klagen verringert. Die Anforderungen an die Bestimmtheit eines solchen Beschlusses, dessen Vorbereitung und derlei mehr sind aber nicht gesunken, eher gewachsen. In unseren Prüfungen achten wir vermehrt darauf, dass die angehenden zertifizierten Verwalter in diesen Fragen sowohl ein Problembewusstsein als auch Lösungsansätze bereit haben, um rechtssichere Beschlüsse vorbereiten zu können.

Wie läuft die Prüfung zum zertifizierten Verwalter denn ab?

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Schriftlich sind in 90 Minuten Multiple-Choice-Aufgaben zu lösen. Der Fragenkatalog umfasst rechtliche, kaufmännische und technische Themenbereiche sowie Grundlagen der

Online-Prüfungs-vorbereitung zum Zertifizierten Verwalter

Dauer:
12. Januar bis
10. Februar 2027

Weitere Infos
und Anmeldung:



Immobilienwirtschaft. Ist die schriftliche Prüfung in allen Themenbereichen bestanden, darf der Prüfling zum mündlichen Termin antreten, der 15 bis 20 Minuten dauert. Aus meiner Erfahrung als ehrenamtlicher Prüfer rate ich allen Interessenten, einen Vorbereitungskurs zu absolvieren, den sowohl die IHK als auch verschiedene Bildungsträger anbieten. Die Prüfung sollte nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Das Amt des GdWE-Verwalters ist seit dem 1. Dezember 2020 eher anspruchsvoller geworden und genau darauf achten wir Prüferinnen und Prüfer genau.

Die Fragen stellte Tobias Bunk.



Sven Sudler
06031/609-4010
sven.sudler@
giessen-friedberg.ihk.de



ANZEIGE

Hessens größte Messe für Beruf und Karriere

Chance

17. + 18. Januar Messe Giessen

So. 10 – 17 Uhr · Mo. 9 – 15 Uhr

www.chance-giessen.de

Zukunft
selbst
gestalten



Auf Instagram und Facebook folgen!
Die Chance auch als App!



Offizieller Medienpartner: JOBS-in-mittelhessen.de

VEREINBARKEIT

Beruf und Familie: „Potenziale besser ausschöpfen“

Viele Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bereits bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – doch oft geht noch mehr. Nadine Theel, neue Leiterin des DIHK-Projekts „Erfolgsfaktor Familie“, erklärt, wie Betriebe mit durchdachten Lösungen, die zu ihrer Belegschaft passen, Fachkräfte halten können.

Frau Theel, was hat Sie persönlich motiviert, die Projektleitung von „Erfolgsfaktor Familie“ zu übernehmen?

Ich war viele Jahre bei der IHK Cottbus im Bereich Fachkräftesicherung tätig und habe Unternehmen zu Arbeitgeberattraktivität, Recruiting und Mitarbeiterbindung beraten. Familienfreundlichkeit spielte dabei schon eine wichtige Rolle. Deshalb freue ich mich, dieses Thema nun bundesweit weiter voranzubringen.

Im kommenden Jahr feiert das Projekt sein 20. Jubiläum. Warum ist es heute noch relevant?

Angesichts von Demografie und Fachkräftemangel ist es heute für Unternehmen besonders wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken und sich so als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die Etablierung einer familienfreundlichen Personalpolitik ist auch ausschlaggebend, damit Mitarbeiter bleiben. Über das Unternehmensnetzwerk im Rahmen des Projekts „Erfolgsfaktor Familie“ wollen wir Unternehmen bei dieser Herausforderung unterstützen. Außerdem finden wir es wichtig, durch unser Netzwerk die vielen guten Lösungen sichtbar zu machen, die es in Unternehmen schon gibt. Viele wissen gar nicht, welche Potenziale sie noch besser ausschöpfen können.

Welche Rolle spielt eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen?

