

# Verbands Nachrichten

## Aus Unternehmen Für Unternehmen

### KOMMENTAR von Dr. Matthias Kreft



#### Thüringen braucht wirtschaftlichen Wendepunkt

Seit mehr als drei Jahren tritt die Thüringer Wirtschaft auf der Stelle – und was lange wie eine konjunkturelle Delle wirkte, zeigt inzwischen strukturelle Risse. Die aktuelle Jahresumfrage zeichnet ein ernüchterndes Bild: Kaum Wachstum, verschobene Investitionen, zunehmende Unsicherheit. Wenn nur jedes zehnte Unternehmen von einer positiven Entwicklung berichtet, während rund 40 Prozent Rückgänge verzeichnen, ist das kein Ausreißer mehr, sondern ein Warnsignal.

Besonders alarmierend ist die Lage im produzierenden Gewerbe. Eine Kapazitätsauslastung von knapp 74 Prozent liegt deutlich unter dem langjährigen Schnitt. Ungenutzte Produktionskapazitäten bedeuten nicht nur fehlende Aufträge, sondern gefährden mittelfristig Wertschöpfung und Arbeitsplätze. Zwar liegt die rechnerische Auftragsreichweite bei acht Monaten, doch für viele Betriebe reicht der Auftragsbestand nur wenige Wochen. Diese Diskrepanz erklärt die Zurückhaltung bei Investitionen – nicht aus Ideenmangel, sondern aus Sorge vor weiterer Instabilität.

Besonders alarmierend ist die Lage im produzierenden Gewerbe. Eine Kapazitätsauslastung von knapp 74 Prozent liegt deutlich unter dem langjährigen Schnitt. Ungenutzte Produktionskapazitäten bedeuten nicht nur fehlende Aufträge, sondern gefährden mittelfristig Wertschöpfung und Arbeitsplätze. Zwar liegt die rechnerische Auftragsreichweite bei acht Monaten, doch für viele Betriebe reicht der Auftragsbestand nur wenige Wochen. Diese Diskrepanz erklärt die Zurückhaltung bei Investitionen – nicht aus Ideenmangel, sondern aus Sorge vor weiterer Instabilität.

Hinzu kommen altbekannte Belastungen: ausufernde Bürokratie, langwierige Genehmigungen und steigende Berichtspflichten binden Ressourcen, die für Innovation dringend gebraucht würden. Gleichzeitig verschärft der demografische Wandel den Fachkräftemangel – selbst in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Wenn bereits heute jeder dritte Ausbildungsplatz in manchen Branchen unbesetzt bleibt, ist das ein deutliches Signal für die Zukunftsfähigkeit des Standorts.

Der Ausblick bleibt verhalten, Neueinstellungen sind selten, viele Betriebe reagieren defensiv. Thüringen steht damit an einem wirtschaftlichen Wendepunkt. Es braucht jetzt entschlossene politische Impulse: weniger Bürokratie, verlässliche Rahmenbedingungen, wettbewerbsfähige Energiepreise und eine aktive Bildungs- und Fachkräftepolitik. Andernfalls droht ein schleichender Substanzverlust – mit Folgen, die weit über einzelne Branchen hinausreichen.

### Leistung entfaltet sich durch Anerkennung, gute Führung und klare Rahmenbedingungen



Jahrespresskonferenz 2026 v.l.n.r.: Annett Gehler (dpa), Anke Krause (Geschäftsführerin RV ASB-Gera), Dr. Ute Zacharias (VWT-Verbandssprecherin), Hartmut Koch (VWT-Präsident), Dr. Matthias Kreft (VWT-Hauptgeschäftsführer), Dr. Enrico Schöbel (IWT-Geschäftsführer), Bernd Jentsch (FUNKE Mediengruppe)

