

**Landtag Mecklenburg-Vorpommern**

8. Wahlperiode

Wirtschaftsausschuss

## **Stellungnahme**

des Welcome Centers Vorpommern-Rügen

zur

öffentlichen Anhörung des Wirtschaftsausschusses am 19. Oktober 2023,

**Themenblock „Wirtschaft, Tourismus, Arbeit“**

im Rahmen der Beratungen zum Doppelhaushalt 2024/2025

des Landes Mecklenburg-Vorpommern

# Landkreis Vorpommern-Rügen

## Der Landrat



Landkreis Vorpommern-Rügen, Carl-Heydemann-Ring 67, 18437 Stralsund

**Landtag Mecklenburg-Vorpommern**  
**Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur, Energie, Tourismus und Arbeit**  
**-Der Vorsitzende-**  
**Herr Martin Schmidt**

[wirtschaftsausschuss@landtag-mv.de](mailto:wirtschaftsausschuss@landtag-mv.de)

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:  
Mein Zeichen: 02.20.02.01  
Meine Nachricht vom:  
**Bitte beachten Sie unsere Postanschrift unten!**

**Fachdienst:** Stabstelle Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung  
**Fachgebiet / Team:** Dr. Christian Bülow  
**Auskunft erteilt:** Tribseer Damm 1a  
**Besucheranschrift:** 18437 Stralsund

**Zimmer:** 110  
**Telefon:** +49 (0) 3831 357-1257  
**Fax:** +49 (0) 3831 357-441250  
**E-Mail:** [Christian.Buelow@lk-vr.de](mailto:Christian.Buelow@lk-vr.de)

**Datum:** 10.10.2022

### Stellungnahme zum Doppelhaushalt 2024/25 als Vertreter der Welcome Center MV (Anhörung 19. Oktober)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Schmidt,

ich möchte mich recht herzlich für die Möglichkeit bedanken, an der genannten mündlichen und schriftlichen Anhörung teilnehmen zu können. Meine schriftlichen Ausführungen als Vertreter der Welcome Center MV finden Sie anbei. An der Anhörung am 19. Oktober werde ich (ebenfalls als Vertreter) gern persönlich teilnehmen.

Die Fragen 51,52 und 54,55 werden aufgrund der inhaltlichen Überschneidungen in einem jeweiligen Block beantwortet.

Für Rückfragen stehe ich bzw. die Welcome Center MV den Abgeordneten u. a. im Rahmen der Anhörung gern persönlich zur Verfügung.

im Auftrag

Dr. Christian Bülow  
Leiter Welcome Center Vorpommern-Rügen

Anlage 1 Altersstruktur Mecklenburg-Vorpommern 2022

Anlage 2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Mecklenburg-Vorpommern 2006-2022

**Postanschrift**  
Landkreis Vorpommern-Rügen  
Carl-Heydemann-Ring 67  
18437 Stralsund

**Kontaktdaten**  
T: 03831 357-1000  
F: 03831 357-444100  
[poststelle@lk-vr.de](mailto:poststelle@lk-vr.de)  
[www.lk-vr.de](http://www.lk-vr.de)



**Bankverbindung**  
Sparkasse Vorpommern  
IBAN: DE43 1505 0500 0000 0001 75  
BIC: NOLADE21GRW

**allgemeine Sprechzeiten**  
Dienstag 09:00-12:00 Uhr  
13:30-18:00 Uhr  
Donnerstag 09:00-12:00 Uhr  
13:30-16:00 Uhr  
oder Termin nach Vereinbarung



#### **48. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation bzw. den Fachkräftemangel in MV ein?**

Insgesamt ist der Arbeits- und Fachkräftemangel besorgniserregend. Bei Nichthandlung droht ein signifikanter Verlust der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Ein Problem ist u. a. die demographische Entwicklung, die Auswirkungen für den Arbeitsmarkt mit sich bringt: Nach Daten des Landesamtes für innere Verwaltung MV lebten im Jahr 2022 mehr 90-jährige Frauen als Kinder im Alter von 0-1 Jahr im Bundesland. Die 15 bis 30-jährigen stellen mit ca. 200.000 Personen einer der schwächsten Kohorten dar. Das ist nur jeder achte Einwohner. Hingegen sind mehr als 35 % (ca. 575.000) und damit jeder 3. in MV lebende Mensch 60 Jahre oder älter. Diese Entwicklungen münden rein quantitativ in einer immer schwierigeren Situation der Verfügbarkeit von potenziell sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Aus diesem Grund stellen Zuwanderungsinitiativen, wie die Welcome Center, eines der wichtigsten Stellschrauben zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar.

