

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der neunundzwanzigsten Befragungswelle

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der 29. Befragungswelle 2024

Impressum

Auswertung und Text: Marek Frei, Silke Kriwoluzky

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Verian

Berlin, Juni 2025

Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes
Mecklenburg-Vorpommern

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS	III
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IV
IN ALLER KÜRZE	I
1 EINFÜHRUNG	1
2 DATENBASIS	2
3 BETRIEBSSTRUKTUR	6
3.1 Branchenstruktur	6
3.2 Größenstruktur	7
3.3 Altersstruktur	9
4 PERSONALBEDARF UND PERSONALBEWEGUNGEN	11
4.1 Personaleinstellungen und -abgänge	12
4.2 Beschäftigungsauf- und -abbau	16
5 FACHKRÄFTEBEDARF	20
5.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten	20
5.2 Umfang des Fachkräftebedarfs	21
5.3 Besetzung von Fachkräftestellen	25
5.4 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs	28
5.5 Erwarteter Fachkräftebedarf	31
6 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	35
6.1 Ausbildungsbeteiligung	35
6.2 Betriebliche Gründe, nicht auszubilden	39
6.3 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	41
6.4 Übernahme von Auszubildenden	44
6.5 Betriebliche Weiterbildung	45
7 TARIFBINDUNG UND LÖHNE	49
7.1 Tarifbindung	49
7.2 Löhne und Gehälter	54
8 ATTRAKTIVITÄT DER ARBEITSBEDINGUNGEN	58
8.1 Arbeitszeiten	58
8.2 Mobiles Arbeiten	60
8.3 Befristete Beschäftigung	62
8.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	63
8.5 Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb	65
9 WIRTSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT DER BETRIEBE	66
9.1 Investitionen	66
9.2 Innovationen	68
GLOSSAR	71

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	6
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	7
Tabelle 4:	Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2023 und 2024	18
Tabelle 5:	Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2023 und 2024.....	18
Tabelle 6:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und des Bedarfs an hochqualifizierten Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024.....	24
Tabelle 7:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und des Bedarfs an hochqualifizierten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2023	25
Tabelle 8:	Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern.....	32
Tabelle 9:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern*	48
Tabelle 10:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	50
Tabelle 11:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024.....	51
Tabelle 12:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	52
Tabelle 13:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024.....	52
Tabelle 14:	Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2023.....	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten	3
Abbildung 2: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	8
Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Mecklenburg-Vorpommern 2024* ..	9
Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2024	11
Abbildung 5: Einstellungs- und Abgangsraten in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024	12
Abbildung 6: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024.....	13
Abbildung 7: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024*	14
Abbildung 8: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024*	15
Abbildung 9: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024	16
Abbildung 10: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024.....	20
Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	22
Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2024	23
Abbildung 13: Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024.....	26
Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024.....	27
Abbildung 15: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	28
Abbildung 16: Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	29
Abbildung 17: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Mecklenburg-Vorpommern 2022, 2023 und 2024 ...	30
Abbildung 18: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen	33
Abbildung 19: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Mecklenburg-Vorpommern 2022 und 2024.....	34
Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	36
Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024	37
Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im Ausbildungsjahr 2023/2024.....	38
Abbildung 23: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern	40

Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024	41
Abbildung 25: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024	42
Abbildung 26: Erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern.....	43
Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	45
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	46
Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024	47
Abbildung 30: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024.....	49
Abbildung 31: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2024	54
Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2021 und 2024.....	55
Abbildung 33: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024	60
Abbildung 34: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2024	61
Abbildung 35: Regelungen in Betrieben mit mobilem Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern 2024*	62
Abbildung 36: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*	63
Abbildung 37: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern 2024.....	64
Abbildung 38: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2023.....	67

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch: das IAB-Betriebspanel. Aus der aktuellen, 29. Befragungswelle liegen Befragungsdaten von rund 1.100 Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern vor; das entspricht 2,4 % aller Betriebe im Land. Die Befragung fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 statt.

Jeder zweite Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern suchte im ersten Halbjahr 2024 Arbeitskräfte, jeder dritte stellte ein

Der Bedarf der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an Arbeitskräften war auch 2024 hoch: Allein im ersten Halbjahr 2024 suchten insgesamt 51 % der Betriebe Personal. Der Mehrzahl von ihnen gelang es nicht, diesen Bedarf vollständig zu decken. So blieben in 67 % der Betriebe mit Personalbedarf bis zum Stichtag der Befragung Stellen unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen nicht vollständig decken konnten, mit 64 % bzw. 63 % etwas niedriger als in Mecklenburg-Vorpommern.

Bedarf an Fachkräften weiterhin hoch, Deckung der Nachfrage bleibt schwierig

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf benötigte auch oder ausschließlich Fachkräfte. Im ersten Halbjahr 2024 hatten 39 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an qualifizierten Kräften. Allerdings stellten nur 24 % aller Betriebe in diesem Zeitraum neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein – und selbst diese konnten mit den Einstellungen ihren Fachkräftebedarf nicht immer vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, lag mit 42 % leicht unterhalb des Vorjahreswert und auf dem Niveau von Ostdeutschland insgesamt (42 %) und Westdeutschland (41 %).

Viele Betriebe gehen bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse ein

Gut die Hälfte (52 %) aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, hat im Einstellungsprozess in der einen oder anderen Form Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht: 35 % von ihnen akzeptierten einen erhöhten Einarbeitungsaufwand, 23 % passten die Vergütung an. Nur selten machten die Betriebe hingegen Abstriche bei den erforderlichen sozialen Kompetenzen und bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen.

Zunehmend Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine, aber vor allem für einfache Arbeiten

Bis zum Befragungszeitpunkt im zweiten Halbjahr 2024 waren 13 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern von geflüchteten Personen aus der Ukraine bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Mehr als ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (38 %) hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das 5 %. Die überwiegende Mehrheit der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, wurde weiterhin auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Nur 24 % waren auf Fachkräfteniveau tätig. Im Zeitverlauf zeigt sich allerdings eine Tendenz hin zu einem vermehrten Einsatz auf qualifiziertem Niveau: 2023 lag der Anteil der ukrainischen Schutzsuchenden, die auf Fachkräfteniveau tätig waren, noch bei 14 %.

Fachkräftebedarf setzt sich perspektivisch fort

Viele Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern rechnen in den kommenden zwei Jahren mit einem weiteren Fachkräftebedarf. So erwarten 34 % der Betriebe, dass sie Ersatzbedarf für Fachkräfte haben werden, dass also freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. Hinzu kommt möglicher Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals: 13 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräften zunehmen wird. Vor dem Hintergrund dieser Prognosen rechnen knapp zwei Drittel aller Betriebe damit, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu finden.

Nur die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet tatsächlich aus

Mitte 2024 waren 47 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausbildungsberechtigt. Allerdings beteiligten sich nur 51 % von ihnen an der Ausbildung; bezogen auf alle Betriebe entspricht das rund einem Viertel (24 %). Ausbildungsberechtigte Betriebe, die nicht ausbildeten, nannten hierfür v.a. zwei Gründe: 34 % gaben an, dass ihnen die personellen Kapazitäten für die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden fehlen; 26 % erklärten, keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber zu finden.

Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig; knapp die Hälfte der Betriebe zieht unter Umständen auch Personen ohne Schulabschluss in Betracht

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 suchten 16 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern neue Auszubildende. Doch 43 % aller angebotenen Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Angesichts dieser Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ziehen 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nach eigenen Angaben unter

bestimmten Voraussetzungen auch Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Betracht. Ein positiver Eindruck im Rahmen eines Praktikums oder von Probearbeit wird dabei besonders häufig, nämlich von 32 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, als notwendige Voraussetzung genannt.

Tarifbindung bleibt stabil und ist größer als in Ostdeutschland generell

In Mecklenburg-Vorpommern waren 2024 insgesamt 23 % der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 45 % aller Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Damit übersteigen sowohl die betriebliche als auch die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Mecklenburg-Vorpommern die Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt (17 % der Betriebe, 42 % der Beschäftigten). In Westdeutschland waren weiterhin größere Anteile der Betriebe (25 %) und Beschäftigten (50 %) tarifgebunden.

Lohnabstand zu Westdeutschland liegt auf dem Niveau des Vorjahres

In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau in Mecklenburg-Vorpommern deutlich erhöht: Die hochgerechneten Daten des IAB-Betriebspanels ergeben eine Steigerung von rund 19 % zwischen Juni 2021 und Juni 2024. Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Mecklenburg-Vorpommern, verringerte sich der Lohnabstand. 2024 lag er (wie schon 2023) bei 11 %; 2021 waren es noch 16 % gewesen.

Viele Betriebe ermöglichen eine flexible Ausgestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen spielt eine entscheidende Rolle bei der Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs in Mecklenburg-Vorpommern. Darunter fällt z.B., dass Arbeitszeiten und Arbeitsort entsprechend der Wünsche der Beschäftigten ausgestaltet werden können. Mitte 2024 gab es in 71 % der Betriebe Personen, die in Teilzeit arbeiteten. In 28 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern bestand die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Zugleich setzte allerdings auch knapp die Hälfte der Betriebe (46 %) Arbeitszeitformate wie Schichtbetrieb sowie Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit ein, die wiederum viel Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten erfordern.

Unattraktive Arbeitsbedingungen wie befristete Beschäftigung verlieren an Bedeutung

Noch im Jahr 2018 war die Hälfte der Einstellungen in Mecklenburg-Vorpommern befristet. Seitdem ist ihr Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2024 erhielten 30 % der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 70 % wurden unbefristet eingestellt. Parallel sinkt auch der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2024) lag er bei 5 %; 2018 waren es noch 8 % gewesen.

Betriebe unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, doch bleiben Frauen in der Leitung unterrepräsentiert

Mehr als die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (56 %) bieten aktuell Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Meist handelt es sich dabei um eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung: Knapp die Hälfte der Betriebe geben an, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Leitungsfunktionen werden dennoch weiterhin überproportional häufig von Männern ausgeübt. Bei 32 % der obersten Führungskräfte in Mecklenburg-Vorpommern handelte es sich 2024 um Frauen – gegenüber einem Frauenanteil an den Beschäftigten von 50 %.

1 Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Mecklenburg-Vorpommern als jährliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu beschäftigungsrelevanten Aspekten gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Befragung, deren Ergebnisse hier präsentiert werden, fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 statt.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgebildet. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit vorhandene, eher angebotsseitig ausgerichtete Statistiken, wie z.B. die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/n haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

Ein weiterer Vorteil des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Dadurch sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für Ost- und Westdeutschland möglich. Aufgrund der Anlage als Panelbefragung mit weitgehend identischen Fragen in jedem Befragungsjahr können außerdem Auswertungen im langjährigen Zeitverlauf vorgenommen werden.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels für das Land Mecklenburg-Vorpommern präsentiert, jeweils im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern (Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter; Kapitel 3). In Kapitel 4 und 5 werden anschließend Befunde zum Arbeits- und Fachkräftebedarf der Betriebe im Land präsentiert.

Die folgenden Kapitel behandeln Bereiche, in denen die Betriebe aktiv werden können, um betriebliche Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften zu decken. Hierzu gehören Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 7) sowie die Attraktivität der Arbeitsbedingungen (Kapitel 8). Der Bericht schließt mit Ausführungen zu Innovations- und Investitionsaktivitäten der Betriebe.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2024 liegen verwertbare Interviews von rund 1.100 Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern vor. Mit dieser Stichprobe werden 2,4 % aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 6,2 % aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller rund 45.000 Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit den genannten Merkmalen. Die Befragung von Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal 2024 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage statt.

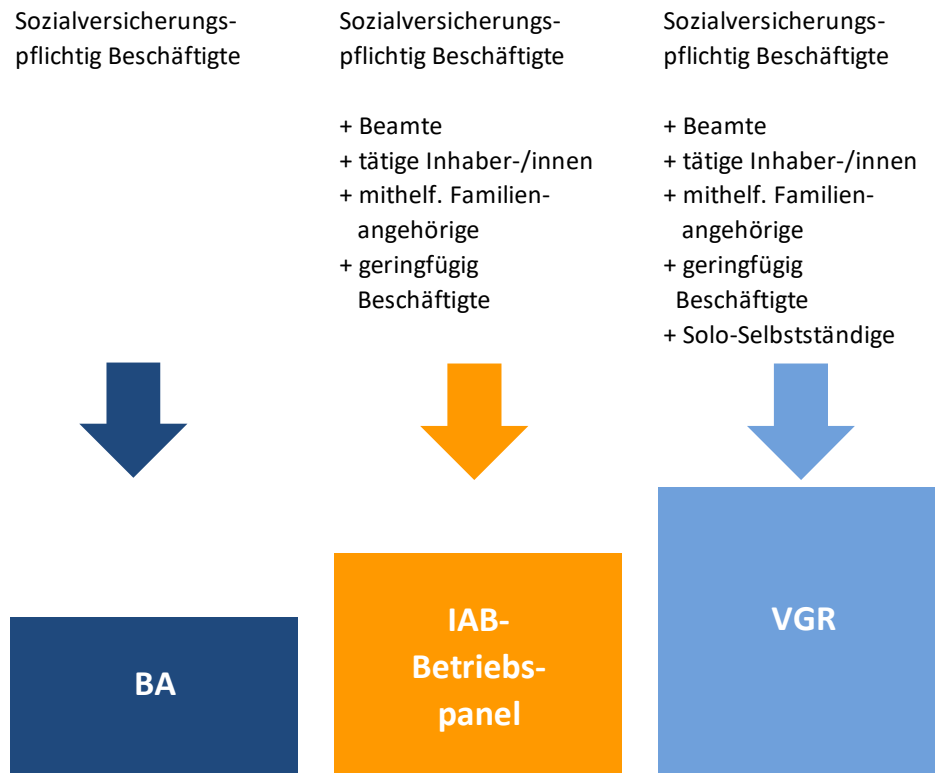
Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen und der hiervon abgeleiteten Quoten (z.B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, ist folgendes zu beachten:

1. Im IAB-Betriebspanel gelten alle Personen als „Beschäftigte“, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob diese Tätigkeit sozialversicherungspflichtig oder nicht sozialversicherungspflichtig ist, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z.B. Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und

der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1). Außerdem werden im IAB-Betriebspanel Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z.B. bei geringfügiger Beschäftigung).

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ergebnisse der Befragung werden generell differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu den Branchen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 1). Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Landesebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	• Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	• Bergbau und Gewinnung von Steinen • Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	• Nahrungsmittelindustrie • Verbrauchsgüterindustrie • Produktionsgüterindustrie • Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	• Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) • Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	• Groß- und Einzelhandel • Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	• Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) • Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	• Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	• Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung • Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung • Werbung und Marktforschung • Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften • Wach- und Sicherheitsdienste • Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	• Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	• Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	• Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe • Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport • sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	• Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	• Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: Eigene Darstellung

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten), Kleinbetriebe

(zehn bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). Da Großbetriebe im Sinne der KMU-Definition in der Stichprobe des IAB-Betriebspanels für Mecklenburg-Vorpommern nur einen Anteil von 1,6 % ausmachen, erfolgt im vorliegenden Bericht eine abweichende Abgrenzung der beiden oberen Größenkategorien. Es ergeben sich die folgenden Betriebsgrößenklassen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Einige Angaben im Bericht, etwa zu Löhnen und zu Investitionen, werden bezogen auf Vollzeitäquivalente dargestellt. Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Ab 2022 werden im IAB-Betriebspanel nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben. Darum wurde die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2. In Regionen, in denen die anteilige Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Auszubildenden durchschnittlich über diesem Faktor liegt, werden die Kennzahlen damit tendenziell überschätzt; in Regionen, in denen der Anteil der Arbeitszeit darunter liegt, werden sie eher unterschätzt.

Die Daten im vorliegenden Bericht beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024. Angaben zu Investitionen und Innovationen werden davon abweichend aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr, also für das Jahr 2023 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Vergleichsdaten schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

Alle in vorliegender Studie ausgewiesenen Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgt in zwei Schritten:

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da andernfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z.B. Investitionen).

Aufgrund dieses Vorgehens können die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern betrachtet werden.

3 Betriebsstruktur

Am 30.06.2023 gab es in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 45.079 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Struktur dieser Betriebe, d.h. ihre spezifischen Merkmale wie Branchenverteilung, Größe und Alter, bilden zentrale Bestimmungsfaktoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit für die Entwicklung von Beschäftigung.

3.1 Branchenstruktur

Bezogen auf die Zahl der Betriebe bilden der Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen die am stärksten besetzten Branchen in Mecklenburg-Vorpommern: 17 % bzw. 16 % aller Betriebe entfielen auf diese Branchen (vgl. Tabelle 2). Der Bereich Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel. Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen handelt es sich um eine recht heterogene Branche, in der neben Rechts- und Steuerberatung und Werbung bzw. Marktforschung auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau zusammengefasst sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	5	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	8	9
Baugewerbe	12	7
Handel und Reparatur	17	15
Verkehr, Information, Kommunikation	5	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Erziehung und Unterricht	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	19
Übrige Dienstleistungen	14	9
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	7
Alle Branchen	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen sind die Werte für diese Branchen nur eingeschränkt interpretierbar. Im Weiteren werden Ergebnisse für diese Branchen deshalb nicht differenziert ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Betrachtet man hingegen die Beschäftigtenanteile¹, so bildet das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche. Hier arbeiten 19 % aller Beschäftigten, also fast als jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern. Weitere beschäftigungsstarke Branchen sind die bereits genannten Bereiche Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2). Knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten in den genannten Branchen. Dadurch haben sie einen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern als vergleichsweise kleine Branchen, z.B. in Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung.

Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen entspricht in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend dem Durchschnitt der ostdeutschen wie auch der westdeutschen Bundesländer. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen hingegen Unterschiede. Der auffälligste ist, dass der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in Mecklenburg-Vorpommern mit 9 % nur halb so hoch ist wie in Westdeutschland (18 %). Auch zum Vergleichswert in Ostdeutschland insgesamt (13 %) besteht ein deutlicher Abstand.

3.2 Größenstruktur

In der Betriebslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern dominieren die Kleinstbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, entfallen auf sie mehr als zwei Drittel (68 %) des gesamten Betriebsbestandes. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr² bilden mit einem Anteil von 6 % die Ausnahme. Allerdings arbeiteten Mitte 2024 in diesen größeren Betrieben die Hälfte aller Beschäftigten.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	68	18
10 bis 49 Beschäftigte	26	32
50 bis 99 Beschäftigte	4	16
ab 100 Beschäftigte	2	34
Alle Größenklassen	100	100

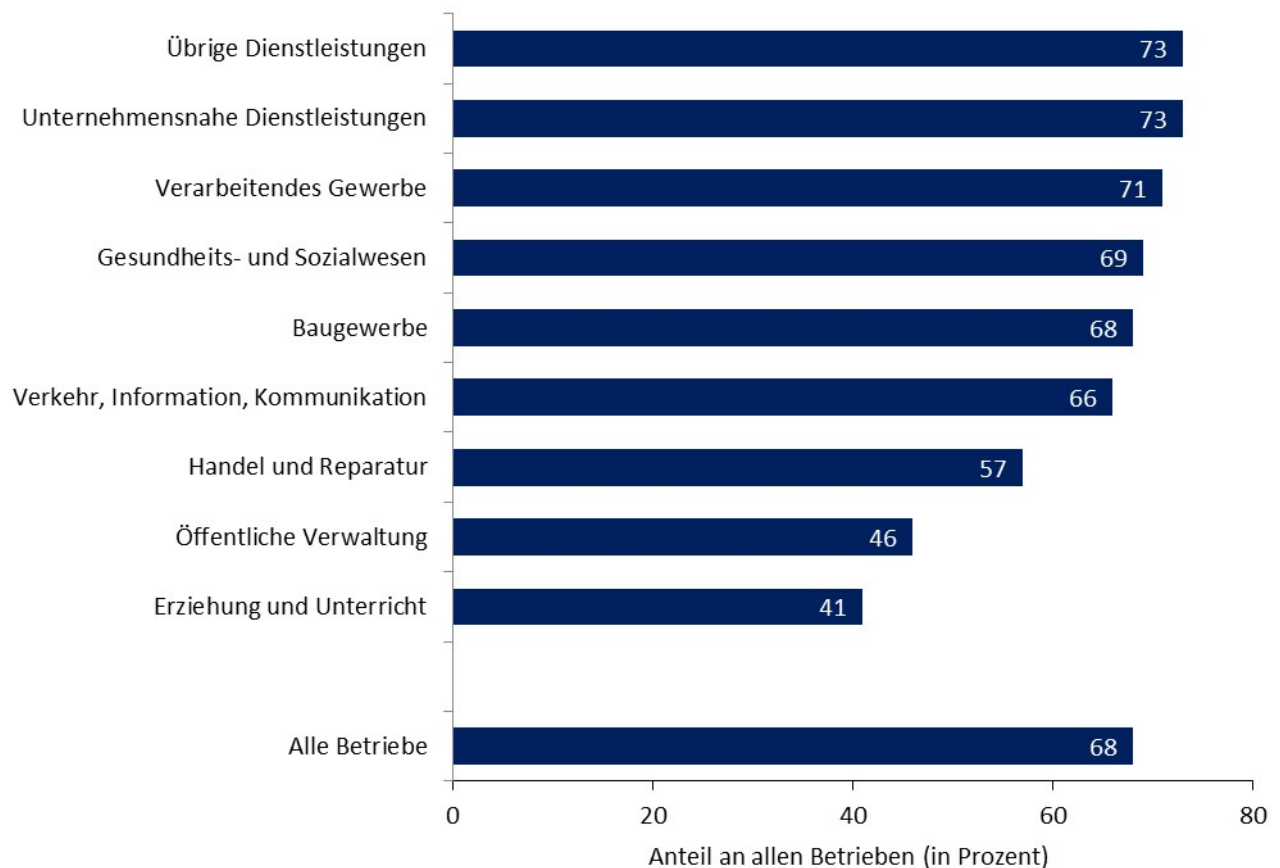
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

¹ Die folgenden Ausführungen basieren auf den Daten des IAB-Betriebspanels. Hier gelten alle Personen als „Beschäftigte“, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. In anderen Statistiken, etwa in der Beschäftigungsstatistik der BA, sind keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten. Daher liegen die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Werte. Auch weichen größen- oder branchenspezifische Anteilswerte voneinander ab (vgl. auch Kapitel 2).

² Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2.

Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe um Kleinstbetriebe. In Westdeutschland fiel ihr Anteil mit 64 % jedoch etwas niedriger aus als in Mecklenburg-Vorpommern bzw. in Ostdeutschland (jeweils 68 %). Der Anteil großer Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr lag in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Westdeutschland bei 3 %. Westdeutsche Großbetriebe waren jedoch im Mittel deutlich größer als diejenigen in Ostdeutschland bzw. in Mecklenburg-Vorpommern: So arbeiteten in einem Großbetrieb in Mecklenburg-Vorpommern durchschnittlich 271 Personen, in einem Großbetrieb in Ostdeutschland durchschnittlich 274 Personen, in einem westdeutschen Großbetrieb hingegen 342 Personen. Ähnlich stellt sich die Situation dar, wenn die durchschnittliche Größe aller Betriebe verglichen wird: Auch hier sind westdeutsche Betriebe mit durchschnittlich 21 Beschäftigten etwas größer als ostdeutsche Betriebe (18 Beschäftigte) oder Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit im Mittel 16 Beschäftigten.

Abbildung 2: Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Kleinstbetriebe bilden in Mecklenburg-Vorpommern in nahezu allen Branchen die Mehrheit (vgl. Abbildung 2). Eine Ausnahme bilden nur der Bereich Erziehung und Unterricht und die Öffentliche Verwaltung. Die Branchen, die am stärksten kleinbetrieblich strukturiert sind, sind die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen: Hier haben jeweils fast drei Viertel aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Dadurch ergibt sich eine durchschnittliche

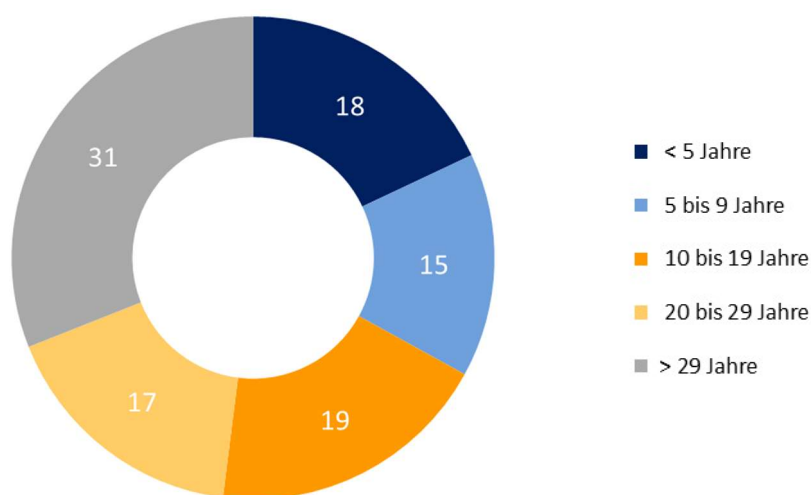
Betriebsgröße in diesen Branchen von 13 Beschäftigten (Unternehmensnahen Dienstleistungen) bzw. zehn Beschäftigten (Übrige Dienstleistungen)

Die weiteren Ausführungen im vorliegenden Bericht werden zeigen, dass die Größe eines Betriebes zahlreiche andere Merkmale beeinflusst, wie z.B. den Erfolg bei der Gewinnung von Personal auf dem Arbeitsmarkt (siehe hierzu Kapitel 4 und 5) oder die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit aktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Kapitel 6).

