Industrie- und Handelskammer zu Schwerin

Positionspapier der IHK zu Schwerin

zur Fach- und Arbeitskräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern

Beschluss der Vollversammlung vom 14. Juni 2023

Schwerpunkte:

I. Die Ausbildung als langfristige Fachkräfteentwicklung
II. Arbeitskräfte qualifizieren/ Fachkräfte weiterbilden/ regionales Erwerbspotenzial erschließen
III. Attraktive Arbeitgeber*innen, attraktive Standortfaktoren schaffen
IV. Fachkräfte von außerhalb gewinnen, Zuwanderung erleichtern

I. Die Ausbildung als langfristige Fachkräfteentwicklung

1. Sicherung klar bewertbarer Schulabschlüsse
an den allgemein bildenden Schulen (Berufsreife, Mittlere Reife, Hochschulreife) – Stärkung der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Schulfächer.

2. Klares Bekenntnis für die duale Berufsausbildung sowie wirksame Berufsorientierung an allen Schulformen
an allen Schulformen, aber insbesondere im Bereich der Regionalschulen und Gymnasien als Aufgabe der Schule unter Einbeziehung aller regionaler Arbeitsmarktakteure und um alle Wege (Berufsausbildung, Studium sowie deren Kopplung durch duale Studiengänge) offen zu halten.

3. Herausbildung von Berufswahlkompetenzen und Sicherung der notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten durch Praxisorientierung in den allgemein bildenden Schulen (Praxisbezug)
aller Schulabgänger für den Start einer beruflichen Laufbahn ausgerichtet an den Anforderungen einer folgenden beruflichen Ausbildung.

4. Sicherstellung des Berufsschulunterrichts und Sicherung aller Berufsschulstandorte
durch eine herausragende personelle und fachliche Ausstattung der beruflichen Schulen sowie Sicherung des Lehrernachwuchses an den beruflichen Schulen durch Marketing, Ausbildung und Weiterbildung sowie verpflichtende regelmäßige zielorientierte und praxisbezogene Fortbildung der Lehrkräfte, Beschulung auch wenn die erforderliche Mindestanzahl von Schülern unterschritten wird, um eine standortnahe Beschulung (bezogen auf den Ausbildungsbetrieb) zu ermöglichen, konsequente Weiterentwicklung des digitalen Unterrichts und der digitalen Bereitstellung von Lernmaterialen.

5. **Verkürzung der Studiendauer an den Hochschulen auf das selbst formulierte Ziel der akkreditierten Studiengänge im Bachelor- und Masterbereich und deutlich stärkere Ausrichtung der Studiengänge an den (praktischen) Bedarfen der Wirtschaft**
die Studiengänge werden von den Hochschulen selbst entworfen, geplant und für die Akkreditierung eingereicht. Es muss das Ziel der Akteure an den Hochschulen sein, diese Zeit auch einzuhalten, um die benötigten Studienabsolventen der Wirtschaft auch als Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Eine Verlängerung der Studienzeiten und Neuorientierungen sind wirtschaftlich nicht mehr zu vertreten.

II. Arbeitskräfte qualifizieren/ Fachkräfte weiterbilden/ regionales Erwerbspotenzial erschließen

6. **Anreize für die betriebliche Weiterbildung**
durch finanzielle Unterstützung der Bemühungen der Arbeitgeber bei der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen und beim Ausgleich des Arbeitsausfalls entstehender Arbeitskosten durch die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen.

7. **Förderung der Weiterbildung in den Unternehmen**
durch bessere Bewerbung bekannter und neuer Werkzeuge (z. B. Umsetzung des Qualifizierungs- und Chancengesetzes), Bindung von Mitarbeitern durch innerbetriebliche Qualifizierungen, Teilqualifizierungen und abschlussorientierte Qualifizierungen, Vermarktung und Umsetzung von neuen Möglichkeiten, die durch das Bürgergeld entstehen (z. B. Eingliederungszuschuss, ...).

8. **Sicherung der regionalen Strukturen für die betriebliche Weiterbildung sowie Kooperationen und Weiterbildungsverbünde**
indem Bildungsangebote für die Bildungsdienstleister auch bei rückläufigen Teilnehmerzahlen wirtschaftlich tragbar und somit umsetzbar bleiben. Das bedeutet, dass sich das Ausschreibungs- und Vergabeverfahren der Agentur für Arbeit/Jobcenter anpassen muss (gruppenbezogene, nicht kopfbezogene Finanzierung). Weiterbildungsverbünde verschiedener Bildungspartner können dazu beitragen, dass Bildungsangebote in der Region erhalten bleiben. Die Koordination dieser sollte finanziell durch das Land unterstützt werden.

9. **Meister-Extra für alle Abschlüsse**
die persönliche und abschlussorientierte Weiterbildung ist für die Teilnehmer persönlich, zeitlich und finanziell eine Belastung. Das Land hat zur Unterstützung das „Meister-Extra" auf den Weg gebracht. Dies gilt aber nach wie vor nur für Abschlüsse, die an das gewerbliche Handwerk angelehnt sind → dies muss auf alle geregelten kaufmännischen und gewerbliche Abschlüsse ausgeweitet werden.

