

# Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| 1. Einleitung .....  | 3  |
| 2. Ziele und Einbettung der Fachkräftestrategie .....                | 4  |
| 3. Die Umsetzung der vier Säulen der Fachkräftestrategie.....        | 11 |
| 3.1. Die 1. Säule: Fachkräfte ausbilden und qualifizieren.....       | 11 |
| 3.2. Die 2. Säule: Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen.....    | 13 |
| 3.3. Die 3. Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen ..... | 15 |
| 3.4. Die 4. Säule: Attraktive Arbeitsbedingungen .....               | 20 |
| 4. Beschreibung der Einzelmaßnahmen .....                            | 22 |
| 4.1. Die 1. Säule: Fachkräfte ausbilden und qualifizieren.....       | 22 |
| 4.2. Die 2. Säule: Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen.....    | 41 |
| 4.3. Die 3. Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen ..... | 53 |
| 4.4. Die 4. Säule: Attraktive Arbeitsbedingungen .....               | 61 |
| 5. Übergreifende Rahmenbedingungen .....                             | 65 |

## 1. Einleitung

Mit der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern legt das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern das Ergebnis einer intensiven Diskussion der Partnerinnen und Partner im Beirat Fachkräftestrategie, innerhalb der beteiligten Ministerien und der Erörterung der Fachkräftesituation im Land vor.<sup>1</sup>

Eingang in die Strategie fand u. a. die Studie „Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern“<sup>2</sup>. Hier wurden die Arbeits- und Fachkräftelücken des Bundeslandes analysiert. Zudem wurden methodisch unterschiedliche ausgerichtete Analysen wie z. B. die Fachkräftebedarfs- und Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Analysen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln und des IAB-Betriebspanels für Mecklenburg-Vorpommern vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit einbezogen.<sup>3</sup>

Nach den Befunden der Analysen lässt sich für Mecklenburg-Vorpommern gegenwärtig Folgendes feststellen:

- Seit Jahren steigt das Defizit an vornehmlich betrieblichen Ausbildungsplätzen und an Bewerberinnen und Bewerbern für diese Ausbildungsplätze.
- Es existiert eine relevante Anzahl von Berufsgruppen mit zunehmenden Fachkräfteengpässen, -bedarfen und -lücken.
- Der Bedarf an Fachkräften in Zukunftsbranchen, wie der Maritimen Industrie oder in für den Ausbau der Erneuerbaren Energien (inkl. Wasserstoff) relevanten Branchen, steigt.
- Quantitativ sind Engpässe insbesondere auf dem Anforderungsniveau von Fachkräften, gefolgt von Expertinnen / Experten sowie Spezialistinnen / Spezialisten zu verzeichnen.
- Offenkundig zeigen sich spürbare negative Auswirkungen der demographischen Entwicklung, die mittlerweile und künftig verstärkt zu einem substantziellen Rückgang des Arbeits- und Fachkräfteangebotes führen.
- Die Nachfrage nach Fachkräften, Spezialistinnen und Spezialisten, Expertinnen und Experten sowie von Arbeitskräften mit einfachem Anforderungsniveau bleibt bestehen, verändert sich aber qualitativ und quantitativ dynamisch.
- Der Einfluss von digitalen Technologien (inklusive Künstlicher Intelligenz) auf Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit nimmt zu.

Angesichts dieser Analyseergebnisse ist davon auszugehen, dass Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren vor noch größeren Herausforderungen bei

---

<sup>1</sup> Anlage: Analyseergebnisse und Beteiligungsprozess

<sup>2</sup> Prognos AG: „Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern“, November 2023

<sup>3</sup> Anlage: Analyseergebnisse und Beteiligungsprozess

der Sicherung des Fachkräftebedarfes stehen wird als heute schon. Darüber hinaus verdeutlichen die Analysen die erhebliche Bedeutung der dualen Berufsausbildung.

In den nachfolgenden Kapiteln werden Ziel und Einbettung der Fachkräftestrategie, die vier Säulen der Strategie und deren Maßnahmen sowie übergreifende Rahmenbedingungen beschrieben.

## 2. Ziele und Einbettung der Fachkräftestrategie

Qualifizierte Fachkräfte und eine ausreichende Fachkräftebasis sind eine wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes und seiner Wirtschaft. Nur dadurch können die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ihre Innovationskraft unterstützt, eine stabile Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gesichert, die finanziellen Grundlagen für stabiles staatliches Handeln geschaffen sowie individuelle Perspektiven für Arbeits- und Fachkräfte eröffnet werden.

Die **betriebliche Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung** lag und liegt – auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen und wie bei anderen Produktionsfaktoren – in der Verantwortung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Von hoher Bedeutung sind dabei neben einer vorausschauenden Personalstruktur- und -einsatzplanung, kluge Rekrutierungsstrategien für das In- und Ausland und das Bewusstsein und die Berücksichtigung der Wünsche von Bewerberinnen und Bewerbern, Auszubildenden und Beschäftigten. Das schließt sowohl attraktive Arbeitsbedingungen, eine mitarbeiterzentrierte Unternehmenskultur als auch im Wettbewerb um kluge Köpfe konkurrenzfähige Arbeitsentgelte mit ein.

Bund und Länder verantworten die **gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik**, wobei diese in der vorrangigen Verantwortung des Bundes liegt. Daher ist die Bundesagentur für Arbeit als bundesweiter Umsetzungsakteur auch von zentraler Bedeutung für die Fachkräftesicherung und -gewinnung in Mecklenburg-Vorpommern. Die Sozialpartner sind gefordert, zukunftsorientierte, kollektivvertragliche Regelungen zu Arbeitsentgelten und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Fachkräftesicherung und -gewinnung ist aber auch eine Gemeinschaftsaufgabe für weitere institutionelle Arbeitsmarktakteure, wie beispielsweise die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern. Die Handlungsmöglichkeiten zur Fachkräftesicherung werden beeinflusst von exogenen Determinanten, wie der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Deutschland, Europa und in Drittstaaten, die tendenziell die Gewinnung von Fachkräften aus betrieblicher Sicht erschweren.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern möchte **mit einer Fachkräftestrategie die relevanten Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln** bei der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung **verbessern**.

Fachkräfte haben eine anerkannte akademische oder eine anerkannte mindestens zweijährige Berufsausbildung. Arbeitskräfte sind Gering-/Nichtqualifizierte und Fachkräfte – unabhängig von ihrer formalen Qualifikation.

Der **Handlungsauftrag** für eine Fachkräftestrategie ergibt sich darüber hinaus und unmittelbar aus der Ziffer 65 der **Koalitionsvereinbarung 2021-2026**:

*„Wir wollen deshalb auf der Grundlage des Industriepolitischen Konzeptes ‚Industrieland Mecklenburg-Vorpommern 2030‘ und seiner Handlungsempfehlungen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Fachkräftestrategie mit vier Säulen entwickeln: Fachkräfte qualifizieren, Erwerbspotenzial sichern und ausschöpfen, Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Geeignete Projekte werden vor allem mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt.“<sup>4</sup>*

### **Ziele der Fachkräftestrategie sind**

- die Verbesserung der Rahmenbedingungen, damit Fachkräftepotenziale systematisch und möglichst vollständig erschlossen werden können,
- die in Mecklenburg-Vorpommern vorhandenen endogenen Fachkräftepotenziale systematisch und möglichst vollständig zu erschließen,
- dabei die individuellen Erwerbschancen durch tätigkeitsbezogene, perspektivorientierte Aus-, Fort- und Weiterbildung zu erhöhen,
- ergänzend und bedarfsorientiert Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen,
- attraktive Arbeitsbedingungen, einschließlich hoher gesetzlicher Mindestbedingungen am Arbeitsmarkt, zu schaffen,
- die Transformationsprozesse von Wirtschaft und Arbeit vorausschauend und aktiv zu unterstützen.

Um zukunftsfähige Arbeitsplätze in Mecklenburg-Vorpommern möglichst passgenau und zeitnah mit qualifizierten Fachkräften besetzen zu können, liegt ein besonderer Fokus der Fachkräftestrategie auf

- der künftig zu erwartenden Fachkräftenachfrage, insbesondere im Bereich hochproduktiver und gut bezahlter, wenn möglich tarifvertraglich gestalteter Arbeitsplätze, zum Beispiel in der Industrie, aber auch im Tourismus, im Handwerk und in den Gesundheitsberufen,
- den regional- und branchenspezifischen Bedarfen der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern und
- der Chancengleichheit und leistungsgerechten Entlohnung von Arbeit.

Um die Ziele der Fachkräftestrategie zu erreichen, wird die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt als durchgängiges Prinzip konsequent verfolgt. Die

---

<sup>4</sup> Aufbruch 2023: Koalitionsvereinbarung 2021-2026, 8. Legislaturperiode, S. 20, Ziffer 65

gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen des Erwerbslebens trägt nicht nur zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei, sondern fördert auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Fachkräftestrategie gliedert sich in **vier Säulen**: Eine Querschnittsaufgabe der Fachkräftestrategie, die über alle vier benannten Säulen reicht, ist die zukunftsfeste Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt im Transformationsprozess.



Dabei ist die Definition und Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung und -gewinnung in Mecklenburg-Vorpommern eine Gemeinschaftsaufgabe

- der Landesregierung mit ihren Ressorts,
- der Organisationseinheiten der Bundesagentur für Arbeit, der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter,
- der Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern, der regionalen Unternehmerverbände und Branchenverbände einschließlich der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege,
- der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern,
- des Deutschen Gewerkschaftsbundes Nord und seiner Mitgliedsgewerkschaften,
- der regionalen Wirtschaftsförderer,
- der Betriebe und Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und ihrer Interessensvertreter auf betrieblicher Ebene,
- der vielfältigen bereits bestehenden Initiativen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung im Land sowie
- weiterer relevanter institutioneller Akteure, wie den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten, innerhalb und zum Teil auch außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns.

Um diese Gemeinschaftsaufgabe lösen zu können, hat das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern im März 2022 einen mehrschichtigen Beteiligungsprozess zur Erarbeitung der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern angestoßen.

Zudem finden weitere Strategiepapiere und Gremien Eingang in die Fachkräftestrategie. Genannt seien hier das **Industriepolitische Konzept Mecklenburg-Vorpommern**, das **Maritime Zukunftskonzept Mecklenburg-Vorpommern**, die **Regionale Innovationsstrategie Mecklenburg-Vorpommern**, die **Norddeutsche Wasserstoffstrategie**, das **Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern**, der **Pakt für Pflege**, die **Fachkräftestrategie der Bundesregierung**, die **Beschlüsse der Fachkräftekonferenz Ostdeutschland** und das **Konzept für die Berufliche Orientierung in den allgemein- und berufsbildenden Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern**.

Mit dem **Industriepolitischen Konzept** hat sich die Landesregierung das Ziel gesetzt, Mecklenburg-Vorpommern in allen Wirtschaftsbereichen – mit einem besonderen Fokus auf den industriellen Kern – zu einem innovativen und modernen Produktions-, Entwicklungs- und Arbeitsstandort weiterzuentwickeln. Dafür sind attraktive, gut bezahlte, hochproduktive und damit zukunftsfähige Arbeitsplätze notwendig. Die Umsetzung kann allerdings nur gelingen, wenn die vorhandenen und neu entstehenden Arbeitsplätze auch adäquat sowie zeitnah besetzt werden können. Dies wiederum setzt eine ausreichende Anzahl von möglichst passgenau qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern voraus. Insofern ergänzt die Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern das Industriepolitische Konzept des Landes und legt einen Schwerpunkt auf das Verarbeitende Gewerbe. Das Industriepolitische Konzept benennt eine Vielzahl von Maßnahmen, deren Aufzählung hier den Rahmen sprengen würde. Beispielhaft für eine gemeinsame Umsetzung der Papiere seien genannt: Unterstützung branchenspezifischer Weiterbildungsprogramme durch Weiterbildungsverbände; Erhöhung wirtschaftsbezogener Praktika durch gemeinsame Anstrengungen im Jahr 2023 und die Verstetigung des Weiterbildungstages. Die Umsetzung des Industriepolitischen Konzeptes wird in der Landesregierung regelmäßig evaluiert und mit den Partnern intensiv diskutiert.

Mit dem **Maritimen Zukunftskonzept Mecklenburg-Vorpommern** richtet sich die gesamte maritime Branche nach den Verwerfungen infolge der Corona-Pandemie auf die Herausforderungen der nächsten Dekade aus. Bei diesen handelt es sich insbesondere um die Folgen aus der stark veränderten geostrategischen Lage in Europa im Verhältnis der EU zu Russland, aber auch um die große Aufgabe der Energiewende inklusive der Versorgung, bei der die hiesigen Werften und Häfen eine wichtige Rolle spielen. Essenziell für das Gelingen ist auch in diesem Bereich, dass das Fachkräftepotenzial bis in den östlichen Landesteil Vorpommern hin voll ausgeschöpft wird. Hierzu bedarf es auch der neu entwickelten oder weiterzuentwickelnden Ansätze des Maritimen Zukunftskonzeptes und der fachlichen Expertise des Maritimen Zukunftsbeirats. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Maritimen Zukunftskonzeptes fließen in die Fachkräftestrategie ein, die fortlaufend aktualisiert wird.

Des Weiteren hat das **Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern** in seiner Auftaktsitzung am 4. März 2019 Beschlüsse gefasst, aus denen sich ebenfalls die

Notwendigkeit einer Fachkräftestrategie ableiten lässt. Die Mitglieder des Zukunftsbündnisses beschlossen eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Beschäftigungsstandortes Mecklenburg-Vorpommern und zur Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung:

1. Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterbildungskultur in Mecklenburg-Vorpommern, u. a. Etablierung eines Weiterbildungstages, der das Thema Qualifizierung und Weiterbildung verstärkt in der Gesellschaft platziert
2. Integration in den Arbeitsmarkt, u. a. Vereinbarungen zu verschiedenen Veranstaltungen
3. Pendlerinnen und Pendler sowie Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Mecklenburg-Vorpommern, u. a. Beauftragung einer entsprechenden Studie
4. Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum
5. Einrichtung einer Beratungsstelle für ausländische Arbeitskräfte

Die Maßnahmen umzusetzen ist eine Daueraufgabe. Zur Qualifizierung von Beschäftigten sei hier auf die Ausführungen zum Punkt „Die 1. Säule: Fachkräfte ausbilden und qualifizieren“ verwiesen. Der zweite Weiterbildungstag Mecklenburg-Vorpommern fand am 27. September 2023 statt (<https://weiterbildungstag-mv.de>). Er wird alle zwei Jahre durchgeführt; die nächste Veranstaltung ist für Frühsommer 2025 vorgesehen.

Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt werden unter dem Punkt „Die 2. Säule: Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen“ sowie unter dem Punkt „Die 3. Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen“ aufgeführt.

Im Auftrag des Wirtschaftsministeriums führte die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) Schwerin zusammen mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von August 2019 bis September 2020 eine Studie zur „Analyse des Fachkräftepotenzials von Auspendlern aus Mecklenburg-Vorpommern und Rückkehrwilligen“ durch. Fazit ist, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten mit Wohnort in Mecklenburg-Vorpommern immer noch in andere Bundesländer auspendelt. Die schlechten Arbeitsmarktchancen in den 1990er Jahren führten zu einem verstärkten und schließlich verfestigten Auspendeln, was den relativ hohen Anteil an älteren Auspendelnden erklärt. Ursachen hierfür sind u. a. niedrigere Löhne, aber auch nicht monetäre Faktoren, wie nicht qualifikationsgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten, eine geringere Arbeitsnachfrage, das kollegiale Umfeld und die Arbeitsplatzsicherheit.<sup>5</sup> Um Auspendler und Auspendlerinnen zurückzugewinnen, wurde die Agentur „mv4you“ zur Akquise von Fach- und Führungskräften gegründet. Da sich mit der Zeit die Arbeitsmarktsituation in

---

<sup>5</sup> Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Campus Schwerin), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nürnberg, Berlin-Brandenburg): „Eine Analyse des Fachkräftepotentials von Auspendlern aus Mecklenburg-Vorpommern und Rückkehrwilligkeit“, 2020; <http://www.hdba.de/mv-auspendler>

Mecklenburg-Vorpommern besserte, haben jüngere Beschäftigte bessere Bedingungen und pendeln daher relativ seltener aus.

Das Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ („mv-works“) und die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern „CORRECT!“ haben noch in 2019 ihre Arbeit aufgenommen.

In der Sitzung des Zukunftsbündnisses am 17. März 2023 wurde die Fachkräftestrategie inhaltlich aufgegriffen und erste Maßnahmen vereinbart:

1. Sofortprogramm Berufliche Schulen.
2. Mehr Praktikumsplätze („Jahr des Praktikums“).
3. Verbessertes Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete.
4. Erhalt der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung.
5. Mehr Integrations- und Sprachkurse.
6. Intensivierte Arbeitsmarktintegration.
7. Landesspezifisch rabattiertes Deutschlandticket für Auszubildende.

Diese Maßnahmen wurden in der Sitzung des Zukunftsbündnisses am 5. April 2024 fortgeschrieben:

1. Weiterbildungskultur stärken.
2. Fach- und Arbeitskräfte von außerhalb gewinnen und halten.
3. Positives Image von M-V für Fachkräfte verstärken.
4. Praktikumsprämie für freiwillige Ferienpraktika.
5. Berufliche Orientierung und ökonomische Bildung von der Kita bis zur beruflichen Schule stärken.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird unter den jeweiligen Punkten und Seitenverweisen beschrieben.

Die Fachkräftestrategie des Landes Mecklenburg-Vorpommern ergänzt auch die **Fachkräftestrategie der Bundesregierung**<sup>6</sup> und die **Beschlüsse der Fachkräftekonferenz Ostdeutschland**<sup>7</sup>. Dabei stehen die Ziele der Landesregierung im Einklang mit jenen der Bundesregierung. Diese hat laut Koalitionsvertrag das Ziel, Fachkräfte "durch bessere Bildungschancen, gezielte Weiterbildung, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie durch eine Modernisierung des Einwanderungsrechts" zu gewinnen (vgl. Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung 2021, S. 6). Mit der im Oktober 2022 beschlossenen **Fachkräftestrategie der Bundesregierung** sollen Unternehmen bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften in fünf Handlungsfeldern unterstützt werden:

---

<sup>6</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Oktober 2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung

<sup>7</sup> Fachkräftekonferenz Ostdeutschland, 27. Februar 2023: Beschluss Bund und ostdeutsche Länder sowie Beschluss länderintern ostdeutsche Länder

1. Zeitgemäße Ausbildung.
2. Gezielte Weiterbildung.
3. Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen.
4. Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur.
5. Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren.

Im Rahmen dieser Strategie verfolgt die Bundesregierung für die Fachkräfteeinwanderungspolitik vornehmlich zwei Ziele:

1. Deutschland als attraktives Einwanderungsland bewerben und Fachkräfte aus Drittstaaten für Branchen mit Fachkräfteengpässen gezielt anwerben.
2. Rahmenbedingungen verbessern: Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) weiterentwickeln und Eckpunkte erarbeiten - u. a. Einführung einer Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems; Vereinfachungen bei den Anerkennungsverfahren für ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse; Ausbau von Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern (z. B. Sprachkurse, Ausbildungsmaßnahmen); internationale Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit ausbauen (z. B. Vermittlungsabsprachen); Gehaltsgrenzen der „Blauen Karte EU“ absenken, alle mit der Zuwanderung beschäftigten Behörden und Institutionen enger vernetzen; Verfahrensdauern verkürzen; Kosten senken.

Die Ziele der Landesregierung stehen ebenso im Einklang mit den Ergebnissen der „**Fachkräftekonferenz Ostdeutschland**“, die am 27. Februar 2023 in Schwerin stattfand. Der Bundeskanzler und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der ostdeutschen Länder hatten am 13. Juni 2022 auf der Insel Riems **gemeinsame Anstrengungen von Bund und ostdeutschen Ländern vereinbart**, um die vorhandene **Fachkräftebasis in Ostdeutschland zu sichern und zu verbreitern**. Die Fachkräftekonferenz Ostdeutschland war der Auftakt für diesen intensivierten Prozess. Einen ersten Schwerpunkt bilden dabei Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Bildung und der Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ostdeutschen Ländern.

Auswirkungen auf die Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern werden die im November 2023 von der **EU-Kommission vorgestellten Maßnahmen zur Kompetenz- und Fachkräftemobilität** (z. B. Einrichtung eines EU-Talentpools, einfachere und beschleunigte Anerkennung von in Drittländern erworbenen Qualifikationen) haben.

Die Fachkräftestrategie beschreibt auch die Berufswahlkompetenzentwicklung in den Schulen und grenzt diese von Maßnahmen der Fachkräftesicherung der Betriebe und Unternehmen ab. Die Berufliche Orientierung zeigt Möglichkeiten für außerschulische Partner auf, einen Beitrag zur Berufswahlkompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler zu leisten. Schule öffnet sich für die Wirtschaft im Bereich des Ganztags. In Veranstaltungen des Ganztagsbereichs können Unternehmen Berufsbilder aus dem Bereich Handwerk, Industrie und Gewerbe präsentieren. Darüber hinaus wird

Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern und -projekten, wie den Handwerkerschulen, Zugang in schulische Kontexte ermöglicht. Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern begrüßt daher die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen, beispielsweise in den 20 Netzwerken SCHULEWIRTSCHAFT. Es gilt, solche Netzwerke und Initiativen zu stärken und auszubauen, um auf der Basis regionaler Bedarfe zusammen mit den Partnern vor Ort Lösungen zu finden.

### 3. Die Umsetzung der vier Säulen der Fachkräftestrategie

#### **3.1. Die 1. Säule: Fachkräfte ausbilden und qualifizieren**

Die Verbesserung der Berufswahlkompetenz von Schülerinnen und Schüler ist mitentscheidend dafür, dass das Fachkräftepotenzial des Landes auf der Nachfrageseite in die Lage versetzt werden kann, sichere Berufswahlentscheidungen treffen zu können.

Ergänzend dazu sind von den außerschulischen Partnern der Schulen qualitativ hochwertige Angebote zur Verfügung zu stellen, damit von den Schülerinnen und Schülern berufspraktische Erfahrungen gemacht werden können. Die Schulen öffnen sich im Gegenzug für Angebote der Wirtschaft, die theoretisch vermittelte Berufsbilder praktisch untersetzen. Dazu wird u. a auch das Ganztagesangebot der Schulen für die Wirtschaft nutzbar gemacht.

Die besten Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt haben diejenigen, die eine für sich richtige Berufswahlentscheidung treffen und sich nach der Erstausbildung **kontinuierlich qualifizieren und weiterbilden**. In Mecklenburg-Vorpommern haben jedoch etwa neun Prozent der Beschäftigten und rund 16 Prozent der 20- bis 35-jährigen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Berufsorientierung, Bildung und Qualifizierung sind daher grundlegende Elemente eines kontinuierlichen Prozesses zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses.

