IHK-FACHKRÄFTEREPORT 2026|2027



IHK Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main

EINLEITUNG

Der vorliegende IHK-Fachkräftereport gibt einen aktuellen Überblick über die Fach- und Arbeitskräftesituation im IHK-Bezirk Frankfurt am Main aus Sicht der IHK-Mitgliedsunternehmen. Ziel des Berichts ist es, Entwicklungen am Arbeitsmarkt frühzeitig sichtbar zu machen, Herausforderungen bei der Personalgewinnung und -bindung zu identifizieren und eine empirische Grundlage für Diskussionen und Entscheidungen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung bereitzustellen.

Im Fokus stehen insbesondere die Einschätzungen der Unternehmen zu Fach- und Arbeitskräfteengpässen, Beschäftigungsplänen, Besetzungsproblemen sowie den gesuchten Qualifikationsniveaus. Ergänzend werden aktuelle Entwicklungen und Sonderthemen mit Bezug zum Arbeitsmarkt betrachtet. Der Bericht ermöglicht damit sowohl eine Einordnung der aktuellen Situation als auch einen Vergleich mit den Ergebnissen vergangener Jahre.

METHODISCHE HINWEISE



DATENGRUNDLAGE

Der IHK-Fachkräftereport 2026/2027 stützt sich auf die Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2026 sowie auf vorangegangene Umfragen. Die Konjunkturumfrage wird dreimal jährlich durchgeführt. Die Herbstbefragung enthält zusätzlich spezifische Fragen zu den Themen Fach- und Arbeitskräfte und bildet daher die Datengrundlage für den vorliegenden Report. Die Auswertungen basieren auf den Angaben von Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Bau- und Immobilienwirtschaft, Handel und Dienstleistungen.



VERGLEICHBARKEIT

Neben dem Fachkräftereport der IHK Frankfurt am Main veröffentlichen auch die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), der Hessischen Industrie- und Handelskammertages (HIHK) sowie einzelne Industrie- und Handelskammern vergleichbare Analysen auf Grundlage der regelmäßigen Konjunkturbefragungen. Dadurch lassen sich Entwicklungen auf Landes-, Bundes- und regionaler Ebene gegenüberstellen und einordnen.

RISIKEN DER GESAMTWIRTSCHAFT

Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?" (Mehrfachantworten möglich)

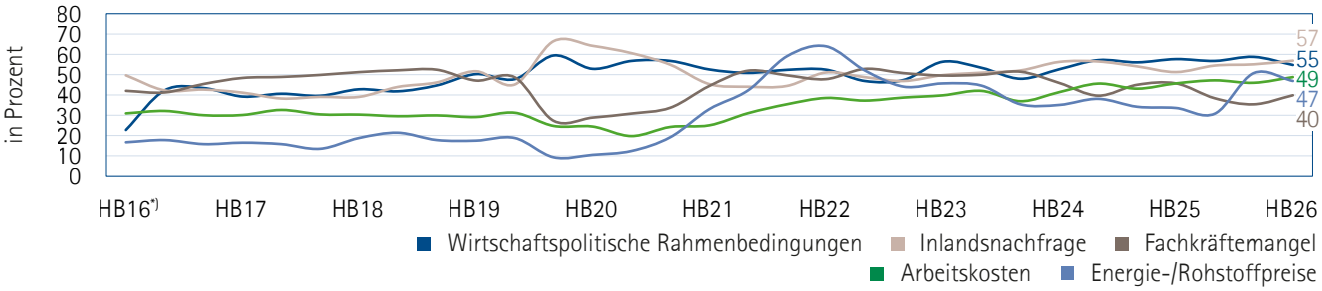
Als größte Risiken für die weitere wirtschaftliche Entwicklung nennen die Unternehmen im Herbst 2026 die Inlandsnachfrage (57 Prozent), gefolgt von den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (55 Prozent) sowie den Arbeitskosten (49 Prozent). Gleichzeitig hat sich die Sorge um Energie- und Rohstoffpreise im Jahresvergleich deutlich verstärkt und ist von 34 Prozent im Herbst 2025 auf 47 Prozent gestiegen.

Besonders bemerkenswert ist die Entwicklung der Arbeitskosten: Seit 2021 hat sich deren Bedeutung als Risiko aus Sicht der Unternehmen kontinuierlich erhöht und liegt inzwischen mit 49 Prozent auf dem Niveau der wichtigsten Konjunktur- und Standortrisiken. Der Bedeutungszuwachs des Risikos könnte darauf hindeuten, dass höhere Löhne, steigende Personalnebenkosten und der Wettbewerb um Arbeitskräfte von den Unternehmen zunehmend als unmittelbare wirtschaftliche Belastung wahrgenommen werden. Der Fachkräftemangel bleibt zwar mit 40 Prozent weiterhin ein wesentliches Risiko, tritt in der Rangfolge jedoch etwas hinter andere Belastungsfaktoren zurück. Insgesamt verbinden sich damit klassische konjunkturelle Sorgen wieder stärker mit strukturellen Standortfragen.

