



SÖSTRA

Institut für sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern Ausgewählte Ergebnisse

29. Erhebungswelle 2024

Inhalt

- 1. Betriebliche Rahmenbedingungen**
- 2. Personalbedarf und Personalbewegungen**
- 3. Fachkräftebedarf**
- 4. Betriebliche Aus- und Weiterbildung**
- 5. Tarifbindung und Löhne**
- 6. Attraktivität der Arbeitsbedingungen**

1

Betriebliche Rahmenbedingungen

Es gibt viele Kleinstbetriebe, aber bei der Beschäftigung dominieren Großbetriebe

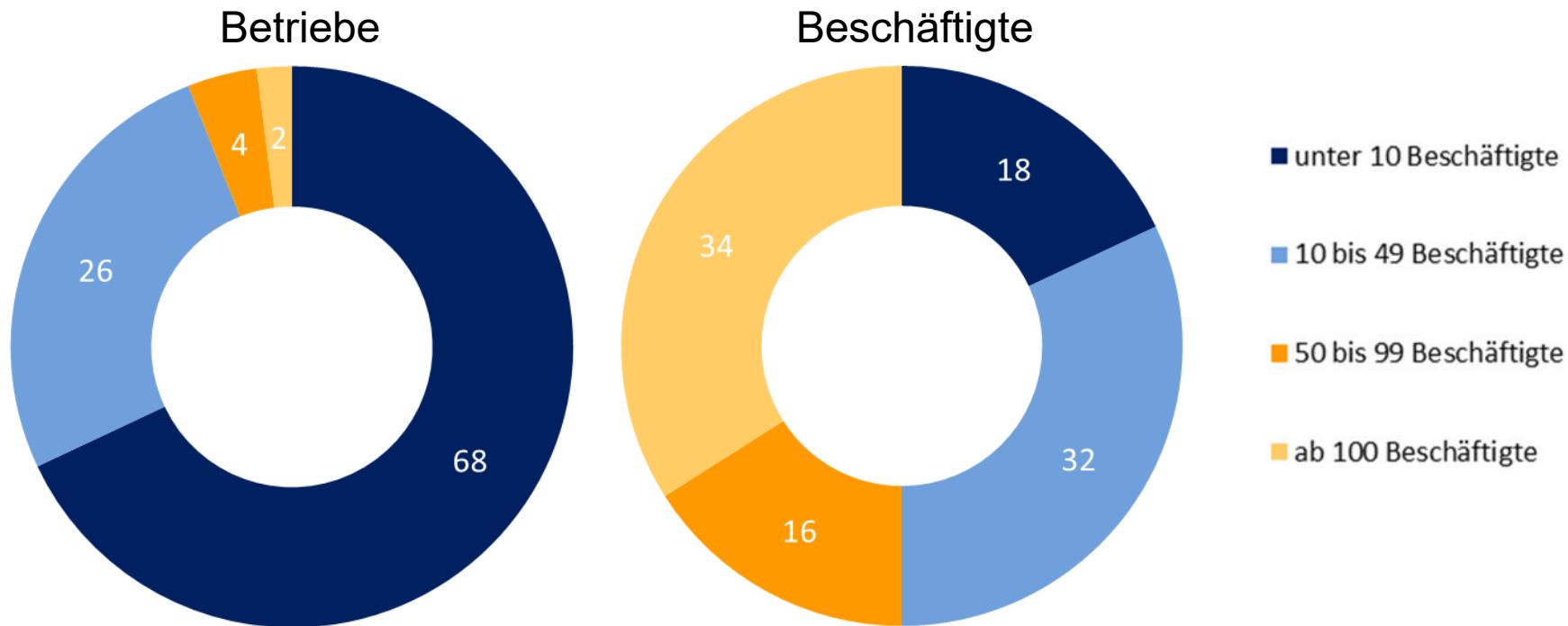


Abbildung: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen 2024, in Prozent

Mehr als zwei Drittel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (68 %) waren 2024 Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr bildeten mit einem Anteil von 6 % an allen Betrieben die Ausnahme. Allerdings arbeitete in diesen größeren Betrieben die Hälfte aller Beschäftigten.

Viel Dynamik in der Betriebslandschaft – ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist jünger als zehn Jahre

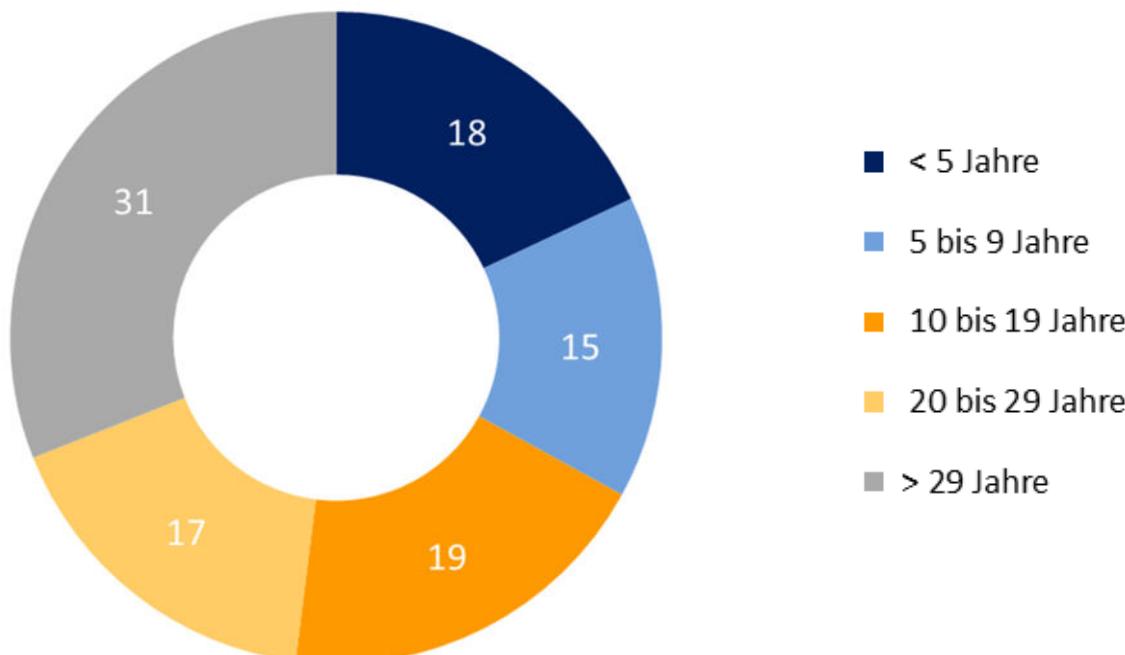


Abbildung: Betriebe nach dem Alter 2024, in Prozent

2024 existierte rund ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern seit weniger als zehn Jahren, knapp ein Drittel der Betriebe bestand bereits seit dreißig Jahren und mehr. In der Altersstruktur der Betriebe spiegelt sich weiterhin der Bruch im Betriebsbestand, zu dem es im Zuge der Wiedervereinigung kam. So wurden in Mecklenburg-Vorpommern nur 11 % aller Betriebe, die 2024 bestanden, vor 1990 gegründet. In Westdeutschland liegt dieser Anteil bei 28 %.

2

Personalbedarf und Personalbewegungen

Die Hälfte aller Betriebe suchte Personal, ein Drittel hatte Personalzugänge

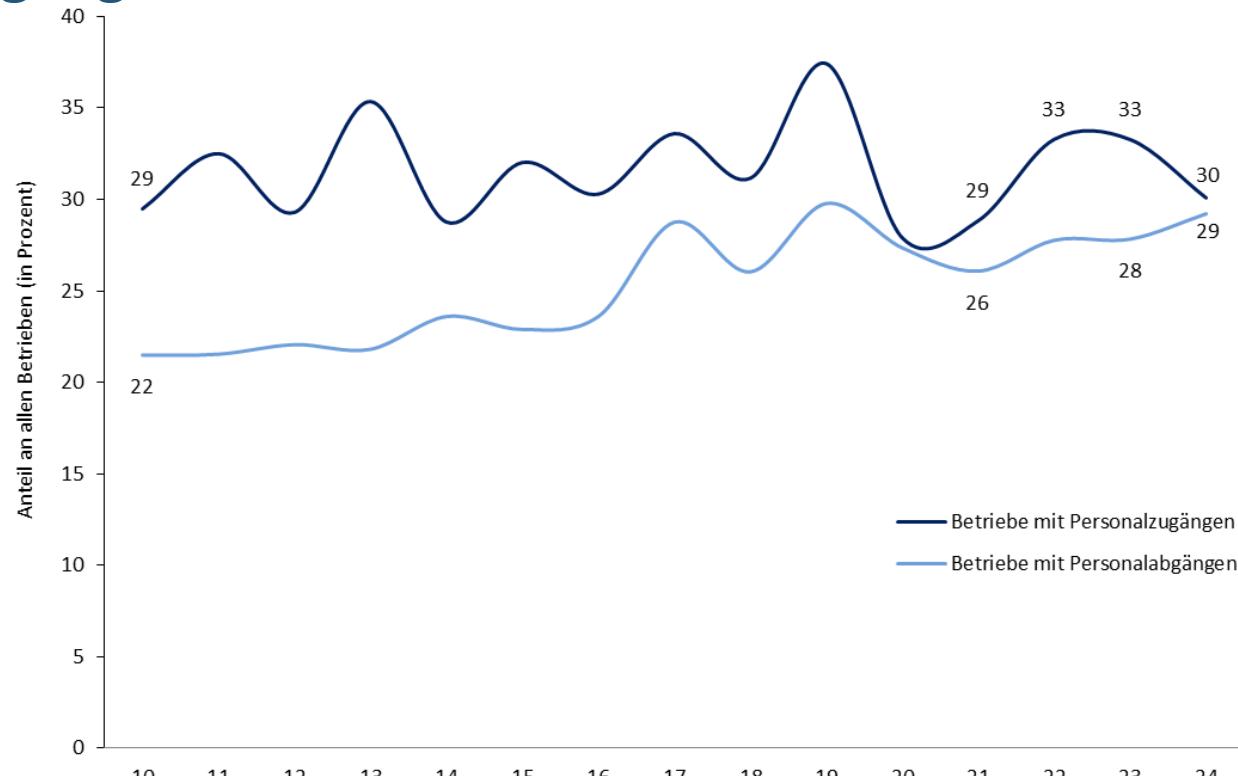


Abbildung: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen 2010 bis 2024 (jeweils erstes Halbjahr)

Im ersten Halbjahr 2024 suchte jeder zweite Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern Personal; in einzelnen Branchen wie im Gesundheits- und Sozialwesen lag dieser Anteil noch einmal deutlich höher. 30 % aller Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2024 Personal ein; zugleich hatte ein ähnlicher Anteil der Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen.

Viele Betriebe können ihren Personalbedarf nicht oder nicht vollständig decken

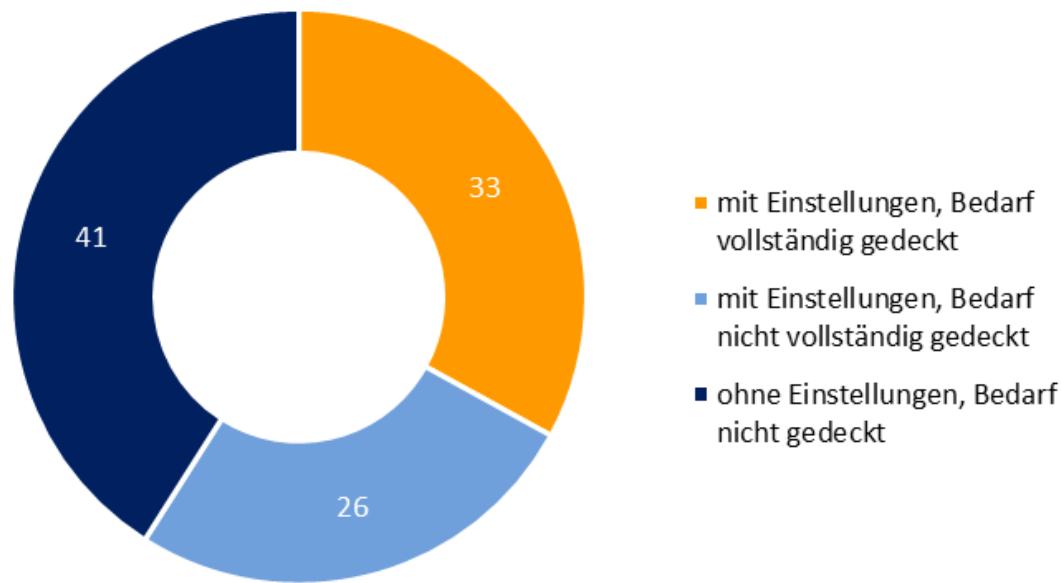


Abbildung: Deckung des Personalbedarfs in Betrieben mit Personalbedarf 2024 (erstes Halbjahr)

Nur 33 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2024 Personalbedarf hatten, konnten diesen bis zum Zeitpunkt der Befragung vollständig decken. Insgesamt 26 % der Betriebe mit Personalbedarf konnten zwar neue Beschäftigte einstellen, allerdings nicht im gewünschten Umfang; 41 % der Betriebe konnten keine Einstellung realisieren.

Knapp die Hälfte der Personalabgänge aufgrund von arbeitnehmerseitiger Kündigung

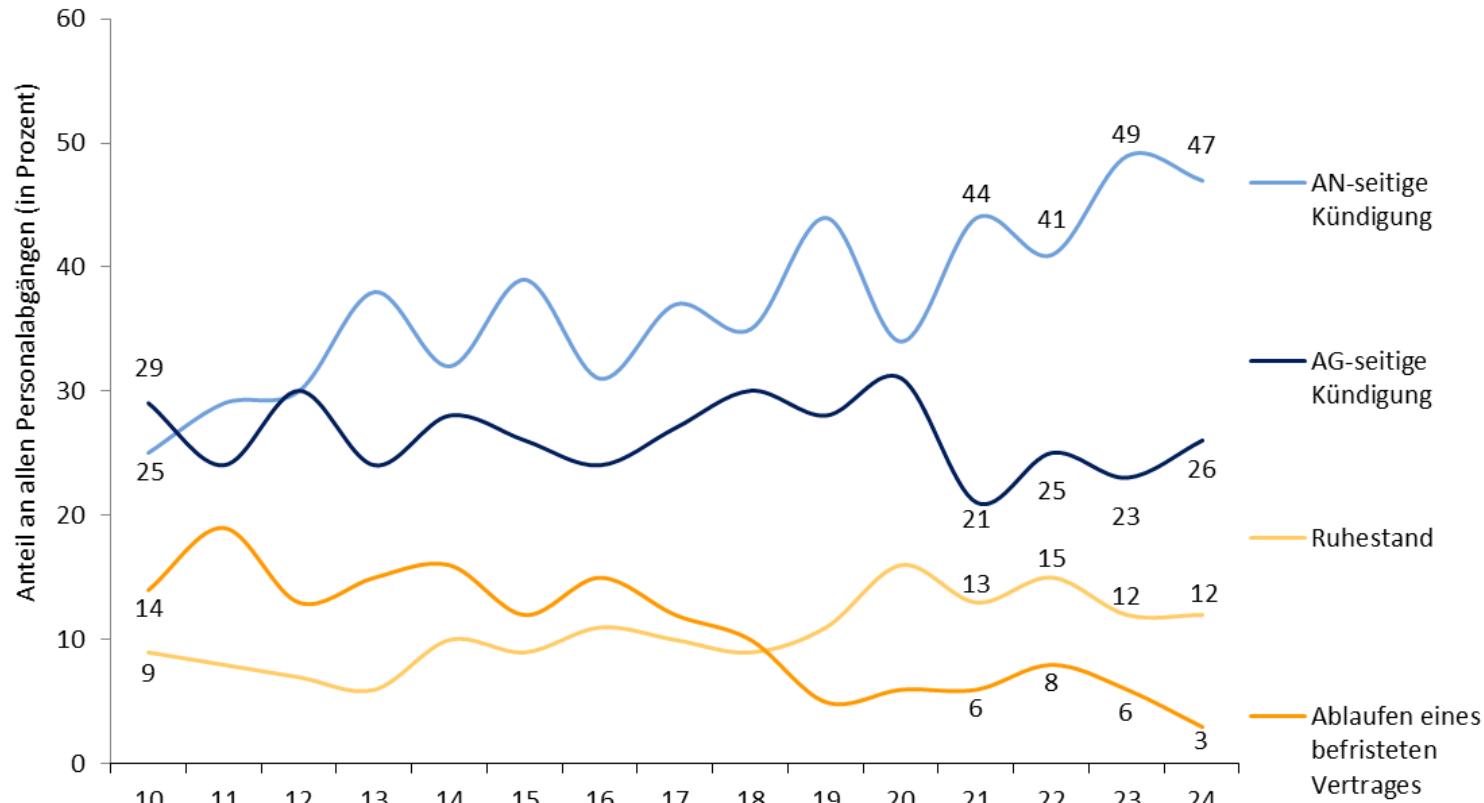


Abbildung: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens 2010 bis 2024 (jeweils erstes Halbjahr)

29 % aller Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2024 Personalabgänge zu verzeichnen. Fast die Hälfte dieser Abgänge ergaben sich aufgrund einer arbeitnehmerseitigen Kündigung, weitere 12 % durch den Renteneintritt. Nur 29 % der Personalabgänge waren eindeutig arbeitgeberseitig bedingt.

3

Fachkräftebedarf

Betriebe mit Personalbedarf suchen in der Regel auch oder ausschließlich Fachkräfte

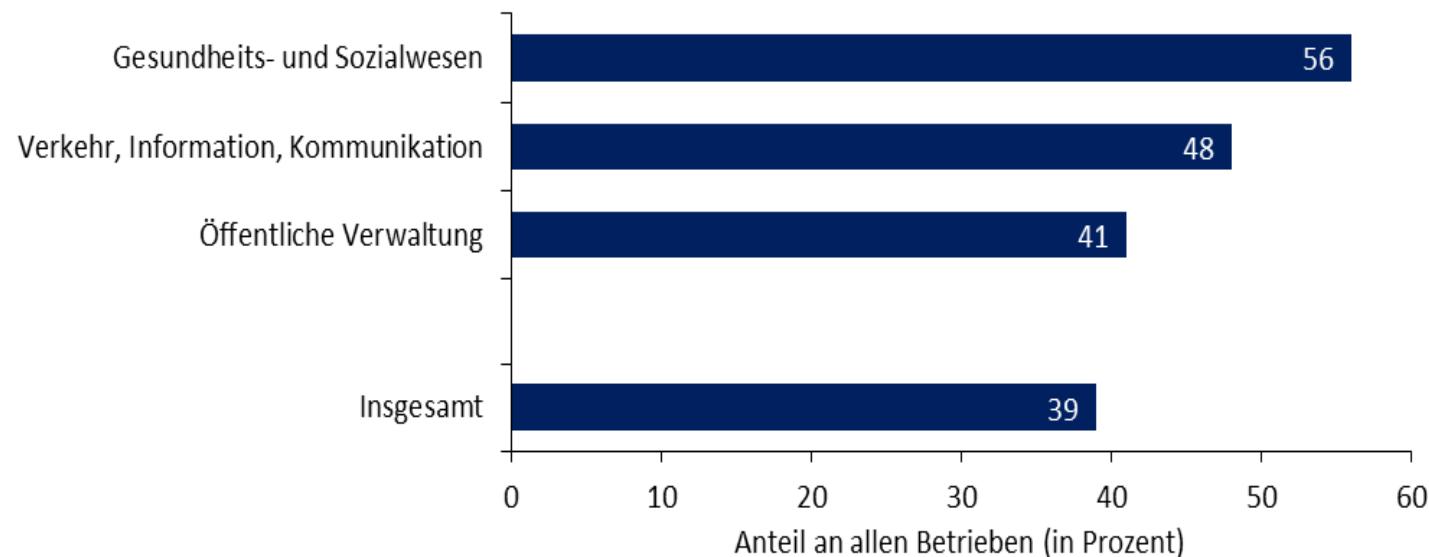


Abbildung: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024 in ausgewählten Branchen

Im ersten Halbjahr 2024 hatten 39 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an qualifizierten Kräften, d.h. Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildung. In einzelnen Branchen lag der Anteil noch deutlich höher, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, wo mehr als die Hälfte der Betriebe Fachkräfte suchten.

Viele Betriebe können ihren Fachkräftebedarf nicht decken

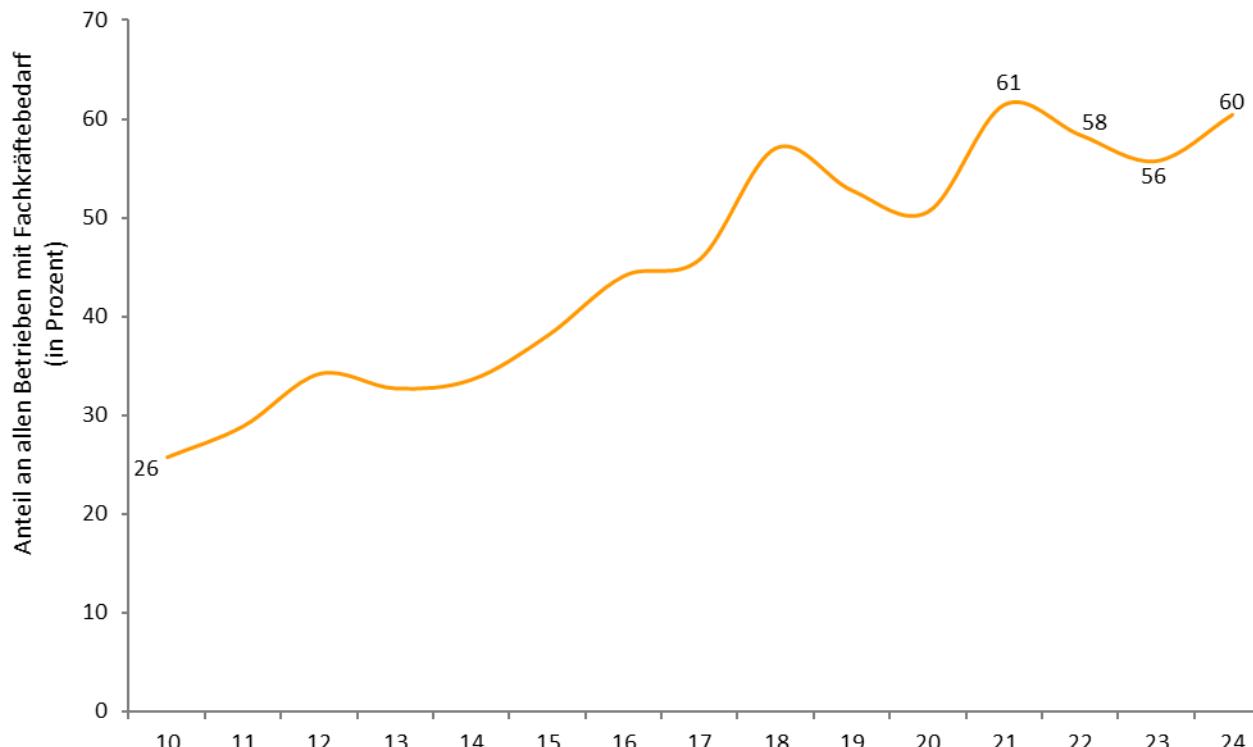


Abbildung: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen 2010 bis 2024 (jeweils erstes Halbjahr)

Bis zur Jahresmitte gelang es nur 40 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken. 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.

Jeder zweite Betrieb mit Fachkräfteeinstellungen machte Kompromisse

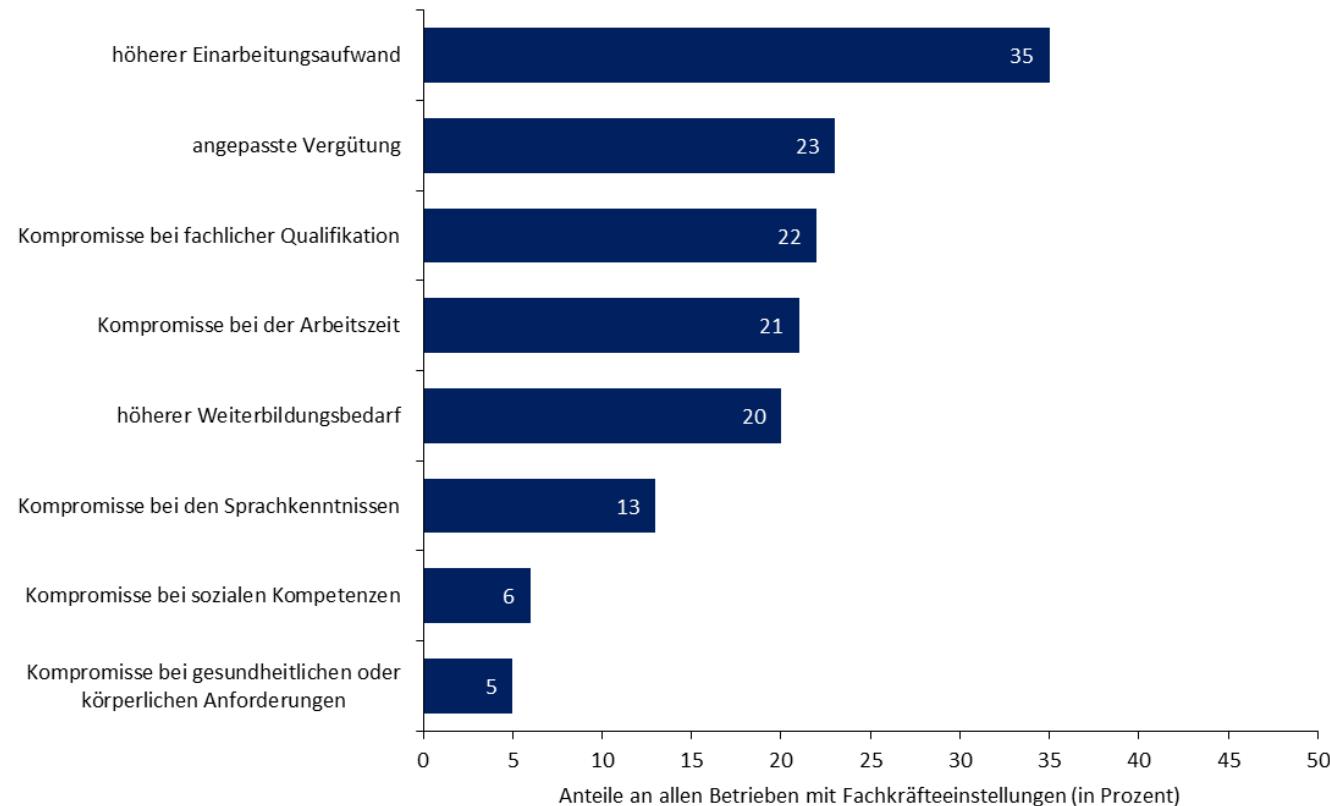


Abbildung: Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen 2024

52 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, sind dabei Kompromisse eingegangen. Insbesondere akzeptierten sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. Nur selten machten die Betriebe hingegen Abstriche bei den erforderlichen sozialen Kompetenzen und bei den gesundheitlichen oder körperlichen Anforderungen.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine nimmt weiter zu, zunehmend auf qualifiziertem Niveau

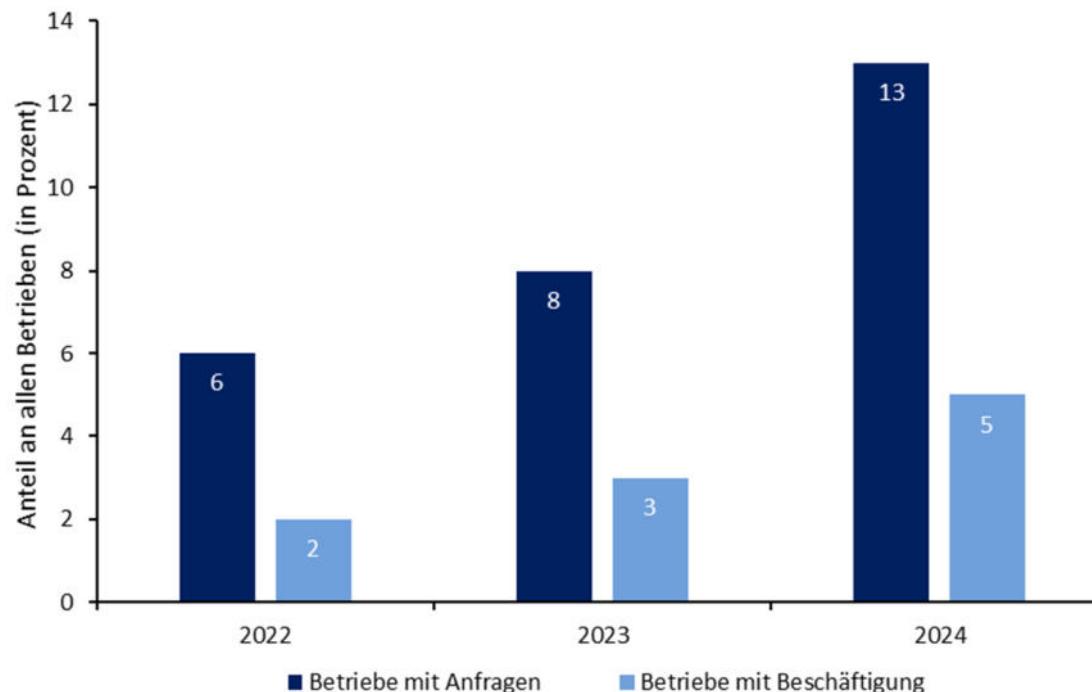


Abbildung: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine 2022, 2023 und 2024

Bis zum dritten Quartal 2024 waren 13 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden – eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr. 5 % aller Betriebe hatten zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt. 24 % dieser Personen arbeitete auf qualifiziertem Niveau; 2023 lag dieser Anteil bei 14 %.

4

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Jeder vierte Betrieb beteiligt sich an der Ausbildung

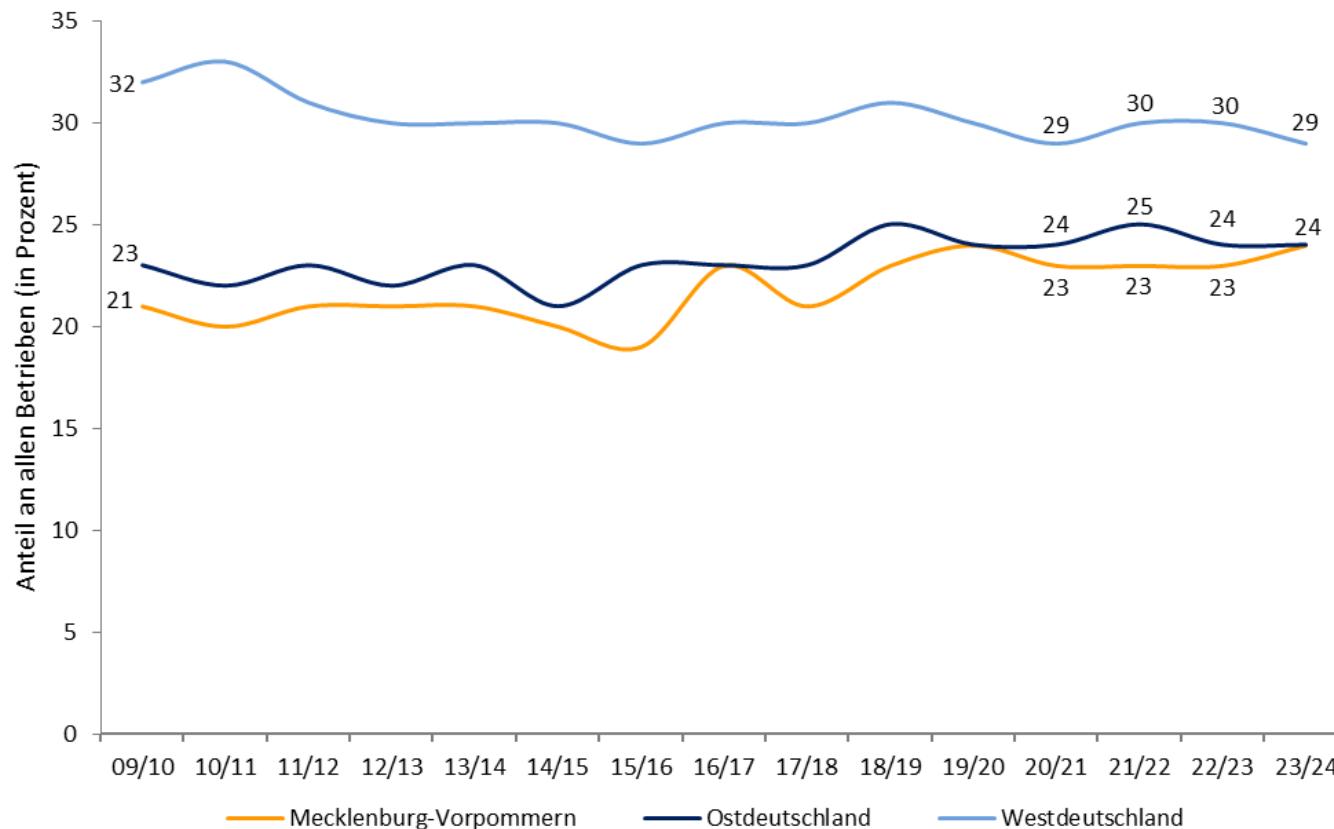


Abbildung: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024

2024 erfüllten nach eigenen Angaben 47 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern die formalen Voraussetzungen für die betriebliche Ausbildung. Rund die Hälfte von ihnen beteiligten sich an der Ausbildung; bezogen auf alle Betriebe entspricht das rund einem Viertel (24 %).

Für die betriebliche Ausbildung fehlen den Betrieben vor allem die internen personellen Kapazitäten und passende Bewerber/innen

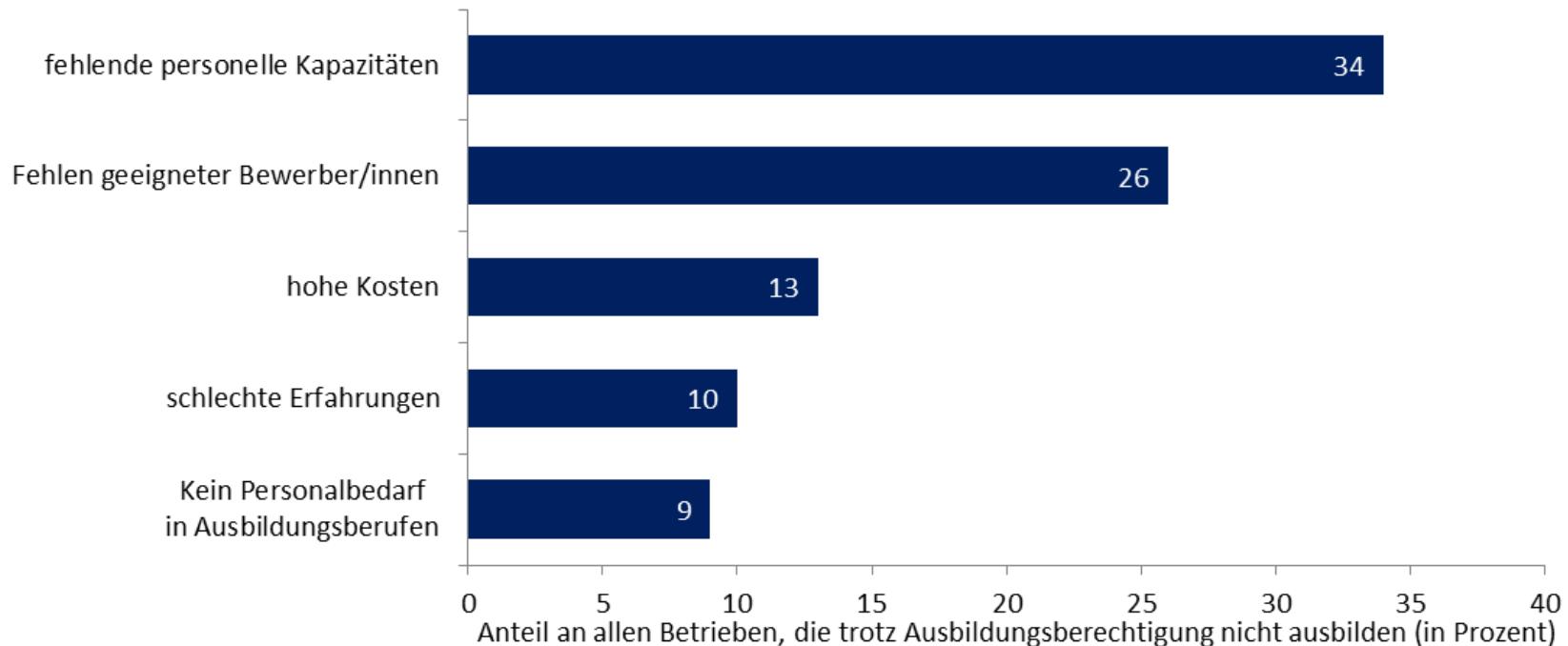


Abbildung: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben

Rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligte sich 2024 nicht an der Ausbildung. Hierfür nannten die Betriebe 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; Azubis ohne Berufsabschluss für knapp die Hälfte der Betriebe denkbar

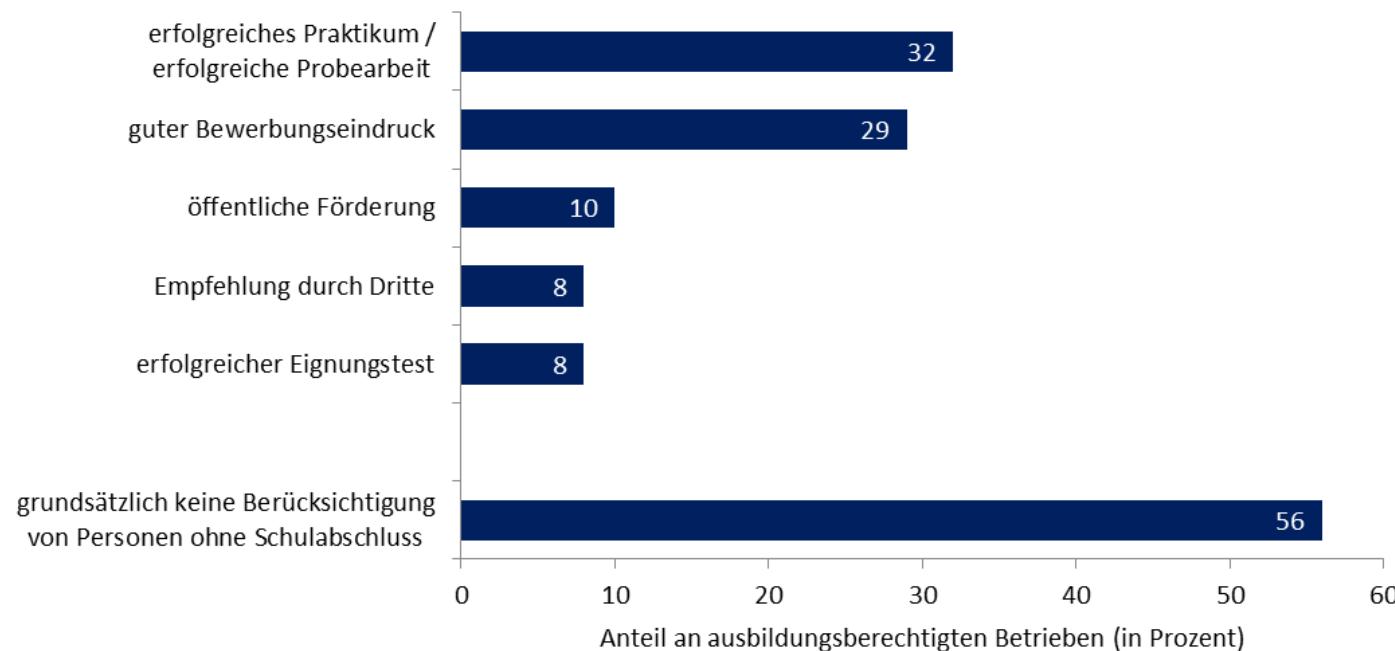


Abbildung: Erforderliche Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss

Im Ausbildungsjahr 2023/2024 blieben 43 % aller angebotenen Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern unbesetzt. Angesichts der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ziehen 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe 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 als notwendige Voraussetzung genannt.

Weiterbildungsbeteiligung liegt weiterhin niedriger als vor der Corona-Pandemie

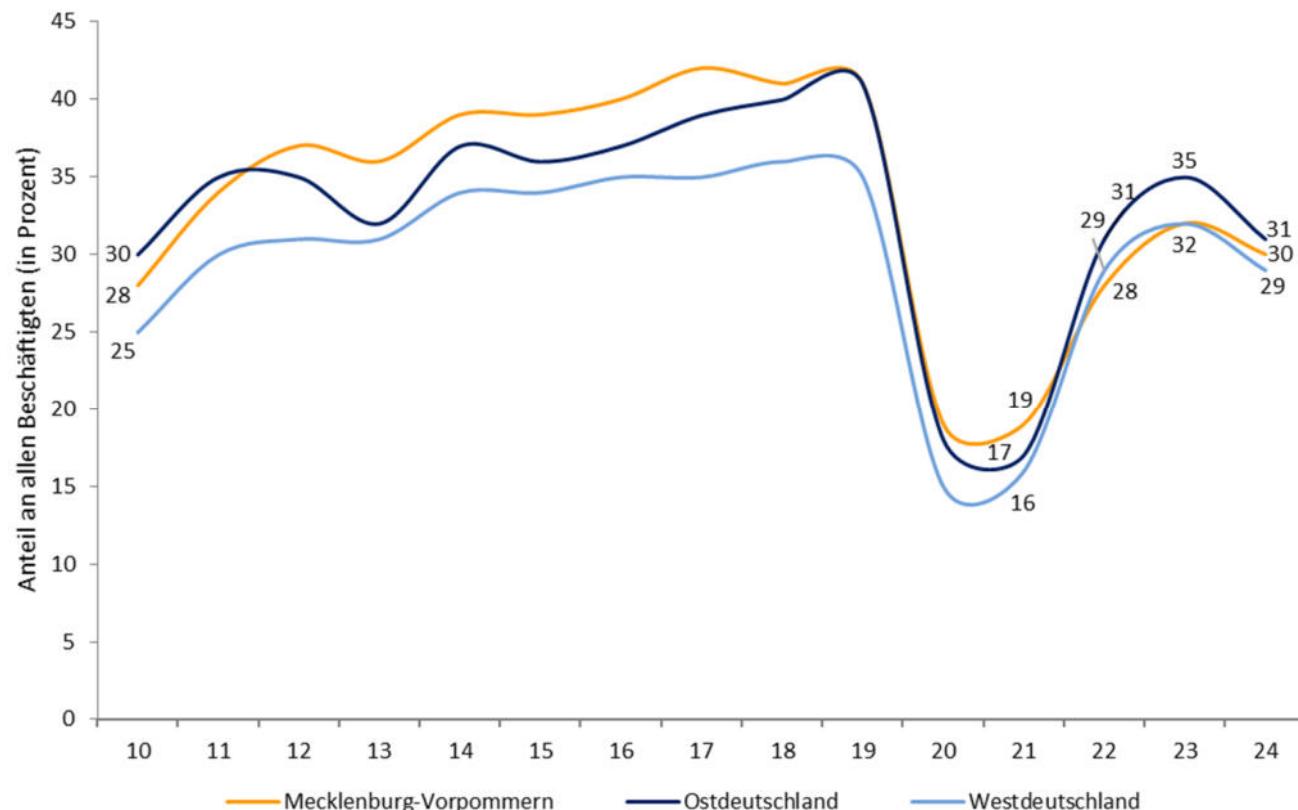


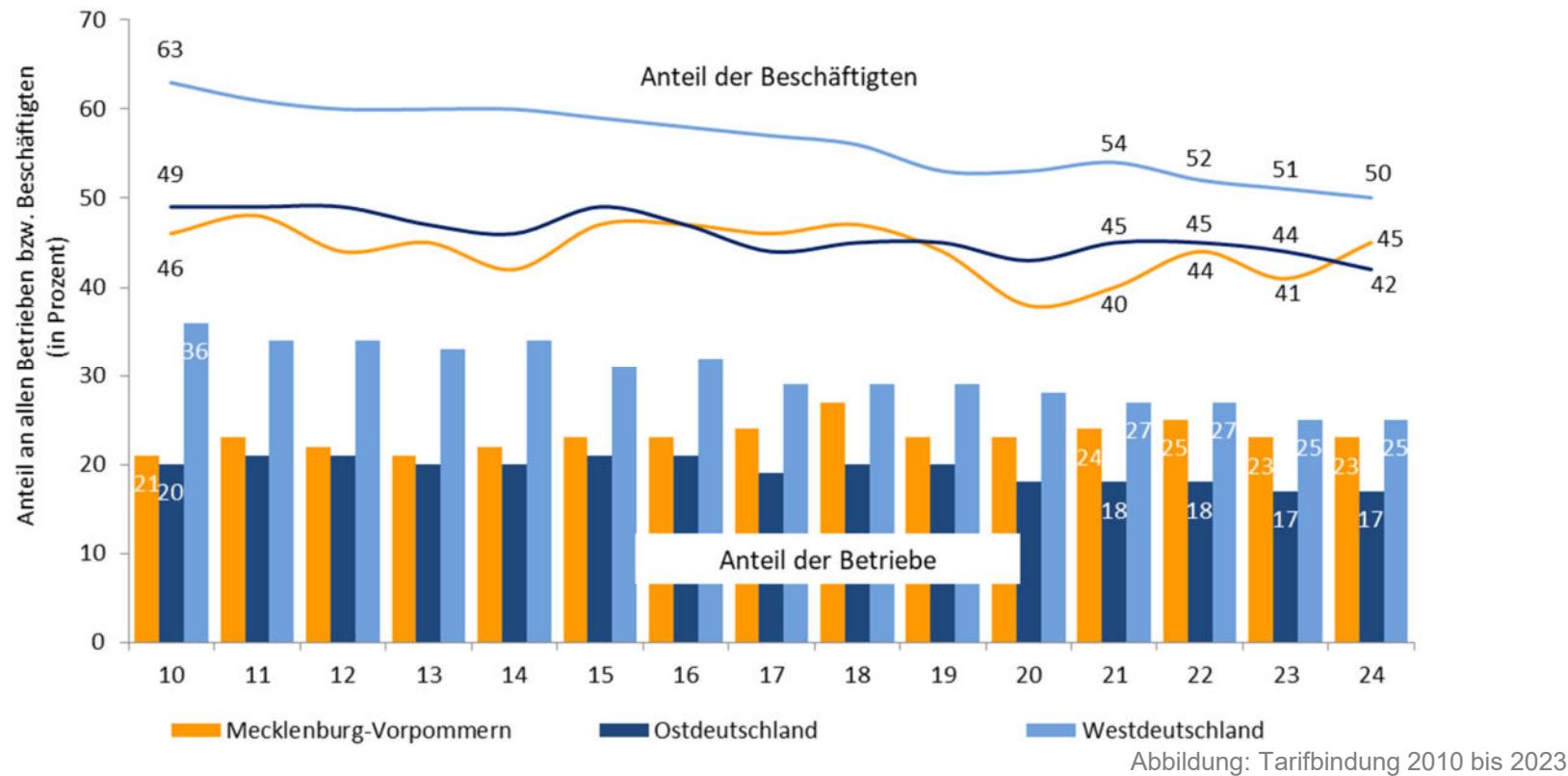
Abbildung: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) 2010 bis 2024

Im ersten Halbjahr 2024 ermöglichten 46 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten eine Weiterbildung; 30 % aller Beschäftigten nahmen an einer Weiterbildung teil. Die Weiterbildungsbeteiligung lag damit weiterhin unter den Vergleichswerten der Vor-Pandemie-Jahre.

5

Tarifbindung und Löhne

Tarifbindung bleibt stabil und ist höher als im ostdeutschen Durchschnitt



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.

Lohnabstand zu Westdeutschland auf dem Niveau des Vorjahres

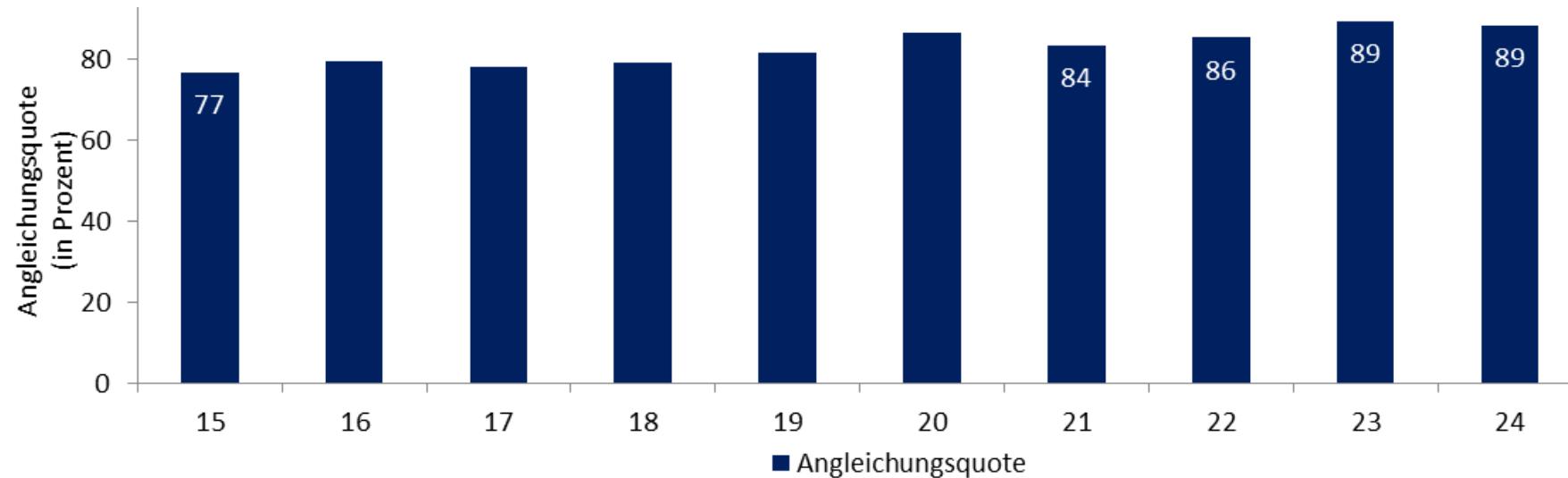


Abbildung: Angleichungsquote der Löhne und Gehälter 2015 bis 2023

Die vergangenen Jahre waren von starken Preissteigerungen geprägt. Parallel 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, verringerte sich der Lohnabstand. 2024 lag er (wie schon 2023) bei 11 %. 2021 waren es noch 16 % gewesen.

6

Attraktivität der Arbeitsbedingungen

Viele Betriebe ermöglichen eine flexible Ausgestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort

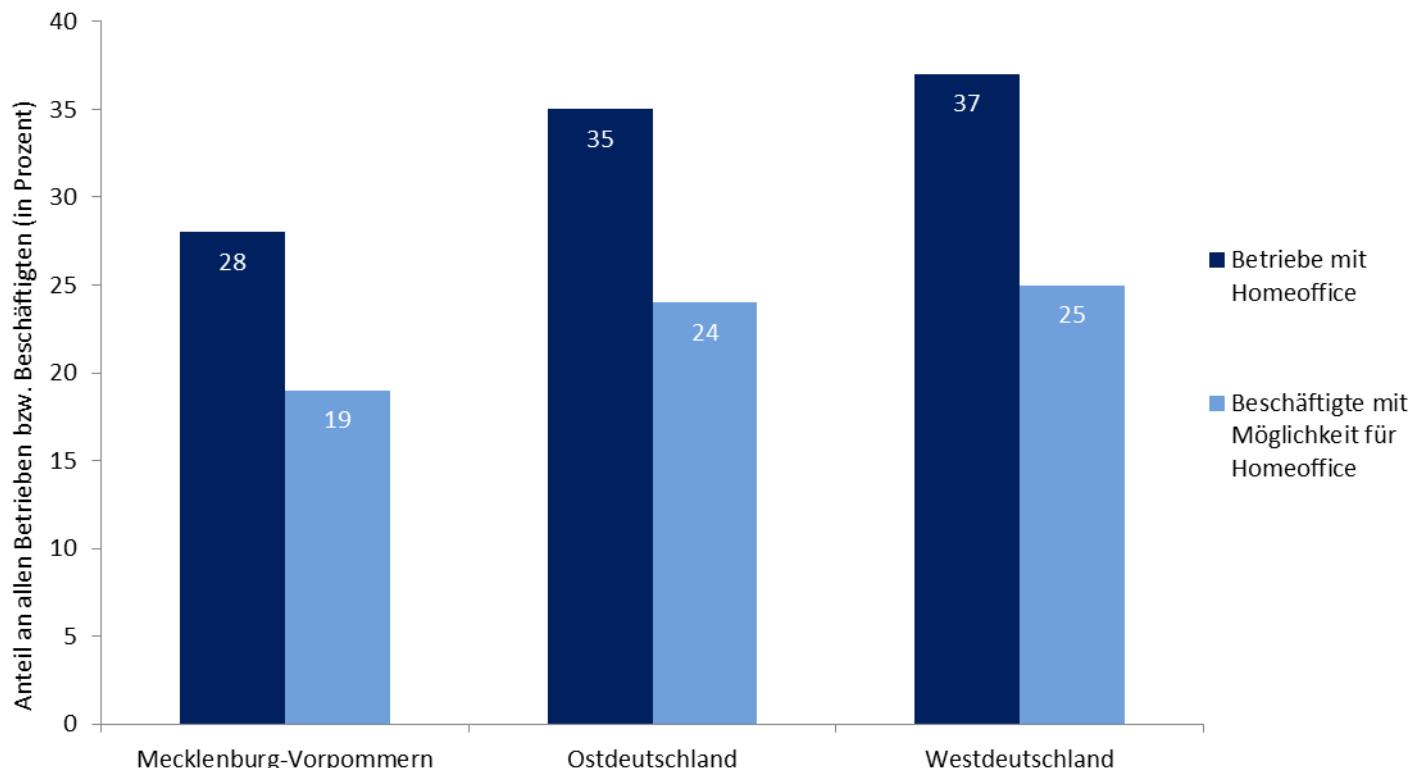


Abbildung: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice 2024

Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen spielt eine wichtige Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Hierzu gehört eine flexible Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsort. 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.

Unattraktive Arbeitsbedingungen wie befristete Beschäftigung verlieren an Bedeutung

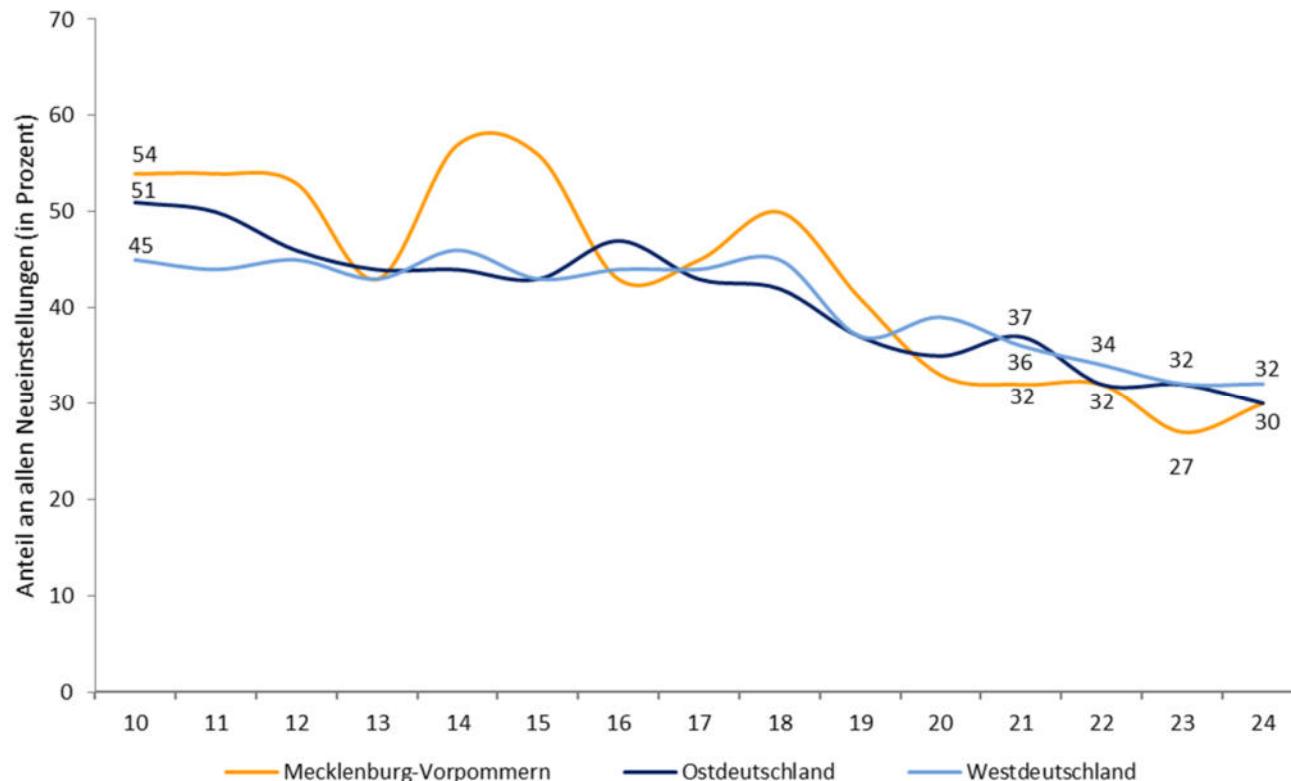


Abbildung: Anteil befristeter Neueinstellungen 2010 bis 2024

Der Anteil befristeter Einstellungen ist in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2024 erhielten 30 % der neu eingestellten Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern einen befristeten Arbeitsvertrag; 2018 lag der Anteil noch bei 50 %. Parallel sinkt auch der Anteil der bestehenden Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Betriebe unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf v.a. durch eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

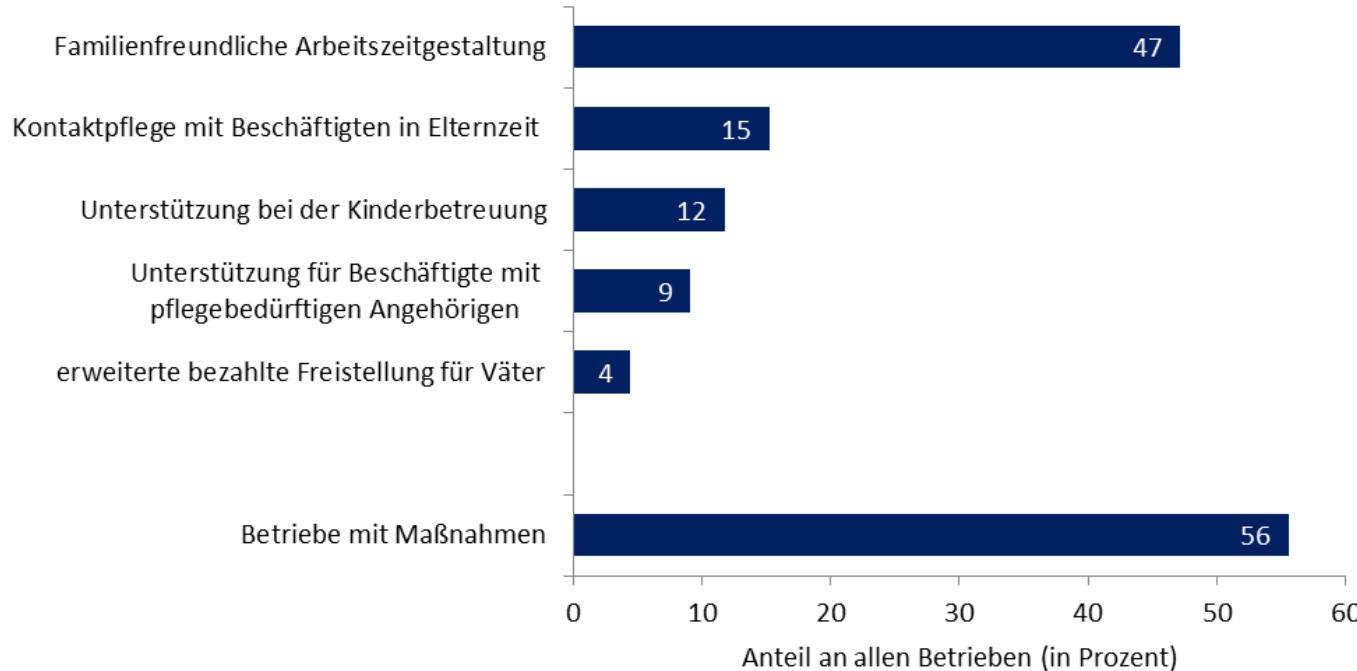


Abbildung: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2024

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. Andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit werden deutlich seltener eingesetzt.

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Auswertung und Text: Silke Kriwoluzky, Marek Frei
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Datenerhebung: Verian

Juni 2025