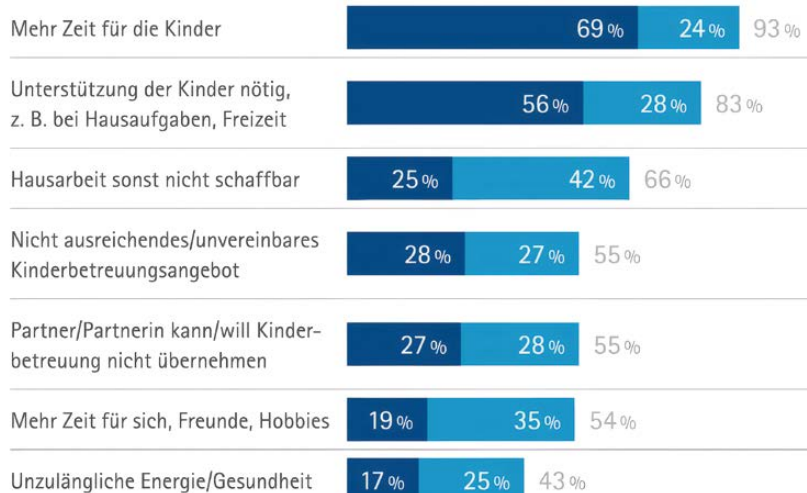
Familienfreundliche Maßnahmen und Angebote können dabei helfen, Mitarbeiter – egal ob Azubi, Arbeits- oder Fachkraft – für sich zu gewinnen. Das kann vor allem für

kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in etwas abgelegenen Regionen entscheidend sein. Letztlich ist eine familienfreundliche Unternehmensführung aber für jeden Betrieb wichtig, um Mitarbeiter zu halten und eine hohe Fluktuation zu verhindern. Wenn sich Lebensumstände ändern und qualifizierte Fachkräfte gehen, weil sich Beruf und Privatleben nicht vereinbaren lassen, kann das die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen schädigen. Fehlen beispielsweise in der Produktion oder im Vertrieb plötzlich helfende Hände, hat das ganz schnell deutliche Folgen für den Umsatz.

Welche ersten Schritte würden Sie Unternehmen empfehlen, um ihre Familienfreundlichkeit zu stärken?

Zuerst geht es um eine offene Haltung. Arbeitgeber sollten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sagen: „Das geht mich etwas an!“ Denn jeder hat ein Privatleben, das sein Berufsleben beeinflusst. Wenn der Arbeitgeber das berücksichtigt, hat man schon viel gewonnen. Wichtig ist im ersten Schritt eine bedarfsorientierte Betrachtung im eigenen Unternehmen: Was braucht meine Belegschaft? Welche Themen kommen auf? Kinderbetreuung, die

GRÜNDE FÜR DIE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON MÜTTERN



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ insgesamt

Quelle: Prognos AG (2025): „Mehr ist möglich! Was Betriebe tun können, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können.“

➤ Teilzeit ist häufig eine Folge von Betreuungs- und Familienverantwortung: 93 Prozent der befragten Mütter nennen den Wunsch nach mehr Zeit für ihre Kinder als Grund für ihre reduzierte Arbeitszeit. Auch die Unterstützung der Kinder, Hausarbeit und fehlende Betreuungsangebote spielen eine zentrale Rolle.

UNTER FOLGENDEN UMSTÄNDEN WÄREN MÜTTER BEREIT, DIE ARBEITSZEIT ZU ERHÖHEN

Flexibilität & Arbeitszeitgestaltung

Wenn sie ihre Arbeitszeit auch wieder reduzieren könnten



Bei mehr Möglichkeiten, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen



Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Bei finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber



Bei Unterstützung der Suche nach Kinderbetreuungsangeboten



Führungskultur

Wenn Führungskräfte mehr Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen nehmen



Wenn Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorleben



Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten

Wenn der Arbeitgeber eine Beförderung anbieten würde



Wenn durch eine Erhöhung bessere Entwicklungsmöglichkeiten entstehen



Quelle: Prognos AG (2025): „Mehr ist möglich! Was Betriebe tun können, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können.“

➤ Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können zusätzliche Beschäftigungspotenziale erschließen: Besonders flexible Arbeitszeitmodelle, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten würden viele Mütter zu einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit bewegen.