3.3 Altersstruktur

Die Betriebslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern ist in ständiger Bewegung: In den Jahren zwischen 2018 und 2023 wurden jährlich 7.500 bis 8.500 Betriebe neu errichtet und 7.000 bis 9.000 Betriebe aufgegeben. 2024 lagen die Zahlen bei rund 8.500 Neuerrichtungen und rund 8.000 Aufgaben.³ Diese Dynamik spiegelt sich auch in den Befunden des IAB-Betriebspanels zum Betriebsalter. Wie Abbildung 3 zu entnehmen ist, existierte 2024 knapp ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern seit weniger als zehn Jahren. Auch in Ostdeutschland insgesamt war rund ein Drittel der Betriebe jünger als zehn Jahre, in Westdeutschland lag der Anteil mit 29 % etwas niedriger. Auf der anderen Seite fällt der Anteil der Betriebe, die bereits seit dreißig Jahren und mehr bestehen, in Westdeutschland mit 34 % höher aus als in Mecklenburg-Vorpommern (31 %) bzw. Ostdeutschland insgesamt (29 %). Hier zeigt sich weiterhin der Bruch im Betriebsbestand durch die Wiedervereinigung. Besonders deutlich wird dieser bei der Betrachtung der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden: Während sie in Westdeutschland 28 % des gesamten Betriebsbestands des Jahres 2024 ausmachten, lag ihr Anteil in Mecklenburg-Vorpommern bei nur 11 % (Ostdeutschland insgesamt: 12 %).

Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Mecklenburg-Vorpommern 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * in Prozent

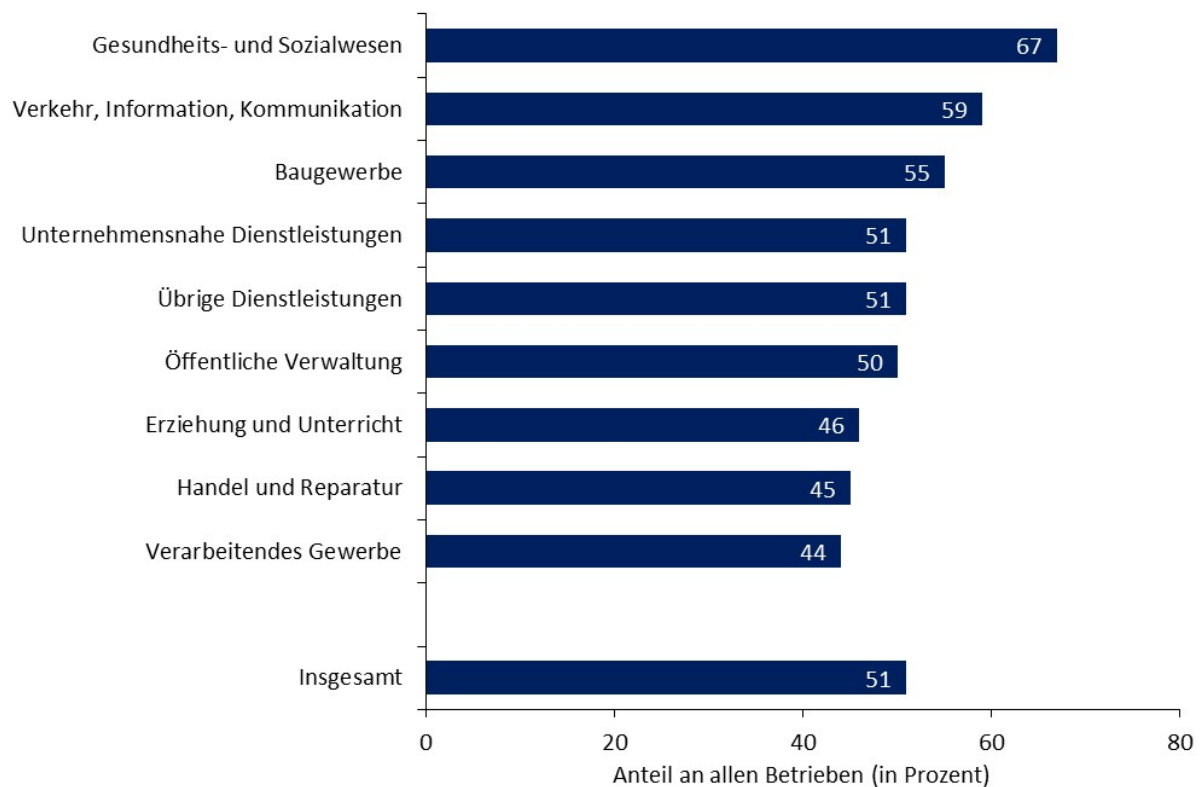
³ Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Gewerbeanzeigen in Mecklenburg-Vorpommern. Statistischer Bericht DI – j / 2023, August 2024.

Da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen, beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So arbeiteten 2024 in Betrieben, die bereits seit 30 Jahren und mehr existierten, durchschnittlich 23 Personen. Betriebe, die vor weniger als fünf Jahren gegründet worden waren, hatten durchschnittlich rund sieben Beschäftigte; in Betrieben mit einem Betriebsalter von fünf bis neun Jahren waren es durchschnittlich 11 Beschäftigte. Aufgrund dieser Größenstruktur waren in Mecklenburg-Vorpommern 44 % aller Beschäftigten in alten Betrieben (30 Jahre und älter) tätig, in jungen Betrieben (jünger als 10 Jahre) mit 19 % der Beschäftigten nicht einmal halb so viele.

4 Personalbedarf und Personalbewegungen

Im ersten Halbjahr 2024 suchte rund die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (51 %) Personal. In Ostdeutschland insgesamt (53 % der Betriebe mit Personalbedarf) und Westdeutschland (50 % der Betriebe) war die Situation ähnlich. In einzelnen Branchen lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf noch einmal deutlich höher als im Mittel Mecklenburg-Vorpommerns, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo fast zwei von drei Betriebe Personal suchten (vgl. Abbildung 4). Kleinere Betriebe wiederum verzeichneten seltener einen Personalbedarf als größere Betriebe. So suchten nur 40 % der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte, aber 92 % der Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Hier ist allerdings die geringe Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb zu berücksichtigen, die automatisch zu weniger Personalbewegungen führt: In einem Großbetrieb mit durchschnittlich 271 Beschäftigten verlassen bei einer Abgangsrate von knapp 6 % (s. Abbildung 5 weiter unten) jedes Jahr im Mittel 16 Personen den Betrieb und müssen potenziell ersetzt werden. Ein Kleinstbetrieb mit durchschnittlich vier Beschäftigten ist hingegen bei derselben Abgangsrate im Mittel nur jedes vierte Jahr von Personalabgängen betroffen.

Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2024

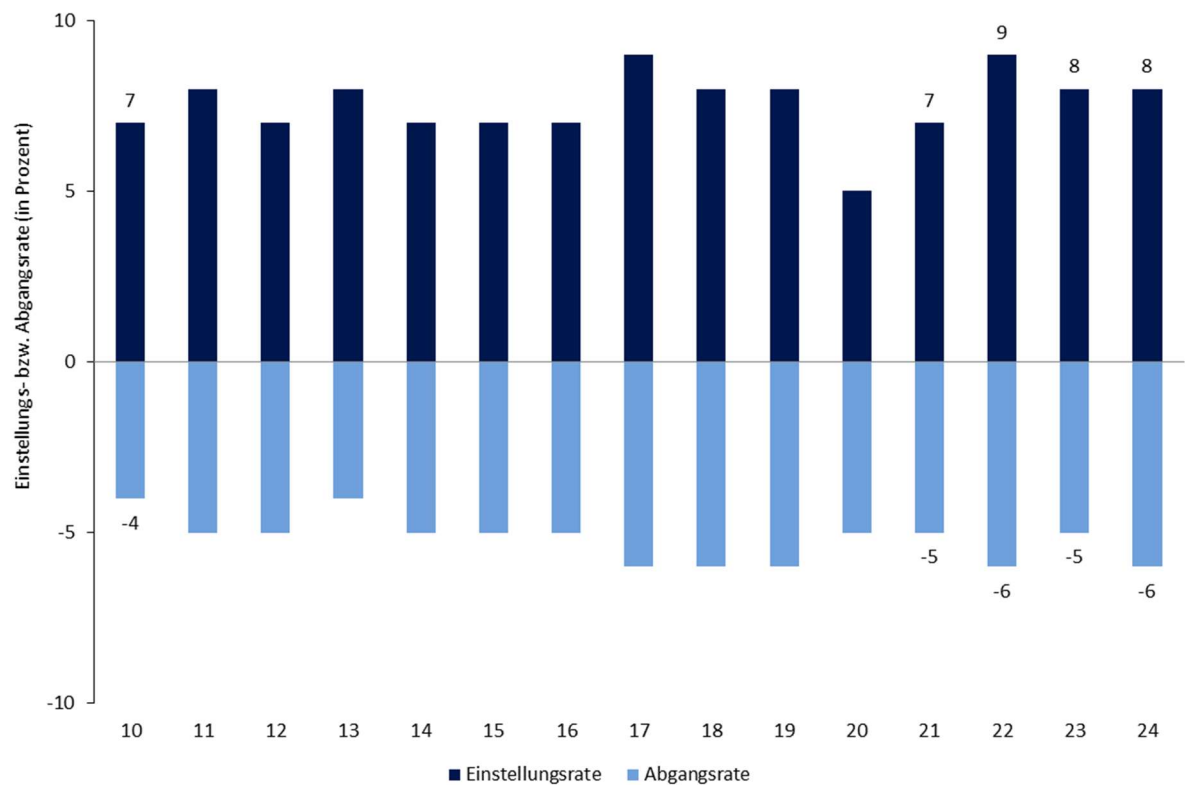


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

4.1 Personaleinstellungen und -abgänge

Der beschriebene Personalbedarf führte zu viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt: Allein im ersten Halbjahr 2024 wurden in Mecklenburg-Vorpommern knapp 6 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 8 % aller Stellen wurden neu besetzt. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate stiegen damit im Vergleich zum Vorjahr leicht an. Im Ergebnis erhöhte sich auch die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, auf knapp 14 %.

Abbildung 5: Einstellungs- und Abgangsraten in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024



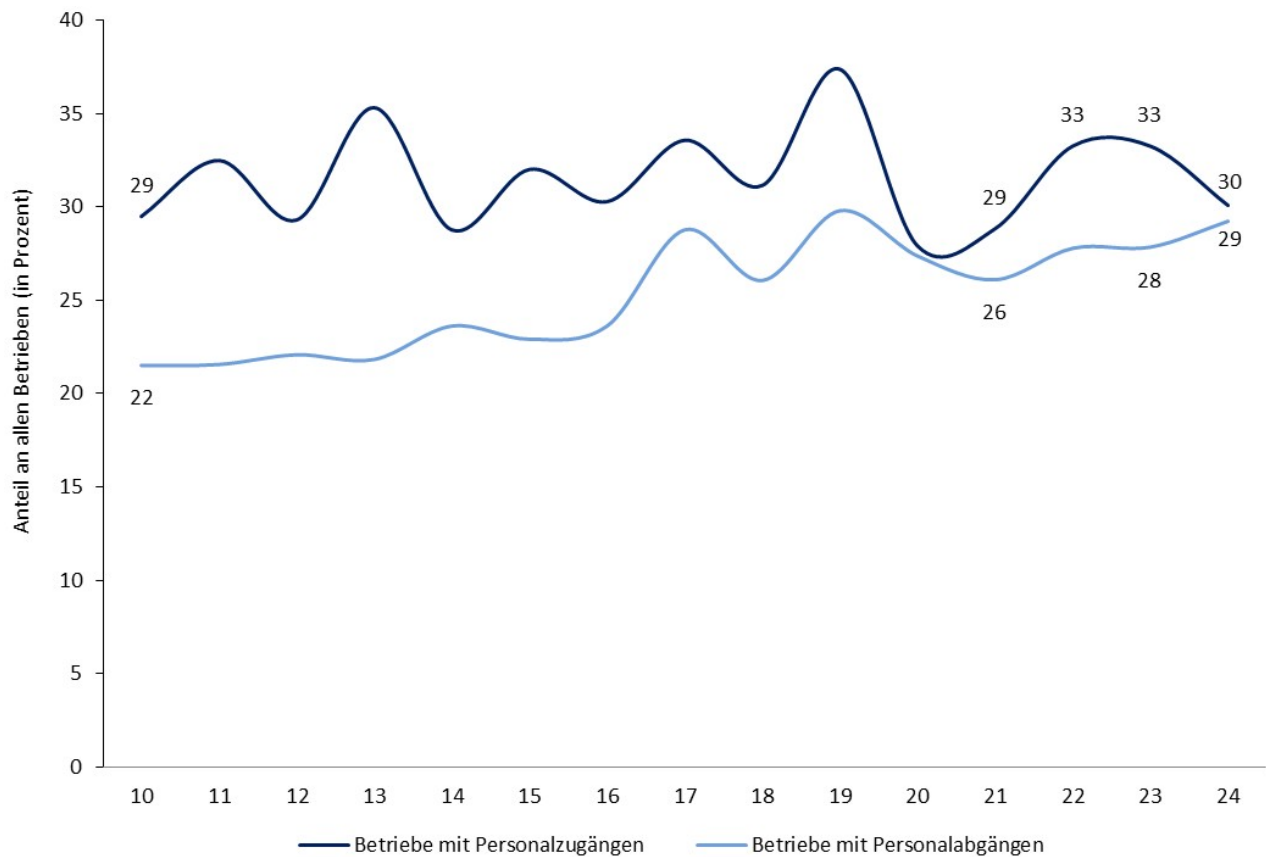
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Einstellungen und Abgänge gab es im ersten Halbjahr 2024 in insgesamt 42 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. In 58 % aller Betriebe kam es dementsprechend in diesem Zeitraum zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur gut ein Viertel der Betriebe dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

Insgesamt 30 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern tätigten im ersten Halbjahr 2024 Einstellungen – ein etwas geringerer Anteil als im Vorjahreszeitraum (vgl. Abbildung 6). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Vergleichswerte mit 33 % bzw. 32 % unwesentlich höher aus. Personalabgänge hatten im ersten Halbjahr 2024 insge-

samt 29 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zu verzeichnen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die jeweiligen Vergleichswerte ebenfalls auf diesem Niveau.

Abbildung 6: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024



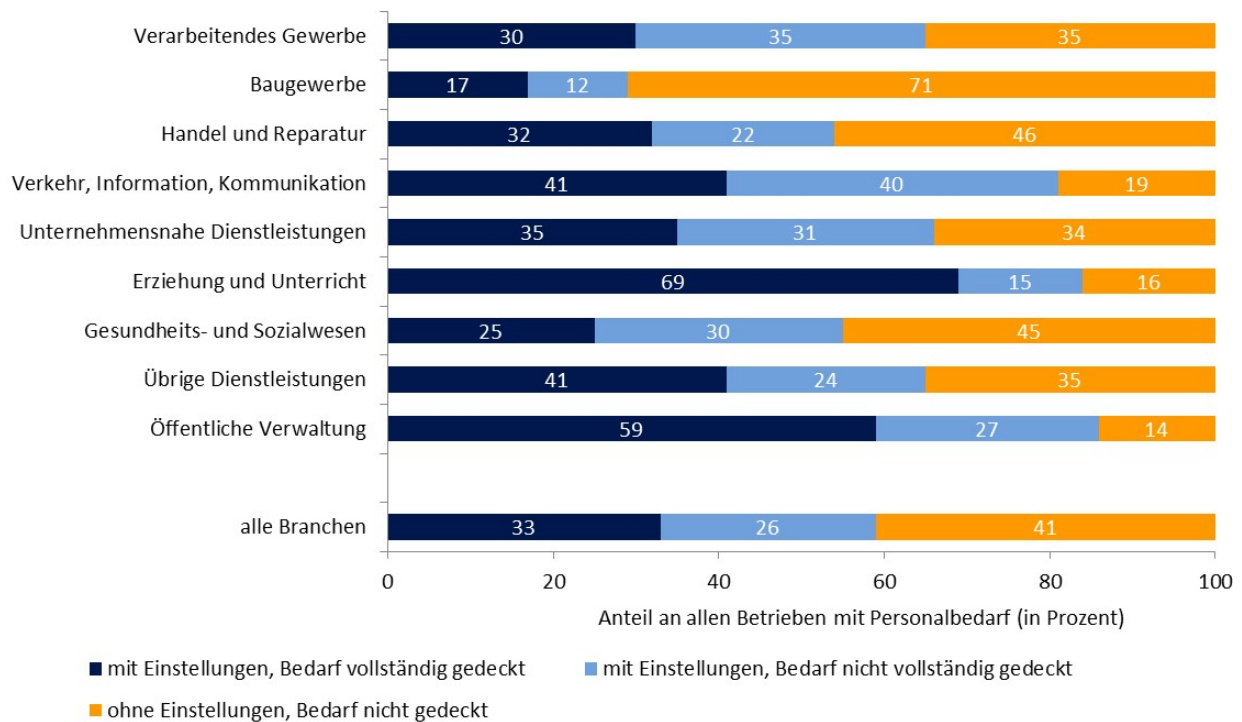
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Viele Betriebe können Personalbedarf nicht vollständig decken

Der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024 unterscheidet sich stark zwischen den Branchen. Besonders hoch fielen die Anteile der einstellenden Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (48 %) und in der Öffentlichen Verwaltung (43 %) aus. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Anteil von Betrieben mit Personalbedarf (67 %, s. Abbildung 4 weiter oben) konnten hingegen nur 37 % der Betriebe tatsächlich neue Beschäftigte einstellen. Hier zeigen sich bereits die Schwierigkeiten der Betriebe bei der Gewinnung von benötigtem Personal. Dies wird umso deutlicher angesichts der Tatsache, dass nur 33 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Personalbedarf hatten, diesen vollständig decken konnten. Insgesamt 26 % der Betriebe mit Personalbedarf konnten zwar neue Beschäftigte einstellen, allerdings nicht im gewünschten Umfang; 41 % der Betriebe konnten keine Einstellung realisieren. In einzelnen Branchen fiel der Anteil der Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht oder nicht vollständig decken konnten, noch höher aus. So hatten etwa im Baugewerbe 55 % aller Betriebe einen Personalbedarf. Von diesen

konnten nur 17 % ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken. 12 % der Betriebe mit Personalbedarf nahmen zwar Einstellungen vor, jedoch nicht im gewünschten Umfang, und 71 % konnten kein Personal einstellen (vgl. Abbildung 7). Im Ergebnis blieben in 83 % der Betriebe dieser Branche, die Personalbedarf hatten, Stellen unbesetzt.

Abbildung 7: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * jeweils erstes Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2024

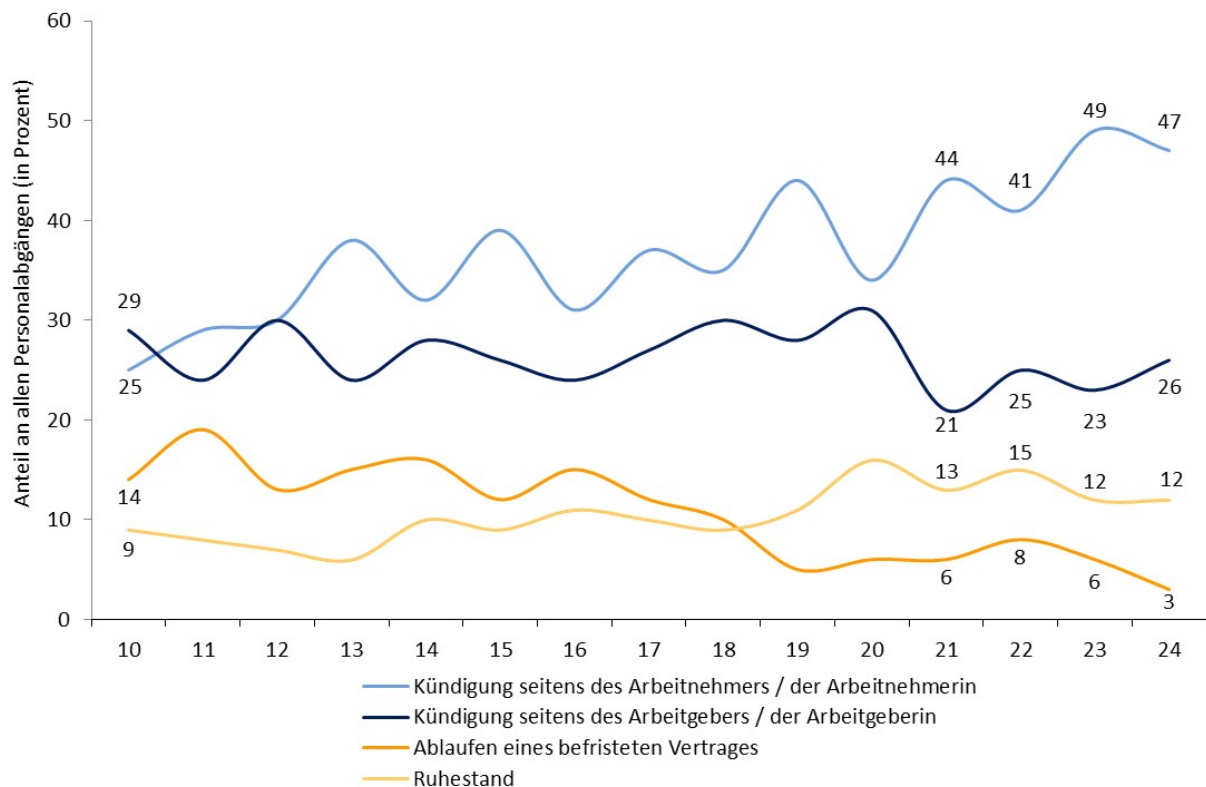
In Kleinstbetrieben blieben besonders häufig Stellen unbesetzt. Zwar hatten nur 40 % aller Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten einen Personalbedarf (s.o.). Von diesen konnte allerdings ein deutlich geringerer Anteil ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken als in den anderen Größenklassen: Nur 24 % der Kleinstbetriebe mit Personalbedarf konnte im ersten Halbjahr 2024 im gewünschten Maße neue Beschäftigte einstellen. In den anderen Größenklassen lag der Anteil bei rund 40 %.

Personalabgänge vor allem arbeitnehmerseitig initiiert

In 29 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern verließ im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Wie schon bei den Einstellungen stechen auch bei den Personalabgängen der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie die Öffentliche Verwaltung hervor: Aus jeweils 46 % aller Betriebe dieser Branchen schieden Beschäftigte im ersten Halbjahr 2024 aus. Hierbei scheint es sich also um Branchen mit einer hohen Beschäftigungsdynamik zu handeln.

Personalabgänge gingen in den meisten Fällen von den Beschäftigten aus. So machten arbeitnehmerseitige Kündigungen 47 % aller Abgänge aus; hinzu kommen weitere 12 % der Abgänge, die auf Eintritte in den Ruhestand zurückzuführen sind. Arbeitgeberseitig initiierte Abgänge, sei es durch Kündigung oder durch Auslaufen eines befristeten Vertrags, der nicht entfristet oder erneuert wurde, machen hingegen nur 29 % aller Personalabgänge aus (vgl. Abbildung 8).⁴

Abbildung 8: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Der Anteil der Personalabgänge, die auf eine auslaufende Befristung zurückzuführen sind, ist seit rund zehn Jahren tendenziell rückläufig. Im ersten Halbjahr lag er bei nur 3 % und damit auf einem neuen Tiefststand. Diese Entwicklung hängt zum einen damit zusammen, dass der Einsatz von Befristungen insgesamt zurückgeht: Im ersten Halbjahr 2024 waren 30 % aller Neueinstellungen befristet; im ersten Halbjahr 2014 waren es noch 56 % gewesen (zum Einsatz von Befristungen vgl. Kapitel 8.3). Zum anderen nahm der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, zu. Er lag im ersten Halbjahr 2024 bei 64 %, gegenüber 35 % zehn Jahre zuvor.

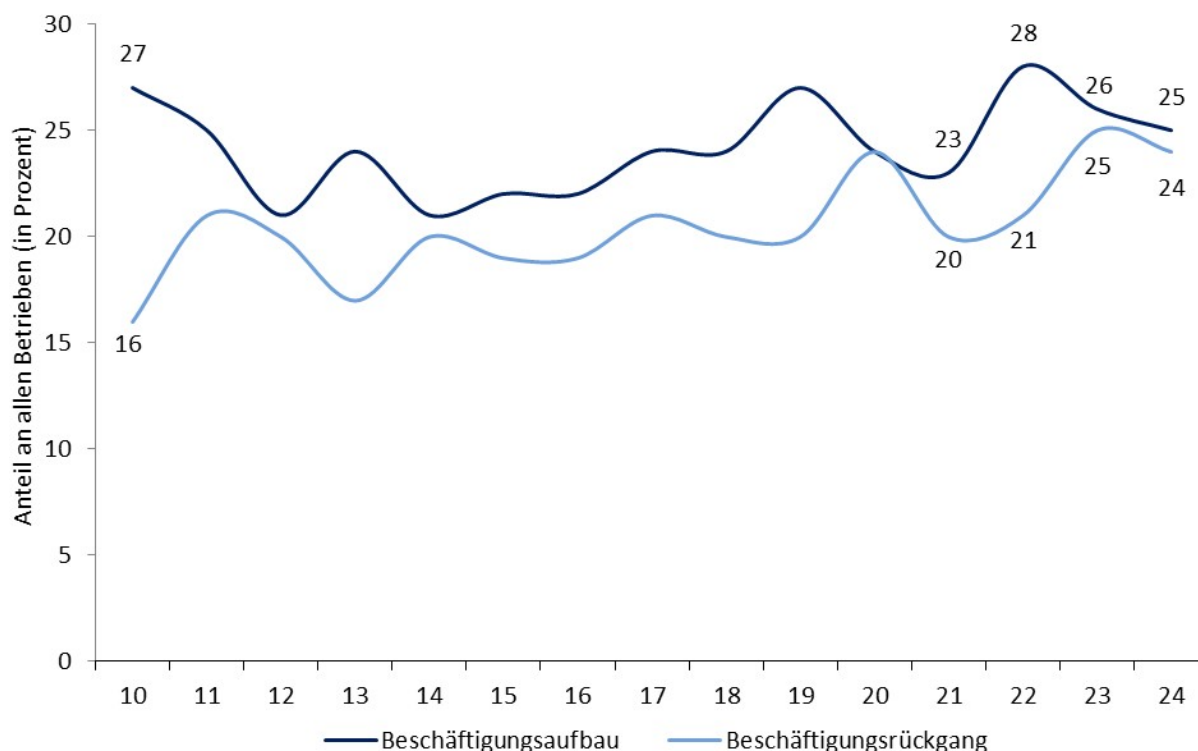
⁴ Die verbleibenden Abgänge (12 %) entfallen auf Gründe, die nicht eindeutig arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig zu verorten sind, z.B. die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags, das Ausscheiden nach Beendigung einer Ausbildung oder die Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens.

