

**ZeTT-RADAR-
Sonderveröffentlichung**

Fachkräfte aus dem Ausland lindern den betrieblichen Personalmangel



Ziehen Thüringer Unternehmen und
Landespolitik an einem Strang?

ZUM ZeTT-RADAR:

Das ZeTT – Zentrum Digitale Transformation Thüringen analysiert im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) Trends im Wandel der Arbeit.

Auf der Grundlage quartalsweise wiederholter Unternehmensbefragungen werden Frühindikatoren für die Entwicklung der Wirtschaft und zur Ermittlung des Beratungsbedarfes gewonnen. Insbesondere die Geschäftserwartungen, das Export- und Investitionsgeschehen sowie die Arbeits- und Personalentwicklung stehen im Fokus. Der ZeTT-Radar erscheint quartalsweise. 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 ZeTT-Radar eine Informationslücke.

Auf der Webseite www.zett-thueringen.de/zett-radar werden Informationen zur Methodik und Konzeption bereitgestellt. Dort finden sich auch die Hinweise auf die nächsten Befragungstermine sowie der Zugang zu detaillierteren Auswertungen.

ANALYSEN UND TEXT:

Oskar Butting, Thomas Engel, Nora Fülöp

LEKTORAT UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Joanna Hengstenberg



ZeTT im Netz:

www.zett-thueringen.de | forschung@zett-thueringen.de

PROJEKTLEITUNG:

Prof. Dr. Heike Kraußlach, Prof. Dr. Klaus Dörre

Fachkräfte aus dem Ausland lindern den betrieblichen Personalmangel

Ziehen Thüringer Unternehmen und Landespolitik an einem Strang?

Oskar Butting – Thomas Engel – Nora Fülöp | ZeTT, Universität Jena

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für die Wirtschaft. Schon heute können viele Stellen nicht besetzt werden. Die aktuelle Personalnot wird sich künftig weiter verschärfen. Bis 2035 droht beispielsweise dem Bundesland Thüringen laut einer Studie im Auftrag des Thüringer Arbeits- und Sozialministeriums (TMASGFF) ein altersbedingter Arbeitskräfteverlust von 380.000 Personen.¹ Zwar wird auch die Zahl der Arbeitsplätze sinken - unter anderem, da Jobs nicht nachbesetzt werden können und Branchen wegen des Bevölkerungsrückgangs schrumpfen. Nichtsdestotrotz werden insgesamt fast 250.000 Arbeitskräfte fehlen² - ein Mangel, der auch durch stärkeres Ausschöpfen des Erwerbspersonenpotenzials nicht zu kompensieren sein wird. Die Einstellung von internationalen Fachkräften wird zu einer entscheidenden Unternehmensstrategie, um der Personalnot entgegenzuwirken. Die Themen Anwerbung, Einstellung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland prägen die im Zuge der Landtagswahl und Regierungsbildung anstehenden Diskussionen über Thüringens wirtschaftspolitische Zukunft.

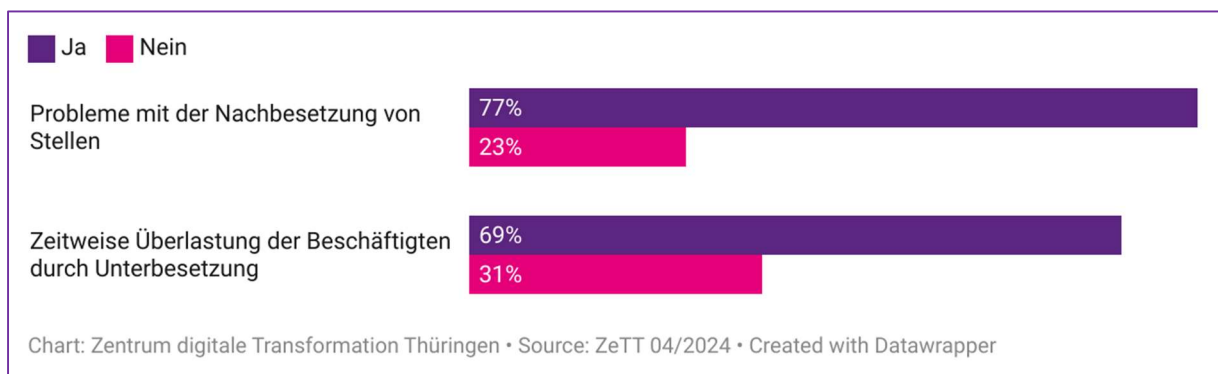
¹ Die Studie wurde durchgeführt durch die Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) und das ifo Dresden: Bernhardt, F., Wolter, M. I., Glöckner, E.E., Knoll, S., Ragnitz, J. (2023): Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarktentwicklung in Thüringen – Projektion bis 2035. Osnabrück: GWS.

