

## **KLEINE ANFRAGE**

**der Abgeordneten Dr. Eva Maria Schneider-Gärtner, fraktionslos**

**Auswirkungen der demografischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern  
und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

1. Von welcher Bevölkerungsentwicklung geht die Landesregierung in den kommenden 30 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern aus?

Um die Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden 30 Jahren einzuschätzen, nutzt die Landesregierung die Daten der 5. Bevölkerungsprognose der Landesregierung. Diese wurde auf Grundlage des Bevölkerungsstands vom 31. Dezember 2017 erarbeitet und zeigt die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2040. Die vorliegenden Daten stellen allerdings kein Abbild der zukünftigen Entwicklung dar, sondern liefern lediglich „Wenn-Dann-Szenarien“, die zeigen, wie sich die Bevölkerungszahl und Bevölkerungsstruktur unter bestimmten demografischen Voraussetzungen entwickeln würde. Die 5. Bevölkerungsprognose erfolgte anhand von drei verschiedenen Varianten, die sich hinsichtlich der Annahmen zur Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und dem Wanderungssaldo unterscheiden.

Der Bericht zur 5. Bevölkerungsprognose der Landesregierung ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr-%20Energie%2c%20Infrastruktur%20und%20Digitalisierung/Dateien/Downloads/Bev%C3%B6lkerungsprognose-Landesprognose.pdf>.

2. Welche Rolle spielen nach Einschätzung der Landesregierung Zuwanderung und Abwanderung bei dieser Entwicklung?

Die prognostizierte demografische Entwicklung hinsichtlich Abwanderung und Überalterung der Gesellschaft wird vor allem dazu führen, dass das inländische Erwerbspersonenpotenzial weiter schrumpft. Dies zeigt sich bereits jetzt durch maßgeblichen Fach- und Arbeitskräftemangel in vielen Bereichen wie dem Bildungswesen (insbesondere in Schulen und Kindertageseinrichtungen), dem Gesundheitswesen und der Pflege sowie auch in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und der Informationstechnik. Ohne Migration würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2060 um 35 Prozent sinken, wobei der modifizierte Altersquotient (das Verhältnis der Bevölkerung im Rentenalter zum Erwerbspersonenpotenzial) auf 80 Prozent steigen würde. Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften kann nicht allein mit dem inländischen Erwerbspotenzial gedeckt werden. Zuwanderung ist somit alternativlos, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

3. Welche positiven bzw. negativen Folgen erwartet die Landesregierung aufgrund der zu erwartenden Schrumpfung der Bevölkerung für die Sozialsysteme (z. B. Gesundheit, Pflege, Rente) sowie die Wirtschaft unseres Landes?

Der Antwort vorausgestellt wird, dass nach Einschätzung der Landesregierung eine Kategorisierung bzw. Bewertung der Auswirkungen des zu erwartenden Bevölkerungsrückganges für die Sozialsysteme in positive bzw. negative Folgen, insbesondere im Sinne einer vergleichenden Gegenüberstellung, ausscheidet. Daher legt die Landesregierung der Antwort eine Gesamtbetrachtung der Folgen des Bevölkerungsrückganges für die Sozialsysteme zugrunde unter ausschließlicher Betrachtung der in der Frage angesprochenen Bereiche bzw. Sozialsysteme.

In der gesetzlichen Rentenversicherung ist die weitere Entwicklung von verschiedenen Faktoren abhängig, u. a. von der Arbeitsmarktlage und der Entwicklung des Altersaufbaus. Die gesetzliche Rentenversicherung wird im Umlageverfahren durch Beiträge der Erwerbstätigen und Arbeitgebenden sowie teilweise durch Bundeszuschüsse finanziert. Die Haupteinnahmequelle bilden jedoch die Beitragszahlungen versicherungspflichtig Beschäftigter; vor diesem Hintergrund ist vor allem die Arbeitsmarktlage für die weitere Entwicklung im Bereich ‚Rente‘ entscheidend. Die demografische Entwicklung macht sich in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine steigende Anzahl an Altersrentnerinnen und Altersrentnern bundesweit und auch in Mecklenburg-Vorpommern bemerkbar. Insgesamt werden die Rentenausgaben, Ausgaben für die Beitragszuschüsse zur Krankenversicherung der Rentnerinnen und Rentner sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiter steigen. Entsprechend den Berechnungen im Rentenversicherungsbericht 2023 ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3)) werden zudem die steigenden Ausgaben zukünftig höher sein als die zu erwartenden Einnahmen, sodass die Nachhaltigkeitsrücklage der Rentenversicherung abgeschmolzen und es perspektivisch zu einer Erhöhung des Beitragssatzes kommen wird.

