

# I. Anmeldung

TOP:

## Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit

Sitzungsdatum 01.07.2015

öffentlich

**Betreff:**

Sicherung des Fachkräftebedarfs - Zwischenbericht  
hier: Antrag der CSU-Stadtratsfraktion vom 10.11.2014

**Anlagen:**

Sachverhalt  
Antrag der CSU-Stadtratsfraktion 10.11.2014

**Bisherige Beratungsfolge:**

Gremium	Sitzungsdatum	Bericht	Abstimmungsergebnis		
			angenommen	abgelehnt	vertagt/verwiesen
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Sachverhalt (kurz):**

Das Thema Fachkräftesicherung wird zu einem der zentralen Themen bei der Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Der Zwischenbericht stellt Fachkräftesituation, Referenzbeispiele zum Fachkräftemonitoring anderer Städte und erste Schritte auf dem Weg zu einer Strategie zur Fachkräftesicherung in Nürnberg dar, die verschiedene Geschäftsbereiche der Verwaltung betrifft.

Wichtiges Element ist dabei, ein Fachkräftemonitoring für den Wirtschaftsstandort Nürnberg zu etablieren, das eine gesicherte Datengrundlage für die Fachkräftebedarfe von Unternehmen nach Branchen und Qualifikationen erfasst und hierdurch eine wissensbasierte Handlungssteuerung ermöglicht.

**Beschluss-/Gutachtenvorschlag:**

entfällt, da Bericht

**1a. Finanzielle Auswirkungen:**

<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Noch offen, weil Abstimmungsbedarf</b>
--	---

**Kosten:**

noch nicht bezifferbar

Gesamtkosten	€	Folgekosten pro Jahr	davon pro Jahr
davon investiv	€	<input type="checkbox"/> begrenzter Zeitraum	Sachkosten €
davon konsumtiv	€	<input type="checkbox"/> dauerhaft	Personalkosten €

**1b. Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen sind bereitgestellt:**

- Nein** Abstimmung mit Stk (siehe Punkt 4) erforderlich  
 **Ja** Betrag: € Profitcenter / Investitionsauftrag:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

- Nein**  
 **Ja** im Umfang von Vollkraftstellen (weiter bei 2b)

**2b. Deckung vorhanden:**

- Nein** Abstimmung mit OrgA (siehe Punkt 4) erforderlich  
 **Ja** Stellen-Nr.

**3a. Prüfung der Genderrelevanz durchgeführt:**

- Nein**  
 **Ja**

**3b. Geschlechterrelevante Auswirkungen:**

- Nein**  
 **Ja:**

**4. Abstimmung ist erfolgt mit:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> <b>Ref. I / OrgA</b>                                     | <input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag akzeptiert                      |
|   | <input type="checkbox"/> keine Stellendeckung vorhanden                    |
|   | <input type="checkbox"/> Einbringung in das Stellenschaffungsverfahren     |
| <input type="checkbox"/> <b>Ref. II / Stk</b>                                     | <input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag akzeptiert                      |
|   | <input type="checkbox"/> keine Haushaltsmittel vorhanden                   |
|   | <input type="checkbox"/> Ein Finanzierungsvorschlag ist noch zu erarbeiten |
| <input type="checkbox"/> <b>RA</b> (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen) |  |
| <input type="checkbox"/>  |  |
| <input type="checkbox"/>  |  |
| <input type="checkbox"/>  |  |

**II. Herrn OBM**

**III. Ref. VII / WIF**

Nürnberg, 12.06.2015

(2998)

**FRAKTION  
DER CHRISTLICH-SOZIALEN UNION  
IM STADTRAT ZU NÜRNBERG**



CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

RWA

Wolff'scher Bau des Rathauses  
Zimmer 58

Herrn Oberbürgermeister  
Dr. Ulrich Maly  
Rathausplatz 2  
90403 Nürnberg

OBERBÜRGERMEISTER	
12. NOV. 2014	
VII	2
<del>VI</del>	X
<del>V</del>	5
<del>IV</del>	
<del>III</del>	
<del>II</del>	
<del>I</del>	

Rathausplatz 2, 90403 Nürnberg

Telefon: 09 11 / 231 - 2907

Telefax: 09 11 / 231 - 4051

E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de

www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

10. November 2014

Pirner

**Sicherung des Fachkräftebedarfs**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine der großen wirtschaftspolitischen Herausforderungen - auch in Nürnberg. Der Wettbewerb um die besten Köpfe - teilweise auch als „war for talents“ bezeichnet - betrifft verschiedenste Qualifikationsebenen und nicht nur wissens- und technologieintensive Branchen. Er beginnt bereits bei den Ausbildungsplätzen. Denn es gelingt nicht mehr, alle Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies haben zuletzt die Standortumfrage 2014 der IHK Nürnberg für Mittelfranken und die jüngsten Arbeitsmarktzahlen für die Region gezeigt. Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal wird immer mehr zu einem „harten“ Standortfaktor, gerade im Zuge des demographischen Wandels.

Daher bedarf es einer transparenten sowie lokal und regional koordinierten Strategie zur Fachkräftesicherung - auch um die kleinen und mittleren Unternehmen effektiv zu unterstützen. Ziel ist es, Angebot und die Nachfrage von Fachkräften in Einklang zu bringen („matching“). Zu den hierfür erforderlichen Maßnahmen gehören u.a. die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu reduzieren, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Nutzung der Potentiale älterer Menschen, Arbeitsloser oder Menschen mit Migrationshintergrund. Grundlage für eine Strategie zur Fachkräftesicherung ist ein Monitoring der Situation, gekoppelt an demographische Analysen.

Die CSU stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

**Antrag:**

Die Verwaltung berichtet über die bisherigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung. Sie erarbeitet eine Strategie zur Fachkräftesicherung, die u.a. berücksichtigt:

- Berufsorientierung in der Schule; Maßnahmen zur Vorbereitung des Übergangs Schule
- Ausbau branchenübergreifender Informationssysteme zu verfügbaren Ausbildungsplätzen
- Schulabgängerquote ohne Abschluss reduzieren
- Kooperation von Schule Wirtschaft beim Übergang in die Ausbildung oder das Studium

- MINT-Fächer stärken
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Familienfreundlichkeit in den Unternehmen
- Förderung des „Wiedereinstiegs“ von Frauen in den Beruf
- berufsbegleitende Weiterbildung und Höherqualifizierung
- Anreize zum Wiedereinstieg, zum Umstieg und zur längeren Berufstätigkeit „älterer“ Fachkräfte
- Verbesserung der Qualifizierungsangebote für arbeitssuchende Bewerber
- Aktivierung, Qualifizierung und Umschulung Arbeitsloser
- Aktivierung ausländischer Fach- und Führungskräfte
- Vermeidung der Abwanderung von Fachkräften ins Ausland
- Unterstützung der Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften im Ausland und Unterstützung der Fachkräfte durch eine Beratungsservice (z.B. Welcome Service Center)
- Bewusstseinschärfung der Unternehmen zum Thema Fachkräftesicherung.

Diese Strategie sollte in Kooperation mit der IHK, der Handwerkskammer, Verbänden und der „Allianz pro Fachkräfte“ in der Europäischen Metropolregion erarbeitet werden.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Brehm  
Fraktionsvorsitzender

## **Sicherung des Fachkräftebedarfs - Zwischenbericht**

### Entscheidungsvorlage:

- 1. Einleitung**
- 2. Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf**
  - 2.1 Kontroverse Fachkräftediskussion in Deutschland**
  - 2.2 Die statistische Erfassung von Fachkräfteengpässen**
  - 2.3 Fachkräftesituation in Nürnberg und der Region**
  - 2.4 Positive demografische Entwicklung für Nürnberg prognostiziert**
- 3. Fachkräftestrategie – Handlungsfelder**
  - 3.1 Stadt Nürnberg**
  - 3.2 Europäische Metropolregion Nürnberg**
- 4. Fachkräfteanalyse und Fachkräftemonitoring – Good Practice**
  - 4.1 Fachkräftemonitoring Dortmund**
  - 4.2 Fachkräftemonitoring Region Hannover**
  - 4.3 Empfehlung**
- 5. Fazit und weitere Vorgehensweise**

### **1. Einleitung**

Dieser Zwischenbericht stellt erste Überlegungen auf dem Weg zu einer abgestimmten Fachkräftestrategie für Nürnberg, die Datenlage zur Fachkräftesituation sowie Referenzbeispiele zum Fachkräftemonitoring anderer Städte und Regionen dar. Zur Verbesserung der Datenbasis wird für den Standort Nürnberg ein Fachkräftemonitoring zur Entwicklung der Fachkräftesituation in den Unternehmen angestrebt. Ein ausführlicher Bericht zur Fachkräftestrategie und den aktuellen Aktivitäten der Stadtverwaltung wird zu einem späteren Zeitpunkt im Stadtrat vorgestellt.

Innerhalb der Stadtverwaltung betrifft das Thema Fachkräftesicherung mehrere Geschäftsbereiche (BgA/Bildungsbüro, Ref. I, 3. BM, Ref. IV, Ref. V und Ref. VII) unter verschiedenen Aspekten und Schwerpunktsetzungen. Das Wirtschaftsreferat hat bei der Erarbeitung der Fachkräftestrategie die Koordinierung übernommen.

### **2. Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf**

#### **2.1 Kontroverse Fachkräftediskussion in Deutschland**

Der demografische Wandel und die in den letzten Jahren in Deutschland gute konjunkturelle Entwicklung haben den Blick verstärkt auf die Fachkräftesituation gelenkt. Für die Unternehmen gewinnt das Thema eine zunehmend größere Bedeutung, da offene Stellen immer schwerer zu besetzen sind. Wissenschaftliche Analysen zum Fachkräftebedarf in Deutschland kommen jedoch zu unterschiedlichen, teils widersprüchlichen Einschätzungen.

Untersuchungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW), die sich auf Zahlen über offene Stellen und Arbeitslose oder auf Unternehmensbefragungen stützen, konstatieren Engpässe in den Gesundheitsberufen und den gewerblich-technischen Berufen mit einem MINT-Schwerpunkt bei Hochqualifizierten sowie im Bereich der mittleren Qualifikationen. Eine gegenläufige Einschätzung vertritt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das angesichts der Arbeitslosen- und Absolventensituation – und geringer Lohnentwicklungen - lediglich Engpässe in den Gesundheitsberufen erkennt. Kritisiert wird auch eine zu starre Sichtweise auf den Arbeitsmarkt bzw. das volkswirtschaftliche Gefüge sowie die zu geringe Anpassungsfähigkeit von Unternehmen.

Nicht immer wird in der wissenschaftlichen Diskussion hinreichend klar, ob die Ursachen des jeweils angemahnten Fachkräftebedarfs in der kurzfristig guten Auftragslage von Unternehmen begründet sind, auf Zyklen im Studien- und Ausbildungsbereich zurückgehen oder eher langfristig mit demografischen Veränderungen zusammenhängen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verweist deshalb darauf, dass die aktuell zu beobachtenden Probleme von Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften noch nichts mit dem demografischen Wandel zu tun hätten, sondern vielmehr auf strukturelle Fehlentwicklungen im Ausbildungssystem zurückzuführen seien.

In der Fachkräftediskussion herrscht weitgehend Konsens, dass bereits heute auftretende Fachkräfteengpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt voraussichtlich künftig besonders den Mittelstand treffen werden. Großbetriebe erfreuen sich großer Beliebtheit unter den Bewerbern um neue Stellen. Kleinstbetriebe gewinnen durch die Gründungsaktivitäten von Selbstständigen im Dienstleistungsbereich. Unternehmen mit einem hohen Anteil an dual ausgebildeten Arbeitskräften stehen vor dem Problem, dass der Zustrom aus der beruflichen Ausbildung deutlich abnehmen wird.

## 2.2 Die statistische Erfassung von Fachkräfteengpässen

Die Grundlage für die statistische Erfassung von Fachkräfteengpässen bilden Daten zu Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn die Zahl der Arbeitslosen in einem Monat nicht ausreicht, um die offenen Stellen zu besetzen. Von sog. Engpassberufen wird gesprochen, wenn auf eine gemeldete offene Stelle weniger als zwei Arbeitslose kommen.

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) analysiert seit 2013 halbjährlich die Fachkräftesituation in Deutschland und in den Bundesländern anhand statistischer Daten und beschreibt den Status Quo am Arbeitsmarkt hinsichtlich existierender Mangelsituationen. Gemäß der aktuellen **Engpassanalyse (Juni 2015)** existiert kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland. Mangelsituationen bzw. Engpässe sind in einzelnen technischen, elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen erkennbar. Sie zeichnen sich zunehmend nicht nur bei akademischen, sondern vor allem auch bei nichtakademischen Fachkräften ab.

Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit bildet die Grundlage für die Auswahl der Berufe in der sog. „Positivliste“ (§6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung), welche die Besetzung offener Stellen mit ausländischen Bewerbern aus Drittstaaten ermöglicht. Nach der Blauen Karte EU für Hochqualifizierte, der verbesserten Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und leichterem Einstiegschancen für Studierende aus Nicht-

EU-Staaten ist die Positivliste ein weiterer wichtiger Baustein, um Beschäftigten aus Drittstaaten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und mit qualifizierten Zuwanderern den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken.

### **2.3 Fachkräftesituation in Nürnberg und der Region**

Angesichts einer steigenden Arbeitskräftenachfrage und im Zuge zukünftiger demografischer Entwicklungen gewinnen statistische Informationen zum Fachkräftebedarf auch auf regionaler und lokaler Ebene an Bedeutung. Der Statistik-Service der Arbeitsagentur bereitet vor diesem Hintergrund quartalsweise Übersichten auf regionaler Ebene unter dem Titel „Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) in Bayern“ auf. Engpass-Indikatoren werden dabei nur bis zur Ebene der Regierungsbezirke ausgewiesen, die Daten auf Ebene der Agenturen für Arbeit gelten als „ergänzende Daten“.

Aufgrund von Pendlerverflechtungen und einer hohen Mobilität von Arbeitslosen wird bei der statistischen Betrachtung von Fachkräfteengpässen stets ein regionaler Arbeitsmarkt herangezogen, der über ein begrenztes Stadtgebiet hinausgeht. Die aktuelle Veröffentlichung vom März 2015 zeigt, dass sich die durchschnittliche Vakanzzeit als statistische Größe für Fachkräfteknappheit im Regierungsbezirk Mittelfranken und im Arbeitsagenturbezirk Nürnberg nur geringfügig von Westdeutschland und Bayern unterscheidet.

Für das Stadtgebiet Nürnberg werden statistische Daten zu Fachkräfteengpässen nicht erfasst. Es steht aber zu vermuten, dass die bundesweiten Engpass- und Mangelsituationen gerade auch in den technologieorientierten Nürnberger Wachstumsbranchen IT, Automation, Energiewirtschaft und Innovative Verkehrstechnik spürbar sind. Demnach dürften insbesondere hochqualifizierte Experten der Informatik und Softwareentwicklung, der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, der Mechatronik, der Automatisierung und Elektrotechnik fehlen. Bei nichtakademischen Fachkräften ist von einer Mangelsituation in den Bereichen Automatisierung, Mechatronik, Energietechnik, Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik auszugehen.

Dies bestätigt auch der IHK-Fachkräftemonitor Bayern. Er ist das Instrument der bayerischen IHKs zur Analyse und Prognose des Fachkräfteangebots in Bayern, seinen Regionen und Branchen bis zum Jahr 2030. Im IHK-Bezirk Mittelfranken fehlen 2015 über alle Berufsgruppen hinweg 30.000 Fachkräfte (dies entspricht einem Engpass von 4,5 Prozent), bis zum Jahr 2030 wird eine Fachkräftelücke von 70.000 prognostiziert (dies entspricht einem Engpass von 11,3 Prozent). Zu den Top-Engpassberufsgruppen gehören fast ausschließlich technische Berufe, vor allem Mechatroniker, Automatisierungstechniker, Maschinenbauer oder Elektroniker.

### **2.4 Positive demografische Entwicklung für Nürnberg prognostiziert**

Die Ergebnisse der Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern von 2012 bis 2032 (Beiträge zur Statistik, Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung) zeigen, dass sich der demografische Wandel im Freistaat regional unterschiedlich stark auswirken wird. Neben der langfristigen Abnahme der Bevölkerung in einigen Regionen Bayerns stellt die Alterung der Bevölkerung die zweite wichtige Herausforderung des demografischen Wandels dar. Für die Zukunft sind deutliche Änderungen der Altersstruktur zu erwarten, wobei auch hier die regionalen Unterschiede erheblich sind. Eine relativ

günstige Entwicklung wird für den Regierungsbezirk Mittelfranken und die kreisfreie Stadt Nürnberg prognostiziert.

Im Regierungsbezirk Mittelfranken wird die Einwohnerzahl bis zum Jahr 2032 um 1,9 Prozent von 1.698,5 in 2012 auf 1.730,7 steigen, das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird sich im gleichen Zeitraum von 43,5 auf 46,5 Jahre erhöhen. Eine noch günstigere Entwicklung ist in Nürnberg mit einer Zunahme der Bevölkerung um 6,0 Prozent zu erwarten, wobei das Durchschnittsalter von 43,5 auf 45 Jahre steigen wird. Der Umfang der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 – 65 Jahre soll weitgehend konstant bleiben.

### 3. Fachkräftestrategie - Handlungsfelder

Die Aufgabe der Fachkräftesicherung stellt sich kurz-, mittel- und langfristig. Aufgrund einer guten konjunkturellen Lage können sich Stellenbesetzungsengpässe in Unternehmen ergeben. Mittelfristig entstehen durch Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur neue Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte. Langfristig ist vor allem der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials der entscheidende Einflussfaktor bei der Möglichkeit der Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen.

#### 3.1 Stadt Nürnberg

Anlässlich der vom Wirtschaftsreferat koordinierten Abstimmungen auf fachlicher Ebene einigte man sich auf vier Handlungsfelder einer Fachkräftestrategie für die Stadt Nürnberg, um die kurz-, mittel- und langfristigen Herausforderungen der Fachkräftesicherung zu bewältigen:

- (1) Schulischer Bereich und berufliche Bildung: Mittel- und langfristiges Ziel dieses Handlungsfeldes ist die bedarfsgerechte Qualifizierung von und zu Fachkräften. Hierzu gehören die Themen Berufsorientierung, Übergangsmangement Schule – Beruf, Stärkung des dualen Systems und die berufliche Weiterbildung.
- (2) Ungenutzte Potenziale: Um die Fachkräftebasis in Nürnberg nachhaltig zu sichern, wird es nicht ausreichen, allein die vorhandenen Arbeitskräfte zu qualifizieren. Der Fokus liegt dabei auf sechs Zielgruppen, in denen das Potenzial noch nicht voll ausgeschöpft worden ist. Dies betrifft Asylbewerber und junge Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, ältere Arbeitslose 50plus, marktferne Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen in den Beruf nach einer Familienphase.
- (3) Optionen für Arbeitgeber: Es sind letztlich attraktive Arbeitsbedingungen, über die Anreize zur Fachkräftegewinnung gesetzt werden. Ziel muss es daher sein, bei Unternehmen für eine demografiefeste und mitarbeiterorientierte Personalpolitik sowie attraktive Arbeitsbedingungen als Schlüssel zur Fachkräftegewinnung zu werben. Im Fokus stehen dabei eine familienbewusste Personalpolitik, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, eine zeitgemäße Personalentwicklung und die Förderung der betrieblichen Weiterbildung.
- (4) Standortmarketing und Willkommensservice: Dieses Handlungsfeld der Fachkräftestrategie zielt darauf ab, den Standort als attraktiven Arbeits- und Lebensort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu profilieren. Durch die Etablierung einer Will-



kommenskultur für qualifizierte Zuwanderer sollen Unternehmen bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften unterstützt werden.

### **3.2 Europäische Metropolregion Nürnberg**

In der Europäischen Metropolregion wird das Thema Fachkräftesicherung von der „Allianz pro Fachkräfte“ befördert. Das Fachkräftenetzwerk versteht sich als strategisches Bündnis, dessen Mitglieder ihr Engagement zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in der Metropolregion bündeln. Die Netzwerkkoordination liegt bei der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken.

Ziel des 2010 gegründeten Netzwerks ist die Entwicklung und Gewinnung von Fachkräften aller Qualifikationsstufen über die Verbesserung des Lebensumfelds in der Region sowie die Stärkung der Willkommenskultur mit Service-Angeboten für zuziehende Fachkräfte und ihre Familien. Die Netzwerkpartner verständigen sich auf der Grundlage der Prinzipien Freiwilligkeit, Eigenverantwortung und Offenheit auf gemeinsame Maßnahmen. Dabei ist die sehr unterschiedliche Fachkräftesituation in den einzelnen Gebietskörperschaften (z.B. Ballungsraum - ländlicher Raum) zu beachten.

## **4. Fachkräfteanalyse und Fachkräftemonitoring – Good Practice**

Die Wahrnehmung der Unternehmen weicht häufig nicht unerheblich von den statistisch erfassten Engpassberufen der Bundesagentur für Arbeit ab. Hinzu kommt, dass nicht jede offene Arbeitsstelle bei der Agentur für Arbeit gemeldet wird. Um einen faktenbasierten und fundierten Dialog über Fachkräfte und drohende Engpässe führen zu können, sind zentrale Daten zur Fachkräfteentwicklung in den Unternehmen erforderlich.

Deshalb schlägt das Wirtschaftsreferat vor, ein Fachkräftemonitoring für das Nürnberger Stadtgebiet zu etablieren, das neben statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit auch die Einschätzung der Unternehmen zu Engpass- und Mangelsituationen insbesondere in den technologieorientierten Wachstumsbranchen reflektiert. Die Stadt Dortmund und die Region Hannover verfügen über umfangreiche Erfahrungen in diesem Bereich. Im Folgenden werden die Erfahrungen kurz skizziert.

### **4.1 Fachkräftemonitoring Dortmund**

Die Wirtschaftsförderung Dortmund führt seit 2009 ein jährliches Fachkräftemonitoring durch, welches die Aufbereitung der Fachkräftenachfrage von Unternehmen der vier Dortmunder Zukunftsbranchen sowie der Produktionswirtschaft enthält. Das Fachkräftemonitoring wird als Methodenmix aus Online-Befragung, Faxbefragung und postalischer Befragung durchgeführt. Ziel ist es, anhand von empirischen Befunden die Fachkräfteentwicklung einschätzen und positiv beeinflussen zu können. Die Ergebnisse dienen dazu, Trends zu identifizieren und anhand konkreter Befragungen zwischen gefühlten Einschätzungen und tatsächlichen Fachkräftengpässen in Dortmund zu differenzieren. Die Auswertungen zeigen, dass in einigen Branchen die Zahl der offenen Stellen und die subjektive Einschätzung der Unternehmen zur derzeitigen Betroffenheit von einem Fachkräftemangel zweilen deutlich voneinander abweichen.

## **4.2 Fachkräftemonitoring Region Hannover**

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover und die hannover impuls GmbH stellen sich den strukturellen Veränderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt seit 2013 mit einem jährlich aktualisierten Fachkräftemonitoring. Die Grundlage bildet eine Befragung der ansässigen Unternehmen verschiedener wissens- und technologieorientierter Branchen zum konkreten Fachkräftebedarf. Die Ergebnisse tragen dazu bei, gemeinsam mit allen Akteuren passgenaue Maßnahmen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in der Region Hannover zu entwickeln und durchzuführen. Die Kosten des jährlichen Fachkräftemonitoring belaufen sich auf ca. 40.000 Euro.

## **4.3 Empfehlung**

Die Wirtschaftsförderung Nürnberg etabliert analog der Stadt Dortmund und der Region Hannover ein Fachkräftemonitoring in den technologieorientierten Nürnberger Wachstumsbranchen IT-Wirtschaft, Automation, Energiewirtschaft und innovative Verkehrstechnik. Ziel dieses datenbasierten Frühinformationssystems soll es sein, eine wissensbasierte Handlungssteuerung zu ermöglichen und passgenaue Maßnahmen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung der Nürnberger Unternehmen zu entwickeln.

Es ist vorgesehen, 2016 einen externen Dienstleister mit der Durchführung einer Studie, die als Methodenmix aus einer Unternehmensbefragung und dem Abgleich der Ergebnisse mit statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit konzipiert ist, zu beauftragen. Die Kosten hierfür belaufen sich auf ca. 40.000 Euro. Gespräche und Abstimmungen zur Klärung der Finanzierung laufen.

## **5. Fazit und weitere Vorgehensweise**

Aufgrund der günstigen demografischen Prognosen wird die Stadt Nürnberg bis 2030 vermutlich nicht von einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung betroffen sein. Dennoch gilt es, bestehende Fachkräfteengpässe, die konjunkturell bedingt sind, auf Zyklen im Ausbildungs- und Studienbereich oder veränderte Qualifikationsanforderungen zurückgehen, abzufedern. Grundlage hierfür bietet ein Fachkräftemonitoring, welches neben statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) auch Einschätzungen ansässiger Unternehmen betrachtet.

Die Stadtverwaltung hat vier Handlungsfelder einer Fachkräftestrategie definiert, die den schulischen Bereich und die berufliche Bildung, die Erschließung ungenutzter Potenziale, personalpolitische Maßnahmen von Unternehmen sowie die Themen Standortmarketing und Willkommensservice umfassen. In einer Vorlage für den Stadtrat werden die zahlreichen bestehenden Aktivitäten und Maßnahmen detailliert vorgestellt und Angebotslücken identifiziert.