10. **Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten**
durch finanzielle Unterstützung beim Aufbau einer Struktur und der Unterhaltung von Lernplattformen, Qualifizierung von „online"-Trainern, Organisation von Verbünden zum Schaffen von Content

III. Attraktive Arbeitgeber*innen, attraktive Standortfaktoren schaffen

11. Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
durch Schaffung von Rahmenbedingungen, die es den Eltern auch erlaubt bestmöglich am Arbeitsprozess teilzunehmen, die Betreuung der Kinder zu organisieren und ihre Qualifikation (Ausbildung, Studium und Erfahrung) in die Wertschöpfungskette einzubringen.

12. Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeits- und Lebensbedingungen
durch flexible Arbeitszeitmodelle, gute Anbindungen von Wohn- und Arbeitsort, Bereitstellung geeigneten Wohnraumes mit unterschiedlichen Qualitäten (entsprechend der persönlichen Bedarfe). Dringende Entbürokratisierung durch Entschlackung der Landesbauordnung und Beschleunigung der Entscheidungsprozesse.

13. Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen
um die Leistungsempfänger beider Rechtskreise über geeignete Begleitmaßnahmen (Weiterbildung, Coaching, ...) entweder wieder schnell in den Arbeitsprozess zu integrieren oder sie wieder konsequent darauf vorzubereiten.

14. Entwicklung der Infrastruktur (Kita, Hort, Schule, Sport)
um neben den attraktiven Arbeitsangeboten, für die die Arbeitgeber verantwortlich sind, auch über eine attraktive Infrastruktur für den Arbeitsort MV zu werben.

15. Mitarbeiterbindung durch Karrierewege und -chancen im eigenen Unternehmen
um Mitarbeiter zu binden, ihn zu wertschätzen, ihm eine langfristige Perspektive im Unternehmen aufzuzeigen

IV. Fachkräfte von außerhalb gewinnen, Zuwanderung erleichtern

16. Erleichterung der Gewinnung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften durch die Anpassung und Modernisierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
in dem das Fachkräfteeinwanderungsgesetz arbeitgeber- und zuzugsfreundlicher gestaltet und von wesentlichen Hürden der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse befreit wird und somit neben dem Fachkräftezuzug auch der Arbeitskräftezuzug leichter in den Arbeitsmarkt möglich ist.

17. Implementierung einer zentralen Ausländerbehörde in MV
mit einheitlichem Vorgehen und regionaler Erreichbarkeit zur Bündelung der Kapazitäten, Verkürzung von Antragsfristen und Gewährleistung einer konzentrierten und direkt erreichbaren Beratung.

18. **Digitalisierung von Verwaltungs- und Anerkennungsverfahren**
Die Landesregierung hat jedes neue Gesetzgebungsverfahren einem Digitalcheck zu unterziehen, um Bürokratie abzubauen und Genehmigungsverfahren zu erleichtern und zu beschleunigen.

19. **Verstetigung und Finanzierung der Welcome Center**
durch eine langfristige und stetige finanzielle Unterstützung der WSC, um so die projektorientierte und damit zeitlich begrenzte Aufgabenerfüllung zu beenden und langfristige und fachlich stabile Strukturen zu sichern.

20. **Betreuung und Einbindung im Unternehmen und in der Region**
durch Entwicklung einer aktiven Willkommenskultur, Betreuung auch nach der Arbeitszeit, Begleitung durch Mentoren und Partnerschaften (im Unternehmen)

Die Untersetzung der Position der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin zur Fach- und Arbeitskräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern

I. Die Ausbildung als langfristige Fachkräfteentwicklung

1. Sicherung klar bewertbarer Schulabschlüsse.
an den allgemein bildenden Schulen (Berufsreife, Mittlere Reife, Hochschulreife) – Stärkung der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Schulfächer

Situation:
Für Ausbildungsunternehmen in MV ist es schwer, vorliegende Zeugnisse hinsichtlich ihrer Abschlüsse zu werten. Es gibt nur 3 Schulabschlüsse „Berufsreife", „Mittlere Reife", „Hochschulreife". Trotzdem gibt es verschiedene Wege, diese Abschlüsse zu erreichen mit unterschiedlichem Niveau. Hinzu kommt, dass das Bestehen und somit das Zuerkennen eines Abschlusses durch Ausgleich unterschiedlicher Leistungen, die Aussagekraft eines Zeugnisses verschlechtert.

Forderungen:
- klare Definition der Schulabschlüsse (Berufsreife, Mittlere Reife, Hochschulreife)
- kein weiteres Absenken des Niveaus
- klare Definition der Kernleistungen (Fächer) → Mathe, Deutsch, Physik, Fremdsprachen
- Korrektur, dass für ein „Bestehen" schlechte Leistungen in Kernfächern wie Mathe, Physik, Deutsch durch Nebenfächer ausgeglichen werden können

2. Klares Bekenntnis für die duale Berufsausbildung sowie wirksame Berufs-orientierung an allen Schulformen
in allen Schulformen, aber insbesondere im Bereich der Regionalschulen und Gymnasien als Aufgabe der Schule unter Einbeziehung aller regionaler Arbeitsmarktakteure und um alle Wege (Berufsausbildung, Studium sowie deren Kopplung durch duale Studiengänge) offen zu halten.