Des Weiteren wird das zahlenmäßige Verhältnis von Rentenbeziehenden zu Beitragszahlenden als Nachhaltigkeitsfaktor bei den jährlichen Rentenanpassungen berücksichtigt. Steigt die Zahl der Rentenbeziehenden schneller als die Zahl der Beitragszahlenden, dämpft der Nachhaltigkeitsfaktor den Anstieg der Renten. Im umgekehrten Fall hingegen erhöhte der Nachhaltigkeitsfaktor die Renten.

Auf die gesetzliche Krankenversicherung und Pflegeversicherung sind die finanziellen Auswirkungen der Demografie ähnlich wie bei der Rentenentwicklung, da diese ebenfalls nicht kapitalgedeckt, sondern umlagefinanziert sind. So stehen auch hier weniger erwerbstätige Einzahler den steigenden Ausgaben älterer Menschen bei den Kranken- und Pflegeversicherungen gegenüber. Allerdings zahlen im Gegensatz zur Rentenversicherung Rentnerinnen und Rentner auch in die gesetzliche Krankenversicherung ein, insofern ist die Einnahmesituation hier etwas anders.

Für den Bereich Gesundheit ist eine Einschätzung im Zusammenhang mit der Veröffentlichung des Zielbildes Geburtshilfe und Pädiatrie 2030 des Landes Mecklenburg-Vorpommern bereitgestellt worden. Diese ist unter <https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/-Ministerium%20f%C3%BCr%20Soziales%2c%20Integration%20und%20Gleichstellung/Dat/eien/Zielbild%20Geburtshilfe%20und%20P%C3%A4diatrie%202030.pdf> abrufbar; einschlägig sind insbesondere die Ausführungen und Darstellungen auf den Seiten sechs bis elf des Zielbildes Geburtshilfe und Pädiatrie 2030. Vor diesem Hintergrund kann festgehalten werden, dass es zwar weniger Patientinnen und Patienten im Land geben wird, diese aber gleichzeitig tendenziell komplexere Krankheitsbilder entwickeln. Dazu kommt, dass Gesundheit ein Feld im Bereich der Daseinsvorsorge ist und insofern Leistungen, unabhängig von der Bevölkerungszahl im Sinne der Sicherstellung der flächendeckenden medizinischen Versorgung, vorzuhalten sind. Die Landesregierung wird dieser Entwicklung im Rahmen der Fortschreibung des Landesraumentwicklungsprogramms Mecklenburg-Vorpommern Rechnung tragen.

Bei der Entwicklung im Bereich der Kranken- und Pflegekosten ist durch die Demografie ebenfalls von einer Steigerung auszugehen, da auch bei relativ gesunden Hochbetagten die Ausgaben für die Gesundheit ansteigen und altersbedingte Krankheiten wie z. B. Demenz zunehmen. Weiterhin spielt im Bereich der Kostensteigerung in der Pflege die steigende Kinderlosigkeit eine Rolle, da es dadurch schwieriger ist, Pflege im familiären Umfeld zu ermöglichen.

Ob geringere Bevölkerungszahlen sich direkt in Form einer Senkung der Zahl der Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen der Sozialhilfe auswirken, ist nicht ohne Weiteres prognostizierbar, da dies von den unterschiedlichsten Faktoren wie allgemeinen Kostensteigerungen, Wirtschaftsentwicklung, Bildungsniveau, Einkommenssteigerungen, Unterstützungs- und Versorgungsangeboten und mehr abhängt.

Für die Wirtschaft wird die Gewinnung von Fachkräften und die Nachbesetzung freier Arbeitsstellen aufgrund der demografischen Entwicklung schwieriger, aufwendiger und damit auch teurer. Das Halten und Gewinnen von Fachkräften gestaltet sich vor allem in Unternehmen mit wenig attraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen schwieriger.

Fehlendes Personal kann zu Einschränkungen des Angebots und/oder zu Umsatzverlust führen und bedroht die Leistungs- sowie Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Tendenziell kann dies aber auch dazu führen, dass sich insgesamt die Arbeitsbedingungen verbessern, die durchschnittlichen Arbeitsentgelte steigen und sich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen mit einer mitarbeiterzentrierten Unternehmenskultur erhöht.

4. Inwieweit hält die Landesregierung Zuwanderung quantitativ bzw. qualitativ für geeignet, die durch die demografische Entwicklung zu erwartenden Probleme in Mecklenburg-Vorpommern zu lösen?

Das zur Verfügung stehende Angebot an Arbeits- und Fachkräften wird in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren demografisch bedingt stark sinken. Nur durch die Hebung der Reserven im Erwerbstätigenpotenzial (z. B. durch Senkung der Teilzeitbeschäftigung, Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit) wird es nicht gelingen, Engpässe am Arbeitsmarkt zu vermeiden. Deshalb besteht ergänzend die Notwendigkeit, gezielt Fachkräfte von außerhalb mit dringend benötigten Kompetenzprofilen für Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen und zu halten. Das gilt zum einen im Hinblick auf das Anwerben von Fachkräften aus anderen Bundesländern. Zum anderen ist aber auch das Erschließen des Beschäftigungspotenzials von Fachkräften aus dem EU-Ausland wichtig, um der zunehmenden Fachkräftelücke entgegenzuwirken. Jedoch sind die Fachkräftepotenziale aus dem EU-Ausland stellenweise bereits ausgeschöpft, sodass diese Ressource nur begrenzt nutzbar ist. Die Zuwanderung aus Drittstaaten ist daher unerlässlich. Die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geschaffenen Perspektiven können insbesondere dann für Mecklenburg-Vorpommern genutzt werden, wenn entsprechend den Bedarfen der Wirtschaft eine möglichst zielgenaue Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten erfolgt. Die Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland wird eine von vier Säulen der Fachkräftestrategie der Landesregierung für Mecklenburg-Vorpommern darstellen.

Zuwanderung trägt dazu bei, das Erwerbspersonenpotenzial zu sichern, damit das wirtschaftliche Wachstum zu erhalten und somit auch die sozialen Sicherungssysteme zu stabilisieren. Um den Bedarf an Arbeitskräften zu decken, ist bis 2040 in Deutschland eine jährliche Zuwanderung von rund 288 000 bis 368 000 internationalen Beschäftigten pro Jahr nötig (siehe Kubis/Schneider 2024: 5 – abrufbar unter [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/-files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/Zuwanderung\\_und\\_Arbeitsmarkt\\_Kubis\\_Schneider\\_2024.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/-files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Zuwanderung_und_Arbeitsmarkt_Kubis_Schneider_2024.pdf)).

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, muss nicht nur der Umfang der gesteuerten Arbeitsmigration erhöht werden. Es muss auch der Umgang mit Migration überdacht werden, damit das Arbeitspotenzial von Geflüchteten frühzeitiger genutzt werden kann. Die Erwerbstätigenquote bei Geflüchteten steigt nach acht Jahren Aufenthaltsdauer signifikant. Um eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration herbeizuführen, bedarf es der Beschleunigung von Asylverfahren, eines Ausbaus von Integrations- und Berufssprachkursen (insbesondere bei Frauen), der raschen Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse bzw. des Erwerbs von neuen Abschlüssen in Deutschland begleitet von einer stärkeren Akzeptanz der Migration innerhalb der Gesellschaft.

Das Gesundheitswesen und der Pflegebereich sind in Mecklenburg-Vorpommern besonders geprägt von einem anhaltenden und zunehmenden Fachkräftemangel. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung ist Zuwanderung deshalb ein wichtiger Bestandteil, um den durch die demografische Entwicklung zu erwartenden Herausforderungen zu begegnen. In Mecklenburg-Vorpommern werden zahlreiche Maßnahmen unternommen, um dem Fachkräftemangel in diesen Bereichen entgegenzuwirken.

Ohne ausländische Fachkräfte könnte die Pflege in vielen Bereichen schon jetzt nicht mehr ausreichend gewährleistet werden. Seit dem Jahr 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege wesentlich von ausländischen Beschäftigten getragen. Deutschlandweit waren im Jahr 2023 rd. 16 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräfte Ausländer ([Publikation - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)). Angesichts dessen finden mit dem Ziel der Anwerbung und Integration von Pflegekräften aus Drittstaaten Informationsveranstaltungen unter dem Titel „Internationale Talente für die Pflege in M-V gewinnen“ im Land statt. Organisiert wird die Veranstaltungsreihe durch die Arbeitsgemeinschaft „Pflegepersonalsicherung“ des Pakts für Pflege. Anhand von Best-Practice-Beispielen können sich interessierte Pflegeeinrichtungen zu verschiedenen Themenfeldern informieren und mit Kolleginnen und Kollegen in den Austausch gehen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit dem Programm „Triple Win“ bereits eine Vielzahl von Pflegefachkräften aus Drittstaaten für die Gesundheits- und Pflegebranche in Mecklenburg-Vorpommern gewinnen können. Für die Gewinnung von ausländischen Ärztinnen und Ärzten hat die Bundesagentur für Arbeit das Programm „Specialized!“ ins Leben gerufen.

Des Weiteren bietet die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern internationalen Ärztinnen und Ärzten ein Kompetenztraining im Rahmen des Anerkennungsverfahrens an. Berufsbegleitend werden ärztliche, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen praxisnah trainiert und nachhaltig gesichert. Dieses Kompetenztraining leistet einen Beitrag für mehr Sicherheit und Qualität in der Versorgung der Patientinnen und Patienten und fördert gleichzeitig die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Zur besseren Integration der internationalen Medizinerinnen und Mediziner plant die Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern zudem ein sogenanntes „Buddy-System“. Ziel der Initiative ist es, ausländischen Ärztinnen und Ärzten den beruflichen Einstieg in Deutschland zu erleichtern, indem erfahrene Kolleginnen und Kollegen ihnen als Mentoren zur Seite stehen.

5. Hält die Landesregierung es für notwendig, die Geburtenrate durch gezielte staatliche Anreize und eine pronatalistische Familien- und Sozialpolitik zu erhöhen (bitte begründen)?  
Wenn ja, mit welchen Maßnahmen möchte die Landesregierung dies konkret erreichen?

Die Landesregierung erachtet es generell als notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich Menschen bewusst für Kinder entscheiden. Dazu zählen u. a.:

- a) die Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben (z. B. durch die Etablierung flexibler Arbeitszeitmodelle und Elternzeitregelungen), z. B. durch die Anhebung des Kindergeldes und Kinderzuschlags, der Anpassung der Mindest- und Höchstbeträge beim Elterngeld, der Schaffung steuerlicher Vorteile für Familien und der Bereitstellung beitragsfreier Kindertages- und Hortplätze),
- b) die finanzielle Unterstützung für Familien (z. B. durch die Anhebung des Kindergeldes und Kinderzuschlags, der Anpassung der Mindest- und Höchstbeträge beim Elterngeld, der Schaffung steuerlicher Vorteile für Familien und der Bereitstellung beitragsfreier Kindertages- und Hortplätze),
- c) die Förderung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen (z. B. durch die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen, Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen und die Stärkung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung),
- d) die Schaffung eines erleichterten Zugangs für Familien zu bezahlbarem Wohnraum und einer familienfreundlichen Gestaltung des Wohnumfeldes,
- e) die Förderung eines positiven Familienbildes in der Gesellschaft und
- f) die Förderung von niedrigschwelligen Familienbildungs- und Beratungsangeboten, um Familien in besonders herausfordernden Situationen zu unterstützen.

Die Landesregierung leistet mit der beitragsfreien Kindertageseinrichtung und (Ferien-)Hortbetreuung, der Förderung von Kinderwunschbehandlungen, der Förderung der Familienarbeit in Familieneinrichtungen, der Förderung von Familienhebammen, der Förderung von Kinder- und Familienzentren und der Förderung von Mentoringprogrammen für Frauen in Führungspositionen wichtige Beiträge, um ein familienfreundliches und familienunterstützendes Umfeld zu schaffen.

6. Wie bewertet die Landesregierung in diesem Zusammenhang das Optionszeitenmodell, das die Sozial- und Rechtswissenschaftler Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger im März 2020 vorgelegt haben?

Das sogenannte Optionszeitenmodell sieht vor, dass grundsätzlich allen Menschen in ihrem Erwerbsverlauf ein Zeitbudget von etwa neun Jahren zur Verfügung steht, das es ihnen ermöglichen soll, ihre Erwerbsarbeit zugunsten gesellschaftlich relevanter Tätigkeiten zu unterbrechen bzw. zu reduzieren und gleichzeitig während dieser Zeit finanziell abgesichert zu sein. Wenngleich dieser Ansatz nach Einschätzung der Landesregierung grundsätzlich zu begrüßen ist, kann dessen uneingeschränkte Zugrundelegung bzw. Heranziehung nicht in Betracht kommen, insbesondere soweit das Optionszeitenmodell die Arbeitsnachfrage nicht ausreichend berücksichtigt bis vernachlässigt.

Beispielsweise würden bei einer uneingeschränkten, vollumfänglichen Umsetzung des Optionszeitenmodells Personalplanungen in Unternehmen und Besetzungen von Stellen deutlich erschwert werden. Angesichts dessen ist das Optionszeitenmodell insbesondere im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitischen Implikationen unvollständig und so ohne Weiteres nicht umsetzbar.

In diesem Kontext ist auch der Beschluss der 32. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) zu sehen. Auf Antrag Mecklenburg-Vorpommerns hat die GFMK 2022 den Beschluss „Zeitpolitik: Zeit gleichstellungspolitisch bewusst gestalten“ gefasst. In diesem wird unter Punkt 3 die Bundesregierung gebeten, die Überlegungen beispielsweise zum Optionszeitenmodell mit relevanten gesellschaftlichen Akteuren zu diskutieren und die Machbarkeit zu prüfen. Ausgehend vom Optionszeitenmodell führt die Bundesstiftung Gleichstellung gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik von 2023 bis 2025 sogenannte Optionszeitenlabore durch.

Ausgewählte Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft befassen sich vertiefend mit offenen Fragen zum Optionszeitenmodell und dessen gleichstellungspolitischen Potenzialen und Herausforderungen. Die tiefergehende Beschäftigung mit den Ansätzen im Optionszeitenmodell wird positiv bewertet. Das Modell der sog. „atmenden Lebensläufe“ würde insbesondere Menschen mit Kindern, Pflege- und Sorgearbeiten sowie einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für alle zugutekommen. Von einer modernen Zeitpolitik können Frauen und Männer in unterschiedlicher Hinsicht profitieren.

Die Landesregierung unterstützt insofern alle Diskussionen und Bemühungen zum Ausgleich überholter geschlechterspezifischer Ungerechtigkeiten. Das Optionszeitenmodell ist ein Ansatz, der die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlicher Entwicklung fördern könnte und sich an den Anforderungen moderner Lebensrealitäten orientiert. Innovative Ansätze in diese Richtung sind insbesondere für die geschlechtergerechte Aufteilung der Fürsorgearbeit zeitgemäß und notwendig. Es bietet Planungssicherheit und könnte berufliche Nachteile durch Familienzeit reduzieren, was insbesondere junge Menschen zur Familiengründung motivieren könnte.

Gerade in Bezug auf die Altersversorgung und die Selbstbestimmung von Frauen, aber auch zur gleichmäßigen Verteilung von beruflichen Kompetenzen zwischen den Geschlechtern bietet das Optionsmodell gute Ansätze. Es ist allerdings fraglich, inwieweit mit dem Optionszeitenmodell die Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu bewältigen sind. Während die Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Verteilung der Sorgearbeit in den Familien einen positiven Effekt haben können, bestehen erhebliche Finanzierungsfragen – es sind zusätzliche Maßnahmen u. a. zur Verbesserung und Aufwertung von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten im Modell vorgesehen. Die intendierte Anreizung der Erhöhung der Geburtenrate, die dem Modell ein zentrales Anliegen ist, hängt zwingend mit den Rahmenbedingungen zusammen. Zu den Rahmenbedingungen und den diesbezüglich von der Landesregierung bereits implementierten Maßnahmen wird ergänzend auf die Antwort zu Frage 5 hingewiesen.