

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der dreißigsten Befragungswelle

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der 30. Befragungswelle 2025

Impressum

Auswertung und Text: Marek Frei, Silke Kriwoluzky

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Verian

Berlin, Juni 2026

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	8
3.3 Betriebsalter	9
4 STRUKTURELLE BESCHÄFTIGUNGSMERKMALE	11
4.1 Arbeitsumfang	11
4.2 Befristete Beschäftigung	15
5 PERSONALBEDARF UND PERSONALBEWEGUNGEN	17
5.1 Personaleinstellungen und -abgänge	18
5.2 Beschäftigungsauf- und -abbau	22
6 FACHKRÄFTEBEDARF	26
6.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten	26
6.2 Umfang des Fachkräftebedarfs	28
6.3 Besetzung von Fachkräftestellen	31
7 ARBEITSKRÄFTEPOTENZIALE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG	35
7.1 Beschäftigung im Rentenalter	35
7.2 Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	38
7.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	40
8 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	42
8.1 Ausbildungsbeteiligung	42
8.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	45
8.3 Übernahme von Auszubildenden	48
8.4 Betriebliche Weiterbildung	49
9 TARIFBINDUNG UND LÖHNE	53
9.1 Tarifbindung	53
9.2 Tarifierorientierung	54
9.3 Betriebliche Interessensvertretung	59
9.4 Löhne und Gehälter	60
9.5 Mindestlohn	61
10 WIRTSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT DER BETRIEBE	64
10.1 Innovationen	64
10.2 Investitionen	65
10.3 Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)	67

GLOSSAR	71
----------------------	-----------

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	7
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	8
Tabelle 4:	Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2024 und 2025	24
Tabelle 5:	Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2024 und 2025	25
Tabelle 6:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern*	51
Tabelle 7:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	54
Tabelle 8:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	54
Tabelle 9:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	57
Tabelle 10:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	57
Tabelle 11:	Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2024	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten	3
Abbildung 2: Größenstruktur nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	9
Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Mecklenburg-Vorpommern 2025* 10	
Abbildung 4: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	12
Abbildung 5: Betriebe mit Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	13
Abbildung 6: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe bis zu drei Tagen und von über sechs Wochen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	15
Abbildung 7: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*	16
Abbildung 8: Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025.....	17
Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsraten in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025	18
Abbildung 10: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025.....	19
Abbildung 11: Betriebe mit Personaleinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025.....	20
Abbildung 12: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im ersten Halbjahr 2025	21
Abbildung 13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025*	22
Abbildung 14: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025	23
Abbildung 15: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	27
Abbildung 16: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2025	28
Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	29
Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025	30
Abbildung 19: Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025.....	32
Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025.....	33
Abbildung 21: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	34
Abbildung 22: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten und mit Planung zur Weiterbeschäftigung rentennaher Beschäftigter nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	36

Abbildung 23: Betriebliche Gründe für die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	37
Abbildung 24: Betriebliche Maßnahmen oder Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in Mecklenburg-Vorpommern 2025	39
Abbildung 25: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Mecklenburg-Vorpommern 2022 bis 2025.....	41
Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	43
Abbildung 27: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	44
Abbildung 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im Ausbildungsjahr 2024/2025	45
Abbildung 29: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	46
Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	47
Abbildung 31: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025	47
Abbildung 32: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	48
Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	50
Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025	50
Abbildung 35: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bis 2025*	52
Abbildung 36: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025.....	53
Abbildung 37: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	55
Abbildung 38: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung, für fehlende Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2025	56
Abbildung 39: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2025	58
Abbildung 40: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung für fehlende Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2025.....	59
Abbildung 41: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2025	61

Abbildung 42: Von der Mindestlohnerhöhung betroffene Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2015 bis 2025	62
Abbildung 43: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2024.....	66
Abbildung 44: Betriebe mit Nutzung von KI sowie von generativer bzw. nicht-generativer KI in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2025	68
Abbildung 45: Gründe gegen den Einsatz von KI in Mecklenburg-Vorpommern 2025..	70

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch: das IAB-Betriebspanel. Aus der aktuellen 30. Befragungswelle liegen Befragungsdaten von rund 1.100 Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern vor; das entspricht 2,6 % aller Betriebe im Land. Die Befragung fand in der zweiten Hälfte des Jahres 2025 statt.

Jeder zweite Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern suchte im ersten Halbjahr 2025 Arbeitskräfte, viele Stellen blieben unbesetzt

Im ersten Halbjahr 2025 suchten insgesamt 50 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Personal. Vielen von ihnen gelang es nicht, diesen Bedarf vollständig zu decken. So blieben in 57 % der Betriebe mit Personalbedarf bis zum Stichtag der Befragung Stellen unbesetzt; ein Drittel der Betriebe mit Personalbedarf konnte gar keine neuen Beschäftigten einstellen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen nicht vollständig decken konnten, mit 57 % bzw. 55 % auf einem ähnlichen Niveau.

Personalabgänge gehen vermehrt vom Arbeitgeber aus

In 27 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern verließ im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Im Vergleich zu den Vorjahren war ein deutlich größerer Anteil dieser Personalabgänge auf eine Kündigung seitens des Betriebs zurückzuführen: Mit 34 % machten die arbeitgeberseitigen Kündigungen den höchsten Anteil seit mehr als 15 Jahren aus. Zwar ging weiterhin ein größerer Teil der Personalabgänge von den Beschäftigten aus als von den Betrieben (arbeitnehmerseitige Kündigung: 42 %, Übergang in den Ruhestand: 9 %). Nach vielen Jahren eines Arbeitnehmermarkts zeichnet sich jedoch möglicherweise eine Verschiebung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ab.

Fachkräftebedarf leicht rückläufig, doch Deckung der Nachfrage bleibt schwierig

Im ersten Halbjahr 2025 hatten 37 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an qualifiziertem Personal. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf sank damit in Mecklenburg-Vorpommern – wie tendenziell auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – das dritte Jahr in Folge. Allerdings konnten weiterhin viele dieser Betriebe ihren Fachkräftebedarf nicht decken: In 58 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit Fachkräftebedarf blieben Fachkräftestellen unbesetzt. Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen und die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, blieben im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant.

Betriebe ziehen eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in Betracht

Ein Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (26 %) beschäftigt Personen, die in den kommenden zwei Jahren die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen werden. Rund die Hälfte dieser Betriebe mit sogenannten rentennahen Beschäftigten beabsichtigen, eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das einem Anteil von 14 %. Dabei spielt die Deckung des betrieblichen Personalbedarfs eine ähnlich große Rolle wie der Wunsch der Beschäftigten nach einer Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit.

Jeder vierte Betrieb beschäftigte Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Knapp ein Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (23 %) hatte in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt oder beschäftigte sie aktuell. Um diesen Menschen eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen, nutzt gut ein Drittel der Betriebe mit entsprechenden Beschäftigten spezielle Arbeitszeitmodelle. Institutionalisierte Strukturen zur Unterstützung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung in Form einer bzw. eines Inklusionsbeauftragten gab es in 5 % der Betriebe, die Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten.

Betriebe beschäftigen Geflüchtete aus der Ukraine, aber weiterhin vor allem für einfache Tätigkeiten

Bis zum Befragungszeitpunkt 2025 hatten 12 % der Betriebe Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes erhalten. Insgesamt 43 % dieser Betriebe mit Anfragen hatten zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das rund 5 %. Damit lag der Anteil sowohl der angefragten Betriebe als auch der Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Mit einem Anteil von 83 % wurde die große Mehrheit der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2025 bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, weiterhin auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren.

Die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet tatsächlich aus; Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt herausfordernd

Mitte 2025 waren 48 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausbildungsberechtigt. Von diesen beteiligten sich 51 % an der Ausbildung; bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das 25 %. Gut ein Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe (35 %) suchte für das Ausbildungsjahr 2024/2025 neue Auszubildende. Das sind bezogen auf alle Betriebe 16 %. Der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen blieb damit

in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren weitgehend stabil, während insbesondere in Westdeutschland eine rückläufige Tendenz zu beobachten war. Auch der Anteil der Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nicht vollständig besetzen konnten, lag in Mecklenburg-Vorpommern mit 57 % auf dem Niveau des Vorjahres.

Betriebe unterstützen Weiterbildung der Beschäftigten

Im ersten Halbjahr 2025 ermöglichten 48 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten eine Weiterbildung; insgesamt 32 % der Beschäftigten nahmen an einer vom Betrieb unterstützten Weiterbildung teil. Damit blieb die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil. Die Weiterbildungsquote liegt unter Beschäftigten, die eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, mit 35 % bzw. 47 % deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (21 %).

Überstunden in der Hälfte der Betriebe, unter anderem zum Ausgleich von Personalausfällen

In 51 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern wurden Überstunden geleistet, unter anderem um Personalausfälle zu kompensieren. Denn sowohl bei kurzfristigen als auch bei dauerhaften Ausfällen von Beschäftigten reagieren die Betriebe in erster Linie mit einer Umverteilung der Arbeiten auf andere Beschäftigte: Rund 80 % der Betriebe greifen auf diese Maßnahme zurück, wenn Beschäftigte, die für die Leistungserbringung zentral sind, unerwartet ausfallen.

Tarifbindung bleibt stabil und ist weiterhin geringer als in Westdeutschland

In Mecklenburg-Vorpommern waren 2025 insgesamt 22 % der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 43 % aller Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig. Die Tarifbindung blieb damit im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen entsprach in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend jener in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland waren weiterhin größere Anteile der Betriebe (25 %) und vor allem der Beschäftigten (49 %) tarifgebunden.

Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Tarifierorientierung entsprechen häufig den tarifvertraglichen Regelungen

29 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern orientiert sich nach eigenen Angaben bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen. Das entspricht 22 % aller Betriebe, in denen 27 % der Beschäftigten tätig sind. Eine Orientierung bedeutet dabei in der Regel, dass die betrieblichen Regelungen zu Löhnen, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch mindestens ebenso gut ausfallen wie die tarifvertraglich festgelegten. Dass diese Betriebe dennoch nicht formal tarifgebunden sind, hängt in erster Linie

damit zusammen, dass es für sie bislang keinen konkreten Anlass für diesen Schritt gab: 60 % der sich orientierenden Betriebe nannten dies als Begründung, warum sie bislang nicht in eine Tarifbindung eingetreten sind.

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 22 % zwischen Juni 2022 und Juni 2025. Da die Löhne in Westdeutschland in diesem Zeitraum weniger stark anstiegen als in Mecklenburg-Vorpommern, verringerte sich der Lohnabstand. Verdienten Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern 2022 im Mittel noch 86 % des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2025 92 %. Die Lohnlücke zu Westdeutschland reduzierte sich somit auf 8 %.

Jeder vierte Betrieb potenziell von der Erhöhung des Mindestlohns betroffen

Ende Juni 2025 gab es in 26 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem ab dem 01.01.2026 gültigen Mindestlohn von 13,90 € lagen; 8 % aller Beschäftigten waren hiervon betroffen. Die Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhung stieg damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2025: In der vergangenen Befragungswelle gaben 18 % der Betriebe an, einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag.

Gut jeder fünfte Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern nutzt Künstliche Intelligenz

Insgesamt 22 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern setzen Formen von Künstlicher Intelligenz (KI) ein, weitere 8 % planen den Einsatz. Damit ist der Einsatz von KI in Mecklenburg-Vorpommern etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo 26 % bzw. 27 % der Betriebe bereits KI nutzen. Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die aktuell keine KI nutzen, begründen dies vor allem damit, dass aktuell keine Anwendungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen. Insgesamt 91 % der Betriebe ohne KI-Nutzung nannten diesen Grund.

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 2025 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 – sowohl hinsichtlich der Betriebe (Kapitel 3) als auch der Beschäftigung (Kapitel 4). In Kapitel 5 und 6 werden Befunde zum Arbeits- und Fachkräftebedarf der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern präsentiert; Kapitel 7 untersucht verschiedene Potenziale zur Fachkräftesicherung.

Die folgenden Kapitel behandeln mit den Bereichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 9) sowie wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe (Kapitel 10) Standardthemen des IAB-Betriebspanels, wobei die Tarifbindung in dieser Befragungswelle hinsichtlich der Tariforientierung vertieft wird. Das Kapitel 10 enthält zudem Befunde aus einer Sonderabfrage zum Einsatz künstlicher Intelligenz in den Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2025 liegen verwertbare Interviews von rund 1.100 Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern vor. Mit dieser Stichprobe werden 2,6 % aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst, in denen 5,6 % aller Beschäftigten tätig sind. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit aller rund 44.000 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 2025 entweder in Form von mündlichen Interviews oder mittels computergestützter Abfrage statt.

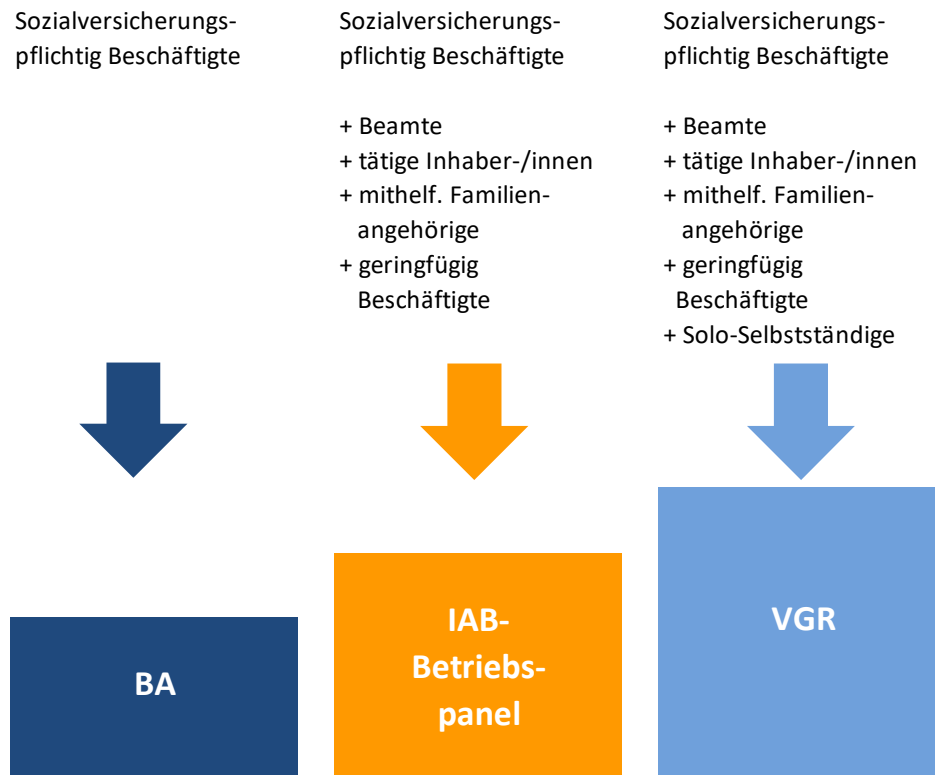
Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe 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 Person 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, Erziehung und Unterricht 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), mittlere Betriebe (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 unter einem Prozent 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),
- Mittlere Betriebe (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 30.06.2025 bzw. auf das erste Halbjahr 2025. Angaben zu Investitionen und Innovationen werden davon abweichend aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr, also für das Jahr 2024 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 30.06.2025 gab es in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 44.124 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 in Mecklenburg-Vorpommern.

3.1 Branchenstruktur

2025 fanden sich die größten Anteile von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich Handel und Reparatur sowie in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen: Ihre Anteile an allen Betrieben lagen zwischen 15 % und 17 % (vgl. Tabelle 2); insgesamt entfiel fast die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (48 %) auf diese drei Branchen. 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. Die Übrigen Dienstleistungen umfassen das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, den Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Friseur- oder Kosmetiksalons.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	5	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	6	11
Baugewerbe	11	7
Handel und Reparatur	17	12
Verkehr, Information, Kommunikation	6	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16
Erziehung und Unterricht*	3	5
Gesundheits- und Sozialwesen	12	18
Übrige Dienstleistungen	15	11
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	3	6
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 2025.

Betrachtet man hingegen die Beschäftigtenanteile¹, so bildet das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche. Hier arbeiten 18 % aller Beschäftigten. Eine weitere beschäftigungsstarke Branche sind die bereits genannten Unternehmensnahe Dienstleistungen mit einem Beschäftigtenanteil von 16 % (vgl. Tabelle 2). Gut ein Drittel aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten allein in diesen beiden 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.

Auch in Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland entfielen die größten Anteile der Betriebe auf die drei Branchen Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Übrige Dienstleistungen, wobei mit 20 % (Ostdeutschland) bzw. 19 % (West-

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).

deutschland) das Gewicht der Unternehmensnahen Dienstleistungen noch einmal etwas größer war als in Mecklenburg-Vorpommern. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen kaum Unterschiede zu Ostdeutschland insgesamt; im Vergleich zu Westdeutschland arbeitet in Mecklenburg-Vorpommern ein geringerer Anteil von Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (11 % gegenüber 17 %).

3.2 Größenstruktur

Die meisten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben weniger als zehn Beschäftigte und gelten damit als Kleinstbetriebe. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, entfallen auf sie gut zwei Drittel (68 %) des gesamten Betriebsbestandes. Größere Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr² bilden mit einem Anteil von 5 % die Ausnahme. Allerdings arbeitete Mitte 2025 in diesen größeren Betrieben knapp die Hälfte aller Beschäftigten.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

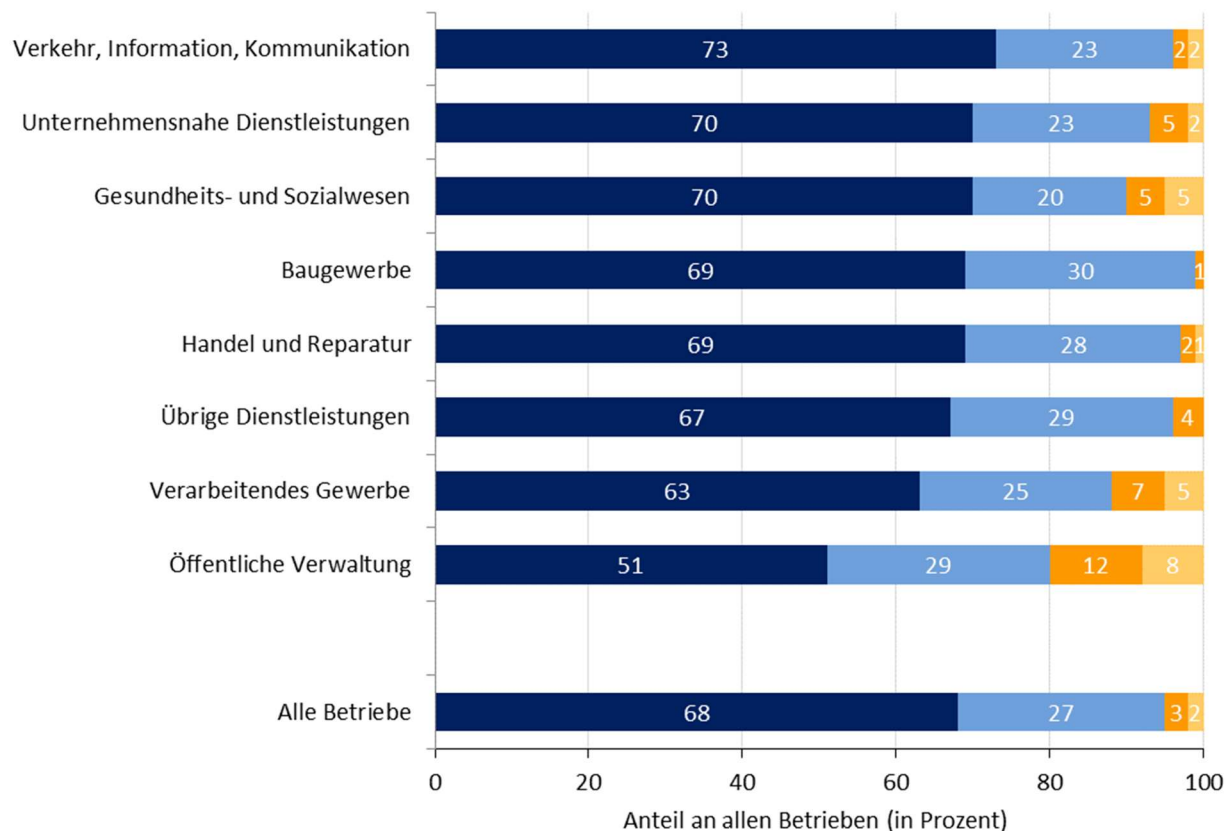
Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	68	18
10 bis 49 Beschäftigte	27	34
50 bis 99 Beschäftigte	3	16
ab 100 Beschäftigte	2	32
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland handelt es sich bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe um Kleinstbetriebe. Allerdings fällt ihr Anteil in Westdeutschland mit 64 % etwas geringer aus als in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt (69 %). 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 258 Personen, in einem Großbetrieb in Ostdeutschland durchschnittlich 297 Personen, in einem westdeutschen Großbetrieb hingegen 343 Personen. Diese Unterschiede schlagen sich auch in der durchschnittlichen Größe aller Betriebe nieder: Auch hier sind westdeutsche Betriebe mit durchschnittlich 21 Beschäftigten etwas größer als Betriebe in Ostdeutschland (18 Beschäftigte) oder in Mecklenburg-Vorpommern (16 Beschäftigte).

² Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2.

Abbildung 2: Größenstruktur nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



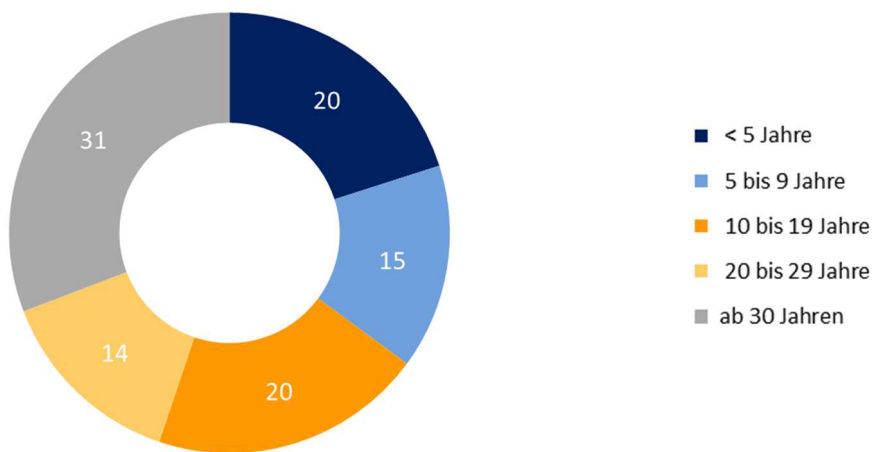
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Kleinstbetriebe bilden in Mecklenburg-Vorpommern in allen Branchen die Mehrheit, doch gibt es Abstufungen (vgl. Abbildung 2): So haben im Verarbeitenden Gewerbe knapp zwei Drittel aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sind es hingegen fast drei Viertel der Betriebe. 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 5 und 6) oder die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit aktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (Kapitel 8).

3.3 Betriebsalter

Gut ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die im Jahr 2025 existierten, bestand seit weniger als zehn Jahren (35 %), gut die Hälfte seit weniger als 20 Jahren (55 %, vgl. Abbildung 3). In Ostdeutschland insgesamt liegt dieser Anteil mit 52 % auf einem ähnlichen Niveau, in Westdeutschland fällt er mit 49 % etwas niedriger aus. Zugleich gibt es in Westdeutschland deutlich mehr Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, als in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt: Während in Westdeutschland 27 % der Betriebe, die 2025 bestanden, bereits vor 1990 gegründet wurden, lagen die entsprechenden Anteile in Mecklenburg-Vorpommern bei 10 %, in Ostdeutschland insgesamt bei 12 %.

Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Mecklenburg-Vorpommern 2025*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Angaben in Prozent

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 2025 in Betrieben, die bereits seit 30 Jahren und mehr existierten, durchschnittlich 23 Personen. Betriebe, die vor weniger als zehn Jahren gegründet worden waren, hatten im Mittel weniger als zehn Beschäftigte. Aufgrund dieser Größenstruktur waren in Mecklenburg-Vorpommern 45 % aller Beschäftigten in alten Betrieben (30 Jahre und älter) tätig, in jungen Betrieben (jünger als 10 Jahre) mit 19 % der Beschäftigten hingegen nicht einmal halb so viele.

4 Strukturelle Beschäftigungsmerkmale

Neben den betrieblichen Rahmenbedingungen prägt auch die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen die betriebliche Beschäftigungssituation. Strukturelle Merkmale wie Vertragsformen, Arbeitszeitregelungen oder organisatorische Abhängigkeiten von Arbeitsprozessen bestimmen maßgeblich, wie Arbeit im Betrieb organisiert ist.

4.1 Arbeitsumfang

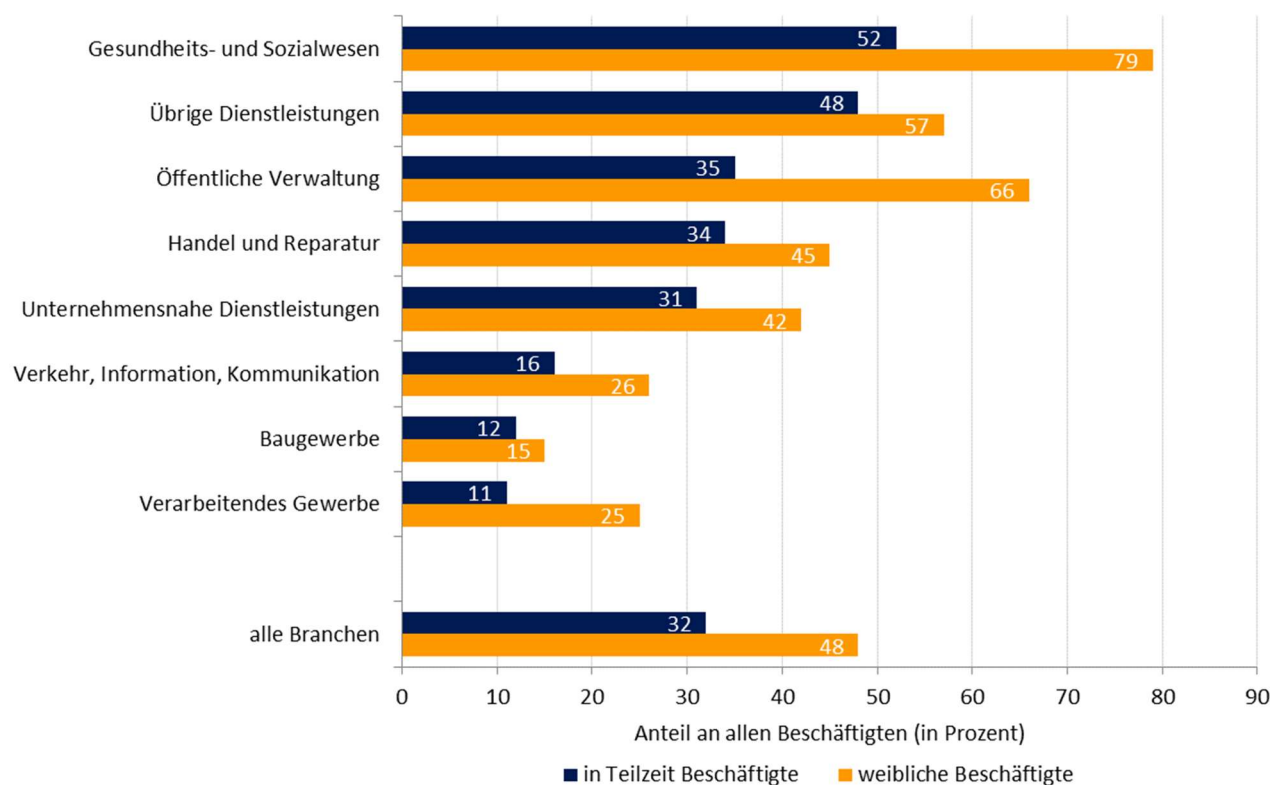
In der Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (68 %) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2025 bei mindestens 40 Stunden. In Ostdeutschland insgesamt beträgt die Wochenarbeitszeit in knapp zwei Drittel der Betriebe 40 Stunden oder mehr, in Westdeutschland hingegen machten Betriebe mit dieser vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit einen deutlich geringeren Anteil von 59 % aus. Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten lag damit in Mecklenburg-Vorpommern bei 39,2 Stunden, in Ostdeutschland insgesamt bei 39,1 Stunden und in Westdeutschland bei 38,9 Stunden.

Nicht jede beschäftigte Person arbeitet jedoch in Vollzeit: Mitte 2025 gab es in drei Viertel (76 %) der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Personen in Teilzeit; knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern war mit einem reduzierten Stundenumfang tätig (32 %; Teilzeitquote).³ Damit gab es zwar in Mecklenburg-Vorpommern in einem geringeren Anteil der Betriebe Teilzeitbeschäftigte als in Ostdeutschland insgesamt (78 %), die Teilzeitquote entsprach hingegen dem ostdeutschen Vergleichswert. In Westdeutschland war Teilzeitbeschäftigung etwas weiter verbreitet: Hier gab es in 82 % der Betriebe Teilzeitbeschäftigte; 35 % der westdeutschen Beschäftigten arbeiteten mit reduzierten Stunden.

Im Dienstleistungssektor kommt Teilzeitarbeit häufiger vor als im produzierenden Gewerbe. So arbeiteten Mitte 2025 in 78 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich Dienstleistung Personen in Teilzeit, aber nur in 67 % der Betriebe im Produzierenden Gewerbe. Beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten wird dieser Unterschied noch deutlicher: Im Dienstleistungssektor waren 38 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig; im Produzierenden Gewerbe waren es 12 %. Besonders hoch fielen die Teilzeitquoten im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Übrigen Dienstleistungen aus (vgl. Abbildung 4). Es steht zu vermuten, dass dieser Befund nicht zuletzt mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen Branchen zusammenhängt, der ebenfalls Abbildung 4 zu entnehmen ist und die gleiche Struktur aufweist wie die Teilzeitquote. Hintergrund ist, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer: Insgesamt 47 % der weiblichen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern waren Mitte 2025 mit reduziertem Stundenumfang tätig, aber nur 18 % der männlichen Beschäftigten.

³ 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 4: Anteil der in Teilzeit tätigen Beschäftigten (Teilzeitquote) und der weiblichen Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte (51 %) der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Überstunden hinzu. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil ebenfalls auf diesem Niveau (51 %), in Westdeutschland mit 56 % etwas höher. Vor allem in Betrieben der Öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen wurden im Jahr 2024⁴ in Mecklenburg-Vorpommern häufig Überstunden geleistet (vgl. Abbildung 5).

Überstunden kommen in größeren Betrieben deutlich häufiger vor als in kleineren: Während in 41 % der Kleinstbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2024 Überstunden geleistet wurden, waren es unter den Großbetrieben 88 % (vgl. ebenfalls Abbildung 5).

⁴ 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 2024.

Abbildung 5: Betriebe mit Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angabe bezieht sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Jahr 2024.

Ein Instrument zum Umgang mit Überstunden sind Arbeitszeitkonten, also Systeme zur Erfassung und Steuerung von Arbeitszeiten, bei denen Mehr- und Minderstunden über einen bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden können. Sie ermöglichen es Beschäftigten, Überstunden anzusparen und später durch Freizeit auszugleichen, während Unternehmen flexibler auf Arbeitsaufkommen reagieren können. Im Jahr 2025 hatten 59 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Regelungen zu Arbeitszeitkonten, mit deutlichen Unterschieden in Bezug auf die Betriebsgröße. Unter Klein-, Mittel- und Großbetrieben, also Betrieben ab zehn Beschäftigten, verfügten jeweils mindestens drei Viertel über Regelungen zu Arbeitszeitkonten; unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag der Anteil hingegen bei nur 49 %. In Ostdeutschland insgesamt gab es in 56 % der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in Westdeutschland in 54 % der Betriebe.

Überstunden werden dann notwendig, wenn geplante Tätigkeiten nicht in der vorgesehenen Zeit erledigt werden können. Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn Beschäftigte kurz- oder langfristig ausfallen. Ohne ausgleichende Maßnahme kann ein solcher Ausfall, z.B. durch Krankheit oder das temporäre Fehlen von Kinderbetreuung, dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse im Unternehmen nicht mehr ausgeführt werden können. Dies kann Produktionsverzögerungen und Produktionseinschränkungen verursachen und

die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen beeinträchtigen. Dabei steigt das Risiko für negative Folgen durch Personalausfälle mit der Abhängigkeit der Produktionsabläufe eines Betriebes von einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen.

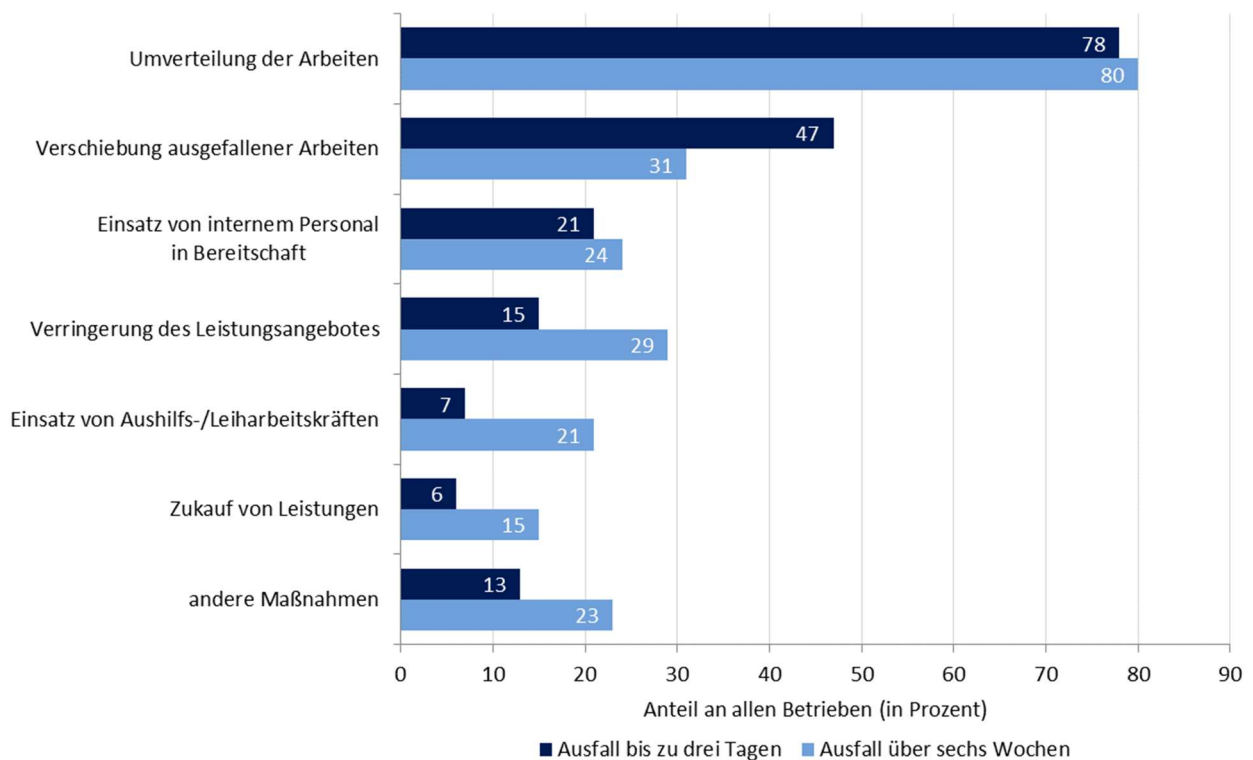
In fast zwei von fünf Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern (38 %) besteht nach eigener Einschätzung eine sehr hohe Abhängigkeit der Produktionsprozesse von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen, das heißt die Arbeitsschritte der Beschäftigten hängen eng miteinander zusammen und der unerwartete Ausfall von Beschäftigten zieht Anpassungen bei anderen Beschäftigten nach sich. Weitere 20 % der Betriebe sehen eine hohe Abhängigkeit. Bei mehr als der Hälfte der Betriebe (58 %) kann ein unerwarteter Ausfall von Beschäftigten somit dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse nicht mehr oder nur mithilfe zusätzlicher Maßnahmen ausgeführt werden können. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit hoher oder sehr hoher Abhängigkeit bei 53 %, in Westdeutschland bei 55 %.

Kommt es vor diesem Hintergrund zu Personalausfällen, reagieren die Betriebe sowohl bei kurzfristigen als auch bei dauerhaften Ausfällen in erster Linie mit einer Umverteilung der Arbeiten auf andere Beschäftigte (vgl. Abbildung 6). Ein Ausfall von betriebsrelevanten Beschäftigten führt somit häufig zu einer Arbeitsverdichtung bzw. höheren Arbeitsbelastung der Belegschaft und zu potenziell erhöhten Überstunden. Im Falle kurzzeitiger Abwesenheit spielt auch die Verschiebung der ausgefallenen Arbeiten eine relevante Rolle; bei längerfristigen Ausfällen verringern Betriebe ihr Leistungsangebot oder setzen internes Personal im Bereitschaftsdienst ein.

Die insgesamt am häufigsten genannte Maßnahme – Umverteilung der Arbeiten auf die übrige Belegschaft – dominiert in allen Branchen, und zwar sowohl bei kurzfristigen Ausfällen (bis drei Tage) als auch bei längerfristigen (ab sechs Wochen). Unterschiede zeigen sich hinsichtlich weiterer Maßnahmen: So werden die Strategien, Arbeiten auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben oder Leistungen zuzukaufen, häufiger im Produzierenden Gewerbe eingesetzt als im Dienstleistungsbereich. Vermutlich ergeben sich diese Unterschiede aus der Unmittelbarkeit von Dienstleistungen bzw. der Lagerfähigkeit von Produkten des Produzierenden Gewerbes, die eine Lagerhaltung und damit das Abfedern von personellen Engpässen erlaubt.

Auch bei einer größenspezifischen Betrachtung bleibt die Umverteilung der Arbeiten die zentrale Strategie über alle Betriebsgrößenklassen hinweg. Die Verschiebung von Arbeiten auf einen späteren Zeitpunkt kommt hingegen vor allem in kleineren Betrieben vor. Größere Betriebe müssen auf dieses Mittel seltener zurückgreifen; stattdessen verfügen sie häufiger als kleinere Betriebe über internes Personal in Rufbereitschaft oder setzen Aushilfs- bzw. Leiharbeitskräfte ein.

Abbildung 6: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe bis zu drei Tagen und von über sechs Wochen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Mehrfachantworten möglich.

4.2 Befristete Beschäftigung

Viele Jahre gehörte es zur gängigen Einstellungspraxis der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern wie auch im Rest von Deutschland, Einstellungen zunächst befristet vorzunehmen. Noch im Jahr 2015 war mehr als die Hälfte der Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern befristet. Seitdem ist dieser Anteil deutlich zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2025 erhielten 28 % der neu eingestellten Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; 72 % wurden unbefristet eingestellt. Diese Entwicklung war auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 7).

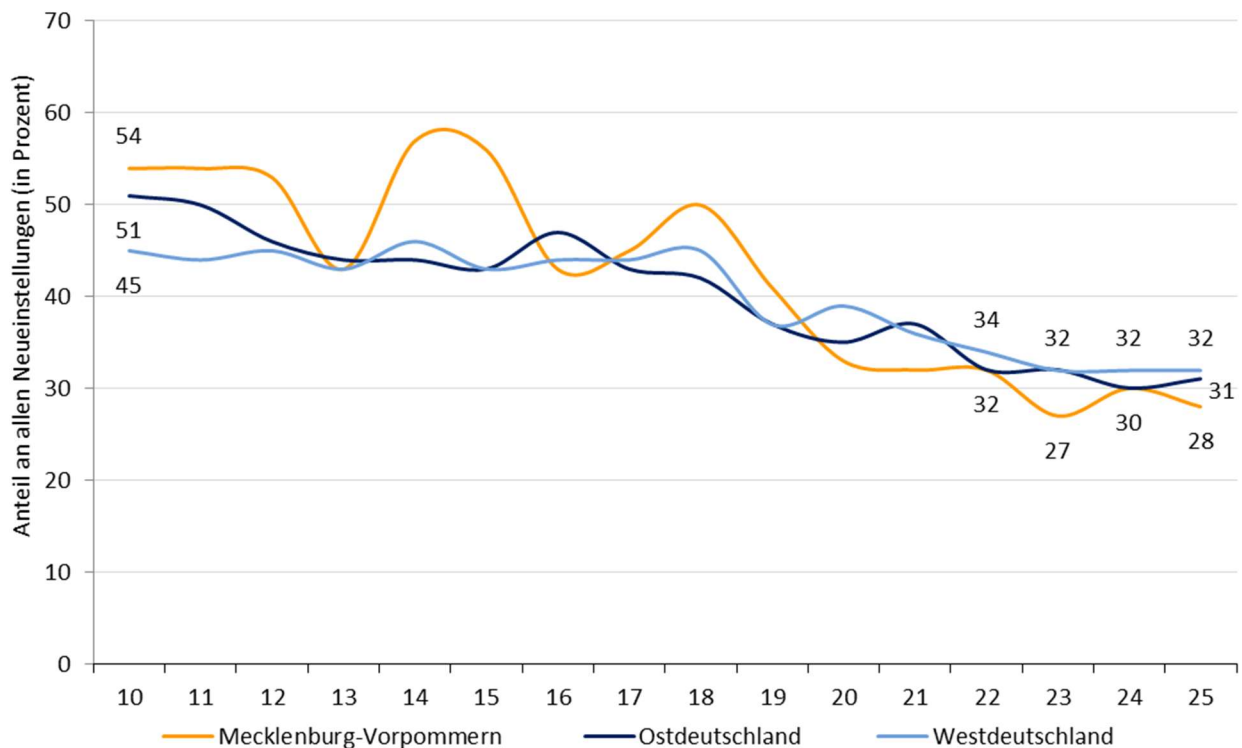
Zum Stichtag der diesjährigen Befragung (30.06.2025) hatten in Mecklenburg-Vorpommern 8 % der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag; in 14 % der Betriebe gab es befristet Beschäftigte. Befristete Beschäftigung war damit in Mecklenburg-Vorpommern etwas stärker verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (jeweils 13 % der Betriebe mit befristet Beschäftigten und gut 6 % der Beschäftigten mit Befristung).

Den größten Anteil von Betrieben mit mindestens einer bzw. einem befristet Beschäftigten gab es in Mecklenburg-Vorpommern in der Öffentlichen Verwaltung (38 % aller Betriebe), den höchsten Anteil befristet Beschäftigter hingegen in den Übrigen Dienstleistungen (18 %). Größere Betriebe setzen Befristungen häufiger ein als kleinere Betriebe. So gab es zum Stichtag der Befragung (30.06.2025) in 71 % der Großbetriebe befristet Beschäftigte; 11 % aller Beschäftigten in diesen Betrieben hatten einen befristeten Arbeitsvertrag. In Kleinstbetrieben

fielen die entsprechenden Anteile mit 6 % (Betriebsebene) bzw. 2 % (Beschäftigtenebene) deutlich geringer aus.

Befristete Beschäftigung stellt regelmäßig den Einstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar. Von allen befristet Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2025 endete, wurden 44 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber übernommen. Weitere 28 % wurden erneut befristet beschäftigt, ein ebenso großer Anteil schied nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb aus.

Abbildung 7: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025*

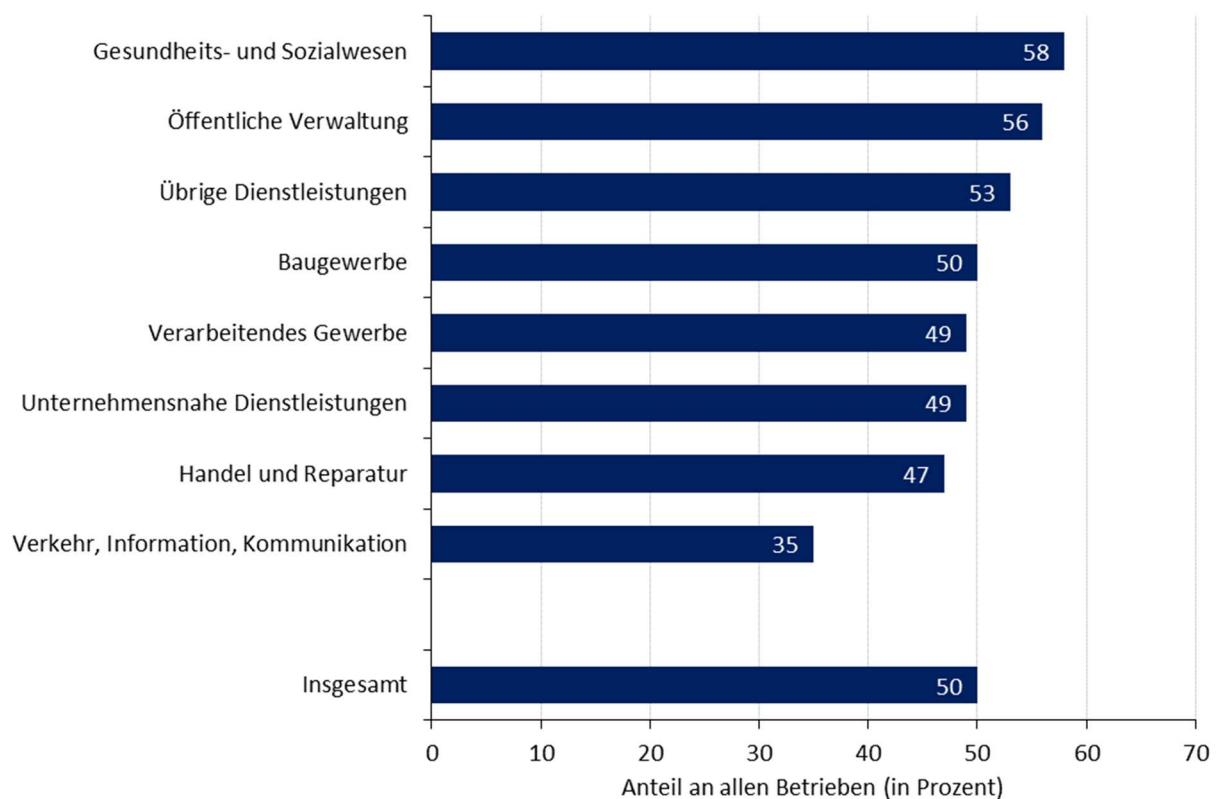


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. * jeweils erstes Halbjahr

5 Personalbedarf und Personalbewegungen

Im ersten Halbjahr 2025 suchte die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (50 %) Personal. In Ostdeutschland insgesamt (48 % der Betriebe mit Personalbedarf) und Westdeutschland (49 % der Betriebe) war die Situation ähnlich. In einzelnen Branchen lag der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf noch einmal höher als im Mittel Mecklenburg-Vorpommerns, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo fast drei von fünf Betrieben Personal suchten (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Arbeitskräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025



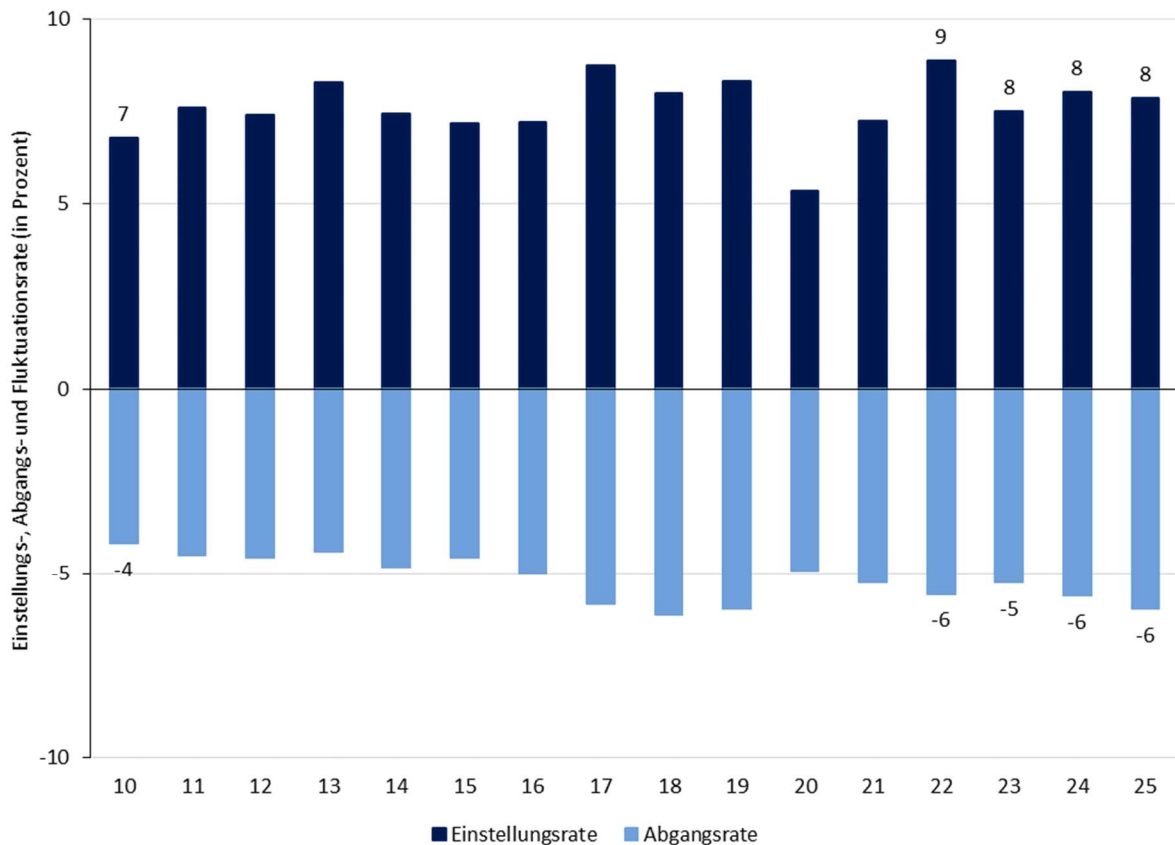
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Kleinere Betriebe verzeichneten seltener einen Personalbedarf als größere Betriebe. So suchten nur 39 % der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte, aber 90 % 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 258 Beschäftigten verlassen bei einer Abgangsrate von 6 % (s. Abbildung 9 weiter unten) jedes Jahr im Mittel 15 Personen den Betrieb und müssen potenziell ersetzt werden. Ein Kleinstbetrieb mit durchschnittlich vier Beschäftigten ist hingegen bei derselben Abgangsrate im Mittel nur alle vier Jahre von Personalabgängen betroffen.

5.1 Personaleinstellungen und -abgänge

Der beschriebene Personalbedarf führte weiterhin zu viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt: Allein im ersten Halbjahr 2025 wurden in Mecklenburg-Vorpommern 6 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 8 % aller Stellen wurden neu besetzt. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate blieben damit im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag wie im Vorjahr bei 14 %.

Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsraten in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025



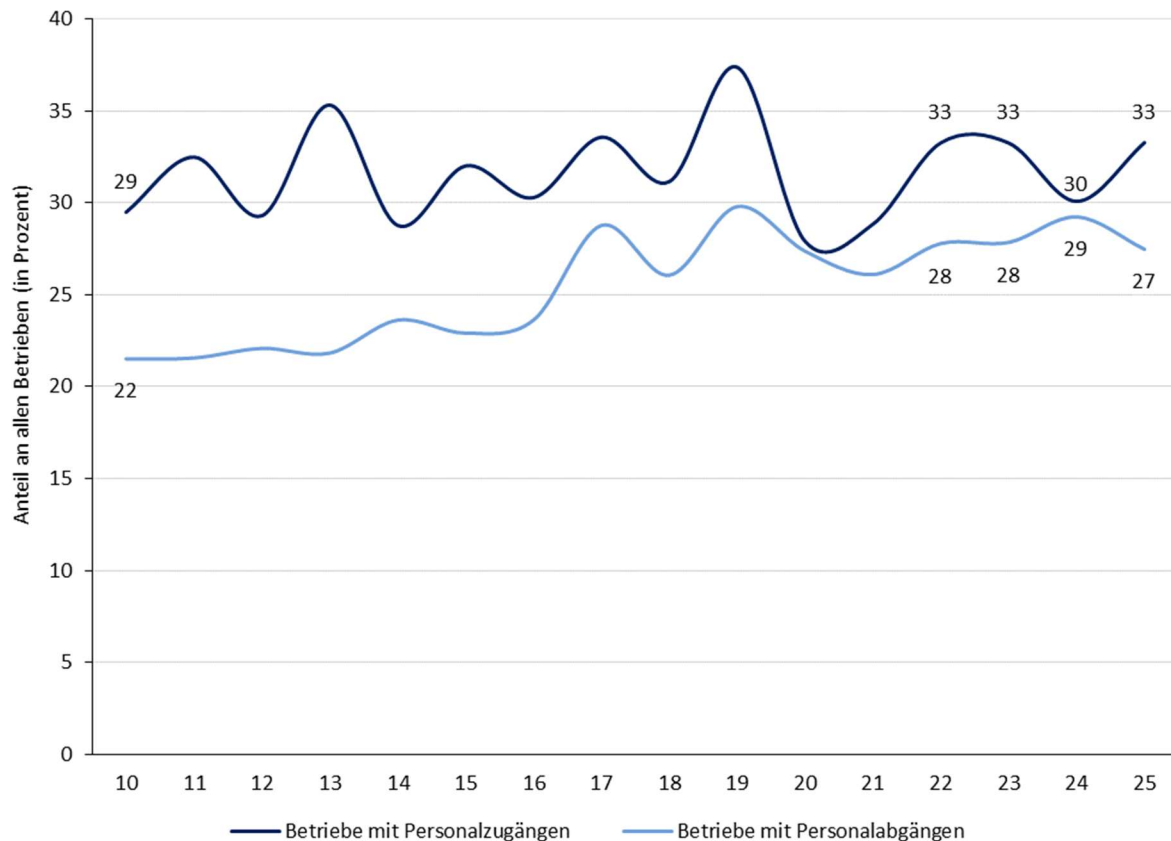
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr.

Einstellungen und Abgänge gab es im ersten Halbjahr 2025 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, das heißt Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast allen mittleren und Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen.

Ein Drittel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (33 %) tätigte im ersten Halbjahr 2025 Einstellungen. Damit verweilte die Einstellungsrate auf dem hohen Niveau der Jahre 2022 und 2023 (vgl. Abbildung 10). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die jeweiligen Vergleichswerte ebenfalls auf diesem Niveau. Personalabgänge hatten im ersten

Halbjahr 2025 insgesamt 27 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zu verzeichnen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteile mit 29 % bzw. 31 % etwas höher aus.

Abbildung 10: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025

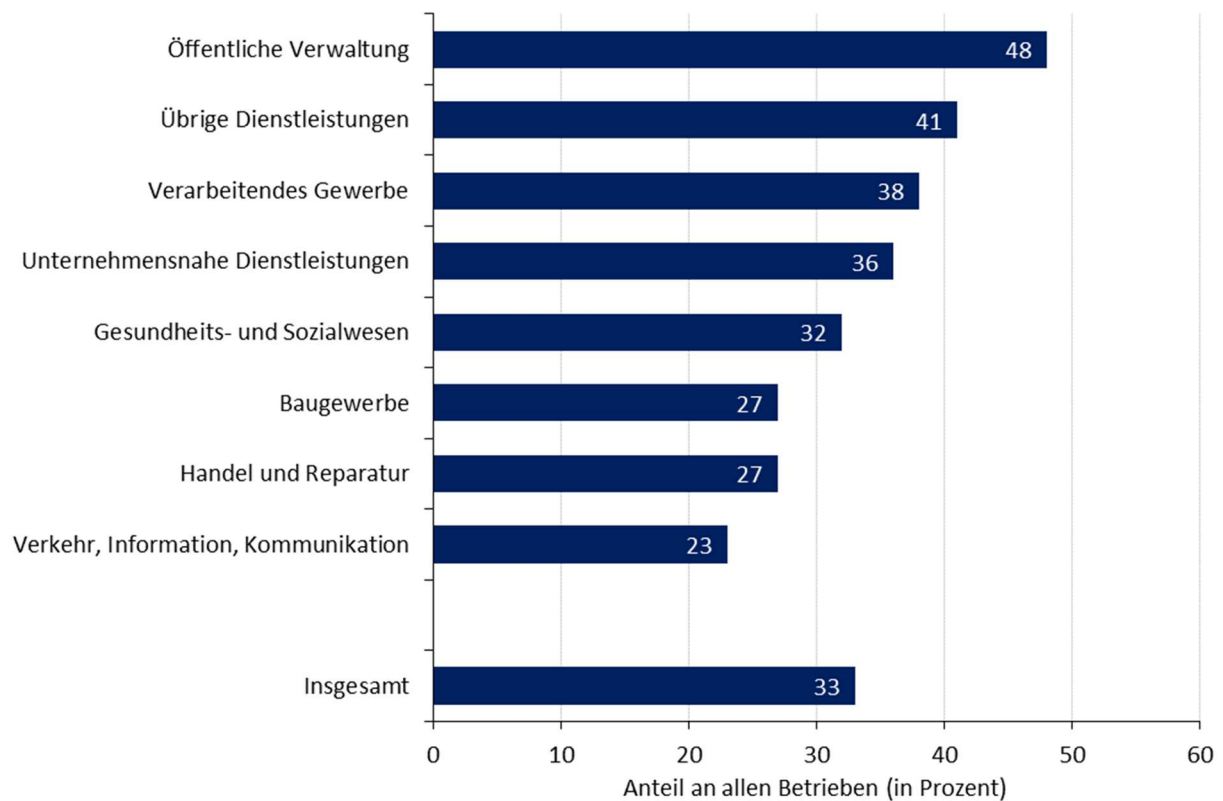


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Der Anteil von Betrieben mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2025, der insgesamt bei 33 % lag, unterscheidet sich stark zwischen den Branchen. Besonders hoch fielen die Anteile der einstellenden Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung und in den Übrigen Dienstleistungen aus, eher niedrig im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (vgl. Abbildung 11). Den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2025 Personalzugänge zu verzeichnen hatten, stand ein Anteil von 50 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gegenüber, die in diesem Zeitraum Personalbedarf hatten (vgl. Abbildung 8 weiter oben). Insgesamt 17 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern konnten somit trotz Bedarfs keine Einstellungen realisieren. In einzelnen Branchen fiel diese Differenz noch einmal höher aus, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 58 % der Betriebe Personal einstellen wollten (vgl. wiederum Abbildung 8 weiter oben), es aber nur in 32 % der Betriebe zu Einstellungen kam (vgl. Abbildung 11). Insgesamt 26 % der Betriebe dieser Branchen stellten somit keine neuen Beschäftigten ein, obwohl sie einen entsprechenden Bedarf

hatten. Auch im Baugewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur war die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Betriebe mit Personalbedarf (50 % bzw. 47 %) und dem Anteil der einstellenden Betriebe (jeweils 27 %) groß.

Abbildung 11: Betriebe mit Personaleinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025

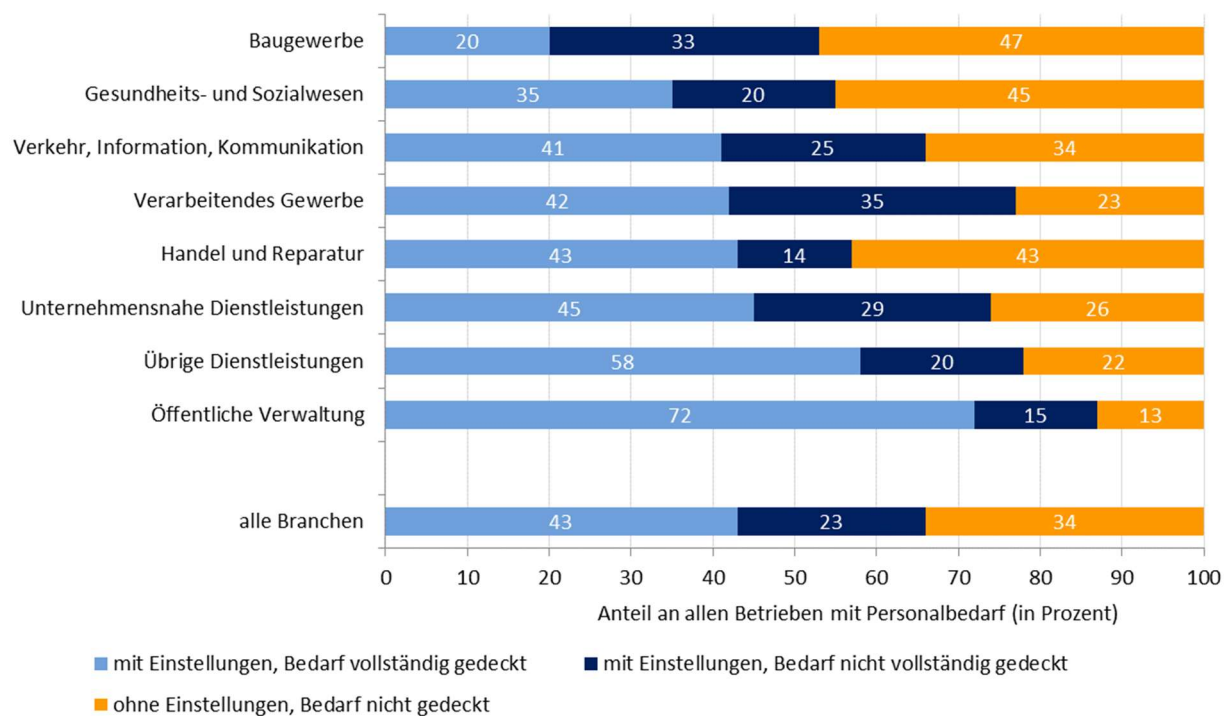


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die Herausforderungen bei der Besetzung offener Stellen werden umso deutlicher, betrachtet man den Erfolg bei der Personalgewinnung nur für Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025: Von diesen konnten 43 % ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken; weitere 23 % konnten Einstellungen vornehmen, allerdings nicht im gewünschten Umfang, so dass ihr Personalbedarf nicht vollständig gedeckt wurde. Insgesamt 34 % der Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025 stellten keine neuen Beschäftigten ein (vgl. Abbildung 12).

So hatte etwa im Baugewerbe die Hälfte aller Betriebe (50 %) einen Personalbedarf. Von diesen konnte jedoch nur ein Fünftel (20 %) ihren Bedarf vollständig durch Einstellungen decken. Ein Drittel der Betriebe mit Personalbedarf nahmen zwar Einstellungen vor, jedoch nicht im gewünschten Umfang, und fast die Hälfte der Betriebe mit Personalbedarf (47 %) konnte kein Personal einstellen (vgl. Abbildung 12). Im Ergebnis blieben in vier von fünf Betrieben dieser Branchen, die Personalbedarf hatten, Stellen unbesetzt.

Abbildung 12: Betriebe mit Personaleinstellungen und Deckung des Personalbedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im ersten Halbjahr 2025

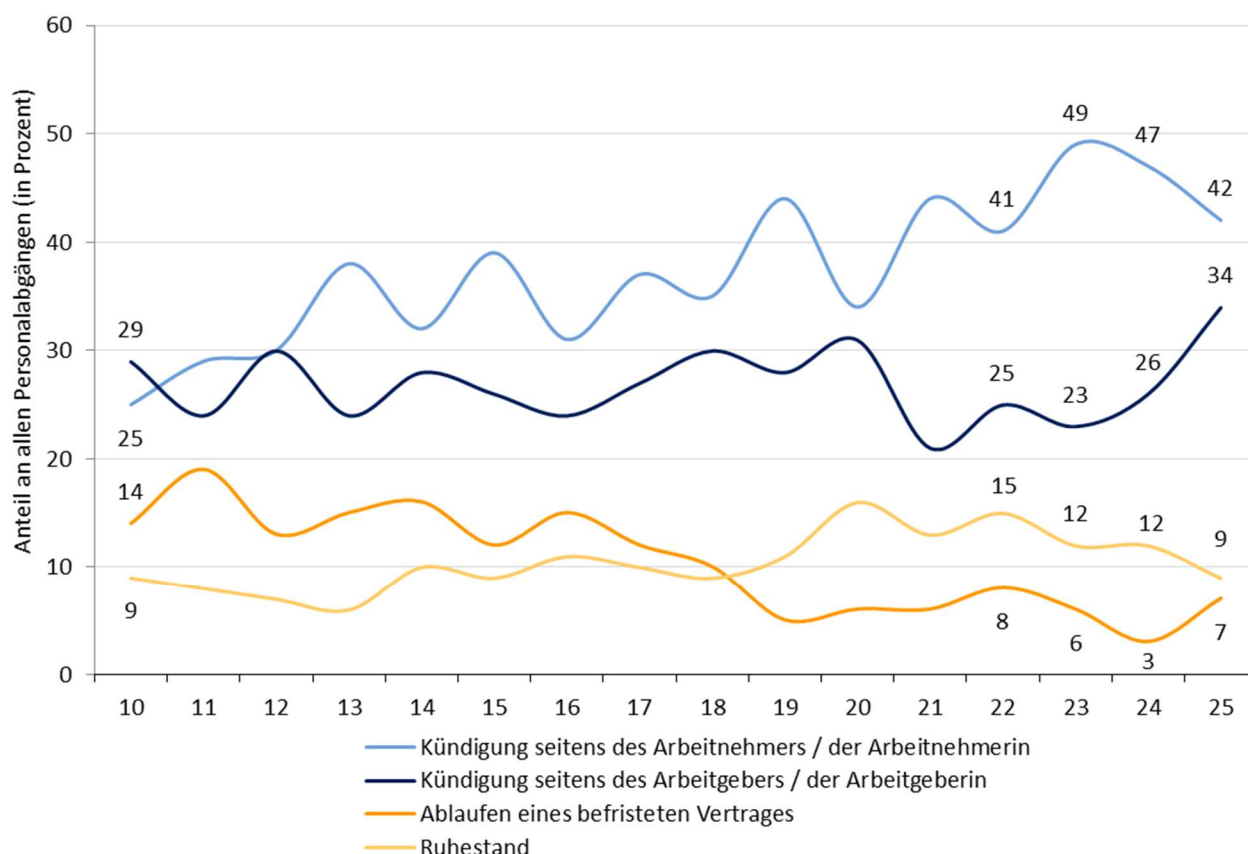


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2025

In 27 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern verließ im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine beschäftigte Person den Betrieb. Wie schon bei den Einstellungen sticht auch bei den Personalabgängen die Öffentliche Verwaltung hervor: Aus 39 % aller Betriebe dieser Branchen schieden Beschäftigte im ersten Halbjahr 2025 aus.

Wie schon in den Vorjahren gingen Personalabgänge in der Mehrzahl von den Beschäftigten aus: In 42 % der Fälle waren sie auf eine arbeitnehmerseitige Kündigung zurückzuführen, in weiteren 9 % der Fälle auf einen Übergang in den Ruhestand. Allerdings ging der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum merklich zurück. Parallel stieg der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen an und erreichte mit 34 % den höchsten Wert seit mehr als 15 Jahren (vgl. Abbildung 13). Auch der Anteil der Personalabgänge, die im ersten Halbjahr 2025 auf das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags zurückzuführen waren und damit tendenziell arbeitgeberseitig initiiert waren, fiel mit 7 % deutlich höher aus als im Vorjahr. Nach vielen Jahren eines Arbeitnehmermarkts zeichnet sich damit möglicherweise eine Wende von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ab.

Abbildung 13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. * jeweils bezogen auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

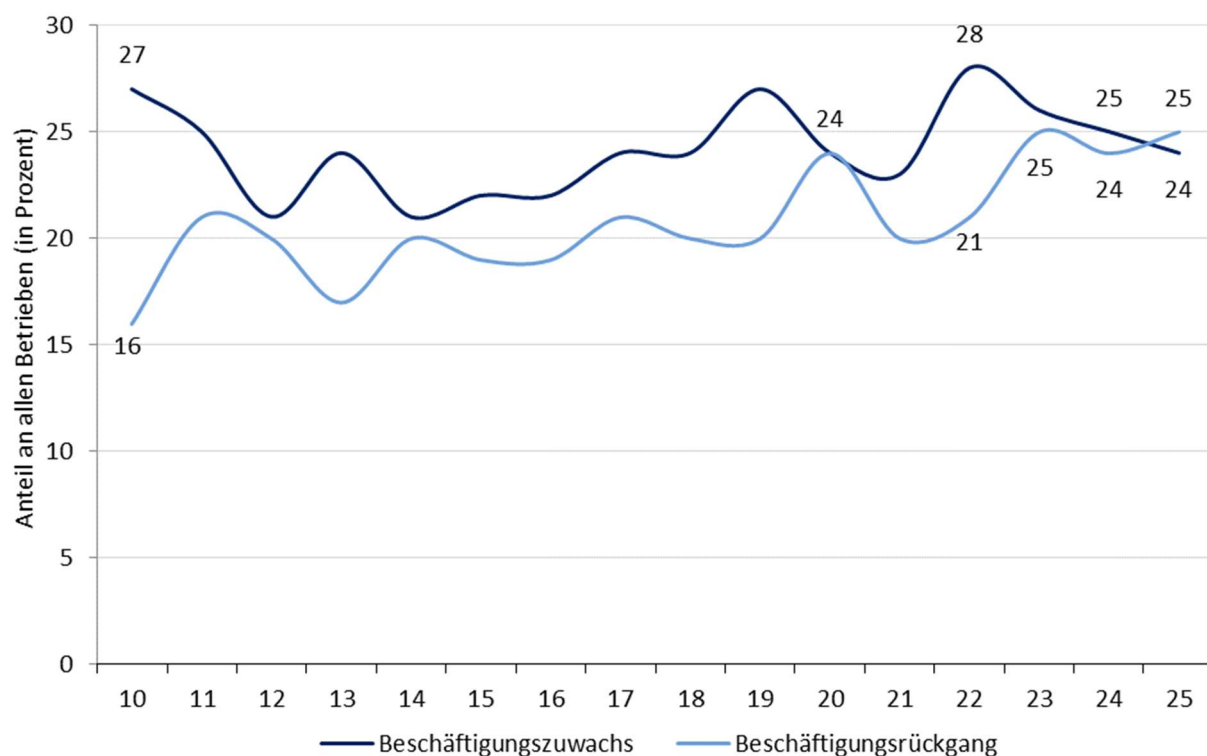
5.2 Beschäftigungsauf- und -abbau

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. Von den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern mit Personalbewegungen im ersten Halbjahr 2025 (42 % der Betriebe, s.o.) hatten 44 % sowohl Einstellungen als auch Abgänge zu verzeichnen. 35 % tätigten nur Personaleinstellungen; 21 % hatten ausschließlich Personalabgänge.

In der Summe dieser Personalbewegungen gab es in knapp der Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (49 %) zwischen Mitte 2024 und Mitte 2025 eine effektive Nettoveränderung im Beschäftigtenbestand: In 24 % der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten, in 25 % sank sie.⁵ Damit überstieg der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau erstmals seit 2010 den Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau (vgl. Abbildung 14). Die Gesamtzahl der Beschäftigten blieb im Jahresvergleich dennoch nahezu konstant.

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.

Abbildung 14: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Mecklenburg-Vorpommern 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang mit jeweils rund 24 % etwa auf dem Niveau von Mecklenburg-Vorpommern, zugleich baute jedoch mit jeweils 27 % ein etwas größerer Anteil der Betriebe Beschäftigung auf. Die Zahl der Beschäftigten stieg leicht um jeweils knapp 1 %.⁶

Überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigungsabbau fanden sich in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (34 %) sowie im Bereich Handel und Reparatur (29 %), viele Betriebe mit Beschäftigungsaufbau in den Übrigen Dienstleistungen (29 %). Im Baugewerbe ist das Bild uneinheitlich: In 27 % der Betriebe dieser Branche erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich, in 31 % der Betriebe sank sie (vgl. Tabelle 4). 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 0). Auch die Gesamtzahl der Beschäftigten entwickelte sich branchenspezifisch: Die größten Zuwächse verzeichneten die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen

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.

mit einem Plus von jeweils gut 2 %; im Bereich Handel und Reparatur hingegen ging die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich um rund 3 % zurück.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2024 und 2025

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsabbau (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	25	49	26
Baugewerbe	31	42	27
Handel und Reparatur	29	56	15
Verkehr, Information, Kommunikation	34	50	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	52	25
Gesundheits- und Sozialwesen	22	54	24
Übrige Dienstleistungen	19	52	29
Öffentliche Verwaltung	17	58	25
Alle Branchen	25	51	24

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Nettoveränderungen in der Zahl der Beschäftigten waren in größeren Betrieben häufiger zu beobachten als in Kleinstbetrieben. So blieb in mehr als der Hälfte der Kleinstbetriebe (59 %) die Zahl der Beschäftigten im Jahresvergleich konstant; unter Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten betrug dieser Anteil hingegen nur rund ein Drittel (vgl. Tabelle 5). Unter größeren Betrieben fanden sich zwar sowohl mehr mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau als unter Kleinstbetrieben, in der Summe ergab sich in diesen Betrieben jedoch ein effektiver Beschäftigungszuwachs von rund 1 % im Vergleich zum Vorjahr, während in den Kleinstbetrieben die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2024 und Mitte 2025 um knapp 4 % sank.

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2024 und 2025

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsabbau (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	22	59	19
10 bis 49 Beschäftigte	32	34	34
50 bis 99 Beschäftigte	29	31	40
ab 100 Beschäftigte	35	32	33
Alle Größenklassen	25	51	24

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Jüngere Betriebe entwickelten sich dynamischer als ältere Betriebe: In 31 % der Betriebe, die seit maximal fünf Jahren existieren, stieg die Zahl der Beschäftigten, in 21 % dieser Betriebe ging sie zurück. In der Summe stieg die Zahl der Beschäftigten in jungen Betrieben im Jahresvergleich um rund 5 % – deutlich stärker als im Durchschnitt aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern.

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 kann 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 steht in diesem Fall mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation des Betriebs in Verbindung. 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, zeigt sich auch daran, dass in 30 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2025 einen Fachkräftebedarf 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.

6 Fachkräftebedarf

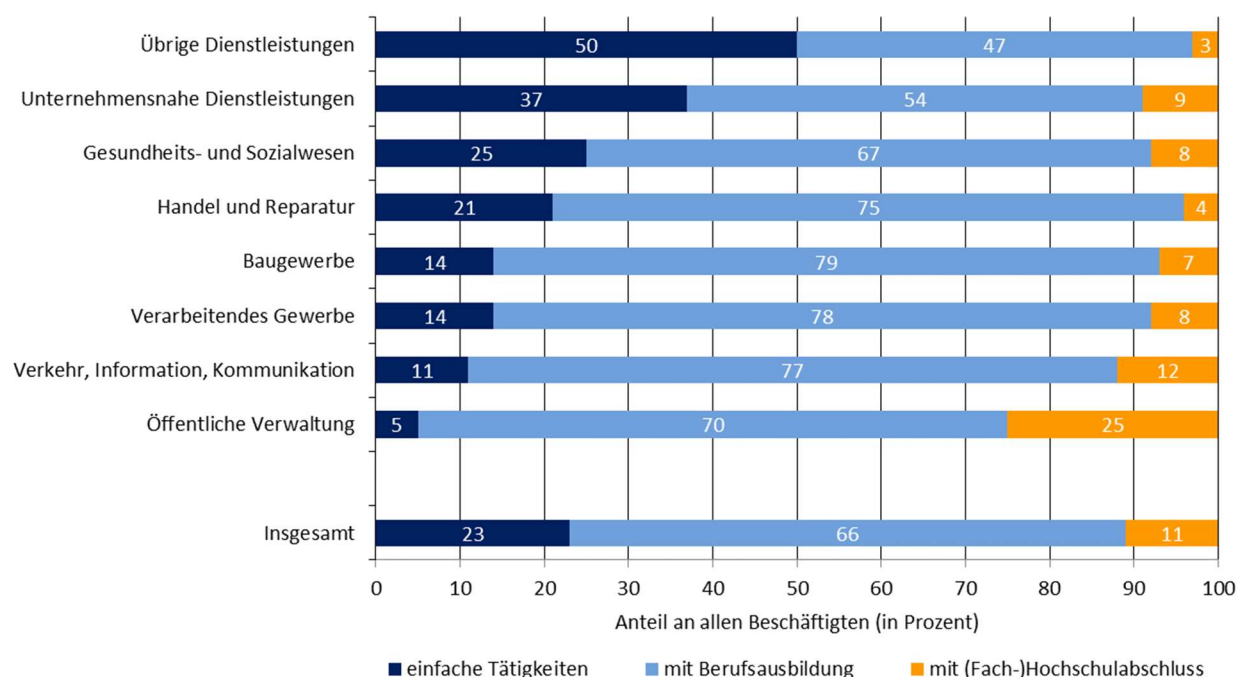
Während der allgemeine Personalbedarf die Betriebe bereits vor vielschichtige Anforderungen stellt, hat ein Mangel an Fachkräften zusätzliche und spezifische Implikationen, denn Fachkräfte bilden für viele Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern eine Schlüsselressource. Sie arbeiten aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten häufig besonders effizient und stellen eine hohe Qualität der Produkte sicher. Mit ihrem Fachwissen sichern sie außerdem die betriebliche Innovations- und Anpassungsfähigkeit. Die ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften stellt damit einen zentralen Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern dar.

6.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Die große Bedeutung von Fachkräften zeigt sich bereits daran, dass die überwiegende Mehrheit der Arbeitsplätze in Mecklenburg-Vorpommern eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert. 2025 übten insgesamt 77 % 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 66 % die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist; Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, machten einen Anteil von 11 % aus. 23 % der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 15).⁸

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.

Abbildung 15: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



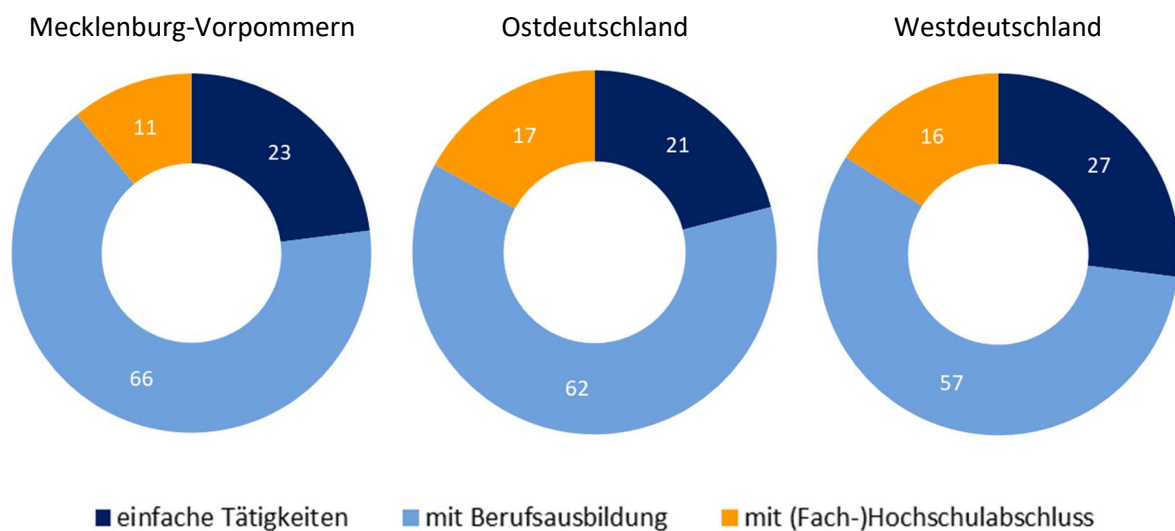
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen

Einfache Tätigkeiten finden sich im Dienstleistungssektor in deutlich größerem Umfang als im Produzierenden Gewerbe: So erfordern 28 % der Stellen im Dienstleistungsbereich keine formale Ausbildung; im Produzierenden Gewerbe liegt der Anteil mit 13 % deutlich niedriger. Während der Anteil einfacher Tätigkeiten in nahezu allen Dienstleistungsbranchen höher ausfällt als in den Branchen des Produzierenden Gewerbes, stechen die Übrigen Dienstleistungen besonders hervor: Hier arbeitet die Hälfte aller Beschäftigten (50 %) auf Stellen, 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 findet sich mit 37 % ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (vgl. ebenfalls Abbildung 15). In der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen kaum Stellen für Un- und Angelernte; hier ist hingegen der Anteil von Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, besonders hoch.

