

Schwengler, Barbara; Eigenhüller, Lutz; Bellmann, Lutz

Research Report

Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

IAB-Forschungsbericht, No. 1/2015

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Schwengler, Barbara; Eigenhüller, Lutz; Bellmann, Lutz (2015) : Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013, IAB-Forschungsbericht, No. 1/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/118659>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

1/2015

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

Barbara Schwengler
Lutz Eigenhüller
Lutz Bellmann

ISSN 2195-2655

Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013

Barbara Schwengler (IAB)

Lutz Eigenhüller (IAB)

Lutz Bellmann (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	8
2	Datengrundlage	8
3	Metropolregionen in Deutschland.....	10
3.1	Räumliche Abgrenzung der Metropolregionen im Jahr 2012	11
3.2	Die Metropolregion Nürnberg.....	13
3.2.1	Siedlungs- und Bevölkerungsstruktur	14
3.2.2	Beschäftigung	18
3.2.3	Arbeitslosigkeit	21
4	Fachkräftebedarf und Stellenbesetzung.....	22
4.1	Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	23
4.2	Fachkräftebedarf	24
4.3	Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften	25
4.4	Unbesetzte Fachkräftestellen	28
5	Betriebliche Berufsausbildung.....	30
5.1	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität	32
5.2	Unbesetzte Ausbildungsstellen.....	34
5.3	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen	35
5.4	Kompromisse der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen.....	37
5.5	Übernahme von Auszubildenden.....	38
6	Betriebliche Weiterbildung	39
6.1	Weiterbildungsaktivität der Betriebe.....	40
6.2	Weiterbildungsquote der Beschäftigten	41
7	Fazit.....	43
	Literatur	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Strategien zur Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland im Jahr 2011	24
Abbildung 2	Betriebe mit Fachkräftebedarf und Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im 1. Halbjahr 2013.....	25
Abbildung 3	Gründe für erwartete Probleme bei der Neubesetzung oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in Deutschland im Jahr 2011	26
Abbildung 4	Betriebe mit Kompromissen bei der Einstellung von Fachkräften im 1. Halbjahr 2013.....	27
Abbildung 5	Art der Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Deutschland im Jahr 2013	28
Abbildung 6	Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2013....	28
Abbildung 7	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2013..	29
Abbildung 8	Gemeldete Ausbildungsstellen und gemeldete Bewerber in der Metropolregion Nürnberg in den Jahren 2003 bis 2013.....	31
Abbildung 9	Ausbildungsberechtigte Betriebe im Jahr 2013	32
Abbildung 10	Ausbildungsaktive Betriebe bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe im Jahr 2013.....	33
Abbildung 11	Ausbildungsaktive Betriebe bezogen auf alle Betriebe im Jahr 2013.....	34
Abbildung 12	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013	34
Abbildung 13	Nichtbesetzungsquote Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013	35
Abbildung 14	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013	36
Abbildung 15	Art der Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland im Ausbildungsjahr 2012/2013.....	38
Abbildung 16	Übernahmequote für erfolgreiche Ausbildungsabsolventen im Jahr 2013.....	39
Abbildung 17	Weiterbildungsaktive Betriebe im 1. Halbjahr 2013	40
Abbildung 18	Durchführung von inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 in Deutschland ...	41
Abbildung 19	Weiterbildungsquoten im 1. Halbjahr 2013	42

Kartenverzeichnis

Karte 1	Die deutschen Metropolregionen 2012	12
Karte 2	Die kreisfreien Städte und Landkreise der Metropolregion Nürnberg (Stand 2012)	14
Karte 3	Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg	16

Karte 4	Prognose der Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg.....	17
Karte 5	Beschäftigungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg	19
Karte 6	Arbeitslosenquote in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg im Jahresdurchschnitt 2013.....	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Datengrundlage und Fallzahlen.....	10
Tabelle 2	Gründe für die Ablehnung von Bewerbern im Ausbildungsjahr 2012/2013.....	37

Tabellenanhang

Tabelle A 1	Bevölkerungsstand und Bevölkerungsentwicklung in der Metropolregion Nürnberg jeweils. zum 31.12. eines Jahres.....	49
Tabelle A 2	Altenquotient und Jugendquotient in der Metropolregion Nürnberg.....	50
Tabelle A 3	Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Metropolregion Nürnberg jeweils zum 30.06. eines Jahres	51
Tabelle A 4	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach Berufsabschluss am 30.06.2013.....	52
Tabelle A 5	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach Wirtschaftssektoren am 30.06.2013.....	53
Tabelle A 6	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach Betriebsgrößenklassen am 30.06.2013	54
Tabelle A 7	Zahl der Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten in der Metropolregion Nürnberg jeweils im Jahresdurchschnitt	55
Tabelle A 8	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende und Auszubildendenquote in der Metropolregion Nürnberg am 30.06.2013.....	56
Tabelle A 9	Gemeldete Ausbildungsstellen, gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und Stellen-Bewerber-Relation in der Metropolregion Nürnberg jeweils am 30.09. eines Jahres.....	57

Zusammenfassung

Seit etwa zehn Jahren wird verstärkt über Fachkräftebedarfe und Fachkräfteengpässe diskutiert. In diesem Bericht stehen der Fachkräftebedarf sowie Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in der Metropolregion Nürnberg im Zentrum der Analysen. Als Datenbasis dient dabei das IAB-Betriebspanel.

Insgesamt ist die Metropolregion Nürnberg von einem Bevölkerungsrückgang und einer zunehmenden Alterung der Erwerbsbevölkerung betroffen. Der Arbeitsmarkt hat sich allerdings in den letzten Jahren günstig entwickelt: Die Zahl der Beschäftigten ist gestiegen und die Arbeitslosigkeit ist zurückgegangen. Charakteristisch ist für die Beschäftigung in der Metropolregion ein hoher Anteil an Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Die Auszubildendenquote ist in der Metropolregion relativ hoch und rechnerisch hat sich der Ausbildungsstellenmarkt in der jüngsten Vergangenheit zu Gunsten der Bewerber verändert. Zwischen den Städten und Landkreisen in der Metropolregion gibt es bei all diesen Indikatoren allerdings erhebliche Unterschiede und damit auch unterschiedliche Bedingungen bezogen auf die Deckung des Fachkräftebedarfs.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die Größenordnung des Fachkräftebedarfs der Betriebe in der Metropolregion Nürnberg nur wenig von Bayern, Westdeutschland und Deutschland unterscheidet. Allerdings war die Nichtbesetzungsquote von Fachkräftenstellen in der Metropolregion höher als in den anderen Regionen. Dies deutet auf größere Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs in der Metropolregion Nürnberg hin.

Betriebliche Ausbildung ist für Betriebe eine Möglichkeit Fachkräfte zu rekrutieren. In der Metropolregion waren überdurchschnittlich viele Betriebe ausbildungsberechtigt, jedoch konnten Ausbildungsstellen häufiger als in Bayern, Westdeutschland oder Deutschland insgesamt nicht besetzt werden. Auch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in der Metropolregion lagen niedriger als in den anderen Regionen. In der betrieblichen Ausbildung und in der betrieblichen Weiterbildung könnten also noch Potenziale liegen, die Problematik von Fachkräftebedarfen und Fachkräfteengpässen in der Metropolregion zu verringern.

Die Metropolregion Nürnberg könnte gute Voraussetzungen bieten, die in Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftebedarf regional vorhandenen Ideen und Strategien transparent zu machen und zu bündeln oder auch innovative Ansätze zu unterstützen. Unter dem Dach der Metropolregion könnten von Städten und Landkreisen regionsspezifische Wege beschritten werden, um den Herausforderungen zu begegnen und die Chancen der überregionalen Zusammenarbeit zu nutzen.

Abstract

The demand for skilled personnel, vocational education and further training in the metropolitan region Nuremberg

For almost 10 years the demand for skilled personnel and its scarcity has been discussed. This report focuses on the demand for both skilled personnel and initial education and further training activities of firms in the metropolitan region Nuremberg (MRN). The analysis is based on the data of the IAB Establishment Panel Survey.

Overall the MRN is hit by a decline of the population and increasingly ageing labour force. However, during the last few years the labour market exhibited a positive development. There has been an increase in total employment and a decrease in unemployment. The MR Nuremberg is characterized by a high proportion of employees in the production sector with a completed vocational training. In the MRN the proportion of apprentices is relatively high and the apprenticeship labour market has changed in favour of applicants. Furthermore, huge differences are observed between urban and rural areas within the MRN concerning the demand for skilled personnel, in turn leading to differences in the conditions to fill vacancies.

The data of the IAB Establishment Panel Survey show that the extent of demand for skilled personnel in the MRN is comparable with Bavaria, West Germany and Germany. But in the MRN the proportion of unfilled vacancies is larger than in other regions. This indicates that the establishments in the MRN face greater challenges to match the demand for skilled personnel.

Vocational education and training can be regarded as an opportunity of establishments to recruit skilled personnel. In the MRN the number of firms which fulfil the legal requirements for vocational education and training is higher than the German average. However, apprenticeship places offered by establishments in the MRN were less often filled compared with those in Bavaria, West Germany or Germany. And, there were less further training activities in the MRN. Hence, this might be a chance for the establishments in the MRN to extend these activities in order to reduce the lack of skilled personnel in future.

The MRN should communicate potential ideas and strategies transparently in order to bundle and to assist innovative approaches. Under the umbrella of the MRN, urban and rural districts could adopt region-specific strategies to overcome challenges and to use opportunities for inter-regional cooperation.

1 Einleitung

Seit der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 befindet sich die deutsche Wirtschaft in einem Aufwärtstrend. Die Zahl der Erwerbstätigen ist jährlich gestiegen und die Zahl der Arbeitslosen lag im Jahr 2013 deutlich niedriger als vor vier Jahren. Gleichzeitig bestimmt das Thema Fachkräftebedarf immer mehr die politische und wissenschaftliche Diskussion. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird seit einigen Jahren verstärkt auf einen drohenden Fachkräftemangel hingewiesen. Auch wenn bislang nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann, so lassen sich dennoch Engpasssituationen in einigen Branchen, Regionen und Berufsgruppen feststellen. Aufgrund der Aktualität dieses Themas widmete sich das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), im Jahr 2013 schwerpunktmäßig dem Thema Fachkräftebedarf und den damit zusammenhängenden Stellenbesetzungsproblemen (vgl. auch Bechmann et al. 2014). Da insbesondere die betriebliche Aus- und Weiterbildung wichtige Eckpfeiler für die Sicherung der Fachkräftebasis im Betrieb bilden, befasst sich dieser Bericht auch mit diesen beiden Themenblöcken, zu denen die Betriebe ebenfalls eingehend befragt wurden. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf die Problematik unbesetzter Fachkräfte- und Ausbildungsstellen eingegangen.

Im Fokus dieses Berichts stehen die Ergebnisse für die Metropolregion Nürnberg. Metropolregionen haben in den letzten Jahren nicht nur bei wissenschaftlichen und planungspolitischen Diskussionen, sondern auch bei regionalen Betrachtungen immer mehr an Bedeutung gewonnen, da sie im Gegensatz zu den rein administrativ abgegrenzten Bundesländern mehr oder weniger stark verflochtene Agglomerationsräume um Kernstädte darstellen. Innerhalb von Metropolregionen sollen Aktivitäten gebündelt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und nach außen unter der Marke „Metropolregion“ auftreten und für die Region werben zu können.

Diese Studie entstand im Rahmen einer Anfrage, die von der Metropolregion Nürnberg an das IAB herangetragen wurde. Die Ergebnisse wurden am 2. Oktober 2014 in Nürnberg auf der Jahreskonferenz der Allianz pro Fachkräfte vorgestellt. Auf dieser Konferenz trafen sich Vertreter von Institutionen, Kommunen und Unternehmen für einen Wissensaustausch und Ideentransfer über das Thema Fachkräftesicherung in der Metropolregion Nürnberg. Neben diversen Fachvorträgen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten fanden zehn Workshops zur Entwicklung von Ideen zur Fachkräftesicherung in der Metropolregion Nürnberg statt.

2 Datengrundlage

Ein großer Teil dieses Berichts beruht auf Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche bundesweite Befragung von rund 16.000 Betrieben, die von TNS Infratest Deutschland GmbH hauptsächlich in persönlich-mündlichen Interviews durchgeführt wird. Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf das Befragungsjahr 2013 und sind repräsentativ für die gut

2,1 Mio. Betriebe mit 28,9 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland zum 30.06.2012 (vgl. Tabelle 1). Ins Leben gerufen wurde die Befragung im Jahr 1993 in Westdeutschland und 1996 auf Ostdeutschland ausgeweitet. Aufgrund des Interesses an dieser umfangreichen Datengrundlage, die zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen Auskunft geben kann und damit weit über die amtliche Statistik hinausgeht, haben sich mittlerweile nahezu alle Bundesländer durch Kofinanzierungen ihrer Wirtschafts-, Sozial- oder Arbeitsministerien am IAB-Betriebspanel beteiligt. Damit wird ermöglicht, dass Auswertungen nicht nur auf Bundesebene und für West- und Ostdeutschland möglich sind, sondern darüber hinaus auch auf Ebene der Bundesländer.

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche die Summe aller Meldungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch die Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger¹ enthält, wird zu einer Betriebsdatei aggregiert, aus der die Stichprobe für das IAB-Betriebspanel zum 30.06. eines jeden Jahres gezogen wird. Um die unterschiedliche Betriebsgrößen- und Branchenstruktur in Deutschland möglichst exakt abzubilden, erfolgt die Stichprobenziehung anhand einer Matrix mit zehn Betriebsgrößenklassen und 19 Branchengruppen² nach dem Prinzip der optimalen Schichtung separat für alle Bundesländer, auf die wiederum die Hochrechnung betriebs- und beschäftigtenproportional erfolgt (vgl. Bellmann/Kölling 1997).

