

# 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 Selling  
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 („Miniphänomenta“, „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>
Weitere Erhöhung des Anteils der Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hochschulreife zur Erhöhung der Akademisierungsquote	<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>
Aktivitäten zur Berufs- und Studienorientierung im Übergangssystem bedarfsgerecht konzentrieren und steuern	<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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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 <b>SCHULEWIRTSCHAFT</b></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>
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 „Ausbildungskoaches“</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 Lehrerbedarfsplanung</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 Potentiale 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 Branchennetzwerke und der Verbundforschung Wirtschaft-Wissenschaft</li> <li>• Attraktive Ausbildungsangebote für Studienabbrecher und -abbrecherinnen insbesondere aus dem MINT-Bereich vorhalten</li> </ul>
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>
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

Unterziele	Maßnahmen
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>
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>
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

Unterziele	Maßnahmen
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>