Wir verweisen darauf, dass der Beirat für die Fachkräftestrategie des Landes eine Arbeitsmarktstudie für Mecklenburg-Vorpommern in Auftrag gegeben hat. Laut Pressemitteilung des Wirtschaftsministeriums MV vom 26.06.2023 ist die Veröffentlichung der vollständigen Ergebnisse für das 4. Quartal 2023 avisiert.

#### **49. Wie hat sich der Fachkräftemangel in unserem Land in den letzten Jahren entwickelt und welche Branchen sind am stärksten betroffen?**

Der Fach- und Arbeitskräftemangel hat längst alle Branchen erreicht. Besonders bekannte Bereiche (wie bspw. Gastronomie oder Pflege) korrelieren mancherorts mit geringeren Löhnen. Allerdings existieren Mängel in teilweise systemimmanenten hochqualifizierten Bereichen (u. a. Lehrer, Ärzte), die nur bedingt mit Lohnstrukturen erklärt werden können.

Der Arbeitsmarkt ist seit Mitte der 2000er Jahre zu einem Arbeitnehmermarkt geworden. Die angesprochene Überalterung der Gesellschaft überträgt sich auf die Beschäftigten: Laut Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit waren 2012 ca. 18 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MV 55 Jahre oder älter. In 10 Jahren bis 2022 hat sich dieser Stock von ca. 100.000 Personen auf 157.000 Beschäftigte erhöht, was ungefähr der Einwohnergröße des Landkreises Nordwestmecklenburg entspricht. Mittlerweile sind ca. 27 % der Arbeitnehmer in MV 55+. Es bedeutet, dass diese Menschen in den nächsten 10 Jahren (bzw. rein rechnerisch bis spätestens 2035) komplett vom Arbeitsmarkt verschwunden sein werden. Diese Lücke kann aufgrund der demographischen Situation nicht allein mit Einheimischen geschlossen werden. Der aktuell jetzt schon deutlich sichtbare Fach- und Arbeitskräftemangel ist somit erst der Anfang einer sich weiter verschärfenden Entwicklung.

#### **50. Welche Aufgaben sollten aus Ihrer Sicht zu Gewinnung von Fachkräften Welcome Center im Land übernehmen und in welchem Umfang würde eine Landesunterstützung erforderlich sein, um diese Aufgaben zu erfüllen?**

Die Welcome Center dienen aktuell als zentrale Anlaufstellen für Zuzügler/innen aus dem In- und Ausland. Sie stellen Kontakte zu den passenden regionalen Akteuren, Institutionen und Unternehmen her und bieten eine wichtige Orientierungs- und Entscheidungshilfe für Neubürger/innen. Neben der Zuwanderungsberatung stellen die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit und die Unterstützung der regionalen Unternehmen eine wichtige Tätigkeit der Welcome Center dar.

Die Herkunft der Zuwanderer ist je nach Welcome Center etwas unterschiedlich. Jedoch korreliert sie grundsätzlich mit klassischen touristischen Herkunftsgebieten (z. B. Berlin, Hamburg,

Sachsen, NRW). Die Quote der international betreuten Zuwanderer beträgt insgesamt höchstens 1/3.

Die Regionen in MV haben seit 2016/17 auf den Arbeits- und Fachkräftemangel reagiert und Welcome Center gegründet. Das Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern hat wichtige befristete Anschubfinanzierungen (u. a. im Rahmen von Strukturentwicklungsmaßnahmen) geleistet. Mittlerweile gibt es wenigstens sieben Einrichtungen im Bundesland (Nordwestmecklenburg, Region Rostock, Vorpommern-Rügen, Region Greifswald, Stettiner Haff, Mecklenburgische Seenplatte, Ludwigslust), die unterschiedliche Träger- und Finanzierungsmodelle aufweisen. Mindestens drei der Einrichtungen sind von bestimmten Projektfinanzierungen des Landes abhängig. Dies mündet u. a. in befristeten Arbeitsverträgen in Bereichen, wo die Mitarbeiter/innen ironischerweise für das Leben und Arbeiten in MV werben sollen. Das impliziert eine hohe Personalfuktuation, die die wichtige Netzwerkarbeit bei einigen Einrichtungen regelmäßig einer kompletten Zurücksetzung unterzieht. Des Weiteren rauben die Fördermittelverwaltungs- und Dokumentationspflichten und Akquisetätigkeiten wichtige Zeit, die dann für die eigentliche Beratungsarbeit nicht zur Verfügung steht.