Auch wenn im Vergleich zum Vorjahreszeitraum der Anteil der eindeutig arbeitnehmerseitig initiierten Abgänge leicht sank, zeigt sich weiterhin eine hohe Wechselbereitschaft der Beschäftigten, die durch einen Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anstreben. Aus betrieblicher Sicht führen arbeitnehmerseitige Abgänge in der Regel zu erhöhten Aufwänden entweder für die Rekrutierung von Ersatz, für organisatorische Umstrukturierungen oder für eine verstärkte Automatisierung. Vor diesem Hintergrund, aber auch aufgrund der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt mit einem anhaltend hohen Bedarf an Arbeitskräften zeigen sich zugleich die Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend.

4.2 Beschäftigungsauf- und -abbau

Personalbewegungen verändern nicht notwendigerweise die Zahl der Beschäftigten in einem Betrieb: Einstellungen können schlicht einen Ersatzbedarf decken, der aus Abgängen entsteht; Abgänge können unmittelbar durch Neueinstellungen kompensiert werden. Nichtsdestotrotz hatte die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 eine effektive Nettoveränderung im Beschäftigtenbestand zu verzeichnen. In 25 % der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten, in 24 % sank sie.⁵ Wie schon im Vorjahr lagen die beiden Werte damit nahezu gleichauf (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

⁵ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Das Verhältnis zwischen Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und Beschäftigungsabbau fiel in Mecklenburg-Vorpommern erneut ungünstiger aus als im Durchschnitt der ost- bzw. der westdeutschen Bundesländer. Dort konnten jeweils rund 27 % aller Betriebe ihre Beschäftigung steigern, 22 % (Ostdeutschland) bzw. 23 % (Westdeutschland) der Betriebe bauten Beschäftigung ab. Der effektive Beschäftigungszuwachs lag allerdings sowohl in Mecklenburg-Vorpommern als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bei rund 2 %.⁶

Beschäftigungsentwicklung ist stark branchenspezifisch

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsauf- oder -abbau differiert deutlich zwischen den Branchen. So hatten in den Bereichen Erziehung und Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen gut ein Drittel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Mitte 2024 mehr Beschäftigte als ein Jahr zuvor. In den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur lag der Anteil nur rund halb so hoch (vgl. Tabelle 4). Ein besonders hoher Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang findet sich wiederum im Baugewerbe: 40 % der Betriebe dieser Branche hatten Mitte 2024 weniger Beschäftigte als noch Mitte 2023. Dies kann einerseits mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage in dieser Branche zusammenhängen,⁷ andererseits aber auch mit den oben beschriebenen Herausforderungen, vor denen gerade Betriebe im Baugewerbe bei der Deckung ihres Personalbedarfs stehen (vgl. Kapitel 4.1).

⁶ Wie alle Angaben in diesem Bericht basieren auch die Zahlen zur Beschäftigungsentwicklung auf einer Hochrechnung repräsentativer Befragungsdaten. Sie sind damit tendenziell weniger exakt als Angaben, die sich aus einer Vollerhebung speisen wie (im Fall der Beschäftigungsentwicklung) die Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

⁷ Das reale Bauvolumen ist seit 2021 kontinuierlich rückläufig, s. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2025): Bericht zur Lage und Perspektive der Bauwirtschaft 2025. BBSR-Analysen KOMPAKT 03/2025.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2023 und 2024

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsab- bau (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsauf- bau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	17	55	28
Baugewerbe	40	40	20
Handel und Reparatur	28	54	18
Verkehr, Information, Kommunikation	23	47	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	41	34
Erziehung und Unterricht	26	35	38
Gesundheits- und Sozialwesen	11	54	35
Übrige Dienstleistungen	27	56	17
Öffentliche Verwaltung	18	59	23
Alle Branchen	24	51	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Vor allem größeren Betrieben gelang es, die Zahl ihrer Beschäftigten zu erhöhen. So bauten mehr als 40 % der Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 Beschäftigung auf. Unter Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag der entsprechende Anteil bei nur 18 % (vgl. Tabelle 5). Auch hier könnten die Schwierigkeiten der Kleinstbetriebe bei der Gewinnung von neuen Beschäftigten (vgl. Kapitel 4.1) eine Rolle spielen.

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2023 und 2024

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsab- bau (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsauf- bau (> +2%)
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	22	60	18
10 bis 49 Beschäftigte	30	29	41
50 bis 99 Beschäftigte	23	37	40
ab 100 Beschäftigte	17	34	48
Alle Größenklassen	24	51	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Jüngere Betriebe zeigten eine größere Beschäftigungsdynamik als ältere Betriebe: So blieb die Zahl der Beschäftigten in nur 38 % der Betriebe, die seit maximal fünf Jahren existieren, konstant. 39 % dieser Betriebe hatten einen Beschäftigungsaufbau zu verzeichnen, 23 % einen Abbau. In der Summe verzeichneten die jungen Betriebe einen Beschäftigungszuwachs von knapp 10 % gegenüber dem Vorjahr (Mitte 2023 auf Mitte 2024). Im Durchschnitt Mecklenburg-Vorpommerns lag der Zuwachs bei rund 2 %.

Bei der Interpretation aller Befunde zu Beschäftigungsauf- und -abbau ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können sie das Resultat bewusster unternehmerischer Entscheidungen sein, wenn Betriebe aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Beschäftigte entlassen bzw. auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl ist in diesem Fall mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation des Betriebs verknüpft. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zusammenhängen. Gelingt es Betrieben nicht, Personalabgänge durch Kündigungen oder Übergänge in den Ruhestand durch Neueinstellungen zu kompensieren, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten. Dass dies weiterhin ein relevantes Szenario in Mecklenburg-Vorpommern ist, haben nicht nur die vorangegangenen Ausführungen in diesem Kapitel deutlich gemacht. Es zeigt sich auch daran, dass in 26 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 einen Arbeitskräftebedarf hatten, die Zahl der Beschäftigten insgesamt sank. Es ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um einen unerwünschten Beschäftigungsrückgang handelt, der Folgen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe haben kann.

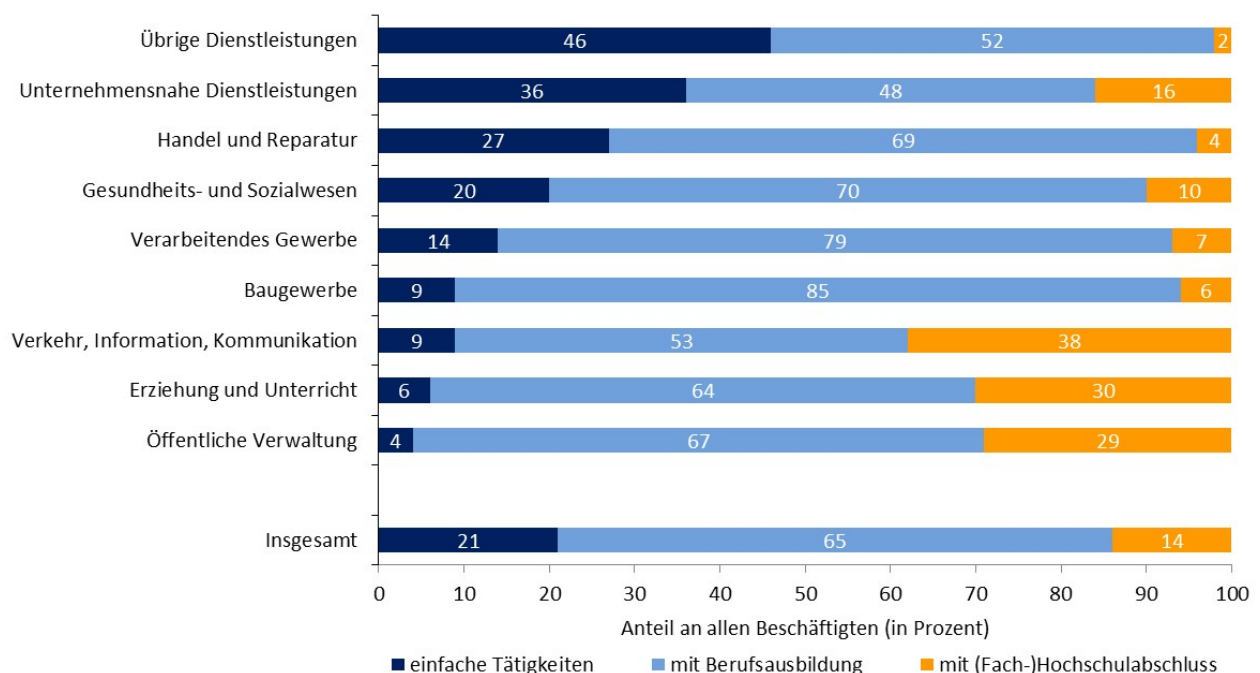
5 Fachkräftebedarf

Die Verfügbarkeit der erforderlichen Arbeitskräfte bildet die Grundlage für eine prosperierende Wirtschaft. Ein Mangel an passend qualifiziertem Personal kann zu Einschränkungen des Angebots, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer völligen Betriebsaufgabe führen. Vor dem Hintergrund der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bildet insbesondere die Deckung des Fachkräftebedarfs eine zentrale Herausforderung für die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern.

5.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

2024 übten insgesamt 79 % der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominierten mit einem Anteil von 65 % die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist; Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, machten einen Anteil von 14 % aus. 21 % der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 10).⁸

Abbildung 10: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

⁸ Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Das bedeutet, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

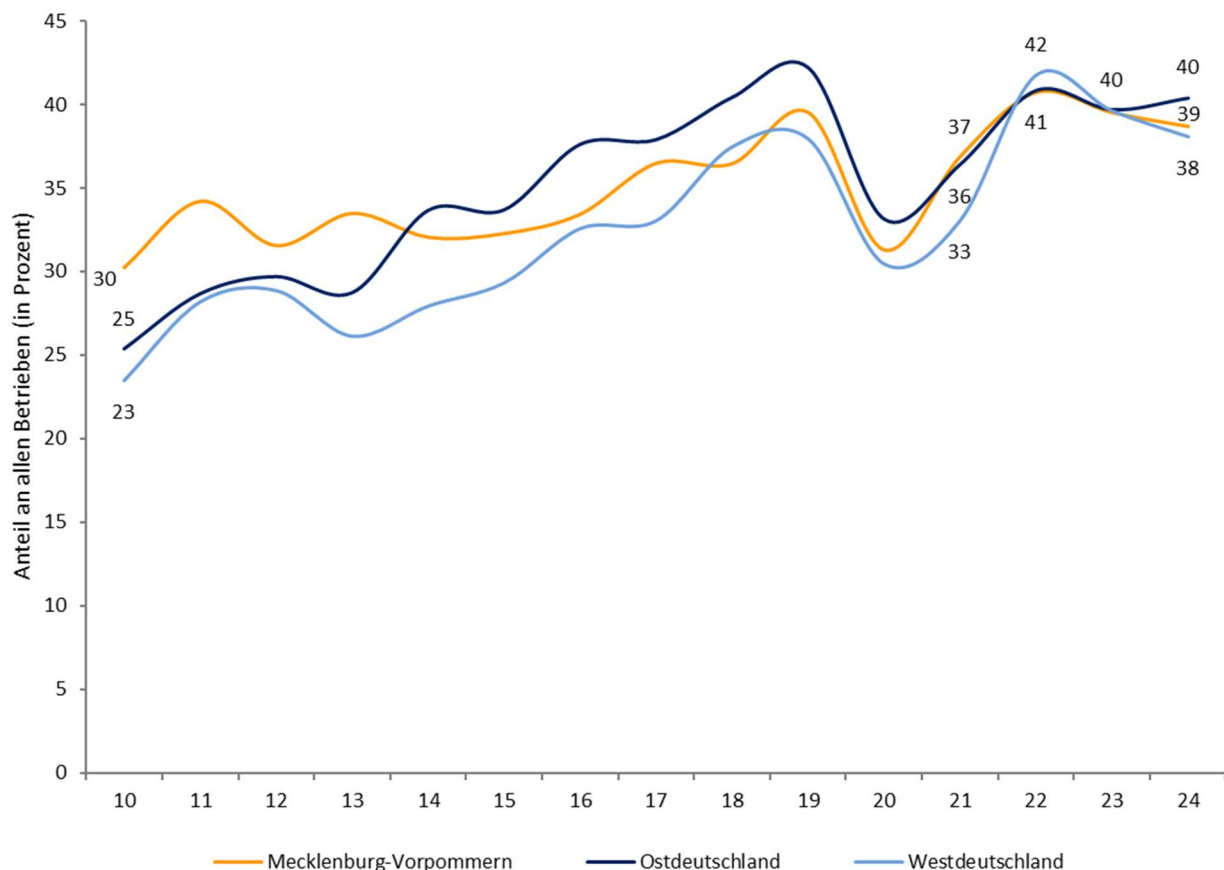
In einigen Branchen sind einfache Tätigkeiten in relevantem Umfang zu finden. Dies gilt insbesondere für die Übrigen Dienstleistungen, wo fast die Hälfte aller Beschäftigten (46 %) auf Stellen arbeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Zu den Übrigen Dienstleistungen zählen das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie die sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen wie Friseur- oder Kosmetiksalons. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur finden sich überdurchschnittliche Anteile von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (vgl. ebenfalls Abbildung 10). Im Bereich Erziehung und Unterricht und in der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen kaum Stellen für Un- und Angelernte.

Die qualifikationsbezogene Struktur der Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern entspricht weitgehend dem ostdeutschen Durchschnitt, allerdings fällt der Anteil von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen akademischen Abschluss erfordern, in Mecklenburg-Vorpommern um drei Prozentpunkte geringer aus als in Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich in Mecklenburg-Vorpommern (wie auch in Ostdeutschland insgesamt) eine größere Bedeutung der qualifizierten Tätigkeiten: Während hier rund vier von fünf aller Beschäftigten auf qualifiziertem oder hochqualifiziertem Niveau arbeiten, sind es in Westdeutschland drei von vier (75 %). Zwar erfolgte in den vergangenen Jahren eine Annäherung zwischen Westdeutschland einerseits und Ostdeutschland bzw. Mecklenburg-Vorpommern andererseits: Vor zehn Jahren (2014) lag der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern mit 18 % noch unter dem aktuellen Wert. Dies gilt noch stärker für Ostdeutschland (2014: 16 %). Dennoch sind Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt weiterhin in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland.

5.2 Umfang des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2024 hatten 39 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an qualifizierten Kräften. Ein solcher Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 35 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in nur 7 % der Betriebe Bedarf an Personal mit einem abgeschlossenen akademischen Abschluss. Insgesamt 3 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern hatten Bedarf an Fachkräften sowohl auf qualifiziertem als auch auf hochqualifiziertem Niveau. Der genannte Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf von 39 % entspricht weitgehend dem Vorjahreswert und auch den aktuellen Vergleichswerten in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024

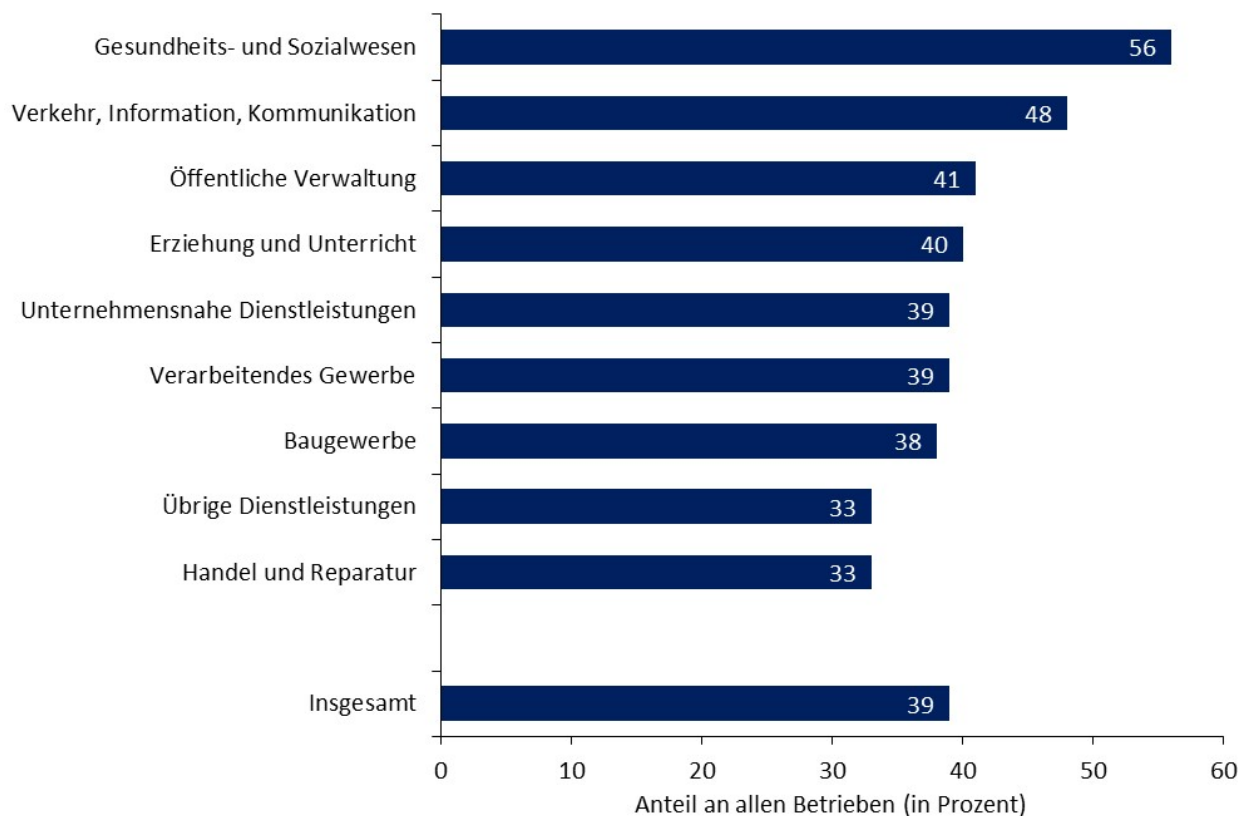


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Auch beim Fachkräftebedarf – wie schon beim Arbeitskräftebedarf generell – stechen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation heraus: Rund die Hälfte der Betriebe in diesen Branchen suchten im ersten Halbjahr 2024 qualifizierte Kräfte (vgl. Abbildung 12). Die höchsten Anteile von Betrieben mit einem Fachkräftebedarf auf akademischem Niveau finden sich im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen⁹: Rund 15 % der Betriebe dieser Branchen suchten im ersten Jahr Beschäftigte für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. In den Übrigen Dienstleistungen, im Bereich Handel und Reparatur und im Baugewerbe wurden hingegen fast ausschließlich Fachkräfte mit Berufsausbildung gesucht. Nur 2 % bis 4 % aller Betriebe dieser Branchen verzeichneten einen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.

⁹ Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen handelt es sich um eine recht heterogene Branche, in der Bereiche wie Rechts- und Steuerberatung sowie Werbung bzw. Marktforschung, aber auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau zusammengefasst sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Im Hinblick auf die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte dominieren die Unternehmensnahe Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als ein Drittel des gesamten Fachkräftebedarfs in Mecklenburg-Vorpommern (37 %, vgl. Tabelle 6) entstand im ersten Halbjahr 2024 in diesen beiden Branchen. Auch bei den hochqualifizierten Fachkräften, d.h. auf Beschäftigte mit akademischem Abschluss, entfiel ein relevanter Teil auf diese beiden Branchen, wie ebenfalls Tabelle 6 zu entnehmen ist. Hier spielt zudem der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation eine wichtige Rolle: 22 % des gesamten hochqualifizierten Fachkräftebedarfs in Mecklenburg-Vorpommern ergab sich in dieser Branche. Zur Einordnung der genannten Anteile ist das jeweilige Gewicht der einzelnen Branchen an der Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern zu berücksichtigen (siehe hierzu Kapitel 3.1): Dieses liegt für das Gesundheits- und Sozialwesen bei 19 %, für die Unternehmensnahen Dienstleistungen bei 13 % und für den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation bei 9 %.

Tabelle 6: Verteilung des Fachkräftebedarfs und des Bedarfs an hochqualifizierten Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf*	Anteil am Bedarf von Beschäftigten mit akademischer Ausbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	6
Baugewerbe	7	4
Handel und Reparatur	11	3
Verkehr, Information, Kommunikation	13	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	23
Erziehung und Unterricht	3	10
Gesundheits- und Sozialwesen	17	20
Übrige Dienstleistungen	11	2
Öffentliche Verwaltung	3	5
Andere Branchen	6	5
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * im ersten Halbjahr 2024 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Wie schon beim Personalbedarf im Allgemeinen (vgl. Kapitel 4) fällt unter kleineren Betrieben der Anteil mit Fachkräftebedarf geringer aus als unter größeren Betrieben. So hatten nur 29 % der Kleinstbetriebe eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei den Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lagen diese Anteile jeweils bei über 90 %. Dieser Unterschied hängt erneut schlicht mit der geringen Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb und dem damit verbundenen geringeren Arbeitskräfte-Turnover zusammen. In der Gesamtbetrachtung fanden sich 25 % aller offenen Fachkräftestellen in Kleinstbetrieben und 22 % in Großbetrieben. Setzt man auch hier diese Anteile in Relation zu den jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass Kleinstbetriebe, in denen 18 % aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten, einen überproportionalen Anteil am Fachkräftebedarf haben, Großbetriebe, in denen 34 % aller Beschäftigten arbeiten, einen unterproportionalen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Verteilung des Fachkräftebedarfs und des Bedarfs an hochqualifizierten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2023

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebedarf*	Anteil am Bedarf von Beschäftigten mit akademischer Ausbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	25	22
10 bis 49 Beschäftigte	41	20
50 bis 99 Beschäftigte	12	16
ab 100 Beschäftigte	22	42
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * im ersten Halbjahr 2024 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

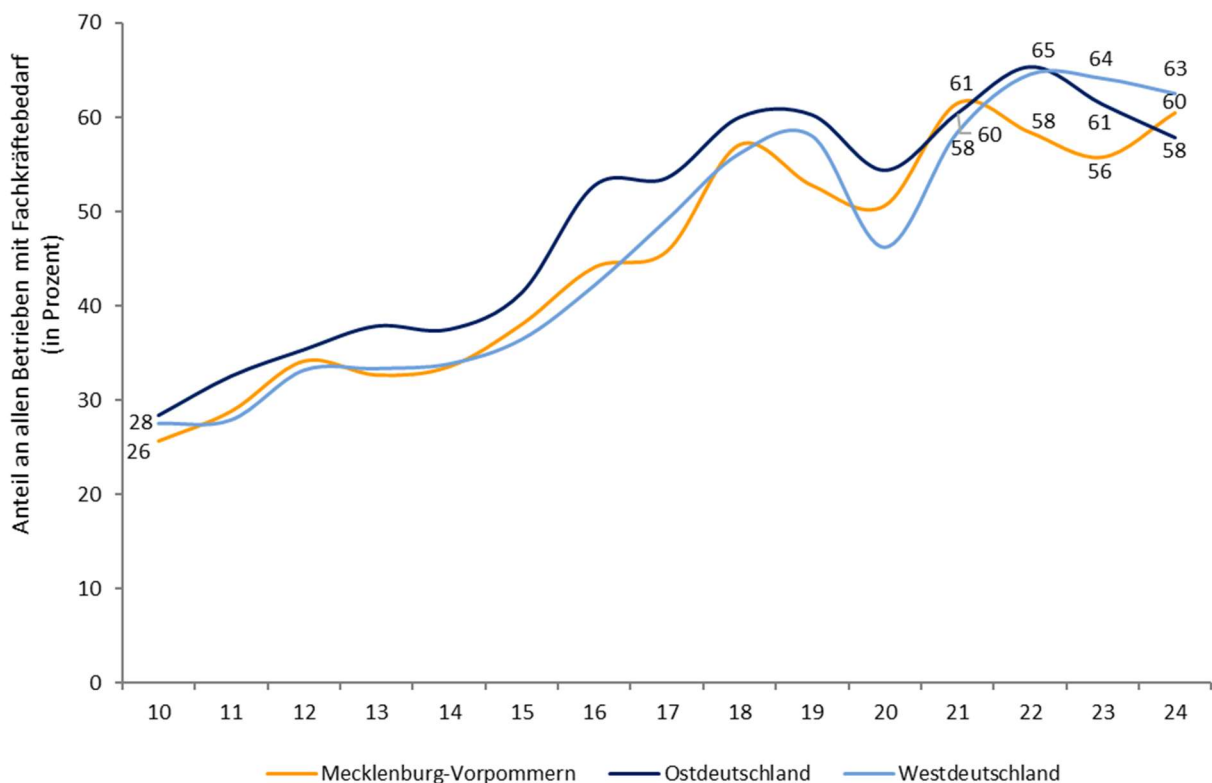
Etwas anders stellt sich die Situation in Bezug auf hochqualifizierte Fachkräfte dar. Hier dominieren die Großbetriebe: 42 % des Fachkräftebedarfs auf akademischem Niveau fanden sich im ersten Halbjahr 2024 in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Gut jede fünfte offene Stelle, die eine akademische Ausbildung voraussetzte, entfiel auf die Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (vgl. ebenfalls Tabelle 7).

5.3 Besetzung von Fachkräftestellen

Aufgrund der hohen Relevanz qualifizierter Tätigkeiten in der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns kommt dem betrieblichen Erfolg bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen besondere Bedeutung zu. Im ersten Halbjahr 2024 stellten 24 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein. Vor dem Hintergrund, dass 39 % aller Betriebe in diesem Zeitraum Fachkräfte suchten, wird deutlich, dass viele Betriebe ihren Bedarf an qualifiziertem Personal nicht decken konnten. Hinzu kommt, dass selbst Betriebe, die Einstellungen vornahmen, damit nicht in jedem Fall ihren Bedarf vollständig deckten. Insgesamt gelang dies bis zur Jahresmitte nur 40 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf, in 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben dementsprechend Fachkräftestellen unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern heißt das: In knapp jedem vierten Betrieb (24 %) blieb im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine offene Fachkräftestelle unbesetzt.

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum stieg der Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit unbesetzten Fachkräftestellen an und erreichte nahezu den Höchstwert aus dem Jahr 2021. In Ostdeutschland insgesamt war hingegen eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten: Hier sank der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen das zweite Jahr in Folge. Auch in Westdeutschland zeigte sich eine eher rückläufige Tendenz (vgl. Abbildung 13).

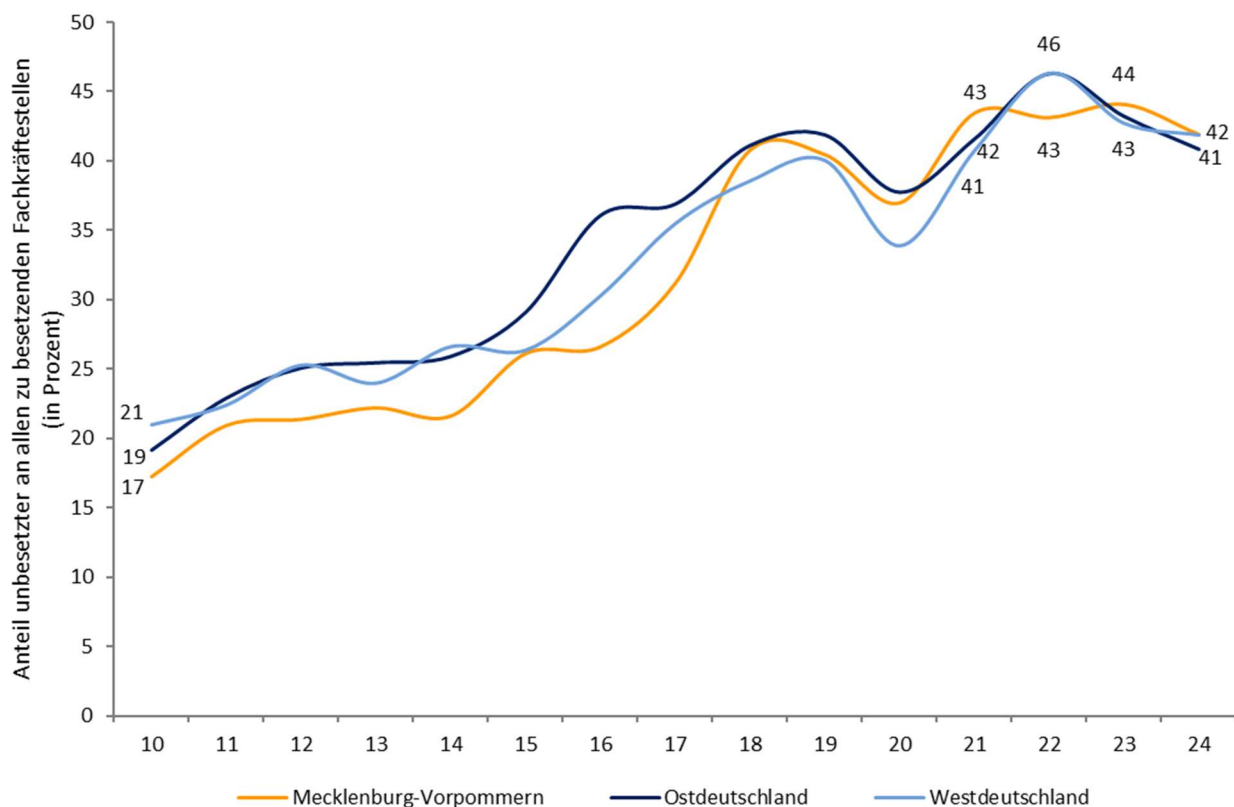
Abbildung 13: Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Während der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern anstieg, sank die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte, leicht ab: Im ersten Halbjahr 2024 konnten 42 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Dabei zeigten sich keine Unterschiede zwischen den hochqualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern (Nichtbesetzungsquote von 43 %), und den qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (Nichtbesetzungsquote von 42 %). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag die Nichtbesetzungsquote ebenfalls auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Die Branche, die in besonderem Maße von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen sind, ist weiterhin das Baugewerbe: Hier waren rund zwei Drittel aller offenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 noch unbesetzt. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil mit 51 % überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 15). In Kombination mit dem hohen Fachkräftebedarf in dieser Branche (wie im Kapitel 5.2 dargestellt, fanden sich 20 % aller offener Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2024 in den Unternehmensnahen Dienstleistungen) entfielen 25 % aller unbesetzten Stellen für Fachkräfte in Mecklenburg-Vorpommern auf diese Branche.

Abbildung 15: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Die Deckung des Fachkräftebedarfs stellt weiterhin für kleinere Betriebe eine stärkere Herausforderung dar als für größere: Während in Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gut ein Viertel der offenen Fachkräftestellen unbesetzt blieb, waren es in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten fast zwei Drittel (vgl. ebenfalls Abbildung 15). Auf Kleinstbetriebe entfielen damit 38 % der unbesetzten Fachkräftestellen, obgleich sie nur für 25 % der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren (vgl. Tabelle 7 in Kapitel 5.2).

5.4 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

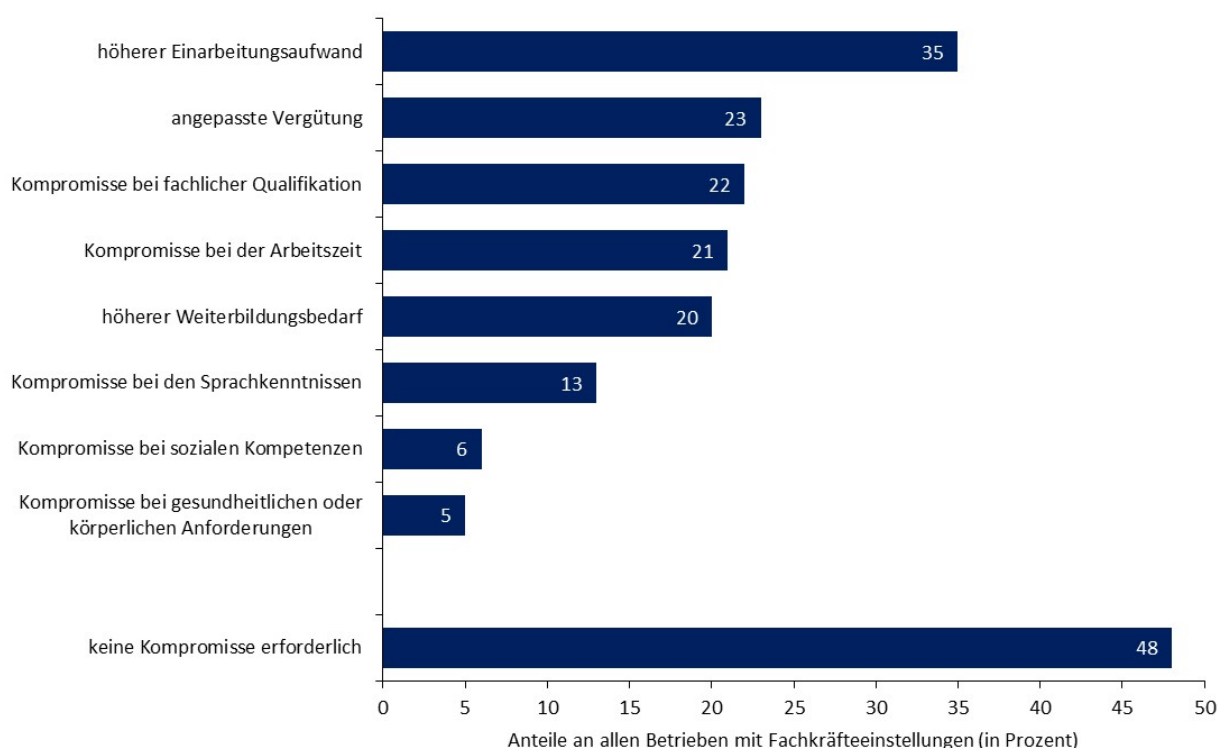
Angesichts der andauernden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs müssen die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern neue Wege finden, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Bedarf zu decken. Ein Ansatzpunkt besteht darin, Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter einzugehen. Dazu gehört, dass Betriebe eine weniger gute Passung der vorhandenen (formalen oder informellen) Qualifikationen in Kauf nehmen oder dass sie Zugeständnisse bei der Vergütung oder der Ausgestaltung der Beschäftigung (z.B. den Arbeitszeiten) machen.

Gut die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der einen oder anderen Form Kompromisse eingegangen zu sein. Insbesondere akzeptierten sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. Auch in

Bezug auf die Vergütung, auf die Qualifikationsanforderungen oder auf die Arbeitsgestaltung gingen die Betriebe regelmäßig Kompromisse ein. Nur selten machten die Betriebe hingegen Abstriche bei den erforderlichen sozialen Kompetenzen und bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen (vgl. Abbildung 16). Es steht zu vermuten, dass es sich hierbei um Mindestanforderungen handelt, die für einen reibungslosen Ablauf der betrieblichen Prozesse unumgänglich sind.

Knapp die Hälfte aller Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024 gab an, dass sie bei der Gewinnung von Fachkräften keine Kompromisse eingehen mussten. Dieser Anteil fiel selbst unter Betrieben, die nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, kaum geringer aus als im Durchschnitt der Betriebe.

Abbildung 16: Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Eine weitere Strategie zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs kann darin liegen, neue Personengruppen als potenzielle Beschäftigte zu erschließen. Geflüchtete aus der Ukraine stellen eine solche Personengruppe dar. Ende 2023 lebten knapp 23.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft in Mecklenburg-Vorpommern, die als Schutzsuchende registriert waren.¹⁰ Rund 57 % dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.¹¹ Mit der aktuellen Erhebungswelle

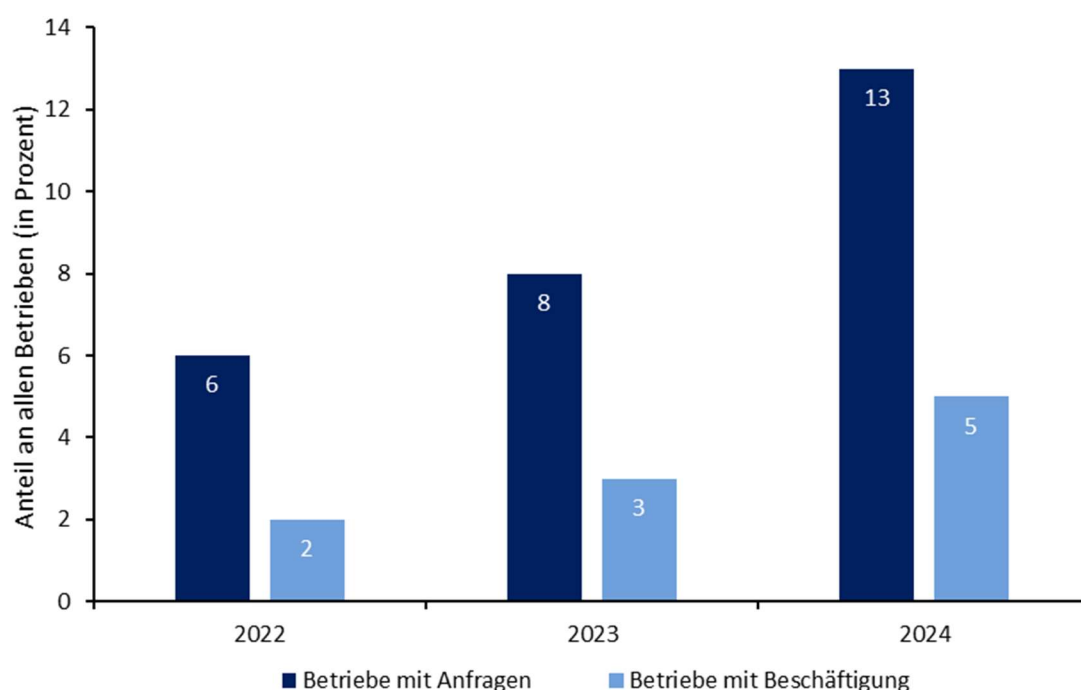
¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

¹¹ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

Bis zum diesjährigen Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2024 waren 13 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor hatte der Anteil bei 8 % gelegen, im Jahr 2022 bei 6 % (vgl. Abbildung 17). 38 % der Betriebe mit Anfragen hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das knapp 5 %. In Ostdeutschland und in Westdeutschland liegen die Anteile der Betriebe mit Kontakt zu aus der Ukraine geflüchteten Personen wie auch die Anteile der einstellenden Betriebe auf einem ähnlichen Niveau.

Abbildung 17: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Mecklenburg-Vorpommern 2022, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022, 2023 und 2024.

Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und aus den Übrigen Dienstleistungen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe hatten bereits vergleichsweise häufig Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine: Rund 17 % der Betriebe dieser Branchen waren bis zum dritten Quartal 2024 bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung 44 % aller Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr sowie 30 % der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bereits eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 9 % der Kleinstbetriebe. Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns zu berücksichtigen: Gut zwei Drittel der rund

45.000 Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Bei mehr als zwei Drittel der geflüchteten Personen (71 %), die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Dieser Wert liegt über dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (62 %¹²). Rund drei Viertel der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, wurde auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Dies ist ein deutlich höherer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt, wo 60 % der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten auf Stellen für Un- und Angelernte arbeiteten. In Westdeutschland hingegen wurde ein ähnlicher Anteil der Geflüchteten für einfache Tätigkeiten eingesetzt wie in Mecklenburg-Vorpommern. Im Zeitverlauf zeigt sich in Mecklenburg-Vorpommern eine Tendenz hin zu einem vermehrten Einsatz auf qualifiziertem Niveau: Lag der Anteil der ukrainischen Schutzsuchenden, die auf Fachkräfteniveau tätig waren, 2023 noch bei 14 %, betrug er 2024 bereits 24 %. Damit leistet diese Personengruppe einen zunehmenden Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern.

5.5 Erwarteter Fachkräftebedarf

Viele Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern rechnen in den kommenden zwei Jahre Jahren mit einem weiteren Fachkräftebedarf. So gehen 34 % der Betriebe davon aus, dass sie Ersatzbedarf für Fachkräfte haben werden, dass also freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. In Ostdeutschland insgesamt (36 % der Betriebe mit Ersatzbedarf in den kommenden zwei Jahren) und in Westdeutschland (34 %) stellt sich die Situation ähnlich dar. In einzelnen Branchen, etwa im Bereich Erziehung und Unterricht, in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, liegt dieser Anteil mit über 40 % noch einmal deutlich höher (vgl. Tabelle 8).

Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Während mehr als drei Viertel der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr mit Ersatzbedarf rechnen, ist es unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur gut ein Fünftel. Insgesamt 45 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gehen nicht davon aus, dass in den folgenden zwei Jahren Fachkräftestellen werden nachbesetzt müssen; 20 % der Betriebe konnten es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehen.

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

Tabelle 8: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern

Branche	Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (Ersatzbedarf)	Betriebe mit steigender Zahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Erweiterungsbedarf)
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	37	12
Baugewerbe	40	10
Handel und Reparatur	35	15
Verkehr, Information, Kommunikation	42	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	17
Erziehung und Unterricht	44	8
Gesundheits- und Sozialwesen	38	14
Übrige Dienstleistungen	25	11
Öffentliche Verwaltung	43	7
Alle Branchen	34	13

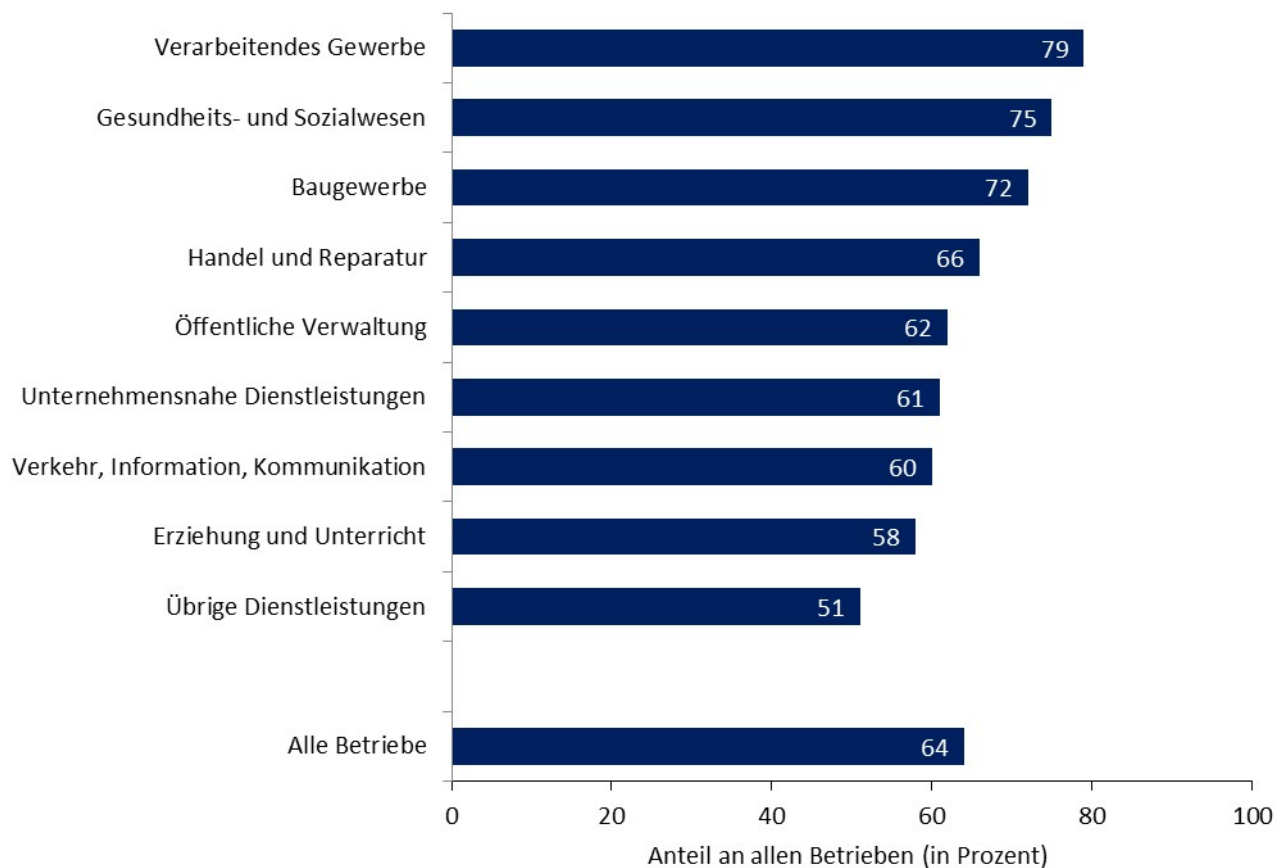
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Zu diesem reinen Ersatzbedarf kommt der potenzielle Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals. 13 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. 6 % der Betriebe rechnen mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte, in 62 % der Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. 16 % der Betriebe können die Entwicklung noch nicht prognostizieren.¹³ In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Erweiterungsbedarf finden sich in Mecklenburg-Vorpommern erneut in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: Hier rechnet rund jeder sechste Betrieb damit, dass die Zahl der Fachkräfte in den kommenden zwei Jahren steigen wird (vgl. ebenfalls Tabelle 8).

Vor dem Hintergrund dieser Prognosen bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs für die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern auch in den kommenden Jahren ein drängendes Thema: Fast zwei Drittel aller Betriebe gehen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu rekrutieren. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen, damit noch einmal deutlich gestiegen: 2022, als diese Frage zuletzt gestellt wurde, benannten 55 % der Betriebe dies als Herausforderung. In einigen Branchen, etwa im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen, fällt der Anteil der Betriebe, die hier mit Schwierigkeiten rechnen, mit 75 % und mehr noch einmal höher aus, wie Abbildung 18 zu entnehmen ist.

¹³ Fehlende zu 100 % = Betriebe, in denen es keine Stellen für Fachkräfte gibt.

Abbildung 18: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

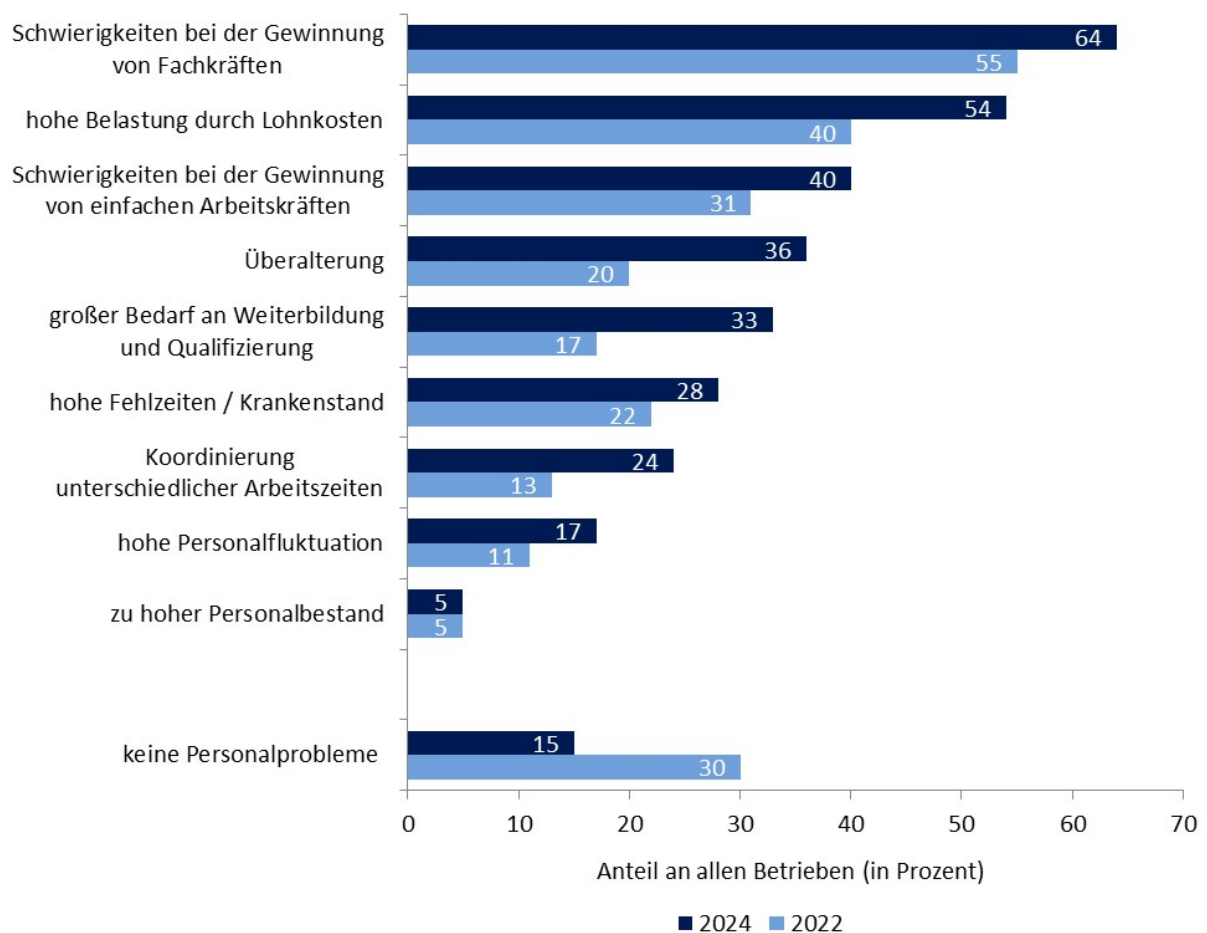
Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern für die kommenden zwei Jahre gesehen wird, nämlich die hohe Belastung durch Lohnkosten. Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, passte knapp ein Viertel der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024 ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass 54 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen – auch dies ein deutlich größerer Anteil als noch vor zwei Jahren (vgl. Abbildung 19).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zeigt sich ein ähnliches Bild bei den personalpolitischen Herausforderungen wie in Mecklenburg-Vorpommern: Auch hier erwarten rund zwei Drittel der Betriebe in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften, und mehr als die Hälfte der Betriebe berichtet von einer hohen Belastung durch Lohnkosten. Die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von einfachen Arbeitskräften und das Problem der Überalterung folgen wie in Mecklenburg-Vorpommern an dritter und vierter Stelle bei den erwarteten Personalproblemen, allerdings ist die Relevanz dieser beiden Aspekte in Mecklenburg-Vorpommern größer als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. So rechnen 34 % der ostdeutschen und 37 % der westdeutschen Betriebe in den

folgenden zwei Jahren mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von einfachen Arbeitskräften; 30 % der ostdeutschen und 27 % der westdeutschen Betriebe betrachten die Überalterung der Belegschaft als Herausforderung. In Mecklenburg-Vorpommern fallen die Anteile mit 36 % bzw. 33 % (vgl. Abbildung 19) jeweils höher aus.

Andere personalpolitische Herausforderungen sind aus der Sicht der Betriebe in den nächsten beiden Jahren weniger virulent. Im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme im Jahr 2022 stieg allerdings die Bedeutung nahezu aller personalpolitischen Themen an; besonders das Thema Überalterung gewann deutlich an Bedeutung. Auch sank der Anteil der Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre keinerlei personalpolitischen Herausforderungen erwarten, auf nunmehr nur noch 15 %.

Abbildung 19: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Mecklenburg-Vorpommern 2022 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2024.

6 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation machen deutlich, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften für viele Betriebe eine zentrale Herausforderung bildet. Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Diese hat für die Betriebe grundsätzlich drei Vorteile: Zum einen können die Betriebe ihre Auszubildenden gezielt in den Inhalten schulen, die im Betrieb benötigt werden. Zum anderen gewinnen sie während der mehrjährigen Ausbildung einen guten Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden. Schließlich können sie sie an den Betrieb binden.

Bei weitem nicht alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nutzen die Möglichkeit, selbst auszubilden. Vielen fehlt schlicht die Berechtigung hierzu. Welche Gründe darüber hinaus dazu führen, dass Betriebe sich gegen die Ausbildung entscheiden, wurde in der aktuellen Befragung des IAB-Betriebspanels erfragt. Vor dem Hintergrund zunehmender Herausforderungen bei der Gewinnung von Auszubildenden wurden die Betriebe außerdem gefragt, inwieweit sie bereit sind, auch junge Menschen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.

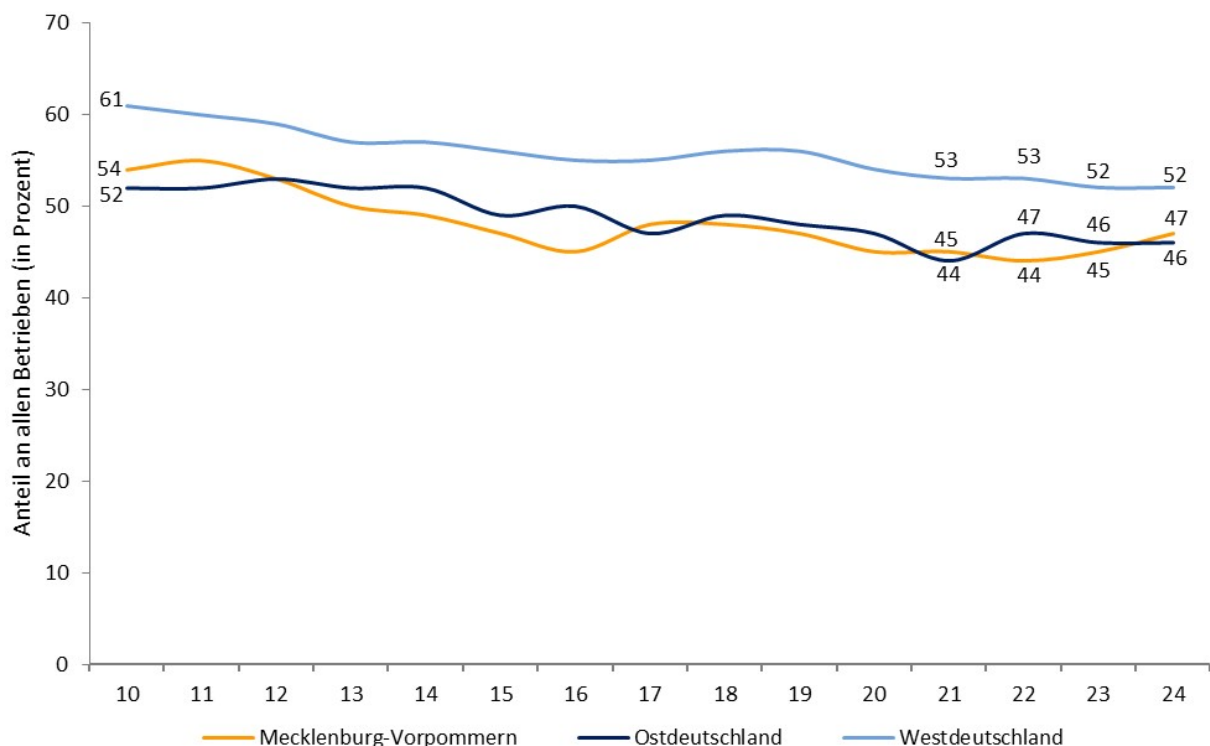
Während die betriebliche Ausbildung der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient und dementsprechend mittel- bis langfristig ausgerichtet ist, adressieren Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung kurzfristigere Qualifizierungserfordernisse. Mit ihrer Hilfe können die Fertigkeiten und Qualifikationen vorhandener Beschäftigter an veränderte technische und organisatorische Anforderungen angepasst oder im betrieblichen Rahmen erworben werden. Potenziell ist auch dies ein Weg, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken.

6.1 Ausbildungsbeteiligung

Um ausbilden zu dürfen, muss ein Betrieb über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben.¹⁴ Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2024 nach eigenen Angaben 47 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Damit stieg der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe im Vergleich zu den Vorjahren leicht an und erreichte wieder die Werte der Vor-Pandemie-Jahre. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich dennoch in Mecklenburg-Vorpommern – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – eine rückläufige Tendenz: 2010 lag der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern noch bei 54 %, in Ostdeutschland insgesamt bei 52 % und in Westdeutschland bei 61 % (vgl. Abbildung 20).

¹⁴ Vgl. § 27 ff BBiG.

Abbildung 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Weiterhin erfüllen in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Ostdeutschland insgesamt ein geringerer Anteil der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung als in Westdeutschland. Dies dürfte auch mit der stärker kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaft in Ostdeutschland zusammenhängen. Zwar wird die Betriebslandschaft in Ost- wie in Westdeutschland gleichermaßen von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten dominiert, der Anteil dieser Betriebsgruppe fällt aber in den ostdeutschen Bundesländern noch etwas größer aus als in Westdeutschland. Zugleich ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe unter den Kleinstbetrieben deutlich niedriger als in anderen Größenklassen: In Mecklenburg-Vorpommern waren 2024 nur 37 % der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt. In allen anderen Größenklassen lag dieser Anteil bei 65 % oder mehr. Kleinstbetriebe verfügen also häufig nicht über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken.

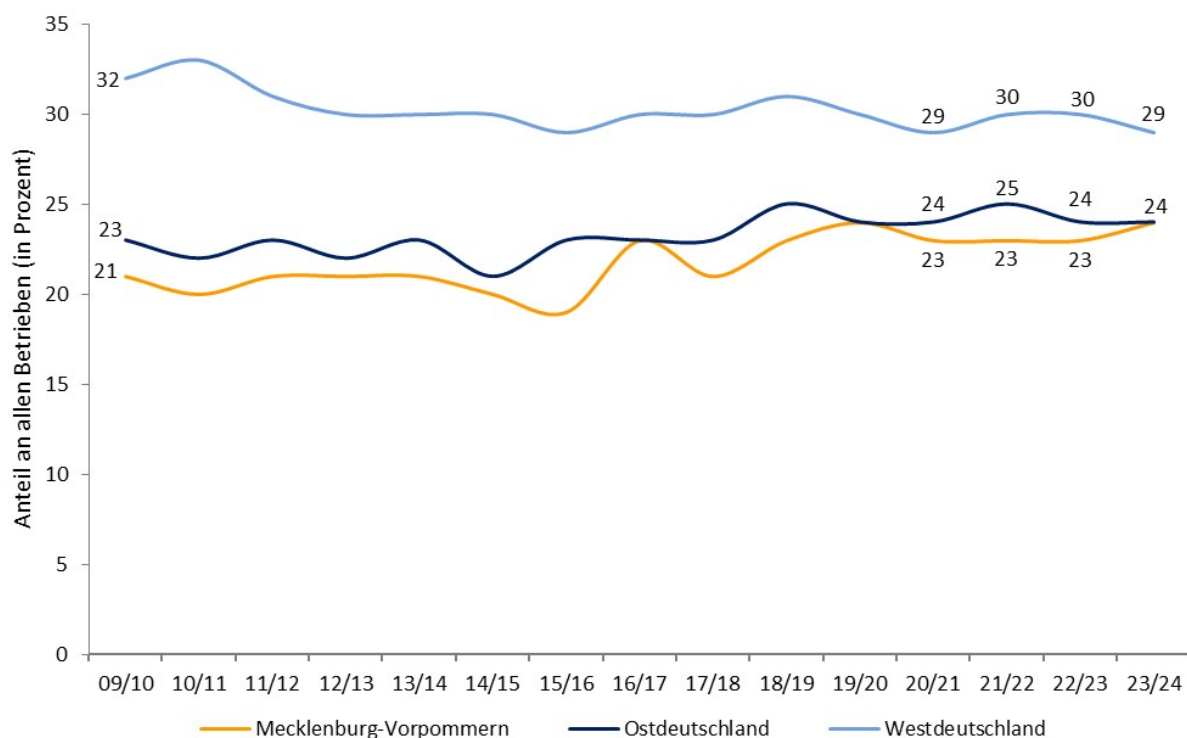
Dies gilt auch für einen relevanten Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die einen akuten Fachkräftebedarf hatten: Insgesamt 27 % der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung suchten im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte mit Berufsausbildung, 16 % konnten bis zum Stichtag der Befragung nicht alle dieser offenen Fachkräftestellen besetzen. Die Option, Fachkräfte selbst auszubilden, bleibt diesen Betrieben allerdings verschlossen.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beteiligte sich im Ausbildungsjahr 2023/2024 rund die Hälfte (51 %) an der Ausbildung; das entspricht 24 % aller Betriebe. Unter Ausbildungsbeteiligung wird dabei verstanden, dass die Betriebe zum Befra-

gungszeitpunkt ausbildeten, Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen hatten, den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr planten oder in den ersten Monaten des Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen hatten.¹⁵

Im Vergleich zur Situation in 2010 ist damit der Anteil der Betriebe, die sich effektiv an der Ausbildung beteiligen, in etwa konstant geblieben: Im Ausbildungsjahr 2009/2010 lag er bei 21 % (vgl. Abbildung 21). Zugleich ist, wie oben dargestellt, heute ein geringerer Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausbildungsberechtigt als damals. Das bedeutet, dass sich unter den Betrieben, die 2024 ausbildungsberechtigt waren, ein deutlich größerer Anteil tatsächlich an der Ausbildung beteiligte, als dies 2010 der Fall war (51 % gegenüber 38 %). Ausbildungsberechtigte Betriebe scheinen inzwischen die Möglichkeiten der eigenen Ausbildung also deutlich intensiver zu nutzen, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



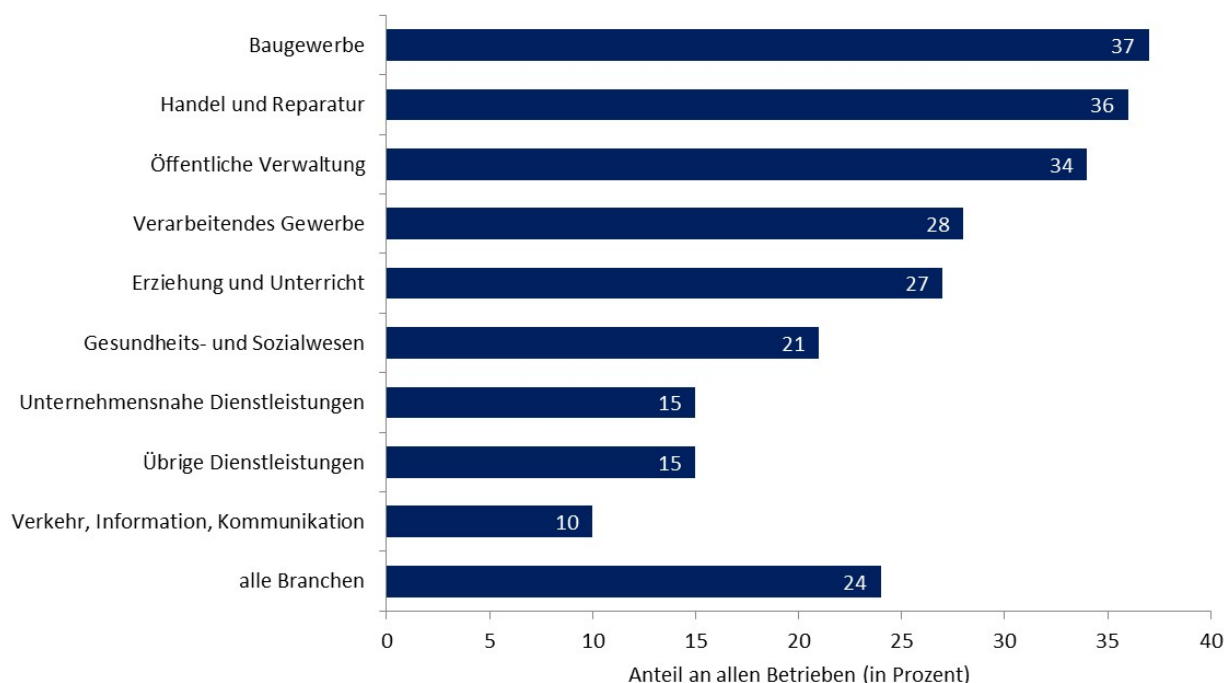
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

¹⁵ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Die beschriebene Entwicklung lässt sich auch in Ostdeutschland insgesamt beobachten: Zwar sank auch hier im Vergleich zu 2010 der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (vgl. Abbildung 20), von diesen beteiligt sich aber ein zunehmender Anteil an der Ausbildung, so dass im Ergebnis der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bezogen auf alle Betriebe, weitgehend konstant bleibt. Im Ausbildungsjahr 2023/2024 lag er bei 24 % (vgl. Abbildung 21). In Westdeutschland hingegen kam es seit 2010 effektiv zu einem leichten Rückgang der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen.

Die höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich im Ausbildungsjahr 2023/2024 im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur: Hier beteiligten sich 37 % bzw. 36 % der Betriebe an der Ausbildung. In der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil bei rund einem Drittel, in allen anderen Branchen darunter (vgl. Abbildung 22). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Unternehmensnahe und in den Übrigen Dienstleistungen aus. Im Fall der Unternehmensnahe und in den Übrigen Dienstleistungen hängt das vermutlich unter anderem damit zusammen, dass es sich bei diesen beiden Branchen um diejenigen mit dem höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen handelt (vgl. Kapitel 5.1). Allerdings arbeiteten in der ganz überwiegenden Mehrzahl der Betriebe dieser beiden Branchen auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung, und ein relevanter Anteil der Betriebe in diesen Branchen hatte 2024 einen akuten Fachkräftebedarf (vgl. Kapitel 5.2).

Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im Ausbildungsjahr 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Ausbildungsjahr 2022/2023 nur 12 % der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 83 % der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während neun von zehn Großbetrieben ausbildungsberechtigt waren, war es unter den Kleinstbetrieben knapp einer von vieren. Zugleich beteiligte sich aber auch nur ein Drittel (33 %) der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung, gegenüber 93 % der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

6.2 Betriebliche Gründe, nicht auszubilden

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 beteiligte sich gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an der Ausbildung (s.o.). Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der Betriebe, die grundsätzlich ausbilden könnten, verzichtete auf diese Möglichkeit, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Die Gründe hierfür können vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Bewerberbedingte Ursachen bestehen in einem Mangel ausreichender oder geeigneter Bewerbungen. Zu den betriebsbedingten Gründen für einen Ausbildungsverzicht gehört, dass aktuell oder mittelfristig betrachtet kein Bedarf an (weiteren) Fachkräften besteht, dass die Ausbildungskosten als zu hoch bewertet werden oder dass der Betrieb in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht hat.

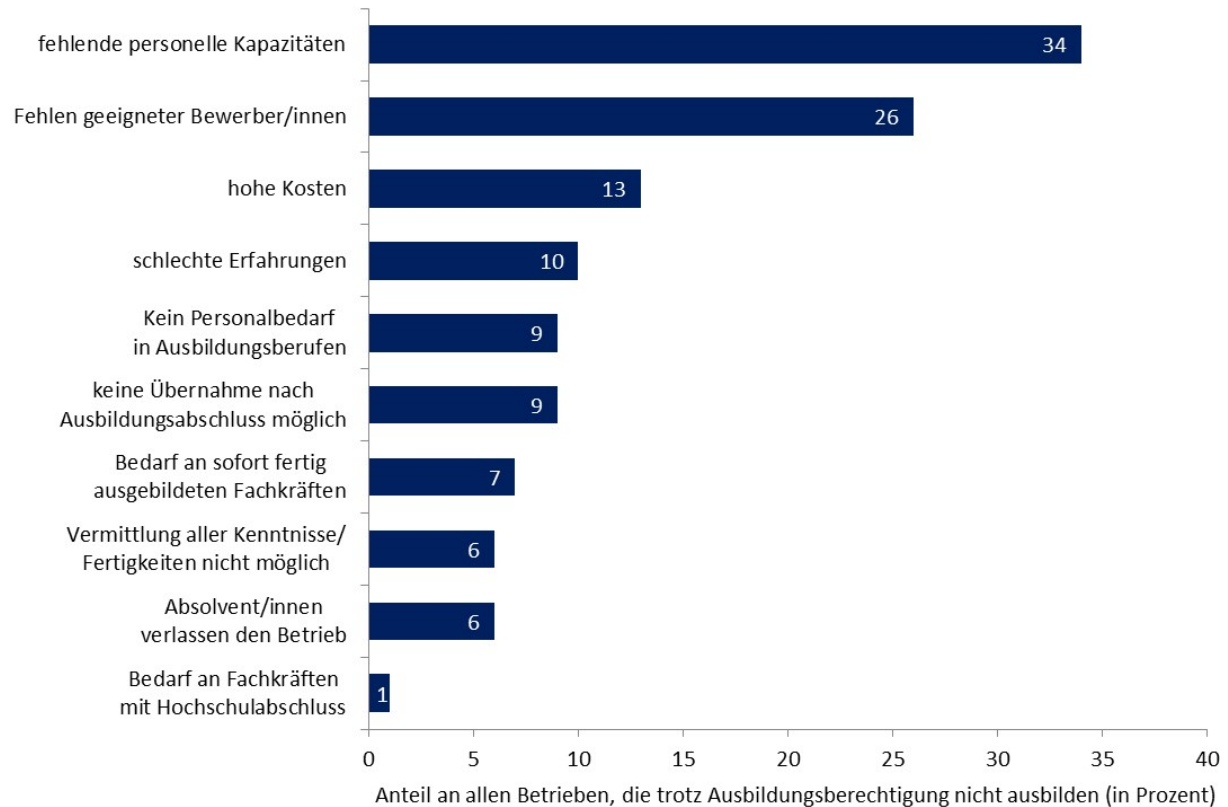
In der aktuellen Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die ausbildungsberechtigten Betriebe, die sich gegenwärtig nicht an der Ausbildung beteiligen, konkret nach den Gründen für ihren Ausbildungsverzicht gefragt. Dabei wurde deutlich, dass die Verfügbarkeit geeigneter Auszubildender ein relevanter Aspekt ist. Gut ein Viertel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die sich trotz Ausbildungsberechtigung nicht an der Ausbildung beteiligten, gab an, keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber zu finden. Bereits in der letzten Befragung war deutlich geworden, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, weil sich entweder keine Personen auf diese Stellen bewerben oder weil die Bewerbungen aus Sicht der Betriebe ungeeignet sind.¹⁶

Noch etwas häufiger wurde jedoch ein betriebsbedingter Grund für den Ausbildungsverzicht genannt: Insgesamt 34 % der Betriebe bilden nach eigenen Angaben nicht aus, weil ihnen die personellen Kapazitäten für die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden fehlen. Alle weiteren abgefragten Gründe spielen eine untergeordnete Rolle bei der Entscheidung gegen die Ausbildung im Betrieb (vgl. Abbildung 22). Branchenspezifische Unterschiede bei der Relevanz der Gründe bestehen nicht: In allen Branchen stellen die fehlenden personellen Kapazitäten

¹⁶ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 28. Befragungswelle 2023.

das größte Hindernis für eine betriebliche Ausbildung dar. Eine Ausnahme stellt das Baugewerbe dar: Hier nennt ein deutlich größerer Anteil der Betriebe den Mangel an geeignete Bewerberinnen und Bewerbern als Grund für den Ausbildungsverzicht.

Abbildung 23: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

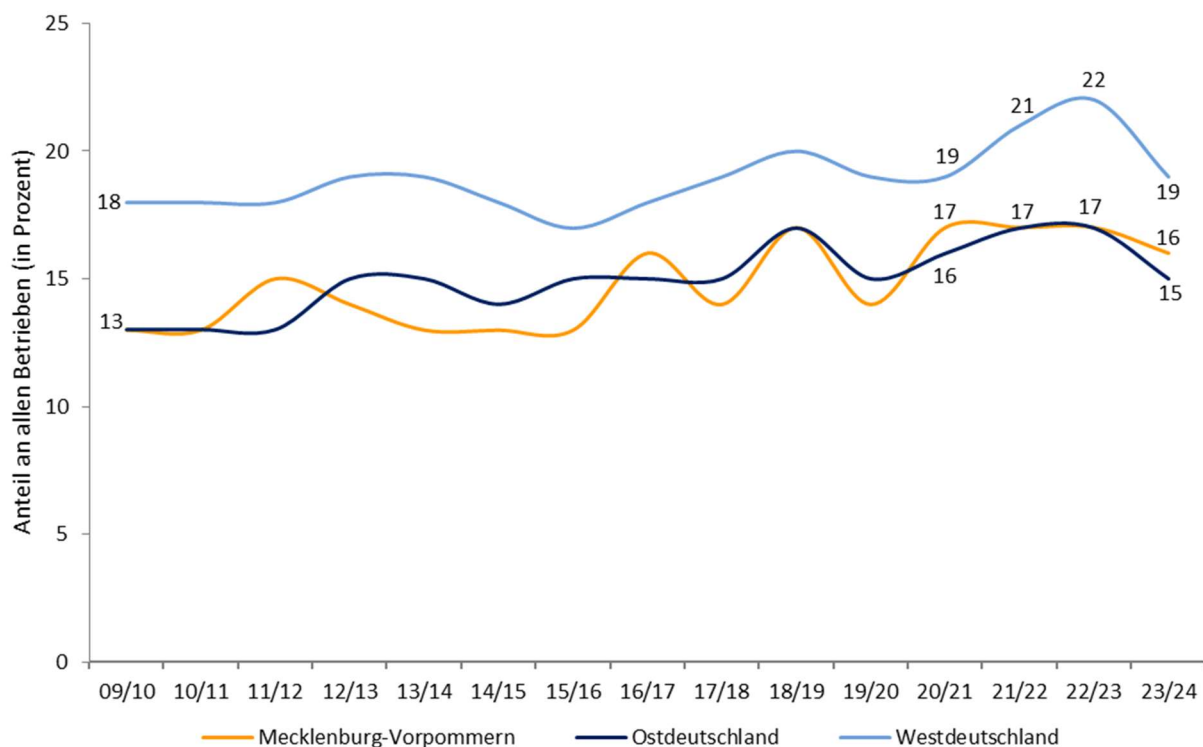
Die dargestellten Befunde gelten im Grundsatz ebenso für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland. Im Vergleich zu Mecklenburg-Vorpommern waren hier jedoch die fehlenden personellen Kapazitäten von noch größerer Bedeutung. Sie verhinderten die aktive Beteiligung an der Ausbildung in rund 40 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- bzw. Westdeutschland.

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden: 2024 beteiligten sich nur 33 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten bildete hingegen die überwiegende Mehrheit auch aus: Unter den ausbildungsberechtigten Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten liegt der Anteil bei 68 %, unter den Großbetrieben sogar bei 93 %. Dadurch spiegeln die dargestellten Befunde zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht vor allem die Perspektive der Kleinstbetriebe.

6.3 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Beteiligt sich ein Betrieb in einem Jahr an der Ausbildung, so bedeutet dies nicht notwendigerweise, dass er in diesem Jahr Ausbildungsplätze zu besetzen hatte oder besetzt hat. Auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung in Kapitel 6.1). So beteiligten sich, wie oben dargestellt, 2024 insgesamt 51 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an der Ausbildung. Neue Auszubildende suchte aber nur ein Teil von ihnen: 35 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe suchten für das Ausbildungsjahr 2023/2024 neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das einem Anteil von 16 %. Dies ist ein ähnlich großer Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag der entsprechende Wert bei 19 % (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024

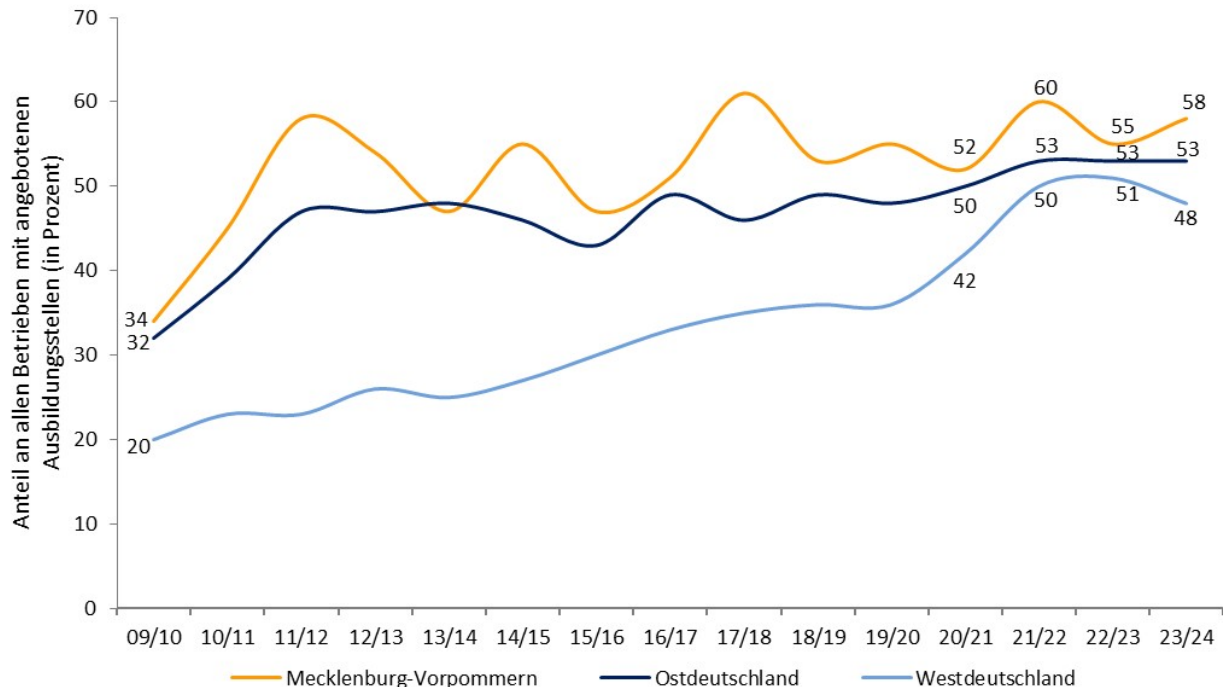


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Im Vergleich zum Vorjahr ging der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen vor allem in Westdeutschland, aber auch deutschlandweit und in Mecklenburg-Vorpommern leicht zurück. Dies führte aus Sicht der Betriebe zu einer leichten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt: Der Anteil der Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2023/2024 Ausbildungsplätze anboten und diese nicht oder nicht vollständig besetzen konnten, stabilisierte sich bzw. ging leicht zurück (vgl. Abbildung 25). In Mecklenburg-Vorpommern allerdings stieg dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr auf nun 58 %. Es gelingt also weiterhin vielen Betrieben in Meck-

lenburg-Vorpommern nicht, im gewünschten Umfang Auszubildende zu gewinnen. Die Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses aus eigener Kraft sind in diesen Betrieben dadurch erheblich eingeschränkt.

Abbildung 25: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Insgesamt blieben 43 % aller für das Ausbildungsjahr 2023/2024 angebotenen Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern unbesetzt. Auch dies ist wiederum ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (39 %) und in Westdeutschland (32 %). Die Besetzung von Ausbildungsplätzen gestaltete sich somit in Mecklenburg-Vorpommern weiterhin schwierig. Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern für kleine Betriebe. So blieben 71 % aller von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lag dieser Anteil mit 18 % deutlich niedriger.

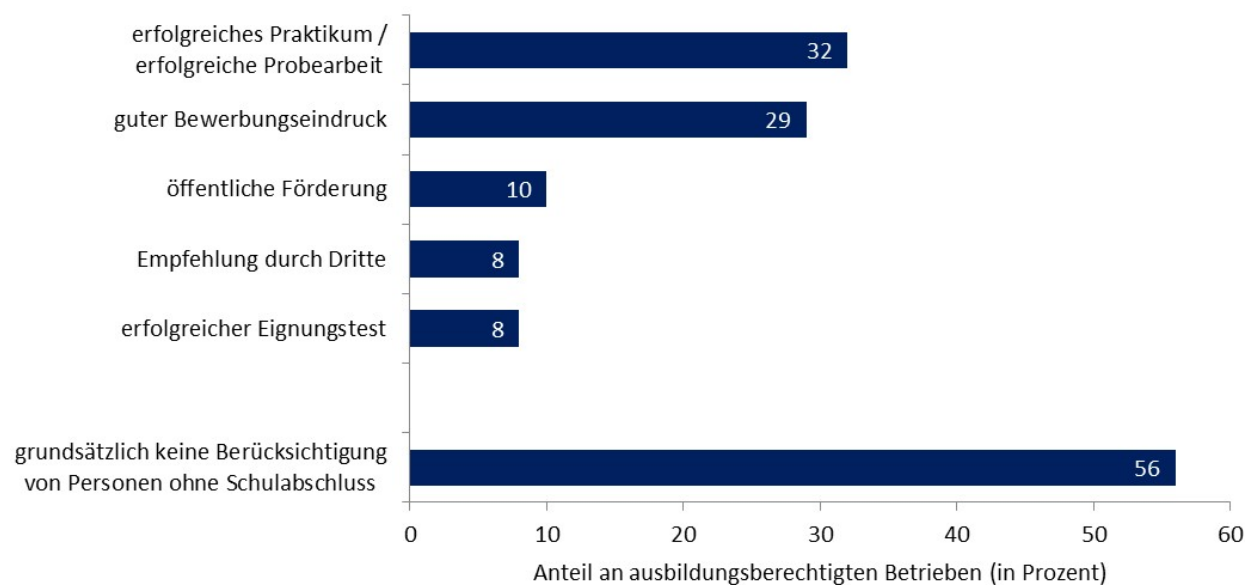
Personen ohne Berufsabschluss kommen für knapp die Hälfte der Betriebe unter Umständen als Auszubildende in Frage

Ähnlich wie bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 5) erfordern die beschriebenen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen neue oder ausgeweitete Rekrutierungsstrategien seitens der Betriebe. Eine mögliche Strategie besteht darin, Personen

ohne Schulabschluss für eine Ausbildung in Betracht zu ziehen.¹⁷ Formal gibt es im deutschen Ausbildungssystem für die meisten anerkannten Ausbildungsberufe keine gesetzlich vorgeschriebenen Mindestschulabschlüsse.¹⁸ Die Ausbildungsbetriebe legen somit in der Regel selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. Insgesamt 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ziehen nach eigenen Angaben unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Betracht. Das ist ein etwas geringerer Anteil als im ostdeutschen Durchschnitt (47 %). In Westdeutschland schließen 52 % der Betriebe die Berücksichtigung von Personen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht grundsätzlich aus.

Unbedingt erforderlich ist dabei aus Sicht der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ein positiver Eindruck von der Person im Rahmen eines Praktikums oder von Probearbeit. Rund ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe nennen dies als notwendige Voraussetzung, um eine Person ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen. Ähnlich wichtig ist ein guter Bewerbungseindruck. Aspekte wie öffentliche Förderung, die Empfehlung durch Dritte oder ein erfolgreich bestandener Eignungstest werden hingegen deutlich seltener als unbedingt erforderliche Voraussetzungen benannt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: ausbildungsberechtigte Betriebe. Mehrfachnennungen möglich.

¹⁷ Im Schuljahr 2023/2024 verließen 5,7 % aller Schulabgänger/innen die Schule ohne Hauptschulabschluss bzw. Berufsbildungsreife. Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024): Allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Teil 2 – Absolventen / Abgänger. Bericht B I – j, 11. Dezember 2024.

¹⁸ Allerdings gibt es bestimmte Bereiche, insbesondere im öffentlichen Dienst, im sozialen Sektor und in verwaltungsrechtlichen Berufen, die spezifische rechtliche Zugangsvoraussetzungen haben. In diesen Fällen ist ein bestimmter Schulabschluss zwingend erforderlich.

Obwohl Kleinstbetriebe deutlich größere Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen (s. oben), zeigen sie keine größere Bereitschaft, Personen ohne Schulabschluss als Auszubildende einzustellen, als größere Betriebe. So berücksichtigen 58 % der Kleinstbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern grundsätzlich keine Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber ohne Schulabschluss. Unter kleinen und mittleren Betrieben liegt dieser Anteil bei jeweils 51 %. Höher als bei den Kleinstbetrieben fällt er hingegen bei den Großbetrieben aus: 66 % der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr gaben an, dass sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen generell keine Bewerbungen von Personen ohne Schulabschluss berücksichtigen. Es steht zu vermuten, dass die vergleichsweise gute Position dieser Betriebe am Ausbildungsmarkt zu dieser Einstellungspolitik führt.

6.4 Übernahme von Auszubildenden

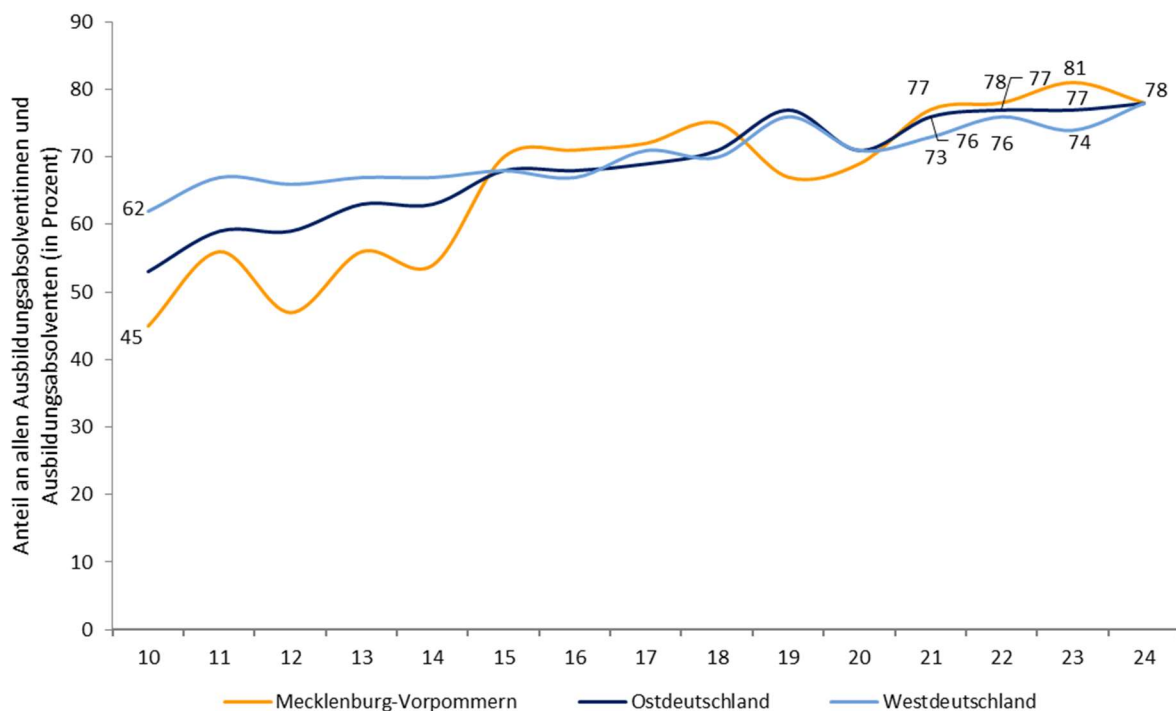
Die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs ist in der Regel das zentrale Motiv für Betriebe, auszubilden. Diese Strategie ist allerdings erst dann erfolgreich, wenn die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung im Ausbildungsbetrieb verbleiben. Die Entscheidung darüber liegt gleichermaßen in der Hand des Ausbildungsbetriebs und der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, nicht zuletzt der Wechsel in einen anderen Betrieb. Wenn Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, kann dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels bedeuten.

Im Jahr 2024 haben in 8 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. 78 % der erfolgreich Ausgebildeten verblieben in Mecklenburg-Vorpommern – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 27). Damit stabilisierte sich die Übernahmequote auf dem hohen Niveau der vergangenen Jahre: Seit 2021 liegt sie durchgehend bei rund 80 %. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren lag sie bei 54 % und damit mehr als 20 Prozentpunkte unter dem aktuellen Wert.

Das fortgesetzte hohe Niveau der Übernahmequote in Mecklenburg-Vorpommern kann sowohl mit einer erhöhten Übernahmeneigung der Betriebe zusammenhängen als auch mit einer verstärkten Präferenz der Absolventinnen und Absolventen, im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben.¹⁹ Dabei spielen potenziell interne Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen ebenso eine Rolle wie externe Faktoren, etwa Unsicherheiten über die weitere wirtschaftliche Entwicklung.

¹⁹ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob Betriebe ihren Absolventinnen und -absolventen ein Übernahmeangebot gemacht haben.

Abbildung 27: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Untersuchungen etwa des BIBB²⁰ haben gezeigt, dass Auszubildende von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss häufiger ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig verlassen als Absolventinnen und Absolventen größerer Betriebe. Die geringere Verbleibsquote in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchungen mit dem bestehenden Lohngefälle: Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil. Die vorliegenden Daten aus dem IAB-Betriebspanel bestätigen diese Befunde für Mecklenburg-Vorpommern: Die Übernahmequote lag 2024 in den Kleinstbetrieben mit 67 % deutlich unterhalb des Durchschnitts. In größeren Betrieben (ab 50 Beschäftigten) verblieben hingegen rund 85 % der Absolventinnen und Absolventen. Diesen Betrieben scheint es somit deutlich besser als Kleinstbetrieben zu gelingen, ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu halten und im Wettbewerb um neu ausgebildete Fachkräfte zu bestehen.

6.5 Betriebliche Weiterbildung

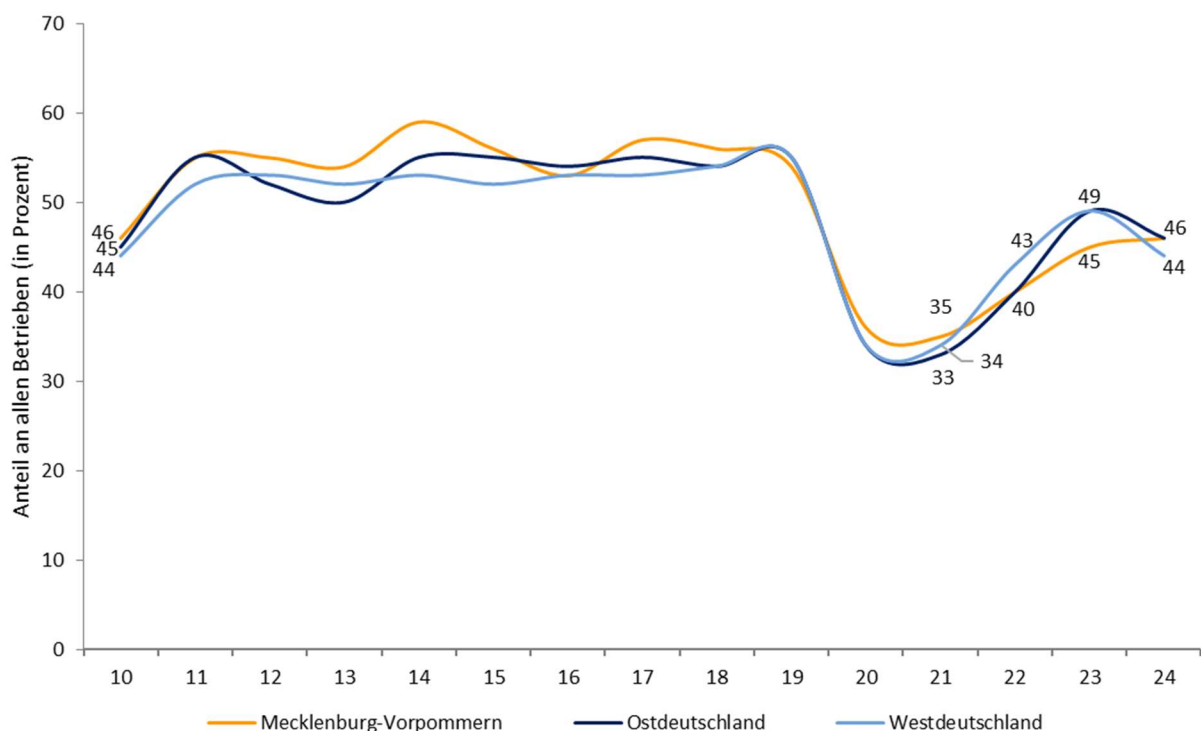
Anders als die betriebliche Ausbildung, die der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient und dementsprechend mittel- bis langfristig ausgerichtet ist, adressieren Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung kurzfristigere Qualifizierungserfordernisse. Mit ihrer Hilfe

²⁰ Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. sowie Schönfeld, G. u. a. [2020]: Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

können Fertigkeiten und Qualifikationen an veränderte technische und organisatorische Anforderungen angepasst oder im betrieblichen Rahmen erworben werden.

Im ersten Halbjahr 2024 ermöglichten 46 % aller Betriebe im Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten eine Weiterbildung.²¹ Hierunter werden die unterschiedlichsten Formate gefasst. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung blieb damit in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant, während er in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sank (vgl. Abbildung 28). Die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, ging bundesweit und auch in Mecklenburg-Vorpommern leicht zurück und lag 2024 bei rund 30 % (vgl. Abbildung 29).

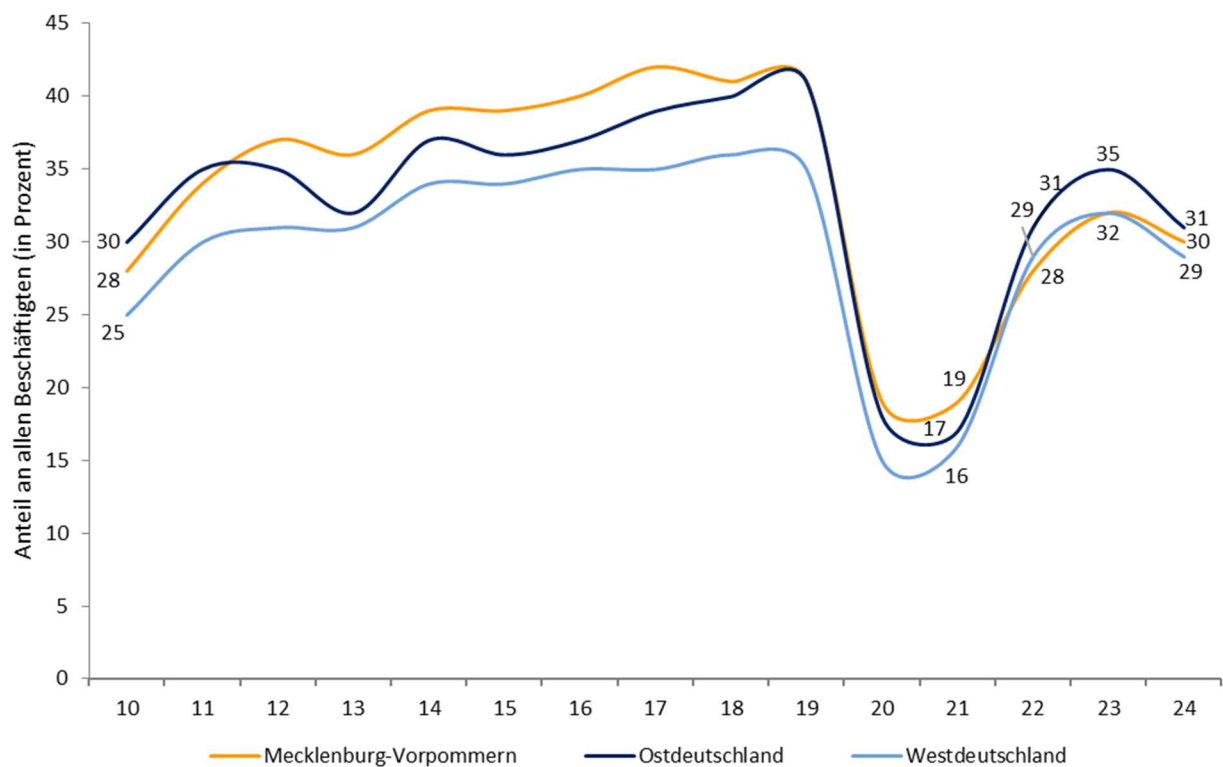
Abbildung 28: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

²¹ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen. Den höchsten Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten unterstützten, weist der Bereich Erziehung und Unterricht auf: 80 % der Betriebe dieser Branche waren im ersten Halbjahr 2024 in der Weiterbildung aktiv; 63% der Beschäftigten wurden weitergebildet. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich eine hohe Weiterbildungsintensität. Die mit Abstand geringste Weiterbildungsbeteiligung findet sich in den Übrigen Dienstleistungen, wo 15 % der Betriebe Weiterbildungen ermöglichten und insgesamt 14 % der Beschäftigten an einer solchen teilnahmen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern*

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	42	22
Baugewerbe	48	21
Handel und Reparatur	47	26
Verkehr, Information, Kommunikation	44	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	26
Erziehung und Unterricht	80	63
Gesundheits- und Sozialwesen	73	40
Übrige Dienstleistungen	15	14
Öffentliche Verwaltung	60	32
Alle Branchen	46	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * jeweils erstes Halbjahr

Auf diese branchenspezifischen Unterschiede haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, etwa im Bereich Erziehung und Unterricht²², gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung. Zum anderen kann die Beschäftigungsstruktur in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, denn die Weiterbildungsquote liegt unter Beschäftigten, die eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, mit rund 35 % deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (18 %). Damit erklärt sich die sehr geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem hohen Anteil von Einfacharbeit wie den Übrigen Dienstleistungen, nicht jedoch die vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung etwa im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 12 % der im ersten Halbjahr 2024 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 21 % aus.

Die Befunde zur tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung lassen vermuten, dass Betriebe Fort- und Weiterbildung kaum dafür nutzen, Beschäftigte, die aktuell einfache Tätigkeiten ausführen, zu Fachkräften weiterzubilden und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024 bei 60 % – deutlich höher als im Durchschnitt der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (46 %, s.o.).

²² Vgl. Gesetz über die Lehrerbildung in Mecklenburg-Vorpommern, § 15 Abs. 1.

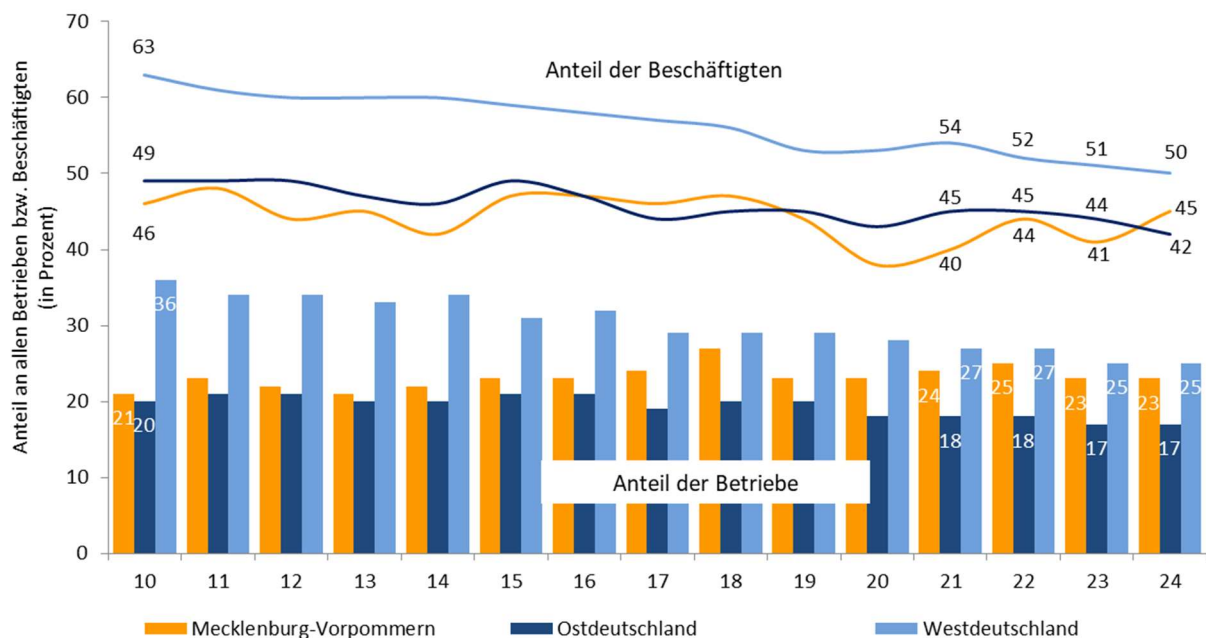
7 Tarifbindung und Löhne

Im deutschen System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation spielen Tarifverträge eine wesentliche Rolle. In ihnen werden die Ergebnisse des Aushandlungsprozesses zwischen den beiden Seiten der Sozialpartnerschaft – Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen – verbindlich festgehalten. Die Festschreibung von Mindestlöhnen stellt dabei einen zentralen Aspekt dar, der häufig nicht nur für die Mitglieder der jeweiligen Verbände von Bedeutung ist, sondern einen generellen Orientierungspunkt hinsichtlich des Lohnniveaus darstellt.

7.1 Tarifbindung

2024 waren 23 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 45 % aller Beschäftigten arbeiteten in tarifgebundenen Betrieben. Im Vergleich zum Vorjahr blieb damit die betriebliche Reichweite von Tarifverträgen konstant, die Beschäftigtenreichweite erhöhte sich. In Mecklenburg-Vorpommern setzt sich damit eine Entwicklung fort, die sich von der in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland unterscheidet: Während die Tarifbindung bundesweit in den letzten rund 20 Jahren eine deutlich rückläufige Tendenz aufweist, blieb sie in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend stabil. Zwar sind in Westdeutschland weiterhin etwas größere Anteile der Betriebe und der Beschäftigten tarifgebunden, der Unterschied zu Mecklenburg-Vorpommern beträgt aber nur noch wenige Prozentpunkte (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Größere Betriebe sind nach wie vor deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 10). Während mehr als die Hälfte der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäf-

tigten in Mecklenburg-Vorpommern tarifgebunden ist, sind es unter Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur 16 %. Daneben sind ältere Betriebe tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Unter den Betrieben, die nach dem Jahr 2000 gegründet wurden, unterlagen rund 17 % einer Tarifbindung; unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, betrug der Anteil 45 %. Der Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung ist wiederum eng verknüpft mit der Betriebsgröße, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3.3).

Tabelle 10: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	19
10 bis 49 Beschäftigte	35	35
50 bis 99 Beschäftigte	50	50
ab 100 Beschäftigte	58	64
Alle Größenklassen	23	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Auch zwischen den einzelnen Branchen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung. Während die Tarifbindung in den meisten Branchen auf betrieblicher Ebene unter 20 % lag, finden sich auch Branchen mit einer deutlich stärkeren Bedeutung von Tarifverträgen. Neben der Öffentlichen Verwaltung sind das insbesondere der Bereich Erziehung und Unterricht und das Baugewerbe (vgl. Tabelle 11). Die branchenspezifische Reichweite von Tarifverträgen dürfte wiederum mit der jeweiligen Größenstruktur zusammenhängen, d.h. dem jeweiligen Gewicht von Kleinstbetrieben in einer Branche. So finden sich etwa in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe, Branchen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil von tarifgebundenen Betrieben, besonders hohe Anteile von Kleinstbetrieben (vgl. Kapitel 3.2). Für andere Branchen mit geringer Tarifbindung, etwa die Bereiche Verkehr, Information, Kommunikation sowie Handel und Reparatur, gilt dieser Zusammenhang allerdings nicht.

Tabelle 11: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	8	10
Baugewerbe	49	62
Handel und Reparatur	17	26
Verkehr, Information, Kommunikation	10	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	41
Erziehung und Unterricht	57	63
Gesundheits- und Sozialwesen	22	50
Übrige Dienstleistungen	15	29
Öffentliche Verwaltung	82	98
Alle Branchen	23	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

Mehr als drei Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (77 %) sind aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Eine fehlende Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge bei diesen Betrieben keine Anwendung finden. Tatsächlich orientiert sich ein nicht unerheblicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an geltenden Flächentarifverträgen. In Mecklenburg-Vorpommern nutzte im Jahr 2024 rund ein Drittel der nicht tarifgebundenen Betriebe solche Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern. Das entspricht gut einem Viertel aller Betriebe, in denen knapp 30 % der Beschäftigten tätig ist. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Mecklenburg-Vorpommern auf die Hälfte aller Betriebe und drei Viertel der Beschäftigten. Die andere Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern hatte dagegen weder einen Tarifvertrag, noch orientierte sie sich an einem solchen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil mit 55 % etwas höher, in Westdeutschland mit 42 % niedriger.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gaben im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Baugewerbe jeweils mehr als die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung. In Branchen mit geringer Tarifbindung, etwa im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Übrigen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientie-

rungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt. Dadurch finden sich in diesen Branchen besonders viele Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Tabelle 12). Einen Sonderfall stellt das Verarbeitende Gewerbe dar: Hier ist der Anteil der formal tarifgebundenen Betriebe mit 8 % sehr gering, ein relevanter Anteil der Betriebe dieser Branche orientiert sich jedoch an einem Flächentarifvertrag.

Tabelle 12: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Ta- rifvertrag, mit Orientierung	Betriebe ohne Ta- rifvertrag
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	8	30	62
Baugewerbe	49	30	21
Handel und Reparatur	17	24	59
Verkehr, Information, Kommunikation	10	19	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	25	58
Erziehung und Unterricht	57	38	5
Gesundheits- und Sozialwesen	22	36	42
Übrige Dienstleistungen	15	18	67
Öffentliche Verwaltung	82	4	14
Alle Branchen	23	27	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Unter den Kleinst- und Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich nach eigenen Angaben jeweils rund ein Viertel an einem Branchentarifvertrag. Dadurch erhöht sich gerade in diesen Größenklassen die Reichweite von Tarifverträgen deutlich, wenn man die Tarifierorientierung mitberücksichtigt. Dennoch zahlen 59 % der Kleinst- und 37 % der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen. Unter Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr liegt dieser Anteil unter 15 % (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung	Betriebe ohne Tarifvertrag
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	16	25	59
10 bis 49 Beschäftigte	35	28	37
50 bis 99 Beschäftigte	50	36	14
ab 100 Beschäftigte	58	31	11
Alle Größenklassen	23	27	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Betriebsräte existieren in den wenigsten Betrieben

Betriebs- bzw. Personalräte bilden die zweite tragende Säule im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie vertreten die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich.²³ Hierunter fallen 58 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Doch nur in 6 % der Betriebe gab es 2024 einen Betriebsrat. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergibt sich eine Reichweite von 10 %. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile ebenfalls auf diesem Niveau.

Vor allem größere Betriebe haben einen Betriebsrat: Während in nur 1 % der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und in 10 % der Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten ein Betriebsrat existiert, waren dies in 37 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten und in 61 % der Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern der Fall. Dadurch fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer aus als der Betriebsanteil: 2024 arbeiteten insgesamt 35 % aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sog. Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.²⁴ Diese Kernzone ist in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland nahezu deckungsgleich mit der Verbreitung von Betriebsräten. Mit anderen Worten: Betriebe, die einen Betriebsrat haben, sind in aller Regel auch tarifgebunden. 2024 gab es bundesweit in rund 5 % aller Betriebe sowohl einen Betriebsrat als auch eine formale Tarifbindung. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), ergibt sich ein Anteil von 8 % in Mecklenburg-Vorpommern (Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland: 7 %).

Zwei Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern waren 2024 demgegenüber weder tarifgebunden, noch hatten sie eine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben waren 44 % aller Beschäftigten tätig. Ein relevanter Teil der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern verfügte somit weder über eine betriebliche noch über eine überbetriebliche Interessenvertretung. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. 77 % dieser Betriebe hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

²³ Vgl. § 1 BetrVG.

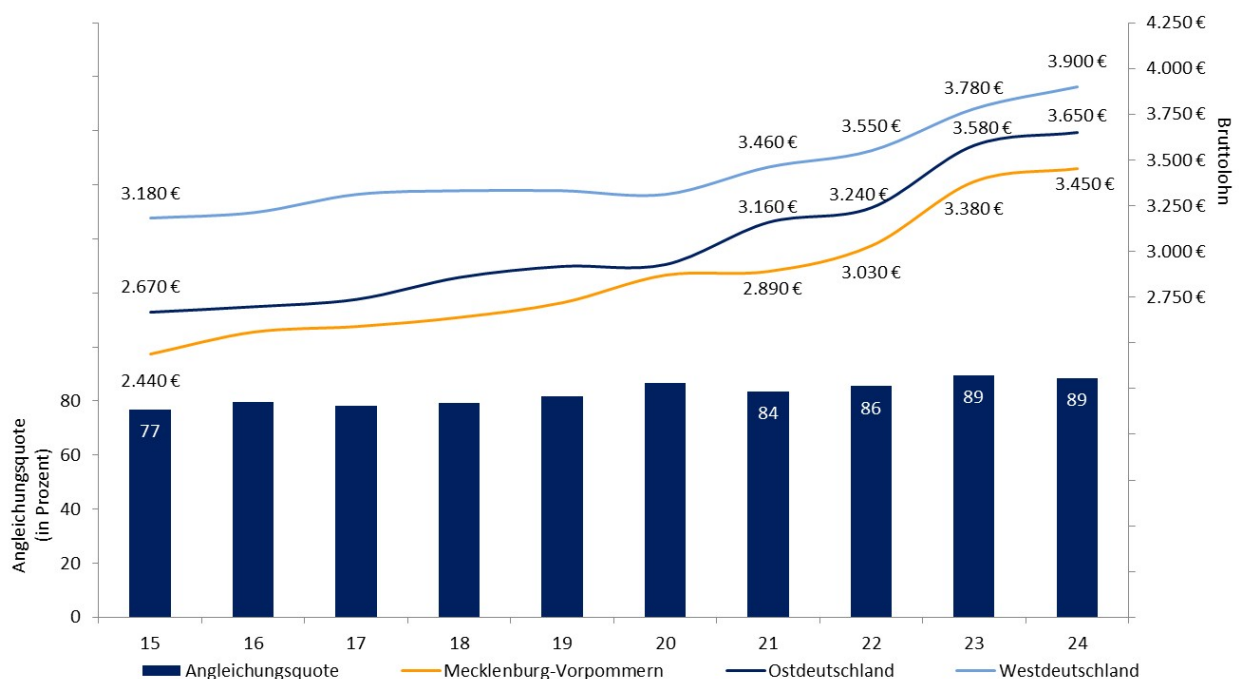
²⁴ Vgl. z.B. Hohendanner/Kohaut (2024): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. WSI-Mitteilungen, Vol. 04/2024, S. 289-295.

7.2 Löhne und Gehälter

Die vergangenen Jahre waren von starken Preissteigerungen geprägt: Zwischen 2021 und 2024 lag die Inflation in Deutschland kumuliert bei rund 16 %.²⁵ Auch die Löhne stiegen in dieser Zeit deutlich an. Nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁶ in Mecklenburg-Vorpommern bei rund 3.450 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem²⁷ und damit 19 % über dem Vergleichswert von Juni 2021.

Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Mecklenburg-Vorpommern, erhöhte sich die Angleichungsquote leicht: Verdienten Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern 2021 noch 84 % des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2024 – wie schon im Jahr zuvor – 89 % (vgl. Abbildung 31). Die Lohnlücke zu Westdeutschland betrug somit 11 %. In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne zwischen 2021 und 2024 um 15 % und damit etwas weniger stark als in Mecklenburg-Vorpommern. Die Lohnlücke reduzierte sich von 8 % (2021) auf 6 % (2024).²⁸

Abbildung 31: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024. * Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

²⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 61111-0001: Verbraucherpreisindex: Deutschland, Jahre.

²⁶ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben knapp vier Fünftel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und Bruttogehalts-somme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

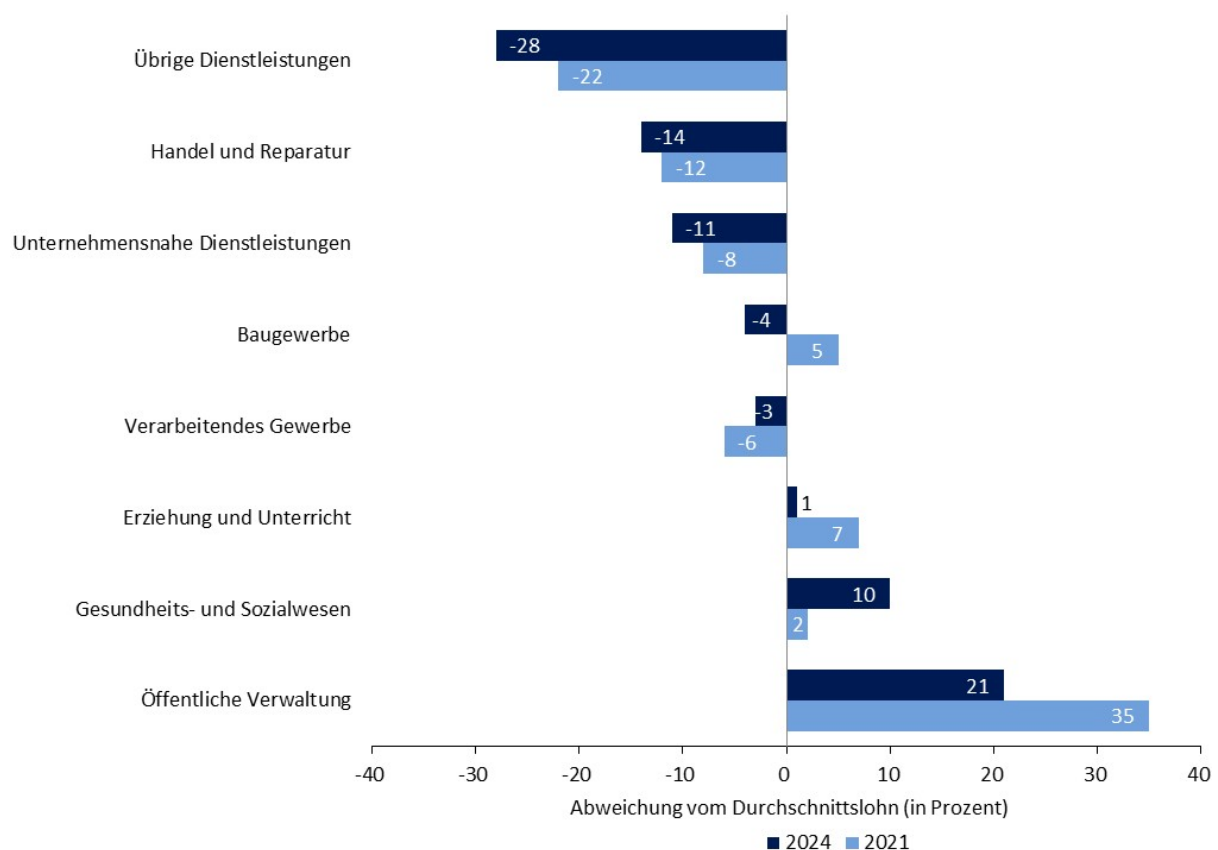
²⁷ In Vollzeitäquivalenten. Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde 2022 verändert, s. Kapitel 2.

²⁸ Wie in Kapitel 2 erläutert, schließen die Daten für Ostdeutschland immer Berlin ein. Da Berlin ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweist, führt dies an dieser Stelle zu einer Verzerrung der ostdeutschen Werte.

Kleinere Betriebe zahlen durchschnittlich geringere Löhne als größere: Im Juni 2024 lag der Durchschnittslohn in Kleinstbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 19 % unter dem allgemeinen Mittel, der Durchschnittslohn in Großbetrieben 15 % darüber. Auch fielen die Lohnsteigerungen der letzten Jahre (2021 bis 2024) in Kleinstbetrieben mit 15 % etwas geringer aus als im Landesmittel.

Bei einer Branchenbetrachtung zeigen sich ganz unterschiedliche Entwicklungspfade. So stiegen die durchschnittlichen Löhne im betrachteten Zeitraum (Juni 2021 bis Juni 2024) besonders stark im Gesundheits- und Sozialwesen (+ 29 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (+ 24 %). Im Baugewerbe erhöhten sich die Durchschnittslöhne hingegen nur um 10 %. Dadurch veränderte sich die Position des Baugewerbes im Lohngefüge in Mecklenburg-Vorpommern: Lag der branchenspezifische Durchschnittslohn 2021 noch rund 5 % über dem landesweiten Mittel, besteht inzwischen ein Abstand von 4 % (vgl. Abbildung 32). Diese Entwicklung erklärt möglicherweise zum Teil den fortgesetzten und ausgeprägten Fachkräftemangel in dieser Branche (vgl. Kapitel 5.3).

Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2021 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2021 und 2024. * Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente). Wegen fehlender Daten kann die Branche Verkehr, Information, Kommunikation nicht spezifisch ausgewiesen werden.

Eingriffstiefe der Mindestlohnanpassung geht zurück

Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde eingeführt, der die unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt.²⁹ Seitdem wurde der Mindestlohn mehrfach schrittweise angepasst. Das IAB-Betriebspanel hat regelmäßig erhoben, wie groß die betriebliche Betroffenheit von den jeweiligen Mindestloohnerhöhungen war, d.h., wie viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor der Einführung bzw. den jeweiligen Erhöhungen des Mindestlohns unterhalb der neuen Lohnuntergrenze lag. Dabei zeigte sich, dass die Betroffenheit der Betriebe von den Erhöhungen im Zeitverlauf tendenziell rückläufig war. Die Anhebungen stellten also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar.

Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2025 von 12,41 € auf 12,82 € pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im 3. Quartal 2024 lag diese Anhebung noch in der Zukunft – die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe konnte somit nicht erhoben werden. Stattdessen wurden die Betriebe gefragt, ob und wie viele ihrer Beschäftigten am 30.6.2024 einen Stundenlohn von unter 12,82 € hatten und somit von der Mindestloohnerhöhung betroffen sein würden. Insgesamt 18 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gaben an, Beschäftigte mit einem Stundenlohn unterhalb der neuen Mindestlohnuntergrenze zu haben; 5 % aller Beschäftigten waren hier betroffen. Die Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhung sank damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2024: Damals gab es in Mecklenburg-Vorpommern in 23 % der Betriebe einen oder mehrere Beschäftigte, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; insgesamt 8 % aller Beschäftigten waren betroffen.³⁰

Der Anteil der voraussichtlich betroffenen Betriebe und Beschäftigten lag 2024 in Mecklenburg-Vorpommern auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt (Betroffenheit von 19 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten). In Westdeutschland war mit 12 % ein etwas geringerer Anteil der Betriebe betroffen, die Beschäftigtenreichweite lag mit 4 % aber nur unwesentlich unter den Vergleichswerten in Mecklenburg-Vorpommern bzw. in Ostdeutschland.

Am stärksten betroffen waren in Mecklenburg-Vorpommern erneut die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2024 insgesamt 36 % der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,82 € beschäftigten. 16 % aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diese neue Lohnuntergrenze. Am geringsten betroffen war mit 7 % der Betriebe und knapp 1 % der Beschäftigten das Gesundheits- und Sozialwesen.

Angesichts der weiter oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass es in kleineren Betrieben einen größeren Anteil

²⁹ Vom Mindestlohn ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose sowie teilweise Praktikantinnen und Praktikanten.

³⁰ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 28. Befragungswelle 2023.

von Beschäftigten gab, deren Stundenlohn Mitte 2024 unterhalb des zukünftigen Mindestlohns lag. Insgesamt 8 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben verdienten am 30.06.2024 weniger als 12,82 €. In Großbetrieben war es hingegen nur 1 % der Beschäftigten.

8 Attraktivität der Arbeitsbedingungen

Um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen, spielt die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle. Dies ist auch den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern bewusst: In der ein Jahr zurückliegenden Befragungswelle 2023 des IAB-Betriebspanels wurden sie nach ihren Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs gefragt. Als wichtigste Strategien erwiesen sich dabei die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Weiterbildung von Beschäftigten.³¹

Unter attraktiven Arbeitsbedingungen sind eine Reihe von Faktoren zu verstehen, die den Arbeitsplatz für die Beschäftigten angenehm und motivierend machen und dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten im Unternehmen wohlfühlen und langfristig engagiert bleiben. Neben wettbewerbsfähigen Löhnen und Gehältern (s. Kapitel 7.2) gehört hierzu eine arbeitnehmerfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsort und arbeitsvertraglichen Regelungen sowie die Existenz von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt eine wichtige Rolle.

8.1 Arbeitszeiten

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten unterliegt einer Reihe von Zwängen, die sich aus den betrieblichen Abläufen ergeben. Zugleich hat eine beschäftigtenorientierte Ausgestaltung der Arbeitszeiten eine große Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft. Das beginnt mit dem Arbeitsumfang: In der Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (68 %) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2024 bei mindestens 40 Stunden. In Ostdeutschland ist das in 64 % der Betriebe der Fall, in Westdeutschland in 58 % der Betriebe. Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Überstunden hinzu. Vor allem in den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Öffentlichen Verwaltung wurden im Jahr 2023³² in vielen Betrieben Überstunden geleistet.

Neben dem Umfang der Arbeitszeit spielt ihre Lage eine wichtige Rolle in Bezug auf die Attraktivität einer Beschäftigung. Insbesondere wechselnde Arbeitszeiten durch Schichtbetrieb, aber auch ständige oder regelmäßige Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit sowie Rufbereitschaft können von den Beschäftigten als wenig attraktiv empfunden werden. Dennoch setzt knapp die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (46 %) eines oder mehrere der genannten Arbeitszeitformate ein. In Ostdeutschland insgesamt werden sie in einem ähnlichen Umfang eingesetzt (48 % der Betriebe); in Westdeutschland liegt der Anteil mit 40 %

³¹ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 28. Befragungswelle 2023.

³² Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2023.

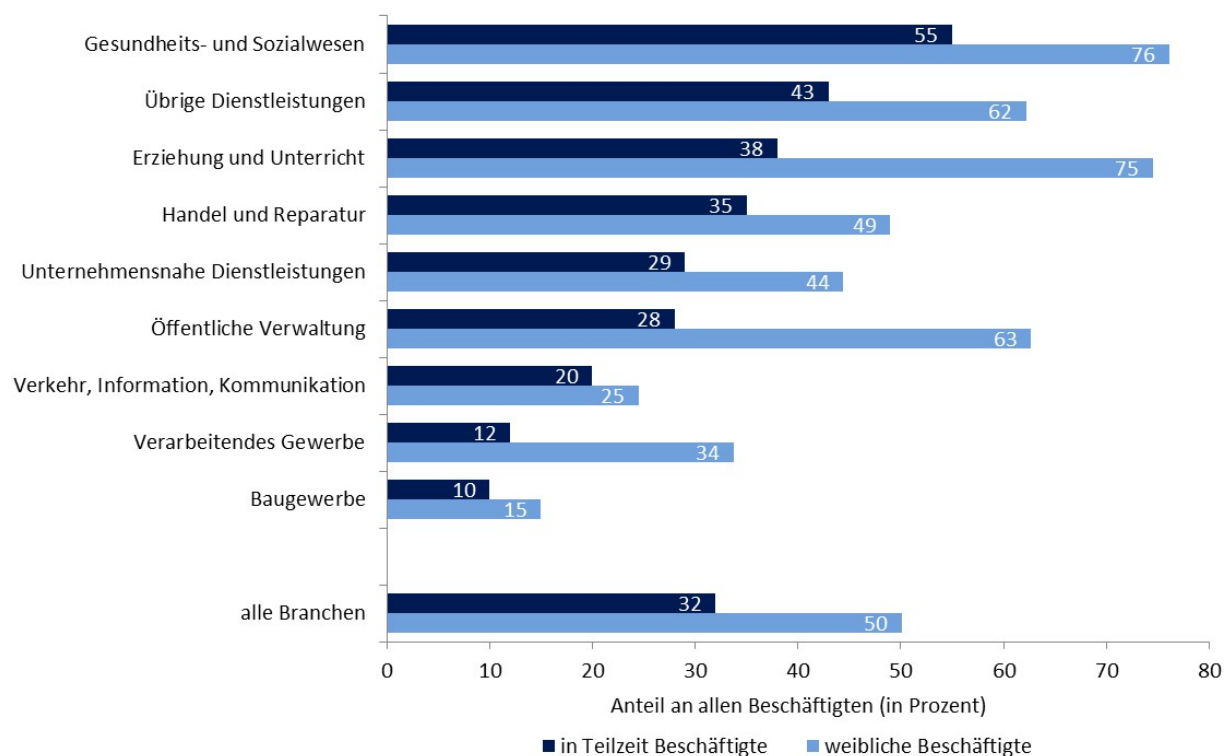
etwas niedriger. Das hängt vor allem mit der Nutzung von Früh- und/oder Spätschicht zusammen: Dieses Format gibt es in 28 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, gegenüber 16 % der Betriebe in Westdeutschland.

Auf der anderen Seite besteht in vielen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit, Arbeitszeiten individuell auszugestalten. So arbeiteten Mitte 2024 in 71 % der Betriebe Personen in Teilzeit; 32 % aller Beschäftigten waren mit einem reduzierten Stundenumfang tätig.³³ An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht zwingend mit attraktiveren Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Reduktion des Stundenumfangs auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt, um die Arbeitszeiten an die persönliche Lebenssituation anzupassen. Es kommt aber auch vor, dass der Betrieb die Teilzeitbeschäftigung einsetzt, um so die betrieblichen Arbeitszeiten bedarfsabhängig auszugestalten. In diesem Fall liegt eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vor, die aus Sicht der Beschäftigten nicht mit attraktiveren Arbeitsbedingungen einhergeht. Die Differenzierung in freiwillige, d.h. beschäftigtenseitig gewünschte, und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

Teilzeitbeschäftigung ist im Dienstleistungsbereich deutlich weiter verbreitet als im Produzierenden Gewerbe. So arbeiteten Mitte 2024 in 74 % der Betriebe im Bereich Dienstleistung Personen in Teilzeit, aber nur in 59 % der Betriebe im Produzierenden Gewerbe. Auch beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten wird dieser Unterschied deutlich: Im Dienstleistungssektor waren 38 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig; im Produzierenden Gewerbe waren es 11 %. Besonders hoch fiel die Teilzeitquote im Gesundheits- und Sozialwesen aus (vgl. Abbildung 33). Es steht zu vermuten, dass dieser Befund nicht zuletzt mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Branche zusammenhängt, der ebenfalls Abbildung 33 zu entnehmen ist. Hintergrund ist, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer: Insgesamt 48 % der weiblichen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern waren Mitte 2024 mit reduziertem Stundenumfang tätig, aber nur 16 % der männlichen Beschäftigten.

³³ Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt.

Abbildung 33: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2024



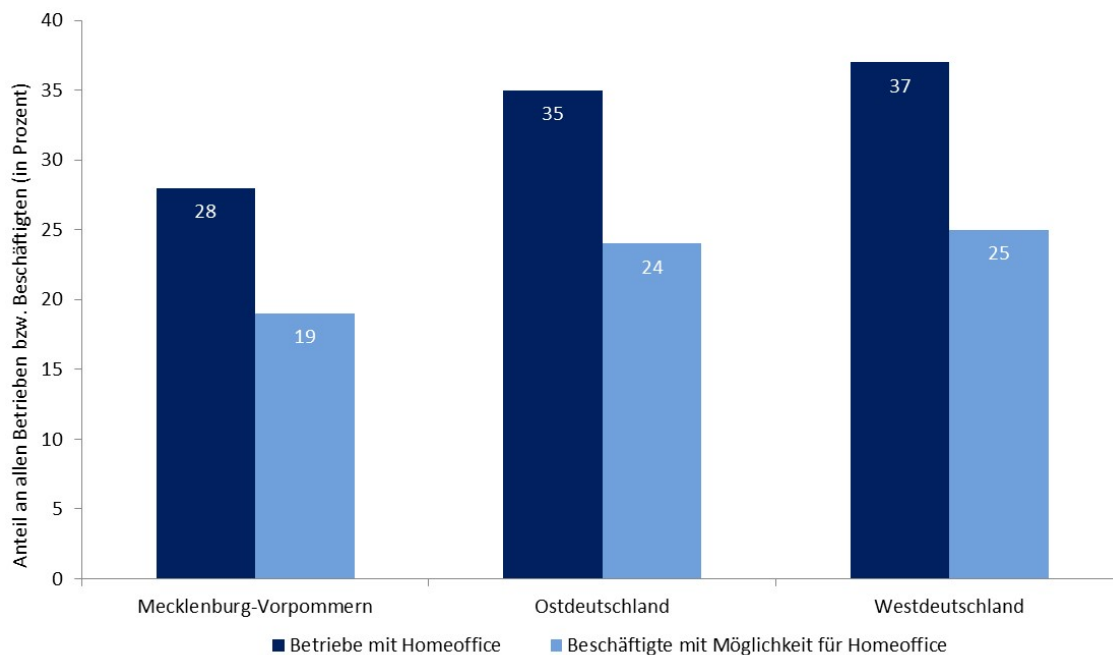
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

8.2 Mobiles Arbeiten

In den letzten Jahren hat das mobile Arbeiten stark an Bedeutung gewonnen. Spätestens während der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass eine Reihe von Tätigkeiten auch außerhalb eines festgelegten Arbeitsortes effizient erledigt werden können. Eine individuelle Wahl des Arbeitsorts bietet Beschäftigten mehr Flexibilität und Autonomie bei der Gestaltung ihres Arbeitsalltags, bringt aber auch Herausforderungen mit sich, etwa hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2024 bestand in 28 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Hiervon konnte durchschnittlich ein Drittel der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern bedeutet das: Knapp jede bzw. jeder fünfte von ihnen konnte im Jahr 2024 von zu Hause arbeiten. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, zeigt sich eine größere Verbreitung: Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten noch bei 20 %. Allerdings ist weiterhin das Arbeiten von zu Hause nur in einer Minderheit der Betriebe und nur für eine Minderheit der Beschäftigten möglich. Die große Mehrheit der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeitete auch im Jahr 2024 in ihrer Betriebsstätte bzw. an einem anderen vom Betrieb zugewiesenen Arbeitsort. Dies ist auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland der Fall. Allerdings ist hier das mobile Arbeiten etwas weiter verbreitet als in Mecklenburg-Vorpommern, wie Abbildung 34 zu entnehmen ist

Abbildung 34: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2024

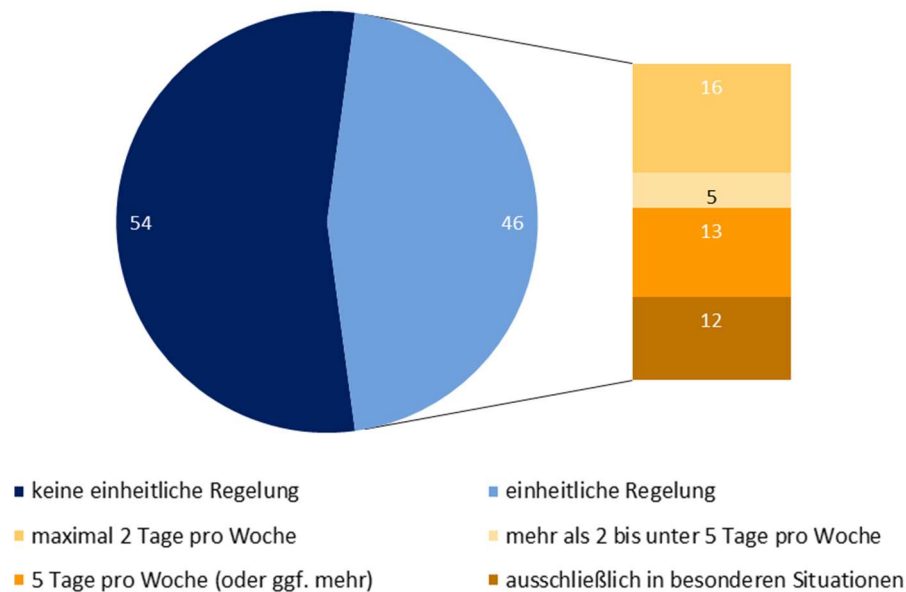


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In einzelnen Branchen liegt der Anteil von Betrieben, die mobiles Arbeiten ermöglichen, mit mehr als 40 % deutlich über dem Durchschnitt in Mecklenburg-Vorpommern. Hierzu gehören die Öffentliche Verwaltung, die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Verkehr, Information, Kommunikation. Auf der anderen Seite gibt es auch Branchen, in denen kaum mobiles Arbeiten stattfindet, etwa in den Übrigen Dienstleistungen und im Baugewerbe. In diesen Branchen gab es in maximal 15 % der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt: Bei personengebundenen Dienstleistungen, wie z.B. der Tätigkeit von Friseurinnen und Friseuren, oder bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern, z.B. Maschinen oder Anlagen, ist das Arbeiten von zu Hause aus nicht realisierbar.

In knapp der Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, in denen mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, gibt es einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung (vgl. Abbildung 35). Häufig begrenzen diese das mobile Arbeiten auf maximal zwei Tage pro Woche. Auch dass mobiles Arbeiten nur für besondere Situationen erlaubt ist, kommt regelmäßig vor. Nur 18 % der Betriebe mit mobilem Arbeiten haben eine einheitliche Regelung, die das Arbeiten von zu Hause an mehr als zwei Tagen in der Woche gestattet. Allerdings gibt es in gut der Hälfte der Betriebe mit mobilem Arbeiten keine generelle Regelung zur konkreten Ausgestaltung. In diesen Betrieben wird der erlaubte Umfang des Arbeitens von zu Hause oder unterwegs vermutlich individuell mit den einzelnen Beschäftigten festgelegt.

Abbildung 35: Regelungen in Betrieben mit mobilem Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern 2024*



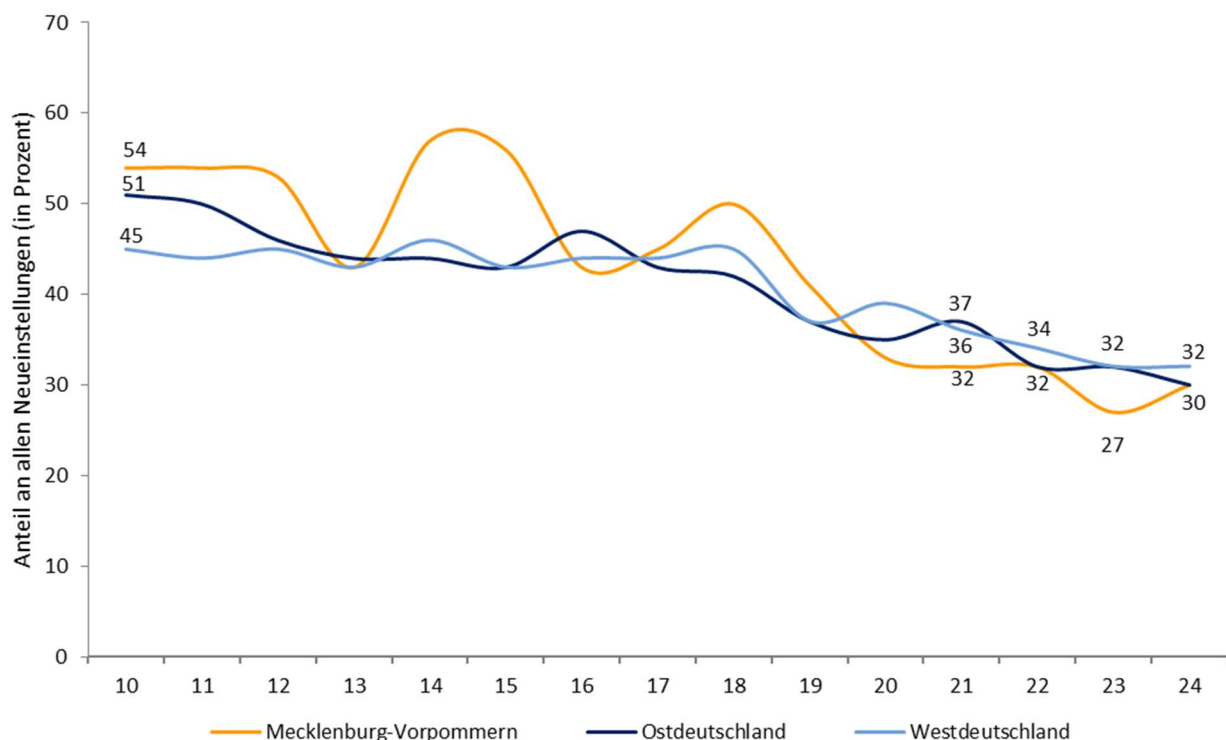
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten.

8.3 Befristete Beschäftigung

Bestimmte Beschäftigungsformen werden mit wenig attraktiven Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Hierzu zählt die befristete Beschäftigung.³⁴ Sie bietet den Beschäftigten in der Regel eine eingeschränkte berufliche Perspektive und eine geringe persönliche Planungssicherheit. Viele Jahre gehörte es nichtsdestotrotz zur gängigen Einstellungspraxis der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern wie auch im Rest von Deutschland, Einstellungen zunächst befristet vorzunehmen. Noch im Jahr 2018 war die Hälfte der Einstellungen in Mecklenburg-Vorpommern befristet. Seitdem ist ihr Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2024 erhielten 30 % der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 70 % wurden unbefristet eingestellt. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 36).

³⁴ Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger. Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

Abbildung 36: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. * jeweils erstes Halbjahr.

Parallel zum Rückgang der befristeten Einstellungen sank auch der Anteil der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag in Mecklenburg-Vorpommern. Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2024) lag er bei 5 %. 2018 waren es noch 8 % gewesen. In 13 % der Betriebe gab es befristet Beschäftigte. Befristete Beschäftigung war damit in Mecklenburg-Vorpommern ähnlich weit verbreitet wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

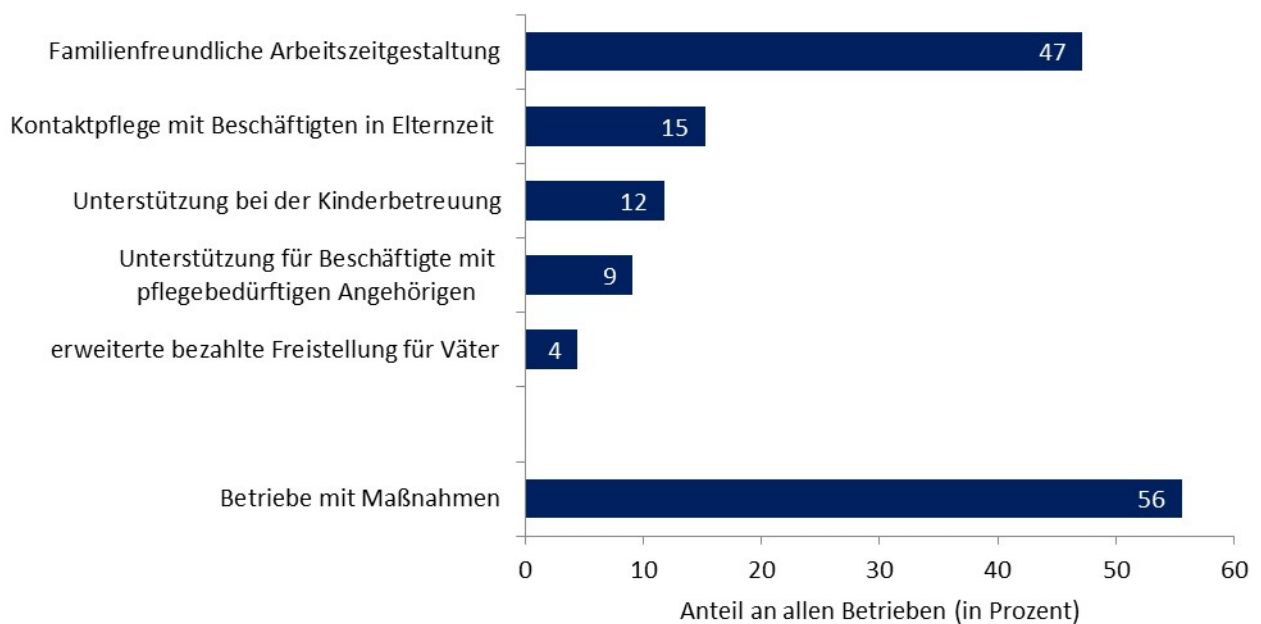
Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht mit jeweils rund 37 % aller Betriebe. In der letztgenannten Branche findet sich auch der höchste Anteil befristet Beschäftigter: Knapp jeder bzw. jede fünfte Beschäftigte/r (18 %) in dieser Branche hatte Mitte 2024 einen befristeten Arbeitsvertrag.

8.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein entscheidender Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen: Betriebe, die aktiv dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten sowohl ihren familiären Verpflichtungen als auch den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit gleichermaßen gerecht werden können, sichern die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten und positionieren sich zugleich als zugewandter Arbeitgeber. Auf diese Weise verschaffen sie sich einen Vorteil im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte.

Gut die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (56 %) bieten aktuell Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an – ein geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (65 %) und in Westdeutschland (62 %). 2016, als die Frage nach entsprechenden Maßnahmen schon einmal gestellt wurde, lag der Anteil in Mecklenburg-Vorpommern noch bei knapp einem Drittel der Betriebe. Damals wie heute spielt eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung die größte Rolle: Knapp die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gibt aktuell an, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Andere Ansätze sind, wie Abbildung 37 zu entnehmen ist, deutlich weniger verbreitet. Das gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, die jenseits von familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung nur in sehr geringem Umfang Maßnahmen anbieten. In größeren Betrieben werden hingegen vermehrt auch weitere Maßnahmen implementiert, etwa zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit oder zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Auch sind es fast ausschließlich große Betriebe, die Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“³⁵ oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen vertreten sind: Während über alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern hinweg nur knapp 2 % in entsprechenden Netzwerken organisiert sind, sind es unter den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten rund 11 %.

Abbildung 37: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Mecklenburg-Vorpommern 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

³⁵ Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

8.5 Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb

Karrierperspektiven sind für viele Beschäftigte ein entscheidendes Argument dafür, sich langfristig an ein Unternehmen zu binden. Typischerweise wird hierunter ein Aufstieg auf eine höhere Verantwortungs- oder Führungsebene verstanden. Betrachtet man die Führungspositionen mit Vorgesetztenfunktion in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, so zeigt sich allerdings, dass es in der großen Mehrheit nur eine Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümerin/Eigentümer, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung) gibt, und diese Ebene ist in der Regel mit einer einzigen Person besetzt. Nur in 21 % der Betriebe besteht die oberste Führungsebene aus mehr als einer Person, und in 28 % der Betriebe gibt es eine zweite Führungsebene mit Vorgesetztenfunktion. Karriereperspektiven im Sinne eines formalen Aufstiegs in eine solche Führungsposition sind somit nur in den wenigsten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern gegeben. Dies schließt allerdings nicht aus, dass Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Themen- oder Kundenverantwortung existieren, die nicht an eine Vorgesetztenfunktion geknüpft sind.

Leitungsfunktionen werden gegenwärtig überproportional häufig von Männern ausgeübt. So handelt es sich nur bei 32 % der obersten Führungskräfte in Mecklenburg-Vorpommern um Frauen – gegenüber einem Frauenanteil an den Beschäftigten von 50 %. In insgesamt 37 % aller Betriebe waren Frauen an der Leitung beteiligt: Rund ein Viertel aller Betriebe führten Frauen alleine und gut jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Auf der anderen Seite wurden damit 63 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausschließlich von Männern geleitet. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo es in 62 % bzw. 65 % aller Betriebe nur männliche Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene gibt.

Diese Struktur der Führungsebene kann ein Hinweis darauf sein, dass sich die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten für männliche und weibliche Beschäftigte weiterhin unterscheiden. Zwar hat sich in den letzten Jahrzehnten die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verbessert, doch bestehen nach wie vor strukturelle und kulturelle Hürden für Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung, etwa geschlechtsspezifische Rollenbilder oder die ungleiche Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Allerdings ist auch zu bedenken, dass die Führungskraft auf der ersten Führungsebene in einem Betrieb eher selten wechselt, so dass hier eine große zeitliche Persistenz besteht und gesellschaftlicher Wandel nur langsam sichtbar wird. Betrachtet man die zweite Führungsebene, so zeigt sich – soweit sie in den Betrieben existiert – eine ausgeglichene Geschlechterverteilung: Die Hälfte der Führungskräfte auf dieser Ebene ist weiblich.

9 Wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe

Die Nachfrage der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nach Arbeitskräften hängt ganz entscheidend von ihrer wirtschaftlichen Entwicklung und Leistungsfähigkeit ab. Diese wiederum wird maßgeblich durch die Investitionen und die Innovationen bestimmt, die die Betriebe vornehmen: Investitionen in bessere Produktionsmittel (z.B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen können die Nachfrage steigern. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen verstärkten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.³⁶

9.1 Investitionen

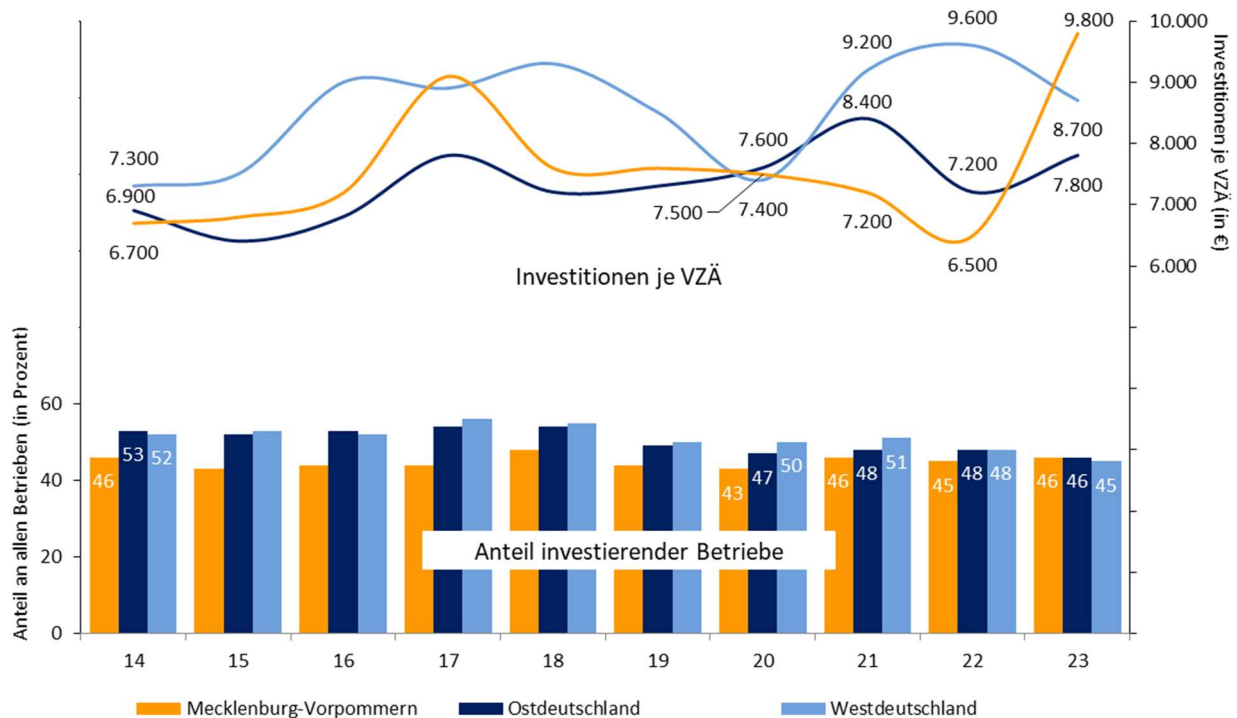
Investitionen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, d.h. als Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände wie Produktionsanlagen, Betriebsausstattung und IT-Technik, aber auch von Verkehrsmitteln oder Gebäuden. Ziel der Investitionen ist aus betrieblicher Sicht, höhere Erträge zu generieren bzw. wettbewerbsfähig zu bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender IT-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2023³⁷ investierten 46 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in neue Produktionsmittel. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) erreichte mit rund 9.800 € einen neuen Höchststand. Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (30 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (21 % aller Betriebe).

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland tätigten mit 46 % bzw. 45 % ähnliche Anteile der Betriebe Investitionen, das durchschnittliche Investitionsvolumen je VZÄ lag allerdings mit 7.800 € (Ostdeutschland insgesamt) bzw. 8.700 € (Westdeutschland) deutlich niedriger als in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Abbildung 38).

³⁶ Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. z.B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

³⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

Abbildung 38: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024.

Zwischen den Branchen besteht eine große Spannweite hinsichtlich der Investitionstätigkeit. So investierten in Mecklenburg-Vorpommern im Geschäftsjahr 2023 jeweils rund 55 % der Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation; in der Öffentlichen Verwaltung war es hingegen nur 38 % der Betriebe. Auch investierten größere Betriebe eher als kleine. Im Jahr 2023 gab es in 74 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 42 % der Kleinstbetriebe. Im Ergebnis entfiel ein Drittel des gesamten Investitionsvolumens in Mecklenburg-Vorpommern auf Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten.

Jeder fünfte Betrieb tätigte Erweiterungsinvestitionen

Investitionen lassen sich unterscheiden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten. Sie dienen dazu, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten, können aber zugleich dazu genutzt werden, Betriebsausstattung zu modernisieren und auf den neuesten technischen Stand zu bringen. Mit Erweiterungsinvestitionen hingegen wird die vorhandene Betriebsausstattung vergrößert, z.B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Da dies in der Regel mit einer Ausdehnung der Produktionstätigkeit einhergeht, sind Erweiterungsinvestitionen im Zusammenhang mit der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 43 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 20 % aller Betriebe.

Ein Viertel (25 %) der insgesamt investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteile mit 28 % und 33 % höher aus.

Investitionen in neue oder zusätzliche Betriebsmittel bieten immer auch die Gelegenheit, neue technologische Entwicklungen für den Betrieb nutzbar zu machen. Dies ist etwa der Fall beim Einsatz von neuen Energieträgern wie Wasserstoff: Damit dieser in der Produktion oder für den Antrieb von Fahrzeugen eingesetzt werden kann, braucht es zunächst Investitionen in entsprechend kompatible Anlagen oder Systeme. Der Einsatz von Wasserstoff, insbesondere von grünem Wasserstoff, als Energieträger und -speicher hat in den vergangenen Jahren große Aufmerksamkeit erfahren – zum einen als Teil der Strategie zum Erreichen von Klimaneutralität, zum anderen im Kontext der Energiesicherheit und nationalen Unabhängigkeit in der Energieversorgung. Sein Einsatz in Mecklenburg-Vorpommern ist bislang jedoch sehr begrenzt: Kaum 1 % der Betriebe nutzt grünen Wasserstoff oder seine Folgeprodukte für den Antrieb von Fahrzeugen. Der Einsatz in der Produktion ist noch weniger verbreitet. Für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland fallen die Befunde ähnlich aus.

9.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen es Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2023³⁸ realisierten 36 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile mit 39 % bzw. 46 % höher.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Mecklenburg-Vorpommern als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, bei denen ein Betrieb neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen erstellt. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt, in Westdeutschland etwas häufiger als in Ostdeutschland und dort wiederum etwas häufiger als in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Tabelle 14).

³⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

Tabelle 14: Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2023

Art der Innovation*	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Prozessinnovationen	9	13	15
Produktinnovationen	34	37	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	25	29	35
Sortimentserweiterungen	18	20	21
Marktneuheiten	4	6	6
Betriebe mit Innovationen	36	39	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023

* Mehrfachnennung möglich.

Bei Produktinnovationen handelt es sich vornehmlich um Weiterentwicklungen oder um Sortimentserweiterungen, d.h., die Betriebe verbessern Produkte, die sie bereits anbieten, oder nehmen Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot auf. Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 4 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil mit jeweils 6 % etwas höher aus.

Das Verarbeitende Gewerbe und die Bereiche Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information, Kommunikation waren in Mecklenburg-Vorpommern besonders aktiv in Bezug auf Innovationen: Jeweils rund die Hälfte aller Betriebe dieser Branchen waren 2023 innovativ tätig. Während es sich dabei im Bereich Handel und Reparatur fast ausschließlich um Produktinnovationen handelte, gab es im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation auch in relevantem Umfang Prozessinnovationen. So führten 21 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe neue Verfahren ein; im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation waren es 18 % der Betriebe. Die letztgenannte Branche sticht auch bei den Marktneuheiten hervor: 9 % der Betriebe Bereich Verkehr, Information, Kommunikation brachte 2023 neue Produkte auf den Markt.

Jüngere Betriebe sind häufiger innovativ tätig als ältere: 45 % der Betriebe, die erst nach dem Jahr 2020 gegründet wurden, realisierten 2023 Innovationen. Der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten lag in dieser Gruppe bei 6 % und damit über dem Durchschnitt Mecklenburg-Vorpommerns. Generell fanden sich unter dynamischen Betrieben, d.h. unter Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und mit positiven Beschäftigungserwartungen, größere Anteile von innovierenden Betrieben als im Durchschnitt aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. So

setzten 44 % der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau und 54 % der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen Innovationen um.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter unter dem Begriff Auszubildende zusammengefasst.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Beschäftigte alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos Betriebe betrachtet. Unter einem Betrieb wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mind. eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und damit im Sinne des vorliegenden Berichts.

Fachkräfte

Als Fachkräfte bzw. qualifizierte Arbeitskräfte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer bzw. eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb z.B. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Vollzeitäquivalente

Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Dieser Wert wird zur Berechnung verschiedener Kennzahlen herangezogen. Da im IAB-Betriebspanel ab 2022 nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben werden, wurde die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert: Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Weiterbildung alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. für die die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit gefasst. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u.ä. wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme).