

Studie „Fachkräftemonitoring in technologieorientierten Nürnberger Wachstumsbranchen“

Sachverhaltsdarstellung:

1. Zielsetzung und Methodik der Studie

Der Standort Nürnberg verzeichnet derzeit ein anhaltendes Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum. Mit 300.348 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen (Stand 12/2016) liegt die Beschäftigung in Nürnberg aktuell auf einem Spitzenwert.

Ein wichtiger Motor für diese Entwicklung ist die Innovationskraft der Nürnberger Unternehmen in wichtigen Zukunftsbranchen. Mit rund 40.000 Beschäftigten im Verkehrs- und Logistiksektor, 27.000 in der Informations- und Kommunikationswirtschaft (IuK) und 16.500 im Bereich Energie und Umwelt besteht am Standort ein großer Arbeitsmarkt mit stetigem Bedarf an neuen Fachkräften. Aber auch in Nürnberg zeigt sich, dass gerade in diesen technologieorientierten Wachstumsbranchen Fachkräfte zunehmend fehlen und sich der Wettbewerb um Talente verschärft.

Im Auftrag des Wirtschaftsreferats hat die Start Forschungs- und Beratungsgesellschaft mbH deshalb die Studie „Fachkräftemonitoring in technologieorientierten Nürnberger Wachstumsbranchen“ erstellt (vgl. RWA vom 09.12.2015). Das Beratungsunternehmen führt bereits seit 2006 regelmäßig Fachkräftemonitorings für Kommunen durch (z. B. Dortmund, Hannover). Ziel der Studie ist, den aktuellen und perspektivischen Fachkräftebedarf in den Zukunftsbranchen Informations- und Kommunikationswirtschaft, Verkehrstechnik (inklusive Automation), Logistik sowie Energie und Umwelt zu ermitteln. Die Studie stellt eine zentrale Datenquelle zur Einschätzung der Fachkräfteentwicklung dar und bildet die Wissensgrundlage für eine bedarfsgerechte Angebotsentwicklung.

In die Studie waren ein Expertenkreis der Kompetenzinitiativen Nürnberger Initiative für die Kommunikationswirtschaft NIK e.V., Center for Transportation & Logistics Neuer Adler e.V., ENERGIEregion Nürnberg e.V. sowie die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm und die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg eingebunden. Neben Experteninterviews zur jeweiligen Brancheneinschätzung bildete eine Unternehmensbefragung zur Fachkräftesituation und Fachkräfteentwicklung das Kernstück der Studie.

Für das Fachkräftemonitoring wurden Ende 2016 571 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche der Nürnberger Unternehmen aus den definierten, oben genannten Zukunftsbranchen befragt. Die Fragen bezogen sich auf die aktuelle Personalsituation und –nachfrage, auf die Vorgehensweise bei der Rekrutierung und damit verbundene Probleme sowie auf das Thema Fachkräftebindung. Dabei wurde der in vielen Studien bewährte StartT-Methodenmix gewählt und die Befragung sowohl online, per Telefon (CATI), per Fax oder per Briefpost angeboten.

Die Antwortquoten betragen bei den Unternehmen der Verkehrstechnik und Automation 81%, bei Energie und Umwelt 82%, Logistik 69% und bei Informations- und Kommunikationswirtschaft 63%. Diese hohen Ausschöpfungsquoten der Befragung sind ein deutliches Indiz für die Brisanz des Themas bei den Unternehmen. Vor dem Hintergrund des hohen Beschäftigungsstands, der demografischen Entwicklung und gestiegener Anforderungen an spezialisiertes Fachpersonal in innovativen Technologieunternehmen gewinnt die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs zunehmend an Bedeutung.

Als Ergänzung zur quantitativen Studie wurden telefonische Intensivinterviews mit Vertretern der jeweiligen Branche geführt, um zusätzliche Informationen über Problemlagen und Lösungsstrategien zu erhalten, die mit standardisierten, aggregierten Daten nicht zu erfassen sind. Diese Gespräche wurden sowohl mit sehr kleinen als auch mit sehr großen Unternehmen geführt. Sie geben wichtige Hinweise auf mögliche Handlungsoptionen.

2. Ergebnisse der Studie – Zusammenfassung

2.1 Aktuelle Fachkräftesituation in den Unternehmen

Definitionsmerkmal einer Fachkraft ist eine akademische oder andere anerkannte, mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung. Der Fachkräfteanteil in den Nürnberger Zukunftsunternehmen ist über alle Branchen hinweg hoch: Spitzenreiter ist hier die Informations- und Kommunikationswirtschaft mit 96%, gefolgt von der Verkehrstechnik mit 83%, 76% im Bereich Energie und Umwelt und 70% in der Logistik.

Die Größe eines Unternehmens hat in der Regel nicht nur Einfluss auf den Fachkräftebedarf, sondern auch auf den Rekrutierungsprozess, da dieser in größeren Unternehmen üblicherweise routinierter und mit größerer Ressourcenausstattung stattfindet. Vor diesem Hintergrund ist zu beachten, dass ein großer Teil der befragten Unternehmen in der vorliegenden Studie zu den Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten gehört. Das trifft insbesondere für die Informations- und Kommunikationswirtschaft zu, in der mit 46% fast die Hälfte der Unternehmen in dieser Größenordnung agiert. Die Tendenz ist bei den anderen Branchen ähnlich. Eine Ausnahme stellt die Verkehrstechnik dar, in der mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Das Fachkräftethema bleibt auch künftig für die Unternehmen relevant. Während der Fachkräfteanteil nur in rund einem Viertel der Unternehmen im vergangenen Jahr gestiegen ist, prognostizieren deutlich mehr Befragte einen Anstieg für die kommenden zwölf Monate. In der Verkehrstechnik gehen sogar 45,3% der Befragten davon aus, dass der Fachkräfteanteil im nächsten Jahr steigen wird.

2.2 Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe

In der Verkehrstechnik ist der Personalbedarf hoch. 56% der befragten Unternehmen haben offene Stellen. In den anderen Branchen befindet sich rund ein Drittel im Rekrutierungsprozess. Der Fachkräfteanteil an den offenen Stellen ist in der Informations- und Kommunikationswirtschaft mit 97% am höchsten, dicht gefolgt von Energie und Umwelt mit 93%. In der Verkehrstechnik sind drei Viertel der Stellen Fachkräftestellen und in der Logistik 79%.

Die untersuchten Zukunftsbranchen haben zum Teil sehr unterschiedliche Zielgruppen für ihre Personalsuche. So benötigen die meisten Energie- und IT-Unternehmen in erster Linie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. In der Verkehrstechnik ergibt sich ein umgekehrtes Bild: Mehr als die Hälfte der Befragten sucht vor allem Facharbeiterinnen und Facharbeiter. In der Logistik spielen akademische Abschlüsse seltener eine Rolle bei der Rekrutierung.

Diejenigen Unternehmen, die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen (z. B. Ingenieure, Informatiker, Softwareentwickler) einstellen möchten, schätzen die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zwar tendenziell eher als schwierig ein. Die Suche nach Facharbeiterinnen und Facharbeitern (z. B. Elektroniker, Fachinformatiker, Mechatroniker, Speditionskaufleute, Berufskraftfahrer) allerdings gestaltet sich nach Einschätzung der Unternehmen insgesamt erheblich schwieriger. Besondere Herausforderungen bei der Rekrutierung sind bei den Logistikunternehmen zu verzeichnen.

Wenn vakante Stellen nicht zügig besetzt werden können, kann dies insbesondere bei kleinen Unternehmen eine starke Wachstumsbremse darstellen. Deshalb ist es kritisch zu sehen, dass eine Reihe von Unternehmen durchschnittlich mehr als sechs Monate benötigt, bis sie offene Fachkräftestellen besetzen kann. Besonders häufig kommt dies in der Verkehrstechnik vor (31,4% der Unternehmen). Die meisten Befragten sprechen jedoch von üblichen Suchzeiten zwischen drei und sechs Monaten. Auch dies ist ein Indiz für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Die Hindernisse bei der Stellenbesetzung sind über die untersuchten Branchen hinweg ähnlich. Größtes Problem sind fehlende Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber, aber auch eine insgesamt zu geringe Anzahl eingehender Bewerbungen. Vor allem in der Informations- und Kommunikationswirtschaft gibt es einen starken Wettbewerb um Fachkräfte, der zu hohen Gehaltsvorstellungen führt. In der Verkehrstechnik werden häufig spezielle Qualifikationen gesucht, sodass das passgenaue „Matching“ häufig eine Herausforderung darstellt. In der Logistik stelle häufiger auch die hohe Belastung Besetzungshindernis dar, vor dem Stellenbewerber zurückschrecken.

2.3 Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung

Um Fachkräfteengpässe zu vermeiden oder zu überwinden, greifen die befragten Unternehmen bereits zu verschiedenen Maßnahmen. Dabei haben es kleinere Unternehmen im Wettbewerb um gute Fachkräfte in der Regel schwerer, erkennbar z. B. an längeren Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen.

Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen kann den Nachwuchs im eigenen Unternehmen sichern. Die meisten Ausbildungsbetriebe finden sich mit 47% in der Verkehrstechnik, der Branche mit dem höchsten Bedarf an Facharbeiterinnen und Facharbeitern. Die IT-Unternehmen stellen mit 34% die wenigsten Ausbildungsplätze bereit, da in dieser Branche Hochschulabsolventinnen und –absolventen eine größere Rolle spielen.

Die wichtigste Maßnahme im Rekrutierungsprozess ist in der Regel die Stellenanzeige im Internet. Dieses Medium wird von allen Branchen stark genutzt. Soziale Netzwerke spielen nahezu ausschließlich bei IT-Unternehmen eine Rolle. Printanzeigen werden fast nur noch in der Logistik zur Bewerberansprache eingesetzt. Kooperationen mit der Arbeitsagentur sind bei vielen Unternehmen üblich, insbesondere in der Logistik und Verkehrstechnik. Kooperationen mit Hochschulen oder anderen Unternehmen hingegen werden als Maßnahme selten genannt.

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen rekrutiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt aus dem regionalen Umfeld. Insbesondere Logistikunternehmen suchen bevorzugt in der Metropolregion Nürnberg (72,9%). Auch Fachkräfte für den Bereich Energie und Umwelt werden überwiegend aus der Region angeworben. IT- und Verkehrstechnik-Unternehmen hingegen dehnen ihre Suche auch häufiger auf ganz Bayern oder Deutschland aus. Nur wenige Unternehmen rekrutieren im Ausland, in der Verkehrstechnik sind es jedoch 9,7%.

Wenn Rekrutierungsprozesse aufwändig und gute Bewerberinnen und Bewerber schwer zu finden sind, ist es umso wichtiger, Abwerbung und Abwanderung der Belegschaft zu verhindern und dadurch zusätzliche Vakanzen zu vermeiden. Aus diesem Grund wendet bereits ein großer Teil der Unternehmen konkrete Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung an. Fast jedes zweite IT- und Verkehrstechnik-Unternehmen setzt auf diese Maßnahme, etwas seltener die Unternehmen der Energietechnik und der Logistik. Monetäre Anreize und zusätzliche Sozialleistungen stehen dabei weit vorne auf der Maßnahmenliste.

Eine weitere Strategie gegen Fachkräftevakanzen im Unternehmen kann die Ansprache von speziellen Erwerbersonengruppen sein, um ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale zu erschließen. Vor allem die Unternehmen der Verkehrstechnik versprechen sich von dieser Vorgehensweise einen Vorteil: Rund ein Viertel der Befragten spricht gezielt Berufswieder- und Quereinsteiger an, fast ein Drittel wirbt um ältere Arbeitnehmer und Migranten. 15,9%

interessieren sich für anerkannte Asylbewerber. Die anderen Branchen sind bei diesem Thema zurückhaltender.

Die langfristige Sicherung von Fachkräften für das Unternehmen erfordert eine strategische Vorgehensweise. Hier besteht noch deutliches Optimierungspotenzial, z. B. bei einer intensiveren Zusammenarbeit mit Hochschulen oder auch beim Thema „Employer Branding“ (Markenbildung als attraktiver Arbeitgeber). Lediglich 30% der Unternehmen der Verkehrstechnik und 31% im Bereich Energie und Umwelt setzen bereits auf die Bildung einer starken Arbeitgebermarke. In der IT-Wirtschaft und der Logistik sind es noch deutlich weniger. Auch für kleinere Unternehmen kann diese Strategie einen Wettbewerbsvorteil im Rekrutierungsprozess darstellen.

3. Fazit und Handlungsempfehlungen

Das Thema Fachkräfte hat für den Wirtschaftsstandort Nürnberg eine hohe Relevanz. Die Ergebnisse des aktuellen Fachkräftemonitoring für Nürnberg bestätigen, dass in einigen Bereichen ein nachweisbarer Fachkräfteengpass vorliegt. Dieser äußert sich in längeren Vakanzzeiten und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Durch die steigende Nachfrage bei gleichzeitig zunehmenden Qualifikationsanforderungen wird das Thema für die Nürnberger Unternehmen künftig weiter an Bedeutung gewinnen.

Viele Unternehmen, die von Personalengpässen betroffen sind, haben bereits geeignete Strategien zur Fachkräftegewinnung und –sicherung entwickelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben in Folge von eingeschränkten Ressourcen im Recruiting, fehlende Erfahrung und durch eine geringere Bekanntheit bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern Wettbewerbsnachteile auf dem Fachkräftemarkt. Daher benötigen gerade sie zusätzliche Unterstützung.

Mit dem Ziel der Unterstützung der Fachkräftebasis am Wirtschaftsstandort Nürnberg wurde bereits 2015 unter Federführung des Wirtschaftsreferates eine kommunale Fachkräftestrategie entwickelt (vgl. RWA vom 01.07.2015). Dabei wurden die vier folgenden Handlungsfelder bestimmt: Schulischer Bereich und berufliche Bildung, ungenutzte Potenziale, Optionen für Arbeitgeber, Standortmarketing und Willkommensservice.

Die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings bestätigen den gewählten strategischen Ansatz des Wirtschaftsreferats/Wirtschaftsförderung Nürnberg. Mit den vier Handlungsfeldern sind die wichtigsten Unterstützungsthemen aus Sicht der Unternehmen bereits berücksichtigt. Auf Basis der Ergebnisse des Fachkräftemonitors können diese Aspekte noch weiter geschärft und ergänzt werden. Dazu werden als Handlungsempfehlungen die folgenden Maßnahmenschwerpunkte vorgeschlagen:

- Standortmarketing als Gemeinschaftsaufgabe begreifen: Verstärkung der Zielgruppenorientierung und emotionalere Ansprache, Ausbau und Vernetzung des Online-Welcome-Service, Bündelung von Angeboten.
- Mehr Sichtbarkeit für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) schaffen: Austausch von Lösungen und Best Practice in Vorträgen und Arbeitskreisen, Weiterbildung und Beratung zum Thema „Employer Branding“, Vernetzung.
- Rekrutierung aus der Hochschule befördern: Förderung von Kontakten zwischen Hochschulen und Wirtschaft, Motivation und Unterstützung durch geeignete Maßnahmen, wie beispielsweise ein Leitfaden für KMU zur Zusammenarbeit mit Hochschulen.
- Ausbildungsnachwuchs stärken: Durch geeignete Maßnahmen die Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen erhöhen, insbesondere für Mangelberufe, beispielsweise durch Motivation, Information, Bündelung der Kräfte aller Akteure.

Das Wirtschaftsreferat hat in den genannten Maßnahmenswerpunkten bereits verschiedene Aktivitäten entfaltet. Beispielhaft seien folgende Angebote genannt:

- Die Broschüre „Willkommen in Nürnberg – Informationen für Fachkräfte aus dem Ausland“ bietet eine erste Orientierungs- und Starthilfe für internationale Fachkräfte, die gerade erst in Nürnberg angekommen sind oder sich für Nürnberg als Ort zum Leben und Arbeiten interessieren. Der als Download verfügbare Leitfaden orientiert sich an verschiedenen Lebenslagen und ist in deutscher, englischer, französischer, spanischer und arabischer Sprache verfügbar.
- Mit der neu gestalteten Initiative „Hi Potential“ steht eine visuell ansprechende Webseite, ein Flyer und ein Film zur Verfügung, um Fachkräfte aus dem In- und Ausland für Nürnberg als Ort zum Leben und Arbeiten zu begeistern. Mit einem Welcome Package können Unternehmen zudem neu zugezogenen Fachkräften wichtige Informationen und Anregungen an die Hand geben. Das „Welcome Package“ können Unternehmen kostenfrei bei der Wirtschaftsförderung Nürnberg beziehen.
- Im Rahmen der im Jahr 2014 auch in Nürnberg gestarteten Azubi-Akademie des Bundes der Selbstständigen (BDS) unterstützt das Wirtschaftsreferat aktiv die Fachkräftesicherung und Nachwuchsförderung mittelständischer Unternehmen. Im Rahmen der Azubi-Akademie erhalten Auszubildende der teilnehmenden Unternehmen branchen- und unternehmensübergreifende Ausbildungsinhalte.
- Als Netzwerkpartner der „Allianz pro Fachkräfte“ unterstützt das Forum Wirtschaft & Infrastruktur der Metropolregion – das Wirtschaftsreferat ist Geschäftsstelle des Forums – die Fachkräftesicherung und Stärkung der Willkommenskultur in der Metropolregion Nürnberg. 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.

Es ist vorgesehen, den Unternehmen die Ergebnisse der Studie im Rahmen einer Veranstaltung vorzustellen und die Handlungsempfehlungen zu diskutieren. Da nur ein Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen die Aufgaben der Wirtschaftsförderung Nürnberg betrifft, erfolgt auch eine Abstimmung mit einschlägig berührten Arbeitsmarktakteuren. Über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmenpakete wird im Ausschuss für Recht, Wirtschaft und Arbeit wieder berichtet.

Anmerkung zur Diversity-Relevanz

Eine Diversity-Relevanz ist in mehrerlei Hinsicht zu erkennen. Zum einen kann die Fachkräftebasis gestärkt werden, indem junge Frauen verstärkt als Ausbildungsnachwuchs für technologieorientierte Berufe begeistert und gewonnen werden. Zum anderen sind Unternehmen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften gefordert, berufliche Chancen von Frauen und Männern im Blick zu haben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Durch die gezielte Ansprache von speziellen Erwerbspersonengruppen wie Migranten oder ältere Arbeitnehmer können auch ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale erschlossen werden. Eine Personalpolitik, die auf Chancengleichheit und Vielfalt setzt, stärkt nicht nur die Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um die besten Fachkräfte, sondern auch die Innovationsfähigkeit.