

Studie

# Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern



Quellen (v. l. n. r.):

iStock - Yuri Arcurs YAPR; AdobeStock - KPs Photography; iStock - mihailomilovanovic; AdobeStock - Halfpoint © Prognos 2023

Studie

---

# Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern

---

**Von**

Markus Hoch  
Claudia Münch  
Philipp Kreuzer  
Johanna Jurgeleit  
Christin Kluge

**Im Auftrag des**

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern

**Abschlussdatum**

November 2023

# Das Unternehmen im Überblick

## Prognos – wir geben Orientierung.

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 200 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an zehn Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München, Stuttgart und Wien. In Wien sitzt die Prognos Europe GmbH, unsere Tochtergesellschaft in Österreich. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

### Geschäftsführer

Christian Böllhoff

### Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

### Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

### Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

### Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel-Stadt  
Handelsregisternummer  
CH-270.3.003.262-6

### Gründungsjahr

1959

### Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz der Prognos AG  
in der Schweiz

### Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24  
4052 Basel

Weitere Standorte der  
Prognos AG in Deutschland

### Prognos AG

Goethestr. 85  
10623 Berlin

### Prognos AG

Domshof 21  
28195 Bremen

### Prognos AG

Werdener Straße 4  
40227 Düsseldorf

### Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 17  
79100 Freiburg

### Prognos AG

Hermannstraße 13  
(c/o WeWork)  
20095 Hamburg

### Prognos AG

Nymphenburger Str. 14  
80335 München

### Prognos AG

Eberhardstr. 12  
70173 Stuttgart

Standort der Prognos AG  
in Belgien

### Prognos AG

Résidence Palace, Block C  
Rue de la Loi 155  
1040 Brüssel

Tochtergesellschaft  
in Österreich

### Prognos Europe GmbH

Walcherstraße 11  
1020 Wien

[info@prognos.com](mailto:info@prognos.com) | [www.prognos.com](http://www.prognos.com) | [www.twitter.com/prognos\\_ag](https://www.twitter.com/prognos_ag)

---

# Inhaltsverzeichnis

---

Zusammenfassung	V
<b>1 Hintergrund</b>	<b>- 7 -</b>
<b>2 Überblick: Datenbasis und verwendete Modelle</b>	<b>- 8 -</b>
2.1 Definitionen und Datenbasis	- 8 -
2.2 Rechenmodelle im Überblick	- 9 -
<b>3 Arbeits- und Fachkräfteangebot bis 2030</b>	<b>- 12 -</b>
3.1 Annahmen und grundlegende Daten	- 12 -
3.2 Ergebnisse	- 16 -
<b>4 Arbeits- und Fachkräftenachfrage bis 2030</b>	<b>- 25 -</b>
4.1 Annahmen und methodische Hinweise	- 25 -
4.2 Ergebnisse	- 27 -
<b>5 Resultierende Ungleichgewichte bis 2030</b>	<b>- 33 -</b>
<b>6 Bestimmungshintergründe und Handlungsempfehlungen</b>	<b>- 39 -</b>
Literatur	- 57 -

---

## Zusammenfassung

---

Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern wird in den nächsten Jahren durch verschiedene Trends geprägt. Dazu gehören bspw. die fortschreitende Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft oder die Auswirkungen der demografischen Entwicklung. Dadurch werden einige Tätigkeiten mittelfristig deutlich weniger, andere hingegen verstärkt nachgefragt – mit entsprechenden Wirkungen auf die damit verbundenen Berufe. Für die wirtschaftliche, aber auch gesellschaftliche Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns ist es daher wichtig, der Gefahr eines zunehmenden strukturellen Mismatch von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

In diesem Kontext wurde Prognos vom Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommerns mit der Erstellung der vorliegenden Studie beauftragt. Ziel ist es, empirisch fundierte Grundlagen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen zur künftigen Arbeits- und Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern zu erarbeiten. Für die dafür erforderlichen Berechnung wird auf bewährte Modelle der Prognos AG zurückgegriffen. In Kombination eines regionalökonomischen Modells (REGINA) sowie des Prognos-Fachkräftemodells wird so neben der Nachfrage auch das zukünftig zur Verfügung stehende Angebot an Arbeits- und Fachkräften abgeschätzt und dabei zwischen Berufs(haupt)gruppen differenziert. Die im Zusammenspiel aus Nachfrage und Angebot resultierenden Ungleichgewichte werden für jede Berufshauptgruppe abschließend durch eine Saldierung ermittelt.

Im Ergebnis der Modellrechnungen wird sichtbar, dass das Arbeitskräfteangebot (ohne Arbeitslose) von 661.900 Personen im Jahr 2022 auf 625.500 Personen im Jahr 2030 zurückgeht. Auf der Ebene der Planungsregionen zeigen sich dabei deutliche Unterschiede in der Entwicklung des Arbeits- und Fachkräfteangebots. Am stärksten ist der Rückgang in der Mecklenburgischen Seenplatte, am schwächsten fällt dieser in der Region Rostock aus. Auch zeigen sich auf der Ebene der Berufshauptgruppen deutliche Unterschiede in der Entwicklung. So steigt das Angebot in lediglich acht der 36 betrachteten Berufshauptgruppen, in den übrigen Berufshauptgruppen ist das Angebot rückläufig.

Die Arbeitskräftenachfrage sinkt im Betrachtungszeitraum von 2022 bis 2030 ebenfalls - um etwa 19.600 Personen auf rund 685.000 Arbeitskräfte. Das entspricht einem Rückgang von knapp 3 Prozent. Dennoch zeigt bereits das Ausmaß des rentenbedingten Ersatzbedarfes, dass trotz einer sinkenden Nachfrage auch zukünftig Neueinstellungen getätigt werden müssen. In einzelnen Berufshauptgruppen kommt es bis zum Jahr 2030 jedoch ebenfalls zu einem Anstieg der Nachfrage. Das betrifft insbesondere Berufshauptgruppen, die mit dem Erziehungs- und Pflegebereich sowie mit der Tourismusbranche in Verbindung stehen.

Die Saldierung von Angebot und Nachfrage zeigt, dass im Jahr 2030 rechnerisch zwischen 2 und 9 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden können. Im optimistischen Szenario, in dem lediglich 2 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Angebot gedeckt werden, wird dabei ein perfektes Matching zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen angenommen. Im pessimistischen Szenario wird hingegen unterstellt, dass kein Matching stattfindet. Beide geschilderten Annahmen, sowohl eines vollständigen Matchings der Arbeitslosen als auch einer Situation ohne passendes Matching, bilden Extreme ab, sodass die beiden Ergebnisse als mögliche Bandbreite zu betrachten sind. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse deutlich, dass in Mecklenburg-Vorpommern in den meisten der betrachteten Berufshauptgruppen zukünftig eine

Lücke an Arbeits- und Fachkräften besteht. Entsprechend gewinnen Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern weiter an Bedeutung.

Die in der Studie entwickelten Handlungsempfehlungen können dabei helfen, das Angebot an Arbeits- und Fachkräften in Mecklenburg-Vorpommern zu erhöhen und die rechnerisch zu erwartenden, berufsfeldspezifischen Defizite abzubauen. Die methodische Ableitung der Handlungsempfehlungen basiert zum einen auf einer Analyse der Bestimmungshintergründe der rechnerischen Arbeits- und Fachkräftelücke. Zum anderen wurden mehrere Fachgespräche mit Akteurinnen und Akteuren aus den vier Planungsregionen Mecklenburg-Vorpommerns zu den Bestimmungshintergründen der Arbeits- und Fachkräftelücke durchgeführt. Zusätzlich wurden ebenfalls Ergebnisse aus anderen Studien und Befragungen sowie weitere relevante Daten hinzugezogen. Auf Basis dieses Vorgehens wurden die nachstehenden Handlungsempfehlungen als besonders relevant erachtet und in der vorliegenden Studie detailliert beschrieben:

- Nachwuchskräfte für die berufliche Ausbildung gewinnen
- Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Land halten
- Menschen ohne Berufsabschluss qualifizieren
- Weiterbildungskultur etablieren – Berufliche Um- und Neuorientierung unterstützen
- Pendelnde und Rückkehrende zurückgewinnen
- Zuwanderung aus dem Ausland stärken
- Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern
- Standortmarketing ausbauen

---

# 1 Hintergrund

---

Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern wird in den nächsten Jahren durch verschiedene, überregional wirksame Trends geprägt sein. Dazu gehören insbesondere die fortschreitende Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft und die demografische Entwicklung. Darüber hinaus sind ebenfalls die in einigen Teilbereichen immer noch bestehenden Nachwirkungen der Corona-Krise sowie die wirtschaftlichen Folgewirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine relevant.

Neben diesen überregionalen Trends wirken sich ebenfalls die regionalen Besonderheiten des Bundeslandes auf den Arbeitsmarkt aus. So wird bspw. die Entwicklung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulen oder der Weggang der Hochschulabsolventinnen und -absolventen nach dem Abschluss auch das zukünftige Angebot an Arbeits- und Fachkräften beeinflussen. Zwischen den einzelnen Kreisen werden sich ebenfalls deutliche Unterschiede zeigen – u. a. aufgrund der unterschiedlichen demografischen Entwicklungen und der vorhandenen Wirtschaftsstruktur.

Diese Trends und regionalen Gegebenheiten werden die nachgefragten Qualifikationen der Arbeits- und Fachkräfte zukünftig stark beeinflussen. Einige Tätigkeiten werden mittelfristig deutlich weniger, andere hingegen verstärkt nachgefragt – mit entsprechenden Wirkungen auf die damit verbundenen Berufe. So besteht die Gefahr eines zunehmenden sogenannten strukturellen Mismatch. Dieser beschreibt eine Zunahme der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in einigen Teilbereichen bei gleichzeitigem Anstieg von Arbeits- und Fachkräftelücken in anderen Teilbereichen. Für die wirtschaftliche, aber auch gesellschaftliche Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns ist daher eine zentrale Voraussetzung, dass eine ausreichende Anzahl an für den Bedarf passenden Arbeits- und Fachkräften in der Region zur Verfügung steht und die Potenziale der vorhandenen Reserven (bspw. Arbeitslose) bestmöglich genutzt werden.

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommerns entwickelt vor diesem Hintergrund eine auf vier Säulen<sup>1</sup> basierende Fachkräftestrategie. In diesem Kontext wurde Prognos mit der Erstellung der vorliegenden Studie beauftragt. Ziel der Studie ist es, empirisch fundierte Grundlagen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen zur künftigen Arbeits- und Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern zu erarbeiten.

Die einzelnen Arbeitsschritte sind dabei wie folgt. Im nachstehenden Kapitel 2 erfolgen zunächst überblicksartig einige methodische Hinweise zur Datenbasis und den verwendeten Rechenmodellen. Der erste Arbeitsschritt umfasst dann die Entwicklung eines Szenarios zur Arbeits- und Fachkräftenachfrage bis 2030 (Kapitel 3). Anschließend erfolgt die Bestimmung des bis 2030 zur Verfügung stehenden Angebots an Arbeits- und Fachkräften sowie eine erste Betrachtung von noch nicht ausgeschöpften Arbeitskräftereserven (Kapitel 4). Die resultierende regionale Arbeits- und Fachkräftelücke erfolgt darauf aufbauend durch Saldierung des Angebots und der Nachfrage (Kapitel 5). In einem letzten Schritt erfolgt eine Analyse der potenziellen Bestimmungsgrößen der identifizierten Ungleichgewichte und eine Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Sicherung der aufgezeigten Arbeits- und Fachkräftenachfrage für die Landespolitik (Kapitel 6).

<sup>1</sup> Fachkräfte qualifizieren; Erwerbspotenzial sichern und ausschöpfen; Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen; attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

---

## 2 Überblick: Datenbasis und verwendete Modelle

---

### 2.1 Definitionen und Datenbasis

Begriffe wie Arbeitskraft, Fachkraft oder Beschäftigte werden zwar oft synonym verwendet, unterscheiden sich aber in ihrer Definition und in der statistischen Abgrenzung. In der vorliegenden Studie bilden die nachstehenden Definitionen die Grundlage der Szenariorechnungen und helfen dabei, ein eindeutiges Verständnis für die verwendeten Begriffe und Konzepte zu gewährleisten.<sup>2</sup>

- **Arbeitskraft:** In dieser Analyse bezieht sich der Begriff "Arbeitskraft" auf sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte aller Anforderungsniveaus (inkl. *Helferinnen und Helfer*) sowie auf Beamte. Selbstständige sind ausgenommen.
- **Fachkraft:** Unter einer "Fachkraft" verstehen wir Arbeitskräfte (s. o.) mit den Anforderungsniveaus *Fachkraft, Spezialist, Experte*<sup>3</sup>. *Helferinnen und Helfer* sind hier ausgenommen.
- **Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften:** Die gesamte Nachfrage entspricht der Summe der aktuell beschäftigten Arbeits- und Fachkräfte sowie der Anzahl der offenen Stellen.
- **Angebot an Arbeits- und Fachkräften:** Das gesamte Angebot umfasst die Summe der aktuell beschäftigten Arbeits- und Fachkräfte sowie der arbeitslosen Personen.
- **Arbeits- und Fachkräftelücke:** Die Arbeits- und Fachkräftelücke wird durch den Saldo zwischen Angebot und Nachfrage definiert.

Für die durchgeführten Analysen und Modellrechnungen wird auf eine Vielzahl verschiedener Daten zurückgegriffen. Herzstück bilden folgende amtliche Datenquellen.

- **Statistik der Bundesagentur für Arbeit:** Die wichtigste Datenquelle bildet eine regionale Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik. Diese ist in Form einer Matrix verfügbar und zeigt, auf welche Berufs(haupt)gruppen und Anforderungsniveaus sich die Beschäftigten der einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 aufteilen.<sup>4</sup> Anhand dieser Daten kann von der branchenspezifischen Arbeitskräftenachfrage auf die berufsspezifischen Bedarfe geschlossen werden. Insbesondere für die Abschätzung der berufsspezifischen Arbeits- und Fachkräftenachfrage ist dies relevant (Vgl. Abschnitt 4.1). Weitere regionale Auswertungen umfassen Kenngrößen, wie die Anzahl der gemeldeten Stellen, berufsspezifische Anforderungsniveaus, die Altersstruktur der Beschäftigten, die berufsspezifische Anzahl der Auszubildenden, die Arbeitslosenstruktur und weitere relevante Informationen.

<sup>2</sup> Sofern nicht anders kenntlich gemacht, beziehen sich diese sowie weitere Personenbezeichnungen in der vorliegenden Studie auf alle Geschlechter. In wenigen Fällen wird zur besseren Lesbarkeit dennoch das generische Maskulinum verwendet.

<sup>3</sup> Die Anforderungsprofile bzw. Qualifikationsniveaus werden üblicherweise wie folgt abgegrenzt: *Helfer(tätigkeiten)* werden typischerweise von ungelernten Arbeitskräften ausgeführt, *Fachkräfte* haben stattdessen in der Regel einen beruflich qualifizierenden Abschluss. *Spezialistinnen und Spezialisten* besitzen darüber hinaus noch tiefer gehende Fachkenntnisse - beispielsweise durch einen Meisterabschluss. *Experten(tätigkeiten)* werden hingegen zumeist von Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss durchgeführt.

<sup>4</sup> Die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 wurde federführend von der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entwickelt und stellt eine fundierte und eindeutig abgrenzbare Systematisierung der in Deutschland ausgeübten Berufe dar. Bei der hier verwendeten KldB 2010 handelt es sich um die überarbeitete Fassung aus dem Jahr 2020.

- **Statistisches Bundes- bzw. Landesamt:** Die dort verfügbaren Statistiken dienen als Quelle für die im Modell REGINA hinterlegte 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Mecklenburg-Vorpommerns und werden insbesondere für die Modellierung des Arbeitskräfteangebots benötigt. Das Statistische Amt Mecklenburg-Vorpommern stellt darüber hinaus Daten zum Personal im öffentlichen Dienst zur Verfügung. Diese Daten bilden die Grundlage für den Teilbereich der Nachfrage und des Angebots an Beamtinnen und Beamten.

## 2.2 Rechenmodelle im Überblick

Der zukünftige regionale Bedarf an Arbeits- und Fachkräften nach verschiedenen Berufen ist maßgeblich von der bestehenden Branchenstruktur sowie der zukünftigen Entwicklung der für die Region bedeutenden Branchen abhängig. Beispielsweise arbeiten Pflegerinnen und Pfleger nahezu ausschließlich im Gesundheitswesen, in vielen Industriebereichen ist die Einordnung hingegen weniger eindeutig. Daher wird der Bedarf in einem zweistufigen Verfahren ermittelt, für das unterschiedliche Rechenmodelle zum Einsatz kommen.

Dabei wird in einem ersten Schritt die Arbeitskräftenachfrage auf Ebene von Branchen anhand des REGINA-Modells der Prognose abgeschätzt. In einem darauf aufbauenden Schritt wird mit Hilfe des Fachkräftenmodells der Prognose auf die damit verbundene Nachfrage nach Berufshauptgruppen (und damit auch nach Qualifikationen) geschlossen. Anhand des Fachkräftenmodells wird neben der Nachfrage auch das zukünftig zur Verfügung stehende Angebot an Arbeitskräften abgeschätzt. Die im Zusammenspiel aus Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften resultierenden Ungleichgewichte werden für jede Berufshauptgruppe abschließend durch eine Saldierung ermittelt. Weitere Informationen zu den beiden verwendeten Modellen finden sich in nachstehender Infobox. Weitere relevante methodische Hinweise werden in den jeweiligen Abschnitten erwähnt.

**i**

### **REGINA - Das regionale Prognosemodell der Prognos AG**

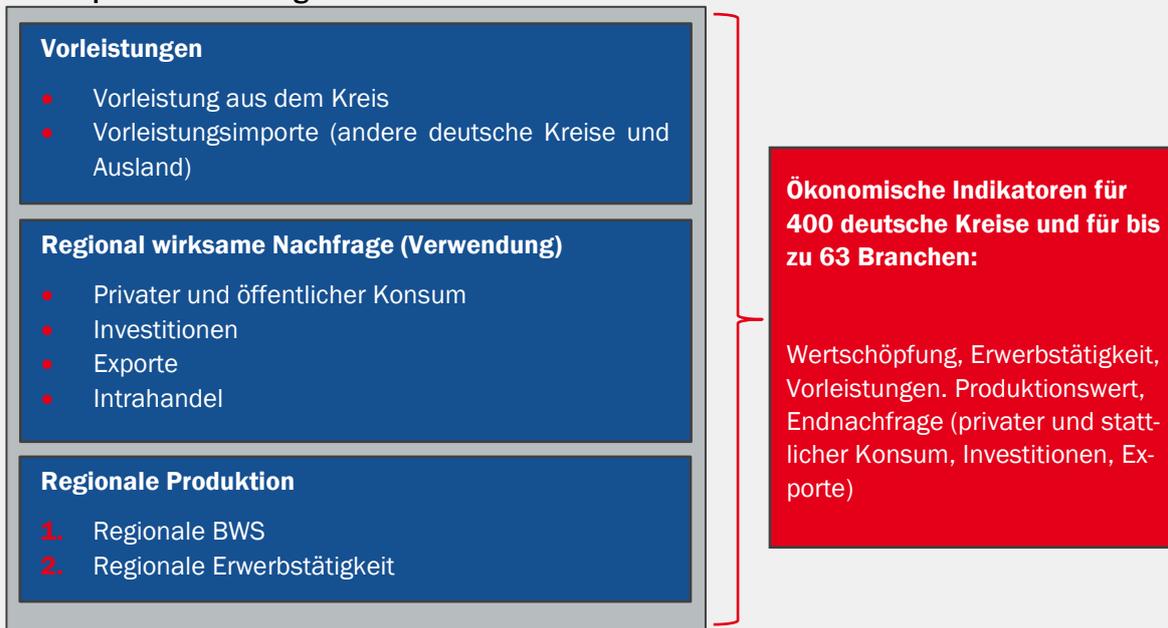
Der Ausgangspunkt des Regionalmodells ist die Schätzung von **regionalisierten Input-Output-Tabellen** (IO-Tabellen) für alle deutschen Kreise und kreisfreien Städte. Alternativ können Raumeinheiten auch flexibel definiert werden.<sup>5</sup>

Die Abschätzung basiert auf fundierten wissenschaftlichen Methoden, welche u. a. regionale Lokalisationsquotienten nutzen.<sup>6</sup> Die Berechnung von IO-Tabellen auf Kreisebene sowie die detaillierte Unterteilung in bis zu 63 Produktionsbereiche (Branchen) sind zentrale Alleinstellungsmerkmale von REGINA. Amtliche Statistiken liefern lediglich IO-Tabellen auf Bundesebene. Basierend auf den regionalen IO-Tabellen (siehe Schaubild) prognostiziert REGINA in mehreren Analyseschritten die regionale Wertschöpfung als auch die Erwerbstätigen für alle 400 deutschen Kreise und kreisfreien Städte.

<sup>5</sup> Voraussetzung für die Erstellung von selbst definierten Raumeinheiten ist, dass diese kreisscharf sind. Das bedeutet, die Raumeinheiten müssen auf den bestehenden 400 deutschen Kreisen und kreisfreien Städten bestehen.

<sup>6</sup> Siehe z. B.: Flegg, AT. & Tohmo, T. (2013): Regional Input-Output Tables and the FLQ Formula: A Case Study of Finland. Regional Studies 47: 703-721 oder Kowalewski J (2015): Regionalization of national input-output tables: empirical evidence on the use of the FLQ formula. Regional Studies 49: 240-250.

### Komponenten der regionalen IO-Tabelle



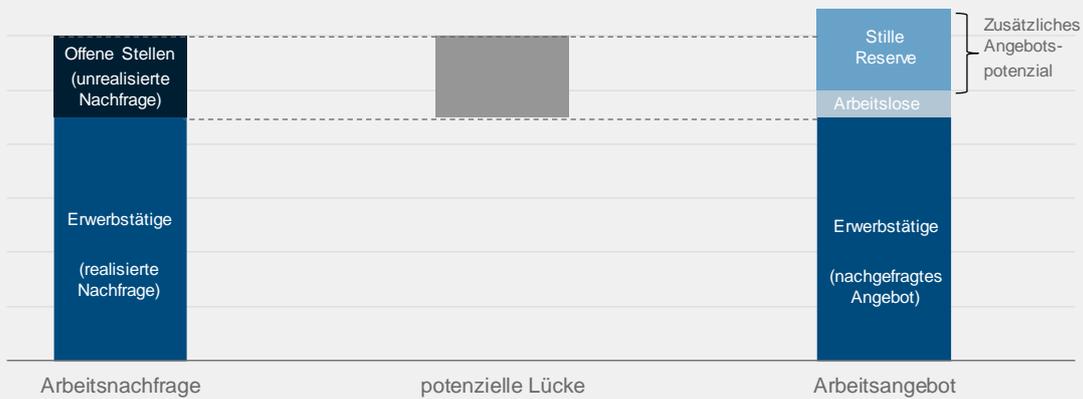
Dabei ist REGINA anschlussfähig an die erweiterte Modelllandschaft der Prognos und berücksichtigt somit auch makroökonomische Veränderungen auf Bundesebene. Eine genauere Erläuterung der Zusammenhänge und Beschreibungen der einzelnen Modelle der Prognos AG findet sich hier: <https://www.prognos.com/de/modelle-tools/modelle>.

### Das Fachkräftemodell der Prognos („Arbeitslandschaften“-Modell)

Das Fachkräftemodell der Prognos bildet seit mehr als zehn Jahren die quantitative Grundlage unserer Studienreihe „Arbeitslandschaft“ (zuletzt Arbeitslandschaft Bayern: Entwicklungen in den kreisfreien Städten und Landkreisen<sup>7</sup>). Das Modell ermöglicht es, auch auf regionaler Ebene strukturelle Änderungen des Arbeitsmarkts insgesamt darzustellen und zu quantifizieren. Im Ergebnis wird das Ausmaß und die Struktur potenziell entstehender Ungleichgewichte für den Fall einer „starrten“ Arbeitsangebotsstruktur sichtbar. Die Systematik des Zusammenspiels von Arbeitskräftenachfrage, Arbeitskräfteangebot und potenziell entstehender Lücke ist nachstehend skizziert.

<sup>7</sup> <https://prognos-vbw.webmag.io/vbw-regionale-arbeitslandschaft-bayern/cover>

**Abbildung: Zusammenspiel von Arbeitskräftenachfrage, Arbeitskräfteangebot und potenziell entstehender Lücke im zugrundeliegenden Rechenmodell**



Quelle: Eigene Darstellung

© Prognos 2023

In dem Modell wird in einem ersten Schritt die Berufsstruktur der zukünftigen Nachfrage nach Arbeitskräften abgeleitet – basierend auf der anhand von REGINA (s.o.) ermittelten und nach Branchen differenzierten Prognose der Arbeitskräftenachfrage. Anhand dieses Schritts lässt sich beantworten, wie sich Höhe und Struktur der Arbeitskräftenachfrage mit Blick auf einzelne Berufsgruppen – und damit auch mit Blick auf verschiedene Anforderungsprofile und Qualifikationsniveaus – verändern werden.

In einem zweiten Schritt erfolgt dann die Projektion des zukünftigen potenziellen Arbeitskräfteangebots – ebenfalls differenziert nach Berufsgruppen. Im Basisszenario wird hier eine hypothetische Situation aufgezeigt, in der das Arbeitskräfteangebot lediglich von der demografischen Entwicklung getrieben sein wird, sich strukturell jedoch nicht an die sich zukünftig verändernde Nachfrage anpasst.

In einem dritten und letzten Schritt wird darauf aufbauend der benötigte Anpassungsbedarf des Arbeitsangebots für jede Berufsgruppe quantifiziert. Hierfür wird das Arbeitsangebot der Arbeitsnachfrage in jedem Betrachtungsjahr und für jede Berufsgruppe gegenübergestellt.

Sowohl auf Seiten des zukünftigen Arbeits- und Fachkräfteangebots als auch auf Seiten der zukünftigen Nachfrage wird im Rahmen der Studie für einige Teilaspekte vom skizzierten Standardmodell abgewichen. Das betrifft zum einen die Berücksichtigung der Arbeitslosen auf Seiten des Angebots sowie die Modellierung der Nachfrage bei bestimmten Berufsgruppen, die insbesondere von der Demografie abhängig sind. Diese Aspekte werden an den jeweils relevanten Stellen näher erläutert.

## 3 Arbeits- und Fachkräfteangebot bis 2030

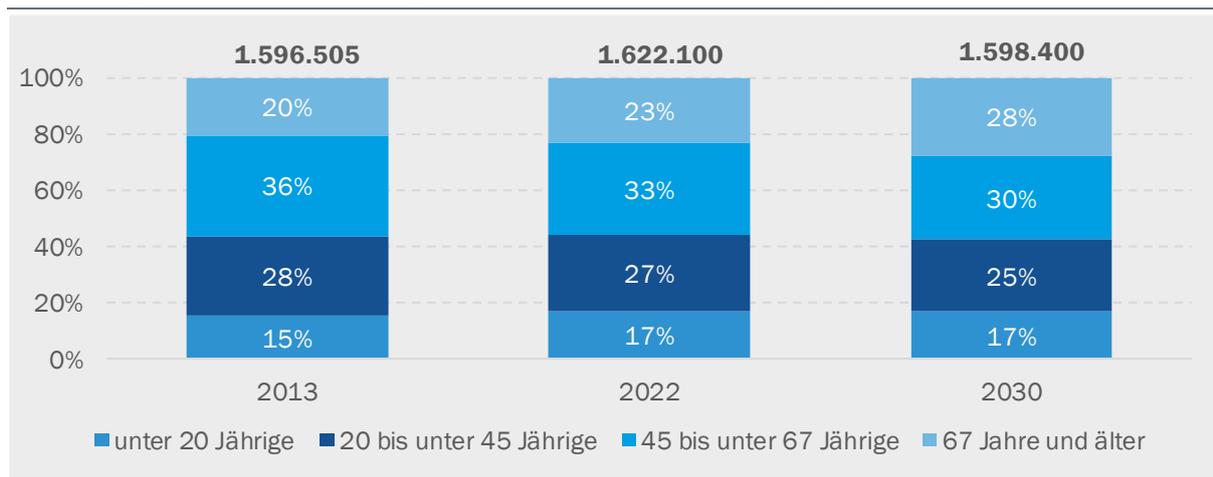
### 3.1 Annahmen und grundlegende Daten

#### Die Bevölkerungsentwicklung ist die wichtigste Determinante des zukünftigen Angebots.

Zentraler Treiber der Trends auf Seiten des Arbeits- und Fachkräfteangebots ist die demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern. Die Bevölkerungsentwicklung gibt den Rahmen vor, wie viele Arbeits- und Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zukünftig potenziell zur Verfügung stehen können. Dabei gilt es zu beachten, dass Personen in einem höheren Alter eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen und mit Erreichen des Renteneintrittsalters in der Regel endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Neu in den Arbeitsmarkt eintretende Nachwuchskräfte steigern das Arbeits- und Fachkräfteangebot hingegen. Auch die Annahmen zur Entwicklung der Lebenserwartung, Geburten- und Sterberate sowie die Migration beeinflussen die demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern.

Im Zeitraum von 2013 bis 2022 ist die Bevölkerungszahl in Mecklenburg-Vorpommern leicht angewachsen: von knapp 1,597 Millionen auf 1,622 Millionen Menschen (Abbildung 1). Die 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamts prognostiziert, dass diesem Wachstum der letzten Jahre nun ein Bevölkerungsrückgang entgegensteht. So wird die Bevölkerungszahl im Jahr 2030 wieder 1,598 Millionen Menschen betragen und damit in etwa auf dem Niveau des Jahres 2013 liegen.

**Abbildung 1: Der Anteil der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter an der gesamten Bevölkerung sinkt.** Bevölkerung in 2013, 2022, 2030. Insgesamt und nach Anteil relevanter Altersgruppen.



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023

© Prognos AG, 2023

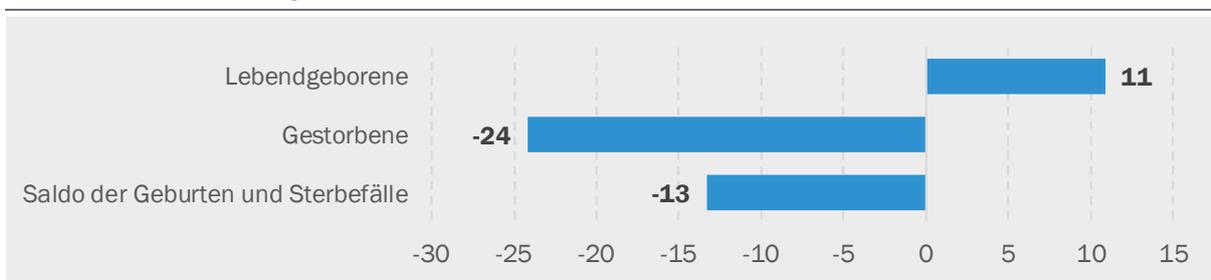
Gleichwohl zeigt sich über den gesamten Zeitraum von 2013 bis 2030 eine deutliche Alterung der Bevölkerung. So lag der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 67 Jahre) an der gesamten Bevölkerung im Jahr 2013 noch bei 64 Prozent. Im Jahr 2022 waren nur noch 60

Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Bis zum Jahr 2030 wird dieser Anteil weiter sinken auf 55 Prozent. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Personen im Alter von 67 Jahren oder älter immer weiter zu: Von 20 Prozent im Jahr 2013 auf 23 Prozent im Jahr 2022 und perspektivisch bis 2030 auf 28 Prozent. Das bedeutet, dass im Jahr 2030 etwa 3 von 10 in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Personen im Rentenalter sein werden.

Grund für diese demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern ist zum einen die steigende Lebenserwartung im betrachteten Zeitraum. Zudem führt die geringe Geburtenzahl kombiniert mit einer aufgrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung steigenden Sterberate zu einem negativen Saldo der Bevölkerungsentwicklung (Abbildung 2). Im Durchschnitt sterben jedes Jahr im Zeitraum von 2022 bis 2030 knapp 13.000 Personen mehr als neu geboren werden.

**Abbildung 2: Der Saldo der Geburten und Sterbefälle wird bis 2030 und darüber hinaus negativ sein.**

Veränderung der durchschnittlichen Anzahl an Lebendgeborenen, Gestorbenen und des Saldos aus Geburten und Sterbefällen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2022 und 2030, in tausend Personen



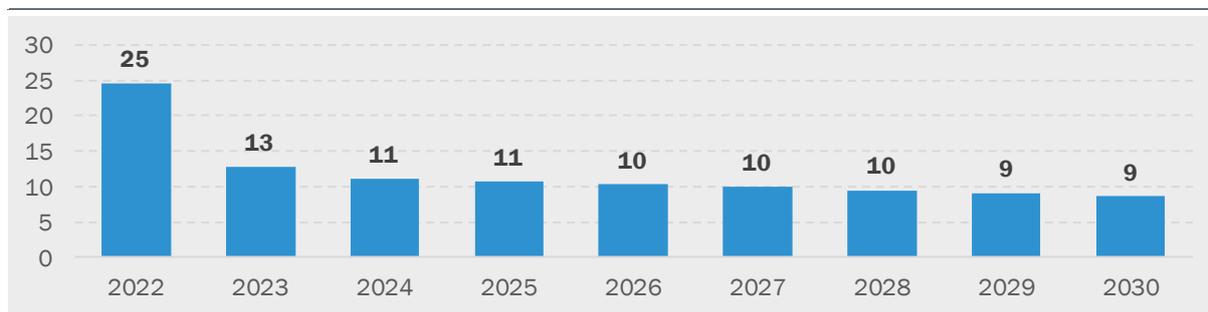
Quelle: Statistisches Bundesamt 2023

© Prognos AG, 2023

Gestützt wird die Bevölkerungszahl hingegen dadurch, dass die kombinierte Zuwanderung aus anderen Bundesländern und dem Ausland die Abwanderung im Zeitraum von 2022 bis 2030 übersteigt (Abbildung 3). So wird für den Zeitraum von 2023 bis 2030 eine jährliche Nettozuwanderung zwischen 9.000 und 13.000 Personen erwartet. Im Jahr 2022 lag die Nettozuwanderung bei knapp 25.000. Grund hierfür waren insbesondere der russische Angriffskrieg auf die Ukraine und die damit verbundenen Fluchtbewegungen, die auch in Mecklenburg-Vorpommern zu einer deutlichen Zuwanderungsspitze führten. In der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird der zukünftige Verbleib der aus der Ukraine geflüchteten Menschen nicht explizit ausgewiesen. Dieser Aspekt ist daher mit Unsicherheiten verbunden und die Bevölkerungsvorausberechnung entsprechend zu interpretieren.

### Abbildung 3: Zuwanderung kann die demografische Verschiebung nur bedingt auffangen.

Wanderungssaldo für Mecklenburg-Vorpommern, 2022 bis 2030, in Tsd. Personen



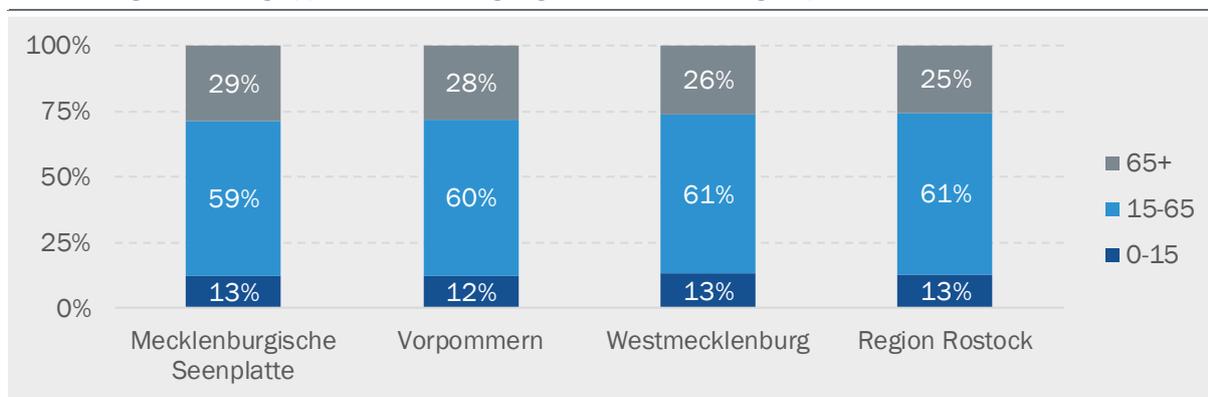
Quelle: Statistisches Bundesamt 2023

© Prognos AG, 2023

Zwischen den vier Planungsregionen<sup>8</sup> Mecklenburg-Vorpommerns unterscheidet sich die Bevölkerungsstruktur teilweise voneinander. Während die Regionen Westmecklenburg, Vorpommern und die Region Rostock im Jahr 2022 jeweils eine Bevölkerung zwischen 427.000 und 465.000 aufweisen, leben in der Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte nur 255.000 Personen. Die Mecklenburgische Seenplatte ist zudem die Planungsregion mit der ältesten Bevölkerung. Hier waren im Jahr 2022 etwa 29 Prozent der Bevölkerung 65 Jahre oder älter (Abbildung 4).

### Abbildung 4: Die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte hat den höchsten Bevölkerungsanteil von Personen im Alter von 65 Jahren und älter.

Bevölkerung nach Altersgruppen in den Planungsregionen in Mecklenburg-Vorpommern, 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt 2023

© Prognos AG, 2023

Grundlage der Prognose des Arbeits- und Fachkräfteangebots auf der Ebene der Planungsregionen ist die 5. Bevölkerungsprognose des Landes Mecklenburg-Vorpommern von 2019. In dieser wird die bestehende demografische Struktur zwischen den Planungsregionen bis zum Jahr 2030

<sup>8</sup> Die vier Planungsregionen fassen die Landkreise und kreisfreien Städte des Bundeslands in regionalen Planungsverbänden zusammen. Die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte bezieht sich auf den Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, die Planungsregion Vorpommern umfasst die Landkreise Vorpommern-Greifswald und Vorpommern-Rügen, die Planungsregion Westmecklenburg beinhaltet die Landkreise Ludwigslust-Parchim und Nordwestmecklenburg sowie die kreisfreie Stadt Schwerin und die Planungsregion Region Rostock umfasst den Landkreis Rostock und die kreisfreie Stadt Rostock. Die Ergebnisse werden hier auf der Ebene der Planungsregionen ausgewiesen, da die Arbeitsmärkte der zugehörigen Landkreise und kreisfreien Städte in der Regel eng miteinander verknüpft sind. So pendeln bspw. viele Beschäftigte zwischen dem Landkreis Rostock und der kreisfreien Stadt Rostock.

fortgeschrieben. Die Mecklenburgische Seenplatte wird entsprechend auch im Jahr 2030 mit einem Drittel den höchsten Anteil an Personen im Alter von 65 Jahren und älter stellen.



### **Hinweise zur 5. Bevölkerungsprognose auf Ebene der Planungsregionen**

Zu berücksichtigen ist, dass die Bevölkerungsprognose den Zuzug aus anderen Bundesländern für den Zeitraum von 2018 bis 2021 deutlich unterschätzt hat. So sind in diesem Zeitraum bspw. über 2.000 Personen mehr in die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte eingewandert als in der Bevölkerungsprognose dargestellt. In der Summe über alle Planungsregionen ergibt das eine zusätzliche Wanderung aus anderen Bundesländern von über 7.000 Personen. Sollte dieser Trend bis 2030 fortbestehen, wird die Bevölkerungsprognose von 2019 die Bevölkerungsentwicklung in den Planungsregionen unterschätzen.

Da die Angebots- und Fachkräfteprognosen in dieser Studie auf den aktuelleren Zahlen der 15. Koordinierten Bevölkerungsprognose des Bundes und der Länder für Mecklenburg-Vorpommern insgesamt basieren, wird die Summe über die Planungsregionen durch eine mögliche unterschätzte Bevölkerungsentwicklung in der 5. Bevölkerungsprognose des Landes Mecklenburg-Vorpommern nicht berührt. Es ist aber möglich, dass dadurch Abweichungen im Ergebnis zwischen den Planungsregionen entstehen. Würde bspw. die zusätzliche, nicht in der Prognose abgebildete Zuwanderung in die Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte deutlich größer sein als etwa in der Planungsregion Vorpommern, würde die prognostizierte Entwicklung des Arbeits- und Fachkräfteangebots in der Mecklenburgischen Seenplatte relativ zu der in Vorpommern ungünstiger ausfallen als dies tatsächlich der Fall ist. Bei bestehenden Abweichungen zwischen der 5. Bevölkerungsprognose für Mecklenburg-Vorpommern und der tatsächlichen Entwicklung müssen die Ergebnisse für die Planungsregionen im Kontext dieser Abweichungen interpretiert werden.

### **Annahmen zum Berufswahlverhalten spielen eine wichtige Rolle für die Angebotsstruktur.**

Neben der demografischen Entwicklung ist die aktuelle Berufsstruktur der 30- bis 35-jährigen Berufstätigen in Mecklenburg-Vorpommern zentral für die Modellierung des zukünftigen Arbeitskräfteangebots. Die (formale) Ausbildung ist mit 30 Jahren in der Regel auf allen Anforderungsniveaus abgeschlossen - einschließlich der akademisch qualifizierten Personen. Damit kann die Gruppe der 30- bis 35-jährigen als Referenzgruppe für die künftige Beschäftigungsstruktur betrachtet werden. Trends der vergangenen Jahre bezüglich der Bildungspräferenzen, wie die breite Akademisierung und geschlechterspezifische Verschiebungen, sind in der Berufsstruktur der heute 30- bis 35-jährigen bereits zu großen Teilen manifestiert.

In dem der Studie zugrundeliegenden Szenario wird ein Arbeitsmarkt mit annähernd konstanten Bildungspräferenzen simuliert. Künftige Generationen in der Altersgruppe der 30- bis 35-jährigen streben demnach die gleichen Berufe an, wie die aktuell 30- bis 35-jährigen – und diese Berufe werden beibehalten. Zusätzlich wird angenommen, dass sich die seit 2013 beobachteten Trends bei der Berufsentscheidung der 30- bis 35-jährigen in den folgenden fünf Jahren noch fortsetzen, aber langsam abschwächen, sodass die Berufsstruktur ab dem Jahr 2027 konstant bleibt. Auch

für die Fortschreibung von berufsspezifischen Erwerbsquoten wurden Trends von 2013 bis 2022 berücksichtigt.

Die Berechnungen zur künftigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots können demnach als Szenario verstanden werden, das modelliert, „was passiert, wenn nichts passiert“. So werden in diesem Szenario auch die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten sowie die berufsspezifischen Arbeitszeiten konstant auf dem Niveau des Ausgangsjahrs 2022 gehalten. Veränderungen in der Berufsstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland gibt es dennoch auch in diesem Szenario. Sie erfolgen durch die Anzahl der neu aus dem Bildungssystem in das Erwerbsleben eintretenden Personen einerseits sowie die Anzahl der altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen andererseits.

Eine Folge unserer Annahme des „was passiert, wenn nichts passiert“-Szenarios lautet, dass Berufswechsel und Quereinstiege bewusst nicht berücksichtigt werden. Diese Annahme ermöglicht es, gezielt Aussagen darüber zu treffen, in welchen Berufen nach heutiger Verteilung der Angebotsstruktur Engpässe auftreten würden. Diese „starre“ Betrachtung des Arbeitskräfteangebots zeigt die entstehenden Ungleichgewichte für einen Fall auf, in dem sich das Arbeitskräfteangebot nicht „eigenständig“ an eine sich verändernde Nachfrage anpasst. Dieses Vorgehen wird gewählt, um zu verdeutlichen, in welchen Teilbereichen des Arbeitsmarkts in Mecklenburg-Vorpommern Handlungsfelder ansetzen müssen, um notwendige Verhaltensänderungen auf Seiten des Arbeitskräfteangebots zu unterstützen. Die nachfolgenden Ergebnisse müssen entsprechend interpretiert werden.

### **Arbeitslose sind Teil des Arbeitskräfteangebots, werden jedoch separat betrachtet.**

Neben den bereits in Beschäftigung stehenden Arbeits- und Fachkräften sind auch die als arbeitslos gemeldeten Personen Teil des Arbeits- und Fachkräfteangebots. Nachstehend wird diese Gruppe dennoch separat betrachtet. Grund hierfür ist, dass das Ausmaß der aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage resultierenden Ungleichgewichte (Vgl. Kapitel 5) auf dem Arbeitsmarkt u. a. davon abhängt, welche Annahmen bzgl. des Matchings der Arbeitslosen und der gemeldeten Stellen getroffen werden. Die Annahme eines vollständigen Matchings spiegelt die Arbeits- und Fachkräftesituation von Betrieben dabei nicht passend wider. Das hat zwei Gründe. Zum einen ist ein gewisser Anteil von Arbeitslosen an der erwerbsfähigen Bevölkerung unvermeidbar, bspw. aufgrund der sogenannten Sucharbeitslosigkeit bei den sich ständig vollziehenden Arbeitsplatzwechseln. Zum anderen ist es ebenfalls möglich, dass Personen langfristig ohne Beschäftigung sind, weil ihre Fähigkeiten nicht dem Anforderungsprofil der suchenden Unternehmen entsprechen. Im Folgenden werden die Arbeitslosen daher gesondert ausgewiesen.

## **3.2 Ergebnisse**

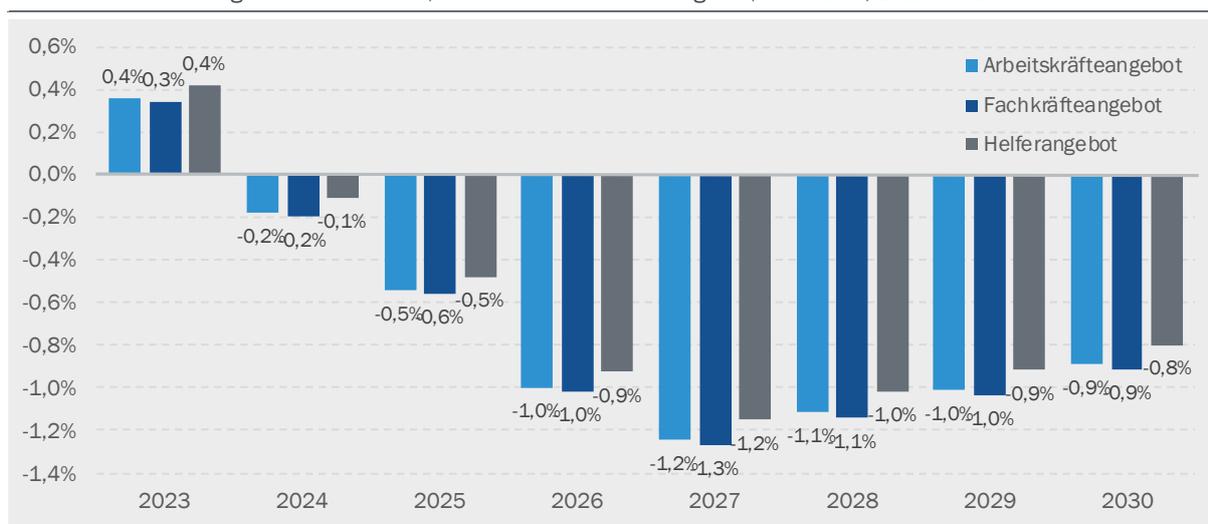
### **Bis 2030 geht das Arbeitskräfteangebot um etwa 5,5 Prozent zurück.**

Im Ergebnis der Modellrechnungen wird sichtbar, dass das Arbeitskräfteangebot (ohne Arbeitslose) von 661.900 Personen im Jahr 2022 auf 625.500 Personen zurückgeht. Das entspricht einem Rückgang von 5,5 Prozent oder 36.400 Personen. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass das Angebot nach einem leichten Anstieg im Jahr 2023 ab dem Jahr 2024 kontinuierlich sinkt (Abbildung 5). Im Jahr 2027 geht das Arbeitskräfteangebot mit 1,2 Prozent oder knapp 7.200 Personen dabei am stärksten zurück.

Das Angebot an Fachkräften ohne Helferinnen und Helfer (und ohne Arbeitsuchende) sinkt hingegen von 527.100 Personen im Jahr 2022 auf 497.300 Personen im Jahr 2030. Das entspricht einem Rückgang von 5,7 Prozent oder 29.800 Personen. Das Angebot an Fachkräften sinkt damit etwas stärker als das Arbeitskräfteangebot inklusive der Helferinnen und Helfer. Grund hierfür ist, dass der Helferanteil bei den älteren Beschäftigten, die im Zeitraum bis 2030 das Renteneintrittsalter erreichen, etwas geringer ist als im Arbeitskräfteangebot insgesamt.

**Abbildung 5: Das Fachkräfteangebot sinkt stärker als das Arbeitskräfteangebot insgesamt.**

Jährliche Veränderung von Arbeitskräfte-, Fachkräfte- und Helferangebot, in Prozent, 2023 bis 2030



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

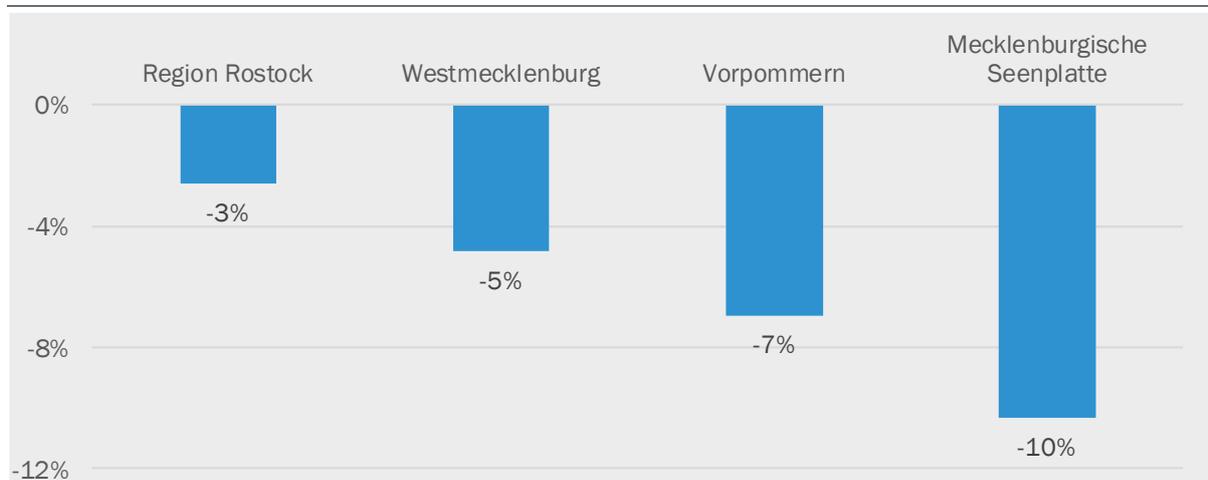
© Prognos AG, 2023

### In der Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte fällt der Rückgang am größten aus.

Auf der Ebene der Planungsregionen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Entwicklung des Fachkräfteangebots bis 2030. Am stärksten sinkt das Angebot in der Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte. Hier stehen im Jahr 2030 knapp 10 Prozent weniger Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung als im Jahr 2022 (Abbildung 6). Deutlich besser entwickelt sich das Fachkräfteangebot hingegen in der Region Rostock. Hier wird aufgrund der demografisch deutlich günstigeren Entwicklung nur ein Rückgang von knapp 3 Prozent bis 2030 erwartet.

**Abbildung 6: Der Rückgang des Fachkräfteangebots ist in der Planungsregion Mecklenburgische Seenplatte am stärksten ausgeprägt.**

Veränderung des Fachkräfteangebots zwischen 2022 und 2030, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

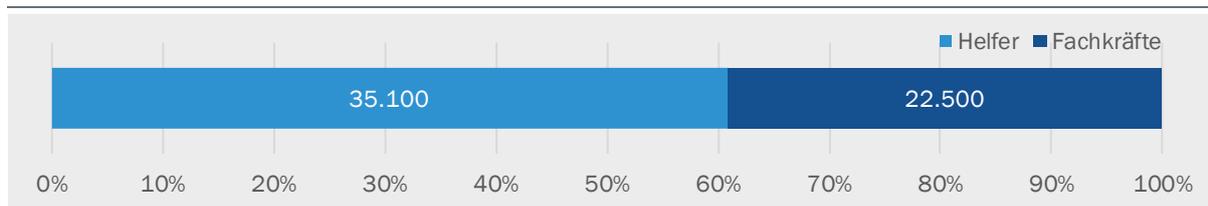
© Prognos AG, 2023

**Etwa 57.600 arbeitslos gemeldete Personen sind ebenfalls Teil des Arbeitskräfteangebots.**

Ein Teil des Arbeits- und Fachkräfteangebots in Mecklenburg-Vorpommern entfällt ebenfalls auf die als arbeitslos gemeldeten Personen. Im Jahr 2022 gehörten etwa 57.600 Personen in Mecklenburg-Vorpommern zu dieser Gruppe. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Arbeitslosen liegt das Arbeitskräfteangebot im Jahr 2022 demnach bei knapp 719.500 Personen. Der Schwerpunkt des Anforderungsniveaus dieser Gruppe liegt mit 35.100 Personen und damit über 60 Prozent aller Arbeitslosen bei den Helferinnen und Helfern (Abbildung 7). Nur 22.500 Personen und damit unter 40 Prozent der Gruppe sind Fachkräfte.

**Abbildung 7: Der Großteil der Arbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern sind Helferinnen und Helfer.**

Arbeitslose in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2022, Einteilung in Helfer und Fachkräfte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023

© Prognos AG, 2023

**Zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen variiert die Entwicklung des Angebots erheblich.**

Die Ergebnisse für die Entwicklung des Angebots können weiter in Berufshauptgruppen unterteilt werden. Wird das zukünftige Fachkräfteangebot inklusive der arbeitslosen Fachkräfte dargestellt, zeigen sich zwischen den Berufshauptgruppen deutliche Unterschiede (Abbildung 8). Nur in knapp acht Berufshauptgruppen steigt das Fachkräfteangebot zukünftig an. In der Folge steigt der Anteil des Fachkräfteangebots in diesen Berufen an dem gesamten Fachkräfteangebot von

18 Prozent im Jahr 2022 auf 20 Prozent im Jahr 2030 an. Das betrifft vor allem die Berufshauptgruppe *Informatik- und andere IKT-Berufe*. Hier nimmt das Fachkräfteangebot deutlich um 10,9 Prozent zu und steigt von aktuell 6.500 auf 7.200 Personen im Jahr 2030. Herauszuheben ist ebenfalls die Berufshauptgruppe *Medizinische Gesundheitsberufe*, in der das Fachkräfteangebot im Beobachtungszeitraum um knapp 3,9 Prozent bzw. 2.100 Personen auf 54.200 Personen ansteigt.

In etwa vier Berufshauptgruppen stagniert das Fachkräfteangebot hingegen und liegt zwischen 1 Prozent Wachstum und 1 Prozent Rückgang. Dazu gehört unter anderem die Berufshauptgruppe *Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik*, in der die aufgrund der demografischen Alterung immer wichtiger werdende Altenpflege angesiedelt ist.

In den übrigen 24 Berufshauptgruppen sinkt das Fachkräfteangebot im Zeitraum von 2023 bis 2030. Den größten Rückgang verzeichnen dabei die *Schutz- und Sicherheitsberufe*, in denen das Fachkräfteangebot von 10.100 im Jahr 2023 auf 7.100 im Jahr 2030 zurückgeht und damit knapp 30 Prozent unterhalb des aktuellen Niveaus liegen wird. Auch die *Gebäude- und Versorgungstechnischen Berufe, Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten* und *Lehrende und ausbildende Berufe* verzeichnen einen starken Rückgang.

### Abbildung 8: Das Fachkräfteangebot geht in den meisten Berufshauptgruppen zurück.

Fachkräfteangebot ohne Arbeitslose in absoluten Zahlen und Veränderung des Fachkräfteangebots in Mecklenburg-Vorpommern in Prozent, 2022 bis 2030. Nach Berufshauptgruppen.

Berufshauptgruppe	Fachkräfteangebot, in Tsd.					in %
	2022	2024	2026	2028	2030	
kldb_53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	9,9	9,3	8,5	7,7	6,9	-30,1%
kldb_34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	22,6	21,6	20,2	18,7	17,5	-22,8%
kldb_52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	26,8	26,0	24,6	23,1	21,8	-18,7%
kldb_84 Lehrende und ausbildende Berufe	23,3	22,6	21,5	20,2	19,1	-18,1%
kldb_28 Textil- und Lederberufe	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	-14,9%
kldb_54 Reinigungsberufe	6,1	6,0	5,7	5,5	5,3	-14,5%
kldb_21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	-10,0%
kldb_31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	4,4	4,4	4,3	4,1	4,0	-9,9%
kldb_72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	16,1	16,1	15,7	15,2	14,7	-8,8%
kldb_71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	58,3	57,9	56,5	54,7	53,2	-8,8%
kldb_32 Hoch- und Tiefbauberufe	12,8	12,8	12,6	12,2	11,9	-6,9%
kldb_73 Berufe in Recht und Verwaltung	23,0	22,9	22,4	21,9	21,5	-6,7%
kldb_12 Gartenbauberufe, Floristik	3,7	3,7	3,7	3,6	3,5	-6,5%
kldb_24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	11,8	11,8	11,6	11,3	11,1	-6,3%
kldb_26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	13,3	13,3	13,1	12,8	12,5	-5,6%
kldb_62 Verkaufsberufe	41,0	41,1	40,6	39,6	38,8	-5,4%
kldb_11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	9,4	9,5	9,3	9,1	9,0	-4,6%
kldb_83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	31,3	31,4	31,0	30,4	30,0	-4,2%
kldb_51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	16,9	17,0	16,8	16,5	16,3	-3,7%
kldb_94 Darstellende, unterhaltende Berufe	2,4	2,5	2,5	2,4	2,4	-1,0%
kldb_27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	10,2	10,3	10,2	10,1	9,9	-2,8%
kldb_33 (Innen-)Ausbauberufe	8,1	8,2	8,2	8,0	7,9	-1,8%
kldb_25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	21,8	22,0	21,9	21,6	21,4	-1,7%
kldb_29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	15,4	15,6	15,5	15,3	15,2	-1,5%
kldb_22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	6,3	6,4	6,5	6,4	6,3	-0,2%
kldb_23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	-0,5%
kldb_61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	11,2	11,4	11,4	11,3	11,2	0,0%
kldb_82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	14,3	14,5	14,6	14,4	14,3	0,4%
kldb_91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	2,8%
kldb_93 Produktdesign, Kunsthandwerk	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	2,3%
kldb_42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	3,4%
kldb_81 Medizinische Gesundheitsberufe	52,1	53,5	54,1	54,0	54,2	3,9%
kldb_41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2%
kldb_63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	18,1	18,7	19,0	19,1	19,3	6,6%
kldb_92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	12,1	12,5	12,7	12,8	12,9	6,7%
kldb_43 Informatik- und andere IKT-Berufe	6,5	6,7	6,9	7,0	7,2	10,9%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023

© Prognos AG, 2023

Teil des Fachkräfteangebots sind die Arbeitslosen in den jeweiligen Berufshauptgruppen. Anteilig am gesamten Fachkräfteangebot in den Berufshauptgruppen finden sich die meisten Arbeitslosen in den Berufshauptgruppen *Produktdesign, Kunsthandwerk, Darstellende und unterhaltende Berufe* sowie *Gebäude- und Versorgungstechnische Berufe*. Insbesondere in der letztgenannten Gruppe, die auch einen starken Rückgang im Fachkräfteangebot verzeichnen, spielen die Arbeitslosen damit eine wichtige Rolle für das Fachkräfteangebot.

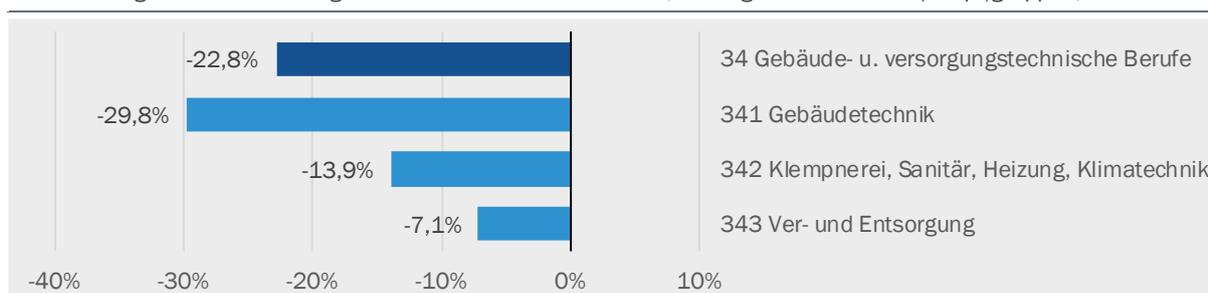
### In einigen Berufsgruppen weicht die Entwicklung von der zugehörigen Berufshauptgruppe ab.

Im Folgenden werden die Ergebnisse für ausgewählte Berufshauptgruppen zusätzlich auf der Ebene der darunterliegenden Berufsgruppen betrachtet.<sup>9</sup> Dabei werden solche Berufshauptgruppen dargestellt, bei denen die Entwicklung einzelner Berufsgruppen besonders stark von der Entwicklung der übergeordneten Berufshauptgruppe abweicht. Dadurch wird sichtbar, dass in einigen Berufsgruppen mit einem stärkeren Rückgang des Angebots zu rechnen ist, als eine alleinige Betrachtung auf der Ebene der Berufshauptgruppen vermuten lässt.

So verzeichnen die *Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe* im Zeitraum von 2022 bis 2030 einen deutlichen Rückgang des Fachkräfteangebots um 22,8 Prozent. Dieser Angebotsrückgang wird dabei wesentlich durch die *Gebäudetechnik* getrieben. Bis zum Jahr 2030 geht das Fachkräfteangebot in dieser Berufsgruppe um 29,8 Prozent zurück. Das Fachkräfteangebot in den Berufsgruppen *Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik* sowie *Ver- und Entsorgung* verzeichnet hingegen Rückgänge von lediglich knapp 14 Prozent und 7 Prozent. Im Ergebnis entfallen im Jahr 2030 knapp 58 Prozent des Fachkräfteangebots der *Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen* auf die Berufsgruppe *Gebäudetechnik* und 22 bzw. 20 Prozent auf die Berufsgruppen *Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik* sowie *Ver- und Entsorgung*.

#### Abbildung 9: Das Fachkräfteangebot geht in der Gebäudetechnik deutlich stärker zurück als in den Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen insgesamt.

Veränderung des Fachkräfteangebots zwischen 2022 und 2030, in ausgewählten Berufs(haupt)gruppen, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

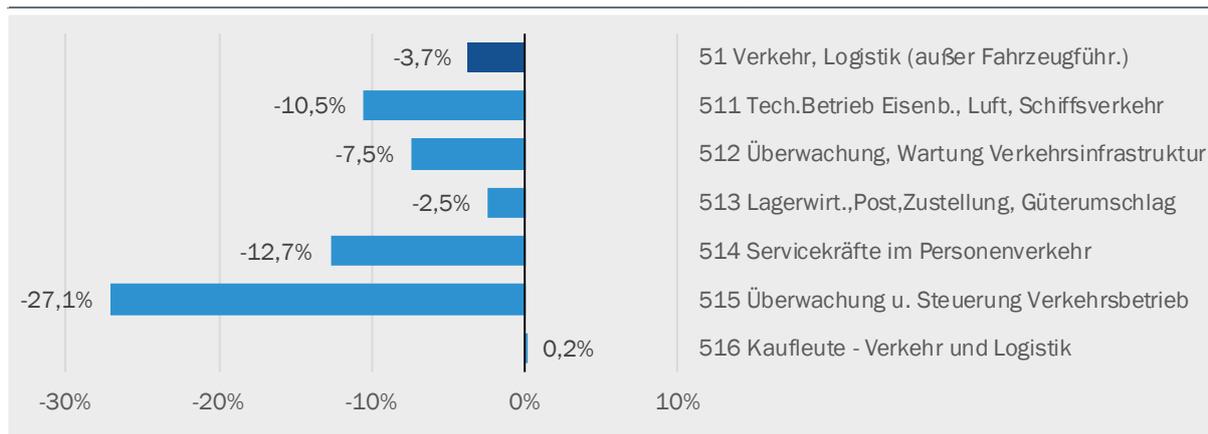
In der Berufshauptgruppe *Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)* zeigt sich im Betrachtungszeitraum hingegen nur ein vergleichsweise geringer Rückgang des Fachkräfteangebots von 3,7 Prozent. Dieser Trend wird von der Berufsgruppe *Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag* getrieben. Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten in dieser Berufsgruppe. Damit werden prozentual stärkere Angebotsrückgänge in anderen Berufsgruppen verdeckt. Das betrifft insbesondere die Berufsgruppe *Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs*, in der das

<sup>9</sup> Die KldB 2010 ist eine hierarchische Klassifikation mit fünf numerisch verschlüsselten Gliederungsebenen. Die 37 Berufshauptgruppen entsprechen der 2-Steller-Ebene. Die darunterliegende 3-Steller-Ebene der Berufsgruppen umfasst 144 Kategorien.

Fachkräfteangebot bis zum Jahr 2030 um 27,1 Prozent zurückgeht (Abbildung 10). Lediglich das Fachkräftenangebot in der Berufsgruppe *Kaufleute – Verkehr und Logistik* verzeichnet bis zum Jahr 2030 keinen Rückgang.

**Abbildung 10: Innerhalb der Berufshauptgruppe Verkehr, Logistik entfällt der prozentual stärkste Rückgang auf die Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs.**

Veränderung des Fachkräfteangebots zwischen 2022 und 2030, in ausgewählten Berufs(haupt)gruppen, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

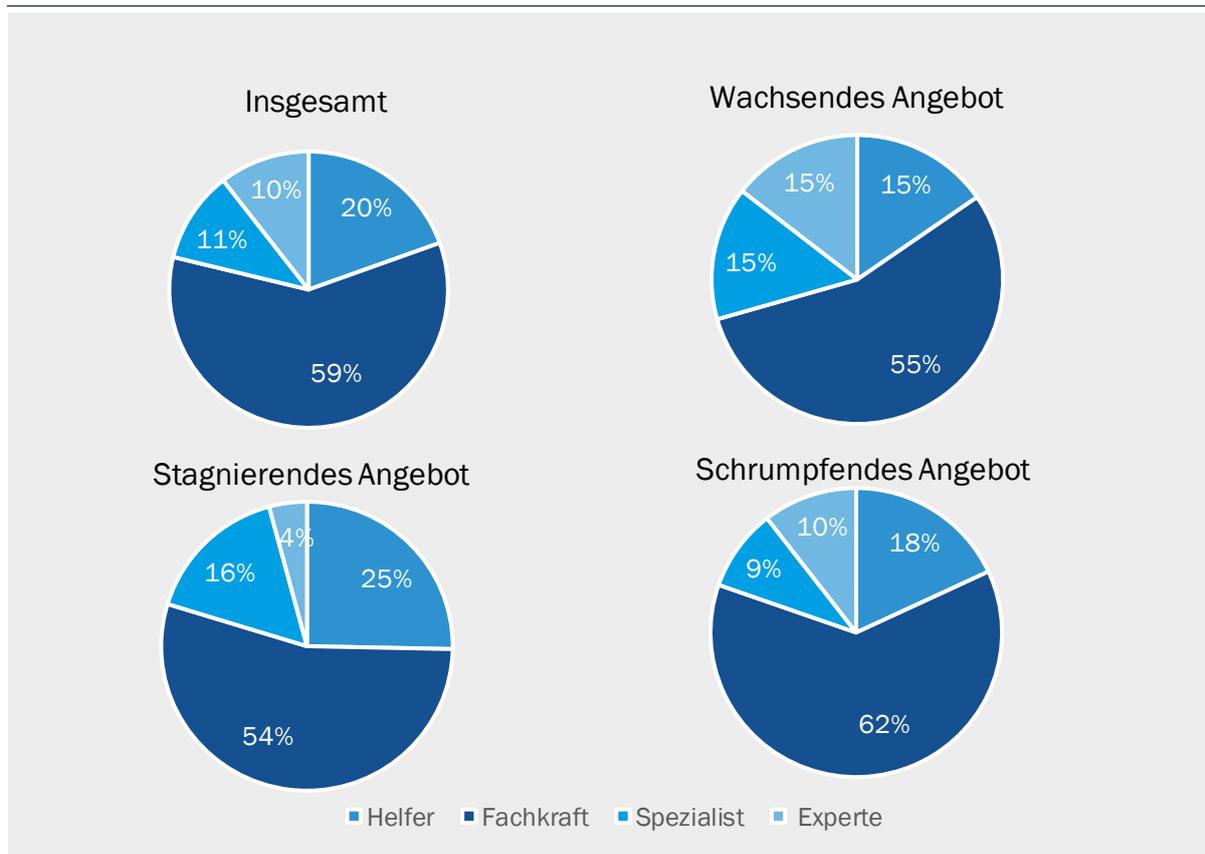
**In Berufen mit wachsendem Angebot ist die Qualifikation überdurchschnittlich hoch.**

Eine differenzierte Betrachtung des Anforderungsniveaus der Berufshauptgruppen im Jahr 2022 gibt Aufschluss darüber, wie sich die angebotenen Anforderungsniveaus bis 2030 verschieben werden (Abbildung 11). Für die Auswertung wurden die Beschäftigten in den acht Berufshauptgruppen mit wachsendem Angebot, den vier Berufshauptgruppen mit stagnierendem Angebot und den 24 Berufshauptgruppen mit schrumpfendem Angebot jeweils aufgeteilt und nach Anforderungsniveau aggregiert. Insgesamt sind knapp 20 Prozent der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern Helferinnen und Helfer und 80 Prozent Fachkräfte.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> 59 Prozent Anforderungsniveau Fachkraft, 11 Prozent Anforderungsniveau Spezialist und 10 Prozent Anforderungsniveau Experte

**Abbildung 11: Berufshauptgruppen mit wachsendem Fachkräfteangebot sind akademisch geprägt.**

Anforderungsniveaus in Berufshauptgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2022, Anteile in Prozent, Personenzahl mehrerer ausgewählter Berufshauptgruppen aggregiert



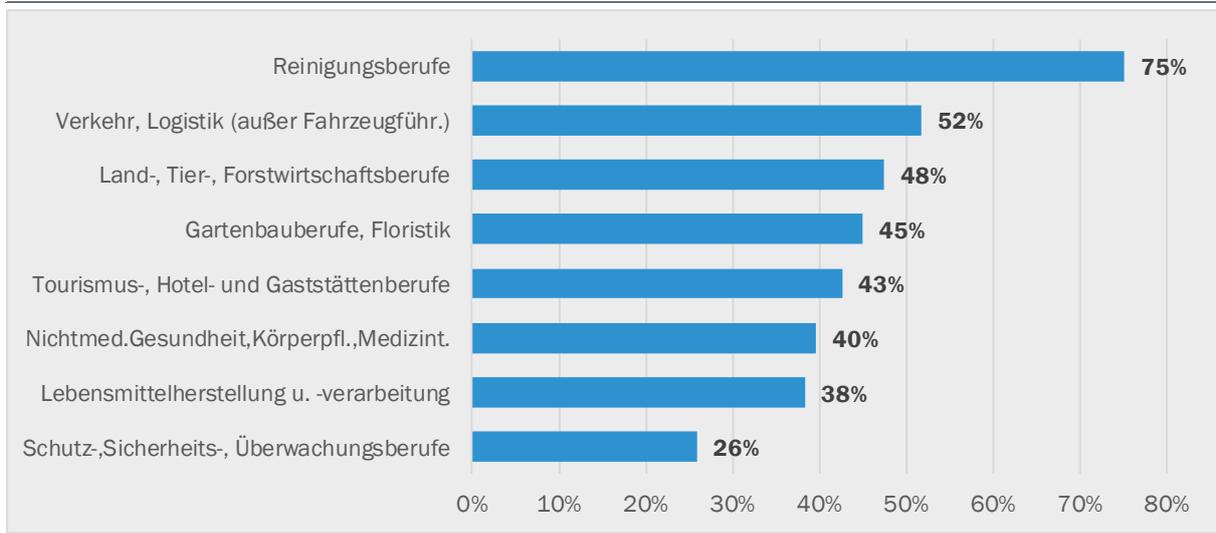
Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

**In einigen Berufshauptgruppen ist das Angebot von Helferinnen und Helfern geprägt.**

Beim Arbeitskräfteangebot werden zusätzlich zu den Fachkräften die Helfer berücksichtigt. Damit unterscheidet sich das Arbeitskräfteangebot naturgemäß in solchen Berufshauptgruppen besonders stark vom Fachkräfteangebot, in denen ein hoher Anteil an Helferinnen und Helfern vorliegt. Keine Berufshauptgruppe hat einen höheren Helferanteil als die *Reinigungsberufe*, hier sind drei Viertel aller Beschäftigten im Jahr 2022 Helferinnen und Helfer (Abbildung 12). In neun Berufshauptgruppen arbeiten hingegen keine Helfer, sondern ausschließlich Fachkräfte. Diese Berufshauptgruppen haben einen hohen Spezialisierungsgrad, der eine alternative Beschäftigung von Helfern nicht möglich macht. Beispiele sind die Berufshauptgruppen *Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten*, *Informatik- und andere IKT-Berufe* und *Lehrende und ausbildende Berufe*.

**Abbildung 12: In einzelnen Berufshauptgruppen liegt ein hoher Anteil an Helferinnen und Helfern vor.**  
Anteil von Helfern an der Beschäftigung in ausgewählten Berufshauptgruppen, 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023

© Prognos AG, 2023

---

## 4 Arbeits- und Fachkräftenachfrage bis 2030

---

### 4.1 Annahmen und methodische Hinweise

#### **Die Arbeitskräftenachfrage hängt von den makroökonomischen Rahmenbedingungen ab.**

In Kapitel 2.2 wurde dargestellt, dass sich die berufsspezifische Arbeitskräftenachfrage vor allem aus der wirtschaftlichen Entwicklung der einzelnen Branchen ableitet. Wie sich die Branchen zukünftig entwickeln werden, ist unter anderem von den makroökonomischen Rahmenbedingungen abhängig. Mit Hilfe des Weltwirtschaftsmodells VIEW erstellt Prognos in regelmäßigen Abständen eine Basisprognose für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und der Weltwirtschaft (Prognos Economic Outlook, Frühjahr 2023). Das REGINA-Modell greift auf diese Ergebnisse zu und schätzt unter anderem auf Basis von regionalisierten Input-Output-Tabellen ab, wie die einzelnen Regionen Deutschlands von diesen Entwicklungen betroffen sind (Vgl. Kapitel 2.2). Mit Blick auf die übergeordneten Annahmen zur wirtschaftlichen Entwicklung geht das Modell im Basiszenario u. a. von folgenden für die Arbeitskräftenachfrage relevanten Annahmen aus:

- **Bruttoinlandsprodukt:** Im Durchschnitt der nächsten Jahre wird den Modellrechnungen zufolge eine durchschnittliche jährliche Zuwachsrate von 1,1 Prozent realisiert. Grund hierfür ist nahezu ausschließlich der technische Fortschritt und die damit verbundene Steigerung der Stundenproduktivität. Neben der weiter fortschreitenden Digitalisierung ist diese Entwicklung ebenfalls auf die Zunahme der Kapitalintensität der Produktion zurückzuführen.
- **Privater Konsum:** Der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung und die sinkende Erwerbslosenquote führen zu einer zunehmend angespannten Arbeitsmarktlage. In der Folge steigt die Verhandlungsposition der Beschäftigten, was zu einer (mittelfristig) resultierenden Zunahme der Reallöhne führt.
- **Staatskonsum:** Im Betrachtungszeitraum gehen wir davon aus, dass der Staatskonsum im Zusammenspiel einer schrumpfenden Bevölkerung und der fiskalpolitischen „Schuldenbremse“ rückläufig sein wird.
- **Investitionen:** Der Pro-Kopf-Kapitalstock steigt im Wohnungsbau weiter an. In Summe über alle Investitionsbereiche hinweg wird der Rückgang der Bevölkerung jedoch auch hier für eine Dämpfung sorgen.
- **Exporte und Importe:** Bei der Entwicklung des Außenhandels macht sich insbesondere die nachlassende Wachstumsdynamik in den Schwellenländern bemerkbar. Das aus demografischen Gründen vergleichsweise geringe Potenzialwachstum der deutschen Volkswirtschaft trägt darüber hinaus dazu bei, dass die Importquoten Deutschlands stärker ansteigen, als dies in vielen anderen Industrieländern der Fall ist. Die Nettoexporte werden daher (anteilig zum Bruttoinlandsprodukt) kaum noch zunehmen.
- **Entwicklung Energiepreise:** Mittelfristig gehen wir davon aus, dass eine Reduktion des Gasverbrauchs bei gleichzeitigem Ausbau der LNG-Importkapazitäten zu wieder sinkenden Gaspreisen führt. Zwar folgen die Strompreise in der kurzen Frist den Gaspreisen, der weitere Ausbau der erneuerbaren Energien wird mittel- und längerfristig jedoch zu rückläufigen Strompreisen führen. Die Kohlepreise gehen aufgrund der weiter sinkenden Nachfrage mittel- und langfristig ebenfalls zurück.

## **Kinderbetreuung, Lehrkräftebedarf und Pflegeversorgung werden separat modelliert.**

Die Entwicklung der Arbeits- und Fachkräftenachfrage ist in einigen Berufshauptgruppen sehr stark mit der vor Ort stattfindenden demografischen Entwicklung verbunden. So hängt der Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern von der Anzahl der zu betreuenden Kinder, den gesetzlichen Rahmenbedingungen und der tatsächlichen Inanspruchnahme durch die Eltern ab. Bei den Lehrkräften ist der Bedarf hingegen stark von der Anzahl der Schülerinnen und Schüler und damit von der Entwicklung der Kinder (und Auszubildenden) in den entsprechenden Altersgruppen abhängig. Die Zahl der Pflegerinnen und Pfleger ergibt sich wiederum aus der Anzahl der zukünftig Pflegebedürftigen.

Der zukünftige Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern, Lehrkräften sowie der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften für die Pflegeversorgung nehmen bei der Modellierung der Arbeitskräftenachfrage daher eine Sonderstellung ein. Konkret schätzen wir den zukünftigen Bedarf an Arbeits- und Fachkräften der für die jeweiligen Teilbereiche relevanten Berufshauptgruppen wie folgt ab:

- **Kinderbetreuung:** Die Erzieherinnen und Erzieher bilden mit 85 Prozent der Beschäftigten die größte Teilgruppe der Berufshauptgruppe *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe*. Die zukünftige Bedarfsentwicklung bis 2030 wird für diese Teilgruppe anhand des Mittelwertes der für Mecklenburg-Vorpommern ausgewiesenen mittleren Szenarien 3 und 4 des Fachkräftenadars für Kita und Grundschule 2022 abgeleitet. Entsprechend gehen wir bis 2030 von einem zusätzlichen Bedarf von etwa 2.500 Erzieherinnen und Erziehern aus. In den Szenarien sind mögliche Auswirkungen des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung bereits berücksichtigt.
- **Lehrkräftebedarf:** In der Berufshauptgruppe *Lehrende und ausbildende Berufe* wird unter anderem zwischen Beschäftigten mit *Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen* (Kldb 841) und *Beschäftigten mit Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik* unterschieden (Kldb 842). Diese beiden Berufsgruppen umfassen die „klassischen“ Lehrkräfte der allgemeinbildenden und der beruflichen Schulen und repräsentieren 52 bzw. 11 Prozent der Beschäftigten der Berufshauptgruppe.<sup>11</sup> Für die prozentuale Veränderung des zukünftigen Bedarfs an Beschäftigten der beiden Berufsgruppen wird auf die Ergebnisse der Lehrerbedarfsentwicklung 2021 bis 2035 zurückgegriffen. In dieser wird der SOLL-Gesamtbedarf an Lehrkräften sowohl für die allgemeinbildenden Schulen als auch für die beruflichen Schulen ausgewiesen.
- **Altenpflege:** 70 Prozent der in der Berufshauptgruppe *Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe* Beschäftigten werden im Jahr 2022 statistisch der *Altenpflege* zugeordnet. Der zukünftige Bedarf an Beschäftigten wird für diese Berufsgruppe auf Basis der in Mecklenburg-Vorpommern älteren Pflegebedürftigen abgeleitet. Hierfür wird auf die Pflegevorausberechnung des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen, welche diese Daten für jedes Bundesland ausweist. Wird ein konstantes Betreuungsverhältnis unterstellt, entspricht der prozentuale Mehrbedarf an Beschäftigten in der Altenpflege bis zum Jahr 2030 im zugrundeliegenden Szenario der prozentualen Zunahme der stationär und ambulant pflegebedürftigen Personen.
- **Krankenpflege:** In der Berufshauptgruppe *Medizinische Gesundheitsberufe* werden knapp die Hälfte der Beschäftigten statistisch der Berufsgruppe *Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe* zugeordnet. Analog zur Altenpflege unterstellen wir hier ebenfalls, dass sich der Zuwachs überwiegend aus der demografischen Entwicklung und der sich daraus ergebenden Anzahl der Pflegebedürftigen ergibt. Weil diese

<sup>11</sup> Das übrige Drittel der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe entfällt auf Lehrende an Hochschulen, Lehrende an außerschulischen Bildungseinrichtungen oder Fahr- und Sportlehrer/-innen an außerschulischen Bildungseinrichtungen.

Berufsgruppe jedoch ebenfalls den Rettungsdienst und die Geburtshilfe beinhaltet, wird auch vor dem Hintergrund der in Mecklenburg-Vorpommern rückläufigen Geburtenzahlen von einer geringen Dynamik als in der Altenpflege ausgegangen.

### **Die geringe Quote der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen wird angepasst.**

Die tatsächliche Anzahl der offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt ist in der Regel höher als in den offiziellen Statistiken angegeben. Grund hierfür ist, dass nicht jede der tatsächlich vorhandenen offenen Stellen den Behörden gemeldet wird und die sogenannte Meldequote damit deutlich unter 100 Prozent liegt. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf alternative Rekrutierungsmethoden der Unternehmen. So nutzen diese verstärkt Online-Jobbörsen, soziale Netzwerke oder die direkte Ansprache von Kandidatinnen und Kandidaten. Die Meldequote von offenen Stellen unterscheidet sich dabei je nach Qualifikationsniveau der Positionen. So werden insbesondere für hochqualifizierte Positionen oft spezialisierte Jobportale, Headhunter oder berufliche Netzwerke genutzt.

Die geringe Meldequote führt dazu, dass die tatsächliche Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften unterschätzt wird. In der vorliegenden Studie erfolgt daher eine näherungsweise Bereinigung der offenen Stellen um die Meldequote. Hierfür werden die gemeldeten Stellen mit einem qualifikationsspezifischen Faktor multipliziert, um die tatsächliche Anzahl der Stellen abschätzen zu können. Datenbasis hierfür bildet die Stellenerhebung des IAB.

## **4.2 Ergebnisse**

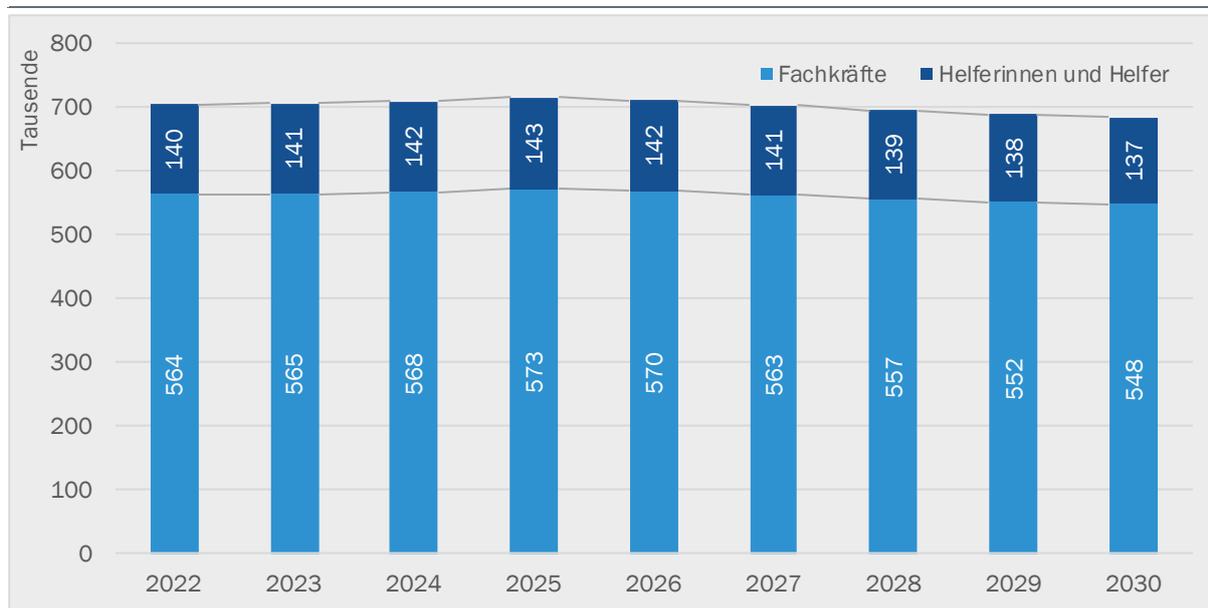
### **In 2030 werden in Mecklenburg-Vorpommern 19.600 Arbeitskräfte weniger nachgefragt.**

Unter den im vorigen Abschnitt geschilderten Annahmen geht die Nachfrage nach Arbeitskräften bis zum Jahr 2030 in Mecklenburg-Vorpommern gegenüber dem Jahr 2022 um etwa 19.600 Personen zurück auf rund 685.000 Arbeitskräfte (Abbildung 5). Das entspricht einem Rückgang von knapp 3 Prozent. Bis zum Jahr 2025 steigt die Arbeitskräftenachfrage jedoch zunächst weiter an um 1,5 Prozent bzw. 11.000 Arbeitsplätze. Erst in der Folgezeit ab 2026 ist die Arbeitskräftenachfrage dann stetig rückläufig.

Aktuell entfallen mit 564.000 Beschäftigten gut 80 Prozent der nachgefragten Arbeitsplätze auf Fachkräfte. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass mit 20 Prozent etwa jede fünfte Arbeitsstelle für ungelernte Helferinnen und Helfer in Frage kommt. Im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030 bleibt dieses Verhältnis im Aggregat über alle Berufshauptgruppen hinweg konstant, auch wenn es in einigen Fällen bezüglich der Qualifikationsanforderungen zu Verschiebungen kommt.

### Abbildung 13: Die Arbeitskräftenachfrage in Mecklenburg-Vorpommern ist rückläufig.

Arbeitskräftenachfrage bis 2030 in Tausend, differenziert nach Fachkräften und Helferinnen und Helfern



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

### Um den rentenbedingten Ersatzbedarf zu decken sind Neueinstellungen trotzdem notwendig.

Der Rückgang der Nachfrage um 19.600 Arbeitskräfte bis zum Jahr 2030 bedeutet nicht, dass in entsprechendem Ausmaß Stellen abgebaut werden müssen und Beschäftigte ihre Arbeit verlieren werden. Aussagen darüber lassen sich erst bei gleichzeitiger Betrachtung der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots treffen (Vgl. Kapitel 5). Dennoch zeigt bereits das Ausmaß des rentenbedingten Ersatzbedarfes, dass trotz einer sinkenden Nachfrage auch zukünftig Neueinstellungen getätigt werden müssen.

So waren im Jahr 2022 etwa 20 Prozent bzw. 130.000 der in Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten älter als 57 Jahre. Ein Großteil dieser Beschäftigten wird bis zum Jahr 2030 in Rente gehen und damit altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Da die gesamte Arbeitskräftenachfrage im Jahr 2030 zwar um 19.600 Personen geringer sein wird als heute, muss nicht jede dieser etwa 130.000 Stellen neu besetzt werden. Dennoch wird auch zukünftig in größerem Umfang neues Personal benötigt, um den rentenbedingten Ersatzbedarf zu decken. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Unsicherheiten darüber, wann die älteren Beschäftigten tatsächlich in Rente gehen werden.

### In einigen Berufen steigt die Fachkräftenachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung.

Aufgrund der insgesamt rückläufigen Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften ist es wenig überraschend, dass die Nachfrage auch in der Mehrzahl der Berufshauptgruppen rückläufig ist (Abbildung 14). Der prozentual betrachtet höchste Rückgang der Nachfrage nach Fachkräften betrifft mit 10 Prozent die *Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe*. In dieser Berufshauptgruppe werden im Jahr 2030 dann noch 8.900 Fachkräfte benötigt. Daneben finden sich noch einige weitere Berufshauptgruppen mit einem überdurchschnittlich starken Rückgang der Nachfrage von mehr als 2,8 Prozent.

Neben dem prozentualen Rückgang gilt es analog zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots ebenfalls, die absoluten Zahlen zu beachten. So werden im Jahr 2030 etwa 40.800 Beschäftigte in den *Verkaufsberufen* nachgefragt. Hinter dem prozentualen Rückgang in Höhe von 7,8 Prozent steht absolut betrachtet somit ein deutlich höherer Rückgang der Fachkräftenachfrage als beispielsweise in der Berufshauptgruppe *Textil- und Lederberufe*. Hier liegt der prozentuale Rückgang mit 8,8 Prozent zwar höher. In den *Textil- und Lederberufen* sind jedoch deutlich weniger Personen beschäftigt, sodass der absolute Rückgang der Fachkräftenachfrage geringer ausfällt als bei den *Verkaufsberufen*.

Neben den Berufshauptgruppen mit einer rückläufigen oder konstanten Nachfrage finden sich einige Berufshauptgruppen, in denen zukünftig mehr Fachkräfte benötigt werden. Mit einem Zuwachs von 6,3 Prozent betrifft das insbesondere die *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie*. Grund hierfür ist weniger die zukünftige Anzahl an Kindern in Mecklenburg-Vorpommern. Stattdessen ist der Mehrbedarf an Erzieherinnen und Erziehern vor allem auf eine höhere Inanspruchnahme durch das Recht auf Ganztagsbetreuung zurückzuführen. Würde stattdessen davon ausgegangen, dass dieses Recht nicht in Anspruch genommen würde und die Betreuungsquote konstant bleibt, würde die Nachfrage demografisch bedingt eher sinken.

Weitere Berufshauptgruppen, deren Nachfrageanstieg weniger mit der wirtschaftlichen Entwicklung zu tun haben, sondern vor allem von der demografischen Entwicklung getrieben sind, sind die *Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik* mit einem Anstieg von 3,1 Prozent und die *Medizinischen Gesundheitsberufe* mit einem Anstieg von 1,7 Prozent. In erstgenannter Berufshauptgruppe ist die Entwicklung vor allem vom Teilbereich der Altenpflege und damit von der zunehmenden Anzahl der Pflegebedürftigen in Mecklenburg-Vorpommern getrieben. Bei den *Medizinischen Gesundheitsberufen* spielt die Alterung der Gesellschaft hingegen indirekt eine Rolle. So führt diese beispielsweise zu einer steigenden Anzahl an Erkrankungen und einer entsprechenden Steigerung des Personalbedarfs in der Krankenpflege. Bei den *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen* ist die steigende Nachfrage zum einen auf die weiterhin hohe Bedeutung des Tourismus, als auch auf weiterhin bestehende Nachholeffekte aufgrund der Pandemie zurückzuführen.

### Abbildung 14: Die Fachkräftenachfrage steigt nur in wenigen Berufshauptgruppen.

Fachkräftenachfrage in absoluten Zahlen und Veränderung der Fachkräftenachfrage in Mecklenburg-Vorpommern in Prozent, 2022 bis 2030. Nach Berufshauptgruppen.

Berufshauptgruppe	Fachkräftenachfrage, in Tsd.					in % 22-30
	2022	2024	2026	2028	2030	
kldb_83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	32,9	33,5	34,1	34,5	34,9	6,3%
kldb_82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	15,3	15,6	15,8	15,8	15,8	3,1%
kldb_63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	19,6	20,6	21,1	20,5	20,0	1,8%
kldb_81 Medizinische Gesundheitsberufe	54,6	55,4	55,9	55,6	55,6	1,7%
kldb_91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4%
kldb_84 Lehrende und ausbildende Berufe	23,9	24,3	24,5	24,2	23,9	-0,1%
kldb_43 Informatik- und andere IKT-Berufe	7,1	7,4	7,4	7,2	7,1	-1,0%
kldb_29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	17,2	17,5	17,7	17,2	16,9	-1,8%
kldb_31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	5,2	5,3	5,3	5,2	5,1	-2,4%
kldb_27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	10,7	10,9	11,0	10,7	10,5	-2,7%
kldb_34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	24,0	24,2	24,4	23,8	23,3	-2,7%
kldb_42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	-2,8%
kldb_94 Darstellende, unterhaltende Berufe	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	-3,1%
kldb_25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	23,5	23,8	23,9	23,2	22,8	-3,2%
kldb_61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	12,1	12,2	12,3	11,9	11,6	-3,4%
kldb_71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	59,9	60,4	60,4	58,9	57,7	-3,7%
kldb_41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	4,2	4,3	4,3	4,1	4,1	-4,0%
kldb_54 Reinigungsberufe	6,9	6,9	6,9	6,7	6,6	-4,0%
kldb_51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	17,9	18,1	18,1	17,6	17,2	-4,0%
kldb_52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	28,4	28,5	28,5	27,7	27,2	-4,4%
kldb_32 Hoch- und Tiefbauberufe	14,1	14,0	14,0	13,7	13,5	-4,6%
kldb_26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	15,4	15,4	15,5	15,0	14,7	-4,6%
kldb_12 Gartenbauberufe, Floristik	4,3	4,3	4,3	4,1	4,1	-4,7%
kldb_33 (Innen-)Ausbauberufe	9,1	9,0	9,0	8,8	8,6	-4,9%
kldb_73 Berufe in Recht und Verwaltung	24,8	24,8	24,6	24,0	23,5	-5,1%
kldb_24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	13,2	13,2	13,1	12,7	12,5	-5,2%
kldb_72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	17,1	17,1	17,0	16,5	16,2	-5,3%
kldb_93 Produktdesign, Kunsthandwerk	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	-5,6%
kldb_21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	-5,7%
kldb_22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	7,0	7,0	7,0	6,7	6,6	-6,3%
kldb_92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	13,2	13,0	12,9	12,6	12,3	-6,6%
kldb_53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	11,5	11,3	11,2	10,9	10,7	-7,1%
kldb_62 Verkaufsberufe	44,3	44,0	43,6	42,0	40,8	-7,8%
kldb_23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1	-8,1%
kldb_28 Textil- und Lederberufe	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	-8,8%
kldb_11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	9,9	9,5	9,3	9,1	8,9	-10,4%

Quelle: Eigene Berechnungen Prognos

© Prognos AG, 2023

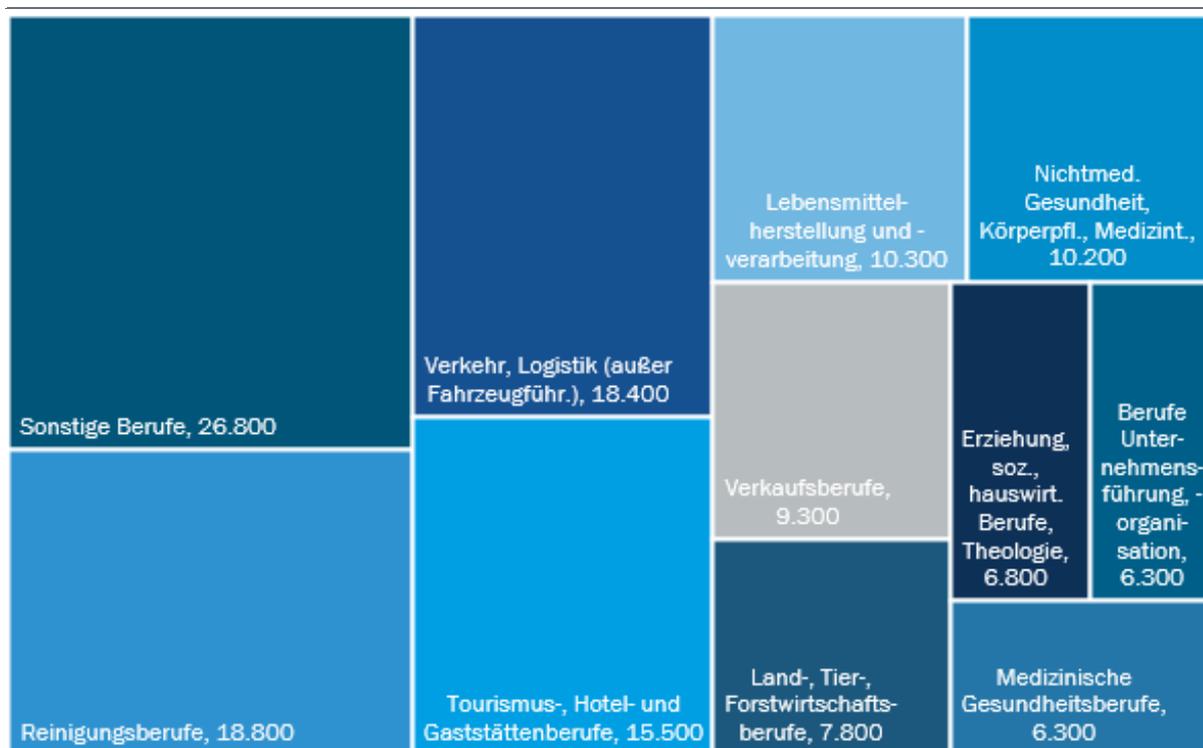
Bei der Interpretation der nach Berufshauptgruppen differenzierten Entwicklung der Nachfrage gilt es darüber hinaus zu beachten, dass Berufshauptgruppen trotz einer sinkenden Nachfrage anteilig an Bedeutung gewinnen können. Dies ist dann der Fall, wenn die Nachfrage weniger stark zurückgeht als der Durchschnitt von 2,8 Prozent. Dies gilt beispielsweise für die *Informatik- und anderen IKT-Berufe*. Hier geht die Nachfrage den Modellrechnungen zufolge bis zum Jahr 2030 zwar geringfügig zurück um 1 Prozent. Da die Gesamtnachfrage über alle Berufshauptgruppen hinweg jedoch deutlich stärker sinkt, wird im Jahr 2030 ein prozentual höherer Anteil an Beschäftigten in den *Informatik- und andere IKT-Berufen* nachgefragt werden, als dies aktuell der Fall ist. Der zunehmenden Digitalisierung und der Relevanz der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe wird so Rechnung getragen.

### In einigen Berufen spielen Helferinnen und Helfer auch zukünftig eine zentrale Rolle.

Bei der Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräfteangebots wurde bereits aufgezeigt, dass in bestimmten Berufshauptgruppen ein wesentlicher Anteil der Beschäftigten auf ungelernete Helferinnen und Helfer entfällt. Das betrifft insbesondere die *Reinigungsberufe*, aber auch *Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung), Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe* oder *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe* (Vgl. Abbildung 12 in Kapitel 3.2). Bei der Nachfrage zeigt sich ein ähnliches Bild. Von den insgesamt 137.000 im Jahr 2030 in Mecklenburg-Vorpommern nachgefragten Helferinnen und Helfern entfallen 18.800 auf die *Reinigungsberufe* (Abbildung 15).

**Abbildung 15: Zusätzliche Nachfrage nach Helferinnen und Helfern im Jahr 2030**

Nach Berufshauptgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

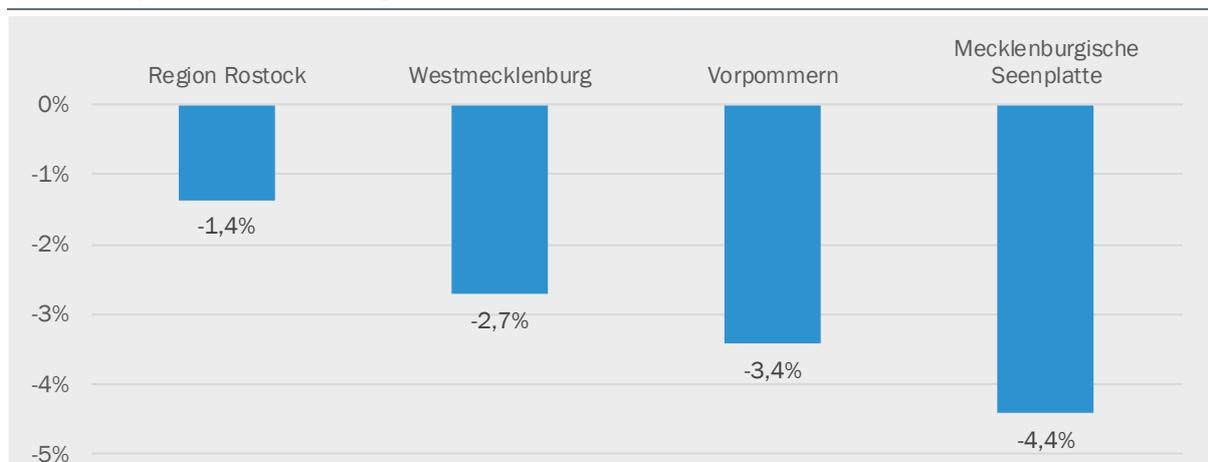
Weitere Berufshauptgruppen mit einem Bedarf an Helferinnen und Helfern von deutlich mehr als 10.000 sind *Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)* mit 18.400 und die *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe* mit einem Bedarf von 15.500 Helferinnen und Helfern. Von den weiteren separat in der Abbildung dargestellten Berufshauptgruppen werden im Jahr 2030 jeweils mehr als 5.000 Helferinnen und Helfer nachgefragt. Die verbleibende Nachfrage in Höhe von 26.800 Helferinnen und Helfern entfällt auf *Sonstige Berufe*, die 17 weitere Berufshauptgruppen umfassen.

### **In der Mecklenburgischen Seenplatte geht die Fachkräftenachfrage am stärksten zurück.**

Zwischen den einzelnen Planungsregionen zeigen sich mit Blick auf die Dynamik des Nachfrage-rückgangs deutliche Unterschiede. In der Region Rostock liegt die Fachkräftenachfrage im Jahr 2030 nur 1,4 Prozent unterhalb der Nachfrage des Jahres 2022 (Abbildung 16). Da die absolut betrachtete Nachfrage nach Fachkräften in dieser Region innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns bereits heute am höchsten ist, wird dies auch im Jahr 2030 der Fall sein. In der Mecklenburgischen Seenplatte fällt der prozentuale Rückgang mit 4,4 Prozent hingegen am höchsten aus. Dazwischen liegen Westmecklenburg und Vorpommern mit einem Rückgang der Nachfrage von 2,7 bzw. 3,4 Prozent.

**Abbildung 16: Der Rückgang der Fachkräftenachfrage unterscheidet sich je Planungsregion.**

Veränderung der Fachkräftenachfrage zwischen 2022 und 2030, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos 2023

© Prognos AG, 2023

---

## 5 Resultierende Ungleichgewichte bis 2030

---

Die resultierenden Ungleichgewichte sind im Wesentlichen das Resultat des Zusammenspiels zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Liegt das Angebot in einer bestimmten Berufshauptgruppe unter der bestehenden Nachfrage, resultiert eine Arbeitskräftelücke. Übersteigt das Angebot hingegen die Nachfrage, entsteht ein Angebotsüberschuss. Diese Dynamik zwischen Angebot und Nachfrage ist von entscheidender Bedeutung für die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarkts in Mecklenburg-Vorpommern.

Das Ausmaß der entstehenden Ungleichgewichte hängt unter anderem davon ab, inwiefern bei der Betrachtung auch angenommen wird, dass arbeitslose Personen die offenen Stellen besetzen können (wie im Abschnitt zur Angebotssicht dargestellt). Auch muss differenziert werden zwischen der Betrachtung sämtlicher Arbeitskräfte oder lediglich des Teilbereichs der Fachkräfte. Daher werden nachstehend verschiedene Varianten dargestellt. Zunächst erfolgt eine Darstellung der Ungleichgewichte bei der Betrachtung aller Arbeitskräfte. Danach wird erläutert, in welchen Berufshauptgruppen ein Teil der Arbeitskräftelücke auch auf ungelernete Helferinnen und Helfer entfällt.

### **Im Jahr 2030 werden 9 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Angebot gedeckt.**

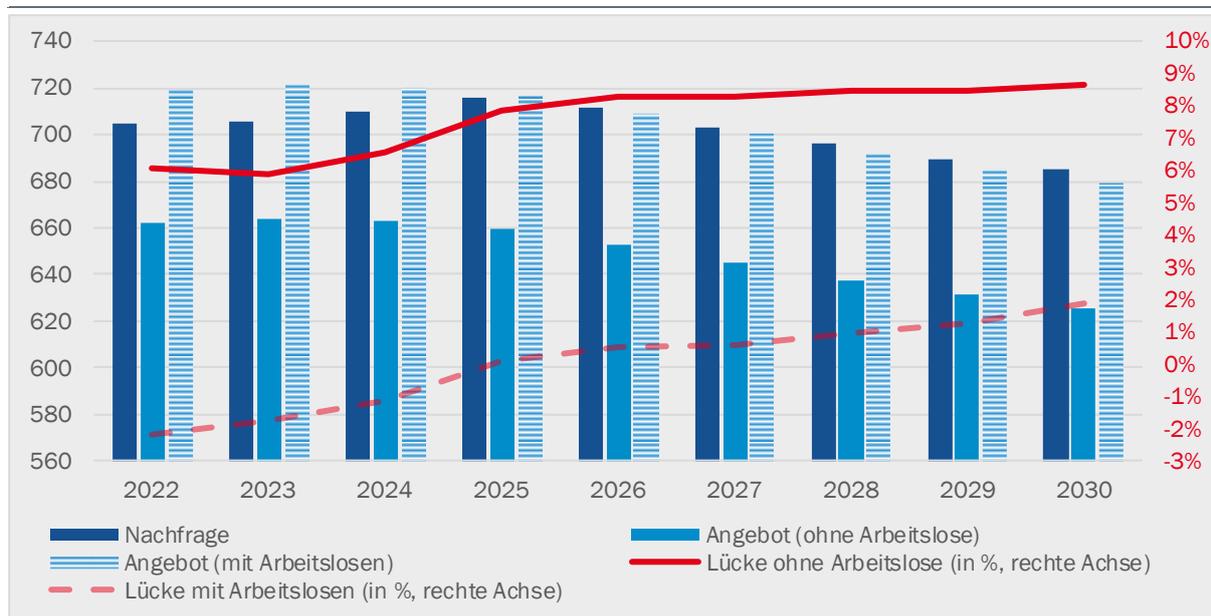
Wird in einem pessimistischen Szenario davon ausgegangen, dass die Arbeitslosen nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können, steigt die Arbeitskräftelücke von 6 Prozent im Jahr 2022 auf etwa 9 Prozent im Jahr 2030 an (Abbildung 17). Das bedeutet, dass zukünftig fast jede zehnte offene Stelle nicht besetzt werden kann. In absoluten Zahlen betrachtet, entspricht dies einem Anstieg der Lücke von aktuell 42.600 auf 59.400 fehlende Arbeitskräfte im Jahr 2030. Im Zeitablauf kommt es dabei bis zum Jahr 2025 zu einer leichten Zunahme der Lücke, ehe diese dann bis zum Ende des Betrachtungszeitraums in etwa konstant bleibt. Grund hierfür ist, dass das Angebot und die Nachfrage ab diesem Zeitpunkt in einem ähnlichen Ausmaß sinken.

Wird hingegen ein perfektes Matching der Arbeitslosen und der offenen Stellen angenommen, übersteigt das Angebot in den Jahren bis 2026 die Nachfrage und es entsteht ein Angebotsüberschuss von etwa 2 Prozent der Nachfrage im Jahr 2022 (Abbildung 17). In absoluten Zahlen betrachtet, liegt das Arbeitskräfteangebot in diesem Fall um 15.000 Personen über der Arbeitskräftenachfrage. Bis zum Jahr 2030 entsteht allerdings auch in diesem Szenario eine Arbeitskräftelücke, die mit 2 Prozent der Nachfrage allerdings deutlich geringer ausfällt als unter der Annahme, dass die offenen Stellen nicht von den Arbeitslosen besetzt werden können. In absoluten Zahlen betrachtet, beträgt die Lücke in diesem Fall lediglich 6.000 Arbeitskräfte.

Beide geschilderten Annahmen, sowohl eines vollständigen Matchings der Arbeitslosen als auch einer Situation ohne passendes Matching, bilden Extreme ab und sind nicht realistisch, sodass die beiden Ergebnisse als mögliche Bandbreite zu betrachten sind. Implizit zeigt diese Bandbreite jedoch ebenfalls, dass eine verbesserte Integration von Arbeitslosen einen gewichtigen Hebel zur Reduktion von zukünftigen Ungleichgewichten bilden kann (Vgl. Kapitel 6).

**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

### In vielen Berufshauptgruppen ist mit einer deutlichen Arbeitskräftelücke zu rechnen.

Zwischen den einzelnen Berufshauptgruppen variiert das absolute Ausmaß der resultierenden Arbeitskräftelücke im Jahr 2030 teilweise erheblich. Mit einer Lücke von gerundet jeweils etwa 6.000 Arbeitskräften sind insbesondere die *Gebäude- und versorgungstechnischen Berufe*, die *Erziehung, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufe*, *Theologie* und die *Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten* betroffen (Abbildung 18). Insgesamt findet sich in 20 der 36 Berufshauptgruppen im Jahr 2030 eine nennenswerte Arbeitskräftelücke von mindestens 1.000 Arbeitskräften. Demgegenüber stehen nur zwei Berufshauptgruppen mit einem signifikanten Überangebot an Arbeitskräften. Dazu gehören die *Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe* mit einem Überangebot von 500 sowie die *Werbung, Marketing, kaufmännischen und redaktionellen Medienberufe* mit 600 Arbeitskräften.

Die absoluten Ungleichgewichte zu einem bestimmten Zeitpunkt sind nur ein relevanter Aspekt der Ergebnisse. Für die Interpretation und Einordnung ist es darüber hinaus sehr wichtig zu beachten, wie die Tendenzen im Zeitverlauf ausfallen. Das ist insofern relevant, als dass die Ungleichgewichte im Jahr 2022 mit Unsicherheiten verbunden sind. Grund hierfür ist die in Kapitel 4.1 beschriebene geringe Quote der bei der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen. Zwar wird diese in der vorliegenden Studie um qualifikationsspezifische Aufschläge bereinigt, dennoch ist es möglich, dass die aktuelle Lücke in einigen Berufshauptgruppen in der Realität bereits höher oder niedriger ausfällt als im Modell angenommen.

Entscheidender ist daher die Frage, ob ausgehend vom aktuellen Niveau zukünftig mit einer Verschärfung oder einer Verringerung der bereits bestehenden Problematik zu rechnen ist. Hier werden zwischen den Berufshauptgruppen vereinzelte Unterschiede sichtbar. Erstens zeigt sich, dass in den Berufshauptgruppen mit den absolut größten Lücken im Jahr 2030 eine deutliche Verschärfung der Problematik stattfindet. In Berufshauptgruppen wie der *Lebensmittelherstellung*

und -verarbeitung oder der *Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe* bleibt die Situation hingegen eher konstant. In diesen Fällen entwickeln sich die Nachfrage und das Angebot an Arbeitskräften im Beobachtungszeitraum in etwa im Gleichschritt. In den *Verkaufsberufen* oder den *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen* ist die Arbeitskräftelücke im Jahr 2030 hingegen etwas geringer als im Jahr 2022. In zuletzt genannter Berufshauptgruppe zeigt sich zudem die Besonderheit, dass die Arbeitskräftelücke mit etwa 4.500 fehlenden Arbeitskräften im Jahr 2026 – und damit zur Mitte des Betrachtungszeitraums – ihren Höhepunkt erreicht. In diesem Jahr ist die absolut betrachtete Arbeitskräftelücke in den *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen* höher als in allen übrigen Berufshauptgruppen.

Neben den absoluten Werten gibt die in Prozent der Nachfrage ausgedrückte Arbeitskräftelücke weitere wichtige Hinweise zur angespannten Lage in den einzelnen Berufshauptgruppen. Grund hierfür ist, dass bei der alleinigen Betrachtung der absoluten Werte vernachlässigt wird, dass eine geringe Anzahl an fehlenden Arbeitskräften sehr problematisch sein kann, wenn es sich um eine Berufshauptgruppe mit vergleichsweise wenig Beschäftigten handelt und diese darüber hinaus eine wichtige (strategische) Funktion einnehmen. Ein gutes Beispiel hierfür sind die *Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe*, die für das Baugewerbe und damit unter anderem für die Erreichung der Ziele der energetischen Gebäudesanierung relevant sind. Der absolute Arbeitskräftemangel im Jahr 2030 liegt hier bei rechnerisch lediglich 1.100 Arbeitskräften und damit beispielsweise unterhalb der *Berufe der Unternehmensführung, -organisation* mit 4.800 fehlenden Arbeitskräften. Die 1.100 fehlenden Arbeitskräfte entsprechen in der *Bauplanung, Architektur, Vermessung* allerdings 21 Prozent der Nachfrage. Das bedeutet, dass rechnerisch jede fünfte Stelle nicht besetzt werden kann. In den *Berufen der Unternehmensführung, -organisation* stellen die 4.800 fehlenden Arbeitskräfte jedoch nur 7 Prozent der berufsspezifischen Nachfrage dar. Die „relative“ Problematik ist demnach entsprechend geringer.

### Abbildung 18: Arbeitskräftelücke nach Berufshauptgruppen.

In Tsd. bis 2030 und in Prozent der Nachfrage im Jahr 2030, absteigend sortiert nach absoluter Lücke im Jahr 2030

Berufshauptgruppe	Arbeitskräftelücke, in Tsd.					in %
	2022	2024	2026	2028	2030	2030
kldb_34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	-1,5	-2,7	-4,4	-5,3	-6,1	-25%
kldb_83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	-1,8	-2,4	-3,5	-4,7	-5,8	-14%
kldb_52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	-1,9	-2,8	-4,2	-4,9	-5,7	-20%
kldb_71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	-1,5	-2,5	-4,1	-4,4	-4,8	-7%
kldb_84 Lehrende und ausbildende Berufe	-0,6	-1,7	-3,0	-4,0	-4,8	-20%
kldb_54 Reinigungsberufe	-1,7	-2,4	-3,4	-3,8	-4,2	-17%
kldb_53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	-0,5	-1,2	-2,1	-2,9	-3,7	-28%
kldb_29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	-2,7	-2,9	-3,3	-2,9	-2,5	-9%
kldb_26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	-2,3	-2,4	-2,6	-2,5	-2,4	-15%
kldb_82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	-1,5	-1,5	-1,8	-2,0	-2,2	-8%
kldb_62 Verkaufsberufe	-3,6	-3,1	-3,2	-2,6	-2,1	-4%
kldb_63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	-3,4	-4,1	-4,5	-3,2	-1,9	-5%
kldb_51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	-2,0	-2,1	-2,6	-2,2	-1,9	-5%
kldb_24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	-1,8	-1,8	-1,9	-1,8	-1,8	-12%
kldb_32 Hoch- und Tiefbauberufe	-1,5	-1,3	-1,6	-1,7	-1,8	-11%
kldb_72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	-0,9	-1,0	-1,3	-1,4	-1,5	-9%
kldb_81 Medizinische Gesundheitsberufe	-2,6	-2,0	-1,8	-1,6	-1,4	-2%
kldb_73 Berufe in Recht und Verwaltung	-1,0	-1,1	-1,4	-1,4	-1,4	-5%
kldb_25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	-1,8	-1,9	-2,1	-1,7	-1,4	-5%
kldb_31 Bauplanung,Architektur,Vermessungsberufe	-0,8	-0,9	-1,0	-1,0	-1,1	-21%
kldb_33 (Innen-)Ausbauberufe	-1,1	-0,9	-0,9	-0,9	-0,8	-8%
kldb_12 Gartenbauberufe, Floristik	-0,6	-0,6	-0,7	-0,7	-0,7	-10%
kldb_27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	-0,5	-0,6	-0,8	-0,6	-0,5	-5%
kldb_61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	-0,8	-0,8	-0,9	-0,6	-0,4	-4%
kldb_22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	-0,8	-0,7	-0,6	-0,4	-0,3	-4%
kldb_28 Textil- und Lederberufe	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-16%
kldb_91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-7%
kldb_94 Darstellende, unterhaltende Berufe	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-4%
kldb_21 Rohstoffgewinn,Glas-,Keramikverarbeitung	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-7%
kldb_42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-7%
kldb_23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	0,0	0%
kldb_93 Produktdesign, Kunsthandwerk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5%
kldb_43 Informatik- und andere IKT-Berufe	-0,7	-0,6	-0,5	-0,2	0,1	1%
kldb_41 Mathematik-Biologie-Chemie-,Physikberufe	-0,3	-0,2	-0,2	0,0	0,1	3%
kldb_11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	-0,6	0,2	0,2	0,3	0,5	3%
kldb_92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	-1,0	-0,5	-0,2	0,2	0,6	5%

Quelle: Eigene Berechnungen Prognos

© Prognos AG, 2023

## In nur wenigen Berufshauptgruppen fehlen neben Fachkräften auch Helferinnen und Helfer.

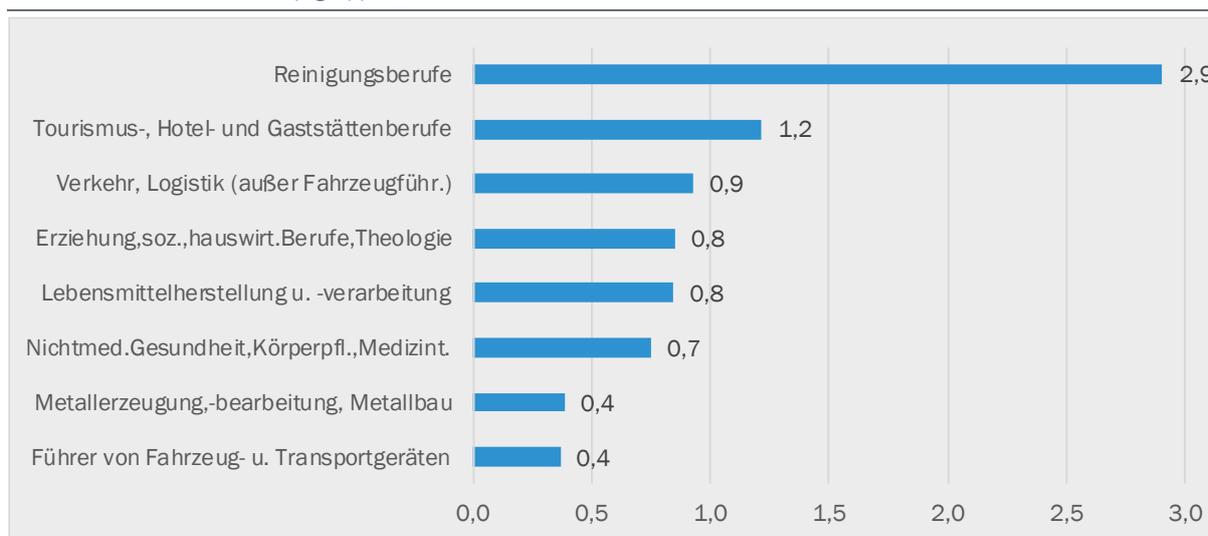
In einigen der Berufshauptgruppen, für die eine hohe rechnerische Arbeitskräftelücke ermittelt wurde, ist ein wesentlicher Anteil auf die Nachfrage nach ungelernten Helfertätigkeiten zurückzuführen. Diese Jobs sind für die wirtschaftliche Zukunft des Bundeslandes in vielen Fällen sehr bedeutend. Das gilt aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung der Tourismusbranche beispielsweise für die *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe*. Vor dem Hintergrund, dass in Kapitel 6 Handlungsempfehlungen zur Verringerung der zukünftigen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt abgeleitet werden, lohnt sich eine zusätzliche Differenzierung zwischen der Arbeits- und Fachkräftelücke. Grund ist, dass mit steigenden Qualifikationsanforderungen auch höhere Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einhergehen.

Insgesamt sind 51.000 der 59.400 im Jahr 2030 in Mecklenburg-Vorpommern fehlenden Arbeitskräfte Fachkräfte. Die übrigen 8.400 fehlenden Arbeitskräfte sind ungelernte Helferinnen und Helfer, die jedoch nur für wenige Berufshauptgruppen eine Rolle spielen. So zeigen die Berechnungen, dass das Angebot an Helferinnen und Helfern im Jahr 2030 lediglich in acht Berufshauptgruppen nicht ausreicht, um die Nachfrage nach Beschäftigten mit diesem Anforderungsprofil zu decken (Abbildung 19). In allen anderen Berufshauptgruppen bezieht sich die zuvor ausgewiesene Arbeitskräftelücke demzufolge zu 100 Prozent auf Fachkräfte.

Bei den *Reinigungsberufen* ist die rechnerische Lücke an Helferinnen und Helfern mit knapp 2.900 fehlenden Beschäftigten dabei am größten. Gemessen an der insgesamt in dieser Berufshauptgruppe auftretenden Lücke in Höhe von 4.200 Arbeitskräften (Vgl. voriger Abschnitt) entfallen demnach etwa drei Viertel der fehlenden Arbeitskräfte auf ungelernte Helferinnen und Helfer. Eine ähnliche Relation findet sich ebenfalls in den bereits erwähnten *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen*. Hier entfallen 1.200 der im Jahr 2030 fehlenden Arbeitskräfte auf ungelernte Helferinnen und Helfer. In den übrigen dargestellten Berufshauptgruppen liegt die Lücke an Helferinnen und Helfern bei jeweils unter 1.000 Personen.

**Abbildung 19: Lücke an Helferinnen und Helfern im Jahr 2030**

Nach relevanten Berufshauptgruppen, in Tsd.



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos

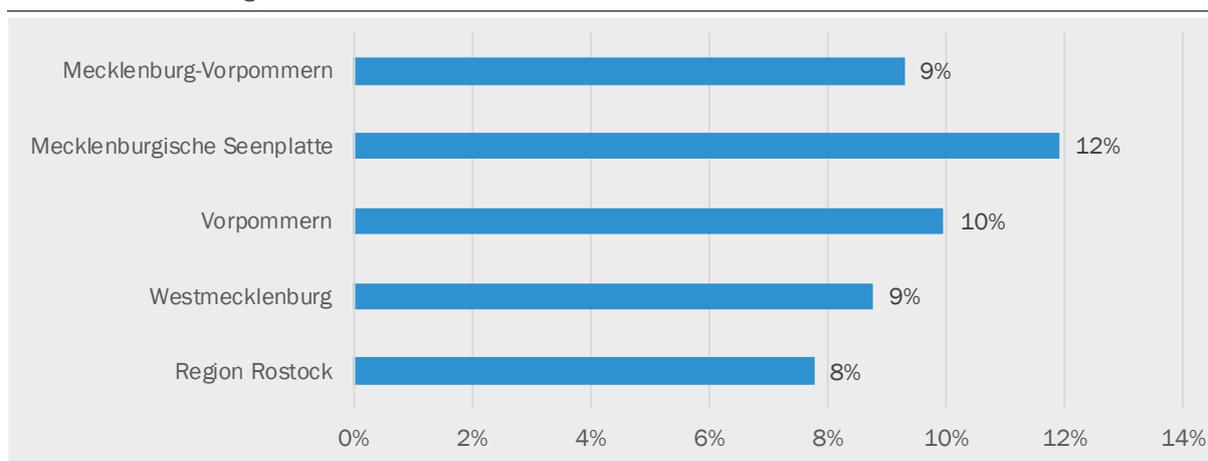
© Prognos AG, 2023

## Das Ausmaß der Lücke in den Planungsregionen ist vor allem von der Demografie abhängig.

Zwischen den einzelnen Planungsregionen finden sich mit Blick auf die im Jahr 2030 resultierende Fachkräftelücke deutliche Unterschiede. So können in der Region Rostock knapp 8 Prozent der Nachfrage nicht vom lokalen Angebot gedeckt werden. In der Region Mecklenburgische Seenplatte sind dies hingegen 12 Prozent. Bedeutendste Ursache dieser Unterschiede ist die jeweilige Bevölkerungsentwicklung und damit die Angebotsseite. So sinkt das Fachkräfteangebot in der Region Mecklenburgische Seenplatte zwischen 2022 und 2030 um knapp 10 Prozent. In der Region Rostock beträgt der Rückgang im gleichen Zeitraum hingegen nur knapp 3 Prozent.

**Abbildung 20: Fachkräftelücke im Jahr 2030 in den einzelnen Planungsregionen**

In Prozent der Nachfrage



Quelle: Eigene Berechnungen Prognos

© Prognos AG, 2023

## Die Ergebnisse verdeutlichen die Wichtigkeit von Maßnahmen zur Arbeitskräftesicherung.

In den vorherigen Abschnitten wurde aufgezeigt, dass die Arbeitskräftelücke in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2030 auf 59.400 fehlende Arbeitskräfte ansteigen wird, was etwa 9 Prozent der Nachfrage entspricht. Grund hierfür ist vor allem der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots in Höhe von etwa 36.400 Personen. Zwar nimmt die Arbeitskräftenachfrage in Mecklenburg-Vorpommern im gleichen Zeitraum ebenfalls ab um 19.600 Beschäftigte. Da dieser Rückgang jedoch geringer ausfällt als der Rückgang des Arbeitskräfteangebots, kommt es im Zusammenspiel der beiden Effekte zu einer ansteigenden Lücke.

Gelingt es nicht, mehr Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen verfügbar zu machen, gefährdet dies somit auch das wirtschaftliche Wachstum Mecklenburg-Vorpommerns. Grund ist, dass dem Szenario zufolge zukünftig nicht die Nachfrage nach Arbeitskräften, sondern das Angebot den begrenzenden Faktor auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot wird daher wahrscheinlich vom Arbeitsmarkt absorbiert werden können, ohne dass dies zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führt. Nur wenn zukünftig ein noch höheres Arbeitskräfteangebot, als im Szenario aufgezeigt wurde, zur Verfügung steht, kann die wirtschaftliche Dynamik des Landes sichergestellt werden. Im nachstehenden Kapitel werden auf Basis der Bestimmungshintergründe der Arbeits- und Fachkräftelücke entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet.

---

## 6 Bestimmungshintergründe und Handlungsempfehlungen

---

Die Ergebnisse der durchgeführten Szenariorechnungen weisen auf zum Teil deutliche Arbeits- und Fachkräftelücken in den kommenden Jahren hin. Viele Unternehmen spüren bereits heute, dass es immer schwieriger wird, geeignete (Nachwuchs-)Fachkräfte zu finden und zu halten. Jedoch kann der erreichte wirtschaftliche Entwicklungsstand nur gesichert werden, wenn den in Mecklenburg-Vorpommern tätigen Unternehmen ausreichend Arbeits- und Fachkräfte zur Verfügung stehen. Im Folgenden werden daher Handlungsempfehlungen beschrieben, die dabei helfen können, die erforderliche Zahl von Arbeits- und Fachkräften für Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen und die zu erwartenden berufsfeldspezifischen Defizite abzubauen.

Die Auswahl und Ableitung der Handlungsempfehlungen (Vgl. Abbildung 21 für eine Übersicht) basieren erstens auf einer Analyse der Bestimmungshintergründe der rechnerischen Arbeits- und Fachkräftelücke. Hierfür wurden unter anderem die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten in den Berufshauptgruppen mit auftretenden Arbeitskräftelücken sowie weitere relevante Kennziffern analysiert, wie bspw. die Arbeitslosenquoten. Zweitens wurden im Rahmen der Studie insgesamt neun Fachgespräche mit Akteurinnen und Akteuren aus den vier Planungsregionen Mecklenburg-Vorpommerns zu den Bestimmungshintergründen geführt, mit ein bis drei Akteurinnen und Akteuren je Planungsregion. Drittens wurden zusätzlich Ergebnisse aus anderen Studien und Befragungen sowie weitere relevante Daten herangeführt. Schließlich bleibt zu beachten, dass Fachkräftesicherung nicht allein ein bildungs- und beschäftigungspolitisches Thema ist, sondern enge Bezüge z. B. zum Ausbau der digitalen und Verkehrsinfrastruktur bestehen.

---

**Abbildung 21: Handlungsempfehlungen im Überblick**

Nachwuchskräfte für die berufliche Ausbildung gewinnen	Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Land halten	Menschen ohne Berufsabschluss qualifizieren	Weiterbildungskultur etablieren – Berufliche Um- und Neuorientierung unterstützen
Pendelnde und Rückkehrende zurückgewinnen	Zuwanderung aus dem Ausland stärken	Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern	Standortmarketing ausbauen

## **Junge Menschen für die berufliche Ausbildung gewinnen**

Für Mecklenburg-Vorpommern zeigen die Prognosen, insbesondere in der Gruppe der beruflich Qualifizierten, einen Mangel an Fachkräften. Davon sind unter anderem die Berufshauptgruppen *Gebäude- und versorgungstechnische Berufe* sowie *Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie* besonders betroffen. Gleichzeitig bestehen auf dem Ausbildungsmarkt Passungsprobleme, das heißt eine mangelnde Übereinstimmung zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage. Insgesamt blieben im Berichtsjahr 2022/23 von 4.843 Bewerberinnen und Bewerbern 3.034 unversorgt; von 8.911 betrieblichen Ausbildungsstellen blieben 5.657 Stellen unbesetzt.

Die Jugendarbeitslosenquote lag in Mecklenburg-Vorpommern im Juni 2023 bei 7,8 Prozent und damit leicht über dem Bundesschnitt von 7,4 Prozent. Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen unter allen Arbeitslosen ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,6 Prozentpunkte gestiegen auf 9,7 Prozent. Diese Entwicklung wurde auch in den Fachgesprächen von den Landesakteurinnen und -akteuren als eine der Herausforderungen für die Fachkräftesicherung aufgegriffen. Das Ausbildungspotenzial in Mecklenburg-Vorpommern besser auszuschöpfen, bleibt damit eine wichtige Zukunftsaufgabe.

Ein Ansatzpunkt ist dabei die berufliche Orientierung. Im Rahmen einer Befragung für den Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbunds Bezirk Nord im Jahr 2022 gaben von 1.277 Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern nur knapp 28 Prozent an, dass ihnen die Angebote zur Beruflichen Orientierung in der allgemeinbildenden Schule bei ihrer Berufswahlentscheidung (sehr) geholfen haben. Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit nutzten lediglich knapp 31 Prozent der befragten Auszubildenden.<sup>12</sup> Diese Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass die bestehenden Angebote der schulischen und nicht-schulischen Berufsorientierung den Großteil ihrer Zielgruppe nicht erreichen oder nicht ausreichend ansprechen. Um mehr junge Menschen erfolgreich in eine passende Ausbildung zu vermitteln, sollte neben einer qualitativ hochwertigen Beratung die Ermöglichung vielseitiger Praxiserfahrungen im Fokus stehen. Die Bedeutung einer optimierten Berufsorientierung wurde auch in den durchgeführten Fachgesprächen betont.

Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern überarbeitet aktuell (Stand September 2023) das Konzept zur Beruflichen Orientierung, welches ab dem Schuljahr 2024/2025 umgesetzt werden soll. Durch Angebote, die bereits ab der Kita einsetzen, soll die Berufswahlkompetenz von Kindern und Jugendlichen gefördert werden.<sup>13</sup> Für eine praxisbezogene Berufsorientierung sind in dem Konzept auch Unternehmenspatenschaften, Betriebserkundungen, Berufsorientierungsmessen und Praktika vorgesehen. Dies erfordert den Aufbau nachhaltiger Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, Verbänden sowie Kammern. Des Weiteren soll eine neue Informationskampagne zur Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern gestartet werden.<sup>14</sup>

Weiterhin wird in Mecklenburg-Vorpommern seit September 2021 die Bundesinitiative ‚Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss‘ mit einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Bund, Land und Bundesagentur für Arbeit umgesetzt.<sup>15</sup> Mit dem Ziel, jungen Menschen einen reibungslosen Zugang zum Arbeitsmarkt und damit zu gesellschaftlicher Teilhabe zu gewähren, wird die berufliche Orientierung mittels aufeinander abgestimmter Förderprogramme gestärkt. Dazu ge-

<sup>12</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord 2022.

<sup>13</sup> Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern 2023.

<sup>14</sup> Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern 2023a.

<sup>15</sup> Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern 2021.

hört "Mission ICH", welches ein mehrstufiges Potenzialanalyseverfahren in den Klassen 7-9 umfasst. Mit der Initiative „Klischeefrei“ sollen Girl's und Boy's Coaches künftig dabei unterstützen, Geschlechterklischees bei der Berufswahl aufzulösen. In dem Projekt „ProBO-neT M-V“ werden Erfahrungen und Erkenntnisse im Bereich der Beruflichen Orientierung zusammengetragen, um die Qualität, Kontinuität und Nachhaltigkeit der Beruflichen Orientierung in Mecklenburg-Vorpommern zu fördern. Mit dem Projekt „BEmentEE MV“ werden Eltern- sowie Schülermentorinnen und -mentoren ausgebildet. Darüber hinaus unterstützt die KAUSA-Landesstelle Mecklenburg-Vorpommern „MyLife“ junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sowie deren Eltern bei Fragen zum Ausbildungssystem und der Berufswahl. Auch werden Unternehmen bei Fragen um die Ausbildung und Anstellung von jungen Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund beraten.<sup>16</sup>

Insofern besteht an dieser Stelle weniger der Bedarf an zusätzlichen Initiativen. Bestrebungen für die berufliche Orientierung sollten darin liegen, Aktivitäten gezielt zu ergänzen, Erfolgsfaktoren der bestehenden Programme in die Breite zu tragen sowie eine stärkere Ausrichtung auf die regionalen Unternehmen und Arbeitgeber zu fördern. Um die bestehenden Fachkräftelücken der regionalen Wirtschaft anzugehen, sollte der Frage nachgegangen werden, wie die von Unternehmen verstärkt nachgefragten Berufsbilder von jungen Menschen wahrgenommen werden und welche Faktoren darauf Einfluss haben. So könnte z. B. gezielt über Berufe aufgeklärt und für deren Tätigkeitsfelder geworben werden, die für die Energiewende von zentraler Bedeutung sind (siehe Box). Dabei sollten auch die zum Teil drastischen Geschlechterunterschiede in den Engpassberufen in den Blick genommen werden. So liegt der Anteil von Frauen in *Gebäude- und versorgungstechnischen Berufen* bei 4 Prozent, bei den *Erziehungs- und hauswirtschaftlichen Berufen* bei 83 Prozent. Klischeefreie Angebote der beruflichen Orientierung sind von zentraler Bedeutung, um Jugendlichen eine Berufswahl jenseits von Geschlechterrollen zu bieten.<sup>17</sup>

**i**

### **Idee: Energiewende und Klimaschutz in Berufsorientierung stärken**

Eine erfolgreiche Energiewende benötigt eine ausreichende Anzahl qualifizierter Fachkräfte. Die Fridays for Future Bewegung zeigt, dass sich junge Menschen viele Gedanken um Klima- und Umweltschutz machen. Oftmals ist jungen Menschen aber nicht klar, welche Berufe im Zusammenhang mit der Energiewende stehen. Innerhalb der bestehenden Angebote der beruflichen Orientierung sollte daher ein Fokus auf energie- und klimaschutzrelevante Berufsbilder gelegt werden. Hierzu gehört die Aufklärung über die Tätigkeiten, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten in den energie- und klimaschutzrelevanten Berufen. Auch sollte aufgezeigt werden, dass die Ausübung solcher Berufe aktiv die Energie- und Klimawende vorantreibt. Entsprechende Kooperationen mit Unternehmen sollten gezielt ausgebaut werden.

Die Gewinnung junger Menschen für die Ausbildung begrenzt sich nicht nur auf die berufliche Orientierung, auch die Attraktivität der Ausbildung spielt für die Wahl dieses Ausbildungswegs eine wichtige Rolle. Dabei steht die berufliche Bildung immer stärker auch in Konkurrenz zu den Angeboten der Hochschulen – vor allem bei einer steigenden Zahl von Absolventinnen und Absolventen mit (Fach-) Hochschulreife. Aufgrund der demografiebedingten Arbeits- und Fachkräftelücken stehen den jungen Menschen zudem immer mehr Optionen für ihre berufliche Zukunft offen. Um

<sup>16</sup> BMBF o. A.; Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern 2021.

<sup>17</sup> BIBB o. A. a.

vor diesem Hintergrund die Attraktivität der beruflichen Ausbildung aufrechtzuerhalten bzw. weiter auszubauen, sollten die bestehenden Strukturen der beruflichen Ausbildung stärker in den Blick genommen werden.

Dies umfasst ein ausreichendes regionales Angebot an attraktiven und modernen betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Unternehmen. Geprüft werden sollte, inwiefern vor allem kleinere Unternehmen, die die Unternehmenslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern prägen, über Ressourcen für eine zukunftsorientierte Ausbildung verfügen. Neben personellen Ressourcen betrifft dies die Ausstattung mit neuen (digitalen) Technologien sowie die Expertise der Ausbilderinnen und Ausbilder. Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) können bei der Durchführung von dualen Ausbildungen auch durch Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) unterstützt werden, indem diese als dritter Lernort neben Betrieb und Berufsschule Ausbildungsinhalte in überbetrieblichen Lehrgängen vermitteln.<sup>18</sup>

Neben den Ausbildungsplätzen bei den Unternehmen, spielt die Attraktivität des berufsschulischen Angebots eine wesentliche Rolle für die Gewinnung junger Menschen. Diese hängt neben dem Angebot an Bildungsgängen von einer Reihe berufsschulischer Rahmenbedingungen ab, wie etwa der Versorgung mit einer ausreichenden Zahl an qualifizierten Lehrkräften, einer zukunftsfähigen technischen und digitalen Ausstattung sowie zunehmend flexibler und auf die spezifischen Bedürfnisse der jungen Menschen angepassten Lernmodelle. Auch die Zusammenarbeit des betrieblichen und des schulischen Teils der Ausbildung sollte in den Blick genommen werden. An dieser Stelle wird darauf verwiesen, dass eine Evaluation der Berufsschulstruktur in Mecklenburg-Vorpommern inklusive daraus resultierender Handlungsempfehlungen aktuell im Auftrag des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung durchgeführt wird.

Eine Befragung der DGB-Jugend Mecklenburg-Vorpommern aus dem Jahr 2022 zeigt, dass rund zwei Drittel der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern die fachliche Qualität der Berufsschulen als gut oder sehr gut bewerten, nur ein kleiner Teil hält diese für mangelhaft (2022: 3,6 Prozent). Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem Ausbildungsbetrieb fällt noch höher aus.<sup>19</sup> Hieran sollte angeknüpft werden. Denn für die kommenden Jahre wird ein deutlicher Zuwachs in der Bevölkerungsgruppe der 15-24-Jährigen erwartet – und damit auch ein wachsendes Potenzial an Auszubildenden.<sup>20</sup> Dieses Potenzial gilt es zu nutzen und die jungen Menschen von einer Ausbildung zu überzeugen.

### **Hochschulabsolventinnen und -absolventen halten**

Knapp 23 von 100 Studierenden planten 2022 Mecklenburg-Vorpommern zu verlassen, nachdem sie an einer dort ansässigen Hochschule ihren Abschluss gemacht hatten. Dies hat eine Studie der Universität Maastricht und des Arbeitsvermittlungsportals "Jobvalley" ergeben.<sup>21</sup> Der Abwanderungssaldo liegt in Mecklenburg-Vorpommern demnach bei 22,7 Prozent. Gegenüber 2018 ist dies eine Verschlechterung: Damals planten rund 19 von 100 Universitätsabsolvierenden den Wegzug aus Mecklenburg-Vorpommern. Für den Arbeitsmarkt gehen damit wichtige Potenziale verloren.

Die Entscheidung, Mecklenburg-Vorpommern nach dem Studienabschluss zu verlassen, kann persönliche Hintergründe haben. Sie kann jedoch auch mit den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts in Mecklenburg-Vorpommern zusammenhängen (vergleichsweise geringe Löhne, andere

<sup>18</sup> BIBB o. A. b.

<sup>19</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord 2022.

<sup>20</sup> Prognos 2023 (im Erscheinen).

<sup>21</sup> Jobvalley 2022.

Vorstellung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zur Arbeitsorganisation/Unternehmenskultur etc.). Damit Unternehmen ihr Stellenangebot zielgerichtet verbessern können, sollen diese - vermutlich meist mehrdimensionalen - Abwanderungsfaktoren in einem ersten Schritt analysiert und bestimmt werden.

Das Werben um Hochschulabsolventinnen und -absolventen für den regionalen Arbeitsmarkt sollte aber nicht erst nach dem Abschluss starten. Liegt ein Grund in der Abwanderungsentscheidung darin, dass Studierende ihre beruflichen Möglichkeiten in Mecklenburg-Vorpommern nicht kennen, kann dem entgegengewirkt werden, indem frühzeitig ein Kontakt zum regionalen Arbeitsmarkt hergestellt wird. Beispielsweise können Unternehmen Jobmessen und ähnliche Veranstaltungsformate nutzen, um aktiv auf Studierende zuzugehen. Ein weiterer Weg wäre eine verstärkte Ausrichtung des Studiums auf die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, indem Inhalte stärker praxisbezogen oder bestimmte Module unter Einbezug von lokalen Unternehmen und Betrieben gestaltet werden. So können Studierende einen Überblick über den regionalen und landesweiten Arbeitsmarkt erhalten. Die Möglichkeiten der Begegnung zwischen Arbeitgebern und Studierenden sollten von beiden Seiten zur Kontaktaufnahme und zum Austausch genutzt werden.

Eine direkte Bindung Studierender an konkrete Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern kann über Praktika, die Beschäftigung von Werkstudentinnen und -studenten oder duale Studiengänge erwirkt werden. Indem Studierende z. B. Praktika im Land absolvieren, können sie Unternehmen besser kennenlernen und sich vor Ort bereits ein Bild von den Aufgaben und Möglichkeiten machen, die bei einer Festanstellung auf sie warten würden. Um solche Praxiserfahrungen aktiv zu fördern, könnten Pflichtpraktika flächendeckend in den Studienplan aufgenommen und Angebote dualer Studiengänge erhöht werden. Darüber hinaus gilt es, die Universitäten und (Fach-)Hochschulen im Land zu stärken und zukunftsfest zu gestalten, um schon das Studieren in Mecklenburg-Vorpommern für junge Menschen attraktiv zu machen und sie über das Studium an den Arbeitsmarkt des Landes heranzuführen. Ein gutes Beispiel für eine Vernetzung von Studierenden mit Unternehmen vor Ort ist das Projekt IfU (siehe Infobox).

**i**

### **Aktiv regionale und innovative Unternehmen kennenlernen: Das Projekt IfU**

Im Rahmen der Initiative „IfU – Ideen für Unternehmen zur Förderung von Unternehmergeist“ erarbeiten Studierende der Hochschulen Stralsund und Neubrandenburg in Kooperation mit Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern gemeinsame Projekte. Ziel ist es, das unternehmerische Denken und Handeln der Studierenden zu fördern und gleichzeitig die Entwicklung neuer Ideen und innovativer Geschäftsmodelle gemeinsam mit Unternehmen der regionalen Wirtschaft voranzutreiben. Die Projekte umfassen beispielsweise die Entwicklung von digitalen Geschäftsmodellen, Konzeption von Marketing- und Vertriebsstrategien oder auch Fragen des Personalmanagements und -marketings.

Studierende erhalten auf diese Weise bereits während des Studiums Kontakte zu regionalen Unternehmen und Inspiration für den Berufseinstieg nach dem Studium oder die eigene Existenzgründung. Die Unternehmen profitieren ihrerseits von der Vernetzung mit engagierten künftigen Fachkräften und deren innovativen Ansätzen für die Entwicklung von Unternehmenskonzepten.

Mehr Informationen: [Ideen für Unternehmen \(IfU\)](#)

Auch die gut 4.000 ausländischen Studierenden (Stand 2021/22) an Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern<sup>22</sup> stellen eine wichtige Zielgruppe für die Fachkräftegewinnung dar. Hier können die gleichen Maßnahmen zum Tragen kommen wie bei den nicht-ausländischen Studierenden. Doch braucht die Zielgruppe ausländischer Studierender darüber hinaus spezifische Beratung, z. B. hinsichtlich rechtlicher Fragen oder dem Zugang zum sozialen Sicherungssystem. Weiterhin ist ihnen die Unternehmenslandschaft meist noch wenig bekannt. Die Career Services der Hochschulen bieten hierfür die richtigen Anlaufstellen.

Beim Übergang von ausländischen Studierenden in den regionalen Arbeitsmarkt sind aber auch die Unternehmen bzw. deren Offenheit gegenüber ausländischen Hochschulabsolventinnen und -absolventen gefragt. Hierbei bedarf es Flexibilität, wenn diese noch nicht fließend Deutsch sprechen bzw. sich mit Sprachkursen weiterqualifizieren müssten. Auch sollte die Bereitschaft der eigenen Belegschaft und Unternehmensführung, im Berufsalltag Englisch zu sprechen, gestärkt werden. Ein Anknüpfungspunkt könnte daher auch darin liegen, Englisch-Sprachkurse für die bestehende Belegschaft anzubieten. Um ausländische Hochschulabsolventinnen und -absolventen gezielt anzuwerben, können Unternehmen in ihren Stellenanzeigen oder auf ihrer Webseite ihre Offenheit für Ausländerinnen und Ausländer signalisieren.

Zusätzlich sollte auch frühzeitiger angesetzt werden, um ausländische Studierende für ein Studium in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen. Dafür können internationale Kooperationsbeziehungen gefördert werden, um auch die Möglichkeiten von Auslandssemestern zu erhöhen sowie Mecklenburg-Vorpommern als Studiums- und Arbeitsstandort bei Jobmessen, u. a. an ausländischen Universitäten, zu bewerben.

### **Menschen ohne formalen Berufsabschluss weiter qualifizieren**

Von den aktuell 60.200 Arbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern haben 25.000 keine abgeschlossene Berufsausbildung, dies entspricht einem Anteil von 41,5 Prozent. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt der Anteil hingegen bei nur 8,5 Prozent. Dies unterstreicht die Bedeutung eines Qualifikationsnachweises für die Arbeitsmarktchancen von Erwerbspersonen. Die Behebung der beschriebenen Qualifikationsdefizite kann dazu beitragen, mehr Fachkräfte für den Arbeitsmarkt verfügbar zu machen. Qualifizierungsangebote sollten dabei möglichst niedrigschwellig gestaltet werden, um auch jene Personen anzusprechen und zu einer Teilnahme zu motivieren, deren letzte Teilhabe im Bildungssystem oder am Arbeitsmarkt bereits länger zurückliegt.

Eine Möglichkeit der Nachqualifizierung von Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind modulare Teilqualifikationen (TQs). TQs vermitteln die notwendigen Kompetenzen und Kenntnisse, um bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Wenn mehrere modular aufgebaute TQs absolviert werden, können sie am Ende zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. TQs werden durch verschiedene Bildungsträger angeboten. Informationen bieten vor allem die Agenturen für

<sup>22</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2022.

Arbeit oder die Industrie- und Handelskammern (IHKs), welche die TQs unter bestimmten Voraussetzungen auch finanzieren.

TQs gewinnen durch Branchen- und Arbeitgeberinitiativen aktuell an Aufmerksamkeit. Sie stellen auch für Mecklenburg-Vorpommern einen Weg dar, um An- und Ungelernte gezielt für nicht-reglementierte Engpassberufe zu qualifizieren und ihnen somit eine Chance für einen beruflichen Ein- und Aufstieg in gefragten Berufsfeldern zu bieten.

Dazu sollte im ersten Schritt eine Prüfung der in Mecklenburg-Vorpommern bestehenden TQ-Angebote, insbesondere in den identifizierten Engpassberufen, stattfinden. Falls notwendig, sollten neue Angebote entwickelt werden, um den Bedarf abzudecken. Bei der Konzeption oder Weiterentwicklung von TQs sind die jeweiligen Branchenverbände, Kammern und Arbeitsagenturen die zentralen Akteure.

Um den Zugang zu TQs zu ermöglichen, sollte dieser Qualifizierungsweg sowie die Fördermöglichkeiten insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bekannter gemacht werden. Eine Befragung der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass bislang vor allem größere Unternehmen Interesse an teilqualifizierten Arbeitskräften angeben. Vorbehalte von kleineren Unternehmen gegenüber TQs können darin bestehen, dass sie als Unternehmen oftmals eine weniger spezialisierte Arbeitsteilung haben – und damit auch einen geringeren Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften. In kleineren Betrieben müssen Fachkräfte oft ein breites Spektrum an Arbeitsbereichen abdecken können, während in größeren Betrieben oder Unternehmen die Arbeitsprozesse tendenziell stärker aufgeteilt und Teilqualifizierte somit gezielter eingesetzt werden können.<sup>23</sup> Zudem kann es für kleinere Unternehmen schwierig sein, die längeren Qualifizierungsphasen organisatorisch aufzufangen.

Mittels Potenzialanalysen sollten die individuellen Bedürfnisse von kleinen Unternehmen daher besser erfasst und bei der Ausgestaltung von TQs adressiert werden. Zudem kann die Etablierung von TQs im Betriebs- oder Unternehmensverbund die Akzeptanz bei kleineren Unternehmen steigern. Durch das Teilen des Qualifizierungsaufwands zwischen den beteiligten Verbundpartnern wird eine effiziente Nutzung von Ressourcen und Fachwissen ermöglicht.

Damit die Teilnehmenden eine modulare Nachqualifizierung bis hin zum Berufsabschluss durchführen, können flankierende Maßnahmen, wie Coaching, erprobt und ausgeweitet werden (ähnlich dem Konzept der Assistierten Ausbildung). So können individuelle und strukturelle Hemmnisfaktoren für den erfolgreichen Berufsabschluss durch TQs frühzeitig erkannt werden, um diesen anschließend entgegenzuwirken und die Teilnehmenden bei der Bewältigung möglicher Herausforderungen zu unterstützen.

<sup>23</sup> Bertelsmann Stiftung 2020.



### **Projektidee: Coaching-Angebote für TQ-Teilnehmende auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss**

Teilnehmende von TQs können durch ein zielgerichtetes Coaching begleitet werden, um sie auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen vollständigen Berufsabschluss zu unterstützen.

Gemeinsam mit den Coaches können die Teilnehmenden bspw. vor Beginn der TQs klare Ziele für ihre individuelle Nachqualifizierung definieren. Im Rahmen einer Karriereberatung kann das Coaching dabei helfen, neben der kurzfristigen auch die langfristige berufliche Weiterentwicklung zu visualisieren und dazu motivieren, diese umzusetzen. Auch bei der Strukturierung der Lernprozesse und Prüfungsvorbereitungen kann der Coach unterstützen. Zudem kann bei auftretenden Problemen und der entsprechenden Lösungsfindung geholfen werden sowie bei Schwierigkeiten in der Aneignung der Lehrinhalte, im Zeitmanagement oder bei persönlichen Herausforderungen.

Zur Erprobung des Coachingangebots würde es sich anbieten, die Coaches an die Agenturen für Arbeit oder IHKs anzubinden.

### **Weiterbildungskultur etablieren – Berufliche Um- und Neuorientierung unterstützen**

Der voranschreitende Strukturwandel erfordert von Fachkräften, sich regelmäßig fortzubilden. Mithilfe von Weiterbildungen kann der Kenntnisstand im jeweiligen Berufsfeld erweitert und relevantes neues technologisches Know-How sowie auch verstärkt geforderte interdisziplinäre Kompetenzen, wie prozessübergreifendes Denken oder Innovationsfähigkeit, vermittelt werden. Mit Blick auf die identifizierten Engpassberufe können berufliche Weiterbildungen aber nicht nur dabei helfen, bereits vorhandene Fachkräfte zu halten, sondern auch Quereinsteigende durch Umschulungen für diese Berufe zu gewinnen. Eine aktive Weiterbildungskultur kann so potenziell Interessierte dabei unterstützen, sich beruflich um- und neu zu orientieren und als qualifizierte Fachkraft in einen der Engpassberufe (quer)einzusteigen.

Die drastischen Änderungen des Arbeitsmarkts verdeutlicht das Substituierbarkeitspotenzial von Tätigkeiten, welches regelmäßig vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) berechnet wird. Es beschreibt, in welchem Ausmaß menschliche Arbeit potenziell durch digitale Technologien ersetzt werden könnte. 2019 wies in Mecklenburg-Vorpommern die Gruppe der Fachkräfte mit 53,4 Prozent den höchsten Durchschnitt substituierbarer Tätigkeiten auf, im Vergleich zum Helfer-, Spezialisten- und Expertenniveau. Mit einem Durchschnitt von 51,3 Prozent lagen die Helfertätigkeiten knapp darunter, die Beschäftigten auf Expertenniveau wiesen mit einem Durchschnitt von 22 Prozent den geringsten Substituierbarkeitsgrad auf. Insgesamt waren in dem Jahr 27,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern in einem Beruf tätig, dessen Substituierbarkeitspotenzial bei über 70 Prozent lag. Dieser Anteil lag 2016 noch bei 19,3 Prozent und 2013 bei 10,6 Prozent. Die Anzahl der sozialversicherungs-

pflichtig Beschäftigten, die von einem hohen Substituierbarkeitspotenzial betroffen waren, ist somit über einen Zeitraum von sechs Jahren um knapp 100.000 auf über 154.000 gestiegen.<sup>24</sup> Inwieweit die Digitalisierung tatsächlich zu einem Verlust an Arbeitsplätzen führt, hängt dabei nicht nur von den technischen Möglichkeiten ab, sondern ist vielmehr Ergebnis einer betrieblichen Entscheidung, in der unterschiedliche Faktoren zum Tragen kommen.<sup>25</sup>

Die Digitalisierung bedeutet zudem nicht nur einen Verlust an Arbeitsplätzen, sondern auch das Entstehen veränderter oder gänzlich neuer Tätigkeiten. Nach Prognosen des IAB wird sich bis zum Jahr 2035 die Zu- und Abnahme von Arbeitsplätzen in Deutschland aufgrund digitaler Technologien weitestgehend ausgleichen.<sup>26</sup> Dabei werden sich die Veränderungen durch die Digitalisierung in den verschiedenen Berufsfeldern nicht gleichermaßen bemerkbar machen. Das heißt, Arbeitsplatzgewinne und -verluste können unterschiedlich stark ausfallen. Vermutlich werden besonders Berufe, die mit einem höheren Substituierbarkeitspotenzial konfrontiert sind, auch stärker von sich verändernden Anforderungen und Aufgabengebieten betroffen sein.<sup>27</sup>

Zusätzlich zur digitalen Transformation beeinflusst auch die ökologische Transformation den Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns. Durch die verschiedenen Maßnahmen zur Dekarbonisierung der Wirtschaft, wie etwa den Ausbau der erneuerbaren Energien, ein verändertes Mobilitätsverhalten oder mehr Kreislaufwirtschaft, verändert sich sowohl die Nachfrage nach Fachkräften als auch die dafür erforderlichen Kompetenzen, etwa im Zusammenhang mit der Einführung neuer klimaneutraler Technologien und Arbeitsprozesse. Weiterbildung wird daher künftig noch mehr an Bedeutung gewinnen, um auf die veränderten Anforderungen des Arbeitsmarkts und der Arbeitswelt zu reagieren.

Die Fördermöglichkeiten für eine berufliche Weiterbildung wurden in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet. Neben bundesweiten Möglichkeiten zur Unterstützung von Fort- und Weiterbildungen, wie auf der Grundlage des SGB III, können in Mecklenburg-Vorpommern Unternehmen über die Qualifizierungsrichtlinie des Landes Förderungen für Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden in Anspruch nehmen.<sup>28</sup> Zentrale Aufgabe bleibt es, Unternehmen wie Beschäftigte für die Notwendigkeit einer vorausschauenden Weiterbildung zu sensibilisieren und zu beraten. Führt der strukturelle Wandel dazu, dass der Arbeitgeber oder sogar der Beruf gewechselt werden muss, sind die Beratungsanforderungen an Unternehmen sowie Beschäftigte vielschichtig und machen eine starke regionale Vernetzung erforderlich. Aktuell werden in Deutschland sogenannte ‚Drehscheiben-Modelle‘ diskutiert. Ziel ist es hierbei, einen direkten Job-to-Job Wechsel zu ermöglichen und Phasen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. An solchen Transferverbänden könnten abgebende und aufnehmende Unternehmen mit der Bundesagentur für Arbeit sowie Sozialpartnern und Bildungsträgern zusammenarbeiten.<sup>29</sup>

Weiterhin braucht es für Unternehmen und Beschäftigte Orientierung, um die individuell passenden Angebote in der komplexen Weiterbildungslandschaft zu finden. Laut einer Studie des BMBF zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland berichten zwar etwa zwei Drittel der 18-64-Jährigen, einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben und gut drei Viertel der Erwachsenen geben an, gesuchte Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten auch gefunden zu haben. Demgegenüber wünschen sich allerdings 39 Prozent der im Jahr 2020 Befragten mehr Information und Beratung. Dies ist insofern beachtenswert, als dass jener Anteil

<sup>24</sup> Buch / Stöckmann 2021.

<sup>25</sup> Rat der Arbeitswelt 2023.

<sup>26</sup> Zika et al. 2018.

<sup>27</sup> Ebd.

<sup>28</sup> Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern 2023b.

<sup>29</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2021; Allianz der Chancen 2022.

zwei Jahre zuvor noch bei 24 Prozent lag.<sup>30</sup> Entsprechend zeichnet sich ein steigender Bedarf an Transparenz sowie Informations- und Beratungsangeboten ab.

Als Teil der Nationalen Weiterbildungsstrategie des Bundes entwickelt die Bundesagentur für Arbeit seit September 2022 das Portal „mein NOW“: Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung mit dem Ziel, ein zentrales und niedrigschwelliges Online-Eingangsportal zum Thema berufliche Weiterbildung anzubieten. In Mecklenburg-Vorpommern werden aktuell bereits in einer Onlinedatenbank, die unter <https://www.weiterbildung-mv.de/> erreichbar ist, Weiterbildungsangebote gebündelt und an beruflicher Weiterbildung interessierte Unternehmen und Beschäftigte mit Bildungsanbietern zusammengebracht. Über den Förderkompass der Plattform kann nach geeigneten Finanzierungen gesucht werden. Weitere Fragen können über die kostenfreie und neutrale Beratung der Weiterbildungsdatenbank für Mecklenburg-Vorpommern geklärt werden.<sup>31</sup> Inwiefern dieses Angebot bekannt ist und genutzt wird, sollte überprüft und entsprechend zielgerichtet beworben werden.

Eine Hürde der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben zeigt sich bundesweit auch in der Betriebsgröße. Kleinere Unternehmen nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil. Im Jahr 2020 lag die Weiterbildungsbeteiligung deutschlandweit in Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden bei 42 Prozent, in Betrieben mit 20-49 Beschäftigten bei 63 Prozent, in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten bei 70 Prozent.<sup>32</sup> In den Fachgesprächen mit den Landesakteuren wurde herausgestellt, dass in Klein- und Kleinstunternehmen häufig kaum Ressourcen für Personalentwicklung vorhanden seien. Eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden im laufenden Betrieb stellt für kleine Unternehmen eine Herausforderung dar. Aufgrund der eher von kleineren und mittleren Unternehmen geprägten Unternehmensstruktur in Mecklenburg-Vorpommern, kann diese Herausforderung hier nochmal mehr zum Tragen kommen.

Um gerade kleinere und mittlere Unternehmen mit begrenzten finanziellen und personellen Kapazitäten beim Kompetenzaufbau ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen, bieten sich arbeitsplatzbezogene und ggf. modularisierte Qualifizierungsangebote an. Auch kann die zielgerichtete Stärkung und Ausweitung von Weiterbildungsverbänden kleinen Unternehmen die Teilnahme an Weiterbildungen erleichtern. Durch enge Zusammenarbeit und eine gemeinsame Zielsetzung können die Bedürfnisse von Unternehmen gebündelt und somit verstärkt an die Weiterbildungsdienstleister herangetragen werden. Betriebliche Kooperationen können hier eine Möglichkeit bieten, überbetriebliche Weiterbildungskapazitäten aufzubauen oder bei der Umsetzung von Weiterbildungen und vom Austausch miteinander zu profitieren. Hilfreich kann es hierbei sein, dass sich Unternehmen mit ähnlichen Problemstellungen vernetzen und durch Good-Practice-Beispiele gegenseitig inspirieren.

**i**

### **Good-Practice-Beispiel: Weiterbildungsverbund WeDiKo**

Der in Schwerin ansässige Weiterbildungsverbund „WeDiKo – Weiterbildung digitaler Kompetenzen“ ist Teil einer nationalen Weiterbildungsplattform, die aktuell vom BMAS in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt wird. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogrammes „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ durch

<sup>30</sup> BMBF 2022.

<sup>31</sup> Verein zur Förderung der Weiterbildungs-Information und Beratung - WIB - e.V. 2023.

<sup>32</sup> Ebd.

das BMAS gefördert und soll insbesondere klein- und mittelständischen Unternehmen aus der Windenergiebranche im Umgang mit Digitalisierungsthemen unterstützen. Digitale Technologien bieten in der Windenergiebranche großes Potenzial, sowohl in einzelnen Unternehmensprozessen als auch innerhalb der Wertschöpfungsketten der Energiewirtschaft. Der Weiterbildungsverbund WeDiKo setzt an dieser Stelle an und bietet eine Plattform für Austausch und Kooperation von kleinen und großen Unternehmen mit Akteuren der Weiterbildungslandschaft. Unter dem Leitgedanken „Ressourcen und Synergien bündeln“ wirkt der Verbund als Schnittstelle für den Technologie- und Wissenstransfer innerhalb der Windenergiebranche und darüber hinaus.

Konkrete Impulse für die Aus- und Weiterbildung sollen Innovationscamps unter Einbezug moderner Veranstaltungsformate, kollaborativer Austauschmöglichkeiten sowie zeit- und ortsunabhängigen Lernens liefern. Daneben soll die Beratung zu Fördermöglichkeiten von Qualifizierungs- und Digitalisierungsbedarfen und deren Begleitung im Unternehmensalltag ausgebaut werden.

Über die Dauer der Projektlaufzeit (01.09.2021–31.08.2024) ist geplant, ein offenes Weiterbildungsnetzwerk von rund festen 50 kleinen und großen Unternehmen, Bildungsakteuren und weiteren Netzwerkpartnern aufzubauen.

Mehr Informationen: [WeDiKo \(uv-mv.de\)](http://uv-mv.de)

## **Pendelnde und Rückkehrende zurückgewinnen**

Von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die in Mecklenburg-Vorpommern wohnhaft sind, pendeln 12 Prozent zum Arbeiten in andere Bundesländer aus. 6 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten, pendeln wiederum in das Bundesland ein. Mecklenburg-Vorpommern weist somit ein negatives Pendelsaldo in Höhe von -40.995 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf, die in dem Bundesland leben, jedoch außerhalb arbeiten. Die stärksten Pendelbewegungen finden mit den Regionen Schleswig-Holstein (-14.137), Hamburg (-4.345), Berlin (-5.371) sowie mit dem Ausland (+5.203) statt. Auch in den Fachgesprächen mit den Landesakteuren wurde das Auspendeln als eine der zentralen Herausforderungen für die Fachkräftesicherung herausgestellt.

Eine Analyse der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und des IAB, die das Fachkräftepotenzial von Auspendlerinnen und -pendlern aus Mecklenburg-Vorpommern und deren Rückkehrwilligkeit zum Gegenstand hatte, ergab, dass die Ursachen für das Auspendeln vor allem in den strukturellen Rahmenbedingungen von Beschäftigung im Land liegen.<sup>33</sup> Durch die Wirtschaftsstruktur mit besonders vielen kleinen Betrieben ergeben sich im Vergleich zu den anderen Bundesländern Lohndefizite, die entscheidend zum Auspendeln beitragen. Weitere Gründe, welche eine im Rahmen der genannten Analyse durchgeführte Umfrage herausstellen konnte, waren eine geringere Arbeitsnachfrage und schlechtere Stellenangebote.

Um Auspendelnde dazu zu bewegen, sich einen Arbeitsplatz innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns zu suchen, müssen Anreize für einen Wechsel erhöht bzw. präsenter werden. Die stärksten

<sup>33</sup> Brunow et al. 2020.

Anreizmöglichkeiten stellen hierbei Aufstiegschancen in der Karriere sowie attraktive Löhne dar. Aber auch kürzere Arbeitswege, flexible Arbeitszeitmodelle oder neue Inhalte können Auspendelnde zum Rückkehren bewegen.

### **Zuwanderung aus dem Ausland stärken**

Insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel müssen exogene Quellen für zusätzliche Fachkräfte verstärkt in den Fokus genommen werden. Die gesteuerte Zuwanderung aus dem Ausland eröffnet Fachkräftepotenziale. Jedoch ist die langfristige Zuwanderung von Fachkräften aus dem EU-Ausland als gering einzuschätzen, da sich die eigene demografische Entwicklung der anderen EU-Ländern hemmend auf die Abwanderung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte auswirken wird. Aus diesem Grund wird die Zuwanderung aus Drittstaaten für den Arbeitsmarkt in Deutschland und somit auch in Mecklenburg-Vorpommern immer wichtiger.<sup>34</sup>

Im bundesweiten Vergleich ist der Anteil an Zugewanderten aus dem Ausland in Mecklenburg-Vorpommern mit 6,5 Prozent gering. Dabei entfällt mit knapp 17 Prozent der größte Anteil aller in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Zugewanderten aus dem Ausland auf die Stadt Rostock. Von den im Jahr 2022 insgesamt ca. 116.000 in dem Bundesland lebenden Zugewanderten aus dem Ausland waren rund 33.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt.<sup>35</sup>

Diese Zahlen deuten darauf hin, dass Mecklenburg-Vorpommern die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte noch nicht in ausreichendem Maße nutzt, um damit bestehenden oder zukünftigen Fachkräftelücken entgegenwirken zu können. Daran anknüpfend sollten landesspezifische Zuwanderungshemmnisse identifiziert werden, um diese anschließend abzubauen.

Auf regulativer Ebene wurde in den letzten Jahren viel getan. So soll mit der neuen Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland weiter erleichtert werden.<sup>36</sup> Die aktuelle Gesetzesreform sieht vor, neue Wege der Migration für qualifizierte, berufserfahrene sowie auch potenzielle Fachkräfte aus Drittstaaten zu ermöglichen. Diese Menschen können künftig auch ohne anerkannten Berufsabschluss in nicht reglementierten Berufen arbeiten, sofern die Beschäftigungszusage eines deutschen Arbeitgebers vorliegt. Angestrebt werden außerdem der Abbau von bürokratischen und rechtlichen Hürden für die Erwerbsmigration sowie die Beschleunigung von Visaverfahren. Personen ohne vorliegenden Arbeitsvertrag sollen darüber hinaus anhand eines Punktesystems erleichterten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten. Hinsichtlich der neuen Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollte geprüft werden, ob Betriebe und Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an Beratung hierzu haben, um dies ggf. in bestehende Unterstützungsangebote zu integrieren.

Nach Einschätzungen der Landesakteure stellt die Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns ein Hemmnis für eine stärkere Zuwanderung dar. Diese ist durch überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen geprägt.<sup>37</sup> Damit steht das Land im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte mit anderen Bundesländern, in denen größere und somit in der Regel auch bekanntere Unternehmen angesiedelt sind. Aus den Fachgesprächen mit den Landesakteurinnen und -

<sup>34</sup> Pierenkemper et al. 2022.

<sup>35</sup> Statistisches Bundesamt 2023; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023.

<sup>36</sup> Bundesrat 2023.

<sup>37</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord 2020.

akteuren ging zudem hervor, dass vor allem kleinere Betriebe über geringe finanzielle und zeitliche Spielräume verfügen, um die Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu initiieren, zu organisieren und umzusetzen – zudem fehlt häufig die Erfahrung.

Ein weiteres Hemmnis für die Zuwanderung stellen Sprachbarrieren dar. Die zweite Welle einer Befragung der OECD im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) von 10.000 Personen, die beabsichtigen, als Arbeitskräfte nach Deutschland zu kommen, zeigte, dass neben langwierigen Verfahren und intransparenten Regelungen die Sprachbarriere das größte Hindernis bei diesem Vorhaben ist.<sup>38</sup> Unter den Befragten waren dabei sowohl Personen, die sich noch im Ausland befinden, als auch bereits nach Deutschland Zugewanderte. Schilderungen aus den Fachgesprächen weisen darauf hin, dass Sprachbarrieren die Fachkräfteeinwanderung verkomplizieren, aber auch die dauerhafte Integration zugewanderter ausländischer Fachkräfte erschweren.

Ebenfalls hemmend wirkt sich nach Einschätzungen der Gesprächspartnerinnen und -partner aus den Fachgesprächen die Willkommenskultur des Landes aus. Mit der Zuwanderung allein ist die nachhaltige Fachkräftesicherung nicht abgeschlossen. Um zugewanderte ausländische Fachkräfte langfristig am Mecklenburg-Vorpommerschen Arbeitsmarkt zu halten, braucht es eine erfolgreiche Integration dieser Personen. Hierfür ist es von grundlegender Bedeutung, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Bevölkerung sich dem Integrationsprozess Zugewanderter öffnet und ihnen im Sinne einer positiven Willkommenskultur begegnet.

Um vermehrt Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, braucht es daher stärker auf die Bedarfe der Unternehmen und Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zugeschnittene Unterstützungsangebote, Maßnahmen zum Abbau der Sprachbarrieren sowie eine Förderung der Willkommenskultur im Land. Des Weiteren gilt es, sich verstärkt um ausländische Studierende als angehende Fachkräfte zu bemühen (siehe Abschnitt „Hochschulabsolventinnen und -absolventen halten“).

Für die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten kann auf die Erfahrung von bestehenden Vermittlungsprogrammen angeknüpft werden, wie z.B. aus dem Kooperationsprojekt „Hand in Hand for International Talents“ oder dem Kooperationsprojekt „THAMM: Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“. Erfahrungen dieser Programme können als Blaupause für weitere, spezifische Rekrutierungsprojekte genutzt werden. Für die Ausrichtung eines Vermittlungsprogramms bietet sich eine Potenzialanalyse von Herkunftsländern für die identifizierten Engpassberufe an. Das Programm soll ein breites Unterstützungsangebot für Arbeitgeber und Zugewanderte umfassen, welches auf dem Weg von der Rekrutierung bis zur Integration begleitet. Dabei soll das Vermittlungsprogramm mit seinen Angeboten verstärkt über die Webseiten der Welcome Center und unter Einbindung der Agentur mv4you, aber auch über Social Media und relevante Netzwerke sichtbar gemacht werden.



### **Good-Practice-Beispiel: „Hand in Hand for International Talents“**

Mit dem Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents“ hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) im Jahr 2020 ein Programm aufgesetzt,

<sup>38</sup> OECD 2023.

das Unternehmen bei der Gewinnung und Anerkennung von Fachkräften aus Drittstaaten unterstützt. Übergeordnetes Ziel ist dabei die Entwicklung tragfähiger Strukturen.

In enger Zusammenarbeit begleiten die DIHK Service GmbH und die Bundesagentur für Arbeit (BA) Betriebe aus sieben deutschen Regionen – darunter auch die IHK-Region Rostock – während des gesamten Prozesses der Rekrutierung potenzieller Fachkräfte, der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen und der Visabeantragung bis hin zur Integration. Dazu sollen qualifizierte Personen aus zunächst drei ausgewählten Drittstaaten (Brasilien, Indien, Vietnam) als Fachkräfte für die Bereiche *Bauelektrik, elektrische Betriebstechnik und Elektrotechnik, Informatik, Informations- und Telekommunikationstechnik, Softwareentwicklung* sowie *Hotel- und Gastronomieservice* gewonnen werden.

Im Rahmen der sog. Recruiting Days wird dabei allen interessierten IHK-Unternehmen die Möglichkeit gegeben, sich einen Überblick über den Fachkräftepool des Projekts zu machen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten in kurzen, digitalen Gesprächen unverbindlich kennenzulernen. Für das Jahr 2023 (Stand: Anfang November 2023) wurden bundesweit 300 Gespräche zwischen jeweils mehr als 70 Unternehmen und Fachkräften verzeichnet. In der Region Rostock/Stralsund führten in diesem Zeitraum 27 hergestellte Kontakte zu einer erfolgreichen Vermittlung in die Berufe Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin sowie Fachinformatiker/-in. Die beruflichen Qualifizierungen der rekrutierten Fachkräfte aus den Herkunftsländern Vietnam und Brasilien wiesen dabei entweder eine teilweise Gleichwertigkeit (bei 16 Personen) oder volle Gleichwertigkeit (bei 11 Personen) auf. Im November 2023 konnten bereits neun weitere Kontakte vermittelt werden. Die Zahl der insgesamt erfolgreichen Vermittlungen beläuft sich zum Zeitpunkt der Studiienerstellung demnach auf 36.

Mehr Informationen: [Hand in Hand for International Talents](#)

## **Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern**

Von den 315.000 Geflüchteten, die sich 2020 in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Deutschland befanden, übten über 120.000 eine Tätigkeit auf Fachkräfteniveau aus. Dabei hat sich die Anzahl Geflüchteter in sozialversicherungspflichtigen Fachkräfteberufen zwischen 2013 und 2020 verfünffacht.<sup>39</sup> Fluchtbewegungen können nur bedingt vorausgesagt werden, wie der Angriffskrieg in der Ukraine verdeutlicht hat. Weiterhin ist das Fachkräftepotenzial von Geflüchteten quantitativ begrenzt. Jedoch zeichnet sich diese Zielgruppe durch ihr niedriges Durchschnittsalter aus. Bei einer erfolgreichen Integration könnte sie dem Arbeitsmarkt langfristig zur Verfügung stehen. Aus den Fachgesprächen ging hervor, dass auch bei Geflüchteten Sprachbarrieren oft die zentrale Hürde für die dauerhafte Integration sind. Dadurch nehmen Geflüchtete oft Helfertätigkeiten auf, auch wenn sie in ihrem Heimatland andere Qualifikationen erworben haben.

<sup>39</sup> Hickmann et al. 2021.

Um Sprachbarrieren und weitere Hürden nachhaltig abzubauen, bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt sowie kurzer Kommunikationswege zur Zielgruppe selbst. Ein positives Beispiel, wie die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt erleichtert werden kann, ist Projekt NAF4work (siehe Infobox).

**i**

### **Good-Practice-Beispiel: NAF4work – Netzwerk Arbeit für Geflüchtete**

Das Projekt NAF4work ist ein Beratungs- und Vermittlungsnetzwerk, das Geflüchtete in Mecklenburg-Vorpommern bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, in eine Ausbildung oder die schulische Bildung unterstützt. Auch bei Fragen rund um den Erhalt einer Beschäftigungserlaubnis kann das Projekt weiterhelfen. Geflüchtete Menschen ab dem Alter von 15 Jahren werden so durch individuelle Maßnahmen sowie ganzheitliche Beratung niedrigschwellig begleitet. Neben der anvisierten Vermittlung in Anstellungen oder Praktika kann bei Bedarf auch bei der Umsetzung eines Sprachkurses oder einer Qualifizierung unterstützt werden.

In das Projektnetzwerk sind verschiedene Kooperationspartner auf landesweiter sowie kommunaler Ebene eingebunden, welche an den Projektaufgaben strategisch und inhaltlich mitwirken. Auch Unternehmen können sich als Partner beteiligen und auf diesem Weg den Kontakt zu potenziellen neuen Mitarbeitenden gewinnen.

Mehr Informationen: [NAF4work](#)

In der Praxis bestehen oftmals zudem Schwierigkeiten bei der Einschätzung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Kompetenzen. An dieser Stelle können geeignete Anerkennungs- und Nachqualifizierungsangebote dabei helfen, den Geflüchteten den Berufseinstieg in Mecklenburg-Vorpommern zu erleichtern. Im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bestehen in Mecklenburg-Vorpommern in diesem Zusammenhang bereits verschiedene Angebote, wie z.B. Anerkennungsberatung oder berufsspezifische (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen.<sup>40</sup> Um die Integrationsfähigkeit der regionalen Wirtschaft weiter zu verbessern, sollte das bestehende Angebot ausgebaut werden. Im Zuge dessen könnte zudem ein stärkerer Schwerpunkt auf spezifische Angebote in den Engpassberufen des Landes gelegt werden.

### **Standortmarketing ausbauen**

Um Fachkräfte vor Ort zu halten bzw. neue Fachkräfte aus anderen Bundesländern oder dem Ausland zu gewinnen, spielt die Attraktivität des Arbeits- und Lebensortes eine zentrale Rolle. Bei der Wahl des Arbeitgebers legen Bewerberinnen und Bewerber laut einer Befragung aus dem Jahr 2022 vor allem Wert auf wirtschaftliche und finanzielle Aspekte, wie die Arbeitsplatzsicherheit oder ein attraktives Gehalt. Aber auch soziale und kulturelle Aspekte, wie die Unternehmenskultur, Work-Life-Balance oder Kultur- und Freizeitangebote, spielen bei der Standortentscheidung von Fachkräften eine wichtige Rolle.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Eine Übersicht aller Projekte im Förderprogramm findet sich hier: [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/IQ\\_Liste/IQ\\_Liste.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_Liste/IQ_Liste.pdf).

<sup>41</sup> Randstad 2023.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern bietet Fachkräften eine Reihe an besonderen Standortvorteilen. In den vergangenen Jahren ist die Wirtschaft des Landes – mit Ausnahme des COVID-19-bedingten Einbruchs im Jahr 2020 – deutlich gewachsen. Damit einher ging auch eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt: So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren um mehr als 40.000 Personen auf knapp 580.000 (Stand Dezember 2022). Die geografische Lage mit einer engen wirtschaftlichen Anbindung an Metropolregionen, wie Hamburg, Berlin oder Kopenhagen/Malmö, die Ostseeküste mit ihren Häfen und Werftstandorten sowie das küstenbedingt hohe Potenzial für erneuerbare Windenergie bieten auch in Zukunft gute Voraussetzungen für Wirtschaftswachstum und die Ansiedlung neuer, innovativer Unternehmen.

Als Küstenregion verfügt Mecklenburg-Vorpommern zudem über einen hohen Freizeitwert: Hierzu zählen etwa (Nah-)Erholungsgebiete, wie die Ostseeküste, eine Vielzahl an inländischen Gewässern und Seen sowie die Naturschutzgebiete und Naturparks. In den Städten sowie in den Küstenregionen bietet das Land zudem ein umfangreiches kulturelles und soziales Angebot.

Gleichzeitig bestehen jedoch auch spezifische Herausforderungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt des Landes, wie etwa die hohe Zahl unvermittelter Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber zeigt. Insbesondere die dünne Besiedelung sowie die vergleichsweise hohe Zahl an kleinen und mittleren Unternehmen mit entsprechend geringem überregionalen Bekanntheitsgrad können die Fachkräftegewinnung aus anderen Bundesländern oder dem Ausland erschweren.

Um die Standortvorteile der Wirtschaftsregion Mecklenburg-Vorpommern stärker in den Blickpunkt potenzieller Fachkräfte zu rücken, kann eine Ansprache der verschiedenen Zielgruppen durch ein gezieltes, öffentlichkeitswirksames und auf die Besonderheiten des Landes abgestimmtes Standortmarketing helfen. Im Zentrum sollten dabei insbesondere die oben genannten Attraktivitätsdimensionen stehen. Damit stellt das Standortmarketing ein Querschnittsthema für alle Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung des Landes dar. Besonders wichtig ist dabei die Vernetzung und Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure, dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der eher kleinteiligen Unternehmensstruktur Mecklenburg-Vorpommerns.

Das Kooperationsprojekt „anheuern in mv“ ist 2019 mit dem Ziel gestartet, die verschiedenen landesweiten Akteure im Kontext der Fachkräftesicherung zu vernetzen und die bestehenden Aktivitäten zu bündeln und weiterzuentwickeln. Das Projekt ist inzwischen beendet, genauso wie die Kampagne „Durchstarten in MV“, mit der das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit seit einigen Jahren in Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern für die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen in Mecklenburg-Vorpommern geworben hat.<sup>42</sup> Eine Nachfolgekampagne ist in Planung. Weiterhin bestehen bleibt das Jobportal „mv4you“, welches sich sowohl an die Arbeitgeberseite als auch an Arbeitnehmende richtet. Die beschriebenen Aktivitäten stellen eine gute Ausgangslage, waren aber bisher in ihrer Ausrichtung auf bestimmte Berufswege und somit Zielgruppen begrenzt und gleichzeitig sehr breit für das gesamte Bundesland angelegt.

Mögliche Anknüpfungspunkte zur Weiterentwicklung der bestehenden Aktivitäten sind vielfältig. So bietet das bestehende Online-Portal etwa die Möglichkeit, gezielt Fachkräfte in Engpassberufen sowie weiteren, für das Land wichtigen Berufsgruppen zu adressieren. Auch die gezielte Anwerbung und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland könnte auf diesem Wege erfolgen. Im Rahmen eines Partnerprogramms können zudem Unternehmen und Institutionen als Marken-

<sup>42</sup> Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern o. A.

botschafter des Landes auftreten und so die Reichweite und Akzeptanz der Kampagne verbessern. Übergreifend erscheint es sinnvoll, eine umfassende Standortmarketingkampagne mit zielgruppengerechten Kommunikationsangeboten ins Leben zu rufen.

Neben einem landesweiten Standortmarketing sind auch die Unternehmen selbst gefragt, potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern ihre Vorteile als Arbeitgeber deutlich zu machen. Im Wettstreit um Fachkräfte wird es für die Unternehmen immer wichtiger, eine Außenwirkung als attraktiver Arbeitgeber in der Region und darüber hinaus aufzubauen. Ein strukturierter Unternehmensprozess kann zunächst dabei helfen, sich mit den unternehmenseigenen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen und spezifische Zielsetzungen und Fachkräftebedarfe möglichst zielgenau zu identifizieren. Darauf aufbauend geht es darum, die Vorteile einer Tätigkeit im Unternehmen transparent nach außen darzustellen. Dabei ist es wichtig, die beworbenen Arbeitsbedingungen auch tatsächlich erfüllen zu können, um Enttäuschungen und Missverständnissen vorzubeugen und langfristig eine vertrauenswürdige Arbeitgebermarke aufzubauen. Dabei können verschiedene Kommunikationskanäle und Recruitingmaßnahmen genutzt werden, auch um verschiedene Zielgruppen adressieren zu können.

Unter dem Begriff Employer Branding versteht man die Präsentation eines Unternehmens als ein attraktiver Arbeitgeber. Dies darf keine notwendigen Anstrengungen, ein attraktiver Arbeitgeber zu werden bzw. zu bleiben, ersetzen, jedoch können solche Bemühungen mithilfe des Employer Brandings für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sichtbar gemacht werden. Um Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung eines Employer Branding Konzepts zu unterstützen, kann ein entsprechendes Beratungsangebot aufgesetzt werden.

**i**

#### **Idee: Beratungsangebot zu Employer Branding – Schaffung einer attraktiven Arbeitgebermarke**

Beim Employer Branding gilt es, die eigene Identität als Arbeitgeber zu definieren. Diese sollte bei der Entwicklung von Kommunikationsmaßnahmen stets im Blick behalten werden. Bei der Identifizierung des eigenen Markenkerns sollte sowohl der Blick nach innen als auch nach außen getätigt werden. Nach innen, um einen Überblick über den realen Arbeitsalltag zu gewinnen und die Bedürfnisse der Beschäftigten zu verstehen. Nach außen, um die Zielgruppe potenziell zukünftig Beschäftigter kennenzulernen und zu analysieren, welches Image konkurrierende Unternehmen präsentieren. Basierend auf den Erkenntnissen aus dem Identitätsfindungsprozess kann dann eine Employer Brand entwickelt werden. Diese sollte transparent, klar verständlich und authentisch nach außen getragen werden. Neben der Onlinepositionierung auf der eigenen Website oder über Social Media ist es ebenso wichtig, die Employer Brand auch bei der Formulierung von Stellenausschreibungen vor Augen zu haben. Des Weiteren ist ein entscheidender Bestandteil das Employer Branding interaktiv zu gestalten, also offen für Feedback und neue Impulse zu bleiben, und die eigene Arbeitgebermarke als etwas Bewegliches wahrzunehmen, das sich wandeln und weiterentwickeln kann.

Die Beratung kann Unternehmen auf dem Weg zu ihrer Employer Brand unterstützen, indem sie Expertise zu diesem Prozess generiert und weitervermittelt. Die Beratungsleistung kann dabei von schriftlichem Informationsmaterial, Videoformaten bis hin zu

Workshops gehen. Eine Möglichkeit wäre die Beratung an bestehende Formate, z. B. der IHKen, anzudocken.

---

## Literatur

---

Allianz der Chancen (2022). „Von Arbeit in Arbeit“. Positionspaper der Allianz der Chancen. [https://allianz-der-chancen.de/wp-content/uploads/2022/04/Allianz-der-Chancen\\_Transformations-Summit\\_Positionspapier.pdf](https://allianz-der-chancen.de/wp-content/uploads/2022/04/Allianz-der-Chancen_Transformations-Summit_Positionspapier.pdf) (online, abgerufen am 20.10.2023).

Arbeitsweltportal (2023): Grüne Beschäftigung – was ist das genau? <https://www.arbeitswelt-portal.de/fachkraeftesicherung/artikel/gruene-beschaeftigung-was-ist-das-genau> (online, abgerufen am 27.09.2023).

Bertelsmann Stiftung (2020): Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf – Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ueber-teilqualifikationen-erfolgreich-in-den-beruf-all> (online, abgerufen am 27.09.2023)

BIBB (o. A. a): Gendersensible Berufsorientierung. <https://www.bibb.de/de/16743.php> (online, abgerufen am 27.09.2023).

BIBB (o. A. b): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS). <https://www.bibb.de/de/741.php> (online, abgerufen am 20.10.2023).

BMBF (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10) (online, abgerufen am 23.10.2023).

BMBF (o. A.): Mecklenburg-Vorpommern. <https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shared-docs/projekte/de/karte/laender/mecklenburg-vorpommern.html> (online, abgerufen am 02.10.2023).

Buch, T. / Stöckmann, A. (2021): Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2013 und 2019. In: IAB-Regional, 6/2021. Nürnberg. [https://doku.iab.de/regional/N/2021/regional\\_n\\_0621.pdf](https://doku.iab.de/regional/N/2021/regional_n_0621.pdf) (online, abgerufen am 21.09.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2023): Migrationsmonitor Land Mecklenburg-Vorpommern. <https://statistik.arbeitsagentur.de/> (online, abgerufen am 27.09.2023).

Bundesrat (2023): Fachkräfteeinwanderung, Tierhaltungslabel, Arzneimittelversorgung - grünes Licht für zahlreiche Gesetze. <https://www.bundesrat.de/DE/plenum/bundesrat-kompakt/23/1035/08a.html?nn=20222920-top-8a> (online, abgerufen am 31.08.2023).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2021): Weiterbildungsförderung im Strukturwandel. [bda-arbeitgeber-positionspapier-weiterbildungsfoerderung\\_im\\_strukturwandel-2021\\_10\\_14.pdf](https://www.bda.de/SharedDocs/Publikationen/de/bda-arbeitgeber-positionspapier-weiterbildungsfoerderung_im_strukturwandel-2021_10_14.pdf) (online, abgerufen am 20.10.2023).

Brunow, S. et al. (2020): Ergebnisbericht. Eine Analyse des Fachkräftepotentials von Auspendlern aus Mecklenburg-Vorpommern und Rückkehrwilligkeit. [https://service.mvnet.de/\\_php/download.php?datei\\_id=1636555](https://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1636555) (online, abgerufen am 14.09.2023).

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (2020): Tarifreport Mecklenburg-Vorpommern. <https://nord.dgb.de/presse/++co++a0a4b0f4-7111-11eb-b206-001a4a160123> (online, abgerufen am 04.05.2023).

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (2022): Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern 2022. <https://nord-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/++co++7c398c76-b11f-11ed-ae5-001a4a16011a> (online, abgerufen am 07.09.2023).

Hickmann, H. et al. (2021): Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant\_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

OECD (2023): Wer will nach Deutschland? Erkenntnisse aus einer zweiten Befragung von ausländischen Fachkräften. <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland-zweite-befragung-von-auslaendischen-fachkraeften> (online, abgerufen am 31.08.2023).

Industrie- und Handelskammer München und Oberbayern (2022): Fachkräfte gewinnen: Wie Unternehmen sich erfolgreich als Arbeitgeber präsentieren. IHK-Magazin für München und Oberbayern 12/2022. [https://magazin.ihk-muenchen.de/fileadmin/eigene\\_dateien/ihk\\_magazin/ausgaben/2022/IHK\\_1222\\_web.pdf](https://magazin.ihk-muenchen.de/fileadmin/eigene_dateien/ihk_magazin/ausgaben/2022/IHK_1222_web.pdf) (online, abgerufen am 27.09.2023)

Jobvalley (2022): Fachkraft 2030 Jubiläumsausgabe – Wo sehen Sie sich vor 10 Jahren? Einblicke, Interviews und Expertenbeiträge zu einem Jahrzehnt Forschung über Studium und Beruf. <https://jobvalley.com/pdf/fachkraft-jubilaem.pdf> (online, abgerufen am 04.09.2023).

Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern (2021): Bund-Länder-Vereinbarung zur Beruflichen Orientierung. <https://www.bildung-mv.de/aktuell/2021/bund-laender-vereinbarung-zur-beruflichen-orientierung/> (online, abgerufen am 02.10.2023).

Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern (2023): Pressemitteilung. Neues Konzept zur Beruflichen Orientierung geplant. [https://www.regierung-mv.de/serveassistant/\\_php/download.php?datei\\_id=1661768](https://www.regierung-mv.de/serveassistant/_php/download.php?datei_id=1661768) (online, abgerufen am 11.09.2023).

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2023a): Entdecke deine beruflichen Möglichkeiten in Mecklenburg-Vorpommern. <https://durchstarten-in-mv.de/> (online, abgerufen am 21.09.2023).

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2023b): Richtlinie zur Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Qualifizierungsrichtlinie). <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/Qualifizierung/> (online, abgerufen am 20.09.2023).

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (o. A.): „Durchstarten in MV“ – Macht Karriere in MV!. <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/Berufsorientierung/Durchstarten-in-MV/> (online, abgerufen am 20.10.2023).

Pierenkemper, S. et al. (2022): Internationale Fachkräfte aus Drittstaaten – zwei Jahre Fachkräfteeinwanderungsgesetz. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/internationale-fachkraefte-aus-drittstaaten/> (online, abgerufen am 01.09.2023).

Randstad (2023): Employer Brand Research 2023. Länderreport Deutschland. <https://www.randstad.de/hr-portal/employer-branding/employer-brand-research/laenderbericht/> (online, abgerufen am 27.09.2023)

Rat der Arbeitswelt (2023): Arbeitswelt-Bericht 2023. <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitswelt-bericht-2023#c4320> (online, abgerufen am 27.09.2023)

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2022): Studierende an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern Wintersemester 2021/22. <https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Da-teien/Publikationen/B%20III%20Hochschulen%2c%20Hochschulfinan-zen/B%20313/B313%202021%2000.pdf> (online, abgerufen am 28.09.2023).

Statistisches Bundesamt (2023): Statistischer Bericht Ausländische Bevölkerung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-auslaend-bevoelkerung-2010200227005.html> (online, abgerufen am 28.09.2023).

Verein zur Förderung der Weiterbildungs-Information und Beratung - WIB - e.V. (2023): Die Weiterbildungsdatenbank für Mecklenburg-Vorpommern. <https://www.weiterbildung-mv.de/ueber-weiterbildung-mv.php> (online, abgerufen am 20.09.2023).

Zika, G. et al. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. In: IAB-Kurzbericht, 09/2018, Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0918.pdf> (online, abgerufen am 21.09.2023).