

ZeTT-RADAR Sonderveröffentlichung

Thüringer kleine und mittelständische Unternehmen im Fachkräftemangel



Ausländische Arbeitskräfte als Lösung?

ZUM ZeTT-RADAR:

Der Thüringer Geschäftsklimaindex (ZeTT-Radar) analysiert Trends im Wandel der Unternehmenswelt Thüringens. Auf der Grundlage quartalsweise wiederholter Befragungen werden Frühindikatoren für die Entwicklung der Wirtschaft erhoben. Insbesondere die Geschäftserwartungen, das Export- und Investitionsgeschehen sowie die Arbeits- und Personalentwicklung stehen im Fokus. Die Auswahl der teilnehmenden Unternehmen erfolgt so, dass sich ein repräsentatives Bild der Lage in den kleinen und mittleren Unternehmen zeichnen lässt. Da es für Thüringen keine vergleichbaren Studien gibt, schließt der Geschäftsklimaindex eine Informationslücke. Zur Methodik und Konzeption werden Informationen auf unserer Webseite ergebnisse.zett-radar.de bereitgestellt. Dort finden sich auch Hinweise auf die nächsten Befragungstermine sowie der Zugang zu detaillierteren Auswertungen.

UNSER TEAM:



Christian Schädlich
LEITER THÜRINGER GESCHÄFTSKLIMAINDEX/ZETT-RADAR
(GRÜNDER ZETT-RADAR)



Nóra Fülöp
FRAGEBOGENENTWICKLUNG u. ANALYSE
(MITINITIATORIN ZETT-RADAR)



Thomas Engel
LEITER GESCHÄFTSSTELLE ZUKUNFTSZENTRUM THÜRINGEN



Manfred Füchtenkötter
DATEN- u. NETZWERKMANAGEMENT
(MITINITIATOR ZETT-RADAR)



Oskar Butting
FRAGEBOGENENTWICKLUNG u. ANALYSE

Thüringer kleine und mittelständische Unternehmen im Fachkräftemangel. Ausländische Arbeitskräfte als Lösung?

Thüringer Geschäftsklimaindex Q1 2026 - Sonderauswertung

NÓRA FÜLÖP

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Unternehmen beschreiben die institutionelle Unterstützung im Umgang mit dem Fachkräftemangel als unzureichend.
- Etwa die Hälfte der Unternehmen plant mit ausländischen Fachkräften.
- Unternehmen mit Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ausländischen Fachkräften sehen diese als Lösung für die Bewältigung des Fachkräftemangels.
- Damit Einstellung und Integration besser gelingen, wird mehr Transparenz bei Anerkennungsverfahren, weniger Bürokratie sowie ein stärkerer Fokus auf Leistungsbereitschaft bei Arbeitserlaubnis und Bleiberechtsregelung gefordert.
- Fehlende Sprachkenntnisse werden von vielen Unternehmen weiterhin bemängelt.

Thüringens kleine und mittelständische Unternehmen stehen aktuell vor erheblichen Herausforderungen. Eine zentrale Datengrundlage bildet die seit Juli 2020 quartalsweise durchgeführte Thüringer Unternehmensbefragung, der Geschäftsklimaindex von Zentrum Digitale Transformation Thüringen. Die inzwischen 23. Erhebungswelle erreichte 834 Unternehmen aus ganz Thüringen (Abb.1).

Im Fokus stehen dabei Geschäftssituation, Exporttätigkeit, Investitionen, Arbeitsumfang und Beschäftigung sowie die Einschätzung von Geschäftsrisiken, Existenzsorgen und Kurzarbeit.¹ Ergänzend werden regelmäßig Sonderfragen zu

¹ ZeTT-Radar Q1 2026: Thüringer Wirtschaft im Stimmungstief: Bürokratie und Existenzangst bremsen Unternehmen aus. Online: <https://www.zett-radar.de/wp-content/uploads/2026/02/ZeTT-Radar-Trends-Q1-2026.pdf>

Zukunftsthemen wie der Verbreitung von Künstlicher Intelligenz, ökologischen Einstellungen oder dem Fachkräftemangel gestellt.