² ebd.

Ausländische Arbeitskräfte – die Unternehmensmehrheit setzt auf sie

Dass der Fachkräftemangel schon heute ein Problem ist, zeigen auch die Ergebnisse des ZeTT-Radars im 2. Quartal 2024. Vom 17. bis zum 26. April wurden 416 Unternehmen (Eigentümer, Management und Führungskräfte) zur aktuellen Geschäftslage sowie zur Fachkräftesituation und zu ihrer Erfahrung mit der Einstellung ausländischer Fachkräfte befragt.³ 56 Prozent der Befragten betrachten Fachkräfte-Engpässe als eine große Herausforderung für ihr Unternehmen. Nach Planungsunsicherheit ist dies die am zweithäufigsten genannte Problematik⁴ - noch vor den hohen Energiepreisen. Zusätzlich geben 77 Prozent an, dass sie Probleme bei der Nachbesetzung von Stellen haben. Zwei Drittel der Befragten berichten, dass dadurch bereits (zeitweise) eine Überlastung der Beschäftigten auftritt (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Probleme mit Nachbesetzung (N=364) und Überlastung (N=360)



Der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland stehen die Befragten überwiegend offen gegenüber: Knapp 70 Prozent würden ausländische Fachkräfte einstellen, wobei sich diese Aussage bei 20 Prozent auf Fachkräfte aus der EU bzw. dem

³ Mehr zum ZeTT-Radar, zur Teilnahme und Methodik: <https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2024/05/Teilnahme-und-Methodik-ZeTT-Radar-Q2-2024.pdf> (abgerufen am 29.07.2024)

⁴ Butting, O., Engel, Th., Fülöp, N., Schädlich, Ch. (2024): ZeTT-Radar-Trends im 2. Quartal 2024. Konjunkturfrost mit zarten Frühblüher. Jena: Zentrum digitale Transformation Thüringen. Online: <https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2024/05/ZeTT-Radar-Q2-2024.pdf> (abgerufen am 29.07.2024)

Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) beschränkt. Faktisch ist diese Bereitschaft eine Reaktion auf den Fachkräftemangel und den damit verbundenen Problemen. Dies zeigt sich daran, dass Befragte, die von Problemen mit der Nachbesetzung von Stellen oder von Überlastung aufgrund von Unterbesetzung berichten, deutlich offener für die Einstellung von internationalen Fachkräften sind als solche, bei denen diese Personalengpässe nicht bestehen (siehe Abb. 2).

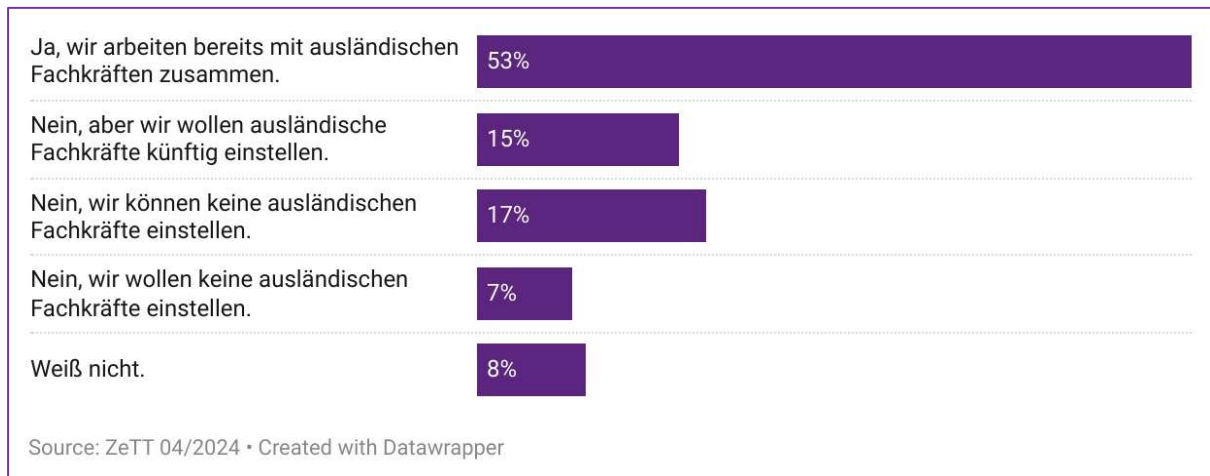
Abb. 2: Offenheit für Fachkräfte aus dem Ausland vor allem bei Unternehmen mit Nachbesetzungsproblemen und Überlastung