RISIKEN FÜR DIE WEITERE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG IN DER GESAMTWIRTSCHAFT ZUM HERBST 2026

Inlandsnachfrage	Wirtschaftsp. Rahmenbed.	Arbeitskosten	Energie-/ Rohstoffpreise	Fachkräftemangel	Auslandsnachfrage	Finanzierung	Wechselkurs
57 %	55 %	49 %	47 %	40 %	15 %	13 %	2 %

TOP-5-RISIKEN IM IHK-BEZIRK IM ZEITVERLAUF



* HB: Herbst

ARBEITSMARKTRISIKEN

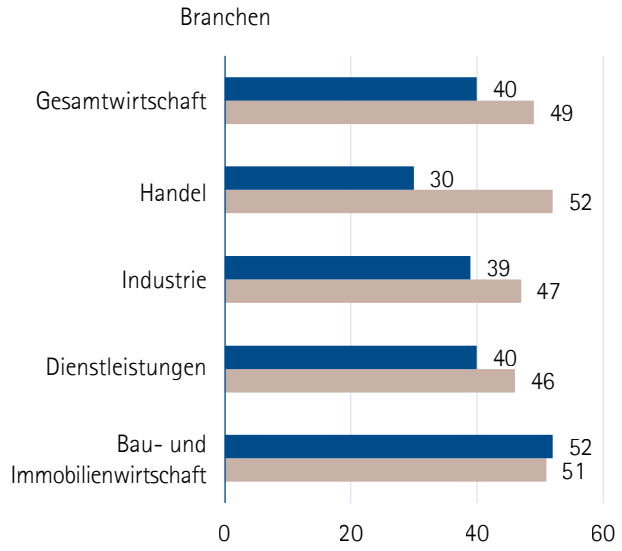
> *Frage: „Wo sehen Sie die größten Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?"*
> *Antwort: „Fachkräftemangel", „Arbeitskosten"*

Nach Branchen zeigen sich Unterschiede in der Gewichtung der Arbeitsmarktrisiken: In der Bau- und Immobilienwirtschaft wird der Fachkräftemangel mit 52 Prozent am häufigsten genannt und liegt damit leicht vor den Arbeitskosten (51 Prozent). Dies spricht dafür, dass die Personalverfügbarkeit in der Baubranche weiterhin eine zentrale Herausforderung darstellt. Im Handel stehen dagegen mit 52 Prozent vor allem die Arbeitskosten im Fokus, während der Fachkräftemangel mit 30 Prozent deutlich seltener als Risiko genannt wird. Industrie und Dienstleistungen bewegen sich nahe am Durchschnitt der Wirtschaft im IHK-Bezirk, wobei die Arbeitskosten jeweils etwas häufiger als Risiko genannt werden als der Fachkräftemangel.

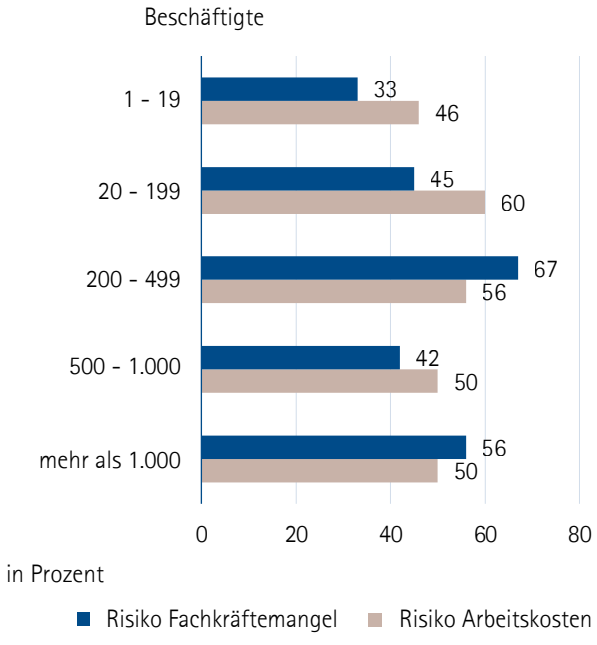
Nach Unternehmensgröße wird der Fachkräftemangel insbesondere von mittleren und größeren Unternehmen als Risiko wahrgenommen, während Arbeitskosten über nahezu alle Größenklassen hinweg auf einem hohen Niveau genannt werden.

Insgesamt zeigen sich bei den Arbeitskosten nur geringe Unterschiede zwischen den Unternehmensgruppen, während die Bedeutung des Fachkräftemangels stärker variiert. Dies deutet darauf hin, dass steigende Personalkosten branchen- und größenübergreifend als Herausforderung wahrgenommen werden, während die Betroffenheit von Personalengpässen stärker von den jeweiligen Geschäftsmodellen, Qualifikationsanforderungen und Rekrutierungsmöglichkeiten abhängt.

... NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2026



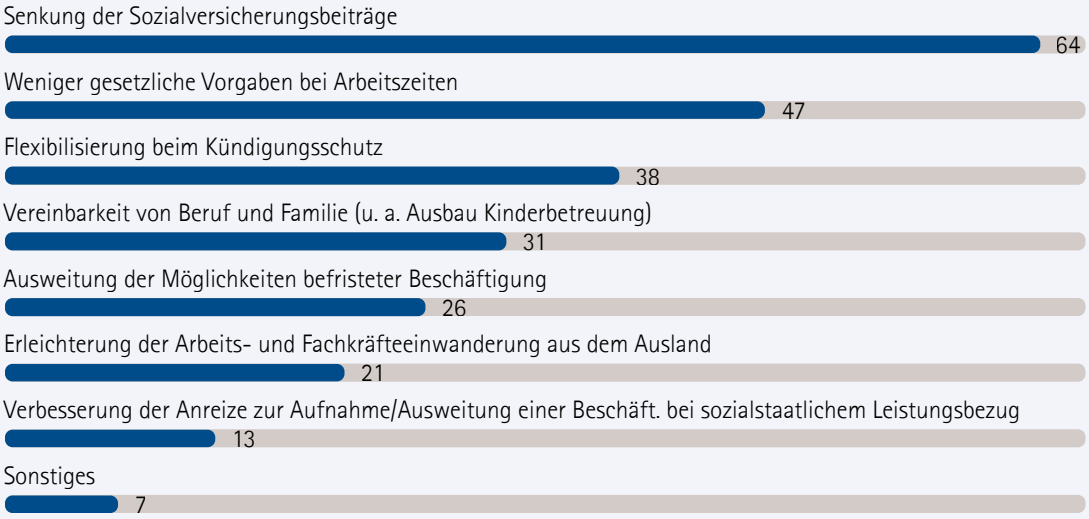
... NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2026



SONDERAUSWERTUNG

BEWERTUNG VON ARBEITSMARKTPOLITISCHEN MASSNAHMEN

Frage: „Welche der folgenden aktuell diskutierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen würden Ihrem Unternehmen helfen, Personal besser einzusetzen oder neu einzustellen?" (Mehrfachantworten möglich mit max. vier Antworten)



in Prozent

Auch wenn der Fachkräftemangel in der aktuellen Umfrage mit 40 Prozent etwas hinter andere Belastungsfaktoren zurücktritt, bleibt er für viele Unternehmen ein zentrales Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Angesichts des demografischen Wandels ist zudem nicht damit zu rechnen, dass sich die bestehenden Arbeitskräfteengpässe auf absehbare Zeit spürbar verringern. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen gefragt, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ihnen helfen würden, Personal besser einzusetzen oder zusätzliche Beschäftigte zu gewinnen.

Mit Abstand am häufigsten wird eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge genannt (64 Prozent). Dies korrespondiert mit dem stetigen Wachsen der Sorge um steigende Arbeitskosten. Ebenfalls hohe Zustimmung finden weniger gesetzliche Vorgaben bei Arbeitszeiten (47 Prozent), eine Flexibilisierung beim Kündigungsschutz (38 Prozent) sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (31 Prozent). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass viele Unternehmen insbesondere in flexibleren Rahmenbedingungen, einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie geringeren Arbeitskosten Potenziale zur Arbeitskräftesicherung sehen. Dabei können flexible Arbeitszeitmodelle dazu beitragen, Beschäftigung besser an unterschiedliche Lebensphasen und betriebliche Anforderungen anzupassen, während eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zusätzliche Erwerbs- und Arbeitszeitpotenziale erschließen kann.

Darüber hinaus sehen 21 Prozent der Unternehmen in einer erleichterten Arbeits- und Fachkräfteeinwanderung einen wichtigen Beitrag zur Personalgewinnung. Dies unterstreicht die Bedeutung effizienter und verlässlicher Verfahren bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte sowie einer erfolgreichen Integration in Arbeitsmarkt und Alltag.

Zudem werden eine Ausweitung befristeter Beschäftigung (26 Prozent) sowie verbesserte Anreize zur Aufnahme oder Ausweitung einer Beschäftigung bei sozialstaatlichem Leistungsbezug (13 Prozent) genannt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die befragten Unternehmen zur Arbeitskräftesicherung sowohl auf die Aktivierung inländischer Arbeitskräftepotenziale als auch auf flexiblere Rahmenbedingungen und die Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte aus dem Ausland setzen.

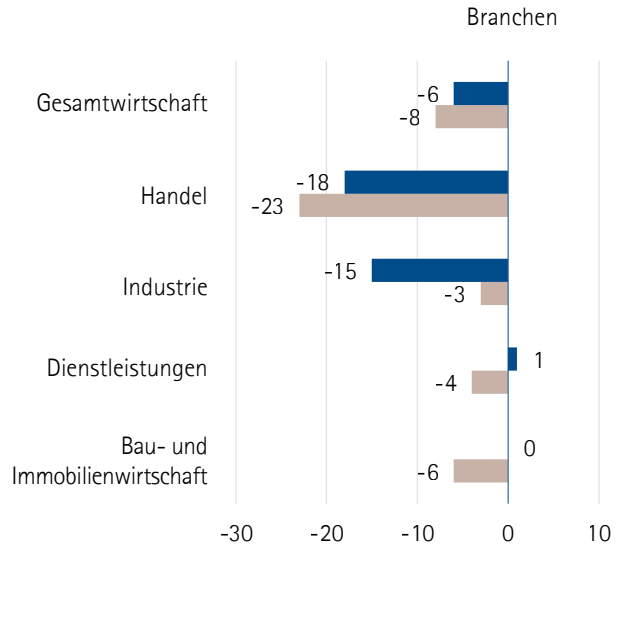
BESCHÄFTIGUNGSSALDO

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?" (Antwortmöglichkeiten: „höhere", „gleichbleibende" oder „geringere" Beschäftigtenzahl; der Saldo wird aus den prozentualen Anteilen der Antworten „höhere" und „geringere" gebildet)