**Berufliche Bildung und akademische Bildung** sind die beiden hauptsächlichen Wege zur Erstausbildung von Fachkräften in Deutschland und damit eine wesentliche Grundlage für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die duale Ausbildung (mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule und mit den Überbetrieblichen Bildungsstätten) ist der Markenkern der beruflichen Bildung. Daneben bieten die beruflichen Schulen vollzeitschulische Ausbildungen in den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen sowie den landesrechtlich geregelten Gesundheits- und Erziehungsberufen attraktive berufliche Perspektiven. Sie sind ein wichtiger Teil der beruflichen Bildung und leisten einen bedeutsamen Beitrag zur Fachkräftesicherung des Landes. Ein leistungsfähiges und gut ausgestattetes Netz beruflicher Schulen mit guten digitalen Angeboten sichert die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern und ist zugleich Entwicklungsmotor für Innovation und regionale wirtschaftliche

Entwicklung. Es sind aber auch die Sozialpartner gefragt, Ausbildungsvergütungen zu schaffen, die attraktiver als die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung sind.

Berufliche Schulen sind Entwicklungszentren, die neben der Umsetzung von vielfältigen Bildungsgängen der Erst- und Weiterbildung, Internate betreiben, Angebote der BA ermöglichen und auch darüber hinaus Partner der regionalen Wirtschaft darstellen. Sie müssen besser an den SPNV und ÖPNV angebunden werden. Zur weiteren Verbesserung der Fachkräftesicherung ist auch eine verstärkte Zusammenarbeit der Schulen mit der Wirtschaft erforderlich.

Jugendberufsagenturen können beim Übergang Schule-Beruf wichtige Unterstützung leisten. Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB-III-Modernisierungsgesetz) hat die Bundesregierung Vorschläge unterbreitet, wie auch die Agenturen für Arbeit durch eine verpflichtende enge Zusammenarbeit und rechtskreisübergreifende Kooperationen mit allen Beteiligten des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes – beispielhaft seien genannt die Träger der Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe, Gemeinden, Ausländerbehörden, Schulen und Schulbehörden – junger Menschen stärker und zielgerichteter unterstützen können.

Mit Blick auf die digitale und ökologische Transformation gewinnt die **berufliche Qualifizierung**, also die Fort- und Weiterbildung, an Bedeutung. Durch die Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt, den Einsatz von digitalen Anwendungen und Künstlicher Intelligenz (KI) verändern sich Anforderungsprofile von Arbeitsplätzen kontinuierlich. Um die **Beschäftigungsfähigkeit** der Erwerbstätigen **auf Dauer zu sichern**, werden künftig mehr Anpassungsqualifizierungen notwendig sein. Der Bedarf an individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen am Lernort Betrieb wird steigen. Dabei wissen letztlich die Betriebe selbst am besten, ob Weiterbildungen für die Herausbildung von betriebsspezifischem Erfahrungswissen sinnvoll sind. Hier können Bund und Land zum einen Unterstützung durch mehr Transparenz leisten und gegebenenfalls kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen. Aktuell bieten die vom Land getragene Weiterbildungsdatenbank für Mecklenburg-Vorpommern und die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Bundesagentur für Arbeit die nötigen Informationen und Begleitung. Perspektivisch wird die „Nationale Online-Weiterbildungsplattform“ (mein NOW), die unter aktiver Mitwirkung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern entsteht, die Selbstinformationsmöglichkeiten deutlich erweitern. Die Berufsberatung im Erwerbsleben und die Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit gehen darüber hinaus aktiv auf Beschäftigte und Unternehmen zu und entwickeln Lösungen zur Stabilisierung von Erwerbsbiografien, zum Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit sowie für die Fachkräftesicherung in Unternehmen. Dies kann auch durch Aus- und Weiterbildungsformate in Kooperation mit Hochschulen ergänzt werden. Um das Erwerbspotenzial und die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere von Frauen zu erhalten und bestenfalls zu erhöhen, ist es notwendig, sie in ihrer beruflichen

Entwicklung entsprechend zu unterstützen. Gute Ansatzpunkte dafür bieten Mentoring-Programme wie „Aufstieg in Unternehmen“.

Eine große Herausforderung für die klein- und mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern ist es, passende Bildungsangebote für die Beschäftigten in den Unternehmen zu entwickeln und bereitzustellen. An guten Beispielen zeigt sich, dass berufliche Weiterbildungsverbände die nötigen Strukturen schaffen und Bildung organisieren können. Bund und Land unterstützen daher den Aufbau von Weiterbildungsverbänden. Mit dem Erwerb von betriebsübergreifendem Wissen, Schlüsselkompetenzen und Fachkompetenzen für künftig benötigte Zielberufe, unter anderem in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit, lässt sich das Fachkräftepotenzial am Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern in der Breite verbessern. Dazu gehört auch die individuelle Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, Information über geeignete hochwertige berufsbegleitende Bildungsangebote und mögliche anschließende Karrierewege. Um die für die berufliche Weiterbildung relevanten, weitgehend neuen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe zu ermitteln, bedarf es eines engen Austausches zwischen Unternehmen, Bildungsanbietern, Bundesagentur für Arbeit und wissenschaftlicher Expertise; dieser Austausch sollte mittels neuer Formate etabliert und intensiviert werden.

### **3.2. Die 2. Säule: Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen**

Angesichts der demographischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern einerseits sowie vor dem Hintergrund des absehbaren Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Land andererseits ist es zunächst erforderlich, möglichst alle relevanten endogenen **Erwerbspersonenpotenziale** in Mecklenburg-Vorpommern **systematisch** zu erschließen und zu nutzen. Es sind noch **begrenzt vorhandene Fachkräftepotenziale in Mecklenburg-Vorpommern** – insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosen, Teilzeitbeschäftigten, Frauen, Menschen mit Behinderungen, Menschen im Ruhestand und Migrantinnen und Migranten – vorhanden. Eine quantitative Einschätzung dieses Potenzials ist insgesamt nicht möglich, aber alleine aus der Größe der einzelnen (nicht überschneidungsfreien) Teilgruppen kann geschlossen werden, dass Erfolge an dieser Stelle einen deutlichen Beitrag zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs leisten können:

- Langzeitarbeitslose: rund 24.400 (September 2024),
- Teilzeitbeschäftigte: rund 186.000 (März 2024) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,
- arbeitslose Frauen: rund 27.300 (September 2024),
- arbeitslose Menschen mit Behinderungen: rund 4.000 (September 2024),
- arbeitslose Migrantinnen und Migranten: rund 11.500 (September 2024) arbeitslose Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit,
- Menschen im Ruhestand.

Eine Möglichkeit zur Sicherung und Gewinnung von Fachkräften ist dabei insbesondere auch, deren Wünschen nach Arbeitszeitautonomie, Arbeitszeiten und

Arbeitsort zu berücksichtigen. Die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, ortsungebundenes Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle können hier Möglichkeiten sein, verbleibende Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung und dem Erwerbsumfang zu heben. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine etwaige Arbeitszeitreduzierung aber ein zweiseitiges Schwert. Je eher die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ihren Vorstellungen entsprechen, desto höher dürfte sich tendenziell eine steigende Arbeitszufriedenheit positiv auf die Arbeitsproduktivität je Arbeitsstunde auswirken. Allerdings kann sich so eine Personalknappheit auch verschärfen und zu wirtschaftlichen Einbußen führen. Passende Arbeitszeitmodelle können jedoch insbesondere ein Weg sein, die Erwerbsbeteiligung und das Arbeitsvolumen von ausschließlich geringfügig Beschäftigten und von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit zu erschließen.

Weitere Bausteine sind die Übergangsverluste von jungen Erwachsenen an der sogenannten ersten Schwelle zu reduzieren und das Arbeits- und Fachkräftepotenzial von Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen und der Stillen Reserve zu heben. Dies ist eine Gemeinschaftsaufgabe von Unternehmen, Sozialpartnern, der Bundesagentur für Arbeit und dem Land, das beispielsweise mit Integrationsprojekten vor Ort unterstützt.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und die Bundesagentur für Arbeit wollen dafür gemeinsam mit der Wissenschaft und Wirtschaft herausarbeiten, welche erwerbsfähigen Menschen ohne Arbeit für eine nachhaltige Qualifizierung und Integration auf dem Arbeitsmarkt kurz- und langfristig erreichbar sind, um ambitionierte, aber auch realistische gemeinsame Erwartungen an deren Beitrag zur Fachkräftesicherung zu formulieren, die dann mithilfe der Agenturen für Arbeit und Jobcenter umzusetzen sind.

Dabei wird auch geprüft, inwieweit das Arbeits- und Fachkräftepotenzial von älteren Arbeitslosen mit akademischen Bildungsabschlüssen relevant ist und wie dieses gegebenenfalls mobilisiert werden kann. Das kann im Sinne einer effizienten Fachkräfteallokation bei Berufswechslern auch die Rückkehr in den erlernten Beruf miteinschließen.

Auch mit Blick auf Frauen als wichtigen Teil des Arbeitsmarktes ist zu überlegen, inwieweit ihr Erwerbspotenzial weiter ausgebaut werden kann. Hierbei ist es notwendig, die Vereinbarkeit von vollzeitnaher Beschäftigung und Familienzeit zu verbessern. Insbesondere Frauen arbeiten oft in Teilzeit, um Betreuungs-, Sorge- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Die konsequente Weiterentwicklung zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit sowie der weitere Abbau struktureller Hürden ist notwendig.

Für Menschen mit Behinderung ist es nach wie vor nicht immer einfach, Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden. Für ihre berufliche Integration sind u. a. auch gute Rahmenbedingungen in Betrieben und Unternehmen, wie z. B. behindertengerechte barrierefreie Arbeitsplätze, aber auch ein unterstützendes Betriebsklima erforderlich.

Die Gruppe der Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist überaus heterogen. Für einen erfolgreichen Einstieg in Arbeit und Beruf ist es daher wichtig, die jeweiligen individuellen Gegebenheiten und spezifischen Erfordernisse bestmöglich zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Klärung aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlicher Schnittstellen, die Frage nach ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen und dem Stand der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen. Nicht selten stellen unzureichende Deutschkenntnisse und das Fehlen einschlägiger beruflicher Qualifikationen eine hohe Barriere dar. Auch fehlende soziale Netzwerke und unzutreffende Vorstellungen vom hiesigen Arbeitsmarkt können hemmend wirken.

Vor allem bei Menschen mit Fluchthintergrund, bei denen der Schutz vor Krieg und Verfolgung im Vordergrund steht, ist die Arbeitsmarktintegration besonders herausfordernd. Schul- und Berufsausbildung haben fluchtbedingt in aller Regel Brüche erfahren, woraus häufig ein Nachholbedarf an Bildung resultiert. Dieser Personenkreis verfügt zwar nach eigenen Angaben zu einem Viertel über eine Hochschulreife. Aufgrund einer fehlenden, nicht nachweisbaren oder hier nicht anerkannten Berufsausbildung kommen allerdings für drei Viertel der Arbeitssuchenden im Kontext Fluchtmigration häufig zunächst nur Tätigkeiten auf Helferniveau in Betracht. Es kommt daher im Flüchtlingsbereich besonders darauf an, zunächst die jeweiligen Voraussetzungen und Perspektiven zu klären, um sie dann, auch unter Einbeziehung flankierender Angebote, für einen passgerechten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt berücksichtigen zu können. Dabei sollten auch Anstrengungen unternommen werden, vorhandene Kompetenzen zu erproben und dem Arbeitsmarkt schnellstmöglich zur Verfügung zu stellen sowie parallel in berufsbegleitende Qualifizierung zu investieren und die Teilnahme an abschlussorientierten Maßnahmen zu fördern.

Zudem liegt der Fokus der Fachkräftestrategie nicht allein auf der Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften, sondern auch auf der Entwicklung und Anwendung von KI, um dadurch vermeidbare Lücken im Fach- und Arbeitskräftesegment zu schließen. Dabei ist zu beachten, dass digitale Systeme nicht per se geschlechtergerecht sind. Deswegen ist beginnend von der Konzipierung über die Programmierung bis hin zu Evaluation die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen.

### **3.3. Die 3. Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen**

Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet zwar in den letzten Jahren Wanderungsgewinne durch Zuzüge, die aller Voraussicht nach auch in Zukunft bestehen bleiben werden. Allerdings wird dies aufgrund der demographischen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbspersonen nicht ausreichen. Das zur Verfügung stehende Angebot an Arbeits- und Fachkräften wird in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren demographisch bedingt stark sinken. Die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes geht von einer Schrumpfung der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2035 von circa 100.000 Personen aus, bis 2045 sogar von bis zu 200.000 Personen. Weil in diesem Zeitraum ein größerer Teil der Bevölkerung Hilfe und Unterstützung ihrer Angehörigen

benötigen wird, reduziert sich dadurch zusätzlich die Anzahl an Personen, die dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung steht. Die aktuelle Zeitverwendungserhebung von 2022 zeigt, dass Frauen 44,3 Prozent mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer (pro Woche rund neun Stunden mehr).<sup>8</sup>

Das endogen vorhandene Potenzial, die Erwerbspersonenzahl in Mecklenburg-Vorpommern zu erhöhen, reicht aufgrund der demographischen Effekte nicht aus. Deshalb wird es notwendig sein, ergänzend **gezielt Fachkräfte von außerhalb** mit dringend benötigten Kompetenzprofilen nicht nur vorübergehend für Mecklenburg-Vorpommern zu **gewinnen und zu halten**. Das gilt zum einen im Hinblick auf das Anwerben von Fachkräften aus anderen Bundesländern wie auch für das Halten von Fachkräften. Dies gelingt vor allem dann, wenn die konkreten Bedingungen zum Leben und Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern für interessierte Fachkräfte vielversprechend sind. Das findet auch bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern Anwendung. Ehemalige Landeskinder und Auspendlerinnen bzw. Auspendler sind eine Zielgruppe.

Die Erschließung des Beschäftigungspotenzials von Fachkräften aus anderen Bundesländern und aus dem EU-Ausland ist wichtig, um die Vergrößerung der Fachkräftelücke abzuschwächen. Jedoch sind die Fachkräftepotenziale aus dem EU-Ausland stellenweise bereits weitgehend ausgeschöpft, sodass diese Ressource nur begrenzt nutzbar ist. Die Zuwanderung aus Drittstaaten ist daher unerlässlich.

Wie bereits unter der Säule 2 ausgeführt, ist die **Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte**, insbesondere Geflüchteten, mit vielfältigen Herausforderungen verbunden. Für die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen sind neben ausreichenden Deutschkenntnissen im Regelfall Anpassungsqualifizierungen notwendig. Trotz des unmittelbaren Arbeitsmarktzugangs für anerkannte Geflüchtete aus der Ukraine gilt dies für diese Personengruppe in vergleichbarer Weise. Voraussetzung für die Einstellung ist meist das Erlernen der deutschen Sprache, gleichzeitig kommt der Berufsankennung eine hohe Bedeutung zu. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Land hat hierbei - nicht zuletzt aufgrund der Komplexität der Anerkennungsverfahren - einen hohen Stellenwert.

Das Integrationskursangebot konnte in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Monaten spürbar ausgebaut werden und wird noch weitere Anpassungen erfahren. Trotzdem werden kurzfristig nicht alle Sprachkursbedarfe gedeckt werden können. Um bei der Integration von Geflüchteten keine Zeit damit zu verlieren, den Erwerb von allen gewünschten Sprachkenntnissen vor dem Eintritt in Beschäftigung abschließen zu wollen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem „Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ einen Strategiewechsel eingeläutet. In den kommenden Monaten werden sehr viele Geflüchtete (hauptsächlich aus der Ukraine)

---

<sup>8</sup> Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. März 2024. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_073\\_63991.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html) (14.08.2024).

Integrationskurse beenden und zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache erworben haben. Diese Geflüchteten sollen nicht in weitere Sprachkurse eintreten, sondern so schnell wie möglich Arbeitserfahrung sammeln und, wo möglich, sinnvoll weiterqualifiziert werden, mit dem mittelfristigen Ziel einer möglichst nachhaltigen und potenzialadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt. Durch den frühen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt wird verhindert, dass sich Langzeitarbeitslosigkeit verfestigen kann. Mit dem „Integrationsturbo“ wird auch – wenn sinnvoll und gewollt – eine Arbeitsaufnahme ohne vorherigen Spracherwerb unterstützt. Das Land Mecklenburg-Vorpommern fördert die Arbeitsmarktintegration unter anderem mit regionalen Projekten.

Es gilt, die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geschaffenen Perspektiven für Fachkräfte aus Drittstaaten für Mecklenburg-Vorpommern zu nutzen, indem entsprechend der Bedarfe der Wirtschaft eine möglichst zielgenaue Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten erfolgt. Die Basis dafür ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Bundesregierung, das am 1. März 2020 in Kraft trat. Es regelt die Zuwanderung von Fachkräften mit einer qualifizierten Berufsausbildung aus Drittstaaten sowie die Einreise zur Ausbildungs- und zur Arbeitsplatzsuche. Die Zeit seit der Einführung ist geprägt von der Corona-Krise, die auch auf die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes negative Auswirkungen hatte. Aufenthaltsrechtliche Vorgaben, teilweise langwierige Anerkennungsverfahren, begrenzte Möglichkeiten des Spurwechsels<sup>9</sup> und Vorbehalte bei der Einstellung sind weitere Gründe, weshalb die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten bislang quantitativ eher von untergeordneter Bedeutung in Mecklenburg-Vorpommern ist. Nichtsdestotrotz existieren und funktionieren einige privatwirtschaftlich und durch die Bundesagentur für Arbeit getragene Anwerbemodelle, beispielsweise im Gesundheitsbereich.

Die Möglichkeiten zur Fachkräftezuwanderung wurden mit der Weiterentwicklung des Fachkräftewanderungsgesetzes und der zugehörigen Verordnung modernisiert und deutlich einwanderungsfreundlicher geregelt. Die Neuregelungen sind stufenweise in Kraft getreten.

Seit November 2023 gelten in Bezug auf die Blaue Karte EU deutlich abgesenkte Gehaltsgrenzen, der Berechtigungskreis wurde erweitert, der Familiennachzug wurde erleichtert und IT-Spezialistinnen sowie -spezialisten können die Blaue Karte EU auch ohne einen Abschluss erreichen, wenn sie über die entsprechende Berufserfahrung verfügen. Weiterhin haben Fachkräfte mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung nun einen Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind und Fachkräfte mit einem qualifizierten Berufsabschluss oder Hochschulabschluss dürfen jede qualifizierte Beschäftigung im nicht

---

<sup>9</sup> Spurwechsel: Ausländische Fachkräfte (in der Regel mit anerkanntem Berufsabschluss) können unter Rücknahme ihres Asylantrags in einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit wechseln.

reglementierten Bereich ausüben. Zudem wurden die Beschäftigungsmöglichkeiten von Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern vereinfacht.

Seit März 2024 gibt es die Möglichkeit zum Aufenthalt zur Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der beruflichen Anerkennung. Die Anerkennungspartnerschaft und die Einwanderung von Personen mit berufspraktischen Kenntnissen (Erfahrungssäule) wurde eingeführt. Weitere Änderungen (u. a. der Arbeitsmarktzugang von Pflegehilfskräften, die Niederlassungserlaubnis für ausländische Fachkräfte, Erleichterungen beim Familiennachzug; die Beschäftigung von Studierenden und Auszubildenden) wurden implementiert. Seit Juni 2024 sind die neuen Möglichkeiten im Fachkräfteeinwanderungsrecht vollständig umgesetzt, die Chancenkarte wurde eingeführt und die Westbalkanregelung wurde weiterentwickelt (Entfristung und Erhöhung des Kontingents auf 50.000 Arbeitskräfte pro Jahr).

Zur Beschleunigung der Anerkennungsverfahren haben sich die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder gemeinsam mit dem Bundeskanzler im Umlaufverfahren des Beschlusses „Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen“ im Rahmen der Konferenz der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder (MPK) zudem im Wesentlichen darauf verständigt, Anerkennungsverfahren weiter zu optimieren und zu vereinfachen, Prozesse zu digitalisieren und zu entbürokratisieren, die Akzeptanz englisch-sprachiger Unterlagen bei den zuständigen Stellen voranzutreiben, Übersetzungstools einzurichten, für die wichtigsten Berufe bis zum 30. September 2025 Musterbescheide in einfacher Sprache bereitzustellen sowie einen Verzicht auf Beglaubigungen zu initiieren und bis zum 30. September 2025 umzusetzen. Daneben soll die Digitalisierung der Visaverfahren vorangetrieben werden, Zuständigkeiten und Prozesse gestrafft werden, die Zahl der Anerkennungsstellen reduziert werden (z.B. durch Einrichtung gemeinsamer Anerkennungsstellen) und Anerkennungsprozesse harmonisiert werden. Schließlich wurde im genannten Umlaufbeschluss auch der von der Kultusministerkonferenz (KMK) übersandte „Bericht der Arbeitsgruppe der für die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen koordinierend zuständigen Ressorts (AG Koordinierende Ressorts)“ vom 15. Mai 2024 und der Bericht vom 5. November 2024 in Reaktion auf den MPK-Beschluss vom 20. Juni 2024 zur Kenntnis genommen.

Auf Landesebene wurde im Rahmen der 2. Sitzung der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte“ im Oktober 2024 beschlossen, dass kurzfristig durch die relevanten Ressorts unter Einbindung aller umsetzenden Akteure (wie z.B. der diversen Anerkennungsstellen) eine Prüfung der Möglichkeiten zur Beschleunigung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren im Land durchgeführt und die IMAG Fachkräfte über die Ergebnisse informiert wird. Unter Federführung des für die AG Koordinierende Ressorts zuständigen Bildungsministeriums wird dazu zunächst ein aktueller Sachstand im Rahmen einer Ressortabfrage ermittelt. Im Weiteren sollen die

dabei identifizierten Beschleunigungs- und Vereinfachungspotenziale zur Umsetzung gelangen.

Die Bundesregierung erwartet, dass mit der Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes jährlich bundesweit etwa 65.000 zusätzliche Personen gewonnen werden können. Davon ausgehend und unter der Annahme, dass sich diese Personen in Deutschland entsprechend des Königsteiner Schlüssels verteilen, entspräche dieses Fachkräftepotenzial für Mecklenburg-Vorpommern maximal rund 1.300 Personen zusätzlich pro Jahr. Im ersten Halbjahr 2022 sind 426 Personen im Rahmen der Erwerbsmigration nach Mecklenburg-Vorpommern eingereist. Auch unter Beachtung eines Anstiegs der Fallzahl im zweiten Halbjahr 2022 dürfte der Jahresgesamtwert 2022 nicht über 1.000 gelegen haben. Hierbei ist weiterhin zu berücksichtigen, dass dies ausschließlich Einreisen sind. Ob die eingereisten Personen weiterhin in Mecklenburg-Vorpommern erwerbstätig sind, ist mit den vorliegenden Daten nicht auswertbar. Die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erfordert ein noch höheres Maß an Spezialisierung bei den Ausländerbehörden auf die Möglichkeiten, die mit den neuen gesetzlichen Regelungen über die bereits für die Fachkräfteeinwanderung bestehenden Normen hinaus geschaffen werden. Um eine effiziente und schnelle Bearbeitung entsprechender Anträge zu gewährleisten, hat die zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung in Mecklenburg-Vorpommern zum 1. April 2024 auf Grundlage des § 71 Abs. 1 S. 5 Aufenthaltsgesetz ihre Arbeit aufgenommen. Sichergestellt werden soll dadurch auch eine landesweit einheitliche Anwendung der Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten.

Das Fachkräftepotenzial durch Zuwanderung aus Drittstaaten ist zwar groß, dürfte aber für Mecklenburg-Vorpommern nicht zeitnah hinreichend erschlossen werden können. Die Erwerbsmigration von Fachkräften nach Mecklenburg-Vorpommern aus Drittstaaten dürfte die Zahl von 1.300 Personen jährlich deutlich unterschreiten, solange das Lohnniveau und die Rahmenbedingungen, insbesondere im ländlichen Raum, z. B. nicht den Erwartungen entsprechende Mobilitätsangebote, Abneigung gegenüber Migrantinnen und Migranten von erheblichen Teilen der Bevölkerung, schwerwiegende Standortnachteile im Wettbewerb um international begehrte Fachkräfte bleiben (siehe auch Ziffer 2).

Anwerbestrategien können vor allem dann für Mecklenburg-Vorpommern hilfreich sein, wenn dabei Fachkräfte aus Drittstaaten in Engpassberufen für Entlastung sorgen und sie auf Dauer hierbleiben. Beim Ankommen leisten die Welcome Center wichtige erste Unterstützung. Besonders bei der Entwicklung von Angeboten der Welcome Center für Familien ist es wichtig, das Fachkräftepotenzial aller Geschlechter in den Blick zu nehmen. Auf Dauer werden sich Fachkräfte in Mecklenburg-Vorpommern aus dem In- und Ausland dennoch nur halten lassen, wenn die Rahmenbedingungen vor Ort und im Betrieb stimmen. Hierzu gehört neben der Attraktivität der einzelnen Arbeitsplätze vor allem auch eine Willkommenskultur in Unternehmen und Gesellschaft (siehe 4. Säule Attraktive Arbeitsbedingungen).

Zur Steigerung der Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland ist geplant, dass zum 1. Januar 2025 die Fachkräfte-Service-Zentrale ihren Dienst aufnehmen wird. Diese soll Unternehmen und einwanderungsinteressierte Personen bei der Zuwanderung nach Mecklenburg-Vorpommern und der Aufnahme von Erwerbstätigkeiten beraten und begleiten. Gegenwärtig wird außerdem eine Fachkräftezuwanderungsstrategie erarbeitet.

### **3.4. Die 4. Säule: Attraktive Arbeitsbedingungen**

Jede Arbeitsleistung verdient Wertschätzung und Anerkennung. Attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie für Bewerberinnen und Bewerber interessante Lohn- und Gehaltsofferten sind Voraussetzungen für das Halten vorhandener, erfahrener Fach- und Arbeitskräfte und für das Gewinnen von neuen Fach- und Arbeitskräften aus dem In- und Ausland. Zu attraktiven Arbeitsbedingungen zählen aus Bewerber- und Beschäftigtensicht konkurrenzfähige Arbeitsentgelte, eine mitarbeiterorientierte und entwicklungsförderliche Unternehmenskultur, Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit sowie Arbeitszeitmodelle, die auch den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen.

Auf der Unternehmens- und Branchenebene liegt dies im wesentlichen Verantwortungsbereich von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Sozialpartnern. Den Rahmen dafür gibt innerhalb des verfassungsrechtlichen Spielraums der Gesetzgeber vor. Das Land Mecklenburg-Vorpommern setzt sich, zum Beispiel mit der Projektförderung für die Beratungsstelle „CORRECT!“, für die Einhaltung aller Mindestarbeitsbedingungen ein, auch weil dies eine Voraussetzung für ein attraktives Land zum Leben und Arbeiten ist. Die Mindeststandards am Arbeitsmarkt sind nicht verhandelbar und werden, einschließlich der Arbeitsschutzstandards, konsequent durchgesetzt.

Starke sozialpartnerschaftliche Strukturen sind eine Stütze für die Ausgestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen. Daher unterstützt die Landesregierung gemeinsam von Sozialpartnern getragene Vorhaben, die wertvolle Beiträge zum Sichern und Gewinnen von Fachkräften in Mecklenburg-Vorpommern generieren. So sensibilisiert und informiert das Sozialpartnerprojekt Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ („mv-works“) Unternehmen und Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern zu beziehungsweise über die Notwendigkeit gemeinsamer Ausgestaltung von Transformationsprozessen. Die Sozialpartner haben sich darüber verständigt, Best-Practice-Beispiele für attraktive Arbeitsbedingungen zu identifizieren und zu vermarkten. Die jährliche Verleihung des Betriebs- und Personalrätepreises Mecklenburg-Vorpommern durch das Land dient ebenfalls dazu, sozialpartnerschaftliche Strukturen zu stärken.

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und die Erhöhung auf nun 12,41 EUR je Arbeitsstunde hat zu keinen Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt, auch wenn es einige Unternehmen vor Herausforderungen stellte. Unter Berücksichtigung der Tarifautonomie der Sozialpartner kann das Land Mecklenburg-

Vorpommern Anreize zur Stärkung der Tarifbindung setzen und macht dies auf verschiedenen Ebenen. Die Novellierung des Vergabegesetzes und die damit verbundene Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an mindestens tarifgleiche Vergütung ist aus Sicht der Landesregierung ebenfalls ein wichtiger Baustein. Auch die Wirtschaftsförderung wurde stärker an den Belangen der Fachkräftesicherung und -gewinnung ausgerichtet.

Attraktive Arbeitsbedingungen für Fach- und Arbeitskräfte sind aber mehr: Dafür bedarf es beispielsweise einer wertschätzenden Führungs- und Vertrauenskultur, einer Willkommenskultur und adäquaten Unterstützungsstruktur für neu in Mecklenburg-Vorpommern ankommende Fachkräfte und deren Familien. Es bedarf einer Unternehmenskultur, die alle Dimensionen der Vielfalt, wie ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung und Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Alter und soziale Herkunft, berücksichtigt. Dies gilt genauso für das Halten vorhandener Fach- und Arbeitskräfte. Wertschätzung und Anerkennung, die Bereitschaft zum offenen Austausch, die Möglichkeiten zur Fortbildung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der vorhandenen Mitarbeitenden sind Teil einer vorausschauenden Personalentwicklung.

Zudem müssen die infrastrukturellen Anforderungen für Arbeitskräfte und deren Familien den Ansprüchen genügen. Insofern muss bezahlbarer Wohnraum in den Ballungsräumen und Tourismusregionen ebenso zur Verfügung stehen wie eine angemessene ärztliche und pflegerische Versorgung, gute Kindertagesstätten, Schulen und Öffentlicher Personennahverkehr.

Zudem sind neue, moderne und mitarbeiterzentrierte Arbeitsorganisationen und -formen wie „New Work“ in einer sich kontinuierlich ändernden Arbeitswelt Gelingensfaktoren. Deswegen ist die Gestaltung der Arbeitswelt im Transformationsprozess ein Querschnittsziel der Fachkräftestrategie.

Der Öffentliche Dienst ist selbst Arbeitgeber und muss sich daher dem Wettbewerb um Beschäftigte der Privatwirtschaft stellen. Mit unterschiedlichen Konzepten (flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Karriereperspektiven und die Sicherheit des Arbeitsplatzes) versuchen das Land und nachgelagerte Behörden, aber auch Kommunalverwaltungen, zeitgemäße und zukunftsorientierte Beschäftigungsbedingungen zu bieten.

## 4. Beschreibung der Einzelmaßnahmen

Die Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt zur Verfügung stehender Haushaltsmittel und Haushaltsstellen bei den umsetzenden Behörden.

### **4.1. Die 1. Säule: Fachkräfte ausbilden und qualifizieren**

#### **Berufliche Ausbildung**

##### **1. Stärkung der (dualen) Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern**

Das eigene Engagement in der Berufsausbildung ist insbesondere für kleinste, kleine und mittlere Unternehmen – welche die Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns prägen – die wichtigste Stellschraube zur Nachwuchskräfte-sicherung. Im Zuge der Berufsausbildung lernen sich Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer kennen. Daraus entwickeln sich Bindungen und Klebeeffekte können die erwünschte Folge sein. Ungeachtet dieser mit der Berufsausbildung verbundenen Chancen bildeten in den vergangenen Jahren mit 52 Prozent lediglich etwas mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern tatsächlich selbst aus. Im Übrigen nehmen auch immer weniger der zuletzt gut 13.000 Schulabgängerinnen und -abgänger eine Berufsausbildung auf, obwohl die Anzahl und der Anteil an akademischen Arbeitsplätzen im Land nach wie vor vergleichsweise gering sind.

Um die (duale) Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern zu stärken, sollten Landesregierung und möglichst alle für die duale Ausbildung zuständigen Stellen, insbesondere den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, eng zusammenarbeiten und vorhandene Kampagnen eng abgestimmt werden. Mit Blick auf die Zunahme jugendlicher Zugewanderter, insbesondere Geflüchteter, ist auch die Ansprache dieser wachsenden Gruppe wichtig. In entsprechende Maßnahmeplanungen sollten migrantische Interessenvertretungen einbezogen werden.

Bevorzugt angesprochen werden sollten die für den Start einer Berufsausbildung relevanten Entscheidungsträger: Schülerinnen und Schüler, Schulabgängerinnen und -abgänger, Eltern, Großeltern, Migrantenselbstorganisationen und Lehrerinnen bzw. Lehrer einerseits sowie Unternehmen andererseits.

Für die Engpassberufe in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft (Pflege, Gesundheit, Erziehung) soll eine Verknüpfung mit den Maßnahmen der bei den zuständigen Ministerien initiierten Kampagnen und Maßnahmen im Pakt für Pflege erfolgen. Hierzu kann u. a. der Freiwilligendienst einen wichtigen Beitrag im Rahmen der Beruflichen Orientierung bieten.

In diesem Zusammenhang wird auch die erfolgreiche Kampagne zur Nachwuchsgewinnung speziell im Gastgewerbe („**GastroBurner 3.0**“) weiterhin im Zeitraum vom 2024-2026 durch das Land (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit) finanziell unterstützt. Ziel dieser Kampagne ist es, ein modernes Bild des Gastgewerbes zu vermitteln. Die Kampagne beinhaltet eine zentrale Informationsplattform. Sie bietet Informationen zu den einzelnen Berufsbildern Koch/ Köchin, Fachmann/ -frau für Restaurants und Veranstaltungsservice, Hotelfachmann/ -frau, Fachmann/ -frau für Hotelmanagement, Fachkraft für Systemgastronomie, Fachkraft für Gastronomie und Fachkraft Küche und Ausbildungsschwerpunkten. Weiterhin werden Empfehlungen für zeitgemäße, ansprechende Bewerbungen und Ratschläge für die Suche nach dem passenden Ausbildungsplatz gegeben. Gleichzeitig sollen auch Eltern, Lehrer und Interessierte angesprochen werden und Informationen erhalten. Die bewährte Werbung um Auszubildende für gastgewerbliche Berufe an Schulen und auf Messen wird fortgeführt und ausgebaut. Hier sollen mehr Betriebe und Auszubildende eingebunden werden.

Die Vertragsauflösungsquoten von Auszubildenden soll mit einer SOS-Hotline (Nachsorge) reduziert werden. Auch sollen Praktika vor Ort verstärkt angeboten werden. Neu sind in der Projektfortführung weitere Rekrutierungsaktivitäten und Unternehmertage. In den Betrieben wird potenziellen Auszubildenden ein Blick hinter die Kulissen der gastgewerblichen Unternehmen gegeben, damit sie durch einen ganzheitlichen Einblick in die Arbeitswelt mehr Praxisbezug erhalten. Bei allen Aktivitäten werden die verschiedenen gastgewerblichen Ausbildungsberufe nicht nur vorgestellt, sondern zielgruppengerecht mit neuen Medien erlebbar gemacht. Zudem werden auf der Kampagnenwebsite Interaktionen durch einen zusätzlichen Einsatz einer mobilen Digitalwand bei den Workshops auf dem Schulhof oder bei Messeauftritten verstärkt. Eine neue Komponente in der Bindung bereits in der Ausbildung befindlicher junger Menschen wird zukünftig das Event Karrieretag „Next Generation – GastroBurner Stars“ mit Strahlkraft sein. Das Event soll nach dem Motto „Fordern und Fördern“ Karrieremöglichkeiten im Gastgewerbe aufzeigen und den Austausch sowie die Vernetzung der Auszubildenden unterstützen. Über Social-Media-Kanäle wird die Kampagne promotet und begleitet. Der Fokus liegt dabei auf Storytelling via Instagram, Facebook und Tik Tok sowie auf der Videoplattform YouTube. Die Mischung aus Microblogs und audiovisueller Plattform ermöglicht es, die Jugendlichen in ihrem digitalen Alltag zu erreichen. Weiterhin wird eine Berufsinformationsbroschüre alle sieben Ausbildungsberufe beleuchten, Bewerbungstipps geben und Karrierechancen aufzeigen.

## **2. Berufliche Orientierung und ökonomische Bildung weiter stärken**

### **Die Berufliche Orientierung wird weiter gestärkt – dafür arbeitet Schule eng mit den Kooperationspartnern der Wirtschaft zusammen.**

Die Grundlagen für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf werden grundsätzlich in der allgemeinbildenden Schule gelegt. Die Berufliche Orientierung wird weiter gestärkt – dafür arbeitet Schule eng mit den Kooperationspartnern der Wirtschaft zusammen.

Das Schulgesetz, die Schulqualitätsverordnung, die Verwaltungsvorschrift für die Berufliche Orientierung und das Landeskonzept für den Übergang von Schule in den Beruf geben den Lehrkräften und außerschulischen Partnern zur Umsetzung des Übergangs jetzt schon einen – auch im Ländervergleich – guten Handlungsrahmen. Gleichwohl finden diese Aufgaben – auch infolge der Einschränkungen der Pandemie – nicht an allen Schulen gleichermaßen Berücksichtigung. Daher wird das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern die vorhandenen Konzepte für alle Bildungsgänge praxisgerecht, in Kooperation mit den Partnern und auch mit regionalisierten bzw. schulbezogenen Handlungsinstrumenten weiter ausbauen. Dazu wird im Schuljahr 2024/2025 ein Berufsorientierungskonzept für Schulen in Kraft gesetzt. Die Umsetzung dieses Konzepts erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern aus der Wirtschaft. Es bestehen bereits gute Beispiele im Bereich des Handwerks für eine wirksame, praxisbezogene Berufliche Orientierung an Schulen. Das neue Berufsorientierungskonzept wird durch umfassende Handreichungen, Muster und Checklisten ergänzt. Zudem wird ein Internetportal zur schulischen Beruflichen Orientierung für Lehrkräfte zur Verfügung stehen, das ebenfalls mit Schuljahresbeginn 2024/2025 gelauncht wird.

Damit wird vor allem angestrebt, die notwendige Haltung von Lehrkräften zur ökonomischen Bildung und Beruflichen Orientierung zu schärfen und die damit verbundene Arbeit bestmöglich zu unterstützen. Dabei sind außerdem stärker als bisher die Eltern an den Maßnahmen der Beruflichen Orientierung zu beteiligen.

Die Bildungskette „Berufliche Orientierung“ in den Schulen wird ab dem Schuljahr 2024/2025 weiter ausgebaut (z. B. Umsetzung der Studentafelverordnung; Überarbeitung der Rahmenpläne; Weiterführung von Projekten zur praxisnahen Ausbildung in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik; Ausbau des Praxislernens).

Schule öffnet sich für die Wirtschaft im Bereich des Ganztags. In Veranstaltungen des Ganztagsbereichs können Unternehmen Berufsbilder aus dem Bereich Handwerk, Industrie und Gewerbe präsentieren. Darüber hinaus wird Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern und -projekten, wie die Handwerkerschulen, Zugang in schulische Kontexte ermöglicht. Es gilt, solche Netzwerke und Initiativen zur Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen, beispielsweise in den 20 Netzwerken SCHULEWIRTSCHAFT, zu stärken und

auszubauen, um auf der Basis regionaler Bedarfe zusammen mit den Partnern vor Ort Lösungen zu finden.

Zudem wurden die Maßnahmen der außerschulischen beruflichen Orientierung evaluiert und überarbeitet. Dazu gehören:

- Die Fortführung der Kooperationsvereinbarung mit der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit nach § 48 SGB III mit einem Fördervolumen von 18 Mio. EUR bis 2027.
- Die Umsetzung der „Bildungskettenvereinbarung“ mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Projektförderung bis 2026 mit einem Fördervolumen von 8,4 Mio. EUR.
- Die Fortführung des „Berufswahlsiegels“ und Integration in das Regelsystem Schule bis 2025.
- Die Weiterführung der Kooperation mit dem Landesnetzwerk SchuleWirtschaft.

In die außerschulische Berufsorientierung können auch AZAV-zertifizierte berufliche Bildungsstätten der Wirtschaft einbezogen werden.

### **Berufsorientierungspraktika**

Erwiesenermaßen leisten Praktika in Unternehmen bzw. das praktische Kennenlernen der Arbeitswelt und möglicher späterer Arbeitsplätze einen wesentlichen Beitrag zur Entscheidung für einen konkreten Beruf. Deshalb gilt es, das Instrument „Praktikum“ bzw. „praktische Einblicke in die Berufswelt“ als Beitrag zu einer Orientierung für den Beruf, aber auch als Werbung für das anbietende Unternehmen immer wieder neu zu beleben und ggf. dafür auch kreative neue Formate zu entwickeln und auszuprobieren.

- Das Angebot wird über die vorhandenen Praktikums- und Ausbildungsplatzbörsen zugänglich gemacht (z. B. Ausbildungsplatzsuche der Bundesagentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de/jobsuche](http://www.arbeitsagentur.de/jobsuche), Praktikumsbörse der Industrie- und Handelskammer (IHK) unter [www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de), Lehrstellenradar des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) unter [www.lehrstellen-radar.de](http://www.lehrstellen-radar.de)).
- Schülerinnen und Schüler können sich zentral mit dem Suchbegriff „Praktikum“ unter <https://planet-beruf.de/> (Betreiber: Bundesagentur für Arbeit) praktische Tipps geben lassen und werden hier auch auf die Praktikumsplatzbörsen hingewiesen.
- Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern hat einen Leitfaden für Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrkräfte, Betriebe und Unternehmen erarbeitet, um u. a. die Rechte und Pflichten der Beteiligten umfassend darzustellen sowie den Anforderungen des Ausbildungsmarktes zielgerichteter gerecht zu werden. Zudem wurde das Jahr des Praktikums schulintern mit Hinweisen auf gute Praktikumsangebote der Wirtschaft aktiv begleitet.

- Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit fördert in einem Modellprojekt die Handwerkskammern im Land, um den Handwerksbetrieben eine Schülerferienpraktikumsprämie zu ermöglichen.

### **Die Arbeit von Schülerfirmen in den Schulen wird gestärkt**

Die Schulprojekte „Schülerfirma“ wurden in der Vergangenheit durch Coachingmaßnahmen gefördert und von einer Koordinierungsstelle landesweit geführt. Schülerfirmen leisten einen wichtigen Beitrag zur ökonomischen Bildung und haben zudem eine wichtige Funktion, Benachteiligte in den Prozess der Beruflichen Orientierung zu integrieren.

Die Zukunft der Schülerfirmen in Mecklenburg-Vorpommern wird sichergestellt und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft intensiviert. Es wurde eine Landeskoordination „Schülerfirmen“ aufgebaut. Sie befasst sich mit der Beratung bestehender und in Gründung befindlicher Schülerfirmen. Zudem ist das Ministerium für Bildung und Kindstagesförderung Mecklenburg-Vorpommern seit 2023 Mitglied im Fachnetzwerk Schülerfirmen Startup Zukunft! der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS). Von dieser Kooperation werden die Schülerprojekte im Land konkret durch Projektcoaching, Wettbewerbe und Gründungskapital profitieren.

### **3. Förderung der beruflichen Ausbildung**

Beim Übergang von der Schule in den Beruf steht sowohl den Schülerinnen und Schülern als auch den Eltern bereits ein vielfältiges Beratungs- und Förderangebot der Arbeitsagenturen und Jobcenter zur Verfügung. Durch das bereits beschlossene Bundesgesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung werden diese Leistungen 2024 um weitere Instrumente wie einem Berufsorientierungspraktikum, einem Mobilitätzuschuss sowie einer Ausbildungsgarantie ergänzt. Mit dem Entwurf des SGB-III-Modernisierungsgesetz plant der Bund eine Erhöhung der Förderung der Unterkunftskosten bei Berufsorientierungspraktika bei erforderlicher auswärtiger Unterbringungen auf bis zu 60 Euro je Tag bzw. 420 Euro im Kalendermonat. Die Jugendberufsagenturen, in der alle zuständigen Institutionen unter einem Dach verzahnt zusammenarbeiten, tragen dazu bei, Jugendliche bei der Integration in die Arbeitswelt zu unterstützen. Darüber hinaus haben ungelernete Erwachsene einen Rechtsanspruch auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses, unabhängig davon, ob sie arbeitslos sind oder sich in Beschäftigung befinden.<sup>10</sup> Ergänzend hierzu wird die Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern mit weiteren Angeboten unterstützt.

Die Verbesserung der Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler ist entscheidend dafür, dass das Fachkräftepotenzial des Landes auf der Nachfrageseite in die Lage versetzt werden kann, sichere Berufswahlentscheidungen treffen zu können. Ergänzend dazu sind von den außerschulischen Partnern der Schulen

---

<sup>10</sup> Bundesgesetzblatt Teil I, 20. Juli 2023, Nr. 191: Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

qualitativ hochwertige Angebote zur Verfügung stellen, damit von den Schülerinnen und Schülern berufspraktische Erfahrungen gemacht werden können. Die Schulen öffnen sich im Gegenzug für Angebote der Wirtschaft, die theoretisch vermittelte Berufsbilder praktisch untersetzen. Dazu wird u. a. auch das Ganztagesangebot der Schulen für die Wirtschaft nutzbar gemacht.

Maßnahmen des Ausbildungsmarketings finden in der Schule als geschützten Raum nicht statt. Es ist Aufgabe der Wirtschaft auf die neuen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt zu reagieren und attraktive und faire Ausbildungsangebote vorzuhalten.

Um Ausbildungsvertragslösungen weitgehend zu verhindern, sollten vor einem Ausbildungsverhältnis mehrere Praktika angeboten und umgesetzt werden. Zudem sollten Auszubildenden frühzeitig Übernahmeangebote gemacht, zusätzliche Benefits wie Fahrtkostenzuschüsse und Erfolgsprämien in Aussicht gestellt und Rahmenbedingungen für eine moderne und qualitative hochwertige Ausbildung implementiert sein. Dazu gehören u. a. eine zeitgemäße betriebliche Ausbildungsplanung, die Verfügbarkeit gut aus- und weitergebildeter Ausbilderinnen und Ausbilder und die Teilhabe der Auszubildenden an internen betrieblichen Informationsprozessen.

Weiterhin ist eine aktive Zusammenarbeit der Lernorte erforderlich. Betriebe sollten frühzeitig Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, wie die assistierte Ausbildung (AsA) nutzen, um den Ausbildungserfolg zu sichern. Die zuständigen Stellen werden die Überwachung der betrieblichen Ausbildung ausbauen, um die Qualität der betrieblichen Ausbildung weiter zu stärken. Dazu sind die Wirtschaftsbereiche, die keine überbetrieblichen Ausbildungsangebote machen, aufgefordert, sich Verbundsystemen der betrieblichen Ausbildung stärker zu nähern.

#### **4. Stabilisierung der Berufsschulstruktur**

Das Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern hat mit Beschlussfassung vom 4. März 2019 die Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung zum Ziel einer Reform des Berufsschulnetzes im Land M-V erklärt. Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern wurde vor diesem Hintergrund von dem Bündnis beauftragt, eine externe Evaluation zu veranlassen, die das Berufsschulnetz analysiert und Handlungsoptionen für eine nachhaltige, zukunftssichere Planung aufzeigt. Der Auftrag wurde daraufhin an die Prognos AG, Berlin, vergeben. Nach einem drei Jahre andauernden intensiven Prozess wurde der abschließende Bericht zur Berufsschulstruktur in Mecklenburg-Vorpommern durch den Auftragnehmer Ende des Jahres 2023 vorgelegt.

Mit dem „Zukunftsprogramm berufliche Schulen“ hat die Landesregierung die Stärkung der beruflichen Bildung in ihrer Koalitionsvereinbarung weiterhin fest verankert. Ziel ist es, das Netz der beruflichen Schulen landesweit zu sichern. Basis hierfür sind die Ergebnisse der Prognos-Studie. Diese Maßnahme wird im Rahmen des Programms

„Schule in M-V – Aufbruch 2030: 1.000 Stellen besetzen, sichern, erweitern“ umgesetzt.

In der vorgelegten Bestandsanalyse der Studie wird zunächst die vergangene Entwicklung der beruflichen Schulen vor dem Hintergrund stark rückläufiger Schülerzahlen analysiert. Die beruflichen Schulen verzeichneten bis in die Mitte der 2010er Jahre einen Rückgang der Schülerzahlen seit 1999 von rund 70.500 Schülerinnen und Schüler auf rund 29.300 Schülerinnen und Schüler. Die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen von ehemals eigenständigen Standorten hin zu Beruflichen Bildungszentren (RBB) mit Neben- oder Außenstellen hat innerhalb dieses Prozesses zu einer Stabilisierung beigetragen. Das Bildungsangebot wurde dabei in Bezug auf die regionale Verfügbarkeit insgesamt zwar reduziert, die Breite an Ausbildungsmöglichkeiten dabei aber weitestgehend erhalten (u. a. durch eine Erhöhung bei den Landesfachklassen).

In einem weiteren Berichtsteil wird eine Bedarfsanalyse aufgestellt, in der die künftige Entwicklung der Schülerzahlen prognostiziert wird und die damit verbundenen Herausforderungen beschrieben werden. Durch das Anwachsen der Altersgruppe der 15 bis 24-Jährigen bis Anfang der 2030er Jahre ist in den kommenden Jahren für die beruflichen Schulen mit einem Anstieg der Schülerzahlen um ca. 20 Prozent (6.000 Schülerinnen und Schüler) zu rechnen, der im Vergleich der Jahre 2021 und 2035 einen Mehrbedarf an Lehrkräften von ca. 200 Vollzeitäquivalenten verursachen wird.

Demgegenüber steht ein prognostizierter Rückgang des Lehrkräftebestandes bis zum Jahr 2035 von ca. 40 Prozent aufgrund altersbedingter Austritte (Stand Juni 2024). Die größte Herausforderung in den nächsten Jahren wird demzufolge gemäß der Prognose-Evaluation darin liegen, das altersbedingte Ausscheiden von Lehrkräften zu kompensieren.

Prognos eröffnet in einem Strategie- und Handlungsrahmen folgende zentrale Handlungsoptionen, um dieser Herausforderung zu begegnen:

- Vermehrte Anstrengungen zur Stärkung der Hochschulbildung in den Fächern Berufs- oder Wirtschaftspädagogik müssen einen Schwerpunkt bei der Lehrkräftegewinnung bilden.
- Die beruflichen Schulen und Regionalen Bildungszentren sollten unter anderem durch eine weitere Profilschärfung und die Bündelung von Bildungsgängen gleicher Fachrichtungen Synergieeffekte für die Unterrichtsversorgung schaffen.
- Die Schulentwicklungsplanungsträger müssen zusätzlich die Berufsschulstandorte durch gezielte Investitionen zu attraktiven Lern- und Lebensräumen weiterentwickeln. Eine moderne Infrastruktur (vor allem in der digitalen Ausstattung) sowie gute Anbindungen an den ÖPNV sind neben einer ausreichenden Kapazität an Unterbringungsmöglichkeiten die entscheidenden Faktoren dafür.

Da allein durch die beschriebenen Maßnahmen der entstehende Bedarf an Lehrkräften nicht zu decken sein wird, müssen darüber hinaus Alternativen zum Einsatz von Lehrkräften ebenfalls eine tragende Rolle spielen. Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern muss gemeinsam mit den beruflichen Schulen die hierfür nötigen Formate implementieren, die Planungsträger müssen die notwendige Ausstattung sicherstellen.

Neben den Maßnahmen zur Lehrkräfteabsicherung wird im Gutachten empfohlen, den Bereich der Berufsvorbereitung durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu stärken sowie eine Entlastung der Lehrkräfte bei nicht primär pädagogischen Aufgaben durch zusätzliches Fachpersonal zu schaffen.

Die Ergebnisse der Berufsschulevaluation wurden durch das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern bewertet und in einem intensiven Austauschprozess mit allen Planungsträgern sowie den beruflichen Schulen erörtert. Zudem wurde der Abschlussbericht des Gutachtens in den beteiligten Gremien vorgestellt und diskutiert. Ziel ist es, unter der Wahrung der Zuständigkeit der Planungsträger in einem konsensualen Prozess ein Landeskonzept für ein zukunftsfähiges Schulnetz zu erarbeiten, welches die zuvor benannten Handlungsempfehlungen berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden die Mindestanforderungen an die Qualifikation der Lehrkräfte insbesondere in den Gesundheitsfachberufen durch bundesrechtliche Reformen der Berufsgesetze angehoben. Ziel für M-V sollte es daher sein, zielgerichtete und attraktive Studienangebote für zukünftige Lehrerinnen und Lehrer der Gesundheitsfachberufe anzubieten. Dazu gehören perspektivisch auch berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge, um eine möglichst unkomplizierte Nachqualifizierung zu ermöglichen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Zielgruppe i. d. R. bereits einen Gesundheitsberuf erlernt hat und damit durchschnittlich älter ist als andere Studierende. Die Familienplanung ist oft schon abgeschlossen und Entscheidungen zum Wohnort sind getroffen, weshalb ein Studium in Vollzeit oftmals nicht umsetzbar ist. Die berufsbegleitenden Bachelor- und Master-Studiengänge stellen eine zusätzliche Möglichkeit dar, um dem demografisch bedingten Rückgang der Lehrkräfte entgegenzuwirken.

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern fördert nach Antragstellung durch die Schulträger im Rahmen der wirtschaftsnahen Infrastrukturförderung gemäß Koordinierungsrahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) die Errichtung oder den Ausbau von Einrichtungen der beruflichen Bildung.

## **5. Junges Wohnen**

Neben einem hinreichenden Angebot an bezahlbaren und angemessenen Wohnungen für Studierende sind zur Sicherung der dualen Ausbildung im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern auch geeignete Wohnmöglichkeiten für Auszubildende an den Berufsschulstandorten von Bedeutung. Um die überregionale Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen zu unterstützen, sollten die bestehenden Wohnangebote für Auszubildende ausgebaut bzw. modernisiert werden.

Der Bund gewährt den Ländern im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus auf Grundlage der Verwaltungsvereinbarungen Junges Wohnen 2023 und 2024 Finanzhilfen zur Förderung des studentischen Wohnens und des Wohnens für Auszubildende.

Diese Finanzhilfen werden mit Landesmitteln kofinanziert und im Rahmen von Anteilfinanzierungen als zinslose Darlehen in Kombination mit einem Tilgungsnachlass für den Neubau oder die Modernisierung von Wohnraum für Studierende und Auszubildende ausgereicht.

## **6. Förderung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung im Handwerk und im Agrarbereich**

Die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk und im Agrarbereich über jeweils ein aus dem Europäischen Sozialfonds finanziertes Förderprogramm wird in der Förderperiode 2021-2027 fortgesetzt. Dieses soll der Vermittlung von Ausbildungsinhalten in Handwerksberufen bzw. in den „grünen“ Berufen, die in dieser Breite nicht von einem ausbildenden Unternehmen allein geleistet werden kann, dienen und die Ausbildungsqualität insgesamt erhöhen.

Die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung trägt maßgeblich zur Stärkung und zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Handwerks- und Landwirtschaftsbetriebe sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden bei. Anteilig gefördert werden Lehrgangskosten für die teilnehmenden Auszubildenden sowie deren Kosten für die Übernachtung am auswärtigen Ort des Lehrgangs.

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk wird vom Bund und dem Land Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam gefördert; der Finanzrahmen bis 2027 umfasst rund 11,75 Mio. EUR. Für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Agrarbereich werden im selben Zeitraum rund 2,2 Mio. EUR vom Land Mecklenburg-Vorpommern eingesetzt.

## **7. Tourismusakademie Mecklenburg-Vorpommern**

Die Querschnittsbranche Tourismus hat in Mecklenburg-Vorpommern einen überdurchschnittlich hohen wirtschaftlichen Stellenwert und besonders starke Verflechtungen mit anderen Branchen. Jüngste Wirtschaftlichkeitsberechnungen, die das Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern bei der dwif-consulting GmbH

beauftragt hat, betonen die wirtschaftliche Bedeutung der Tourismusbranche. Die Bruttoumsätze der Branche lagen in 2022 bei 7,1 Mrd. EUR, die touristische Wertschöpfung betrug 3,4 Mrd. EUR. 162.900 Beschäftigte sind in der touristischen Branche tätig.

Dieser beschäftigungsintensive Sektor ist insbesondere von Engpässen für Tätigkeiten mit einfachem Anforderungsniveau, also einem Arbeitskräftemangel betroffen. Die Corona-Pandemie hat die ohnehin hohe Fluktuation im Tourismus weiter erhöht, was die Personalplanung in den touristisch geprägten Unternehmen weiter erschwert hat. Der Bedarf an Beschäftigten im Tourismus ist eines der drängendsten Themen der Branche. Vier von zehn befragten touristischen Unternehmen in M-V sahen sich im Sommer 2023 von einem Arbeitskräftemangel betroffen (Bestandsanalyse Tourismusverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. (TMV), August 2023). Insbesondere in der Gastronomie hat sich die Situation im Vergleich zu Vorjahren verschärft.

Aus diesem Grund ist es wichtig, neue Impulse zu setzen, um national und zunehmend auch international als anziehende, zukunftsorientierte Tourismusdestination zu wirken. Um Abgänge zu kompensieren, hat sich das Land Mecklenburg-Vorpommern die Sicherung von Fachkräften als zentrales Ziel gesetzt. Deshalb wurde in der Koalitionsvereinbarung die Prüfung des Aufbaus einer Tourismusakademie in Mecklenburg-Vorpommern (TAK) verankert.

Das Wirtschaftsministerium hat mit dem Tourismusbeauftragten im Jahr 2022 die Arbeitsgruppe Tourismusakademie (AG TAK) gebildet. 17 Mitglieder aus den Bereichen Tourismus, Bildung und Hochschulen haben ein Ideenkonzept zur Etablierung einer Tourismusakademie in M-V erarbeitet, welches im Oktober 2023 in der AG einstimmig verabschiedet wurde. Auf der Grundlage dieses Konzeptes wurde von der Interval GmbH Berlin in Zusammenarbeit mit der dwif Consulting GmbH eine Machbarkeitsstudie für die Tourismusakademie M-V bis zum 26. Juni 2024 erstellt, die mit der AG TAK ebenfalls abgestimmt und von ihr legitimiert wurde. Derzeit wird eine europaweite Ausschreibung für die Umsetzung der Tourismusakademie vorbereitet. 2025 ist die Aufbauphase, 2026 die Etablierungsphase und 2027 die Stabilisierungsphase für die Tourismusakademie in Mecklenburg-Vorpommern geplant.

Als Dachorganisation soll die TAK ein optimales Zusammenspiel aller relevanten Akteure im Land erreichen, eine Leuchtturmfunktion einnehmen und zu einer größeren Wahrnehmbarkeit der Partner und bestehender Angebote auf dem Markt beitragen. Mit der TAK soll eine zeitgemäße und zukunftsorientierte touristische Bildung auf hohem Niveau mit Praxisbezug in Mecklenburg-Vorpommern gesichert werden. Besonders junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Branche ausgebildet werden, sind wichtig für die Tourismusanbieter im Land. Entscheidend ist, dass gut ausgebildete Fachkräfte nach ihrer Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern bleiben.

Daher soll die TAK dazu dienen, nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, sondern ihnen auch unter Einbeziehung der heimischen Wirtschaft Karrierechancen im Land aufzuzeigen. Wichtige Maßnahmen sind dabei der Ausbau von Kooperationen und die Vernetzung bereits existierender Akteure im Land und eine nachhaltige Qualitätsentwicklung mit dem Fokus auf Aus-/Fort- und Weiterbildung im Tourismus. Ebenso ist vorgesehen, dass auch Trendforschung eine wesentliche Rolle spielen wird und so zur strategischen Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der Tourismusakademie beiträgt.

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie für die Tourismusakademie wurden die Qualifizierungsziele, organisatorische Optionen und die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Optionen, die Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten für den Aufbau einer Tourismusakademie in Mecklenburg-Vorpommern ermittelt. Eine Beteiligung der Wirtschaft ist bei allen möglichen Optionen notwendig, um die Tourismusakademie zum gewünschten Erfolg zu führen.

## **8. Berufsbildung und Fortbildung für Medizinische Fachangestellte**

Die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern als zuständige Stelle für die Berufsbildung und Fortbildung für Medizinische Fachangestellte (MFA) nach dem Berufsbildungsgesetz setzt sich aktiv für Attraktivität des Berufes ein.

Von den circa 8.000 Fachkräften, die in Mecklenburg-Vorpommern als MFA arbeiten, wird in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich jeder bzw. jede Fünfte in den Ruhestand gehen. Ebenso viele wandern jetzt schon in andere Bereiche des Gesundheitswesens ab, wie Kliniken, Krankenkassen und Behörden, wo höhere Gehälter gezahlt werden oder sie wechseln ganz den Beruf. Der jetzt schon schmerzhaft spürbare Mangel von medizinischen Fachkräften in Niederlassungen führt zu einem eingeschränkten Praxisangebot, längeren Wartezeiten für Patientinnen und Patienten und gefährdet die ambulante Versorgung. Gleichzeitig wurden in den vergangenen Jahren nur 130 junge Menschen pro Jahr in ganz Mecklenburg-Vorpommern zum/ zur MFA ausgebildet. Das bedeutet, dass sich nur 6,2 Prozent – mit zuletzt leicht steigender Tendenz – der medizinischen Einrichtungen (ambulante Praxen, Kliniken, Reha-Zentren, Sanitätsbereich bei der Bundeswehr) an der Ausbildung beteiligt haben. Weil alle approbierten Ärztinnen und Ärzte ausbildungsberechtigt sind, kann die geringe Ausbildungsbeteiligung an den fehlenden personellen Kapazitäten und dem unregelmäßigen Bedarf an neuen Ausbildungseinstellungen gesehen werden.

Die Vertragslösungsquote bei MFA in Mecklenburg-Vorpommern liegt bei 15 bis 20 Prozent. Gründe liegen oftmals an der Unzufriedenheit im Ausbildungsbetrieb und/oder in der beruflichen Schule, grundsätzliche Probleme mit dem Berufsbild einer Medizinischen Fachangestellten, aber auch an gesundheitlichen Problemen.

Die Ärztekammer begegnet diesem Mangel:

- mit der Akquise von Auszubildenden und Ausbildenden (z. B. Berufliche Orientierung in Schulen und bei Messen, Informationsveranstaltung an den vier Berufsschulen des Landes),
- durch Beratung/Information ausbildungsinteressierter Arztpraxen (bei Bedarf vor Ort) über die Ausbildung, Inhalte und Voraussetzungen in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, der Betreuung von Ausbildungs-, Praktikums- und Rotationsnetzwerken,
- durch die Betreuung von Auszubildenden und Ausbildenden während der Ausbildung (regelmäßiger Besuch der beruflichen Schulen – Austausch mit Lehrkräften und Auszubildenden, jährliche Ausbildertreffen, Mediation bei Problemen zwischen Ausbilderin oder Ausbilder und Auszubildenden, Angebot von kostenfreien Ausbilderkursen, Begleitung der Ausbildung durch weiterführende und vertiefende Kursangebote, Evaluierung der dualen Ausbildung mit Auswertung der Ergebnisse im Berufsbildungsausschuss zur Erhaltung bzw. Erhöhung der Qualität der Ausbildung, Prüfungsvorbereitungskurse) und
- mit der Fortbildung für MFA.

Ein wichtiges Anliegen ist es zudem, durch gezielte Werbung und Öffentlichkeitsarbeit noch offensiver auf den Ausbildungsberuf der MFA aufmerksam zu machen und die Praxen zu motivieren, mehr auszubilden, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ein weiteres Ziel wird die Optimierung und Modernisierung der Ausbildungsinhalte sein. In Planung der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern ist die Schaffung eines multifunktionalen und interdisziplinären Bildungszentrums mit dem Ziel, durch ein zeitlich angemessenes, theoretisch-fachpraktisches Unterweisungskonzept, ausgewählte Lerninhalte des Ausbildungsrahmenplans zu vermitteln und ein weiterführendes Kursangebot mit interaktiven und vielfältigen Fortbildungen zur Steigerung der Qualitätsstandards anzubieten. Hier soll der Fokus auch auf eine Förderung der sozialen und emotionalen Kompetenz gelegt werden.

Auch wird eine Ombudsstelle für Medizinische Fachangestellte eingerichtet und damit die Möglichkeit geschaffen, auftretende Konflikte im Arbeitsumfeld mit einer neutralen Person zu besprechen.

## **9. Berufliche Qualifikation und Weiterbildung in der Pflege**

Mit Inkrafttreten des Pflegeberufereformgesetzes haben im Jahr 2020 erstmalig die Ausbildungen zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann / zur Pflegefachperson begonnen. Die neue, generalistisch ausgerichtete Ausbildung ist eine Antwort auf die steigenden Anforderungen des Pflegeberufes. Sie soll die Attraktivität der Berufe steigern und den steigenden Fachkräftebedarf abdecken.

Voraussetzung zur Sicherung und Steigerung der Absolventenzahlen in der beruflichen Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann sind ausreichend Lehrkräfte und Praxisanleiterinnen und -anleiter. Letztere sind Pflegefachkräfte mit einer Zusatzqualifikation für Praxisanleitung. Es müssen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Rahmenbedingungen geschaffen werden, die das Absolvieren der notwendigen Zusatzqualifikation (Umfang 300 Stunden) sowie die jährlich verpflichtenden Fortbildungsstunden (Umfang 24 Stunden) ermöglichen.

Neben der beruflichen Ausbildung können sich zukünftige Pflegefachkräfte in Mecklenburg-Vorpommern an zwei Standorten auch für einen Pflegestudiengang entscheiden. Eine akademische Ausbildung ist bei zunehmender Pflegebedürftigkeit und Komplexität von Versorgungssituationen eine elementare Voraussetzung für die Bewältigung dieser Aufgaben. Sie stellt sicher, dass Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung in Form einer evidenzbasierten Pflegepraxis bei den Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern ankommen. Ziel ist eine vollständige Auslastung der zur Verfügung stehenden Studienplätze.

Weiteres Ziel zur Fachkräftesicherung in der Pflege ist die Übertragung heilkundlicher Tätigkeiten auf Pflegefachkräfte. Dies schafft zusätzliche Anreize, den Beruf zu ergreifen, und soll zu einer qualitätsgerechten Versorgung der Bevölkerung führen. Mit dem Pflegeberufegesetz und dem am 1. Januar 2024 in Kraft getretenen Pflegestudiumstärkungsgesetz ist die Möglichkeit für eine entsprechende Ausbildung geschaffen worden.

Darüber hinaus zielt ein durch den Bund geplantes Pflegekompetenzgesetz auf die Stärkung der professionellen Pflege sowie die Erweiterung der Kompetenzen und Befugnisse von Pflegefachpersonen. Es soll in diesem Rahmen auch ein neuer Heilkundeberuf, die Advanced Practice Nurse, auf Masterniveau eingerichtet werden.

Die Kranken- und Altenpflegehilfeausbildung (KAPH) wird seit dem 1. Januar 2024 mit Unterstützung durch Landesmittel auch an Schulen in freier Trägerschaft schulgeldfrei angeboten. Die Ausbildung hat somit eine Attraktivitätssteigerung erfahren. Inhaltlich ist die KAPH-Ausbildung bereits generalistisch und damit durchlässig gestaltet. Personen mit erfolgreich abgeschlossener KAPH Ausbildung können eine verkürzte dreijährige generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann / zur Pflegefachperson absolvieren. Der Bund erarbeitet derzeit ein Gesetz zur Pflegehilfe- und Assistenzausbildung, in dem inhaltliche und finanzielle Aspekte bundeseinheitlich geregelt werden sollen. Ein Inkrafttreten ist für 2027 avisiert.

Um einen Beruf langfristig attraktiv zu gestalten, sind Möglichkeiten zur weiteren Qualifizierung ein wichtiges Mittel. Zur beruflichen Weiterentwicklung und Spezialisierung wird 2024 die bestehende Weiterbildungsverordnung für die Pflege in Mecklenburg-Vorpommern umfangreich ergänzt und entsprechend der Grundausbildungen angepasst. Als neue Weiterbildungsabschlüsse werden die Notfallpflege und die Pflege in der Onkologie aufgenommen.

## **10. Berufliche Qualifikation in den Gesundheitsfachberufen**

Zur Sicherstellung einer adäquaten und bedarfsgerechten gesundheitlichen Versorgung im Land ist eine ausreichende Anzahl an Fachkräften in den Gesundheitsberufen erforderlich. Dazu gehören die Berufe der Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie, Diätassistenz und Podologie sowie die Hebammen, Medizinischen Technologen und Technologinnen für Funktionsdiagnostik, Medizinischen Technologen und Technologinnen für Laboratoriumsdiagnostik, Medizinischen Technologen und Technologinnen für Radiologie, Pharmazeutisch-technische Assistenten und Assistentinnen, Operationstechnische Assistenten und Assistentinnen (OTA), Anästhesietechnische Assistenten und Assistentinnen (ATA) und Notfallsanitäter und Notfallsanitäterinnen.

Mit den Reformen der Berufsgesetze sollen die Ausbildungen schrittweise schulgeldfrei gestellt werden. Auszubildende sollen zudem eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten. Für die Medizinischen Technologinnen und Technologen, die Hebammen, OTA, ATA und Notfallsanitäterinnen sowie -sanitäter wurde dies bereits bundesrechtlich umgesetzt.

Bis zur Umsetzung der geplanten Reformen der weiteren Gesundheitsfachberufe durch den Bund bietet das Land ab dem 1. Januar 2024 eine vorgezogene Schulgeldfreiheit auch für Auszubildende an Schulen in freier Trägerschaft an. Dies betrifft die Berufe der Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie, Diätassistenz und Podologie sowie der Masseurin bzw. des Masseurs und der medizinischen Bademeisterin bzw. des medizinischen Bademeisters.

## **11. Medizinstudienangebote des Landes Mecklenburg-Vorpommern auch für das Land nutzen**

Von derzeit 1.200 Hausärztinnen und Hausärzten in Mecklenburg-Vorpommern wird ein Drittel in den kommenden 15 Jahren in den Ruhestand treten. Neben dem demographischen Wandel auch in dieser Berufsgruppe zeigt sich, dass junge Ärztinnen und Ärzte aus verschiedenen Gründen einen Lebensmittelpunkt in den städtischen Regionen unseres Landes bevorzugen. Um die hausärztliche Versorgung auf dem Land zu erhalten, hat der Landtag 2019 das Landarztgesetz verabschiedet. Hiernach werden jährlich aus dem besonderen öffentlichen Interesse an neuen Landärztinnen und Landärzten ca. 30 Studienplätze für Humanmedizin vorab vor dem regulären Zulassungsverfahren vergeben. Diese Studierenden verpflichten sich zu einer hausärztlichen Tätigkeit in den von Unterversorgung bedrohten Gemeinden in

Mecklenburg-Vorpommern. Für die Landarztstudienplätze werden Personen ausgewählt, die nach ihrem Abitur bereits berufliche Erfahrung in der Gesundheitsversorgung erworben haben, zum Beispiel als Physiotherapeut/ -therapeutin oder Medizinische Fachangestellte/ Medizinische Fachangestellter. Von diesen Vorkenntnissen profitieren die Studierenden und die Patientinnen und Patienten. Bereits während des Studiums werden die neuen Landärztinnen und Landärzte zudem über Hospitationen und Mentoring auf ihre zukünftige Rolle vorbereitet.

## **12. Validierung**

Nicht alle Erwerbspersonen verfügen über einen formalen Abschluss in dem anerkannten Ausbildungsberuf, in dem sie zum Teil langjährige Berufserfahrungen erworben haben. Auf dem Weg von der Arbeits- zur Fachkraft kommt dem Erfassen und Feststellen von praktisch erworbenen beruflichen Kompetenzen eine besondere Bedeutung zu (Validierung). Praktisch erworbene Kenntnisse sollen verstärkt formal festgestellt und bescheinigt werden. Um einen Berufsabschluss formal anerkennen zu können, müssen sie nur noch um erforderliche theoretische Erkenntnisse ergänzt werden, die nachweislich fehlen.

In Mecklenburg-Vorpommern soll die „Validierung“ fachpraktischer Kenntnisse einfacher und systematischer gemacht werden. Grundlage dafür sind die neuen Möglichkeiten der Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs durch das Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVaDiG), das am 01.08.2024 in Kraft getreten ist. Sofern eine überwiegende Vergleichbarkeit bescheinigt wurde, ergibt sich ein Anspruch auf Durchführung eines Ergänzungsverfahrens, wenn glaubhaft gemacht wird, dass der Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit, der für eine vollständige Vergleichbarkeit gefehlt hat, nach der Zulassung zum Feststellungsverfahren erworben wurde. Für den Erwerb eignen sich beispielsweise passende „Weiterbildungsmodule“ oder „Teilqualifikationen“.

Zur Steigerung der Attraktivität des Feststellungsverfahrens wird eine Anschlussfähigkeit an durch die Bundesagentur für Arbeit förderfähige Teilqualifikationen angestrebt.

## **Berufliche Weiterbildung und Fortbildung**

Schon heute eröffnen die bestehenden Regelungen im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung flexible Weiterbildungswege und Qualifizierungsinstrumente. Dazu zählen sowohl das Ablegen der so genannten Externenprüfung, mit der ein regulärer Gesellen- bzw. Facharbeiterabschluss erworben werden kann, als auch Umschulungen. Zudem können vorhandene berufliche Qualifikationen oder Kompetenzen über Anerkennungs- und Validierungsverfahren sichtbar gemacht werden.

### **13. Teilqualifikationen**

Neben der regulären dualen Berufsausbildung stellt die Teilqualifizierung (also das Absolvieren einer oder mehrerer Teilqualifikationen) einen flexiblen Weg einer abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung dar, der einen (nachträglichen) Erwerb von formalen beruflichen Abschlüssen ermöglicht. Die Teilqualifikation ist ein non-formales Bildungsformat, das eine abgegrenzte, standardisierte Einheit innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichtet, und inhaltlich eine Teilmenge eines zugrundeliegenden anerkannten Ausbildungsberufs nach BBiG/HwO darstellt. In der Summe bilden die Teilqualifikationen eines Berufes dessen Ausbildungsinhalte vollständig ab. Die Verzahnung mit Instrumenten der Validierung (der vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen aus praktischen Tätigkeiten, die für einen formalen Bildungsabschluss angerechnet werden können) ist denkbar.

Teilqualifikationen bieten flexible und attraktive Chancen für unterschiedliche Zielgruppen, für die aus unterschiedlichen Gründen eine klassische Ausbildung oder Umschulung keine Option darstellt. Eine bedarfsgerechte, bundesweit einheitliche Entwicklung wird künftig besser möglich sein, sobald eine entsprechende Arbeitsgruppe des Hauptausschusses (HA) des Bundesinstituts für berufliche Bildung ihre Arbeiten an einer neuen HA-Empfehlung zur Konkretisierung der HA-Empfehlung 170<sup>11</sup> abgeschlossen haben wird (voraussichtlich Ende 2024).

### **14. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Die Bundesagentur unterstützt nicht nur Arbeitslose mit Beratung und Vermittlung zur Integration in Arbeit, sondern fördert auch die berufliche Weiterbildung. Es stehen Beratungsangebote sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Berufsberatung im Erwerbsleben sowie dem Arbeitgeberservice zur Verfügung. Darüber hinaus ist mit der (teilweisen) Übernahme der Weiterbildungskosten und dem Arbeitsentgeltzuschuss die Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit möglich. Das Bundesgesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vereinfacht die Gewährung dieser Förderung seit April 2024 und bietet mit der Einführung eines Qualifizierungsgeldes für strukturwandelbedingte Weiterbildung ein neues Förderinstrument. Über die Förderung der beruflichen Weiterbildung wird auch die Vorbereitung auf die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen unterstützt. Die Möglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit ergänzt die Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern gezielt mit weiteren Angeboten.

---

<sup>11</sup> „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“

## **15. Qualifizierungsförderung der Unternehmen**

Bei der Fachkräftesicherung kommt dem Erwerb, dem Erhalt und der Erweiterung der beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten eine wesentliche Bedeutung zu. Das Land Mecklenburg-Vorpommern unterstützt die Unternehmen hierbei in erster Linie im Rahmen der Qualifizierungsrichtlinie, indem es für Unternehmen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Unternehmenskontext fördert. Die Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen wird nach erfolgter Vereinfachung bzw. Erweiterung einiger Förderkonditionen in novellierter Form weitergeführt. Unternehmen fast aller Branchen können für Weiterbildungsmaßnahmen Zuschüsse in zwei Förderbereichen erhalten:

- In Form von Bildungsschecks, die für Weiterbildungen gewährt werden, welche von geeigneten Weiterbildungsdienstleistern angeboten werden (externe Weiterbildungsmaßnahmen).
- Für unternehmensspezifische Weiterbildungsprojekte, die für spezielle Bedarfe vom antragstellenden Unternehmen selbst entwickelt und ausschließlich mit dessen Beschäftigten durchgeführt werden (interne Weiterbildungsmaßnahmen). Dabei sind auch Vorhaben zur Kompetenzfeststellung von Beschäftigten oder zur Analyse des Qualifizierungsbedarfs von Beschäftigten bezüglich deren Arbeitsplätze förderfähig.

## **16. Unterstützung der Gründung beruflicher Weiterbildungsverbände**

Bislang kann Mecklenburg-Vorpommern nur auf eine geringe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung verweisen. Die Ursachen hierfür sind u. a. in einer durch Klein- und Kleinstunternehmen und eher von traditionellen, weiterbildungsfernen Branchen geprägten Wirtschaft zu suchen. Die Bewältigung der aktuell und zukünftig anstehenden Anforderungen aus der Transformation stellt die Bedeutung von Weiterbildung sowie die Notwendigkeit ihrer Modernisierung und Intensivierung verstärkt in den Fokus der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund benötigen sowohl die kleinen und mittelständischen Unternehmen als auch Weiterbildungsdienstleister im Land Unterstützung bei der Feststellung von zukünftigen Weiterbildungsbedarfen, der Gestaltung von passgenauen Weiterbildungsangeboten bis hin zur Begleitung betrieblicher Entwicklungsprozesse. Dazu bieten sich berufliche Weiterbildungsverbände als geeignetes Instrument an.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat im April 2024 mit einem Ideenauftrag begonnen, den Aufbau von Weiterbildungsverbänden zu fördern. Mit der Förderung sollen neue Formen der beruflichen Weiterbildung angeschoben und beschleunigt etabliert werden, insbesondere durch eine flexible Anpassung an künftige Markt- und Weiterbildungserfordernisse, die durch Branchenchecks und Bedarfsanalysen ermittelt wurden.

## **17. Ausbau einer vernetzten Beratung zur beruflichen Weiterbildung**

Megatrends wie Digitalisierung und Dekarbonisierung verändern etablierte Berufsbilder, der gesellschaftliche Wandel verändert auch die Arbeitswelt. Es werden Kompetenzen benötigt, die nicht immer Bestandteil der allgemeinen Berufsausbildung sind. Berufliche Qualifizierung und individuelle Weiterbildung nehmen an Bedeutung zu.

Bei der Suche nach entsprechenden Angeboten ist für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen, dass es entscheidungsrelevante Informationen zu den Weiterbildungskursen der Weiterbildungsdienstleistenden derzeit mit der Weiterbildungsdatenbank Mecklenburg-Vorpommern aus einer Hand gibt. Hier gibt es Transparenz über die Angebote des Bildungsmarktes in Mecklenburg-Vorpommern und einen Überblick über die individuellen Fördermöglichkeiten zu den vorhandenen Qualifizierungsangeboten.

Eine vernetzte Weiterbildungsberatung soll die vorhandenen Angebote und Akteure bündeln; eine zentrale Servicestelle soll einen zusätzlichen Zugang ermöglichen und die Unternehmen und die Beschäftigten dabei unterstützen, ihre spezifischen Problemlagen und Handlungsbedarfe zu identifizieren und aus einer Vielzahl von Angeboten, die passgenaue Ansprechperson zu finden, um einen umfassenden Zugang zu beruflichen Informationen, Arbeitsmarkttrends, Berufsberatung und Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen.

Darüber hinaus sollen durch die Verlinkung und Bereitstellung von Informationsangeboten und mit gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit die Leistungsangebote sichtbar gemacht und die Weiterbildungskultur im Land gestärkt werden. Mit der Initiierung der erforderlichen Anpassungsmaßnahmen und der damit einhergehenden kontinuierlichen Weiterbildung und Qualifizierung der Fachkräfte werden die Unternehmen nicht nur bei der Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch bei der Optimierung ihrer Arbeitgeberattraktivität unterstützt.

Um Weiterbildungsinteressierte bei der Orientierung zur Qualifizierungsentscheidung sowie zu Weiterbildungsangeboten im Allgemeinen zu unterstützen, wirkt das Land beim Aufbau der „Nationalen Online-Weiterbildungsplattform“ (NOW) mit. Seit September 2022 entwickelt die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie das zentrale digitale Angebot „mein NOW – Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung“ (kurz: „mein NOW“), um die zahlreichen Informationsmöglichkeiten über berufliche Weiterbildungsangebote in Deutschland für Menschen im Erwerbsleben sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu bündeln. Um suchenden Nutzerinnen und Nutzern eine homogene, übersichtliche und zeitgemäße Möglichkeit zu bieten, sich bundesländerübergreifend online über passende Weiterbildungsmöglichkeiten informieren zu können, ist „mein NOW“ seit dem Frühjahr 2024 als zentrales und niedrigschwelliges Online-Eingangsportale zum Thema berufliche Weiterbildung verfügbar.

## **18. Fortführung der Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen im Agrarbereich sowie der landwirtschaftlichen Beratungsdienste**

In diesem Zusammenhang erfolgt die Fortführung der Förderung von Vorhaben der beruflichen Bildung und des Erwerbs von Qualifikationen, von Demonstrationsprojekten, Informationsmaßnahmen, Workshops und Coachings zur Verbesserung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit, der betriebsnahen Berufsbildung, der internationalen Bildung, der Weiterbildung von ehrenamtlich tätigen Personen sowie der Erhöhung des Umweltbewusstseins von Beschäftigten in der Agrar- und Forstwirtschaft.

Der Unterstützung des Wissenstransfers dient zudem die Förderung der landwirtschaftlichen Beratungsdienste in vorwiegend gemeinwohlorientierten Tätigkeitsfeldern des Agrarbereiches wie beispielsweise umwelt- und klimaschonenden Praktiken, Biodiversität, Wasser- und Bodenschutz, Erhaltung pflanzengenetischer Ressourcen, Fütterungsberatung zur Reduzierung von Nährstoffausscheidungen, Ökolandbau.

## **19. Meisterkampagne „Besser ein Meister“, Meister-Extra und Meisterprämie fortsetzen**

Das Handwerk zeichnet sich durch einen hohen Qualitätsstandard aus. Der Meistertitel ist das Gütesiegel des Handwerks. Der Erhalt und die Würdigung des Meistertitels sind essenziell für die Sicherung des Fachkräftebedarfs, für die Umsetzung der Energiewende sowie für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung. Daher wird die Kampagne „Besser ein Meister“ (Meisterkampagne)<sup>12</sup> fortgeführt. Ebenso wird auch der erfolgreiche Abschluss einer Meisterausbildung über den 31. Dezember 2023 hinaus durch das Programm „Meister-Extra“<sup>13</sup> weiterhin vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2028 unterstützt. Gleiches gilt für das Instrument der „Meisterprämie“<sup>14</sup>. Unterstützt werden Existenzgründerinnen und -gründer im Handwerk, prioritär Unternehmensnachfolgen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

## **20. Fortführung Meistervorbereitungskurse der Landwirtschaft durch Fachschule für Agrarwirtschaft des Landes**

Die Meisterausbildung gehört zur beruflichen Fortbildung und dient der Ergänzung, Erweiterung und Verbesserung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie ermöglicht den beruflichen Aufstieg und bereitet so auf die Übernahme einer

---

<sup>12</sup> [www.besser-ein-meister.de](http://www.besser-ein-meister.de)

<sup>13</sup> Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern: Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen für Meistertitel im Handwerk (Richtlinie „Meister-Extra“) vom 18.12.2023, AmtsBl. M-V 2024 S. 11 und AmtsBl. M-V 2024, S. 162

<sup>14</sup> Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern: Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen für Unternehmensnachfolgen, Neugründungen oder tätigen Beteiligungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (Meisterprämie) vom 23.02.2024, Amtsbl. M-V 2024, S. 194

Führungstätigkeit im mittleren betrieblichen Management der Unternehmen im Agrarbereich vor. Außerdem beinhaltet sie die Befähigung zur Ausbildung im jeweiligen Beruf, in dem die Meisterprüfung abgelegt wurde. Die Vorbereitungskurse, die Zulassung zur Prüfung und die Prüfungsteilnahme sind gebührenpflichtig, wobei ein Kostendeckungsgrad von rund 50 Prozent erreicht wird. Die übrigen Kosten trägt das Land, womit diese wichtige Fortbildung maßgeblich unterstützt wird.

## **4.2. Die 2. Säule: Erwerbspotenziale sichern und ausschöpfen**

### **1. Arbeitsmarktintegration von Erwerbslosen**

Die Gesetzgebungskompetenz zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Erwerbslosen über die Instrumente des SGB II und III liegt beim Bund. Mit dem Bürgergeld sollen die dauerhafte Integration in Arbeit und die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung und Berufsausbildung stärker in den Fokus gerückt werden.

Dafür wurde der bisherige Vermittlungsvorrang, also die bevorzugte schnelle Vermittlung in Erwerbstätigkeit, abgeschafft. Gleichzeitig wurden zum 1. Juli 2023 finanzielle Anreize zur Motivation für Weiterbildungen geschaffen und der Zugang zu einer geförderten Weiterbildung erleichtert. Wer im Rahmen einer Umschulung einen Berufsabschluss nachholt, kann künftig statt bisher für zwei dann für bis zu drei Jahre gefördert werden. Darüber hinaus können Menschen, denen es besonders schwerfällt, eine Arbeit zu finden oder aufzunehmen, durch professionelles Coaching unterstützt werden. In Mecklenburg-Vorpommern wird es darauf ankommen, dass mit den neuen Möglichkeiten mehr Menschen beruflich qualifiziert werden und auf diese Weise in den Arbeitsmarkt kommen.

Eine besondere Herausforderung für die Jobcenter besteht darin, das Ziel mit prognostiziert geringeren Haushaltsmitteln zur Eingliederung hilfebedürftiger Menschen umzusetzen. Die Bundesagentur für Arbeit hat für den betroffenen Personenkreis eine umfangreiche Broschüre erstellt und ist in eine intensive Bewerbung der neuen Möglichkeiten eingetreten.

Wenn festgestellt wurde, dass durch berufliche Weiterbildung eine berufliche Eingliederung oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet oder eine bestehende Arbeitslosigkeit beendet (§ 81 SGB III) werden kann, dann erfolgt nach eingehender Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit eine Förderung in Form von Bildungsgutscheinen zur Nutzung für den nachträglichen Erwerb

- eines Berufsabschlusses, wenn noch keiner vorliegt,
- eines Hauptschulabschlusses, oder
- von Grundkompetenzen,

wenn hierbei sowohl die Maßnahme als auch der Träger nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung für die Förderung zugelassen sind.

## 2. Arbeitskräftepotenzial von Langzeitarbeitslosen schrittweise erschließen

Bei einer jahresdurchschnittlichen Anzahl von zuletzt etwa 24.400 (August 2024) registrierten Langzeitarbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern ist das damit verbundene Arbeitskräftepotenzial quantitativ bedeutsam. Knapp neun Zehntel dieser Langzeitarbeitslosen werden von den Jobcentern im Land betreut. Vor diesem Hintergrund werden bereits seit dem Jahr 2015 nach der „Richtlinie zur Förderung von Integrationsprojekten“<sup>15</sup> Vorhaben unterstützt, die langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Menschen schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen und in Beschäftigung bringen. In der EU-Förderperiode 2014 bis 2020 konnten allein durch solche – zumeist gemeinsam aus Europäischen Sozialfond sowie Jobcenter-Mitteln finanzierte – Integrationsprojekte immerhin 16.528 Menschen unterstützt und davon 3.355 bzw. 20,3 Prozent in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gebracht werden.

In der EU-Förderperiode 2021-2027 stehen für Integrationsprojekte insgesamt 25 Mio. EUR aus dem Europäischen Sozialfonds Plus bereit. Seit Beginn der aktuellen Förderperiode konnten bereits 44 neue geförderte Integrationsprojekte abgeschlossen und damit 2.557 langzeitarbeitslose bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Menschen auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Angesichts der zuletzt krisenbedingt wieder angestiegenen Zahl von Langzeitarbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern bleibt die Erschließung dieses Arbeitskräftepotenzials eine Herausforderung, zumal die Jobcenter als die wichtigsten Kofinanzierer mit geringeren Haushaltsmitteln rechnen müssen.

## 3. Umschulung

Die Umschulung ist eine besondere Form der beruflichen Fortbildung. Sie soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, z. B. in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Anlass für eine Umschulung können u. a. fehlende Berufsausbildung, gesundheitliche Gründe oder der Wunsch nach einer anderen Tätigkeit sein. Vorausgesetzt wird eine abgeschlossene Berufsausbildung oder mehrjährige Berufserfahrung in einer Helfertätigkeit. Umschulungen können betrieblich (dual), außerbetrieblich oder schulisch durchgeführt werden:

- Eine **betriebliche Umschulung** oder "Einzelumschulung" erfolgt - wie eine Ausbildung im dualen System - mit einem praktischen Ausbildungsteil im Unternehmen und einem theoretischen Teil in der Berufsschule.

---

<sup>15</sup> Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern: Richtlinie zur Förderung von Integrationsprojekten, Stand 13.06.2022

- Eine **außerbetriebliche Umschulung** oder "Gruppenumschulung" findet bei einem Bildungsträger (z. B. einem Berufsförderungswerk oder einem freien Träger) statt und wird durch betriebliche Praktika ergänzt.
- Eine **schulische Umschulung** findet z. B. an Berufsfachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens statt. Sie ist möglich bei Berufen, die nicht im dualen System, sondern in schulischer Form ausgebildet werden.

Je nach Beruf und verwertbaren Vorkenntnissen kann die Dauer einer Umschulung unterschiedlich sein. Umschulungen in anerkannten dreijährigen Ausbildungsberufen werden in der Regel auf zwei Jahre verkürzt, können aber auch über die volle Ausbildungszeit laufen. Umschulungen finden meist in Vollzeit statt, sind aber auch in Teilzeit oder als Fernunterricht möglich.

Ggf. müssen Umschülerinnen und Umschüler an ergänzenden überbetrieblichen Lehrgängen teilnehmen. Die Pflicht zum Besuch des Berufsschulunterrichts ist in den Schulgesetzen der Bundesländer geregelt. Im Allgemeinen besteht Berufsschulpflicht, wenn das Umschulungsverhältnis vor Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen wurde. Ältere Umschülerinnen und Umschüler können freiwillig am Berufsschulunterricht teilnehmen. Eine Umschulung wird mit der Abschlussprüfung vor der jeweils zuständigen Kammer beendet (Umschulungsprüfung). Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Befreiung von einzelnen Prüfungsbestandteilen erfolgen.

#### **4. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**

Der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist sowohl außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes (z. B. in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nach §§ 219 ff. SGB IX) als auch innerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes (bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern einschließlich der Inklusionsbetriebe gem. §§ 215 ff. SGB IX) möglich.

Hinsichtlich der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist auf die Leistungen des Inklusionsamtes zur Förderung des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen (§§ 15 f. Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) und Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§§ 17 ff. SchwbAV) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe hinzuweisen.

Daneben sind folgende Maßnahmen hervorzuheben:

#### **4.1 Einheitlicher Ansprechpartner für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

Für alle Themen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Mecklenburg-Vorpommern seit März 2023 vier Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)<sup>16</sup> zur Verfügung.

Die Beratenden der EAA nehmen von sich aus mit Unternehmen der Region Kontakt auf. Sie stehen allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Mecklenburg-Vorpommern als Lotse bei Fragen zu Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung und unterstützen dabei, den jeweils richtigen Antrag beim jeweils zuständigen Leistungsträger zu stellen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entstehen durch die Inanspruchnahme der EAA keine Kosten.

#### **4.2 Beratungsangebote Übergang Schule - Beruf**

Die berufliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen ist von großer Bedeutung. Eine erfolgreiche Ausbildung ist Grundlage für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Die vertiefte Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf erfolgt in Kooperation zwischen dem Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit. Ziel ist die kontinuierliche Begleitung und Unterstützung der Übergänge von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, insbesondere im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, auf den allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu fördern. Die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler erfolgt durch die Fachberatung der Integrationsfachdienste (§ 192 SGB IX).

Die Berufsorientierungsmaßnahmen der Integrationsfachdienste ergänzen die Angebote der nach Lehrplan durch die Schulen durchzuführenden Teile der Berufsorientierung und sollen den Schülerinnen und Schülern einen vertieften Einblick in die Berufs- und Arbeitswelt ermöglichen und ihren Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kontinuierlich begleiten.

#### **4.3 Landesprogramm „Inklusive Ausbildung und Arbeit“**

Am 1. Januar 2024 ist das Landesprogramm „Inklusive Ausbildung und Arbeit“ mit einer Laufzeit von vier Jahren gestartet. Wesentliches Ziel des aus dem Sondervermögen „Ausgleichsabgabe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch“ finanzierten Landesprogramms ist es, Unternehmen bei der Schaffung von betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu

---

<sup>16</sup> [www.ea-mv.de](http://www.ea-mv.de)

unterstützen. Durch Prämien sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen motiviert und für die Förderung der betrieblichen Inklusion gewonnen werden. Mit der Umsetzung des Landesprogramms „Inklusive Ausbildung und Arbeit“ können bei Erhöhung der Anzahl der Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nach § 2 Absatz 2 SGB IX und diesen nach § 151 SGB IX gesetzlich gleichgestellten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt öffentliche Stellen, die in diesem Bereich als Leistungsträger wirken, entlastet werden.

## **5. Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen (§ 90 SGB III)**

Der Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen kann bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (einschließlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen.

Nach Ablauf von zwölf Monaten mindert sich die Höhe des Eingliederungszuschusses um mindestens zehn Prozentpunkte jährlich. Sie darf 30 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts nicht unterschreiten. Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen wird erst nach Ablauf von 24 Monaten vermindert. In besonders schweren Fällen kann der Zuschuss bis zu 60 Monate gewährt werden.

## **6. Assistierte Ausbildung**

Mit der Assistierte Ausbildung (AsA flex) stellt die Bundesagentur für Arbeit Auszubildenden und Betrieben ein modulares Angebot zur Seite, das den erfolgreichen Verlauf und den Abschluss der Ausbildung fördert. Dieses Instrument sollte vom Ausbildungsbetrieb so früh wie möglich eingesetzt. Es sollte geprüft werden, ob AsA-Maßnahmenträger die Förderung in Zeiten der Blockpraktika an den beruflichen Schulen umgesetzt werden können. Neben den Auszubildenden erhalten auch Betriebe Unterstützung. Ziele der Assistierte Ausbildung sind:

- Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung (bei der optionalen Vorphase).
- Hinführen zum erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.
- Fortsetzen der betrieblichen Berufsausbildung ohne weiteres Unterstützungsangebot.

Unterstützungselemente sind die Kombination aus

- Stütz- und Förderunterricht
- der Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten,
- die Vermittlung von fachtheoretischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten,

und die Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung:

- Ausbildungsbegleitung bzw. sozialpädagogische Begleitung.
- Bezugsperson des Förderungsberechtigten.
- Kontaktperson für den Ausbildungsbetrieb.
- enge Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieb, Lehrkräften der Berufsschule und Innungen sowie Berufsberatern.

In Befragungen der Betriebe sowie bei Betriebskontakten wird häufig ein Informationsdefizit bzw. ein Informationsbedürfnis signalisiert. Die Partner der Fachkräftestrategie wirken daher auf die Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Assistierten Ausbildung hin. Die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit bietet auf Nachfrage geeignete Informationsformate an.

## **7. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten**

Mit dem Bundesgesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde die Möglichkeit eines „Spurwechsels“ für geflüchtete Personen geschaffen, die vor dem 29. März 2023 eingereist sind, einen Asylantrag gestellt haben, aber auch nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz hätten einreisen können. Sofern das Asylverfahren noch läuft und der bzw. die Antragstellende über die erforderliche Qualifikation für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit sowie ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot verfügt, steht seit 1. März 2024 ohne Wiederausreise und anschließendem Visaverfahren die Möglichkeit offen, das Asylverfahren zu beenden und eine Aufenthaltserlaubnis zu beantragen. Vorgesehen ist auch, dass die Asylverfahrensberatung und auf den Arbeitsmarkt orientierende Beratung für den Zweck der Arbeitsmarktaufnahme miteinander kombiniert werden. Damit wird das Potenzial der schutzsuchenden Fachkräfte besser erschlossen.

Mecklenburg-Vorpommern verfügt über leistungsfähige Verwaltungsstrukturen, Schnittstellen und Netzwerke, um Geflüchtete und Unternehmen zusammenzubringen. So geben die IntegrationsFachDienste Migration (IFDM) und das Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge in Kooperation mit Arbeitsmarktakteuren und Migrant\*innenorganisationen Beratung und Unterstützung in Fragen der beruflichen Integration.

Eine zentrale Rolle bei der Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt spielt die KAUSA-Landesstelle Mecklenburg-Vorpommern. Das Projekt zielt darauf ab, jungen Menschen – insbesondere Frauen – mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung durch eine gezielte Beratung und Unterstützung eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu ermöglichen. Gleichzeitig soll das Projekt Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern dabei helfen, dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen. Ziel ist es, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit regionaler Unternehmen zu stärken.

Die KAUSA-Landesstelle begleitet gezielte Informationskampagnen, um kleine und mittlere Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern für die Potenziale von Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten als zukünftige Fachkräfte zu sensibilisieren. Es werden Netzwerktreffen und Betriebsbesichtigungen vermittelt, bei denen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, potenzielle Auszubildende kennenzulernen und sich über deren Fähigkeiten und Kompetenzen zu informieren. Die Fachstelle verweist junge Menschen mit Migrationshintergrund auf Beratungsangebote in den Bereichen Berufliche Orientierung und berufliche Integration. Weiter unterstützt sie Unternehmen bei der Rekrutierung, Ausbildung und Integration von Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten. Dabei können auch interkulturelle Trainings für Unternehmen vermittelt werden, um eine offene und inklusive Arbeitskultur zu fördern.

Besondere Integrationshemmnisse für Geflüchtete sind langwierige Asyl(gerichts)verfahren und die häufig längeren Wartezeiten auf einen Sprachkurs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Das Justizministerium hat zur Beschleunigung von Asyl(gerichts)verfahren zusätzliche Personalstellen an zwei Verwaltungsgerichten geschaffen. Um das Matching am Arbeitsmarkt zu verbessern, steht den Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern neben anderen insbesondere der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit und Jobcenter zur Verfügung. Hilfreich sind auch Kümmererstrukturen zur Unterstützung in der Alltagsorganisation und bei Behördengängen. Best-Practice-Beispiele von Integration in die qualifikationsadäquate Erwerbstätigkeit, insbesondere in Unternehmen oder Einrichtungen der Daseinsfürsorge, könnten stärker öffentlichkeitswirksam dargestellt werden.

## **8. Integrations- und Sprachkurse**

Auch um das Fachkräftepotenzial bestmöglich zu erschließen, setzt sich Mecklenburg-Vorpommern beim Bund für einen kurzfristigen und deutlichen Ausbau der Sprachkurse und dafür ein, die Anforderungen an die Zertifizierung sowie die Budgetierung der Sprach-/Integrationskurse zu überprüfen und zu verbessern. Beispielsweise erscheint es ausreichend, Räumlichkeiten für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen dann nicht gesondert zertifizieren zu lassen, wenn sie bereits für andere Qualifizierungen genutzt werden oder genutzt worden sind.

Das BAMF hat verschiedene Maßnahmen getroffen, um die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Integrationskursen zu erhöhen. Im Bereich der Lehrkräftezulassung hat das BAMF befristet bis 30. Juni 2024 Erleichterungen geschaffen, wonach u. a. Teilnehmende an der Zusatzqualifizierung „Deutsch als Zweitsprache in der Erwachsenenbildung“, Masterstudierende der Studienfächer „Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache“ und schulische Lehrkräfte ab dem vollendeten 60. Lebensjahr zugelassen werden können. Das BAMF hat außerdem vorfristig ein Trägerzulassungsverfahren in Bedarfsregionen eröffnet, das nach regulärem Turnus erst 2025 wieder stattfinden würde. Es sollten aber alle Möglichkeiten genutzt werden, um bereits zertifizierte Lehrkräfte zu aktivieren oder –

beispielsweise Personen in der Altersrente – zu reaktivieren. Weil der Bedarf gestiegen ist, sollte auch das Budget für die Umsetzung von Integrationskursen entsprechend angepasst werden.

Für Geflüchtete, Vertriebene und Zugewanderte, die nicht die Möglichkeit haben, zeitnah an einem Sprachförderangebot des Bundes, wie dem Integrationskurs, teilzunehmen, besteht die Möglichkeit, einen der durch das Land Mecklenburg-Vorpommern ergänzend und nachrangig zu den Bundesangeboten geförderten Starterkurs zu besuchen. Im Vordergrund stehen bei den Starterkursen der schnelle Zugang für einen ersten Spracherwerb und der niedrigschwellige Ansatz, insbesondere auch für Mütter mit Kindern und Menschen mit Behinderung.

Unter den Geflüchteten aus der Ukraine befinden sich viele dort gut ausgebildete Fachkräfte. Mecklenburg-Vorpommern hat sich bereit erklärt, den vom Land im Rahmen des „Arbeitsmarktprogramms Ukraine“ geförderten Projekten flächenwirksam zusätzliche Finanzmittel in Höhe von insgesamt bis zu 1,3 Mio. EUR bereitzustellen, um durch niedrigschwellige Sprachangebote deren Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen. In Abgrenzung sowie Ergänzung zu den Integrations- bzw. Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge mit 600 Unterrichtseinheiten umfassen die geplanten niedrigschwelligen Sprachangebote bis zu 300 Unterrichtseinheiten und legen den Fokus auf die Arbeitsmarktintegration. Dabei sind die berufsrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen. Um weitere Lehrkräfte für die durch Mecklenburg-Vorpommern geförderten niedrigschwelligen Deutschstarterkurse zu aktivieren, hat das Land über den Kontakt zu den Universitäten des Landes in Rostock und Greifswald Lehramtsstudierende im Bereich Grundschule informiert, die das Modul „Deutsch als Zweitsprache“ im Rahmen ihres Studiums absolvieren.

## **9. Studie Handwerk 2030<sup>17</sup>**

Die Studie „Struktur-, Regional- und Potentialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern“ wurde im Mai 2023 veröffentlicht. Ziel war es, die Landesregierung bei der strategischen Ausrichtung der Handwerks- und Mittelstandspolitik in Mecklenburg-Vorpommern für die kommenden zehn Jahre zu unterstützen. Empfohlene Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung betreffen in der Fachkräftestrategie insbesondere die Säulen „Fachkräfte ausbilden und qualifizieren“ und „Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen“:

- Unternehmensnachfolgen unterstützen und dabei Frauen verstärkt in den Blick nehmen.
- Prüfen der unterschiedlichen Förderung von beruflicher Ausbildung im Handwerk und akademischer Ausbildung.
- Verbesserung der Berufsausbildung.

---

<sup>17</sup> Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen: Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern – Handwerk 2030 -, 2023

- Besser informierte Berufswahlentscheidung ermöglichen.
- Möglichkeiten gezielter Fachkräftezuwanderung nutzen (Überarbeitung des Zuwanderungsgesetzes, insbesondere die Einführung verbesserter Zuwanderungsbedingungen für qualifizierte Arbeitskräfte; an Ausbildung geknüpfte Aufenthaltstitel).

Die in der Studie empfohlenen Maßnahmen werden wie folgt umgesetzt:

Zur Unterstützung des unternehmerischen Generationswechsels haben das Wirtschaftsministerium, die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern im Land gemeinsam mit der Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern bereits in 2015 die „Nachfolgezentrale Mecklenburg-Vorpommern“ gegründet. Die Nachfolgezentrale unterstützt abgebende Unternehmen aller Branchen. Sie bietet Hilfe bei der Suche nach einem Nachfolger oder einer Nachfolgerin und informiert über die unterschiedlichen Möglichkeiten einer Unternehmensübergabe oder -übernahme. Die Nachfolgenden, egal, ob bereits unternehmerisch aktiv oder Existenzgründerin oder -gründer, werden bei der Übernahme begleitend unterstützt. Die beteiligten Netzwerk-Partner unterstützen bei der Erstellung eines Übergabezeitplanes und die Nachfolgezentrale bietet moderierte Gespräche mit möglichen Übergebenden / Nachfolgenden an. Speziell für Frauen werden u. a. Veranstaltungsformate mit Coaches angeboten. Die Förderung der Nachfolgezentrale durch die Partner wird fortgeführt. Im Zeitraum 2014-2020 betrug die Förderung seitens des Wirtschaftsministeriums Mecklenburg-Vorpommern 1,6 Mio. EUR, für den Zeitraum 2021-2024 0,45 Mio. EUR. Die Fortführung ist beabsichtigt.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern setzt sich für eine gleichwertige Betrachtung von beruflicher und akademischer Ausbildung ein. Diesem trägt die Fortführung der Meisterförderung bei. Zu den Punkten Verbesserung der Berufsausbildung und Berufswahlentscheidung wird auf die entsprechenden Maßnahmen in der Säule 1 verwiesen.

Zum zuletzt genannten Punkt gibt es bereits neuere Entwicklungen. Hier wird auf die Ausführungen zu Säule 3 verwiesen.

## **10. Nachwuchsförderung Bauingenieurwesen**

Zur Nachwuchsförderung wurde durch die Straßenbau- und Verkehrsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern zusammen mit Bauunternehmen, Ingenieurbüros und der Hochschule Wismar ein Traineeprogramm entwickelt. Statt des klassischen Praktikums in einem Bereich lernen Studierende hier nach dem sechsten Fachsemester des Bachelorstudienganges Bauingenieurwesen im Rahmen eines 20-monatigen Programms mit wechselnden Stationen alle Berufsfelder des Straßen- und Brückenbaus kennen. So erhalten sie eine erste Orientierung für den weiteren beruflichen Weg. Zudem wird das Traineeprogramm vergütet: Trainees erhalten,

angelehnt an den TV-L, 1.300 EUR monatlich brutto für die Laufzeit eines Programms sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 500 EUR brutto zu Beginn.

Für die Planungsbüros und die Baufirmen bietet sich dadurch die Möglichkeit, potenzielle künftige Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer kennenzulernen und durch gezielte Unterstützung den Lernerfolg der Studierenden zu erhöhen. Die so gewonnene Bindung zum jeweiligen Trainee ermöglicht nach Abschluss des Trainee-Programms die direkte „Akquise“ der Absolventinnen und Absolventen. Durch die frühzeitige regionale Bindung und flexible Angebote der Firmen bzw. Büros könnten Abwanderungswillige vom Verbleib im Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommern überzeugt werden. Teilnehmende Büros und Firmen können dabei flexibel entscheiden, ob, wann und wie oft sie in einem bestimmten Zeitraum am Traineeprogramm teilnehmen wollen. Beim Traineeprogramm in der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung ist ein zusätzlicher Verwaltungslehrgang in Güstrow vorgesehen. So können die Trainees auch Verwaltungskenntnisse erwerben. Am Programmende verfassen die Trainees eine Bachelor-Thesis und haben die Möglichkeit, einen Job in einem der beteiligten Unternehmen oder in der Straßenbau- und Verkehrsverwaltung Mecklenburg-Vorpommern anzunehmen.

Nach Startschwierigkeiten aufgrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 läuft nun seit 2022 der erste Durchgang mit zwei Trainees. Beide Trainees konnten erfolgreich in den heimischen Arbeitsmarkt integriert werden.

Seit 2024 wird diese Form der Zusammenarbeit der Wirtschaftsunternehmen und Verwaltung zu einem praxisintegrierten Studienangebot an der Hochschule Wismar weiterentwickelt. Hierfür dient das neu konzipierte Vollzeit-Traineeprogramm als der „Prototyp“ für die neue Form des bereits bestehenden dualen Studiums der Hochschule Wismar. Aktuell können an der Hochschule Wismar Bauingenieure dual ausbildungsintegriert studieren und ausgebildet werden. Die Regelstudienzeit, einschließlich Facharbeiterabschluss, beträgt neun Semester. Künftig wäre denkbar, daraus einen kombinierten Wissenschaft-Praxis-Studiengang mit Verwaltungsprüfung zu entwickeln.

Zudem wurde durch die Universität Rostock sowie die Hochschulen Neubrandenburg und Wismar mit dem Konzept Bauen-Landschaft-Umwelt eine standortübergreifende Ingenieursausbildung erarbeitet und umgesetzt, um dem Fachkräftemangel im Bereich des Bauingenieurwesens entgegenzuwirken.

## **11. Personalsicherung in der Langzeitpflege**

Die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung ist nicht nur ein Baustein der Daseinsvorsorge, sie ist auch ein infrastruktureller Faktor bei der Anwerbung und dem Verbleib von Arbeitskräften im Land. Daher hat der Landespflegeausschuss die Personalsicherung zu einem zentralen Aufgabenfeld im Pakt für Pflege gemacht. In der gebildeten Arbeitsgruppe werden konkrete Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Dazu gehören Maßnahmen, wie etwa zur Berufsorientierung, zum Quereinstieg, der

Anwerbung internationaler Arbeitskräfte, des Personalmonitorings oder auch von Personaleinsatzkonzepten.

## **12. Nutzung von innovativen Technologien**

Zukünftig sollte der Fokus der Fachkräftestrategie nicht allein auf der Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften für den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern liegen, sondern auch ein starker Fokus auf die Entwicklung und Anwendung von innovativen Technologien, wie KI und Data Science gelegt werden, um Lücken im Fachkräftesegment zu reduzieren. KI und Data Science Tools sind bereits in Teilen ein Treiber des Wandels der Arbeitswelt. Dabei entwickelt sich KI und Data Science auf Basis der Digitalisierung, in deren Folge sich etwa Berufsbilder, Tätigkeiten, Arbeitsformen und Ansprüche an „Gute Arbeit“ wandeln.

In Rostock wurde das „Zentrum für Künstliche Intelligenz Mecklenburg-Vorpommern“ etabliert. Ziel des Zentrums ist der Technologietransfer und somit die Erleichterung des Zugangs für kleine und mittlere Unternehmen zu Kompetenzen auf den Gebieten der KI und datengetriebener Prozesse. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung anfallende Daten sollen durch eine Anwendung von KI wirtschaftlich nutzbar gemacht werden.

Bezogen auf den Transformationsprozess der Arbeitswelt ist im Land der federführende Akteur für KI das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Regionale Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern („ZMV+“). Das ZMV+ bietet Beratung, praktische Unterstützung, zielgerichtete Weiterbildung und Vernetzung sowie wissenschaftliche Forschung zu den Zukunftsthemen Digitalisierung und KI, Nachhaltigkeit, Demographie, Fachkräftesicherung, Führung und Organisationsentwicklung sowie Internationalisierung.

KI wird zudem im Rahmen der „Regionalen Innovationsstrategie für Intelligente Spezialisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2021-2027“<sup>18</sup> betrachtet. Hierbei handelt es sich um die Begleitung des Bereichs KI in wirtschaftsnaher Anwendung sowohl in der Entwicklung als auch in der Etablierung in der regionalen Wirtschaft. Das Land Mecklenburg-Vorpommern setzt sich für den Aufbau eines Clusters KI, bestehend aus Akteuren der regionalen Wirtschaft und der Wissenschaft ein. Dieses Cluster soll eine KI-Technologieplattform für wirtschaftliche Anwendungen aufbauen, welche dann auch für Verbundforschungsvorhaben Wirtschaft-Wissenschaft genutzt werden kann. Die Zukunftstechnologien Digitalisierung und Künstliche Intelligenz werden in der „Regionalen Innovationsstrategie für Intelligente Spezialisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2021-2027“ als ein Schwerpunkt gesehen.

---

<sup>18</sup> Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung, Karlsruhe: Regionale Innovationsstrategie für intelligente Spezialisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2021–2027 (Stand 15.10.2020)

Zur Umsetzung der Förderung auch im Bereich der Digitalisierung unterstützt das Land bereits Unternehmen bei der Einführung innovativer Technologien, dazu zählen auch die Automatisierung und Digitalisierung von betrieblichen Prozessen. Im Rahmen der landeseigenen Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovationen wird mit der Förderung von Prozessinnovationen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, Unterstützung mit nicht rückzahlbaren Zuschüssen gewährt.

Bereits jetzt können in der FuEul (Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation)-Förderung durch die Umsetzung der Richtlinie zur Gewährung von Forschung, Entwicklung und Innovation<sup>19</sup> Projekte im o. g. Bereich über folgende Fördergegenstände unterstützt werden:

- Forschungs- und Entwicklungsvorhaben,
- Durchführbarkeitsstudien,
- Anmeldung von Schutzrechten,
- Innovationsberatungsdienste und innovationsunterstützende Dienstleistungen,
- Prozessinnovationen, und
- Investitionen infolge von Prozessinnovationen.

Durch die beiden zuletzt genannten Fördergegenstände können neue Digitalisierungstechnologien, vornehmlich im Bereich Industrie 4.0 (vernetzte Produktion in Echtzeit), eingeführt werden.

Es können insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt werden, neue Technologie (u. a. KI und Digitalisierung) in ihre Produktions- und/oder Leistungsprozesse einzuführen (Prozessinnovationen). Im Zusammenhang mit Prozessinnovationen sind auch Analysen und Beratungen im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Beschäftigten im Unternehmen förderfähig. Ein weiteres Instrument im Rahmen der Richtlinie ist die Förderung von Investitionen, die der Umsetzung von vorher durchgeführten Prozessinnovationen dienen (Investitionen infolge von Prozessinnovationen).

Mit der Neuaufstellung der „Digitalisierungsförderung Mittelstand Mecklenburg-Vorpommern“ soll die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere des Mittelstandes im Land Mecklenburg-Vorpommern nachhaltig weiter gestärkt werden. Ziel ist es, den Mittelstand und deren Beschäftigten bei der Umsetzung neuer digitaler Prozesse nachhaltig zu unterstützen. Es sollen Kleinstunternehmen, kleine Unternehmen und mittlere Unternehmen (Mittelstand) unterstützt werden, die ohne öffentliche Hilfe nicht oder nur stark zeitlich verzögert digitale Produktions- und Leistungsprozesse einführen könnten. Der technologische Wandel, der sich mit Veränderungen und Neuerungen in der Technik wie in verbesserten oder neuartigen Methoden, Arbeitsabläufen usw., niederschlagen soll, steht im Fokus. Mit der Neuaufstellung der

---

<sup>19</sup> Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern: Richtlinie zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation, 10.04.2015, in der Fassung der Änderung vom 27. Mai 2019

Digitalisierungsförderung soll auch dem Fachkräftemangel mithilfe von Digitalisierung, Automatisierung und Künstlicher Intelligenz entgegengewirkt werden.

Förderrechtliche Grundlage für die neue „Digitalisierungsförderung Mittelstand Mecklenburg-Vorpommern“ ist die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation Mecklenburg-Vorpommern (FuEul-Richtlinie). Zusätzlich zur bestehenden abstrakten FuEul-Richtlinie ist eine mittelstandsfreundliche Darstellung der neuen Digitalisierungsförderung erarbeitet worden. Diese erweitert die bestehenden Fördermöglichkeiten (Förderung von Prozessinnovationen von kleinen und mittleren Unternehmen und Förderung von Investitionen infolge von Prozessinnovationen von kleinen und mittleren Unternehmen) um den Tatbestand der Förderung digitaler betrieblicher Kleininvestitionen von Kleinstunternehmen und kleinen Unternehmen.

### **4.3. Die 3. Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen**

#### **1. Anwerbe- bzw. Vermittlungsprojekte der Agentur für Arbeit**

Vermittlungsabsprachen trifft die Bundesagentur für Arbeit mit ausgewählten Partnerverwaltungen im Ausland. Diese Vermittlungsabsprachen erlauben es, Fachkräften bestimmter (Berufs-)Gruppen eines Landes einen erleichterten Arbeitsmarktzugang zu ermöglichen. Basis für die Auswahl der Länder und jeweiligen Berufe bilden die Potenzial- und Bedarfsanalysen der Bundesagentur für Arbeit. Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits in vielen Wirtschaftsbereichen Vermittlungsabsprachen und Kooperationsvereinbarungen mit Arbeitsverwaltungen oder anderen Partnern, z. B. Kammern, in Drittstaaten abgeschlossen. Über bilaterale Absprachen mit Partnerländern sichert sie ab, dass die Standards der fairen Migration in der Praxis greifen. Das bedeutet Transparenz der Kostenträgerschaft (für Spracherwerb, Visum, Reise) und umfassende Begleitung im Prozess. Dies berücksichtigt auch die Forderungen der Partnerstaaten und deren Arbeitsverwaltungen. Darüber hinaus wird die Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit zur freien Selbstsuche von Beschäftigten sowie Unternehmen im Zuwanderungsbereich ausbauen. Im Bedarfsfall wird die Bundesagentur für Arbeit weitere Vermittlungsabsprachen vereinbaren.

Im Land Mecklenburg-Vorpommern bedarf es einer intensiveren Bekanntmachung der Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit. Die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit stellt deshalb Informationen zu bestehenden Vermittlungsabsprachen und Anwerbeprojekten im Rahmen einer Informationskampagne gemeinsam mit den Kammern und Arbeitgeberverbänden vor. Dies wird fachlich und praktisch durch die Beratungsstelle Fachkräfteeinwanderung für Mecklenburg-Vorpommern (BEFA) unterstützt. Grundinformationen und Beratungsmöglichkeiten werden bedarfsgerecht auf den Homepages der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern und Verbände veröffentlicht.

## **2. Anerkennungsstellen zwischenfinanzieren, Zusammenarbeit der Akteure und mit „Make it in Germany“ stärken, Transparenz erhöhen**

Ausgehend von den Ergebnissen verschiedener Befragungen in der Wirtschaft ist derzeit zu konstatieren, dass die Informationslage und das Interesse bei den Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland noch relativ schwach ausgeprägt sind. Dementsprechend werden auch die konkreten Projekte zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bislang nur von wenigen Unternehmen genutzt.

Das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der Bundesagentur für Arbeit hat im Oktober 2022 eine Umfrage unter den Unternehmen im Norden zur Bereitschaft, aus dem Ausland angeworbene Auszubildende oder Fachkräfte zu beschäftigen, durchgeführt. 28 Prozent der Unternehmen, die teilgenommen haben, lehnen grundsätzlich eine Beschäftigung von Erwerbsmigrantinnen und -migranten ab, 47 Prozent wollen sich aktuell zu dem Thema nicht beraten lassen und bei nur 24 Prozent besteht ein akutes Interesse und es wird eine Beratung gewünscht.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Konjunkturumfrage Frühjahr 2023: Für die Mehrheit der Handwerksunternehmen im Kammerbezirk Schwerin kommen ausländische Bewerberinnen und Bewerber (Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete) zur Fachkräftesicherung nicht in Frage. So antworteten auf eine entsprechende Zusatzfrage bei der Konjunkturumfrage 54,1 Prozent der 599 antwortenden Handwerksunternehmen mit „Nein“; 23,5 Prozent „Ja, aber abhängig von der Nationalität/ Aufenthaltsstatus“ und weitere 18,5 Prozent uneingeschränkt mit „Ja“. Mit zunehmender Betriebsgröße nahm die Ablehnung ab. So betrug der Anteil der „Nein“-Antworten bei den Handwerksunternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten nur rund 13 Prozent. Vergleichsweise geringe „Nein“-Quoten waren bei Unternehmen des Nahrungsmittelgewerbes (31 Prozent) und der Gesundheitswirtschaft (37 Prozent) zu verzeichnen. Die Unternehmensverbände und Industrie- und Handelskammern melden hingegen ein steigendes Interesse und führen derzeit noch hohe Hürden bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften in Drittstaaten als Hemmnis an.

Ein Ziel der Fachkräftestrategie ist es, die Prozesstransparenz und die Sichtbarkeit Mecklenburg-Vorpommerns zur Erschließung des internationalen Arbeits- und Fachkräftepotenzials zu erhöhen. Kurzfristig geht es hier insbesondere um eine Bestandsaufnahme „Wer macht was?“, um eine stärkere Bekanntmachung der Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit Drittstaaten und eine intensivere Zusammenarbeit Mecklenburg-Vorpommerns mit dem deutschlandweiten Portal „Make it in Germany“.

Informationen zur Fachkräfteeinwanderung sowie die Beratungsstruktur sind sehr vielschichtig und oft für Betroffene schwer zu verstehen. Hier ist eine Aufarbeitung notwendig. Fachkräfte aus dem Ausland werden direkt durch die Unternehmen oder im Rahmen von Vermittlungsabsprachen / Anwerbeprojekten der Bundesagentur für

Arbeit gewonnen. Verschiedene Akteure begleiten diesen Prozess und nehmen in diesem Kontext jeweils spezielle Aufgaben wahr.

Die „Beratungsstelle Fachkräfteeinwanderung M-V“ bei der UDW GmbH (Teilprojekt des IQ-Netzwerkes Mecklenburg-Vorpommerns und finanziert aus dem Bundes-ESF+-Förderprogramm IQ) – ein Angebot u.a. für Unternehmen, Wirtschaftsförderer und Beratungsstellen - vernetzt die relevanten Akteure in Mecklenburg-Vorpommern. Es ist erforderlich dieses Netzwerk mit Bundes-ESF+-Finanzierung auch in der Förderphase 2026-2028 zu erhalten und möglichst auszubauen.

Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (AQB) berät und unterstützt im Inland befindliche Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen im Anerkennungsprozess. Dieses Beratungsangebot wird in der aktuellen Förderperiode letztmalig und nicht mehr flächendeckend aus dem ESF+-Bundesprogramm IQ gefördert. Ab 2029 wird die Beratung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) verstetigt. Bereits ab 2026 kann die BA die Aufgabenumsetzung in Modellregionen übernehmen. Im Vorgriff auf diese Regelung und zum Erhalt eines flächendeckenden Angebots der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in Mecklenburg-Vorpommern leistet das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit einen Beitrag durch Brückenfinanzierung eines Projektes der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025 i. H. v. ca. 665.000 EUR).

Das offizielle Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“ bündelt mehrsprachig alle wichtigen Informationen für Fachkräfte aus dem Ausland zu Karriere und Leben in Deutschland. Es wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz durch das Institut der deutschen Wirtschaft, in Zusammenarbeit mit IW Medien GmbH, erstellt. Die Bundesregierung gewinnt mithilfe der Website internationale Fachkräfte für Deutschland. Auf dem Portal sind zu allen Bundesländern spezifische Länderinformationen aufbereitet und es besteht eine Verlinkung zu wichtigen Portalen und Servicestellen für Zuwanderinnen und Zuwanderer. Um dieses seit 2012 bestehende Angebot für Mecklenburg-Vorpommern besser zu nutzen, soll die Zusammenarbeit mit den Akteuren des Portals intensiviert werden. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird sich für ein informativeres sowie damit attraktiveres Auftreten von Mecklenburg-Vorpommern im Portal „Make it in Germany“ einsetzen.

Um die Zuwanderung von im Ausland lebenden Arbeits- und Fachkräften zu verstärken, werden die relevanten Akteure intensiver vernetzt und der Informationsaustausch verbessert. Zudem wird die Sichtbarkeit von Mecklenburg-Vorpommern im Ausland gestärkt. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit hat Informationen zur Fachkräfteeinwanderung aufbereitet und wird diese regelmäßig aktualisieren.

Die Vertreter der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern – die fünf Wirtschaftskammern und die Vereinigung der Unternehmensverbände – haben im April 2023 vereinbart, sich gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und weiteren

relevanten Akteuren durch konkrete Aktivitäten dafür einzusetzen, die Unternehmen im Land über die Möglichkeiten der Zuwanderung zu informieren und mehr Unternehmen für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte zu gewinnen. Eine verbesserte Transparenz soll z. B. über die Durchführung standardisierter Informationsveranstaltungen in der Fläche des Landes erreicht werden.

### **3. Rahmenbedingungen für die Fachkräftezuwanderung optimieren**

Im Landesamt für innere Verwaltung (LAIv) ist zum 1. April 2024 eine zentrale Ausländerbehörde im Sinne des § 71 Absatz 1 Satz 5 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) eingerichtet worden. Die zentrale Ausländerbehörde soll landesweit für das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a des AufenthG zuständig und damit der einheitliche Ansprechpartner für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sein. Mit dem Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes und einer Vollmacht der Fachkraft können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre zukünftige Fachkraft unterstützen, indem sie das beschleunigte Verfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einleiten. Die Zentralisierung und Spezialisierung in einer Behörde wird dazu führen, die Visaverfahren zu beschleunigen und eine einheitliche Entscheidungspraxis im Land sicherzustellen.

Die Zuständigkeit der kommunalen Ausländerbehörden für Anträge auf ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG soll davon unberührt bleiben. Die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern sollen die Wahl haben, die kommunale Ausländerbehörde in räumlicher Nähe oder die spezialisiert agierende zentrale Ausländerbehörde einzuschalten.

### **4. Welcome-Center als Ankommens- und Bleibeunterstützung vor Ort gemeinsam fortführen**

Die vor Ort entstandenen Strukturen zur Ankommens- und Bleibeunterstützung von Erwerbspersonen – zu nennen sind insbesondere die regional verankerten und inzwischen flächendeckend etablierten sowie weitgehend durch lokale bzw. regionale Akteure finanzierten Welcome Center – adressieren bislang vor allem Zugewanderte aus anderen Bundesländern sowie aus EU-Mitgliedsstaaten. Dabei werden die zugewanderten Erwerbspersonen aus den genannten Gebieten sowohl bei der Arbeitsmarktintegration als auch bei der gesellschaftlichen Integration (Wohnung, Kinderbetreuung, Sozialkontakte über Sportvereine und anderes mehr) unterstützt, womit wiederum höhere Klebeeffekte am Arbeitsmarkt verbunden sind. Im Jahr 2023 konnten die acht etablierten Welcome Centern in Mecklenburg-Vorpommern etwa 1.650 Erwerbspersonen entsprechend unterstützen.

Um der deutlich ansteigenden Zahl von zugewanderten bzw. noch zu gewinnenden Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten adäquat zu helfen, sind die Welcome Center jedoch noch nicht hinreichend schlagkräftig. Daher unterstützt das Land die Welcome Center übergangsweise für einen befristeten Zeitraum von 2 Jahren dabei, das bestehende Leistungsspektrum der Welcome Center um Ankommens- sowie

Bleibeunterstützungsstrukturen für zugewanderte Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten unmittelbar vor Ort zu erweitern. Dadurch sollen die Chancen des weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gezielt auch für Mecklenburg-Vorpommern genutzt werden.

## **5. mv4you – als Agentur zur Akquise von Fach- und Führungskräften für Mecklenburg-Vorpommern fortsetzen**

Bereits seit dem Jahr 2001 werden durch die Agentur mv4you Fach- und Führungskräfte für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern gewonnen. Zunächst als Rückholagentur gestartet, umfasst das Aufgabenspektrum gegenwärtig vor allem folgende Bausteine: Registrierung der Stellenangebote von Unternehmen (Bestandsunternehmen, aber auch Neuansiedlungen), Registrierung der Stellennachfrage von Fach- und Führungskräften (Rückkehrerinnen und Rückkehrer, Pendlerinnen und Pendler, Wechselinteressierte, Zuwandererinnen und Zuwanderer), Matching von Angebot und Nachfrage, Besetzung offener Stellen. Für die Bewältigung dieser und weiterer Aufgaben kann die Agentur mv4you einerseits auf ein breit gefächertes Partnernetzwerk (beispielsweise Unternehmen, Verbände, Wirtschaftsförderinstitutionen, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen, Willkommensstrukturen) zurückgreifen. Andererseits verfügt die Agentur über umfassende Erfahrungen beim aufgabenbezogenen Einsatz von Präsenzveranstaltungen (z. B. Aktionstage, Jobmessen), analogen und digitalen Kommunikationsmitteln (etwa Newslettern) sowie Social-Media-Kanälen.

Mit Blick auf die künftigen, demographisch bedingt deutlich zunehmenden Abgänge von Fach- und Führungskräften aus Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern in das Rentenalter sowie mit Fokus auf die daher notwendig werdenden Nachbesetzungen sollen die Aktivitäten der Agentur mv4you grundsätzlich fortgesetzt und dort, wo erforderlich, modifiziert werden. Die Förderung von mv4you erfolgt aus Landesmitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit i. H. v. 95.000 EUR jährlich.

## **6. Studierende in Mecklenburg-Vorpommern halten**

Von allen Studierenden an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern, im Wintersemester 2023/2024 waren es 37.081, haben mehr als die Hälfte ihre Hochschulzugangsberechtigung in einem anderen Bundesland oder im Ausland erworben. Nach einer aktuellen Erhebung von Jobvalley / Universität Maastricht gehen Mecklenburg-Vorpommern im Saldo von Zu- und Fortzügen derzeit gut ein Fünftel der Studienabsolventinnen und -absolventen verloren. Ziel muss es sein, mehr Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen als bisher in Mecklenburg-Vorpommern zu halten und für hiesige Unternehmen als Fachkräfte zu gewinnen. Ein guter Weg, dieses Potenzial zu heben, ist Beziehungsarbeit zwischen Unternehmen und Studierenden in Mecklenburg-Vorpommern schon während des Studiums. Hier bestehen bereits verschiedene Ansätze, wie zum Beispiel Kompass M-V, Nova Campus, Career Services an allen Hochschulen im Land (außer an der HMT

– Hochschule für Musik und Theater Rostock), Jobmessen, Welcome Center, Kammern und die Agenturen für Arbeit.

Die vorhandenen Akteure und Aktivitäten werden erstens systematisch miteinander verzahnt, da regionale Unternehmen und die Hochschulen ein hohes Interesse daran haben, die Absolventinnen und Absolventen im Land zu halten. Konkret sollten Studierende mit den regionalen Unternehmen und umgekehrt systematisch und transparent in Kontakt treten und kommunizieren können. Dazu gehört auch, die Zusammenarbeit der Career Services mit den Welcome Centern weiter auszubauen. Eine bessere Vernetzung zwischen den regionalen Firmen und den Hochschulen soll dazu beitragen, Studierende während des Studiums an regionale Unternehmen zu binden. Über die Bereitstellung von Praktikumsplätzen oder die Vergabe von Bachelor- und Masterarbeiten kann eine bessere Passgenauigkeit zwischen Studierenden und Unternehmen hergestellt werden. Wesentlich ist es, die diesbezüglichen Angebote niedrigschwellig zu präsentieren und sie noch besser bekannt zu machen.

Zweitens soll die fachkräftebezogene Sichtbarkeit von Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern an hiesigen Hochschulen deutlich ausgebaut werden. Dies kann beispielsweise durch eine „Career Week“ an den Hochschulen erfolgen, aber auch durch weitere Formate, die Studierenden Karrierewege in Mecklenburg-Vorpommern aufzeigen und rekrutierungsinteressierten Unternehmen Zugänge zu künftigen Fachkräften öffnen. Zu letzterem Ansatz wurde ein „Ideenaufruf zur Förderung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung durch Aktivitäten, die Studierende mit Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern in Kontakt bringen“ gestartet. Bislang wurden sechs Vorhaben auf den Weg gebracht. Aus den Erfahrungen der ausgewählten und anschließend geförderten Vorhaben sollen Schlussfolgerungen für zukünftige Aktivitäten zum Halten von Studierenden in Mecklenburg-Vorpommern und zur Bindung an Unternehmen im Land gezogen werden. Zudem ist zu prüfen, ob Angebote für duale Studiengänge von den Hochschulen verstärkt angeboten und deren Inhalte mit Vertretern der Wirtschaft abgestimmt werden können. Formate zum Austausch zwischen Wirtschaft und Hochschulen, um Studieninhalte mit Arbeitsmarktanforderungen abzugleichen, sollen gestärkt werden.

Für das Innovationspotenzial (vgl. „Industrieland 2030“) sind Promovierende als Fachkräfte in spe zentral. Hier begrüßt es das Land, wenn Unternehmen stärker in die Graduiertenförderung einsteigen und dabei frühzeitig den fachlichen Austausch suchen. Vielerorts werden derzeit mit Innovationsökosystemen und Reallaboren positive Erfahrungen gemacht, da akademische Fachkräfte dabei eng mit Unternehmen zusammenarbeiten können, ohne dass Absolventinnen und Absolventen frühzeitig und vollends auf wissenschaftliche Karriereweg verzichten müssen. Zu möglichen Innovationsökosystemen unter Beteiligung von Unternehmen und Hochschulen werden Austauschformate angeboten.

Drittens wird die zwischenzeitlich ausgelaufene „Richtlinie zur Förderung von KMU bei der Ersteinstellung von Personal mit Hochschulabschluss in einer technischen

Fachrichtung (Einstellungsrichtlinie)“ in veränderter Form wieder aufgelegt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Förderung wird zukünftig sein, dass der eingestellte Mitarbeiter bzw. die eingestellte Mitarbeiterin im Unternehmen eine „gute Entlohnung“ erhält. Für die Einstufung einer „guten Entlohnung“ im Sinne der Richtlinie wird in Analogie zur Förderpraxis im Programm der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) maßgeblich sein, ob das jeweilige Unternehmen mindestens das Doppelte des ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Mindestlohns zahlt. Der Förderzeitraum erstreckt sich auf einen Zeitraum von 24 Monaten. Mit der Neuauflage der Richtlinie wird es erstmalig möglich sein, auch die Einstellung von Handwerksmeistern und -meisterinnen technischer Fachrichtungen zu fördern. Ebenso erfolgt die Einbeziehung von Unternehmen, die industrienah Dienstleistungen aus dem Bereich der Maritimen Wirtschaft ausüben, in den Kreis der Antragsberechtigten. Bis Ende 2025 wird für die Richtlinie ein Budget von insgesamt 1,5 Mio. EUR angesetzt.

## **7. Halten und Gewinnen internationaler Ärztinnen und Ärzte**

Schon heute ist gerade in strukturschwächeren Regionen eine angespannte Personalsituation in Kliniken und Praxen zu konstatieren, die zu Versorgungsdefiziten in Teilen Mecklenburg-Vorpommerns führt. Um die Patientenversorgung zukunftssicher zu gestalten, müssen zusätzliche Anreize geschaffen werden, mit deren Hilfe Fachkräfte im Land gehalten und gewonnen werden können. Dies gilt verstärkt auch für Ärztinnen und Ärzte, die mit einem ausländischen Abschluss hier in Mecklenburg-Vorpommern tätig sind beziehungsweise sein möchten. Solche Anreize sind unter anderem Beratungs- und Qualifizierungsangebote für zugewanderte Ärztinnen und Ärzte sowie eine gute Vernetzung der beteiligten Organisationen, Institutionen und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber.

In den letzten Jahren gab es eine kontinuierliche Zuwanderung von in der Mehrheit gut ausgebildeten ausländischen Ärztinnen und Ärzten. Schon jetzt beträgt ihr Anteil in Mecklenburg-Vorpommern knapp 13 Prozent. Das Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse ist u. a. in der Approbationsordnung für Ärzte und Ärztinnen, dem Heilberufsgesetz und in der Weiterbildungsordnung geregelt. Zur Erlangung einer Approbation muss die sprachliche Eignung (i. d. R. durch eine Fachsprachenprüfung) und die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses nachgewiesen werden. Dieser Nachweis ist z. B. durch eine sogenannte Kenntnisprüfung, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt, zu erbringen.

Die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern führt im Auftrag des Landesprüfungsamtes für Heilberufe des LAGuS (Landesamt für Gesundheit und Soziales) bereits seit 2009 Kenntnisprüfungen und seit Ende 2014 Fachsprachenprüfungen durch. Bisher wurden in der Ärztekammer 3.423 Fachsprachenprüfungen und 984 Kenntnisprüfungen (Stand: 13. August 2024) abgenommen.

Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass Unterstützungsangebote in den Bereichen Beratung und Qualifizierung den Weg zum Arbeitsmarkt deutlich verkürzen und die Qualität der Patientenversorgung deutlich verbessern. Die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern unterstützte von 2015 bis 2022 mit dem vom BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Kompetenztraining IQmed MV ausländische Ärztinnen und Ärzte auf dem Weg zur Approbation. Mit der Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung konnte die Bestehensquote deutlich verbessert werden, was zu einer schnelleren Einsatzfähigkeit der ausländischen Ärztinnen und Ärzte in Mecklenburg-Vorpommern führt.

Nach dem Ende der Projektförderphase wurde das Kompetenztraining im Jahr 2023 an der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern neu aufgelegt. Es soll nun im Rahmen der Ärztlichen Fortbildung angeboten. Ab 2024 wird es zudem regelmäßige Social Events und Workshops geben, die kommunikative und interkulturelle Kompetenzen in den Fokus nehmen und außerdem einen Beitrag zur Vernetzung der Ärztinnen und Ärzte aus dem Ausland mit den deutschen Kolleginnen und Kollegen leisten.

## **8. Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern**

Zur Steigerung der Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland ist geplant, dass zum 1. Januar 2025 die Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern ihren Dienst aufnehmen wird. Diese soll Unternehmen und einwanderungsinteressierte Personen bei der Zuwanderung nach Mecklenburg-Vorpommern und der Aufnahme von Erwerbstätigkeiten beraten und begleiten.

Bei der Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern wird es sich um einen kooperativen Zusammenschluss der Bundesagentur für Arbeit, der Zentralen Ausländerbehörde sowie der neu entstehenden Kammerberaterinnen und Kammerberater nebst der zentralen Anlaufstelle unter Beibehaltung originärer Zuständigkeiten handeln. Die Kooperationsparteien werden fachlich und dienstrechtlich in unveränderter Zuständigkeit für Mitarbeitende und Kostentragung für das eigene Personal sowie dessen Ausstattung bleiben. Die Kooperationsparteien werden digital vernetzt arbeiten. Mit Ausnahme der Kammerberaterinnen und Kammerberater, die ausgehend von den Kammerstandorten beraten, ist für die übrigen Kooperationsparteien ein gemeinsamer Standort in Schwerin vorgesehen.

## **4.4. Die 4. Säule: Attraktive Arbeitsbedingungen**

### **1. Stärkung der Arbeitgeber-Attraktivität in Mecklenburg-Vorpommern**

Die Arbeits- und Fachkräfteengpässe in Unternehmen und Verwaltung werden immer deutlicher. Neben einer verstärkten Zuwanderung aus Drittstaaten, spielen die Stärkung der dualen Ausbildung, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, das Gesundheitsmanagement und Weiterbildung eine immer größere Rolle. Es ist davon auszugehen, dass die Konkurrenz um Arbeits- und Fachkräfte zwischen Regionen und Branchen deutlich zunehmen werden. Gerade die strukturprägenden kleinen und mittelständischen Unternehmen und Kleinstunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern stehen dabei vor enormen Herausforderungen.

Für alle Akteure gilt es, in viel stärkerem Maße die Attraktivität Mecklenburg-Vorpommerns als Land zum Leben und Arbeiten herauszustellen und das mit dem Land eng verbundene Arbeitgeberimage grundlegend zu verbessern. Das mit dem Land Mecklenburg-Vorpommern in der Vergangenheit verbundene Image als „Billiglohnland“ ist vollständig und aktiv zu überwinden und durch neue Narrative auf Basis bestehender Realitäten und einen Fokus auf hochproduktive, zukunftsfähige Arbeitsplätze zu ersetzen.

Dazu werden die Sozialpartner (Vereinigung der Unternehmensverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund Nord) ein Best-Practice-Programm „Attraktive, authentische und nachhaltige Unternehmenskultur in Mecklenburg-Vorpommern“ sowie eine Dialog-Reihe „Attraktive Arbeitgebermarke Mecklenburg-Vorpommern“ etablieren. Durch Angebote wie die Toolbox „Unternehmenserfolg MV“ werden kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, den Wandel in den Strukturen, Prozessen und in der Kultur in Unternehmen anzustoßen, wodurch die Unternehmen produktiver und wettbewerbsfähiger werden. Die Instrumente und Tools unterstützen bei der Förderung beschäftigtenorientierter Unternehmensführung, geben Impulse und zeigen praktische Handlungsempfehlungen auf.

### **2. Fortsetzung und Weiterentwicklung des Arbeit 4.0-Kompetenzzentrums**

#### **„Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ („mv-works“)**

„mv-works“ ist ein Sozialpartnerprojekt des Arbeitgeberverbandes Nordmetall, der Industriegewerkschaft Metall, der Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern und des Deutschen Gewerkschaftsbundes Nord. Träger von „mv-works“ ist die TGS – Gesellschaft für Strukturentwicklung mbH. Das Projekt wird seit 2019 durch den Träger aufgebaut und betrieben. Es dient als Anlaufstelle für Unternehmen, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen bei Fragen der arbeitsmarktrelevanten Gestaltung der digitalen Transformation.

„mv-works“ wird von 2022 – 2027 für die Fortsetzung und Weiterentwicklung des Arbeit 4.0-Kompetenzzentrums „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ gefördert. Hier soll der transformationsbedingte Strukturwandel am Arbeitsmarkt mit

dem Ziel der Unternehmens- und Beschäftigungssicherung begleitet werden. „mv-works“ wird dazu niedrigschwellig Informationen sammeln, bündeln und bereitstellen, Betriebe und Beschäftigte für die Herausforderungen sensibilisieren und Impulse geben sowie ein Transformationsnetzwerk aufbauen. Außerdem soll es die Sozialpartner bei der Bewältigung des Strukturwandels unterstützen.

In der ESF+-Förderperiode stehen Mittel aus dem Europäischen Sozialfond in Höhe von ca. 2 Mio. EUR zur Verfügung.

### **3. Weiterfinanzierung „CORRECT!“**

Die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern und zur Bekämpfung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung „CORRECT!“ (Träger: Arbeit und Leben e.V. Mecklenburg-Vorpommern) klärt über arbeitsrechtliche Mindeststandards auf und zeigt Wege zu deren Durchsetzung in Mecklenburg-Vorpommern. Das Angebot richtet sich an mobile Beschäftigte oder Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben oder arbeiten. Die Aufgabe der Beratungsstelle besteht auch darin, Opfer der Straftaten Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft in Mecklenburg-Vorpommern zu begleiten und zu unterstützen. Die Beratungen können in den Herkunftssprachen der Ratsuchenden, also in acht europäischen Sprachen erfolgen.

Die Beratungsstelle hat ihre Arbeit am 01. August 2019 nach dem Beschluss des Zukunftsbündnisses aufgenommen. Das Projekt wurde mehrfach, zuletzt bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. In der ESF+-Förderperiode stehen Mittel aus dem Europäischen Sozialfond in Höhe von ca. 2,2 Mio. EUR zur Verfügung.

Grundlage für die Bewilligung war auch eine Kooperationsvereinbarung zwischen „CORRECT!“ und dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten IQ-Projekt Faire Integration, in der die Grundsätze der Zusammenarbeit beschrieben sowie die Tätigkeitsbereiche in Mecklenburg-Vorpommern voneinander abgegrenzt werden mit dem Ziel, Doppelstrukturen und Überschneidungen zu vermeiden sowie Synergien zu nutzen.

### **4. Tarifbindung in der GRW stärken**

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern hat die Kriterien für die Förderung von Investitionen für Unternehmen neu ausgerichtet und eine Bonusförderung bei Tarifbindung und bei Zahlung von „guten Löhnen“ eingeführt. Es stehen nunmehr qualitative Kriterien noch mehr im Vordergrund. So richtet sich die Förderhöhe stärker als bisher an der Frage aus, wie hochwertig und nachhaltig die Arbeitsplätze sind. Die Höhe der Förderung setzt sich aus einem Basisfördersatz und möglichen Zuschlägen zusammen. Unternehmen, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, erhalten um fünf Prozentpunkte höhere Fördersätze als Unternehmen, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind. Darüber

hinaus stellt die Landesregierung Unternehmen, die gute Löhne zahlen, mit einem Zuschlag von bis zu fünf Prozentpunkten besser.

Zudem werden Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben honoriert: Ein Zuschlag erfolgt in Höhe von 2,5 Prozentpunkten. Voraussetzung ist die Vorlage oder Verpflichtung zur Erlangung eines Zertifikats, zum Beispiel Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung oder Audit „Erwerbs- und Privatleben“ des Instituts für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung Neustrelitz.

## **5. Tarifbindung in der öffentlichen Auftragsvergabe stärken**

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern hat in Umsetzung der Koalitionsvereinbarung das Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVgG M-V) erarbeitet. Der Landtag hat das Gesetz inzwischen verabschiedet. Es ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten und ersetzt das bisherige Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (VgG M-V).

Kernstück des Gesetzes ist die Verpflichtung der öffentlichen Hand zur Einhaltung repräsentativer Tarifverträge bzw. tariflicher Kernarbeitsbedingungen. Primärer Anknüpfungspunkt für das Bestreben, die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Zahlung von Tariflohn zu knüpfen, sind die einschlägigen Tarifverträge selbst. Der Gewährung von Arbeitsbedingungen nach einem repräsentativen Tarifvertrag kommt deshalb grundsätzlich der Vorrang zu. Fehlt es an einem solchen Tarifvertrag, sind ersatzweise Arbeitsbedingungen auf Grundlage von Branchentarifverträgen maßgeblich. Repräsentative Tarifverträge und Arbeitsbedingungen werden durch Rechtsverordnung bestimmt und sind nur in diesem Umfang verbindlich. Diese Maßgaben gelten allgemein; anders als noch bei Schaffung der gegenwärtigen Regelungen soll die Bindung an Tarifverträge nicht auf den ÖPNV beschränkt sein. Das Mindeststundenentgelt bleibt unter der neuen Bezeichnung „Vergaberechtlicher Mindestlohn“ als Untergrenze der Entlohnung erhalten. Das Nähere wird in einer Mindestarbeitsbedingungenverordnung (MinArbV M-V) geregelt.

Das Gesetz vermeidet konsequent einzelne Regelungen zum Vergabeverfahren auf der Ebene des formellen Gesetzes. Es sind nur wenige grundsätzliche/ programmatische Aussagen aufgenommen. Das Weitere bleibt – ähnlich wie im System des GWB-Vergaberechts mit seinen ergänzenden Vergabeverordnungen – einer Rechtsverordnung (Ministerverordnung) überlassen, die bei Bedarf auch kurzfristig geändert werden kann. Die Verordnung ist unter dem Vergabe- und Mindestarbeitsbedingungen-Verfahrensverordnung (VgMinArbV M-V) am 15. Mai 2024 in Kraft getreten. Sie enthält auch die beabsichtigten zweckmäßigen und rechtskonformen Regelungen zur Regionalität, Nachhaltigkeit und zur Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebotes („Zwei-Umschlag-Verfahren“).

## **6. Betriebs- und Personalrätepreis Mecklenburg-Vorpommern**

Das System der Lohnfindung in Deutschland ist nach wie vor geprägt von überbetrieblichen Verbands- oder Flächentarifverträgen, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden. Löhne und Arbeitsbedingungen können aber auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden.

Dazu müssen aber auch tragfähige sozialpartnerschaftliche Strukturen in der Basis vorhanden sein. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, in denen also laut Betriebsverfassungsgesetz ein Betriebs- oder Personalrat gewählt werden kann, mit Betriebs- oder Personalrat in Ostdeutschland bei 34 Prozent, in Westdeutschland bei 38 Prozent. Rund zwei Drittel der Beschäftigten in Ostdeutschland haben keine betriebliche Interessenvertretung, obwohl es möglich wäre.

Die Wahrnehmung der Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte von Betriebs- und Personalräten ist eine wichtige Daueraufgabe. Sie bedarf einer kontinuierlichen Wertschätzung und angesichts des Verbreitungsgrades von Betriebs- und Personalräten auch längerfristig einer stärkeren öffentlichen Wahrnehmung. Daher verleiht die Landesregierung seit 2023 jährlich den Betriebs- und Personalrätepreis.

## **7. Land Mecklenburg-Vorpommern als attraktiver Arbeitgeber**

In der Landesverwaltung wird bis zum Jahr 2035 fast die Hälfte der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Das Land steht vor der Herausforderung, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung trotz dieser hohen Zahl der Altersabgänge weiterhin zu gewährleisten. Daher werden zum einen Verwaltungsprozesse weiter optimiert und digitalisiert. Zum anderen wurden verschiedene Maßnahmen getroffen, um Fachkräfte zu gewinnen und die Attraktivität des Arbeitgebers Land Mecklenburg-Vorpommern zu erhöhen. Dazu gehören unter anderem Werbekampagnen zur Bekanntheitssteigerung des Landes als guter Arbeitgeber und Ausbilder, ein attraktiver Arbeitgeberauftritt im Web sowie die Möglichkeit zur unkomplizierten Online-Bewerbung. Eine Rahmendienstvereinbarung ermöglicht in der Landesverwaltung mobiles Arbeiten im Umfang von bis zu 60 Prozent, eine zeitgemäße Intranet-Plattform vereinfacht die interne Kommunikation und ein modernes E-Learning-Angebot ergänzt die bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten der Landesbeschäftigten.

## **8. Arbeitsbedingungen in sozialen Bereichen beachten**

Der sogenannte „soziale Bereich“ ist ein wichtiger Wirtschaftszweig, der in zwei Richtungen wirkt. Einerseits zeigt sich auch in diesem Bereich inzwischen ein deutlicher Fachkräftemangel, andererseits ist eine qualitativ gute Betreuung und Versorgung Grundvoraussetzungen dafür, dass insbesondere das Erwerbspotenzial

von Frauen besser ausgeschöpft werden kann. Vor diesem Hintergrund müssen die Arbeitsbedingungen in den sozialen Bereichen für die Beschäftigten im Rahmen der Möglichkeiten gut ausgestaltet werden. Verlässlich geöffnete Kindertagesstätten, Angebote der Eingliederungshilfe und Pflegeeinrichtungen sind oftmals Voraussetzung für Erwerbstätigkeit. Die Arbeitsbedingungen sind entsprechend auszugestalten. Die entsprechenden Maßnahmen und Ergebnisse der Arbeitsgruppen des Landespflegeausschusses stellen einen Beitrag zur Fachkräftestrategie dar.

## 5. Übergreifende Rahmenbedingungen

Neben der gezielten Gestaltung von unmittelbaren Faktoren zur Gewinnung, Bindung sowie Entwicklung von Arbeits- und Fachkräften gilt es weitere Rahmenbedingungen positiv zu beeinflussen, um nicht nur kurzfristige Impulse auszulösen, sondern auch nachhaltige Wirkungen erzielen zu können. Oberste Priorität hat dabei der Erhalt eines lebenswerten Umfelds. Für die Fachkräftesicherung und -gewinnung gehören zu den wichtigsten Rahmenbedingungen:

### Kinder- und Hortbetreuung

Eine bedeutende Rahmenbedingung für attraktive Wirtschaftsstandorte im Allgemeinen sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Besonderen ist eine quantitativ wie qualitativ gute Versorgung mit Kita- und Hortplätzen. Verbesserungen an dieser Stelle können auch dazu beitragen, bislang nicht ausgeschöpfte Arbeitsvolumenreserven (z. B. geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung) bei denjenigen Beschäftigten zu erschließen, die sich längere Arbeitszeiten wünschen. Nach den Befunden des Mikrozensus hat immerhin jede bzw. jeder 15. Beschäftigte entsprechende Interessen artikuliert.

Bei der Kindertagesförderung hat Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren einen sehr guten Stand erreicht. Das Land hat bereits ausreichend Plätze in den Kindertageseinrichtungen geschaffen. Rund 95 Prozent<sup>20</sup> der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schuleintritt werden in einer Kindertageseinrichtung oder von einer Kindertagespflegeperson betreut. Auch in der Krippe liegt die Betreuungsquote sehr hoch. Eine bedeutende Entwicklung nimmt die 2020 eingeführte beitragsfreie Kindertagesförderung ein. Mecklenburg-Vorpommern ist damit das erste Land, das die Eltern vollständig von den Kita-Beiträgen entlastet. Das vom damaligen Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern beauftragte Wirtschaftsforschungsunternehmen Prognos hatte im April 2021 die Studie „Fachkräfteanalyse Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern“ veröffentlicht.

---

<sup>20</sup> Quelle: Statistische Berichte „Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern 2023“

### Pflegedienste, Pflegeheime, Angebote der Eingliederungshilfe

Eine weitere bedeutende Rahmenbedingung für attraktive Wirtschaftsstandorte im Allgemeinen sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Besonderen ist eine quantitativ wie qualitativ gute Versorgung mit Pflegediensten, Pflegeheimen und Angeboten der Eingliederungshilfe. Die Sicherstellung der vorhandenen Infrastruktur an dieser Stelle kann dazu beitragen, dass Beschäftigte nicht in Teilzeit gehen oder über einen längeren Zeitraum aus dem Berufsleben wegen der Pflege von Angehörigen ausscheiden müssen.

### Verbesserung von Öffentlichem Personennahverkehr (ÖPNV) und Schienenpersonennahverkehr (SPNV)

Ein gutes Mobilitätsangebot ist für die Wohn- und Arbeitsattraktivität einer Region von hoher Bedeutung und spielt dabei auch für die Gewinnung von Fachkräften eine wichtige Rolle. Zur Verbesserung des öffentlichen Personennahverkehrs setzt das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern eine „Mobilitätsoffensive Mecklenburg-Vorpommern“ um, mit der schrittweise das ÖPNV-Angebot, insbesondere in den ländlichen Räumen, erweitert werden soll. Neben einer engeren Taktung im Schienenpersonennahverkehr wird dabei zur besseren Mobilitätsanbindung das Busnetz in Mecklenburg-Vorpommern durch den Aufbau eines landesweiten Rufbusnetzes sowie die Einrichtung kreisübergreifender Regionalbuslinien attraktiver gestaltet werden. Damit wird die verkehrliche Anbindung im Sinne einer klimafreundlichen Mobilität in Mecklenburg-Vorpommern weiter verbessert.

Zeitgleich mit der Einführung des Deutschlandtickets hat das Land zur Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsstandortes und damit zur Gewinnung junger Fachkräfte das Angebot eines vergünstigten Deutschlandtickets für Auszubildende aufgelegt. Deutschlandweit ist das Land Mecklenburg-Vorpommern damit Vorreiter gewesen und hat ein wichtiges Signal gegenüber angehenden jungen Fachkräften gesetzt.

Weiterhin werden umfangreiche Investitionen für das Straßennetz und straßenbegleitende Radwege zur Verfügung gestellt, um auch die verkehrliche Anbindung des Individualverkehrs weiter zu verbessern.

### Ausbau der digitalen Infrastruktur

Eine zeitgemäße und flächendeckend in allen Teilen Mecklenburg-Vorpommerns verfügbare digitale Infrastruktur ist nicht nur Grundbedingung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, sondern auch für die Attraktivität von Wohnstandorten für Arbeits- und Fachkräfte. Schließlich durchziehen digitale Lösungen, Dienstleistungen und Produkte inzwischen nahezu alle Wirtschafts- sowie Lebensbereiche und müssen daher überall leistungsstark verfügbar sein.

Im Koalitionsvertrag ist das Ziel einer flächendeckenden Versorgung mit Glasfaser und Mobilfunk verankert. Um diese gewährleisten zu können, werden gut ausgebaute und

leistungsfähige Infrastrukturen im ganzen Land benötigt. Der Ausbau dieser Infrastrukturen erfolgt sowohl für die Festnetz- als auch für die Mobilfunkversorgung grundsätzlich eigenwirtschaftlich durch die Betreiber selbst. In Bereichen, in denen ein Ausbau nicht wirtschaftlich umsetzbar ist, erfolgt eine geförderte Unterstützung des Ausbaus. Diese Unterstützung gilt es fortzuführen, um gemeinsam mit dem eigenwirtschaftlichen Ausbau der Unternehmen eine flächendeckende Versorgung mit schnellen Internetanschlüssen und Mobilfunk zu erreichen.

### Wohnraumversorgung

Die bedarfsgerechte und einkommensadäquate Versorgung mit Wohnraum wird in vielen Teilen Mecklenburg-Vorpommerns schwieriger. Diese Problemlage ist nicht nur in den touristischen Hotspots des Landes anzutreffen, in denen – angesichts von Saisonspitzen, Wohnraumumwandlung in Ferienwohnungen und aus anderen Gründen – weniger erschwinglicher Wohnraum für die (in der Tourismuswirtschaft) beschäftigten Arbeits- und Fachkräfte vorhanden ist, so dass sehr lange Arbeitswege die Folge sind. Auch an anderen Wirtschaftsstandorten, insbesondere solchen mit einem starken Zuzug aus dem In- und Ausland, ist eine deutliche Belebung der Nachfrage zu beobachten. Hier setzt das Land mit der sozialen Wohnraumförderung an und leistet seinen Beitrag zur Verbesserung der qualitativen Wohnraumversorgung, zur Sicherung sozial verträglicher Wohnkosten und zum Erhalt stabiler Wohnquartiere. Die Schwerpunkte der vielfältigen und wachsenden Förderprogramme liegen auf der nachfragegerechten und zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Wohnungsbestände einschließlich barrierearmer Wohnraumanpassungen sowie der Schaffung von mietpreis- und belegungsgebundenen Wohnungen.

Ein wesentliches Ziel ist dabei, diejenigen Haushalte über die Mietpreis- und Belegungsbindung zu unterstützen, die sich insbesondere aufgrund ihres Einkommens am Markt nicht angemessen mit Wohnraum versorgen können und auf Unterstützung angewiesen sind. Durch den Wohnungsbau soll in zentralen Orten sowie Tourismusschwerpunkträumen mit nachhaltigen Bedarf an Wohnraum mit sozialverträglichen Kosten die Entwicklung angespannter Wohnungsmärkte vermieden werden. Um den Bedarf an Wohnungen mit sozialverträglichen Kosten, der nicht nur bei einkommensschwachen, sondern zunehmend auch bei Haushalten mit mittleren Einkommen besteht, abzudecken, stehen seit 2019 zwei Förderangebote mit unterschiedlichen auf die Zielgruppen zugeschnittenen Nettokaltmieten bereit. So werden auch Haushalte mit einem mittleren Einkommen bei der Wohnungssuche unterstützt.

Im Zuge der gestiegenen Darlehenszinsen, ist insbesondere die Nachfrage nach Förderungen nach der Richtlinie Wohnungsbau Sozial (zinslose Darlehensförderung mit einem Tilgungsnachlass) bei den Investorinnen und Investoren stark nachgefragt. Um auch den gestiegenen Baukosten angemessen Rechnung zu tragen, ist in der Richtlinie eine dynamische Anpassung der Höhe der zuwendungsfähigen Ausgaben enthalten, mit der auf die Baupreientwicklung und Inflation reagiert und erreicht werden kann, dass die Förderung künftig weiterhin die Kosten angemessen ausgleicht.

Ergänzend zu der vielfältigen Wohnraumförderpolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern leisten die kommunalen Wohnungsunternehmen und Wohnungsbaugenossenschaften, die etwa jede zweite Wohnung im Land vermieten, einen wichtigen Beitrag zur Versorgung der Bevölkerung mit kostengünstigem Wohnraum.