Fachkräfte aus dem Ausland zur Stellenbesetzung	Probleme mit Nachbesetzung (N=362)		Überlastung durch Unterbesetzung (N=358)	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Ja, aber nur aus der EU oder dem EWR ⁵ .	22%	13%	19%	21%
Ja, sowohl aus der EU/dem EWR, als auch aus Drittstaaten.	55%	37%	58%	33%
Nein, wir können keine ausländischen Fachkräfte einstellen.	14%	19%	14%	17%
Nein, wir wollen keine ausländischen Fachkräfte einstellen.	4%	14%	4%	13%
Weiß nicht.	6%	17%	5%	16%

In über der Hälfte der befragten Unternehmen ist die Zusammenarbeit mit Fachkräften aus dem Ausland bereits gelebte Realität, weitere 15 Prozent planen diese zukünftig (siehe Abb. 3). Auch hier ist deutlich erkennbar, dass die (geplante) Zusammenarbeit in jenen Unternehmen verbreiteter ist, die mit Problemen der Nachbesetzung offener Stellen oder mit Überlastung der Beschäftigten durch Unterbesetzung zu kämpfen haben.

⁵ EWR – Europäischer Wirtschaftstraum, EU – Europäische Union

Abb. 3: Arbeiten Sie bereits mit ausländischen Fachkräften zusammen? (N=373)



Welche Unterstützung brauchen Unternehmen bei der internationalen Personalgewinnung? Wo muss die Landespolitik nachbessern?

Alle Befragten, die sich offen für die Einstellung ausländischer Fachkräfte zeigten, äußerten sich zu der Frage, welche Unterstützung sie dabei brauchen. Am häufigsten wurde der Wunsch nach einem besseren Angebot an Sprachkursen genannt, da sprachliche Kommunikation als zentral für eine funktionierende Zusammenarbeit erachtet wird. Am zweithäufigsten wurden Bürokratieabbau und die Vereinfachung von Einstellungsprozessen gefordert, gefolgt von einer einfacheren Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie Hilfe bei der Integration und dem Onboarding im Unternehmen. Eine befragte Person wünscht sich mehr staatliche Unterstützung:

„Der Verwaltungsaufwand und die rechtliche Unsicherheit sind [durch die Vielzahl an Regelungen zur rechtskonformen Einstellung] sehr hoch, was dazu führt, dass viele Firmen von der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte Abstand nehmen. Eine zentrale Anlaufstelle zu Fragen bzw. eine ‘Anleitung‘ mit grundsätzlichen rechtlichen Anforderungen, wichtigen Terminen (wann laufen Aufenthaltsgenehmigungen ab etc.), bekannten Stolpersteinen [] wäre sehr hilfreich [.]“ (Unternehmen 1)

Auf die Frage nach Erfahrungen, wie Integration gut gelingen kann, wurde häufig auf die Notwendigkeit qualifizierter Sprachkurse verwiesen und zudem die Relevanz der

Integration ins Team sowie einer offenen Unternehmenskultur betont. Folgende Maßnahmen haben sich einer befragten Person zufolge bewährt:

„Mentoring und Unterstützung: Weisen Sie neuen Mitarbeitenden einen Mentor zu, der ihnen bei Fragen zur Seite steht und sie in die Arbeitsweise des Unternehmens einführt. Dies fördert nicht nur die Integration, sondern auch den Wissensaustausch. Interkulturelles Training: Sensibilisieren Sie das bestehende Team für kulturelle Unterschiede und bieten Sie Schulungen an, um ein besseres Verständnis für verschiedene Arbeitsweisen und Kommunikationsstile zu entwickeln. Soziale Integration: Organisieren Sie regelmäßige Teambuilding-Aktivitäten und informelle Treffen, um den Zusammenhalt im Team zu stärken und eine unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen.“ (Unternehmen 2)