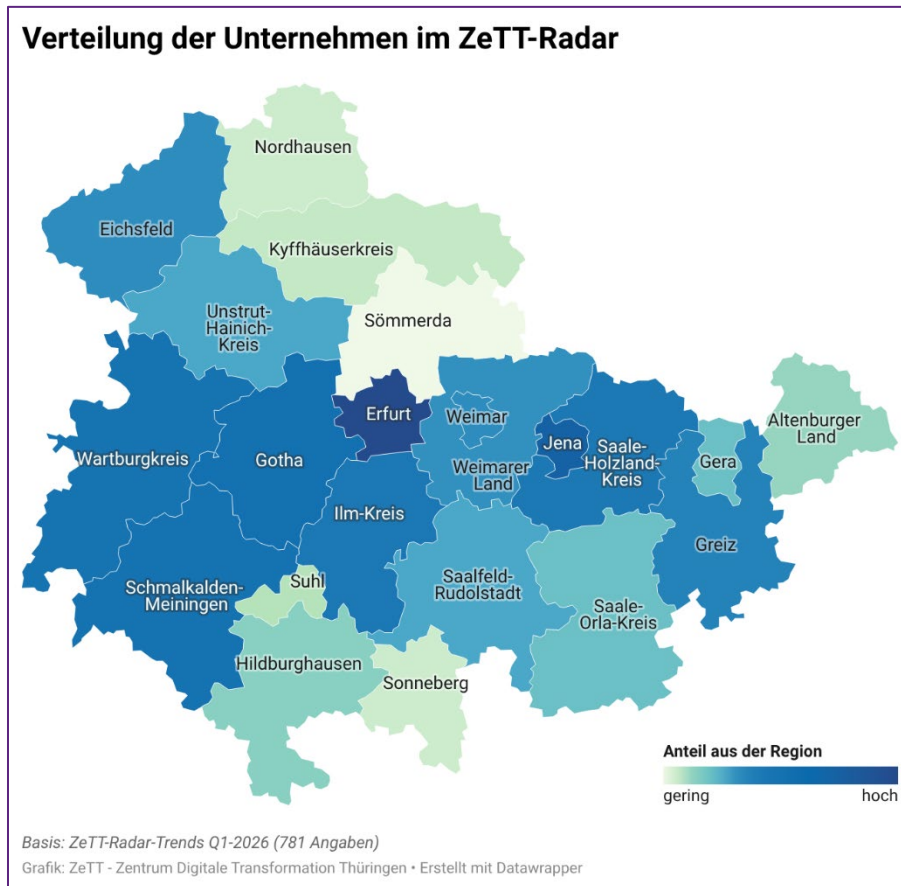


Abbildung 1

Die Ergebnisse zeichnen ein angespanntes wirtschaftliches Bild: Rund 20 Prozent der Unternehmen äußern Sorgen um ihre Existenz, während Investitionen nur zögerlich getätigt werden (ebd.). Zu den größten Herausforderungen zählen Bürokratie (69 Prozent), hohe Personalkosten (60 Prozent) sowie politische Rahmenbedingungen (52 Prozent).

Ein besonders drängendes Problem ist der Fachkräftemangel, wie in der Vergangenheit mehrere Studien zeigten. Der Fachkräftemangel führt zur Schrumpfung der Thüringer Wirtschaft, bis 2035 fehlen laut Prognose 250.000 Fachkräfte.² Schon im Jahr 2024 führten wir eine Befragung zu diesem Thema durch und kamen zu dem Ergebnis, dass die erhebliche Betroffenheit Thüringer

² Bernhardt, F., Wolter, M. I., Glöckner, E.E., Knoll, S., Ragnitz, J. (2023): Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarktentwicklung in Thüringen – Projektion bis 2035. Osnabrück: GWS.