Leistung und Leistungsbereitschaft prägen den öffentlichen Diskurs zunehmend. "Leistung ist ein starkes Wort. Es steht für Engagement, Verantwortung und den Wunsch, etwas zu bewegen – wird aber immer häufiger auch zum Streitbegriff", erklärt VWT-Präsident Hartmut Koch. Vor diesem Hintergrund haben die Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Leistung, Motivation und Leistungsbereitschaft erstmals systematisch untersucht. Grundlage ist die Jahresumfrage des IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens unter Unternehmen und Beschäftigten sowie eine repräsentative Bevölkerungsbefragung. Das Ergebnis ist eindeutig: 91 Prozent der Thüringerinnen und Thüringer sind überzeugt, dass sich Leistung lohnen muss. "Dieses klare Bekenntnis zieht sich durch alle Bevölkerungsgruppen – Leistung verbindet, statt zu spalten", so Koch. Gleichzeitig zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität. Nur 52 Prozent erleben, dass sich Leistung tatsächlich auszahlt. "Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft eine Lücke, die wir ernst nehmen müssen", warnt Koch. Besonders Beschäftigte außerhalb der Städte fühlen sich häufig nicht aus-

reichend anerkannt. "Wer sich anstrengt, will gesehen werden – fehlende Anerkennung wirkt wie eine stille Bremse."

#### Anerkennung kostet wenig, wirkt aber stark

Unternehmen verstehen Leistung heute deutlich breiter als reine Kennzahlen. "Leistung ist mehr als Umsatz und Gewinn – sie zeigt sich in Qualität, Verlässlichkeit und Engagement", heißt es aus der Befragung. Neben der individuellen und teambezogenen Leistung rücken auch Kundenzufriedenheit, regionale Wertschöpfung und gesellschaftliche Verantwortung stärker in den Fokus. Gleichzeitig nehmen viele Betriebe eine sinkende Leistungsbereitschaft wahr. "Die Frage ist nicht, ob Menschen leistungsbereit sind, sondern wofür und in welchem Umfeld sie Leistung erbringen sollen", fasst Koch eine zentrale Erkenntnis zusammen. Der wichtigste Motivationsfaktor bleibt das Einkommen. Finanzielle Sicherheit, ein auskömmlicher Lohn und Altersvorsorge stehen an erster Stelle. "Gute Arbeit braucht ein verlässliches Auskommen", betont Koch. Auffällig ist jedoch: Nicht-finanzielle Anreize wirken besonders

stark. **"Anerkennung kostet wenig, wirkt aber stark."** Wertschätzung, Feedback, Weiterbildung, moderne Ausstattung und flexible Arbeitsformen fördern die Motivation nachhaltig.

Als größte Herausforderungen nennen die Unternehmen Motivation, Messbarkeit von Leistung sowie bürokratische und politische

Rahmenbedingungen. Der Blick nach vorn ist dennoch klar: **Gute Führung, eine tragfähige Unternehmenskultur, faire Anreize, moderne Arbeitsbedingungen und klare Ziele sind zentrale Hebel.** Ergänzend braucht es verlässliche politische Rahmenbedingungen und spürbaren Bürokratieabbau. "Leistung entsteht dort, wo Vertrauen, Klarheit und Perspektiven zusammenkommen", so Koch.

#### Fazit:

Leistung entsteht im Zusammenspiel von Motivation, Anerkennung und passenden Rahmenbedingungen. Unternehmen leisten bereits viel – doch um Leistungsbereitschaft langfristig zu sichern, braucht es auch politische und gesellschaftliche Unterstützung. "Leistung muss sich lohnen – spürbar, fair und verlässlich."



## Fachkräfte für Mitgliedsunternehmen – finden, binden und halten Aspekte von Migration und Nachhaltigkeit

Kristin Florschütz  
Aus- und Weiterbildung  
T 0162 4413371, kristin.florschuetz@vwt.de

Gleich zwei Termine verbandlicher Arbeitskreise beschäftigten sich mit der Fachkräftethematik und bearbeiteten dafür unterschiedliche Themen. Die erste Veranstaltung war ein gemeinsames Treffen des Ausbilderarbeitskreises und des Arbeitskreises Arbeitsmarkt der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Ende 2025 in Waltershausen in der Continental AG, um über betriebliche Perspektiven für Menschen mit Behinderung zu sprechen.

Inklusionsangebote in Industrieunternehmen sind heute ein zentraler Erfolgsfaktor. "Es ist kein 'nice to have', sondern ein strategischer Beitrag für Zukunftsfähigkeit und des nachhaltigen Wachstums", so Thomas Haase, Werkleiter der Continental AG am Standort Waltershausen. Heterogene Teams bringen vielfältige Perspektiven ein, erhöhen die Problemlösekompetenz und fördern resilientere Prozesse.

Expertinnen und Experten stellten Daten, Fakten und Instrumente zur Integration von Menschen mit Behinderung vor. Dazu gehörte Irena Michel, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Thüringen Mitte und Elisabeth Michels, Re-

feratsleiterin des Thüringer Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie.

Aus dem Betriebsalltag eines Azubis berichteten Christian Laue, Ausbildungsleiter der Continental AG und Silvio Guckkuck, Schwerbehindertenvertreter der Continental AG gemeinsam mit Noah Berndt, Azubi der Continental AG. Noah Berndt sitzt seit nicht allzu langer Zeit im Rollstuhl und machte bereits prägnante Erfahrungen in der Bewerbungsphase und im Arbeitsalltag.

Weiter traf sich in unserer Mitgliedsfirma Griesson de Beukelaer in Kahla der Arbeitskreis Nachhaltigkeit zum Schwerpunktthema Fachkräftemangel und Migration. Ziel des Tages war es, den Mitgliedsfirmen Gelegenheit für ausführlichen Austausch zu bieten und Akteure aus der Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik ins Gespräch zu kommen. Bedarfe, Perspektiven und Herausforderungen konnten gemeinsam besprochen werden.

Prof. Dr. Axel Plünnecke sprach über Zuwanderung aus demographiestarken Drittstaaten und deren strategische Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Thüringen. Er machte deutlich, welche Innovationspotenziale Migration hat. Weiter verwies er auf ansteigende Zahlen von Ausländern in MINT-Berufen. Es gibt einen nachweisbaren Zu-

sammenhang zwischen Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaftserwerb. Menschen mit Migrationshintergrund sind innovativ, sehr motiviert und risikofreudiger. Entscheidend ist auch, sie in Thüringen zu halten.

In angeregten Diskussionen und verschiedenen Workshops entstand ein Bild zum Zustand der Willkommenskultur einerseits und der Unternehmensperspektive andererseits. Es bestehen weiterhin strukturelle Herausforderungen mit Anerkennung von Qualifikationen, nicht ausreichenden Sprachkursen, zu viel Bürokratie und der so notwendigen sozialen Integration. Dabei stellte sich heraus, Willkommenskultur ist die zentrale Aufgabe und verlangt klare Kommunikation im Anwerbeprozess mit deutlichem Erwartungsmanagement auf beiden Seiten. Weiter muss die Belegschaft eingebunden und sensibilisiert werden. Bestenfalls sollten die Unternehmen Integration der ausländischen Fachkräfte als eigene Verantwortung verstehen. Der Aufwand ist allerdings sehr hoch. Inwieweit dies finanziell, personell und organisatorisch umsetzbar ist, blieb offen.

Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit ist eine gemeinsame Kooperation von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH, Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen und dem VWT.

### Wir danken Unternehmen für Gastfreundschaft und Unterstützung.



# "Wir reduzieren kein Personal – bringen neue Produkte in den Markt, um zu wachsen"

Im Gespräch mit Hörmann-Werkleiter Matthias Nemitz

Die Hörmann Gruppe ist ein Familienunternehmen und Europas führender Anbieter für Tore und Türen. Die Thüringer Firma in Ichttershausen beschäftigt 740 Menschen und 26 Auszubildende. Matthias Nemitz ist seit 2019 im Unternehmen und seit 2022 Werkleiter. Zur wirtschaftlichen Lage, neuen Produkten und der Personalsituation sprach Verbandssprecherin Dr. Ute Zacharias mit dem Werkleiter.

## Die wirtschaftliche Lage ist bekanntermaßen sehr angespannt, um nicht zu sagen: schlecht. Wie sieht es aktuell bei Hörmann aus?

Wir liegen weiterhin unter den Umsätzen aus der "Vor-Corona"-Zeit. Damals hatten wir eine Art Sonderkonjunktur: Viele Menschen in Europa – wir liefern nicht nur nach Deutschland, sondern in den gesamten europäischen Markt – haben das Geld, das sie nicht für Reisen ausgeben konnten, in Haus und Hof investiert. Davon haben wir mit unseren Garagentoren profitiert. 2021 hatten wir in der Spitze über eine halbe Million Bestellungen. Von diesem Hoch hat

mals aufgebaut haben, behalten und im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung Anpassungen durchgeführt. Für diese vorhandenen Kapazitäten ist eine höhere Auslastung notwendig. Wir möchten wieder 90 bis 100 Prozent erreichen. Daher werden wir kein Personal reduzieren, sondern neue Produkte entwickeln und in den Markt bringen, um wieder zu wachsen.

## Was sind das für neue Produkte?

Neue Oberflächen – die haben wir bereits auf der Baumesse 2025 gezeigt. Und neue Beschichtungsmöglichkeiten für Tore, die den Markt aus unserer Sicht etwas re-



Werksgelände KG Hörmann, Ichttershausen

sich der Jahresabsatz inzwischen wieder deutlich zurückentwickelt. Mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine, mit steigenden Inflationsraten, höheren Energiekosten und insgesamt gestiegenen Kosten. Auch die Baukosten sind während der Corona-Zeit stark angestiegen. Das hat dazu geführt, dass der Wohnungsbau – vor allem der Neubau im Einfamilienhausbereich – in vielen Ländern um 20 bis 50 Prozent eingebrochen ist. Für uns ist aber die Sanierung der Hauptmarkt, also der Austausch eines alten Tores gegen ein neues Produkt. Deshalb hat sich das für unser Werk nicht so stark ausgewirkt.

## Wie ist im Moment Ihre Auftragslage?

Wir sind in der Werksauslastung 2025 auf dem gleichen Niveau wie 2024 – etwa bei 80 bis 85 Prozent. Damit sind wir bei Weitem nicht zufrieden. Wir haben die entsprechenden Maschinenkapazitäten, Ressourcen – auch personell –, die wir da-

volutionieren werden. Wir sind im Garagentorbereich, im Sektionaltor-Segment, und bringen neue Oberflächen und neue technische Features auf den Markt. Das startet teilweise schon zum 1. März dieses Jahres und zieht sich bis Anfang März 2027. Bis dahin ergänzen wir unsere Tore mit vielen Neuerungen. Das wird in den nächsten Jahren auf den kommenden Baumessen sichtbar.

## Haben Sie über die Entwicklung neuer Produkte hinaus strategische Vorhaben für die Zukunft, die schon spruchreif sind?

Für den Standort planen wir eine stärkere Automatisierung. Wir haben in den letzten Jahren begonnen, in vielen Bereichen Arbeitsplätze zu automatisieren. Nicht nur, weil wir Personal einsparen wollen, sondern weil wir davon ausgehen, dass es diese Arbeitskräfte für einfache Produktionshilfsfertigkeiten in zehn Jahren vermutlich nicht mehr gibt, weil man keine Beschäftig-



Matthias Nemitz,  
Werkleiter der  
Hörmann KG  
in Ichttershausen

Bilder: Hörmann KG

ten mehr findet, die diese Tätigkeiten ausüben wollen. Deshalb automatisieren wir bei diesen einfachen Helfertätigkeiten, um gar nicht erst in einen Engpass zu laufen. Neben kostengünstigeren Produktionsprozessen ist die Weiterentwicklung unserer digitalen Vertriebsprozesse eine sehr wichtige strategische Stoßrichtung.

## Wie ist der Markt in Deutschland und wie ist der Markt im Ausland? Welche Länder beliefern Sie?

Unser Hauptmarkt ist weiterhin Deutschland, der stärkste Markt in Europa. Deutschland macht etwa 40 Prozent unseres Gesamtabsatzes aus. Die übrigen 60 Prozent verteilen sich auf viele europäische Länder: Der zweitgrößte Markt ist Frankreich, der drittgrößte Polen. Ein gutes Wachstum konnten wir im letzten Jahr auch in Großbritannien und Österreich verzeichnen. Auch in Osteuropa konnten wir unsere Absatzzahlen steigern. Dort haben wir mit neuen Produkten und einer angepassten Preisstrategie deutliche Wachstumsraten erzielt – auch gegenüber unseren Marktgleitern.

## Sie wollen kein Personal abbauen. Stellen Sie auch neues Personal ein? Viele Firmen tun es laut unseren Umfragen nicht. In der Regel werden die Beschäftigten gehalten, wenn es irgendwie geht. Wie ist das bei Ihnen?

Bei uns ist es ähnlich. Wir stellen vor allem dort ein, wo es für die Produktentwicklung, Erweiterung und den Ausbau bestimmter Bereiche notwendig ist – insbesondere im technischen Bereich, also Techniker und Produktentwickler. Auch in den Ausbildungsberufen planen wir bedarfsorientiert und ergänzen 2026 Auszubildende in den Berufen Technische Produktdesigner und Verfahrensmechaniker Beschichtungstechnik. Ansonsten besetzen wir Stellen nach, die durch natürliche Fluktuation, wie beispielsweise durch Renteneintritte, vorhanden sind.

## Viele Firmen sagen, Ausbildungsplätze können teils nicht oder nur schwer besetzt werden. Wie ist das bei Ihnen?

Das hatten wir auch schon – vor allem in den Zehnerjahren, etwa 2017/18. Damals mussten wir Ausbildungsplätze teilweise unbesetzt lassen. In den letzten Jahren war die Entwicklung deutlich positiv, und wir konnten alle Stellen besetzen. Für 2026 sind noch nicht alle Plätze vergeben, aber es sind nur noch ein bis zwei offene Positionen. Der Rest ist bereits mit Ausbildungsverträgen besetzt.

## Und wie sieht es aus, wenn Sie Fachkräfte suchen? Wie lange dauert es ungefähr, bis Sie geeignete finden?

Im Augenblick können wir dazu nichts Negatives sagen. Wir haben zuletzt eine Abteilungsleiterstelle in der Instandhaltung ausgeschrieben und einen sehr hohen Bewerbungseingang gehabt – etwa 45 Bewerbungen. Der Eingang an Bewerbungen ist bei uns insgesamt relativ hoch.

## Wie setzt sich die Belegschaft vom Alter zusammen?

Wir liegen aktuell bei einem Altersdurchschnitt von knapp 43 Jahren über das gesamte Werk. Das ist abteilungsspezifisch etwas unterschiedlich, aber das ist unser Gesamtwert. Für Thüringen ist das vergleichsweise relativ jung. Das ist auch unser Ziel. Der Durchschnitt steigt derzeit jedes Jahr um etwa 0,7 Jahre, weil wir aktuell weniger einstellen und kein Wachstum haben. Wir sind seit 1998 am Standort. Damals wurden viele Kolleginnen und Kollegen eingestellt – und entsprechend gehen jetzt viele aus dieser "Welle" in Rente. Wir haben daher bereits ab 2015 begonnen, vorsorglich Einstellungen vorzunehmen, damit wir diese Stellen über Ausbildung und Weiterentwicklung adäquat nachbesetzen können.

## Wenn man sich mit Personalmanagement beschäftigt, hört man oft: Die Generation Z hat andere Bedürfnisse als ältere Beschäftigte. Machen Sie diese Erfahrung auch – und wie gehen Sie damit um?

Wir haben ein sehr junges Ausbildungsteam. Das reduziert schon einmal den Abstand zwischen den Generationen. Viele Kolle-

ginnen und Kollegen im Ausbildungsteam haben selbst verschiedene Stationen im Unternehmen durchlaufen und sind dann Ausbilder geworden. Dadurch erleben wir diese Themen nicht so stark. Außerdem finden wir hier aus der Region seit Jahren sehr bodenständige Auszubildende, die keine besonderen Anforderungen oder "Aufmerksamkeit" benötigen – so wie es manchmal in der Presse dargestellt wird. Ich möchte da sowieso eine Lanze brechen. Diese Diskussionen über Gen-Z: Ich kann das aus unserer Sicht überhaupt nicht bestätigen. Auch nicht in meinem privaten Umfeld, etwa bei der Feuerwehr. Die jungen Kolleginnen und Kollegen, die dazukommen, sind aus meiner Sicht wie ich früher. Ehrgeiz, Engagement und Neugier sind auch heute vorhanden. Ich sehe da keine großen Generationsunterschiede.