Für die aktuelle und künftige Landespolitik lassen sich aus den dargestellten quantitativen und qualitativen Befunden unternehmerische Präferenzen für eine Öffnung und Entbürokratisierung des Arbeitsmarktes ablesen. Demnach sind insbesondere die rechtlichen Hürden abzubauen und darüber transparenter zu informieren. Auch die Trainings-, Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für die verschiedenen Berufsabschlüsse gehören dringend in den anzupackenden politischen Gestaltungsrahmen. Offenkundig bieten die aktuellen Politikansätze bisher zu wenig Antworten auf diese Fragen bzw. lassen die Unternehmen und Arbeitssuchenden aus dem Ausland alleine mit diesen Problemen. Es stellt sich die Frage, ob die (partei-)politischen Akteure sich künftig auf den Weg machen und beispielsweise im Rahmen der anstehenden Landtagswahl 2024 geeignete Rezepte zur Erleichterung der Fachkräftesituation präsentieren.

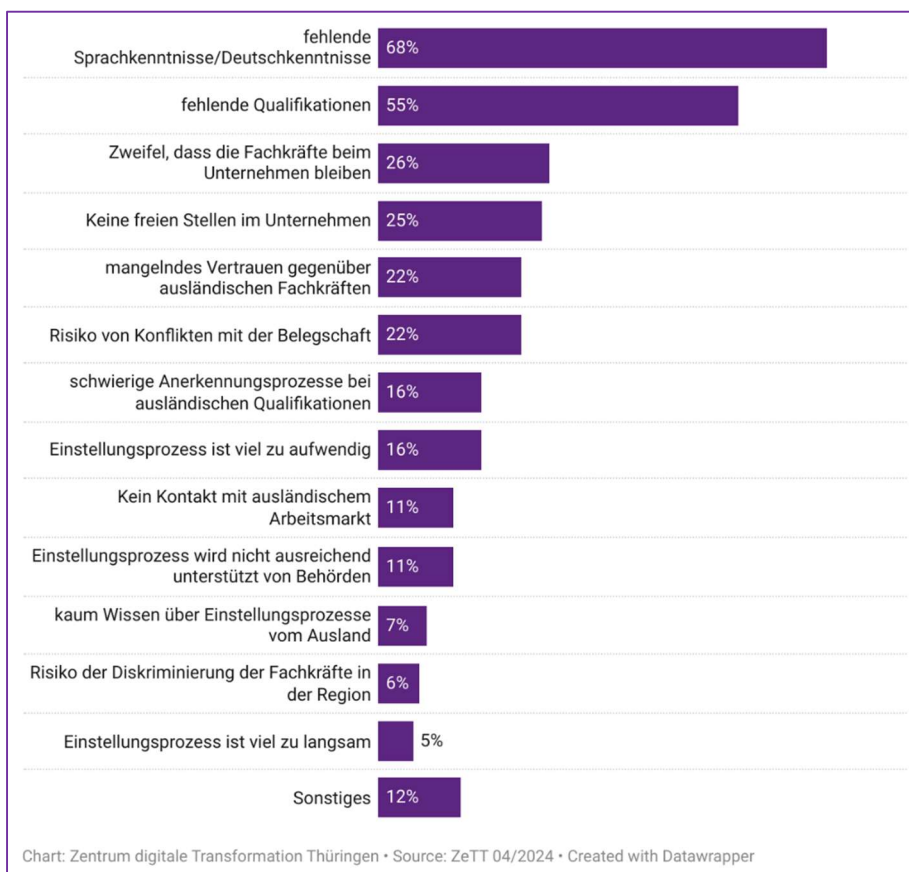
Darum entscheiden sich Unternehmen gegen die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Insgesamt 24 Prozent der Unternehmensvertretenden gaben an, keine ausländischen Fachkräfte einstellen zu können oder zu wollen. Dafür gibt es verschiedene Gründe (siehe Abb. 4): Auch hier werden fehlende Deutschkenntnisse als größtes Problem wahrgenommen (68 %). 55 Prozent begründen ihre Ablehnung mit fehlenden

Qualifikationen der ausländischen Fachkräfte. Dieser Grund ist der am zweithäufigsten genannte, während die schwierige Anerkennung der Abschlüsse eine sehr viel kleinere Rolle spielt (16 %), ebenso wie bürokratische Hürden (16 %) oder fehlende staatliche Unterstützung (11 %), die von Befragten mit Einstellungserfahrung am meisten bemängelt werden. 26 Prozent sind skeptisch, dass die Fachkräfte beim Unternehmen bleiben würden. 22 Prozent nennen mangelndes Vertrauen gegenüber den ausländischen Fachkräften als Grund für ihre Ablehnung und weitere 22 Prozent fürchten Konflikte mit der Belegschaft.

Somit scheinen nicht so stark ökonomische Gründe oder administrative Aufwände gegen die Einstellung zu sprechen, sondern vor allem Skepsis sowie Vorbehalte bei den Befragten oder innerhalb der Belegschaft bzw. eine prägende Defizitperspektive auf ausländische Arbeitskräfte. 25 Prozent haben keine freien Stellen und daher keinen Bedarf. Weitere, seltener genannte Gründe können der Abbildung 4 entnommen werden.

Abb. 4: Was spricht aus Ihrer Sicht gegen eine Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in Ihrem Unternehmen? (N=97, Mehrfachnennung)



„Neue Impulse“: Erfahrungen im Arbeitsalltag mit ausländischen Arbeitskräften verändern den Blickwinkel

War die Einstellung ausländischer Fachkräfte bereits erfolgt oder geplant, wurde zudem erfragt, welche positiven Aspekte sich daraus ergeben bzw. erhofft werden. Dabei zeigt sich, dass die Besetzung offener Stellen jeweils im Vordergrund steht: Von den befragten Personen, die eine Einstellung planen, wurden fast ausschließlich instrumentelle Gründe genannt, z. B. die Entlastung der Mitarbeitenden sowie Effizienz- und Umsatzsteigerung. Hingegen nennen Unternehmensvertretende, die bereits über Erfahrung mit Mitarbeitenden aus dem Ausland verfügen, häufig auch Vorteile wie kulturelle Bereicherung und Vielfalt sowie neue Perspektiven.

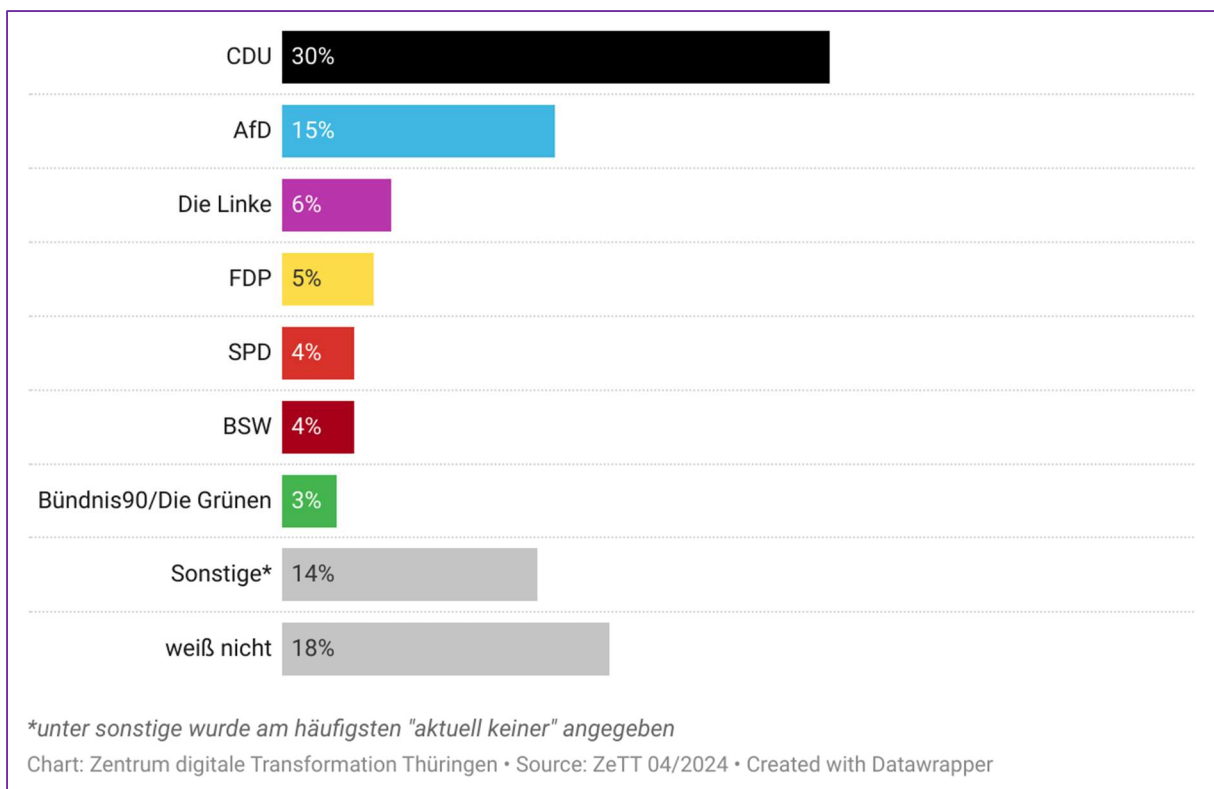
So führt eine Person als erlebte Vorteile „neue Sichtweisen, neue Sprachen, Lernen von ‚Fremden‘, Einbringen von anderen Kulturen“ (Unternehmen 3) und eine andere Person „neue Impulse von außen“ und „Förderung von Weltoffenheit und Toleranz bei der restlichen Belegschaft bei gelungener Integration“ (Unternehmen 4) auf. Dies verdeutlicht, dass häufig erst durch den tatsächlichen Kontakt mit ausländischen Fachkräften deren über ihre reine Arbeitskraft hinausgehendes Potenzial erkannt und mehr Wertschätzung möglich wird.

