

Bericht der Bündnispartner

zum aktuellen Umsetzungsstand des

Fachkräftebündnisses

für Mecklenburg-Vorpommern

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen	3
3.	Die Operationellen Programme für den Europäischen Sozialfonds sowie den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung	5
4.	Fortschritte bei der Fachkräftesicherung	7
4.1	Jugendliche optimal auf das Berufsleben vorbereiten und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	7
4.1.1	Stärkung der frühkindlichen Bildung als Grundlage für Bildungs- und Berufswege	7
4.1.2	Zahl der Schulabgängerinnen und –abgänger ohne Berufsreife (Hauptschulabschluss) signifikant reduzieren	8
4.1.3	Landeskonzept „Übergang Schule-Beruf“	9
4.1.4	Qualitätssicherung im Bereich der allgemein bildenden Schulen	15
4.1.5	Qualitätssicherung im Bereich der beruflichen Schulen	17
4.1.6	Die Lage am Ausbildungsmarkt; das Problem vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge	20
4.2	Fachkräftebedarf und Erwerbspotential identifizieren	23
4.3	Fachkräftepotential durch attraktive Rahmenbedingungen erschließen	23
4.3.1	Weitere Fachkräftepotentiale erschließen und sichern	23
4.3.2	Wissensbasierte Arbeitsplätze fördern	26
4.3.3	Stärkung des Hochschulstandortes	28
4.4	Fachkräftepotential in Betrieben erhalten	30
4.4.1	Attraktive und marktfähige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen schaffen	30
4.4.2	Weiterbildung	31
4.4.3	Perspektiven für Unternehmensgründungen und -nachfolgen	33
4.5	Für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort werben	35
5.	Fazit	35

1. Einleitung

Der demografische Wandel berührt unmittelbar das Arbeitskräfteangebot und damit die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft ebenso wie die Sozialsysteme in Mecklenburg-Vorpommern.

Bereits heute fehlen in einigen Branchen gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Um dem entgegenzuwirken, wurde am 31.01.2011 das Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern geschlossen.

Ziel ist die Identifizierung, Erschließung und Sicherung eines ausreichenden und gut qualifizierten Fachkräfteangebotes.

Entsprechend des Auftrages aus der Hauptrunden-Sitzung des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern am 03.06.2013 stellt dieser Bericht den aktuellen Umsetzungsstand in den fünf Handlungsfeldern des Fachkräftebündnisses für Mecklenburg-Vorpommern dar. Grundlage sind die erhobenen Daten zu den im letzten Jahr entwickelten Indikatoren zur Messung des Erfolges des Fachkräftebündnisses. Betrachtet wurde im Wesentlichen der Zeitraum 2008 bis 2013, d.h. drei Jahre vor und die ersten drei Jahre mit dem Fachkräftebündnis. Der Bericht stellt die Fortschritte bei der Sicherung der Fachkräftebasis dar und zieht Rückschlüsse auf weiteren Handlungsbedarf. Zudem beschreibt der Bericht die Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung.

2. Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Die zu den Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen erhobenen Daten zeigen für Mecklenburg-Vorpommern eine insgesamt positive Entwicklung. Die insgesamt günstige Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre hat sich positiv auf Erwerbstätigkeit und Beschäftigung ausgewirkt.

Die Arbeitslosenzahl ist die geringste seit 1991. Aktuelle Zahlen im Vergleich:

Jahresdurchschnitt MV 2013 = 99.000

Differenz gegenüber 2010 = -10.900

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen nach Eurostat zwischen 2008 und 2011 von 70,8 auf über 73,4 Prozent gestiegen. Für 2012 wurde eine Quote von 72,7 Prozent errechnet.

Die Gesamtzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter lag Ende Juni 2013 bei 533.174. Das ist seit 2008 ein Anstieg um über 12.000 Beschäftigte bzw. ein Anstieg um annähernd 7.400 Beschäftigte seit dem Jahr 2010. Dieser Zuwachs ging im Wesentlichen einher mit einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung.

Gemessen an der Entwicklung in der gesamten Bundesrepublik fielen die Anstiege bei der Erwerbstätigenquote als auch bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber unterdurchschnittlich aus.

Die Zahl der Frauen und Männer in Zeitarbeit hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Sie umfasste im Jahr 2013 10.252 Personen. Der Anteil von 1,9 Prozent an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt unter dem gesamtdeutschen Wert von 2,6 Prozent.

Wenig verändert ist auch die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. 2013: 64.900.

Die Arbeitsentgelte der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern sind in den letzten Jahren gestiegen, die Angleichungsquote zum Bundesdurchschnitt liegt jedoch kaum verändert bei annähernd 72 Prozent. Deutlich wird dies am Median der Bruttoarbeitsentgelte für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit.

Ein zentraler Grund für die großen Abstände zwischen den Entgelten der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und in Deutschland insgesamt liegt in der Wirtschaftsstruktur des Landes. Beispielhaft sei auf die geringere Exportquote, die geringere Industriedichte und die Betriebsgrößenstruktur der Unternehmen im Land verwiesen. Die wirtschaftliche Basis in Mecklenburg-Vorpommern ist nach wie vor zu schmal und es mangelt insbesondere an Unternehmen mit wertschöpfenden Arbeitsplätzen in international wettbewerbsfähigen Branchen.

Ungeachtet dieser strukturellen Nachteile ist in Mecklenburg-Vorpommern der Fachkräftebedarf der Betriebe nach der Wirtschafts- und Finanzkrise schnell wieder angestiegen. Gleichwohl konstatiert das IAB-Betriebspanel für das Jahr 2012, dass die große Mehrheit der angebotenen Stellen besetzt und damit der betriebliche Bedarf an qualifizierten Fachkräften durch die vorgenommenen Einstellungen gedeckt wurden. Allerdings gab und gibt es einzelne Bereiche der Wirtschaft des Landes, in denen es offensichtlich schwieriger geworden ist, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen. Angesichts zahlreicher Beschäftigungsangebote für qualifizierte Arbeitskräfte und einer gestiegenen Wechselbereitschaft von Beschäftigten und Auszubildenden ist es insbesondere Kleinstbetrieben nicht immer gelungen, aus ihrer Sicht geeignetes Personal für freie Stellen zu gewinnen.

Nach der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2013 ist in Mecklenburg-Vorpommern in den Bereichen Humanmediziner sowie examinierte Fachkräfte Altenpflege ein Fachkräftemangel gegeben.

Fachkräfteengpässe zeigen sich in den Bereichen Mechatronik, Automatisierung, Energietechnik sowie Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ist seit dem Jahr 2008 um über 72.000 auf 1.049.926 Personen im Jahr 2013 gesunken. Nach der aktualisierten 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern werden bis zum Jahr 2030 835.000 erwerbsfähige Personen prognostiziert.

Innerhalb der Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter zeigt sich anhand der Altersstufe von 55 bis 64 Jahren zudem deutlich die Änderung der Altersstrukturen der erwerbsfähigen Bevölkerung. Waren im Jahr 2010 21,0 Prozent der Einwohner im erwerbsfähigen Alter zwischen 55 und 64 Jahren alt, werden es nach der Prognose des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung aus dem Jahr 2012 im Jahr 2030 30,8 Prozent sein.

Die bisherigen Erfolge bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung reichen nicht aus, um die Auswirkungen des demografischen Wandels längerfristig auszugleichen. Es bedarf vielmehr der Mobilisierung aller Potentiale und weiterer Anstrengungen aller Akteure.

3. Die Operationellen Programme für den Europäischen Sozialfonds sowie den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung

Die Maßnahmen des Landes, die unmittelbar bzw. mittelbar der Fachkräftesicherung dienen, sind ganz überwiegend aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanziert. Deren finanzielle Ausstattung und Ausrichtung in der neuen Förderperiode ist daher von großer Bedeutung für die zukünftigen Handlungsmöglichkeiten des Landes.

Zum 01.01.2014 hat eine neue Förderperiode für die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds begonnen. Dem Land Mecklenburg-Vorpommern stehen als „Übergangsregion“ europäische Mittel zu. Die Nutzung dieser Mittel (384,6 Mio. EUR für den ESF und 967,8 Mio. EUR für den EFRE) setzt ein Operationelles Programm (OP) voraus.

Die erarbeiteten Programme sowohl für den ESF als auch den EFRE verfolgen als gemeinsames Oberziel die Erhöhung des intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums zur weiteren Entwicklung einer zukunftsfähigen, selbsttragenden Wirtschaft mit werthaltigen und wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen für Frauen und Männer und zur Steigerung der sozialen Teilhabe.

Ausgehend von dem Leitziel der Landesregierung „Zukunft aus eigener Kraft“ wird es Aufgabe des ESF auch in der Förderperiode 2014 bis 2020 sein, durch Investitionen in die Humanressourcen zur Steigerung der wirtschaftlichen Leistungskraft und zur Verbreiterung der wirtschaftlichen Basis beizutragen. Verstärkt wird der Beitrag des ESF zur Förderung der sozialen Teilhabe, indem Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf neue Zugänge zu Bildung und Arbeit eröffnet und so Armutsrisiken reduziert werden.

Die größte finanzielle Bedeutung haben die Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Prioritätsachse 3), für die rund 40 Prozent der ESF-Mittel vorgesehen sind.

Im Vergleich zur vergangenen Strukturfondsförderperiode hat die ESF-Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung (Prioritätsachse 2) finanziell an Bedeutung gewonnen. Rund 30 Prozent der ESF-Mittel werden hier für junge Menschen mit besonderen Zugangsproblemen zu Ausbildung und Arbeit sowie für von dauerhafter Arbeitslosigkeit betroffenen Familien und Kindern eingesetzt.

Ebenfalls rund 30 Prozent der ESF-Mittel werden für die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte (Prioritätsachse 1) verwendet.

Im Mittelpunkt des EFRE-OP für die Förderperiode 2014-2020 steht weiterhin das Vorantreiben des wirtschaftlichen Aufholprozesses, um attraktive und marktfähige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das neue EFRE-OP zielt auf die nachhaltige Sicherung und Schaffung von werthaltigen und wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen unmittelbar in den geförderten Unternehmen bzw. mittelbar in den Unternehmen, die von der Schaffung oder Verbesserung von Forschungsinfrastruktur bzw. wirtschaftsnaher Infrastruktur profitieren. Darüber hinaus sind durch die im Zusammenhang mit den geförderten Infrastrukturvorhaben ausgelösten Aufträge in der heimischen Wirtschaft weitere positive mittelbare arbeitsplatzrelevante Effekte zu erwarten.

Einen wichtigen Bereich der künftigen EFRE-Förderung mit rund einem Viertel der EFRE-Mittel – und damit deutlich mehr als bislang – bildet die Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation (Prioritätsachse 1). Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen einschließlich ihrer infrastrukturellen Voraussetzungen ist mit rund einem Drittel der Mittel nach wie vor ein wichtiger Schwerpunkt (Prioritätsachse 2).

Die Bündnispartner bewerten die Ausrichtung des ESF und EFRE mit seinen jeweiligen Schwerpunktsetzungen für die neue Förderperiode grundsätzlich positiv. Aus ihrer Sicht sind die erkennbar gewordenen Handlungsbedarfe für die zukünftige Fachkräftesicherung umfänglich in die Planungen eingestellt worden.

Allerdings sieht die aktuelle Einsatzplanung des ELER keinen ländlichen Schwerpunkt bei der Erschließung von Erwerbspotentialen im ländlichen Raum vor.

4. Fortschritte bei der Fachkräftesicherung

4.1 Jugendliche optimal auf das Berufsleben vorbereiten und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

4.1.1 Stärkung der frühkindlichen Bildung als Grundlage für Bildungs- und Berufswege

Eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung ist von herausragender Bedeutung für Erwerb, Entwicklung und Stärkung grundlegender Kompetenzen, die die Kinder befähigen, die sich ihnen jetzt und zukünftig stellenden Anforderungen und Aufgaben im Leben zu bewältigen.

Das Land ist bei den Angeboten der Kindertagesförderung gut aufgestellt.

Die Angebote der Kindertagesförderung für Kinder im Alter bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres sind kontinuierlich ausgebaut worden. Zudem sind die Elternbeiträge für die Krippe sowie für Tagespflegepersonen ab dem Schuljahresbeginn 2012/2013 abgesenkt worden. Im Interesse einer Verstärkung der finanziellen Entlastung der Eltern von ihren Beiträgen bei Förderung ihrer Kinder in Krippen und im letzten Jahr vor dem voraussichtlichen Eintritt der Kinder in die Schule ist die Elternbeitragsentlastung als Rechtsanspruch ausgestaltet.

Im Jahr 2013 lag die Inanspruchnahmequote für Kinder unter drei Jahren in Mecklenburg-Vorpommern mit 54,5 Prozent über dem Durchschnitt Ostdeutschlands (49,8 Prozent) und deutlich über dem Westdeutschlands (24,2 Prozent).

In der Altersgruppe zwischen drei bis sechs Jahren lag die Inanspruchnahmequote 2013 mit 96,0 Prozent ebenfalls über den Durchschnittswerten Ost- und Westdeutschlands.

Neben der Erhöhung des quantitativen Angebots ist auch die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung durch eine Reihe von Maßnahmen verbessert worden. Beispielhaft können hier genannt werden der Ausbau von Naturwissenschafts-Erlebnissen im Kindergarten unter Beteiligung der Arbeitgeberverbände und die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation im Kindergarten.

Mit dem am 01.08.2013 in Kraft getretenen Vierten Gesetz zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes M-V wurde das Fachkraft-Kind-Verhältnis in der Förderungsform „Kindergarten“ von 1:17 auf 1:16 zum Beginn des Schuljahres 2013/2014 abgesenkt. Eine weitere Absenkung auf 1:15 erfolgt zum Beginn des Schuljahres 2015/2016.

Nach § 4 Absatz 3 des Kindertagesförderungsgesetzes M-V soll die Öffnungszeit der Kindertageseinrichtung mindestens zehn Stunden täglich betragen, soweit ganztägige Kindertagesförderung, die nach § 4 Absatz 2 des Kindertagesförderungsgesetzes M-V 50 Stunden wöchentlich umfasst, angeboten

wird. Auch wenn es sich bei den Einrichtungen der Kindertagesförderung in Mecklenburg-Vorpommern ganz überwiegend um Ganztageseinrichtungen im Sinne des § 4 des Kindertagesförderungsgesetzes M-V handelt und damit die Öffnungszeiten für die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben bereits günstig sind, ist doch ein Teil der Eltern auf weiter ausgedehnte Öffnungszeiten angewiesen (Randzeitenbetreuung). Dies betrifft Beschäftigte in Gastronomie und Tourismus, Krankenhäusern und anderen Bereichen mit Schichtbetrieb oder ungewöhnlichen Arbeitszeiten. Diese Wirtschaftsbereiche haben in Mecklenburg-Vorpommern eine erhebliche Bedeutung. Bezüglich der Angebote der Kindertagesförderung in Randzeiten und damit bei der Erhöhung der Arbeitsmarktchancen der betroffenen Eltern besteht in Mecklenburg-Vorpommern noch Handlungsbedarf. Um hier zu weiteren Verbesserungen zu kommen, sollen in der neuen ESF-Förderperiode neue Ansätze in Abstimmung mit regionalen Akteuren entwickelt und erprobt werden.

4.1.2 Zahl der Schulabgängerinnen und –abgänger ohne Berufsreife (Hauptschulabschluss) signifikant reduzieren

Die allgemeinbildenden Schulen waren in den vergangenen Jahrzehnten von stark rückläufigen Schülerzahlen betroffen. Von einer Größe von ehemals 300.000 Schülern reduzierte sich die Schülerzahl im Schuljahr 2009/2010 auf 127.472 Schüler. Seitdem hat sie wieder moderat zugenommen. Im Schuljahr 2012/2013 betrug die Gesamtschülerzahl an diesen Schulen 134.876 und wird bis zum Schuljahr 2023/2024 auf über 143.000 anwachsen.

Die Zahl der Schulabsolventen der allgemeinbildenden Schulen stieg nach ihrem Minimum im Jahr 2011 mit 9.452 Schülern wieder an. Im Schuljahr 2012/2013 betrug die Zahl 10.366.

Um den erforderlichen Fachkräftenachwuchs angesichts stark gesunkener Absolventenzahlen gewinnen zu können, ist vor allem eine Reduzierung der Quote der Schulentlassenen ohne Abschluss der Berufsreife erforderlich.

Im Jahr 2013 verließen in Mecklenburg-Vorpommern 1.155 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne mindestens den Abschluss „Berufsreife“. Das entspricht einer Quote von 10,3 Prozent.

Zwar ist damit eine positive Entwicklung gegeben. Der im Operationellen Programm für die Förderperiode 2007 bis 2013 formulierte Zielwert wurde aber verfehlt. Dies ist vor allem darauf zurück zu führen, dass in Mecklenburg-Vorpommern besonders viele Schüler/-innen eine Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen besuchen und dort in der Regel keinen Hauptschulabschluss erwerben.

Entwicklungsreserven sind in den Bereichen Sozialarbeit in Schule, Qualitätssicherung und –entwicklung sowie beim Einsatz der Kontaktlehrkräfte für Berufs- und Studienorientierung zu sehen.

Zusätzlich zu bereits gegebenen Maßnahmen wie z.B. der flexiblen Schulausgangsphase, der breiten Einführung von Praxislernangeboten sowie den Hilfen der Schulsozialarbeit sind daher folgende weitere **Maßnahmen** vorgesehen:

- In den nächsten Jahren wird in Mecklenburg-Vorpommern schrittweise ein inklusives Schulsystem eingeführt. So viele Kinder wie möglich werden an den Regelschulen unterrichtet und die Schulen mit den Förderschwerpunkten Lernen, emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache werden nach und nach aufgelöst.
- Weiterbildungsmaßnahmen sollen Lehrerinnen und Lehrer sowie weitere pädagogische Fachkräfte befähigen, in der Regelschule auf die individuellen Lern- und Unterstützungsbedürfnisse aller Kinder einzugehen.
- Durch individuelle Förderung soll der Schulerfolg von leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern unterstützt werden. Hierzu dienen zusätzliche Ergänzungsstunden, die in den Jahrgangsstufen 4 bis 8 in den Kernfächern Deutsch, Mathematik und/oder Englisch erteilt werden. Diese Ergänzungsstunden werden durch ein unterrichtsbegleitendes Coaching der Lehrkräfte unterstützt.
- An den Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen wird ein freiwilliges 10. Schuljahr eingerichtet. Hierdurch soll es mehr Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt Lernen ermöglicht werden, den Abschluss Berufsreife zu erwerben.

4.1.3. Landeskonzzept „Übergang Schule-Beruf“

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für viele junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern eine Herausforderung dar. Aus unterschiedlichen Gründen gelingt der direkte Einstieg in Ausbildung oder Studium nach Erreichen der Regelschulzeit nicht immer, was sich negativ auf die berufliche und gesellschaftliche Integration auswirken kann. In der Folge werden diese jungen Menschen derzeit in Übergangsmaßnahmen aufgenommen. Ziel muss es aber sein, allen jungen Menschen den direkten Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung mittels konsistenter und transparenter Wege zu ermöglichen und sie zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung und einem Berufsabschluss zu führen. Deshalb haben die Bündnispartner zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Übergang von der Schule in den Beruf die Erarbeitung eines nachhaltigen

Landeskonzeptes durch eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Sozialpartner beschlossen.

Die Arbeitsgruppe hat die ihr bekannten Maßnahmen analysiert und einer Wertung unterzogen.

Der vorliegende Entwurf des Landeskonzeptes wurde in eine Ressortanhörung gegeben. Daraus aufgenommene Änderungswünsche der beteiligten Ressorts sowie weiterer Mitglieder der Arbeitsgruppe (z.B. Sozialpartner und Kammern) werden derzeit auf Kongruenz geprüft und entsprechend eingearbeitet. Die dann vorliegende Version wird nach einer Kabinettsbefassung am 13.05.2014 zur Hauptrunde des Fachkräftebündnisses vorliegen.

Die in diesem Landeskonzept vorgeschlagenen Veränderungen, die Dynamik des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sowie die Anstrengungen im Sinne eines „Schulfriedens für Inklusion“ erfordern es, dass das Landeskonzept unter Beteiligung der Partner im Fachkräftebündnis implementiert, regelmäßig überprüft und den aktuellen Erfordernissen angepasst wird. Da das Thema der Studienorientierung im gymnasialen Bildungsgang bislang durch die Arbeitsgruppe noch nicht erschöpfend bearbeitet werden konnte, wird auch hierfür eine Fortschreibung unter anderem unter Einbeziehung der Hochschulen des Landes für notwendig erachtet.

Das Landeskonzept beschreibt den politischen Willen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns und der Partner im Fachkräftebündnis zur Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf ebenso als Beitrag zur Verbesserung der Qualität und zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit des dualen Systems. Es bietet für alle Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einen Orientierungsrahmen, in dem es Struktur, Systematik sowie Mindeststandards festlegt. Ein wichtiger Schwerpunkt des Landeskonzeptes ist die Abstimmung der Maßnahmen untereinander sowie die Steuerung auf Schulebene durch beauftragte Lehrkräfte, auf der regionalen Ebene durch Arbeitsbündnisse und auf Landesebene durch die beteiligten Partner im Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit (Fachkräftebündnis). Die Wahrnehmung der geschlechtersensiblen und individuellen Bedarfe der Jugendlichen ist als Querschnittsaufgabe in verschiedenen Leitlinien verankert.

Der vorliegende Entwurf des Landeskonzeptes benennt die Ziele, Leitlinien und Maßnahmen für die drei Phasen im Übergang von der Schule in den Beruf: die Berufs- und Studienorientierung in der Schule, den Übergangsbereich und die Ausbildung. Anschließend werden Ziele und Leitlinien für eine Zusammenarbeit von Institutionen der verschiedenen Rechtskreise benannt (Arbeitsbündnisse Jugend-Beruf, Jugendberufsagentur).

4.1.3.1 Berufs- und Studienorientierung in der Schule

Im Bereich der Schule geht es um eine Weiterentwicklung der Berufs- und Studienorientierung durch Schule selbst und außerschulische Partner. Das Landeskonzept stellt klar heraus, dass die Neuausrichtung der bestehenden Arbeit, die von den Akteuren sowohl in der Schule wie auch im Übergangsbereich und in der Ausbildung mit großem Engagement und gutem Erfolg gestaltet wird, den öffentlichen dauerhaften Fachdiskurs mit den handelnden Personen erfordert. Die schulbezogenen Maßnahmen stehen dabei unter dem Vorbehalt einer fachlichen Einbeziehung der Lehrkräfte. Darüber hinaus sollen die Entscheidungsprozesse mit den Anstrengungen hin zu einem „Schulfrieden für Inklusion“ harmonisiert und mit dem Landtag abgestimmt werden.

Im derzeitigen Entwurf des Landeskonzeptes werden vor allem im Bereich der Berufsorientierung im nichtgymnasialen Bildungsgang Schwerpunktsetzungen vorgenommen und Vorschläge für die Weiterentwicklung unterbreitet. Der Bereich der Studienorientierung im gymnasialen Bildungsgang wird als gleichermaßen wichtig angesehen, soll allerdings zukünftig mit einer Fortschreibung des Landeskonzeptes unter anderem unter Einbeziehung der Hochschulen des Landes erschöpfender bearbeitet werden.

Für die Berufsorientierung wird Schule als zentraler Ort benannt und den Lehrkräften die Verantwortung für die Integration außerschulischer Partner gegeben. Das gemeinsame Ziel ist eine Verbesserung der Motivation und der individuellen Berufs- und Studienwahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler. Zur Steuerung der Berufs- und Studienorientierung in der Schule dient das schulische Berufs- und Studienorientierungskonzept, bei dessen Weiterentwicklung das Institut für Qualitätsentwicklung M-V und die Agenturen für Arbeit weiter unterstützen. Das Berufswahlsiegel übernimmt die Funktion der externen Evaluation der Konzepte der Berufs- und Studienorientierung.

Weitere zur Einführung beziehungsweise Weiterentwicklung empfohlene, für den Diskurs mit den Lehrkräften sowie Eltern und Sorgeberechtigten vorgeschlagene und mit den Anstrengungen hin zu einem „Schulfrieden für Inklusion“ zu harmonisierende Maßnahmen sind:

1. **Intensivierung der Elternbeteiligung** in Partnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern sowie anderen Akteuren
2. Ausbau schulischer Berufsorientierung durch Weiterentwicklung des **Praxislernens** und Umgestaltung des Wahlpflichtunterrichts

Das Praxislernen soll zum fachübergreifenden und handlungsorientierten Unterrichtsprinzip werden, bei dem Inhalte der Allgemeinbildung regelmäßig durch die Tätigkeit in realen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situationen vermittelt

und geübt werden. Ziel ist die stärkere Herausstellung des Lebens- und Arbeitsweltbezugs.

Die Umsetzung des Praxislernens kann durch die Möglichkeit der Gestaltung eines Praxislerntages erweitert werden

3. Ausbau und Neustrukturierung des Faches „**Arbeit-Wirtschaft-Technik und Informatik**“ (AWT)

Damit das Fach „Arbeit-Wirtschaft-Technik und Informatik“ stärker als bisher der Herausforderung der Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen gerecht werden kann, wird vorgeschlagen, dieses umzugestalten. Arbeit-Wirtschaft-Technik und Informatik soll sich zukünftig noch intensiver an den drei grundlegenden Lernfeldern der beruflichen Bildung: Gewerbe/Technik, Gesundheit/Soziales sowie Wirtschaft orientieren.

Es wird vorgeschlagen, Arbeit-Wirtschaft-Technik in den Jahrgangsstufen 5 bis 10 mit zwei Wochenstunden zu unterrichten und getrennt davon das Fach Informatik in der Stundentafel als eigenständiges Fach mit einer Wochenstunde zu erteilen. Der Rahmenplan und die Verordnung über die Kontingentstundentafeln an den allgemein bildenden Schulen vom 27. April 2009 sind dementsprechend an die Veränderungen und neuen Aufgaben anzupassen. Diese Veränderungen werden zunächst in einem Forum mit den Lehrkräften diskutiert und an Modellversuchen exemplarisch erprobt.

4. Prüfung der Implementierungsmöglichkeiten einer **systematischen Analyse der für die Berufsorientierung relevanten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten** zumindest in den nicht unmittelbar auf ein Studium vorbereitenden weiterführenden Schulen bzw. Bildungsgängen

Es wird zunächst eine größtmögliche Nutzung des Bundesprogramms „Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP) zur Finanzierung der Durchführung von Potentialanalysen an Schulen des Landes durch externe Partner angestrebt. Dieses läuft voraussichtlich im Jahr 2020 aus. Es wird daher vorgeschlagen, die Zeit bis 2020 für ein Modellvorhaben zu nutzen. In diesem ist zu erproben, wie eine systematische Analyse der für die Berufsorientierung relevanten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Potentialanalyse) für die Schülerinnen und Schüler des nichtgymnasialen Bildungsganges ohne Bundesmittel umzusetzen ist. Eine mit Lehrkräften und Eltern sowie Sorgeberechtigten abzustimmende und weiterzuentwickelnde Möglichkeit wäre gegebenenfalls die kostenneutrale Weiterführung in Landesverantwortung durch Lehrkräfte.

5. Erstellung eines curricularen Rahmens für das **Fach Studienorientierung in der Jahrgangsstufe 10 des gymnasialen Bildungsganges**

Die Vereinigung der Unternehmensverbände M-V sowie der DGB Nord erwarten, dass auch in der Jahrgangsstufe 10 des gymnasialen Bildungsganges entsprechend der Vereinbarung im Fachkräftebündnis die Berufsorientierung durchgeführt wird. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sieht die zentrale Aufgabe im gymnasialen Bildungsgang darin, die Schülerinnen und Schüler auf ein Studium vorzubereiten.

6. Einführung eines **Sozialpraktikums** mit einem Umfang von fünf Tagen von den zurzeit vorgeschriebenen 25 Praktikumstagen

7. Stärkung der Berufs- und Studienorientierung in der **Lehrerbildung** als auch in der **Lehrerfortbildung**

8. Verbindliche Nutzung des **Berufswahlpasses** im nichtgymnasialen Bildungsgang ab Jahrgangsstufe 7

Hierbei ist in der Abstimmung mit den Lehrkräften, Eltern oder Sorgeberechtigten und weiteren Partnern zu klären, wie die Nutzung derzeit funktioniert und wo noch Unterstützungsbedarf gesehen wird.

Diese Vorschläge sollen voraussichtlich im Schuljahr 2014/2015 mit Lehrkräften und Eltern sowie Sorgeberechtigten abgestimmt und weiterentwickelt werden. Anschließend ist nach sorgfältiger Planung und Weiterbildung im Schuljahr 2015/2016 eine Umsetzung der Ergebnisse in einem Modellvorhaben mit bis zu 20 Schulen beginnend im Schuljahr 2016/2017 angedacht.

In der Schulphase wird auch der Erhalt der **Sozialarbeit an der Schule** als wichtiges Ziel benannt. Die Fachkräfte der Schulsozialarbeit sind eine Unterstützung für schulisches Handeln, unter anderem bei der Förderung schulischer Leistungen, der Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler und nicht zuletzt bei der Entwicklung der individuellen Berufs- und Studienwahlkompetenz.

Bei den schulexternen Angeboten der Berufs- und Studienorientierung wird auf die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sowie den Wirtschaftskammern und Sozialpartnern verwiesen. Erwähnung finden des Weiteren die Berufseinstiegsbegleitung und die Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III. In der Anlage zum Konzept sind weitere, als empfehlenswert eingestufte Angebote externer Partner zur beruflichen Orientierung aufgeführt, die die Schulen nutzen können. Dies sind z.B. der Girls`Day und der JungsTag MV, die Arbeitskreise **SCHULEWIRTSCHAFT** und das Berufswahlsiegel.

4.1.3.2 Maßnahmen im Übergangsbereich

Im Bereich des Übergangs von der Schule in die Ausbildung ist vor allem die Schärfung des Zugangs in und die Abstimmung zwischen den Übergangsmaßnahmen Einstiegsqualifizierung (EQ), Berufsvorbereitendes Jahr (BVJ), Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB) und Produktionsschulen als Angebot der Jugendhilfe das Ziel. Fehlzweisungen und Maßnahmekarrieren sind zu vermeiden. Die Zuweisung zu den Maßnahmen soll unter Prüfung des individuellen Bedarfes der jungen Menschen erfolgen, wobei bei der genannten Reihenfolge (EQ, BVJ, BVB, Produktionsschulen) die sozialpädagogische Betreuung zunimmt und die wirtschaftsnahe Ausbildung abnimmt. Dementsprechend ist bei Eignung eine Zuweisung in möglichst wirtschaftsnahe Maßnahmen vorzunehmen. Das prioritäre Ziel ist bei allen Maßnahmen der möglichst schnelle und direkte Übergang in eine Ausbildung oder eine Berufstätigkeit, welcher jederzeit möglich sein sollte.

4.1.3.3 Assistierte Ausbildung

Für die Ausbildung werden für notwendig gehaltene Unterstützungsangebote für Auszubildende und Unternehmen benannt. Die jungen Menschen aus den Übergangsmaßnahmen sind gezielt durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) weiter zu unterstützen. Kleine und mittelständische Unternehmen, die solche Jugendliche ausbilden, sollten ferner die Möglichkeit der Unterstützung durch ein externes Ausbildungsmanagement (EXAM) bekommen können.

4.1.3.4 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Da zurzeit junge Menschen und andere betroffene Personen von Institutionen verschiedener Rechtskreise betreut werden (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Jugendhilfe, Sozialhilfe) und dies zu einer unübersichtlichen auch Missbrauch ermöglichenden Gesamtsituation führt, wird die Sicherstellung einer flächendeckenden, rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit durch regionale Arbeitsbündnisse Jugend-Beruf empfohlen. Ziel ist es, eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sicherzustellen. Die von den einzelnen Rechtskreisen Betroffenen sollen eine Beratung und Begleitung aus einer Hand bekommen. Die Transparenz über vorhandene Angebote und Bedarfe sowie die Abstimmung über notwendige Maßnahmen und Angebote ist sicherzustellen. Es wird empfohlen, die regionalen Arbeitsbündnisse Jugend-Beruf landesseitig zu begleiten. Die Umsetzung der aus dem Landeskonzept resultierenden Aufgaben soll in Zuständigkeit der beteiligten Ministerien, Kammern und der Sozialpartner erfolgen. Es wird vorgeschlagen, dass sich diese regelmäßig über den Umsetzungsstand und weitere Ziele verständigen. Alle im Zusammenhang mit dem Landeskonzept zu berücksichtigenden Änderungen von untergesetzlichen Regelungen wie zum Beispiel die 2016 auslaufende „Richtlinie

zur Berufsorientierung an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ sollten unter Beteiligung der Sozialpartner rechtzeitig angepasst werden.

4.1.4 Qualitätssicherung im Bereich der allgemein bildenden Schulen

Die Landesregierung hat zur Sicherung des Lehrkräftebedarfes mit dem seit dem Jahr 2010 greifenden Landesprogramm „Zukunft des Lehrerberufs in M-V“ und dem Lehrerbildungsgesetz reagiert.

- Verbeamtung der Lehrkräfte ab dem Schuljahr 2014/2015
(Bestand, Alter bis 40)
- Einheitliche Eingruppierung Sekundarlehrer I (E 13)

Zum Schuljahr 2014/2015 werden zur Sicherung des fachgerechten Unterrichtes etwa 40 Stellen ausgeschrieben, obwohl dem Personalbedarf bis 2014/2015 noch ein höherer Personalbestand gegenüberstehen wird. Mit Blick auf die Altersstruktur der Lehrkräfte wird eine Erhöhung des Einstellungskorridors voraussichtlich ab dem Schuljahr 2016/2017 notwendig.

Qualitätssichernde Maßnahmen sind durch das Land Mecklenburg-Vorpommern mit der Einführung der Selbstständigkeit von Schulen insbesondere durch folgende **Maßnahmen** umgesetzt und im Bildungssystem nachhaltig implementiert.

- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Schulleiterinnen und Schulleiter zum Management und zur Führung von Schule in die Lage versetzen,
- Maßnahmen zur Unterstützung für Schulleitungen bei der Einführung neuer Steuerungssysteme,
- Fortbildungsmaßnahmen zur Diagnostik und zur direkten Verbesserung des Unterrichtes im Bereich der Lesekompetenz, der mathematischen Kompetenz und im Bereich der Lernstörungen durch Schulung und Einsatz von Lehrkräften,
- Maßnahmen für Lehrkräfte zur direkten Verbesserung des Unterrichtes im Bereich der Weiterentwicklung der Fach- und Methodenkompetenz zur Förderung sowohl leistungsstarker als auch leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler,
- Maßnahmen zur Qualitätsprüfung und -sicherung von Schule (Evaluationen),
- Maßnahmen für zusätzliche individualisierte Unterrichtsangebote zur Verbesserung der Lesekompetenz von Grundschulern.

Mit der Einführung der Selbstständigkeit wurde den Schulen mehr Verantwortung übertragen. Um dieser Anforderung gerecht werden zu können, erhielten die Schulen ein Kontingent von Stundenzuweisungen, das zur Gestaltung und praktischen Umsetzung der Selbstständigkeit der Schule einzusetzen ist. Damit wurden Aufgaben wie Qualitätsmanagement, Berufsorientierung und Schulmanagement unterstützt.

Um langfristig eine den Anforderungen der Selbstständigen Schule entsprechende Ausbildung von Schulleitungsmitgliedern zu gewährleisten, wurde die Möglichkeit der Teilnahme an einem bundesweit akkreditierten postgradualen berufsbegleitenden **Fernstudiengang „Schulmanagement“** mit dem Abschluss „Master of Arts“ an der Universität Kaiserslautern angeboten. Im Ergebnis dieser Maßnahme wurde die Führungskräftequalifizierung klar strukturiert und erweitert. Lehrkräfte benötigen kompetente Beratung und Begleitung im angemessenen Umgang mit Heterogenität, zur Wahrnehmung und Feststellung von Verhaltensstörungen und dem Ausloten sinnvoller Reaktionen darauf sowie Unterstützung bei der Reflexion der eigenen Lehrerrolle. Für diese Aufgabe wurden Lehrkräfte zu **Unterrichtsberatern** qualifiziert, die in den Schulen bei der konzeptionellen Gestaltung eines methodisch variantenreichen Unterrichts Unterstützung leisten und probate Wege eines individuellen Förderns und Lernens aufzeigen. Damit sind Unterrichtsberater nicht nur bloße Methodentrainer, sondern beraten die Lehrerinnen und Lehrer umfassend zu Fragen der Qualitätsverbesserung von Unterricht.

Um einen erfolgreichen Bildungsgang zu ermöglichen, kommt der Entwicklung grundlegender Wissens- und Innovationspotentiale eine besondere Bedeutung zu. Für die Individualisierung von Lernprozessen bildet die Stärkung der diagnostischen Kompetenz, d.h. die Verbesserung der Beurteilungs- und Handlungskompetenzen von Lehrkräften, eine notwendige Voraussetzung. Aus diesem Grund wurden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, mit dem Ziel die Kompetenzen in den Bereichen Diagnostik, Förderung und Beratung zu vermitteln, um somit die Qualität der schulischen Ausbildung zu erhöhen und eine Steigerung der Schulerfolge zu erzielen.

Im Prozess der Entwicklung der beruflichen Schulen zu mehr Selbstständigkeit und Qualitätsentwicklung (hier: Regionalen Beruflichen Bildungszentren - RBB) ist flächendeckend das **Qualitätsmanagementsystem Q2E** - Qualität durch Evaluation und Entwicklung; Konzepte, Verfahren und Instrumente zum Aufbau eines Qualitätsmanagements an Schulen zu implementieren. Das ganzheitliche Qualitätsmanagementsystem Q2E steht im engen Zusammenhang mit der Erhöhung der Selbstständigkeit der beruflichen Schulen.

Über die **externe Evaluation** erhielt die Selbstständige Schule ein Instrument der Qualitätsprüfung und -sicherung. Die externe Evaluation hatte also einerseits die Funktion der Qualitätskontrolle der Selbstständigen Schule, andererseits diente sie als Rückmeldeverfahren für die Schule selbst und die zuständige Schulaufsicht, um

mit Hilfe von Zielvereinbarungen, die auf der Basis des Berichts getroffen werden, konkrete Pläne zur Qualitätsverbesserung aufzustellen. Die externe Evaluation hielt mit den Indikatoren eine Messlatte bereit, die eine Vergleichbarkeit der Schulen hinsichtlich der Qualitätsbereiche ermöglicht.

Im Rahmen der externen Evaluation werden sechs Qualitätsbereiche der Schule geprüft, die der Gesamtstrategie der Qualitätsentwicklung des Landes entsprechen (Ergebnisse der Schule, Unterricht, Lehrerprofessionalität und Personalentwicklung, Schulmanagement, Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung, Schulkultur sowie Schulklima).

Die angeführten Maßnahmen werden unterstützt durch weitere Fort- und Weiterbildungsangebote, Anpassungen an Rahmenplänen, Bereitstellung von Materialien für den Unterricht, Durchführung von regelmäßigen Vergleichsarbeiten und Prüfungsauswertungen etc. Damit hat das Land M-V ein System mit einer Vielzahl von Elementen der Qualitätssicherung nachhaltig implementiert.

Die für den Qualitätssicherungsprozess grundlegende Verordnung zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den Selbstständigen Schulen (Schulqualitätsverordnung – QualiVO M-V) vom 10.8.2009 läuft am 31.12.2014 aus und wird unter Beteiligung der Sozialpartner im Anhörungsverfahren fortgeschrieben.

4.1.5 Qualitätssicherung im Bereich der beruflichen Schulen

Die Hauptrunde des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit hat in ihrer Sitzung am 18. Juni 2012 festgestellt, dass für die Berufsschulen weitergehende Bemühungen zur Optimierung notwendig sind. Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen im Bereich der beruflichen Schulen geht es um die Themenkomplexe nachhaltige Sicherung der Unterrichtsversorgung, die Entwicklung und weitere Profilierung der beruflichen Schulen zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) mit Außenstellen, die Qualitätssicherung und die Nachwuchsgewinnung, mithin um die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung

Inzwischen sind folgende **Maßnahmen** eingeleitet worden:

- a) Im Haushalt 2014/2015 ist eine Verbesserung der Schüler-Lehrkräftestellen-Relation von 28:1 auf 26,6:1 umgesetzt.
- b) Zum 01.08.2014 wird auch für die Lehrkräfte der beruflichen Schulen der Ausstieg aus der Teilzeitregelung des Lehrpersonalkonzeptes erfolgen. Damit können alle Lehrkräfte der beruflichen Schulen in die Vollzeit zurückkehren.
- c) Der Schülerrückgang hat zu einem Konzentrationsprozess geführt. Insgesamt wird in Mecklenburg-Vorpommern für 168 Ausbildungsberufe an den Berufsschulen Unterricht erteilt, davon

- 70 Ausbildungsberufe in Landesfachklassen, d.h., es gibt nur einen Standort;
- 46 Ausbildungsberufe in überregionalen Fachklassen, d.h. zwei oder drei Standorte;
- 52 Ausbildungsberufe in regionalen Fachklassen, d.h. vier und mehr Standorte.

Ende 2012 wurden die rechtlichen Grundlagen für verbindliche Parameter geschaffen, u.a. Schülermindestzahlen für Fachklassen und Berufsgruppenklassen und eigenständige berufliche Schulen.

Die Landkreise und kreisfreien Städte schreiben derzeit ihre Schulentwicklungspläne für den Planungszeitraum 2013/2014 bis 2018/2019 fort.

Von den derzeit 26 öffentlichen beruflichen Schulen sind unter Beachtung der gegebenen Parameter voraussichtlich 15 bis 17 als eigenständige berufliche Schule bzw. Regionales Berufliches Bildungszentrum (RBB) langfristig bestandsfähig.

Allerdings sind die Standortentscheidungen aus Sicht der Sozialpartner nicht optimal.

d) Zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls wird ein Programm umgesetzt, das u.a. folgende Maßnahmen beinhaltet:

- Vorfristige Einstellung von Lehrkräften und Referendaren als Vertretungslehrer
- Schaffung einer Vertretungsreserve für die beruflichen Schulen in Abstimmung mit externen Partnern, z.B. durch Gestellungsverträge mit betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen,
- Lehrgesundheitsprogramm,
- Abschaffung der Kappungsgrenze für ältere und schwerbeschädigte Lehrkräfte,
- Gewährung von Altersanrechnungsstunden

Der Anteil der Ausfallstunden bezogen auf das rechnerische Stundensoll gemäß Stundentafel lag im Schuljahr 2012/2013 bei 5,3 Prozent. Der originäre Unterrichtsausfall (ohne elementare Ereignisse/Arbeitskampfmaßnahmen) an den beruflichen Schulen lag bei 4,9 Prozent und war damit gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen. Dabei ist der Anteil des Fachunterrichts, der nur fachfremd, ersatzweise erteilt werden konnte, hinzuzurechnen.

e) Zur Sicherung des Lehrkräftebedarfs werden die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte der beruflichen Schulen gestärkt und ausgeweitet

- Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte

Das Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern wird für die Bedarfsbereiche die erforderlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen organisieren. Für Gesundheit und Pflege sowie Wirtschaft und Verwaltung haben im April 2013 Fortbildungskoordinatoren ihre Arbeit aufgenommen.

- Ausbildung von Lehrkräften für die beruflichen Schulen

Die Hochschule Neubrandenburg hat zum Wintersemester die berufliche Fachrichtung „Gesundheit und Pflege“ mit einem weiteren affinen Fach als Bachelorstudiengang eingeführt. Die berufliche Fachrichtung „Sozialwesen“ wird noch 2014 mit einem weiteren affinen Fach als Bachelorstudiengang folgen.

Die Universität Rostock trifft Vorkehrungen, dass die Absolventen dieser Studiengänge nachfolgend in ein dreisemestriges Masterstudium integriert werden können.

Die Universität Rostock selbst hält bislang im Rahmen des wirtschaftspädagogischen Studiums die berufliche Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung vor. Es ist vorgesehen, dass sie spätestens zum Wintersemester 2014/2015 einen Bachelor- und Masterstudiengang zum Lehramt an beruflichen Schulen mit mindestens dreisemestriger berufspädagogischer Masterphase einrichtet. Dabei sollen mindestens die beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik und Informationstechnik angeboten werden. Als allgemeinbildende Fächer kommen Deutsch, Englisch, Sozialkunde, Sport und Philosophie in Betracht.

Daneben wird die Universität Rostock Vorkehrungen treffen, um Bewerberinnen und Bewerber mit Meisterabschluss nach Ablegen einer Hochschuleingangsprüfung in ein weiterbildendes berufspädagogisches Masterstudium aufzunehmen. Ersatzweise wird die Universität Rostock, sofern das Land einen entsprechenden Bedarf geltend macht, zertifizierte berufspädagogische Module für Meisterinnen und Meister bereitstellen und entsprechende Veranstaltungen der wissenschaftlichen Weiterbildung anbieten.

Neben dem Studium wird durch das Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (IQMV) kontinuierlich der Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Beruflichen Schulen organisiert und praktisch durchgeführt. Diese Aufgabe wurde im am 16.01.2014 eröffneten zentralen Kompetenzzentrum des IQMV für die beruflichen Schulen in Rostock gestartet.

- f) Umsetzung der direkten Schulaufsicht für die beruflichen Schulen

Beginnend ab dem 01.12.2013 wurde die Schulaufsicht für die beruflichen Schulen neu geregelt. Für die 26 öffentlichen beruflichen Schulen werden alle Aufgaben der

Schulaufsicht und des Personalmanagements zentral vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wahrgenommen.

4.1.6 Die Lage am Ausbildungsmarkt; das Problem vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge

Die Lage am Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern hat sich aus demographischen Gründen binnen weniger Jahre grundlegend verändert. Bis Mitte des letzten Jahrzehnts war das Land mit hohen Schulabgänger- und Ausbildungsplatzbewerberzahlen konfrontiert. Seitdem sind durch den Einbruch der Schulabgängerzahlen die Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen sehr stark zurückgegangen. Zum Ausbildungsstellenmarkt 2012/2013 standen den 8.839 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Land 11.617 gemeldete Berufsausbildungsstellen gegenüber, darunter 10.479 betriebliche Angebote. Damit übersteigt das betriebliche Ausbildungsangebot die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber.

Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank u.a. deshalb von 2008 bis 2012 von 13.946 auf 8.288.

Im Jahr 2012 verfügten lt. IAB in Mecklenburg-Vorpommern 53 Prozent aller Betriebe eigenen Angaben zufolge über die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Das entspricht genau dem Durchschnitt aller ostdeutschen Bundesländer. In Westdeutschland waren 59 Prozent der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die durchschnittliche betriebliche Ausbildungsbasis hier im Land ist damit geringfügig schmäler als die in Westdeutschland. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern bildeten 2012 40 Prozent aus. Damit haben sich 2012 anteilig wieder mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt als in den vorangegangenen Jahren. Trotz des Anstiegs wurde die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis wesentlich geringer als in Westdeutschland und etwas geringer als in Ostdeutschland ausgeschöpft.

Ursächlich hierfür dürfte die vergleichsweise unterdurchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote von Kleinst- und Kleinbetrieben sein.

Die Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen, haben in den zurückliegenden Jahren deutlich zugenommen. Im Jahr 2012 ist es laut IAB 2012 etwa 50 Prozent aller Betriebe des Landes mit neuen Ausbildungsplatzangeboten nicht gelungen, alle angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen.

Nachdem in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre der Anteil übernommener Absolventen parallel zum Beschäftigungsaufbau und dem wachsenden Fachkräftebedarf in den Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns tendenziell gestiegen war, wurden 2012 mit 47 Prozent wieder weniger Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Bei Ausklammerung der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse würde sich die Übernahmequote lt. IAB auf 54 Prozent

erhöhen, läge aber noch deutlich unter der Ostdeutschlands und der Westdeutschlands.

Mecklenburg-Vorpommern ist seit geraumer Zeit von der Thematik der hohen Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge besonders betroffen.

Den 3.417 vorzeitig gelösten Verträgen aus allen vier Ausbildungsjahrgängen standen 8.288 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2012 gegenüber. Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge betrug so nach dem „Schichtenmodell“ des BIBB 33,4 Prozent und war damit bundesweit der Spitzenwert. Generell ist die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland, Mecklenburg-Vorpommern wies in den letzten Jahren aber auch im ostdeutschen Vergleich einen überdurchschnittlichen Wert auf.

Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge darf nicht mit einem Ausbildungsabbruch gleichgesetzt werden. Vertragslösungen können vielfältige Ursachen haben. Dazu zählen zum Beispiel Insolvenz und Schließung des Betriebs, der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Betriebs-/Berufswechsel der Auszubildenden. Bei der Mehrzahl der Vertragsauflösungen ist aufgrund der Ausweisungen in der Berufsschulstatistik davon auszugehen, dass die Berufsausbildung fortgesetzt wird.

Unabhängig von den überwiegend nachvollziehbaren Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung ist es ein bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Ziel in Mecklenburg-Vorpommern, den Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge zu reduzieren. Eine vorzeitige Vertragslösung bedeutet immer auch einen Verlust von personellen, aber vor allem auch von finanziellen Ressourcen, den sich weder die Jugendlichen, die Wirtschaft des Landes noch die beruflichen Schulen dauerhaft leisten können.

In den letzten Jahren ist die Zahl der jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren, die ohne beruflichen Abschluss arbeitslos sind, in der Größenordnung von ca. 7.500 kaum verändert. Dazu kommen gut 4.000 Personen, die zwar sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, aufgrund des fehlenden qualifizierten Berufsabschlusses in ihrer beruflichen Perspektive aber eingeschränkt sind. Um den erfolgreichen Abschluss einer qualifizierten Ausbildung zu unterstützen, sind vor allem eine umfassende Berufsorientierung und eine intensive Begleitung am Übergang von der Schule in den Beruf notwendig, wie sie in dem Landeskonzert niedergelegt sind.

Maßnahmen

Die Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen“ hat im Jahr 2012 zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen einen breiten Strauß an Maßnahmen empfohlen. Dieser beinhaltet u.a. die Optimierung der Berufsorientierung sowie einen umfänglichen Instrumenteneinsatz zur Berufsberatung, der Vermittlung, den

ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie der Qualifizierung aller Berufsbildungsverantwortlichen.

Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe haben zwischenzeitlich zum einen Aufnahme gefunden in den Entwurf des Landeskonceptes Übergang Schule-Beruf, maßgeblich im Rahmen der grundlegenden Neuausrichtung der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung.

Zum anderen ist sichergestellt, dass Instrumente wie der Berufseinstiegsbegleiter, die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQ), die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) sowie die assistierte Ausbildung zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen weiterhin Einsatz finden.

Wie auch im Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern festgeschrieben, werden Betriebe bei Ausbildungskonflikten durch die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen (Kammern) und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

In der neuen Förderperiode wird das Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern das Instrument „Serviceagenturen für Nachwuchssicherung“ einführen und hierbei die Förderinstrumente BvB und abH einbeziehen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat für 2013 als zentralen bundesweiten Handlungsschwerpunkt rechtskreisübergreifend die „Erstausbildung für junge Erwachsene“ festgelegt und fördert hierzu zusätzliche abschlussorientierte Aus- und Weiterbildungen.

Dazu begann im Februar 2013 die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Initiative „AusBildung wird was – Spätstarter gesucht“. Junge Menschen ohne Berufsabschluss zwischen 25 und 35 Jahren sollen dazu motiviert werden, einen erneuten Anlauf für eine Ausbildung zu nehmen.

Ziel ist es, das vorhandene Fachkräftepotential in dieser Altersgruppe, das derzeit durch die Jobcenter oder Agenturen für Arbeit betreut wird, gezielt zu mobilisieren und mit abschlussorientierter Qualifizierung, wie Umschulungen, Vorbereitungsmaßnahmen auf Externenprüfungen und berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren.

Im Jahr 2013 haben in Mecklenburg-Vorpommern 1.082 junge Menschen nach einer gezielten Weiterbildungsberatung mit einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme begonnen. Die Initiative wird in 2014 und 2015 fortgeführt.

4.2 Fachkräftebedarf und Erwerbspotential identifizieren

Mit dem IAB-Betriebspanel, dem Arbeitsmarktmotor des Landes sowie dem Arbeitsmarktmotor der BA sind aus Sicht der Bündnispartner ausreichende Instrumente zu einer Bedarfsidentifizierung vorhanden.

4.3 Fachkräftepotential durch attraktive Rahmenbedingungen erschließen

4.3.1. Weitere Fachkräftepotentiale erschließen und sichern

Die Entwicklung der allgemeinen Erwerbstätigenquote oder die Beteiligung einzelner Personengruppen am Arbeitsmarkt gibt Auskunft über Erfolge bei der Beschäftigungssicherung.

Die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen ist nach Eurostat zwischen 2008 und 2011 von 70,8 auf 73,4 Prozent gestiegen. Für 2012 wurde eine Quote von 72,7 Prozent errechnet. Sie hat sich damit gegenüber 2008 um fast 2 Prozent erhöht.

Betrachtet man die Entwicklung einzelner Personengruppen, so lässt sich sowohl Erwerbstätigkeit von Frauen als auch der Erwerbstätigkeit Älterer zwischen 55 und 64 Jahren seit 2008 ein Aufholprozess feststellen, der allerdings zunächst in den Jahren 2011 und 2012 keine Fortsetzung gefunden hat. Nach Eurostat lag die Erwerbstätigenquote der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2012 bei 70,3 Prozent nach 68,5 Prozent im Jahr 2008.

Wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt in der Altersgruppe 20 bis 64 Jahre ist auch die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit minderjährigen Kindern in den letzten Jahren gestiegen. Eine positive Entwicklung zeigt auch die Beteiligung am Erwerbsleben von Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren. In Mecklenburg-Vorpommern ist die Zahl von 19.200 im Jahr 2008 auf 28.400 im Jahr 2012 angestiegen. Hierbei ist die Zahl der Alleinerziehenden, denen es nicht gelingt, ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen für sich und ihre Kinder zu generieren und die abhängig von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind, mit 6.455 im Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2008 nur unerheblich verändert.

Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern ist im selben Zeitraum um fast 6 Prozent gestiegen, von 50,3 Prozent im Jahr 2008 auf 56,1 Prozent in 2012.

Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern waren in Mecklenburg-Vorpommern in dieser Altersgruppe stärker ausgeprägt als in der Gesamtbevölkerung. Während 2012 Frauen zwischen 55 und 64 Jahren zu 50,5 Prozent erwerbstätig waren, lag die Erwerbstätigenquote von Männern bei 62 Prozent.

Insbesondere bei den Frauen sind also noch Potentiale gegeben.

Die größten Potentiale gibt es bei den Frauen jedoch hinsichtlich der Arbeitszeit. So arbeiteten 115.084 Frauen im Jahr 2013 lediglich in Teilzeit, während es 2008 noch 79.600 waren.

Bei den älteren Beschäftigten geht es darum, ihre Arbeitsfähigkeit möglichst lange sicherzustellen und – wenn möglich – vorzeitige Renteneintritte zu minimieren.

Neben dem Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt konnte auch die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II gesenkt werden. Die Zahl der Arbeitslosen sank von 109.851 (12,7 Prozent) im Jahr 2010 auf 98.950 (11,7 Prozent) im Jahr 2013. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der Personen im SGB II-Bereich von 76.352 (8,8 Prozent) auf 68.973 (8,2 Prozent). Der in den letzten Jahren zu beobachtende Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit kann allerdings nicht automatisch mit einer nachhaltigen Integration in Erwerbstätigkeit gleichgesetzt werden. Hierauf deutet die auf 5,0 Prozent gesunkene Abgangsrate in Erwerbstätigkeit für SGB II-Arbeitslose hin. Aufgabe ist es daher weiterhin, Menschen in Arbeit zu bringen und zu halten.

Auch schwerbehinderte Menschen profitieren vom Aufschwung am Arbeitsmarkt – allerdings nicht so stark wie nicht schwerbehinderte Menschen. Auch hier gilt es, die vorhandenen Potentiale noch intensiver zu nutzen.

Ein erhebliches Fachkräftesicherungspotential stellen auch die Pendler dar. Das Pendlersaldo hat sich in den letzten Jahren zwar kontinuierlich reduziert, im Jahr 2013 waren aber noch fast 73.000 Auspendler gegeben. Sie erwarten attraktive Arbeitsplätze.

Ansprache und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote, um Berufspendler sowie Rückkehrinteressierte für die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns zurück zu gewinnen, erfolgt durch die Agentur mv4you. Verstärkte Imagearbeit für Mecklenburg-Vorpommern als Land für Studium, Arbeit und Leben erfolgt durch das Landesmarketing MV und die Fachkräftekampagne. Um das Fachkräftepotential hier umfangreicher zu erschließen, ist zukünftig mehr Aufwand notwendig. Auch halten es die Bündnispartner für notwendig, dass die einzelnen Akteure ihre Aktivitäten und Angebote noch stärker aufeinander abstimmen und bündeln.

Um den Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern zu decken, ist flankierend zu den Bemühungen um die Erschließung des inländischen Erwerbsfähigenpotentials auch die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften nach Mecklenburg-Vorpommern notwendig. Mit der Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen sind hierfür die Voraussetzungen verbessert worden. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer ist in den letzten Jahren angewachsen. Zum 30.06.2013 waren in Mecklenburg-Vorpommern 8.800 ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Durch die Beratungsangebote der Integrationsfachdienste Migration und das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ ist eine Unterstützungsstruktur entstanden, die Migrantinnen und Migranten den Zugang zu passenden Qualifikationen und in Beschäftigung bzw. Selbständigkeit erleichtert. Das Netzwerk dient auch der Stärkung der Willkommenskultur im Land.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Erwerbstätigkeit positiv verändert hat. Weitergehende Potentiale sind aber zu erschließen.

Maßnahmen

Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit von Kindertagesförderung ab. Wie bereits ausgeführt, ist das Land bei seinem Angebot zur Kindertagesförderung gut aufgestellt. Bedarfe bestehen jedoch z.B. bezüglich weiter ausgedehnter Öffnungszeiten (Randzeitenbetreuung). Um hier zu weiteren Verbesserungen zu kommen, sollen in der neuen ESF-Förderperiode neue Ansätze in Abstimmung mit regionalen Akteuren entwickelt und erprobt werden.

Andere Themen in den Projekten des Ende 2012 gestarteten 2. Aktionsprogramms des Landes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sind u.a. die Flexibilisierung bzw. Erweiterung von Öffnungs- und Sprechzeiten kommunaler Einrichtungen bzw. der gesundheitlichen Versorgung, die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen und die Bereitstellung familienorientierter Dienstleistungen für Beschäftigte.

Auch wenn Alleinerziehende häufig einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist es für sie schwierig, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden und unabhängig von staatlichen Fürsorgeleistungen zu leben. Sie stehen daher weiterhin im Fokus der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Generell gilt, dass die örtlichen Arbeitsmarktprogramme auf Frauen und Alleinerziehende ausgerichtet sind. Jede Beauftragte für Chancengleichheit in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern hat insbesondere den Personenkreis der Alleinerziehenden im Blick. Das Land will mit dem Projekt „AQuA“ (Alleinerziehende in Qualifikation und Arbeit) Alleinerziehenden den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Das in der Landeshauptstadt Schwerin begonnene Projekt wurde schrittweise auf die Region Westmecklenburg erweitert.

Lt. IAB-Betriebspanel 2012 führten im Jahr 2012 32 Prozent der Betriebe Mecklenburg-Vorpommerns zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten durch oder beteiligten sich finanziell daran. Das Land unterstützt diese Bemühungen durch das Aktionsprogramm zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bei der Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt konzentriert sich das Land auf Handlungsfelder, die von Bundesseite nicht bzw. nicht ausreichend erreicht werden.

So flankiert und ergänzt das Land in enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und dem zugelassenen kommunalen Träger die mit dem SGB III und SGB II zur Verfügung stehenden Förderinstrumente, um Arbeitslosen durch eine Qualifizierung eine neue berufliche Perspektive zu geben und sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bis zum 31.12.2012 hat das Land so die Lehrgangskosten des dritten Jahres für die Weiterbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger getragen. Aktuell trägt die BA befristet auf drei Jahre wieder die Gesamtkosten der nicht verkürzbaren Umschulungsmaßnahmen.

Um das Potential der derzeit arbeitslosen Menschen, die grundsätzlich die Voraussetzungen für die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher erfüllen, zu nutzen, wurde ferner gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und in enger Abstimmung mit dem Bildungsministerium ein gemeinsames Modellprojekt für 21 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Erprobung eines Quereinsteigerprogramms für Erzieherinnen bzw. Erzieher im Rahmen einer geförderten regelhaften 3-jährigen Ausbildung entwickelt und gestartet.

Viele langzeitarbeitslose Menschen haben komplexe Problemlagen zu bewältigen, die eine Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt erschweren. Durch eine ganzheitliche Betrachtung sollen die individuellen Aspekte ebenso wie der familiäre Gesamtkontext Berücksichtigung finden. In Modellprojekten sind Aspekte wie das arbeitsmarktbezogene Familienmanagement und der Ausbau der Maßnahmen zur Gesundheitsprävention für Langzeitarbeitslose erprobt worden und sollen nunmehr eine Ausweitung erfahren.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen ist weiterhin Ziel von Landes- und Bundeseite. Neben den Instrumenten des Neunten Sozialgesetzbuches werden seitens des Landes die Handlungsfelder der „Initiative Inklusion“ für mehr Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen aus Mitteln des Ausgleichsfonds umgesetzt.

4.3.2 Wissensbasierte Arbeitsplätze fördern

Die Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation (FuEul) in Mecklenburg-Vorpommern besitzt eine hohe Priorität, da mit international wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen zukunftsorientierte Arbeitsplätze geschaffen werden können. Die stärkere Orientierung auf wissensbasierte Arbeitsplätze soll die Wertschöpfung und das Einkommensniveau im Land nachhaltig erhöhen.

Mecklenburg-Vorpommern hat einen Transformationsprozess durchlaufen, in dem es dem Land gelungen ist, seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erheblich zu steigern und einen tiefgreifenden Strukturwandel zu bewältigen. Das Land gehört gemäß dem „Regional Innovation Scorecard“ der Europäischen Kommission mittlerweile zur

Gruppe der so genannten mittleren Technologiefolger und liegt damit im Innovationsranking der europäischen Regionen im oberen Mittelfeld.

Trotzdem beläuft sich der Beschäftigungsanteil von FuE-intensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen derzeit auf weniger als zwei Drittel des deutschen Durchschnittswertes. Auch der Abgleich der Ausgaben für FuE in Mecklenburg-Vorpommern mit den europäischen und nationalen Zielvorgaben zeigt, dass in diesem Bereich noch erheblicher Aufholbedarf besteht. Während im Bundesdurchschnitt aktuell (d.h. im Jahr 2011) der Anteil der FuE-Ausgaben am BIP 2,91Prozent beträgt, liegt er in Mecklenburg-Vorpommern nur bei 2,09Prozent. Dabei ist der Rückstand vor allen Dingen auf die sehr niedrigen FuE-Ausgaben der Wirtschaft zurückzuführen, die sich nur auf rund ein Drittel des bundesweiten Durchschnittswertes belaufen. Die Ursache dafür ist wieder die Kleinteiligkeit der Betriebsstrukturen und die geringe Industriedichte.

Der Blick auf die Veränderung der Anteile an der Gesamtbeschäftigung zeigt allerdings, dass Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Jahren eine positive Entwicklung genommen hat. Über 2.200 neue Beschäftigungsverhältnisse sind in der forschungsintensiven Industrie seit 1998 entstanden. Der gesamte Beschäftigungsanteil des technologieintensiven Sektors hat sich um 2 Prozent-Punkte erhöht.

Maßnahmen

Die Landesregierung unterstützt den Aufbau von wissensbasierten Arbeitsplätzen u.a. durch eine aktive Technologiepolitik (12 Technologiepolitische Schwerpunkte für die Förderperiode 2014-2020). Sie setzt dabei u.a. auf finanzielle Anreize durch Programme mit FuEul-Förderung, Förderung von Verbundprojekten Wirtschaft-Wissenschaft und Risikokapital, fördert die Entstehung von Infrastrukturen und unterstützt den Technologietransfer.

Mit der Förderung von einzelbetrieblichen FuEul-Vorhaben werden für die Unternehmen finanzielle Anreize zur Erhöhung ihrer Forschungs- und Entwicklungstätigkeit und der Durchführung von zusätzlichen FuE-Projekten gesetzt. Die Erhöhung ihrer FuE-Aktivitäten und die Umsetzung der hierbei erzielten Forschungsergebnisse führen zu neuen Produkten, Dienstleistungen und Verfahren und im Weiteren zu mehr Arbeitsplätzen.

Mit der Förderung von Wagnis- und Mezzanine-Kapital soll im Rahmen von Fondslösungen dieses Kapital für innovative Existenzgründungen und Unternehmen in der Seed-, Start-up und Expansionsphase zur Verfügung gestellt werden. Die Aufnahme und Ausweitung der Geschäftstätigkeit von Existenzgründern und -gründerinnen sowie Unternehmen, die neue und vielversprechende Produkte, Verfahren und Dienstleistungen realisieren möchten, scheitert oftmals aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten.

Die Förderung und Beschleunigung des Wissens- und Technologietransfers und die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft- und Wissenschaft ist ein weiteres zentrales Handlungsfeld. Hierzu zählen u.a. die Unterstützung von wirtschaftsnahen Verbundvorhaben und die Förderung von Schutzrechtsaktivitäten und ihrer wirtschaftlichen Verwertung. Die Unterstützung von wirtschaftsnahen Verbundvorhaben dient auch dem Aufbau von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs und damit der Sicherung des Fachkräftebedarfs in einem Bereich, in dem der demografische Wandel besonders schnell zu Engpässen führen könnte.

Mit der „Regionalen Innovationsstrategie 2020“ (RIS) definiert das Land Mecklenburg-Vorpommern Prioritäten im Rahmen seiner Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation. Als thematische Zukunftsfelder wurden die Bereiche Energie und Klima, Ernährung, Gesundheit/Life Sciences, Information und Kommunikation, Mobilität sowie Nachhaltige Produktionstechniken und neue Werkstoffe, insbesondere im Maschinenbau identifiziert. Die RIS wurde unter aktiver Mitarbeit des Strategierates Wirtschaft-Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern erarbeitet und von diesem auf einer Sitzung am 6. März 2014 beschlossen.

4.3.3 Stärkung des Hochschulstandortes

Mit der zunehmenden Wissensbasis in allen Wirtschaftsbereichen wächst der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften. Für den Erhalt der regionalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sind Studierende und Hochschulabsolventen daher von besonderem Interesse.

Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger ist in den letzten Jahren leicht angestiegen. Im Wintersemester 2011/2012 fingen 6.831 junge Menschen ein Studium im Land an. Die Zahl der Studierenden stieg in den letzten Jahren kontinuierlich und lag 2011 bei 40.471 Personen.

Gemessen an der Gesamtzahl der Bevölkerung im entsprechenden Alter lag 2011 die Quote der Studienanfänger/innen, die in Mecklenburg-Vorpommern ihre Hochschulreife erworben hatten, bei 30,0 Prozent. Dies beinhaltet einen deutlichen Anstieg gegenüber den Vorjahren.

Der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger, deren Studienort in Mecklenburg-Vorpommern liegt, an der gleichaltrigen Bevölkerung war größer und machte 2011 39,9 Prozent aus. Die Differenz geht auf Personen zurück, die aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland zugezogen sind, um in Mecklenburg-Vorpommern ein Studium zu beginnen. Verglichen mit Deutschland insgesamt wies Mecklenburg-Vorpommern noch immer unterdurchschnittliche Studienanfängerquoten auf.

Die Zahl der Studierenden ohne allgemeine Hochschulzugangsberechtigung ist von 175 in 2008/2009 auf 638 in 2012/2013 gestiegen. Deren Anteil liegt damit über dem deutschen Durchschnitt.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 2013 in Mecklenburg-Vorpommern 11,9 Prozent und ist damit gegenüber den Vorjahren um 2 Prozent erhöht.

Das Streben nach einem hohen Innovationspotential und einer ausreichenden Zahl akademisch ausgebildeter Fachkräfte führt dazu, dass der Erhöhung der Studierquote, der Verringerung des Studienabbruchs sowie dem Verbleib der Personen mit Hochschulabschluss im Land große Aufmerksamkeit zukommt.

Maßnahmen

Die Arbeitsgruppe 2 des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit hat in ihrem Bericht „Übergang Hochschule-Beruf“ die bereits bestehenden, vielfältigen Aktivitäten zur Erhöhung der Studierquote, der Verringerung des Studienabbruchs sowie dem Verbleib der Personen mit Hochschulabschluss im Land aufgeführt. Zur Optimierung wurden Vorschläge maßgeblich zur Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung sowie der Verstärkung der Praxisorientierung im Studium/dem vereinfachten Zugang der Wirtschaftspartner zu Studierenden unterbreitet, die sich zwischenzeitlich in der Umsetzung bzw. weiteren Prüfung befinden.

Um der Abwanderung junger Menschen aus Mecklenburg-Vorpommern zu begegnen und den Studienstandort Mecklenburg-Vorpommern für junge Menschen aus anderen Bundesländern und dem Ausland attraktiver zu gestalten, ist eine attraktive Hochschullandschaft ein wesentlicher Beitrag. Um sich diesem Ziel zu nähern, wurden nachfolgende Schwerpunktsetzungen vorgenommen und dazugehörige Maßnahmen eingeleitet:

- Umsetzung des beschlossenen umfangreichen Hochschulbauprogramms, Schaffung einer Infrastruktur, die bestmögliche Studienbedingungen gewährleistet,
- Bereitstellung hochwertiger Angebote in Studium und Lehre: Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Qualitätsverbesserung von Studium und Lehre in Mecklenburg-Vorpommern
- fortschreitende Internationalisierung; Stärkung der internationalen Zusammenarbeit der Hochschulen sowie Steigerung des Anteils der ausländischen Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Forcierung des Hochschulmarketing: Hochschulmarketing auf drei Ebenen – Hochschulen, Land Mecklenburg-Vorpommern sowie Bund
- Erhöhung der Studienanfängerzahlen besonders in naturwissenschaftlichen Fächern durch gezielte Ansprache junger, gut ausgebildeter Frauen, sich für die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu entscheiden. Darüber hinaus Erhöhung der Quote von Studienanfängerinnen insgesamt durch gezielte Werbemaßnahmen

- bedarfsgerechter Ausbau dualer Studiengänge, um junge Menschen frühzeitig an das Land zu binden. Diese Angebote bieten neben einem stärkeren Praxisbezug auch den Vorteil eines Erwerbseinkommens und einer direkten Verbindung zur späteren Arbeitgeberin und zum späteren Arbeitgeber
- Ausbau der Vereinbarkeit von Familie sowie Pflege von Familienangehörigen mit dem Studium, zum Beispiel auch durch Möglichkeit des Teilzeitstudiums
- verbesserte familienfreundliche Gestaltung nicht nur des Studiums, sondern auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Post-Doc-Bereich sowie für alle Beschäftigten an den Hochschulen des Landes, zum Beispiel durch die Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ggf. in Zusammenarbeit mit den Hochschulorten

4.4 Fachkräftepotential in Betrieben erhalten

4.4.1 Attraktive und marktfähige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen schaffen

Im Hinblick auf die Schaffung attraktiver und marktfähiger Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ist das Land wieder ein Stück vorangekommen. Die Strategie „Mehr Wertschöpfung = höhere Einkommen“ zeigt Wirkung.

2013 lag die nominelle Wertschöpfung in Mecklenburg-Vorpommern bei 33,2 Mrd. Euro, das sind 2,3 Mrd. Euro bzw. 7,6 Prozent mehr als im Jahr 2010. Zeitgleich ist das durchschnittliche Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer von 27.514 Euro auf 29.663 Euro gestiegen, das sind 7,8 Prozent bzw. 2.149 Euro mehr.

Die Schwerpunkte der Wirtschaftspolitik, die auf mehr Wachstum, Beschäftigung und Einkommen zielen, wurden in der Koalitionsvereinbarung festgelegt:

- industrielle Wertschöpfung im Land erhöhen
- Innovationsfähigkeit stärken und wissensbasierte Arbeitsplätze schaffen
- Mittelstand und Handwerk unterstützen
- demografische Herausforderung meistern sowie Fachkräfte sichern und gewinnen
- Rahmenbedingungen für Arbeit verbessern, um höhere Einkommen zu ermöglichen
- Rahmenbedingungen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer weiter verbessern
- die Unterstützung bei Unternehmensnachfolgen weiterentwickeln

Maßnahmen

Aufgrund der Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (Veröffentlichung am 21.01.2013) erfolgt eine investive Förderung nur noch für Arbeitsplätze, deren Bezahlung die Lohnuntergrenze von 8,50 Euro nicht unterschreitet. Nicht gefördert werden Arbeitsplätze, die (nur) für Zeitarbeiter vorgesehen sind.

Im Rahmen einer Selbstverpflichtung macht das Land bei allen öffentlichen Auftragsvergaben in Landeshoheit die Zahlung eines Mindestlohns von 8,50 Euro zur Bedingung.

Die Regelungen in den Förderrichtlinien und im Vergabegesetz verstehen die Landesregierung und der DGB Nord als Beitrag zur Fachkräftesicherung am Standort Mecklenburg-Vorpommern. Die Tarifautonomie wird damit grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Dies bewertet die VUMV anders.

Die Entlohnung der Beschäftigten steht immer im Spannungsfeld zu den Erträgen. Die Landesregierung und die Sozialpartner halten deshalb den weiteren Ausbau der Wertschöpfung für wichtig.

Der wirtschafts- und landesentwicklungspolitische Kurs, den die Landesregierung bereits seit längerem verfolgt, wird aktuell mit dem neuen EFRE-OP für die Förderperiode 2014-2020 fortgeführt. Für die weitere Unterstützung von gewerblichen Investitionsvorhaben in den kommenden Jahren ist durch eine gute Mittelausstattung der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) gesorgt.

4.4.2 Weiterbildung

Für die Sicherstellung der Qualifikation von Fachkräften ist eine ständige Weiterbildung notwendig. In einigen Tarifverträgen ist die Qualifizierung der Beschäftigten aufgenommen. Darüber hinaus stellen sich die Betriebe den demografischen Anforderungen und erhöhen die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter. Auch die Verbände und ihre Bildungseinrichtungen unterstützen die Betriebe durch spezielle Bildungsangebote.

Vor dem Hintergrund der ausscheidenden gut qualifizierten älteren Generation in Rente und der geringen Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wird zukünftig jedes einzelne Talent auf dem Arbeitsmarkt gebraucht. Es ist daher wichtig, auch die Potentiale der Geringqualifizierten und der Erwerbslosen für die Fachkräftesicherung zu nutzen.

Der Anteil weiterbildender Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist gestiegen. Mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 55 Prozent aller Betriebe in den Jahren 2011 und 2012 hielten die Betriebe des Landes ihr hohes Weiterbildungsengagement

aufrecht. Im IAB-Betriebspanel 2012 sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im dort definierten Sinn (d.h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten. Die so berechnete Weiterbildungsquote lag für Mecklenburg-Vorpommern im ersten Halbjahr 2012 bei 37 Prozent und damit um 3 Prozentpunkte höher als im vorangegangenen Jahr. Damit hatte das Land 2012 lt. IAB unter den neuen Bundesländern die höchste Weiterbildungsquote.

Maßnahmen

Bisher hat das Land das Engagement der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten durch die Ausreichung von insgesamt 19.305 Bildungsschecks unterstützt. Davon wurden 49 Prozent für die berufliche Weiterbildung von Frauen ausgereicht.

Ca. 31 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren 45 bis 55 Jahre alt, über 55 ca. 16 Prozent. Die hohe Inanspruchnahme spricht nicht nur für den Weiterbildungsbedarf der Unternehmen für ihre Beschäftigten, sondern auch für das Instrument an sich. Aus diesem Grunde wird das Land diese Unterstützung, die am konkreten betrieblichen Bedarf der Unternehmen ansetzt, die Kompetenzen in Unternehmen entwickelt und positiv evaluiert worden ist, fortsetzen und weiterentwickeln.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgt zusätzlich auch weiterhin durch die Unterstützung von Weiterbildungsprojekten. Hier wird u.a. ein Schwerpunkt auf die Durchführung von Aktionsprogrammen gelegt, um z.B. noch gezielter ältere Beschäftigte beruflich weiterzubilden.

Für die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen steht darüber hinaus das Programm WeGebAU der BA zur Verfügung.

Ergänzend zur Weiterbildungsförderung besteht für Unternehmen die Möglichkeit, die bei der Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA) eingerichtete Weiterbildungsberatung zu nutzen. Im Rahmen dieser Beratung konnten seit Sommer 2008 ca. 975 Unternehmen dabei unterstützt werden, die Qualifikation ihrer rund 95.500 Beschäftigten durch eine bedarfsgerechte Weiterbildung zu entwickeln/anzupassen und dabei auch die Fördermöglichkeiten des Landes bzw. der BA zu nutzen.

Im Rahmen dieser Beratungstätigkeit werden das Land (durch die GSA) und die Bundesagentur für Arbeit (durch den Arbeitgeber-Stellenservice) auch in der neuen Förderperiode Potentiale identifizieren und gezielt über die Möglichkeit zur Qualifizierung der jungen Erwachsenen in Beschäftigung informieren.

Um den Qualitätsansprüchen der Nutzerinnen und Nutzer der Weiterbildungsdatenbank immer besser gerecht zu werden, wurde die Optimierung

auch 2012 und 2013 fortgesetzt. Damit die Transparenz des Weiterbildungsmarktes weiter verbessert wird, ist eine einfach bedienbare sowie gut strukturierte und übersichtliche Datenbank mit umfangreichen Informationen zu Bildungsanbietern und –angeboten erforderlich. Diesem Anspruch dient die kontinuierliche technische und inhaltliche Weiterentwicklung des Bildungsnetz M-V.

4.4.3 Perspektiven für Unternehmensgründungen und –nachfolgen

Für die Stärkung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und den Aufbau von Beschäftigung sind Unternehmensgründungen unverzichtbar.

Aufschlüsse über das Gründungsgeschehen im Land lassen sich zunächst der Statistik der Gewerbeanmeldungen entnehmen. Die Zahl der Neuerrichtungen lag in Mecklenburg-Vorpommern nach Angaben des Statistischen Amtes im Jahr 2013 bei 9.484. Damit gab es wieder eine leicht positive Tendenz gegenüber dem Jahr 2012, in dem mit 9.247 die geringste Zahl an Neuerrichtungen in den letzten Jahren zu verzeichnen war.

Die Statistik der Gewerbeanzeigen enthält zu einer erheblichen Zahl Fälle, die nicht auf die Gründung einer neuen Vollzeitselbständigkeit zielen. Sie überschätzt insofern das eigentliche Gründungsgeschehen. Aber auch bei Zugrundelegung anderer Erhebungen zum Gründungsgeschehen wie z.B. dem ZEW im Mannheimer Unternehmenspanel zeigt sich eine im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland unterdurchschnittliche Gründungsintensität. Dies gilt auch für die Gründungsintensität in den Bereichen der forschungsintensiven Industrie und den wissensintensiven Dienstleistungen.

In Mecklenburg-Vorpommern soll die Attraktivität der Selbstständigkeit durch eine zielgerichtete Förderung von Existenzgründungen gesteigert und somit eine neue Gründungsdynamik angestoßen werden. Das Hauptgewicht wird auf die Qualität der geförderten Gründungen gelegt. Ein kompetentes Netz von Erstberatungsstellen übernimmt dabei eine Lotsenfunktion und sichert Transparenz bei der Inanspruchnahme der Förderinstrumente und eine passgenaue Unterstützung. Zusätzlich wird angestrebt, das Potential von qualifizierten Frauen verstärkt zu nutzen und unternehmerisches Denken und Handeln im Land noch stärker zu verbreiten. Vor allem junge, leistungsfähige Menschen sollen an eine unternehmerische Selbstständigkeit herangeführt und unterstützt werden, zum Beispiel durch Förderung des Unternehmergeistes an den Schulen und Hochschulen.

Infolge des demografischen Wandels sowie als Folge der Besonderheiten des Gründungsgeschehens Anfang der neunziger Jahre stehen zahlreiche inhabergeführte Unternehmen zur Neuregelung der Nachfolge an. Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel steht in absehbarer Zeit in 8 Prozent aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern eine Nachfolgeregelung an. In den meisten Betrieben mit anstehender Nachfolge gibt es Vorstellungen zur

Übergabe. Allerdings war die vorgesehene Übergabe noch nicht ausreichend geregelt. Im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Ländern weist Mecklenburg-Vorpommern lt. IAB-Betriebspanel allerdings neben Sachsen und Thüringen den besten Vorbereitungsstand auf. Das Land Mecklenburg-Vorpommern bietet auch bei den Unternehmensnachfolgen eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen an.

Maßnahmen

Zur Unterstützung der Unternehmensgründungen kommt ein Bündel aus finanzieller Förderung (Stipendien, Darlehen), Information, Beratung sowie Qualifizierung und Coaching zum Einsatz.

Zum Beispiel bestehen zur Steigerung der Gründungsquote von Hochschulsolventen u.a. folgende Möglichkeiten:

Aktuell werden innovative und technologieorientierte Unternehmensgründungsideen aus dem Hochschulbereich u.a. über Projekte wie SPINOFF oder TechnoStartUP gefördert.

Die Unterstützung von innovativen und technologieorientierten Existenzgründungen und jungen Unternehmen aus den Hochschulen des Landes erfolgt des weiteren u.a. über die Richtlinie zur Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation und einen Risikokapitalfonds.

Mit dem Gründerstipendium wird eine Hilfe zum Lebensunterhalt bei Gründungen von Unternehmen gewährt, die eine technische Produkt- oder Prozessinnovation oder eine neuartige technologiebasierte Dienstleistung mit Alleinstellungsmerkmal zum Gegenstand haben.

Für die Vergabe von Bildungsschecks und Mikro-Darlehen für Existenzgründungen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen gibt es besonders günstige Konditionen.

Unterstützung bei Unternehmensnachfolgen bietet die Koordinierungsstelle „Unternehmensnachfolge Brücke MV“ an. Zusätzlich bestehen natürlich auch hier neben Information und Beratung finanzielle Fördermöglichkeiten (z.B. durch Meistergründungsprämien oder Mikrodarlehen). Zur Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship werden ESF-Mittel auch in der neuen Strukturfondsperiode in diesem Bereich eingesetzt werden.

4.5 Für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort werben

Hier bestehen zahlreiche Initiativen der verschiedensten Institutionen einschließlich der Unternehmen. Das Landesmarketing leistet inzwischen einen Beitrag. Es muss noch besser mit Fachkräftesicherungsinitiativen verknüpft werden.

5. Fazit

Das Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern mit seinen fünf Handlungsfeldern, 29 Unterzielen und 107 Maßnahmefeldern stellt sich als systematischer Ansatz zur Fachkräftesicherung dar. Es geht um das koordinierte Ineinandergreifen höchst unterschiedlicher Ansätze, die in ihrer Gesamtheit die Fachkräftesicherung gewährleisten sollen. Die Größe der Aufgabe lässt sich an der Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung ablesen. Seit dem Jahr 2008 ist die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter um über 72.000 auf 1.049.926 Personen im Jahr 2013 gesunken. Für das Jahr 2030 wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen auf 835.000 prognostiziert.

Dieser Bericht stellt auf der Grundlage der erhobenen Daten zu den Erfolgsindikatoren die wichtigsten Ergebnisse in den fünf Handlungsfeldern des Fachkräftebündnisses dar und identifiziert den weiteren Handlungsbedarf.

Die Erwerbstätigenquote insgesamt ist seit 2008 gestiegen. Die Arbeitslosigkeit konnte reduziert werden. Insgesamt sind bei der Erschließung und Sicherung von Fachkräftpoteentialen Fortschritte zu verzeichnen. Vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren auch schwerbehinderte Menschen. Das Pendlersaldo hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer ist angewachsen. Diese positiven Entwicklungen können als Spiegelbild der auf Wachstum, Beschäftigung und Einkommen zielenden Wirtschaftspolitik gesehen werden, die auch auf eine gestiegene nominelle Wertschöpfung sowie erhöhte durchschnittliche Arbeitnehmerentgelte verweisen kann.

Im Bereich Bildung ist neben der Erhöhung des quantitativen Angebots auch die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung durch eine Reihe von Maßnahmen verbessert worden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch weitere Maßnahmen weiter erleichtert werden.

Weitere Optimierungsbedarfe sind insbesondere hinsichtlich der weiteren Absenkung der Quote der Schülerinnen und Schüler ohne Berufsreife, des Übergangs von der Schule in den Beruf, der Qualitätssicherung an Schulen sowie der Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge gegeben. In die Bewertung ist allerdings einzustellen, dass in allen diesen Themenfeldern bereits umfangreiche Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet bzw. vorgeschlagen sind. Die Bedarfe sind frühzeitig in die Planungen zu den Operationellen Programme für den ESF und den EFRE für die Förderperiode 2014 bis 2020 eingeflossen, so dass es hierzu auch eine finanzielle Absicherung geben wird. Allerdings sieht die aktuelle Einsatzplanung des ELER keinen ländlichen Schwerpunkt bei der Erschließung von Erwerbspoteentialen im ländlichen Raum vor.

Weiterhin werden die Anstrengungen fortgesetzt, um die wirtschaftliche Basis in Mecklenburg-Vorpommern zu verbreitern und die Zahl der Unternehmen mit wertschöpfenden Arbeitsplätzen in international wettbewerbsfähigen Branchen zu erhöhen und den Unternehmen die erforderlichen hochqualifizierten Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.

In der Gesamtschau ist der aktuelle Umsetzungsstand des Fachkräftebündnisses positiv zu bewerten. Das Thema Fachkräftesicherung ist erkennbar stärker in die Bemühungen der Unternehmen sowie aller sonstigen am Wirtschaftsgeschehen Beteiligten gerückt. Die Prognosen zur Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung erfordern, dass hieran auch festgehalten wird.

5.1 Jugendliche optimal auf das Berufsleben vorbereiten und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

5.1.1 Um die Bildungschancen aller Kinder in Mecklenburg-Vorpommern von Beginn an weiter zu verbessern, sind die Investitionen in den **Ausbau der frühkindlichen Bildung** fortgesetzt worden. Der Indikator Betreuungsquote nach dem Kinderförderungsgesetz zeigt, dass das Land hier im bundesweiten Vergleich vorn liegt. Neben der Erhöhung des quantitativen Angebots ist auch die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung durch eine Reihe von Maßnahmen verbessert worden.

5.1.2 Die Bündnispartner halten das Hinwirken auf eine deutliche **Reduzierung der Zahl der Schulabgängerinnen und –abgänger ohne Berufsreife** weiterhin für notwendig. Der Indikator weist nach wie vor eine Quote im zweistelligen Bereich aus. Die Bündnispartner begrüßen daher, dass zur Verbesserung der Situation zusätzlich zu den bereits gegebenen Maßnahmen weitere Maßnahmen wie die schrittweise Einführung des inklusiven Schulsystems, zusätzliche Förderstunden zur individuellen Förderung leistungsschwächerer Schülerinnen und Schüler, die Einrichtung eines freiwilligen 10. Schuljahres an den Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen sowie die Weiterentwicklung des Praxislernen vorgesehen sind.

5.1.3 Die Bündnispartner sehen mit dem von der gemeinsamen Arbeitsgruppe vorgelegten Konzept zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für den **Übergang von der Schule in den Beruf** die Chance zu einer deutlichen Qualitätsverbesserung gegeben. Sie halten die Weiterentwicklung der Berufsorientierung durch eine stärkere Herausstellung des Lebens- und Arbeitsweltbezugs, die größtmögliche Nutzung des Instruments der Potentialanalyse, die Fokussierung auf den kontrollierten Zugang zu Übergangsmaßnahmen und die Abstimmung zwischen verschiedenen bestehenden Angeboten, die Sicherstellung einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit durch flächendeckende, regionale Arbeitsbündnisse Jugend-Beruf sowie die vorgeschlagenen Unterstützungsangebote für Auszubildende und Unternehmen für die richtigen Bausteine, um den möglichst

schnellen und direkten Übergang in eine Ausbildung und deren erfolgreichen Abschluss zu erreichen.

Die Bündnispartner halten es für erforderlich, dass das gemeinsam erarbeitete Landeskonzept in die Praxis überführt wird und wegen der zahlreichen Verfahrens- und Inhaltsinnovationen eine Steuerungsgruppe eingeführt wird, die das beschlossene Übergangssystem weiterentwickelt.

5.1.4 Die **Qualitätssicherung und –entwicklung ist an Schule** etabliert. Sie werden vor allem durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrkräfte, Bereitstellung von Unterrichtsberaterinnen und –beratern und Maßnahmen zur Qualitätsprüfung und –sicherung von Schule (Evaluationen, Q2E, Berufswahlsiegel) umgesetzt.

5.1.5 Die Hauptrunde des Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit hat in ihrer Sitzung am 18. Juni 2012 festgestellt, dass für die **Berufsschulen weitergehende Bemühungen zur Optimierung** notwendig sind. Die Landesregierung hat inzwischen Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Unterrichtsversorgung, zur Entwicklung und weiteren Profilierung der beruflichen Schulen zu Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) mit Außenstellen sowie zur Qualitätssicherung und zur Nachwuchsgewinnung eingeleitet und setzt diese planmäßig um.

Die Sozialpartner sehen sich zum Umsetzungsstand nicht kontinuierlich eingebunden. Die Bündnispartner regen daher an, dass die weitere Maßnahmenumsetzung durch den Landesausschuss für Berufsbildung fortlaufend begleitet wird.

5.1.6 Die Bündnispartner erwarten, dass die eingeleiteten Maßnahmen zu **mehr betrieblichen Ausbildungsverträgen** führen. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen“ sind zwischenzeitlich aufgegriffen worden.

5.2 Fachkräftebedarf und Erwerbspotential identifizieren

Aus Sicht der Bündnispartner sind mit dem IAB-Betriebspanel, dem Arbeitsmarktmonitor des Landes sowie dem Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit **ausreichende Instrumente zu einer Bedarfsidentifizierung** vorhanden.

5.3 Fachkräftepotential durch attraktive Rahmenbedingungen erschließen

5.3.1 Die **Erwerbstätigenquote** von Frauen hat sich seit 2008 positiv entwickelt. Frauen arbeiten allerdings in einem nicht unerheblichen Umfang in Teilzeit. Eine Ursache sind die überwiegend durch Frauen wahrgenommenen Betreuungs- und Pflegeaufgaben, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Um hier zu weiteren Verbesserungen zu kommen, sollen in der neuen ESF-Förderperiode neue Ansätze in Abstimmung mit regionalen Akteuren entwickelt und erprobt werden.

Die **Beschäftigungssicherung Älterer** gewinnt an Bedeutung. Die Unternehmen in unserem Land haben dies erkannt und führen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten durch. Das Land unterstützt diese Bemühungen u.a. durch das Aktionsprogramm zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Zwar verringerte sich die Zahl der **Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II** in den letzten Jahren kontinuierlich, jedoch müssen die Bemühungen zur Reduktion der Sockelarbeitslosigkeit fortgesetzt werden. Die Bündnispartner begrüßen es daher, dass flankierende Maßnahmen des Landes zu denen der Bundesagentur für Arbeit wie das arbeitsmarktbezogene Fallmanagement und die Gesundheitsprävention für Langzeitarbeitslose eine Ausweitung erfahren sollen.

Ein erhebliches Fachkräftesicherungspotential stellen die **Pendler** dar. Die Bündnispartner halten es für erforderlich, dass die Bemühungen um diese Zielgruppe intensiviert werden. Sie schlagen vor, dass die einzelnen Akteure in diesem Bereich wie Agentur mv4you, Landesmarketing MV etc. ihre Aktivitäten und Angebote noch stärker aufeinander abstimmen und bündeln sowie prüfen, ob das bisherige Maßnahmenbündel zur Rückgewinnung dieser Personen erweitert werden muss.

Potentiale, noch stärker zur Fachkräftesicherung beizutragen, bestehen des Weiteren bei **Menschen mit Behinderungen, gering Qualifizierten sowie Ausländern und Migranten**.

5.3.2 Seit 1998 sind über 2.200 neue **Beschäftigungsverhältnisse in der forschungsintensiven Industrie** entstanden. Der gesamte Beschäftigungsanteil des technologieintensiven Sektors hat sich um 2 Prozent erhöht. Trotzdem beläuft sich der Beschäftigungsanteil von FuE-intensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen derzeit auf weniger als zwei Drittel des deutschen Durchschnittswertes. Das Land gehört gleichwohl mittlerweile zur Gruppe der so genannten mittleren Technologiefolger und liegt damit im Innovationsranking der europäischen Regionen im oberen Mittelfeld.

Die Landesregierung unterstützt den **Aufbau von wissensbasierten Arbeitsplätzen** u.a. durch eine aktive Technologiepolitik (12 Technologiepolitische Schwerpunkte für die Förderperiode 2014-2020). Sie setzt dabei u.a. auf finanzielle Anreize durch Programme mit FuEul-Förderung, Förderung von Verbundprojekten Wirtschaft-Wissenschaft und Risikokapital, fördert die Entstehung von Infrastrukturen und unterstützt den Technologietransfer.

5.3.3 Der Anteil der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit akademischem Abschluss** an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 2013 in Mecklenburg-Vorpommern 11,9 Prozent und ist damit gegenüber den Vorjahren um 2 Prozent erhöht. Für den Erhalt der regionalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sind Studierende und Hochschulabsolventen daher von besonderem Interesse.

Das Streben nach einem hohen Innovationspotential und einer ausreichenden Zahl akademisch ausgebildeter Fachkräfte führt dazu, dass der Erhöhung der Studierquote, der Verringerung des Studienabbruchs sowie dem Verbleib der Personen mit Hochschulabschluss im Land große Aufmerksamkeit zukommt. Die Landesregierung hat deshalb Schwerpunktsetzungen vorgenommen und dazugehörige Maßnahmen eingeleitet.

5.4 Fachkräftepotential in Betrieben erhalten

5.4.1 Die **nominelle Wertschöpfung** in Mecklenburg-Vorpommern hat sich im Jahr 2013 gegenüber dem Jahr 2010 **erhöht**. Zeitgleich sind die durchschnittlichen Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer gestiegen. Die Strategie „Mehr Wertschöpfung=höhere Einkommen“ zeigt Wirkung. Die Schwerpunkte der Wirtschaftspolitik, die auf mehr Wachstum, Beschäftigung und Einkommen zielen, sind in der Koalitionsvereinbarung festgelegt.

Der bisherige wirtschafts- und landesentwicklungspolitische Kurs wird aktuell mit dem neuen EFRE-OP für die Förderperiode 2014-2020 fortgeführt. Für die weitere Unterstützung von gewerblichen Investitionsvorhaben in den kommenden Jahren ist gesorgt.

5.4.2 Der **Anteil weiterbildender Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist gestiegen**. Mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 55 Prozent aller Betriebe in den Jahren 2011 und 2012 hielten die Betriebe des Landes ihr hohes Weiterbildungsengagement aufrecht. Das Land wird das Engagement der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung weiterhin unterstützen. Bei den Weiterbildungsprojekten wird ein Schwerpunkt auf die Durchführung von Aktionsprogrammen gelegt, um z.B. noch gezielter ältere Beschäftigte beruflich weiterzubilden. Für die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen steht darüber hinaus das Programm WeGEbAU der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Auch die Verbände und ihre Bildungseinrichtungen unterstützen die Betriebe durch spezielle Bildungsangebote.

5.4.3 Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist in Mecklenburg-Vorpommern eine **unterdurchschnittliche Gründungsintensität** gegeben. Unternehmerisches Denken und Handeln sollen daher noch stärker verbreitet werden. Eine neue Gründungsdynamik soll angestoßen werden. Das Potential von qualifizierten Frauen soll verstärkt genutzt werden. Zur Verbesserung der Gründungsvoraussetzungen und Stärkung von Entrepreneurship werden ESF-Mittel auch in der neuen Strukturfondsperiode in diesem Bereich eingesetzt werden.

Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel steht in absehbarer Zeit in 8 Prozent aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern eine **Nachfolgeregelung** an. Im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Ländern weist

Mecklenburg-Vorpommern lt. IA-Betriebspanel neben Sachsen und Thüringen den besten Vorbereitungsstand auf. Das Land bietet auch bei den Unternehmensnachfolgen eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen an.

5.5 Für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort werben

Hier bestehen zahlreiche Initiativen der verschiedensten Institutionen einschließlich der Unternehmen. Das Landesmarketing leistet inzwischen einen Beitrag. Es muss noch besser mit Fachkräftesicherungsinitiativen verknüpft werden.