Die qualifikationsbezogene Tätigkeitsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern entspricht in ihren Grundzügen derjenigen in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, weist aber auch einige Besonderheiten auf. So besteht in Mecklenburg-Vorpommern eine etwas geringere Verbreitung von hochqualifizierten Tätigkeiten: Nur 11 % aller Beschäftigten arbeiten auf Stellen, die eine akademische Ausbildung erfordern. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt dieser Anteil fünf bis sechs Prozentpunkte höher. Demgegenüber spielen qualifizierte Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung notwendig ist, eine größere Rolle in

Mecklenburg-Vorpommern. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt außerdem in Mecklenburg-Vorpommern – wie auch in Ostdeutschland insgesamt – der Anteil einfacher Tätigkeiten geringer aus (vgl. Abbildung 16). Dadurch sind Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland.

Abbildung 16: Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2025



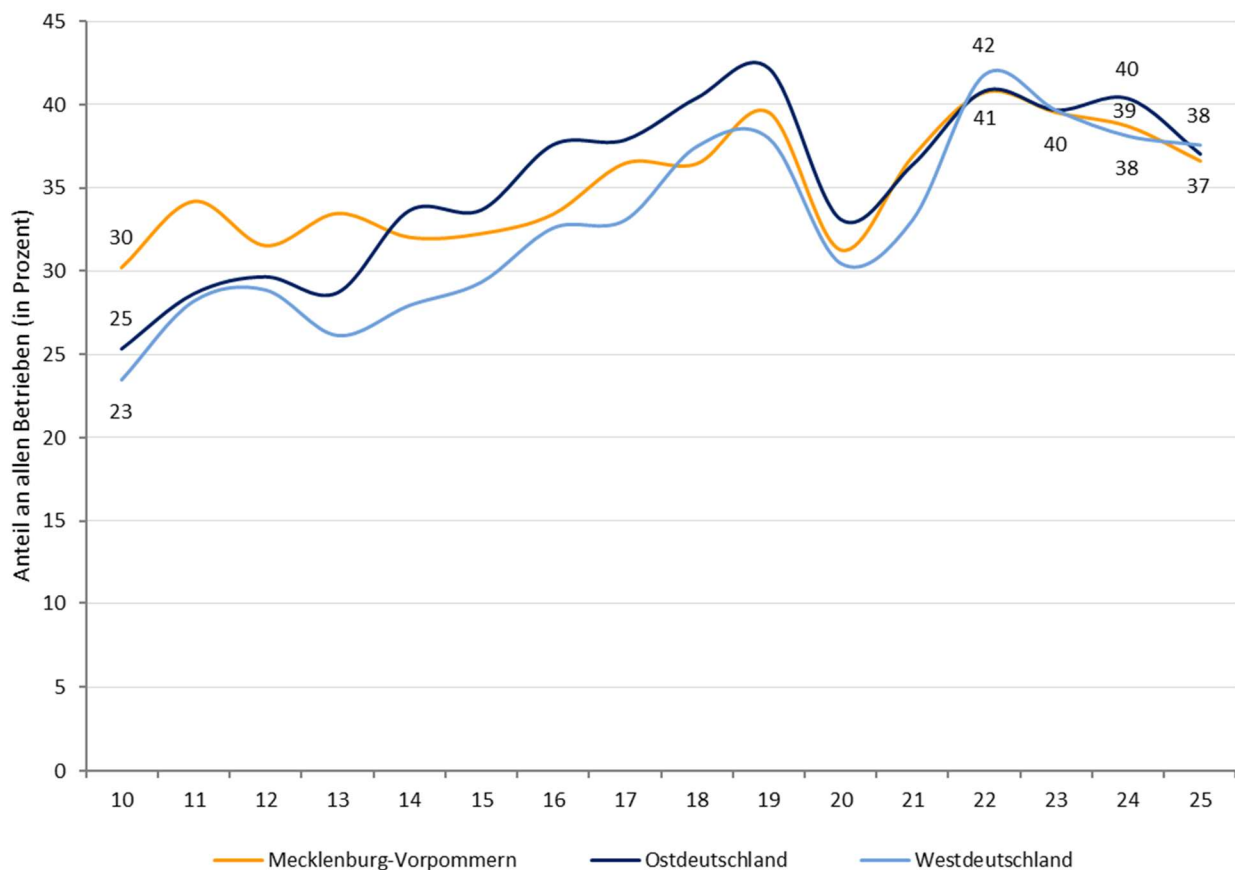
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen; Angaben in %.

Auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe zeigt sich die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten: In der Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (50 %) gab es 2025 keine Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen, d.h. es wurden ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil mit 53 % etwas höher, in Westdeutschland fiel er mit 44 % dagegen geringer aus. In 45 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen; in 5 % der Betriebe wurden ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt.

6.2 Umfang des Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2025 hatten 37 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Bedarf an qualifizierten Kräften. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Vergleichswerte ebenfalls auf diesem Niveau. Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf sank in Mecklenburg-Vorpommern – wie tendenziell auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – das dritte Jahr in Folge (vgl. Abbildung 17).

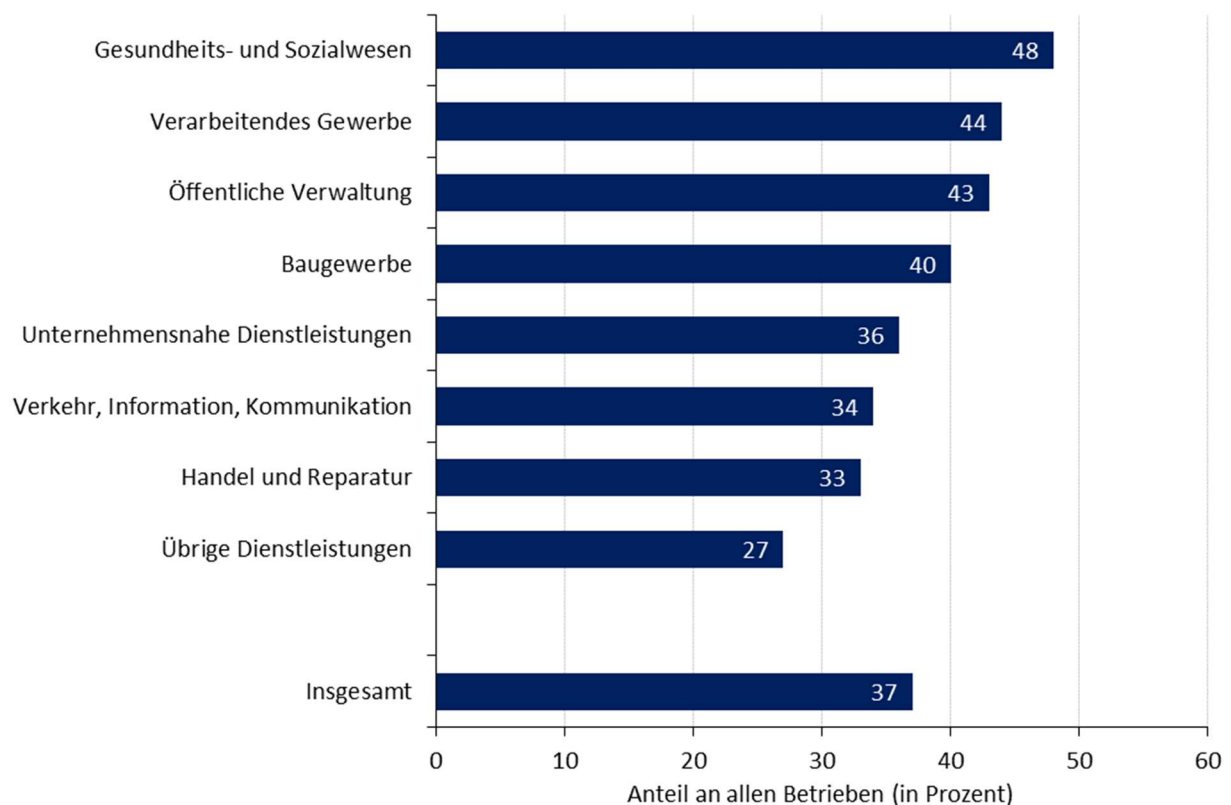
Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr.

Beim Fachkräftebedarf sticht wie schon in den Vorjahren das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: Knapp die Hälfte aller Betriebe in dieser Branche (48 %; vgl. Abbildung 18) suchte im ersten Halbjahr 2025 qualifizierte Kräfte. Daneben hatten im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich viele Betriebe einen Fachkräftebedarf.

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen im ersten Halbjahr 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Hinblick auf die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte stechen die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor: Fast ein Viertel des gesamten Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern im ersten Halbjahr 2025 entfiel auf diese Branche (23 %). Damit übersteigt der branchenspezifische Anteil am Fachkräftebedarf den Beschäftigtenanteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich. Dieser liegt bei 16 % (vgl. Kapitel 3.1). Bei der Einordnung dieses Befunds ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Leiharbeit in die Unternehmensnahen Dienstleistungen fällt. Soweit Betriebe ihren Fachkräftebedarf über Leiharbeit decken, schlägt sich der daraus resultierende Fachkräftebedarf daher in den Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder und nicht in der ursprünglichen Branche. Der tatsächliche branchenspezifische Fachkräftebedarf in den Unternehmensnahen Dienstleistungen wird dadurch leicht verzerrt.

Weitere Branchen mit einem hohen Anteil am Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern sind das Gesundheits- und Sozialwesen mit 18 %, der Bereich Handel und Reparatur mit 11 % und die Übrigen Dienstleistungen mit 10 %. Anders als bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen entsprechen diese Anteile jedoch jeweils etwa dem Gewicht dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern.

Wie schon beim Personalbedarf im Allgemeinen (vgl. Kapitel 5) fällt unter kleineren Betrieben der Anteil mit Fachkräftebedarf geringer aus als unter größeren Betrieben. So hatten nur 27 %

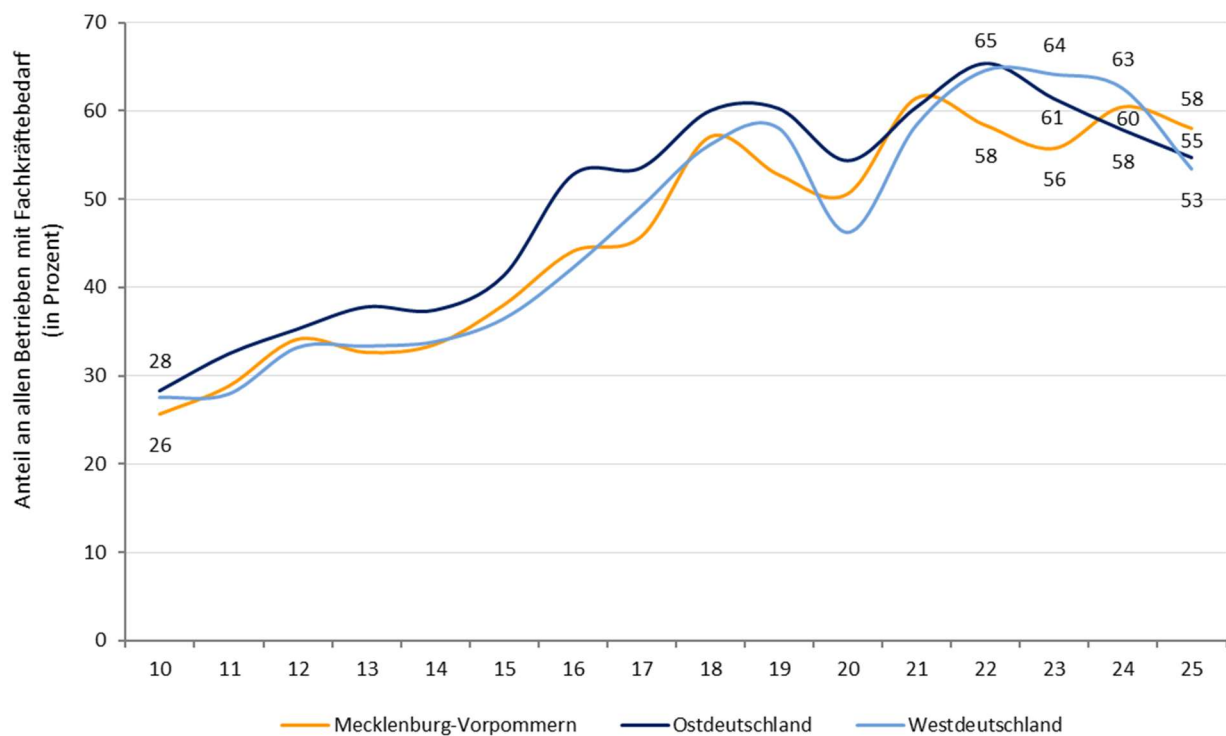
der Kleinstbetriebe eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei den Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lagen dieser Anteil bei 85 %. Dieser Unterschied hängt erneut schlicht mit der geringen Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb und der damit verbundenen geringeren Mitarbeiterfluktuation zusammen. In der Gesamtbetrachtung fand sich jeweils ein Viertel aller offenen Fachkräftestellen in Kleinstbetrieben und in Großbetrieben. Setzt man auch 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 32 % aller Beschäftigten arbeiten, einen unterproportionalen.

6.3 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. Doch nicht immer können die Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften auch decken. Im ersten Halbjahr 2025 stellten 22 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern neue Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein. Vor dem Hintergrund, dass 37 % aller Betriebe in diesem Zeitraum Fachkräfte suchten, wird deutlich, dass es vielen Betrieben erneut nicht gelang, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken. Hinzu kommt, dass selbst Betriebe, die Einstellungen vornahmen, damit nicht in jedem Fall ihren Bedarf vollständig decken konnten. Insgesamt gelang dies bis zur Jahresmitte nur 42 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf, in 58 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf blieben dementsprechend Fachkräftestellen unbesetzt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern heißt das: In gut jedem fünften Betrieb (22 %) blieb im ersten Halbjahr 2025 mindestens eine offene Fachkräftestelle unbesetzt.

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen blieb damit in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weitgehend konstant auf dem hohen Niveau der vergangenen Jahre: Seit 2017 hat dieser Wert nicht mehr die Schwelle von 50 % unterschritten. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war hingegen in den vergangenen Jahren eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Seit einem Höchststand im Jahr 2022 ist hier der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen kontinuierlich gesunken und liegt inzwischen unterhalb des Vergleichswerts in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Abbildung 19).

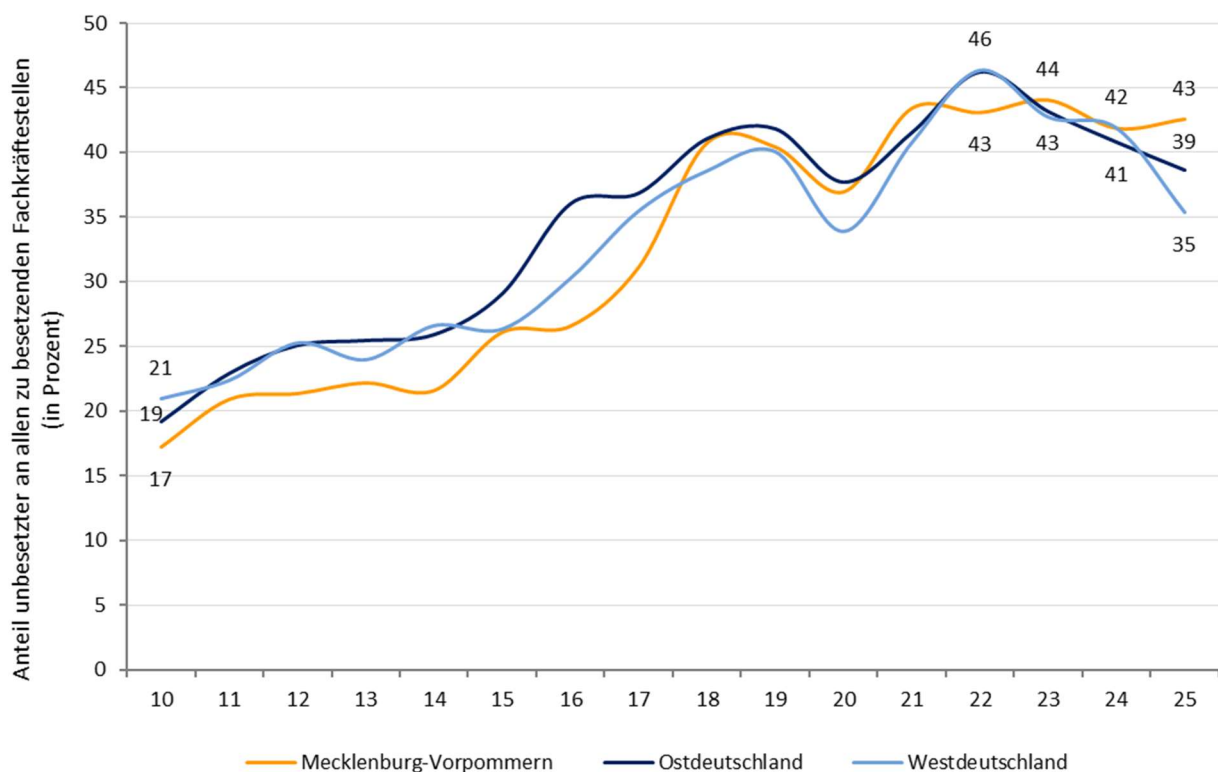
Abbildung 19: Betriebe* mit unbesetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Ähnlich stellt sich die Entwicklung bei der Nichtbesetzungsquote, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte, dar: Während sie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland das dritte Jahr in Folge sank, blieb sie in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend konstant und lag bei 43 % – vier Prozentpunkte über dem ostdeutschen Vergleichswert und acht Prozentpunkte über dem westdeutschen. (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025

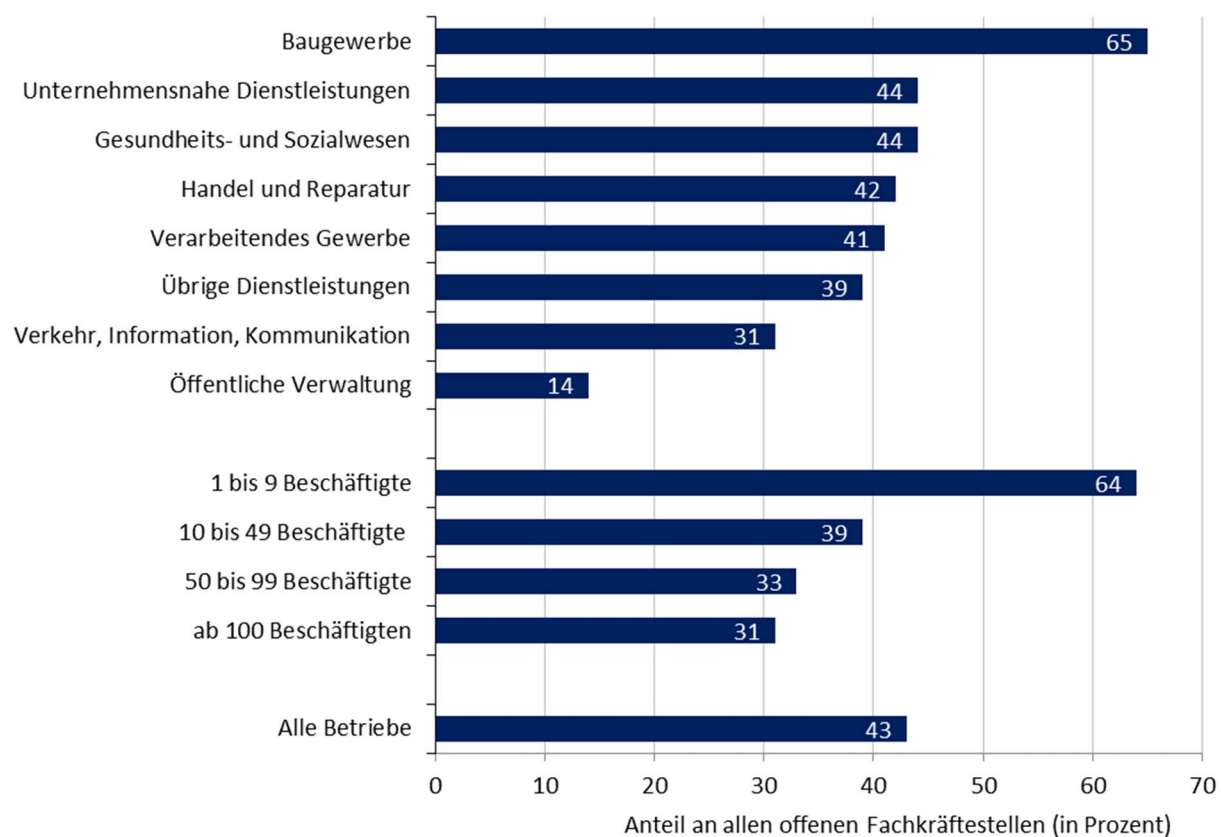


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr.

Die Branche, die in besonderem Maße von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen sind, ist weiterhin das Baugewerbe: Hier waren knapp zwei Drittel aller offenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2025 noch unbesetzt (vgl. Abbildung 21). Die herausfordernde Fachkräftesituation in dieser Branche, die schon in den vergangenen Jahren zu beobachten war, setzt sich damit fort.

Auch stellt weiterhin die Deckung des Fachkräftebedarfs für kleine Betriebe eine stärkere Herausforderung dar als für größere: Während in mittleren und großen Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten rund ein Drittel der offenen Fachkräftestellen unbesetzt blieb, waren es in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten fast zwei Drittel (vgl. ebenfalls Abbildung 21). Auf Kleinstbetriebe entfielen damit 38 % der unbesetzten Fachkräftestellen, obgleich sie nur für 25 % der gesamten Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich waren (vgl. Kapitel 6.2).

Abbildung 21: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

7 Arbeitskräftepotenziale zur Fachkräftesicherung

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt eine andauernde Herausforderung für die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Sie müssen kontinuierlich neue Wege und Strategien finden, um nicht nur kurz-, sondern auch mittel- und langfristig ihren Fachkräftebestand zu sichern und den Bedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund rückt die stärkere Einbindung bislang weniger genutzter Arbeitskräftepotenziale in den Fokus. Dazu zählen etwa ältere Erwerbspersonen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Geflüchtete. Bei geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten können diese Beschäftigungsgruppen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten.

7.1 Beschäftigung im Rentenalter

In den nächsten Jahren vollzieht sich ein rascher demografischer Wandel am Arbeitsmarkt: Allein in den kommenden zwei Jahren werden rund 4 % aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Gut ein Viertel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (26 %) hat Beschäftigte im entsprechenden Alter und rechnet somit mit altersbedingten Abgängen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der jeweilige Anteil mit 24 % ebenfalls auf diesem Niveau. In einzelnen Branchen sind in Mecklenburg-Vorpommern überdurchschnittlich viele Betriebe betroffen, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung (39 %; vgl. Abbildung 22 weiter unten).

Das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten führt in vielen Fällen zu Ersatzbedarf, der auf einem häufig bereits angespannten Arbeitsmarkt gedeckt werden muss. Hinzu kommt, dass es sich bei den ausscheidenden Mitarbeitenden in der Regel um erfahrene Kräfte handelt, die über ein hohes Maß an Fachwissen verfügen. Vor diesem Hintergrund kann eine Weiterbeschäftigung dieser Personen über den Renteneintritt hinaus eine zielführende personalpolitische Strategie darstellen. Den Rahmen für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze bildet die Aktivrente, die zum 1. Januar 2026 in Kraft trat und einen steuerfreien Zuverdienst von bis zu 2.000 € ermöglicht.⁹

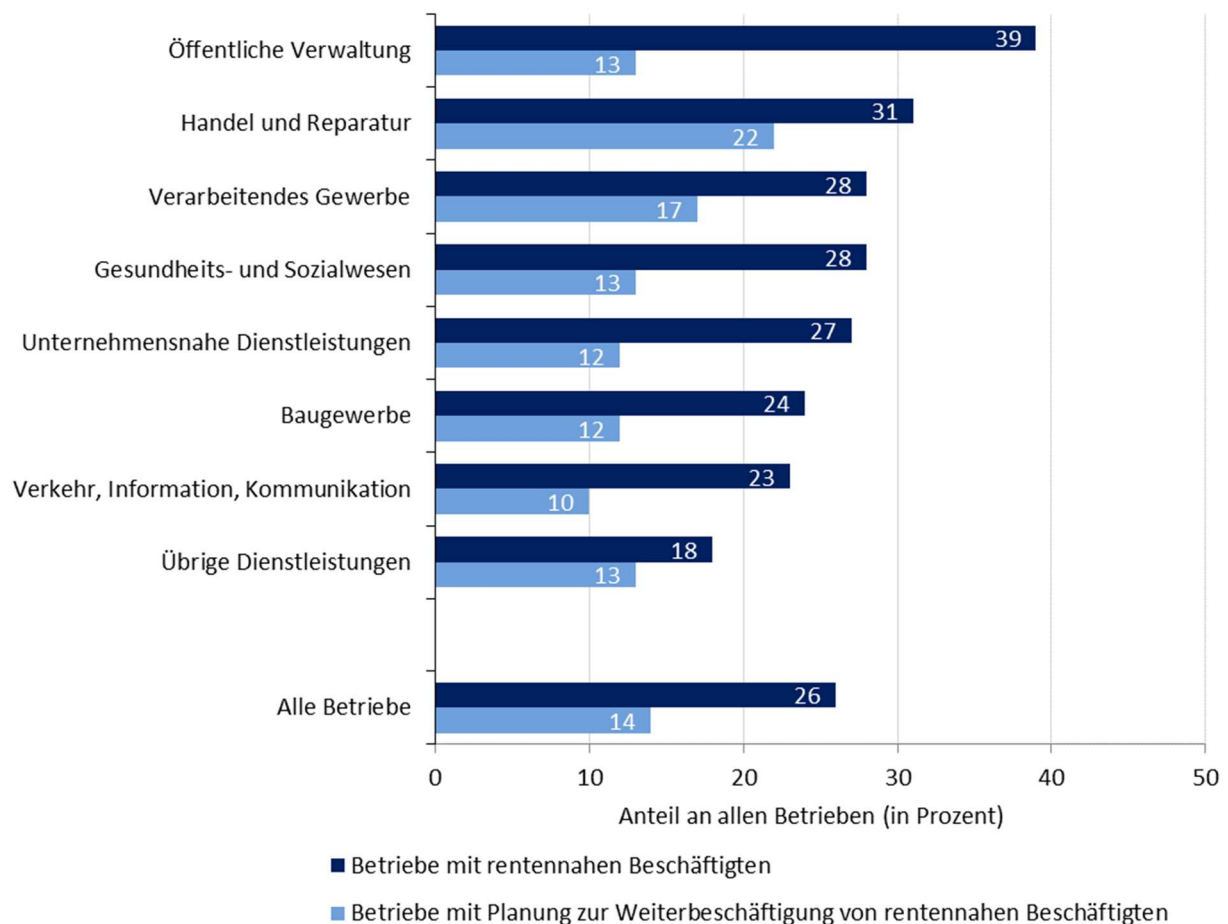
Gut die Hälfte (53 %) der Betriebe mit sogenannten rentennahen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern beabsichtigen, eine oder mehrere dieser Personen nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das 14 %. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland planen mit 59 % bzw. 64 % etwas größere Anteile der Betriebe mit rentennahen Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung. Die Weiterbeschäftigungsquote, also der Anteil der rentenbedingt ausscheiden-

⁹ Zuvor war ein Weiterarbeiten neben dem Rentenbezug im Rahmen der sogenannten „Flexirente“ möglich. In diesem Fall war das zusätzliche Einkommen jedoch zu versteuern.

den Beschäftigten, die der Betrieb weiterbeschäftigen möchte, liegt in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bei rund 41 %, in Mecklenburg-Vorpommern hingegen nur bei 34 %.

Wie Abbildung 22 zeigt, finden sich im Bereich Handel und Reparatur und im Verarbeitenden Gewerbe mit 22 bzw. 17 % besonders viele Betriebe, die eine Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen des Renteneintrittsalters beabsichtigen. In diesen Branchen gibt es allerdings auch überdurchschnittlich viele Betriebe mit Beschäftigten, die innerhalb der kommenden zwei Jahre die Regelaltersgrenze erreichen werden. Eine Sonderposition nimmt die Öffentliche Verwaltung ein: Obgleich fast 40 % aller Betriebe dieser Branche rentennahe Beschäftigte hat, planen nur 13 % der Betriebe, diese weiter zu beschäftigen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Aktivrente für Personen mit Beamtenstatus nicht anwendbar ist.

Abbildung 22: Betriebe mit rentennahen Beschäftigten und mit Planung zur Weiterbeschäftigung rentennaher Beschäftigter nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



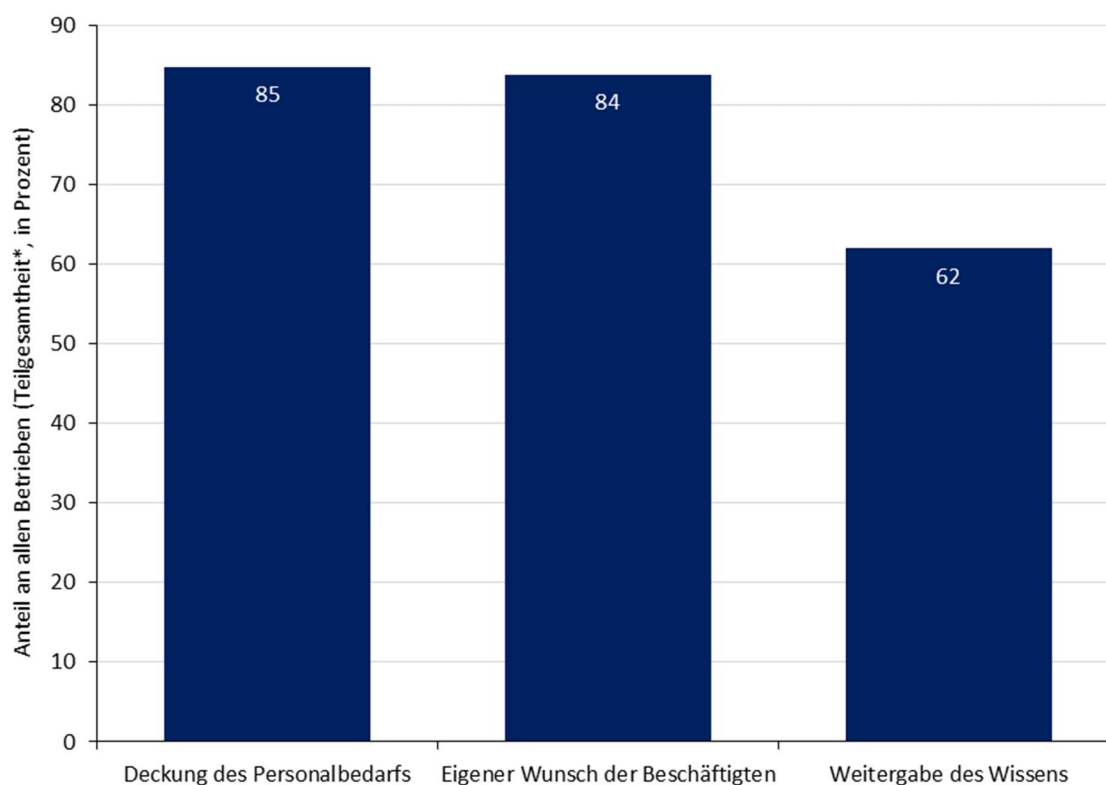
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Unter größeren Betrieben finden sich erwartungsgemäß höhere Anteile von Betrieben mit rentennahen Beschäftigten. Dies hängt schlicht mit der größeren Masse an Beschäftigten zu-

sammen, die die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich darunter auch Beschäftigte im relevanten Alter befinden. Betrachtet man nur Betriebe, die Beschäftigte haben, die in den kommenden zwei Jahren altersbedingt ausscheiden werden, so zeigt sich, dass unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ein höherer Anteil eine Weiterbeschäftigung plant als unter größeren Betrieben: 56 % der Kleinstbetriebe mit entsprechenden Beschäftigten wollen mindestens eine Person, die die Regelaltersgrenze erreicht, weiterbeschäftigen. Unter den betroffenen Großbetrieben liegt dieser Anteil bei 44 %.

Der Hauptgrund für eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Renteneintrittsalters ist aus Sicht der Betriebe die Deckung ihres Personalbedarfs: 85 % der Betriebe, die eine Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter in Betracht ziehen, nennen diesen Grund; für 42 % der Betriebe ist es der wichtigste Grund. Aber auch der Wunsch der Beschäftigten nach einer Fortsetzung der Tätigkeit spielt eine Rolle: Nicht nur wird er fast ebenso häufig als Grund für die Weiterbeschäftigung genannt wie die Deckung des betrieblichen Personalbedarfs (vgl. Abbildung 23); ein Drittel (33 %) der Betriebe, die eine Weiterbeschäftigung beabsichtigen, tun dies vor allem aufgrund des Wunsches der Beschäftigten selbst.

Abbildung 23: Betriebliche Gründe für die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen und betrieblicher Weiterbeschäftigungsabsicht. Fehlende zu 100 %: sonstige Gründe. Mehrfachnennungen möglich.

7.2 Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Die hohe Arbeitskräftenachfrage der vergangenen Jahre hat dazu beigetragen, dass Personengruppen mit potenziell erhöhten Unterstützungsbedarfen als mögliche Beschäftigte in den Fokus der Betriebe rücken, so auch Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Gleichzeitig wurden mit dem Bundesteilhabegesetz, dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts in den vergangenen Jahren gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen bzw. weiterentwickelt, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern sollen.

Knapp ein Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (23 %) hatte in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt oder beschäftigte sie aktuell. Hierunter zählen neben Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung auch Personen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielweise Depressionen oder Suchterkrankungen.¹⁰ In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte aus dieser Personengruppe tätig (gewesen) waren, mit jeweils 21 % auf einem ähnlichen Niveau.

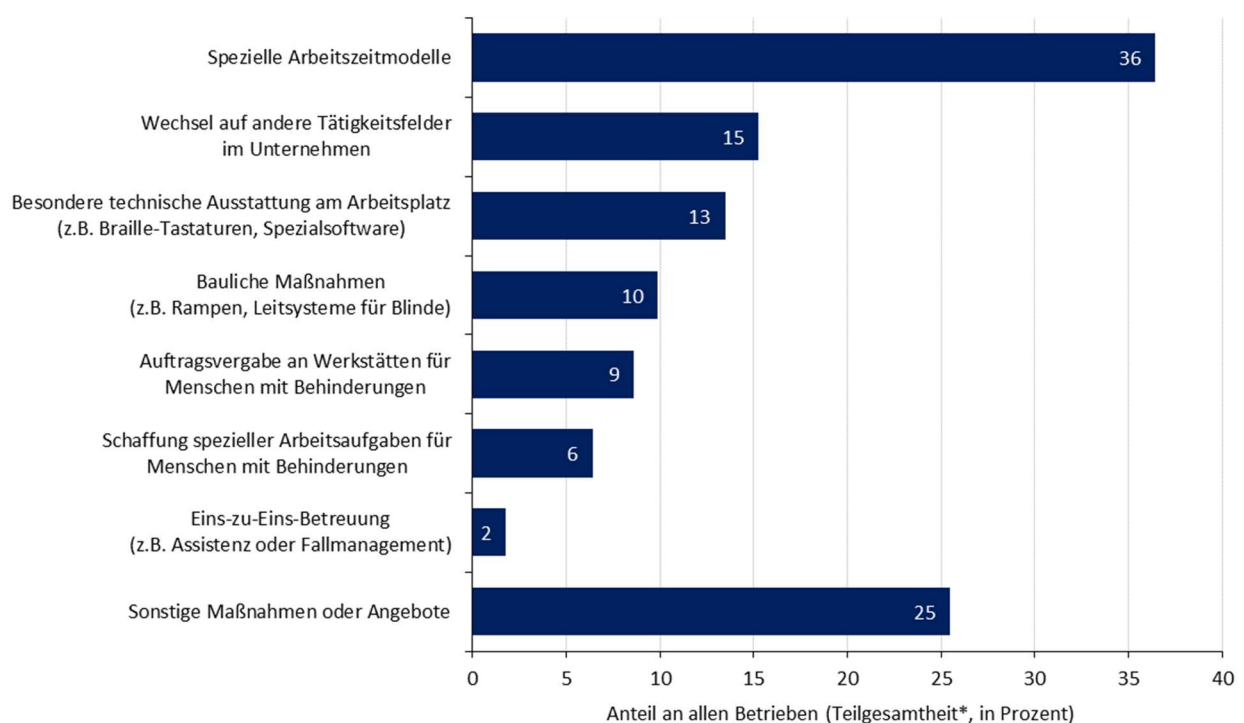
Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. So hatten in Mecklenburg-Vorpommern 38 % der Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung und 32 % der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigte aus dieser Personengruppe, aber nur 11 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen. Dies erklärt sich möglicherweise zum einen aus den unterschiedlich geeigneten Tätigkeitsfeldern und spezifischen Anforderungen sowie den sich daraus ergebenden Beschäftigungsmöglichkeiten, zum anderen aus der branchenspezifischen Größenstruktur: Bei der Öffentlichen Verwaltung handelt es sich um die Branche mit dem größten Anteil von mittleren und Großbetrieben, bei den Übrigen Dienstleistungen um eine Branche mit einem der geringsten Anteile (vgl. Kapitel 3.2). In größeren Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine oder einer der Beschäftigten (schwer-)behindert oder chronisch krank ist, rein statistisch gesehen höher als bei einem Betrieb mit weniger Beschäftigten. Hinzu kommt die gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen für Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen.¹¹ Insgesamt waren so in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung in nur 12 % aller Kleinstbetriebe Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder chronischen Erkrankungen tätig, aber in 83 % aller Großbetriebe.

¹⁰ Die hier verwendete Definition ist relativ umfassend und weicht von der Definition von Menschen mit Behinderungen nach § 2 SGB IX ab.

¹¹ Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen müssen einen Anteil von mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen; andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (vgl. § 154 ff. SGB IX).

Arbeitet eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person in einem Betrieb, so ist die Bestellung eines bzw. einer Inklusionsbeauftragten für Arbeitgeber verpflichtend.¹² Aufgabe der Inklusionsbeauftragten ist es, den Arbeitgeber bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen zu unterstützen und die Einhaltung aller betrieblicher Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen stehen, sicherzustellen. In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten muss zudem eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden.¹³ Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es in 9 % der Betriebe, die Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten, eine Schwerbehindertenvertretung gab. Inklusionsbeauftragte gab es in 5 % dieser Betriebe.

Abbildung 24: Betriebliche Maßnahmen oder Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * Teilgesamtheit: Betriebe, die in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten.

Um Menschen mit (Schwer-)Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in den Betrieb zu integrieren bzw. diese dauerhaft zu beschäftigen, setzt gut ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die in den zwei Jahren vor der aktuellen Befragung entsprechende Beschäftigte hatten, spezielle Arbeitszeitmodelle ein. Andere Maßnahmen, etwa der Wechsel auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen, um so bei einer Erkrankung eine Wei-

¹² Vgl. § 181 SGB IX.

¹³ Vgl. § 177 SGB IX.

terbeschäftigung sicherzustellen, oder Investitionen in eine spezifische technische Ausstattung oder in bauliche Veränderungen werden vergleichsweise selten vorgenommen (vgl. Abbildung 24).

7.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Auch die Einstellung von Zugewanderten kann die Gewinnung von Fachkräften unterstützen. Hierzu zählen unter anderem Geflüchtete aus der Ukraine. Ende 2024 lebten in Mecklenburg-Vorpommern rund 24.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft, die als Schutzsuchende registriert waren.¹⁴ 58 % dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.¹⁵ Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum vierten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

Bis zum Befragungszeitpunkt 2025 hatten 12 % der Betriebe Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes erhalten. Insgesamt 43 % der Betriebe mit Anfragen hatten zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das rund 5 %. Damit lag der Anteil sowohl der angefragten Betriebe als auch der Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen etwa auf dem Niveau des Vorjahres (vgl. Abbildung 25). In Ostdeutschland insgesamt liegen die Anteile der Betriebe mit Kontakt (14 %) bzw. mit Einstellung (6 %) auf dem gleichen Niveau wie in Mecklenburg-Vorpommern; in Westdeutschland fallen sie mit 16 % (angefragte Betriebe) und 7 % (Betriebe mit Beschäftigung) etwas höher aus.

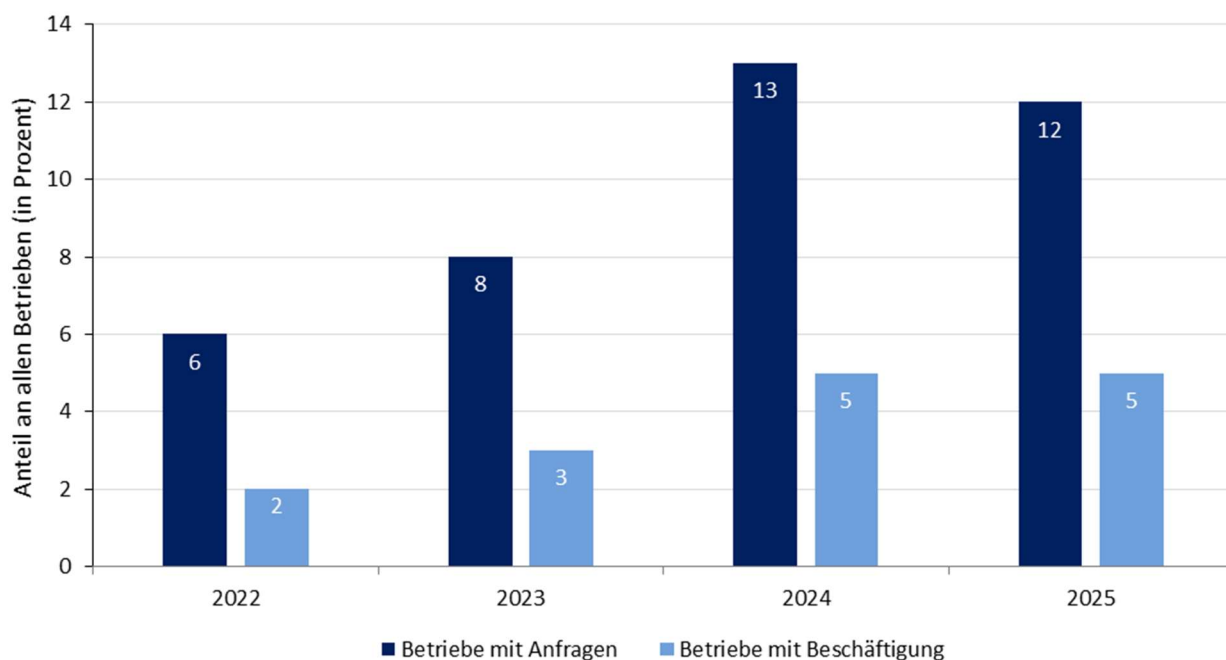
Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie aus den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen hatten bereits vergleichsweise häufig Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine: Jeweils 15 % der Betriebe dieser Branchen waren bis zum dritten Quartal 2025 bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Größere Betriebe bekommen häufiger Anfragen und stellen auch häufiger geflüchtete Personen ein. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung in Mecklenburg-Vorpommern 52 % aller Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr eine Anfrage bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes für eine geflüchtete Person aus der Ukraine erhalten; 37 % hatten eine solche Person zumindest zeitweise beschäftigt. Unter den mittleren Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten lagen die Anteile bei 32 % (Betriebe mit Anfrage) bzw. 21 % (Betriebe mit Beschäftigung). Demgegenüber waren nur 8 % der Kleinstbetriebe angefragt worden, gut 2 % der Betriebe dieser Größenklasse hatten ukrainische Geflüchtete beschäftigt. Bei der Interpretation

¹⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

¹⁵ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten, erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der rund 44.000 Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 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.

Abbildung 25: Betriebe mit Anfragen sowie Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Mecklenburg-Vorpommern 2022 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 bis 2025.

Mehr als die Hälfte der geflüchteten Personen (58 %), die bis Mitte 2025 zumindest zeitweise bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, war weiblich. Dieser Wert entspricht in etwa dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (60 %¹⁶). Mit einem Anteil von 83 % wurde die große Mehrheit der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2025 bei Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt waren, auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Mecklenburg-Vorpommern, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 23 % ausmachten (vgl. Kapitel 6.1), lag hier somit ein deutlicher Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Dieser Schwerpunkt war in Mecklenburg-Vorpommern ausgeprägter als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, wo jeweils gut 70 % der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten auf Stellen für Un- und Angelernte arbeiteten.

¹⁶ Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Gegenüber anderen Wegen der Fachkräftegewinnung hat diese 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.

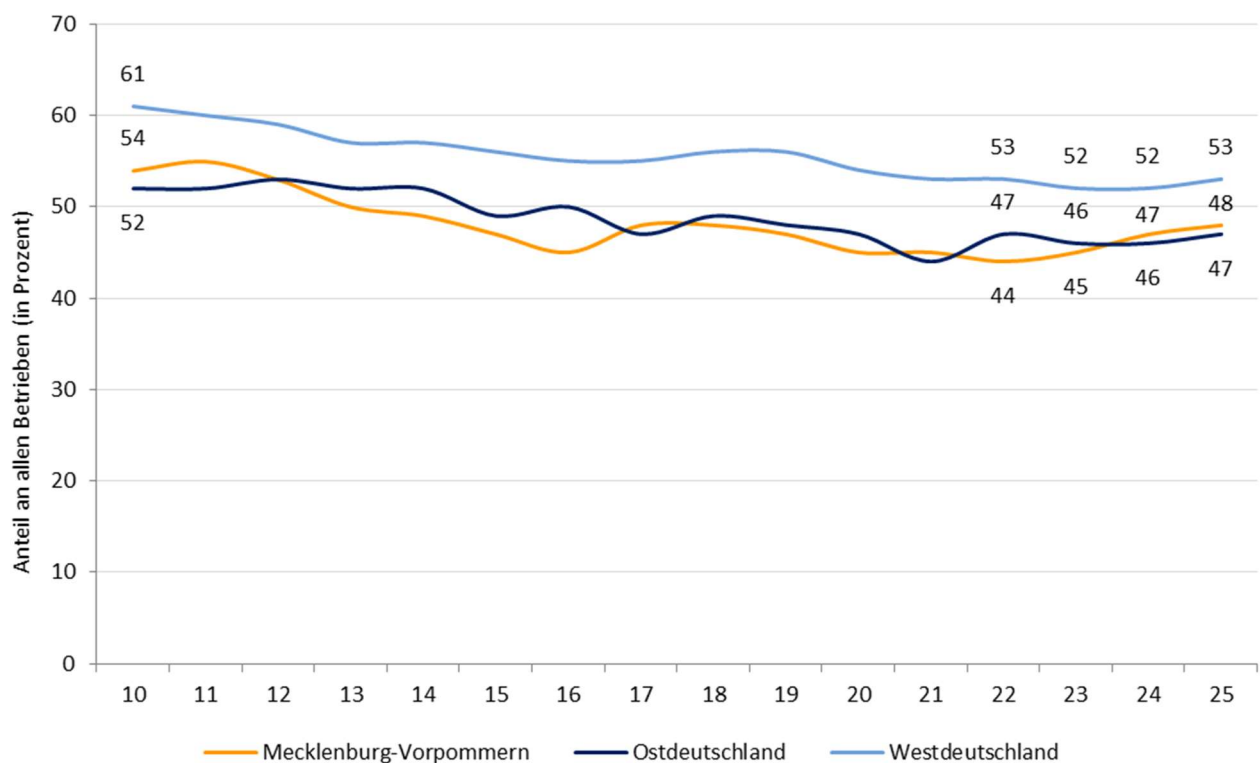
8.1 Ausbildungsbeteiligung

Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen, können selbst ausbilden. Voraussetzung ist, dass der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet ist und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist.¹⁷ Diese formalen Voraussetzungen erfüllten 2025 nach eigenen Angaben 48 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Rund um diesen Wert hat sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in den vergangenen zehn Jahren stabilisiert, nachdem er zuvor tendenziell über der 50 %-Marke gelegen hatte. Eine ähnliche Entwicklung war in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten, in Westdeutschland allerdings auf einem insgesamt höheren Niveau. Hier lag der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe 2025 bei 53 % (vgl. Abbildung 26).

Dass in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Ostdeutschland insgesamt ein geringerer Anteil der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt als in Westdeutschland, 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 (vgl. Kapitel 3.2). Zugleich ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe unter den Kleinstbetrieben deutlich niedriger als in anderen Größenklassen: In Mecklenburg-Vorpommern waren 2025 nur 39 % der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt. In allen anderen Größenklassen lag dieser Anteil bei mindestens 60 %. 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 2025 Fachkräfte mit Berufsausbildung, 16 % konnten bis zum Stichtag der Befragung nicht alle dieser offenen Fachkräftestellen besetzen. Die Option, Fachkräfte selbst auszubilden, steht diesen Betrieben allerdings nicht offen.

¹⁷ Vgl. § 27 ff BBiG.

Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

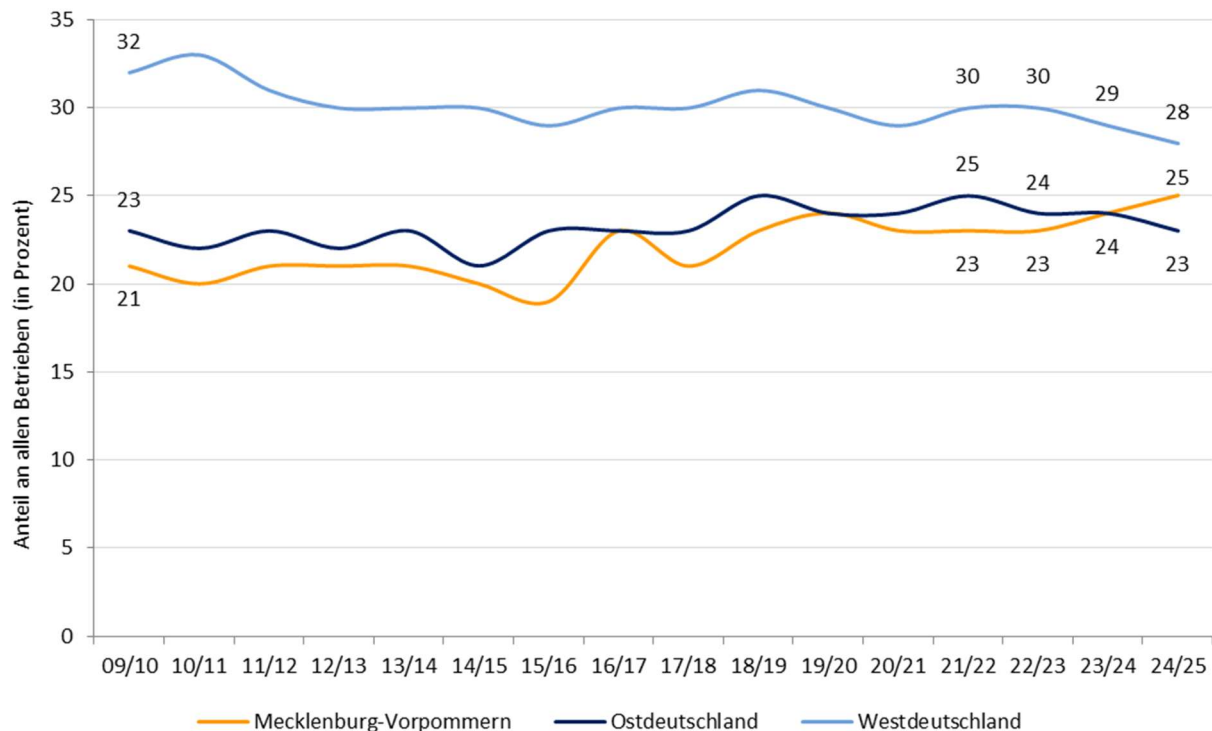
Gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (51 %) beteiligte sich im Ausbildungsjahr 2024/2025 an der Ausbildung; das entspricht einem Viertel (25 %) aller Betriebe. Unter Ausbildungsbeteiligung wird dabei verstanden, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt ausbildeten, 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.¹⁸

Über die vergangenen zehn Jahre ist der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, tendenziell gestiegen: Im Ausbildungsjahr 2014/2015 lag er noch bei 20 % (vgl. Abbildung 27). Zugleich blieb, wie oben dargestellt, der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe weitgehend konstant. Das bedeutet, dass sich unter den Betrieben, die 2025 ausbildungsberechtigt waren, ein größerer Anteil tatsächlich an der Ausbildung beteiligte, als dies

¹⁸ 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.

2015 der Fall war, konkret 52 % (2025) gegenüber 44 % (2015). Ausbildungsberechtigte Betriebe scheinen inzwischen die Möglichkeiten der eigenen Ausbildung also deutlich intensiver zu nutzen, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Abbildung 27: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

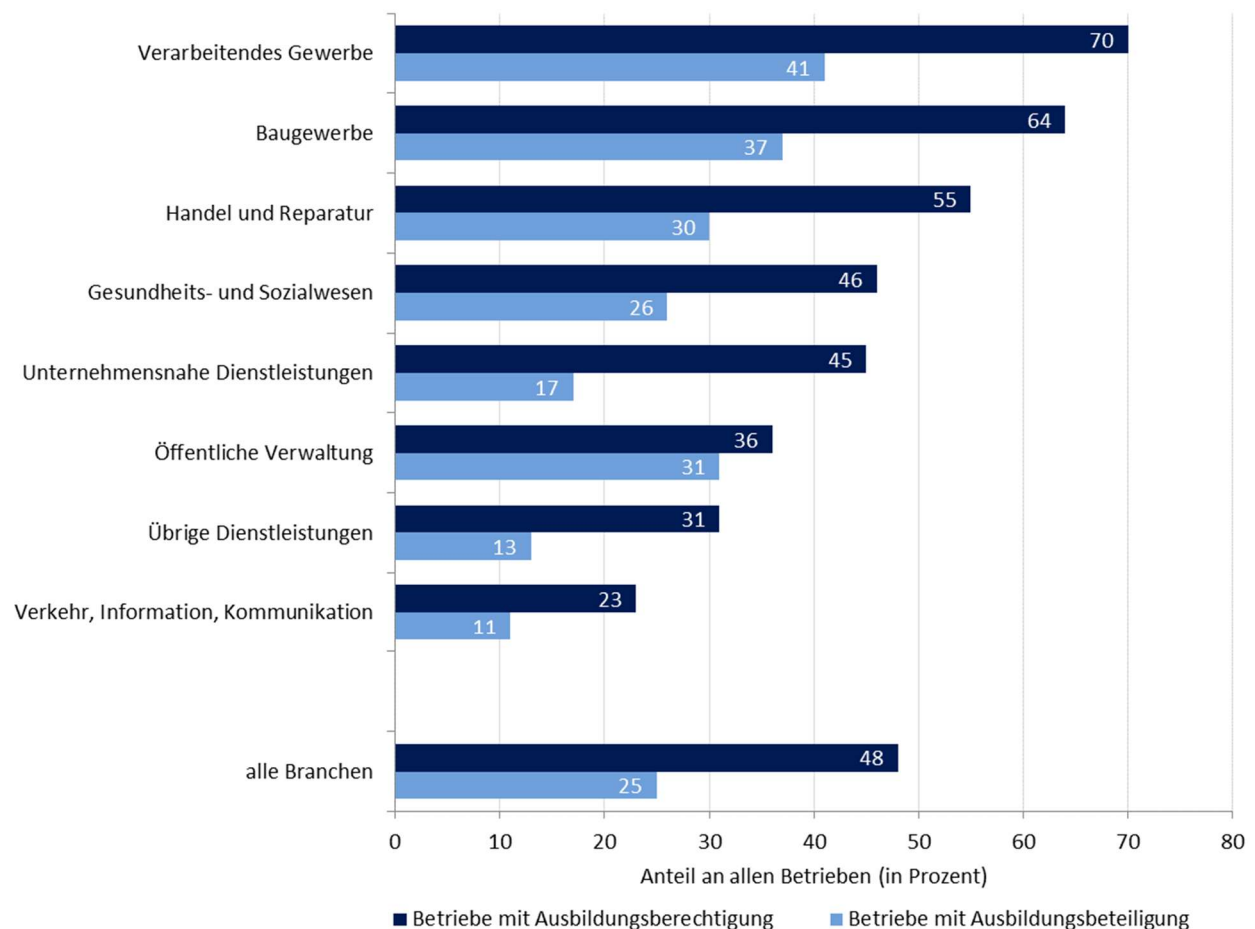


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Der Anteil ausbildungsberechtigter wie auch ausbildender Betriebe ist im Produzierenden Gewerbe deutlich höher als in den Dienstleistungen. So waren im Ausbildungsjahr 2024/2025 insgesamt 70 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und 64 % der Betriebe im Baugewerbe ausbildungsberechtigt; 41 % bzw. 37 % der Betriebe der jeweiligen Branche beteiligten sich an der Ausbildung. In allen anderen Branchen bildete weniger als ein Drittel der Betriebe aus (vgl. Abbildung 28). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen Dienstleistungen aus. Im Fall der Übrigen Dienstleistungen hängt das vermutlich unter anderem damit zusammen, dass es sich hierbei um die Branche mit einem sehr hohen Anteil an Einfacharbeitsplätzen handelt: Die Hälfte aller Stellen in dieser Branche erfordern keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Kapitel 6.1). Anders stellt sich die Situation im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation dar: Hier gibt es überdurchschnittlich viele Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Allerdings ist diese Branche stark von Kleinstbetrieben geprägt (vgl. Kapitel 3.2). Diese beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Ausbildungsjahr 2024/2025 nur 14 % der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv. Dies hängt zum einen mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung zusammen: Der Anteil der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsberechtigung lag mit 39 % deutlich

unter dem Durchschnitt aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Zum anderen beteiligte sich nur rund ein Drittel (35 %) der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung; gegenüber 51 % aller Betriebe.

Abbildung 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern im Ausbildungsjahr 2024/2025



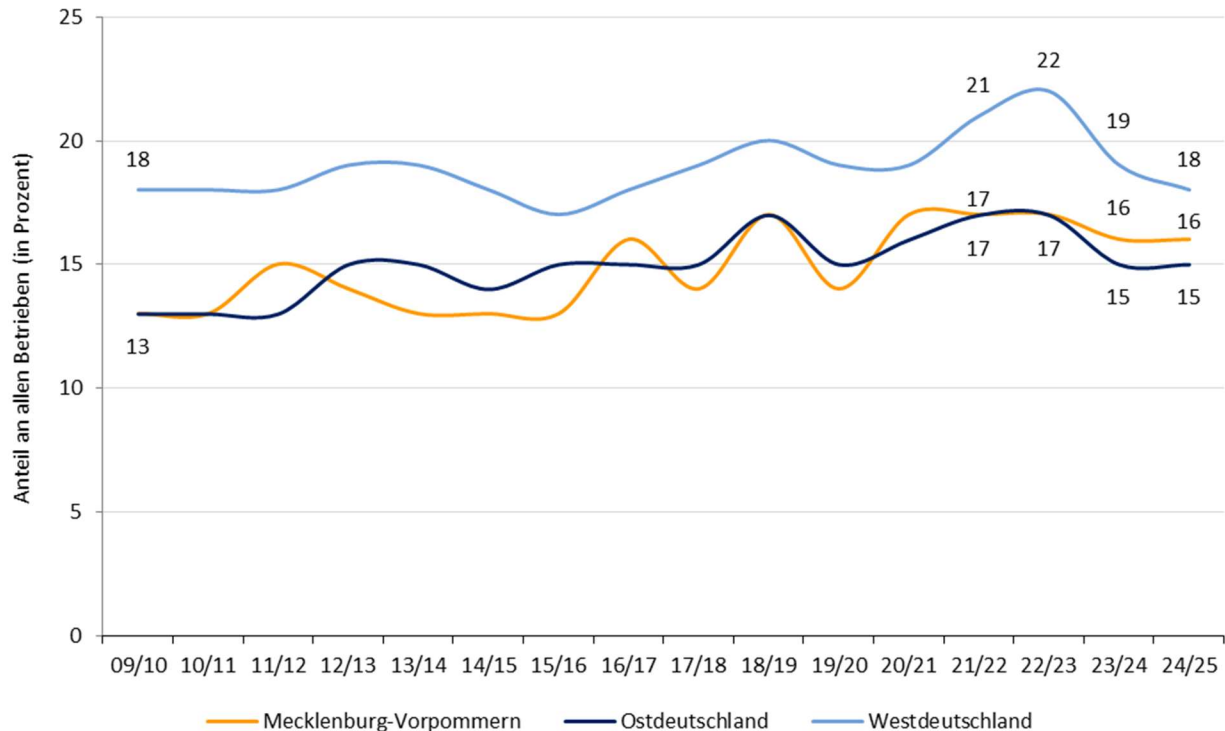
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

8.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Die weite Definition von Ausbildungsbeteiligung (vgl. Fußnote 18 weiter oben) impliziert, dass nicht alle Betriebe, die sich in einem Jahr an der Ausbildung beteiligen, auch Ausbildungsplätze zu besetzen hatten oder besetzt haben, denn auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt. So beteiligte sich, wie oben dargestellt, 2025 gut die Hälfte 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 2024/2025 neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht das einem Anteil von 16 %. Dies ist ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag der entsprechende

Wert bei 18 % (vgl. Abbildung 29). Der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen blieb damit in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren weitgehend stabil, während insbesondere in Westdeutschland eine rückläufige Tendenz zu beobachten war.

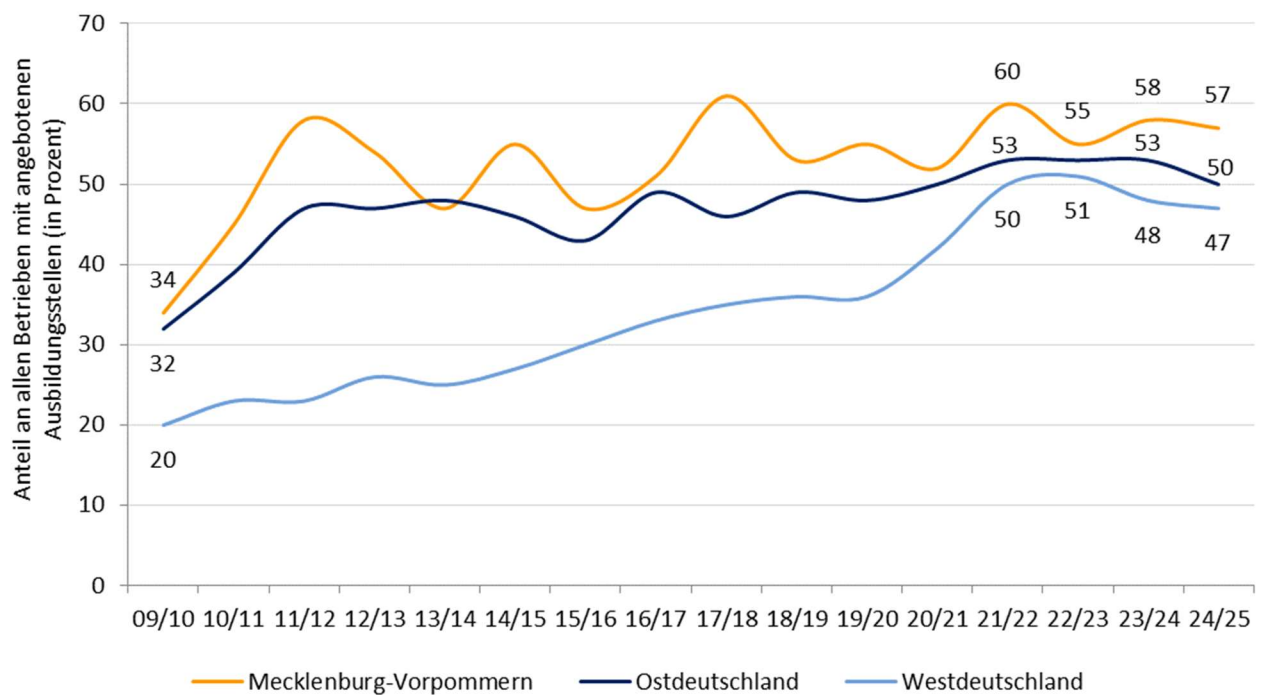
Abbildung 29: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

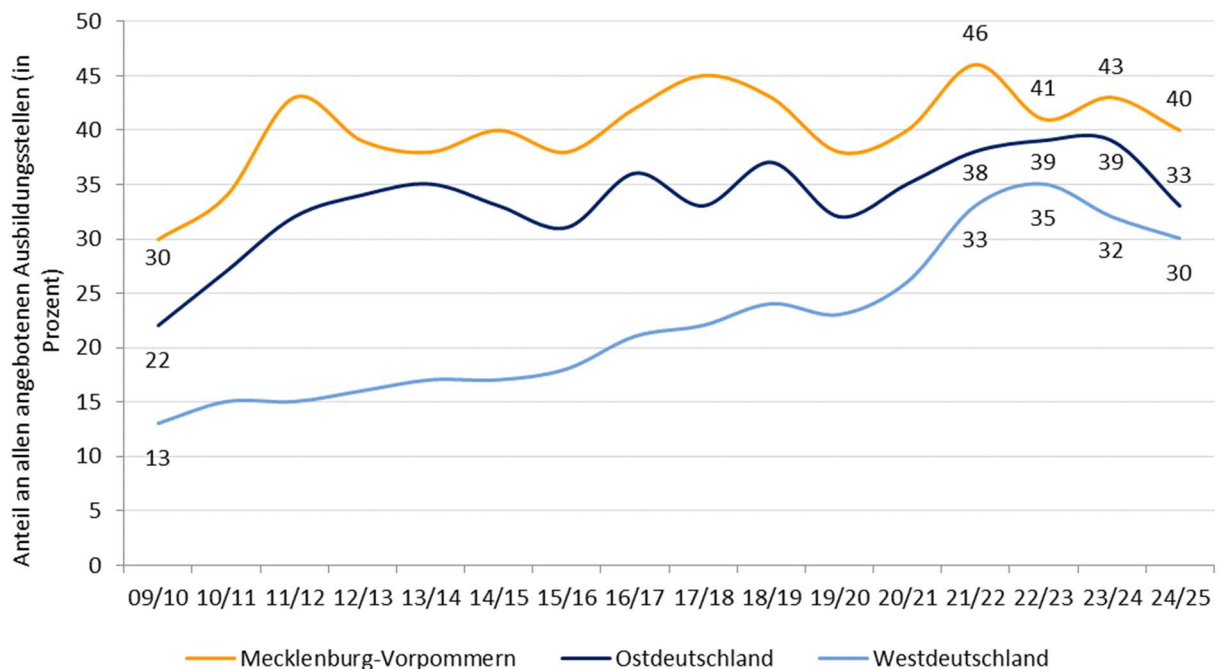
Mit dem Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, sank in Westdeutschland auch der Anteil der Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht oder nicht vollständig besetzen konnten (vgl. Abbildung 30). In Mecklenburg-Vorpommern war diese Entwicklung nicht zu beobachten: Hier konnten 57 % der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen diese nicht oder nicht vollständig besetzen – ein ähnlicher Anteil wie in den Vorjahren. Insgesamt blieben 40 % aller für das Ausbildungsjahr 2024/2025 angebotenen Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt waren es 33 %, in Westdeutschland 30 %. 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 zwei Drittel (66 %) aller von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lag dieser Anteil mit 10 % deutlich niedriger.

Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Abbildung 31: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



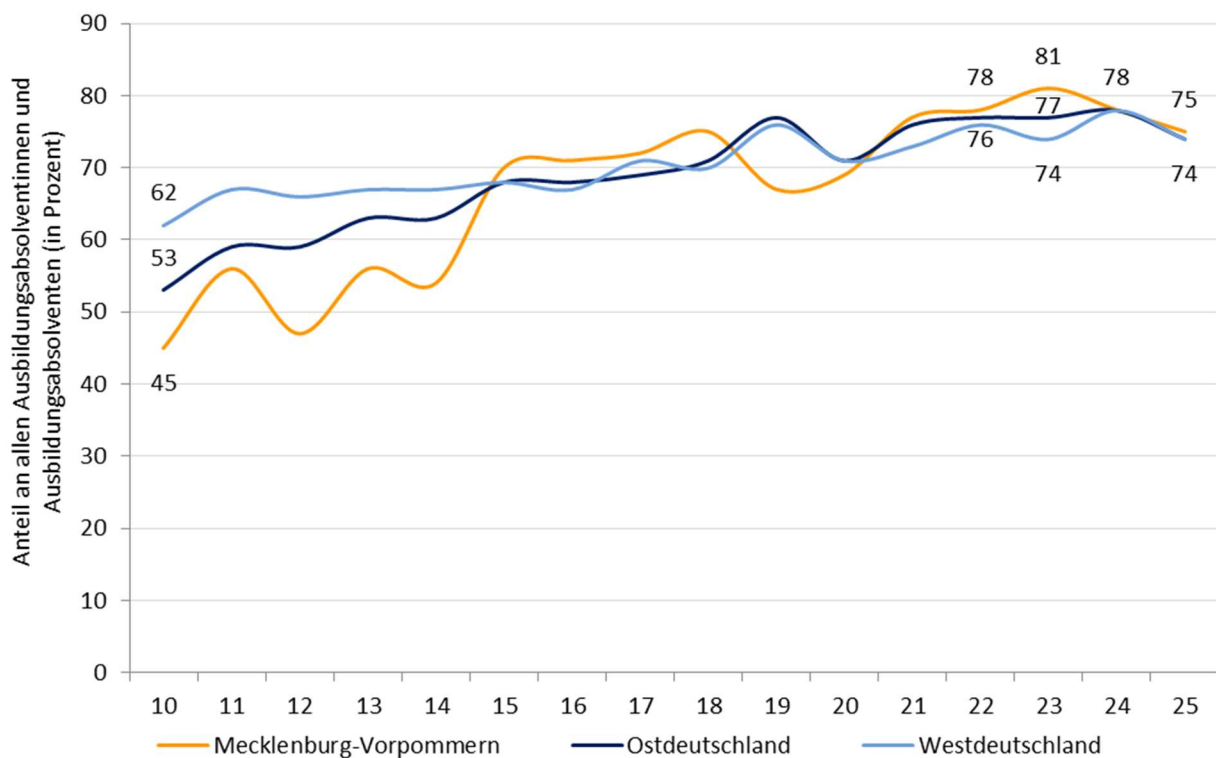
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

8.3 Übernahme von Auszubildenden

Eigene Ausbildung stellt für die Betriebe eine wichtige Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Sie erfordert jedoch von den Betrieben Investitionen in relevantem Umfang, sowohl in Form von Zeit als auch in organisatorischer Hinsicht. Der Nutzen dieser Investitionen realisiert sich meist erst dann, wenn die ausgebildeten Fachkräfte anschließend im Unternehmen tätig bleiben und ihre erworbenen Kompetenzen dauerhaft dort einbringen. Ob dies tatsächlich geschieht, hängt stark von den Absolventinnen und Absolventen ab, denen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung oft berufliche Alternativen offenstehen. Entscheiden sich die Ausgebildeten zu einem Wechsel des Arbeitgebers, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2025 haben in 8 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Drei Viertel der erfolgreich Ausgebildeten (75 %) verblieben in Mecklenburg-Vorpommern – wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (vgl. Abbildung 32). Die Übernahmequote sank damit in Mecklenburg-Vorpommern erneut, nachdem sie 2023 mit 81 % einen Höchstwert erreicht hatte. Sie liegt aber weiterhin deutlich über den Vergleichswerten von vor 2015.

Abbildung 32: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Das weiterhin hohe Niveau der Übernahmequote in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Deutschland insgesamt 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.

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 2025 in Kleinst- und Kleinbetrieben mit rund 65 % deutlich unterhalb des Durchschnitts. In größeren Betrieben (ab 50 Beschäftigten) verblieben hingegen rund 80 % der Absolventinnen und Absolventen. Diesen Betrieben scheint es somit deutlich besser als kleineren Betrieben zu gelingen, ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu halten und im Wettbewerb um neu ausgebildete Fachkräfte zu bestehen.

8.4 Betriebliche Weiterbildung

Während die betriebliche Ausbildung der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dient und dementsprechend mittel- bis langfristig ausgerichtet ist, können Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung kurzfristigere und betriebspezifische Qualifizierungserfordernisse adressieren. Potenziell ist auch dies ein Weg, den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken.

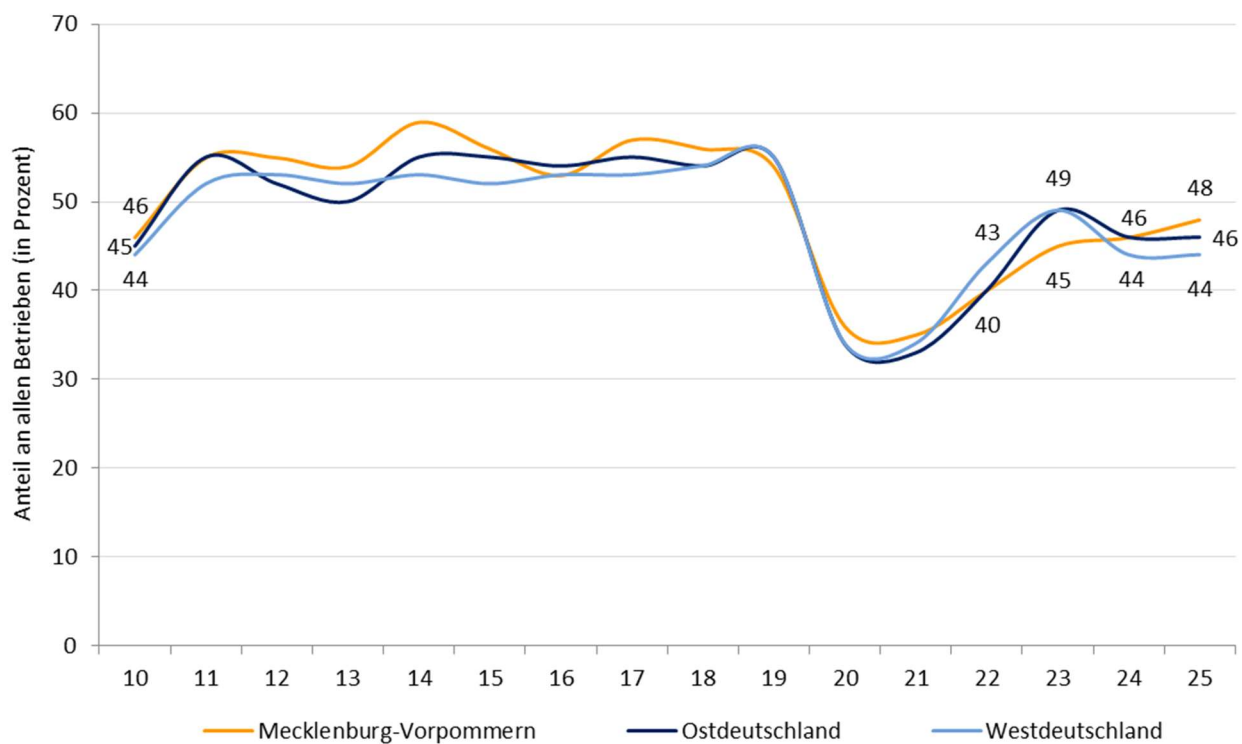
Im ersten Halbjahr 2025 ermöglichten 48 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten eine Weiterbildung.²¹ Hierunter werden die unterschiedlichsten Formate gefasst. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung. Diese Weiterbildungen fanden meist während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt; in 21 % der Betriebe mit Weiterbildung erfolgten Weiterbildungen teilweise (auch) in der Freizeit. Auch die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kursgebühren oder Reisekosten) übernahmen die Betriebe in der Regel. Nur 18 % der Betriebe mit Weiterbildung beteiligten die Beschäftigten ganz oder teilweise an den Kosten.

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

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.

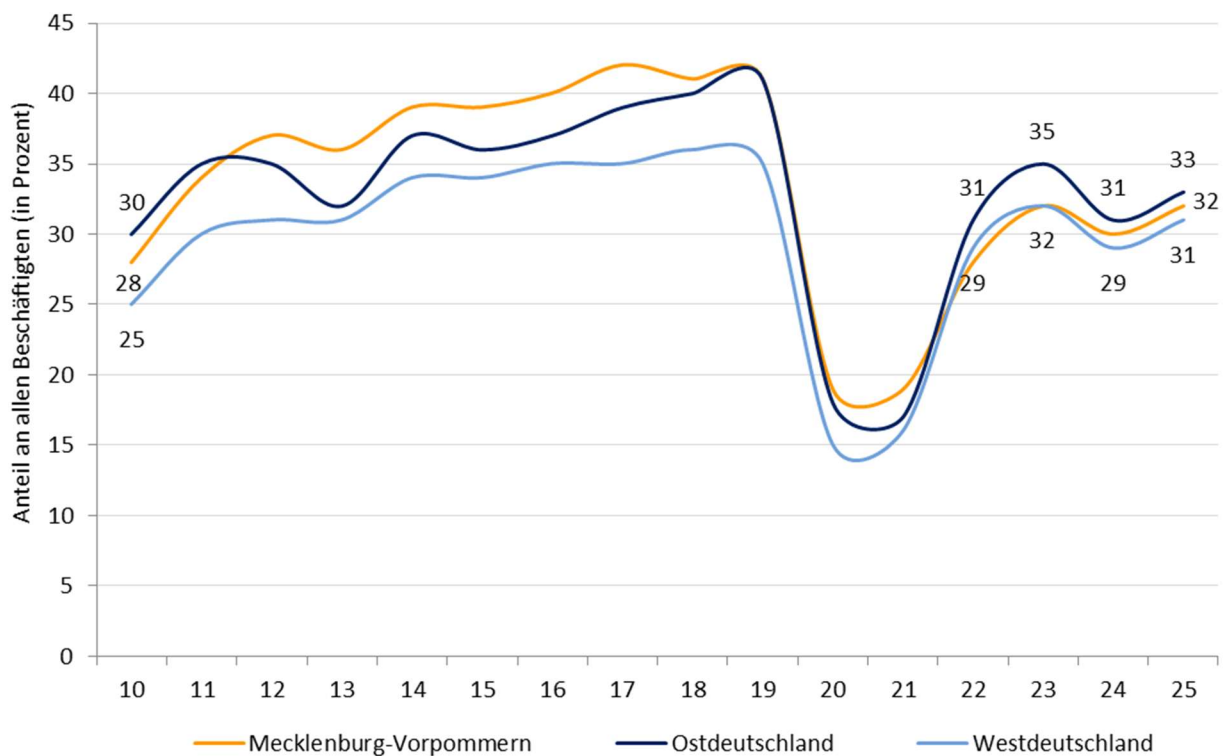
²¹ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Auch werden nur Weiterbildungen berücksichtigt, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben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

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Im Vergleich zum Vorjahr stiegen der Anteil der weiterbildenden Betriebe wie auch die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, leicht an (vgl. Abbildung 33 und Abbildung 34). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Vergleichswerte auf einem ähnlichen Niveau wie in Mecklenburg-Vorpommern.

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen. Das höchste Weiterbildungsengagement zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen: 79 % der Betriebe dieser Branche waren im ersten Halbjahr 2025 in der Weiterbildung aktiv; 40 % der Beschäftigten wurden weitergebildet. Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bestand eine hohe Weiterbildungsinintensität. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung findet sich in den Übrigen Dienstleistungen, wo 26 % der Betriebe Weiterbildungen ermöglichten und insgesamt 17 % der Beschäftigten an einer solchen teilnahmen. Auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation fiel die Weiterbildungsbeteiligung unterdurchschnittlich aus (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern*

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	45	28
Baugewerbe	43	23
Handel und Reparatur	37	29
Verkehr, Information, Kommunikation	29	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	33
Gesundheits- und Sozialwesen	79	40
Übrige Dienstleistungen	26	17
Öffentliche Verwaltung	67	34
Alle Branchen	48	32

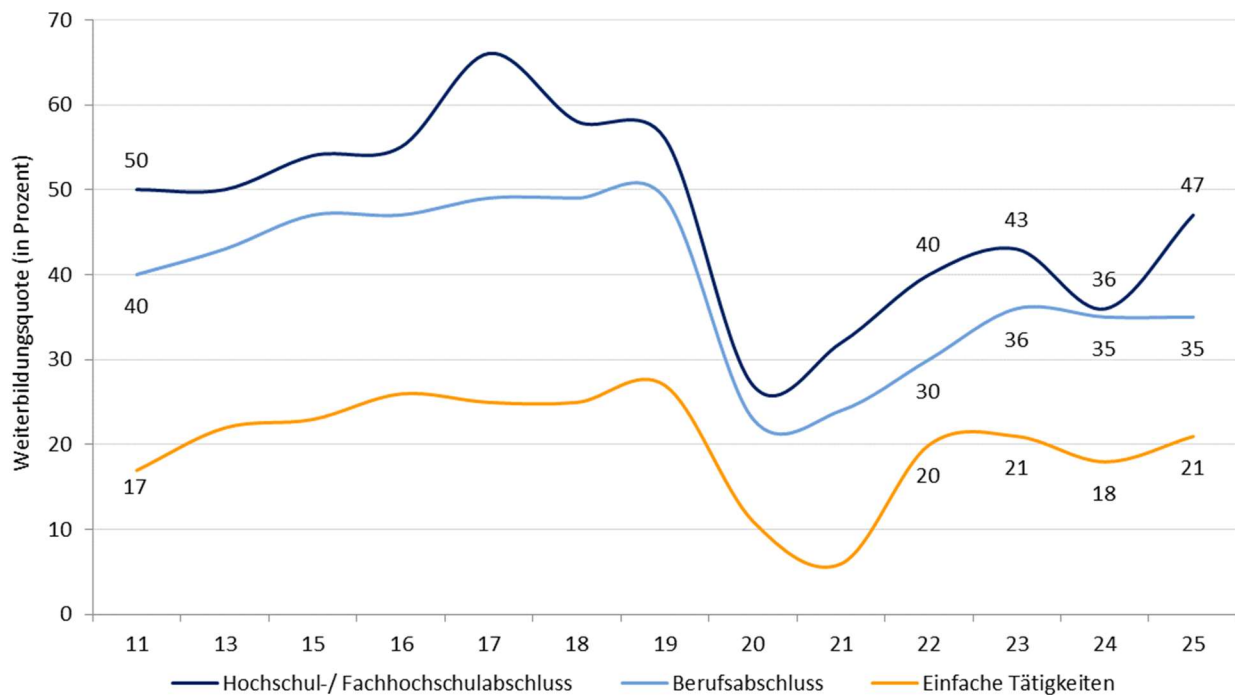
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. * jeweils erstes Halbjahr

Auf diese branchenspezifischen Unterschiede haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, u.a. im Gesundheitswesen²², gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung. Zum anderen kann die Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, denn die Weiterbildungsquote liegt unter Beschäftigten, die eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, mit 35 % bzw. 47 % deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (21 %; vgl. Abbildung 35). Damit erklärt sich die sehr geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit

²² Vgl. z.B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärztinnen und -ärzte sowie Vertragspsychotherapeutinnen und -therapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

einem hohen Anteil von Einfacharbeit wie den Übrigen Dienstleistungen, nicht jedoch die vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, in dem in relevantem Umfang qualifizierte Kräfte arbeiten (vgl. Kapitel 6.1). Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 14 % der im ersten Halbjahr 2025 weitergebildeten Personen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 23 % aus.

Abbildung 35: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (Weiterbildungsquote) nach Tätigkeitsgruppen in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bis 2025*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025. * jeweils erstes Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurden die entsprechenden Daten nicht erhoben.

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 2025 bei 63 % – deutlich höher als im Durchschnitt der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (48 %, s.o.).

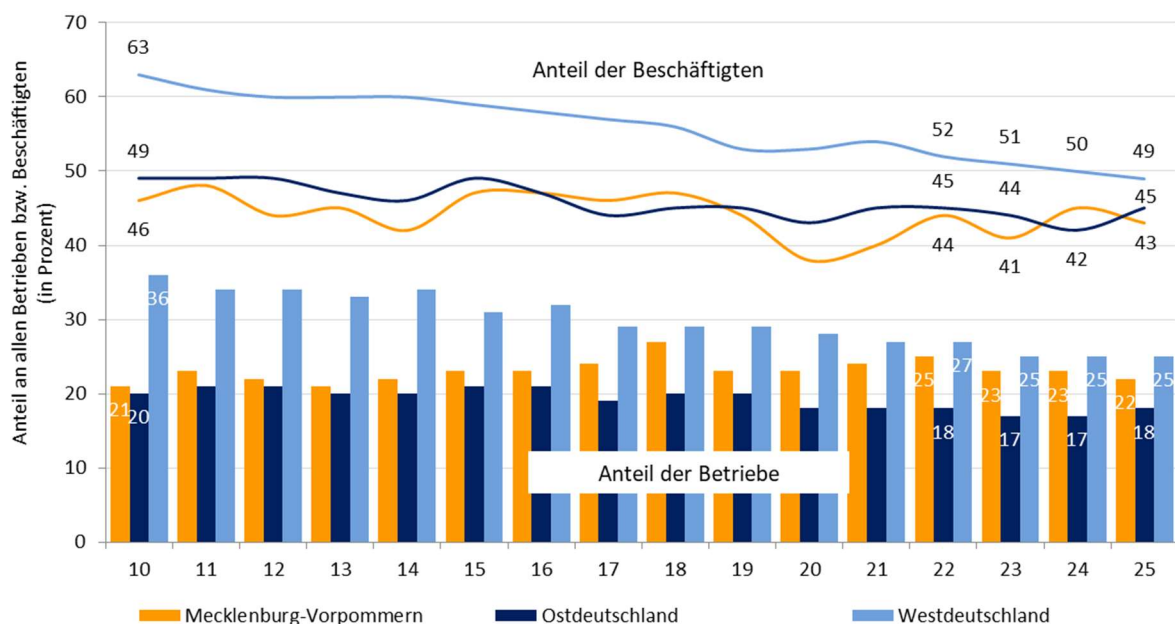
9 Tarifbindung und Löhne

Lohnniveau und Tarifbindung bilden zwei zentrale Faktoren für die betrieblichen Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften. So spielen die Löhne eine entscheidende Rolle für die Attraktivität von Arbeitsplätzen und die Motivation der Beschäftigten; die Tarifbindung trägt zur Stabilität und Transparenz von Arbeitsbedingungen bei, und das aufgrund ihrer Orientierungsfunktion nicht nur in formal tarifgebundenen Betrieben.

9.1 Tarifbindung

In Mecklenburg-Vorpommern waren 2025 insgesamt 22 % der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden; 43 % aller Beschäftigten waren in tarifgebundenen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 36). Die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen entsprach damit in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend jener in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland waren weiterhin größere Anteile der Betriebe und Beschäftigten tarifgebunden, allerdings setzte sich der Trend einer zunehmenden Angleichung zwischen den ostdeutschen Bundesländern und Westdeutschland fort: Die Differenz zwischen Mecklenburg-Vorpommern und Westdeutschland betrug beim Anteil tarifgebundener Betriebe drei Prozentpunkte, beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter sechs Prozentpunkte – ein deutlich geringerer Wert als noch vor zehn Jahren. Diese Annäherung zwischen dem ostdeutschen und dem westdeutschen Niveau ist allerdings vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland, während in Ostdeutschland insgesamt wie auch in Mecklenburg-Vorpommern eher eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau zu beobachten war.

Abbildung 36: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Größere Betriebe wie auch ältere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere und jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 7). Diese Befunde sind eng miteinander verknüpft, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3.3). So sind unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 43 % tarifgebunden – ein deutlich höherer Wert als im Durchschnitt Mecklenburg-Vorpommerns.

Tabelle 7: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	18
10 bis 49 Beschäftigte	33	36
50 bis 99 Beschäftigte	46	46
ab 100 Beschäftigte	56	64
Alle Größenklassen	22	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Auch bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Tarifbindung zwischen den einzelnen Branchen. 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 das Baugewerbe, aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen: In diesen drei Branchen arbeitet die deutliche Mehrheit der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	13	16
Baugewerbe	48	59
Handel und Reparatur	15	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	33
Gesundheits- und Sozialwesen	24	61
Übrige Dienstleistungen	12	22
Öffentliche Verwaltung	84	98
Alle Branchen	22	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

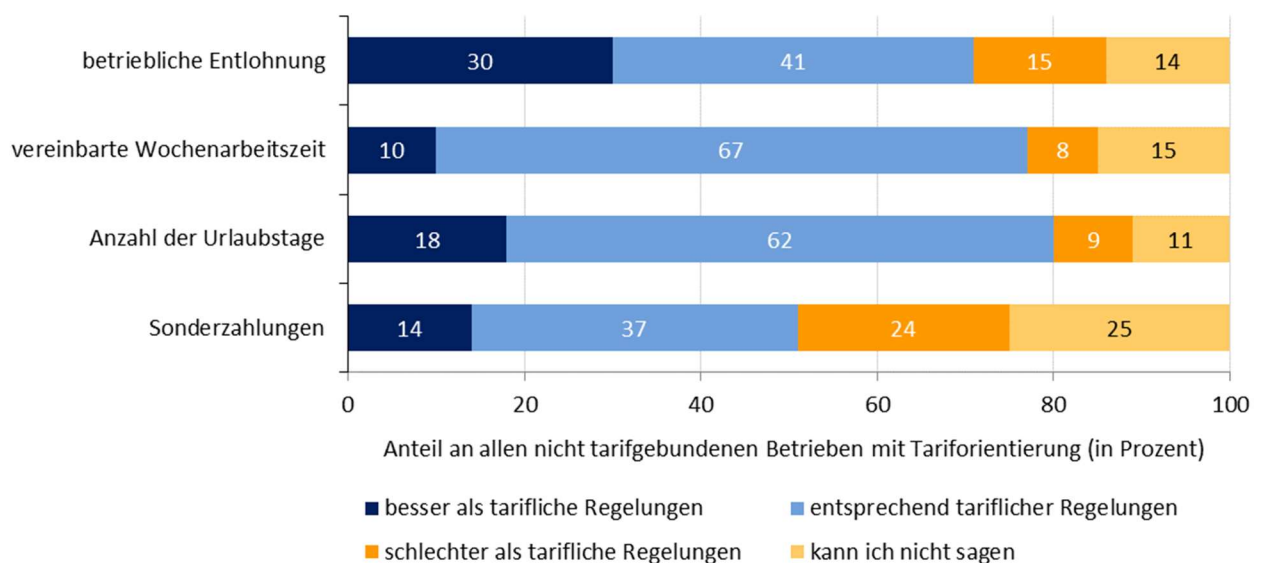
9.2 Tarifierorientierung

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (78 %) ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Eine fehlende Tarifbindung bedeutet aber nicht

zwangsläufig, dass Tarifverträge in diesen Betrieben keine Anwendung finden. So orientieren sich 29 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nach eigenen Aussagen bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an geltenden Flächentarifverträgen. Das entspricht 22 % sämtlicher Betriebe, in denen 27 % aller Beschäftigten tätig sind. Dabei entspricht die Entlohnung häufig den tariflichen Regelungen oder fällt sogar höher aus: 72 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, zahlen nach eigenen Angaben Löhne, die dem Tarifvertrag entsprechen oder darüber liegen.

Die Orientierung an einem Tarifvertrag betrifft zudem häufig neben der Lohnhöhe auch weitere Regelungen. So ist in 77 % der nicht tarifgebundenen, aber sich hieran orientierenden Betriebe die vereinbarte Wochenarbeitszeit ebenso hoch oder niedriger als die im maßgeblichen Tarifvertrag vereinbarte. Die tariflichen Urlaubsregelungen werden in 80 % der sich orientierenden Betriebe mindestens übernommen (vgl. Abbildung 37). In der Gesamtbetrachtung weisen 53 % der sich orientierenden Betriebe sowohl hinsichtlich der Basisentlohnung als auch in den Dimensionen Wochenarbeitszeit und Urlaub ebenso gute oder bessere Bedingungen auf als die im Tarifvertrag vereinbarten. Bei den Sonderzahlungen wie z.B. Urlaubsgeld allerdings unterschreitet ein relevanter Anteil der sich orientierenden Betriebe die tariflichen Regelungen (vgl. ebenfalls Abbildung 37).

Abbildung 37: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2025

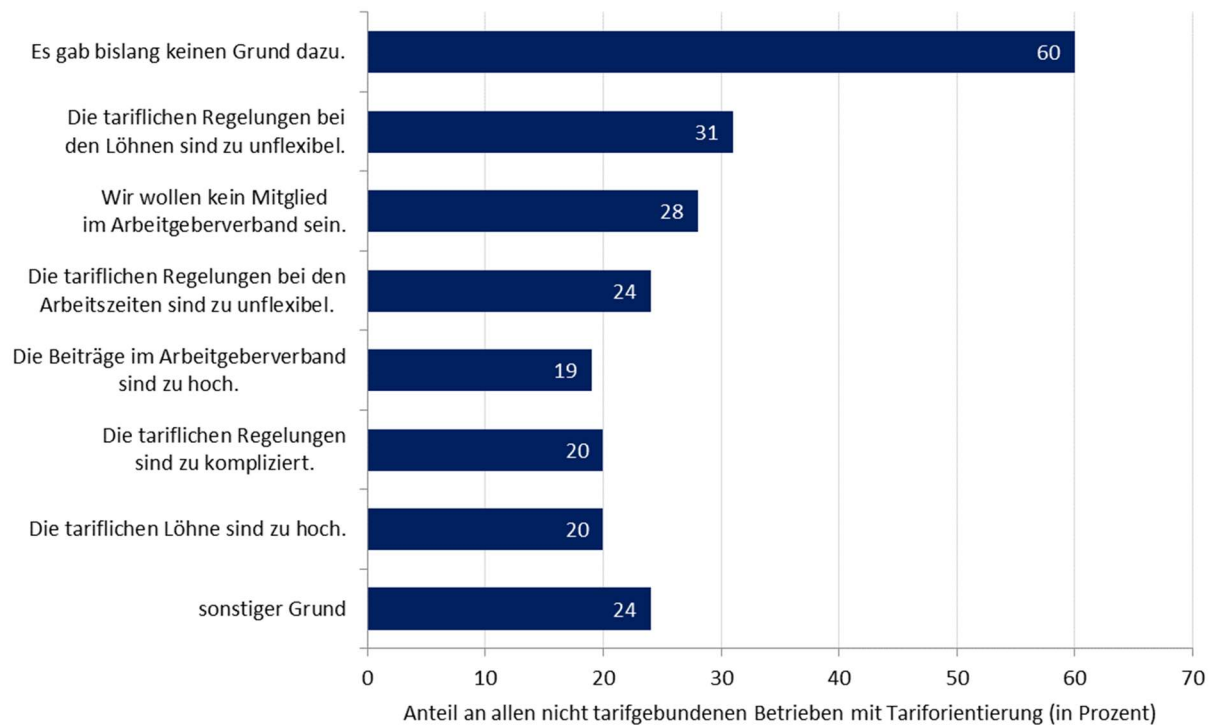


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an einem Tarifvertrag

Angesichts dieses Befunds, dass in vielen nicht tarifgebundenen, aber sich orientierenden Betrieben die Arbeitsbedingungen den tariflichen Regelungen zumindest zu großen Teilen entsprechen, stellt sich die Frage, warum diese Betriebe nicht auch formal tarifgebunden sind. Nach Aussage der betroffenen Betriebe gab es hierfür bislang schlicht keinen Grund: 60 % der sich orientierenden Betriebe nannten dies als Begründung, warum sie bislang nicht in eine

Tarifbindung eingetreten sind. Die fehlende Flexibilität der tariflichen Regelungen ebenso wie die für eine formale Tarifbindung erforderliche Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband spielen eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 38). Dies lässt sich so interpretieren, dass sich diese Betriebe weniger aktiv gegen die Tarifbindung entschieden haben, als dass vielmehr nie eine aktive Entscheidung für eine solche gefallen ist.

Abbildung 38: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung, aber mit Tarifierorientierung, für fehlende Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an einem Tarifvertrag. Mehrfachnennungen möglich.

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 insgesamt 45 % der Betriebe und 70 % der Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt lagen diese Anteile mit 42 % (betriebliche Reichweite) bzw. 66 % (Beschäftigtenreichweite) etwas niedriger, in Westdeutschland mit 51 % (betriebliche Reichweite) bzw. 72 % (Beschäftigtenreichweite) etwas höher.

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gab im Baugewerbe – einer Branche mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung – gut die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag dieser Anteil bei 40 %. Bezogen auf alle Betriebe entsprach das 28 % im Baugewerbe und 30 % im Gesundheits- und Sozialwesen. In Branchen mit geringer Tarifbindung, z.B. in den Übrigen

Dienstleistungen oder im Bereich Handel und Reparatur, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen schwächer ausgeprägt (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung	Betriebe ohne Tarifvertrag
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	13	27	60
Baugewerbe	48	28	24
Handel und Reparatur	15	18	67
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	25	58
Gesundheits- und Sozialwesen	24	30	46
Übrige Dienstleistungen	12	16	72
Öffentliche Verwaltung	84	4	12
Alle Branchen	22	23	55

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich eine ähnliche Orientierungswirkung von Tarifverträgen in kleineren wie in größeren Betrieben. Dadurch bleibt die Reichweite von Tarifverträgen bei kleineren Betrieben deutlich geringer als bei größeren Betrieben: Insgesamt 64 % der Kleinst- und 41 % der Kleinbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern zahlen Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2025

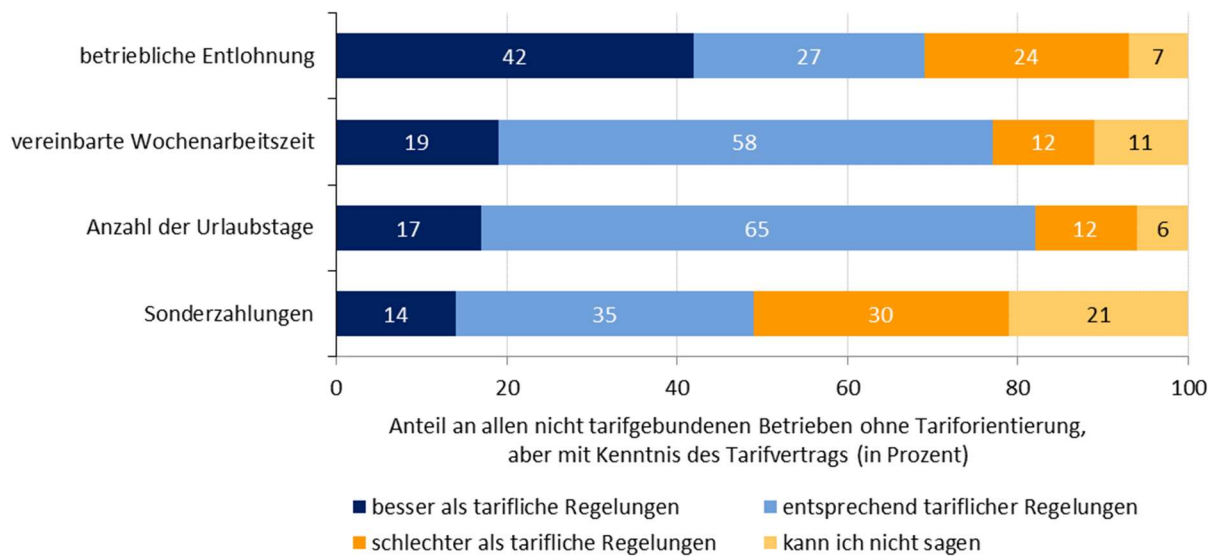
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag, mit Orientierung	Betriebe ohne Tarifvertrag
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	16	20	64
10 bis 49 Beschäftigte	33	26	41
50 bis 99 Beschäftigte	46	38	16
ab 100 Beschäftigte	56	23	21
Alle Größenklassen	22	23	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Über die Hälfte (55 %) der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern war 2025 weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientierte sie sich nach eigener Aussage an einem solchen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil bei 58 %, in Westdeutschland bei 49 %. Nur eine Minderheit dieser Betriebe kennt die Regelungen des für sie maßgeblichen Tarifvertrags überhaupt: In Mecklenburg-Vorpommern sind es 17 % der nicht tarifgebundenen oder sich orientierenden Betriebe. Trotz einer fehlenden formalen Tarifbindung bzw. einer ausdrücklichen

Tariforientierung geben viele dieser Betriebe an, dass ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Basisentlohnung, der Wochenarbeitszeit und des Urlaubsanspruchs den tariflichen Regelungen entsprechen. Die Anteile der Betriebe mit ebenso guten oder besseren Regelungen liegen auf einem ähnlichen Niveau wie bei Betrieben mit Tariforientierung (vgl. Abbildung 39 in Verbindung mit Abbildung 37 weiter oben).

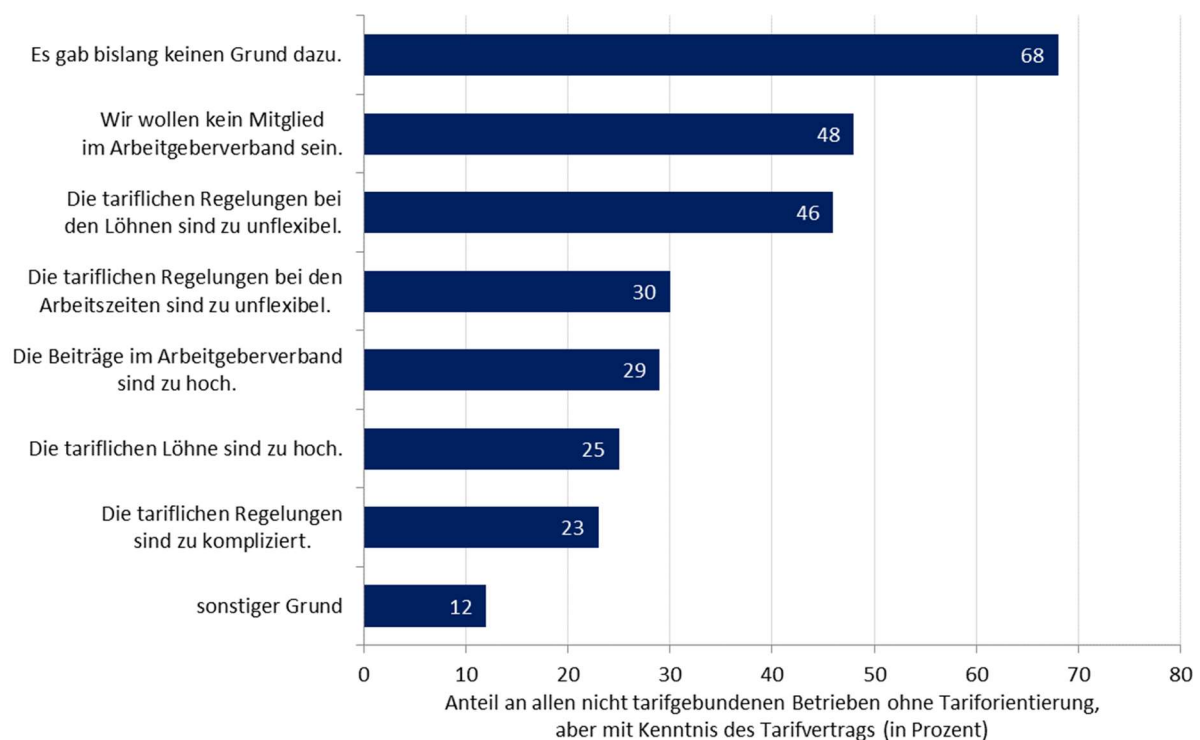
Abbildung 39: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tariforientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags im Vergleich zum branchenrelevanten Tarifvertrag in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tariforientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags

Auch die Gründe, aus denen sich diese Betriebe gegen eine Tarifbindung entscheiden, sind weitgehend identisch mit denjenigen der Betriebe mit Tariforientierung: Das Hauptargument ist auch hier, dass es bislang keinen Anlass für einen Eintritt in die Tarifbindung gab (vgl. Abbildung 40). Daneben spielt die Skepsis gegenüber einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband eine etwas wichtigere Rolle als bei sich orientierenden Betrieben.

Abbildung 40: Gründe von Betrieben ohne Tarifbindung für fehlende Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Tarifierorientierung, aber mit Kenntnis des maßgeblichen Tarifvertrags, Mehrfachnennungen möglich.

9.3 Betriebliche Interessensvertretung

Neben tariflichen Regelungen spielen Betriebs- bzw. Personalräte eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen, indem sie die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich.²³ Hierunter fallen 60 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Doch nur in 6 % der Betriebe gab es 2025 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 9 %. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt die Reichweite 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 existierte, war dies in 37 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten und in 63 % der Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern der Fall. Dadurch fiel der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessensvertretung

²³ Vgl. § 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

deutlich größer als der Betriebsanteil: 2025 arbeiteten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 35 % aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten 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. 2025 gab es in 5 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 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 7 % (Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland: ebenfalls 7 %).

Insgesamt 76 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern waren 2025 demgegenüber weder tarifgebunden, noch hatten sie eine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben war die Hälfte (50 %) aller Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern verfügte damit weder über eine betriebliche noch über eine überbetriebliche Interessenvertretung. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinbetriebe, d.h. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten: Insgesamt 84 % dieser Betriebe hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat.

9.4 Löhne und Gehälter

Der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁵ in Mecklenburg-Vorpommern lag nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels im Juni 2025 bei rund 3.700 € je abhängig Beschäftigter bzw. Beschäftigtem²⁶. Seit 2022 war eine beschleunigte Lohnentwicklung zu beobachten: In diesem Zeitraum stiegen die durchschnittlichen Bruttoverdienste in Mecklenburg-Vorpommern um rund 22 % – schneller als in Ostdeutschland insgesamt (+ 17 %) und auch als in Westdeutschland (+ 14 %). Dadurch stieg die Angleichungsquote deutlich an: Verdienenden Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern 2022 noch 86 % des vergleichbaren westdeutschen Durchschnittslohns, waren es 2025 bereits 92 % (vgl. Abbildung 41). Die Lohnlücke zu Westdeutschland reduzierte sich somit auf 8 %. In Ostdeutschland lag die Lohnlücke 2025 bei 6 %.²⁷

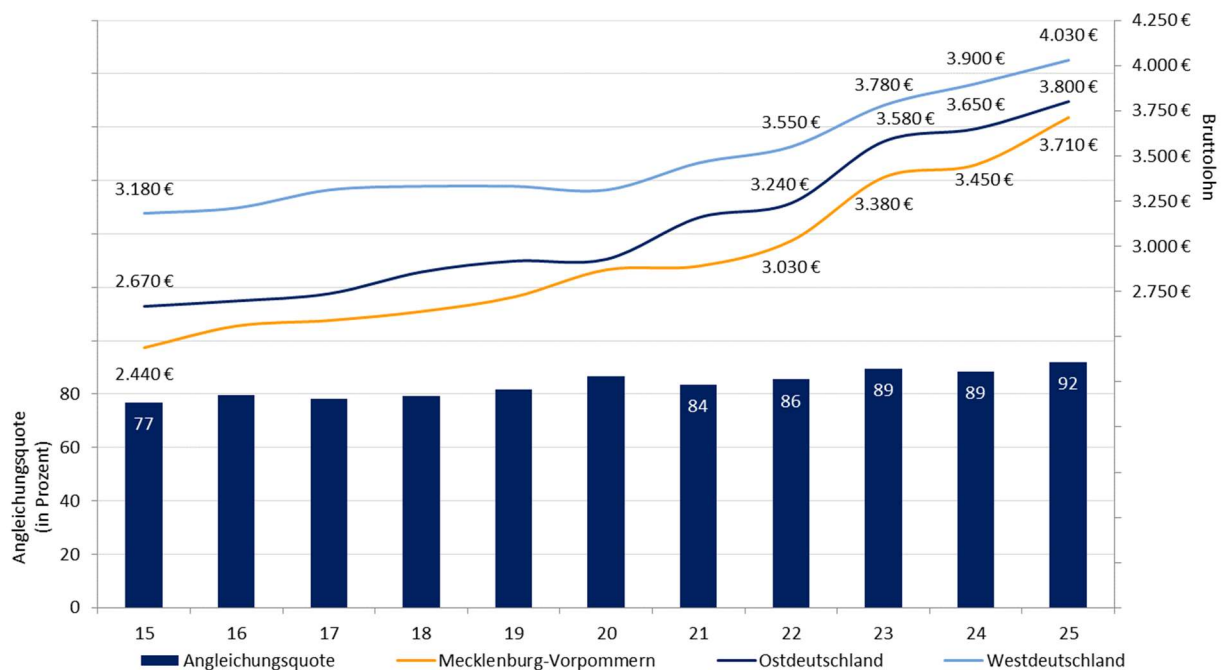
²⁴ Vgl. z.B. Hohendanner/Kohaut (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. WSI-Mitteilungen, Vol. 04/2025, S. 297-303.