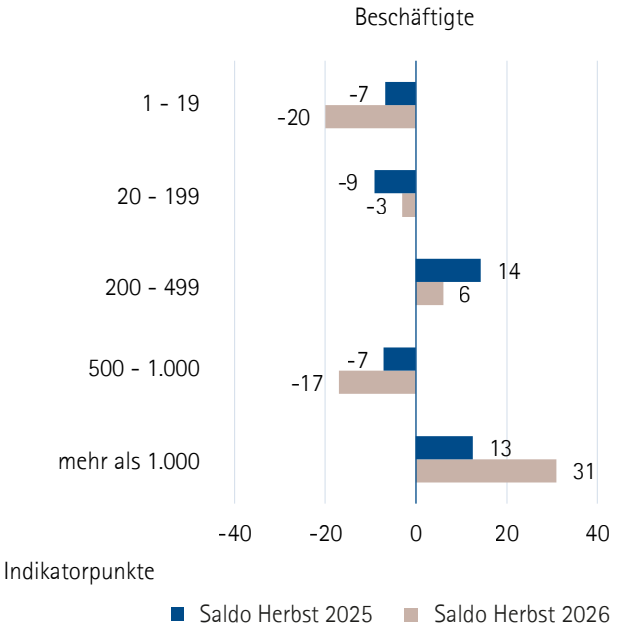
Die Beschäftigungspläne der Unternehmen bleiben insgesamt verhalten. Mit einem Saldo von minus acht Punkten liegt die Gesamtwirtschaft leicht unter dem Vorjahresniveau (minus sechs Punkte) und signalisiert weiterhin Zurückhaltung bei der Personalentwicklung. Während sich die Geschäftserwartungen zuletzt aufgehellt und auch die Investitionsabsichten verbessert haben, schlägt sich dies bislang nicht in einem Beschäftigungsaufbau nieder. Die Stimmung der Unternehmen hellt sich schneller auf, als es ihre Investitions- und Personalpläne erkennen lassen. Die wachsende Zuversicht geht somit bislang nur begrenzt mit konkreten Expansionsabsichten einher.

Hinter diesem Gesamtbild verbergen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Während sich die Beschäftigungserwartungen in der Industrie spürbar verbessert haben und der Saldo von minus 15 auf minus drei Punkte gestiegen ist, haben sich die Erwartungen in der Bau- und Immobilienwirtschaft eingetrübt. Nach einem ausgeglichenen Saldo im Vorjahr liegt dieser nun bei minus sechs Punkten. Auch im Dienstleistungssektor fallen die Beschäftigungsabsichten zurückhaltender aus. Besonders angespannt bleibt die Situation im Handel: Mit minus 23 Punkten liegt der Beschäftigungssaldo unter dem Vorjahreswert und ist zugleich der niedrigste aller Branchen. Auch mit Blick auf die Unternehmensgröße zeigt sich kein einheitliches Bild. Positive Beschäftigungsimpulse gehen vor allem von größeren Unternehmen aus. Gleichzeitig haben sich die Beschäftigungserwartungen kleiner Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten deutlich verschlechtert.

... NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2026



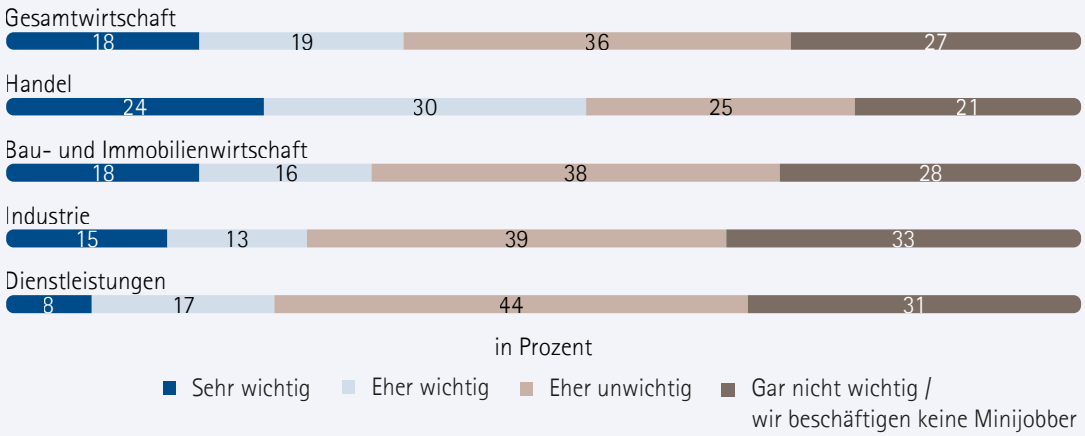
... NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2026



SONDERAUSWERTUNG

RELEVANZ VON MINIJOBS NACH BRANCHEN

Frage: „Wie wichtig ist geringfügige Beschäftigung (Minijobs) für Ihr Unternehmen?"



