



Strategiegruppe I „Life Science“

Kuratorium Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern

Fachkräftegewinnung und -erhalt für den Life
Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern

Positionspapier

Executive Summary

Die Life Science-Branche ist eine der fünf Säulen der Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern und ist als Hochtechnologiebranche der Innovationsquell für die Gesundheitswirtschaft. Sie verzeichnet im Land eine kontinuierlich wachsende Anzahl von Firmen und Beschäftigten in Wissenschaft und Wirtschaft.

Zunehmend jedoch ist bei den Firmen und den wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes ein Mangel an geeigneten Fachkräften spürbar. Im Life Science-Sektor fehlen sowohl Akademiker wie auch Laboranten und technische Assistenten.

Mecklenburg-Vorpommern steht im harten Wettbewerb mit anderen Life Science-Standorten um die besten Talente und Fachkräfte und der demografische Wandel wird die Situation in absehbarer Zeit noch verschärfen. Damit wird der Fachkräftemangel zu einem Flaschenhals für die weitere positive Entwicklung der Branche.

Die Strategieguppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern hat sich der Thematik „Fachkräftemangel“ im Rahmen ihrer Klausurtagung 2016 und unter Einbeziehung externer Experten umfänglich gewidmet und unterbreitet dem Kuratorium Gesundheitswirtschaft folgende Empfehlungen:

- Stärkung der Ausbildungsmöglichkeiten im Life Science-Sektor
- Förderung des direkten Austausches zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu Personalentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Realisierung von Maßnahmen zur Bindung und Motivierung von Fachkräften
- Verbesserung der Verkehrsanbindung für Mecklenburg-Vorpommern
- Intensivierung des Standortmarketings für die Life Science-Branche im In- und Ausland.

Damit Passgenauigkeit und Wirksamkeit der genannten Empfehlungen und Maßnahmenoptionen erreicht wird, muss ein umfassendes Verständnis der Ansprüche und Beweggründe, die Life Science-Fachkräfte für die Wahl ihres Arbeitsplatzes innerhalb oder außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns haben, vorliegen. Hierzu sollte eine entsprechende Umfrage bei den relevanten Zielgruppen durchgeführt werden.

Der Life Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern ist als Teil der Gesundheitswirtschaft eine wichtige Säule für die wirtschaftliche Entwicklung und für Beschäftigung im Land. In diesem Sektor sind in Mecklenburg-Vorpommern mittlerweile über 4.100 Erwerbstätige in Unternehmen beschäftigt. Die Biotechnologie, die in den vergangenen 20 Jahren als ein Innovations-treiber im Life Science-Bereich einen besonderen Auftrieb erfährt und in die wirtschaftliche Anwendung erfolgreich überführt wurde, steuert mit Stand 2014 fast 500 Arbeitsplätze in Kern-Biotechnologie-Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bei (biotechnologie.de 2015). Mit einem durchschnittlichen Wertschöpfungsanstieg von 2,7 % pro Jahr zeigt die **Medizintechnik als Life Science-Teilbereich** eine weit **überdurchschnittliche Wachstumsdynamik** innerhalb der Gesundheitswirtschaft von Mecklenburg-Vorpommern und wird damit als **Potenzialfeld** und Zukunftsbranche für Mecklenburg-Vorpommern gesehen (Ostwald et al. 2015).

Um weiterhin eine erfolgreiche Entwicklung des Life Science-Sektors zu erreichen, ist die Verfügbarkeit von geeigneten Fachkräften eine zentrale Voraussetzung. Im **Life Science-Sektor von Mecklenburg-Vorpommern** ist derzeit eine **merkliche Anzahl von Arbeitsstellen unbesetzt**. Bei einer Kurzumfrage im Dezember 2015 unter 125 Life Science-Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern meldeten 26 Unternehmen 40 offene Stellen, weitere 22 freie Stellen waren zu dem Zeitpunkt online verzeichnet (Jan. 2016, BioCon Valley® GmbH). Nicht nur Unternehmen haben Schwierigkeiten, passende Fachkräfte für ihre offenen Positionen zu gewinnen, auch in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Gesucht sind Akademiker bspw. als wissenschaftliche Mitarbeiter oder für Ingenieurstätigkeiten, jedoch ebenso Techniker, Laboranten und Pflegepersonal.

Abgesehen von dem allgemeinen Wettbewerb um die bestqualifizierten Fachkräfte, der unter den Life Science-Standorten im In- und Ausland herrscht und den Fachkräftemangel in Mecklenburg-Vorpommern beeinflusst, wird eine **Verschärfung der Situation durch die Gegebenheit der alternden Gesellschaft in Deutschland erwartet**. In einem Szenario der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie für ein Beispielunternehmen der Life Science-Branche für den Zeitraum 2014-2019 werden im Jahr 2019 über die Hälfte der Beschäftigten den Betrieb aus Altersgründen verlassen haben oder absehbar verlassen (Bronsema 2016). Bei einem Verhältnis von 43.500 Einwohnern im Alter zwischen 50 und 60 Jahren zu 17.600 Einwohnern im Alter zwischen 10 und 20 Jahren im Landkreis Vorpommern-Greifswald in 2014 und einem nur geringen Überhang an Bewerbern gegenüber den angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen in 2015 stellt die Agentur für Arbeit Greifswald einen **aufkommenden Nachwuchsendpass** für die Zukunft fest (Miraß 2016). Zahlen der IHK in Mecklenburg-Vorpommern bestätigen diesen Trend. Statistiken zeigen nach stetigem Rückgang bis 2011 einen allenfalls leichten Anstieg an Schulabsolventen für die vergangenen vier Jahre. In der beruflichen Bildung hat sich angesichts des hohen Angebots von 18.000 Studiengängen bundesweit gegenüber 344 Ausbildungsberufen bundesweit die Anzahl der Berufsschüler in den letzten zehn Jahren halbiert. Auch in Mecklenburg-Vorpommern ist die Zahl der Ausbildungsanfänger in 2015 leicht zurückgegangen gegenüber 2014. Bei der IHK-Ausbildungsumfrage 2015 gaben nur 56 % der befragten Unternehmen an, dass sie alle im Jahr 2014 angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Immerhin ist bezogen auf die Zahl der Ausbildungsbetriebe die Anzahl der Auszubildenden für Life Science-relevante Berufe wie Biologielaborant, Chemielaborant und Chemikant noch verhältnismäßig hoch. Absolut gesehen bleibt es jedoch dabei, dass auch diese Life Science-Berufe zu denen mit wenig Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern gehören. Für die Zukunft weisen die Prognosen für die Berufsschülerzahlen eine nur geringe Aufwärtsentwicklung aus (Grull 2016).

In Konsequenz der geringeren Auszubildendenzahlen findet in Mecklenburg-Vorpommern zunehmend eine **Konzentration der Bildungsgänge an Berufsschulen** statt. Heute erhalten bereits 50% der rund 140 Ausbildungsberufe in Mecklenburg-Vorpommern Berufsschulunterricht

in Landesklassen. Die Landesregierung strebt die schrittweise Konzentration von derzeit 27 berufliche Schulen auf 13 Regionale Berufliche Bildungszentren bis 2017/2018 an (Grull 2016). **Berufsschulstandorte für den Life Science-Sektor sind rar innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns.** Eine Berufsschule für Biologie- und Chemielaboranten befindet sich z.B. nur in Wismar, Auszubildende zum Chemikant und Pharmakant müssen sich zum Berufsschulunterricht nach Hamburg, Berlin bzw. Radebeul begeben.

Dem Fachkräfte-Engpass versuchen das Land Mecklenburg-Vorpommern und Institutionen wie IHK und Agentur für Arbeit **mit verschiedenen Maßnahmen gegenzusteuern:**

Im Ausbildungsbereich betreibt die IHK z.B. **spezielles Marketing in Richtung potenzieller Auszubildender.** Das Internetportal „Durchstarten in MV“ erfährt sehr gute Zugriffe aus Mecklenburg-Vorpommern (Grull 2016) und bietet Unternehmen die Möglichkeit zur eigenen Präsentation über Unternehmensportraits, Azubiportraits, Firmenvideos u.ä. Praktika und duale Studiengänge werden dort ebenfalls beworben. Das Azubimarketing schließt auch spezielle Potenzialgruppen wie Behinderte, Geringqualifizierte, Ältere, Studienaussteiger und Soldaten auf Zeit ein. Gemeinsam mit dem Land ist die IHK zudem in der Gewinnung von ausländischen Fachkräften (z.B. aus Polen) und der Integration von Migranten bzw. Geflüchteten aktiv (z.B. MobiPro-Azubis, Projekt „Cleveres Köpfchen – Glówka prakuje“, IHK „Willkommensstelle“ zur Integration Geflüchteter in die regionale Wirtschaft).

Auch die Agentur für Arbeit stellt über **Job- und Ausbildungsbörsen oder -verzeichnisse** Transparenz zu offenen Positionen und Stellengesuchen her. Weitere Services der Agentur für Arbeit zur Minderung des Fachkräftemangels umfassen u.a. **Personalvermittlung und Beratung** für Unternehmen, Branchenmessen zur Zusammenführung von Unternehmen und Arbeitssuchenden sowie **Weiterbildung** für Arbeitnehmer.

Ko-finanziert durch das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern arbeitet zusätzlich die **Agentur Mecklenburg-Vorpommern4you** daran, die Fachkräftesituation in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern. Die Agentur stellt eine Verbindung zwischen Unternehmen und Fach- und Führungskräften her. Ihre Leistungen umfassen die Unterstützung von Unternehmen bei der Personalarbeit und der Mitarbeitersuche/-gewinnung. Für Bewerber stehen eine Jobbörse und Informationen rund um den Rückzug/Zuzug sowie über das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern zur Verfügung (www.mv4you.de 2016). Auch Pendler versucht die Agentur für offene Positionen in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen. Ein weiteres gefördertes Projekt, mit dem speziell das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund für die Gesundheitsbranche in Mecklenburg-Vorpommern erschlossen werden soll, ist das **Verbundprojekt „MellonPlus – Gesundheit goes Diversity“.** Im Rahmen dieses Projektes ist eine zweiteilige Broschüre entstanden, die auf Gesundheitsdienstleistungen und auf naturwissenschaftlich-technische Berufsbilder ausgerichtete Ausbildungen und Studiengänge vorstellt. Darin enthalten sind spezielle Hinweise und Links, die besonders auf die Herausforderungen für Menschen mit Migrationshintergrund eingehen und damit zu einer Bewerbung im Bereich der Gesundheitswirtschaft ermuntern sollen (BioCon Valley® GmbH, 2013).

Die derartige Förderung und die gute Kooperation zwischen Wirtschaft/Wissenschaft und Politik am Standort bilden eine wertvolle Unterstützung, Fachkräfte anzuziehen. Für die **Attraktivität Mecklenburg-Vorpommerns als Arbeitsstätte für Life Science-Fachkräfte** sprechen verschiedene Aspekte:

Das Land bietet eine **hohe „Berufsqualität“**, die darauf beruht, dass hochwertige, innovati-

ve Fachschwerpunkte wie z.B. Medizintechnik, Plasmamedizin und marine Biotechnologie verfolgt werden. Auch der Pflegebereich hat eine besondere Stellung inne. Die Schwerpunkte zeichnen sich durch Vernetzung von Lehre, Wissenschaft, etablierten und jungen Unternehmen aus, woraus sich vielfältige Betätigungsfelder für Arbeitskräfte eines Fachgebietes ergeben. Leuchtturmprojekte und Leuchtturmfirmen belegen die fachliche Qualität der Schwerpunkte und weisen auf herausragende Talente hin, die im Land anzutreffen sind und ihm ein positives Image verleihen. Innerhalb der Tätigkeitsbereiche gibt es Offenheit für Kreativität und Entfaltung, die bis hin zu Gestaltung und Aufbau neuer Kompetenzzentren reichen kann. Die wirtschaftliche Struktur in den Fachschwerpunkten ist überwiegend kleinteilig, was den Vorteil von hohen individuellen Freiheitsgraden, Flexibilität und Aufstiegsmöglichkeiten in flachen Hierarchien mit sich bringt. Insgesamt bietet der Standort somit interessante Arbeitsplätze und Entwicklungsmöglichkeiten.

Die hohe Berufsqualität wird ergänzt durch eine **hohe Lebensqualität** für die verschiedenen Lebensphasen eines Erwerbstätigen. Das Flächenland mit seiner naturnahen Landschaft und seiner Küstenlage ermöglicht eine breite Palette an Sport- und Erholungsaktivitäten für alle Altersgruppen. Eine ausgewogene Work-Life-Balance wird unterstützt. Für Familien, die der Enge und dem Lärm von Großstädten ausweichen möchten, bietet Mecklenburg-Vorpommern sehr gute Lebensbedingungen. Es steht ausreichend kostengünstige Fläche für eigenen Wohnraum zur Verfügung und die Lebenshaltungskosten sind vergleichsweise gering. Dank guter und ebenfalls kostengünstiger Kinderbetreuungskapazitäten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorragend gegeben. Letzteres ist ein bedeutender Pluspunkt, denn schon 2007 ergab eine Befragung des Bundesministeriums für Familie bei Arbeitsnehmern im Alter zwischen 25 und 29 Jahren, dass für 92% der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mindestens so wichtig ist wie das Gehalt. 78% würden dafür ihren Arbeitgeber wechseln, 21% hatten das bereits getan (Bronsema 2016).

Herausforderungen

Die Gründe für den zunehmenden Mangel an Fachkräften in den Life Science in Mecklenburg-Vorpommern sind vielfältig. Sie reichen von der Schwierigkeit, vorhandene Fachkräfte wie z. B. Hochschulabsolventen am Standort zu halten, über das vergebliche Bemühen, Fachkräfte von außerhalb für den Standort zu gewinnen, bis hin zu dem Fehlen von Ausbildung am Standort für die erforderlichen Qualifikationen. Eine wesentliche Herausforderung ist, dass in den Life Science-Unternehmen und -Institutionen oft sehr spezifische Qualifikationen und Spezialkenntnisse benötigt werden, die die derzeit in der Region ansässigen Arbeitssuchenden des Fachgebietes teils nur begrenzt mitbringen. Wie an anderen Standorten auch, geht es den Unternehmen und akademischen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern darum, die Geeignetsten und Besten ihres Faches für sich zu gewinnen. Dies gilt für Absolventen wie für Berufserfahrene und betrifft somit Kandidaten aus der Region als auch von außerhalb. Vor dem Hintergrund, dass andere Bundesländer mit gut entwickelten Life Science-Clustern ebenfalls einem Fachkräftemangel entgegensehen und bereits strategische Maßnahmen auf Einzelinstitutions- wie auf regionaler Ebene ergriffen haben (z.B. Fachkräfteallianz in Baden-Württemberg), steht Mecklenburg-Vorpommern in einem harten Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Hürden für das Gewinnen und Halten von Life Science-Fachkräften am Standort Mecklenburg-Vorpommern bilden im Wesentlichen sechs Kernpunkte:

Schwächen in Aus- und Weiterbildung

Für die Gewinnung von Fachkräften besteht im Ausbildungsbereich die Herausforderung, eine Balance zwischen effizienter Ausbildungsinfrastruktur und Ausbildungsangebot in der Fläche zu finden. Auch wenn es insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen nicht als geeignete ad hoc-Lösung angesehen wird, die Lücke der Fachkräfte durch Ausbildung im eigenen Hause zu schließen, da dies erst mittelfristig greift und den aktuell akuten Engpass nicht behebt, darf der Ausbildungssektor nicht vernachlässigt werden. Für den Life Science-Sektor ist eine Diskrepanz zwischen den gebotenen Ausbildungen und den spezifischen Berufsanforderungen festzustellen (z.B. Telemedizin, technisches Personal). Außerdem sinkt die Zahl der relevanten Ausbildungsstellen. So wurden z.B. die Ausbildungsgänge für biologisch-technische Assistenten und für Laboranten in Greifswald geschlossen, Kooperationen zwischen Praktikumsstellen zur Gewährleistung einer umfassenden Berufsausbildung sind nicht möglich.

Schlechte Erreichbarkeit

Mit der peripheren Lage des Bundeslandes in Deutschland sind Standorte in Mecklenburg-Vorpommern vergleichsweise schlecht zu erreichen. Für eine schnelle überregionale Verkehrsanbindung fehlen regelmäßige Flugverbindungen in deutsche Zentren wie Frankfurt, Düsseldorf/Köln oder München. Auch Bahnreisen in nächstgelegene Großstädte wie Berlin oder Hamburg sind zeitaufwändig. Für Fachkräfte, die auf überregionale Geschäftstätigkeit und -reisen angewiesen sind, und für Pendler von außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns bedeutet dies eine starke Einschränkung. Auch wenn das Straßen- und Autobahnnetz innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns in den vergangenen Jahren verbessert wurde, wirken sich die Entfernungen zu Großstädten und zu Versorgungszentren im ländlichen Bereich sowie ein begrenzter öffentlicher Nahverkehr negativ auf die Attraktivität des Standortes aus. Das Erfordernis, Mobilität für private und geschäftliche Wege selbst und mit einigem Zeitaufwand zu gewährleisten, empfinden potenzielle Arbeitskräfte für den Life Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern oft als nachteilig. Insbesondere für junge Fachkräfte, die ein ausgeprägtes Großstadtdflair und vielfältiges, gut erreichbares Kulturangebot suchen, sind die weiten Entfernungen zu Metropolen wie Berlin oder Hamburg ein Grund, Mecklenburg-Vorpommern nicht als Arbeitsstätte in Betracht zu ziehen.

Begrenztes Angebot an Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten, einschließlich schwieriger Umsetzbarkeit von „Dual Career“

Der Life Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet zwar eine ganze Reihe an offenen Arbeitsstellen, aufgrund der mittleren Anzahl von Unternehmen bzw. Institutionen pro Standort in Mecklenburg-Vorpommern und der eher kleinteiligen, spezialisierten Unternehmenslandschaft existieren jedoch für den individuelle Bewerber für eine Position meist nur wenige vergleichbare alternative Arbeitsplätze in der Region. Gerade für berufserfahrene Fachkräfte mit Familie, die für den Arbeitsplatzwechsel nach Mecklenburg-Vorpommern umzuziehen hätten, stellt es ein Hemmnis, dar, dass sie möglicherweise bei Unzufriedenheit mit der angenommenen Arbeitsstelle keine Alternative vor Ort finden würden und erneut umziehen müssten. Auch der eventuelle Mangel an Karrieremöglichkeiten im Umfeld der angebotenen Stelle lässt Fachkräfte von einem Wechsel nach Mecklenburg-Vorpommern Abstand nehmen. Für vorhandene Fachkräfte ist die fehlende Möglichkeit, den Job innerhalb der Region zu wechseln und sich dadurch zu entwickeln, ein Grund, das Land zu verlassen. Verstärkt wird dies noch durch fehlende Perspektive bei befristeten Arbeitsverträgen.

Für Fachkräfte, die von außerhalb für einen Arbeitsplatz in Mecklenburg-Vorpommern gewonnen werden sollen, spielt bei der Entscheidung für das Stellenangebot oft auch eine Rolle, ob der Ehe- bzw. Lebenspartner ebenfalls eine adäquate Arbeits- und Karrieremöglichkeit in der Region finden kann. Obwohl durch ein gutes Kinderbetreuungsangebot die Rahmenbedingungen für eine Berufstätigkeit beider Elternteile sehr günstig sind, scheint es bei der gegenwärtigen Gesamtsituation in der wirtschaftlichen Landschaft von Mecklenburg-Vorpommern nicht immer einfach und selbstverständlich, dass sich für beide Partner geeignete Positionen vor Ort bieten. Dies wird umso problematischer gesehen, wenn es sich bei beiden Partnern um hochqualifizierte Spezialisten handelt.

Auch auf den Weggang von Fachkräften nimmt der Anspruch an „Dual Career“ einen Einfluss: Wenn ein Partner das Land für einen Karriereschritt außerhalb Mecklenburg-Vorpommerns verlässt, zieht der andere Partner mit weg, und es gehen gleich zwei Fachkräfte verloren. Aufgrund der schlechten Erreichbarkeit von Standorten in Mecklenburg-Vorpommern ist das Arbeiten der Partner an getrennten Orten verbunden mit einem Pendeln meist keine praktikable Option.

Niedriges Lohn-/Gehaltsniveau

Bei ungünstigen Rahmenbedingungen wie schlechter Erreichbarkeit oder begrenzten Karrieremöglichkeiten erwarten Bewerber für eine Arbeitsstelle eine entsprechend höhere Vergütung als Ausgleich. Diesen Anreiz können Unternehmen und wissenschaftliche Institutionen des Life Science-Sektors in Mecklenburg-Vorpommern derzeit jedoch nicht bieten. Im Gegenteil ist das Lohn- und Gehaltsniveau in Mecklenburg-Vorpommern niedriger als an konkurrierenden Life Science-Standorten in Bayern, Baden-Württemberg oder auch Berlin. Auch wenn der niedrigeren Vergütung geringere Lebenshaltungskosten gegenüberstehen und Unternehmen das Defizit durch Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Home Office oder Weiterbildung zu kompensieren versuchen, beurteilen Arbeitnehmer ein Stellenangebot in erster Linie doch nach dem Gehalt.

Ungünstiges Standortimage

Mecklenburg-Vorpommern wird im Allgemeinen vornehmlich als ein Tourismus-Land wahrgenommen, innovative Hochtechnologie und Life Science wird meist nicht mit dem Standort in Verbindung gebracht. Wie viele ostdeutsche Bundesländer wird Mecklenburg-Vorpommern als strukturell und wirtschaftlich schwaches Land angesehen, das an Einwohnern und speziell junger Bevölkerung durch Abwanderung verliert. Mit der peripheren geografischen Lage wird eine gewisse Provinzialität verbunden. Dieses Gesamtbild hält begehrte qualifizierte Fachkräfte davon ab, nach Mecklenburg-Vorpommern zu gehen oder dort zu bleiben. Meldungen über fremdenfeindliche Haltungen einiger Einwohner des Landes tragen zu einem negativen Image des Standortes bei.

Anspruchsvolles Personalmarketing

Um trotz der Schwächen in der Attraktivität für Fachkräfte die gesuchten Mitarbeiter zu gewinnen, ist ein intensives, professionelles Personalmarketing notwendig. Unternehmen und Institutionen müssen deutlichen Aufwand betreiben, damit sie mit moderner Methodik (z.B. Talentpool, online-Auftritt, social media, spezielle Stellenformate) und unter Umständen mit Unterstützung von spezialisierten Personaldienstleistern geeignete Fachkräfte finden können. Anspruchsvoll wird dies auch dadurch, dass die Zielgruppen, aus denen die Fachkräfte gewonnen werden sollen, sehr unterschiedlich sind (z.B. junge Hochschulabsolventen, Berufserfahrene mit Familie, Generation X,Y,Z) und das Personalmarketing entsprechend der jeweiligen Werte, Lebenseinstellungen und Ansprüche angepasst sein muss. Hierbei ist die internationale Ausrichtung der Branche zu berücksichtigen, die Kenntnis der englischen Sprache unverzichtbar.

Zu den dargestellten Gegebenheiten und Herausforderungen in der Gewinnung und dem Erhalt von Fachkräften für den Life Science-Sektor Mecklenburg-Vorpommerns empfiehlt die Strategiegruppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft folgende Maßnahmen, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken:

Ausbildungsmöglichkeiten im Life Science-Sektor stärken:

- Um eine Besserung der Ausbildungssituation für Life Science-Berufe zu erreichen, müssen einerseits mehr Interessenten für eine Ausbildung im Life Science-Bereich gewonnen werden, andererseits ist auf geeignete Ausbildungsstrukturen zu achten.
- Zur **Erhöhung der Zahl der Ausbildungsinteressenten** sollte bereits **an Schulen** umfassend **über Life Science-Berufe informiert** und dort gezielt Berufsschüler geworben werden. Eine Unterstützung dabei wäre die **Revitalisierung des Biotechnologie-Schülerlabors in Greifswald**. Eine **Image-Stärkung der Life Sciences** sollte angestrebt werden, indem das Thema vermehrt über Tagespresse, anschauliche Projekte u.ä. der Öffentlichkeit nahegebracht wird und in das allgemeine Bewusstsein eingeht, auch unter Einsatz neuer Medien. Ein speziell an junge Leute gerichtetes Marketing sollte durchgeführt werden. Zur Image-Stärkung wird außerdem empfohlen, Lehrer besser mit dem Life Science-Sektor vertraut zu machen und sie in die Praxis einzubinden, um die Bindung zwischen Schule und dem Wissenschafts- bzw. Wirtschaftszweig zu erhöhen. Dafür könnten Lehrer z.B. bei der Behandlung von Life Science-Themen im Unterricht unterstützt werden, Unternehmer könnten Schulstunden besuchen oder Lehrer Sabbaticals in Life Science-Betrieben verbringen. Als weitere Maßnahme sollten Life Science-Themen bereits an den Kinder-Unis in Rostock und Greifswald aufgegriffen werden.
- Hinsichtlich **Ausbildungsstrukturen** muss **eher deren Schaffung als deren Abbau** verfolgt werden. Die Wiederaufnahme von Laborantenausbildung an den Universitäten im Land über den Universitätsinternen Bedarf hinaus wird empfohlen.
- Für die **Berufsschulen** muss die Standortfrage auch im Vergleich der Situation in Mecklenburg-Vorpommern zu anderen Bundesländern betrachtet werden, um wettbewerbsfähig im Vergleich zu anderen Bundesländern zu sein. Eine Reduzierung der Mindestanzahl der Berufsschüler je Klasse ist notwendig.
- Der Stellenwert der **dualen Ausbildung** sollte gefördert werden. Die Vorteile der innerbetrieblichen Ausbildung sind bei den in Mecklenburg-Vorpommern noch jungen Unternehmen der Branche größtenteils unbekannt und sollte gezielt durch positive Beispiele aus der Branche im Rahmen der Kampagne „Durchstarten in MV“ propagiert werden (Berufsbildungs- oder Aus- und Weiterbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern und des Wirtschaftsministeriums).

Den direkten Austausch in der Wissenschafts- und Unternehmenslandschaft des Life Science-Sektors über Personalentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten fördern:

- Für die Unterstützung von Personalentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, auch für die Ermöglichung von „Dual Career“ sollten **personalarbeitsbezogene Netzwerke und Kooperationen in der Unternehmens- und Wissenschaftslandschaft des Life Science-Sektors angeregt** werden, um einen direkten, schnellen Austausch über Bedarfe und Angebote zu erreichen. Es könnten z.B. Stammtische für Personalverantwortliche eingerichtet werden, bei denen auch **Modelle wie flexible Arbeitszeiten, Ausbau von Home Office-Anteilen und Teilzeitarbeit** diskutiert werden.

Maßnahmen zur Bindung und Motivierung von Fachkräften intensivieren:

- Generell sollten Maßnahmen, die Fachkräfte für den Life Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern motivieren und an den Standort binden, intensiviert werden. Dies umfasst u.a. den Ausbau von Schüler-, Lehrer- und Studentenpraktika, „Dual Career“-Unterstüt-

zung, Optimierungen im Bereich des Lohn- und Gehaltsniveaus, Gewährung unbefristeter Arbeitsverträge.

- Zur Fachkräftebindung über die **Ermöglichung von Dual Career** könnten **Partner von Life Science-Fachkräften mit einem speziellen Service** bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen **betreut** werden (u.a. spezielle Stellenbörsen). Durch Herausstellen der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern kann dabei zugleich das Standort-Image gehoben werden.
- Hinsichtlich des niedrigen Lohn-/Gehaltsniveaus sollte bewusst gemacht werden, durch welche Vergünstigungen ein **niedriges Gehalt kompensiert** werden kann und in Mecklenburg-Vorpommern bereits ansatzweise ausgeglichen wird. Mit einer **Gehaltsumfrage** bei Unternehmen und einer **vergleichenden Studie zu weiteren Faktoren** wie Lebenshaltungskosten, Kinderbetreuung, Fahrtzeit- und -kostenaufwand an verschiedenen Life Science-Standorten sollten die tatsächlichen Relationen von Gehalt und kompensierenden Rahmenbedingungen sowie der vergleichsweise günstige Status in Mecklenburg-Vorpommern aufgezeigt werden.
- Unternehmen sollten **Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Home Office, Weiterbildung** (z.B. während der Elternzeit) **verstärken**, möglicherweise lassen sich Gehälter auch erfolgsabhängig durch variable Anteile heben (Prämien anhand von Zielvereinbarungen, projektbezogene Prämien). Ein Ideen- und Erfahrungsaustausch zu kompensierenden Maßnahmen könnte im Rahmen von Unternehmer-Stammtischen erfolgen. Mit Modellvorhaben können die Möglichkeiten erprobt und propagiert werden.
- Um Mitarbeiter trotz geringere Vergütung zu gewinnen, sollte die **Durchführung von Studentenpraktika in Unternehmen intensiviert** und dabei auch mit Universitäten und Hochschulen außerhalb von Mecklenburg-Vorpommern kooperiert werden. Kommunen könnten durch Steigerung der lokalen Attraktivität einen Beitrag leisten. Eine langfristige strategische Zusammenarbeit der Firmen mit den Hochschulen würde die Bindung von Fachkräften ebenfalls unterstützen.
- Als weitere Option für einen Gehaltsausgleich schaffen **unbefristete Arbeitsverträge in Firmen und Forschungseinrichtungen** langfristige Perspektiven.

Die Verkehrsanbindung im Fern- und Nahverkehr für Mecklenburg-Vorpommern verbessern (Flug, Bahn, Bus, Daten):

- Zur Verbesserung der Erreichbarkeit von Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorten im Land sollte der **Flugverkehr** z.B. durch Anbindung an Drehkreuzflughäfen wie z.B. Frankfurt am Main, München und Basel **optimiert** werden. Mit einer **Erhebung der Bedarfe von Unternehmen** wäre zu ermitteln, welche Zielflughäfen strategisch wichtig und welche Fluggesellschaften als Partner für die Anbindung von Rostock-Laage von Bedeutung sind. Ein erster Schritt konnte durch die seit März 2016 eröffnete tägliche Flugverbindung von Rostock-Laage nach München gemacht werden.
- Der **Flughafen Rostock-Laage** sollte **besser mit öffentlichem Nahverkehr angebunden** werden, z.B. mit gut abgestimmten Fahrplänen, als ein eigenständiger Zielort des ÖPNV, durch eine direkte Schienen-Anbindung an die Regional-Bahn. Auch ein Shuttleverkehr von Kompetenzzentren zum Flughafen wäre denkbar.
- Neben der Erreichbarkeit per Flugzeug darf jedoch die **überregionale Anbindung durch Fernbusse und die Bahn** nicht vernachlässigt werden, insbesondere im Ost-West-Verkehr.
- Für die Mobilität **innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns** sollte der **öffentliche Nahverkehr ausgebaut** werden. Gemeinsame Verkehrsnetze/Verkehrsverbünde, aber auch flexible Bürgerbusse, Bündelung von Fahrgemeinschaften per App oder Hotline, Car-Sharing, Betriebsfahrgemeinschaften könnten Beiträge in diesem Bereich leisten. Teilweise gibt es bereits Beispiele dafür in Mecklenburg-Vorpommern, die ausgewertet werden sollten.
- In Ergänzung der Verbesserungen von Verkehrsverbindungen wird der **Ausbau schneller**

Datenleitungen empfohlen, um auch auf diese Weise die Erreichbarkeit von Standorten im Land zu erhöhen. Durch Breitbandversorgung mit hohen Volumenkapazitäten und zu günstigen Nutzungsgebühren werden Regionen für Unternehmensansiedlungen attraktiv und ermöglichen innovative Mitarbeiterkonzepte. Es bietet sich die Chance, zukunftsweisende Kompetenzen wie z.B. den 3D-Druck an der Universität Rostock als Standortvorteil zu nutzen und auszubauen.

- Auch für die Verbesserung von Karrieremöglichkeiten in Mecklenburg-Vorpommern sind optimierte Rahmenbedingungen wie schnelles Internet und gute Mobilität von Bedeutung und sollten deshalb angestrebt werden.

Im Standortmarketing den Sektor noch breiter bekanntmachen und die Standortvorteile als auch positive Botschaften über den Standort passgenau an die verschiedenen Zielgruppen des Life Science-Sektors kommunizieren:

- Für die Verbesserung des Standort-Images wird empfohlen, im Landesmarketing noch stärker die Errungenschaften und die Chancen, die der Life Science-Sektor in Mecklenburg-Vorpommern bietet, herauszustellen. **Leuchtturmprojekte und Schwerpunkte des Sektors** sollten noch **breiter bekanntgemacht** und deren Exzellenz verdeutlicht werden.
- Die **Standortvorteile** Mecklenburg-Vorpommerns müssen **speziell für den Life Science-Bereich klar und passgenau je nach Zielgruppe herausgestellt** werden. Dies könnte z.B. auch durch Vertreter aus dem Sektor geschehen, die als „Botschafter“ **positiv über den Standort berichten**, z.B. bei Gelegenheiten wie Vortragspräsentationen. Notwendiges, zielgruppen-gerechtes Material dafür wäre durch das Landesmarketing bereitzustellen.
- Insgesamt sollte Mecklenburg-Vorpommern eine **Internationalisierung vorantreiben**. Durch internationales Publikum erhält der Standort eine weltoffene, multikulturelle Atmosphäre, die insbesondere auf junge Leute anziehend wirkt. Mecklenburg-Vorpommern sollte sich deshalb um Attraktivität für internationales Publikum bemühen. Die zentrale geografische Lage und gute Vernetzung im Ostseeraum wird dabei noch zu wenig genutzt.

Definitionen und Quellen

Definitionen

- Lebenswissenschaften: Die Lebenswissenschaften (oder Life Sciences) umfassen Biochemie, Bioinformatik, Biologie, Biomedizin, Biophysik, Bio- und Gentechnologie, Ernährungswissenschaften, Lebensmitteltechnologie, Medizin, Medizintechnik, Pharmazie und Pharmakologie, Umweltmanagement und Umwelttechnik. Die Lebenswissenschaften sind für die menschliche Gesundheit und die Nahrungsversorgung wichtig und daher auch von herausragender Bedeutung für die Vereinten Nationen. Aus: <http://www.unesco.de/wissenschaft/ingenieur-natur-wissenschaften/lebenswissenschaften.html>

Quellen

- BioCon Valley (2013) Mellon Plus-Broschüre „Ausbildung und Studium: Life Science & Gesundheit“
- Cuypers, H. (2016) „Blitzumfrage Fachkräftemangel.“ Vortrag bei der Klausurtagung 2016 der Strategieguppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern
- Biotechnologie.de (2015) Die deutsche Biotechnologie-Branche 2015. www.biotechnologie.de
- Bronsema, V. (2016) „Impuls: Life Science – Fachkräftegewinnung und -erhalt.“ Vortrag bei der Klausurtagung 2016 der Strategieguppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern
- Grull, E. (2016) „Fachkräfte finden und binden - Ausbildungssituation und Ausbildungsmarketing aus IHK-Sicht.“ Vortrag bei der Klausurtagung 2016 der Strategieguppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern
- Miraß, H. (2016) „Life Science in Mecklenburg-Vorpommern – Fachkräfte gewinnen, Fachkräfte halten.“ Vortrag bei der Klausurtagung 2016 der Strategieguppe I „Life Science“ des Kuratoriums Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern
- Ostwald, D. A., Legler, B., Schwärzler, M. C., Tetzner, S. (2015) Der ökonomische Fußabdruck der Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Darmstadt.