Wirtschaftspolitische Kompetenzen der Parteien und mögliche Entwicklungen nach der Landtagswahl 2024

Die Befragten des ZeTT-Radars konnten sich zudem dazu äußern, welcher Partei sie am ehesten zutrauen, die wirtschaftspolitischen Probleme in Thüringen anzupacken. Am häufigsten wurde hier die Christlich Demokratische Union (CDU) mit 30 Prozent genannt, gefolgt von der Alternative für Deutschland (AfD) mit 15 Prozent. Die Gruppe der Unternehmerschaft repräsentiert also nicht die aktuelle Stimmungslage der Gesamtwählerschaft im Bundesland, die laut INSA im Juni 2024 von knapp 29 Prozent Zustimmung für die AfD und 22 Prozent für die CDU (sowie 20 Prozent für das BSW) gekennzeichnet war.

18 Prozent der Befragten möchten in der ZeTT-Radar-Umfrage keine Aussage darüber treffen, welche Partei die wirtschaftspolitischen Probleme lösen könnte. Weitere 14 Prozent haben „Sonstige“ genannt und dann überwiegend in einem offenen Feld erläutert, überwiegend mit der Aussage, dass dies „aktuell keiner“ Partei zuzutrauen ist (siehe Abb. 5).

Abb. 5: Welcher Partei trauen Sie am ehesten zu, die wirtschaftspolitischen Themen in Thüringen anzupacken? (N=293)



In Bezug auf die Fachkräftethematik ist sichtbar, dass Befragte mit unterschiedlichen Parteipräferenzen nicht gleichermaßen aufgeschlossen sind gegenüber ausländischen Fachkräften (Abb. 6). Diejenigen, die die AfD präferieren, geben seltener an, Fachkräfte aus einem Land außerhalb der Europäischen Union einstellen zu wollen (22 %). Außerdem lehnen sie deutlich häufiger eine willentliche Einstellung ausländischer Fachkräfte ab (27 %). Unter Unternehmen mit anderen Parteipräferenzen, ist diese Haltung seltener verbreitet, wie am Beispiel der CDU sichtbar wird (1 %). Vorbehalte bestehen offensichtlich deutlich häufiger gegenüber Nicht-EU-Angehörigen (hier: sogenannte Drittstaaten). Dies verdeutlicht, dass die

parteipolitischen Kompetenzzuschreibungen mit spezifischen unternehmerischen Entscheidungen korrelieren können. In diesem Fall verbindet sich mit den politischen Präferenzen der CDU eine Bewältigung des Fachkräftemangels, der auf ausländische Fachkräfte setzt. Im Falle einer AfD-Zuneigung wird diese Strategie stärker abgelehnt, insbesondere gegenüber Menschen außereuropäischer Herkunft.

Abb. 6: Offenheit zur Einstellung von ausländischen Fachkräften
- Vergleich bei CDU- und AfD-Präferenz

	CDU* (n=88)	AfD* (n=45)
Ja, aber nur aus der EU oder dem EWR.	24%	24%
Ja, sowohl aus der EU/dem EWR, als auch aus Drittstaaten.	51%	22%
Nein, wir können keine ausländischen Fachkräfte einstellen.	17%	18%
Nein, wir wollen keine ausländischen Fachkräfte einstellen.	1%	27%
Weiß nicht	7%	9%
Summe	100%	100%

* Hier erfolgt nur eine Darstellung der Unternehmen mit Präferenz für die CDU und AfD. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei den anderen Parteien war eine Prozentauswertung nicht möglich.

Wirtschaftsfreundlicher Kurs geht nicht ohne Integration – parteipolitische Programmatik im Spiegel betrieblicher Strategien

Angesichts dieser wirtschaftspolitischen Kompetenzzuschreibungen und Orientierungen stellen sich für den künftigen Umgang mit ausländischen Fachkräften einige Fragen. Wenn man die vorangestellten Befunde (mehrheitlich ausländischer Personaleinsatz) ernst nimmt, sollte Integrationsoffenheit als wirtschaftsfreundlich verstanden werden. Geht also ein wirtschaftsfreundlicher Kurs mit politischen Integrationsabsichten einher? Wie können sich teilweise extreme, Migration ablehnende Positionen mit den Unternehmensstrategien, die auf den internationalen Arbeitsmarkt setzen, vertragen? Ist absehbar, dass die (künftige) Landespolitik den integrationsoffenen Mehrheitskurs der Unternehmen und den der aktuellen rot-rot-grünen Landesregierung mitträgt?

Offenkundig wird den konservativen und rechten Parteien ein wirtschaftsfreundlicher Kurs von fast der Hälfte der Befragten zugeschrieben. Dies stellt einen deutlichen Kontrast gegenüber allen anderen Parteien dar, die jeweils nur einstellige Prozentwerte erreichen. Das Bild lässt sich auch nicht relativieren, wenn die aktuelle Regierungskoalition in Thüringen aus Rot-Rot-Grün mit 13 % summiert wird, die gegenüber CDU und AfD für eine jeweils deutlich integrationsoffeneren Position steht.

Der Teufel steckt im Detail: Aus der überwiegenden Zustimmung zu konservativen und rechten Parteien in der Unternehmerschaft lassen sich aber nicht zwingend übereinstimmende Positionen in der Frage der ausländischen Arbeitskräfte ableiten. Mit Hilfe einer KI-gestützten Analyse der Landtagswahlprogramme können die Unterschiede herausgearbeitet werden.⁶ Während sich die Thüringer CDU laut Landtagswahlprogramm „für qualifizierte Fachkräfte aus Europa und der Welt“ sowie für eine gelingende „Integration in den Arbeitsmarkt“ mit Entbürokratisierung, schnellerer Anerkennung von Berufs- oder Studienabschlüssen und erweiterten Kapazitäten in der Nachqualifizierung einsetzt, betont die AfD einen anderen Kurs. Ihr Landesprogramm setzt auf die „Aktivierung vorhandener Potenziale“ und präferiert eine „Fach- und Arbeitskräftesicherung ohne Masseneinwanderung“.

Am Beispiel der Gesundheits- und Pflegeberufe werden „Gleichwertigkeitsprüfungen“ für erworbene Qualifikationen und Nachweispflichten für Sprachkenntnisse vorgeschlagen - ein deutlich restriktiveres Verständnis im Vergleich zur CDU, die tendenziell die Zugangshürden, gerade für den Gesundheitsbereich, senken will. Mit der Überschrift im AfD-Landtagswahlprogramm „Erhalt der Rückkehrfähigkeit statt illusorischer Integrationshoffnungen“ knüpft die Partei nicht nur an sogenannte Remigrationspläne an, sondern richtet Qualifizierungsmaßnahmen nicht am hiesigen Arbeitsmarkt aus. Stattdessen möchte die Partei vorrangig Flüchtlinge und niedrig- oder unqualifizierte Migranten mit Fähigkeiten versorgen, „welche die Menschen nach der Rückkehr in ihr Heimatland

⁶ Die Analyse und der Vergleich der beiden Landtagswahlprogramme von CDU und AfD erfolgten mit Hilfe der Künstlichen Intelligenz (KI) „wahlweise.info“, die u.a. vom ZeTT-Kooperationspartner AIUI GmbH Ilmenau entwickelt, getestet und vertrieben wird. Die Prompt- bzw. Chatfunktion wurde u.a. mit Fragen nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden zur „Wirtschaftspolitik“, „Arbeitsmarktpolitik“, „Migration“, „Fachkräfte“-Situation (und ähnlichen sowie mehrfach abgewandelten Schlüsselbegriffen) genutzt. Die hier gelieferten Textstellen beziehen sich auf die anschließend eingesehenen Originaltexte der Landtagswahlprogramme 2024 der beiden Parteien. Wir danken AIUI und seinen Kooperationspartnern für diese Anwendungsmöglichkeit des KI-gestützten Programmvergleichs.

benötigen“ - ein Ansatz, der betriebliche Bedarfe angesichts der knappen Personalversorgungssituation komplett ignoriert.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Fachkräftemangel in Thüringen bereits massiv den betrieblichen Alltag prägt. Die meisten befragten Unternehmen sind davon betroffen. In der Konsequenz haben sie begonnen, Fachkräfte aus dem Ausland zu suchen und einzustellen.

Die Erfahrungen zeigen, dass es noch viele Hemmnisse gibt, allen voran die Sprache, aber auch hoher bürokratischer Aufwand und mangelnde Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder unpassende Qualifikationen. Zugleich wurde von vielen positiven Erfahrungen berichtet, insbesondere von kultureller und sprachlicher Vielfalt sowie neuen Perspektiven, die dem internationalen Vertrieb oder der Innovativität von Unternehmen zugutekommen.

Nach wie vor ist unter einigen Unternehmensleitungen eine gewisse Skepsis verbreitet. Als häufige Begründung wird auf kulturelle Unterschiede verwiesen, die als Integrationshemmnis oder als Grund für mangelndes Vertrauen innerhalb der Belegschaft gesehen werden. In der Mehrheit der Betriebe ist allerdings eine grundlegend offene Einstellung vorzufinden.

Der anhaltende Personalmangel und die derzeit schrumpfenden Wirtschaftsaussichten erfordern klare politische Strategien und ein integrationsoffenes Klima, die Einstellungsprozesse zugänglicher und die Ansiedlung in Thüringen sowohl für Unternehmen als auch für internationale Arbeitskräfte wesentlich attraktiver machen.

Für die anstehenden Diskussionen im Zuge der Landtagswahl und der anschließenden Regierungsbildung drängt sich angesichts der Wahlprogramme der Parteien eine zentrale Schlussfolgerung auf: Eine bessere Unterstützung einer integrationsförderlichen Personalpolitik hilft den Unternehmen und lindert die bereits akute Personalnot. Die AfD möchte diese betrieblichen Strategien durch restriktive Politikansätze gegenüber Menschen mit ausländischer Herkunft nicht

unterstützen. Ein wirtschaftsfreundlicher Kurs sieht anders aus. Alle anderen zur Wahl stehenden Parteien erkennen die Realität einer mehrheitlich bereits praktizierten betrieblichen Personal- und Einstellungspolitik an. Sie sind mal mehr, mal weniger dazu bereit, diesen Kurs zugunsten einer besseren Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Unternehmen in den nächsten Jahren zu unterstützen und weiterzuentwickeln.

Wenn es nach den Mehrheitsverhältnissen gemäß der Parteipräferenzen innerhalb der Unternehmerschaft ginge, wäre ein solcher wirtschaftsfreundlicher, integrationsoffener Kurs im Moment wahrscheinlicher. Dafür müssten - angesichts der in der Gesamtwahlbevölkerung verbreiteten Parteipräferenzen - allerdings die Verantwortlichen in Unternehmen und Politik offensiv werben, überzeugen, an einem Strang ziehen. Die Anerkennung der realen Praxis ist immer ein guter Anfang, und deren wünschenswerte Weiterentwicklung eröffnet eine Perspektive, die auch in Zeiten politischer Unsicherheit überzeugende Rezepte liefert.

ZeTT – Zentrum Digitale Transformation Thüringen

📍 Ziegelmühlenweg 1 | 07743 Jena
☎ +49 (0)3641-945529
✉ forschung@zett-thueringen.de
🌐 www.zett-thueringen.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 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie kofinanziert.

Gefördert durch:

Weiterer Förderer: