

Beschäftigungsstandort Mecklenburg-Vorpommern

Einleitung

Die Arbeitsmarktsituation ist für Arbeitssuchende in Mecklenburg-Vorpommern so günstig wie nie. 2018 wurden bei der Arbeitslosenquote und der Arbeitslosenzahl die niedrigsten Werte seit der Wiedervereinigung erreicht. Gegenüber 2017 sank die Zahl der Arbeitslosen um 8,4 Prozent, bei den Langzeitarbeitslosen wurde sogar ein Rückgang um 9,4 Prozent erreicht. Dadurch schrumpft aber auch ein Teil der Arbeitskräftereserve.

Die Arbeitskräftenachfrage in Mecklenburg-Vorpommern hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Insgesamt wurden der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2018 50.500 Angebote für sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Die Vakanzzeit, also die Dauer bis zur Besetzung offener Stellen, ist in den letzten beiden Jahren von 80 auf 101 Tage angestiegen.

Für Mecklenburg-Vorpommern ist derzeit die Fachkräftesicherung die zentrale Herausforderung. Laut der IHK-Konjunkturumfrage zum Jahresbeginn 2019 sehen zwei von drei Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern den Fachkräftemangel als großes Risiko für die Geschäftsentwicklung.

Wirtschaftswachstum und -struktur haben sich in den zurückliegenden Jahren positiv entwickelt. Allerdings ist das damit verbundene Entgeltniveau im Bundesvergleich auf einem niedrigen Niveau. Deshalb gilt es, die Attraktivität des Arbeits- und Ausbildungsstandorts weiter zu erhöhen.

In Mecklenburg-Vorpommern wird bis 2030 die Bevölkerungszahl von heute 1,61 Millionen um rund 3,5 Prozent auf 1,56 Millionen sinken. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und bis unter 67 Jahren, also das Erwerbspersonenpotenzial, wird jedoch noch stärker zurückgehen. Das Erwerbspersonenpotenzial wird bis 2030 von heute 1,09 Millionen auf 0,92 Millionen um rund 15,5 Prozent schrumpfen. Innerhalb der nächsten 15 Jahre werden mit dem Ausscheiden der Personen in der Altersgruppe der über 50 Jährigen bis zu 20 Prozent der aktuellen Erwerbspersonen in Rente gehen.

Die ohnehin schon durch den demografischen Strukturwandel angespannte Arbeitsmarktsituation wird durch die rasante Weiterentwicklung der Technologien, insbesondere durch die Digitalisierung, überlagert. Dies betrifft nahezu alle Branchen und Berufe, wenngleich auch in unterschiedlicher Intensität. Die Kompetenzanforderungen an die Mitarbeiter sind neu beziehungsweise ändern sich. Die Halbwertszeit von Wissen wird dabei immer kürzer.

Vor diesem Hintergrund und angesichts begrenzter Personalressourcen bedarf es daher einer neuen Weiterbildungskultur. Für die Personalrekrutierung, die Mitarbeiterbindung und für eine systematische Personalentwicklung sind Weiterbildungsangebote unumgänglich. Das verbessert nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, sondern erhöht auch die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Mecklenburg-Vorpommern insgesamt.

TOP 5	Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterbildungskultur in M-V		Lfd. Nr.: WM 1
Angemeldet von	Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaftskammern		
Ausgangspunkt	<p>Für die durch den demografischen Strukturwandel angespannte Fachkräftesituation wird die Digitalisierung neue Herausforderungen, aber auch Chancen mit sich bringen. Dies betrifft nahezu alle Branchen und Berufe, wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Neue und andere Kenntnisse sind gefragt. Aus diesem Grund sind besondere Anstrengungen im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten und den Wirtschaftsstandort Mecklenburg-Vorpommern insgesamt zu stärken.</p> <p>Das Land unterstützt die Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten in erster Linie aus der Qualifizierungsrichtlinie. Darüber hinaus leistet die Weiterbildungsdatenbank einen wichtigen, trägerunabhängigen Beitrag zur Transparenz des Weiterbildungsmarktes in Mecklenburg-Vorpommern.</p> <p>Seitens des Bundes wird mit dem Qualifizierungschancengesetz das Thema Weiterbildung von Beschäftigten aktuell verstärkt in den Fokus gerückt. Zudem wird vom Bund in Mecklenburg-Vorpommern ein Regionales Zukunftszentrum gefördert, das auch innovative Weiterbildungsangebote zur Bewältigung des digitalen Wandels entwickeln und erproben wird. Das neue, vom Land geförderte Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt“, wird seine Aktivitäten mit diesen Angeboten abstimmen.</p> <p>Notwendig ist aber, dem Thema Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten mehr Aufmerksamkeit zu schenken und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.</p>		
Beschlussvorschlag	<p>Die Mitglieder des Zukunftsbündnisses vereinbaren,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. unter der Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit als Beitrag zum bundesweiten Deutschen Weiterbildungstag ab 2020 einen Weiterbildungstag Mecklenburg-Vorpommern zu etablieren, der das Thema Qualifizierung und Weiterbildung verstärkt in der Gesellschaft platziert; 2. die vorhandenen guten Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten auf Landes- und Bundesebene, die für die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten zur Verfügung stehen, stärker zu koordinieren, zu kommunizieren und zu bewerben. Hierzu stimmen sich das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit und die Bundesagentur 		

	für Arbeit im Benehmen mit den Mitgliedern des Zukunftsbündnisses M-V ab.
--	---

TOP 5	Integration in den Arbeitsmarkt	Lfd. Nr.: WM 2
Angemeldet von	WM, BA, Arbeitgeberseite, Wirtschaftskammern und Gewerkschaften	
Ausgangspunkt	<p>In den letzten fünf Jahren erfolgte ein deutlicher Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit konnten jeweils um etwa ein Drittel reduziert werden. Allein in den letzten zwei Jahren wurde die Arbeitslosigkeit um ein Fünftel, die Langzeitarbeitslosigkeit sogar um ein Viertel verringert. Trotz dieser sehr guten Entwicklungen ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin von hoher Bedeutung.</p> <p>Gleichzeitig zeigen sich zunehmend Engpässe am Arbeitsmarkt, die durch das sinkende Erwerbspersonenpotenzial verstärkt werden. Insofern gilt es, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die vorhandenen inländischen Beschäftigungspotenziale zur Deckung der Bedarfe der hiesigen Wirtschaft zu erschließen. Dazu gehört auch eine weiter erfolgreiche Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt.</p> <p>Neben dem Erschließen von Beschäftigungspotenzialen im Inland und in der Europäischen Union kann auch die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten ein Weg sein, um die Bedarfe der Unternehmen zukünftig zu decken.</p> <p>Mit einer Fachkonferenz zu aktuellen Arbeitsmarktthemen und einem landesweiten Aktionstag zum Teilhabechancengesetz unterstützen WM, BA und die Sozialpartner die Integration möglichst vieler Frauen und Männer in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Entsprechende ESF-finanzierte Programme des Landes werden bedarfsgerecht fortgesetzt und weiterentwickelt. Dies gilt auch für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.</p>	
Beschlussvorschlag	<p>Die Mitglieder des Zukunftsbündnisses vereinbaren,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dass unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit im Frühsommer 2019 eine Fachkonferenz mit einem Schwerpunkt „Integration in den Arbeitsmarkt“ durchgeführt wird, 2. dass die Bundesagentur für Arbeit, die Jobcenter, die Wirtschaftskammern und die Sozialpartner im 2. Quartal 2019 einen Aktionstag zum Teilhabechancengesetz durchführen werden. 3. Die Sozialpartner, die Wirtschaftskammern, die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter arbeiten mit der Lan- 	

Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern
04. März 2019

	desregierung zusammen, um die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geplanten neuen Möglichkeiten in Mecklenburg-Vorpommern zu nutzen.
--	--

TOP 5	Pendler und Rückkehrer nach M-V	Lfd. Nr.: WM 3
Angemeldet von	Arbeitgeberseite und Wirtschaftskammern	
Ausgangspunkt	<p>In Mecklenburg-Vorpommern steigt seit dem Jahr 2010 die Anzahl an Einpendelnden kontinuierlich, während die Anzahl an Auspendelnden weitgehend konstant blieb und zuletzt wieder leicht anstieg. Zur Jahresmitte 2018 pendelten 43.200 Personen mehr aus als ein. Über die Hälfte der Einpendelnden und Auspendelnden sind Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung. Ein weiteres Viertel sind noch besser qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten oder Expertinnen und Experten.</p> <p>Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe in Mecklenburg-Vorpommern stellt sich die Frage, inwieweit das Beschäftigungspotenzial von Auspendelnden aus Mecklenburg-Vorpommern gehoben werden kann, um Engpässe im Land zu verringern.</p> <p>Auswertungen deuten darauf hin, dass Rückkehrpotenziale insbesondere bei Fernpendelnden, deren Arbeitsort mehr als 20 Kilometer vom Wohnort entfernt liegt, zu finden sein dürften. Weiterführende Analysen, auch zu den Motiven von Pendelnden und regionalen Arbeitsmarktbedarfen existieren derzeit nicht. Aktuell ist es weder möglich, das für Mecklenburg-Vorpommern relevante Beschäftigungspotenzial der Auspendelnden aus M-V zu quantifizieren noch Handlungsansätze zum Heben des Potenzials fundiert zu identifizieren. Hierzu ist eine Studie in Auftrag zu geben.</p>	
Beschlussvorschlag	Die Landesregierung wird hierzu im Benehmen mit den Mitgliedern im Zukunftsbündnis zeitnah eine Studie in Auftrag geben. Sie wird eine fundierte Einschätzung des für Mecklenburg-Vorpommern erschließbaren Beschäftigungspotenzials von Auspendelnden unter Berücksichtigung der Motive von Rückkehrenden und Rückkehrwilligen sowie der Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes am Wohnort beinhalten und konkrete Handlungsansätze benennen.	
TOP 5	Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum	Lfd. Nr.: WM 4
Angemeldet von	Arbeitgeberseite, Gewerkschaften	

Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern
04. März 2019

Ausgangspunkt	<p>Die Digitalisierung von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft verändert nicht nur Geschäftsprozesse und die Art der Arbeitsorganisation, sondern auch die Arbeitsplatzanforderungen und die Erwartungen von heutigen und künftigen Beschäftigten an ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber substantiell. Der daraus resultierende Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist eine Gemeinschaftsaufgabe für die zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteure.</p> <p>Die Landesregierung hat in ihrer Digitalen Agenda 2018 die Einrichtung eines Arbeit 4.0-Kompetenzzentrums „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ beschlossen. Die Einrichtung wird von den Sozialpartnern Nordmetall und IG Metall Bezirk Küste unter Beteiligung der Vereinigung der Unternehmerverbände für Mecklenburg-Vorpommern und dem DGB Nord betrieben werden.</p>
Beschlussvorschlag	Die Mitglieder des Zukunftsbündnisses begrüßen, dass die Sozialpartner das Arbeit 4.0-Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ aufbauen und betreiben.

TOP 5	Beratungsstelle für ausländische Arbeitskräfte	Lfd. Nr.: WM 5
Angemeldet von	Gewerkschaften, Staatskanzlei	
Ausgangspunkt	<p>Ausländischen Arbeitskräften fehlen vielfach Kenntnisse über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So betrifft das Vorenthalten von Arbeitnehmerrechten, Arbeitsschutzstandards und Arbeitsentgelt vor allem ausländische Beschäftigte aus EU- und Drittstaaten.</p> <p>Mecklenburg-Vorpommern ist zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels sowie dem Schutz der Rechte der Opfer von Menschenhandel verpflichtet. Es bedarf deshalb stringenter Strategien zur Rechtsdurchsetzung und Kontrolle sowie der Sensibilisierung und Vernetzung wichtiger Akteure in Behörden und in Organisationen. Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen deshalb eine Beratungsstelle, die ihnen hilft, ihre Rechte zu verstehen und durchzusetzen. In Mecklenburg-Vorpommern fehlt bislang eine entsprechende Einrichtung. Das Land soll daher eine mobile Beratungsstelle für ausländische Arbeitskräfte fördern.</p>	
Beschlussvorschlag	Die Mitglieder des Zukunftsbündnisses halten es für geboten, auch in Mecklenburg-Vorpommern eine mobile Beratungsstelle zu schaffen, die die Schlagkraft institutioneller Akteure	

Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern
04. März 2019

	<p>bei der Vorbeugung und bei der Bekämpfung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung stärkt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Opfer über ihre Rechte aufklärt und sie bei deren Durchsetzung unterstützt.</p> <p>Aufgrund der übergeordneten Aufgabe soll die mobile Beratungsstelle unabhängig agieren können.</p>
--	--