Pflege von Angehörigen oder die zeitliche Verfügbarkeit von Alleinerziehenden können zum Beispiel eine Rolle spielen. Arbeitgeber sollten genau hinschauen, welche Bedürfnisse ihre Mitarbeiter haben oder diese im Idealfall abfragen. Mit ihren Ergebnissen und Fragen können sie sich dann an uns wenden, sich weiter informieren oder sich von anderen Unternehmen in unserem Netzwerk inspirieren lassen.

Mit welchen Angeboten unterstützen Sie Ihre Mitgliedsunternehmen konkret?

Wir sensibilisieren zu allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellen Informationsmaterialien zur Verfügung, darunter Checklisten, Leitfäden und Handlungshilfen. Außerdem veröffentlichen wir auf unserer Webseite und in den sozialen Netzwerken Praxisbeispiele aus Unternehmen, die unsere Mitglieder inspirieren und ihnen neue Impulse für die eigene Praxis geben können. Doch vor allem bieten wir ein starkes Netzwerk: Regelmäßig laden wir zu regionalen Fachveranstaltungen vor Ort mit Workshops oder zu Online-Veranstaltungen ein. Dabei können sich die Mitglieder austauschen, ihre Herausforderungen schildern und Ideen mitnehmen. Es ist großartig zu beobachten, wie offen und transparent sich die Unternehmen in diesem Rahmen zeigen. Online bieten wir auch



Foto: Andreas Schwarz

➤ Nadine Theel

multimediale Inhalte an, etwa Mitschnitte von Webinaren oder unseren Podcast – den „Vereinbarkeits-Espresso“.

Welche Praxisbeispiele aus dem Netzwerk zeigen, wie Unternehmen von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren können?

Viele unserer Praxisbeispiele zeigen, dass Lösungen überraschend einfach sein können. Wie das Beispiel eines Mittelständlers, der seine Betriebskantine im Haus schließen musste, dafür aber einen Bäckerwagen aus der Region kommen lässt. Andere Ansätze fördern die zeitliche Fle-

xibilität – etwa indem frischgebackene Eltern zusätzliche „Babytage“ erhalten, damit Familien mehr gemeinsame Zeit haben. Entscheidend ist, dass Unternehmen keine Standardlösungen übernehmen, sondern Maßnahmen entwickeln, die zu ihrer eigenen Belegschaft passen.

Die Fragen stellte Sabine Biskup. ■

Das Interview ist im Original in „POSITION. Das IHK-Magazin für Berufsbildung“, Heft IV/2026, erschienen.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Familie“

Das Netzwerk von „Erfolgsfaktor Familie“ vereint fast 9.200 bundesweite Mitgliedsunternehmen. Dazu gehören viele IHK-Mitglieder, KMUs sowie große Konzerne und Selbstständige. 2027 feiert das Projekt sein 20-jähriges Jubiläum. Es wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und der DIHK gefördert. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei.

Mehr Informationen unter:

➤ www.erfolgsfaktor-familie.de



Fotos: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

Stephanie Krämer im rund 1.200 Quadratmeter umfassenden Gastronomieshop in der Reiskirchner Firmenzentrale.

ENDERS GMBH & CO. KG

Verwurzelt in der Region, vorbereitet für die Zukunft

Seit fast 200 Jahren ist die Enders GmbH & Co. KG eng mit ihrem Heimatort Reiskirchen verbunden. Das 1838 gegründete Familienunternehmen hat sich zu einem modernen Betrieb entwickelt, der seine Wurzeln in der Region bewahrt hat und sich zugleich mit neuen Ideen stetig weiter optimiert.

VON PETRA A. ZIELINSKI

Wenn ein Unternehmen auf eine fast 200-jährige Geschichte zurückblicken kann, ist das ein Zeichen für Beständigkeit, Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft. Bei der in Reiskirchen ansässigen Enders GmbH & Co. KG kommt eine enge Verbindung zu den Menschen vor Ort hinzu. „Fast alle Mitarbeiter kommen aus dem näheren Umkreis. Wir haben keine Schwierigkeiten, Fachpersonal oder Auszubildende zu finden“, unterstreicht Seniorchef Karl-Ludwig Enders, der gemeinsam mit seinem Sohn Tobias die Geschicke des Traditionsunternehmens in fünfter beziehungsweise sechster Generation lenkt.

Erst Sauborsten-Händler, jetzt Allrounder

Im Jahr 1838 von dem damals erst 20-jährigen Johann Kaspar Enders als „Handels-geschäft mit Sauborsten und Bürstenbin-der-Waren“ gegründet, zählt der Fach-großhändler mit Lieferservice und Dienst-leistungen für Lebensmittel, Bedarfs-gegenstände, Ausrüstung und Maschinen heute zu einem der größten Arbeitgeber der Region. Allein am Hauptstandort Reis-kirchen sind rund 300 Mitarbeiter tätig, hinzu kommen 230 weitere, auf neun Fi-lialen verteilt. „Unsere nördlichste Nieder-lassung ist in Hannover, die südlichste in Ulm“, erzählt Karl-Ludwig Enders.

Unverkennbares Markenzeichen des Unternehmens sind die braun-beigen mit einem markanten roten Enders-Schriftzug

versehenen Fahrzeuge. „Das waren früher Sonderfarben, die nicht leicht zu bekom-men waren“, erinnert sich der Seniorchef. Aktuell sind rund 200 Fahrzeuge täglich in ganz Deutschland unterwegs, um rund 3.000 Stammkunden zu beliefern. Einige von ihnen verfügen über drei Kammern für den Transport von Gütern mit unterschied-lichen Temperaturanforderungen.

Durch Expansionen krisensicher

Mit den Generationswechseln seien immer wichtige Einschnitte in der Unterneh-mensgeschichte verbunden gewesen, wie Karl-Ludwig Enders berichtet, der seit 1978 im Unternehmen tätig ist. Firmengründer Johann Kaspar Enders zog zunächst noch mit den Metzgern von Haus zu Haus, um



➤ Große Maschinen werden auch vor Ort repariert, wie Justin Schauer eindrucksvoll vorführt.



➤ Vasil Marynka (l.) und Andreas Wagner arbeiten gerne in der modernen Servicewerkstatt.

die Borsten der Schweine zu sammeln und daraus Bürsten und Pinsel zu machen. Er nutzte die Auswanderungswelle Mitte der 1840er-Jahre, um Grundbesitz zu erwerben. Schnell kam der Handel mit Naturdärmen für Metzgereien hinzu. Um das Unternehmen weniger krisenanfällig zu machen, setzten seine Nachkommen Caspar Enders junior und Ludwig Enders die Expansion weiter fort. Das Unternehmen vergrößerte sich im Laufe der Jahrzehnte aber nicht nur flächenmäßig. Auch kleinere Unternehmen wurden übernommen und in den Enders-Firmenverbund eingegliedert. Das Angebot wuchs dadurch kontinuierlich an.

Eine „Revolution im Einzelhandel“ war die Einführung von Tiefkühlkost durch Karl und Ludwig den Jüngeren in den 1960er-Jahren. Berichten zufolge soll jener Ludwig während seines Lebens etwa 20 Reisen nach China unternommen haben, um vor Ort Schweinedärme und -blasen zu kaufen, aber auch um Geschäftsbeziehungen zu etablieren.

Einen weiteren Meilenstein stellte von 2009 bis 2011 der Bau eines Zentrallagers dar. Neu war, dass die Abwicklung des Wareneinganges vollautomatisch über ein sich selbst optimierendes System erfolgte. „Der gesamte Ablauf ist transparent und kann überprüft werden“, erläutert Qualitätsmanager Markus Czech. Eine permanente Prozesskontrolle und höchste Hygienestandards würden dafür sorgen, dass Haltbarkeitsdaten eingehalten würden

und sich die Waren in optimalem Zustand befänden. Für die Sortierung gelte das Prinzip „first in, first out“.

Alles rund um das Thema Essen

Da Fleischereien früher meist über eigene Gaststätten verfügten, nahm das Unternehmen schon bald auch Non-Food-Produkte ins Portfolio auf. Heute beliefert Enders neben Fleischereien auch den Großhandel, die Hotellerie und Gastronomie, die Gemeinschaftsverpflegung, den Imbissbereich sowie den Lebensmittel-einzelhandel mit „allem, was mit Essen zu tun“ hat. „Wir liefern alles vom Kaffeelöffel über die Deko bis hin zur hochwertigen Füllmaschine“, verrät Stephanie Krämer, Assistentin der Geschäftsleitung.

Ein breites Angebot an Fleischerei-, Partyservice-, Gastronomie-, Hotel- oder Großküchen-Einrichtungen findet sich auch im rund 1.200 Quadratmeter umfassenden Gastronomieshop in der Reiskirchener Firmenzentrale. „Hier können Gewerbekunden unsere Produkte anfassen und ausprobieren“, betont Stephanie Krämer. „Da der Verkauf ausschließlich in



Wir haben keine Schwierigkeiten, Fachpersonal oder Auszubildende zu finden.“

Karl-Ludwig Enders,
Seniorchef

Großverpackungen erfolgt, sind wir nicht auf Endkunden ausgelegt.“ Neu im Sortiment ist italienische Feinkost, angefangen von Pasta über Käse bis hin zu ausgewählten Weinen. Insgesamt verfügt Enders über 50.000 aktive Produkte.

„Dank der breiten Aufstellung konnte uns Corona nichts anhaben“, betont Markus Czech, der wie seine Kollegin bereits seit über 20 Jahren im Unternehmen tätig ist. Während weniger Aufträge von großen Supermärkten eingegangen seien, habe der Handel mit kleinen Metzgereien geboomt.

Zuckerrohr statt Plastik

„Wir müssen immer wieder auf neue Herausforderungen reagieren, denn Märkte verändern sich schnell“, hebt Karl-Ludwig Enders hervor. Bio- und vegane Produkte sowie Nachhaltigkeit seien aktuell große Themen. Reinigungsmittel müssten biologisch abbaubar, Verpackungen umweltgerecht sein. „Während früher das Einweggeschirr für den Außer-Haus-Verkauf aus Plastik war, besteht es heute aus Pappe oder Zuckerrohr“, nennt Stephanie Krämer ein Beispiel. „Wir waren bei den Ersten, die nach ISO 22000 zertifiziert wurden.“ Und noch etwas habe sich geändert: „Die Nachfrage nach Tiefkühlprodukten ist zurückgegangen. Heute setzt unsere Kundschaft vermehrt auf frische Produkte.“

Im Sommer dieses Jahres wurde eine neue Servicewerkstatt fertiggestellt, die unter anderem ein großes Ersatzteil- ➤



Foto: Enders

➤ Blick in das moderne Zentrallager

lager mit rund 4.000 Artikeln für gängige Maschinen, eine eigene Schlosserei, einen Fettprüfraum für Fritteusen sowie ein Planungsbüro zur Konzeption unterschiedlichster Gastronomie- und Lebensmittelküchen beherbergt. Für den Neubau wurde die alte Halle komplett abgerissen. Bis zum Sommer kommenden Jahres soll auch ein Technikum für Vorführungen der Maschinen in die Servicewerkstatt integriert werden. Neben einer großen Abluftanlage ist auch eine Spülstraße geplant.

Vom Azubi zum Filialleiter

Auch das Thema Ausbildung wird bei dem Reiskirchener Unternehmen großgeschrieben. „Aktuell haben wir neun Auszubildende, die bei uns von der Serviceabteilung bis hin zur Lagerverwaltung alle Abteilungen durchlaufen“, erklärt Berthold Haupt, der seit 50 Jahren im Unternehmen tätig ist (siehe Kasten).

Berthold Haupt – Ausbilder aus Leidenschaft

Im Jahr 1976 hat Berthold Haupt seine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann bei der Enders GmbH & Co. KG in Reiskirchen begonnen. „Mein Vater hat schon hier gearbeitet“, erzählt er. Nachdem er seine Ausbildung um ein halbes Jahr verkürzen konnte, war Haupt zunächst im Lager, dann im Einkauf und Verkauf von Maschinen tätig. 1982 wechselte er in den Bereich IT. Sechs Jahre später legte Berthold Haupt erfolgreich die Prüfung zum IHK-Handelsfachwirt ab und machte seinen Ausbilderschein. Seit dieser Zeit ist er auch ehrenamtlich im IHK-Prüfungsausschuss tätig. Darüber hinaus engagierte er sich über 40 Jahre im Betriebsrat – viele davon als Vorsitzender – und war der erste Jugendvertreter des Reiskirchener Unternehmens. Über 100 Auszubildende hat der Großen-Busecker betreut und es enttäuscht ihn immer wieder, wenn junge Menschen ihre Ausbildung abbrechen. „Leider wird die Abbrecherquote immer höher“, bedauert er. „Unser Ziel ist es, qualifizierte junge Menschen auszubilden und nach der Ausbildung auch in eine feste Anstellung zu übernehmen.“ Seit zwei Jahren könnte er nun schon in Rente sein. Doch dafür macht ihm die Arbeit zu viel Spaß ...



Foto: Petra A. Zielinski/IHK GI-FB

➤ Seit 50 Jahren bei Enders: Berthold Haupt

„Wir sind stolz darauf, viele langjährige Mitarbeiter zu haben“, freut sich Karl-Ludwig Enders. Auch Lutz Nargang – neben Frank Oliver Damm der zweite Prokurist im Unternehmen – begann bereits 1979 als Auszubildender seine Karriere bei Enders. „Unsere heutigen Filialleiter in Frankfurt, Ulm und Koblenz waren ehemalige Auszubildende.“ 2013 konnte das Unternehmen in der Wetzlarer Rittal-Arena sein 175-jähriges Jubiläum feiern. Ziel ist es nun, 2038 200 Jahre Enders feierlich zu begehen. ■



„Unser Ziel ist es, qualifizierte junge Menschen auszubilden und nach der Ausbildung auch in eine feste Anstellung zu übernehmen.“

Berthold Haupt, Ausbilder



Foto: Enders

➤ Enders im Jahr 1962 ...



Foto: Enders

➤ ... und heute mit der neuen Servicewerkstatt



Mercedes-Benz

Kilowattweise Vorteile.

Watt für eine Gelegenheit:

Jetzt als Geschäftskunde den eSprinter von Mercedes-Benz mit attraktiven Leasingangeboten entdecken.
Überzeugen Sie sich selbst bei Ihrem Mercedes-Benz Vertriebspartner Neils & Kraft.

AB 390 €/MONAT* LEASEN



*Ein freibleibendes Leasingbeispiel der Mercedes-Benz Leasing Deutschland GmbH, Siemensstraße 7, 70469 Stuttgart, für Gewerbekunden für einen Mercedes-Benz eSprinter BASE Edition 314 Standard 56 kWh, Kraftstoff: Strom. Fahrzeugpreis 31.415,86 €, Leasingsonderzahlung 0,00 €, Laufzeit 48 Monate, Laufleistung 80.000 km, 48 mtl. Leasingraten à 389,88 €. Der Fahrzeugpreis für Ihr ausgewähltes Finanzprodukt enthält individuelle Kundenvorteile und versteht sich zzgl. lokaler Überführungskosten in Höhe von 750,00 €. Alle Preise zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer. Stand November 2026. Die mtl. Leasingrate bezieht sich auf das Fahrzeug in Grundausstattung. Das abgebildete Fahrzeug enthält Sonderausstattungen. Andere Motorisierungs- und Ausstattungsvarianten gegen Aufpreis möglich.

Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart

Vertriebspartner vor Ort: Neils & Kraft GmbH & Co. KG

Autorisierter Mercedes-Benz Verkauf und Service · Wellersburging 1 · 35396 Gießen

E-Mail: info@neils-und-kraft.de · Tel.: 0641 9530-0

www.mercedes-benz-neils-und-kraft.de

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 Dezember 2026: **11. November 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.: 06631 / 795-344

Arbeitskleidung



LOVATEX
WORKWEAR & MORE

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

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



Bitte aktuellen Katalog anfordern oder www.lovatex.de

Reinigungstechnik



Beratung, Verkauf und Service



Rein + Wittkowski OHG: Ihr Kärcher Center in Laubach.

KÄRCHER

makes a difference

Kärcher Center R+W
Philipp-Reis-Str. 29 · 35321 Laubach

Tel. 06405-5010460
Fax 06405-5010461

E-Mail info@kaerchercenter-rw.de
www.kaerchercenter-rw.de

MARKTPLATZ

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

Buchhaltung

...und nachts den Bürokram?

Renate Fritz

Bilanzbuchhalterin (IHK)
Betriebswirtin (VWA)

Zahlenwerkstatt

Mit uns können Sie rechnen!



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

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

Dienstleistungen

Energiekonzepte Müller GmbH

Beratungsgesellschaft für Energieeffizienz



Energieberatung vom Experten:

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

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

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

Papier und Büromaterial

PAPIER HOLLER GmbH

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: gabriele.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 Beziehers gestattet.

AUTOREN DIESER AUSGABE

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

Sabine Biskup | Freie Autorin
presse@giessen-friedberg.ihk.de

Myriam Lenz | Landesgartenschau Oberhessen
myriam.lenz@lgs-oberhessen.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

Sylvia Rollmann | freie Autorin
presse@giessen-friedberg.ihk.de

Kai Schelberg | IHK Gießen–Friedberg
kai.schelberg@giessen-friedberg.ihk.de

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

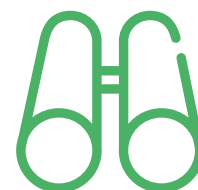
THEMEN-VORSCHAU

Schnittstellenproblematik

Wenn Übergaben zum Kostenrisiko werden

Reisen im Winter

Reisebüros bieten Orientierung



DER NEUE NEWSLETTER

**Besser
informiert sein!**



**Folgen Sie
uns auch auf
LinkedIn!**



Ihr Auftritt beginnt mit dem richtigen Stil.

Ein starker Auftritt beginnt mit Kleidung, die zu Ihnen passt – zu Ihrem Alltag, Ihrem Stil und den Momenten, in denen es darauf ankommt, sich sicher und souverän zu fühlen. Bei Müller-Ditschler finden Sie stilischer Ihr Outfit – herzlich, persönlich & kompetent beraten, riesig in der Auswahl, internationale Marken – eine Männer-Welt, die in weitem Umkreis ihresgleichen sucht.

Egal, ob für Business oder Ihre Freizeit – auf über 1000qm finden Sie in Büdingen und Hanau immer das Passende. Und den Rest?: Unsere haus eigene Änderungsschneiderei erledigt alles für Sie – wie von Zauberhand!

Auf über 3500qm erwarten Sie in Büdingen unsere Modewelten für Damen, Herren und Wäsche. Vielleicht entdecken Sie ja bei Ihrem nächsten Bummel gleich noch das passende Weihnachtsgeschenk für Ihre Liebste?

Wir freuen uns auf Sie!

MD

MODE. VIELFALT. GENIESSEN.

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!



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.

INTERNATIONALE

•OVAG•

WEIHNACHTS REVUE

04.12.2026 - 01.01.2027

BAD NAUHEIM

Wenn sich das Jahr dem Ende neigt, wird es in Bad Nauheim besonders glanzvoll: Erstmals startet die OVAG Weihnachts-Revue und bringt damit ein neues, festliches Showformat im OVAG Theater Dolce auf die Bühne. 35 Artisten aus 12 Nationen vereinen internationale Artistik, beeindruckende Akrobatik, feinsinnige Comedy und stimmungsvolle Musik zu einem besonderen Show-Erlebnis für die schönste Zeit des Jahres.



Ticket-Hotline: 06031 6848-1113 (Mo. bis Fr. | 13 bis 18 Uhr)
www.ovag-theater.de/tickets

  [ovagtheaterdolce](https://www.instagram.com/ovagtheaterdolce)

OVAG THEATER
DOLCE

ovag 
Energie. Wasser. Services.