## Wir haben seit gut einem Jahr eine neue Landesregierung in Thüringen. Gibt es Punkte, die Ihnen besonders wichtig sind?

Der Hauptpunkt ist weiterhin Bürokratieabbau. Es geht um Zusammenschlüsse und Vereinfachungen von Genehmigungsverfahren. Ich bin dazu immer wieder in Arbeitsgruppen eingeladen. Aus meiner Sicht brauchen wir einfachere Kommunikationswege, um Kosten zu sparen und Prozesse zu verschlanken. Die Bürokratie ist deutlich zu überbordend – das sprechen wir offen an. Es gibt aktuell viele Bekenntnisse der Politik und es sind auch gute Ideen dabei, aber die Umsetzung hinkt deutlich hinterher. Ich würde mir einfach mehr Tempo und spürbare Ergebnisse wünschen.

## Vielen Dank für das Gespräch.

■ Die Hörmann KG ist Mitglied im Allgemeinen Arbeitgeberverband Thüringen.

## Auf der Suche nach dem Sinn hinter den Dingen



**Herausgeber:** Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verbandssprecherin Dr. Ute Zacharias  
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt, T 0361 6759-153, F 0361 6759-266, presse@vwt.de  
**Fotos:** Verbände, wenn nicht anders bezeichnet  
**Layout, Satz und Produktion:** design + werbung, Diplom-Designer Bernd Wudtke  
Karl-Marx-Straße 24, 99765 Heringen/Helme OT Uthleben, Telefon 036333 62711, wudtke@wede.de  
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in unseren Texten meist die männliche Form. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint.  
gedruckt auf 80 g Cyclus Offset FSC Recycled 100 %



www.vwt.de

**VWT**  
**UNTERNEHMER**  
**DIALOG 2026**

frank.koelster@wvt.de / frankkoelster@freemag



## "Veränderungen managen – ins Handeln kommen"

**22. April 2026 | 16:00 Uhr**  
INSA-CONSULERE GmbH | Arndtstraße 1 | Erfurt

Anmeldungen bis zum 19. März 2026  
unter: [www.vwt.de/unternehmerdialog-2026](http://www.vwt.de/unternehmerdialog-2026)

## 35 Jahre SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen Starkes Signal für die Fachkräftesicherung

Mit klaren Appellen zur Stärkung der beruflichen Orientierung hat SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen am 11. Dezember 2025 sein 35-jähriges Bestehen gefeiert. Zur Jubiläumsveranstaltung bei WAGO in Sondershausen kamen Gäste aus Bildung, Wirtschaft und Politik zusammen.

Seit 1990 vernetzt die Initiative Schulen und Unternehmen im Freistaat und zählt heute zu den wichtigsten Akteuren der Fachkräftesicherung. In rund 20 regionalen Netzwerken fördert sie praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt – ein entscheidender Beitrag angesichts des demografischen Wandels. WAGO-Ausbildungsleiter Marcel Matzschke betonte die Bedeutung gut vorbereiteter Berufseinsteiger für die Industrie. Im Fokus standen aktuelle Themen wie das bundesweite Startchancen-Programm, erfolgreiche Praxisbeispiele aus Nordthüringen und die Initiative "Praktikum sichtbar machen", die neue Wege der Zusammenarbeit eröffnet. Beim Empfang unterstrich Bildungsstaatssekretär Dr. Bernd-Uwe Althaus die Notwendigkeit tragfähiger Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben. Ein Generationenwechsel markierte den Ausblick: Albrecht Gözl übergab den Vorsitz Wirtschaft an Marcel Matzschke.

Zum Abschluss wurden engagierte Projekte mit dem Landespreis "Engagement sichtbar machen" geehrt.

Folgen Sie uns,  
um nichts mehr  
zu verpassen!



LinkedIn