LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN **Drucksache 7/3185**
7. Wahlperiode **29.03.2019**

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Nikolaus Kramer, Fraktion der AfD

Positionierung der Landesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz

und

ANTWORT

der Landesregierung

In Drucksache 7/2693 antwortet die Landesregierung: „Die Landesregierung begrüßt grundsätzlich die in das Bundeskabinett eingebrachten Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Sie wird sich zum gebotenen Zeitpunkt im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens des Bundes zu einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz positionieren.“ Mittlerweile liegt ein vom Bundeskabinett verabschiedeter Entwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz vor.

1. Wie positioniert sich die Landesregierung zum vorgelegten Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Rahmen des laufenden Gesetzgebungsverfahrens?

   a) Wie ist nach Kenntnis der Landesregierung der gegenwärtige Stand des Gesetzgebungsverfahrens?
   b) Wie sieht der weitergehende Meinungsbildungsprozess innerhalb der Landesregierung während des Gesetzgebungsverfahrens aus (bitte zeitlichen Ablauf skizzieren)?

Grundsätzlich wird der Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes begrüßt. Insbesondere die neue Strukturierung macht das Aufenthaltsgesetz übersichtlicher. Die Regelungen im Aufenthaltsrecht wurden einfacher, klarer und transparenter gestaltet, was die Handhabung für die Praxis verbessert. Im Übrigen wird das Verwaltungsverfahren durch verschiedene Maßnahmen beschleunigt.

Der Minister für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit hat namens der Landesregierung die Kleine Anfrage mit Schreiben vom 28. März 2019 beantwortet.

Zu a)

Zu dem vom Bundeskabinett am 19. Dezember 2018 verabschiedeten Regierungsentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hat der Bundesrat in seiner 974. Sitzung am 15. Februar 2019 (TOP 25, Bundesratsdrucksache 7/19) eine Stellungnahme beschlossen. Die fachlich zuständigen Ressorts des Landes Mecklenburg-Vorpommern - das Ministerium für Inneres und Europa, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit, das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur - haben in den befassten Ausschüssen des Bundesrates zu den Empfehlungen an das Bundesratsplenum votiert. Das Votum des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu den Empfehlungen der Ausschüsse in Bundesratsdrucksache 7/1/19 wurde vom Kabinett am 12. Februar 2019 beschlossen.

Das Abstimmungsverhalten des Landes Mecklenburg-Vorpommern kann regelmäßig im Regierungsportal unter folgender Web-Adresse abgerufen werden: https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/stk/Landesvertretung/Unsere-Aufgaben/Abstimmung/.

Zu b)

Die Landesregierung hat zu dem Gesetzentwurf im Zuge des Bundesratsverfahrens Stellung genommen. Nunmehr steht die Fortsetzung des parlamentarischen Verfahrens im Deutschen Bundestag an, bevor sich der Bundesrat abschließend mit dem Gesetzesbeschluss des Bundestages befassen kann.

Es ist vorgesehen, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sechs Monate nach seiner Verkündigung in Kraft tritt. Dies wird voraussichtlich Anfang 2020 der Fall sein.

2. Welche gesetzlichen und nichtgesetzlichen Maßnahmen hat die Landesregierung seit 2006 auf den Weg gebracht, um eine Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern zu unterstützen (bitte tabellarisch auflisten)?
   Welches empirische Fazit zieht die Landesregierung aus den hier aufgelisteten gesetzlichen und nichtgesetzlichen Maßnahmen?

In den nachstehenden Tabellen sind die Maßnahmen enthalten, die die Landesregierung seit 2006 auf den Weg gebracht hat, um die Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern (M-V) zu unterstützen.

Gesetzliche Maßnahmen

Jahr	Kurzbeschreibung der Maßnahmen	Norm
2015	Kooperative Förderung von Maßnahmen der außerschulischen Berufsorientierung (bis 2022)	§ 48 SGB III

Untergesetzliche Maßnahmen

Jahr	Maßnahme
2008	Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in Unternehmen (gültig bis 2015)
2008	Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigen und Unternehmen (gültig bis 2015)
2009	Gemeinsame Informations- und Marketingkampagne „Durchstarten in MV“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit und der Industrie- und Handelskammern des Landes zur zielgruppengerechten Information über Ausbildungs- und Berufsperspektiven junger Menschen in Mecklenburg-Vorpommern
2009	Agentur mv4you - Förderung seit 2001, mit dem Trägerwechsel im Jahr 2009 Entwicklung von einer Rückhol- zu einer Fach- und Führungskräfteagentur für das gesamte Land Mecklenburg-Vorpommern
2011	Mitfinanzierung eines Standes der Gesellschaft für Wirtschafts- und Technologieförderung Rostock mbH auf dem Absolventenkongress vom 30.11. bis 01.12.2011 in Köln
2013	Mitfinanzierung einer Koordinatorenstelle für das Netzwerk Arbeitskreis Schule-Wirtschaft-Bundeswehr in Vorpommern (bis 2018)
2014	Durchführung einer Initiative zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Personalkörper der Bundeswehr (bis 2017)
2008	Förderung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen
2015	Mitfinanzierung der Pendlerpost, eines Anzeigenmediums für Stellenangebote in der Region, das sich vor allem an Pendler richtet (bis 2018)
2015	Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen an den Wandel (gültig bis 2017)
2015	„Health and Care Office" (HCO): Projekt zur Unterstützung von Angehörigen der Gesundheitsberufe im Verfahren zur Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse sowie dem Aufzeigen von beruflichen Perspektiven in Mecklenburg-Vorpommern und damit zur Forcierung der Fachkräftegewinnung in diesem Bereich
2015	Förderung der Überbetrieblichen Lehrunterweisung (ÜLU) im Handwerk (bis 2022)
2017	Richtlinie zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Ersteinstellung von Personal mit Hochschulabschluss in einer technischen Fachrichtung
2017	Richtlinie zur Förderung der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen (Qualifizierungsrichtlinie)

Jahr	Maßnahme
2017	„Meister-Extra“: Zuwendungen für den erfolgreichen Abschluss der beruflichen Weiterbildung zur Handwerksmeisterin oder zum Handwerksmeister oder zur Industriemeisterin oder zum Industriemeister. Das „Meister-Extra“ stellt die finanzielle Anerkennung einer Leistung dar und ist somit ein Anreiz, sich beruflich fortzubilden.
2018	„Fachkräfte in MV“: Das Projekt beinhaltet einerseits eine Marketingkampagne zur Verbesserung der Fachkräftesituation im Land Mecklenburg-Vorpommern und andererseits Aktivitäten zur Herstellung von Transparenz über Fachkräfteinitiativen im Land, zum Anschub von Kooperationen zwischen den Initiativen und zur mittelfristigen Koordinierung von Initiativen durch einen Referenten.
2019	Förderung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen bei der Gewinnung junger vietnamesischer Fachkräfte für eine Pflegeausbildung in Mecklenburg-Vorpommern. Mit der Förderung soll dem Fachkräftemangel in der Pflegewirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern entgegengesteuert und die Pflegeeinrichtungen bei der Erschließung einer langfristigen Strategie zur Fachkräftegewinnung unterstützt werden.

Die in den Tabellen aufgelisteten Maßnahmen haben entsprechend ihrer Zielsetzung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern geleistet. Die genauen Anteile lassen sich nicht näher bestimmen.

Beispielhaft sei das Programm „Durchstarten in MV“ genannt. Während seit 1990 Wanderungsverluste in der ausbildungsrelevanten Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen zu verzeichnen waren, gab es 2011 eine Umkehr. Seitdem sind in dieser Altersgruppe Wanderungsgewinne zu verzeichnen.

Auch die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen hat in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten und zu stärken. Allein in der aktuellen ESF-Förderperiode (2014 - 2020) wurden rund 13.000 Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte bewilligt. Das Thema Qualifizierung wird vor dem Hintergrund des demographischen und technologischen Wandels zukünftig eine noch stärkere Rolle spielen.

Ebenso wird mit der Förderung bei der Einstellung von technischem Personal aus der Ende 2017 verabschiedeten Einstellungsrichtlinie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Betrieben unterstützt. Hier wurden bisher über 30 Anträge gestellt. Es wird davon ausgegangen, dass die Antragszahlen steigen, da angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels kleine und mittlere Unternehmen im Konkurrenzkampf mit großen Unternehmen um gute, junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen Unterstützung stehen.

Ausbilden ist für Unternehmen die beste Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf zu sichern und sich personell für die Zukunft gut aufzustellen. Das gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und noch mehr für Klein- und Kleinstunternehmen (KKU). Gerade in diesen Betrieben sind die Ressourcen Zeit und Personal oft zu knapp, um sich intensiver mit dem Thema Ausbildung zu beschäftigen. Nicht selten ist Ausbildung für KMU und KKU daher eine große Herausforderung.

Daher setzt die Landesregierung im Vorfeld der Fachkräftesicherung durch Berufsausbildung bereits vertiefende Hilfen zur Stärkung der Berufswahlkompetenz ein. Dazu hat sie am 24. Februar 2015 eine Rahmenvereinbarung mit der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit geschlossen. Die Partner vergeben, finanzieren und setzen gemeinsam Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) um.

Wie der nachstehenden Übersicht zu entnehmen ist, machen das Land und die Arbeitsagenturen den Schülerinnen und Schülern in Mecklenburg-Vorpommern viele zusätzliche Angebote, um deren persönliche Neigungen und Stärken zu erkennen.

Module der Berufsorientierung

Modul A - Learn about skills - Der Berufswahlparcours Ziel: Stärken identifizieren; Orientierungshilfen für zielführende Praktika geben; Entdecken der realisierbaren beruflichen Möglichkeiten.	ab Jahrgangsstufe 7
Modul B - Face the chance - neue Wege durch Praktika Begleitung von Jugendlichen und Betrieben während eines zusätzlichen betrieblichen Praktikums. Ziel: Erweiterung des Berufswahlspektrums; Anforderungen, Bedingungen und Chancen einer Branche kennenlernen - vor allem in kleinen Betrieben des Handwerks.	Jahrgangsstufen 7 bis 10
Modul C - Betriebscasting - wähle deine Zukunft Selbstinformation über Branchen und KMU der Region - zusätzlich zum Praxislerntag! Schülerexkursionen in Betriebe, Technologiezentren, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ziel: Recherche- und Realisierungsstrategien entwickeln insbesondere in Kleinbetrieben, die Besuche nicht selbst organisieren können; sich bei KMU bekannt machen.	ab Jahrgangsstufe 7
Modul D - Fit for next step - die Zukunftswerkstatt Verbesserung der Selbsteinschätzung und Entwicklung von Realisierungsstrategien durch vertieftes Bewerbungstraining inklusive Training von Vorstellungsgesprächen und Medienanwendung; „Knigge für Schüler“ Ziel: Selbstmarketing, Selbstreflexion und Realisierungskompetenz stärken.	ab Vorabgangsklasse oder Abgangsklasse
Modul E - Active summer - das Berufsorientierungscamp Berufsorientierung in einer „anderen Welt“ erleben; resignative Haltung aufgeben, Stärken erkennen, Anschluss an die Arbeitswelt finden. Ziel: Schüler werden aus ihrem belastenden Umfeld herausgelöst und lernen den Sinn und Zweck von Ausbildung und Arbeit kennen.	ab Jahrgangsstufe 7

Die Angebote stellen eine Ergänzung zur Berufsorientierung in der Schule dar. Sie richten sich an Schülerinnen und Schüler an Regionalen Schulen, Gymnasien und Förderschulen. Die Landesregierung und die Bundesagentur für Arbeit finanzieren gemeinsam die Umsetzung mit jährlich rund 3,0 Millionen Euro. Über 11.000 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 6 bis 10 werden so in die Lage versetzt, an den außerschulischen Maßnahmen teilnehmen zu können.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern fördert zudem die Durchführung von überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen im Handwerk (ÜLU). Mit Zuschüssen zu einem Antragsvolumen in Höhe von jährlich rund 2,0 Millionen Euro soll ein Beitrag zu den von den Ausbildungsbetrieben zu tragenden Lehrgangs- und Unterbringungskosten geleistet werden. Diese Maßnahme verfolgt unter anderem folgende Ziele: Fachkräftesicherung durch Stärkung beziehungsweise Erhaltung der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Handwerksbetriebe sowie Sicherung des technischen Know-hows durch eine hohe Inanspruchnahme der ÜLU, um eine gleichmäßig hohe Qualität der Ausbildung in jedem Handwerksberuf, unabhängig von der Spezialisierung der einzelnen Betriebe zu erreichen, den personellen Leistungsstand an den technischen und ökonomischen Fortschritt anzupassen sowie die Betriebe bei der Vermittlung schwieriger und zeitaufwendiger Ausbildungsinhalte zu entlasten.

3. Wie soll nach Position der Landesregierung eine Einwanderung in die Sozialsysteme und ein verstärkter Druck auf das landesspezifische Lohnniveau verhindert werden (bitte einzelne Maßnahmen auflisten)?

Der Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zielt auf eine gezielte und gesteuerte Einwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten in den deutschen Arbeitsmarkt. Eine Fachkraft muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot haben, damit sie langfristig bleiben kann, und die Qualifikation muss gleichwertig sein (das heißt, die Berufsanerkennung muss vorliegen). Es handelt sich damit in aller Regel um Einwanderung zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, die zugleich das Leistungsvermögen der Sozialsysteme stärkt. Auch bei Ausbildungs- und Studieninteressierten sowie Fachkräften, die befristet zur Arbeitsplatzsuche einreisen wollen, muss die Sicherung des Lebensunterhaltes vor Einreise nachgewiesen sein.

Die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern stehen bei der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten in Konkurrenz zu Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet. Damit hiesige Unternehmen hier bestehen und Fachkräfte gewinnen können, müssen attraktive Löhne und Arbeitsbedingungen angeboten werden. Ein verstärkter Druck auf das Lohnniveau ist somit nicht zu erwarten.

4. Plant die Landesregierung vor dem Hintergrund der besonderen Lohnstruktur in Mecklenburg-Vorpommern eine Folgenabschätzung im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens?

   a) Wenn ja, mit wie vielen neuen Zuwanderern nach Mecklenburg-Vorpommern rechnet die Landesregierung in den kommenden Jahren?
   b) Wenn ja, wo soll diese Folgenabschätzung einsehbar sein respektive veröffentlicht werden?
   c) Wenn nicht, warum nicht?

Die Fragen 4, a), b) und c) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Landesregierung plant keine Folgenabschätzung im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens.

Die Landesregierung unterstützt die Zielstellung des vorliegenden Gesetzentwurfes, die Bedarfe des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Fachkräftesicherung durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren.

5. Mit welchen Folgekosten des Gesetzes für Mecklenburg-Vorpommern rechnet die Landesregierung (bitte jährlich quantifizieren)?

Eine Quantifizierung der Folgekosten für Mecklenburg-Vorpommern ist nicht möglich.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung legt die Folgekosten durch den Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung dar. Er enthält darüber hinaus die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates zu dem Regelungsvorhaben.

Der Bundesrat weist in seiner Stellungnahme darauf hin, dass die Darstellung der Gesetzesfolgen anknüpfend an die teilweise vom Nationalen Normenkontrollrat dazu erhobenen Einwände zu ergänzen ist. „Gänzlich nicht dargestellt wurden die Aufwände der Auslandsvertretungen und der Stellen für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Diese Feststellung ist dahingehend zu ergänzen, dass weitere Aufwände der Länder, wie insbesondere die Bürokratiekosten für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, nicht betrachtet wurden. Die Hochschulen schätzen, dass ein deutlicher Personalaufwuchs erforderlich wäre, um die zusätzlichen Mitteilungs- und Auskunftspflichten erfüllen zu können. Der Bundesrat bittet, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens den Erfüllungsaufwand zu präzisieren.“ (Bundesratsdrucksache 7/19 Beschluss).

Dem Gesetzentwurf ist zu entnehmen, dass sich für die Verwaltungen der Länder ein Erfüllungsaufwand durch die Einrichtung zentraler Ausländerbehörden, in denen Aufgaben im Kontext der Fachkräfteeinwanderung gebündelt werden sollen, ergibt. Der einmalige Aufwand würde sich auf 270.000 Euro belaufen. Die Berechnung dieses Erfüllungsaufwandes erfolgte unter der Voraussetzung, dass in allen Bundesländern zentrale Ausländerbehörden eingerichtet werden.

Auf Wunsch der Länder soll die geplante Soll-Vorschrift zur Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde aufgrund des unterschiedlichen Verwaltungsaufbaus der Länder zu einer Kann-Vorschrift werden. Wird dieser Vorschlag des Bundesrates umgesetzt, würde Mecklenburg-Vorpommern nach derzeitigem Stand auf die Zentralisierung dieser Aufgaben verzichten und die Zuständigkeit bei den kommunalen Ausländerbehörden belassen.

Daneben wird laut Gesetzentwurf ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 1,9 Millionen Euro ausgelöst. Den Ausländerbehörden entsteht für die Erteilung von Aufenthaltstiteln zum Zwecke der Erwerbstätigkeit für die bundesweit zu erwartenden 25.000 zusätzlichen Fachkräfte ein Erfüllungsaufwand in Höhe von 706.500 Euro. Hinzu kommen 20.000 zusätzliche Aufenthaltstitel zum Zwecke des Familiennachzuges, die einen Erfüllungsaufwand in Höhe von 565.200 Euro auslösen.

Im Rahmen der kurzfristigen Mobilität von Studenten, Forschern und unternehmensintern transferierten Arbeitnehmern gehen die vormaligen Prüfaufgaben der Ausländerbehörden auf das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge über. Gleichzeitig entfallen Abstimmungserfordernisse zwischen diesen Behörden. Zusätzlich entstehen Entlastungen durch die Übertragung von Prüfaufgaben an die zuständigen Ausländerbehörden und an die Bundesagentur für Arbeit. Im Ergebnis bedeuten die Zuständigkeitsverlagerungen eine Entlastung für die Ausländerbehörden in Höhe von circa 181.700 Euro. Die Ausländerbehörden erfassen Daten für das Ausländerzentralregister. Durch notwendige Anpassungen entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 180.000 Euro.

Die Regelungen des Gesetzes werden zu steigenden Antragszahlen im Verfahren der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse führen, die darüber hinaus in kürzerer Bearbeitungszeit beendet werden müssen. Dies wird eine höhere noch nicht bezifferbare Personalausstattung im für das Anerkennungsverfahren zuständigen Landesamt für Gesundheit und Soziales erfordern. Hinzu kommen Kosten für Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen.

6. Welches Sprachniveau sollen nach Position der Landesregierung potenzielle Einwanderer vor der Einreise aufweisen?
Wie soll nach Kenntnis der Landesregierung das Sprachniveau von potenziellen Fachkräften aus dem Ausland behördlich vor der Einreise geprüft werden?

Die Regelungen des Gesetzentwurfes eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zielen auf Hochschulabsolventen und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten. Niedrig-, gering- oder unqualifizierte Arbeitskräfte sind ausdrücklich nicht Zielgruppe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und keine Fachkräfte im Sinne der Definition. Der Nachweis von deutschen Sprachkenntnissen vor der Einreise sollte deshalb nach Ansicht der Landesregierung Voraussetzung sowohl für bereits ausgebildete Fachkräfte als auch für Anerkennungsmaßnahmen sein. Auch für Aufenthaltstitel, die nicht für Fachkräfte geschaffen wurden - wie beispielsweise die Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz (§ 17 AufenthG-E) - sollten gute deutsche Sprachkenntnisse bereits bei der Einreise vorhanden sein. Der Gesetzentwurf fordert für die verschiedenen Aufenthaltszwecke unterschiedlich hohe Sprachniveaus.

Das Sprachniveau wird vor der Einreise im Visumverfahren geprüft.

7. Was zählt nach Position der Landesregierung als berufliche Ausbildung, die zu einer Einreise berechtigt (bitte anhand von Beispielen erläutern)?
   Wie soll nach Kenntnis der Landesregierung das Ausbildungsniveau von potenziellen Fachkräften aus dem Ausland behördlich vor der Einreise geprüft werden?

Der Gesetzentwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes definiert den Begriff der Fachkraft im Sinne des Aufenthaltsgesetzes. Ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann nur für Fachkräfte mit Berufsausbildung oder Fachkräfte mit akademischer Ausbildung erteilt werden. Bei Fachkräften mit Berufsausbildung muss eine qualifizierte Berufsausbildung im Inland oder im Ausland eine Berufsqualifikation erworben worden sein, für die die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat.

Eine qualifizierte Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn es sich um eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorgeschrieben ist.

Bei Fachkräften mit akademischer Ausbildung muss ein deutscher, ein anerkannter ausländischer oder ein mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegen.

8. Wie groß ist nach Einschätzung der Landesregierung der gegenwärtige Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern (bitte nach Branchen aufgliedern)?

   a) Wie wird sich nach Einschätzung der Landesregierung der Fachkräftebedarf bis 2030 in Mecklenburg-Vorpommern verändern?
   b) In welchen sogenannten Mangelberufen werden in Mecklenburg-Vorpommern gegenwärtig und in Zukunft besonders fachlich versierte Arbeitskräfte gesucht?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Der betriebliche Fachkräftebedarf wird im IAB-Betriebspanel abgefragt. Die hochgerechneten Daten des betrieblichen Fachkräftebedarfes in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt und nach Branchen sind auf den Seiten 21 bis 23 des nachfolgenden Links abrufbar:

https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/download?id=1604211

Neuere Daten liegen der Landesregierung derzeit nicht vor.

Zu a)

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern wird der Fachkräftebedarf zukünftig in allen Branchen zunehmen. Dies wird insbesondere die Branchen betreffen, in denen bereits heute lange Wartezeiten bis zur Besetzung offener Stellen vorliegen.

Zu b)

Mangelberufe sind Berufe, für die in Deutschland nicht genügend Fachkräfte vorhanden sind. Entsprechende Berufe werden in der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit geführt. Diese ist unter folgendem Link aufrufbar: https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/positivliste.

Die Positivliste wird für Deutschland insgesamt geführt, eine Unterteilung nach Bundesländern erfolgt nicht.

Prognosen zu Berufen, die in Zukunft in die Positivliste aufgenommen werden, liegen der Landesregierung nicht vor.