Situation:
Die duale Berufsausbildung ist die Basis für die Ausbildung der Facharbeiter in der Wirtschaft. Facharbeiter bilden mit einem Anteil von ca. 75% den größten Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Dieses Niveau zu halten, ist kein Selbstlauf, sondern bedingt Information und Marketing, damit Eltern, Großeltern und Lehrer ihre Kinder dahingehend beraten und begleiten können. Schülerinnen und Schüler müssen in der Lage sein, eine Berufswahlentscheidung für sich zu treffen. Das geschieht am besten, wenn dies an Bedarf und Merkmalen der regionalen Wirtschaft geschieht. Schließlich sollen die Absolventen unserer Schulen auch für die eigene Region begeistert werden.

Forderungen:

- die duale Berufsausbildung muss als Kern der Fachkräftegewinnung deutlich sichtbar sein
- dafür muss Werbung sichtbar gemacht werden → Landeskampagne zur Berufsausbildung (im Rahmen der Fachkräftestrategie MV) z.B. durch Erweiterung der Tourismuskampagne und Nutzung der vorhandenen Marke als solches
- Irrwege mit noch mehr Abiturienten und Studenten sind langfristig zu korrigieren
- Entwicklung und ständige Überarbeitung des Berufsorientierungskonzeptes für jede Schule, unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Region und der Anforderungen der regionalen Wirtschaft
- Umsetzung des Konzeptes in enger Einheit mit der regionalen Wirtschaft und für die Wirtschaft der Region

3. Herausbildung von Berufswahlkompetenzen und Sicherung der notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten durch Praxisorientierung in den allgemein bildenden Schulen (Praxisbezug)

aller Schulabgänger für den Start einer beruflichen Laufbahn ausgerichtet an den Anforderungen einer folgenden beruflichen Ausbildung

Situation:

In jedem Jahr verlassen ca. 3.000 Schülerinnen und Schüler die allgemein bildenden Schulen Westmecklenburgs. Sie schlagen verschiedene Entwicklungswege ein. Sie sind in der Region groß geworden und werden in der Region gebraucht. Wir müssen davon ausgehen, dass die Unternehmensstruktur, die damit verbundenen Möglichkeiten und die beruflichen Chancen kaum bekannt sind. Wie sollen dann unsere Jugendlichen in der Lage sein, für sich die richtigen Berufswahlentscheidungen zu treffen?

Die Lehrpläne für die allgemein bildenden Schulen vermitteln häufig einen statischen und überalterten Eindruck. Sie sind eher nach innen gerichtet als an die Anforderungen der Zeit nach der Schule. Die Anforderungen in den einzelnen Berufsrichtungen liegen aber vor und können in die Zielgestaltung einfließen. Die Anforderungen in den Berufen liegen mit den Verordnungen vor. Diese müssen den allgemein bildenden Schulen zur Verfügung stehen und erläutert werden (u. a. durch die IHK), um daraus das zu erreichende Abschlussniveau zu erarbeiten. Daran haben sich die Wissens- und Kompetenzvermittlung an den Schulen und die Ziele für die Abschlussbewertungen und -noten zu orientieren.

Forderungen:

- Jugendliche müssen die wirtschaftliche Struktur in Westmecklenburg durch eine geeignete Berufs- und Studienorientierung kennen und durch Praktika erleben
- Gewinnen und Qualifizieren von Praktikumslotsen in den Schulen (Schüler für Schüler)
- Sie müssen gefördert und gefordert werden, Berufswahlentscheidungen für sich zu treffen.

- dazu müssen sie über Kenntnisse verfügen, die fächerübergreifend durch die Schulen vermittelt werden und in einer geeigneten Berufs- und Studienorientierung zusammenlaufen
- Erfahrungen müssen sie darüber hinaus sammeln können
- erst dann erarbeiten sie sich die Kompetenzen, eine Berufswahlentscheidung herbeizuführen
- die Entscheidungen müssen also von den Jugendlichen selbst getroffen werden können
- Überprüfung der Lehrpläne in den Kernfächern, ob sie ausreichend an die Anforderungen nach der Schulzeit ausgerichtet sind
- Qualifizierung von Lehrern, die für die Berufs- und Studienorientierung zuständig sind (bspw. durch verpflichtende Lehrerpraktika, Mentoren-Programme mit Unternehmen aus der regionalen Wirtschaft)
- Patenschaften und Mentoring mit bzw. von Berufsfachkräften aus den Unternehmen der Region
- Anbieten und Organisieren von Lehrerbetriebspraktika (in den Unternehmen der Region)
- Enge Zusammenarbeit von Lehrern in den Kernfächern mit Berufspraktikern (aus den Berufsschulen und Ausbildungsunternehmen) um die Inhalte der Lehrpläne kreativ anzuwenden
- Ständige Überprüfung, ob die aktuelle Umsetzung noch zeitgemäß ist
- Finanzierung der Fahrtkosten zu den Praktikumsunternehmen (durch das Land)

4. Sicherstellung des Berufsschulunterrichts und Sicherung aller Berufsschulstandorte durch eine herausragende personelle und fachliche Ausstattung der beruflichen Schulen sowie Sicherung des Lehrernachwuchses an den beruflichen Schulen durch Marketing, Ausbildung und Weiterbildung sowie verpflichtende regelmäßige zielorientierte und praxisbezogene Fortbildung der Lehrkräfte, Beschulung auch wenn die erforderliche Mindestanzahl von Schülern unterschritten wird, um eine standortnahe Beschulung (bezogen auf den Ausbildungsbetrieb) zu ermöglichen, konsequente Weiterentwicklung des digitalen Unterrichts und der digitalen Bereitstellung von Lernmaterialen

Situation:

Bundesweit stehen ca. 350 Ausbildungsberufe zur Verfügung, von denen aktuell in MV ca. 140 an den Berufsschulen des Landes unterrichtet werden. Die Berufsschulen nehmen die Absolventen der allgemein bildenden Schulen mit sehr unterschiedlichem Leistungsniveau auf und vermitteln die theoretischen Inhalte für die einzelnen Ausbildungsberufe. Berufsschulen sind somit das zentrale Bindeglied zwischen der allgemein bildenden Schule und der Wirtschaft des Landes. Dafür müssen die Berufsschulen personell und sachlich / technisch so ausgestattet sein, so dass sie nicht nur aktuell handlungsfähig sind, sondern auch zukunftssicher. Diese Ausstattung muss zukunftsorientiert sein und sich nicht nur am „heute" orientieren. Der Altersdurchschnitt der Lehrer an den Berufsschulen ist deutlich über 50 Jahre. Viele werden vorzeitig in den Ruhestand gehen. Die bisherigen Rechenbeispiele zur Lehrerbedarfsplanung erweisen sich ungeeignet als Planungsgrundlage.

Forderungen:

- Sofortige Umsetzung einer Berufsschullehrergewinnung- und –Qualifizierungsstrategie für die kurz-, mittel- und langfristige Bestandssicherheit der Berufsschulen des Landes
- Aufstockung der Ausbildungskapazitäten für die Berufsschullehrerausbildung an der Universität Rostock und langfristige Sicherung der notwendigen finanziellen Mittel dazu
- Marketingaktivitäten an den Ausbildungsstandorten für Berufsschullehrer in MV und in anderen Bundesländern
- Gewinnung und Ausbildung geeigneter Quereinsteiger für das Lehramt an den Berufsschulen
- Aufbau einer Personalreserve für die Berufsschulen
- Lehrer müssen verpflichtend regelmäßig an (Lehrer-) Fortbildungen (z. B. Lehrer der Allgemeinbildung in der Berufsschule, Lehrer aus der Berufsschule in Unternehmen) teilnehmen.
- Koordinierung der technischen Ausstattung der Berufsschulen auf Landesebene, um ein einheitliches Konzept zu fahren und nicht die sehr unterschiedliche regionale Umsetzung (kassenabhängig)
- Ausreichende Anbindung der Berufsschulen an einen effektiven ÖPNV, um die Berufsschulen auch zu erreichen
- Bereitstellung ausreichender Internatskapazitäten mit sozialpädagogischer Betreuung
- konsequente Weiterentwicklung des digitalen Unterrichts und der digitalen Bereitstellung von Lernmaterialen
- Ausbau der digitalen beruflichen Landesschule
- Erweiterung der Möglichkeiten der Lernplattform „itsLearning" mit Zugriff durch die Ausbildungsunternehmen
- Es muss eine Personalreserve aufgebaut werden.

5. Verkürzung der Studiendauer an den Hochschulen auf das selbst formulierte Ziel der akkreditierten Studiengänge im Bachelor- und Masterbereich und deutlich stärkere Ausrichtung der Studiengänge an den (praktischen) Bedarfen der Wirtschaft

die Studiengänge werden von den Hochschulen selbst entworfen, geplant und für die Akkreditierung eingereicht. Es muss das Ziel der Akteure an den Hochschulen sein, diese Zeit auch einzuhalten, um die benötigten Studienabsolventen der Wirtschaft auch als Fachkräfte zur Verfügung zu stellen → Verlängerung der Studienzeiten und Neuorientierungen sind wirtschaftlich nicht mehr zu vertreten

Situation:

Jeder Studiengang an einer Hochschule wird inhaltlich von der Hochschule und von den betreuenden Professoren vorbereitet. Dabei erfolgt wie bei jeder anderen Bildungsmaßnahme auch die Beschreibung der Ziele, der Inhalte und der zeitlichen Planung. Dadurch ergibt sich eine geplante Länge, die sich in entsprechenden Semestern ausdrückt.

Die effektive Dauer des Studienganges bezogen auf den konkret eingeschriebenen Studenten spielt weder bei der Betreuung noch bei der Abrechnung eine Rolle. Somit ist es keine Zielvorgabe, dass der Student, der einen Studiengang beginnt, diesen auch nach der geplanten Zeit einem potenziellen Arbeitgeber auch zur Verfügung steht. In Zeiten eines akuten Fachkräftemangels können wir uns das nicht mehr leisten.

Forderungen:

- Anstreben einer klaren Verantwortlichkeit für die Studiengangverantwortlichen, dass die Regelstudienzeit auch eingehalten wird
- Erweiterung der Finanzierungsgrundlage eines Studienganges, indem nicht nur nach der Anzahl der beginnenden Studenten gezahlt wird, sondern auch danach, wie viele erfolgreich und nach der selbst angestrebten Zeit das Ziel auch erreicht haben
- Effektive Betreuung der Studenten, dass sie auch ihre Bildungsziele erreichen bzw. erreichen können

II. Arbeitskräfte qualifizieren/ Fachkräfte weiterbilden/ regionales Erwerbspotenzial erschließen

6. Anreize für die betriebliche Weiterbildung

durch finanzielle Unterstützung der Bemühungen der Arbeitgeber bei der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen und beim Ausgleich des Arbeitsausfalls entstehender Arbeitskosten durch die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen.

Situation:

Die Entwicklung und Sicherstellung moderner Dienstleistungen und Produkte ist ein ständiger Prozess, der laufenden Veränderungen unterliegt. Die Mitarbeiter dabei fachlich aktuell zu halten, ist die Aufgabe der Unternehmen. Gleichzeitig muss es aber auch das Eigeninteresse des Mitarbeiters sein, sich selber auf einen aktuellen Stand zu halten. Beide sind also gefordert. Nun ist es aktuell schwierig, im MV entsprechende Bildungs- bzw. Weiterbildungsangebote zu finden, da der Markt erheblich ausgedünnt wurde. Der Aufwand für die Unternehmen und die Mitarbeiter steigt also. Das drückt sich in Wegen und Zeiten aus. Bei beiden kann/sollte das Land geeignet unterstützen.

Forderungen

- Finanzielle Unterstützung der Unternehmen bei der Organisation und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Fahrt-, Produktionsausfall-, und Seminarkosten)
- Unterstützung der Motivation der Mitarbeiter, die an Bildungsmaßnahmen teilnehmen durch Bildungsprämien
- Bewerbung und Nutzung weiterer Möglichkeiten, u.a. Bildungsurlaub

7. Förderung der Weiterbildung in den Unternehmen
durch bessere Bewerbung bekannter und neuer Werkzeuge (z. B. Umsetzung des Qualifizierungs- und Chancengesetzes), Bindung von Mitarbeitern durch innerbetriebliche Qualifizierungen, Teilqualifizierungen und abschlussorientierte Qualifizierungen, Vermarktung und Umsetzung von neuen Möglichkeiten, die durch das Bürgergeld entstehen (z. B. Eingliederungszuschuss, ...).

Situation:

Es gibt verschiedene Werkzeuge, um über die Agentur für Arbeit und die Jobcenter Qualifizierungen und Weiterbildungen zu fördern. Nach Aussage zentraler Akteure, sind ausreichend finanzielle Mittel vorhanden. Sie werden aber nicht ausgeschöpft, da sie zu wenig bekannt sind. Dem Bewerben durch die o.g. Akteure sind offensichtlich Grenzen gesetzt. Die Bekanntheit der Werkzeuge bzw. Möglichkeiten kann durch eine unterstützende Bewerbung verbessert werden.

Forderungen

- Unterstützung der Bewerbung der o.g. Werkzeuge durch Werbung auf breiten Schultern und in verschiedenen Kanälen
- Organisation und Durchführung geeigneter Informationsveranstaltungen in Präsenz und online
- Gemeinsames Bewerben durch unterschiedliche Akteure
- Bekanntmachung von Unterstützungsmöglichkeiten u. a. durch den Bildungsurlaub
- Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten für den Bildungsurlaub (nicht nur politisch, sondern auch fachlich, Spezialthemen, Ehrenamt)

8. Sicherung der regionalen Strukturen für die betriebliche Weiterbildung sowie Kooperationen und Weiterbildungsverbünde
indem Bildungsangebote für die Bildungsdienstleister auch bei rückläufigen Teilnehmerzahlen wirtschaftlich tragbar und somit umsetzbar bleiben. Das bedeutet, dass das sich das Ausschreibungs- und Vergabeverfahren der Agentur für Arbeit/Jobcenter anpassen muss (gruppenbezogene, nicht kopfbezogene Finanzierung).
Weiterbildungsverbünde verschiedener Bildungspartner können dazu beitragen, dass Bildungsangebote in der Region erhalten bleiben. Die Koordination dieser sollte finanziell durch das Land unterstützt werden.

Situation:

In Westmecklenburg gab es viele Bildungsanbieter mit unterschiedlicher fachlicher Ausrichtung und technischer Ausstattung. Die Bildungslandschaft hat sich aus verschiedenen Gründen aber erheblich verändert. Es sind deutlich weniger Anbieter am aktiv. Werkstätten sind nur wenig vorhanden. Die Hauptursache dafür ist, dass es schwieriger geworden ist, wirtschaftlich geeignete Gruppengrößen zu bilden. Häufig sind die wenigen Nachfragenden auf mehrere Träger verteilt, so dass die Gruppen noch einmal kleiner werden. Ein Weiterbildungsverbund kann Abhilfe schaffen. In dem Verbund können gemeinsam Angebote entwickelt, angeboten und durchgeführt werden und das würde dazu führen, dass die fachlichen Angebote in der Region zur Verfügung stehen.

Forderungen

- Unterstützung bei der Bildung geeigneter Weiterbildungsverbünde (Netzwerkbildung und -koordination)
- Finanzielle Begleitung durch die Bereitstellung geeigneter Koordinierungsstellen

9. Meister-Extra für alle Abschlüsse

die persönliche und abschlussorientierte Weiterbildung ist für den Teilnehmer zeitlich und finanziell eine Belastung. Das Land hat zur Unterstützung das „Meister-Extra" auf den Weg gebracht. Dies gilt aber nach wie vor nur für Abschlüsse, die an das gewerbliche Handwerk angelehnt sind → dies muss auf alle geregelte kaufmännische und gewerbliche Abschlüsse ausgeweitet werden.

Situation:

Die persönliche Weiterbildung im Sinne einer Personalentwicklung sichert Führungskräfte in der Region. Industriemeister, Fachwirte, Personalfachkaufleute und Operative Professionals sind nur einige Beispiele, wie eine persönliche Karriereplanung aus der dualen Berufsausbildung hin zu Führungskräften für die Unternehmen in MV gestaltet werden kann. Dieses Bestreben wird vom Land MV (Westmecklenburg) unterstützt. Dabei werden aber nur Abschlüsse gefördert, die an die gewerblichen Abschlüsse der höheren Berufsbildung des Handwerks angelehnt sind. Dies muss sich auf alle kaufmännischen und gewerblichen Abschlüsse erweitern.

Forderungen

- Überarbeitung und Öffnung der Förderrichtlinie für alle Abschlüsse der höheren Berufsbildung
- Lieber weniger Geld je Abschluss einsetzen, dafür mehr geförderte Abschlüsse

10. Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten
durch finanzielle Unterstützung beim Aufbau und der Unterhaltung von Lernplattformen, Qualifizierung von „online"-Trainern, Organisation von Verbünden zum Schaffen von Content

Situation:

Die Wege im Flächenland MV sind weit. Dadurch sind Weiterbildungsangebote oft aus zeit-, wege- und finanziell nur schwer nutzbar. Um entsprechende Angebote vorhalten zu können, gewinnen digitale Angebote immer mehr an Bedeutung. Sie müssen vorhanden und erreichbar sein. Die Qualität muss anerkannten Qualitätskriterien entsprechen. Die Trainer müssen besondere Qualifikationen besitzen.

Forderungen

- Finanzielle Unterstützung bei der Schaffung und dem Betrieb geeigneter Lernplattform
- Vernetzung der Angebote
- Ausbildung, Qualifizierung der Online-Trainer
- Anerkennung der Online-Angebote als unterstützende/begleitende Werkzeuge für die Qualifizierung
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Angebote durch ein geeignetes Marketing

III. Attraktive Arbeitgeber*innen, attraktive Standortfaktoren schaffen

11. Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
durch Schaffung von Rahmenbedingungen, die es den Frauen auch erlaubt am Arbeitsprozess teilzunehmen, die Betreuung der Kinder zu organisieren und ihre Qualifikation (Ausbildung, Studium und Erfahrung) in die Wertschöpfungskette einzubringen.

Situation:

Frauen sind mit die wichtigste Zielgruppe, wenn es darum geht, weitere Erwerbspotenziale zu erschließen. Dabei geht es vor allem um die Frauen, die Kinder erziehen oder kurz nach der Zeit der Kindererziehung sind. Auch wenn die Erwerbstätigenquote in MV zwischen Männern und Frauen nicht weit auseinanderliegen, gibt es hier deutliche Reserven dadurch, dass Frauen häufig in Teilzeit arbeiten oder nicht ihrer Qualifikation entsprechend. Durch geeignete Rahmenbedingungen und Motivation der Frauen kann sich das ändern lassen.

Forderungen

- Sicherung eines geeigneten Netzes von Kita, Schule und Hort, um Frauen im Erziehungsprozess zu entlasten
- Ausweitung der Betreuungszeiten von Kita und Hort, um täglich länger im Erwerbsprozess zu stehen zu können
- Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, um wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen (inkl. Aktivierung)
- Anpassungsqualifizierungen für Frauen, um sie wieder an ihr Qualifikationsniveau (nach Ausbildung und Studium) heranzuführen, es zu aktualisieren
- Ausprägung von mehr Selbstbewusstsein für Frauen (sie können es)

12. Sicherung der Attraktivität von Unternehmen durch gute Arbeits- und Lebensbedingungen

durch flexible Arbeitszeitmodelle, gute Anbindungen von Wohn- und Arbeitsort, Bereitstellung geeigneten Wohnraumes mit unterschiedlichen Qualitäten (entsprechend der persönlichen Bedarfe). Dringende Entbürokratisierung durch Entschlackung der Landesbauordnung und Beschleunigung der Entscheidungsprozesse.

Situation:

Die Attraktivität von Unternehmen und ihren Arbeitsstellen zeigen sich nicht nur in einer angemessenen Entlohnung. Die Arbeit und das Aufgabengebiet sollen anspruchsvoll und vielseitig sein und den Arbeitnehmer fördern und fordern. Flexible und moderne Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten und kurze Wege zwischen Wohn- und Arbeitsort (Zeit und Weg) tragen ebenfalls dazu bei. Mitarbeiter benötigen Wohnraum. Dabei gibt es sehr unterschiedliche Vorstellungen und Bedarfe. Das Anbieten von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer tragen ebenfalls dazu bei.

Forderungen

- Modernisierung der im Unternehmen möglichen Arbeitszeitmodelle (Flexibilität und Gestaltbarkeit)
- Verbesserung der Infrastruktur (Anbindung Wohn- und Arbeitsort) bzw. Unterstützung bei den Fahrtkosten
- Entwicklung und Anbieten von Qualifizierungsmöglichkeiten, um den Arbeitnehmer zu würdigen/motivieren
- Bereitstellung geeigneten Wohnraumes mit unterschiedlichen Qualitäten (entsprechend der persönlichen Bedarfe) in den Gemeinden/Städten und Regionen
- Ausweisung entsprechenden Baulandes bzw. Erschließungsgebiete, Vereinfachung der damit verbundenen Antragsverfahren (u.a. durch Online-Verfahren)
- Ausbau des Angebotes an öffentlichem (sozialem) Wohnraum
- Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

13. Qualifizierung und Integration von arbeitslosen Menschen und Rentnern

um die Leistungsempfänger beider Rechtskreise über geeignete Begleitmaßnahmen (Weiterbildung, Coaching, …) entweder wieder schnell in den Arbeitsprozess zu integrieren oder sie wieder konsequent darauf vorzubereiten

Situation:

Der Bestand an arbeitssuchenden oder arbeitslosen Menschen ist im Bereich des Arbeitsamtes rückläufig (Hinweis: Betrachtung ohne Zugewanderte bzw. Geflüchtete). Hier konnte eine deutliche Reduzierung von Standzeiten erreicht werden. Die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen ist schwieriger geworden, da im Rechtskreis der Jobcenter die Standzeiten deutlich länger geworden sind. Somit hat sich die Entfernung zum Arbeitsmarkt vergrößert, die anwendbare Qualifikation ist gesunken. Hier messbare Potenziale an einsetzbaren Arbeitnehmern zu erzielen, ist deutlich schwieriger.

Forderungen

- Konsequente Umsetzung und Bewerbung der Möglichkeiten des neuen Bürgergeldgesetzes für Qualifizierung, Bildung und Arbeitsmarktintegration
- Deutlich stärkerer Einsatz von Aktivierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose
- Organisation von gestuften Bildungsmaßnahmen (Aktivierung → Grundkompetenzen → Teilqualifizierungen → abschlussorientierte Qualifizierungen)
- Stärkere Bewerbung und Unterstützung von Teilqualifizierungen (Bildung in kleinen Schritten mit hohem Motivationseffekt)
- Unterstützung von Unternehmen bei der Integration bei gleichzeitiger Vermeidung von Jo-Jo-Effekten (bei speziellen Unternehmen)

14. Entwicklung der Infrastruktur (Kita, Hort, Schule, Sport)

um neben den attraktiven Arbeitsangeboten, für die die Arbeitgeber verantwortlich sind, auch über eine attraktive Infrastruktur für den Arbeitsort MV zu werben

Situation:

Mecklenburg-Vorpommern wirbt mit attraktiven Standortbedingungen (Arbeiten, wo Andere Urlaub machen). Das reicht aber nicht, um den Standort MV auch im praktischen Sinne attraktiv zu erleben. Für Arbeitnehmer ist ein engmaschiges und wirksames Netz mit Kita, Schule, Hort, Sport- und weiteren Vereinen wichtig und Lebensqualität zugleich. Das ist Werbung für einen attraktiven Arbeitsort MV. Diese Angebote müssen flächendeckend, erreichbar und nutzbar sein.

Forderungen

- Unterstützung der Regionen/Kommunen, ein solches Angebot aufrecht erhalten zu können
- Verbesserung des Betreuungsangebotes auch für kleine Gruppengrößen
- Aktive Bewerbung dieser Angebote

- Aktive Unterstützung bei der Sicherstellung mit geeignetem und motiviertem Personal (Erzieher, Betreuer, Trainer, Mentoren , ...)

15. Mitarbeiterbindung durch Karrierewege und –chancen im eigenen Unternehmen
um Mitarbeiter zu binden, ihn zu wertschätzen, ihm eine langfristige Perspektive im Unternehmen aufzuzeigen

Situation:

Die Sicherung des notwendigen Personalbedarfs konzentriert sich auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter durch Ausbildung und Anwerbung. Häufig werden dabei die „alten Hasen" vergessen. Diese müssen aber mindestens genauso im Fokus stehen. Die Mitarbeiter wollen eine Entwicklung und Perspektive sehen und erfahren. Sie wollen gewertschätzt werden.

Forderungen

- Klare und sichtbare Personalplanung und -entwicklung für den Mitarbeiterstamm
- Schaffung von Benefits für Mitarbeiter
- Regelmäßige Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche mit Festlegung von Perspektiven und Entwicklungsschritten

IV. Fachkräfte von außerhalb gewinnen, Zuwanderung erleichtern

16. Erleichterung der Gewinnung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften durch die Anpassung und Modernisierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
in dem das Fachkräfteeinwanderungsgesetz arbeitgeber- und zuzugsfreundlicher gestaltet und von wesentlichen Hürden der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse befreit wird und somit neben dem Fachkräftezuzug auch der Arbeitskräftezuzug leichter in den Arbeitsmarkt möglich ist.

Situation:

Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften ist eine wichtige Säule zur Sicherung von Fachkräften. Dabei geht es mittlerweile nicht mehr nur um Fachkräfte, sondern allgemein um Arbeitskräfte. Die rechtliche Grundlage dafür ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Dies wird derzeit überarbeitet. Ziel der Überarbeitung muss es sein, dass die Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse erleichtert und beschleunigt wird und somit die Zugangshürden deutlich gesenkt werden.

Forderungen

- Deutliche Verschlankung der rechtlichen Vorgaben über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

-
- Ausweitung der rechtlichen Grundlagen auch für Arbeitskräfte mit geringem oder schwer anzuerkennendem Berufsabschluss
- Beschleunigung der Anerkennungsverfahren in den einzelnen Anerkennungsstellen
- Zulassung der Möglichkeit, dass Anpassungsqualifizierungen auch nach Einreise und Arbeitsaufnahme in Deutschland möglich sind

17. Implementierung einer zentralen Ausländerbehörde in MV
mit einheitlichem Vorgehen und regionaler Erreichbarkeit zur Bündelung der Kapazitäten, Verkürzung von Antragsfristen und Gewährleistung einer konzentrierten und direkt erreichbaren Beratung

Situation:

Die Organisation der Ausländerbehörden in MV erfolgt derzeit dezentral in den verantwortlichen Landkreisen und kreisfreien Städten. Dadurch sollten kurze Wege ermöglicht werden. Das hat aber auch dazu geführt, dass die Ausländerbehörden sehr unterschiedlich agieren. Das ist nicht gut und gibt auch kein gutes und einheitliches Bild für MV ab. Daher sollte dir Struktur der Ausländerbehörden in MV hin zu einer einheitlichen und zentralen Ausländerbehörde geändert werden.

Forderungen

- Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde mit digitaler Erreichbarkeit, Antragstellung und Bearbeitung
- Konkrete Ansprechpartner (sichtbares und wirksames Organigramm → Zuständigkeiten sichtbar machen)
- Einheitliche und transparente Organisation mit festen Regeln, Mindeststandards und der Möglichkeit, begründeter Anpassungen an regionale Bedürfnisse/Anforderungen

18. Digitalisierung von Verwaltungs- und Anerkennungsverfahren
Die Landesregierung hat jedes neue Gesetzgebungsverfahren einem Digitalcheck zu unterziehen, um Bürokratie abzubauen und Genehmigungsverfahren zu erleichtern und zu beschleunigen.

Situation:

Das Thema Bürokratieabbau (Verschlankung, Beschleunigung und effizienzbasierte Strukturierung der Prozesse) wird immer wieder diskutiert. Es scheint aber nicht ausreichend Fahrt aufzunehmen. Im Gegenteil. Verwaltungsverfahren werden eher aufwändiger und dauern länger. Das sollte durch die konsequente Umstellung auf digitale Verfahren umgehend geändert werden. Schließlich muss das der gesetzlichen Vorgabe der Umstellung lt. OZG folgen.

Forderungen

- Realisierung der Anerkennungsverfahren lt. künftigem FAG auf digitaler Basis

19. Verstetigung und Finanzierung der Welcome Center
durch eine langfristige und stetige finanzielle Unterstützung der Welcome Service Center (WSC), und so die projektorientierte und damit zeitlich begrenzte Aufgabenerfüllung zu beenden und langfristige und fachlich stabile Strukturen zu sichern

Situation:

Das Welcome Service Center im Landkreis Nordwestmecklenburg leistet seit Jahren eine gute Arbeit im Sinne der Unternehmen der Region. Es betreibt Werbung für die Region und unterstützt Unternehmen, nach dem diese eine geeignete Fachkraft gefunden haben, beim Ankommen in der Region. Dazu zählen u. a. die Themen Wohnung, Schule, Kita, Arbeitsstelle für den Partner, Freizeitaktivitäten. Bisher erfolgt die Finanzierung über den Landkreis Nordwestmecklenburg und Projektmittel. Das sieht in anderen Regionen gleichermaßen aus und sollte daher geändert werden.

Forderungen

- Einrichtung einer dauerhaften und grundsätzlichen Finanzierung der Welcome Service Center durch das Land, die Landkreise und kreisfreien Städte
- Schaffung einer geeigneten personellen Struktur
- Schaffung der rechtlichen Möglichkeiten, dass einzelne Leistungen durch die Beauftragenden (Unternehmen) gezahlt werden

20. Betreuung und Einbindung im Unternehmen und in der Region
durch Entwicklung einer aktiven Willkommenskultur, Betreuung auch nach der Arbeitszeit, Begleitung durch Mentoren und Partnerschaften (im Unternehmen)**.**

Situation:

Fach- und Arbeitskräfte werden aus anderen Regionen (und aus dem Ausland) gewonnen. Sie kommen in der Region an und werden im Unternehmen eingebunden. In der Praxis sieht das häufig nicht so klar aus. Sie sind neu in der Region, vieles ist unbekannt, Unsicherheiten entstehen. Hier bedarf es konkreter und erlebbarer Hilfestellungen. Sie dürfen nicht allein gelassen werden. Bezugspersonen müssen vorhanden sein.

Forderungen

- Organisation von Sprachkursen in der Arbeitszeit
- Schaffung einfacher (niederschwelliger) Hilfsmittel (Schaukarten, Merkblätter, ...)
- Absenken von Zertifizierungshürden (für Sprachangebote)
- Vernetzung bestehender Angebote
- Interkulturelle Trainings für Unternehmen und deren Mitarbeiter

- Nutzung von Arbeitgebernetzwerken u.a. NUIF (Netzwerk Unternehmer integrieren Flüchtlinge)
- Gelegenheiten zum Kennenlernen in Unternehmen schaffen (FIKA)
- Mentoren, „Buddy Pool", Tandem bilden (Bezugspersonen im Unternehmen benennen, um die Integration zu erleichtern)

Industrie- und Handelskammer zu Schwerin
Schwerin, den 14. Juni 2023

gez. Matthias Belke
Präsident

gez. Siegbert Eisenach
Hauptgeschäftsführer