Die vorangegangene Analyse der Beschäftigungspläne zeigt, dass die Unternehmen derzeit überwiegend auf Kontinuität setzen und größere Personalaufstockungen ausbleiben. Für die Deckung ihres Personalbedarfs greifen Betriebe jedoch auf unterschiedliche Beschäftigungsformen zurück. Eine besondere Rolle können dabei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse spielen. Vor dem Hintergrund der im Jahr 2026 geführten Diskussion über die Zukunft der Minijobs wurden die Unternehmen nach der Bedeutung dieser Beschäftigungsform für ihren Betrieb befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Relevanz von Minijobs stark von den jeweiligen Geschäftsmodellen und betrieblichen Anforderungen abhängt. Insgesamt stuft mehr als ein Drittel der Unternehmen (37 Prozent) geringfügige Beschäftigung als sehr oder eher wichtig ein. Für die Mehrheit der Betriebe spielt diese Beschäftigungsform dagegen keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

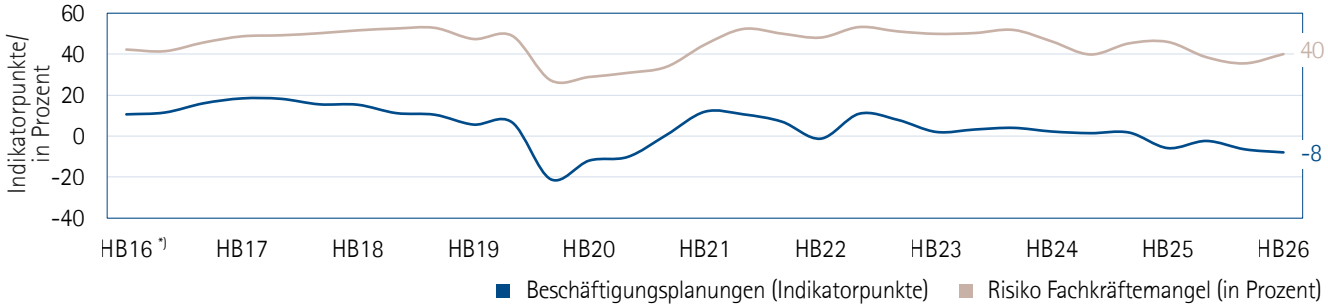
Besonders im Handel sind Minijobs fest in der Personalstruktur verankert. Mit 54 Prozent bewertet mehr als jedes zweite Unternehmen geringfügige Beschäftigung als sehr oder eher wichtig. Damit hebt sich die Branche deutlich von allen anderen Wirtschaftsbereichen ab. In den Dienstleistungen messen 34 Prozent der Unternehmen Minijobs eine hohe Bedeutung bei. In der Bau- und Immobilienwirtschaft (28 Prozent) sowie in der Industrie (25 Prozent) fällt die Relevanz dagegen etwas geringer aus.

Insgesamt weisen die Ergebnisse auf eine branchenabhängig unterschiedliche Bedeutung von Minijobs hin. Besonders im Handel sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet und werden häufig als wichtig eingestuft. In den übrigen Wirtschaftsbereichen überwiegen dagegen die Unternehmen, die Minijobs als eher oder gar nicht wichtig bewerten beziehungsweise keine Minijobber beschäftigen.

BETRACHTUNG IM ZEITVERLAUF

Frage: „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden zwölf Monaten voraussichtlich entwickeln?"

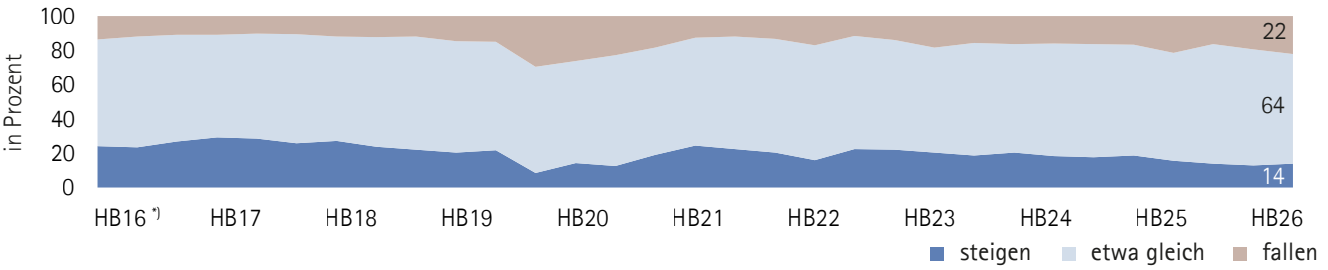
RISIKO DES FACHKRÄFTEMANGELS UND SALDO DER BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN IM ZEITVERLAUF



Die Beschäftigungsplanungen und die Risikowahrnehmung des Fachkräftemangels verlaufen über die Jahre häufig parallel. Im Vergleich zum Vorjahr verschlechterte sich der Beschäftigungssaldo von minus sechs Punkten im Herbst 2025 auf minus acht Punkte im Herbst 2026, während die Risikowahrnehmung des Fachkräftemangels von 46 auf 40 Prozent zurückging. Dies deutet darauf hin, dass die vorsichtige Stimmungsaufhellung bislang noch nicht zu einem spürbaren Beschäftigungsaufbau geführt hat. Entsprechend werden Fachkräfteengpässe derzeit etwas seltener als unmittelbares Risiko wahrgenommen. Gleichzeitig dürfte die zunehmende Bedeutung der Arbeitskosten für die zurückhaltenden Beschäftigungspläne mitverantwortlich sein.