Unternehmen eine klare wirtschaftspolitische Strategie notwendig macht.³ Allerdings verändert sich die Diskussion infolge der gegenwärtigen Krise.⁴ Hinzu kommt der technologische Wandel. Infolgedessen wird ein sinkender Bedarf an Arbeitskräften beobachtet: Der Bedarf nach Fachkräften in Deutschland ist geringer als in den letzten fünf Jahren.⁵ Die steigende Arbeitslosigkeit aufgrund des fehlenden wirtschaftlichen Wachstums ist eine Gefahr. Außerdem führt die generative Künstliche Intelligenz zur Restrukturierung am Arbeitsmarkt und ersetzt in bestimmten Wirtschaftsbereichen menschliche Arbeit.⁶

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt stehen somit in einem Spannungsverhältnis zwischen dem demografischen Wandel, der bislang zu einem Personalmangel geführt hat, und der Krise sowie der zunehmenden Verbreitung Künstlicher Intelligenz, welche den Bedarf an Arbeitskräften verringern. In der aktuellen Umfrage führten wir eine Bestandsaufnahme für den Jahresanfang 2026 durch und fokussierten hierbei auf Hemmnisse, aus denen sich mögliche Handlungsfelder für schnellere Einstellungen sowie reibungslosere Integrationen bei Thüringer KMU ableiten lassen.

Diagnose für das erste Quartal 2026

In unserer Befragung gaben insgesamt 62 Prozent der Unternehmen an, dass sie Schwierigkeiten haben, Stellen zu besetzen. Dabei wird überwiegend nach qualifizierten Arbeitskräften gesucht: 48 Prozent im Bereich Fachkräfte und weitere 17 Prozent für akademische Positionen (Abb. 2).

³ Butting, O., Engel, T., Fülöp, N. (2024): Fachkräfte aus dem Ausland lindern den betrieblichen Personalmangel. ZeTT-Radar Sonderauswertung. Online: <https://www.zett-radar.de/wp-content/uploads/2025/08/ZeTT-Radar-Sonderbericht-2024-08-Fachkraefte-aus-dem-Ausland.pdf>

⁴ Grömling, Michael (2026, Apr. 16): Konjkturumfrage: Irankrieg stürzt deutsche Wirtschaft in längste Krise seit 20 Jahren. Online: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/irankrieg-stuerzt-deutsche-wirtschaft-in-laengste-krise-seit-20-jahren.html>

⁵ Ifo Pressemitteilung (2026, Febr. 18): Fachkräftemangel nimmt ab. Online: <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2026-02-18/fachkraeftemangel-nimmt-ab>

⁶ Zysman, J., Nitzberg, M. (2024): Generative AI and the Future of Work. Augmentation or Automation? Online: https://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Discussion_Paper/Weizenbaum_Discussion_Paper_38.pdf

Liu, Y., Wang, H., Yu, Shu (2025): Labor Demand in the Age of Generative AI. Early Evidence from the U.S. Job Posting Data. Online: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099827011182513988/pdf/IDU-1300d27a-b3d3-43d9-8a52-047f784776c0.pdf>

Welche Stellen sind schwer zu besetzen? Nach Qualifikationsprofilen der Stellen

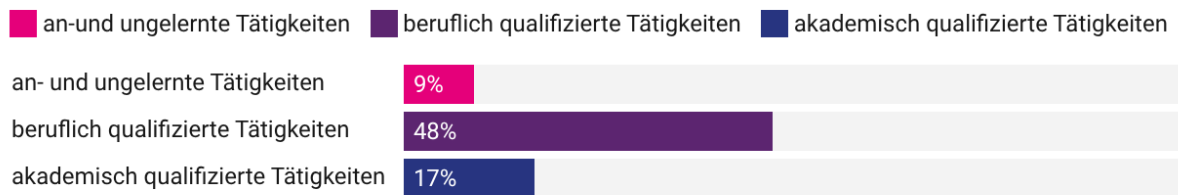


Chart: Zentrum Digitale Transformation Thüringen • Source: ZeTT-Radar 1/2026 • Created with Datawrapper