Eine Landesunterstützung sollte für längere Zeiträume angedacht sein. Des Weiteren müsste das Land für eine dauerhafte und komplette Finanzierungsbasis sorgen, um die Einrichtungen zu sichern. Eine Aufstockung der Personalkapazitäten würde die Leistungsfähigkeit der Welcome Center steigern und noch mehr Fachkräfte nach MV lotsen.

Hinsichtlich der Bewerbung der Dienstleistung der Welcome Center mangelt es aktuell an Marketingbudgets, um größere Kampagnen durchzuführen. Das Land sollte bestimmte finanzielle Unterstützung bereitstellen, um mithilfe der Welcome Center mehr potenziell sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei ihren Bestrebungen nach MV zu kommen, zu unterstützen.

Darüber hinaus wünschen sich die Welcome Center die Einrichtung einer Koordinierungsstelle bzw. eines Ansprechpartners im Land. Hier könnten Angebote gebündelt und die Arbeit der unterschiedlichen Akteure koordiniert werden (bspw. nach Vorbild des ZEFAS in Sachsen). Das Land könnte von den Erfahrungen der Welcome Center profitieren, die tagtäglich mit Zugewanderten arbeiten.

**51. Im Vergleich zu anderen Bundesländern: Wie bewerten Sie die Ausrichtung der Welcome Center in MV?**

**52. Wie sehen Sie die zukünftige Rolle der Welcome Center im Land?**

Die flächendeckende Präsenz der Welcome Center in MV ist grundsätzlich positiv und nicht selbstverständlich.

Der Föderalismus in Deutschland bringt insgesamt sehr unterschiedliche Strukturen hervor. Allerdings sind schlagkräftige Welcome Center nur dort, wo es eine starke Landesunterstützung gibt: In Sachsen wurde 2022 das ZEFAS (Zentrum für Fachkräftesicherung) gegründet. Dies ist ein Eigenbetrieb des Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft mit ca. 10-15 Mitarbeitern. Hier werden die zahlreichen Initiativen koordiniert und gebündelt. In Sachsen gibt es damit mindestens 6 Welcome Center. In Thüringen betreibt das Land seit fast 10 Jahren die ThaFF (Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung). Dies ist ein Fachkräfteservice, der Standortmarketing, Ansiedlungsanfragen und Dienstleistungen der Welcome Center miteinander kombiniert. Hier arbeiten über 20 Mitarbeiter/innen.

Besonders spannend ist auch die aktuelle Entwicklung im Nachbarbundesland Schleswig-Holstein. Hier ist die Errichtung eines landesweiten Welcome Centers für das Jahresende 2023 avisiert. In einer komplett neuen Organisation soll eine enge Verzahnung zwischen der zentralen Ausländerbehörde (Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge), der Wirtschaftsförderung

und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH und der Bundesagentur für Arbeit realisiert werden. Bis zur endgültigen Ausbaustufe werden hier bis 2025 ca. 25 Mitarbeiter/innen die Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein verbessern. Letztlich bleibt zu konstatieren, dass die Konkurrenz nicht schläft. Falls MV nicht bereit ist, mehr in die Verbesserung der Fachkräftesituation zu investieren, werden wir schließlich gegenüber anderen Bundesländern bei der Fachkräftewerbung und -betreuung noch weiter ins Hintertreffen geraten.