Ein Blick auf die Beschäftigungspläne zeigt zudem eine bemerkenswerte Konstanz. Über die Zeit hinweg dominiert die Strategie, den Personalbestand unverändert zu halten. Auch im Herbst 2026 planen 64 Prozent der Unternehmen mit einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl, während lediglich 14 Prozent einen Personalaufbau und 22 Prozent einen Personalabbau erwarten. Die Bindung vorhandener Beschäftigter bleibt damit ein zentrales Element der Personalpolitik. Dies unterstreicht die anhaltend hohe Bedeutung qualifizierter Arbeitskräfte und die Erwartung der Unternehmen, dass Fach- und Arbeitskräfte auch künftig nur begrenzt verfügbar sein werden.

BESCHÄFTIGUNGSPLANUNGEN DER UNTERNEHMEN IM ZEITVERLAUF



* HB: Herbst

BESETZUNGSPROBLEME

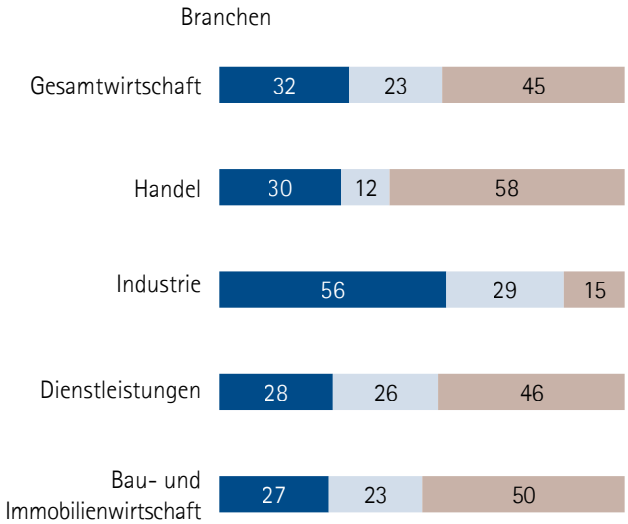
Frage: „Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?"

Befragt nach aktuellen Besetzungsproblemen gibt rund ein Drittel der Unternehmen (32 Prozent) an, offene Stellen derzeit nicht besetzen zu können. Gleichzeitig geben 45 Prozent der Unternehmen an, aktuell keinen Personalbedarf zu haben. Dieser hohe Anteil passt zu den zurückhaltenden Beschäftigungsplänen. Der Anteil der Unternehmen, die trotz Personalbedarfs keine Besetzungsprobleme melden, liegt bei 23 Prozent.

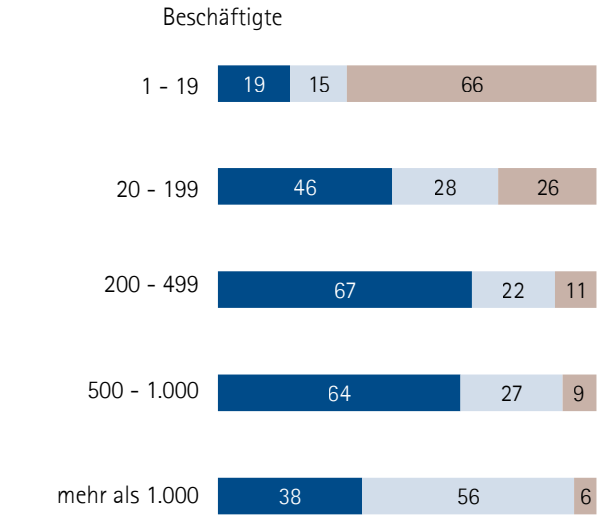
Hinter dem gesamtwirtschaftlichen Ergebnis verbergen sich jedoch erhebliche Branchenunterschiede: Besonders betroffen bleibt die Industrie: Mehr als die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) berichtet von Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen, während lediglich 15 Prozent derzeit keinen Personalbedarf haben. Im Handel zeigt sich ein anderes Bild: Hier meldet die Mehrheit der Unternehmen (58 Prozent) keinen Personalbedarf, während 30 Prozent von Besetzungsproblemen berichten. In der Bau- und Immobilienwirtschaft und in den Dienstleistungen liegt der Anteil der Unternehmen mit unbesetzten Stellen mit 27 beziehungsweise 28 Prozent unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 32 Prozent.

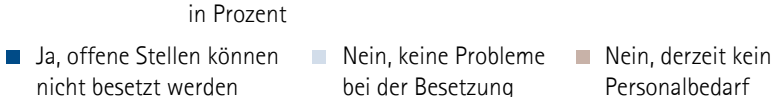
Auch nach Unternehmensgröße fallen die Unterschiede deutlich aus. Während bei kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten zwei Drittel der Unternehmen derzeit keinen Personalbedarf haben, berichten größere Unternehmen wesentlich häufiger über Besetzungsprobleme.

... NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2026



... NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2026

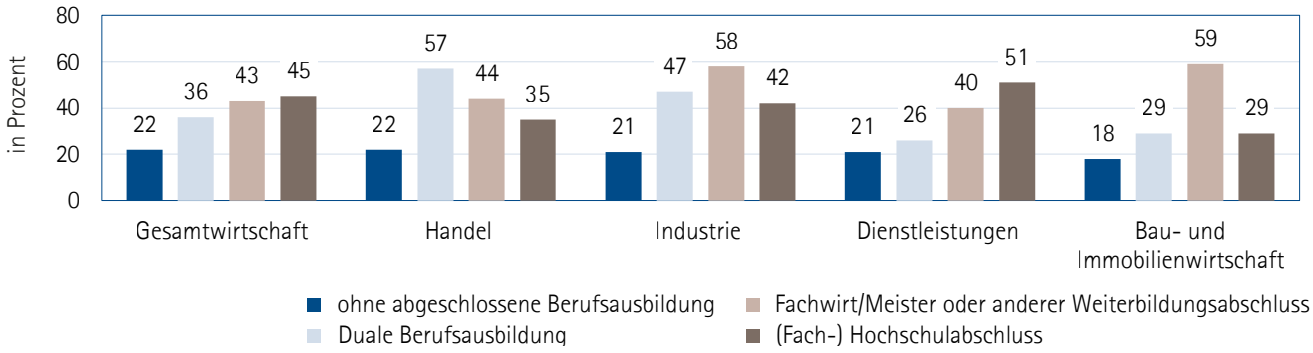




GESUCHTE QUALIFIKATIONSNIVEAUS

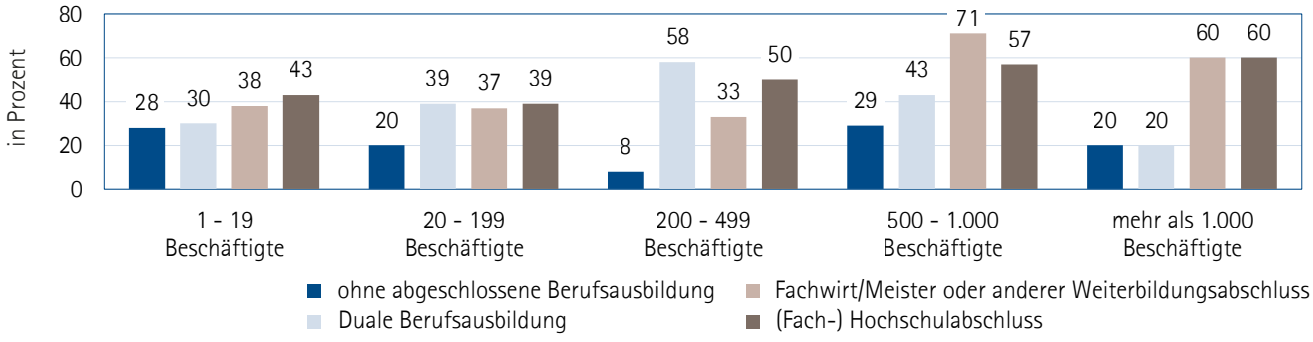
*Frage: „Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen können:
Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?"
(Mehrfachnennungen möglich)*

... NACH BRANCHEN ZUM HERBST 2026



Die Besetzungsprobleme der Unternehmen erstrecken sich über alle Qualifikationsniveaus, konzentrieren sich jedoch insbesondere auf Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen. Am häufigsten suchen Unternehmen erfolglos nach Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss (45 Prozent) sowie nach Fachwirten, Meistern oder vergleichbaren Weiterbildungsabschlüssen (43 Prozent). In der Bau- und Immobilienwirtschaft (59 Prozent) und in der Industrie (58 Prozent) bestehen die größten Schwierigkeiten bei Fachkräften mit Weiterbildungsabschluss, während im Handel vor allem dual ausgebildete Fachkräfte fehlen (57 Prozent). Die Dienstleistungsbranche weist mit 51 Prozent den höchsten Bedarf an Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss auf. Mit zunehmender Unternehmensgröße gewinnen höherqualifizierte Fachkräfte an Bedeutung: Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten berichten besonders häufig von Besetzungsproblemen bei Weiterbildungs- und Hochschulabschlüssen.

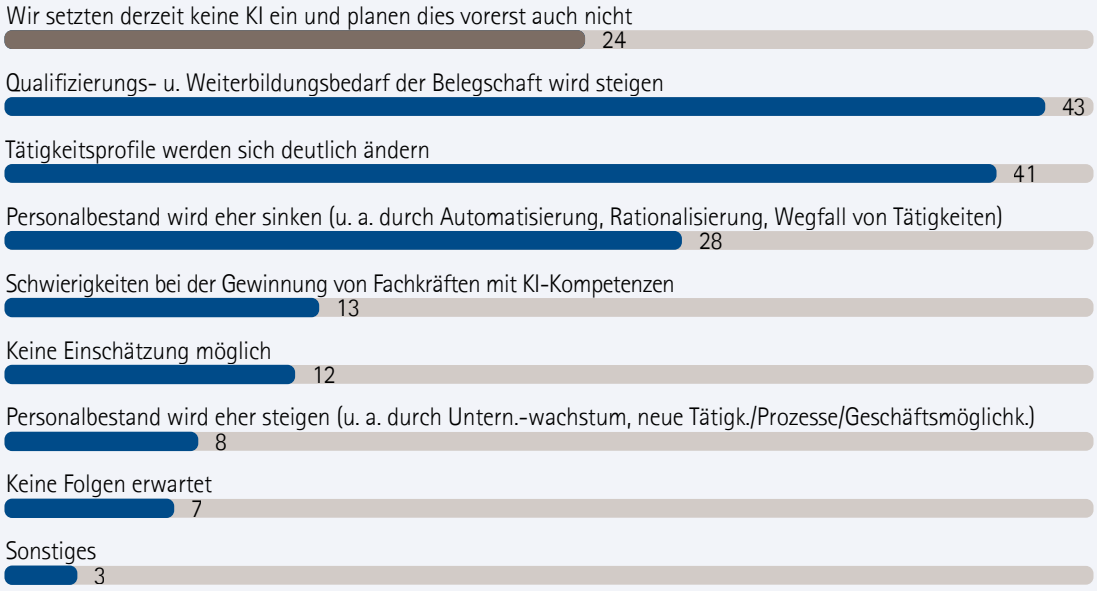
... NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE ZUM HERBST 2026



SONDERAUSWERTUNG

ERWARTETER EINFLUSS VON KI AUF BESCHÄFTIGUNG

Frage: „Welche Erwartungen für die Beschäftigung verbinden Sie derzeit mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Ihrem Unternehmen?" (Mehrfachantworten möglich)



in Prozent

Die Ergebnisse zu den gesuchten Qualifikationen zeigen, dass Personalengpässe insbesondere bei höher qualifizierten Tätigkeiten bestehen. Die bestehenden Fachkräfteengpässe treffen dabei auf eine Zeit tiefgreifender technologischer Veränderungen, deren Auswirkungen auf Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Geschäftsmodelle und betriebliche Prozesse noch nicht vollständig absehbar sind. Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen gefragt, welche Auswirkungen sie durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) auf die Beschäftigung in ihrem Unternehmen erwarten. Dabei geben 24 Prozent der Unternehmen an, derzeit keine KI einzusetzen und dies vorerst auch nicht zu planen. Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Unternehmen, die KI bereits einsetzen oder einen künftigen Einsatz erwarten.

Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass KI aus Sicht der Unternehmen weniger zu einem umfassenden Abbau von Arbeitsplätzen als vielmehr zu veränderten Tätigkeiten und neuen Qualifikationsanforderungen führen dürfte. So erwarten 43 Prozent der Unternehmen einen steigenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf ihrer Belegschaft, während 41 Prozent von einer deutlichen Veränderung bestehender Tätigkeitsprofile ausgehen. Mit 28 Prozent rechnet zugleich ein beachtlicher Anteil der Unternehmen mit einem sinkenden Personalbestand infolge von Automatisierung und Rationalisierung.

Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass der Fachkräftebedarf durch KI nicht zwangsläufig geringer wird. Bereits 13 Prozent der Unternehmen erwarten Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften mit KI-Kompetenzen, während acht Prozent sogar von einem steigenden Personalbedarf durch neue Tätigkeiten, Prozesse oder Geschäftsmodelle ausgehen. Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass KI den Fach- und Arbeitskräftebedarf nicht beseitigt, sondern die Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten und neuen Kompetenzen weiter verändern und teilweise sogar verstärken könnte. Die zentrale Herausforderung dürfte damit weniger im Wegfall von Beschäftigung als vielmehr in der Qualifizierung der Belegschaften und der Verfügbarkeit entsprechender Fachkräfte liegen.

IMPRESSUM

HERAUSGEGEBER
Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

REDAKTION
Justus Lenz
Hannah Schirm
Minna Heinola

KONTAKT
Telefon: + 49 69 2197-1508
E-Mail: h.schirm@frankfurt-main.ihk.de

GRAFIK
Sabrina Becker

BILDNACHWEIS
Adobe Stock: Father_Studio (KI-bearbeitet), Titel

Print- oder Onlineverwendung - auch auszugsweise - nur mit Quellenangabe gestattet; Belegexemplar oder Link erbeten.

Die Veröffentlichung erfolgte nach bestem Wissen, ohne jegliche Gewähr und Haftung auf die Richtigkeit und Vollständigkeit aller Angaben.

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

IHK Frankfurt am Main, 2026

METHODISCHE HINWEISE
Der vorliegende Report basiert auf den Ergebnissen der IHK-Konjunkturumfrage zum Herbst 2026 und den vorhergehenden Umfragen. Die Umfrage wird dreimal im Jahr durchgeführt. Die Umfrage im Herbst enthält zusätzliche Fragen zum Thema „Fach- und Arbeitskräfte". Der Report wird daher im Nachgang zur Herbst-Umfrage veröffentlicht.

www.frankfurt-main.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

IHK-Service-Center
Schillerstraße 11
60313 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 2197-1280
Telefax +49 69 2197-1548
info@frankfurt-main.ihk.de

IHK-Geschäftsstelle
Hochtaunus | Main-Taunus
Ludwigstraße 10
61348 Bad Homburg
Telefon +49 6172 1210-0
Telefax +49 6172 22612
homburg@frankfurt-main.ihk.de

de.linkedin.com/company/ihkfrankfurt

instagram.com/ihk_ffm

facebook.com/ihkfrankfurt

tiktok.com/@ubihk.ffm

youtube.com/ihkfrankfurt

IHK Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main