Abbildung 2

Der Bedarf an Fachkräften ist dabei nicht nur hoch, sondern steigt weiter an: Bereits in der Vergangenheit stieg der Bedarf bei 25 Prozent der Unternehmen, und ebenso viele erwarten auch künftig eine Zunahme (Abbildung 3). Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung bei Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitenden, wo zwischen 34 und 36 Prozent von einem steigenden Bedarf berichten.

Lage und Prognose: Der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften im Unternehmen

N=[698; 733]

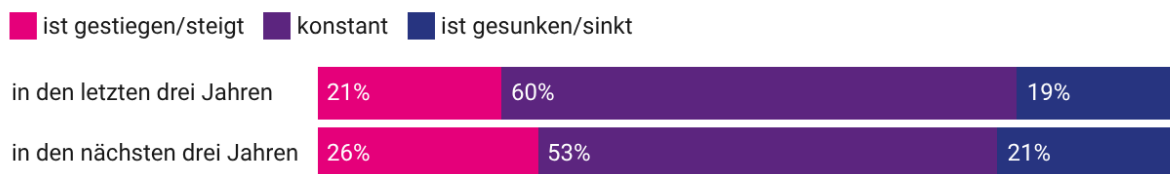


Chart: Zentrum Digitale Transformation Thüringen • Source: ZeTT-Radar 1/2026 • Created with Datawrapper

Abbildung 3

Welche Unterstützung bieten Thüringer Institutionen im Fachkräftemangel?

Allerdings fühlen sich viele Unternehmen bei der Gewinnung von Arbeitskräften von staatlichen Institutionen unzureichend unterstützt. Lediglich 20 Prozent der befragten Unternehmen berichten bei der Stellenbesetzung über positive Erfahrungen. Als Beispiele werden Programme, wie die Fachkräftegewinnung aus

Vietnam der IHK (Unternehmer aus dem Weimarer Land⁷), oder praxisorientierte Möglichkeiten wie die „Jugendunternehmenswerkstatt, oder Teilhabe am Arbeitsleben direkt im Betrieb“ (Geschäftsführer aus Sonneberg) genannt.

Trotzdem fallen die Bewertungen entsprechender Institutionen überwiegend negativ aus: 48 Prozent der Unternehmen sind mit den Jobcentern unzufrieden (Abb. 4).



Abbildung 4

In den offenen Antworten des Fragebogens werden insbesondere Bürokratie, mangelnde Kommunikation und Information sowie die komplexen Einwanderungs- und Anerkennungsverfahren kritisiert. Für kleine Unternehmen sind „*der Aufwand und die Dokumentations- und Nachweispflichten [...] viel zu hoch*“ - so ein befragter Geschäftsführer (Kleinstunternehmer aus Unstrut-Hainich-Kreis). Außerdem ist die Kommunikation mit Hindernissen verbunden: „*...die Behörde ist teilweise schwer erreichbar, und auf schriftliche Anfragen per E-Mail erfolgen nicht immer Rückmeldungen.*“ (Leiter eines großen Produktionsbetriebes aus Sömmerda). Außerdem signalisieren Unternehmen eine Informationslücke seitens zuständiger Institutionen: „*ThAFF und Jobcenter, hier sind eigentliche Aktivitäten, welche nicht wirklich genutzt werden. Es fehlen die Informationen zu den Betrieben!*“ (Baubetrieb aus dem Weimarer Land).

⁷ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir die männliche Form, da keine Informationen zum Geschlecht der Befragten erhoben wurden. Die Zitate können jedoch gleichermaßen von Frauen stammen.

Ausländische Fachkräfte in Thüringen?

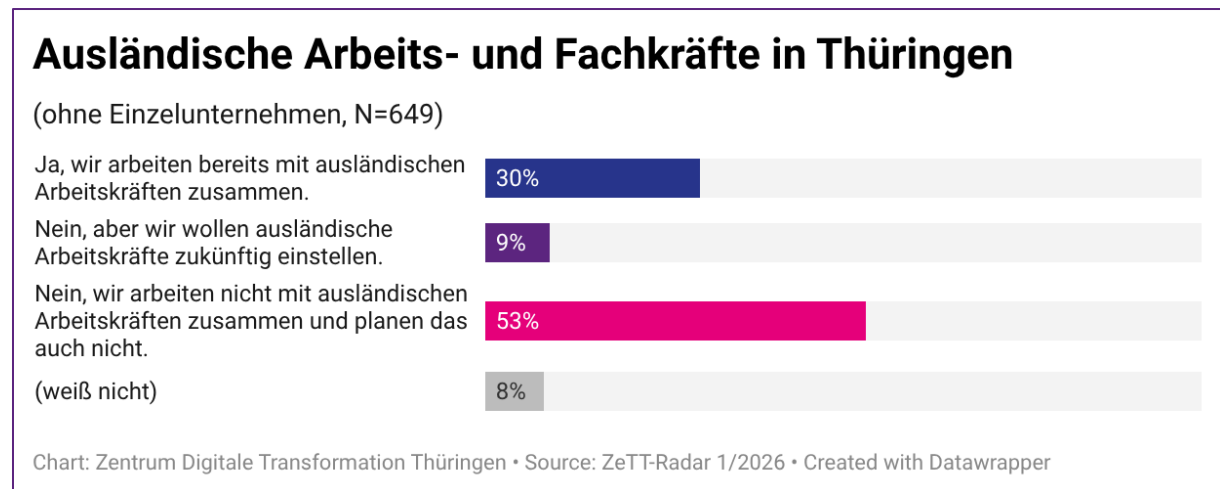


Abbildung 5

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern ausländische Arbeitskräfte eine mögliche Lösung für den Fachkräftemangel in Thüringen darstellen. Die Mehrheit lehnt die Möglichkeit ab, ausländische Arbeitskräfte einstellen zu wollen. Als zentrale Gründe gegen eine Einstellung werden vor allem fehlende Sprachkenntnisse (63 %), ein als unzureichend wahrgenommenes Qualifikationsniveau (37 %) sowie wirtschaftliche Risiken (31 %) benannt. Hinter den Letzteren verbirgt sich die Befürchtung, dass Mitarbeitende nach dem kostspieligen Einstellungsprozess das Unternehmen wieder verlassen. Darüber hinaus weisen offene Kommentare auch auf negative Erfahrungen und bestehende Vorbehalte hin, die die Bereitschaft zur Zusammenarbeit zusätzlich beeinflussen.

Nichtsdestotrotz arbeiten 30 Prozent der Unternehmen bereits mit ausländischen Arbeitskräften zusammen (Abb. 5). Weitere 9 Prozent möchten das in Zukunft tun. Industriebetriebe (39 %) und Digitalunternehmen (34 %) greifen überdurchschnittlich häufig auf ausländische Arbeitskräfte zurück. Auch mit zunehmender Unternehmensgröße steigt die Wahrscheinlichkeit einer entsprechenden Beschäftigung: So arbeiten bereits 46 Prozent der Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sowie 60 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten mit ausländischen Arbeitskräften zusammen. Allerdings bewerten Unternehmen die Unterstützung der Ausländerbehörde mehrheitlich negativ (58 %, Abb. 4).

Ein Spannungsfeld, das sich durch mehrere Kommentare zieht, besteht bei fehlenden Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnissen von Personen, die von den Unternehmen als geeignete Arbeitskräfte angesehen werden. Mehrfach kritisieren Unternehmen Gesetze, die ihren Zugang zu Arbeitskräften erschweren, weil qualifizierte Fachkräfte keine Aufenthaltserlaubnis haben: „*Qualifizierte Fachkräfte, die keine Berechtigung haben hier zu sein, nicht ausweisen!*“ (Produktionsleiter aus dem Wartburg Kreis). Oder sie schildern ihre Bedarfe an unqualifizierten Arbeitskräften, welche trotz Integration im Unternehmen kein Bleiberecht erhalten:

„Ich sehe die Durchsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sehr kritisch, da gerade Baubetriebe auch Hilfsarbeiter benötigen, die jedoch nicht unter dieses Gesetz fallen. [...] Bsp.: Ein junger Mann aus Turkmenistan, der als Flüchtling über die Ukraine nach Deutschland kam und sehr gute Arbeit in unserem Unternehmen leistete, wurde trotz unbefristeten Arbeitsvertrages aus Deutschland ausgewiesen, obwohl wir hart für sein Bleiberecht gekämpft hatten. [...] Diese politischen Fehlentscheidungen sind sehr kontraproduktiv für deutsche Wirtschaftsunternehmen.“ (Bauunternehmer aus Schmalkalden)

"Die Einstellung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften ist eine Lösung für den Fachkräftemangel."

N=[692;701]

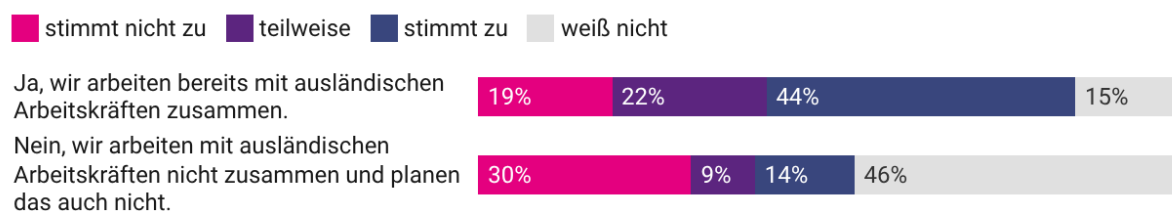


Chart: Zentrum Digitale Transformation Thüringen • Source: ZeTT-Radar 1/2026 • Created with Datawrapper

Abbildung 6

Die Rolle ausländischer Arbeits- und Fachkräfte als mögliche Ressource zur Bewältigung des Fachkräftemangels wird von Thüringer Unternehmen unterschiedlich bewertet. Insgesamt zeigt sich eine zwiegespaltene Unternehmenslandschaft: Während Unternehmen mit entsprechenden Erfahrungen und einer offenen Haltung zu 44 Prozent ausländische Arbeitskräfte als Teil der Lösung betrachten, sind Unternehmen ohne eigene Erfahrung deutlich

zurückhaltender (Abb. 6). In dieser Gruppe können 46 Prozent die Frage nicht eindeutig beantworten, während 30 Prozent die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte eher ablehnen.

Welche Unterstützungsbedarfe bestehen bei der Einstellung von ausländischen Fachkräften?

Im Folgenden werden offene Nennungen der befragten Thüringer Unternehmen zum Unterstützungsbedarf dargestellt. Aus den Erfahrungen lassen sich entsprechende Handlungsbedarfe in unterschiedlichen Bereichen ableiten.

Ein oft genanntes Thema sind schwierige, langsame und intransparente Anerkennungsprozesse, ob bei Führerscheinen oder beruflichen Qualifikationen von ausländischen Fachkräften:

„Für ganz einfache Arbeiten haben wir sehr viele sehr motivierte Arbeitskräfte gewinnen können. Fachkräfte scheitern sehr oft an der der Bewertung ihrer Abschlüsse. Handwerker haben sehr große Vorbehalte auf Grund einzuhaltender deutscher Normen.“ (Dienstleister aus Gera)

Deswegen betonen viele den Bedarf, bürokratische Prozesse zu vereinfachen und zu reduzieren, z. B., dass *„Behörden sich einfach raushalten. Arbeitserlaubnis erteilen und fertig.“* (Kleinstunternehmer aus Erfurt). So könnte die Integration durch Arbeit erfolgen: *„Ausländische Arbeitskräfte sollten wie vor 50 Jahren mehr über eine Arbeitsstelle integriert werden und nicht über Behörden.“* (Geschäftsführer aus dem Unstrut-Hainich-Kreis).

Längere Schilderungen von Einzelfällen und weitere Äußerungen beklagen die mangelnde Flexibilität von Behörden.

Nicht nur die Bürokratie, sondern selbst die Gesetzgebung sehen viele Thüringer Unternehmen kritisch, indem der Aufenthaltsstatus die Einstellung und die Durchführung der Arbeit beeinflusst. Sie berichten über *„[...] bereits sehr gut integrierte und festangestellte Mitarbeitende mit offenem Aufenthaltsstatus“* (Geschäftsführer von einem mittleren Industriebetrieb aus Jena). Sie unterstützen darüber hinaus eine lockerere Erteilung von Arbeitserlaubnissen und

Aufenthaltsgenehmigungen, zum Beispiel für Flüchtlinge mit „*Duldung aus humanitären Gründen*“ (Geschäftsführer aus Gotha).

Außerdem wird ein Arbeitskräfteeinwanderungsgesetz gefordert, welches

„den Bleibestatus an die Arbeitsverträge knüpft. Man muss die Entscheidung den Unternehmen überlassen, welche Arbeitskräfte sie benötigen und dann die politischen Lösungen dafür entsprechend schaffen. Der Unternehmer weiß am besten, wie sein Unternehmen gestärkt werden kann.“ (Bauunternehmer aus Schmalkalden).

Viele sehen Unterstützungsbedarf bei den sprachlichen Kompetenzen der in Deutschland arbeitenden ausländischen Fachkräfte. Bei Integrationsprozessen wird die Sprache als wichtigster Faktor genannt:

„Zertifikate werden vergeben und in der Praxis verstehen die Kollegen kein Wort Deutsch und bilden eigene Grüppchen ohne sich in die Gemeinschaft/Arbeitsalltag zu integrieren - hauptsächlich aufgrund fehlender Deutschkenntnisse. Unternehmensabläufe werden damit massiv gestört, da die Personen eingestellt werden und dann nur sehr eingeschränkt einsetzbar sind.“ (Kleinstunternehmer aus Jena)

Kommentare zeigen außerdem, dass die Integration im Betrieb durch Rassismus und Ausgrenzung geprägt ist.

„Alles zu träge, langwierig und kompliziert. Nachhaltiger Erfolg (Halten von Ausländern im ländlichen Raum) auch aufgrund weitreichender politisch- und gesellschaftlicher Negativstimmung gegenüber Ausländern eher nicht zu erwarten [...]“ (Industrieunternehmer aus Schmalkalden)

Fazit

Das wirtschaftliche Potenzial Thüringens ist von mehreren Variablen und aktuellen Tendenzen erheblich beeinflusst. Die lange Krise der deutschen Wirtschaft und der demographische Wandel haben allerdings derzeit entgegengesetzte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die weitere Entwicklung ist derzeit wenig absehbar. Kleine und mittelständische Unternehmen berichten, offene Stellen seien weiterhin schwer zu

besetzen, insbesondere im Bereich qualifizierter Tätigkeiten. Gleichzeitig werden unterstützende Institutionen von vielen Unternehmen als wenig hilfreich bei der Arbeitskräftegewinnung wahrgenommen.

Die Haltung gegenüber ausländischen Fachkräften ist dabei ambivalent: Während die Mehrheit der Thüringer Unternehmen einer Zusammenarbeit eher zurückhaltend gegenübersteht, sehen jene Betriebe, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Arbeitskräften gemacht haben, in deren weiterer Beschäftigung durchaus eine Lösungsperspektive. Als zentrale Hürden für skeptische Unternehmen werden vor allem fehlende Sprachkenntnisse und unzureichende Qualifikationen genannt sowie Kosten und das Risiko, dass die Arbeitskraft nicht langfristig im Unternehmen bleibt.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften gesammelt haben, sehen in der weiteren Beschäftigung eine Lösung für den Fachkräftemangel und zeichnen zugleich ein komplexes Bild bestehender Herausforderungen. Grundsätzlich erkennen sie ein großes Potenzial zur Gewinnung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte - sofern bürokratische Hürden diesen Prozess nicht behindern.

Als zentrale Problemfelder nennen sie insbesondere aufwendige Verfahren bei Arbeitserlaubnis und Bleiberecht, langwierige und intransparente Anerkennungsprozesse sowie allgemein hohe bürokratische Anforderungen. Vor diesem Hintergrund werden umfassende Verbesserungen der administrativen und politischen Rahmenbedingungen gefordert. Dazu zählen mehr Entscheidungsspielräume für Unternehmen sowie eine stärkere Berücksichtigung unternehmerischer Perspektiven bei der Ausgestaltung von Einwanderungsregelungen. Insgesamt plädieren diese Unternehmen für eine Liberalisierung von Einwanderung, um vorhandene wirtschaftliche Potenziale der ausländischen Arbeitskräfte schneller und effektiver nutzen zu können.

Darüber hinaus erschweren Faktoren wie sprachliche Anforderungen, wirtschaftliche Kosten, Standortbedingungen sowie gesellschaftliche Aspekte wie Stimmung und mögliche Ausgrenzung die Integration ausländischer Fachkräfte und begrenzen den Handlungsspielraum der Unternehmen zusätzlich.

Quellen

Bernhardt, F., Wolter, M. I., Glöckner, E.E., Knoll, S., Ragnitz, J. (2023): Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarktentwicklung in Thüringen - Projektion bis 2035. Osnabrück: GWS.

Butting, O., Engel, T., Fülöp, N. (2024): Fachkräfte aus dem Ausland lindern den betrieblichen Personalmangel. ZeTT-Radar Sonderauswertung. Online: <https://www.zett-radar.de/wp-content/uploads/2025/08/ZeTT-Radar-Sonderbericht-2024-08-Fachkraefte-aus-dem-Ausland.pdf>

ifo Pressemitteilung (2026, Febr. 18): Fachkräftemangel nimmt ab. Online: <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2026-02-18/fachkraeftemangel-nimmt-ab>

Liu, Y., Wang, H., Yu, Shu (2025): Labor Demand in the Age of Generative AI. Early Evidence from the U.S. Job Posting Data. Online: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099827011182513988/pdf/IDU-1300d27a-b3d3-43d9-8a52-047f784776c0.pdf>



Grömling, Michael (2026, Apr. 16): Konjunkturumfrage: Irankrieg stürzt deutsche Wirtschaft in längste Krise seit 20 Jahren. Online: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/irankrieg-stuerzt-deutsche-wirtschaft-in-laengste-krise-seit-20-jahren.html>

Zysman, J., Nitzberg, M. (2024): Generative AI and the Future of Work. Augmentation or Automation? Online: https://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Discussion_Paper/Weizenbaum_Discussion_Paper_38.pdf

ZeTT-Radar-Sonderveröffentlichungen

am

ZeTT - Zentrum Digitale Transformation
Thüringen

 JenTower | Leutragraben 1 | 07743 Jena
 +49 (0) 3641 9455 29
 forschung@zett-radar.de
 www.zett-radar.de

Das Projekt „Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT+)“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie ergänzend durch das Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie kofinanziert.

Gefördert durch:



Weiterer Förderer:

