

Anlage 1: Analyseergebnisse und Beteiligungsprozess

Analyseergebnisse

Das Land Mecklenburg-Vorpommern ist von der demografischen Entwicklung und der Binnenmigration nach 1990 besonders betroffen. Aufgrund des **Geburtenrückganges** und des **Abwanderungsüberschusses** in den ersten beiden Jahrzehnten nach der deutschen Vereinigung ist die Alterung der Bevölkerung stärker als in vielen anderen Bundesländern vorangeschritten. Durch den Berufseinstieg jüngerer Jahrgänge kann der altersbedingte Abgang erfahrener älterer Erwerbstätiger nicht vollständig kompensiert werden. Mit dem in den kommenden Jahren bevorstehenden Renteneintritt starker Geburtenjahrgänge wird der bereits heute vorhandene Bedarf an Nachwuchs-, Arbeits- und Fachkräften¹ in nahezu allen Wirtschaftsbereichen weiter stark anwachsen.

Mecklenburg-Vorpommern ist eine **Wirtschaftsregion**, die sich innerhalb der letzten 30 Jahre **gut entwickelt** hat. Bis zum Beginn der Corona-Pandemie verlief die konjunkturelle Entwicklung aufwärtsgerichtet. Durch die Corona-Krise wurde dieser positive Trend unerwartet unterbrochen. Lieferengpässe traten auf, Umsätze blieben aus, das Wirtschaftswachstum wurde beeinträchtigt, die Inflationsrate stieg zwischenzeitlich auf 7,6 Prozent (2022). Bis zum Jahr 2023 ist das **Bruttoinlandprodukt**, mit Ausnahme vom Jahr 2020, seit 2010 stetig gewachsen und betrug in der Spitze **im Jahr 2023 59,2 Milliarden Euro**. Die **Wirtschaftsstruktur** in Mecklenburg-Vorpommern ist nach wie vor durch kleinste, kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) geprägt. Durch die Transformation der Wirtschaft zur Klimaneutralität und aufgrund anderer Umbrüche, beispielsweise in der maritimen Industrie, entstehen in Mecklenburg-Vorpommern neue zukunftssträchtige Beschäftigungsmöglichkeiten. Perspektivisch gilt dies insbesondere für die Erneuerbaren Energien und die Wasserstoffwirtschaft. Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Mecklenburg-Vorpommern hängt vor diesem Hintergrund in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es gelingt, den **Fachkräftebedarf der Unternehmen** im Land **zu sichern und bedarfsadäquat zu erweitern**. Der Wohlstand, die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme und daran anknüpfend der soziale Zusammenhalt sind als wesentliche Elemente der sozialen Marktwirtschaft eng an die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft gekoppelt. Diese gilt es – durch gute Rahmenbedingungen und eine vorausschauende Fachkräftepolitik – auch in der Zukunft zu erhalten und auszubauen.

Die im Zuge der Corona-Pandemie und des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine bundesweit angespannte Wirtschaftslage ist auch auf dem **Arbeitsmarkt** in Mecklenburg-Vorpommern spürbar. Die Zahl der **sozialversicherungspflichtig**

¹ Die Gruppe der **Fachkräfte** umfasst sowohl Personen mit anerkanntem akademischen als auch anerkannter mindestens zweijähriger Berufsausbildung. Als **Arbeitskräfte** werden alle arbeitsfähigen Personen – unabhängig von deren formaler Qualifikation – bezeichnet. Formal Geringqualifizierte (An- und Ungelernte oder Helfer/Helferinnen) werden somit nicht zu den Fachkräften, jedoch zu den Arbeitskräften gezählt.

Beschäftigten² hat seit 2010 grundsätzlich zugenommen: Im Jahresmittelwert 2023 (gebildet aus den Quartalszahlen) sank die Zahl jedoch auf unter 579.600. Im Jahr 2022 waren es noch fast 10.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr (588.800). Im Jahresdurchschnitt 2024 (bis einschließlich Juni) waren bisher rund 66.300 Personen **arbeitslos gemeldet** (Erhöhung um etwa 1.800 gegenüber dem Vorjahreszeitraum und um 4.300 gegenüber 2019, dem Jahr vor der Pandemie). Die Arbeitslosenzahlen haben sich in den Jahren von 2009 bis 2019 stetig und dabei deutlich verringert. In 2020 lag die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt bei 7,8 Prozent und damit trotz der Corona-Pandemie nur leicht über der Quote des Vorjahres (2019: 7,1 Prozent). In 2021 erfolgte ein weiterer Rückgang auf 7,6 Prozent und in 2022 auf 7,3 Prozent. Dieser Trend wurde mit einem Anstieg auf 7,8 Prozent im Jahr 2023 gestoppt. Im Jahresdurchschnitt 2024 (bis einschließlich Juni) liegt die Arbeitslosenquote bei 8,1 Prozent (0,2 Prozentpunkte über dem Vorjahreszeitraum und 0,5 Prozentpunkte über dem Wert aus 2019). In einer Detailanalyse zeigt sich, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit während der Corona-Pandemie in Mecklenburg-Vorpommern nicht auf mehr Zugängen in die Arbeitslosigkeit, sondern auf weniger Abgängen aus der Arbeitslosigkeit basiert. Mithin bemühten sich die Unternehmen, ihre **Fachkräfte** soweit wie möglich zu **halten**. An diesem Trend hat auch der anhaltende Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine nichts signifikant geändert. Jedoch bleibt festzustellen, dass die damit verbundenen wirtschaftlichen Auswirkungen (insbesondere Inflation und stark gestiegene Energiekosten) in Verbindung mit dem weiterhin spürbaren Einschnitt durch die Corona-Pandemie eine auf unabsehbare Zeit große **Herausforderung** für die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern darstellen werden.

Herausforderungen sind auch hinsichtlich des Arbeits- und Fachkräfteangebots absehbar. Zum einen sind die Folgen der demografisch bedingten Angebotsverknappung und Alterung der Erwerbstätigen spürbar. Die Gewinnung von Fachkräften und die Nachbesetzung freier Arbeitsstellen werden schwieriger, aufwendiger und damit auch teurer. Investitions- oder expansionsfreudige Unternehmen stoßen zusehends an Grenzen. Teilweise verschärfte sich diese Situation durch die Folgen der Corona-Pandemie. In einzelnen Branchen, Berufsgruppen und Regionen gibt es darüber hinaus zu wenig qualifiziertes Personal, um die Arbeitskräftenachfrage vollständig decken zu können. Im Zuge der Aufhebung der sogenannten „Lockdown“-Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben sich in Mecklenburg-Vorpommern insbesondere Probleme bei der Arbeits- und Fachkräftegewinnung in der Hotellerie und Gastronomie gezeigt: Demnach sind während der langen Schließungen vor allem Minijobber in andere Wirtschaftsbereiche abgewandert. Ungefähr jeder zehnte vormals hier Beschäftigte ist während der Corona-Pandemie der Branche abhandengekommen. Das Halten und Gewinnen von Fachkräften gestaltet sich vor allem in Unternehmen mit wenig attraktiven Arbeits- und

² **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** umfassen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kranken- und rentenversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind.

Entlohnungsbedingungen schwieriger. Dazu zählen typischerweise wegen geringer Arbeitsentgelte, ungünstiger Lage von Arbeitszeiten und saisonaler Beschäftigung auch Unternehmen der Tourismuswirtschaft. Fehlendes Personal führt oft zu Einschränkungen des Angebots, zu Umsatzverlust und bedroht die Leistungs- sowie Wettbewerbsfähigkeit.

Zugleich stehen Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern angesichts der aktuellen und absehbaren demografischen Entwicklungen vor großen Herausforderungen. Die Bevölkerung wird der 5. Bevölkerungsprognose zufolge zwischen 2017 und 2040 um voraussichtlich etwa 80.000 Einwohnerinnen und Einwohner auf 1,53 Mio. zurückgehen. Das **Erwerbspersonenpotenzial**³ reduziert sich danach von 1,078 Mio. im Jahr **2014** auf voraussichtlich 871.706 im Jahr **2040**. Das entspricht einem **Rückgang um etwa 19 Prozent** in der relevanten Altersgruppe der 15- bis 67-jährigen. Im Übrigen werden in der nächsten Dekade die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten „Babyboomer“ in Rente gehen. Schließlich verschiebt sich die Altersstruktur im Land deutlich: Die Zahl der 18- bis 65-jährigen sinkt um 18 Prozent, wohingegen die Anzahl älterer Menschen über 65 Jahre um fast 30 Prozent steigt. 2014 gab es noch etwas weniger als 326.500 Menschen im Rentenalter (ab 67 Jahren). Diese Zahl steigt auf voraussichtlich rund 450.400 in 2030 und 466.700 in 2040. **Bis 2035** werden durch das Ausscheiden der über 50-jährigen **bis zu 20 Prozent der aktuellen Erwerbspersonen** (gegenüber 2019) **in Rente gehen**. Das entspricht mehr als 200.000 Menschen, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und ersetzt werden müssen. Eine neue Prognose (2024) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) auf Grundlage des Zensus 2022 zeichnet ein noch dramatischeres Bild: Demnach geht die Einwohnerzahl Mecklenburg-Vorpommerns bis 2045 um rund 101.400 Personen auf 1,51 Millionen zurück. Das wäre ein Rückgang um 6,3 Prozent gegenüber 2021 (1,61 Millionen). Der Rückgang der Bevölkerung betrifft in Deutschland vor allem strukturschwache Regionen. Auch das **Durchschnittsalter** der Menschen in M-V **steigt** um ein Jahr (2,2 Prozent) an (2045: 48,5 Jahre). Es wird wesentlich mehr ältere als jüngere erwerbsfähige Bürgerinnen und Bürger geben.

Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren sinken wird. Das gilt auch bei einer Differenzierung nach Anforderungsniveau: Ohne Berücksichtigung von exogenen Einflüssen, also ohne auf Mecklenburg-Vorpommern wirkende Arbeitsmarkteffekte von außerhalb, wird sich das Arbeitskräfteangebot und das Fachkräfteangebot ab dem Jahr 2024 verringern.

Es gibt keine einzelne, allumfassende Kennzahl zur Messung von Arbeits- oder Fachkräfteengpässen. Vielmehr ist ein differenzierter Blick notwendig, um die

³ Das **Erwerbspersonenpotenzial** ist ein Maß für das Arbeitskräfteangebot (Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) in einer Volkswirtschaft. Es gibt an, wie viele Personen dem Arbeitsmarkt theoretisch zur Verfügung ständen. Es setzt sich zusammen aus den Erwerbstätigen und Erwerbslosen sowie der geschätzten sogenannten Stillen Reserve (das sind z.B. Nichterwerbspersonen, die zwar Arbeit suchen, jedoch kurzfristig nicht zur Verfügung stehen).

diesbezügliche Situation adäquat beurteilen zu können. Hierfür werden unterschiedliche zu berücksichtigende Indikatoren verwendet. Beispiele dafür sind die Vakanzzeiten⁴, das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen⁵, Selbsteinschätzungen von im Rahmen von Studien befragter Betriebe, der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen oder auch das Substituierbarkeitspotenzial⁶ berufsspezifischer Tätigkeiten. Gleichzeitig unterscheiden sich die Messkonzepte dieser und weiterer wichtiger Indikatoren deutlich voneinander. Hinzu kommt, dass Zukunftsprognosen zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt nicht nur wegen derer inhärenten Dynamiken schwierig sind. Auch exogene Einflüsse lassen sich entweder gar nicht (wie etwa die Corona-Pandemie oder der Angriffskrieg auf die Ukraine) bzw. nur sehr grob antizipieren (beispielsweise die arbeitsmarktlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen von Lieferkettenproblemen oder Transformationsprozessen durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz).

Vakanzzeiten (Bundesagentur für Arbeit)

Ausgehend von den Ergebnissen der landesspezifischen Fachkräftebedarfsanalyse der Bundesagentur für Arbeit ist mit Blick auf die Vakanzzeiten Folgendes festzustellen: Die **höchsten Vakanzzeiten sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen** in Mecklenburg-Vorpommern mit je über 400 Tagen (im Jahr 2023) sind **in der folgenden Abbildung dargestellt. Dabei wird die betreffende Berufshaupt- bzw. -untergruppe⁷** genannt. Zum Vergleich wird der Wert angegeben, der im Mittel in Deutschland über alle Berufe hinweg ermittelt wurde.

⁴ Die **Vakanzzeit** misst die Zeit vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer gemeldeten Arbeitsstelle beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit in Tagen.

⁵ Die **Arbeitssuchenden-Stellen-Relation** hilft bei der Einschätzung der Fachkräfteproblematik wie folgt: Sie zeigt umso eher Stellenbesetzungsschwierigkeiten an, je kleiner sie ist. Sie gibt an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose rein rechnerisch je 100 offene Stellen zur Verfügung stünden.

⁶ Zur Bestimmung des **Substituierbarkeitspotenzials** wird analysiert, welcher Anteil der Einzeltätigkeiten, die typischerweise im Rahmen eines bestimmten Berufes zu erledigen sind, bereits durch Computer oder computergesteuerte Maschinen erledigt werden könnten. Die Kennzahl soll helfen, den aktuellen Stand der Digitalisierung sowie deren zukünftige Auswirkungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können.

⁷ **Wirtschaftliche Klassifikation:** Berufe werden in Deutschland nach dem Wirtschaftszweig gegliedert. Die Klassifikation der Berufe ist mit fünf numerisch verschlüsselten Gliederungsebenen aufgebaut. Sie umfasst 10 Berufsbereiche (1-Steller), 37 Berufshauptgruppen (2-Steller), 144 Berufsgruppen (3-Steller), 700 Berufsuntergruppen (4-Steller), 1.286 Berufsgattungen (5-Steller).

Vakanzzeiten in Mecklenburg-Vorpommern (Berufsgruppen)

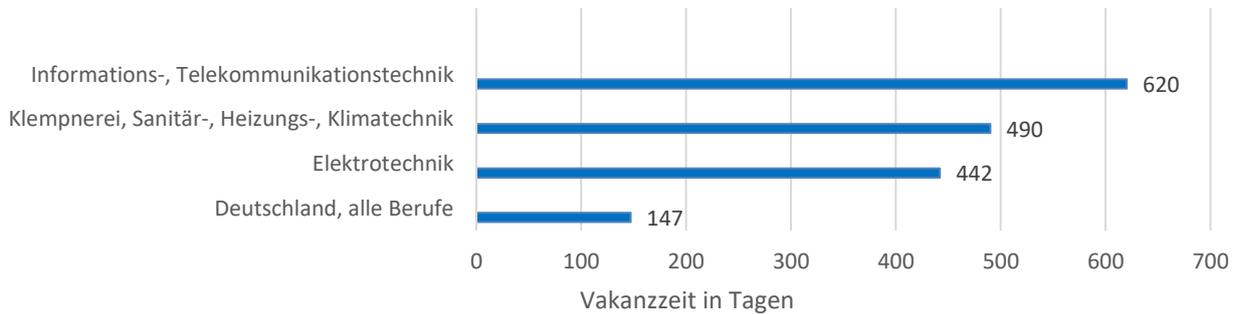


Abbildung 1: Vakanzzeiten in den Berufsgruppen in M-V im Jahr 2023 (Auswahl), in Tagen
Quelle: eigene Darstellung der Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

In den Berufshauptgruppen werden in der folgenden Abbildung jene Gruppen aufgeführt, bei denen die Vakanzzzeit über 220 Tage und somit über 7 Monate beträgt. So lange dauert es in diesen Berufen für Arbeitgeber, eine der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle mit passend qualifiziertem Personal zu besetzen.

Vakanzzeiten in Mecklenburg-Vorpommern (Berufshauptgruppen)

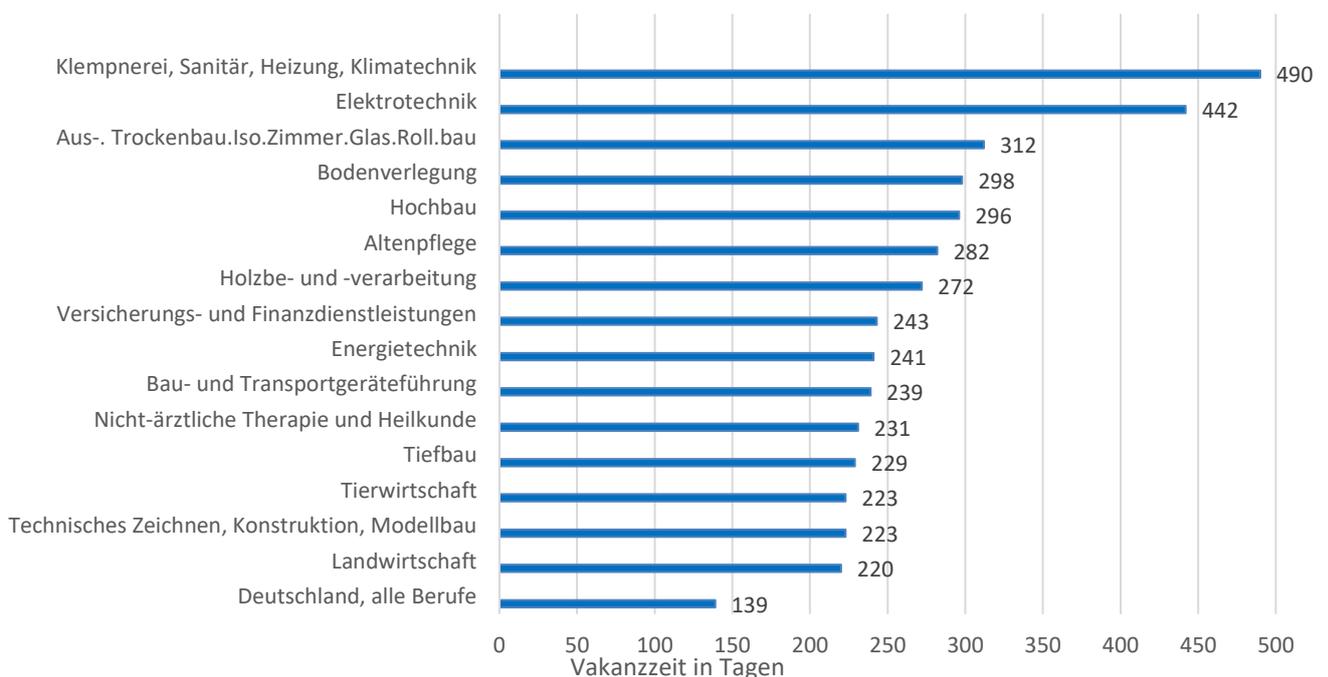


Abbildung 2: Vakanzzeiten in den Berufshauptgruppen in M-V im Jahr 2023 (Auswahl), in Tagen
Quelle: eigene Darstellung der Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Eine Analyse der **Entwicklung von Vakanzzeiten** zeigt in den meisten Berufsgruppen eine ansteigende Tendenz. Besonders **stark stiegen** die Vakanzzeiten zwischen den Jahren 2022 und 2023, also innerhalb nur eines Jahres, beispielsweise in den Berufen

der Informations- und Telekommunikationstechnik (+ 470 Tage), in der Elektrotechnik (+ 280 Tage), in der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (+ 190 Tage) und bei den Triebfahrzeugführerinnen und -führern im Eisenbahnverkehr (+ 127 Tage). Demgegenüber hat die durchschnittliche **Vakanzeit nur in wenigen Berufen abgenommen**. In den Berufszweigen Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau (- 56 Tage), im Tiefbau (- 56 Tage) und bei der Bau- und Transportgeräteführung (- 32 Tage) ist der Rückgang innerhalb eines Jahres besonders hoch.

Fachkräftebedarfs- und Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Für die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit erfolgt eine Bewertung von insgesamt 14 Indikatoren. Ob ein berufsfachlicher **Engpass** ausgewiesen wird, hängt erstens von den ausgewählten Engpassindikatoren ab: abgeschlossene Medianvakanzeit, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquote, Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigung, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und Entgeltentwicklung. Zweitens tragen die Risikoindikatoren (Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter, Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen, Absolventen-Beschäftigten-Relation⁸ und das Substituierbarkeitspotenzial) dazu bei, Risiken in Bezug auf absehbare Besetzungsschwierigkeiten in naher Zukunft zu bewerten. Drittens helfen Ergänzungsindikatoren, nämlich berufliche Mobilität⁹, Arbeitsstellenbestandsquote, Teilzeitquote und Selbstständigenanteil bei einer fundierten Gesamtbewertung. Ob ein Engpass vorliegt, entscheidet sich dabei aus einer Mischung an Punktwerten bei Indikatoren und an festen Grenzwerten bei Engpass- und Risikoindikatoren.

Im Vergleich der Jahre 2022 und 2023 ist die Anzahl der Berufe mit Engpass leicht gesunken. **Für das Jahr 2023 wurden für insgesamt 183 Berufsgattungen Engpässe erkannt**. Mehr als die Hälfte dieser Berufsgattungen mit Engpässen sind Berufe auf Fachkräfteebene¹⁰ (98), etwa 30 Prozent auf der Stufe von Spezialistinnen und Spezialisten sowie rund 17 Prozent auf Ebene von Expertinnen und Experten. Für weitere 172 Berufsgattungen aller Niveaustufen weisen die Indikatoren der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zwar keinen Engpass aus, diese stehen jedoch unter Beobachtung. In 167 weiteren Berufsgattungen gibt es keine Anzeichen für Engpässe. Anteilsmäßig überwiegen auf Fachkräfte- und Spezialistenebene (42 bzw. 41 Prozent) die Berufsgattungen mit Engpässen, bei den Expertinnen und

⁸ Die **Absolventen-Beschäftigten-Relation** ist ein Maß dafür, wie viele Nachwuchskräfte in einem Beruf ausgebildet werden. Weil die Angaben zu den Absolventen/-innen und den Erwerbstätigen erst mit einer Wartezeit von einem Jahr vorliegen, wird auf Daten des Vorjahres zurückgegriffen. Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist eine bestimmte Anzahl von (erfolgreichen) Ausbildungsabsolventen/-innen notwendig. Je geringer die Ausbildungsintensität ist, desto höher ist das Risiko einer künftigen Fachkräftelücke.

⁹ Die **berufliche Mobilität** gibt für jede Berufsgattung an, wie hoch von allen Beschäftigungsaufnahmen in einem Einmündungsberuf der Anteil der Arbeitslosen ist, die einen anderen Zielberuf als diesen Einmündungsberuf aufgewiesen haben. Eine hohe Mobilität zeigt an, dass es in einem hohen Maße gelingt, Arbeitslose aus anderen Berufen zu rekrutieren.

¹⁰ **Anforderungsniveaus** nach Klassifikation der Berufe: Fachkraft (typischerweise mit Berufsausbildung), Spezialistin bzw. Spezialist (typischerweise mit Fortbildung/Bachelor) und Expertin bzw. Experte (typischerweise mit Master/Diplom)

Experten jene ohne Engpässe (47 Prozent). Berufsgattungen, die laut Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2023 in M-V einen Engpass aufwiesen, waren, sind: Holzbe- und -verarbeitung; Metallbau und Schweißtechnik; Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik; Energietechnik; Elektrotechnik; Lebensmittel- und Genussmittelherstellung; Speisenzubereitung; Hochbau; Tiefbau; Aus-, Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau; Klempnerei, Sanitär, Heizungs-, Klimatechnik; Reinigung; Verkauf von Lebensmitteln; Hotellerie; Gastronomie; Arzt- und Praxishilfe sowie Pflegeberufe.

Die Berufsgruppen und -bereiche, die nach den Daten zum Thema Fachkräftebedarf (Statistik der Bundesagentur für Arbeit) im Jahr 2023 einen hohen Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern aufwiesen, sind: Kraftfahrzeugtechnik; Energietechnik; Bauelektrik; Informations-, Telekommunikationstechnik; Lebensmittel- und Genussmittelherstellung; Speisenzubereitung; Köche/Köchinnen; Tiefbau; Zimmerei; Klempnerei, Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik; Berufskraftfahrer/-fahrerinnen (Güterverkehr, LKW); Bus-/Straßenbahnfahrer/-fahrerinnen; Gebäudereinigung; Verkauf von Lebensmitteln; Hotellerie; Gastronomie; Öffentliche Verwaltung; Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe sowie Altenpflege.

Aus Angaben der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass bereits heute in einer Vielzahl von Berufsgruppen hohe Bedarfe bis hin zu Mängeln an Fachkräften konstatiert werden müssen. Zu beachten ist: Engpass- und Fachkräftebedarfsanalysen beziehen sich nur auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und auf die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen. Dadurch kann insbesondere für höherwertige – vor allem von Spezialistinnen/ Spezialisten und Expertinnen/ Experten ausübende – Tätigkeiten nicht der gesamte Arbeitsmarkt erfasst werden.

Fachkräftelücke (iw Köln)

Die Analysen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw Köln) zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit. Während es sich bei den Arbeitslosen annähernd um eine vollständige Erfassung handelt, werden nicht alle offenen Stellen von den Unternehmen auch der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Die Meldequoten von Stellen für Fachkräfte mit Berufsausbildung und für Spezialistinnen/ Spezialisten mit Fortbildungs- oder Bachelorabschluss schwanken laut der IAB-Stellenerhebung zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expertinnen/ Experten mit Master oder Promotion um etwa 30 Prozent. Im Gegensatz dazu werden bei den KOFA-Analysen diese Meldequoten bei der Ermittlung von offenen Stellen berücksichtigt. Um darüber hinaus Zeitarbeitsstellen zu berücksichtigen, kommen bei den KOFA-Analysen auch hierfür Meldequoten und zusätzlich ein Zeitarbeitsgewicht des IAB zum Einsatz.

Die Fachkräftelücke ist demnach die Anzahl an offenen Stellen, die rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können. Nach den KOFA-

Auswertungen fehlten in Mecklenburg-Vorpommern im Jahresdurchschnitt 2022/2023 (Juli 2022 – Juni 2023) **rund 16.400 qualifizierte Arbeitskräfte (Fachkräftelücke)**. Im Vergleich zum vorigen Zeitraum (Jahr 2022) ist diese Zahl gesunken (31.12.2022: 17.258). Damit gab es 2022/2023 **für durchschnittlich 50 Prozent aller offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen (Stellenüberhangsquote¹¹)**. Die Fachkräftelücke verteilt sich ungleichmäßig auf die drei Anforderungsniveaus

- Fachkraft,
- Spezialistin bzw. Spezialist und
- Expertin bzw. Experte.

Die meisten qualifizierten Arbeitskräfte fehlten auf dem Anforderungsniveau Fachkraft. Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Entwicklung der Fachkräftelücke zwischen den Jahren 2010 und 2023 für das jeweilige Anforderungsniveau.

Entwicklung der Fachkräftelücke in Mecklenburg-Vorpommern 2010-2023

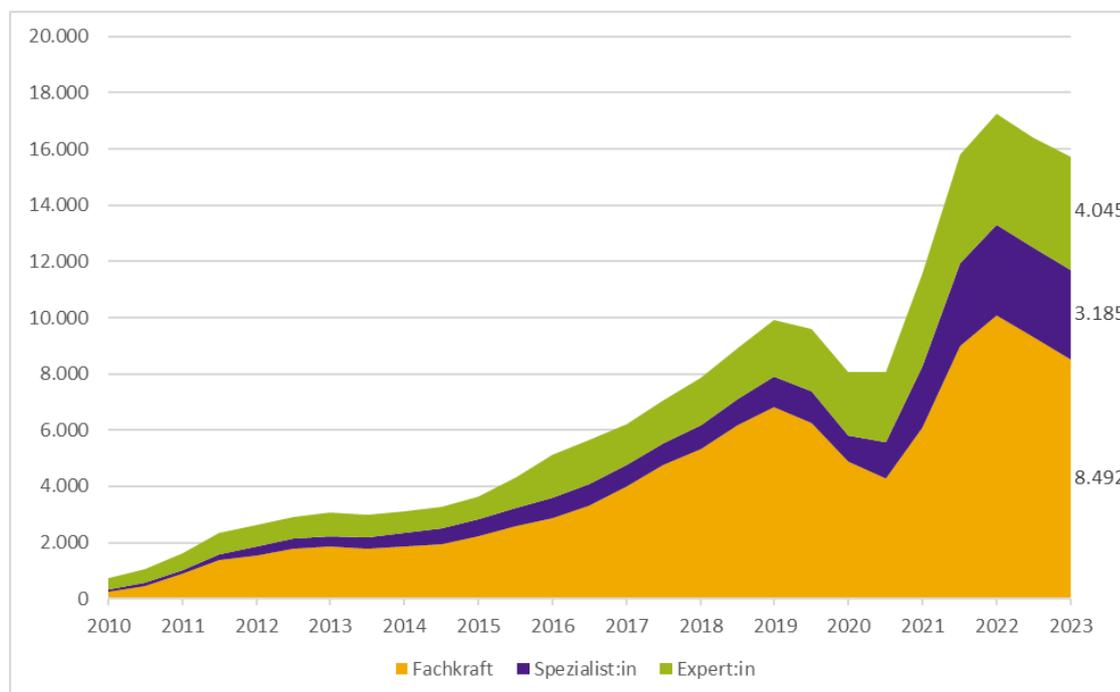


Abbildung 3: Entwicklung der Fachkräftelücke in Mecklenburg-Vorpommern im Zeitverlauf 2010 – 2023, nach Anforderungsniveau

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024.

Die Entwicklung zeigt klar, dass die **Fachkräftesituation** mit Ausnahme der Phase der Corona-Pandemie auf allen drei Anforderungsniveaus bis zum Jahr 2022 **zunehmend angespannter wurde** und sich im **Jahr 2023 entspannt** hat. Im Vergleich zum Jahr 2022 ist die durchschnittliche Fachkräftelücke um etwa 8,9 Prozent gesunken. Die **Fachkräftelücke** ist aktuell (2023) jedoch immer noch ungefähr eineinhalbmal **größer**

¹¹ Die **Stellenüberhangsquote** beschreibt den prozentualen Anteil der Stellen, die rein rechnerisch nicht besetzt werden können, da keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung stehen, an allen offenen Stellen für den Beruf.

ist als vor dem Beginn der Corona-Pandemie. Rechnerisch konnten im Jahr 2023 durchschnittlich 15.722 offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden.

Ein weiterer Indikator für einen Fachkräftemangel ist das Verhältnis zwischen der Anzahl offener Stellen und der Anzahl an Arbeitslosen. Eine Voraussetzung für die Stellenbesetzung ist, dass die Profile der offenen Stellen zu den Qualifikationen der Arbeitslosen passen müssen. Aufschluss darüber gibt die **Stellenüberhangsquote**.

Entwicklung der Stellenüberhangsquote 2010-2023

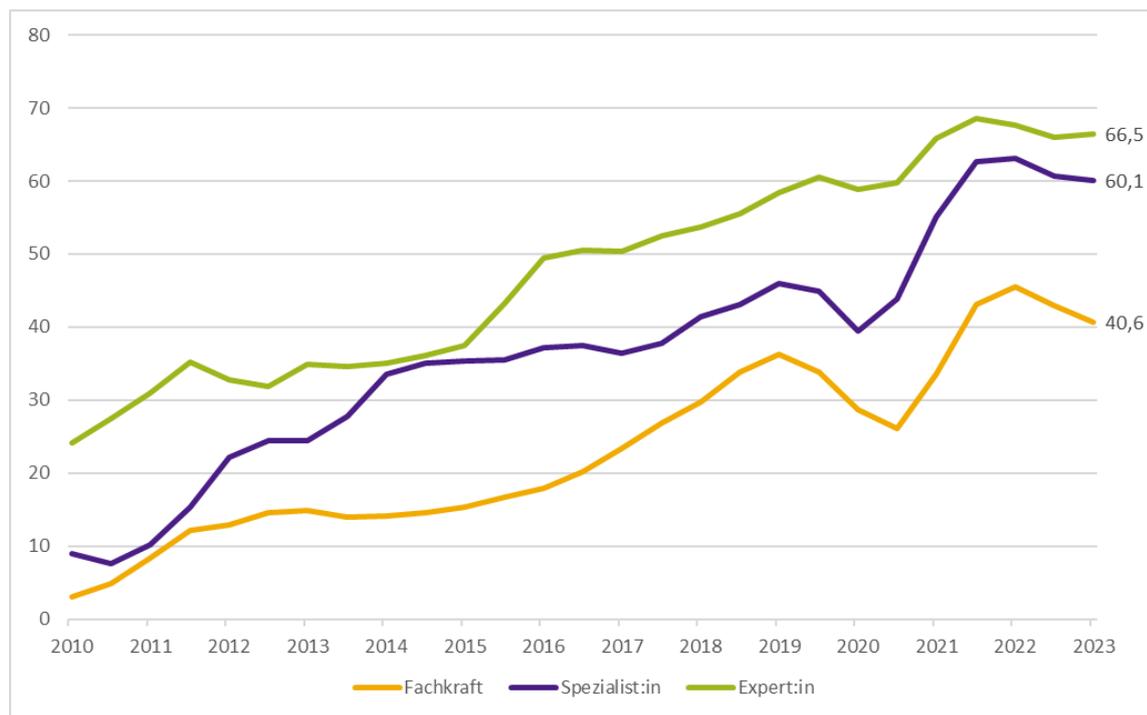


Abbildung 4: Entwicklung der Stellenüberhangsquote in Mecklenburg-Vorpommern im Zeitverlauf 2010 – 2023

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024.

Diese verbleibt seit der Corona-Pandemie auf hohem Niveau, insbesondere bei Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten. Für eine weitergehende Analyse ist schließlich ein differenzierter Blick auf das Anforderungsniveau der Stellen und der Berufe in Mecklenburg-Vorpommern vonnöten.

Top 5 Engpassberufe nach Fachkräftelücke und Anforderungsniveau in Mecklenburg-Vorpommern im Jahresdurchschnitt 2022/2023

	Berufsuntergruppe	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Engpassrelation ¹²
Fachkraft	Bauelektrik	530	607	13
	Gesundheits- und Krankenpflege	477	607	22
	Köche/Köchinnen	459	1.036	56
	Altenpflege	426	500	15
	Berufskraftfahrerinnen und -fahrer (Güterverkehr, LKW)	353	778	55
Spezialistin/ Spezialist	Kinderbetreuung und -erziehung	551	739	25
	Physiotherapie	427	465	8
	Ergotherapie	182	214	15
	Buchhaltung	173	356	51
	Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechn.)	125	310	60
Expertin/ Experte	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	513	633	19
	Bauplanung und -überwachung	311	335	7
	Elektrotechnik	247	272	9
	Aufsicht und Führung – Verkauf	179	230	22
	Öffentliche Verwaltung	155	162	4

Tabelle 1: Top 5 Engpassberufe nach Fachkräftelücke, offenen Stellen, Engpassrelation und Anforderungsniveau in Mecklenburg-Vorpommern im Jahresdurchschnitt 2022/2023

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023.

Laut KOFA-Analysen führt die aktuell (2023/2024) schwächere Wirtschaft und ein schwacher Arbeitsmarkt in Deutschland dazu, dass sich die Fachkräftelücke auf allen Anforderungsniveaus rückläufig entwickelt, sie jedoch weiterhin auf hohem Niveau verharrt. So konnten im März 2024 bundesweit rund vier von zehn offenen Stellen (38,7 Prozent) rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden. Die Besetzung offener Stellen war für Expertinnen und Experten besonders schwierig: 55,8 Prozent dieser Stellen konnten rechnerisch nicht besetzt werden, weil keine qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen. Ein erneuter Aufschwung könnte im Falle einer wirtschaftlichen Erholung zu einer erneuten Verschärfung der Fachkräfteengpässe führen.

¹² Wie die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation beschreibt die **Engpassrelation**, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose rein rechnerisch je 100 offene Stellen zur Verfügung stünden. Die Engpassrelation zeigt umso eher Stellenbesetzungsschwierigkeiten an, je kleiner sie ist.

Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern (Studie Prognos AG, 2023)

Der Ausgangspunkt des Fachkräftenmodells von Prognos ist die Schätzung von regionalisierten Input-Output-Tabellen für alle deutschen Kreise und kreisfreien Städte. Die Abschätzung basiert auf fundierten wissenschaftlichen Methoden. Die Berechnung der Tabellen auf Kreisebene sowie die Unterteilung in bis zu 63 Branchen sind zentrale Alleinstellungsmerkmale. Amtliche Statistiken liefern lediglich Tabellen auf Bundesebene. Das Modell berücksichtigt dabei auch makroökonomische Veränderungen, die Deutschland insgesamt betreffen.

In den folgenden 11 Berufshauptgruppen wird nach den Prognos-Berechnungen im Jahr 2030 die gravierendste absolute Arbeitskräftelücke (über 2.000 fehlende Arbeitskräfte) in Mecklenburg-Vorpommern vorherrschen und wichtige Stellen werden dann nicht mehr besetzt werden können.

Berufshauptgruppe	Prognostizierte Arbeitskräftelücke im Jahr 2030, in %	Prognostizierte Anzahl an Stellen der <u>Arbeitskräftelücke</u> im Jahr 2030
Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	25 %	6.100
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	14 %	5.800
Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	20 %	5.700
Berufe Unternehmensführung, -organisation	7 %	4.800
Lehrende und ausbildende Berufe	20 %	4.800
Reinigungsberufe	17 %	4.200
Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	28 %	3.700
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	9 %	2.500
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	15 %	2.400
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	8 %	2.200
Verkaufsberufe	4 %	2.100

Tabelle 2: Berufshauptgruppen in Mecklenburg-Vorpommern nach Arbeitskräftelücke in Prozent sowie Anzahl an Stellen im Jahr 2030

Quelle: eigene Darstellung der Ergebnisse der Arbeitsmarktstudie Prognos „Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern“ (Auswahl, 2023).

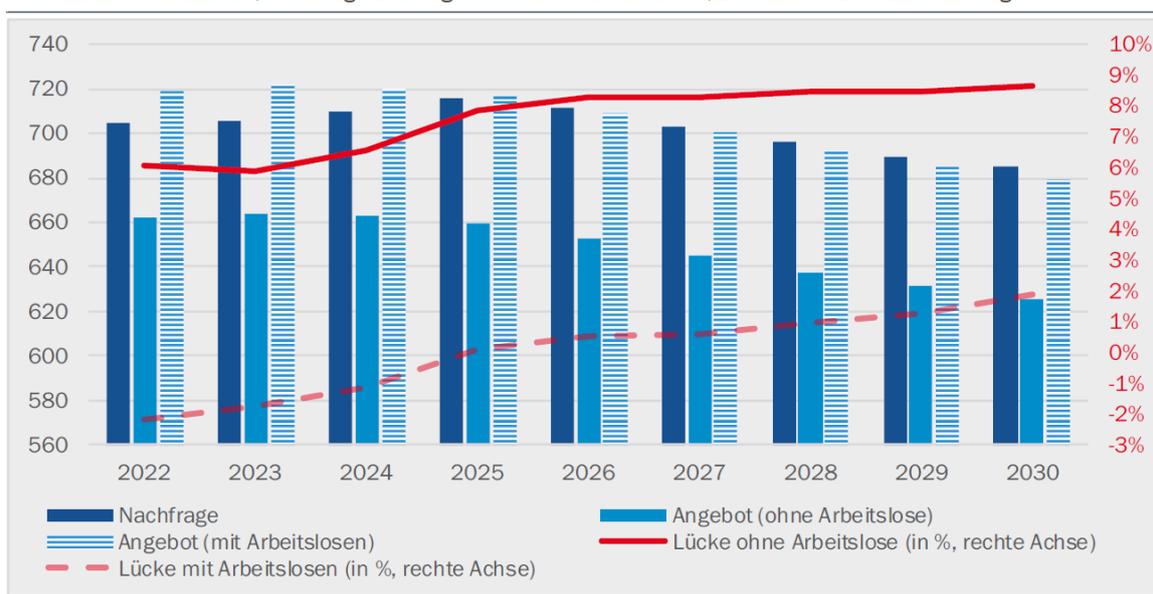
Hinweis: Die Tabelle ist absteigend nach den Berufshauptgruppen mit der anzahlmäßig größten Arbeitskräftelücke (Stellen) im Jahr 2030 sortiert.

Das Ausmaß der Arbeitskräftelücke variiert in den einzelnen Berufsgruppen. Jedoch finden sich in 20 der 36 untersuchten Berufshauptgruppen bis 2030 Arbeitskräftelücken von mindestens 1.000 Arbeitskräften. Deutlich wird in der Analyse, dass in den Berufshauptgruppen mit den größten Lücken im Jahr 2030 eine deutliche Verschärfung der Arbeitskräftesituation stattfindet. Bei den Berufshauptgruppen mit geringerer Lücke ist prozentual eher nicht mit einer weiteren Verschärfung der Stellenbesetzungsprobleme zu rechnen. Ein Blick auf die absolute Anzahl an fehlenden Fachkräften kann hier aber zu differenzierten Ergebnissen führen. In einigen Berufshauptgruppen, für die eine hohe rechnerische Arbeitskräftelücke ermittelt wurde, ist diese hauptsächlich auf die **Nachfrage nach ungelernten Hilfskräften** zurückzuführen, z.B. bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und den Reinigungsberufen.

Insgesamt kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass 2 Prozent (bei perfektem Matching¹³ der Arbeitslosen) bis 9 Prozent (ohne Matching) der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitsangebot gedeckt werden können (siehe Abbildung 5). Das bedeutet, dass **zukünftig fast jede zehnte offene Stelle nicht besetzt werden kann**. Bis zum Jahr **2030** steigt die **Arbeitskräftelücke** von 42.600 (2022) auf **59.400**. Von jenen 59.400 entfallen **51.000** der im Jahr 2030 fehlenden Arbeitskräfte auf **Fachkräfte**. Die übrigen 8.400 sind ungelernte Helferinnen und Helfer, die jedoch nur in wenigen Berufshauptgruppen eine Rolle spielen.

Abbildung 17: Nachfrage, Angebot und Lücke an Arbeitskräften bis 2030.

Mit und ohne Arbeitslose, Nachfrage und Angebot in Tsd. Arbeitskräften, Lücke in Prozent der Nachfrage



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos

© Prognos AG, 2023

Abbildung 5: Nachfrage, Angebot und Lücke an Arbeitskräften in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030

Quelle: Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern, Prognos, 2023.

¹³ **Matching** beschreibt den Prozess, der Arbeitslose und Vakanzen zusammenbringt und damit letztlich zu einer Beschäftigungsaufnahme führt.

Fachkräftebedarf aus betrieblicher Sicht

Die Daten des IAB-Betriebspanels sind für Mecklenburg-Vorpommern repräsentativ, da sie auf den Antworten von rund 1.000 befragten hiesigen Betrieben basieren und entsprechend von Schichtungskriterien auf die Gesamtheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern hochgerechnet sind. An diesen Daten lässt sich erkennen, wie viele Betriebe überhaupt Bedarf an Fachkräften haben und wie hoch gegebenenfalls der Fachkräftebedarf ist. Der Fachkräftebedarf ergibt sich dabei aus der im ersten Halbjahr erfolgten Anzahl an Einstellungen von Fachkräften und den im ersten Halbjahr nicht besetzten Stellen für Fachkräfte. Dies hat den Vorteil, dass es hier nicht darauf ankommt, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder wie der Betrieb offene Stellen ausschreibt.

Der Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit Fachkräftebedarf und das Ausmaß des Fachkräftebedarfes an Stellen in den Jahren 2010 bis 2022 ist nachfolgend dargestellt.

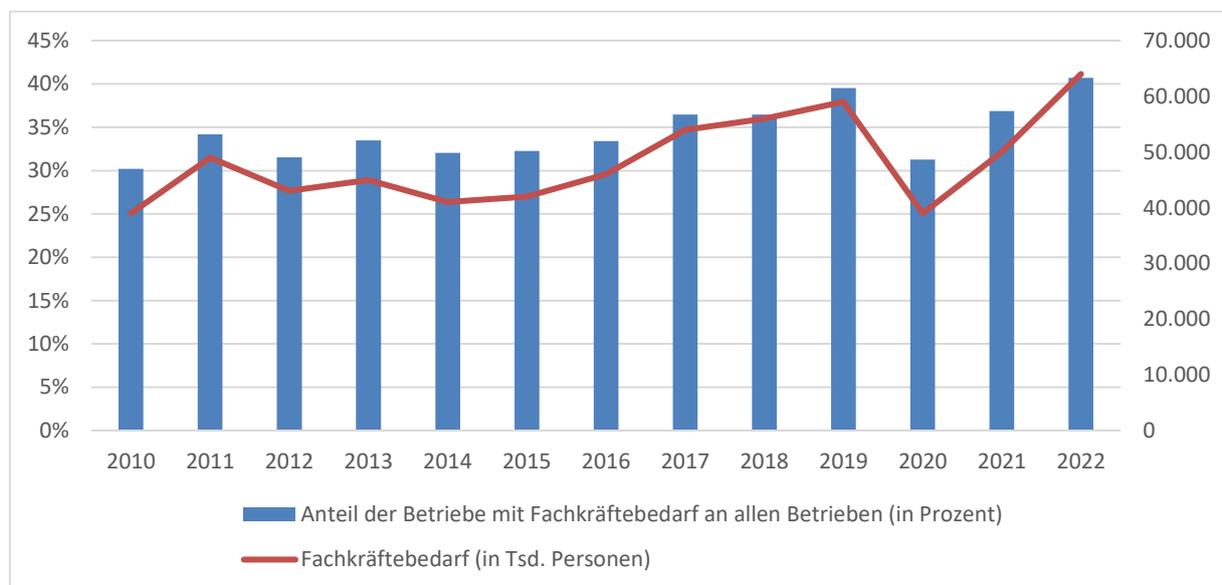


Abbildung 6: Fachkräftebedarf und Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern, 2010 – 2022

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Darstellung.

Der Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, der Bedarf an Fachkräften hat, ist demnach zwischen 2010 und **2022** von 30 auf **41 Prozent** – und damit auf einen Höchststand – gestiegen. Auch **2023** verblieb dieser Wert auf ähnlichem Niveau: **40 Prozent** der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern meldeten in dem Jahr einen Fachkräftebedarf – derselbe Anteil wie in Ost- bzw. Westdeutschland. Das zeigt, dass sechs von zehn Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern keinen Bedarf an Fachkräften und somit auch keinen Mangel an Fachkräften haben. Ein wesentlicher Grund dafür dürften allerdings Ein-Personen-Betriebe ohne abhängig Beschäftigte sein.

Regional mehren sich in Mecklenburg-Vorpommern die Anzeichen für zusätzliche Engpässe in einzelnen Berufen und/oder Branchen. In den einschlägigen

Konjunkturumfragen der letzten Jahre gab rund die Hälfte der befragten Unternehmen an, offene Stellen längere Zeit nicht besetzen zu können. Laut der Konjunkturumfrage der IHK zu Rostock zum Jahresbeginn 2024 ist der „**Fachkräftemangel**“ weiterhin ein großer Sorgenfaktor für die Unternehmen im Land. 51 Prozent (Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten: 76 Prozent) benennen ihn als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Das ist ein Rückgang gegenüber der Umfrage zu Jahresbeginn 2022 (57 Prozent). Die **Zahl der offenen Stellen** lag im Juni 2024 bei **18.259**. Aufgrund pessimistischer Erwartungen hinsichtlich der eigenen wirtschaftlichen Entwicklung bei den Unternehmen im Land stellt der Fachkräftemangel nicht mehr das drängendste Problem dar. Die verschlechterte Geschäftslage führt dazu, dass nun sogar ein Viertel der Unternehmen von Beschäftigungsabbau ausgeht. Gründe dafür sind u.a. die Energie- und Rohstoffpreise, Arbeitskosten und die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen.

Duale Berufsausbildung

Der Ausbildungsmarkt hat ein **Nachfrageproblem und kein Angebotsproblem** entwickelt. Die Bundesagentur für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnete Ausbildungsmarktzahlen für das Berichtsjahr 2022/2023 vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2023. Mit Stand September 2023 gab es 10.566 Berufsausbildungsstellen für 6.251 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerberinnen und Bewerber. Auf 100 gemeldete betriebliche Berufsausbildungsstellen kamen 62 Bewerberinnen und Bewerber und auf 100 unbesetzte Berufsausbildungsstellen kamen 31 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber.

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine **Ausbildungsberechtigung** verfügt. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben. Laut IAB-Betriebspanel erfüllten im Jahr 2023 nach eigenen Angaben lediglich **45 Prozent der Betriebe** in Mecklenburg-Vorpommern diese Voraussetzungen.

Die **duale Berufsausbildung** ist gerade für die die Wirtschaftsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern prägenden Klein- und Kleinstbetriebe die wichtigste Stellschraube der Nachwuchsfachkräftesicherung. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe allerdings bei lediglich 23 Prozent.

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen stellt die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern seit Jahren vor große Herausforderungen: Im Befragungsjahr 2022 konnte **mehr als die Hälfte** (60 Prozent) **der ausbildungsbereiten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern die angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen**. **Der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze** stieg in Mecklenburg-Vorpommern damit auf **46 Prozent** an. Das ist gegenüber dem Vorjahr eine deutliche Steigerung (2020/2021: 40 Prozent). Die oftmals schlechte Erreichbarkeit von Berufsschulen sowie die grundsätzlichen Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen, gehen dabei Hand in Hand.

Beteiligungsprozess – Der Weg zur Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern

Den Start des Beteiligungsprozesses bildete der Austausch innerhalb einer regierungsinternen Arbeitsgruppe, zu der folgende Ressorts gehören: das federführende Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit sowie das Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt, das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung, das Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten, das Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung, das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, das Finanzministerium und das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport. Bei diesem ersten Austausch ging es zunächst darum, alle relevanten, bereits laufenden oder zeitnah geplanten Aktivitäten der Landesregierung zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung zu identifizieren sowie die weiteren ressortübergreifenden Arbeitsschritte abzustimmen. Diese Abstimmung hat sich als laufender Prozess etabliert.

Ein zentrales Merkmal des Beteiligungsprozesses ist die aktive Einbindung eines Kreises von etwa 45 Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Verbänden und Sozialpartnern – in einem „Beirat Fachkräftestrategie“. Dieser Beirat bündelt als Zusammenschluss von wichtigen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren einerseits deren verschiedene Expertisen aber auch Sichtweisen. Andererseits führt er im gemeinsamen, reflektierenden und kritischen Diskurs von Vorschlägen für die Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern zu deren fachpolitischer Anpassung und Optimierung. Die konstituierende Sitzung des „Beirat Fachkräftestrategie“ fand am 30. Mai 2022 statt (weitere Sitzungen: 20. Dezember 2022, 26. Juni 2023 und 29. Januar 2024). Im Ergebnis der Beiratssitzungen wurden die nachfolgend skizzierten thematischen Workshops durchgeführt, die wichtige Impulse für die Konturierung der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern lieferten.

„Arbeitskräfte qualifizieren / Fachkräfte weiterbilden“, 23. Juni 2022

Die Top 5 der Empfehlungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Workshops waren: Vernetze Beratung von Beschäftigten und Betrieben mit umfassendem Orientierungsbedarf zur beruflichen Weiterbildung; Gründung von regionalen und/oder branchenbezogenen Weiterbildungsverbänden; Verbesserung von Rahmenbedingungen für Anbieter von beruflicher Weiterbildung; Durchführung von Branchenchecks zu konkreten Qualifizierungsbedarfen; Anpassung der Ausbildungsordnungen an „lebenslanges Lernen“.

„Attraktive Arbeitgeber:innen“, 20. Juli 2022

Die wichtigsten Empfehlungen des Workshops waren seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: Vertrauen, Authentizität, Bewusstsein der eigenen Marke, Wertschätzung, Individualität, Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und Gesundheitsmanagement. Seitens Politik und Verwaltung wurden folgende Impulse

gesetzt: Verbesserung des Images von Mecklenburg-Vorpommern, Ausbau der Infrastruktur, Verbesserung der Anerkennung und der Durchlässigkeit von Berufsabschlüssen, bessere Vermittlung sozialer Kompetenzen und mehr Berufspraxis in den Schulen.

„Stärkung der dualen Berufsausbildung“, 26. Juli 2022

Die Top 5 der Empfehlungen dieses Workshops waren: die Durchführung einer gesamtgesellschaftlich wahrnehmbaren Kampagne für berufliche Bildung; die Auflegung eines praxisnahen Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramms für Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer; das regelmäßige Monitoring zur Umsetzung des Landeskongzeptes für den Übergang Schule-Beruf; der qualitative Ausbau von Praktika und die Benennung und Qualifizierung von Praktikumslotsen in Schule und Betrieb sowie die Gewinnung von Lehrkräftenachwuchs für den Erhalt von Berufsschulstandorten.

„Fachkräfte von außerhalb gewinnen“, 3. August 2022

Die wichtigsten Empfehlungen waren bei diesem Workshop: die Etablierung einer echten Willkommenskultur, die Werbung um Fachkräfte (z.B. über das Portal „Make it in Germany“), die erleichterte Anerkennung von Qualifikationen sowie die individuelle Integration von Fachkräften im Unternehmen.

„Fachkräfte in Zukunftsfeldern / Arbeit der Zukunft“, 23. September 2022

Die Top 5 der Empfehlungen dieses Workshops waren: die Auflegung eines Zukunftsprogramms Berufliche Schulen, die Hebung des Qualitätsstandards für Ausbildungsbetriebe, die Stärkung der Weiterbildung (insbesondere: digitale Kompetenzen, Energiewende), der Ausbau der Beruflichen Orientierung an Schulen sowie die vereinfachte Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen/ Verkürzung der Bearbeitungsdauer.

„Mecklenburg-Vorpommern als attraktives Land zum Arbeiten für Studierende und Absolvent:innen“, 16. November 2022

Die wichtigsten Erkenntnisse waren die Verstärkung der wechselseitigen Sichtbarkeit von Studierenden und Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern und daraus resultierend die Planung einer gemeinsamen Veranstaltung aller Career Center Mecklenburg-Vorpommerns sowie ein Stakeholdermapping und die Entwicklung einer gemeinsamen Vision. Das erste Vernetzungstreffen relevanter Akteure fand am 1. Juni 2023 unter dem Motto „Studierende und Absolvent:innen für eine berufliche Zukunft in Mecklenburg-Vorpommern begeistern“ statt.

„Mit weniger mehr – Entlastungspotenziale durch Künstliche Intelligenz (KI) im Kontext des Fachkräftemangels“, 20. Juni 2023

Der Workshop stellte insbesondere Erfahrungsberichte (Best Practice Beispiele) aus verschiedensten Branchen vor. Die wichtigsten Empfehlungen waren: Steigerung der Akzeptanz von KI in Unternehmen und bei Mitarbeitenden, Befähigung im Umgang mit KI, Schaffung niedrigschwelliger Weiterbildungsangebote für diesen Bereich, Anpassung und Digitalisierung des Bildungssystems und der Verwaltung.

„Zeitenwende: Fachkräfte im Transformationsprozess der maritimen Industrie halten und gewinnen, 28. Juni 2023 + 19. September 2023

Die Workshops fanden im Rahmen der Erstellung des „Maritimen Zukunftskonzeptes Mecklenburg-Vorpommern“ statt. Die Empfehlungen werden aufbereitet, Maßnahmen daraus abgeleitet. Bisherige Empfehlungen sind: Ausweitung Landesmarketing (z.B. „Land zum Leben und Arbeiten“, Bedarfe der Branche mit Befragung erheben, Integration ausländischer Fachkräfte in Unternehmen ausweiten, Arbeitszeitmodelle überdenken, Studienangebot erweitern (z.B. duales Studium im maritimen Bereich).

Verbesserung der Fachkräftesituation für die erneuerbaren Energien in Mecklenburg-Vorpommern, 4. Oktober 2023

Mecklenburg-Vorpommern hat die Chance, weiterhin eine Vorreiterrolle beim Ausbau der Erneuerbaren Energien einzunehmen. Fachkräfte sind ein entscheidender Faktor, damit der Ausbau der Erneuerbaren Energie und der Energienetze gelingen kann. Die wesentlichen Empfehlungen waren: Zusammenarbeit innerhalb der Branche verbessern, MINT-Fächer verstärkt in den Fokus nehmen, engere Kooperation zwischen Hochschulen/Universitäten und Wirtschaft, gezielte Weiterbildungsangebote.

Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern, 5. April 2024

Der Entwurf der Fachkräftestrategie M-V wurde im Rahmen des Zukunftsbündnisses mit allen Mitgliedern diskutiert. Außerdem wurden konkrete Maßnahmen beschlossen.

Interministerielle Arbeitsgruppe Fachkräfte, 24. Juni 2024

Am 26. März 2024 wurde vom Kabinett die Einsetzung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) Fachkräfte beschlossen. Zu ihrer ersten Sitzung kamen Vertreterinnen und Vertreter aller Ressorts am 24. Juni 2024 unter Leitung des Staatssekretärs des federführenden Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit zusammen. Die IMAG hat als Ziele die gemeinsame Erarbeitung sowie Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung vereinbart. Dazu dient auch der Austausch im Rahmen der IMAG, die sich regelmäßig trifft.