### **53. Welche Funktion sollten die Welcome Center Ihrer Ansicht nach bei der Fachkräftestrategie des Landes übernehmen?**

Eine stärkere Berücksichtigung der Welcome Center im Rahmen der Fachkräftestrategie wird hiermit gefordert. Für die Teilnahme am rund 40-köpfigen Expertenbeirat der Landesregierung wurden keines der Welcome Center angefragt. Gleichwohl wird hier Basisarbeit geleistet und die Bedürfnisse und Anforderungen für die Zuwanderer/innen sind bekannt. Gern würden die Welcome Center ihre Expertise in die Fachkräftestrategie einfließen lassen. Wir benötigen eine umsetzbare und zielführende Strategie, in der die Welcome Center eine konkrete Rolle spielen. Aus Sicht der Welcome Center ist eine einheitliche Strategie für die Integrationsarbeit in MV nicht erkennbar. Für eine Bestandsaufnahme könnte es sinnvoll sein, sämtliche Aktivitäten in MV hinsichtlich der Fachkräftearbeit (u. a. Anwerbung, Sicherung, Marketing, Betreuung) überblicksartig darzustellen.

Des Weiteren verweisen wir u. a. auf das Positionspapier der IHK zu Rostock vom März 2023 zur Arbeits- und Fachkräftesicherung (Seite 7), wo folgendes gefordert wird: *„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 unterstützen. Deren finanzielle Ausgestaltung darf nicht an Förderprogrammen hängen und muss im Interesse aller Beteiligten durch Bund und Land finanziert werden.“*

Ebenso unterstützt der Landkreistag unsere Forderungen nach einer auskömmlichen Finanzierung und besserer Ausstattung der Welcome Center in der Stellungnahme zum Doppelhaushalt 2024/25 vom 05. Oktober 2023: *„Um die kontinuierliche und komplexe Netzwerkarbeit in den Welcome Service Centern (WSC) zu gewährleisten, fordert der Landkreistag Mecklenburg-Vorpommern eine verbesserte und dauerhaft ausgerichtete Landesförderung.“*

### **54. Was muss Ihrer Meinung nach passieren, damit MV attraktiver für Rückkehrende, Binnenwanderer aus anderen Bundesländern, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, Urlauberinnen und Urlauber (als potenzielle Fachkräfte) sowie Zuwanderer aus EU-Mitgliedstaaten beziehungsweise Drittstaaten wird?**

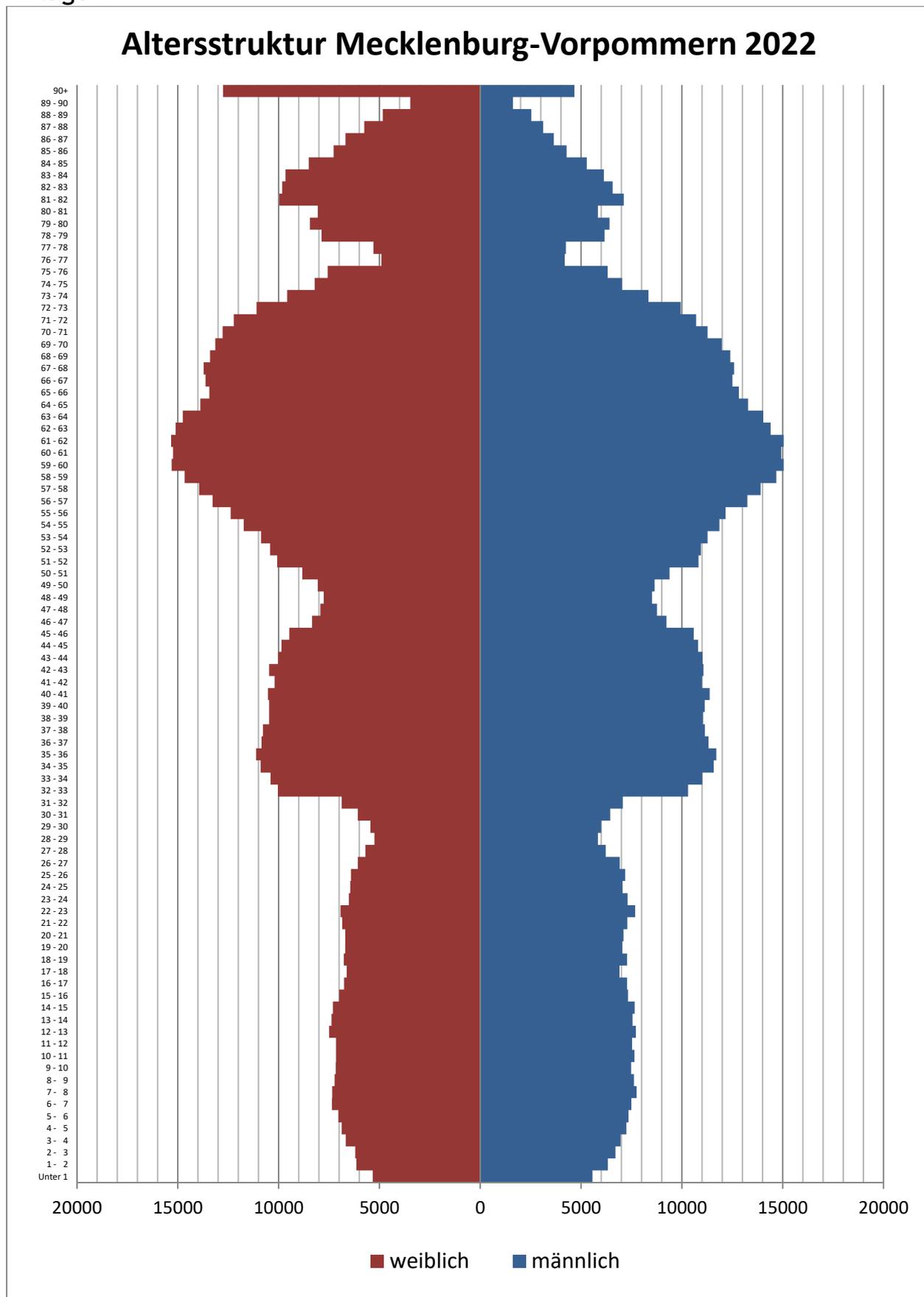
### **55. Was sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Maßnahmen im Land, um die Fach- und Arbeitskräftesituation kurzfristig bzw. langfristig zu verbessern?**