²⁵ 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 Bruttogehaltssumme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

²⁶ In Vollzeitäquivalenten. Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde 2022 verändert, s. Kapitel 2.

²⁷ 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.

Abbildung 41: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten* in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2015 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025. * Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Kleinere Betriebe zahlen durchschnittlich geringere Löhne als größere: Im Juni 2025 lag der Durchschnittslohn in Kleinstbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern 18 % unter dem allgemeinen Mittel, der Durchschnittslohn in Großbetrieben 16 % darüber. Auch fielen die Lohnsteigerungen der letzten Jahre in Kleinstbetrieben geringer aus als im Landesmittel: So stiegen die Durchschnittslöhne in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten zwischen 2022 und 2025 um 15 % an, in Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr hingegen um knapp 20 %.

Eine besonders starke Lohnentwicklung war im betrachteten Zeitraum (Juni 2022 bis Juni 2025) mit + 26 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen zu beobachten. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe lagen die Lohnsteigerungen hingegen unterhalb des Mittels Mecklenburg-Vorpommerns. Generell stiegen die Löhne zwischen 2022 und 2025 im Produzierenden Gewerbe weniger stark als im Dienstleistungssektor, nämlich um 19 % gegenüber 27 %. Das Lohnniveau im Produzierenden Gewerbe entspricht inzwischen weitgehend demjenigen im Dienstleistungsbereich, während es 2022 noch rund 6 % höher gelegen hatte.

9.5 Mindestlohn

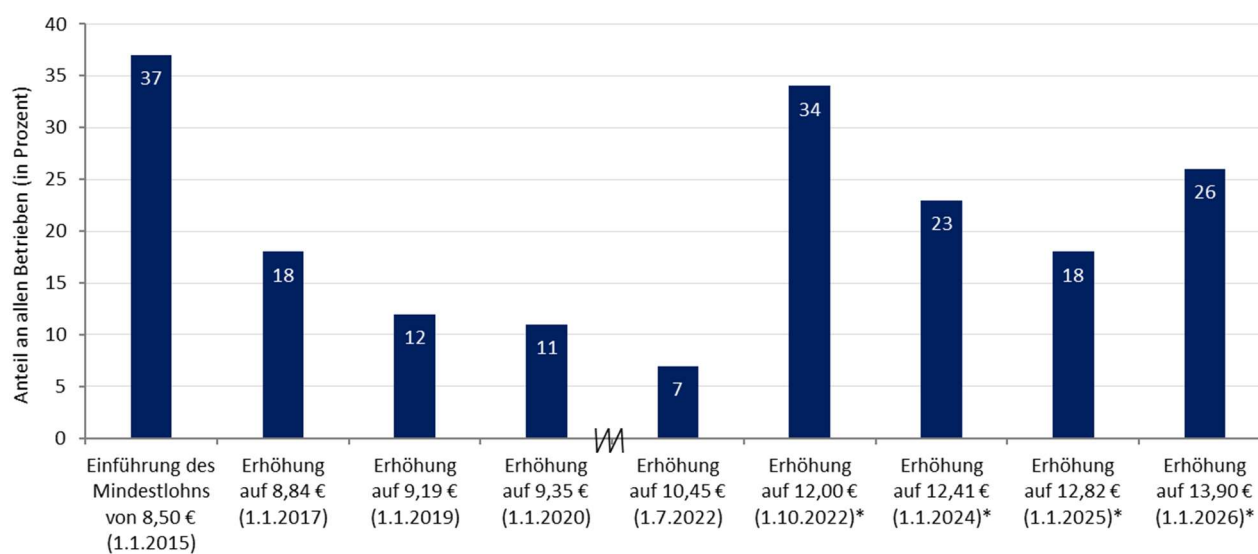
Ein Faktor, der die durchschnittlichen Löhne beeinflusst, ist der gesetzliche Mindestlohn, der die unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt.²⁸ Am 01.01.2015 wurde er mit einer Höhe von 8,50 € brutto pro Stunde eingeführt und seitdem

²⁸ Vom Mindestlohn ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose sowie teilweise Praktikantinnen und Praktikanten.

mehrfach schrittweise angepasst. Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2026 von 12,82 € auf 13,90 € pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im 3. Quartal 2025 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 30.6.2025 einen Stundenlohn von unter 13,90 € hatten und somit von der Mindestloohnerhöhung betroffen sein würden.

Insgesamt 26 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gaben an, Beschäftigte mit einem Stundenlohn unterhalb der neuen Mindestlohngrenze zu haben; 8 % aller Beschäftigten waren hier betroffen. Das bedeutete eine im Vergleich zu den vorangegangenen Erhöhungen stärkere Eingriffstiefe (vgl. Abbildung 42), was vermutlich mit der vergleichsweise starken Erhöhung um mehr als 1 € zusammenhängt. Der Anteil der voraussichtlich betroffenen Betriebe und Beschäftigten lag 2025 in Mecklenburg-Vorpommern auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt (Betroffenheit von 25 % der Betriebe und 8 % der Beschäftigten). In Westdeutschland fiel die Betroffenheit mit 19 % der Betriebe und 6 % der Beschäftigten etwas geringer aus.

Abbildung 42: Von der Mindestloohnerhöhung betroffene Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2015 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025. * Abfrage der betrieblichen Betroffenheit prospektiv, d.h. vor Inkrafttreten des neuen Mindestlohns. Die betriebliche Betroffenheit von den Erhöhungen zum 01.01.2021 auf 9,50 €, zum 01.07.2021 auf 9,60 € und zum 01.01.2022 auf 9,82 € wurden nicht im IAB-Betriebspanel erfasst.

Am stärksten betroffen waren in Mecklenburg-Vorpommern erneut die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2025 insgesamt 44 % der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 13,90 € beschäftigten. 26 % aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diese neue Lohnuntergrenze. Auch der Bereich Handel und Reparatur wies eine hohe Betroffenheit auf (36 % der Betriebe, 16 % der Beschäftigten). Am geringsten betroffen war mit 8 % der Betriebe und rund 1 % der Beschäftigten das Baugewerbe.

Angesichts der weiter oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass es in kleineren Betrieben einen größeren Anteil von Beschäftigten gab, deren Stundenlohn Mitte 2025 unterhalb des zukünftigen Mindestlohns lag. Insgesamt 10 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben und 13 % der Beschäftigten in Kleinbetrieben verdienten am 30.06.2025 weniger als 13,90 €. In Großbetrieben war es hingegen nur 4 % der Beschäftigten.

10 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 Innovationen und die Investitionen bestimmt, die die Betriebe vornehmen: Prozessinnovationen sowie Investitionen in bessere Produktionsmittel (z.B. neuere Maschinen und Anlagen) erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen können die Nachfrage steigern. Die Auswirkungen von Innovationen und Investitionen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen verstärkten Einsatz von Maschinen und Technologien 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 so weit verbessert, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.²⁹

10.1 Innovationen

Innovationen können dazu beitragen, Prozesse zu verbessern und Kosten zu senken. Außerdem ermöglichen es Innovationen, mittels verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2024³⁰ realisierten 36 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile mit 41 % bzw. 45 % 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, gerade auch in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt und zu Westdeutschland. Die Entwicklung von Marktneuheiten, also von völlig neuen Produkten, ist 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 Dienstleistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil mit jeweils 6 % etwas höher (vgl. Tabelle 11).

²⁹ 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.

³⁰ 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 2024.

Tabelle 11: Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2024

Art der Innovation*	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Prozessinnovationen	9	14	15
Produktinnovationen	34	38	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	27	31	36
Sortimentserweiterungen	18	19	21
Marktneuheiten	4	6	6
Betriebe mit Innovationen	36	41	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024

* Mehrfachnennung möglich.

Das Verarbeitende Gewerbe war in Mecklenburg-Vorpommern besonders aktiv in Bezug auf Innovationen: Knapp die Hälfte (48 %) aller Betriebe dieser Branche war 2024 innovativ tätig. Die Mehrheit dieser Betriebe setzte dabei Produktinnovationen um, doch auch Prozessinnovationen waren in dieser Branche verbreitet: 16 % aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes entwickelten oder implementierten im Geschäftsjahr 2024 Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbesserten.

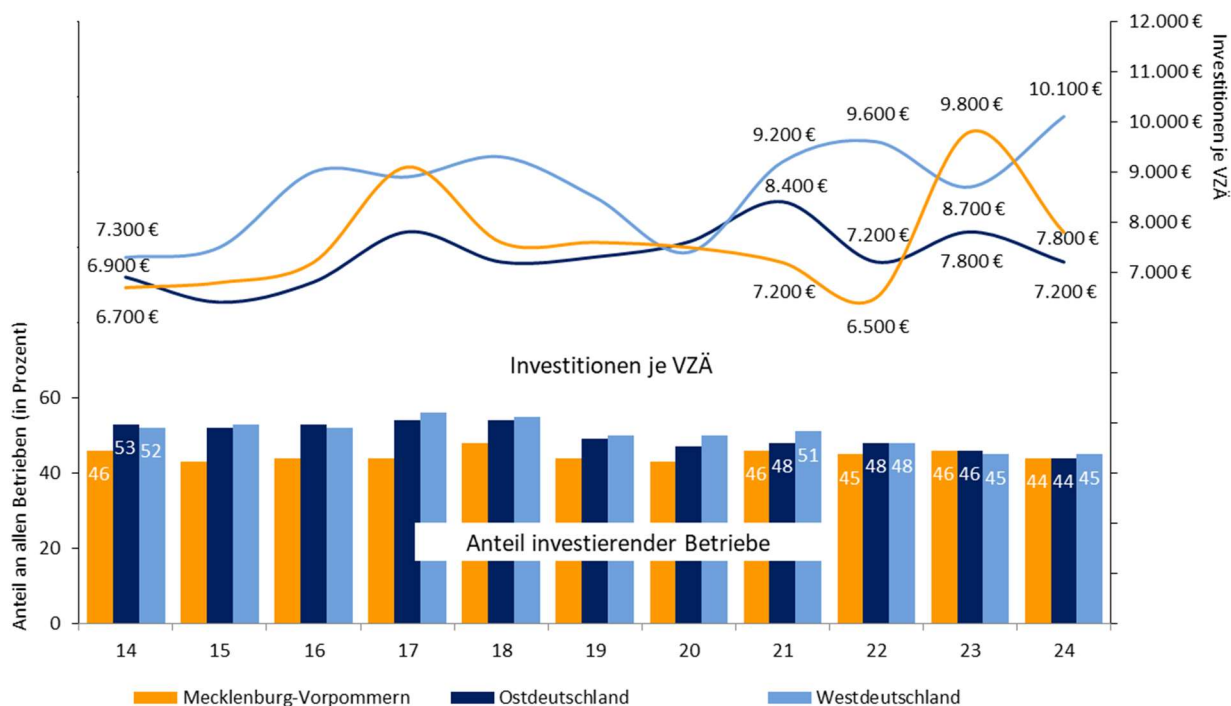
Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten 61 % aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen – ein deutlich höherer Anteil als im Durchschnitt Mecklenburg-Vorpommerns. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben und ebenfalls zu dem Befund kommen, dass innovative Betriebe in Deutschland, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, größer sind, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen. Allerdings fand sich auch unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mit 33 % ein relevanter Anteil, der innovativ tätig war.

10.2 Investitionen

Mit Investitionen sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels Sachinvestitionen gemeint, d.h. die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände wie Produktionsanlagen, Betriebsausrüstung und IT-Technik sowie von Verkehrsmitteln oder Gebäuden. Investitionen zielen darauf ab, die Ertragskraft des Unternehmens zu steigern bzw. die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. 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 2024³¹ investierten 44 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in neue Produktionsmittel. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) lag mit rund 7.800 € deutlich unter dem Höchstwert des Vorjahres, aber weiterhin über dem ostdeutschen Vergleichswert. In Westdeutschland fiel das durchschnittliche Investitionsvolumen je VZÄ mit rund 10.100 € hingegen deutlich höher aus als in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Während Ersatzinvestitionen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten ersetzen und vor allem dazu dienen, die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten, wird mit Erweiterungsinvestitionen 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 44 % aller Betriebe mit Investitionen in Mecklenburg-Vorpommern auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 19 %. Rund

³¹ 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 2024.

ein Viertel der investierten Mittel (26 %) floss in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteile mit 29 % und 36 % höher aus.

Die Branche mit dem höchsten Anteil investierender Betriebe war in Mecklenburg-Vorpommern im Geschäftsjahr 2024 das Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als die Hälfte der Betriebe (54 %) tätigte Investitionen. Im Bereich Handel und Reparatur war es hingegen nur gut ein Drittel der Betriebe (36 %). Größere Betriebe investierten eher als kleine. Im Jahr 2024 gab es in 67 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 38 % der Kleinstbetriebe.

10.3 Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Die beiden zentralen Investitionsbereiche der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern im Geschäftsjahr 2024 waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (26 % aller Betriebe) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (20 % aller Betriebe). Unter Letztere lassen sich auch Investitionen in KI-Systeme fassen. Hierunter wird ein maschinengestütztes System verstanden, das „so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.“³² KI-Systeme werden dabei unterschieden in generative KI, welche eigenständig sinnvolle Texte und Bilder generieren kann, und nicht-generative KI, die Inhalte nicht selbst erzeugt, sondern bestehende Daten analysiert und verarbeitet (z.B. maschinelles Lernen, neuronale Netzwerke, Natural Language Processing oder Computer Vision). Die Implementation von KI verspricht Unternehmen enorme Effizienz- und Produktivitätssteigerungen, dagegen kann ein Verzicht darauf nach Einschätzung der OECD ihre globale Wettbewerbsfähigkeit gefährden.³³ Allerdings erfordert die Implementation der neuen Technologien für Unternehmen sowohl Investitionen in die entsprechende Ausstattung als auch eine kontinuierliche Anpassung und strategische Umgestaltung von Geschäfts- und Fertigungsprozessen sowie Organisationsstrukturen. Für die Beschäftigten macht die Nutzung von KI zudem oft den Ausbau digitaler Kompetenzen notwendig. Darüber hinaus können sich Aufgabenverteilungen, Stellenprofile und Arbeitsprozesse sowohl kurzfristig als auch langfristig verändern, Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt sind wahrscheinlich.³⁴

Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2025 setzten 22 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern KI-Systeme ein, weitere 8 % planten dies. Damit ist der Einsatz von KI in Mecklenburg-Vorpommern etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt

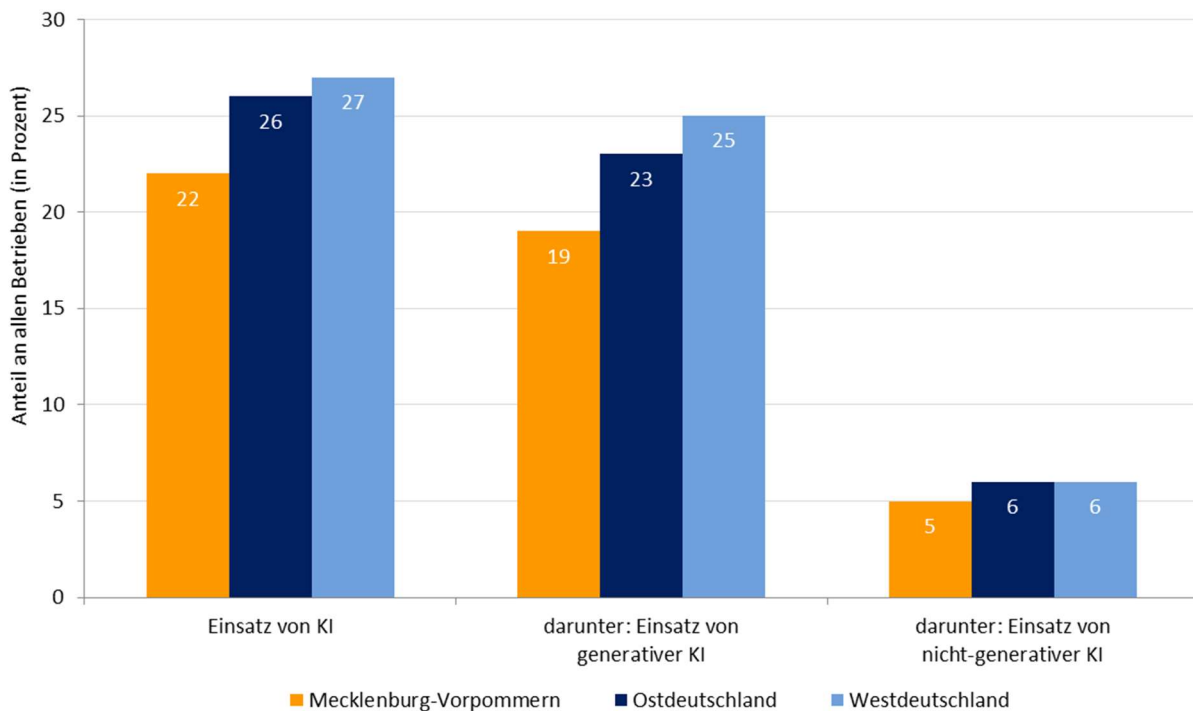
³² Vgl. Artikel 3(1) des Artificial Intelligence Act der Europäischen Union.

³³ OECD (2024), OECD-Bericht zu Künstlicher Intelligenz in Deutschland, OECD-Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8fd1bd9d-de>

³⁴ Zika, G.; Hassemer, T.-M.; Hummel, M.; Krebs, B.; Maier, T.; Mönnig, A.; Schneemann, C.; Weber, E. und Zenk, J. (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 23/2025), Nürnberg.

und in Westdeutschland, wo 26 % bzw. 27 % der Betriebe KI nutzen. Dies hängt mit der geringeren Verbreitung von generativer KI in Mecklenburg-Vorpommern zusammen: Diese Technologie wird in 19 % der Betriebe eingesetzt, 8 % der Betriebe planen ihren Einsatz; in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Anteil der nutzenden Betriebe mit 23 % bzw. 25 % höher (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe mit Nutzung von KI sowie von generativer bzw. nicht-generativer KI in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Sowohl generative als auch nicht-generative KI wird im Dienstleistungsbereich deutlich häufiger eingesetzt als im Produzierenden Gewerbe: So nutzen aktuell 23 % der Betriebe aus dem Dienstleistungssektor KI, darunter 21 % generative KI und 6 % nicht-generative KI. Im Produzierenden Gewerbe liegt der entsprechende Anteil bei 17 % (14 % mit generativer und 4 % mit nicht-generativer KI). Kleinstbetriebe setzen KI erwartungsgemäß seltener ein als größere Betriebe. Allerdings nutzen immerhin 18 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mit weniger als zehn Beschäftigten KI, darunter 16 % generative KI und 3 % nicht-generative KI.

Soweit die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern generative KI einsetzen, greifen sie in der Regel auf allgemein zugängliche KI-Modelle zurück (z.B. webbasierte Chatbots auf Basis von Large Language Models): 84 % der Betriebe mit Einsatz von generativer KI nutzen ein solches System. 18 % dieser Betriebe haben (außerdem oder ausschließlich) ein entsprechendes Modell eingekauft, das in einer geschützten Umgebung operiert und mit betriebsinternen Daten trainiert wurde; 4 % der Betriebe haben ein solches Modell selbst entwickelt. Bezogen auf alle Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern entspricht dies Anteilen von 3 % bzw. 1 %.

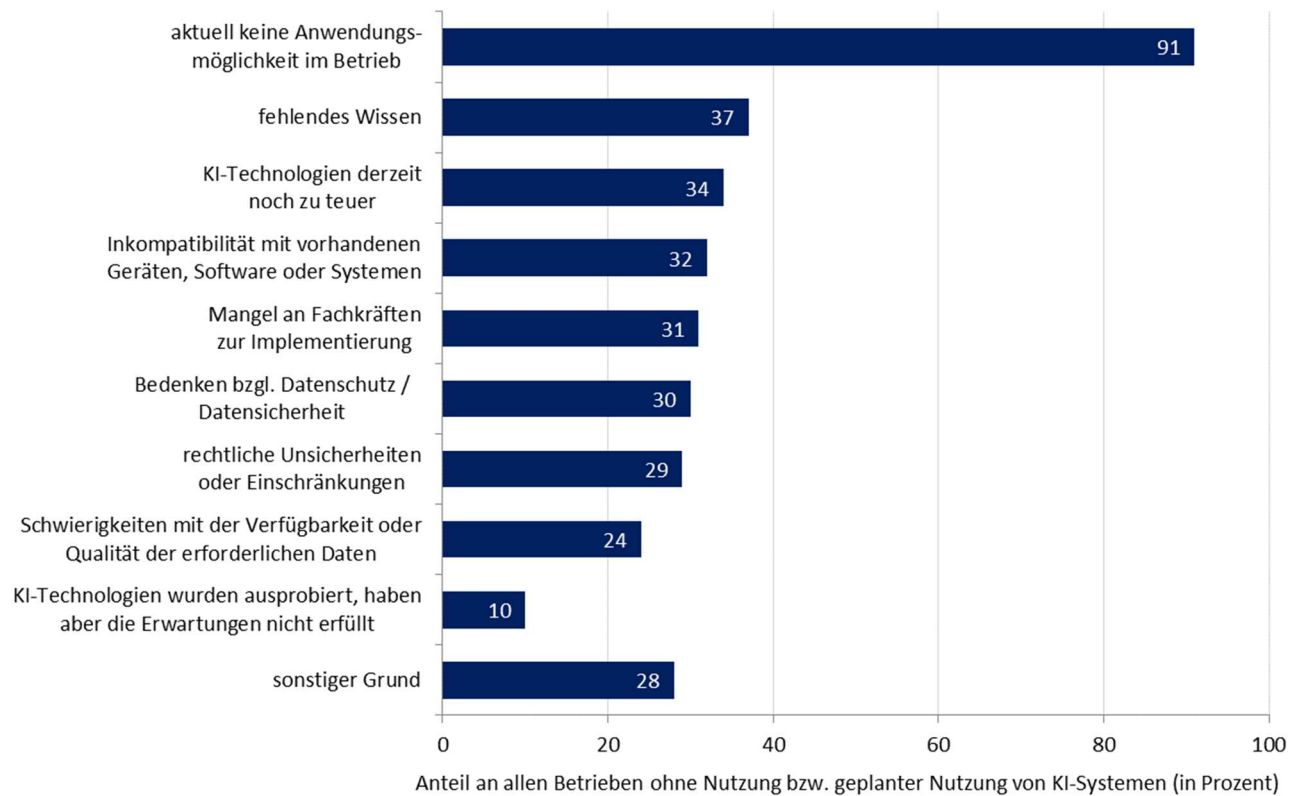
Die Nutzung von KI kann Investitionen erforderlich machen, zum einen in entsprechende Technologie, zum anderen in die Qualifikationen der Beschäftigten, die diese Technologie nutzen sollen. Gut ein Drittel (36 %) der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die 2025 generative KI nutzten, investierte im vorangegangenen Geschäftsjahr Geld z.B. in Software-Lizenzgebühren, Honorare für Entwicklung oder Kosten für spezifische KI-Tools. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil mit 44 % höher, in Westdeutschland mit 39 % etwa auf dem Niveau Mecklenburg-Vorpommerns.

40 % der Betriebe, die generative KI einsetzten, boten Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen für die Beschäftigten zum Einsatz von generativer KI an, weitere 15 % planten entsprechende Maßnahmen. Im Umkehrschluss bedeutet das: In 45 % der Betriebe, die generative KI einsetzten, wurden die Mitarbeitenden nicht explizit im Umgang mit der neuen Technologie weitergebildet und es gab auch keine entsprechenden Planungen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag dieser Anteil mit jeweils rund 50 % etwas höher als in Mecklenburg-Vorpommern.

Mit der Nutzung generativer KI im betrieblichen Kontext ergibt sich die Notwendigkeit klarer Regelungen für ihren Einsatz. Denn diese Technologien eröffnen nicht nur neue Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Unterstützung von Beschäftigten, sondern sind zugleich mit Risiken verbunden, etwa im Hinblick auf Datenschutz, Informationssicherheit, rechtliche Anforderungen und die Qualität der erzeugten Inhalte. Bislang existieren entsprechende Regelungen allerdings nur in einer Minderheit der Betriebe, die generative KI einsetzen: Insgesamt 24 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die generative KI nutzen, verfügen über Regelungen zum Umgang mit dieser Technologie, wie z.B. Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen, Leitfäden oder Handlungsanweisungen. Weitere 23 % der Betriebe planen solche Regelungen; 53 % und damit die Mehrheit der Betriebe, die generative KI einsetzen, haben keine Regelungen und planen auch nicht ihre Einführung.

Mehr als drei Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (78 %) nutzen bislang keine KI-Systeme, die meisten von ihnen planten es auch zum Zeitpunkt der Befragung nicht. Der mit Abstand wichtigste Grund, der aus Sicht dieser Betriebe gegen die Nutzung entsprechender Technologien sprach, war, dass aktuell keine Anwendungsmöglichkeit im Betrieb gesehen wurde. Insgesamt 91 % der Betriebe nannten diesen Grund. Daneben spielten fehlende Ressourcen, sowohl fachlicher als auch finanzieller Art, eine Rolle (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Gründe gegen den Einsatz von KI in Mecklenburg-Vorpommern 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennungen möglich.

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.

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Systemen beschäftigt, die Aufgaben ausführen können, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösen, Wahrnehmung oder Sprachverarbeitung. Man unterscheidet dabei zwischen generativer KI, die in der Lage ist, neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik zu erzeugen, und nicht-generativer KI, die primär darauf ausgelegt ist, Daten zu analysieren, Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen oder Entscheidungen zu unterstützen, ohne selbst neue Inhalte zu generieren.

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).