

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE**

**Bisherige Ergebnisse des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern  
und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

### **Vorbemerkung**

Die Umsetzung des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern mit seinem breiten Ansatz von Zielen und Maßnahmen bildet nach der Koalitionsvereinbarung 2011-2016 einen Arbeitsschwerpunkt im Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern. Die Umsetzung der Maßnahmen ist ein kontinuierlicher Prozess. Die hier zur Beantwortung der Fragen 1 bis 10 zusammengestellten Ergebnisse stellen daher einen ersten Zwischenstand dar.

Im Februar 2011 haben sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter auf Grundsätze und Handlungsoptionen verständigt, die der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Mecklenburg-Vorpommern dienen sollen. Dies erscheint umso wichtiger, da sich die Zahl der Schulabgänger gegenüber den 90er-Jahren drastisch reduziert hat, während ein signifikanter Teil der aktuell Beschäftigten bereits 50 Jahre und älter ist.

1. Auf welche konkreten Ergebnisse kann nach Auffassung der Landesregierung das Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern nach einjährigem Bestehen verweisen?

Die Fachkräftesicherung ist ein laufender, dynamischer Prozess. Eine erste umfassende Evaluierung wird im Rahmen der nächsten Hauptrunde des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern am 18. Juni 2012 vorgelegt. Diese Evaluierung wird gemeinsam mit den Bündnispartnern erarbeitet. Zu den vorläufigen Ergebnissen wird auf die Antworten zu den Fragen 2 bis 10 verwiesen.

2. Welche Anstrengungen wurden im Rahmen des Fachkräftebündnisses 2011 unternommen, um dem Anspruch „jede und jeden zu benötigen“ zu entsprechen?
  - a) Welche konkreten Maßnahmen betrafen dabei die Unternehmen im Land Mecklenburg-Vorpommern?
  - b) Welche konkreten Maßnahmen wurden im Bereich der Arbeitsverwaltung unternommen?
  - c) Welche konkreten Maßnahmen gab es seitens der Landesregierung?

Es wird auf die Antworten zu 2 a) bis 2 c) verwiesen.

**Zu a)**

Die Maßnahmen, welche die Unternehmen betrafen, sind den Tabellen des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern zu entnehmen (siehe Anlage 1).

**Zu b)**

Die Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter in Mecklenburg-Vorpommern tragen mit ihrem arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium - besonders auch durch die präventiv ausgerichtete Arbeitsförderung - zur positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bei. Dies geschieht kontinuierlich und in Abstimmung mit den Partnern am Arbeitsmarkt. Die nachfolgend genannten, teilweise über die Regelförderinstrumente hinausgehenden Aktivitäten beleuchten dies (die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit).

Für Jugendliche ist besonders die Berufseinstiegsbegleitung zu erwähnen. Diese ist so angelegt, dass sowohl die Zahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher als auch die Zahl der Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher reduziert werden kann. Derzeit werden an rund 60 Regionalen Schulen und Förderschulen im Land Jugendliche unterstützt, den Schulabschluss zu absolvieren und anschließend den Einstieg in die Berufsausbildung zu realisieren.

An ältere, langzeitarbeitslose Menschen richten sich die Initiativen „Perspektive 50plus“ und „Bürgerarbeit“. Mit dem Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ engagieren sich die Jobcenter in Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam mit regionalen und überregionalen Partnern, um die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern; dabei wird gezielt auf die regionalen Besonderheiten eingegangen. Im Modellprojekt „Bürgerarbeit“ unterstützen die Jobcenter langzeitarbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige durch Aktivierungs- und gemeinnützige Beschäftigungsphasen, welche vorrangig dazu dienen, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

Bei der berufsbegleitenden Qualifizierung sind besonders die Programme „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) und „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFLAS) zu nennen. Mit beiden soll das Interesse und die Bereitschaft von Betrieben zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten geweckt werden. Die Sonderprogramme sind in diesem Zusammenhang quasi als „Anschubfinanzierung“ für die Qualifizierung von Beschäftigten gedacht.

Der besonderen Situation Alleinerziehender am Arbeitsmarkt widmete sich im Mai 2011 eine gemeinsam von der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit und dem damaligen Ministerium für Soziales und Gesundheit organisierte Fachtagung zum Thema „Flexibel in Familie und Firma“.

### **Zu c)**

Die Umsetzung der Maßnahmen des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern ist für die Landesregierung ein kontinuierlicher Prozess. Neben der Fortführung bisheriger Anstrengungen wurden Maßnahmen intensiviert oder auch neue Maßnahmen initiiert.

Grundvoraussetzung für die Erschließung aller Erwerbspotentiale und die Integration aller Erwerbsfähigen in den Arbeitsmarkt ist eine gute Schulbildung. Gemäß Schulgesetz Mecklenburg-Vorpommern hat jede Schülerin und jeder Schüler Anspruch auf individuelle Förderung. Förderpläne sind zu erstellen für Schülerinnen und Schüler mit Entwicklungsverzögerungen, spezifischen Lernrückständen, sonderpädagogischem Förderbedarf und speziellen Begabungen. Die Reduzierung der Schulabbrecherquote gehört zu den ersten Aufgaben der Bildungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern. Dazu werden neben individueller Förderung und Lehrplänen unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt: Verbesserung der Lesekompetenz, Berufseinstiegsbegleitung, Berufsorientierung, Praxislerntage, flexible Schulausgangsphase mit „Produktivem Lernen“ in Betrieben, Unterstützungssystem durch Beratung der Schulen in ihrer organisatorischen und pädagogischen Entwicklung.

Darüber hinaus werden beispielhaft (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) folgende Maßnahmen genannt:

Die bedarfsgerechten Hilfen durch Schulsozialarbeit wurden im Hinblick auf die Eingliederung benachteiligter junger Menschen in Ausbildung und Arbeit weiter ausgebaut. Die Zahl der Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter wurde von 250 auf 295 erhöht, vorrangig an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen sowie an Förder- und Grundschulen.

Die Arbeit der Produktionsschulen wurde verstetigt und die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit ausgebaut. Die Vermittlungsergebnisse der sechs Produktionsschulen hinsichtlich Ausbildung konnten auf 35 Prozent, hinsichtlich Arbeit auf 12 Prozent und hinsichtlich Anschlussmaßnahmen (weitergehender Schulbesuch und Berufsvorbereitung) auf 10 Prozent gesteigert werden.

Um nachteiligen geschlechterspezifischen Berufswahlmustern entgegenzuwirken, werden der „Girls‘Day - Mädchen-Zukunftstag“ und der „JungsTag MV“ veranstaltet, um den Horizont der Berufswahlorientierung zu erweitern. Verschiedene Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Entrepreneurship laufen an den Hochschulen Stralsund, Wismar und Neubrandenburg im Rahmen des Europäischen Sozialfondsverbundprojektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in M-V“.

Mit der Fortführung der Förderung der überbetrieblichen Ausbildung im Handwerk sowie der Förderung der Verbundausbildung unterstützt das Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus kleine und mittelständische Unternehmen, um über die betriebliche Ausbildung den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Die Beratung und Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Nutzung der Programme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ist 2011 fortgesetzt worden; unter anderem wurde das Engagement der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten durch die Ausreichung von insgesamt 4.248 Bildungsschecks unterstützt. Die Optimierung der Weiterbildungsdatenbank ist ein kontinuierlicher Prozess, der auch 2011 fortgesetzt wurde.

Der bewährte Ansatz des Arbeitsmarktmonitors wurde 2011 ebenfalls fortgeführt und mit dem neuen Projekt „Branchenbezogene und regionalspezifische Handlungsempfehlungen für die Metall- & Elektroindustrie, die Ernährungswirtschaft und das Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern“ auf weitere Branchen ausgeweitet.

Für das Aktionsprogramm zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wurde 2010 ein Ideenwettbewerb gestartet. Von 48 eingereichten Projektideen wurden zehn Ideen mit insgesamt rund einer Million Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Richtlinie A 3.1 zur Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben) gefördert. Die Projekte haben 2011 begonnen und enden zumeist zum Jahresende 2012.

Mit dem „Kindertagesförderungsgesetz – KiföG M-V“ wurden die erforderlichen Rahmenbedingungen für den Ausbau bedarfsgerechter spezifischer Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte geschaffen.

Das Programm „PEP Potential Elternzeit – Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen“ ist ein Projekt zur Unterstützung bei der Eingliederung von Elternzeitnehmenden in die Unternehmen durch die Erstellung von Übergangsplänen, Kontakthalteprogrammen und Wiedereinstiegsplänen. Der Zuschuss aus Mitteln des ESF (Richtlinie C 3.1 zur Förderung von Maßnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen horizontalen und vertikalen Teilung am Arbeitsmarkt) in der Höhe von rund 985.000 Euro wird an drei Träger an den Standorten Rostock, Neustrelitz und Rügen ausgereicht. Das Projekt richtet sich an 320 teilnehmende Unternehmen mit der entsprechenden Anzahl von Elternzeitnehmenden. Die Projektlaufzeit begann am 1. Juli 2011 und wird am 31. Dezember 2013 enden.

3. Inwiefern hat die Entwicklung von attraktiven Entgelt- und Arbeitsbedingungen im abgelaufenen Jahr 2011 dazu beigetragen, Fachkräfte zu gewinnen bzw. langfristig zu binden?
- a) Wie viele Unternehmen kooperieren mit den Hochschulen im Land Mecklenburg-Vorpommern und bieten unbefristete oder befristete Verträge, z. B. im Anschluss an Praktika im Zusammenhang mit Diplom- und/oder Masterarbeiten an?
  - b) Wie stellte sich die Tarifentwicklung im abgelaufenen Jahr 2011 in den einzelnen Branchen des Landes dar (bitte nach Branchen aufschlüsseln)?
  - c) Wie viele Fachkräfte von außerhalb (Rückkehr, ehemalige Pendler, Studenten und Auszubildende mit abgeschlossener Berufsausbildung) und innerhalb des Landes (Studenten und Auszubildende mit abgeschlossener Berufsausbildung) konnten 2011 für den Standort Mecklenburg-Vorpommern gewonnen werden und für welche Branchen (bitte nach Gruppen und Branchen getrennt aufschlüsseln)?

Die Fragen 3, 3 a) und 3 b) werden zusammenhängend beantwortet.

Zu den Fragen 3, 3 a) und 3 b) liegen der Landesregierung keine Statistiken vor.

#### Zu c)

Die nachfolgenden Angaben für das Jahr 2011 beziehen sich nur auf die Tätigkeit der Agentur mv4you; die Zahlen beruhen auf freiwilligen Rückmeldungen der Fachkräfte, die eigenständig oder auf Nachfrage durch die Agentur-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter gegeben wurden.

Weitergehende Statistiken liegen der Landesregierung nicht vor.

<b>Vermittelte</b>	<b>Anzahl</b>
innerhalb von Mecklenburg-Vorpommern	103
davon Pendlerinnen und Pendler	15
Studierende	10
aus anderen Bundesländern	74
davon Studierende	2
aus dem Ausland zurückgekehrt	3
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>

Nach Branchen stellt sich die Vermittlung wie folgt dar:

<b>Branche</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent (gerundet)</b>
Agrar	1	1
Automobil	4	2
Bau	1	1
Beratung	3	2
Bildung/Forschung/Wissenschaft	16	9
Biologie/Chemie	6	3
Dienstleistung	5	3
Druck/Medien	3	2
Energie (inklusive erneuerbare Energien)	18	10
Existenzgründung	5	3
Finanzen	3	2
Gesundheit/Pflege	4	2
Holz	1	1
Hotel/Gastronomie/Tourismus	10	6
IT-Branche	21	11
Nahrung/Genuss	5	3
Marketing	8	4
Maschinenbau/Metall	19	11
Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Personal	15	8
Schiffbau	5	3
Soziales/Fürsorge	12	6
Vertrieb	4	2
Wohnungswirtschaft	1	1
Keine konkrete Angabe	10	6
	180	100

4. Welche Maßnahmen zur Berufsfrühorientierung wurden im Jahr 2011 unterstützt, neu initiiert oder intensiviert?
- a) Wie viele Jugendliche haben im Jahr 2011 ab wann eine Berufsfrühorientierung absolviert und mit welchem Ergebnis (bitte nach Landkreisen und kreisfreien Städten insgesamt sowie je Klassenstufe aufschlüsseln)?
  - b) Wo und in welcher Weise bestehen Kooperationen, die eine längerfristige Phase gegenseitigen Kennenlernens zwischen potenziellem Ausbildungsbetrieb und potenziellem Auszubildenden ermöglichen?
  - c) Welche konkreten Anstrengungen wurden im Fachkräftebündnis unternommen, um die Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass auch weniger leistungsstarke Schulabgängerinnen und Schulabgänger heute eine Ausbildungschance erhalten müssen?

Seit 14. September 2011 ist die „Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ in Kraft. In dieser Verwaltungsvorschrift wird die Berufsorientierung von der frühkindlichen Bildung bis zum Übergang von der Schule in den Beruf geregelt, inklusive Maßnahmen zur Umsetzung. Die Berufsorientierung schließt die Studienorientierung ein.

Die schulische Berufsorientierung wird durch außerschulische Angebote im Rahmen des Landesprogramms „BFO – Berufsfrühorientierung“ ergänzt. Danach können junge Menschen ab Klassenstufe 7 Orientierungshilfen und Beratung für die Berufswahl erhalten. Die Angebote der Berufsfrühorientierung sollen verengten Berufswahlentscheidungen vorbeugen, wobei besonders bei Mädchen eine Orientierung außerhalb der traditionellen Frauenberufe gefördert wird. Die Berufsfrühorientierung ergänzt die Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen und die Angebote der Berufsberatung der Agentur für Arbeit.

**Zu a)**

An einer Berufsfrühorientierung haben im Jahr 2011 3.713 Jugendliche in 49 Projekten teilgenommen. Weitergehende Angaben liegen der Landesregierung in aufbereiteter Form nicht vor. Insgesamt haben im Jahr 2011 72.579 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 5 bis 10 an unterschiedlichsten Maßnahmen der Berufsorientierung teilgenommen; vergleiche Anlage 2 (Gliederung nach alter Kreisstruktur).

**Zu b)**

Hierzu liegen der Landesregierung keine Erhebungen vor.

**Zu c)**

Die Betriebe erkennen zunehmend, dass sie ihren Fachkräftebedarf auch mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern decken müssen, die aufgrund unterschiedlicher Defizite besonderer Begleitung beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung und/oder während einer Ausbildung benötigen.

Hierfür stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, wie zum Beispiel die Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III, alt), § 49 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III, neu), die ausbildungsbegleitenden Hilfen - abH - nach § 241 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), die Einstiegsqualifizierung - EQ - nach § 235b des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III). Ausbildungsfähige Betriebe werden auf diese Fördermöglichkeiten hingewiesen durch die Agenturen für Arbeit, das Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern sowie durch die Wirtschaftsverbände.

Beispielhaft wird in diesem Zusammenhang auf zwei Initiativen hingewiesen:

Die E.ON edis AG engagiert sich für Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die aufgrund persönlicher oder sozialer Defizite den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ohne Förderung und Unterstützung kaum bewältigen würden. Diese Jugendlichen mit unzureichender Ausbildungsreife werden in dem Projekt „Mit Energie dabei“ während eines zehnmonatigen Praktikums unter sozialpädagogischer Begleitung auf einen Ausbildungsplatz in einem klein- und mittelständischen Unternehmen oder Handwerksbetrieb in der Region vorbereitet. Im Oktober 2011 erfolgte die Vertragsunterzeichnung für die Projektdurchführung für die Jahre bis 2013. Jährlich sollen 40 Jugendliche in dieses Programm aufgenommen werden. Im Jahr 2011 starteten 40 Jugendliche (20 in Rostock und 20 in Demmin).

NORDMETALL, Verband der Metall und Elektroindustrie e. V., bietet mit dem Programm „NORDCHANCE“ Jugendlichen, die aus individuellen Gründen den direkten Weg in die technisch/gewerbliche (Metall-)Ausbildung nicht finden, eine Chance. Mit diesem Programm sollen mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit im engen Zusammenspiel von Bildungsträgern, Betrieben und Berufsschulen Bildungsdefizite und Schwächen analysiert und beseitigt und die Jugendlichen für eine Ausbildung motiviert werden. Alle Jugendlichen, die in der Vorbereitungsphase bei den Bildungsträgern aktiv und motiviert die Förderung annehmen, werden vorrangig an NORDMETALL-Mitgliedsbetriebe zur betrieblichen Ausbildungsvorbereitung vermittelt. Darüber hinaus ist eine Vermittlung in andere Betriebe vorgesehen.

5. Wie hat man 2011 das Ziel einer zukunfts- und lebensphasenorientierten Politik in den Unternehmen konkret umgesetzt?
  - a) Wie viele Unternehmen bieten aktuell verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an und welche flankierende Unterstützung erhalten diese bei ihren Bemühungen durch die Landesregierung (bitte nach Branchen sortiert auflisten, bitte Maßnahmen inklusive der zur Verfügung stehenden Finanzmittel konkret benennen)?
  - b) Welche Maßnahmen in Sachen Gesundheitsvorsorge werden durch die Unternehmen abgerufen bzw. wie stellt sich die Kooperation mit den Krankenkassen (z. B. im Rahmen betrieblicher Gesundheitstage) dar und welche flankierende Unterstützung erhalten die Unternehmen durch die Landesregierung (bitte Maßnahmen inklusive der zur Verfügung stehenden Finanzmittel konkret benennen)?
  - c) Welche Angebote werden bezüglich der angestrebten Absicherung von Unternehmensnachfolgen aus dem Fachkräftebündnis Mecklenburg-Vorpommern heraus unterbreitet und wie werden solche Angebote durch ergänzende Hilfen der Landesregierung flankiert (bitte Art der Angebote und Finanzmittel konkret benennen)?

Die Fragen 5 und 5 a) werden zusammenhängend beantwortet.



Eine Erfassung von Einzelaktivitäten der Unternehmen ist nicht vorgesehen, deshalb kann seitens der Landesregierung keine Aussage über die Umsetzung getroffen werden.

Als flankierende unterstützende Maßnahme 2006 wurde das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV) gegründet, das als Fach-, Informations- und Beratungsstelle für das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern dient. Es soll landesweit Unternehmen und weitere Akteure unterstützen, innovative Ansätze im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben umzusetzen. Hierzu bietet das Kompetenzzentrum umfassende Informationsangebote zu aktuellen Forschungen und Entwicklungen, führt eigene Studien und Analysen zu Aspekten der Vereinbarkeit durch, verbreitet gute Ansätze, beteiligt sich mit Vorträgen an überregionalen und regionalen Veranstaltungen, führt Kooperationspartner zusammen und berät Multiplikatoren und Unternehmen. Darüber hinaus hat das Kompetenzzentrum zielgruppenspezifische Bildungsmodule entwickelt, wie zum Beispiel Seminare zum Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit, Führungskräfteworkshops oder Multiplikatorenworkshops, die von Organisationen oder Unternehmen gebucht werden können. Die Angebote des Kompetenzzentrums richten sich an Unternehmen und deren Beschäftigte sowie an Personalverantwortliche von Institutionen und Organisationen sowie Multiplikatoren zum Thema Vereinbarkeit, wie zum Beispiel Verbände und Organisationen der Wirtschaft, die Arbeitgeberservices von Arbeitsagenturen, Träger von Vereinbarkeitsprojekten, Akteure aus den Bereichen Politik und Verwaltung, Gewerkschaften oder Hochschulen.

Für das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV) wurden in der aktuellen Förderperiode 2007 bis 2013 insgesamt etwa 1,44 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (Richtlinie zur Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familien-/Privatleben A.3.1) bereitgestellt.

#### **Zu b)**

Zu konkret abgerufenen Maßnahmen der Unternehmen bei der Gesundheitsvorsorge und zur Kooperation der Unternehmen mit den Krankenkassen können seitens der Landesregierung keine Aussagen getroffen werden.

Hinsichtlich der flankierenden Unterstützung haben sich die Landesregierung und die Sozialpartner im Rahmen des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern das Ziel gesetzt, die Bedingungen für eine betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern. Ein Aktionsplan Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)/Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Mecklenburg-Vorpommern sieht folgendes vor: Gründung eines landesweiten Netzwerkes zur Stärkung von BGM/BGF, Verbreitung des BGM/BGF-Ansatzes durch Wissenstransfer vom Netzwerk in die Unternehmen sowie Qualifizierung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften von Unternehmen zur Steigerung ihrer BGM/BGF-Kompetenz. Zur Umsetzung des Aktionsprogramms stehen rund eine Million Euro zur Verfügung, die von der GSA Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH ausgereicht werden.

**Zu c)**

Sowohl der Bund als auch das Land Mecklenburg-Vorpommern bieten den Unternehmen verschiedene Förderinstrumente an, die auch grundsätzlich im Falle einer Unternehmensnachfolge in Anspruch genommen werden können.

Das neue, modular aufgebaute „Programm für Existenzgründerinnen und Existenzgründer TIP - transparent innovativ passgenau“ unterstützt ausdrücklich auch die Unternehmensnachfolge.

Mit dem Aufbau einer Koordinierungsstelle Unternehmensnachfolge für Mecklenburg-Vorpommern „Brücke MV“, die am 02. Januar 2009 ihre Arbeit aufgenommen hat, wurde ein landesweit einheitliches Instrument geschaffen, mit dem die Unternehmen im Prozess der Unternehmensnachfolge unterstützt und professionell begleitet werden. Hierbei gibt es auch mit der Bundesagentur für Arbeit regelmäßige Kontakte zur Unterstützung von Arbeitslosen, die eine Unternehmensnachfolge anstreben. Die Koordinierungsstelle wird derzeit aus der Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern „Förderung des Unternehmergeistes“ für den Zeitraum vom 01. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 mit rund 700.000 Euro unterstützt.

Im Bereich der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Beratungen bei kleinen und mittleren Unternehmen“ wurde der Fördersatz für Unternehmensnachfolgen von 5.000 Euro auf 10.000 Euro erhöht.

Die Richtlinie zur Förderung von Unternehmensnachfolge im Handwerk („Meisterprämie“) trat am 22. Februar 2011 in Kraft. Der Zuschuss für Nachfolgerinnen und Nachfolger beträgt hierbei 7.500 Euro. Es stehen insgesamt zwei Millionen Euro zur Umsetzung dieser Richtlinie zur Verfügung.

Um den Besonderheiten der Unternehmensnachfolge/-übernahme Rechnung zu tragen, wurde im Januar 2011 die „Richtlinie zur Förderung von Qualifizierungen für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen durch Bildungsschecks“ um einen speziellen Grundkurs und zwei zusätzliche Beratertage explizit für Unternehmensnachfolgen aufgestockt. In Vorbereitung einer Existenzgründung als Betriebsübernahme oder Unternehmensnachfolge kann bei der zuständigen Kammer ein Bildungsscheck beantragt werden, um bei einem Bildungsträger seiner Wahl an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen. So kann man zum Beispiel Kurse zu den Themen Rechnungswesen/Steuern, Marketing/Medien und Unternehmensnachfolge belegen.

2011 wurden 11 Bildungsschecks für einen Kurs Unternehmensnachfolge und 53 Bildungsschecks für einen Kurs Beratung technologisch/Unternehmensnachfolge ausgereicht. Von den insgesamt 4.866 per 31. Januar 2012 (Richtlinie seit 2008) abgerechneten Bildungsschecks entfallen knapp 0,5 Prozent auf die Unternehmensnachfolge.

Gemäß der Richtlinie zur Förderung von Existenzgründungen durch Gewährung von Mikrodarlehen in Mecklenburg-Vorpommern können verzinsliche, rückzahlbare Mikrodarlehen in Höhe von bis zu 20.000 Euro gewährt werden, die auch für Unternehmensnachfolgerinnen und Unternehmensnachfolger ausgereicht werden können. Seit 2005 wurden über 1.100 Gründerinnen und Gründer aus Mecklenburg-Vorpommern mit einem Gesamtvolumen von über zehn Millionen Euro gefördert. Eine getrennte statistische Erfassung von Neugründerinnen beziehungsweise Neugründern und Unternehmensnachfolgerinnen beziehungsweise Unternehmensnachfolgern erfolgt nicht.

6. In welchen Branchen besteht nach heutigem Stand akuter Handlungsbedarf wegen fehlender Fachkräfte und wie wirkt sich dies momentan aus?
  - a) In welchem Umfang mussten 2011 in Mecklenburg-Vorpommern wegen fehlender Fachkräfte Mehrstunden angeordnet, Arbeitnehmer über ihren regulären Renteneintritt hinaus beschäftigt oder ausländische Fachkräfte eingestellt werden (bitte nach Branchen sortiert auflisten)?
  - b) Welche Rolle spielt im Zusammenhang mit der Abdeckung des Fachkräftebedarfs die seit dem 01.05.2011 geltende, volle Arbeitnehmerfreizügigkeit?
  - c) Ist es denkbar, dass der Fachkräftebedarf in den an die Republik Polen angrenzenden Regionen des Landes auch durch interessierte, potenzielle Auszubildende aus dem Nachbarland gedeckt wird und welche Anlaufstellen gibt es, die derartige Interessierte über die notwendigen Formalien aufklären?

Die Fragen 6 und 6 a) werden zusammenhängend beantwortet.

Hierzu liegt der Landesregierung kein statistisch aufbereitetes Datenmaterial vor.

**Zu b)**

Aktuell spielt die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Mecklenburg-Vorpommern nur im grenznahen Raum zu Polen eine Rolle.

**Zu c)**

In Mecklenburg-Vorpommern bemühen sich einzelne Betriebe und Branchen (besonders im Hotel- und Gaststättengewerbe), polnische Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Auch die Industrie- und Handelskammer zu Neubrandenburg hat viele Unternehmeranfragen zur Ausbildung polnischer Jugendlicher, vorrangig aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Kammer wirbt in den polnischen Schulen für das deutsche duale Ausbildungssystem.

Der Arbeitsagentur Neubrandenburg wurde die Federführung für die weitere Verfahrensgestaltung im Rahmen EURES-T (EUROpean Employment Services Transfrontaliers - das europaweite Netzwerk EURES wird durch grenzüberschreitende Partnerschaften, die EURES-T, ergänzt) übertragen. In Stettin steht ein Beratungsbüro zur Verfügung.

7. Welche konkreten Maßnahmen in Sachen Imagegewinn und Marketing haben sich 2011 aus dem Fachkräftebündnis heraus ergeben und wie wurden diese inhaltlich und finanziell durch die Landesregierung unterstützt?
  - a) Welche neuen Ideen in Sachen Marketing wurden bislang im Bündnis entwickelt, um insbesondere ehemalige „Landeskinder“ für eine Rückkehr nach Mecklenburg-Vorpommern zu begeistern?
  - b) Welche neuen Ideen betreffen die Gewinnung neuer Fachkräfte aus anderen Bundesländern oder dem Ausland?

Aus dem Fachkräftebündnis heraus haben sich 2011 die bereits bestehenden Kooperationspartnerschaften im Netzwerk des Landesmarketings intensiviert. In der Kommunikation des Landes werden im neu eingerichteten Markensegment Wirtschaft dazu gezielt Botschaften gesetzt, die dazu beitragen, Interesse für den Standort Mecklenburg-Vorpommern als Land für Arbeit und Leben zu wecken und zu fördern. In der imagebildenden Darstellung des Landes wurden 2011 neue Public Relations-Motive entwickelt, die sukzessive veröffentlicht werden.

Zugleich wurde die Zusammenarbeit unter anderem mit den regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften und der Landesgesellschaft „Invest in MV“ vertieft, ebenso die Zusammenarbeit mit der Agentur „mv4you“ und der Kampagne „Durchstarten in MV“. Die im Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern – Handlungsfeld 5 aufgezeigte Aufgabe der Imagearbeit ist fester Bestandteil der gemeinsamen Imagearbeit der Partner im Netzwerk des Landesmarketings. In Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes wird an der weiteren Ausgestaltung und Justierung der Kampagne „Studieren mit Meerwert – Studieren in MV“ gearbeitet. Eine gemeinsam mit dem Technologiezentrum Warnemünde erarbeitete Praktikumsbörse sorgt seit 2011 mit aktuellen Angeboten für Praktika im Land für zusätzliche Anreize.

Die Maßnahmen zur Unterstützung von Marketingaktivitäten werden sowohl aus dem laufenden Budget des Landesmarketings (1,7 Millionen Euro pro Jahr: Landesmittel und Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, EFRE) als auch über nicht materielle Mittel (zum Beispiel Strandkorb-Platzierung) geleistet.

**Zu a)**

Neben den klassischen Marketingmaßnahmen - Flyer, Poster, Heimatpostkarte „Heimweh“ - und den Aktivitäten, die die Agentur mv4you innerhalb und auch außerhalb von Mecklenburg-Vorpommern durchführt - Pendleraktionen, Recruiting-Tour - nutzt die Agentur mv4you seit 2011 verstärkt auch das social web, um auf die Möglichkeiten und Perspektiven in Mecklenburg-Vorpommern aufmerksam zu machen und den Kontakt zu den Mecklenburg-Vorpommern-Interessierten aufzubauen und zu pflegen.

Es werden Informationen aus dem Land, Stellenangebote und Links veröffentlicht, auf Veranstaltungen wird verwiesen, Gewinnspiele werden durchgeführt, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur sind im Austausch mit den Nutzern von Facebook und XING.

**Zu b)**

Die Imagearbeit im Land zur Sicherung von Fachkräften wird von allen Partnern des Landesmarketings MV in allen Markensegmenten vorangetrieben. Dabei steht die Landesmarke Mecklenburg-Vorpommern mit ihrem Qualitätsversprechen „MV tut gut.“ nach innen und außen als Dachmarke für die Qualitäten des Bundeslandes. Sie wurde 2011 von allen Partnern intensiv genutzt. Das Landesmarketing MV arbeitete eng mit der Agentur „mv4you“ zusammen, so zur Unterstützung eines „MV-Abends“ in Hamburg, ebenso mit den regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften und der Landesgesellschaft „Invest in MV“, und unterstützte 2011 Maßnahmen und öffentliche Auftritte zur Imagewerbung. Themen und Inhalte zur Fachkräftegewinnung und -sicherung werden in den Publikationen des Landesmarketings MV verstärkt kommuniziert. Der internationale Image-Auftritt des Landes (2011: Veröffentlichung des englisch-sprachigen Magazins „Strandkorb Mecklenburg-Vorpommern“) wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Netzwerkpartner werden bei Maßnahmen zur Werbung um Fachkräfte weitergehend unterstützt. Nach der Messe zum „Tag der Freizügigkeit“, welche die Bundesagentur für Arbeit mit ihren polnischen Kolleginnen und Kollegen am 07. Mai 2011 im größten Einkaufszentrum Stettins durchgeführt hat, wurde am 10. Mai 2011 in Zusammenarbeit mit dem Woiwodschafts-Arbeitsamt ein Beratungsbüro in Stettin eröffnet. Damit werden die bisherigen Beratungsangebote auf deutscher Seite und die verschiedenen Börsen und Messen der deutschen Arbeitsagenturen in Polen noch einmal erweitert. Etwa 60 Besucherinnen und Besucher nutzten das Informationsangebot der deutschen Arbeitsagenturen am Eröffnungstag. Beraterinnen und Berater des Europäischen Beschäftigungsnetzwerkes EURES stehen den polnischen Bürgerinnen und Bürgern für Fragen rund um das Thema Arbeiten und Leben in Deutschland zur Verfügung (vergleiche auch Antwort zur Frage 6c).

8. Welche Rolle spielt nach Einschätzung der Landesregierung die relativ große Anzahl von Schwerbehinderten, Langzeit- und älteren Arbeitslosen in den kommenden Jahren für die Deckung des Fachkräftebedarfs?
- a) Welche Landesprogramme sollen aufgelegt werden, um den Wegfall von Bundesmitteln für die aktive Arbeitsmarktpolitik zumindest teilweise zu kompensieren (bitte namentlich benennen, Teilnehmerzahl, Projektbeginn und Finanzierung darstellen)?
  - b) Wie sollen insbesondere Schwerbehinderte besser integriert werden, wo Untersuchungen des DGB zu der Feststellung kommen, dass die besten Integrationschancen noch 2010 im Anschluss an abgeschlossene Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Vermittlungsquote binnen 6 Monaten nach ABM bundesweit bei 38,5 %) bestanden und zudem 43 % aller Maßnahmen für Schwerbehinderte bundesweit die Vermittlungen in Arbeitsgelegenheiten betrafen, wo das erste Instrument wegfällt und beim zweiten drastisch gekürzt wird?
  - c) Welche Rolle spielen diesbezüglich die im Land agierenden Beschäftigungsgesellschaften?

Das Arbeitskräfteangebot in Mecklenburg-Vorpommern wird aufgrund der demografischen Entwicklung weiter abnehmen. Alle Erwerbspotentiale müssen daher erschlossen werden. Auch die Integration von Schwerbehinderten, Langzeit- und älteren Arbeitslosen ist daher für die Deckung des Fachkräftebedarfs von großer Bedeutung.

**Zu a)**

Die Bundesmittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik sind zwar reduziert worden; nach wie vor steht jedoch ein breites Maßnahmenbündel zur Verfügung. Der Wegfall von Bundesmitteln für die Arbeitsmarktpolitik kann nicht durch Landesmittel kompensiert werden; die Landespolitik kann nur flankierend agieren. Um Synergien für die Arbeitsmarktpolitik zu erzielen, wird zurzeit geprüft, ob die Maßnahmen der einzelnen Akteure stärker miteinander verzahnt werden können.

**Zu b)**

Die Förderung von Maßnahmen zur Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt erfolgt im Wesentlichen durch die Bundesagentur für Arbeit.

Für die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen wird sich die Landesregierung – wie in den vergangenen Jahren - des gesamten Instrumentariums des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bedienen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Sondervermögens Ausgleichsabgabe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), Einzelplan 10 Kapitel 7204.

Darüber hinaus wird das Land Mecklenburg-Vorpommern zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die „Initiative Inklusion“ (Richtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 9. September 2011) umsetzen. Für die in der Initiative enthaltenen drei Handlungsfelder stehen dem Land zusätzlich zu den bestehenden Regelleistungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben vom Beginn der Laufzeit bis Ende 2018 insgesamt rund 1,9 Millionen Euro zur Verfügung.

#### **Zu c)**

Die im Land agierenden Beschäftigungsgesellschaften unterstützen die Landesregierung bei der Umsetzung ihrer Arbeitsmarktpolitik.

9. Inwieweit kann die Einführung eines novellierten Vergabegesetzes die Lohnentwicklung im Land unterstützen?
  - a) Für welche Branchen würde die Novelle des Vergabegesetzes schwerpunktmäßig greifen und wie viel Prozent aller Vergaben im Land Mecklenburg-Vorpommern würde die Bedingung zur Zahlung eines Mindestlohnes von 8,50 EUR betreffen (bitte Branchen auflisten und Prozente darstellen)?
  - b) Was spricht aus Sicht der Landesregierung dafür oder dagegen, eine schrittweise Anhebung des Mindestlohnes, z. B. in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung, in das Vergabegesetz aufzunehmen?
  - c) Welche Rolle kommt der Festlegung zur Zahlung von Tariflöhnen zu, insbesondere in den Bereichen, die heute schon deutlich über 8,50 EUR Stundenlohn liegen?

Die Einführung eines novellierten Vergabegesetzes wird als Beitrag verstanden, um Bewegung in die Lohnentwicklung im Land zu bringen. Bei der Vergabe von Aufträgen in Landeshoheit wird die Landesregierung mit gutem Beispiel vorangehen, um ein Signal auch für die private Wirtschaft zu setzen.

#### **Zu a)**

Nach den der Landesregierung vorliegenden Daten dürften namentlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Abfallwirtschaft, berufliche Weiterbildung, Gebäudereinigerhandwerk, Pflegebranche, Wach- und Sicherheitsgewerbe und Wäschereidienstleistungen von dem vorgesehenen Mindestlohn profitieren.

Die Frage, wieviel Prozent aller Vergaben in Mecklenburg-Vorpommern die Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohnes betreffen würde, kann nicht beantwortet werden, weil eine belastbare Prognose über die Anzahl der Vergaben und ihre Zuordnung zu bestimmten Branchen praktisch nicht möglich ist.

**Zu b)**

Mindestlöhne werden nur im Rahmen einer sorgfältigen Würdigung der gesamtwirtschaftlichen Lage und Entwicklung festgesetzt. Ein Automatismus – abhängig von der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts, welches ansteigen oder schrumpfen kann – verbietet sich daher. Es bedarf vielmehr stets einer äußerst sorgfältigen und allumfassenden Abwägung des Für und Wider durch das Parlament im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens.

**Zu c)**

Tariflöhne werden von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt; Bieter werden diese in ihren Kalkulationen berücksichtigen. Weitergehende Rechtspflichten der Bieter bleiben unberührt.

10. Inwieweit kann bei der Ausreichung von Fördermitteln im Zusammenhang mit der Neuansiedlung oder Erweiterung von Unternehmen künftig verstärkt Einfluss auf die Qualität und die Nachhaltigkeit der entstehenden Arbeitsplätze genommen werden?
- a) Inwieweit sieht die Landesregierung die Möglichkeit und Notwendigkeit für eine engere Auslegung und Kontrolle des Kriteriums „Dauerarbeitsplatz“ im Kontrollzeitraum von fünf Jahren?
  - b) Welche Möglichkeiten bestehen aus Sicht der Landesregierung, durch die Bindung der Ausreichung von Fördermitteln an eine qualifizierte Berufsausbildung, Anreize zu setzen, die in der Folge auch Jugendliche motivieren, im Land zu bleiben?
  - c) In welchen Branchen erscheint die Bindung der Fördermittelvergabe an die Zahlung eines Mindestlohnes von 8,50 EUR aus heutiger Sicht besonders vonnöten (bitte Branchen inklusive durchschnittlichem Stundenlohn angeben)?

Die Fragen 10 und 10 a) werden zusammenhängend beantwortet.

Für die Einhaltung der mit der Förderung aus dem Programm der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ verbundenen Arbeitsplatzziele (Schaffung zusätzlicher und Sicherung bestehender Arbeitsplätze) existieren bereits umfassende Kontrollmechanismen, nicht zuletzt aufgrund der finanziellen Beteiligung sowohl von Bundesmitteln als auch von europäischen Mitteln. Die Notwendigkeit für eine engere Auslegung und Kontrolle des Kriteriums „Dauerarbeitsplätze“ wird nicht gesehen.

**Zu b)**

Die qualifizierte Berufsausbildung steht angesichts der demografischen Entwicklung im Interesse der Unternehmerschaft als eigener Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die Investitionsförderung aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ unterstützt dies durch die Anerkennung der Gleichwertigkeit von Ausbildungsplatz und Arbeitsplatz im Sinne der Arbeitsplatzziele.



**Zu c)**

Bei der Bindung der Fördermittelvergabe an die Zahlung einer Lohnuntergrenze für „geförderte Arbeit“ sieht die Landesregierung keine Notwendigkeit einer Differenzierung nach Branchen.

## Anlage 1

**Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern****Präambel**

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist aufgrund der demografischen Entwicklung zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen geworden. Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Quelle für wettbewerbsfähige Produkte und Leistungen. Fachkräftemangel kann die Wachstumschancen des Standortes Mecklenburg-Vorpommern beeinträchtigen und Unternehmensentwicklungen gefährden.

Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen dabei vor neuen Herausforderungen. Die Unternehmen befinden sich zunehmend in einem Wettbewerb um Arbeitskräfte, insbesondere um hochqualifizierte Fachkräfte. Die Unternehmen stehen ebenso wie die öffentlichen Dienstleister in der Verantwortung, sich dieser Aufgabe mit neuen Strategien zu stellen und durch personalpolitische und organisatorische Maßnahmen ihre Zukunftsfähigkeit zu erhalten. Die Partner des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern werden die Unternehmen und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei unterstützen.

Attraktive und marktfähige Entgelt- und Arbeitsbedingungen sind entscheidende Faktoren im zunehmenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte. Sie tragen dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Landesregierung und Sozialpartner stimmen darin überein, dass die Tarifautonomie einen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährleistet. Im internationalen Wettbewerb hat sich die Tarifautonomie - auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten - als ein wichtiger Standortfaktor bewährt. Mit diesem Fachkräftebündnis wird das hohe Gut der Tarifautonomie gestärkt.

Die Bündnispartner sprechen sich für eine Erhöhung der Tarifbindung und eine höhere Akzeptanz tariflicher Entlohnung aus. Die Verantwortung der Sozialpartner, die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen grundsätzlich im Rahmen von Tarifverträgen zu regeln, bleibt unberührt. Die Tarifvertragsparteien werden die Flächentarifverträge weiter entwickeln. Dazu bedarf es starker Tarifvertragspartner.

Jetzt und künftig geht es darum, durch geeignete Maßnahmen den Fachkräftebedarf der Wirtschaft und der öffentlichen Hand sicherzustellen. Deshalb wird das im Jahr 2008 abgeschlossene „Bündnis für Ausbildung und Qualifizierung - Fachkräfte für Mecklenburg-Vorpommern 2008 - 2013“ zu dem neuen Fachkräftebündnis weiterentwickelt.

## **I. Aktuelle Situation**

Die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich durch die demografische Entwicklung und die verbesserte Wirtschaftsstruktur im Land gewandelt. Im Jahr 2010 gab es laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern erstmals mehr betriebliche Ausbildungsplätze als gemeldete Bewerberinnen und Bewerber. Die Aussichten auf eine attraktive und anspruchsvolle Ausbildung und Arbeit mit guten Entwicklungsmöglichkeiten sind heute für den Fachkräftenachwuchs besser denn je. Allerdings wurden im Jahr 2008 in Mecklenburg-Vorpommern 4.518 (28 %) Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Der Bundesdurchschnitt lag bei 21,5 %.

Die Übernahmequote nach der Ausbildung ist seit 2003 von 37 % auf 47 % in 2008 angestiegen. Der Bundesdurchschnitt lag bei 61 %.

Die Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen sowie der Schulabgängerinnen und -abgänger der allgemein bildenden Schulen hat sich von rund 30.000 im Jahr 1996 auf rund 10.500 im Jahr 2010 verringert. Im Jahr 2010 haben die allgemein bildenden Schulen 4,7 % ohne Abschluss und 9 % mit einem Förderschulabschluss verlassen. Insgesamt haben damit 13,7 % keinen formalen Schulabschluss erreicht. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Schulabschlüssen oberhalb der Berufsreife ist signifikant gestiegen.

Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 707.800 in 2005 auf 730.200 in 2009 gestiegen. Die Arbeitslosigkeit ging im entsprechenden Zeitraum von 17,5 % auf 11,1 % (Angaben der Bundesagentur für Arbeit vom Oktober 2010) zurück. Die Erwerbsquote bei den Frauen stieg von 74,4 % auf 77,1 %, bei den Männern von 79,7 % auf 83,5 % an. Hervorzuheben ist auch der Anstieg der Erwerbsquote bei den älteren Menschen. Für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen stieg sie von 24,3 % in 2005 auf 38,2 % in 2009 an.

Insbesondere bei den Frauen hat die Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren zugenommen. Waren im März 2005 noch 24,4 % der Frauen teilzeitbeschäftigt, sind es im März 2010 31,3 %. Bei den Männern wuchs der Anteil von 4,2 auf 6,7 %.

Die Unterbeschäftigung stellt, ergänzend zur registrierten Arbeitslosigkeit, auch die Zahl der Personen dar, die nicht als arbeitslos im Sinne des SGB gelten, weil sie z. B. an Maßnahmen der Arbeitsförderung teilnehmen. Diese Zahl lag im November 2010 in Mecklenburg-Vorpommern bei 139.586 (8,0 % weniger als im Vorjahresmonat). Die Unterbeschäftigungsquote lag im November 2010 bei 16,3 % (Vorjahr: 17,6 %).

Die Bruttoverdienste je Arbeitnehmer erreichten 2009 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt 79,2 % des Bundesdurchschnitts, dieser Wert liegt im Ländervergleich am unteren Rand.

Das Arbeitskräfteangebot in Mecklenburg-Vorpommern wird aufgrund der langfristigen demografischen Entwicklung weiter deutlich abnehmen. Bis 2030 wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um ein Drittel zurückgehen, sie reduziert sich bereits jetzt Monat für Monat um rund 1.200. Rund 30 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in MV, das sind 72.500 Männer und 81.600 Frauen, sind älter als 50 Jahre. Bis 2025 deutet sich - differenziert nach Branchen und Berufen - ein großer Ersatzbedarf für die ausscheidenden Fachkräfte an. Hinzu kommt der Einstellungsbedarf an zusätzlichen Fachkräften.

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnsitz in MV pendelt etwa jeder Sechste und jede Zwölfte (im Juni 2009 durchschnittlich 13,2 %) zur Arbeit außerhalb des Landes. Die rund 76.100 Berufsauspendler (52.400 Männer und 23.700 Frauen; 68.500 Vollzeitbeschäftigte) stellen ein Potential für die Sicherung des Fachkräftebedarfs im eigenen Land dar.

Mecklenburg-Vorpommern braucht mehr und höherwertigere Wertschöpfung um die Wirtschaftsstruktur und damit die Beschäftigung und die Einkommenssituation im Land zu verbessern. Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Produkte und Dienstleistungen, die Erschließung neuer Märkte, eine verbesserte Exportfähigkeit und eine erhöhte Produktivität schaffen Räume auch für Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Die aus dem demografischen Wandel resultierenden Aufgaben von Unternehmen und Belegschaften, Wirtschaftsvertretungen und Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft sind nicht mit einer einzigen Handlungsstrategie zu bewältigen. Es geht um das koordinierte Ineinandergreifen höchst unterschiedlicher Ansätze, die in diesem Fachkräftebündnis verfolgt werden sollen. Das Bündnis ist verknüpft mit weiteren Maßnahmen, wie z. B. der Strategie der Landesregierung zum demografischen Wandel.

## II. Ziele

Die Identifizierung, Erschließung und Sicherung eines ausreichenden und gut qualifizierten Fachkräfteangebotes ist das Ziel des Bündnisses. Die Bündnispartner haben das „Bündnis für Ausbildung und Qualifizierung – Fachkräfte für Mecklenburg-Vorpommern 2008 - 2013“ gemeinsam analysiert. Soweit dessen Ziele noch nicht vollständig erfüllt sind, werden sie als fortzuführende Aufgaben in das neue Bündnis aufgenommen.

Die weitere Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns zu einem attraktiven Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort und seine Bewerbung werden das Handeln der Bündnispartner bestimmen.

Die Bündnispartner haben sich für das Fachkräftebündnis auf sieben Leitsätze verständigt.

1. Jede und Jeder wird künftig im Land gebraucht. Alle Erwerbspotentiale im Land müssen erschlossen werden. Unternehmen, Sozialpartner, Arbeitsverwaltung und Politik schaffen die Voraussetzungen dafür, dass alle arbeitsfähigen Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden können.
2. Attraktive und marktfähige Entgelt- und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen tragen dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Dies werden die Tarifvertragsparteien berücksichtigen.
3. Die Chancen für die Jugendlichen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden sich weiter verbessern. Die schulische Mindestqualifikation bleibt eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg einer Berufsausbildung. Daneben werden fachliche Eignung, Motivation, Engagement sowie eine umfassende Berufswahlkompetenz Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt bleiben. Geschlechtersensible Berufsorientierung trägt zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahlmuster bei. Jugendliche erhalten auswahlfähige Ausbildungs- und Arbeitsangebote. Der direkte Übergang von Schule in Ausbildung wird die betriebliche Sozialisation unterstützen und die Übernahme nach der Ausbildung deutlich verbessern.

4. Die Unternehmen stellen sich mit zukunfts- und lebensphasenorientierten personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen auf die demografische Entwicklung ein, insbesondere mit einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie Älteren und entwickeln die hierfür notwendigen Strategien. Hierzu gehören insbesondere die Aus- und Weiterbildung, die Gesundheitsförderung, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Sicherung der Unternehmensnachfolge.
5. Die Ausschöpfung aller Erwerbspotentiale in Mecklenburg-Vorpommern ist vorrangiges Ziel. Weiterhin sollen Rück- und Zuwanderungspotentiale bedarfsgerecht identifiziert und erschlossen werden, wenn dies künftig zur Deckung von Fachkräftebedarfen notwendig wird.
6. Mecklenburg-Vorpommern braucht mehr und höherwertigere Wertschöpfung. Wissensbasierte Arbeitsplätze tragen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Produkte und Dienstleistungen bei und erschließen neue Märkte.
7. Durch geeignete Marketingmaßnahmen werben die Bündnispartner für den Wirtschafts-, Lebens- und Arbeitsstandort Mecklenburg-Vorpommern.

### **III. Handlungsfelder**

Ausgehend von diesen Leitsätzen werden – unter Einbeziehung des Gender Mainstreaming - fünf zentrale Handlungsfelder definiert, die mit Einzelzielen und Maßnahmen in den Tabellen als Anlage Bestandteil dieses Fachkräftebündnisses sind.

- Handlungsfeld 1 - Jugendliche optimal auf das Berufsleben vorbereiten und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Handlungsfeld 2 - Fachkräftebedarf identifizieren, Potential der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen erschließen
- Handlungsfeld 3 - Fachkräftepotential durch attraktive Rahmenbedingungen erschließen
- Handlungsfeld 4 - Fachkräftepotential in Betrieben erhalten
- Handlungsfeld 5 - Für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort werben

Die Bündnispartner\* verständigen sich im Fachkräftebündnis auf einen breiten Ansatz von Zielen und Maßnahmen, die insgesamt den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort Mecklenburg-Vorpommern noch attraktiver machen können und die gemeinsam – unter Beachtung der Verantwortlichkeiten der Bündnispartner –realisiert werden sollen. Zum aktuellen Umsetzungsstand berichten die Bündnispartner in den Gremien des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern.

Schwerin, 31.01.2011

Erwin Sellering  
Ministerpräsident  
Mecklenburg-Vorpommern

Jürgen Seidel  
Minister für Wirtschaft, Arbeit und  
Tourismus Mecklenburg-Vorpommern

Uwe Polkaehn  
Vorsitzender des DGB Bezirk Nord

Hans-Dieter Bremer  
Präsident der Vereinigung der  
Unternehmensverbände Mecklenburg-  
Vorpommern e.V.

Volker Schlotmann  
Minister für Verkehr, Bau  
und Landesentwicklung  
Mecklenburg-Vorpommern

Henry Tesch  
Minister für Bildung, Wissenschaft  
und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

Nikolaus Voss  
In Vertretung der  
Ministerin für Soziales und Gesundheit  
Mecklenburg-Vorpommern

Dr. Margret Seemann  
Parlamentarische Staatssekretärin  
Für Frauen und Gleichstellung  
Mecklenburg-Vorpommern

Hans Thon  
Präsident der geschäftsführenden Industrie-  
und Handelskammer zu Schwerin der  
Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie-  
und Handelskammern in Mecklenburg-  
Vorpommern

Peter Günther  
Präsident der geschäftsführenden  
Handwerkskammer Schwerin  
der Arbeitsgemeinschaft der  
Handwerkskammern  
Mecklenburg-Vorpommern

Jürgen Goecke  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
der Bundesagentur für Arbeit,  
Regionaldirektion Nord

\* Die kommunalen Spitzenverbände unterstützen die Ziele des Fachkräftebündnisses. Unter Beachtung der Aufgaben der Kreisgebietsreform werden Gespräche zum Beitritt zu dieser Vereinbarung geführt.

## Handlungsfeld 1 - Jugendliche optimal auf das Berufsleben vorbereiten und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Unterziele	Maßnahmen
Stärkung der frühkindlichen Bildung als Grundlage für Bildungs- und Berufswege	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau der Kindertagesförderung im Rahmen der KiföG-Novelle zur besseren und individuellen Förderung, insbesondere auch von sozial benachteiligten Kindern im Sinne der Chancengerechtigkeit</li> <li>• Einbeziehung der Sozialpartner in die weitere Ausgestaltung der frühkindlichen Bildungskonzeption und die Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte</li> <li>• Frühe Schulung der Mehrsprachigkeit</li> <li>• Ausbau von Naturwissenschafts-Erlebnissen im Kindergarten („Miniphänomente“, „Versuch macht klug“, „Haus der kleinen Forscher“ u. ä.)</li> </ul>
Ausbildungsreife verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz schülerorientierter Förderpläne</li> <li>• Einführung geschlechterdifferenzierter Strategien für Mädchen und Jungen</li> <li>• Verbesserung der Qualität von Unterricht durch erhöhte Praxis- und Kompetenzorientierung</li> <li>• Stärkung der Kompetenzen in den Fächern Deutsch (einschließlich Lesen), Mathematik, Englisch und Naturwissenschaften</li> <li>• Erweiterung der Ganztagsangebote zur Verbesserung der individuellen Förderung</li> <li>• Verstärkung der ökonomischen Bildung an den allgemein bildenden Schulen</li> </ul>
Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Berufsreife (Hauptschulabschluss) signifikant reduzieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgestaltung der flexiblen Schulausgangsphase</li> <li>• Breite Einführung von Praxislernangeboten</li> <li>• Entwicklung bedarfsgerechter Hilfen der Schulsozialarbeit</li> <li>• Schrittweise Ausweitung der integrativen Beschulung</li> </ul>

Unterziele	Maßnahmen
<p>Weitere Erhöhung des Anteils der Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hochschulreife zur Erhöhung der Akademisierungsquote</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Verbesserung der Beratung der Erziehungsberechtigten bei der Wahl der weiterführenden Schulen vor allem im Hinblick auf die Orientierung und Motivierung sozial benachteiligter Schülerinnen und Schüler für höhere Schulabschlüsse</li> <li>• Weiterentwicklung der Diagnostik zum Erkennen besonderer Stärken und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler</li> <li>• Förderung besonderer Begabungen durch differenzierte und individualisierte Angebote des Unterrichts, Arbeitsgemeinschaften, sowie durch die Teilnahme an landes- und bundesweiten Wettbewerben</li> <li>• Gezielte Unterstützung talentierter Schülerinnen und Schüler im MINT-Bereich</li> <li>• Bereitstellung weiterer Angebote des wissenschaftlichen Lernens für Schülerinnen und Schüler in Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen</li> </ul>
<p>Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung im Übergangssystem bedarfsgerecht konzentrieren und steuern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung eines nachhaltigen Landeskonzeptes zum Übergang Schule - Beruf unter Einbeziehung der Landesprogramme „Berufsfrühorientierung“ und „Schule Plus“</li> <li>• Abbau nachteiliger geschlechterspezifischer Berufswahlmuster durch geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung (z. B. Girls' Day, JungsTag MV)</li> <li>• Integration von Kontaktlehrkräften in das System der Berufs- und Studienorientierung</li> <li>• Koordinierung der regionalen Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung durch die Bündnispartner gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit, den Kommunen bzw. Landkreisen und den Arbeitskreisen <i>SCHULEWIRTSCHAFT</i></li> <li>• Projektbezogene Förderung von berufsorientierenden Ferien-Lernangeboten mit sozialpädagogischer Betreuung (z. B. „Sommercamp“)</li> <li>• Einführung des Berufswahlpasses an den allgemein bildenden Schulen</li> <li>• Vermittlung von Lernpartnerschaften zwischen Unternehmen und Schule</li> <li>• Konzentration auf duale Ausbildung und Erhalt vollzeitschulischer Ausbildungen, wenn dafür keine dualen Berufsbilder existieren (z. B. Berufe im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Erzieherausbildung)</li> </ul>



<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Lern- und Motivationsunterstützung lern- und leistungsschwacher Jugendlicher im dualen System und in der Berufsvorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Verzahnung der Arbeit der Jugend- und Schulsozialarbeiter und -arbeiterinnen mit den Ausbildungsberatern und -beraterinnen der Kammern und Verbände sowie mit ausbildenden Einrichtungen und Betrieben</li> <li>• Konzentration der Einstiegsqualifizierung auf leistungsschwächere Jugendliche</li> <li>• Weiterentwicklung der Produktionsschulen für junge Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen</li> <li>• Bedarfsgerechte Förderung der „Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung“ (ÜLU) im Handwerk und der Verbundausbildung zur Stärkung der Ausbildungsqualität im dualen System der beruflichen Bildung</li> <li>• Bedarfsgerechte Weiterentwicklung in der Jugendberufshilfe</li> </ul>
Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen reduzieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Unterstützung von Betrieben bei Ausbildungskonflikten durch die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen und der Berufsberatung der BA.</li> <li>• Prüfung des Einsatzes von „Ausbildungscoaches“</li> </ul>
Jugendliche ohne Berufsabschluss qualifizieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung der ausbildungsbegleitenden Hilfen für gering qualifizierte Jugendliche in der betrieblichen Ausbildung</li> <li>• Umsetzung des Projekts Teilzeitausbildung im Handwerk für junge Mütter und Väter</li> </ul>
Übernahmequote nach Ausbildung erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Übernahmequote durch attraktive und nachhaltige Arbeitsangebote</li> </ul>
Nachhaltige Sicherung der Unterrichtsversorgung an den beruflichen Schulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren in enger Abstimmung zwischen Landesregierung, Sozialpartnern, zuständigen Stellen und Kommunen</li> <li>• Fortführung der Schulnetzplanung und der Qualitätsmanagementoptimierung im Rahmen des Schulentwicklungsprozesses</li> <li>• Fortschreibung und kontinuierliche Prüfung der Lehrerberarfsplanung</li> <li>• Steuerung der Aus-, Fort- und Weiterbildung zur bedarfsgerechten Qualifizierung von Berufsschullehrkräften</li> <li>• Deutliche Senkung des Unterrichtsausfalls</li> <li>• KMK-Rahmenvereinbarungen über die Berufsschule werden eingehalten</li> </ul>

--	--

## Handlungsfeld 2 - Fachkräftebedarf und Erwerbspotential identifizieren

Unterziele	Maßnahmen
Datenbasis für die Einschätzung des Neubedarfs bzw. Ersatzbedarfs verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortführung des IAB- Betriebspanels Mecklenburg-Vorpommern</li> <li>• Fortführung des Arbeitsmarktmonitors zur Früherkennung des Arbeitskräftebedarfs und Ermittlung kurzfristiger Qualifizierungserfordernisse in den Unternehmen und Ausweitung auf weitere Branchen (z. B. Tourismus und die Nahrungsgüterwirtschaft)</li> </ul>
Demografiefeste Personalstrukturen in Betrieben sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Demografiechecks in Unternehmen, um tatsächlichen strukturellen Fachkräftebedarf zu konkretisieren (z. B. nach dem Muster des Verbandes NORDMETALL)</li> </ul>
Ermittlung der tatsächlich erforderlichen Qualifikationsanforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstärkung arbeitswissenschaftlich basierter Bedarfsermittlungen bezogen auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes</li> </ul>

### Handlungsfeld 3 - Fachkräftepotential durch attraktive Rahmenbedingungen erschließen

Unterziele	Maßnahmen
Erschließung und Nutzung der Potenziale von unterbeschäftigten und nichterwerbstätigen Frauen und Männern sowie von Arbeitslosen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Umschulungen für Wiedereinsteiger/innen und Menschen, die ihren Erstberuf wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht (mehr) ausüben können, über die Angebote der BA hinaus (z. B. nach Maßgabe der Weiterbildungsrichtlinien des Landes)</li> <li>• Ausbau des Beratungsangebotes im Sinne einer integrierten, geschlechtersensiblen Berufs- und Lebenswegplanung (Qualitätskriterien: u. a. Branchen- und Berufsbildkompetenz insbesondere in Hinblick auf akademische und neue Berufe/Zukunftsbranchen, Genderkompetenz)</li> <li>• Individuelle Ausrichtung der Beratungsangebote (Integrationsprojekte) für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen</li> <li>• Ausbau der Maßnahmen zur Gesundheitsprävention für langzeitarbeitslose Frauen und Männer</li> </ul>
Wissensbasierte Arbeitsplätze fördern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarfsgerechte Bereitstellung der Technologieinfrastruktur</li> <li>• Betriebsbezogene Technologie- und Innovationsförderung</li> <li>• Unterstützung nachhaltiger wertschöpfender Existenzgründungen</li> <li>• Ausbau der Verbundforschung Wissenschaft/Wirtschaft</li> <li>• Ausbau von Partnerschaften und stabiler Netzwerkstrukturen zwischen Wirtschaft, Forschungseinrichtungen und Hochschulen</li> </ul>
Angebote für Hochschulabsolventen und -absolventinnen sowie für die Integration von Studienabbrechern und -abbrecherinnen in den Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung frühzeitiger Kontakte zwischen Hochschulabsolventen und -absolventinnen und Unternehmen (z. B. durch Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen, Öffnung der Unternehmen für Werkstudenten und -studentinnen, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Absolventen und Absolventinnen, Präsenz auf Job-Börsen und Informationsveranstaltungen an den Hochschulen, duale Studiengänge)</li> <li>• Nutzung der Branchennetze und der Verbundforschung Wirtschaft-Wissenschaft</li> <li>• Attraktive Ausbildungsangebote für Studienabbrecher und -abbrecherinnen insbesondere aus dem MINT-Bereich vorhalten</li> </ul>

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Steigerung der Gründungsquote von Hochschulabsolventen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergabe von Gründerstipendien</li> <li>• Weiterentwicklung von Entrepreneurship an den Hochschulen unter Berücksichtigung der Geschlechtersensibilität</li> <li>• Vergabe von Bildungsschecks und Mikro-Darlehen für Existenzgründungen,</li> <li>• Durchführung von Beratungs- und Begleitungsprojekten an den Hochschulen (z. B. Gründerbüro HS Wismar, INFEX)</li> </ul>
Ausbildungsbereitschaft von Betrieben mit Ausbildungsberechtigung bedarfsgerecht erhöhen (z. B. in Pflegeberufen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagekampagne für Berufswahl intensivieren</li> <li>• Bündelung von Aktivitäten bei der Berufsorientierung (wie z. B. Bildungsmessen, Nacht der Wirtschaft, Tag der Pflege u. a.)</li> </ul>
Gewinnung und Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung der „Konzeption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern“ der Landesregierung</li> <li>• Bessere Erschließung der Beratung und Begleitung von Betrieben durch die Integrationsfachdienste Migration</li> <li>• Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (geplantes „Bundesgesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ und seine landesseitige Umsetzung)</li> <li>• Verbesserung der Akzeptanz der Integration ausländischer Fachkräfte (z. B. durch Kampagnen und Initiativen, wie „Charta der Vielfalt“ und „Wir. Erfolg braucht Vielfalt“)</li> <li>• Prüfung der Schaffung eines Berufsbildmonitors, der ausländische Qualifikationen mit den deutschen Berufsbildern vergleichbar macht und die Verfügbarkeit von ausländischen Fachkräften in Mangelberufen ermittelt</li> </ul>
Pendler und Pendlerinnen sowie Rückkehrinteressierte für Arbeitsplätze in MV gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansprache und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote, um Berufspendler und –pendlerinnen sowie Rückkehrinteressierte für die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns zurück zu gewinnen (z. B. durch die Agentur mv4you, Landesmarketing, Werbung für den Zuzug junger Leute für Ausbildung und Studium)</li> </ul>

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Integration von ausgewählten Zielgruppen des Arbeitsmarktes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserte Integration von Menschen mit Behinderungen durch Koordination, optimiertes Profiling und Erweiterung der Informationen für Betriebe sowie für die Integrationsunterstützung</li> <li>• Passgenauere und schnellere Integration von Erwerbsfähigen nach einer familiär- oder langzeitkrankheitsbedingter Berufsunterbrechungszeit</li> <li>• Verbesserung der praxisnahen Aus- und Weiterbildung sowie der Integration von Strafgefangenen</li> </ul>
Integration von ausscheidenden Zeitsoldaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung zwischen der Bundeswehr und der regionalen Wirtschaft</li> </ul>

#### **Handlungsfeld 4 - Fachkräftepotential in Betrieben erhalten**

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Attraktive und marktfähige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen schaffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch mehr Wertschöpfung in den Betrieben Beschäftigung erhöhen und Voraussetzungen zur Verbesserung der Einkommenssituation schaffen</li> <li>• Weitere Ausrichtung der Förderpraxis der Wirtschaftsförderung auf die Schaffung höherwertiger Arbeitsplätze</li> <li>• Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Produkte und Leistungen, die Erschließung neuer Märkte und eine verbesserte Exportfähigkeit sowie eine erhöhte Produktivität</li> <li>• Rahmenbedingungen für ein attraktives und marktfähiges Lohn- und Gehaltsniveau in den einzelnen Branchen schaffen, insbesondere durch Erhöhung der Tarifbindung und eine höhere Akzeptanz tariflicher Entlohnung sowie durch die Entwicklung der Flächentarifverträge entsprechend der wirtschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen</li> <li>• Führungskräftekompetenzen entwickeln und stärken</li> </ul>

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des Aktionsprogramms zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (Beratung von Unternehmen, branchenspezifische Vereinbarkeit, Kinderbetreuung, Servicestellen für Unternehmen sowie für Beschäftigte)</li> <li>• Ausbau bedarfsgerechter spezifischer Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte im Schichtdienst</li> <li>• Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsrecht, Familienförderung, Infrastruktur, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, flexible Arbeitszeitmodelle, Qualifizierung, Heimarbeit, Elternarbeitsplätze)</li> <li>• Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen durch lebensphasenorientierte und geschlechtersensible Personalentwicklung</li> <li>• Systematischer Ausbau und Vernetzung von Beratungsangeboten für Beschäftigte bzw. Erwerbsfähige mit zu pflegenden Angehörigen</li> </ul>
Betriebliche Gesundheitsförderung verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung und weitere Umsetzung des „Landesaktionsplanes zur Gesundheitsförderung und Prävention“ aus dem Jahr 2008 unter Einbeziehung der Sozialpartner</li> <li>• Unterstützung des KMU-Kompetenznetzwerkes mit dem Ziel der Ausweitung</li> <li>• Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation (z. B. durch mehr Flexibilität der Arbeitszeitregelungen) unter den Bedingungen alternder Belegschaften</li> <li>• Prüfung eines Aktionsprogramms zur Entwicklung betrieblicher Gesundheitsförderung</li> </ul>
Weiterqualifizierung der Beschäftigten in den Betrieben verstärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstärkte (auch externe) Personalentwicklung in den Unternehmen</li> <li>• Unterstützung der beruflichen Weiterbildung älterer Beschäftigter und anderer spezieller Zielgruppen (individuelle Weiterbildungsplanung) sowie der Weiterbildungsbemühungen der Beschäftigten (z. B. durch Bildungsfreistellung, Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Finanzierung) durch die Unternehmen</li> <li>• Optimierung der Weiterbildungsdatenbank als allgemein zugängliche Informationsquelle für Weiterbildungsangebote</li> <li>• Beratung und Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Nutzung der Programme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung</li> </ul>

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Zugang zur Hochschulbildung für Fach- und Führungskräfte und Meisterinnen und Meister erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsstipendium für Handwerks- und Industriemeister und -meisterinnen, Fach- und Betriebswirte und -wirtinnen</li> <li>• Verbesserung der Hochschuleinstiegsmöglichkeiten für Berufstätige</li> <li>• Vorantreiben der Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit von beruflich erworbenen Kompetenzen auf die Hochschulausbildung</li> <li>• Ausbau von dualen Studienangeboten</li> <li>• Ausbau der berufsbezogenen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung (z. B. durch geeignete Teilzeitstudiengänge)</li> </ul>
Perspektiven für Unternehmensgründungen und -nachfolgen durch Frauen und Männer verbessern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Betriebsübernahmen (z. B. durch Meistergründungsprämien, (Mikro-) darlehen)</li> <li>• Beratungsförderung für KMU (z. B. durch die Koordinierungsstelle Unternehmensnachfolge „Brücke MV“)</li> <li>• Entwicklung und Umsetzung geeigneter Strategien für mehr Unternehmensnachfolgen durch Frauen</li> </ul>

### **Handlungsfeld 5 - Für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort werben**

<b>Unterziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Werbung für den Standort und für Arbeitsplatz- und Aufstiegschancen ohne Branchenbevorzugung intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen durch Firmen- und Verbandsinitiativen kommunizieren</li> <li>• Gemeinsame Kampagnen durchführen (z. B. Meisterkampagne, Fachkräftekampagne „Dein Land – Deine Chance – Durchstarten in MV“, Fachkräfterrückgewinnung)</li> <li>• Information über gute Beispiele, (z. B. landesweite und regionale Wettbewerbe zum „Familienfreundlichen Unternehmen“, Broschüre „Familie + Wirtschaft = Wachstum“)</li> <li>• Verstärkte Imagearbeit für Mecklenburg-Vorpommern als „Land für Studium, Arbeit und Leben“, federführend durch das Landesmarketing MV</li> <li>• Werbung für den Zuzug junger Leute mit den Inhalten Arbeit, Ausbildung und Studium</li> <li>• Arbeitgeber vermarkten sich und ihre Jobs aktiv und wettbewerbsorientiert (Stärken des Unternehmens, wie z. B. Gehalt, Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten, moderne Führungsstrukturen, Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens, Image des Unternehmens)</li> </ul>

## Anlage 2

Greifswald	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	279	264	106	88	111	84
Gymnasium	21	28	260	226	214	198
Integrierte Gesamtschule*	109	119	74	79	71	54
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	23
Förderschule	24	27	27	37	42	15
Gesamt	433	438	467	430	438	374
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 2.580						

Neubrandenburg	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	348	291	122	169	174	106
Gymnasium	101	119	309	322	266	239
Integrierte Gesamtschule*	130	144	130	77	92	79
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	31	37	35	36	35	5
Gesamt	610	591	596	604	567	429
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 3.397						

Rostock	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	741	706	310	258	248	196
Gymnasium	231	255	715	722	661	562
Integrierte Gesamtschule*	375	330	255	337	317	135
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	156
Förderschule	116	131	104	116	134	41
Gesamt	1.463	1.422	2.409	1.433	1.360	1.090
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 9.177						

Schwerin	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	398	363	198	214	189	167
Gymnasium	273	232	434	454	411	317
Integrierte Gesamtschule*	111	104	94	85	93	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	78
Förderschule	67	55	92	46	67	27
Gesamt	849	754	818	799	760	589
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 4.569						



<b>Stralsund</b>	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	309	302	149	163	153	111
Gymnasium	-	-	208	155	145	104
Integrierte Gesamtschule*	141	165	129	136	149	19
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	65
Förderschule	26	39	27	38	30	7
<b>Gesamt</b>	<b>476</b>	<b>506</b>	<b>513</b>	<b>492</b>	<b>477</b>	<b>306</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 2.770						

<b>Wismar</b>	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	176	157	70	63	63	47
Gymnasium	-	-	160	161	144	103
Integrierte Gesamtschule*	112	104	37	42	53	58
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	21	18	12	25	22	-
<b>Gesamt</b>	<b>309</b>	<b>279</b>	<b>279</b>	<b>291</b>	<b>282</b>	<b>208</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 1.648						

<b>Doberan</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	755	762	356	386	378	264
Gymnasium	-	-	365	316	266	258
Integrierte Gesamtschule*	64	51	25	40	16	12
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	30	36	57	56	55	20
<b>Gesamt</b>	<b>849</b>	<b>849</b>	<b>1.159</b>	<b>798</b>	<b>715</b>	<b>554</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 4.924						

<b>Demmin</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	587	524	295	306	339	235
Gymnasium	22	34	245	235	201	178
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	28	26	36	52	54	-
<b>Gesamt</b>	<b>637</b>	<b>584</b>	<b>576</b>	<b>593</b>	<b>594</b>	<b>413</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 3.397						

<b>Güstrow</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	682	735	371	358	426	324
Gymnasium	-	-	293	323	271	255
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	66	69	83	54	105	18
Gesamt	748	804	747	735	802	597
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 4.433						

<b>Ludwigslust</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	884	881	416	534	475	381
Gymnasium	-	-	467	417	414	322
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	60	56	62	67	70	15
Gesamt	944	937	945	1.018	959	718
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 5.521						

<b>Mecklenburg-Strelitz</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	455	425	200	201	203	178
Gymnasium	-	-	237	214	193	175
Integrierte Gesamtschule*	72	91	51	43	63	38
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	30	26	32	40	44	-
Gesamt	557	542	520	498	502	391
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 3.010						

<b>Müritz</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	464	478	240	242	267	158
Gymnasium	4	11	223	246	200	196
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	28	32	31	31	35	6
Gesamt	496	521	494	519	502	360
Schüler insgesamt: 2.892						

<b>Nordvorpommern</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	676	599	370	406	427	294
Gymnasium	-	-	216	225	230	185
Integrierte Gesamtschule*	44	45	38	30	43	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	39
Förderschule	39	38	58	65	64	22
Gesamt	759	682	682	1.357	764	540
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 4.784						

<b>Nordwestmecklenburg</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	914	948	466	496	488	354
Gymnasium	-	-	396	389	373	329
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	55	71	63	57	95	9
Gesamt	969	1.019	925	942	959	692
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 5.503						

<b>Ostvorpommern</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	675	598	349	355	384	261
Gymnasium	-	-	214	231	225	184
Integrierte Gesamtschule*	54	49	30	46	33	22
Integrierte Gesamtschule/ gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	58	52	78	78	81	11
Gesamt	787	699	671	1.065	723	478
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 4.423						

<b>Parchim</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	684	644	307	391	399	221
Gymnasium	-	-	294	287	246	222
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	46	37	32	34	46	-
Gesamt	730	681	633	712	691	443
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 3.890						

<b>Rügen</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	418	475	221	262	266	188
Gymnasium	-	-	170	152	152	113
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	29	26	24	23	21	-
<b>Gesamt</b>	<b>447</b>	<b>501</b>	<b>415</b>	<b>437</b>	<b>439</b>	<b>301</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 2.540						

<b>Uecker-Randow</b> (Kreis)	Jahrgangsstufe					
	5	6	7	8	9	10
Regionale Schule	515	499	275	252	261	192
Gymnasium	-	-	237	236	247	161
Integrierte Gesamtschule*	-	-	-	-	-	-
Integrierte Gesamtschule/gymnasiale Oberstufe**	-	-	-	-	-	-
Förderschule	43	48	57	51	46	-
<b>Gesamt</b>	<b>558</b>	<b>547</b>	<b>569</b>	<b>539</b>	<b>554</b>	<b>354</b>
Schülerinnen und Schüler insgesamt: 3.121						

\* Schülerinnen und Schüler, die in der Jahrgangsstufe 10 den Schulabschluss „Mittlere Reife“ anstreben.

\*\* Schülerinnen und Schüler, die das Abitur anstreben.