Grundsätzlich muss sich die Willkommenskultur in allen gesellschaftlichen Bereichen verbessern. Es muss verstanden werden, dass die Integration von Menschen von außerhalb kein Akt der Nächstenliebe darstellt. Sondern es ist eine ökonomische Notwendigkeit, um den aufgebauten Wohlstand zu verbessern bzw. wenigstens aufrecht zu halten. Ohne neue Fach- und Arbeitskräfte ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Bundeslandes mittelfristig (u. a. aufgrund der Überalterung der Bevölkerung) gefährdet. Die interkulturelle Öffnung bzw. die Sensibilisierung für die Beschäftigung auswärtiger Arbeitnehmer ist bei den Unternehmen und Behörden nötig, damit die Leute auch langfristig in MV bleiben.

Eine koordinierte Fachkräftekampagne (insbes. auf digitalen Kanälen) mit den Akteuren des Landes, der Kommunen, der Wirtschaftsförderungen und den Welcome Centern lockt überregional und international Neubürger/innen nach Mecklenburg-Vorpommern. Bei der Betreuung der Fachkräfte können die Welcome Center eine wichtige Rolle als erste Ansprechpartner übernehmen, die dann Angebote (u. a. MVtutgut, MV4you, Lehrer-in-MV) noch stärker an die Zielgruppen kommunizieren.

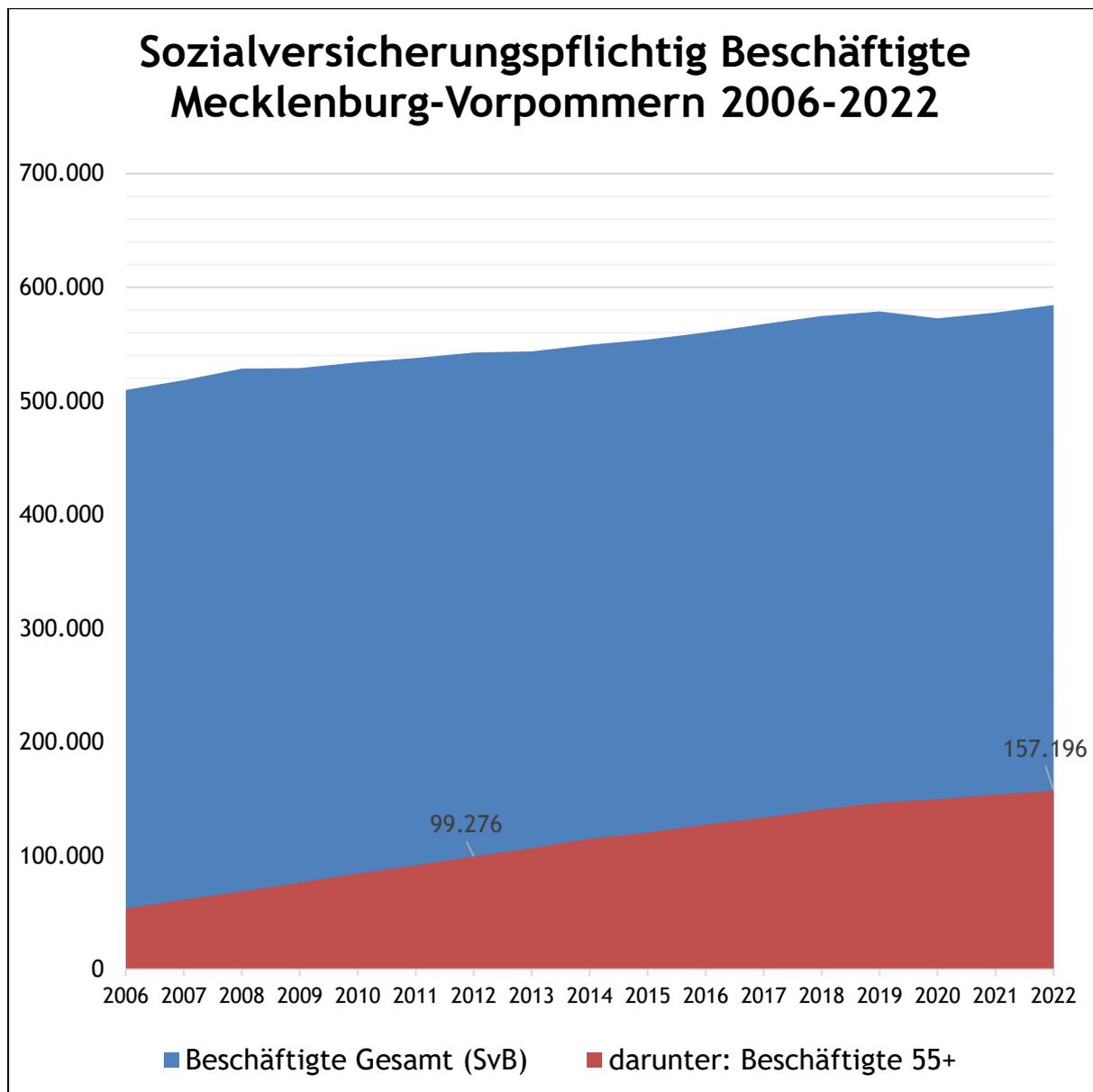
Ein weiterer Baustein könnte die Belebung der „Ländlichen Gestaltungsräume“ (Kategorie im Landesraumentwicklungsprogramm 2016) bzw. bestimmter Landstädte (z. B. Anklam, Barth, Demmin, Grimmen, Sternberg) sein. Zur stärkeren Berücksichtigung der Megatrends Digitalisierung und Stadtflucht könnten nach dem Vorbild des „Summer of Pioneers“ (bspw. in Wittenberge/Brandenburg) regionale Innovationscluster geschaffen werden. Es könnten drei oder vier Orte als Modellregionen ausgewiesen werden. Hierbei kommen jeweils ca. 20 Großstadtflüchter ein Jahr in einer Kleinstadt zusammen um ihre kreativen Ideen in die Fläche von MV bringen. In Wittenberge ist bspw. die Hälfte der Pioniere nach Abschluss des Projektes vor Ort geblieben. Der Imagewandel, große überregionale Aufmerksamkeit und letztlich weiterer Zuzug stellen hier wichtige positive Effekte dar. Bestimmte Finanzierungsmodelle vom Land für ein oder zwei Jahre könnten bereits wichtige Weichen für neue Entwicklungen bei der Verbesserung der Fachkräftesituation in den periphereren Regionen von MV stellen.

Anlage 1



Quelle: nach Daten [www.laiv-mv.de](http://www.laiv-mv.de), Darstellung Dr. Christian Bülow

## Anlage 2



Quelle: nach Daten <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>, Darstellung Dr. Christian Bülow