

IHK-POSITION



## Fach- und Arbeitskräftesicherung

Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit

# Forderungen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung im IHK-Bezirk Rostock

Zu einer zentralen Herausforderung hat sich der Fach- und mittlerweile auch Arbeitskräftemangel für die Unternehmen im IHK-Bezirk Rostock, aber auch landes- und bundesweit in den vergangenen Jahren entwickelt. In allen Konjunkturumfragen der letzten Jahre gaben rund die Hälfte aller teilnehmenden Unternehmen an, offene Stellen längerfristig nicht besetzen zu können. Aufgrund der fortschreitenden demografischen Entwicklung wird sich der Trend weiter verschärfen. Bis zum Jahr 2030 verlassen in Mecklenburg-Vorpommern rund 25 Prozent der derzeit erwerbstätigen Personen den Arbeitsmarkt. Zusätzlich zum sinkenden Erwerbspotenzial stehen die Unternehmen vor neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt, wie zum Beispiel der Digitalisierung.

Um das Arbeitskräfteangebot bis 2035 konstant zu halten, müsste laut Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Wanderungssaldo – also die Zahl der Menschen, die nach Deutschland kommen, abzüglich derjenigen, die uns wieder verlassen – jährlich bei rund 400.000 liegen. Grob heruntergerechnet auf Mecklenburg-Vorpommern wären das jedes Jahr rund 8.000 Menschen.

Neben einer Ausweitung von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die Wirtschaft die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Der demografische Wandel ist unausweichlich. Um die Situation für die Unternehmen abzufedern, müssen sofort alle zur Verfügung stehenden Maßnahmen ergriffen werden, um die Erwerbsbeteiligung und das Erwerbspotenzial zu erhöhen. Dabei versteht sich die Bewältigung des Fachkräftemangels nicht nur als politische, sondern vielmehr als gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

**Unter Beteiligung des Ehrenamtes in Form der Ausschüsse, des Präsidiums und der Vollversammlung hat die IHK zu Rostock folgende Ziele für nachgelagerte Maßnahmen festgelegt:**

1. Berufliche Bildung fokussieren
2. Bindung zur Wirtschaft frühzeitig etablieren
3. Erwerbspotenzial aus dem Inland und der EU erhöhen
4. Zuwanderung erleichtern
5. Attraktive Standortfaktoren schaffen

## 1. Berufliche Bildung fokussieren

Laut Konjunkturumfragen der IHK zu Rostock und dem jüngsten Fachkräftereport der Deutschen Industrie- und Handelskammer zufolge können die meisten Unternehmen offene Stellen, die dem Qualifikationsniveau einer Dualen Ausbildung entsprechen, nicht besetzen.

Während das deutsche duale System weltweit große Wertschätzung erfährt und viele Länder Elemente dieses Systems in ihr eigenes Bildungssystem implementieren, ist die gesellschaftliche Anerkennung der Dualen Berufsausbildung in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gesunken: Hörsaal statt Ballsaal lautet das Motto!

Akademische und berufliche Bildung dürfen aber nicht gegeneinander ausgespielt und der Akademisierungstrend als „Wahn“ verteufelt werden. Vielmehr muss es gelingen, dass Groß-, Klein- und Kleinstbetriebe zusammen mit den Beruflichen Schulen und der Selbstorganisation der Wirtschaft geschlossen zusammenstehen und sich damit im Wettbewerb mit den Hochschulen etablieren. Berufliche Bildungswege müssen auch in unserer Gesellschaft eine höhere Anerkennung genießen.

Seit 2021 ist die Berufs- und Studienorientierung fester Bestandteil im Stundenplan aller Schüler. Leider wird gerade an Gymnasien der Fokus meist auf die Studienorientierung gelegt und dies trotz eines nicht unbedeutenden Anteils von Gymnasiasten, die nach dem Abitur eine Duale Ausbildung beginnen. Hintergrund ist oft Unwissenheit über die Möglichkeiten, die eine Duale Ausbildung und anschließende berufliche Weiterbildung bieten. Um das Image der beruflichen Bildung zu stärken, ist es nun zwingend erforderlich, Lehrkräften und auch Eltern die Attraktivität der Abschlüsse der Dualen Ausbildung und deren Entwicklungsmöglichkeiten zu verdeutlichen. Die Industrie- und Handelskammern sind hier ein unerlässlicher Partner. Durch gezielte Image-Kampagnen, die aufgrund deren Praxisnähe und langjähriger Erfahrung nur im Zusammenspiel mit den Wirtschaftskammern funktionieren, müssen Karrierewege aufgezeigt und die Attraktivität eines beruflichen Bildungsweges aufgezeigt werden. Mit einem Rechtsanspruch verbundene Ausbildungsgarantien sowie verpflichtende und branchenunabhängige Umlagen zur Ausbildungsfinanzierung werden abgelehnt.

Im Bereich der Industrie ist laut jüngsten Umfragen mit der größte Fachkräftebedarf zu verzeichnen. Bereits während der Schulbildung sollte daher der Fokus auf die Entwicklung neuer Nachwuchskräfte gelegt werden. Dies kann zum Beispiel durch besondere Lehrinhalte und Unterrichtsfächer erreicht werden. Den MINT-Fächern muss zur Sicherstellung künftiger Fach- und Arbeitskräfte eine höhere Bedeutung zukommen.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2020 und der Umbenennung der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung in Bachelor und Master Professional wurde eine Vergleichbarkeit zwischen den universitären Abschlüssen und den Abschlüssen der Höheren Berufsbildung geschaffen. Absolventen der Höheren Berufsbildung sind neben ihrer Weiterbildung nicht selten Vollzeit im Unternehmen beschäftigt und tragen damit zur wirtschaftlichen Entwicklung bei. Dieses besondere Engagement verdient die Anerkennung von Land und Gesellschaft. Bisher implementierte Prämien für Meister-Abschlüsse in der Industrie müssen auf alle Bachelor und Master Professional Abschlüsse der Höheren Berufsbildung ausgeweitet werden, um die notwendige Wertschätzung zu erhalten.

## TOP FORDERUNGEN

### Image der Beruflichen Bildung stärken

Für eine Karriere mit Dualer Berufsausbildung muss von der Landesregierung aktiv geworben werden. Denkbar wäre ein umfassendes nachhaltiges Aktionsprogramm zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihrer Karrierewege. Ein spezieller Fokus ist auf Lehrkräfte und Eltern zu legen.

### Berufsorientierung verbessern

Die Landesregierung muss die Berufsorientierung dringend stärker in den Fokus rücken und als Kernaufgabe aller Schulen begreifen und fördern. Die beste Orientierung bieten nachweislich praktische Angebote außerhalb der Schule.

### Meister-Extra für alle Berufe

Die Landesregierung muss die Meisterprämie zu einem Aufstiegsbonus für alle Bachelor und Master Professional Abschlüsse der Höheren Berufsbildung weiterentwickeln.

## 2. Bindung zur Wirtschaft frühzeitig etablieren

Arbeit, Wirtschaft, Technik (AWT) und Wirtschaft sind wichtige Grundlagenfächer der allgemeinen Schulbildung. Sie sollen Schülern die Zusammenhänge der Arbeits- und Wirtschaftswelt vermitteln und so zu einer reflektierten Berufswahl beitragen. Zu viele Schulabgänger und auch Hochschulabsolventen verlassen die Bildungseinrichtungen jedoch mit Bildungsdefiziten und mangelndem Wirtschaftswissen.

Der Grund ist die fehlende Bindung zur Wirtschaft bereits während der Bildungsphase. Schulabgänger und Absolventen von Hochschulen wissen nach ihrem Abschluss nicht, was sie auf dem Arbeitsmarkt erwartet. Das Resultat: Unternehmen bemängeln fehlende Kenntnisse und müssen häufig grundlegende Qualifikationen, die nicht Teil des Stundenplans sind, nachqualifizieren.

Die Inhalte des Lehrplanes im Bereich der Wirtschaftskunde reichen nicht aus, um Schüler auf die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Zudem sind die Rahmenpläne oft nicht an die aktuellen Bedarfe des Arbeitsmarktes angepasst (z.B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit etc.) Dies ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass auch Lehrkräfte während ihrer universitären Ausbildung nicht auf die Bedarfe der Wirtschaft vorbereitet werden.

Bereits während der Studienzeit müssen künftige Lehrkräfte durch eine auch praxisorientierte Ausbildung befähigt werden, die komplexen Zusammenhänge von Wirtschaft und Gesellschaft in einer schülerorientierten Unterrichtspraxis zu übersetzen. Eine verpflichtende Weiterbildung in diesem Sektor sollte seitens des Bildungsministeriums eingeführt werden.

Zudem sollte es Unternehmen ermöglicht werden, bereits während der Schul- und Hochschulausbildung Kontakt zu den Absolventen zu knüpfen. Dies kann durch Integration von Praxis in den Unterricht bzw. Hörsaal erfolgen. Die Authentizität der Unternehmen, die sich im Unterricht präsentieren, ist viel höher als von jemandem, der seine Erfahrungen nur aus Büchern erhält.

Zur frühzeitigen Fachkräftebindung und zur Festigung der Entscheidung bei der Berufswahl muss auch die Wirtschaft ihren Beitrag leisten und mehr Praktika anbieten.

Das Bildungsministerium ist außerdem aufgefordert die Pflichtpraktika wieder in die Studienordnungen aufzunehmen, um eine frühzeitige Bindung zum Unternehmen zu gewährleisten. Auch der Kontakt zwischen Hochschule und Wirtschaft ist zu stärken, um die Bedarfe der Wirtschaft aktiv in den Studienplänen zu integrieren. Um ihre eigene Standortattraktivität zu erhalten und zu steigern, muss es sich eine Hochschule zur Aufgabe machen, die Absolventen auch nach ihrem Abschluss im Land bzw. der Region zu halten. Dies geschieht nur durch eine frühzeitige Bindung auch an den zukünftigen Arbeitgeber.

## TOP FORDERUNGEN

### **Wirtschaftskunde zeitgemäß gestalten**

Unterrichtsinhalte müssen sich permanent an die aktuelle wirtschaftliche Situation anpassen. Nur mit einer realen Darstellung der Sachverhalte ist es Schülern möglich, praxisnahe Einblicke zu gewinnen.

### **Lehrkräfte praxisorientiert ausbilden**

Bereits während des Studiums müssen angehende Lehrkräfte verpflichtend Einblicke in die Wirtschaft erhalten. Nur so sind sie in der Lage, Schülern Lehrinhalte authentisch zu vermitteln.

### **Pflichtpraktika in Studienordnungen implementieren**

Zur Bindung der Absolventen an die Region und die Wirtschaft muss sich die Landesregierung dafür einsetzen, Pflichtpraktika zwingend wieder in die Studienordnungen zu integrieren.

## 3. Erwerbspotenzial aus dem Inland erhöhen

Schlüssel für eine schnell wirksame Fachkräftesicherung ist im Unterschied zu eher langfristig angelegten Prozessen die Mobilisierung und Befähigung bereits vorhandener Fachkräfte im Inland.

Bisher sind beim Erwerbspotenzial schwerpunktmäßig eher unterrepräsentierten Gruppen Ältere und Frauen. In den vergangenen Jahren hat es hier bereits deutliche Fortschritte gegeben und diese Zielgruppen sind auf dem Arbeitsmarkt präsenter. Darüber hinaus bedarf es jedoch weiterer gezielter Maßnahmen, um das Erwerbspersonenpotenzial weiter zu heben.

Die Erwerbstätigenquote von Männern (58,9 Prozent\*) und Frauen (52,4 Prozent\*) liegt in Mecklenburg-Vorpommern dicht beieinander. In der Altersspanne 40 – 45-Jährige sogar gleich auf 89,4 Prozent\* der Männer und 89,5 Prozent \* der Frauen. Anders als Männer (12,1 Prozent \*\*) sind Frauen (46,7 Prozent \*\*) jedoch oft nicht in Vollzeit beschäftigt. Bessere Betreuungsangebote und die damit verbundene frühzeitige Gewissheit für beispielsweise Kita- oder Hortplätze sind dabei genauso wichtig wie unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Attraktive Arbeitgeber, die diese Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten, zählen dabei ebenso zu den wesentlichen Voraussetzungen, damit Frauen und insbesondere Alleinerziehende ihre Beschäftigung ausbauen können.

Nicht nur in Bezug auf den Fachkräftemangel, sondern auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht liegt eine stärkere Einbindung von (Langzeit)Arbeitslosen im Interesse der Betriebe. Der in den vergangenen Jahren bei der Integration verfolgte Ansatz,

das Nachholen eines Berufsabschlusses zu fördern, ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung der Wirtschaft der richtige Weg.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten aber mehr auf die Bedarfe der Unternehmen ausgerichtet sein. Oft fehlt es gerade Langzeitarbeitslosen nicht nur an formalen Qualifikationen, sondern auch an Softskills oder der Fähigkeit ihren Alltag zu strukturieren. Es müssen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden, um diese Personengruppe auch nach der Integration ins Unternehmen weiter zu betreuen.

Die Möglichkeiten zur Beschäftigung von älteren Menschen (25,7 Prozent \*\* der Arbeitnehmer sind Ü55 – Stand Juni 2022) müssen bekannter gemacht werden. Dies betrifft unter anderem das flexible Renteneintrittsalter und die neu geschaffene Option, unbegrenzt hinzuverdienen. Da es in diesem Lebensabschnitt keine Bedeutung mehr hat, sollte es Unternehmen möglich sein, Verträge mit Rentnern sachgrundlos befristen zu können. Seit 2022 ist die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung auch für beschäftigte Rentner wieder in Kraft getreten. Diese Regelungen stellt für Unternehmen oft ein Hemmnis dar und sollte abgeschafft werden.

Qualitative Aspekte der Arbeitgeber werden zukünftig im Wettbewerb um Fachkräfte entscheiden. Diese müssen noch stärker im Fokus stehen. Dazu gehört die Attraktivität eines Arbeitgebers genauso wie eine gute (digitale) Arbeit und die Unternehmenskultur. Die Landesregierung muss qualitativ hochwertige Rahmenbedingungen schaffen, um die Unternehmen zu befähigen, diese Aspekte umzusetzen.

## TOP FORDERUNGEN

### **Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen**

Die Landesregierung muss die Voraussetzungen schaffen, damit Unternehmen Rahmenbedingungen für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung schaffen können.

### **Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute, digitale Arbeitsbedingungen**

Die Landesregierung muss den Ausbau einer schnellen IT-Infrastruktur gewährleisten, um Arbeitgeber zu befähigen ihre Attraktivität zur Suche nach geeignetem Fachpersonal zu präsentieren.

### **Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen und Rentnern**

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen so konzipiert sein, dass es für Unternehmen zunehmend attraktiv ist die Zielgruppen zu beschäftigen.

## 4. Zuwanderung erleichtern

Trotz aller verfügbaren inländischen Ressourcen gelingt der Kampf gegen den Fach- und Arbeitskräftemangel nur mit zusätzlicher Zuwanderung aus dem Ausland und besonders aus Drittstaaten.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von März 2020 hat zwar zahlreiche Erleichterungen gebracht, erste Erfahrungen zeigen jedoch, dass weiterer Handlungsbedarf besteht. Damit ausländische Fachkräfte Deutschland für die Zuwanderung attraktiver finden, ist es wichtig, die neu geschaffenen Möglichkeiten der Zuwanderung konsequent umzusetzen und in künftigen Novellierungsverfahren darauf zu achten,

die rechtlichen Grundlagen weniger komplex zu gestalten. Das Chancenaufenthaltsrecht stellt dabei eine erste wichtige Grundlage für Personen im Duldungsstatus dar.

Ohne von vorherein das Ziel einer vollen Anerkennung zu haben, muss es auch Personen mit einer teilweisen Anerkennung möglich sein nach Deutschland einzureisen. Unternehmen brauchen die Möglichkeit, selbst entscheiden zu dürfen, ob die vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten zur Ausübung einer Tätigkeit ausreichend sind. Die Beschäftigung von Fach- und Arbeitskräften mit Berufserfahrung muss unbürokratisch ermöglicht werden. Darüber hinaus benötigen Fachkräfte und Unternehmen Planungssicherheit. Bei Vorlage eines unbefristeten Arbeitsplatzangebotes sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einen einheitlichen mindestens zweijährigen Aufenthaltstitel zu erhalten.

Die mühelose und schnelle Umsetzung der behördlichen Prozesse stellt für Unternehmen neben unbürokratischen gesetzlichen Regelungen eine wichtige Rolle dar. Denn Unternehmen und auch Fachkräfte können und wollen nicht monatelang auf die Besetzung der Stelle warten. Daher müssen die administrativen Prozesse digitalisiert und die Schnittstellen zwischen den beteiligten Akteuren (VISA-Stellen, Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen, Arbeitsagenturen) effizient gestaltet werden. Neue Gesetze sollten künftig einem Digitalcheck unterzogen werden, der es Unternehmen ermöglicht, jederzeit online den Bearbeitungsstatus einsehen zu können. Die Verfahren ließen sich so effizienter gestalten und die Bürokratielast für die Unternehmen senken. Um vorhandene Kompetenzen zu bündeln, ist die Schaffung einer zentralen Ausländerbehörde in Mecklenburg-Vorpommern unerlässlich.

Eine Schlüsselfunktion kommt dem Spracherwerb bei der Beschäftigung im Unternehmen, aber auch bei der Integration in die Gesellschaft zu. Die Sprachförderung, bereits im Heimatland muss daher weiter gefördert und ausgebaut, die Angebote im Inland noch stärker berufsbezogen, aber auch flexibel und digital angeboten werden. Nur so entsteht die Gewährleistung, dass sie mit dem betrieblichen Alltag kompatibel sind und zum Beispiel auch Personen im ländlichen Raum davon profitieren können.

Damit deutlich mehr junge Menschen für eine Ausbildung nach Deutschland kommen, braucht es gezielte Anwerbekampagnen mit integriertem Sprachförderangebot und Vorbereitung auf das Leben in Deutschland bereits vor der Einreise. Die Einwanderung zur Ausbildungsplatzsuche sollte unabhängig vom Alter möglich sein oder die derzeitige Altersgrenze von 25 spürbar angehoben werden. Zur weiteren Flexibilisierung gehört auch ein vierjähriges Ausbildungsvisum. Bei einer unterjährigen Einreise ermöglicht es die Absolvierung eines Sprachkurses oder einer Einstiegsqualifizierung bereits vor dem konkreten Ausbildungsbeginn.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen eine stärkere Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften im Ausland. Breite Informationskampagnen in gezielt ausgewählten Herkunftsländern könnten dazu beitragen, Zuwanderungsinteressierte auf Stellenangebote von KMUs aufmerksam zu machen. IHKs müssen als wichtiger Partner bei der Information der Unternehmen einbezogen werden.

Nach der erfolgreichen Zuwanderung gilt es, die langfristige Integration zu stärken. Hierbei muss den Welcome Centern eine wichtige Funktion zukommen, die Unternehmen und Fachkräfte bei betrieblichen, aber auch außerbetrieblichen Herausforderungen zu unterstützen. Deren finanzielle Ausgestaltung darf nicht an Förderprogrammen hängen und muss im Interesse aller Beteiligten durch Bund und Land finanziert werden.

## TOP FORDERUNGEN

### **Implementierung einer zentralen Ausländerbehörde**

Zur Bündelung der Kapazitäten und Verkürzung von Antragsfristen ist eine zentrale Ausländerbehörde in Mecklenburg-Vorpommern einzurichten.

### **Digitalisierung von Verwaltungsverfahren**

Die Landesregierung hat jedes neue Gesetzgebungsverfahren einem Digitalcheck zu unterziehen, um Bürokratie abzubauen.

### **Verstetigung und Finanzierung der Welcome Center**

Integration darf keine zeitlich befristete Aufgabe sein. Die Landesregierung muss ein Interesse an der ausreichenden Finanzierung und langfristigen Etablierung der Welcome Center haben.

## 5. Attraktive Standortfaktoren schaffen

Künftige Fach- und Arbeitskräfte entscheiden sich meist nicht nur wegen eines attraktiven Arbeitsplatzangebotes für eine Region, die perspektivisch ihre Heimat darstellen soll. Viele weitere Standortfaktoren sind Kriterien dafür, ob eine Fachkraft unsere Region wählt. Ein von der Landesregierung, auf den Zuzug aus dem In- und Ausland, abgestimmtes Standortmarketing kann dabei helfen das Mecklenburg-Vorpommern in den Fokus potenzieller Fach- und Arbeitskräfte gelangt.

Aufgrund fehlenden Wohnraums gerade in den Städten wie der Hanse- und Universitätsstadt Rostock kommt es nicht selten dazu, dass freie Arbeitsplätze nicht besetzt werden können. Insbesondere hoch qualifizierte Fachkräfte kommen häufig mit Ehepartnern und Kindern und benötigen ausreichende Raumkapazitäten, um ihren Lebensmittelpunkt in die IHK-Region zu verlegen.

Die Alternative zu einer Wohnung in Innenstadtlage besteht oft darin, sich in den Randbezirken umzusehen. Doch auch hier sind die Bedingungen nicht optimal. Fehlende oder unzureichend ausgebaute Verkehrsinfrastruktur machen es zum Teil unmöglich, den Arbeitsplatz zu erreichen.

Die Schaffung von Wohnraum für alle Einkommenschichten ist somit auch für die Wirtschaft von großer Bedeutung und muss im Interesse der Landesregierung, aber auch der Städte und Kommunen liegen. Dabei gilt es insbesondere zu berücksichtigen, dass mehr Wohnungsbau nicht nur nachfrageseitige Effekte auf das Wirtschaftswachstum hat, sondern auch klassische Angebotspolitik ist, weil dadurch eine effizientere Verteilung von Arbeitnehmern erreicht wird.

Um alle Regionen des IHK-Bezirk zu stärken, ist der schnelle Ausbau beziehungsweise eine Erneuerung der Verkehrsinfrastruktur auch in den Randzeiten unerlässlich. Arbeitnehmern muss es möglich sein, auch außerhalb von Kernarbeitszeiten den Arbeitsplatz zu erreichen.

Zur Steigerung der Wertschöpfung und der Stärkung der regionalen Wirtschaft sind Ansiedlungen von Unternehmen unverzichtbar. In den meisten Unternehmen ist die Digitalisierung im Unternehmensalltag allgegenwärtig. Marketing, Vertrieb und Mitarbeitergewinnung verlagern sich immer stärker in die digitale Welt, unabhängig von der



jeweiligen Branche. Alle Betriebe müssen zumindest grundlegendes digitales Know-how aufbauen, um sich im Wettbewerb zu behaupten. Geeignetes Wissen und Programme im Unternehmen sind aber ohne eine ausreichend schnelle Breitbandanbindung am Standort nahezu wertlos.

Der Ausbau von schnellem Internet ist nicht nur für die Digitalisierung in den Betrieben, sondern auch für die Freizeitgestaltung der Beschäftigten und ihrer Familien wichtig. Für die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften sind eine schnelle Internetverbindung sowie ein gut ausgebautes Funknetz nicht zu entbehren. Durch zunehmende Arbeiten im Home-Office oder während Außendiensttätigkeiten sind fehlende Breitbandversorgung und schlecht ausgebaute Funknetze sowohl für Unternehmen als auch für Fachkräfte oft ein Kriterium gegen eine Ansiedlung im IHK-Bezirk.

## TOP FORDERUNGEN

### **Ausbau der digitalen Infrastruktur**

Eine stabile IT-Infrastruktur ist für die die Ansiedlung von Unternehmen und Fachkräften von großer Bedeutung. Alle Gewerbestandorte und Wohngebiete sind daher zügig mit gigabitfähigen Anschlüssen auszurüsten.

### **ÖPNV-Anbindung im ländlichen Raum ausbauen**

Das Vorhandensein der Verkehrsinfrastruktur ist ein entscheidendes Kriterium bei der Standortwahl für Unternehmen und Fachkräfte. Die öffentlichen Verkehrsangebote müssen angebotsorientiert weiterentwickelt und landesweit untereinander besser verknüpft werden.

### **Bezahlbaren Wohnraum schaffen**

Für alle Einkommensschichten ist ein angemessenes Angebot an bezahlbarem Wohnraum zu schaffen.

\*Statistisches Amt MV

\*\*Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Stichtag 30. Juni 2022

## Impressum

### Herausgeber:

IHK zu Rostock  
Ernst-Barlach-Str. 1-3  
18055 Rostock  
 0381 338-0  
 [ihk.de/rostock](https://www.ihk.de/rostock)

### Ansprechpartner:

Isabell Wresch  
Leiterin des Stabsbereichs Fachkräftesicherung und Digitalisierung  
 0381 338-300  
 [isabell.wresch@rostock.ihk.de](mailto:isabell.wresch@rostock.ihk.de)

### Gestaltung:

IHK zu Rostock

### Bildnachweis:

Titel: © Mathias Rövensthal

Stand: 10.03.2023

Alle Rechte liegen bei der Herausgeberin. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.