MV tut gut.

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Nord

VU

IHK Die IHKs in Mecklenburg-Vorpommern

Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nord

LANDKREISTAG Mecklenburg-Vorpommern

StGT MV

Fachkräftezuwanderungs-strategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern

MV tut gut.

Impressum

Herausgeber
Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern –
vertreten durch Ministerium für Wirtschaft,
Infrastruktur, Tourismus und Arbeit
Johannes-Stelling-Straße 14
19053 Schwerin

Stand
22. Januar 2026

Überblick über das Ziel und den Ansatz der Strategie

„Wir unterstützen eine systematische Fachkräfteeinwanderung nach Mecklenburg-Vorpommern, arbeiten effizient an der Lösung von Hemmnissen und an der Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit, um einen relevanten Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten."
(mission statement)

Das Ziel der Fachkräftezuwanderungsstrategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern ist es, die langfristige Fach- und Arbeitskräftesicherung durch die Erhöhung des Anteils gezielter Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften sowie Auszubildenden mit Drittstaatsangehörigkeit – Internationals – und durch die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von bereits im Inland befindlichen Personen mit internationaler Berufshistorie – unter Berücksichtigung besonderer Herausforderungen durch sich entwickelnde Vielfalt in Unternehmen, Behörden und Gesellschaft – mitzugestalten. Die Fachkräftezuwanderungsstrategie stellt dabei eine Spezifizierung der Fachkräftestrategie des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die vorstehend genannten Zielgruppen dar. Die Strategie dient dazu, den Standpunkt der Landesregierung und der Partner im Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern zu einer gezielten Fachkräfteeinwanderung zu verdeutlichen. Unternehmen, verantwortlichen Behörden, beteiligten Beratungseinrichtungen sowie ehrenamtlichen Akteuren wird ein Überblick zu Prozessen, Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten sowie zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen gegeben.

Die Fachkräftezuwanderungsstrategie entwirft zahlreiche und dabei unterschiedliche Maßnahmen, um das langfristige Ziel, ausreichend Personen gezielt und nachhaltig in den Arbeitsmarkt, Unternehmen und Gesellschaft vor Ort zu integrieren, zu erreichen. Dazu haben sich Vertreterinnen und Vertreter unter anderem der Wirtschaft, der Sozialpartner und der Ministerien sowie der Bundesagentur für Arbeit in einem strukturierten Verfahren als Redaktionsgruppe zusammengesetzt und aus verschiedensten Blickpunkten wichtige Ansatzpunkte ermittelt.

Die Fachkräftezuwanderungsstrategie enthält Vorschläge, wie mit gezielter Ausrichtung vor allem vorhandener Ressourcen die Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern durch Internationals unterstützt werden kann. Alle vorgeschlagenen Maßnahmen stehen unter Finanzierungsvorbehalt. Da die Maßnahmen von Entscheidungstragenden der betreffenden Institutionen – also außerhalb der Redaktionsgruppe – geprüft, diskutiert und gegebenenfalls umgesetzt werden, ist es nicht durchgehend möglich, spezifische Angaben zu allen konkreten finanziellen Auswirkungen innerhalb der Strategie darzustellen. Die Fachkräftezuwanderungsstrategie soll gleichwohl einen Rahmen für die Umsetzung bieten. Daher wird empfohlen, zur Nachhaltung des Gesamtprozesses der Maßnahmenumsetzung eine Arbeitsgruppe der relevanten Institutionen einzurichten – auch um den Fortschritt der Zielerreichung eng zu gestalten und die Strategie soweit erforderlich anzupassen.

Der Strategie geht es auch darum, entlang des Einwanderungsprozesses bestehende Hemmnisse aufzuzeigen und zu definieren, was getan werden kann, um die Zukunft des Zuwanderungsprozesses für Mecklenburg-Vorpommern aktiv positiv zu gestalten im Sinne einer kurz-, mittel- und langfristigen Zielerreichung. Die Fachkräftezuwanderungsstrategie enthält daher sowohl übergeordnete Maßnahmen als auch Maßnahmen, die Strukturen des Landes betreffen, die bestehende rechtliche Grundlagen tangieren, die Wirtschaftsakteure ansprechen, die Bereiche der Sprachbil-

dung, der Anerkennung sowie des Wohnraums betreffen und schließlich Maßnahmenvorschläge im Bereich der Vielfaltsgestaltung in Unternehmen, Sozialraum und Gesellschaft („Willkommenskultur").

Konkrete Maßnahmen wurden maßgeblich durch die breite Beteiligung von Betroffenen und Personen mit Expertise sowie Umsetzenden im Rahmen einer Fachtagung der Integrationsbeauftragten, Frau Jana Michael, zum Thema „Erfahrungen bei der Integration in Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus migrantischer Perspektive", durch einen „Maßnahme-Workshop" des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit basierend auf den Abfrageergebnissen zur Umfrage bezüglich bestehender Hemmnisse und Herausforderungen, durch einen „Rekrutierungs-Workshops" bei der Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. (VU) sowie durch mehrere Gespräche mit Fachleuten entwickelt. Teilweise vorhandene Redundanzen in den Maßnahmen können und sollen daher im Folgenden nicht vereinheitlicht werden, da diese Dopplungen letztlich besonders wichtige Handlungsschwerpunkte verdeutlichen und insoweit auch auf Dringlichkeiten hinweisen. Die Darstellung der Maßnahmenabfolge entspricht der Darstellungslogik in der Fachkräftezuwanderungsstrategie selbst. Konkret einzuleitende Umsetzungsschritte der vorgeschlagenen Maßnahmen finden sich im Übrigen in der „Maßnahmenübersicht" im Anhang zur Strategie wieder. Insgesamt werden sämtliche Maßnahmen möglichst barrierefrei sowie diskriminierungsfrei umgesetzt. Die besondere Lebenssituation von Frauen mit Migrationserfahrung findet Berücksichtigung.

Die Maßnahmen im Überblick:

Wesentliche Rahmenbedingungen

1. GEMEINSAM: sensibilisieren wir Unternehmen sowie Gesellschaft für die Relevanz und Chancen der Beschäftigung von Internationals.

2. GEMEINSAM: verbessern wir sukzessive die Rahmenbedingungen der Rekrutierung sowie der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsintegration und beschleunigen diesbezügliche Prozesse.

3. GEMEINSAM: setzen wir uns gegenüber dem Bund für gebotene Änderungen der gesteuerten Erwerbsmigration ein.

4. GEMEINSAM: entwickeln wir Maßnahmen für die gesteuerte Erwerbsmigration von Internationals und für die Arbeitsmarktintegration von inländischen Personen mit internationaler Erwerbsbiografie weiter und konzipieren dort, wo erforderlich, ergänzende zielgruppenspezifische Maßnahmen („ganzheitliche Integrationsstrategie").

Grundlegende Schritte zur systematischen Integration von Fachkräften aus Drittstaaten in den Arbeitsmarkt

5. GEMEINSAM: erweitern wir die Kooperationen und Netzwerkspartnerschaften der Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern und evaluieren die Wirkung der Fachkräftezuwanderungsstrategie.

6. GEMEINSAM: wirken wir auf eine Beschleunigung der Durchführung von Verfahren von Zugewanderten, z.B. durch schlagkräftige Kommunikation im Rahmen von Beteiligungsverfahren gegenüber dem Bund, hin.

Anwerbung und Rekrutierung von Fachkräften im Ausland sowie unterstützende Institutionen und Aktivitäten

7. GEMEINSAM: machen wir den internationalen Fachkräftepool der Bundesagentur für Arbeit – vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen – sichtbarer und damit nutzbarer.

8. GEMEINSAM: führen wir entlang konkreter unternehmerischer Auslandsaktivitäten den Abschluss neuer Rahmenvereinbarungen der Landesregierung mit ausländischen Staaten / Regionen herbei.

9. GEMEINSAM: spezifizieren wir den Bedarf an Fachkräften – inklusive Ausbildungsbedarfe der Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern und setzen darauf abgestimmte unternehmensgrößenangepasste Rekrutierungsmaßnahmen um, wobei wir insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen.

Spracherwerb

10. GEMEINSAM: konzipieren und finanzieren wir zwingend notwendige ergänzende berufsbezogene Sprachangebote und setzen diese um.

11. GEMEINSAM: setzen wir uns gegenüber dem Bund für kurzfristig verfügbare und auch in den ländlichen Regionen flächendeckend zur Verfügung stehende Sprachbildungsangebote ein, schließen wo möglich dennoch verbleibende Bedarfslücken des grundständigen und vertiefenden Spracherwerbs und erschließen dort, wo sinnvoll, die Möglichkeiten der Herabsetzung von bisher üblichen Standards.

Aufenthaltsrecht und nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt

12. GEMEINSAM: treiben wir die personelle und qualifikatorische Stärkung der kommunalen Ausländerbehörden voran und setzen uns für die Verwendung von geeigneten Fiktionstatbeständen gegenüber dem Bund ein.

Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen

13. GEMEINSAM: arbeiten wir daran Anerkennungsverfahren zu beschleunigen. Dazu sorgen wir für mehr Transparenz, für einheitliche und barrierefreie Beratungsangebote sowie für eine bessere Zusammenarbeit der Anerkennungsstellen. Außerdem setzen wir uns für die Umsetzung offizieller Beschlüsse zur Beschleunigung der Verfahren ein und fordern vom Bund eine langfristig ausreichende finanzielle und personelle Unterstützung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung.

14. GEMEINSAM: gestalten wir die Prozesse der Anerkennungsverfahren, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, transparenter, einfacher und nachhaltiger.

15. GEMEINSAM: stellen wir Angebote für Qualifizierungsmaßnahmen sicher und wirken auf eine Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren hin.

Willkommenskultur und Unterstützung beim Ankommen und Bleiben

16. GEMEINSAM: prüfen wir Optimierungsansätze für vorintegrative Maßnahmen in den Anwerbeländern von Erwerbsmigrantinnen und Erwerbsmigranten sowie unterstützen deren Umsetzung.

17. GEMEINSAM: setzen wir uns für den Auf- und Ausbau digitaler Informationsangebote für zuwanderungsinteressierte und zugewanderte Menschen auf Bundes- sowie Landesebene ein.

18. GEMEINSAM: initiieren wir Maßnahmen zur Stärkung einer lokalen und regionalen Willkommens- und Vielfaltskultur, prüfen das Integrationsgesetz von 2024 und dessen Elemente, entwickeln und leben praxisnahe Grundsätze einer umfassenden Willkommens- und Vielfaltskultur, schaffen interkulturelle Begegnungsstätten, analysieren und erhöhen die Bekanntheit und Nutzung interkultureller Kompetenzangebote für öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen. Darüber hinaus prüfen wir die Umsetzbarkeit einer soziokulturellen „Willkommenskampagne“.

19. GEMEINSAM: unterstützen wir den Aufbau von interkulturellen Angeboten speziell für Unternehmen und sensibilisieren Unternehmen für die gezielte Nutzung dieser Angebote und entwickeln Ansätze zur Stärkung lokaler Communities.

20. GEMEINSAM: schaffen wir Angebote zum Auf- und Ausbau interkultureller Kompetenzen in Behörden sowie Ämtern und ermitteln diesbezügliche Schulungsbedarfe, prüfen und verbessern Dolmetscher-Angebote und unterstützen die Einführung einfacher Sprache in Ämtern.

21. GEMEINSAM: setzen wir uns für einen direkten Arbeitsmarktzugang von geflüchteten Menschen sowie für eine Beschleunigung der Durchführung von Anerkennungsverfahren ein. Dazu zählen auch die Abbildung und Weiterentwicklung sprachlicher und informeller Kompetenzen.

22. GEMEINSAM: begegnen wir jeder Form von Diskriminierung und sichern Gleichbehandlung und Chancengleichheit in allen Lebensbereichen.

23. GEMEINSAM: kommunizieren wir Beispiele gelungener Integration in Arbeit und Gesellschaft sowie deren arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftlichen Mehrwert unter Berücksichtigung der individuellen Leistung.

24. GEMEINSAM: untersuchen wir praxisorientiert Tätigkeit und Wirksamkeit von analogen bzw. digitalen Beratungsangeboten, vor allem solchen der arbeitsmarktorientierten Ankommens- und Bleibeunterstützung.

25. GEMEINSAM: wirken wir darauf hin, bestehende Unterstützungsangebote für Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Internationals bei der Integration in Arbeitsmarkt und Sozialraum langfristig zu sichern sowie bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

26. GEMEINSAM: wirken wir – auch mit Blick auf Internationals – darauf hin, dass guter und bezahlbarer Wohnraum systematisch mitgedacht wird.

27. GEMEINSAM: wirken wir auf eine quantitative wie qualitative bedarfsgerechte Stabilisierung der Ressourcenausstattung in Kindertagesstätten und Schulen hin.

Potential für Mecklenburg-Vorpommern: Studieninteressierte und Studierende mit Drittstaatsangehörigkeit

28. GEMEINSAM: nehmen wir die Zielgruppe internationaler Studierender in den Blick, vereinheitlichen die Entscheidungspraxis zur Dauer von Aufenthaltserlaubnissen von internationalen Studierenden und berücksichtigen auch die Studierenden bei künftigen internationalen Rahmenvereinbarungen sowie in den Angeboten der verschiedenen Ankommens- und Bleibeunterstützungsstrukturen.

Umsetzung der Fachkräftezuwanderungsstrategie

29. GEMEINSAM: werden wir Ziele und Maßnahmen der Fachkräftezuwanderungsstrategie in einem systematischen Prozess umsetzen, regelmäßig überprüfen und bedarfsgerecht anpassen.

Gliederung

Überblick über das Ziel und den Ansatz der Strategie 1

1. Einführung 7

2. Wesentliche Rahmenbedingungen im Überblick 9

2.1 Ausgangslage am Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns 9

2.2 Aktuelle bundesrechtliche Verbesserungen zur Erwerbsmigration von Drittstaatsangehörigen 10

2.3 Exkurs: Potentialabschätzung von bereits in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit 11

3. Grundlegende Weichenstellungen in Mecklenburg-Vorpommern zur systematischen Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit Drittstaatsangehörigkeit 13

3.1 Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern 13

3.2 Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Mecklenburg-Vorpommern 15

4. Anwerbung und Rekrutierung im Ausland sowie unterstützende Institutionen und Aktivitäten 18

4.1 Angebote für Individualkundinnen und -kunden aus dem Ausland 18

4.1.1 Bundesagentur für Arbeit 18

4.1.2 Projekte des Digital Streetwork 19

4.2 Anwerbe- und Rekrutierungsprojekte der Partnerinnen und Partner für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern 19

4.2.1 Bund sowie Bundesagentur für Arbeit 19

4.2.2 Verbandliche, unternehmerische oder andere privatwirtschaftliche Rekrutierungsaktivitäten 21

4.2.3 Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern 22

4.3 Weitere unterstützende Institutionen sowie Aktivitäten in Mecklenburg-Vorpommern 23

4.4 Bundesländerübergreifende Aktivitäten unter Beteiligung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern 23

4.5 Abgleich von Angebot und Nachfrage sowie Lösungsoptionen zur Schließung identifizierter Bedarfslücken 24

5. Spracherwerb 27

5.1 Vorbereitender Spracherwerb im Ausland 27

5.2 Spracherwerb im Inland 28

5.2.1 Bundesangebote 28

5.2.2 Ansätze zur Flankierung der bundesgeförderten Sprachangebote 28
5.2.3 Sprachangebote in Mecklenburg-Vorpommern 28

6. Aufenthaltsrecht und nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt 29
6.1 Strukturiert bzw. angeworben zuwandernde Fachkräfte mit Drittstaatsangehörigkeit 29
6.2 Hemmnisse bei der der Erteilung einer längerfristigen Aufenthaltserlaubnis mit Arbeitszugang und Ansätze zur Prozessoptimierung 30
6.3 Empfehlungen an die Bundespolitik zur Prozessbeschleunigung 31
6.4 Geflüchtete Menschen im Erwerbsalter mit Drittstaatsangehörigkeit 31

7. Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen 33
7.1 Anerkennungsverfahren und Anerkennungsstellen in reglementierten bzw. in nicht reglementierten Berufen – ein unvollständiger Einstieg 33
7.2 Unternehmerisches Engagement zugunsten der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen 35
7.3 Beratungsangebote im Hinblick auf die Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsabschlüssen oder bezüglich der Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen 36

8. Gestaltung von Willkommenskultur sowie Ankommens- und Bleibeunterstützung 39
8.1 Nachhaltige gesellschaftliche und betriebliche Integration von neu zuwandernden Internationals nach Mecklenburg-Vorpommern sowie von bereits im Land aufhältigen Erwerbspersonen mit ausländischen Abschlüssen 39
8.2 Entwicklung einer Willkommenskultur in Mecklenburg-Vorpommern 44
8.2.1 Willkommenskultur im Land und in den Regionen 46
8.2.2 Interkulturelle Sensibilisierung, Öffnung und Vorbereitung von Unternehmen sowie Mitarbeitenden auf die Beschäftigung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte 47
8.2.3 Beispiele gelungener Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft 47
8.3 Ankommens- und Bleibeunterstützung durch die Welcome Center in den Regionen 48
8.4 Niederschwelliger, individueller Zugang zu Migrationsberatungsangeboten vor Ort 49
8.5 Initiativen zur Stärkung des Empowerments 51
8.6 Weitere Schlüsselfaktoren gelingender Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft 51
8.6.1 Unterstützung von administrativen Prozessen für einen gelingenden Arbeitsmarktstart 51
8.6.2 Wohnraum als Erfolgsfaktor für Fachkräfteintegration 52
8.6.3 Kita- und Schulplätze in Wohnortnähe 53

9. Studieninteressierte und Studierende mit Drittstaatsangehörigk als Potential für Mecklenburg-Vorpommern 55

10. Umsetzung der Fachkräftezuwanderungsstrategie 57

11. Literatur- und Quellenverzeichnis 58

ANHANG Maßnahmenübersicht 60

1. Einführung

Das Zukunftsbündnis Mecklenburg-Vorpommern fasste am 5. April 2024 den Beschluss zur Aufstellung einer Fachkräftezuwanderungsstrategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Dieser Beschluss erfolgte unter Berücksichtigung der aktuellen und der perspektivisch absehbaren wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen sowie demographischen Rahmenbedingungen. Zudem artikulierte das Zukunftsbündnis den Bedarf an der Schaffung konzeptioneller Grundlagen für die Tätigkeit der einzurichtenden Fachkräfte-Service-Zentrale M-V.

Die zu erarbeitende Fachkräftezuwanderungsstrategie soll damit ein konkretisierendes Element der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern werden und ist dabei in das Handlungsfeld „Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen“ einzuordnen.

Ziel der Fachkräftezuwanderungsstrategie ist es, durch die systematische Rekrutierung von Erwerbspersonen – Fachkräften sowie Auszubildenden und Studierenden – mit Drittstaatsangehörigkeit im Ausland[1] sowie durch deren nachhaltige arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Integration in Mecklenburg-Vorpommern einen signifikanten Beitrag zur Fachkräftesicherung für Unternehmen mit Standort im Land zu leisten.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden in der hier vorgestellten Strategie die wesentlichen Rahmenbedingungen analysiert, wichtige Herausforderungen identifiziert sowie geeignete Maßnahmen[2] entwickelt. Betrachtet werden dabei die einzelnen Phasen geordneter Erwerbsmigration beginnend bei der Anwerbung von Internationals im Ausland über deren Rekrutierung durch Unternehmen bis hin zu deren nachhaltiger, arbeitsmarktlicher und gesellschaftlicher Integration in Mecklenburg-Vorpommern.

Dazu hat von Mai 2024 bis Juli 2025 eine Arbeitsgruppe – bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Landesbehörden, Kammern und Verbänden sowie weiteren Bundes-, Landes- und Kommunalinstitutionen – unter gemeinsamer Federführung der Abteilung Arbeit im Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern sowie der Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. die hier vorliegende Fachkräftezuwanderungsstrategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern entwickelt. Dafür wurden unter anderem einschlägige statistische Daten, Berichte, Studien und Veranstaltungsdokumentationen ausgewertet, mehrere Workshops unter Beteiligung von externen Fachleuten realisiert (u.a. zum Thema „Rekrutierung von Fachkräften und Azubis aus Drittstaaten“), eine Fachtagung („Erfahrungen bei der Integration in Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus migrantischer Perspektive“) durch die Integrationsbeauftragte Frau Jana Michael und die Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. umgesetzt, durch die Vereinigung eine breit angelegte Verbands- bzw. Unternehmensbefragung durchgeführt sowie zahlreiche Sitzungen der Arbeitsgruppe abgehalten.

Die Fachkräftezuwanderungsstrategie sowie die diese Strategie konkretisierenden Dokumente [3] richten sich handlungsorientiert vor allem an Unternehmerinnen und Unternehmer in Mecklenburg-Vorpommern,

---

1 Nachfolgend wird diese Zielgruppe der Fachkräftezuwanderungsstrategie mit dem Begriff **Internationals** umschrieben. Nur wenn ganz speziell Fachkräfte, Auszubildende oder Studierende gemeint sind werden ebendiese Begrifflichkeiten genutzt.

2 Alle in dieser Strategie vorgeschlagenen Maßnahmen stehen unter **Finanzierungsvorbehalt** seitens der jeweils zuständigen Akteure. Gleichwohl sind von der Redaktionsgruppe – mit Blick auf Sinnhaftigkeit und Zweckmäßigkeit – auch potenziell kostenverursachende Maßnahmen aufgenommen worden, die noch weiterer Prüfungen und gegebenenfalls alternativer Ansätze bedürfen.

3 Konkretisierende Dokumente der Fachkräftezuwanderungsstrategie:
- Den – an Unternehmerinnen und Unternehmen – gerichteten **Handlungsleitfaden**, der praktische Hinweise entlang des Prozesses der Anwerbung, Rekrutierung und nachhaltigen Integration von Internationals gibt (vgl. Unternehmenshandout zur Fachkräftezuwanderungsstrategie).
- Eine **landesweite Angebotsübersicht**, welche über die in den kreisfreien Städten und Landkreisen verfügbaren Hilfeangebote zugunsten von Internationals informiert (vgl. Unternehmenshandout zur Fachkräftezuwanderungsstrategie).
- Die **Maßnahmenübersicht** zur Fachkräftezuwanderungsstrategie, die kurz und knapp die Maßnahmenvorschläge dieser Strategie darstellt sowie den angestrebten Umsetzungsprozess der Fachkräftezuwanderungsstrategie unterstützen soll.

an deren Partnerinnen und Partner und dabei auch an diejenigen beteiligte Personen, die für Teile des Gesamtprozesses einer geordneten Erwerbsmigration zuständig sind. Durch diese Adressierung von geteilten Verantwortlichkeiten sollen letztlich substanzielle Beiträge zu einer nachhaltigen Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfes geleistet werden.

Im personellen Fokus dieser Strategie stehen Fachkräfte sowie Auszubildende mit Drittstaatsangehörigkeit (Internationals), die auf der rechtlichen Grundlage des Aufenthaltsgesetzes in Verbindung mit den Regelungen der Beschäftigungsverordnung im Rahmen eines freiwilligen, geordneten sowie am Bedarf der im Land ansässigen Unternehmen orientierten und fairen Zuwanderungsprozesses nach Mecklenburg-Vorpommern einwandern.

Aufgrund der partiellen Offenheit von Ausrichtung, Aktivitäten und Projekten der Fachkräftezuwanderungsstrategie entfalten die konkreten entwickelten Maßnahmen auch Wirkung gegenüber ausländischen Erwerbspersonen, die bereits in Mecklenburg-Vorpommern leben. Im Übrigen richten sich alle entwickelten Maßnahmen zugunsten einer wirksamen, gemeinsamen Willkommenskultur an Migrantinnen und Migranten, unabhängig von der deren Zuwanderung auslösenden Ursache.

Für die im Rahmen der Fachkräftezuwanderungsstrategie entwickelten und gegebenenfalls auf der Grundlage von konkreten Umsetzungserfahrungen weiterzuentwickelnden Maßnahmen wird ein erster Umsetzungshorizont bis zum Ende des Jahres 2027 angesetzt. Dementsprechend soll im dritten Quartal 2027 durch die Landesregierung und deren Partnerinnen und -partner eine Bewertung von Ergebnissen sowie Wirkungen der Strategie – gegebenenfalls unter Einbeziehung externer, praxisorientierter und wissenschaftlicher Expertise – vorgenommen werden. Auf dieser Grundlage gilt es, dann über den weiteren Fortgang der Arbeits- und Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern durch Internationals zu entscheiden.

Die nachstehenden Ausführungen beginnen mit einem grundsätzlichen quantitativen Blick auf Gegenwart und Zukunft des Arbeitsmarktes in Mecklenburg-Vorpommern. Die weiteren Betrachtungen folgen im Wesentlichen dem logischen Prozess einer strukturierten Zuwanderung bzw. nachhaltigen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft: Anwerbung und Rekrutierung, Spracherwerb, Aufenthaltsrecht und nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt, Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie Willkommenskultur, Ankommens- und Bleibeunterstützung.

2. Wesentliche Rahmenbedingungen im Überblick

2.1 Ausgangslage am Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns

Die Situation am Arbeitsmarkt Mecklenburg-Vorpommerns ist einerseits von einem deutlichen Rückgang des künftigen **Arbeitskräfteangebotes** geprägt: Demographisch und wanderungsbedingt wird die Bevölkerung im Erwerbsalter von 1.035.400 Personen zum Ende des Jahres 2023 bis zum Jahr 2030 um voraussichtlich knapp 110.000 Personen zurückgehen.[4]

Andererseits wird sich die **Arbeitskräftenachfrage** – nach den Einschätzungen der Prognos AG[5] – bis zum Jahr 2030 zwar ebenfalls rückläufig entwickeln, allerdings wird dieser Rückgang vermutlich nur bei etwa 20.000 Personen liegen.

Dementsprechend wird sich die derzeit ohnehin schwierige, vielfach von branchen- und regionsspezifischem qualitativem **Miss-Match** sowie von quantitativem Arbeits- und Fachkräftemangel geprägte Arbeitsmarktsituation in Mecklenburg-Vorpommern[6] künftig weiter verschärfen: Die Relation „Erwerbstätige – Bevölkerung im Erwerbsalter" und damit der Ausschöpfungsgrad des Erwerbspersonenpotentials wird sich von 756.300 zu 1.035.400 (das entspricht 73,0 %) auf voraussichtlich 736.300 zu 927.900 (79,4 %) erhöhen. Dies verursacht eine weitere Verknappung von potentiellen Arbeits- und Fachkräften. Nach den – aus Sicht der Arbeitgebenden eher konservativen – Einschätzungen der Prognos AG wird im Jahr 2030 rechnerisch zwischen 2 % bis 9 % der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt sein[7], jedenfalls sofern keine adäquaten Maßnahmen ergriffen werden.

Aus der vorstehend skizzierten Ausgangssituation können zwei wesentliche, zusammenfassende Schlussfolgerungen gezogen werden:

Herausforderung 1
Unternehmen mit Standort in Mecklenburg-Vorpommern müssen künftig viel stärker als bisher auch die Rekrutierung und die Beschäftigung von Internationals ins Auge fassen, um ihre qualitativen sowie quantitativen Arbeits- und Fachkräftebedarfe befriedigen und eine nachhaltige Personalpolitik sowie Geschäftsentwicklung gestalten zu können.

Strategischer Handlungsansatz
Verbände, Wirtschaftskammern (nachfolgend: Kammern) und andere branchen- bzw. berufsständische Institutionen sollten im Rahmen ihrer jeweiligen grundsätzlichen Aufgaben Unternehmen bzw. Unternehmensführungen in Mecklenburg-Vorpommern im oben genannten Sinne sensibilisieren und dazu vor allem ***mit unternehmerischen Good-Practice-Beispielen argumentieren***.

Maßnahmen
Die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, die Kammern, die kommunalen Wirtschaftsförderinstitutionen und die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern werden gebeten, im Rahmen ihrer laufenden Kommunikationsprozesse kontinuierlich darauf hinzuwirken, Unternehmerinnen und Unternehmer deutlich stärker als bisher auf die Notwendigkeit und Chancen der Beschäftigung von Internationals aufmerksam zu machen. Dafür sollten durch die

4 Eigene Berechnungen auf Basis von Bevölkerungsprognosen für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Siehe dazu Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2024) sowie Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern (o.J.)
5 Prognos AG (2023): Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern.
6 In den Konjunkturumfragen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern der letzten Jahre wird der „Fachkräftemangel" von den befragten Unternehmen regelmäßig als ein wesentliches Risiko für die Betriebsentwicklung genannt. Siehe dazu exemplarisch: Die IHKs in Mecklenburg-Vorpommern (2024)
7 Prognos AG (2023): Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern.

Wirtschaft und deren Partnerinnen und Partner unternehmerische Good-Practice-Beispiele erfasst, zusammengetragen und – gegebenenfalls im Rahmen einer zielgerichteten Kampagne – gemeinsam kommuniziert werden.

Herausforderung 2
Für die Unternehmen und die Partnerinnen und Partner der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern einschließlich derjenigen in öffentlicher Trägerschaft gilt es sukzessive solche Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Rekrutierung von Internationals im Ausland ausbauen, deren Zuwanderung ins Land beschleunigen sowie deren Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsintegration möglichst dauerhaft gestalten.

Strategischer Handlungsansatz
Mit der Schaffung der ***Zentralen Ausländerbehörde*** im Jahr 2024 sowie der Arbeitsaufnahme der ***Fachkräfte-Service-Zentrale M-V*** im Jahr 2025 sind seitens des Landes Mecklenburg-Vorpommern bereits besonders wichtige Rahmenbedingungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung durch die umfassendere Beschäftigung von Internationals geschaffen worden. Mit der nunmehr erfolgten ***Aufstellung und der geplanten Weiterentwicklung der Fachkräftezuwanderungsstrategie*** wird die Ausgestaltung weiterer Rahmenbedingungen vorgeschlagen, um dieses Ziel noch besser erreichen zu können.

Maßnahmen
Die aktuell gebotenen Maßnahmen zur Gestaltung positiver Rahmenbedingungen sind mit der hier vorgelegten Fachkräftezuwanderungsstrategie formuliert worden. Diese gilt es durch die jeweils genannten Stakeholderinnen und Stakeholder zeitnah umzusetzen. Die Weiterentwicklung von Strategie und Maßnahmen soll im dritten Quartal 2027 beginnen, indem durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und deren Partnerinnen und Partner eine Bewertung von Ergebnissen sowie Wirkungen der Fachkräftezuwanderungsstrategie – gegebenenfalls unter Einbeziehung externer, praxisorientierter wissenschaftlicher Expertise – begonnen wird.

2.2. Aktuelle bundesrechtliche Verbesserungen zur Erwerbsmigration von Drittstaatsangehörigen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Erwerbsmigration von Drittstaatsangehörigen wurden in den letzten Jahren in mehreren Schritten deutlich verändert. Das 2020 in Kraft getretene sogenannte Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) weitete die Zuwanderungsoptionen vor allem für beruflich qualifizierte Fachkräfte aus und stellte sie weitgehend den akademisch qualifizierten Fachkräften gleich. Die Weiterentwicklung des FEG im Jahr 2023 reduzierte die bisher geltenden rechtlichen Hürden weiter: Seitdem können auch Personen mit ausländischen Qualifikationen, die nicht als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannt sind, auf dem deutschen Arbeitsmarkt in nicht-reglementierten Berufen tätig werden.

Mit dem stufenweisen Inkrafttreten dieser Regelungen gilt seit Juni 2024 folgender Rechtsrahmen zur Erwerbsmigration aus Drittstaaten

- *Fachkräfte mit Drittstaatsangehörigkeit und Arbeitsplatzangebot:* Fachkräfte[8] mit Drittstaatsangehörigkeit können nach Deutschland kommen, um eine abhängige Beschäftigung aufzunehmen, wenn ihnen ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt

- *Berufserfahrene mit ausländischem Abschluss:* Ebenso dürfen Arbeitskräfte mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot zur Erwerbstätigkeit einwandern, sofern sie mindeste 2 Jahre innerhalb der letzten 5 Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten akademischen oder zweijährigen Berufsabschluss haben (Berufserfahrene). Der Abschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland als gleichwertig anerkannt sein, sofern es sich nicht um einen reglementierten Beruf handelt.

- *Chancenkarte für Fachkräfte zur Arbeitssuche:* Fachkräfte haben unter der Voraussetzung, dass sie in der Suchphase ihren Lebensunterhalt sichern können, die Möglichkeit eine sogenannte Chancenkarte zu erhalten. Mittels dieser Karte haben sie bis zu zwölf Monate Zeit, um sich in Deutschland eine Erwerbstätigkeit zu suchen.

8 Die Begriffe Fach- und Arbeitskräfte werden nur an dieser Stelle im ausländerrechtlichen Sinn verwendet: Der Begriff Fachkräfte bezeichnet Personen mit einem zu deutschen Ausbildungsstandards als gleichwertig anerkannten ausländischen Hochschul- oder beruflichen Abschluss (§ 18 Abs. 3 AufenthG). Personen ohne als gleichwertig anerkannten Abschluss werden als Arbeitskräfte bezeichnet. In der vorliegenden Fachkräftezuwanderungsstrategie werden ansonsten Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Fachkräfte bezeichnet, unabhängig von der Anerkennung dieser Ausbildung als gleichwertig zu deutschen Standards.

- *Chancenkarte für Nicht-Fachkräfte und Punktesystem:* Auch Arbeitskräfte ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus können eine Chancenkarte erhalten und zur Arbeitsplatzsuche einreisen. Sie müssen aber – im Gegensatz zu Fachkräften – ein doppeltes Auswahlverfahren, einschließlich eines Punktesystems, durchlaufen.

- *Westbalkan-Regelung und kurzfristige Beschäftigung:* Für Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung wurden ebenfalls weitere Optionen zur Erwerbsmigration eröffnet. Die sogenannte Westbalkan-Regelung wurde entfristet und das Zustimmungskontingent (Zustimmungsvorbehalt der Bundesagentur für Arbeit) verdoppelt.[9] Neu eingeführt wurde darüber hinaus die kontingentierte kurzfristige Beschäftigung, eine auf unterjährige Beschäftigung angelegte Option temporärer Arbeitsmigration.

Durch die Verkürzung diverser Fristen können Fachkräfte nun auch deutlich schneller als Arbeitskräfte ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.

Erwerbsmigrierende Drittstaatsangehörige dürfen durch ihre Ehe- bzw. Lebenspartnerinnen oder -partner und minderjährigen Kinder begleitet werden, sofern auch deren Lebensunterhalt gesichert ist. Familienangehörige können ebenfalls einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten.

Angesichts der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann nachstehende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 3
In den vergangenen Jahren wurden auf der Bundesebene wichtige rechtliche Weichen gestellt, um die Beschäftigung von Internationals ausweiten und dadurch einen relevanten Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung – auch in Mecklenburg-Vorpommern – leisten zu können. Diese positive Entwicklung darf nicht abbrechen. Darüber hinaus müssen auch künftig – immer dort wo es fachpolitisch geboten ist – konkrete bundespolitische Aktivitäten und fachliche sowie finanzielle Hilfestellungen eingefordert werden.

Strategischer Handlungsansatz
Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern setzt sich im Rahmen der bestehenden ***Beteiligungsprozesse beim Bund*** einerseits für weitere Verbesserungen bei den rechtlichen Rahmenbedingungen und damit Erleichterungen zugunsten einer geordneten und zielgerichteten Erwerbsmigration von Internationals ein. Andererseits werden im Zuge dieser Beteiligungsprozesse gegenüber dem Bund notwendige fachpolitische Forderungen zur wirksamen Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten gestellt.

Maßnahmen
Staatskanzlei und Fachministerien der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern werden gebeten in den künftigen Austausch- und Beteiligungsprozessen mit dem Bund – wie bisher schon gelebte Praxis – diejenigen Forderungen einzubringen, welche maßgeblich in der Gestaltungskraft des Bundes liegen und die konkret in mehreren der nachfolgenden Herausforderungen, strategischen Handlungsansätzen bzw. Maßnahmen formuliert werden.[10] Wichtig sind dabei insbesondere Erleichterungen für einen langfristig gesicherten Aufenthalt von Internationals in der Bundesrepublik.

2.3 Exkurs: Potentialabschätzung von bereits in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt aktuell ein, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine signifikant positive Wirkung auf die Erwerbsmigration aus Drittstaaten hat. Der Umfang der bislang ausgelösten Erwerbsmigration reicht aber bei weitem noch nicht aus, um den Folgen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt[11] zu begegnen und das Erwerbspersonenpotential zu stabilisieren.[12]

Vor diesem Hintergrund gilt es für Mecklenburg-Vorpommern – neben den Optionen der Fachkräftezuwanderungsstrategie – weitere Erwerbspersonenpotentiale in Betracht zu ziehen.

9 Das Kontingent für kontingentierte kurzfristige Beschäftigung beträgt jährlich 25.000. Das aktuell verfügbare Kontingent beläuft sich auf 18.487 (Angaben der Bundesagentur für Arbeit vom 03.06.2025; Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/kurzzeitige-kontingentierte-beschaeftigung)
10 Ohne die folgenden Herausforderungen, Handlungsansätze und Maßnahmen vorwegzunehmen, geht es dabei beispielsweise um die Verringerung von Wartezeiten bei der Visabearbeitung in den deutschen Auslandsvertretungen oder um das quantitativ bedarfsgerechte Angebot von Integrations-, Berufssprach- sowie Erstorientierungskursen durch den Bund.
11 Vergleiche dazu Abschnitt 2.1
12 IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024)

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes bzw. des Ausländerzentralregisters lebten in Mecklenburg-Vorpommern am 31.12.2024 insgesamt 1.573.595 Menschen, davon hatten 124.620 bzw. 7,9 % eine ausländische Staatsbürgerschaft. 36.440 der Ausländerinnen und Ausländer hatten eine EU-Staatsbürgerschaft und knapp 86.700 die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates (das sind 5,5 % der Gesamtbevölkerung).

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist mit Stand zum 31.03.2025 für den Arbeitsort Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 571.947 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aus. 43.962 bzw. 7,7 % dieser sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse wurden durch Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft ausgefüllt. 20.795 dieser Ausländerinnen und Ausländer hatten eine EU-Staatsbürgerschaft und 23.044 die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates (das sind 4,0 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse).

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit registrierte mit Stand zum 31.12.2025 in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 100.253 Arbeitsuchende, davon hatten 12.071 eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Vor dem Hintergrund der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 4

Angesichts der vorstehend zitierten Daten[13] sowie unter Berücksichtigung weiterer statistischer Informationen (insbesondere der Statistik zum Sozialgesetzbuch II) kann das latente, bislang brachliegende Arbeits- und Fachkräftepotential unter den bereits in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Internationals derzeit auf 18.000 bis 20.000 Personen abgeschätzt werden. Dazu gehören zu sehr großen Teilen Erwerbspersonen mit ukrainischer und syrischer Staatsangehörigkeit. Auch dieses Potential für den hiesigen Arbeitsmarkt gilt es noch gezielter als bislang zu erschließen.

Strategischer Handlungsansatz

Dieser Herausforderung soll einerseits durch eine hohe ***Durchlässigkeit*** von solchen ***Maßnahmen*** begegnet werden, die sowohl an Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit im Ausland gerichtet sind als auch an bereits in Mecklenburg-Vorpommern lebende Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit. Andererseits sind ***bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln oder zu modifizieren***, die sich an bereits in Mecklenburg-Vorpommern lebende Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit richten.

Maßnahmen

Zahlreiche durchlässige Maßnahmen werden nachfolgend – in der hier vorliegenden Fachkräftezuwanderungsstrategie – beschrieben. Eigenständige Maßnahmen zugunsten von bereits im Land lebenden Erwerbspersonen mit Drittstaatsangehörigkeit finden sich insbesondere im Integrations- und Teilhabegesetz des Landes, in der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern und sind durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern bedarfsadäquat sowie erfahrungsgetragen weiterzuentwickeln. Letztgenannte Maßnahmen sind jedoch nicht unmittelbarer Bestandteil der hier vorgelegten Fachkräftezuwanderungsstrategie.

13 Entsprechende Daten sind auch für die Ebene der Landkreise bzw. der kreisfreien Städte verfügbar.

3. Grundlegende Weichenstellungen in Mecklenburg-Vorpommern zur systematischen Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit Drittstaatsangehörigkeit

3.1 Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern

Auf Beschluss des Zukunftsbündnisses wurde die **Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern** (FKSZ) konzipiert, zum 16. Januar 2025 nahm diese ihre Tätigkeit auf. In der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V bündeln wichtige Partner – **Bundesagentur für Arbeit**[14], **Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung**[15]/ **Ministerium für Inneres und Bau, Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit** sowie **Wirtschaftskammern** – ihre bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote, um den Zuwanderungsprozess sowohl für Unternehmen als auch für zuwanderungsinteressierte Internationals zu erleichtern. Mithin können sich Unternehmen und zuwanderungsinteressierte Fachkräfte sowie Auszubildende unmittelbar an die zentrale Anlaufstelle der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V wenden.

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V sind aufgrund der breiten Partnerstruktur nicht nur telefonisch und digital, sondern auch an mehreren Standorten in der Fläche Mecklenburg-Vorpommerns vor Ort erreichbar. Die Bundesagentur für Arbeit und die beiden Landesministerien stellen eigenes Personal. Darüber hinaus fördert das Land temporär eine Stelle je Industrie- und Handelskammer sowie eine gemeinsame Stelle für die beiden Handwerkskammern zur Einrichtung von Kammerberatungen, welche für die jeweiligen kammerzugehörigen Unternehmen und Selbstständigen eine kompetente, unterstützende Beratung und Prozessbegleitung anbieten sollen – und zwar wie folgt:

- grundsätzliche Information zum Ablauf der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung unter Beachtung von ausländerrechtlichen Fragestellungen,
- Information und Beratung zu Vermittlungsabsprachen und Rekrutierungsmöglichkeiten,
- Information und Beratung sowie Begleitung des Anerkennungsverfahrens (Beratung zum grundsätzlichen Ablauf sowie den Kosten),
- Begleitung bei der Durchführung des Anerkennungsverfahrens vor Visumsantragstellung oder Durchführung des Anerkennungsverfahrens im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens,
- Information und Beratung zum Spracherwerb,
- Information und Beratung zu aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen,
- Information zu ausbildungsunterstützenden Maßnahmen.

Nicht zu vergessen sind die Wirtschaftskammern als zuständige Stellen für Stellungnahmen im Einreiseprozess nach § 19c Aufenthaltsgesetz gegenüber den lokalen Ausländerbehörden und der Zentralen Ausländerbehörde Mecklenburg-Vorpommern.

Nicht kammerangehörige Unternehmen (Freie Berufe, Existenzgründerinnen und -gründer, Kleinunternehmen mit sehr geringem Gewinn, Selbstständige) können sich direkt an die zentrale Anlaufstelle der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V wenden.

Darüber hinaus kooperiert die Fachkräfte-Service-Zentrale M-V mit Partnerinnern und Partnern, die spezialisierte Unterstützungsleistungen zur Rekru-

14 Vergleiche dazu Abschnitt 4.2.1.
15 Vergleiche dazu den nachstehenden Abschnitt.

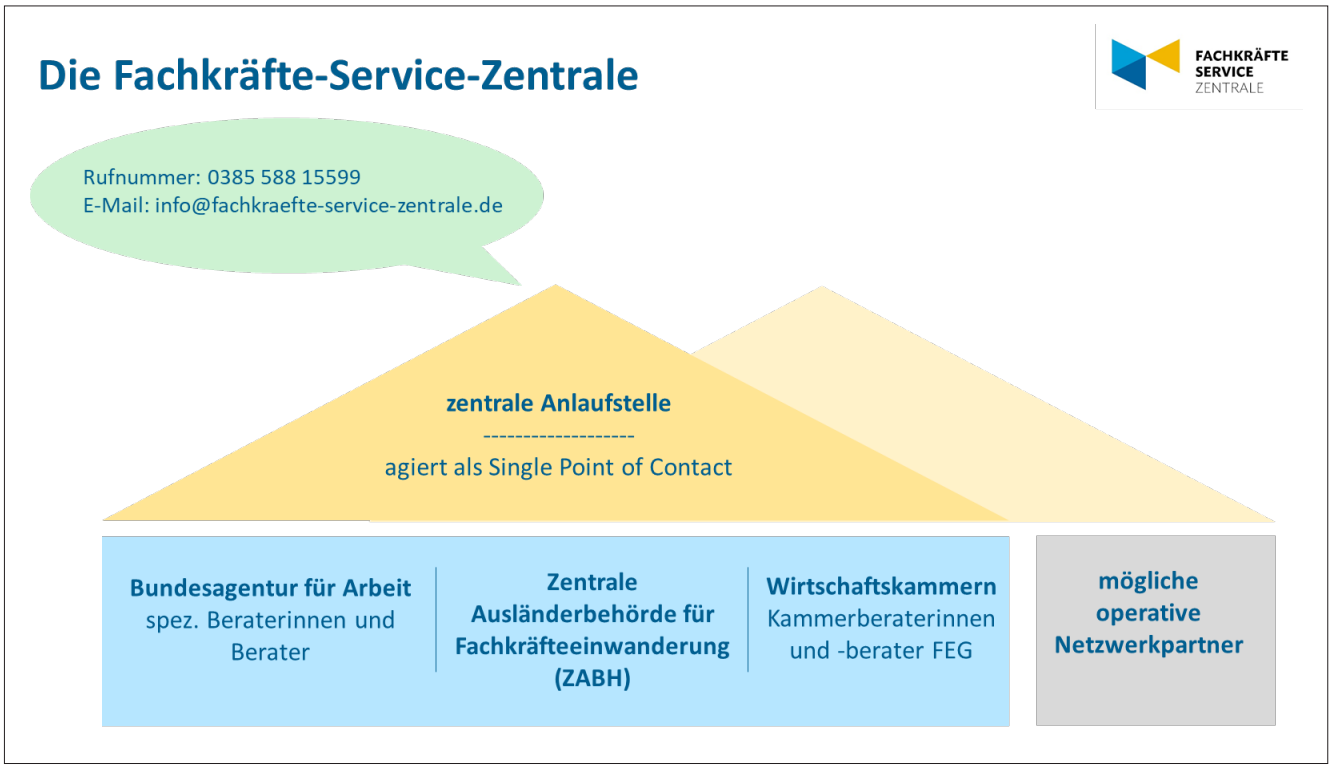


Abbildung 1 Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern, https://fachkraefte-service-zentrale.com/

tierung sowie zur nachhaltigen arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration von Internationals erbringen. Dazu gehörte beispielsweise bis Ende 2025 das arbeitgebernahe Projekt Beratung für Unternehmen zur internationalen Fachkräfteeinwanderung in Mecklenburg-Vorpommern (BeFa MV). Seit 2026 berät und unterstützt **der Träger des arbeitgeberorientierten Kompetenznetzwerkes Willkommens- und Anerkennungskultur (KIM)** – die UdW GmbH in der Region Westmecklenburg / Mecklenburgische Seenplatte, das Bildungswerk der Wirtschaft (BdW GmbH) in Vorpommern und migra e.V. in der Region Mittleres Mecklenburg – Unternehmen im ganzen Land bei der Stärkung betrieblicher Willkommenskultur. Die Beratungsstelle KIM ist ein Teilprojekt des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung. Weitere Partnerinnen und Partner der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V sind die **Welcome Center**[16] im Land sowie die Migrantenselbstorganisationen.

Angesichts der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann nachstehende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 5

Die stringente Arbeitsteilung zwischen den internen und den externen Partnerinnen und Partnern der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V ist inzwischen weit vorangeschritten, gilt es aber noch final zu klären und darüber hinaus im Umsetzungsprozess erfahrungsgestützt weiterzuentwickeln.

Strategischer Handlungsansatz

Kooperationsvereinbarungen zwischen der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V und deren Kernpartnerinnen und -partnern sind die wesentliche Grundlage der arbeitsteiligen Zusammenarbeit.

Maßnahmen

Die vorbereitenden Gespräche für die genannten Kooperationsvereinbarungen sind im Wesentlichen durchgeführt, so dass deren Abschluss kurz bevorsteht. Die Kooperationspartnerinnen und -partner sind gehalten, diese Kooperationsvereinbarungen – entsprechend den schrittweisen Umsetzungserfahrungen – bedarfsgerecht anzupassen. Als erster Überprüfungszeitraum wird das dritte Quartal 2027 anvisiert, in dem auch die Bewertung von Ergebnissen sowie Wirkungen der Fachkräftezuwanderungsstrategie ansteht.

16 Vergleiche dazu Abschnitt 7.2.

3.2 Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Mecklenburg-Vorpommern

Der einheitliche und rechtssichere Arbeitsmarktzuzug von Drittstaatsangehörigen soll in Mecklenburg-Vorpommern maßgeblich durch die Einrichtung der Zentralen Ausländerbehörde im Landesamt für innere Verwaltung unterstützt werden.

Die mit Wirkung zum 1. April 2024 gebildete Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung ist zuständig

- für Visumanträge von (angehenden) Fachkräften im Sinne des § 71 Abs. 1 S. 5 Aufenthaltsgesetz,
- für Visumverfahren der Ehegatten und der minderjährigen ledigen Kinder, die in zeitlichem Zusammenhang mit der Einreise der Fachkraft gestellt werden,
- für die Durchführung der beschleunigten Fachkräfteverfahren im Sinne des § 81a Aufenthaltsgesetz,[17]
- für die Erteilung von Aufenthaltstiteln für die im Küstenmeer beschäftigten Personen (diese Spezialistinnen und Spezialisten sind beispielsweise im Kontext der Errichtung von Windenergieanlagen tätig).

Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung stellt ein landesweit agierendes Regelangebot dar, welches nicht zuletzt zur Verfahrensvereinfachung beitragen soll. Diese Ausländerbehörde ist – maßgeblich durch die prozessorientierte Einbindung in die Fachkräfte-Service-Zentrale Mecklenburg-Vorpommern[18] – eine wichtige Schnittstelle zwischen den wichtigsten Verfahrensbeteiligten (Unternehmen, Erwerbspersonen, Anerkennungsstellen, Arbeitsverwaltung, Auslandsvertretungen). Sie hat umfassende, spezialisierte Beratungsaufgaben gegenüber den Unternehmen sowie den zuwanderungswilligen Fachkräften, insbesondere in Bezug auf das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Die Zuständigkeit der Zentralen Ausländerbehörde endet im Regelfall mit der Erteilung der Vorabzustimmung im Visumverfahren.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a Aufenthaltsgesetz ist eine Verfahrensoption für Unternehmen zur Beschleunigung der Einreise von ausländischen Fachkräften durch optimierte und daher schnellere ***Verfahren zur Berufsanerkennung, Zustimmung zur Beschäftigung sowie zur Visumerteilung***.

Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren wird somit nicht nur der Weg für qualifizierte, drittstaatsangehörige Fachkräfte vereinfacht, sondern es bietet auch deutschen Unternehmen einen planbaren Einreiseprozess: *Die Dauer des Verwaltungsverfahrens wird durch gesetzlich festgelegte Fristen verkürzt und der Arbeitgeber wird durch die zuständige Behörde in Deutschland betreut.*

Für folgende Personengruppen aus Drittstaaten ist das beschleunigte Fachkräfteverfahren möglich:

- Fachkräfte mit Berufsausbildung (einschließlich Berufserfahrene),
- Fachkräfte mit akademischer Ausbildung,
- Auszubildende, die eine betriebliche Ausbildung in Deutschland anstreben,
- Berufsschülerinnen und -schüler, wenn eine Anschlusstätigkeit nach Absolvierung der schulischen Ausbildung nachgewiesen wird,
- Fachkräfte, die für Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsanerkennung einreisen,
- Forschungspersonal,
- IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikation, aber mit berufspraktischen Erfahrungen.

Nach Abschluss der Vereinbarung mit Unternehmerinnen und Unternehmern leitet die Ausländerbehörde, sofern erforderlich, das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation bei der zuständigen ***Anerkennungsstelle*** ein. Die Anerkennungsstelle soll *innerhalb von zwei Monaten nach Vollständigkeit der Antragsunterlagen* über die Berufsanerkennung entscheiden.

In Abhängigkeit vom Ergebnis des gegebenenfalls erforderlichen Anerkennungsverfahren stellt die Ausländerbehörde einen Antrag bei der ***Bundesagentur für Arbeit zur Zustimmung der beabsichtigten Beschäftigung*** in Deutschland. Sowohl bei teilweiser als auch vollständiger Anerkennung der ausländischen Qualifikation kann die Zustimmungsanfrage zur Beschäftigung gestellt werden. Sofern die Bundesagentur für Arbeit *innerhalb einer Woche* keine Nachfrage oder Nachforderungen veranlasst, gilt die Zustimmung als erteilt.

Wenn alle Voraussetzungen für die mögliche Erteilung eines Visums (u.a. ggf. Zustimmung der

17 Die Zuständigkeit der kommunalen Ausländerbehörden für Anträge auf ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a Aufenthaltsgesetz bleibt davon unberührt.
18 Vergleiche dazu den vorstehenden Abschnitt.

Bundesagentur für Arbeit und Anerkennung der ausländischen Qualifikation sowie ggf. Zusage der Berufsausübungserlaubnis und die sonstige ausländerrechtliche Prüfung und – sofern erforderlich – die Sicherheitsüberprüfung) erfüllt sind, wird dem Arbeitgebenden eine sogenannte ***Vorabzustimmung zum Visum*** ausgehändigt, welche an die Fachkraft im Ausland weitergeleitet wird.

Um ein ***Visum von der zuständigen Botschaft*** zu erhalten, müssen in Abhängigkeit zum beabsichtigten Aufenthaltszweck sich teilweise unterscheidende Voraussetzungen erfüllt sein.

Beispielhaft dargestellt müssen für ein Arbeitsvisum für Fachkräfte folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es ist der Nachweis eines konkreten Beschäftigungsangebots eines deutschen Unternehmens bei angestrebten Beschäftigungen eines qualifizierten Berufes erforderlich. Nicht ausreichend sind Hilfstätigkeiten.
- Die Qualifikation muss in Deutschland anerkannt oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sein, wenn man in einem nicht reglementierten Beruf arbeiten möchte. Teilweise sind zusätzlich noch weitere Voraussetzungen für eine Tätigkeitsaufnahme in einem reglementierten Beruf erforderlich. So wird zum Beispiel in Gesundheitsberufen auch eine Berufsausübungserlaubnis vorausgesetzt.
- Die angestrebte Beschäftigung muss nicht im fachlichen Zusammenhang mit der vorhandenen Qualifikation stehen. Zudem wird eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich sein, wenn eine Tätigkeit in einem reglementierten Beruf angestrebt wird.
- Sind zuwandernde Fachkräfte bei ihrer ersten Einreise nach Deutschland zum Zweck der Beschäftigung älter als 45 Jahre, muss mit der avisierten Tätigkeit in Deutschland ein Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 53.130 Euro (im Jahr 2025) erzielt werden oder es muss eine angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden.

Bei Visaverfahren bucht die ausländische Fachkraft nach Erhalt der Vorabzustimmung der Zentralen Ausländerbehörde über die Homepage der Auslandsvertretung einen ***Termin zur Beantragung des Visums, der innerhalb von drei Wochen stattfindet.*** Die Fachkraft muss bei diesem Termin eine Kopie der Vorabzustimmung mit den weiteren für den Visumantrag nötigen Unterlagen vorlegen. Nachdem der vollständige Visumantrag von der Fachkraft gestellt wurde, wird in der Regel innerhalb von weiteren drei Wochen über diesen entschieden.

Insgesamt kann das beschleunigte Fachkräfteverfahren unter Berücksichtigung der verschiedenen Verfahrensschritte und den damit verbindlichen Fristen ca. vier Monate dauern. Das Visum im beschleunigten Fachkräfteverfahren wird in der Regel für ein Jahr erteilt.

Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung hat seit ihrem Bestehen eine deutlich zunehmende Anzahl beschleunigter Verfahren betreut.[19] Auf Grund intensiv durchgeführter Vorprüfungen und in Folge der umfassenden Beratung konnten bisher nahezu alle beschleunigten Fachkräfteverfahren positiv abgeschlossen werden. Die durchschnittliche monatliche Anzahl der eingereichten Anträge im beschleunigten Fachkräfteverfahren hat sich im Jahr 2025 im Vergleich zum Jahr 2024 fast verdoppelt.

Aus den vorstehend skizzierten Ausgangssituationen kann eine zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 6
Aufgrund externer Abhängigkeiten kann die Beschleunigung von Visumverfahren, auch des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nicht immer erreicht werden. Negativ wirken sich beispielsweise mitunter lange Wartezeiten bei der Terminvergabe von deutschen Auslandsvertretungen aus.[20]

Strategischer Handlungsansatz
Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten im Einreiseprozess sollten ***Beschleunigungen mehrgleisig durch verschiedene Institutionen*** unterstützt bzw. eingefordert werden.

19 Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung hat von ihrem Bestehen bis zum Jahresbeginn 2025 184 beschleunigte Verfahren betreut bzw. betreut diese noch. In diesem Zeitraum wurden 145 Vorabzustimmungen erteilt und durch die Auslandsvertretungen in 129 Fällen Visa ausgestellt.

20 Auf Grundlage des Aktionsplanes des Auswärtigen Amtes zur Beschleunigung von Visumverfahren wurden zwischenzeitlich folgende Maßnahmen umgesetzt: Aufstockung der Visastellen durch das Auswärtige Amt, Zentralisierung der Fachkräfte-Visumbearbeitung im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, Digitalisierung des nationalen Visumverfahren zum 01.01.2025. Insofern sind substantielle Verbesserungen bei den hier kritisierten Wartezeiten zumindest zu erwarten.

Maßnahmen

Einerseits sollten die Industrie- und Handelskammern aus Mecklenburg-Vorpommern ihre bestehenden Kontakte zu deutschen Auslandshandelskammern in Drittstaaten nutzen. Andererseits wird das Ministerium für Inneres und Bau gebeten, Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen von Austausch- und Beteiligungsprozessen den für die deutschen Auslandsvertretungen zuständigen Bund auf das Erfordernis kürzerer Wartezeiten hinzuweisen. Dabei sollte ebenso die Erwartung ausgesprochen werden, dass die inzwischen erfolgte Digitalisierung der Terminvergaben in den deutschen Auslandsvertretungen auch tatsächlich zu kürzeren Wartezeiten führen muss.

4. Anwerbung und Rekrutierung im Ausland sowie unterstützende Institutionen und Aktivitäten

4.1 Angebote für Individualkundinnen und -kunden aus dem Ausland

4.1.1 Bundesagentur für Arbeit

Für die Gewinnung und Betreuung von **Individualkundinnen und -kunden aus dem Ausland** hat die **Bundesagentur für Arbeit** ein **Customer Center** eingerichtet. Dieses Customer Center ist Anlaufstelle für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte aus dem Ausland – darunter auch Drittstaatsangehörige – für alle Fragen rund um das Thema Leben und Arbeiten in Deutschland.

Als Kooperationspartner von **„Make it in Germany“**, dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, informiert und berät das Customer Center zu den Themen Arbeit, Ausbildung, Studium, Berufsanerkennung, Deutscherwerb und Arbeitsmarktzulassung in Deutschland.

Mit seinen Informations- und Beratungsangeboten unterstützt das Customer Center im Ausland befindliche Arbeitssuchende, sich in Deutschland schnell zurechtzufinden und willkommen zu fühlen. Der Service richtet sich dabei an ausländische Fachkräfte und Ausbildungssuchende, wie auch an deutsche Rückkehrende.

Die Kundinnen und Kunden erhalten durch branchenspezifisch aufgestellte Teams eine professionelle Einschätzung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt und viele weitere Informationen. Dabei werden die Branchen Gesundheit, Handwerk/Spedition/Logistik, IT & Ingenieure, Hotel- und Gastronomie, soziale Berufe sowie sonstige Berufe in einzelnen Teams betreut. Dies gewährleistet ein hohes (branchenspezifisches) Fachwissen der Beraterinnen und Berater des Customer Center.

Zur Unterstützung der persönlichen Beratung bietet das **Customer Center Digital** ausländischen Fachkräften zudem kostenfreie **WebTutorials** an. In diesen werden Themen wie „Leben und Arbeiten in Deutschland“, „Anerkennung in Deutschland“, „Visa für Deutschland“, oder auch berufsspezifische Themen wie „Leben und Arbeiten in der Hotel- und Gastronomiebranche“ etc. regelmäßig angeboten. Weiterhin wird Neukundinnen und Neukunden ein Exklusivangebot eines Bewerbungstrainings unterbreitet, welches gleichermaßen regelmäßig stattfindet.

Komplettiert wird das Serviceangebot des Customer Center durch das **Kompetenzcenter Arbeitsmarktzulassung**, wie auch durch die beiden Teams der **Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung**. Hier erhalten die Kundinnen sowie Kunden alle wichtigen Informationen zur Anerkennung ihres beruflichen Abschlusses und werden Schritt für Schritt durch den Prozess geleitet.

Das Customer Center betreut gegenwärtig etwa 5.500 zuwanderungswillige Menschen, die auf eine Vermittlung zu einem passenden Arbeitgebenden in Deutschland warten. Davon bekunden nach aktuellen Einschätzungen der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit bis zu 10 % auch das Interesse an einer Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern. Von Vorteil: Die Anerkennung der Qualifikationen bzw. Berufsabschlüsse dieser Personen hat in der Regel bereits stattgefunden. Die grundlegenden sprachlichen Voraussetzungen sind ebenfalls bereits häufig vorhanden.

Aus der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 7
Den vom Customer Center der Bundesagentur für Arbeit betreuten Pool von ausländischen Fachkräften gilt es systematisch für – insbesondere kleine und mittlere – Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern transparent zu machen.

Strategischer Handlungsansatz
In ***Abstimmung mit der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit*** gilt es, geeignete Maßnahmen zu konzipieren, um dieses Fachkräftepotential zuwanderungsinteressierter Fachkräfte aus dem Ausland tatsächlich und dabei insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mobilisieren zu können.

Maßnahmen
Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern und die Regionaldirektion Nord werden gebeten, konkrete und möglichst zeitnah umsetzbare Aktivitäten zu konzipieren. Dabei müssen einerseits die Handlungsrationalitäten von kleinen und mittleren Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern Berücksichtigung finden. Andererseits müssen kleine und mittlere Unternehmen über wirksame Kommunikationswege auf die Potentiale des Fachkräftepools beim Customer Center der Bundesagentur für Arbeit aufmerksam gemacht werden.

4.1.2 Projekte des Digital Streetwork

Bekannt ist, dass sich zuwanderungsinteressierte Erwerbspersonen überproportional häufig in digitalen sozialen Gruppen informieren. Daher ist es wichtig, diesen digitalen Räumen mehr Beachtung einzuräumen. Vor diesem Hintergrund unterstützen die ostdeutschen Bundesländer Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern das Rekrutierungsprojekt „Welcome to the Eastside“. Es handelt sich dabei um eine arbeitsmarktorientierte Beratung für Drittstaatsangehörige. Mit diesem Vorhaben sollen Strategien und Kompetenzen entwickelt werden, um Internationals durch „Digital Streetwork“ und gezielte Social-Media-Kampagnen möglichst in Heimatsprache direkt anzusprechen und umfassend zu informieren. Zugleich unterstützt das Projekt lokale Akteure durch Schulungen und digitale Strategien, um nachhaltige Strukturen für die Fachkräfteanwerbung zu schaffen.

Das von Bund und Land über den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) 2021-2027 geförderte Projekt **„NEDIM“** sucht Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit ebenfalls in einschlägigen digitalen sozialen Medien bzw. Gruppen auf, berät zu aktuellen Fragestellungen, berichtigt kursierende Fehlinformationen und verweist auf zuständige Beratungsstellen – und ist somit vor allem ein Projekt der digitalen Migrationsberatung. Einen vergleichbaren Ansatz verfolgt das Schwesterprojekt **KOMPAN**, welches allerdings einen direkteren Arbeitsmarktbezug hat.

4.2 Anwerbe- und Rekrutierungsprojekte der Partnerinnen und Partner für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern

4.2.1 Bund sowie Bundesagentur für Arbeit

Die aktive Rekrutierung und Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern durch den **ZAV International Services der Bundesagentur für Arbeit** im Rahmen von begleiteten Anwerbeprojekten erfolgt prinzipiell basierend auf dem Bedarf der Arbeitgebenden und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Der ZAV International Services hat im Jahr 2024 die Zuwanderung von 113 Fachkräften bzw. Auszubildenden mit Drittstaatsangehörigkeit nach Mecklenburg-Vorpommern unterstützt.

Die konkrete Bedarfsanalyse für derartige Projekte basiert – bislang – auf einer Engpassanalyse für das gesamte Bundesgebiet. 85 % des Bedarfes an Fachkräften liegt aktuell in den Bereichen Gesundheit, Metall/Elektro sowie Handwerk, davon insbesondere in den sogenannten Green Jobs. Bei der Entwicklung neuer **Anwerbeprojekte** bzw. Rekrutierungsaktivitäten konzentriert sich die Bundesagentur für Arbeit daher auf diese Bereiche.

Die konkreten Rekrutierungsaktivitäten erfolgen in Staaten mit einem besonderen Potential für die Fachkräfterekrutierung. Die Potentialanalyse erfolgt in zwei Stufen: In der ersten Stufe wird anhand der Kriterien Bildungsindex, Neet-Rate[21], Einwohnerzahl und positive demografische Entwicklung eine Vorauswahl unter den Rekrutierungsstaaten getroffen. In der zweiten Stufe erfolgt dann der Blick auf das Potential in den Engpassberufen, dem Deutschkursangebot vor Ort und der Unterstützungsbereitschaft der zuständigen Behörden im Rekrutierungsstaat.

Das Ergebnis aus Bedarfs- und Potentialanalysen führt zum aktuellen **Rekrutierungsangebot der Bundesagentur für Arbeit**, welches sich teilweise an Fachkräfte mit Drittstaatsangehörigkeit und teilweise an (künftige) Auszubildende mit Drittstaatsangehörigkeit richtet.[22] Einige dieser Rekrutierungsaktivitäten erfolgen in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus dem ganzen Bundesgebiet oder aus mehreren Bundes-

21 Die NEET-Quote (Not in Education, Employment or Training) ist ein Indikator, welcher den Anteil junger Menschen angibt, die weder in Ausbildung, noch in Beschäftigung oder Weiterbildung sind.
22 siehe Unternehmenshandout zur Fachkräftezuwanderungs-Strategie.

ländern, andere konzentrieren sich demgegenüber auf Unternehmen aus einzelnen Bundesländern, mitunter auch aus Mecklenburg-Vorpommern.

Good-Practice-Beispiel: Hand in Hand for International Talents

Das Anwerbeprojekt „Hand in Hand for International Talents" erprobt einen idealtypischen Prozess für die erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten in IHK-Berufen. Dafür werden im Ausland qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Berufserfahrung rekrutiert, die langfristig in Deutschland leben und arbeiten möchten. Diese werden in Deutschland mit interessierten Unternehmen zusammengebracht. Dabei wird der gesamte Prozess des Spracherwerbs, der VISA-Antragstellung, des Anerkennungsverfahrens und des Bewerbungsprozesses begleitet. Das Projekt ist eine Kooperation der Deutschen Industrie- und Handelskammer sowie der Bundesagentur für Arbeit und wird gefördert vom bisherigen Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. In Mecklenburg-Vorpommern wird das Projekt durch die Industrie- und Handelskammer zu Rostock gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Rostock umgesetzt.

Das internationale Netzwerk der Kooperationspartner besteht aus:

- Industrie- und Handelskammern und Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit in ausgewählten Pilotregionen. Sie gewinnen in den Regionen Unternehmen und sind deren erste Ansprechpartnerinnen bzw. -partner.
- Auslandshandelskammern rekrutieren geeignete Fachkräfte und begleiten sie gemeinsam mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit durch das Verfahren, inklusive der Anerkennung des Berufsabschlusses und des Visaverfahrens.
- Die Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval (IHK FOSA) prüft die Anerkennungsfähigkeit der Berufsabschlüsse für Industrie- und Handelskammer-Äquivalenzberufe von Bewerberinnen und Bewerbern aus Drittstaaten.

Das Dienstleistungsangebot für die Unternehmen besteht aus:

- Matching mit qualifizierten Fachkräften aus Brasilien, Indien, Philippinen und Vietnam aus den Branchen Hotellerie und Gastronomie, Informationstechnologie, Metallbau und Mechatronik sowie Elektrotechnik.
- Sprachliche Qualifizierung der Fachkraft bis zum zertifizierten B1-Niveau im Drittstaat.
- Berufsanerkennungsverfahren mit Initiierung, Begleitung und Kostenübernahme.
- Bei Bedarf: Qualifizierungsplan, falls die Fachkraft nur eine teilweise Anerkennung erhalten hat.
- Organisation von (digitalen) Vorstellungsgesprächen mit Dolmetscherin oder Dolmetscher.
- Individuelle fachliche Betreuung zum Einwanderungsprozess im Ausland und in Deutschland.
- Organisation des Visumprozesses.
- Unterstützung bei betrieblicher und gesellschaftlicher Integration in den Industrie- und Handelskammer-Pilotregionen.

Neben der Fachkräfterekrutierung per Bewerbendenpool bietet das Projekt Hand in Hand for International Talents auch die Möglichkeit geeignete Fachkräfte aus einem Pool von Interessentinnen und Interessenten zu gewinnen oder per gezielter Auftragssuche. Die gezielte Auftragssuche ermöglicht auch die Ausweitung auf weitere Branchen in den ausgewählten Zielländern.

Mehrfach im Jahr durchgeführte Recruiting Days bieten Unternehmen die Möglichkeit, in einem virtuellen Speed-Dating-Format Fachkräfte aus dem Pool von Interessentinnen und Interessenten kennenzulernen. Die Veranstaltung bietet Unternehmen die Chance, niedrigschwellig mehrere internationale Fachkräfte in kurzer Zeit zu treffen.

Für die Dienstleistungen der Kooperationspartnerinnen und -partner sowie deren Netzwerk zahlen teilnehmende Unternehmen, je nach Betriebsgröße, eine Servicepauschale. Diese wird erst nach Einreise der Fachkraft und Aufnahme der beruflichen Tätigkeit fällig.

Bei ihren internationalen Aktivitäten bekennt und verpflichtet sich die Bundesagentur für Arbeit außerdem zum **Grundsatz der fairen Migration**. Sie orientiert sich dabei sinngemäß am IRIS-Standard https://iris.iom.int „für internationale Rekrutierung, der unter der Schirmherrschaft der Internationalen Organisation für Migration entwickelt wurde. Dieser Standard konkretisiert unter anderem das „Employer-Pays-Prinzip", welches besagt, dass Rekrutierungsgebühren und damit in Zusammenhang stehende Kosten nicht zulasten von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gehen sollen. Vor diesem Hintergrund erklären sich die an einem internationalen Rekrutierungsvorhaben beteiligten Akteure zur Einhaltung festgelegter Grundsätze der Zusammenarbeit in gleichwertiger Partnerschaft einverstanden. Die Selbstverpflichtung der Bundesagentur für Arbeit schließt ein Mitwirken ein und eine

Akzeptanz von privaten Rekrutierungsansätzen aus, die diesen Standard nicht einhalten.

Good-Practice-Beispiel: Das Projekt „triple win“
Wichtiger Teil gelingender Anwerbe-, Migrations- und Ankommensprozesse ist die wechselseitige Fairness. Sowohl ausländische Talente als auch Unternehmen müssen gleichermaßen die Möglichkeit besitzen, sich auf die Erwartungen vom Gegenüber einstellen zu können und diese Erwartungen auch zur Entscheidungsgrundlage für oder gegen eine Erwerbsmigration bzw. Zusammenarbeit machen zu dürfen. Der Schaffung einer Transparenz zu den Bedingungen von „Arbeiten und Leben in Deutschland“ sowie zu den konkreten Erwartungen an die Mitarbeit von ausländischen Talenten in deutschen Unternehmen kommt daher eine zentrale Rolle zu.

Die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und die Bundesagentur für Arbeit haben vor diesem Hintergrund im Projekt „triple win“ zur Anwerbung von Pflegekräften in Drittstaaten den Onboardingprozess optimiert und Vorbereitungsangebote für ausländische Talente sowie Arbeitgebende gleichermaßen vorgesehen.

Das Angebot für ausländische Pflegekräfte im Prozess: Zur Vorbereitung auf die Einreise in der Phase des Spracherwerbs im Ausland nehmen die Pflegekräfte an einem 4-tägigen Pflegefachkurs teil. In diesem Kurs werden die Pflegekräfte auf die Besonderheiten des Gesundheitssystems in Deutschland und auf die Besonderheiten der Berufsbilder in der Pflege in Deutschland vorbereitet. Da im Ausland Pflegekräfte akademisch ausgebildet werden und zum großen Teil medizinische Leistungen und keine Grundpflegeleistungen erbringen, unterscheiden sich die Berufsbilder deutlich. Der Kurs trägt zur Aufklärung bei und bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine weitere Möglichkeit, ihre Einwanderungsabsicht zu überdenken bzw. sich auf die Tätigkeit in Deutschland gedanklich vorzubereiten. Darüber hinaus wird ein eintägiger Kurs zu „Arbeiten und Leben in Deutschland“ angeboten, in dem die ersten Schritte nach der Einreise in Deutschland vorbereitet werden. Nach der Einreise in Deutschland gibt es eine Begleitung der ausländischen Talente bei ihren ersten Behördengängen. Außerdem steht den angeworbenen Pflegekräften eine Hotline für alle Fragen im Zusammenhang mit der Migration zur Verfügung.

Das Angebot für ausländische Talente, die eine Ausbildung zur Pflegefachkraft in Deutschland machen wollen: Die angehenden Pflegeschülerinnen und -schüler werden durch das Personal der GIZ am Flughafen empfangen. Es schließt sich eine mehrtägige Einführungsveranstaltung an, die im Klassenverband in einem Wohnheim stattfindet. Die Einführungsveranstaltung dient dazu, die ersten Schritte in Deutschland zu besprechen, eine Community aus den zugewanderten Pflegeschülerinnen und -schülern zu entwickeln sowie ein praktisches kulturelles Training durchzuführen. Des Weiteren gibt es im ersten Ausbildungsjahr über das Programm eine regionale Begleitung für die angehenden Pflegekräfte.

Arbeitgebende, die auch über andere Projekte der Bundesagentur für Arbeit oder über private Dienstleister Pflegekräfte anwerben, äußern immer wieder den Wunsch, diesen Ansatz von „triple win“ zum Standard zu machen.

Nicht zuletzt bietet die Bundesagentur für Arbeit **Unterstützung** bei der **Entwicklung von Anwerbeprojekten** an. Unternehmen, die einen höheren Personalbedarf innerhalb eines Berufes haben, steht die Teilnahme an Projekten und Programmen der Bundesagentur für Arbeit offen. Neben der Beratung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit selbst bezieht diese auch weitere Partner mit ein, allen voran die jeweilige Arbeitsverwaltung der Partnerländer, mit denen alle Aktivitäten in enger Absprache und Kooperation durchgeführt werden. Weitere Partnerinnen und Partner sind die Deutschen Botschaften in den Partnerländern, Sprachschulen, Auslandshandelskammern, Anerkennungsstellen und Universitäten. Außerdem wird innerhalb der Projekte der komplexe Prozess der Rekrutierung von den Auswahlgesprächen (inklusive Konzipierung und Durchführung spezieller Bewerbungsformate im Ausland zwischen Unternehmen und Bewerberinnen / Bewerbern) bis zur Einreise und darüber hinaus begleitet, inklusive der notwendigen Verwaltungsprozesse. So ist beispielsweise die grundsätzliche Anerkennungsfähigkeit der ausländischen Berufsabschlüsse in Deutschland im Vorfeld geklärt.

4.2.2 Verbandliche, unternehmerische oder andere privatwirtschaftliche Rekrutierungsaktivitäten

Ohne einen Anspruch auf Repräsentativität oder gar Vollständigkeit erheben zu können: Eine relevante Anzahl von Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern beteiligt sich bereits aktiv an Vorhaben zur

Rekrutierung von Internationals[23], dies sind vor allem größere Unternehmen mit hinreichenden personalwirtschaftlichen Ressourcen und Kompetenzen. Einige dieser Unternehmen nutzen die Rekrutierungsprojekte der Bundesagentur für Arbeit, andere schalten stattdessen oder auch zusätzlich spezialisierte privatwirtschaftliche Agenturen ein.

Kleine und mittlere Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern verfügen demgegenüber strukturell über schlechtere Voraussetzungen für die Mitwirkung an Rekrutierungsvorhaben im Ausland, lassen sich jedoch erfahrungsgemäß über verbandlich oder ähnlich organisierte Vorhaben durchaus mobilisieren.

Vor diesem Hintergrund fand am 27.01.2025 ein Workshop zur Identifizierung von bedarfs- und betriebsgrößenadäquaten Vorhaben zur gezielten Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten statt. Im Zuge dieses Workshops wurden unter anderem Ideen für Anwerbeprojekte zugunsten der Ernährungswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft (Physiotherapie), der Metall- und Elektroindustrie sowie des Elektrohandwerks in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt.

Dabei wurde als ein realistischer Lösungsansatz ein „Tandemverfahren" diskutiert, bei dem sich kleine oder mittlere Unternehmen an den Anwerbeaktivitäten von größeren – bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte erfahrenen – Unternehmen entsprechend ihrer Möglichkeiten beteiligen.

Als weiteren Lösungsoptionen wurden verbands-, branchen- und/oder regionsbezogenen „Fachkräfteallianzen" beschrieben. Im Anschluss an den oben genannten Workshop wurden die zwei regions- bzw. berufsfeldbezogenen – Fallbeispiele entwickelt. Diese sind im Unternehmenshandout zur Fachkräftezuwanderungsstrategie beschrieben.

Die aus der vorstehenden Ausgangssituation gezogene Schlussfolgerung wird in Maßnahme 9 unter dem Gliederungspunkt „4.5 Abgleich von Angebot und Nachfrage sowie Lösungsoptionen zur Schließung identifizierter Bedarfslücken" aufgenommen.

4.2.3 Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Ergänzend zu den Bemühungen des Bundes und den auf dieser Ebene mit ausgewählten Drittstaaten geschlossenen Migrationsabkommen arbeitet die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern auf Initiative der interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte" am Abschluss von sogenannten „gemeinsamen Erklärungen" mit Drittstaaten. Mit diesen **Memorandum of Understanding** sollen privatwirtschaftliche Rekrutierungsbemühungen von Fach- und Arbeitskräften sowie Auszubildenden politisch unterstützt und für Mecklenburg-Vorpommern nutzbar gemacht werden.

Eine erste solche Erklärung wurde am 17. Februar 2025 mit der **Kirgisischen Republik** unterzeichnet. Diese Erklärung zwischen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und der Kirgisischen Republik fokussiert inhaltlich auf die Gewinnung von jungen Kirgisinnen und jungen Kirgisen als Auszubildende für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern.

Eine vergleichbare Erklärung ist seitens der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern gegenwärtig mit der Republik Usbekistan angedacht.

Vor dem Hintergrund der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden.

Herausforderung 8
Mit Memoranden of Understanding zwischen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und ausgewählten Drittstaaten werden verbesserte politische Rahmenbedingungen geschaffen, um Fachkräfte sowie Auszubildende aus diesen Drittstaaten für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen.

Strategischer Handlungsansatz
Es wird sowohl als sinnvoll als auch erfolgversprechend erachtet, dass die ***Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern*** mit weiteren – als Anwerbeländer für Fachkräfte und Auszubildende interessanten – ***Drittstaaten Memorandum of Understanding*** abschließt. Diese Aktivitäten sollten mit den Aktivitäten auf Bundesebene abgestimmt sein.

Maßnahmen
Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern wird gebeten, zielgerichtet weitere Memoranden of Understanding abzuschließen. Für die Identifizierung geeigneter Drittstaaten sollte das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Sorge tragen. Hinzuweisen ist in diesem Kontext darauf, dass konkrete Umsetzungs- bzw. Rekrutierungsaktivitäten zwingend interessierte Unternehmen,

23 Vergleiche dazu auch die im Abschnitt 4.4 dargestellten Ergebnisse einer aktuellen Befragung der Vereinigung der Unternehmerverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V..

Verbände oder anderer engagierter Partnerinnen und Partner in Mecklenburg-Vorpommern bedürfen – um die von der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern geschaffenen, günstigeren politischen Rahmenbedingungen letztlich nutzen zu können. Daher sollten die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V. sowie die anderen Wirtschaftsvertretenden kontinuierlich für die notwendigen unternehmerischen, verbandlichen und partnerschaftlichen Beteiligungsprozesse werben.

4.3 Weitere unterstützende Institutionen sowie Aktivitäten in Mecklenburg-Vorpommern

Viele Kammern und Verbände sensibilisieren bereits ihre Mitglieder – Selbständige und Unternehmen – zugunsten der Arbeits-, Fach- sowie Nachwuchskräftesicherung und weisen dabei auch auf die Potentiale von Internationals hin. Diese, häufig auf satzungsmäßigen Zwecken fußenden, allgemein sensibilisierenden Aktivitäten gilt es fortzusetzen und auszubauen.[24]

Das Projekt **Beratung für Unternehmen zur internationalen Fachkräfteeinwanderung MV (BeFa MV)** bei der **UdW Gesellschaft für Dienstleistung, Unternehmensberatung der Wirtschaft mbH** bot seit dem Jahr 2000[25] ein spezialisiertes, landesweit und branchenübergreifend ausgerichtetes Beratungsangebot für kleine und mittelständische Unternehmen sowie für interessierte Institutionen, Beteiligte, Verbände und andere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Mecklenburg-Vorpommern zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten mit folgenden Schwerpunkten an:

- Sensibilisierung für die Besonderheiten der Zielgruppe und Fachberatung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.
- Wegweisung und Verweisberatung zu den Themen Rekrutierung, Einreise, Beschäftigung, Anerkennung, Qualifizierung, Bewerbung, nachhaltige Integration und Bindung von Internationals.
- Ermittlung von regionalen Fachkräftebedarfen und Kommunikation dieser Bedarfe an zuständige Institutionen.
- Vernetzung relevanter Institutionen und Beteiligter sowie Förderung des Wissens- und Erfahrungsaustausches untereinander.

Das Projekt diente damit neben der Unterstützung der Arbeits- und Fachkräftesicherung von Unternehmen bereits langjährig der Erschließung von Fachkräftepotentialen aus der Personengruppe derjenigen zugewanderten Internationals, die sich in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung oder in entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen befinden. Das Projekt wurde bis zum 31.12.2025 vom Bund gefördert.

Im Anschluss daran startete 2026 die Beratungs- und Unterstützungstätigkeit der Träger des arbeitgeberorientierten Kompetenznetzwerkes Willkommens- und Anerkennungskultur (KIM) – die UdW GmbH in der Region Westmecklenburg / Mecklenburgische Seenplatte, das Bildungswerk der Wirtschaft (BdW GmbH) in Vorpommern und migra e. V. in der Region Mittleres Mecklenburg – im ganzen Land zur Stärkung betrieblicher Willkommenskultur.

Die Aufgaben von KIM umfassen:

- Unterstützung von KMU beim Suchen und Einstellen internationaler Arbeitskräfte,
- Hinweise auf Angebote regionaler Integrationsnetzwerke,
- Aufschließen von Betriebsinhabern und deren Beschäftigten bezüglich der Beschäftigung von internationalen Arbeitskräften sowie die Beratung von Betriebsinhabern und Beschäftigten zu Fachkräfteeinwanderung, Berufsanerkennung und Qualifizierung
- Verweis auf Sprachförderangebote
- Beratung zu Unternehmens- und Willkommenskultur
- Schulung von Belegschaften, Berufsschülern und Lehrkräften im Umgang mit internationalen Arbeitskräften, zum Beispiel zum Thema Diskriminierung
- Unterstützung von KMU beim Integrationsmanagement in den ersten vier Monaten (in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und Behörden)

Ziel des Projektes KIM ist eine eigenständige Ergänzung über die Begleitung hinaus, wobei der Fokus hierbei auf einer prozesshaften, individuellen Begleitung der Unternehmen durch feste Ansprechpersonen vor Ort im Betrieb liegt. Besonders hervorzuheben ist zudem die aktive Unterstützung bei der Personalbeschaffung.

4.4 Bundesländerübergreifende Aktivitäten unter Beteiligung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Nicht nur Mecklenburg-Vorpommern, sondern auch andere Bundesländer arbeiten daran, Internationals als Potential für Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu erschließen. Insofern steht Mecklenburg-Vorpommern einer-

24 Vergleiche dazu Herausforderung 1.
25 Das Vorhaben ist unter dem Projekttitel „Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung Mecklenburg-Vorpommern“ gestartet und hat seither fast 1.200 Einzelgespräche durchgeführt und etwa 60 Veranstaltungen organisiert.

seits in Konkurrenz zu anderen Bundesländern und muss sich entsprechend wettbewerbsfähig aufstellen. Andererseits gibt es aber auch die Notwendigkeit der bundesländerübergreifenden Kooperation, etwa um die internationale Sichtbarkeit kleinerer Bundesländer zu erhöhen oder um beispielsweise „kritische Massen" für effektiv und effizient umsetzbare Anwerbevorhaben schaffen zu können.

Mit Blick auf derartige Kooperationen oder Kooperationsabsichten kann exemplarisch auf folgende Aktivitäten bzw. Überlegungen hingewiesen werden:

- Die Akteure der Metropolregion Hamburg, darunter auch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und die Regionspartnerinnen und -partner in Westmecklenburg, haben sich auf die Umsetzung einer internationalen Marketingstrategie für die Metropolregion Hamburg verständigt. Mit dieser Strategie sollen künftig sowohl internationale Investorinnen und Investoren als auch Fachkräfte für die Metropolregion gewonnen werden.[26]

- In der Zusammenarbeit zwischen den norddeutschen Bundesländern und der Bundesagentur für Arbeit wird im Kontext der Anwerbung internationaler Fachkräfte unter anderem darüber nachgedacht, gemeinsam wie auch arbeitsteilig zu agieren (beispielsweise um bezogen auf bestimmte Berufe – etwa Küstenschutzberufe – bundeslandspezifische Hauptverantwortlichkeiten abzustimmen).

- Die ostdeutschen Bundesländer stellen ebenfalls seit geraumer Zeit Überlegungen an, durch gemeinsame und dadurch sichtbarere sowie wirksamere Aktivitäten internationale Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen. So wird beispielsweise gemeinsam das digitale Rekrutierungsprojekt „Welcome to the Eastside" vorangetrieben.[27]

4.5 Abgleich von Angebot und Nachfrage sowie Lösungsoptionen zur Schließung identifizierter Bedarfslücken

Vorstehend konnte aufgezeigt werden, dass es bereits eine ganze Reihe von – grundsätzlich auch für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern nutzbaren – **Angeboten** zur Unterstützung der Gewinnung von Internationals gibt.

Eine Anfang 2025 durchgeführte – Befragung der Vereinigung der Unternehmerverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V.[28] mit 153 auswertbaren Rückläufen quer über alle Branchen erbrachte hinsichtlich der **Nachfrage** folgende landesspezifische Befunde:

- Die Befragten haben aktuell 938 offene Stellen für Fachkräfte, von denen 376 bzw. 40 % mit internationalen Fachkräften besetzt werden sollen. Bei den offenen Ausbildungsplätzen für das kommende Jahr belaufen sich diese Zahlen auf 476 bzw. 129.

- Bezogen auf die Dauer des Rekrutierungsprozesses wird zu 32 % angeben, dass dieser maximal drei Monate, zu 27 % maximal sechs Monate, zu 7 % maximal zwölf Monate, zu 1 % maximal achtzehn Monate und zu 4 % durchaus länger andauern sollte. 28 % der Befragten machten keine Angabe.

- Das konkrete Herkunftsland bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland ist für 49 % der Befragten nicht von entscheidender Bedeutung, für hingegen 24 % doch, 22 % der Befragten machten keine Angaben.

- Auf die Frage „Wie verbindlich planen Sie, sich an einem Rekrutierungsprojekt für internationale Fachkräfte zu beteiligen?" wurde (auf einer Skala von 1 = sehr verbindlich bis 5 = unverbindlich) folgendermaßen geantwortet: 1 = 6 % (sehr verbindlich), 2 = 12 %, 3 = 14 %, 4 = 8 %, 5 = 47 % (unverbindlich), 13 % der Befragten machten keine Angaben.

- Auf die anschließende Frage „Welches Budget könnten Sie pro rekrutierter Fachkraft für ein internationales Rekrutierungsprojekt bereitstellen?" zeigten sich folgende Antworten: 49 % bis zu 2.000 Euro, 15 % 2.001 Euro bis 5.000 Euro, 4 % 5.001 Euro bis 10.000 Euro und 1 % mehr als 10.000 Euro. 32 % der Befragten machten keine Angaben.

Darüber hinaus wurden im Zuge der Verbände-Befragung nachstehende Aussagen getroffen:

- Von den internationalen Fachkräften werden folgende Deutschkenntnisse erwartet: zu 17 % Grundkenntnisse in Deutsch (A1–A2), zu 69 % fortgeschrittene Deutschkenntnisse (B1-B2) und zu 13 % fließendes Deutsch (C1–C2). 1 % der Befragten machten keine Angaben.

---

26 Aufgrund des räumlichen Zuschnitts der Metropolregion Hamburg können allerdings nur die westlichen Landesteile Mecklenburg-Vorpommerns – die Landkreise Ludwigslust-Parchim und Nordwestmecklenburg sowie die Landeshauptstadt Schwerin – an den Ergebnissen bzw. Wirkungen dieser internationalen Marketingstrategie partizipieren.

27 vergleiche dazu detaillierter den Abschnitt 4.1.2

28 Vereinigung der Unternehmerverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. (2025)

- Gefragt nach konkreten Unterstützungen für internationale Fachkräfte können sich die Befragten das Anbieten folgender Leistungen vorstellen (Mehrfachnennungen waren möglich): 58 % konkreter Ansprechperson im Unternehmen (Betreuung, Patenschaft durch Kolleginnen und Kollegen/Führungskraft), 55 % Stellen von Wohnraum / Hilfe bei der Wohnungssuche, 45 % Unterstützung bei Behördengängen, 44 % Integrationsunterstützung und 43 % Sprachkurse. Lediglich 13 % der Befragten erwägen, keine speziellen Unterstützungsleistungen zur Verfügung zu stellen. 11 % der Befragten machten keine Angaben.

- Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten haben lediglich 37 % der Befragten, davon 28 % erste Erfahrungen, 4 % rekrutieren regelmäßig Fachkräfte aus Drittstaaten und 5 % besitzen langjährige, umfangreiche Erfahrungen. Bislang über keine Erfahrungen verfügen 37 % der Befragten, weitere 27 % machten keine Angaben.

Zusammenfassend können aus dieser Betrachtung von Angebot und Nachfrage einige **Ableitungen für die Fachkräftezuwanderungsstrategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern** vorgenommen werden.

Die öffentlich oder privatwirtschaftlich strukturierten Angebote zur Unterstützung der Gewinnung von Internationals scheinen mit Blick auf (größere) Unternehmen mit leistungsfähigen personalwirtschaftlichen Ressourcen und Kompetenzen quantitativ hinreichend zu sein.

Die vorstehende Einschätzung gilt im Übrigen trotz der begrenzten Möglichkeiten, öffentlich oder privatwirtschaftliche Angebote zur Unterstützung der Gewinnung von Internationals beliebig zu skalieren: Immerhin bestehen diesbezüglich aber – wie bereits erwähnt – grundsätzlich gute strukturelle Voraussetzungen.

Berücksichtigt man zudem den im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hohen Anteil der Beschäftigten aus der Babyboomer-Generation (über 60-jährige) in den zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern und die damit verbundene hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer, so erklärt sich, warum die Fachkräftesicherung durch Rekrutierung aus Drittstaaten nur allmählich Eingang in die betriebliche Personalarbeit findet. Laut aktuellen Analysen zählt Mecklenburg-Vorpommern – neben Brandenburg und Sachsen-Anhalt – zu den Bundesländern mit dem höchsten Anteil älterer Beschäftigter, insbesondere der über 60-Jährigen. Babyboomerinnen und -boomer sind im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten besonders lange im gleichen Unternehmen tätig, was sich sowohl in den durchschnittlichen Betriebszugehörigkeiten als auch in der betrieblichen Praxis widerspiegelt.[29] Dies bedeutet, dass die in größeren Unternehmen schon langjährig übliche Praxis und Erfahrung mit häufigeren Personalwechseln mit nachfolgend notwendigen Rekrutierungen – auch im Ausland – und stärker altersgemischten Belegschaften in kleinen und mittleren Unternehmen weitaus seltener anzutreffen war. Damit fehlen vielen kleinen und mittleren Unternehmen häufig ausreichende Erfahrungen hinsichtlich der aktuellen Fachkräftesituation am regionalen, überregionalen und internationalen Arbeitsmarkt. Die Erkenntnis, deutlich mehr (zeitliche, finanzielle und personelle) Ressourcen für die Rekrutierung von gefragten Fachkräften investieren zu müssen, wächst allmählich – und zwar in jenem Tempo, in welchem langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rente gehen. Insofern spiegeln die Ergebnisse der Verbändebefragung sehr konkret die personalwirtschaftlichen Spezifika der Betriebsgrößenlandschaft in Mecklenburg-Vorpommern wider. Da das Gros der Babyboomerinnen und -boomer voraussichtlich im Jahr 2037 das aktive Arbeitsleben beenden wird, lässt sich ermessen, wie dringend eine adäquate Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen in Rekrutierungsprozessen zur Gewinnung von Fachkräften in Drittstaaten vorangetrieben werden muss.

Zugleich erweist sich, dass die Erwartungshaltung der arbeitsmarktpolitischen Akteure bezüglich eines schnelleren Tempos bei der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Mecklenburg-Vorpommern, wie auch in anderen ostdeutschen Bundesländern, ganz offensichtlich zu ambitioniert war und teilweise noch ist. Hier gilt es in viel stärkerem Maße, die strukturellen Gegebenheiten der klein- und mittelständisch geprägten Unternehmenslandschaft zu berücksichtigen, Themen der Rekrutierung aus Drittstaaten analog zur Rekrutierung im Bereich der Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen und der damit jeweils einhergehenden Anforderungen zielgruppengerechter zu kommunizieren sowie die entsprechenden Unterstützungsangebote für kleine und mittelständische Unternehmen gerecht zu gestalten.

Aus den vorstehenden Zahlen, Befunden und Einschätzungen kann folgende Schlussfolgerung gezogen werden:

29 Ausführlichere Informationen dazu bietet: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2022/Analysen_Nr._149_Fluktuation-Arbeitsmarkt.pdf

Herausforderung 9

Die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Projekte zur Gewinnung von Internationals decken bislang nur in wenigen Fällen die Bedarfe der Unternehmen. Grund dafür ist häufig, dass die Bedarfe der Unternehmen nicht bekannt sind. Daraus ergeben sich brachliegende Rekrutierungspotentiale.

Kleine und mittlere Unternehmen können aufgrund begrenzter Ressourcen, Kompetenzen, finanzieller Mittel sowie kleinteiliger Personalbedarfe kaum auf öffentlich- oder privatwirtschaftliche Unterstützungsangebote zugreifen. Zudem verursachen diese Angebote hohe administrative Anforderungen, die kleine und mittelständische Unternehmen kaum bewältigen können.

Schließlich liegen die Annahmen vieler Unternehmen hinsichtlich der Rekrutierungskosten in Drittstaaten weit unter dem Durchschnitt der tatsächlich notwendigen Investitionen. Sechs Zehntel der von der Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. befragten Unternehmen erwarten eine Dauer von längstens sechs Monaten.

Strategischer Handlungsansatz

Durch landesspezifische Anwerbeprojekte, die Bedarfe frühzeitig antizipieren, könnten brachliegende Fachkräftepotentiale der Internationals in Mecklenburg-Vorpommern umfassender mobilisiert werden. Unternehmen müssen ihre konkreten Bedarfe klar artikulieren. Vor dem Hintergrund der bestehenden Strukturen sollten betriebsgrößenangepasste Rekrutierungsmaßnahmen entwickelt, umgesetzt und die gewonnenen Erfahrungen breit genutzt werden.

Maßnahmen

Am 27.01.2025 fand ein erster Workshop zur bedarfsadäquaten Rekrutierung von Internationals statt. Die Ergebnisse sollten genutzt werden, um konkrete, bedarfsorientierte Rekrutierungsprojekte aus der Wirtschaft zu konzipieren und umzusetzen. Dazu sollte erstens ausgelotet werden, wie die individuellen Rekrutierungsangebote des Customer Center der Bundesagentur für Arbeit speziell von kleinen und mittleren Unternehmen zielgerichteter genutzt bzw. mobilisiert werden könnten.[30] Zweitens wird empfohlen, „verbands-, branchen- und/oder regionsbezogene Fachkräfteallianzen“ als größenangepasste Formate zur Gewinnung von Internationals zu konzipieren sowie umzusetzen.[31] Schließlich werden drittens jährliche Workshops für interessierte kleine und mittlere Unternehmen angeregt, mit denen die konkreten Erfahrungen anderer Unternehmen bei der Rekrutierung, Bindung sowie Integration von Internationals breitenwirksam kommuniziert werden. Bei den Maßnahmen sollten auch kommunale Kompetenzen und Potentiale, wie beispielsweise internationale kommunale Partnerschaften (Städtepartnerschaften & Co.), in Erwägung gezogen werden.

Sprache und damit Kommunikationsfähigkeit ist unerlässlich für gelingende Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Dies gilt universell, umso mehr aber für Erwerbspersonen die mit den Anforderungen einer – aus ihrer Sicht – Fremdsprache konfrontiert sind.

30 Siehe dazu Punkt 4.2.1 Bund sowie Bundesagentur für Arbeit.
31 Eine derartige Anwerbemaßnahme wird beispielsweise aktuell unter Federführung des Landkreises Rostock mit Beteiligung von Unternehmen, Unterstützung durch einen Consulter sowie fachlicher Hilfestellung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit konzipiert.

5. Spracherwerb

5.1 Vorbereitender Spracherwerb im Ausland

Praktisch alle Anwerbe- und Rekrutierungsvorhaben in Drittstaaten umfassen auch Elemente des vorbereitenden Spracherwerbes im Ausland.[32] Daran beteiligt sind in vielen Fällen die in 98 Staaten vertretenen Goethe-Institute des Goethe-Institut e.V., welcher vom Auswärtigen Amt institutionell gefördert wird, aber auch etwa ein Drittel seines Budgets durch Erlöse aus Sprachkursen und Prüfungen erwirtschaftet. Darüber hinaus engagieren sich unterschiedliche öffentliche und privatwirtschaftliche Partnerinnen und Partner zugunsten des Spracherwerbs ausländischer Talente bereits in deren Heimatländern.

Inwieweit es Erfordernisse einer ergänzenden Sprachförderung im Ausland gibt, kann nach dem gegenwärtigen Wissensstand nicht exakt eingeschätzt werden. Allerdings liegen Einschätzungen von Expertinnen und Experten vor, wonach der vorbereitende Spracherwerb von Drittstaat zu Drittstaat qualitativ durchaus unterschiedliche Sprachkompetenzen bewirkt: Allerdings liegt dies weniger an der Qualität der Sprachangebote selbst als vielmehr an institutionellen Rahmenbedingungen einerseits und grundlegenden sprach- bzw. schrifttypischen Voraussetzungen andererseits: Zu einem besonders wichtigen institutionellen Einflussfaktor gehören die im jeweiligen Drittstaat traditionell verbreiteten Möglichkeiten für den Zweitsprachenerwerb, beispielsweise in der Schule (erste, zweite, dritte Fremdsprache Deutsch?) oder im nationalen Alltag (etwa durch die Präsenz / Nichtpräsenz deutschsprachiger Touristinnen und Touristen). Eine begünstigende sprach- bzw. schrifttypische Voraussetzung ist beispielsweise die Nutzung des lateinischen Alphabetes in nicht wenigen Drittstaaten.

Wichtig ist, dass in allen Anwerbe- und Rekrutierungsvorhaben in Drittstaaten zugunsten Mecklenburg-Vorpommerns dem Grundsatz der fairen Migration gefolgt wird, wonach damit in Zusammenhang stehende Kosten – mithin auch Kosten des Spracherwerbs, Lebenshaltungskosten während des Spracherwerbs und Ähnliches – nicht zulasten von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gehen sollen.

Vor dem Hintergrund der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann ergänzend folgende Herausforderung formuliert werden:

Herausforderung 10
Bekannt ist, dass der vorbereitende Spracherwerb im Ausland oft nicht für einen reibungsarmen Berufs- oder Ausbildungsstart in Deutschland – ebenso auch in Mecklenburg-Vorpommern – ausreicht und deshalb in den meisten Fällen nach der Zuwanderung durch weitere allgemeine, aber vor allem berufsbezogene Sprachangebote ergänzt werden sollten. Die entsprechend verfügbaren Angebote werden gegenwärtig jedoch unisono als unzureichend eingeschätzt, so dass diesbezüglich erweiternde Maßnahmen zwingend erforderlich sind.

Strategischer Handlungsansatz
Im Sinne einer nachhaltigen betrieblichen Integration von rekrutierten Internationals werden berufsbezogene Sprachangebote unter Einbindung der jeweiligen Arbeitgebenden als besonders zielführend betrachtet.

Maßnahmen
In die Konzipierung, Umsetzung und Finanzierung derartiger Sprachangebote sollten insbesondere die wichtigsten arbeitsmarktorientierten Stakeholderinnen und Stakeholder der Fachkräftezuwanderungsstrategie Mecklenburg-Vorpommern eingebunden werden. Dabei sollte auf niederschwellige, unbürokratische und möglichst betriebsnahe – idealerweise berufsbegleitend in den Unternehmen unterbreitete – Angebote hingearbeitet werden.

32 Vergleiche dazu die Abschnitte 4.1 und 4.2.

5.2 Spracherwerb im Inland

5.2.1 Bundesangebote

Gelingende Kommunikation ist – wie bereits an anderer Stelle erwähnt – von besonderer Bedeutung für die erfolgreiche Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Der gesetzlich verankerte Integrationskurs sowie die Berufssprachkurse (einschließlich derjenigen für Fachkräfte und Auszubildende) liegen in der Hand des Bundes und bilden die Kernelemente des „Gesamtprogramms Sprache“ des Bundes. Zu den niedrigschwelligen Angeboten seitens des Bundes zählen darüber hinaus die Erstorientierungskurse für den ersten Spracherwerb. Für die Koordinierung der Erstorientierungskurs-Sprachangebote wurde im Jahr 2023 eigens eine Zentralstelle in Mecklenburg-Vorpommern eingerichtet.

5.2.2 Ansätze zur Flankierung der bundesgeförderten Sprachangebote

Nachrangig zu den Sprachangeboten des Bundes fördert das Ministerium für Inneres und Bau Mecklenburg-Vorpommern seit 2022 niedrigschwellige Starterinnen- und Starterkurse (ebenfalls für den ersten Spracherwerb) für Geflüchtete, die an den Regelangeboten des Bundes nicht zeitnah teilnehmen können. Im Vordergrund steht der schnelle niedrigschwellige Zugang, der sich auch an besonderen Zielgruppen (beispielsweise Mütter mit Kindern und Menschen mit Behinderungen) richtet.

Um etwaige Sprachbarrieren, beispielsweise bei der Kommunikation mit Behörden, abzubauen, fördert das Ministerium unter kommunaler Beteiligung drei regionale Sprachmittlerpools in Neubrandenburg/Greifswald, Rostock und Schwerin. Diese vielfältig einsetzbaren und flexiblen Sprachmittlungsangebote haben sich bewährt. Hierfür ist ein finanzielles Engagement der Kommunen wichtig.

5.2.3 Sprachangebote in Mecklenburg-Vorpommern

Neben den Sprachangeboten von Bund und Land gibt es weitere öffentliche sowie privatwirtschaftliche Angebote. Derartige Sprachangebote sind teilweise offen zugänglich (beispielsweise Angebote von Volkshochschulen), andere haben eher einen geschlossenen Charakter (etwa von Unternehmen finanzierte Angebote zur sprachlichen Qualifizierung von Teilen der Belegschaften oder einzelner Mitarbeitender).

Den Umfang des zur Verfügung stehenden Sprachangebotes in Mecklenburg-Vorpommern für die unterschiedlichen Personengruppen mit und ohne Drittstaatsangehörigkeit gilt es bedarfsgerecht auszugestalten.

Angesichts der in den vorstehenden Abschnitten skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 11
Nach übereinstimmenden Einschätzungen von Expertinnen und Experten ist das tatsächliche Angebot des Bundes an Integrations-, Berufssprach- sowie Erstorientierungskursen auch in Mecklenburg-Vorpommern vielfach unzureichend: generell sehr lange Wartezeiten und fehlende Angebote außerhalb der Oberzentren prägen das Bild.

Strategischer Handlungsansatz
Für die von der Fachkräftezuwanderungsstrategie adressierten Internationals gilt es, die Angebote zum grundständigen oder vertiefenden Spracherwerb bedarfsgerecht zu gestalten. Dies kann informell im Lebensalltag oder formell durch qualifizierende Kurse und andere Maßnahmen erreicht werden. Der Fokus ist die schnelle Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt, strukturschwache ländliche Räume werden adäquat berücksichtigt.

Maßnahmen
Über mehrere Ressorts der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hinweg – vor allem von den für Inneres-, Bildung- und Wirtschaft zuständigen Ministerien – sollte geprüft werden, wie einerseits über die einschlägigen Austausch- und Beteiligungsverfahren entsprechende Forderungen an den Bund adressiert werden können. Andererseits sollten dennoch verbleibende Lücken gemeinsam durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und die Stakeholderinnen und Stakeholder der Fachkräftezuwanderungsstrategie dahingehend diskutiert werden, wie diese geschlossen werden können. Dabei sollte auf bedarfsgerechte Angebote orientiert werden. Geeignete Online-Angebote sind zu prüfen.

6. Aufenthaltsrecht und nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt

6.1 Strukturiert bzw. angeworben zuwandernde Fachkräfte mit Drittstaatsangehörigkeit

Im Fokus der Fachkräftezuwanderungsstrategie stehen – wie bereits mehrfach erwähnt – Fachkräfte sowie Auszubildende mit Drittstaatsangehörigkeit, die auf der rechtlichen Grundlage des Aufenthaltsgesetzes in Verbindung mit den Regelungen der Beschäftigungsverordnung im Rahmen eines freiwilligen und strukturierten Zuwanderungsprozesses zunächst mit Visum nach Mecklenburg-Vorpommern immigrieren.

Eine Fachkraft hat eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Studium innerhalb oder außerhalb Deutschlands absolviert.[33] Sie kann daher grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a Aufenthaltsgesetz beziehungsweise § 18b Aufenthaltsgesetz erhalten, um in Deutschland als Fachkraft eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen. Die Zuwanderung zu Ausbildungszwecken ist in § 16a Aufenthaltsgesetz geregelt. Die Aufenthaltserlaubnis kann für eine schulische Berufsausbildung, eine betriebliche Berufsausbildung oder für eine Weiterbildung erteilt werden. Sie kann sowohl für eine qualifizierte Berufsausbildung als auch für eine Berufsausbildung, die nicht qualifiziert ist, erteilt werden.[34] Darüber hinaus kann sogenannten Berufserfahrenen eine Zuwanderung zur Beschäftigungsaufnahme gewährt werden.

Nach erfolgter Einreise von Fachkräften, Berufserfahrenen oder Auszubildenden mit Drittstaatsangehörigkeit muss innerhalb der Gültigkeitsdauer des temporär erteilten Visums[35] ein Aufenthaltstitel bei der zuständigen kommunalen Ausländerbehörde beantragt werden. Die Beantragung des Aufenthaltstitels sollte rechtzeitig vor dem Auslaufen des Visums erfolgen. Der erste Kontakt zur Ausländerbehörde sollte nach Möglichkeit kurz nach der Einreise aufgenommen werden. Personen, die bereits im Land sind, wenden sich zur Erteilung eines Aufenthaltstitels an die kommunale Ausländerbehörde. Für beschleunigte Verfahren, Erteilung von Aufenthaltstiteln für Beschäftigte in Küstengewässern und beteiligte Behörde in bestimmten Visaverfahren ist der Kontakt zur zentralen Ausländerbehörde aufzunehmen. Geregelt ist das Verfahren in der „Landesverordnung zur Bestimmung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der Zuwanderung und zur Durchführung des Flüchtlingsaufnahmegesetzes“ (Zuwanderungszuständigkeitslandesverordnung – ZuwZLVO M-V, §3).

Nach drei Jahren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis zum Arbeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis, also eine unbefristete Aufenthalts- und damit de facto Arbeitserlaubnis, erteilt werden. § 18c Aufenthaltsgesetz verkürzt diese Zeit teilweise auf 21 Monate.

Die neue Bundesregierung plant, die Frist bis zur Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis nach § 18c Aufenthaltsgesetz zu verkürzen, um die Fachkräfteeinwanderung weiter zu erleichtern und Deutschland als Arbeitsstandort attraktiver zu machen. Ziel ist es, qualifizierten ausländischen Fachkräften schneller einen sicheren Aufenthaltsstatus zu ermöglichen.

---

33 Die ausländische Berufsausbildung muss mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertig sein. Der Hochschulabschluss muss im Ausland anerkannt oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sein.

34 Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn es sich um eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, handelt es sich nicht um eine qualifizierte Berufsausbildung. Unter einer betrieblichen Weiterbildung versteht man z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Praktika, Praxisphasen im Anschluss an ein Studium oder Trainee-Programme.

35 Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.

6.2 Hemmnisse bei der Erteilung einer längerfristigen Aufenthaltserlaubnis mit Arbeitszugang und Ansätze zur Prozessoptimierung

Die Zugangsvoraussetzungen von Internationals zum deutschen Arbeitsmarkt wurden erst vor vergleichsweise kurzer Zeit erleichtert.[36] Dementsprechend liegen zwar erste Einschätzungen, aber noch keine validierten Erfahrungen zur Praxis der kommunalen Ausländerbehörden in Mecklenburg-Vorpommern bei der Erteilung einer – an ein Visum anschließenden – Aufenthaltserlaubnis vor.[37]

Mit der Einrichtung der Zentralen Ausländerbehörde und der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V[38] wurden von der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern sowie deren Partnern wichtige Voraussetzungen geschaffen, um die gesteuerte Einreise von Internationals zu beschleunigen.

Zur Praxis der kommunalen Ausländerbehörden in Mecklenburg-Vorpommern bei der Erteilung von längerfristigen Aufenthaltserlaubnissen im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes können gegenwärtig noch keine zusammenfassenden Aussagen getroffen werden. Allerdings verweist eine aktuelle – im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Auswärtigen Amt erstellte – bundesweite Studie[39] auf Erschwernisse bei der Herstellung einer einheitlichen Verwaltungspraxis. Diese resultieren – so die Studie der PD Berater der öffentlichen Hand GmbH – maßgeblich aus einer mangelnden Gesamtprozesssteuerung, aus der unterschiedlichen Umsetzung neuer gesetzlicher Vorgaben in die Praxis, aus einer heterogenen Rechtsanwendung sowie Prüfpraxis insbesondere bei den kommunalen Ausländerbehörden sowie aus der in kleineren kommunalen Ausländerbehörden oft nicht möglichen, fachlich gleichwohl erforderlichen Spezialisierung.

Da valide Daten zur Fachkräftegewinnung in Mecklenburg-Vorpommern aktuell nicht vorliegen, ist es angezeigt, die verallgemeinerungswürdigen Befunde aus der bundesweiten Studie bei der Ausrichtung der Fachkräftezuwanderungsstrategie in den Blick zu nehmen.

Ausgehend davon wird – mit Blick auf den arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch erforderlichen substantiellen Beitrag gezielter Fachkräftezuwanderung von Internationals zur Arbeits- und Fachkräftesicherung – folgende Herausforderung formuliert.

Aus der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 12
Eine einheitliche Rechtsanwendung und Verwaltungspraxis der kommunalen – und damit dezentral organisierten – Ausländerbehörden bei der Vergabe von Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnissen stellt aus unterschiedlichen Gründen eine Herausforderung dar. So kommt es bislang häufig zu langen Terminwarte- und Bearbeitungszeiten. Dies kann zu Problemen führen, da Internationals nach erfolgter Einreise innerhalb der Gültigkeitsdauer des temporär erteilten Visums ein Aufenthaltstitel bei der zuständigen kommunalen Ausländerbehörde beantragen müssen (Ausbildungs- und Beschäftigungsvisa haben eine Gültigkeit von einem Jahr). Hier sind Potentiale zur Absenkung der Zeiten zu identifizieren und Internationals auf eine rechtzeitige Beantragung hinzuweisen. Ziel ist eine einheitliche Verwaltungspraxis, die eine willkommensfreundliche Fachkräftezuwanderung in Mecklenburg-Vorpommern sowohl für neu zugewanderte als auch für schon länger im Bundesland lebende Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit.

Strategischer Handlungsansatz
Personelle Ausstattung, Qualifizierung und organisatorische Rahmenbedingungen der kommunalen Ausländerbehörden sind weiter auf Beschleunigung bei der Vergabe von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen auszurichten. Ministerium für Inneres und Bau und Landkreistag sollten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten zugunsten von Fachkräften mit Drittstaatsangehörigkeit auf Harmonisierung der Verwaltungspraxis hinwirken und wechselseitige Lernprozesse anstoßen.

Maßnahmen
Landkreise und kreisfreie Städte sollen entsprechend der Fachkräftezuwanderungsstrategie eine bedarfsadäquate und ggf. entlastende personelle Ausstattung der Ausländerbehörden sicherstellen. Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten den strategischen Ansatz im Rahmen der Fachaufsicht zu unterstützen und mit dem Bund die Möglichkeit

36 Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.
37 Vergleiche dazu Abschnitt 7.1.
38 Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1 und 3.2.
39 Siehe dazu PD Berater der öffentlichen Hand GmbH (2024).

eines Fiktionsautomatismus auszuloten. Darüber hinaus hat sich der Landkreistag angeboten, im Kontext seiner kontinuierlichen Abstimmungsrunden mit den kommunalen Ausländerbehörden ebenso tätig zu werden.

6.3 Empfehlungen an die Bundespolitik zur Prozessbeschleunigung

Wie bereits an anderer Stelle bemerkt[40], stellen die deutschen Auslandsvertretungen – nicht zuletzt durch lange Wartezeiten bei Terminvergaben für zuwanderungsinteressierte Internationals – einen wesentlichen Engpassfaktor im beschleunigten Fachkräfteverfahren dar.

Mit dem zum 01.01.2025 freigeschalteten Auslandsportal hat die Bundesregierung Internationals ein zentrales, digitales Informations- und Unterstützungsangebot für die einfachere und sicherere Visa-Antragsstellung zur Verfügung gestellt. Fundierte praktische Erfahrungen mit diesem Auslandsportal liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings noch nicht vor. Vor diesem Hintergrund ist auf die Empfehlungen in Herausforderung 6 zu verweisen.

6.4 Geflüchtete Menschen im Erwerbsalter mit Drittstaatsangehörigkeit

Nachstehend sollen die wichtigsten Regelungen zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen betrachtet werden, um auch deren Arbeitsmarktpotential frühzeitig in den Blick nehmen und mobilisieren zu können.[41]

Zu unterscheiden sind folgende Personengruppen:[42]

- Asylsuchende sind Personen, die beabsichtigen, einen Asylantrag zu stellen und noch nicht als Asylantragstellende beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erfasst sind. Diese Personen dürfen keine Beschäftigung aufnehmen.

- Asylantragstellende sind Personen, die sich im Asylverfahren befinden und deren Verfahren noch nicht entschieden ist. Diese Personen haben einen Arbeitsmarktzugang nach drei Monaten, wenn sie nicht zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind bzw. nach sechs Monaten, wenn sie zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind.

- Bei Schutzberechtigten sowie Bleibeberechtigten handelt es sich um Personen, die eine Asylberechtigung, einen Flüchtlingsschutz oder subsidiären Schutz erhalten haben oder aufgrund eines Abschiebungsverbotes in Deutschland bleiben dürfen und daher eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Für Personen, die eine Asylberechtigung oder Flüchtlingsschutz zuerkannt bekommen oder subsidiären Schutz erhalten haben, besteht ein unbeschränkter Arbeitsmarktzugang. Die Erwerbstätigkeit ist gestattet. Auch die Aufenthaltserlaubnis aufgrund eines festgestellten Abschiebungsverbotes berechtigt zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

- Menschen mit Duldungsstatus sind im Regelfall ehemalige Asylsuchende, deren Asylanträge rechtskräftig abgelehnt wurden. Die Personen haben keine Aufenthaltserlaubnis erhalten und sind zur Ausreise verpflichtet. Die Vollstreckung der Abschiebung wird aber vorläufig aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen ausgesetzt (§ 60a Abs. 2 Aufenthaltsgesetz) – etwa aus gesundheitlichen Gründen oder wegen fehlender Personaldokumente. Der Aufenthalt dieser Menschen in Deutschland wird daher „geduldet“. Die zuständige Ausländerbehörde stellt eine Duldung für einen bestimmten Zeitraum aus, der in der Regel nur wenige Monate umfasst. Bleiben die Hindernisse für eine Abschiebung bestehen, kann die Ausländerbehörde die Duldung bei Bedarf immer wieder verlängern. Mit diesen sog. „Kettenduldungen“ leben die Betroffenen unter Umständen sehr lange in Deutschland.[43] Duldungsinhaberinnen und -inhaber haben einen Arbeitsmarktzugang nach drei Monaten, wenn sie nicht zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind bzw. nach sechs Monaten, wenn sie zum Wohnen in einer Aufnahmeeinrichtung verpflichtet sind – es sei denn, es stehen konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevor. Die Regelungen der §§ 25a und 25b Aufenthaltsgesetz eröffnen eine Vielzahl von

40 Vergleiche dazu Abschnitt 3.2.
41 Vergleiche dazu Abschnitt 2.3.
42 Die Begrifflichkeiten bezüglich des Asylverfahrens könnten sich demnächst durch die Reform des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS-Reform) ändern.
43 Nach dem Ausländerzentralregister (Stichtag 30. Juni 2024) lebten rund 183.000 Personen mit Duldung in der Bundesrepublik Deutschland, davon 41 % seit fünf und mehr Jahren.

Chancen bzw. rechtlichen Möglichkeiten zur Aufenthaltsgewährung, wenn die dort beschriebenen Voraussetzungen zur Integration im Einzelfall vorliegen. Duldungsinhaberinnen und -inhaber können derzeit zudem die Erteilung einer Ausbildungs- oder einer Beschäftigungsduldung beantragen. Kann der Lebensunterhalt eigenständig gesichert werden, kann bei Vorliegen der übrigen Erteilungsvoraussetzungen statt der Ausbildungsduldung eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16g Aufenthaltsgesetz zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländerinnen und Ausländer erteilt werden. Möglich ist aktuell auch die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung (§ 19d Aufenthaltsgesetz). Diese kann beispielsweise im Anschluss an eine Ausbildungsduldung erteilt werden, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde.

Aus unternehmerischer Sicht ist darauf hinzuweisen, dass Beschäftigungsverhältnisse mit Erwerbspersonen mit einem befristeten Aufenthaltstitel latent risikobehaftet sind, da deren langfristiger aufenthaltsrechtlicher Status nicht unmittelbar beeinflussbar ist. Dementsprechend präferieren viele Unternehmen – im Sinne der investiven Risikominimierung – die Beschäftigung sowie die Aus- und Weiterbildung von einheimischen Erwerbspersonen, von EU-Ausländerinnen und -Ausländern mit unbeschränkter Arbeitnehmerfreizügigkeit bzw. von Erwerbspersonen mit Drittstaatangehörigkeit und unbefristetem Aufenthaltsstatus.

Ein qualifizierter Berufsabschluss ist die wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Start in das Erwerbsleben. In der Bundesrepublik Deutschland gibt es eine Vielzahl verschiedener Berufsabschlüsse. Auch im Ausland bzw. in einem Drittstaat erworbene Berufsabschlüsse können in Deutschland anerkannt werden, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Augenblicklich fallen rund 600 Berufe unter das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes, weitere unter entsprechende Gesetze der Bundesländer. Abhängig vom Beruf finden dementsprechend Anerkennungsverfahren nach Bundes- oder Landesrecht statt. Dabei wird auf beiden Ebenen zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden.

Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung in der Bundesrepublik Deutschland. Im Unterschied dazu ist bei nicht reglementierten Berufen auch der Zuzug von sogenannten Berufserfahrenen[44] mit spezifischen Anerkennungsverfahren möglich.

Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse unter www.anerkennung-in-deutschland.de gibt einen grundsätzlichen Überblick zu Anerkennungsverfahren und Anerkennungsstellen. Das Portal stellt beispielsweise einen sogenannten Anerkennungs-Finder zur Verfügung und adressiert darüber hinaus gezielte Informationen an Fachkräfte, an Arbeitgebende sowie an Beratende.[45]

Darüber hinaus hilft das Informationsportal der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen anabin – zugänglich über www.anabin.kmk.org/cms/public/startseite – Arbeitgebern, Fachkräften und Beratenden dabei, den konkreten Wert ausländischer Berufsabschlüsse einzuschätzen.

44 Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.
45 Vergleiche dazu auch Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2025).

7. Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen

7.1 Anerkennungsverfahren und Anerkennungsstellen in reglementierten bzw. in nicht reglementierten Berufen – ein unvollständiger Einstieg

Durch die außerordentlich vielgestaltige Landschaft an komplexen Verfahren, die vielen zuständigen Stellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und durch umfangreiches Bundes- wie auch Landesrecht wird es sowohl für zuwanderungsinteressierte Internationals als auch für Unternehmen als herausfordernd empfunden, schnell und zutreffend einen transparenten Überblick zu bekommen. Die nachfolgenden Erläuterungen versinnbildlichen dies ebenso wie die Zahl der bundesweit etwa 1.500 Anerkennungsstellen.[46]

Das Landesprüfungsamt für Heilberufe beim Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS) ist zuständig für die Anerkennung der Berufsabschlüsse ausländischer Fachkräfte in den nichtakademischen Gesundheitsberufen.

Das Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, ländliche Räume und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern bzw. die Landestierärztekammer Mecklenburg-Vorpommern sind die Anerkennungsstellen für tiermedizinische Berufe.

Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern ist neben der Anerkennung von Schulabschlüssen für die Anerkennung von ausländischen Lehramtsabschlüssen, ausländischen kaufmännischen und technischen Assistenten und für ausländische sozialpädagogische Berufsabschlüsse (Fachschule Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik – ERZ; Fachschule Sozialwesen, Fachrichtung Heilerziehungspflege – HEP; Höhere Berufsfachschule Sozialassistenz – SOA) zuständig. Für die drei Berufe nach dem Gesetz über die staatliche Anerkennung von Sozialberufen liegt die Zuständigkeit allerdings bei dem bereits benannten Landesprüfungsamt für Heilberufe.

Das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern ist die Anerkennungsstelle für Justizfachangestellte.

Als Zwischenfazit kann festgestellt werden, dass Obere Landesbehörden und nachgeordnete Einrichtungen bei etwa 100 Berufsabschlüssen für die Anerkennung nach Landes-, teilweise auch nach Bundesrecht zuständig sind.

Die Architektenkammer Mecklenburg-Vorpommern bzw. die Ingenieurkammer Mecklenburg-Vorpommern ist zuständige Anerkennungsstelle für die Berufe der Architektin und des Architekten- bzw. der Ingenieurin und der Ingenieure.

Bei den einzelnen Handwerkskammern werden Anerkennungsverfahren für handwerkliche Abschlüsse durchgeführt.

Mit der Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval (IHK FOSA) hat die Industrie- und Handelskammer-Organisation eine bundesweit zuständige Stelle[47] zur Durchführung von Anerkennungsverfahren (bzw. Verfahren der Gleichwertigkeitsfeststellung) für ausländische Ausbildungsabschlüsse in den Industrie- und Handelskammer-Berufen geschaffen. Zu diesen Berufen zählen rund 350 Aus- und Fortbildungsabschlüsse aus den Bereichen Industrie, Handel, Gastronomie und Dienstleistungen.

46 Anzahl lt. Auswertung im Anerkennungs-Finder des Bundesinstituts für Berufsbildung.
47 Nach Einschätzung von Expertinnen und Experten führt diese bundesweit agierende Struktur zu vergleichsweise langen Bearbeitungszeiten bei Anerkennungsverfahren.

Darüber hinaus nachrichtlich noch einige konkrete quantitative Informationen für die Bundesebene aber auch für Mecklenburg-Vorpommern:

Im Jahr 2023 wurden bundesweit insgesamt 67.536 Anerkennungsverfahren beschieden.[48] 54.981 dieser Verfahren erfolgten nach Bundesrecht und 12.555 nach Landesrecht. 55.806 aller durchgeführten Anerkennungsverfahren bezogen sich auf reglementierte Berufe bzw. 11.730 auf nicht reglementierte Berufe. Die TOP 10 der Referenzberufe und der Ausbildungsstaaten zeigen folgende Tabellen:

TOP 10 der Referenzberufe

Gesundheits-, Krankenpfleger/-pflegerin	28,0 %
Arzt/Ärztin	14,1 %
Pflegefachmann/Pflegefachfrau	12,9 %
Ingenieur/Ingenieurin	
Lehrer/Lehrerin	4,0 %
Erzieher/Erzieherin	3,5 %
Physiotherapeut/-therapeutin	2,5 %
Zahnarzt/-ärztin	1,8 %
Elektroanlagenmonteur/-monteurin	1,5 %
Apotheker/Apothekerin	1,3 %

TOP 10 der Ausbildungsstaaten:

Türkei	10,2 %
Bosnien/Herzegowina	6,9 %
Philippinen	6,7 %
Tunesien	6,4 %
Syrien	5,1 %
Indien	5,0 %
Ukraine	4,7 %
Kosovo	4,0 %
Serbien	3,5 %
Iran	3,4 %

Lediglich 2.256 (3,3 %) der insgesamt beschiedenen Anerkennungsverfahren fielen negativ aus, wobei die Quote negativer Bescheide bei bundesrechtlich geregelten Berufen weitaus geringer ausfiel (1,3 %) als bei den landesrechtlich geregelten Berufen (12,2 %). Ebenfalls interessant: Gerade einmal 7 % aller beschiedenen Anerkennungsverfahren fanden im Rahmen eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens statt.

Nach Landesrecht Mecklenburg-Vorpommern richteten sich 484 der oben benannten Anerkennungsverfahren, wobei folgende wichtige Strukturen zu verzeichnen waren:

TOP 5 der Referenzberufsgruppen:

Medizinische Gesundheitsberufe	52,7 %
Lehrende und ausbildende Berufe	19,6 %
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe / Körperpflege- und Wellnessberufe	7,0 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe	5,8 %
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	3,7 %

16 (3,3 %) der beschiedenen Anerkennungsverfahren fielen negativ aus.[49]

Die bundesweit für Industrie- und Handelskammer-Berufe zuständige IHK FOSA weist für die ersten drei Quartale 2024 insgesamt 7.523 eingegangene Anträge aus. Davon kamen lediglich 102 bzw. 1,4 % aus dem Land Mecklenburg-Vorpommern, darunter im Einzelnen 48 aus dem Kammerbezirk Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern, 37 aus dem Kammerbezirk Rostock und 17 aus dem Kammerbezirk Schwerin.[50]

Aus dieser außerordentlich vielschichtigen Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 13
Die außerordentlich vielgestaltige Landschaft an Verfahren und Stellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen macht es sowohl zuwanderungsinteressierten Fachkräften bzw. Auszubildenden als auch Unternehmen schwer, schnell und zutreffend einen transparenten Überblick zu bekommen. Nur ein effektives Zusammenspiel von Bund, Ländern, Kommunen und Partnern ermöglicht hier ein Vorankommen. Dies ist eine Mammutaufgabe, weshalb sich im Rahmen der Fachkräftezuwanderungsstrategie Mecklenburg-Vorpommerns mit adäquaten Maßnahmen auf die vom Land und seinen Partnerinnen und Partnern beeinflussbaren Determinanten konzentriert werden sollte.

48 Statistisches Bundesamt (2024)
49 Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024)
50 IHK FOSA (o.J.)

Strategischer Handlungsansatz

Diese Herausforderung erfordert sowohl für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte als auch für Unternehmen einerseits einen transparenten, aussagekräftigen und dabei eigenständig zu erfassenden Erstüberblick.[51] Darüber hinaus ist eine kompetente, flächendeckende und stabile Landschaft vertiefender Beratungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern notwendig. Mittel- bis langfristig ist auf eine Konzentration der Anerkennungsstellen und eine Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren hinzuarbeiten.

Maßnahmen

Kurzfristig sollte – unter Berücksichtigung bestehender Beispiele in der Bundesrepublik – an der Aufstellung eines digitalen Erstüberblicks für Mecklenburg-Vorpommern gearbeitet werden. Dazu wird das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit im Zuge der Digitalisierung der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V unter Einbeziehung aller Ressorts mit Anerkennungszuständigkeit die Aufstellung eines digitalen Erstüberblicks für Mecklenburg-Vorpommern prüfen. Ebenfalls kurzfristig sollte vom Bund die nachhaltige Finanzierung von Beratungsstellen in bzw. für Mecklenburg-Vorpommern eingefordert werden. Schließlich sollten mittel- bis langfristig alle relevanten Stakeholderinnen und Stakeholder aller Gestaltungsebenen gemeinsam an der weiteren Reduzierung der Anerkennungsstellen und der Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren einschließlich der Schaffung entsprechender rechtlicher Voraussetzungen arbeiten. Der Beschluss der interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) Fachkräfte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern vom 30.10.2024 zur „Beschleunigung der Anerkennungsverfahren im Land“ bildet einen entsprechenden strategischen Handlungsansatzpunkt, welchem entsprechende Maßnahmen der IMAG Fachkräfte folgen müssen.

7.2 Unternehmerisches Engagement zugunsten der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen

Das Onboarding ist für Unternehmen bereits herausfordernd, wenn neue Fachkräfte aus dem Inland und damit mit mehr oder weniger bekannten Berufsabschlüssen rekrutiert werden sollen. Erheblich schwieriger werden jedoch Onboarding-Prozesse, die mit Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse verbunden sind. Realistisch betrachtet ist dies eigenständig nur in größeren Unternehmen mit gut aufgestellten Personalabteilungen zu leisten, kaum jedoch in kleinen und mittleren Unternehmen.

Darüber hinaus muss beim Onboarding von Internationals neben den notwendigen kompetenz-, abschluss- und anerkennungsbezogenen Prozessen auch an das sprachliche sowie (inter)kulturelle Onboarding gedacht werden.[52]

Angesichts der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden:

Herausforderung 14

Die Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns prägenden kleinen sowie mittleren Unternehmen (KMU) sind mit ihren begrenzten personalwirtschaftlichen Ressourcen und Kompetenzen nur sehr bedingt in der Lage, für Internationals die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen selbst aktiv und ohne externe Unterstützung voranzubringen.

Strategischer Handlungsansatz

Kleine und mittlere Unternehmen benötigen einerseits kompetente externe Unterstützung, um die anspruchsvollen Prozesse für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen von Internationals bewältigen zu können. Andererseits sollten gerade kleine und mittlere Unternehmen die vereinfachten Möglichkeiten des Zuzugs von Berufserfahrenen[53] nutzen können.

Maßnahmen

Die Fachkräfte-Service-Zentrale M-V als Kooperation der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschaftskammern, der zentralen Ausländerbehörde und des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit stellt eine hohe Beratungsqualität und Prozessbeschleunigung sicher. Ergänzend wird mit externen Netzwerkpartnern zusammengearbeitet. Die Zentrale berät, unterstützt und begleitet Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern und ansiedlungswillige Unternehmen sowie zuwanderungsinteressierte Fach- und Arbeitskräfte im gesamten Zuwanderungsprozess.

51 Der Hamburger Anerkennungsnavigator HANNA steht exemplarisch für den Versuch, einen solchen Erstüberblick zu schaffen.)
52 Siehe dazu ausführlicher die Abschnitte 8.1 und 8.2.
53 Vergleiche dazu Abschnitt 2.2.

Die Kooperationspartnerinnen und -partner werden aufgerufen, gemeinsam mit weiteren betroffenen Ressorts der Landesregierung und Partnerinnen und Partnern aus der Wirtschaft die Fachkräfte-Service-Zentrale M-V zu evaluieren und entsprechende Erkenntnisse umzusetzen.

7.3 Beratungsangebote im Hinblick auf die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen oder bezüglich der Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen in verschiedenen Varianten möglich ist: Volle Gleichwertigkeit oder Gleichwertigkeit unter Auflage einer noch durchzuführenden Ausgleichs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme. Gesonderte Regelungen gelten teilweise für Berufserfahrene.[54] Diesbezüglich detaillierte Informationen und Beratungen bieten die nachstehend skizzierten Institutionen bzw. Projekte.

Bei der Bundesagentur für Arbeit findet die Beratung zur Implementation von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen statt, die zur Vorbereitung auf die Vollanerkennung von Berufsabschlüssen dienen (z.B. nachholende Kenntnisprüfungen). Sie unterstützt die entsprechende berufliche Qualifizierung der angeworbenen Fachkräfte und nimmt dabei folgende Aufgaben wahr: Herstellung einer Transparenz, Analyse und Beschreibung der Bedarfslage, Konzeption und Realisierung von benötigten Bildungsangeboten mit relevanten Partnerinnen und Partnern sowie Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Bildungsabschlüssen. Beim Vorliegen entsprechender Voraussetzungen werden auch Bildungsangebote (mit) finanziert.

Angesichts der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden.

Herausforderung 15

Die komplexe Rechtslage bezüglich der Anerkennungsmodalitäten von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie die begrenzte Bildungsträgerlandschaft in Mecklenburg-Vorpommern mit entsprechend wenigen Angeboten erschweren es, im Land gezielte berufliche Qualifizierungsmaßnahmen zur Unterstützung von nachholenden Qualifizierungsmaßnahmen auf den Weg zu bringen.

Strategischer Handlungsansatz

Das Angebot von nachholenden Qualifizierungsmaßnahmen für Internationals muss ungeachtet der genannten strukturellen Herausforderungen bedarfsgerecht gestaltet werden.

Maßnahmen

Kurzfristig sollten die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit sowie das Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit unter Beteiligung weiterer betroffener Ressorts der Landesregierung, der Wirtschaftskammern und der Arbeitgeberverbände prüfen, wie strukturell passfähige, voraussichtlich vor allem kleinteilige nachholende Qualifizierungsmaßnahmen und für deren Umsetzung leistungsfähige Anbietende gewonnen werden können. Die entsprechenden Bedarfsartikulationen müssen dafür zwingend durch die Arbeitgebenden der Internationals erfolgen. Nachholende Qualifizierungsmaßnahmen könnten bereits im Ausland eine weitere – vermutlich aber nur mit sehr hohem Aufwand umzusetzende – Option sein. Mittel- bis langfristig müssen allerdings die relevanten Stakeholderinnen und Stakeholder aller Gestaltungsebenen gemeinsam an der Beschleunigung und Endbürokratisierung der Anerkennungsverfahren arbeiten[55]. Einbezogen werden sollten die Empfehlungen des „Umsetzungsberichtes Nationale Weiterbildungsstrategie“.[56]

Alle Wirtschaftskammern beraten auch ausländische Fachkräfte im Vorfeld des Anerkennungsverfahrens zu Referenzberufen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung. Darüber hinaus werden kammerzugehörige Unternehmen von den Wirtschaftskammern im Fall von teilweisen Gleichstellungsbescheiden beraten. Schließlich wird die Qualifizierung von Fachkräften bis zur Feststellung der vollen Gleichwertigkeit nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) für einen Referenzberuf in der Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern unterstützt.

Das IQ Projekt Qualifizierung für den Beruf beim Träger migra e.V. richtet sich an erwachsene Menschen ausländischer Herkunft mit im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen und/oder Kompetenzen.

54 Vergleiche dazu Abschnitt 2.2
55 Vergleiche dazu Herausforderung 18.
56 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (März 2025): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie

Dieses Projekt dient der Qualifizierung und Qualifizierungsbegleitung, unterstützt durch Beratung, Coaching, Mentoring und Brückenmaßnahmen bzw. begleitet im Hinblick auf die Sichtbarmachung von formalen, non-formalen und/oder informellen Kompetenzen. Das Projekt entfaltet landesweite Wirkung.

Die Projekte Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei den Trägern genres e.V., migra e.V. sowie VSP gGmbH bieten flächendeckend in den Regionen Mecklenburg-Vorpommerns Beratung zur Anerkennung von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüssen, zu Qualifizierungsmöglichkeiten in Fällen von Teilanerkennungen und zur Sichtbarmachung von non-formalen bzw. informellen Kompetenzen an. Diese Projekte richten sich an Erwachsene mit im Ausland erworbenen Abschlüssen.

Die durch den Bund im Rahmen von Integration durch Qualifizierung (IQ) geförderten Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsprojekte liefen teilweise nur noch bis zum Ende des Jahres 2025, andere laufen bis zum Ende des Jahres 2028. Im Anschluss daran wird eine Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen und auf gleichem Niveau weitergeführt.

Die langjährigen Erfahrungen dieser sowie weiterer Stellen zur Anerkennungs- sowie Qualifizierungsberatung lassen sich wie folgt zusammenfassen: Fachliche Herausforderungen

- Unterschiedlichkeit, Komplexität von Anerkennungsverfahren und Verfahrensschritten;
- spezifische fachliche und rechtliche Regelungen bei der Anerkennung bzw. Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Führerscheinen;
- Listen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen unterscheiden sich je nach Reglementierung und von denen für eine zweijährige staatliche Ausbildung im Heimatland;

Institutionelle Herausforderungen[57]

- hohe Kosten, hoher zeitlicher Aufwand, Risiken für im Heimatland verbliebende Familienangehörige bei Beschaffung von (teilweise auf Echtheit zu bestätigenden) Dokumenten;
- unterschiedlich lange Verfahrensdauern bei verschiedenen zuständigen Institutionen, vielfach ohne Kontaktmöglichkeiten bzw. Rückmeldungen zur voraussichtlichen Dauer der Wartezeit bis zur Erteilung von Bescheiden (Wartezeiten von wenigen Wochen und mehreren Jahren);
- häufige Ablehnung von Übersetzungen von Eheurkunden als Nachweis von Namensänderungen und Feststellung der Personenidentität (z.B. Personaldokument versus Ausbildungsdokument);
- zahlreiche Konfrontationen um den korrekten Bestätigungsvermerk von Übersetzungen und deren Kopien des Ursprungszeugnisses;
- unterschiedliches Vorgehen der kommunalen Ausländerbehörden bei der Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen zur Sicherung einer unmittelbaren Beschäftigung nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme;
- institutionelle und regionale Unklarheiten bei der Erstellung von amtlich beglaubigten Kopien;
- institutionelle und regionale Regelungen zur Erlangung vorgeschriebener Dokumentenformen weichen teilweise erheblich voneinander ab;
- Uneinheitlichkeit der Verfahren in den einzelnen Bundesländern selbst bei bundesrechtlich geregelten Berufen sowie Unterschiedlichkeit der erforderlichen Form der Unterlagen mit und ohne Apostille;
- fehlende Angebote an weiterführenden Sprachangeboten;
- Im Rahmen von Anerkennungsverfahren sind häufig Nachqualifizierungen und/oder Kenntnisprüfungen erforderlich; es wird gemeinsam mit den für die Ausbildung verantwortlichen öffentlichen Bildungseinrichtungen an Lösungen zur Abnahme der Kenntnisprüfungen gearbeitet. Jeder Antrag ist ein Einzelfall, bei dem insbesondere die regionale Situation zu Herausforderungen führen kann.
- Aus fehlenden Qualifizierungsangeboten in Mecklenburg-Vorpommern folgen bundeslandübergreifende Angebote, welche wiederum zu Abwerbung und Verlust von Fachkräften für Unternehmen im Land führen.

Finanzielle Herausforderungen

- die vielfach offene Finanzierung von nachholenden Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Kostenübernahme für Kompetenzfeststellungsmaßnahmen und die ebenfalls häufig offene Finanzierung einzelner Schritte von Anerkennungsverfahren;
- das fehlende oder mangelhafte Verständnis über die zeitlichen Abläufe von Anerkennungsverfah-

57 Die institutionellen Herausforderungen wurden teilweise mit der letzten Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz M-V (BQFG M-V) aufgenommen. Das BQFG M-V ist durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes“ vom 24. Juli 2025 geändert worden und unterstützt die Beschleunigung sowie effizientere und transparentere Gestaltung der Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Eine nächste Novellierung zeichnet sich bereits ab.

ren, wodurch wegen ausbleibender bzw. späterer Rechnungen (z.B. bei extrem lange andauernden Prüfungszeiträumen) frühere Finanzierungszusagen verschiedener Institutionen wegfallen.

Personelle Herausforderungen

- Individualität der Ratsuchenden, deren Unterstützungsbedarfen, Qualifizierungen und Zielvorstellungen;
- unzureichende Sprachkenntnisse der antragstellenden Personen;
- Vorlage unvollständiger Unterlagen aus dem Ausland durch die antragstellenden Personen;
- unterschiedliche Akzeptanz bei grundsätzlich einstellungsinteressierten Unternehmen bezüglich Verfahren und Verfahrensdauern.

8. Gestaltung von Willkommenskultur sowie Ankommens- und Bleibeunterstützung

8.1 Nachhaltige gesellschaftliche und betriebliche Integration von neu zuwandernden Internationals nach Mecklenburg-Vorpommern sowie von bereits im Land aufhältigen Erwerbspersonen mit ausländischen Abschlüssen

Im Rahmen der Fachtagung „Erfahrungen bei der Integration in Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus migrantischer Perspektive“ wurden diverse Hemmnisse und Herausforderungen im Zuge der Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen identifiziert und gleichzeitig mögliche Handlungsansätze formuliert. Die Lösungsansätze umfassen dabei einerseits verschiedene Dimensionen der sozialräumlichen, der behördlichen und der betrieblichen Willkommenskultur sowie andererseits Aspekte der Sprachbildung und der Vorintegration.

Insgesamt wurde durch die Fachtagung festgestellt, dass nicht nur eine Willkommenskultur im engeren Sinne erreicht werden sollte, sondern vielmehr eine Anerkennungskultur mit Anerkennung für die bereits bestehenden ausländischen Bildungsabschlüsse, mit Respekt vor den gesammelten Erfahrungen und mit Achtung der Vorteile diverser und kulturell vielfältiger Unternehmensbelegschaften. Man war sich jedoch auch einig, dass die Entwicklung einer starken, gemeinsamen und gelebten Willkommenskultur auf allen Ebenen nur dann erreicht werden kann, wenn man gemeinsam an der Schaffung einer integrativen Umgebung im jeweiligen Einflussbereich arbeitet. Die Fachtagung hat zudem aufgezeigt, dass es wichtig ist, Strategien zur Integration hier lebender Zugewanderter aber auch der Fachkräftegewinnung immer zusammen mit der Dimension der umfassenden gesellschaftlichen Integration zu denken, um eine Nachhaltigkeit zu erzielen.

Der Aufbau einer Willkommenskultur findet in ersten Grundzügen bereits in den Herkunftsländern statt und basiert maßgeblich auf den dort zur Verfügung stehenden Informationen. Daher wäre es im Kontext gesteuerter Zuwanderung wichtig, durch einen Ausbau von vorintegrativen Maßnahmen in den Herkunftsländern umfassender und gezielter über das Leben in Deutschland im Allgemeinen und in Mecklenburg-Vorpommern im Besonderen zu informieren. Diese Informationen sollten unter anderem auch das deutsche Arbeitsrecht umfassen und Wissen über regionale Arbeitsmärkte vermitteln.

Herausforderung 16
Vorintegrative Maßnahmen in den Herkunftsländern sind bislang häufig zu unspezifisch, oft klischeehaft und beziehen sich insbesondere kaum auf die konkreten Lebensbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern.

Strategischer Handlungsansatz
Bereits in den Herkunftsländern sollten konkrete und realistische Informationen zum Leben sowie Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern vermittelt werden. Entsprechende Informationen werden z.B. im Rahmen von Sprachkursen an den Goethe-Instituten im Ausland vermittelt oder durch Vorbereitungskurse bei privaten Vermittlungsagenturen.

Maßnahmen
Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit prüft unter Einbeziehung des Ministeriums für Inneres und Bau als Mitglied im Begleitausschuss für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), ob im Rahmen der neuen Förderperiode ab voraussichtlich 2026 – aufbauend auf den bisherigen Projektideen – Fördermöglichkeiten zum Ausbau von vorintegrativen Maßnahmen in den Herkunftsländern, die Informationen zu Leben

und Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern und das deutsche Arbeitsrecht sowie Wissen zu regionalen Arbeitsmärkten umfassen, bestehen.

Digital Streetwork kann – so die Diskussionen auf der Fachtagung – die Einwicklung einer Willkommenskultur frühzeitig in sozialen digitalen Räumen unterstützen, wenn gezielt die Informations- und Beratungsbedarfe von Zugewanderten aufgegriffen werden. Häufige Beratungsthemen bestehender digital Streetwork-Projekte sind: der Zugang zum Arbeitsmarkt, aufenthaltsrechtliche Themen, Informationen zu SGB II und SGB III, die Anerkennung von Ausbildungen sowie die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Als herausfordernd werden der volatile Arbeitsmarkt, komplizierte Anerkennungsprozesse, intransparente bürokratische Abläufe und mangelnde Hilfsangebote im ländlichen Raum gesehen. Gefordert werden gezielte und sachlich richtige sowie aktuelle Informations- und Beratungsangebote in sozialen Medien, ein weiterer Ausbau der digitalen Infrastruktur – auch und gerade im ländlichen Raum. Insgesamt wird es als erforderlich angesehen, dass die Informationsbereitstellung für zugewanderte/zuwandernde Personen verbessert wird. Vorgeschlagen werden dafür mehrsprachige Apps und Informationsportale, die Informationen zum Arbeitsmarkt, zu Behördengängen und dem Leben in Mecklenburg-Vorpommern aufweisen.

Herausforderung 17
Es gibt bezogen auf Mecklenburg-Vorpommern zu wenige und dabei nicht hinreichend ausdifferenzierte digitale Informationsangebote, die den spezifischen Informations- und Beratungsbedarf von Zuwanderungsinteressierten und Zugewanderten sachgerecht befriedigen.

Strategischer Handlungsansatz
Innerhalb der Landesregierung wird das zuständige Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit gebeten zu klären, ob das bestehende Willkommensportal des Landes ausgebaut, die Informationen zu Mecklenburg-Vorpommern im Bundesportal „Make it in Germany“ deutlich erweitert bzw. die Landingpage der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V als sinnvolleres Portal für Erwerbsmigration erachtet wird oder aber neue digitale, landesspezifische Informationsangebote über Mecklenburg-Vorpommern für Internationals entwickelt werden sollen.

Maßnahmen
Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird gebeten, zusammen mit dem Ministerium für Inneres und Bau und dem Ministerium für Finanzen und Digitalisierung den Ausbau von digitalen Informationsangeboten, die sich an neu zuwandernde Internationals richten, zu prüfen. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit begleitet die Umsetzung des Digital-Streetwork-Projektes „Welcome to the eastside“ (aufsuchende Beratung in sozialen Medien von zuwanderungsinteressierten Auszubildenden und Fachkräften) bei interessierten Trägern in Mecklenburg-Vorpommern. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit prüft zusammen mit den Wirtschaftskammern den Aufbau eines neuen Informationsportals für zuwanderungsinteressierte Internationals und Unternehmen, die sich zum Thema der Erwerbsmigration informieren wollen. Darüber hinaus schaltet das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit für die zentrale Anlaufstelle der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V einen eigenen Instagram-Kanal, um die Informationsbedarfe von zuwanderungsinteressierten Internationals aus Drittstaaten einerseits und Unternehmen, die sich zum Thema der Erwerbsmigration informieren wollen, andererseits decken zu können.

Einander verstehen basiert auf einem gegenseitigen Verständnis füreinander. Um dieses Verständnis herzustellen, bedarf es einer gemeinsamen kommunikativen Ebene. Auf der Fachtagung wurde daher an mehreren Stellen die Wichtigkeit der Sprachbildung, als Erstbildung und weiterführende Bildung während des Integrationsprozesses, herausgearbeitet. Erforderlich seien demnach Sprachkurse in einer besseren qualitativen Umsetzung (mehr als Multiple-Choice) auf einem insgesamt angemessenen Niveau, verbunden mit regelmäßigen Qualitätskontrollen sowie einem berufsbezogenen und gegebenenfalls berufsbegleitenden Deutschunterricht.

Bezogen auf die soziale Willkommenskultur wurde auf der Fachtagung gefordert, dass der Prozess der sozialen Integration durch zahlreiche und dabei ganz unterschiedliche Akteurinnen und Akteure aktiv vorangetrieben werden muss, gerade weil in der Fläche des Landes Mecklenburg-Vorpommern das unterstützende Element der Communities oftmals fehlt. Es bedarf daher der Entwicklung gemeinsamer Programme, die den Austausch und die Verständigung positiv beeinflussen. Dies könnte nach Ansicht der Expertinnen und Experten durch Sprach- und Integrationskurse zusammen mit lokalen Unternehmen und Bildungsinstitutionen umgesetzt werden. Aber auch eine Förderung von Aktivitäten und Netzwerken auf Nachbarschaftsebene, interaktive Nachbarschaftsprojekte, gemeinsame Veranstaltungen

sowie die Förderung von Begegnungsorten, regionaler Kulturdiplomatie und Nachbarschaftstreffs stellten mögliche Ansatzpunkte zur Entwicklung einer lokal gelebten Willkommenskultur dar. Nicht zuletzt wirkt sich die Erhöhung in der politischen Repräsentation durch eine stärkere Beteiligung an lokalen politischen Prozessen positiv aus. Mehr integrationsrelevante Angebote von Bildungseinrichtungen, die Anreize für Migrantinnen und Migranten schaffen, in ländlichen Regionen zu verbleiben (z.B. durch Transparenz zu Möglichkeiten auf lokalen Arbeitsmärkten, Angebote beruflicher Integration sowie Förderung familiärer Netzwerke) könnten hier unterstützend wirken.

Des Weiteren wurde durch die Teilnehmenden auf der Fachtagung gefordert, dass eine ganzheitliche Integrationsstrategie entwickelt wird, die sowohl die Bedürfnisse Zugewanderter als auch die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt. Zudem müsse das Integrationsgesetz mit ausreichend finanziellen Mitteln untersetzt werden, damit notwendige Maßnahmen der sozialen Integration auch in der Praxis umgesetzt werden können. Darüber hinaus wurde eine Stärkung der Befugnisse der Integrationsbeauftragten als wichtig erachtet. Schließlich könnten nach Ansicht der Teilnehmenden auch eine erhöhte Sichtbarkeit der Leistungen von Migrantinnen und Migranten bei der Bekämpfung von Vorurteilen und Diskriminierung unterstützen. Eine gezielte öffentlichkeitswirksame Kommunikation von Best-Practice-Beispielen, die gelungene betriebliche Integrationsbeispiele bekannt machen, und darauf ausgerichtete Informationskampagnen könnte gleichfalls positiv wirken.

Auch (oftmals ehrenamtlich geleitete) Migrantenselbstorganisationen leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer lebendigen Willkommenskultur. Die Fachtagung skizzierte jedoch, dass die Wirkung dieser Organisationen oft nur eine geringe Reichweite hat, da diese oftmals um eine finanzielle Ausstattung und die stärkere Einbindung in relevante politische Prozesse ringen.

Herausforderung 18

Die Entwicklung einer Willkommens- und Vielfaltskultur auf sozialräumlicher Ebene bedarf neuer Ansätze zu deren deutlichen Belebung. Das im Jahr 2024 verabschiedete Integrationsgesetz formuliert zentrale Ansatzpunkte (z.B. Integrationsstrukturen, Integrationsbeauftragte, Migrantenselbstorganisationen). Um die arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftlichen Potentiale von Internationals besser zu heben, bedarf es ergänzender, konkreter Integrationsanstrengungen. Wichtig ist eine alltägliche, offene Begegnungskultur ohne Vorurteile. Einerseits konstatieren Arbeitsmarktexperten eine gewisse Zurückhaltung gegenüber der Beschäftigung von Erwerbspersonen aus dem Ausland. Andererseits stehen bewährte Instrumente für die Entwicklung von Willkommensstrukturen (z.B. Integrationspatenschaften, interkulturelle Schulungen) zur Verfügung.

Strategischer Handlungsansatz

Integrationsanstrengungen müssen auf betrieblicher, sozialräumlicher, behördlicher und gesellschaftlicher Ebene verstärkt und das Integrationsgesetz umgesetzt werden. Regionale und lokale Akteurinnen und Akteure z.B. Anbietende der Sprach- und Integrationskurse, Unternehmen und deren Verbände, Bildungsinstitutionen und Nachbarschaftsprojekte, ehrenamtlich Engagierte, Sportvereine und andere mehr, benötigen gemeinsame Veranstaltungsformate, gemeinsame Begegnungsorte, Nachbarschaftstreffs und weitere kreative Ansätze, um regionale Kultur und Vielfalt als Selbstverständlichkeit neu zu beleben. Unternehmen haben dabei eine besondere Verantwortung die sozialräumliche Willkommenskultur durch eine solche betriebliche Willkommenskultur zu gestalten, die Internationals im Land hält. Vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport wurden – vor allem mit dem Integrations- und Teilhabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (InTG) – wichtige Weichen gestellt. Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten, diese guten Grundlagen weiterzuentwickeln.

Maßnahmen

Alle Stakeholderinnen und Stakeholder werden gebeten konkrete Integrationsmaßnahmen auf betrieblicher, sozialräumlicher, behördlicher und gesellschaftlicher Ebene voranzutreiben.

Der Landkreistag sowie der Städte- und Gemeindetag in Mecklenburg-Vorpommern werden gebeten, zusammen mit den Wirtschaftskammern und Wirtschaftsverbänden sowie soziokulturellen Stakeholderinnen und Stakeholdern (z.B. Kommunen, Vereinen und Initiativen) Aktivitäten zur Belebung der regionalen und lokalen Vielfaltskultur, die Akteurinnen und Akteure mobilisiert und für gemeinsame Veranstaltungen, Begegnungsorte, Nachbarschaftstreff sowie Ähnliches zusammenbringt zu initiieren. Dies gilt auch in ländlich geprägten Gebieten. Kommunale Integrationskonzepte und kommunale Migrationsbeiräte könnten ebenfalls substantielle Beiträge leisten. Gute Beispiele sollten kommuniziert werden.

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird zunächst gebeten, den Bekanntheitsgrad von Instrumenten und Angeboten bei Unternehmen herzustellen. Darüber hinaus sollte

analysiert werden, ob in Mecklenburg-Vorpommern relevante Lücken bei Instrumenten bzw. Angeboten zur interkulturellen Öffnung von Behörden sowie Unternehmen bestehen und wie diese gegebenenfalls geschlossen werden könnten.

Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten, Fachkräftezuwanderung im Zuge der Umsetzung und Evaluierung des Integrations- und Teilhabegesetz Mecklenburg-Vorpommern frühzeitig zu berücksichtigen.

Darüber hinaus könnten Effektivität und Effizienz einer gezielten soziokulturellen „Willkommenskampagne“ sowie deren Umsetzbarkeit geprüft werden.

Im Bereich der betrieblichen Willkommenskultur stellte die Fachtagung die Integration im Betrieb als den entscheidenden Integrationsfaktor heraus. Diese werde allem voran durch die innerhalb und außerhalb des Betriebes sichtbare unternehmerische Haltung geprägt. Dabei sei vor allem eine klare Kommunikation durch die jeweiligen Führungsebenen dahingehend, dass eine gelungene Integration im Unternehmen gewollt und gebraucht werde, von grundlegender Bedeutung. Eine nachhaltige Willkommenskultur werde auch aus Arbeitgeberinnen- und Arbeitgebersicht umfassend verstanden. Alle Akteurinnen und Akteure im Unternehmen, also Unternehmensführung, Mitarbeitende und Zugewanderte, sollten gemeinsam am Integrationsprozess beteiligt sein. Eine offene Haltung, gegenseitiger Respekt, Akzeptanz und Freundlichkeit seien zentrale Werte. Die Willkommenskultur sollte darüber hinaus strukturell in der Unternehmensstrategie verankert und Teil der Unternehmenskultur sein. Die Willkommenskultur sollte als strategisches Ziel festgelegt und in die Leitlinien und Personalinstrumente des jeweiligen Unternehmens integriert werden, etwa durch die Aufnahme interkultureller Kompetenzen in Stellenprofile, Stellenausschreibungen und Zielvereinbarungen.

Ein diskriminierungsfreies Umfeld sei von zentraler Bedeutung. Dazu gehören Sensibilisierung, Aufklärung über Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion, ein leichter Zugang zu Beratung sowie eine klare Antidiskriminierungspolitik. Führungskräfte und Belegschaft seien zudem für kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren und hinsichtlich interkultureller Kompetenzen zu fördern, etwa durch Trainings, Workshops oder Diversity-Arbeitsgruppen.

Ausländische Beschäftigte benötigten klare, leicht zugängliche und zielgruppengerechte Informationen und Unterstützung, um sich schnell einzuleben. Informationsmaterialien sollten in mehreren Sprachen bereitgestellt und die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen gesucht werden.

Die Einführung von Mentorinnen- und Mentorenprogrammen oder Patenschaften könne neuen Mitarbeitenden beim Einstieg helfen und die soziale Integration fördern. Empfohlen werde, Gelegenheiten für interkulturellen Austausch und gemeinschaftliche Aktivitäten zu schaffen, um das gegenseitige Verständnis zu stärken. Dort, wo Interessenvertretungen der Mitarbeitenden aktiv sind, gilt es, diese als Unterstützerinnen und Unterstützer der betrieblichen Willkommenskultur zu gewinnen und aktiv an den Integrationsprozessen zugunsten ihrer ausländischen Kolleginnen und Kollegen zu beteiligen.

Auch Unterstützung im Alltag, bei Behördengängen, Wohnungssuche, Sprachkursen und der Integration der Familie seien wichtige Bausteine einer betrieblichen Willkommenskultur.

Darüber hinaus sollten Betriebe und deren Verbände ihre Aktivitäten zur Willkommenskultur auch aktiv kommunizieren – intern zur Motivation der Belegschaft, extern zur Stärkung der gesellschaftlichen Willkommenskultur in ihrer Region, nicht zuletzt auch zur Unterstützung ihres eigenen Profils als arbeitgebendes Unternehmen. Übergreifend sollten den Unternehmen Angebote von spezialisierten Beratungsstellen zur Umsetzung dieser Ansätze zur Verfügung gestellt werden, da Unternehmen oftmals mit vielfältigen rechtlichen und strukturellen Herausforderungen konfrontiert sind.

Die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V. als Dachorganisation der Arbeitgeber im Land kündigte zudem am 4. Juni 2025 an, gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit ein Konzept für eine landesweite Willkommenskampagne auf den Weg bringen. Eine Kampagne, die zeigen wird, was längst Realität ist: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind tragende Säulen der Betriebe, der Wirtschaft, der Gesellschaft in Mecklenburg-Vorpommern. Die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V. wird die Schirmherrschaft übernehmen – nicht als PR-Projekt, sondern als klares gesellschaftliches Signal: „Wir stehen zu unseren Mitarbeitenden, egal aus welchem Land sie zu uns gekommen sind. Wir stehen für Weltoffenheit. Und wir sagen Ja zu einer von Toleranz geprägten Gesellschaft.“ Die Kampagne trägt den Titel „Zuwanderung wirkt.“ und soll Menschlichkeit, wirtschaftliche Vernunft und gesellschaftlichen Zusammenhalt im Land unterstützen. Viele starke Unternehmen in MV stünden bereits

hinter dieser Idee und zeigten, dass Integration kein politisches Schlagwort sei, sondern gelebte Realität in den Werkhallen, Kantinen und Büros.

Herausforderung 19
Die betriebliche Willkommenskultur muss in erster Linie durch eine unternehmerische Haltung umgesetzt werden, welche durch interkulturelle Schulungen von Mitarbeitenden und/oder durch entsprechenden Organisationsentwicklungsprozesse und betriebliche Mentoring-Programme untermauert ist.

Strategischer Handlungsansatz
Angebote zur interkulturellen Schulung und Organisationsentwicklung müssen für Unternehmen, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, zur Verfügung stehen. Die Rahmenbedingungen zur Entwicklung lokaler Communities und Netzwerke müssen vereinfacht werden. Beratungsangebote sollten hinsichtlich ihrer Ausrichtung auf interkulturelle Angebote sensibilisiert werden. Eine solcherart gelebte betriebliche Willkommenskultur muss aber auch außerhalb der Unternehmen in der gesamten Gesellschaft Mecklenburg-Vorpommerns sichtbar werden. Die heutige Realität zeigt deutlich, wie wichtig Internationals als Leistungsträgerinnen bzw. Leistungsträger in allen Branchen sind – das muss stärker verdeutlicht werden.

Maßnahmen
Die Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. entwickelt eine landesweite Kampagne, die die ausländischen Mitarbeitenden als bereits heute reale und tragende Säulen in der Wirtschaft des Landes verdeutlicht. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit unterstützt diese Kampagne. Die Kampagne wird den Titel „Zuwanderung wirkt." tragen. Die Vereinigung der Unternehmensverbände und der Träger migra e.V. beantragen beim Bundes IQ-Programm ein gemeinsames, landesweit wirkendes Angebot zur interkulturellen Schulung und Organisationsentwicklung für Unternehmen, welches das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit ko-finanziert (KIM). Die Fachkräfte-Service-Zentrale M-V sensibilisiert Unternehmen über die Möglichkeit, entsprechende bestehende Angebote (wie z.B. das Angebot zur interkulturellen Schulung für Unternehmen seitens der KAUSA-Landesstelle) wahrzunehmen. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit, das Ministerium für Inneres und Bau und die Wirtschaftskammern sowie interessierte Verbände und der Landkreistag sowie der Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern werden gebeten, sich zu Möglichkeiten der Stärkung des Aufbaus lokaler Communities auszutauschen und konkrete Umsetzungsvorschläge zu prüfen.

Auch bezogen auf behördliche Tätigkeiten wurden auf der Fachtagung Ansatzpunkte für eine Optimierung der Willkommenskultur identifiziert. So bestünden beim Zusammenwirken von Migrantinnen und Migranten mit Behörden und Ämtern im Wesentlichen sechs Herausforderungen:

1. die Informationsgewinnung für Zugewanderte,
2. die Komplexität der Amtssprache mit gleichzeitig zunehmender Notwendigkeit von Mehrsprachigkeit auf Seiten der Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter,
3. die Nachvollziehbarkeit behördlicher Entscheidungen,
4. das Verständnis von deutscher Rechtsstaatlichkeit und sozialer Mobilität,
5. die Bedeutung von Terminen und behördlicher Kommunikation per Post, Mail etc. und
6. der Umgang mit interkulturellen Konflikten.

Erforderlich sei es daher Maßnahmen zu ergreifen, die das gegenseitige Verständnis sowie das Verständnis für den Rechtsstaat fördern. Es sei eine diversitätsorientierte Öffnung von Behörden und Unternehmen erforderlich, die z.B. durch verpflichtende interkulturelle Schulungen von Mitarbeitenden der Verwaltung, verbesserte Dolmetsch-Möglichkeiten in Ämtern sowie einer erhöhten Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an Führungspositionen im öffentlichen Dienst nebst dem Leben einer konstruktiven Fehlerkultur und der Verwendung einfacher Sprache umgesetzt werden könnte. Insgesamt wird es als wichtig angesehen, dass Behörden, Unternehmen und Migrantenselbstorganisationen enger zusammenarbeiten.

Herausforderung 20
Menschen, die in Mecklenburg-Vorpommern in Behörden und Ämtern arbeiten, sind nur teilweise auf die Interaktion mit Internationals vorbereitet. Noch fehlt dem Land eine vorbildhafte behördliche Willkommenskultur. Zudem fehlen einerseits Dolmetsch-Möglichkeiten und andererseits stehen Informationen nicht in einfacher bzw. leichter Sprache zur Verfügung.

Strategischer Handlungsansatz
Es müssen interkulturelle Schulungsmöglichkeiten für Mitarbeitende in öffentlichen Einrichtungen

angeboten werden. Bestehende Dolmetsch-Möglichkeiten müssen auf Ihre Bekanntheit hin überprüft werden. Die Einführung einfacher und leichter Sprache in Behörden sollte verpflichtend ausgestaltet werden. Insgesamt ist in Mecklenburg-Vorpommern eine vorbildhafte behördliche Willkommenskultur zu entwickeln.

Maßnahmen
Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird gebeten, sich mit der Fachhochschule in Güstrow zum Themenkomplex „interkulturelle Schulungsmöglichkeiten" in Verbindung zu setzen. Der Landkreistag sowie der Städte- und Gemeindetag werden gebeten, interkulturelle Schulungsbedarfe zu sammeln. Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten bestehende Dolmetsch-Möglichkeiten auf ihre Nutzung zu prüfen und sich mit dem Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit zu Möglichkeiten ihrer Bekanntmachung auszutauschen. Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten, die Möglichkeit der verpflichtenden Einführung einfacher und leichter Sprache in den öffentlichen Einrichtungen zu prüfen.

Geflüchtete Personen weisen häufig Bildungs- und Berufsqualifikationen auf, die besser für den deutschen Arbeitsmarkt genutzt werden sollten. Daher wurden diverse Ansatzpunkte bezogen auf den Themenbereich der Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen zur effizienten Nutzung möglichen Fachkräftepotentials mit dem Fokus einer gelebten Willkommenspraxis thematisiert, aber auch unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Unterbeschäftigung. Unterbeschäftigung könne man begegnen durch z.B. die Installation von Fast-Track-Programmen, schnell verfügbaren Deutschkursen sowie einer Verbesserung der Kompetenzanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Problematisiert wurde, dass Anerkennungsverfahren lange dauern, nicht nachvollziehbar sind und zudem hohe Kosten verursachen. Gefordert wurde daher, Konzepte zur Entwicklung schneller und unbürokratischer Anerkennungsverfahren zu entwerfen, zusätzliche Anerkennungsberatungsstellen für gezielte Information zum Anerkennungsprozess einzuführen und zur Unterstützung mehrsprachige Informationskampagnen mit dem Ziel der Aufklärung der Gruppe der Geflüchteten zu Möglichkeiten der Anerkennung durchzuführen. Des Weiteren wurde als Problem erachtet, dass geflüchtete Personen in der Regel lediglich einen beschränkten Arbeitsmarktzugang haben und es durch Arbeitsverbote und Zustimmungsvorbehalte zu Verzögerungen der Arbeitsmarktintegration käme. Als Lösungsansatz wurde die Vereinfachung der Zustimmungsverfahren durch die Ausländerbehörden diskutiert. Es wird bezogen auf die Arbeitsweise der Ausländerbehörden aus der Fachtagung heraus auch angeregt, dass diese generell eine schnellere, individuelle Arbeitsmarktintegrationsstrategie verfolgen sollten und dabei ein Wechsel der Aufenthaltstitel konsequenter umsetzen könnten. Daher wurde auch gefordert, dass die Landesregierung sich insgesamt für eine umfassende Umsetzung des Spurwechsels einsetzen solle, eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen (Praktika, Ausbildungsplätze) avisieren solle und eine Förderung von (kostenlosen / kostengünstigen) betrieblichen Sprachkursen in Betracht gezogen werden sollte.

Herausforderung 21
Geflüchtete Menschen werden viel zu häufig nur sehr langsam und – nicht zuletzt aus Gründen der tatsächlich oder vermeintlich zu geringen Sprachkompetenzen – nicht bildungsadäquat in den Arbeitsmarkt integriert.

Strategischer Handlungsansatz
Optimierungen in der Ausstellung von möglichst direkten Arbeitsmarktzugängen und vor allem die schnellere Durchführung von förmlichen Anerkennungsverfahren sowie die sachgerechte Abbildung informeller Kompetenzen werden als sinnvolle Lösungswege erachtet.

Maßnahmen
Das Ministerium für Inneres und Bau prüft bestehende Spracherwerbsangebote auf Lücken ab und prüft – darüber hinaus und soweit erforderlich – wie in den Bundesprogrammen ergänzende Ansätze und kooperative Finanzierungsmöglichkeiten mit den Stakeholderinnen und Stakeholdern der Fachkräftezuwanderungsstrategie realisiert werden können.

8.2 Entwicklung einer Willkommenskultur in Mecklenburg-Vorpommern

Die Entwicklung einer – für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte und Auszubildende überzeugenden – Willkommenskultur ist, wie die folgenden Einschätzungen und Befragungsergebnisse zeigen, bei weitem kein Selbstläufer.

- „ ...Vertrauen in staatliche Strukturen, soziale Netzwerke und offene Kommunikation sind entscheidend für den Integrationsprozess. Es wurde klar, dass sowohl Migranten als auch Arbeitgebende und

staatliche Institutionen aktiv an der Schaffung einer integrativen Umgebung arbeiten müssen."[58]

- Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten in Deutschland[59] zeigt auf, dass subjektive Diskriminierungserfahrungen – insbesondere im Kontakt mit Behörden, Polizei und am Arbeitsplatz – Abwanderungstendenzen erheblich verstärken. Unter Berücksichtigung neuer Daten aus dem International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa), unterstreichen die Befunde einerseits die zentrale Bedeutung eines subjektiven Willkommensgefühls und eines inklusiven gesellschaftlichen Klimas für die langfristige Integration und Bindung. Andererseits verweisen sie auf gemachte Diskriminierungserfahrungen, die Abwanderungsabsichten bestärken und damit einen erheblichen Risikofaktor für Bleibeperspektiven darstellen.

- Das IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellte in einem Forum „Fremdenfeindlichkeit in Regionen bremst die Zuwanderung von Fachkräften" am 25. März 2025 Befunde vor, wonach Fremdenfeindlichkeit in Regionen die Zuwanderung von internationalen Fachkräften bremst. Wenn das Land Mecklenburg-Vorpommern im Allgemeinen und die Unternehmen im Land im Besonderen attraktiv für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte bzw. Auszubildende sein wollen, bedarf dies gleichermaßen einer überzeugenden gesamtgesellschaftlichen, einer behördlichen, einer betrieblichen wie auch einer sozialräumlichen Willkommenskultur.

Es lässt sich auch in Mecklenburg-Vorpommern seit einigen Jahren die wachsende Skepsis relevanter Teile der Bevölkerung gegenüber ungeregelter Zuwanderung sowie die Zunahme gesellschaftlicher Spannungen im Kontext von Flucht, Migration und Arbeitsmigration feststellen. Zu selten wird unterschieden zwischen ungeregelter Einwanderung und Fluchtmigration auf der einen und geregelter Erwerbsmigration von Fachkräften und Auszubildenden – von Internationals – auf der anderen Seite.

Dieser durchaus herausfordernden Ausgangssituation muss durch die schrittweise Entfaltung einer jeweils adressatengenau aufgestellten gesamtgesellschaftlichen, behördlichen, betrieblichen und sozialräumlichen Willkommenskultur begegnet werden.

Generell ist aus der hier kurz skizzierten Ausgangssituation folgende Schlussfolgerung abzuleiten:

Herausforderung 22
Für Internationals ist (strukturelle) Diskriminierung eine reale Erfahrung im Arbeits- und Lebensalltag, die Integration, Teilhabe und Bleibeperspektiven beeinträchtigt. Um, im globalen Wettbewerb, bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte erfolgreich zu sein bzw. das bereits in Mecklenburg-Vorpommern vorhandene Potential an Internationals zu heben, sind verstärkte Anstrengungen von Politik, Verwaltung und Wirtschaft im Bereich „Antidiskriminierung" und „Diskriminierungsschutz" erforderlich.

Strategischer Handlungsansatz
Aktive Antidiskriminierungsarbeit und starker Diskriminierungsschutz sind zentrale Voraussetzungen für die Gewinnung und langfristige Bindung von Internationals. Politik, Verwaltung und Wirtschaft bündeln daher ihre Kräfte, um rechtliche, institutionelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Recht auf Gleichbehandlung sichern und jede Form von Diskriminierung verhindern und beseitigen. Ziel ist eine offene, tolerante und diskriminierungsfreie Gesellschaft, die Fachkräften aus aller Welt attraktive Perspektiven bietet und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Mecklenburg-Vorpommern dauerhaft stärkt.

Maßnahmen
Die Landesregierung wird gebeten, die Landesantidiskriminierungsstelle weiterzuentwickeln, um den Schutz vor Diskriminierung im öffentlichen Sektor zu stärken und die Verhinderung sowie Beseitigung von Diskriminierung als durchgängiges Leitprinzip der öffentlichen Verwaltung zu verankern. Damit wird ein zentraler Lebensbereich für Internationals abgesichert und ein klares Signal für Offenheit, Toleranz und Gleichbehandlung gesetzt. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände werden gebeten, ihre Mitglieder zur Aufklärung über die Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anzuhalten sowie die internen Beschwerdestellen nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz innerhalb der Belegschaft bekannt zu machen.

58 Zitat aus der Dokumentation der Fachtagung „Erfahrungen bei der Integration in Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus migrantischer Perspektive" vom 07.10.2024 in Schwerin
59 Kosyakova, Yuliya et. al. (2025): Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany, DOI:10.48720/IAB.FB.2515

8.2.1 Willkommenskultur im Land und in den Regionen

Das Willkommensportal M-V (https://willkommeninmv.de) informiert über die vielfältigen Integrationsangebote des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Das Portal, welches vom Land Mecklenburg-Vorpommern zusammen mit dem Landkreis Ludwigslust-Parchim betreut und laufend aktualisiert wird, bietet Ratsuchenden und Interessierten eine erste Orientierung zu wichtigen Themen wie beispielsweise Arbeit, Bildung, Beratung sowie Sprache, und enthält zudem eine interaktive Karte.

In diesem Kontext ist auch das vom Bund verantwortete Portal „Make it in Germany" zu nennen, welches auch landesspezifische Basisinformationen zu Mecklenburg-Vorpommern enthält.

Aus dieser nur knapp skizzierten Ausgangssituation kann nachstehende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden.

Die Förderung der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist erklärtes Ziel der Landesregierung. Diese Zielstellung sowie der gesamtgesellschaftliche Charakter der Integrationsaufgabe werden sowohl in dem bestehenden Landesintegrationskonzept „Zusammen leben in Mecklenburg-Vorpommern" als auch in dem am 2. April 2024 in Kraft getretenen Integrations- und Teilhabegesetz M-V (InTG M-V) festgeschrieben. Von zentraler Bedeutung sind die Anerkennung der Vielfalt von Menschen, die Förderung von Offenheit einschließlich des gegenseitigen Respekts und die Förderung einer chancengerechten Teilhabe, die das Mitwirken aller Menschen – ob mit oder ohne Einwanderungsgeschichte – voraussetzt.[60]

Mit Blick auf die Herausforderungen und Chancen, die mit Zuwanderung und Integration in Mecklenburg-Vorpommern verbunden sind, ist über den im Integrations- und Teilhabegesetz gesetzlich festgeschriebenen Landesintegrationsbeirat und seine Arbeitsgruppen (AG Gesellschaftliche Integration, AG Schule, AG Gesundheit und AG Berufliche Integration) ein regelmäßiger fachpolitischer und themenspezifischer Austausch gewährleistet. Der Austausch bezieht Vertretungen der Kommunen, vielfältige Akteure der Integrationsarbeit und die integrationsrelevanten Ressorts der Landesregierung mit ein.

Um gleichberechtigte Teilhabe und Verantwortung vor allem im kommunalen Raum zu stärken, sieht das Gesetz darüber hinaus vor, dass Landkreise und große Gemeinden Beiräte einrichten, um Menschen mit Einwanderungsgeschichte an Planungen und Vorhaben angemessen zu beteiligen. Zur Erreichung der kommunalen integrationspolitischen Ziele können Landkreise und Gemeinden zudem kommunale Integrationsbeauftragte als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen einsetzen und damit aktiv auf die Integrationsarbeit vor Ort Einfluss nehmen. In Mecklenburg-Vorpommern sind vielerorts kommunale Integrationsbeauftragte aktiv und unterstützen zusammen mit den Ausländerbehörden, Welcome-Centern und Initiativen vor Ort Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Für die Schaffung förderlicher Bedingungen unterstützt das Land darüber hinaus aus dem Integrationsfonds konkrete Vorhaben zur Stärkung des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts, der Teilhabe der Geflüchteten sowie der gegenseitigen Akzeptanz. Diese Angebote tragen auch dazu bei, die Willkommensstruktur und Teilhabe vor Ort in den Kommunen zu stärken. Bei der Umsetzung werden sowohl Zugezogene als auch Menschen der Aufnahmegesellschaft gleichermaßen einbezogen. Der Integrationsfonds hat sich bewährt, da er es den Trägern vor Ort ermöglicht, flexibel auf Bedarfe zu reagieren.

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) Mecklenburg-Vorpommern bietet Projekttage für Kinder und Jugendliche zu Diskriminierung und Demokratiebildung an. Zudem können Fortbildungsangebote für Lehrkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gebucht werden. Dieses Angebot des Trägers Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. dient mithin der Stärkung der Demokratie und der Entwicklung einer Willkommenskultur. Das im Jahresrhythmus geförderte Projekt wirkt landesweit mit dem Ziel des Abbaus von demokratie- und fremdenfeindlicher Einstellung und der Stärkung der Willkommenskultur.

Unabhängig von essentiellen rechtlichen und institutionellen sowie unterstützenden projektbezogenen Weichenstellungen benötigt eine lebendige, im besten Sinne alltägliche Willkommenskultur vor allem die grundsätzliche Bereitschaft möglichst vieler Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zu wechselseitiger Begegnung sowie vorurteilsfreiem Austausch.

60 Vergleiche dazu ausführlicher im Unternehmenshandout zur Fachkräfte-Zuwanderungsstrategie.

8.2.2 Interkulturelle Sensibilisierung, Öffnung und Vorbereitung von Unternehmen sowie Mitarbeitenden auf die Beschäftigung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Nicht wenige privatwirtschaftliche Unternehmen vollziehen erhebliche Anstrengungen, um ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf auch durch Internationals zu befriedigen. Die dafür eingesetzten Instrumente, Methoden und Verfahren sind von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, vor allem aber sehr betriebs- oder berufs-, branchen- bzw. regionalspezifisch. Unabhängig von derartigen Spezifika lässt sich aus diesen Unternehmensbeispielen lernen.

Onboarding-Prozesse von Internationals müssen vor allem bewusst vorgedacht und geplant werden. Neben dem tätigkeitsbezogenen Onboarding sind ebenso das berufssprachliche, allgemeinsprachliche und kulturelle Onboarding zu beachten. Darüber hinaus gilt es, die Akzeptanz unter den bereits in den Unternehmen beschäftigten Personen für die neuen Mitarbeitenden zu stärken. Interkulturelle Schulungen für Leitungspersonal und für – „alte wie neue" – Mitarbeitende haben sich mit Blick auf nachhaltige Onboarding-Prozessen ebenso bewährt wie Integrationspartnerschaften bzw. niederschwellig agierende „buddies" (d.s. Kolleginnen oder Kollegen, die neu zugewanderte Fachkräfte bzw. Auszubildende für erste wichtige Fragen im Unternehmen und idealerweise auch darüber hinaus zur Verfügung stehen. Beispielsweise bietet die Landesfachstelle KAUSA kostenfreie interkulturelle Schulungen für Unternehmen an).

Auch die öffentliche Verwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern steht vor der Aufgabe, aktuelle sowie künftige Arbeits- und Fachkräftebedarfe nachhaltig zu sichern. Internationals können und sollen dabei eine relevante Rolle spielen. „Können", weil die Landesverwaltung über hinreichende personalwirtschaftliche Ressourcen und Kompetenzen verfügt. „Sollen", weil die Landesverwaltung damit auch die Vielfalt einer modernen Gesellschaft widerspiegeln, eine Vorbildwirkung für andere öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen entfalten und Nachmacheffekte anstoßen würde.

Die Beratungsstelle „CORRECT!" klärt über arbeitsrechtliche Mindeststandards auf und zeigt Wege zu deren Durchsetzung in Mecklenburg-Vorpommern. Im Rahmen des Projektes findet auch aufsuchende Beratung statt. Dieses Angebot des Trägers Arbeit und Leben Mecklenburg-Vorpommern e.V. richtet sich an mobile Beschäftigte oder an Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben oder arbeiten und dienen der Bekämpfung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung mit dem Ziel, faire Arbeitsbedingungen für ausländische Beschäftigte sicherzustellen. Die Beratungsangebote zu arbeitsrechtlichen Fragen werden als wahrnehmbares Zeichen einer Willkommenskultur gewertet. Die durch die Beratung erzielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhöht die Bleibe- und Wiederkehrwahrscheinlichkeit Zugewanderter. Das Angebot wird aktuell vom Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern projektfinanziert.

Das Betriebliche Beratungsteam Mecklenburg-Vorpommern (BBT) des Trägers Dau wat e.V. unterstützt alle Betriebsparteien, Auszubildende, Ehrenamtliche und Bundesfreiwilligendienstleistende bei der Auseinandersetzung mit rechtsextremen Einstellungen, Diskriminierung und Demokratiefeindlichkeit in der Arbeitswelt sowie bei der Stärkung von Solidarität und Respekt in den Unternehmen. Sie sind an den Standorten Schwerin, Rostock, Stralsund und Neubrandenburg ansässig und entfalten landesweite Wirkung. Das branchenübergreifende Angebot unterliegt einer jährlichen Förderung durch das Land. Ziel ist es, demokratie- und fremdenfeindliche Einstellungen abzubauen und Willkommenskultur in Unternehmen und Gesellschaft zu stärken.

Den Bekanntheits- sowie Nutzungsgrad bestehender und gegebenenfalls weiterer zu entwickelnder Instrumente gilt es auszubauen, womit deutliche Impulse zu einer überzeugenden behördlichen wie auch unternehmerischen Willkommenskultur gesetzt werden könnten.

8.2.3 Beispiele gelungener Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Ergänzend zu häufig theoriebasierten Sensibilisierungen, Informationen usw. können vielgestaltige Praxisbeispiele über die gelungene Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft – möglicherweise sogar überzeugender – dazu beitragen, schrittweise eine überzeugende Willkommenskultur in Mecklenburg-Vorpommern zu entwickeln.

Exemplarisch für solche Praxisbeispiele stehen die nachfolgenden, jüngst von der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit kommunizierten lebensnahen Erzählungen.

Daraus abgeleitet wird nachstehende Schlussfolgerung als sinnvoll und wirksam erachtet:



Abbildung 2 Good-Practice-Beispiele gelungener Arbeitsmarktintegration

Herausforderung 23
Beispiele gelungener Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft sind öffentlich nur vereinzelt sowie unsystematisch wahrnehmbar. Eine weitere wichtige Erkenntnis: Unternehmen lassen sich in ihrem eigenen Tun am stärksten – aufgrund überzeugender betriebswirtschaftlicher Argumente – vor allem von guten Beispielen anderer Unternehmen beeinflussen.

Strategischer Handlungsansatz
Über unterschiedlichste analoge und digitale Ausspielwege sind vielgestaltige unternehmerische Beispiele der gelungenen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren. An derartigen Aktivitäten sollten sich sowohl Unternehmen, Kammern und Verbände als auch die weiteren Partnerinnen und Partner der Wirtschaft beteiligen.

Maßnahmen
Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände hat unter dem Titel „Zusammen wachsen: Gute Ideen für Integration am Arbeitsmarkt" einen Willkommenswettbewerb durchgeführt. Aus über 250 Bewerbungen hat die Jury 50 Preisträgerinnen und Preisträger ausgewählt, die mit ihren innovativen Ansätzen beispielhaft zeigen, wie Integration am Arbeitsmarkt in Deutschland gelingen kann. Die Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e.V. sollte diese Good Practice Beispiele kommunizieren und zusammen mit den Partnerinnen und Partnern der Wirtschaft gelungene Integration in Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern darstellen.[61]

8.3 Ankommens- und Bleibeunterstützung durch die Welcome Center in den Regionen

Die acht regional aufgestellten Welcome Center in Mecklenburg-Vorpommern leisten grundsätzlich eine erwerbsorientierte Ankommens- und Bleibeunterstützung unmittelbar vor Ort. Zielgruppen der Welcome Center sind dabei einerseits zuwandernde erwerbstätige Fachkräfte aus dem In- und Ausland (sowie deren etwaige Partnerinnen, Partner und Familienangehörige). Andererseits gehören die orts- bzw. regionsansässigen Unternehmen zu den Zielgruppen der Welcome Center.

Die Welcome Center befinden sich in unterschiedlicher institutioneller Trägerschaft, sind aber in jedem einzel-

61 Unter Berücksichtigung der vielfach verbreiteten Skepsis in der Bevölkerung Mecklenburg-Vorpommerns gegenüber Zuwanderungsprozessen aus dem Ausland ist dabei sinnvollerweise ein breiter, nahezu unbegrenzter Kreis von Personen und Institutionen in den Blick zu nehmen.

nen Fall regional eng verankert.[62] Die Finanzierungsstrukturen unterscheiden sich ebenfalls, schrittweise wird jedoch die immer stärkere finanzielle Beteiligung der letztlich endbegünstigten Unternehmen angestrebt.

Um ihre Aufgaben effektiv und effizient wahrnehmen zu können, vernetzen sich die Welcome Center zielgerichtet mit denjenigen kommunalen und anderen regionalen Akteurinnen und Akteuren vor Ort, welche spezialisierte Leistungen der erwerbsorientierten Ankommens- und Bleibeunterstützung erbringen können. Dadurch entsteht ein Leistungsmix der Welcome Center aus direkter Bearbeitung von Anliegen auf der einen und begleitender Verweisberatung auf der anderen Seite.

Schließlich ist für die Welcome Center die Mehrsprachigkeit der angebotenen Unterstützungsleistungen charakteristisch. Zuwandernde erwerbstätige Fachkräfte aus dem In- und Ausland (sowie deren etwaige Partnerinnen, Partner und Familienangehörige) werden von den Welcome Centern – im Kontext der Fachkräftezuwanderungsstrategie – durch folgende Leistungen unterstützt:

- in Zusammenarbeit mit Trägern von Kitas und Schulen bei der Suche nach Bildungs- und Betreuungsangeboten für Kinder und weitere Familienangehörige;
- gemeinsam mit der Wohnungswirtschaft bei der Wohnungssuche;
- in Kooperation mit den Kommunen bei der gesellschaftlichen, sportlichen und kulturellen Teilhabe;
- bei der Vermittlung von sowie in Sprach- und Integrationskurse;
- bei der Berufsanerkennung, durch die Nutzung von bestehenden Beratungsangeboten (z.B. Anerkennungsberatung) und durch Information zu den jeweiligen Anerkennungsstellen;
- bei Anliegen in Zusammenhang mit der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis;
- in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, den Unternehmensverbänden, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern und weiteren relevanten Partnern bei der Suche nach einem Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsplatz, auch für ggf. mitreisende Partner, Partnerinnen oder weitere Familienangehörige.

Die orts- bzw. regionsansässigen Unternehmen werden von den Welcome Centern durch folgende Leistungen unterstützt:

- Beratung zu Arbeitsbedingungen und Unternehmenskulturen, die stabile Beschäftigungsverhältnisse befördern;
- Beratung in Zusammenhang mit gegebenenfalls zu erneuernden Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen;
- Beratung zur Gewinnung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften.

Aus diesem Kerndienstleistungsportfolio entwickeln die Welcome Center schrittweise Servicepakete für Zuwanderinnen und Zuwanderer einerseits sowie für Unternehmen andererseits.

Die vorstehend skizzierte Ankommens- und Bleibeunterstützung der Welcome Center wird vom Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit bis zum Ende des Jahres 2026 gefördert.

8.4 Niederschwelliger, individueller Zugang zu Migrationsberatungsangeboten vor Ort

Gegenwärtig gibt es – neben der Fachkräfte-Service-Zentrale M-V[63] und den Welcome Centern[64] – keine speziell auf neu zugewanderte Internationals ausgerichtete Beratungsangebote im Land Mecklenburg-Vorpommern. Allerdings gibt es eine ganze Reihe von durchlässigen Beratungsangeboten, die an Menschen mit Einwanderungsgeschichte adressiert sind und daher grundsätzlich auch von der Zielgruppe der Fachkräftezuwanderungsstrategie genutzt werden können.

Im Rahmen ihrer allgemeinen Leistungs- und Serviceangebote informieren und beraten die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter regelhaft zu den ihnen gesetzlich übertragenen Leistungen – auch Menschen mit Drittstaatsangehörigkeit, die bereits in Mecklenburg-Vorpommern leben. Derartige Angebote richten sich darüber hinaus, maßgeblich unterstützt durch die gemeinsamen Arbeitgeberservices, an Unternehmen als potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch von Drittstaatsangehörigen. Als herausfordernd werden der umfangreiche Beratungsbedarf, die komplexe Regelungslage sowie die Vielfalt der am Prozess beteiligten Personen bzw. Arbeitgebender angesehen.

Die Migrationsberatungsstellen – die bundesseitige Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte

62 Das Unternehmenshandout zur Fachkräfte-Zuwanderung-Strategie informiert über den Regionalzuschnitt und die Kontaktmöglichkeiten dieser Welcome Center.
63 Siehe dazu Abschnitt 3.1.
64 Siehe dazu den voranstehenden Abschnitt.

(MBE) und die Jugendmigrationsdienste (JMD) sowie die landesseitige Migrationssozialberatung (MSB) – sind als erste Anlaufstellen unerlässliche Grundangebote der Integration für Neuzugewanderte. Die Angebote richten sich an Kinder und Jugendliche von 12 bis 27 Jahren, an erwachsene Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie an Geflüchtete. Träger der Migrationsberatungsstellen sind gemeinnützige Vereine, Wohlfahrtsverbände oder Organisationen, die in allen Landkreisen und kreisfreien Städten zu finden sind und eine lokale, durch aufsuchende Beratung mitunter auch regionale Reichweite aufweisen. Sie unterliegen einer jährlichen Förderung von Bund und/oder Land. Die Beratungsangebote dienen dazu, Orientierung zu geben und Integrationsprozessen in allen sozialen Bereichen zu initiieren und zu begleiten. Das Land Mecklenburg-Vorpommern fördert darüber hinaus psychosoziale Beratungsstellen in Schwerin, Rostock, Neubrandenburg und Greifswald. Dieses Angebot wird vorrangig von Geflüchteten mit traumatischer Fluchterfahrung wahrgenommen.

Das Regionale Integrationsnetzwerk „IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern“ bei den Trägern migra e.V. (Koordination) im Verbund mit VSP gGmbH, genres e.V. und UdW Gesellschaft für Dienstleistung Unternehmensberatung der Wirtschaft mbH berät und qualifiziert im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Menschen ausländischer Herkunft sowie mit im Ausland erworbenen Berufskompetenzen und berät in diesem Kontext im Übrigen auch Unternehmen.

Die Integrationsfachdienste Migration bei den Trägern migra e.V., VSP gGmbH und genres e.V. richten sich landesweit mit ihren Angeboten an erwachsene Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere an Geflüchtete und dienen der beruflichen Integration. Dazu werden Einmal-, Verweis- und Perspektivenberatungen zu den vielfältigen Integrationsangeboten, Kompetenzfeststellung sowie Coaching offeriert. Die Förderung erfolgt durch das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern.

Das Projekt NAF4work – Netzwerk Arbeit für Geflüchtete in MV – bei den Trägern migra e.V. unter der Leitung von VSP gGmbH richtet sich an Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis, Personen mit Aufenthaltsgestattung sowie Personen mit einer Duldung, die keinem absoluten Arbeitsverbot unterliegen. Die Angebote – Beratung und Vermittlung – dienen vor allem der Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration. Die Förderung erfolgt durch den Bund bis zum 30.09.2026.

Das Projekt MY TURN – MY POWER beim Träger migra e.V. im Verbund mit Frauenbildungsnetz MV e.V. und Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. richtete sich speziell an Migrantinnen in der Region Rostock und dabei insbesondere an Migrantinnen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf bei der Arbeitsmarktintegration (ungelernte und geringqualifizierte Frauen sowie Frauen mit geringen Sprachkenntnissen). Das Projekt zielte darüber hinaus auf Motivierung und Selbstermächtigung im Zuge der sozialen Integration ab. Unterstützt wurde durch Beratung (auch Verweisberatung), Bildung und Wissenserwerb, Empowerment-Workshops, Besuch von Jobmessen, Vermittlung von Praktika und Hospitationen in Unternehmen sowie Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen.

Die drei vorstehend genannten Beratungsangebote zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration beklagen unisono die in vielen Unternehmen noch nicht vorhandene Offenheit gegenüber Erwerbspersonen aus dem Ausland.

Des Weiteren ist die KAUSA-Landesstelle Mecklenburg-Vorpommern bei der AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH sowie bei den Verbundpartnern BBV Bildung Bedeutet Verstehen e. V. (Stralsund), ÜAZ Waren gGmbH und saz Schweriner Aus– und Weiterbildungszentrum e.V. zu nennen. Dieses landesweit agierende Projekt wird vom Bund gefördert, richtet sich an junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte, an deren Eltern sowie an Unternehmen und zielt auf Berufsorientierung, Praktikums- bzw. Ausbildungsplätze ab. Eine Übernahme der Förderung auf Landesebene nach Auslaufen der Bundesförderung wird von den zuständigen Ressorts der Landesregierung beraten.

Darüber hinaus hat der am 9. und 10. Dezember 2024 in Schwerin durchgeführte Zukunftsdialog „Einwanderungsgesellschaft vor Ort – Integration und Teilhabe digital gestalten“ gezeigt, dass auch mit niederschwelligen digitalen Instrumenten und Formaten zur gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beigetragen werden kann.[65]

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangssituation ist nachstehende Schlussfolgerung zu ziehen.

Herausforderung 24
Nahezu alle Migrationsberatungsstellen konstatieren einerseits quantitativ steigende Nachfragen und andererseits qualitativ zunehmend komplexere Klärungsbedarfe. Gleichzeitig sind Mittelreduzierungen durch den Bund festzustellen. Unabhängig davon liegen gegenwärtig noch keine umfassenden Ein-

65 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2025)

schätzungen darüber vor, ob für neu zugewanderte Internationals spezielle Beratungsangebote – im Sinne einer nachhaltig wirksamen Ankommens- und Bleibeunterstützung – erforderlich sind oder ob die im Land bereits bestehenden analogen und digitalen Beratungsangebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ausreichend sind.

Strategischer Handlungsansatz
Der Bund wird von der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern auf allen geeigneten Wegen auf die bestehenden Finanzierungsverpflichtungen hingewiesen.

Maßnahmen
Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit und Ministerium für Inneres und Bau reflektieren bereits vorliegende Evaluierungen von Beratungsangeboten und prüfen, ob darüber hinaus weitere Bewertungen zu Effektivität und Effizienz bestehender analoger bzw. digitaler Beratungsangebote initiiert werden sollten.

Wie vorstehend bereits erwähnt, können neben präsenzorientierten Beratungsangeboten auch digitale Angebote eine niederschwellige Unterstützung für das Ankommen vor Ort leisten. Ein gelungenes Beispiel stellt die Themenkarte „Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Neuzugewanderte im Landkreis Nordwestmecklenburg“ dar.

Good-Practice-Beispiel: Themenkarte „Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Neuzugewanderte im Landkreis Nordwestmecklenburg“

Für Menschen mit Migrationsgeschichte, ob neuzugewandert oder bereits länger im Landkreis lebend, hat der Landkreis Nordwestmecklenburg eine Themenkarte als Informations- und Hilfsangebot zugänglich gemacht:
www.geoport-nwm.de/de/themenkarte-angebote-neuzugewanderte.html

Dieses niederschwellige Angebot soll beim Ankommen in einem neuen Lebensumfeld unterstützen. In der Karte können die unterschiedlichsten Angebote nach Orten sowie nach den Bereichen Beratung, Bildung, Finanzielles und Freizeit gesucht werden. Darüber hinaus kann nach Schlagwörtern und nach Namen gefiltert werden.

8.5. Initiativen zur Stärkung des Empowerments

Als Netzwerk für Migrantenselbstorganisationen existiert seit dem Jahr 2009 MIGRANET MV. Aktuell sind über 60 Vereine in Mecklenburg-Vorpommern über MIGRANET vernetzt. MIGRANET setzt sich aktiv für die Förderung der politischen und gesellschaftlichen Partizipation von migrantischen Vereinen ein und stärkt damit gleichzeitig das Engagement von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Verschiedene Angebote dienen der Stärkung des migrantischen Engagements und der aktiven Partizipation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Sie richten sich daher an Organisationen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte mit dem Ziel der Förderung der Vernetzung, des Austausches und der Qualifizierung. Die Angebote unterliegen einer jährlichen Förderung des Ministeriums für Inneres und Bau und sind sowohl landesweit als auch vor Ort zu finden. Sie sind aufgrund jahrelanger Erfahrung ein bedeutender Bestandteil für Belange der Integration und erfolgreiche Vernetzungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern.

8.6 Weitere Schlüsselfaktoren gelingender Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft

8.6.1 Unterstützung von administrativen Prozessen für einen gelingenden Arbeitsmarktstart

Der Start eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses ist mit zahlreichen administrativen sowie weiteren vor- und nachbereitenden Prozessen verbunden. Dies gilt insbesondere für noch im Ausland lebende Internationals.

Ein idealtypischer Verlauf könnte wie folgt aussehen:[66]

1. Die Arbeitgebenden (in Mecklenburg-Vorpommern) und die Fachkraft (mit Drittstaatsangehörigkeit) schließen eine Vereinbarung über den wechselseitigen Eingang eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Diese umfasst auch die Vollmacht der Fachkraft an die Arbeitgebenden, das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der Zentralen Ausländerbehörde Mecklenburg-Vorpommern zu beantragen.

66 Die nachfolgenden Ausführungen könnten Aufnahme in den angedachten, speziell an Unternehmen adressierten Handlungsleitfaden zur Fachkräftezuwanderungsstrategie finden. Vergleiche dazu Kapitel 1.

2. Die Arbeitgebenden unterstützen vor der entsprechenden Antragstellung die Fachkraft bei der vorab notwendigen Registrierung über BundID.
3. In einem vorab-Check klären Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung und Arbeitgebende, ob die grundsätzlichen Zugangsvoraussetzungen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren vorliegen.
4. Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung leitet die notwendigen Verfahren, holt die erforderlichen Zustimmungen ein (z.B. Einleitung des Anerkennungsverfahrens berufsbezogener Abschlüsse, Beantragung einer Berufsausübungserlaubnis oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit) und informiert die Arbeitgebenden über Verfahren und Entscheidungen der beteiligten Stellen.
5. Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung prüft die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen und erteilt eine Vorabzustimmung zum Visum. Sie speichert diese Vorabzustimmung im Ausländerzentralregister, die zuständige deutsche Auslandsvertretung wird über das Register automatisch informiert.
6. Die Arbeitgebenden erhalten von der Zentralen Ausländerbehörde eine Ausfertigung der Vorabzustimmung und leitet das Original, eine Kopie oder einen Scan dieser Vorabzustimmung an die Fachkraft im Ausland weiter.
7. Die Fachkraft kann mit Erteilung der Vorabzustimmung und der Speicherung im Ausländerzentralregister einen beschleunigten Termin zur Beantragung des Visums in der deutschen Auslandsvertretung erhalten und sollte dabei die Vorabzustimmung im Original, als Kopie oder als Scan vorlegen.
8. Mit erfolgter Einreise nach Deutschland bzw. Mecklenburg-Vorpommern beantragt die Fachkraft eine Steuernummer, meldet sich beim (zuständigen) Einwohnermeldeamt sowie der (ausgewählten) Krankenkasse an und eröffnet ein Bankkonto.
9. Arbeitgebende sowie Fachkraft identifizieren und beschaffen gegebenenfalls erforderliche öffentliche Nachweise (beispielsweise Umschreibung von Führerscheinen oder Gesundheitszertifikaten).
10. Arbeitgebende oder beauftragte Dritte führen gegenüber der Fachkraft notwendige Sicherheitsbelehrungen durch.
11. Arbeitgebende stellen der Fachkraft zwingend erforderliche Arbeitsbekleidung bereit.

Aus dem vorstehend skizzierten, idealtypischen Prozess muss eine ganz wesentliche zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden.

Herausforderung 25
Arbeitgebende und Internationals müssen bei den umfangreichen sowie anspruchsvollen Start-, Ankommens- und Bleibeprozessen in Arbeitsmarkt und Sozialraum professionelle Unterstützung erhalten.

Strategischer Handlungsansatz
Im Vorfeld der Zuwanderung stehen in Mecklenburg-Vorpommern für die Unterstützungsprozesse vor allem die Fachkräfte-Service-Zentrale M-V und deren Partnerinnen und Partner arbeitsteilig zur Verfügung.[67] Nach erfolgter Zuwanderung werden diese Unterstützungsstrukturen durch weitere Partnerinnen und Partner ergänzt, nicht zuletzt durch die Welcome Center im Land.[68]

Maßnahmen
Die Unterstützungsangebote von Fachkräfte-Service-Zentrale M-V und Welcome Centern sind, maßgeblich durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, zunächst bis zum Jahresende 2026 gesichert. Weitere – hiesige Arbeitgebende und Internationals unterstützende – Maßnahmen werden in der hier vorliegenden Fachkräftezuwanderungsstrategie benannt und sollen an dieser Stelle deshalb nicht wiederholt werden.

8.6.2 Wohnraum als Erfolgsfaktor für Fachkräfteintegration

Die Verfügbarkeit von gutem und bezahlbarem Wohnraum ist ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor und wurde bereits in der Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern thematisiert. Aussagen hierzu betreffen selbstverständlich alle Bevölkerungsgruppen. Zudem ist der Zugang zu Wohnraum eine wichtige Voraussetzung für Integration, Teilhabe und Lebensqualität zugewanderter Fachkräfte.

Dem entgegen stehen die sich verschärfenden Bedingungen auf den Wohnungsmärkten in Mecklenburg-Vorpommern. Gab es dieses Problem bislang vor allem in den Universitätsstädten und in den Ostseebädern, weitet es sich in der jüngeren Vergangenheit auch auf andere Städte aus. Während ein Wohnungsmarkt bei einem Leerstand von 5 bis 7 % aller Wohnungen als gesund gilt, ist festzustellen, dass die Leerstandsquoten beim Geschosswohnungsbau in den Oberzentren des Landes zwischen 1,8 und 2,8 Prozent liegen. Lediglich im kleinstädtisch-ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommerns stellt sich der Wohnungsmarkt noch etwas entspannter

67 Vergleiche dazu Kapitel 3.
68 Vergleiche dazu insbesondere die Abschnitte 8.2 und 8.3.

dar.[69] Es muss davon ausgegangen werden, dass nach Mecklenburg-Vorpommern zuwandernde Internationals vielfach mit großen Herausforderungen bei der Wohnraumbeschaffung konfrontiert sein werden.

Einige wenige Unternehmen mieten selbst Wohnraum an und vermieten ihn günstig weiter oder lassen Wohnungen bauen. Für viele kleinere und mittlere Unternehmen ist dies jedoch keine umsetzbare Option. Hier können regionale Wohnheime zumindest für Auszubildende eine wichtige Unterstützung darstellen. Zudem kann es hilfreich sein, wenn sich kleinere Unternehmen einer Region zusammenschließen und leerstehende Wohnungen oder Häuser anmieten, um sie als Wohngemeinschaften für ihre Mitarbeitenden anzubieten. Eine Kooperation mit den jeweiligen Kommunen sowie mit öffentlichen und privatwirtschaftlichen Wohnungsgesellschaften ist hier anzustreben.

Im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus unterstützt das Ministerium für Inneres und Bau mit der Förderung des Neubaus und der Modernisierung von Wohnraum und trägt zur Verbesserung der qualitativen Wohnraumversorgung, zur Sicherung sozial verträglicher Wohnkosten und zum Erhalt stabiler Wohnquartiere bei. Um den Bedarf an Wohnungen mit sozialverträglichen Kosten, der nicht nur bei einkommensschwachen, sondern zunehmend auch bei Haushalten mit mittleren Einkommen besteht, abzudecken, stehen seit 2019 zwei Förderangebote mit unterschiedlichen auf die Zielgruppen zugeschnittenen Nettokaltmieten bereit. Die Förderangebote berücksichtigen gestiegene Darlehenszinsen und gestiegene Baukosten. So werden auch Haushalte mit einem mittleren Einkommen bei der Wohnungssuche unterstützt. Zudem wird auch der Ausbau und die Modernisierung geeigneter Wohnmöglichkeiten für Auszubildende und Studierende gefördert (Programm „Junges Wohnen“).

Die kommunalen Wohnungsunternehmen und Wohnungsbaugenossenschaften, die etwa jede zweite Wohnung im Land vermieten, leisten einen wichtigen Beitrag zur Versorgung der Bevölkerung mit kostengünstigem Wohnraum.

Angesichts der vorstehend skizzierten Ausgangssituation kann zusammenfassend folgende Schlussfolgerung gezogen werden.

Herausforderung 26
Für zuwandernde Internationals muss guter und bezahlbarer Wohnraum systematisch mitgedacht werden. Wohnen ist ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor und besitzt eine zentrale Bedeutung für die Teilhabe am betrieblichen und gesellschaftlichen Leben.

Strategischer Handlungsansatz
Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern unterstützt den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum mit der Förderung des sozialen Wohnungsbaus sowie der Modernisierung und mit dem Programm „Junges Wohnen“. Arbeitgebende sollten sich stärker zugunsten des adäquaten Wohnens ihrer in- und ausländischen Beschäftigten engagieren und dabei am jeweiligen Standort mit Kommunen sowie öffentlichen und privatwirtschaftlichen Wohnungsgesellschaften kooperieren.

Maßnahmen
Das Ministerium für Inneres und Bau führt die Förderung von Neubau und Modernisierung im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus ebenso wie das Programm „Junges Wohnen“ fort und setzt sich weiterhin für die zur Verfügungstellung finanzieller Mittel seitens des Bundes und des Landes ein. Unternehmen und regionale Akteure setzen sich mit Ansätzen wie „Kooperation mit Wohnungsbaugesellschaften bei Anwerbeprojekten“ und „Unterstützung von Arbeitgebern bei der Anmietung von Wohnraum für ausländische Talente“ auseinander. Dabei sollten bereits im Land vorhandene Erfahrungen – etwa bei der Allianz für nachhaltiges Bauen oder beim Regionalbudget-Projekt „Bezahlbares Wohnen für unsere Region“ des Regionalen Planungsverbandes Westmecklenburg – Berücksichtigung finden.

8.6.3 Kita- und Schulplätze in Wohnortnähe

Unter bestimmten Bedingungen können neben zuwandernden Internationals auch deren Familienangehörige, darunter gegebenenfalls Kinder, nach Mecklenburg-Vorpommern einreisen. In diesen Fällen ist eine nachhaltige Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt nur dann zu erwarten, wenn auch die Kinder gute gesellschaftliche Aufnahme – darunter wohnortnah in Kindertageseinrichtungen und Schulen – finden.

Seit 2020 haben Kinder in Mecklenburg-Vorpommern ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt Anspruch auf die beitragsfreie Förderung in einer Kindertageseinrichtung. Danach besteht eine Vollzeitschulpflicht für neun Schuljahre, wobei in der Grundschulzeit die Betreuung in einem Schulhort ebenfalls beitragsfrei ist.

69 Eine aktuelle Bewertung des Deutschen Mieterbundes kommt zu teilweise noch kritischeren Einschätzungen. NDR vom 10.05.2025.

Grundsätzlich bestehen in Mecklenburg-Vorpommern landesweit gute – nach aktuellen Untersuchungen[70] im bundesweiten Vergleich sogar überdurchschnittlich gute – Möglichkeiten für eine wohnortnahe Kindertagesbetreuung und Beschulung. Dies gilt sowohl unter quantitativen als auch unter qualitativen Gesichtspunkten. Die vorstehend skizzierte Ausgangssituation lässt zusammenfassende Schlussfolgerung zu:

Herausforderung 27
Unter der Zielstellung einer kindgerechten pädagogischen Praxis in Kindertageseinrichtungen und Schulen ist es erforderlich, deren quantitative sowie qualitative Ressourcenausstattung zu stabilisieren. Dies gilt umso mehr unter der Annahme eines weiteren Zugangs von Kindern mit Einwanderungsgeschichte (durch die gesteuerte Zuwanderung von Internationals) und vor dem Hintergrund der damit verbundenen Ausdifferenzierung von sozialen sowie pädagogischen Anforderungen.

Strategischer Handlungsansatz
Alle themenbeteiligten Stellen in Mecklenburg-Vorpommern stehen in besonderer Verantwortung für die bedarfsadäquate personelle und finanzielle Aufstellung von Kindertageseinrichtungen und Schulen. Darüber hinaus sind im Zusammenwirken mit den Trägern dieser Einrichtungen die dortigen interkulturellen Kompetenzen weiter zu stärken.

Maßnahmen
Vor allem den pädagogischen Fachkräften in den genannten Einrichtungen sollten durch die zuständigen Stellen im Land umfassende Weiterbildungsangebote zur (Weiter)Entwicklung interkultureller Kompetenzen unterbreitet werden.

70 siehe dazu exemplarisch Bertelsmann Stiftung (2023)

9. Studieninteressierte und Studierende mit Drittstaatsangehörigkeit als Potential für Mecklenburg-Vorpommern

Im Wintersemester 2024/2025 waren an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 36.026 Studierende eingeschrieben. Von diesen Studierenden hatten 3.854 bzw. 10,7 % eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dabei ist bemerkenswert, dass lediglich 1.072 dieser ausländischen Studierenden aus Europa kamen, hingegen 2.782 von anderen Kontinenten.

Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der ausländischen Studierenden in Mecklenburg-Vorpommern deutlich erhöht, namentlich von 2.258 im Wintersemester 2010/2011 auf die bereits erwähnten 3.854 im Wintersemester 2024/2025. Dies entspricht einem relativen Zuwachs von beachtlichen 70,7 %.

Die vorstehenden Zahlen verdeutlichen: Das Potential von Studieninteressierten, Studierenden und letztlich auch Absolventinnen und Absolventen mit Drittstaatsangehörigkeit ist sowohl für die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern als auch für die Wirtschaft im Land von hoher Relevanz, so dass folgende zusammenfassende Schlussfolgerung gezogen werden kann.

Herausforderung 28

Studierende aus dem Ausland, die an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern studieren, sind ein relevantes Fachkräftepotential. 64 % der befragten internationalen Studierenden mit Abschlussabsicht in Deutschland planen laut einer aktuellen Umfrage des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, im Land zu bleiben oder können sich dieses vorstellen. Die Heranbildung internationaler Studierender amortisiert sich je nach Annahme zu den Bleibequoten bereits zwei bis fünf Jahre nach Studienende.[71] Aufgrund unterschiedlicher Entscheidungspraxis örtlicher Ausländerbehörden werden zudem immer wieder Aufenthaltserlaubnisse nur für ein Jahr anstelle für die gesamte Studienzeit ausgestellt. Örtliche Ankommens- und Bleibeunterstützungsangebote sind nicht überall auf die spezifischen Belange von international Studierenden ausgerichtet. Künftige Rahmenvereinbarungen mit Drittstaaten sollten generell Ausbildung und Studium gleichermaßen berücksichtigen.

Strategischer Handlungsansatz

Rechtsanwendung und Verwaltungspraxis zur Dauer von Aufenthaltserlaubnissen im Rahmen von Studienaufenthalten sollten landesweit zugunsten möglichst langfristiger Entscheidungen homogenisiert werden. Bestehende Angebote der örtlichen Ankommens- und Bleibeunterstützung sollten – in Abstimmung mit den jeweiligen Hochschulen – auf ihre Anwendung und Relevanz für Studierende hin überprüft werden. Die Verhandlung weiterer Rahmenvereinbarungen mit Drittstaaten (Memorandum of Understanding) sollten auch die Belange von Studierenden berücksichtigen.

Maßnahmen

Das Ministerium für Inneres und Bau wird gebeten, auf eine möglichst homogene Rechtsanwendung und Verwaltungspraxis bei den kommunalen Ausländerbehörden hinzuwirken. Der Landkreistag wird gebeten, diese Bemühungen auf seinen Wirkebenen zu unterstützen. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird gebeten, neben den Belangen von Auszubildenden und

71 Siehe dazu https://www.daad.de/de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/pressemitteilungen/2025/iw-studie_internationale-studierende-wirtschaftlicher-gewinn-fuer-deutschland/.

Fachkräften auch den Bereich von Studierenden in künftigen Rahmenvereinbarungen mit zu berücksichtigen. Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird zudem gebeten, die Angebote der regionalen Welcome-Center für Studierende zu prüfen und darauf hinzuwirken, dass diese Zielgruppe in den Angeboten der Welcome Center berücksichtigt wird.

10. Umsetzung der Fachkräftezuwanderungsstrategie

Herausforderung 29

Im Zuge des umfangreichen, intensiven und gemeinsamen Prozesses zur Aufstellung der vorliegenden Fassung der Fachkräftezuwanderungsstrategie wurden nicht nur Potentiale und Problemfelder aufgezeigt, sondern durch verschiedene Formate – Arbeitsgruppensitzungen, Befragungen, Gespräche mit Expertinnen und Experten, kleine und große Veranstaltungen – unter Beteiligung ganz unterschiedlicher Personengruppen mannigfaltige Lösungsansätze entwickelt und Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Damit die Fachkräftezuwanderungsstrategie aber mit praktischen Leben gefüllt werden kann, sind nunmehr konkrete Umsetzungsschritte notwendig.

Strategischer Handlungsansatz

Zu diesem Zweck wird vorgeschlagen, nach einer vorgeschalteten Ressortbefassung eine interministerielle und für landesweit tätige Institutionen beteiligungsoffene Unterarbeitsgruppe „Nachhaltung der Maßnahmenumsetzung im Rahmen der Fachkräftezuwanderungsstrategie“ bei der bereits auf Ebene der Staatssekretäre bestehenden Interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte“ (St-IMAG) einzurichten.

Maßnahmen

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird gebeten, diese neue, temporäre Unterarbeitsgruppe in Federführung zu übernehmen und in der Regel in regelmäßigen digitalen Treffen zu arbeiten. Die Unterarbeitsgruppe sollte die zur Operationalisierung der – derzeit nur knapp konzipierten – Maßnahmen der Fachkräftezuwanderungsstrategie, die zuständigen und betroffenen Bereiche mit dem Ziel zusammenkommen lassen, konkrete Umsetzungsschritte zu prüfen und zu initiieren. Es ist weiter angedacht, dass die Unterarbeitsgruppe den Umsetzungsprozess fachlich und politisch begleitet sowie nachvollziehbar intern und extern kommuniziert. Dafür wird neben den regelmäßigen Treffen der Unterarbeitsgruppe ein Berichtsformat an die St-IMAG Fachkräfte vorgeschlagen. Des Weiteren wird vorgeschlagen, dass die etwaige Evaluation (einschließlich dem vorausgehenden Monitoring) der Fachkräftezuwanderungsstrategie sowie der einzelnen Maßnahmen dieser Strategie in der Verantwortung der jeweils federführenden Akteurinnen und Akteure liegen.

11. Literatur- und Quellenverzeichnis

Bertelsmann Stiftung (2023): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023. Mecklenburg-Vorpommern

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024): Ablauf des deutschen Asylverfahrens – Ein Überblick über die einzelnen Verfahrensschritte und rechtlichen Grundlagen

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2025): Zukunftsdialog „Einwanderungsgesellschaft vor Ort – Integration und Teilhabe digital gestalten". Dokumentation der Veranstaltung vom 9./10.12.2024 in Schwerin

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2024): Raumordnungsprognose 2045. Bevölkerungsprognose – aktualisiert anhand der Ergebnisse des Zensus 2022

DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2024): Mietbelastung in Deutschland: In den letzten Jahren nicht gestiegen, aber ungleich verteilt

Die IHKs in Mecklenburg-Vorpommern (2024): IHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2024. Die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern auf einen Blick

Glorius, Birgit (2024): Integration als Aufgabe der Kommunen – Erfahrungen, Herausforderungen und Handlungsansätze. Keynote zum Fachtagung zur (beruflichen) Integration von Migrant:innen am 18.09.2024 in Rostock

IHK FOSA (o.J.): Antragsstatistik Berufsanerkennung Q3/2024. 01.01.2024 bis 30.09.2024

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): Migrationswirkungen des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. IAB-Forschungsbericht 25/2024

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025): Fremdenfeindlichkeit in Regionen bremst die Zuwanderung von Fachkräften. IAB-Forum vom 25. März 2025

Institut der Deutschen Wirtschaft (2025): Volkswirtschaftliche Effekte der Zuwanderung über die Hochschulen. Auswirkungen auf öffentliche Haushalte und Wertschöpfung in Deutschland

Institut der Deutschen Wirtschaft (2022): Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dynamik von Personalbewegungen und deren Einflussfaktoren. IW-Analysen 149

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2025): Kleine Anfrage. Anerkennung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern (o.J.): 5. Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2040. Landesprognose

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2025): Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern

PD Berater der öffentlichen Hand GmbH (2024): Machbarkeitsstudie Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Auswärtigen Amt

Pestel Institut gGmbH / Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e.V. (2025): Das Bauen und Wohnen in Deutschland sozial neu justieren

Prognos (2023): Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024): Auszubildende und Prüfungen in Mecklenburg-Vorpommern 2023

Statistisches Bundesamt (2024): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 2023

Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern / Die Integrationsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (2024): Dokumentation der Fachtagung „Erfahrungen bei der Integration in Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus migrantischer Perspektive“

Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern (2025): Rekrutierungsumfrage der Verbände in MV. Ergebnisse. 05. März 2025

ANHANG

Maßnahmenübersicht

Ziffer	Maßnahme	Beschreibung	
	Wesentliche Rahmenbedingungen		
1	Sensibilisierung hinsichtlich der Beschäftigung von Erwerbspersonen mit Drittstaaten-angehörigkeit.	Verbreitung guter Beispiele, z.B. durch von der Wirtschaft und Verwaltung getragenen fakten-basierte Kampagnen; laufende Kommunika-tionsprozesse nutzen	
2	Ausbau der Rahmenbedingungen für eine sukzessive Rekrutierung von Erwerbspersonen mit Drittstaatenangehörigkeit	Weiterentwicklung der FK-ZS ab 3. Quartal 2027; Umsetzung der Regelungen des Integrations- und Teilhabegesetzes + Bekenntnis der Kommu-nen; Verbreitung der bestehenden Angebote	
3	Platzierung der notwendigen bundespolitischen Maßnahmen über die Fachministergruppen	insb. Integrations-, Erstorientierungskurse des Bundes; Wartezeiten bei Botschaften	
4	Integrationsstrategie bezogen auf den Umgang mit gesteuerter Erwerbsmigration und die Arbeitsmarktintegration erstellen	Wege in Arbeit sind unterschiedlich, nach Arbeitsaufnahme ähnliche Herausforderungen	
	Systematische Arbeitsmarktintegration von Fachkräften mit Drittstaatsangehörigkeit		
5	Kooperationsvereinbarungen Fachkräfte-Service-Zentrale und deren wichtigsten Partnern	Kooperationsvereinbarungen zum Abschluss bringen; laufende bedarfsgerechte Anpassung; Umsetzung und Überprüfung	
6	Beschleunigung VISA- und zugehöriger Verfahren u.a. durch Digitalisierung	technische Verfahren auf den aktuellen Stand bringen, Potentiale zur Beschleunigung nutzen	
	Anwerbung und Rekrutierung im Ausland sowie unterstützende Institutionen und Aktivitäten		
7	Erschließungsaktivitäten des Pools des Customer Center der BA für KMU konzipieren	Bewerbung dieses Personenkreises bei KMU, z.B. über Newsletter, Landingpage FKSZ oder anderes (z.B. Online-Vorstellungsvideos)	
8	Gestaltung konkreter unternehmerischer Auslandsaktivitäten incl. Abschluss neuer Rahmenvereinbarungen der Landesregierung mit ausländischen Staaten / Regionen	Land nutzt eigene Auslandskontakte für Anstoßen von Anwerbeprojekten; Bewerbung dieses Ange-bots bei Verbänden / Regionen; zudem sollten sich Zusammenschlüsse von Unternehmen/ Einrichtungen dem Thema Rekrutierung widmen	
9	Entwicklung betriebsgrößenangepasster Rekrutierungsmaßnahmen	Customer Center der BA zielgerichtet nutzen; Fachkräfteallianzen konzipieren,	

	Ressort / externe Akteure	Zeitschiene
	VU, Wirtschaft, Land	laufend
	Land, Kommunen, Partner der FK-Service-Zentrale	laufend
	WM, IMAG Fachkräfte, Land, betroffene Ressorts z.B. IM und weitere	laufend
	Land und Partner	zeitnah
	FK-SZ	Über-prüfung 3. Quartal 2026
	Bund, Land, je nach Zuständigkeit	laufend
	FK-SZ	laufend
	BA, Unternehmer-/ Branchenverbände, Kammern	laufend
	BA, Wirtschaft und ihrer Vereinigungen/ Zusammenschlüsse	zeitnah

Ziffer	Maßnahme	Beschreibung	
	Spracherwerb		
10	Konzipierung, Umsetzung, Finanzierung berufsbezogener und - begleitender Sprachkurse Sprachangebote	Orientierung auf niedrigschwellige, unbürokratische Sprachangebote	
11	Sicherstellung und Ausbau der Sprachkursangebote des Bundes; dennoch verbleibende Lücken schließen; geeignete Online-Angebote sind zu prüfen	Angebote müssen bedarfsgerecht zur Verfügung stehen	
	Aufenthaltsrecht und nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt		
12	a) Vorantreiben personeller und qualifikatorischer Stärkung der kommunalen Ausländerbehörden b) Fiktionsautomatismus	a) Prüfung der bestehenden und erforderlichen Ausstattung b) Hinwirken auf Rechtsänderung; automatische Arbeitserlaubnis (Widerrufsvorbehalt)	
	Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen		
13	a) dig. Überblick herstellen b) Sicherstellung von Beratungsangeboten c) Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren d) Reduzierung der Anzahl von Anerkennungsstellen e) Sicherung der Anerkennungsberatung und -begleitung	a – d) fehlende Transparenz, zu viele zuständige Stellen, zu viele verschiedene Verfahren e) zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen ist im Regelfall eine Beratung und Begleitung notwendig; unklar ist, ab wann und in welchem Umfang die BA die AQB übernehmen wird gem. KoaV Bund	
14	Unterstützung von KMU im Prozess der Anerkennung von Berufsabschlüssen durch Fachkräfteallianzen	Modellvorhaben Anwerbung; Unternehmen befähigen und / oder Anwerbegemeinschaften bilden	
15	Angebote für Qualifizierung sicherstellen und ausbauen	Voraussichtlich vor allem kleinteilige nachholende Qualifizierungsmaßnahmen konzipieren und für deren Umsetzung leistungsfähige Anbietende gewinnen.	
	Willkommenskultur und Unterstützung beim Ankommen- und Bleiben		
16	Vorintegrative Maßnahmen in den Herkunftsländern	Prüfung von Fördermöglichkeiten (AMIF) zum Ausbau von vorintegrativen Maßnahmen in den Herkunftsländern, die Informationen zu Leben und Arbeiten in M-V, das deutsche Arbeitsrecht sowie Wissen zu lokalen Arbeitsmärkten umfassen	
17	Ausbau bestehender und Aufbau neuer digitaler Informationsangebote	a) Prüfung Ausbau der Internetseiten „willkommen-in-mv“, „mv-tut-gut“; b) Umsetzung und Implementation des digital Streetwork - Ansatzes „Welcome to the east-side“ (WES); c) Prüfung Aufbau Informationsportal für zuwanderungsinteressierte Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten und Unternehmen, die sich zum Thema der Erwerbsmigration informieren wollen; Instagram-Kanal für FK-SZ	

	Ressort / externe Akteure	Zeitschiene
	Bund ergänzend für berufsbezogene Sprachkurse WM	laufend
	BAMF, Anbieter	laufend
	a) IM + LK/krf. Städte b) IM	laufend
	Land: a), b), c), d) alle Ressorts; Bund: (KMK über AG kR) e) BMAS,BA, WM	Mittelfristig für IQ sofort; ab 2029
	WM, BM	zeitnah
	BA unter Beteiligung betroffener Ressorts	laufend
	WM, IM	ab 2026
	WM, IM, FM, StK; Wirtschaftsammern	zeitnah

Ziffer	Maßnahme	Beschreibung	
18	Umsetzung der sozialen Willkommens- und Vielfaltskultur auf lokaler Ebene	Initiierung eines Aktionsplans zur Belebung der regionalen und lokalen Vielfaltskultur für gemeinsame Veranstaltungen, Begegnungsorte, Nachbarschaftstreff etc.	
	Entwicklung ganzheitlicher Integrationsansätze	Vorlegen des Evaluationsberichtes zum Integrationsgesetz zum 1.1.2029 und die Herausforderungen im Kontext zur Fachkräftezuwanderung berücksichtigen	
	Sozialräumliche Willkommenskultur schaffen	rechtliche, institutionelle, fördertechnische Möglichkeiten nutzen; a) in bestehende Landeskonzeptionen Über-legungen für interkulturelle egegnungsan-lässe einbauen; b) gute Beispiele kommunizieren; c) soziokulturelle Willkommenskampagne aufstellen	
	Bekanntheits- sowie Nutzungsgrad von Instrumenten zur Entwicklung von Willkommenskompetenzen erhöhen	Transparenz herstellen; Analyse von Lücken	
19	Entwicklung betrieblicher Willkommenskultur	a) Aufbau eines gemeinsamen, landesweit wirkenden Angebots zur interkulturellen Schulung und Organisationsentwicklung für Unternehmen; b) Sensibilisierung der Unternehmen; c) Austausch zu Möglichkeiten der Stärkung des Aufbaus lokaler Communities und Erarbeitung konkreter Umsetzungsvorschläge	
20	Angebot interkultureller Schulungsmöglichkeiten von Mitarbeitende in öffentlichen Einrichtungen	a) Ausloten und Sammlung interkultureller Schulungsbedarfe und -möglichkeiten; b) Prüfung bestehender Dolmetsch-Möglichkeiten auf ihre Nutzung; c) Prüfung der verpflichtenden Einführung einfacher bzw. leichter Sprache in öffentlichen Einrichtungen	
21	Optimierungen in der Ausstellung von möglichst direkten Arbeitsmarktzugängen	a) Willkommensberatung in örtlichen Ausländerbehörden; b) Land wirkt gegenüber Bund auf die Vereinfachung der Zustimmungsvorbehalte ein; c) Prüfung bestehender berufsbegleitender Spracherwerbsangebote auf Lücken und Entwicklung ergänzender Ansätze	
22	Aktive Antidiskriminierungsarbeit	Weiterentwicklung der Landesantidiskriminierungsstelle; Aufklärung über die Rechte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	

	Ressort / externe Akteure	Zeitschiene
	Landkreistag, Städte- und Gemeindetag M-V, Wirtschaftskammern	zeitnah
	IM, WM, Wirtschafts-kammern	bis 2029
	a) IM, Vereine, Kommunen, b) alle c) VUMV und WM; ggf. Wirtschafts-kammern	zeitnah
	WM, Wirtschaft	zeitnah
	a) VU, migra e.V., b) FK-SZ, Wirtschaftskammern, c) Landkreistag, Städte- und Gemeinde-tag M-V, IM, WM	zeitnah
	a) WM, FH Güstrow, Landkreistag, Städte- und Gemeindetag M-V; b) IM; c) IM	zeitnah
	IM, WM örtliche Ausländerbehörden, Bund	zeitnah
	IM, Wirtschaft	zeitnah

Ziffer	Maßnahme	Beschreibung	
23	Breite Kommunikation von Good-Practice-Beispielen unterstützen	Kampagne „Weltoffenheit Wirtschaft M-V“ (Arbeitstitel); Unterstützung des Wettbewerbs der Bundesregierung „Zusammen wachsen“	
24	Reflektieren vorliegender Evaluierungen von Beratungsangeboten und Prüfung, ob weitere Bewertungen zu Effektivität und Effizienz bestehender analoger bzw. digitaler Beratungsangebote initiiert werden	Einschätzungen durchführen und Schlussfolgerungen ziehen	
25	Unterstützung Arbeitgeber, Fachkräfte, Auszubildende beim Startprozess	erfolgt durch Fachkräfte-Service-Zentrale, Welcome Center; weitere Angebote	
26	Wohnraumbeschaffung	Fortführung Neubau und Modernisierung im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus und des Programms „Junges Wohnen“; Kooperationen Wohnungsbaugesellschaften, Unternehmen, regionale Akteure	
27	Stabilisierung / Ausbau der Ressourcenausstattung in Kita und Schulen	Weiterbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte zur Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen unterbreiten.	
	Studieninteressierte und Studierende mit Drittstaatsangehörigkeit als Potential für M-V		
28	Verbesserung von Rahmenbedingungen für internationale Studenten	a) Vereinheitlichung der Entscheidungspraxis zur Dauer von Aufenthaltserlaubnissen von internationalen Studenten, b) Prüfung der Ausweitung von internationalen Rahmenvereinbarungen auf Belange der Studierende, c) Prüfung der Nutzung bzw. Etablierung neuer studentischer Ankommens- und Bleibeunterstützungen.	
	Umsetzung der Fachkräftezuwanderungsstrategie		
29	Ressortbefassung sowie Einrichtung Arbeitsgruppe „Nachhaltung der Maßnahmenumsetzung Fachkräftezuwanderungsstrategie“ beim ZKB	Regelmäßige digitale Treffen; Maßnahmen in der Operationalisierung nachhalten, evaluieren; an St- IMAG Fachkräfte und ZKB berichten	

Hinweis: Alle vorgeschlagenen Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierung sowie der Personalisierung.

	Ressort / externe Akteure	Zeitschiene
	VU, Wirtschaft	zeitnah
	FF IM, WM	zeitnah
	Land, Kommunen	erfolgt bereits
	IM, Kommunen, regionale Akteure	laufend
	div. beteiligte Akteure	laufend
	a) IM, LKT b), c) WM, WKM einbeziehen	laufend
	FF WM, alle Akteure	zeitnah