Die in dieser Studie untersuchte regionale Einheit der Metropolregion Nürnberg erforderte die Berechnung eigener Hochrechnungsfaktoren, da die Metropolregion nicht identisch mit einem Bundesland ist. Die Hochrechnungsfaktoren für die Metropolregion wurden auf Basis der gleichen Datengrundlage gebildet wie die Hochrechnungsfaktoren für die Bundesländer.

¹ Das IAB-Betriebspanel enthält nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und schließt private Haushalte und exterritoriale Organisationen aus. Die Zahl der im IAB-Betriebspanel erfassten Beschäftigten ist daher geringer als in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamts.

² In der Vergangenheit gab es wiederholt Änderungen der Wirtschaftszweigklassifikationen, so dass sich Zahl und Zuschnitt der Branchengruppen früherer Jahre zum Teil von der aktuellen Einteilung unterscheiden.

Tabelle 1
Datengrundlage und Fallzahlen

	Zahl der Betriebe lt. BA-Betriebsdatei am 30.06.2012 gerundet	Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lt. BA-Betriebsdatei am 30.06.2012 gerundet	Zahl der befragten Betriebe im IAB-Betriebspanel 2013
Metropolregion Nürnberg	93.000	1.312.000	379
Bayern	355.000	4.827.000	1.130
Westdeutschland	1.680.000	23.458.000	9.589
Deutschland	2.117.000	28.921.000	15.725

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2012 und IAB-Betriebspanel 2013; eigene Zusammenstellung.

3 Metropolregionen in Deutschland

Metropolregionen haben in den vergangenen Jahren national und international in der wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Diskussion zunehmend an Bedeutung gewonnen. In Deutschland nehmen die Metropolregionen in der Raumordnungspolitik eine besondere Rolle ein. So hat bereits 1995 die Ministerkonferenz für Raumordnung sechs „Europäische Metropolregionen“ ausgewiesen. 1997 wurde der Kreis der Metropolregionen auf sieben und 2005 auf insgesamt elf Metropolregionen erweitert (vgl. Blotevogel 2005: 642). 2006 wurden die Leitbilder und Handlungsstrategien von der Ministerkonferenz für Raumordnung verabschiedet, die in den Landes- und Regionalplanungen umgesetzt werden. Seit diesem Zeitpunkt werden zentrale Ergebnisse aus der „Laufenden Raumbbeobachtung“ des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung für alle elf Metropolregionen in zweijährigem Turnus unter dem Titel „Regionales Monitoring“ veröffentlicht (vgl. Pütz/Lutter 2009: 2 f.). Seit 2001 haben sich die Metropolregionen im Initiativkreis Europäischer Metropolregionen in Deutschland organisiert.

Zentrale Funktionen der Metropolregionen sind die Entscheidungs- und Kontrollfunktion, Innovations- und Wettbewerbsfunktion, die Gateway-Funktion sowie die Symbolfunktion (vgl. Blotevogel 2005: 644 f.; ARL 2007: 6). Durch den Zusammenschluss zu Metropolregionen versuchen Stadt- und Landkreise ihre Aktivitäten und Agglomerations- und Spezialisierungsvorteile zu bündeln, um ihre gemeinsame wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und die Attraktivität der Region mit einer gemeinsamen Außendarstellung, z. B. für Investoren oder den Tourismus, zu erhöhen. Metropolregionen bilden sich im Wesentlichen eigenverantwortlich und ihre Abgrenzungen können sich verändern, wenn sich Regionen den Metropolregionen anschließen oder den Verbund wieder verlassen.

3.1 Räumliche Abgrenzung der Metropolregionen im Jahr 2012

Die in dieser Studie zugrundeliegende kreisscharfe Abgrenzung der Metropolregionen bezieht sich analog zur Datengrundlage des IAB-Betriebspanels auf das Jahr 2012, hier zum Stichtag 01.05.2012 (vgl. Karte 1).³ Die Metropolregionen basieren auf dem Gebietsstand der Stadt- und Landkreise zum 31.12.2010. Diese räumliche Abgrenzung wird herangezogen, um die zumeist auf Kreisebene vorhandenen Daten für Analysen nutzen zu können, auch wenn die tatsächliche Abgrenzung einzelner Metropolregionen unter Umständen bei einzelnen Gemeinden abweichen kann (vgl. Pütz/Lutter 2009: 4).

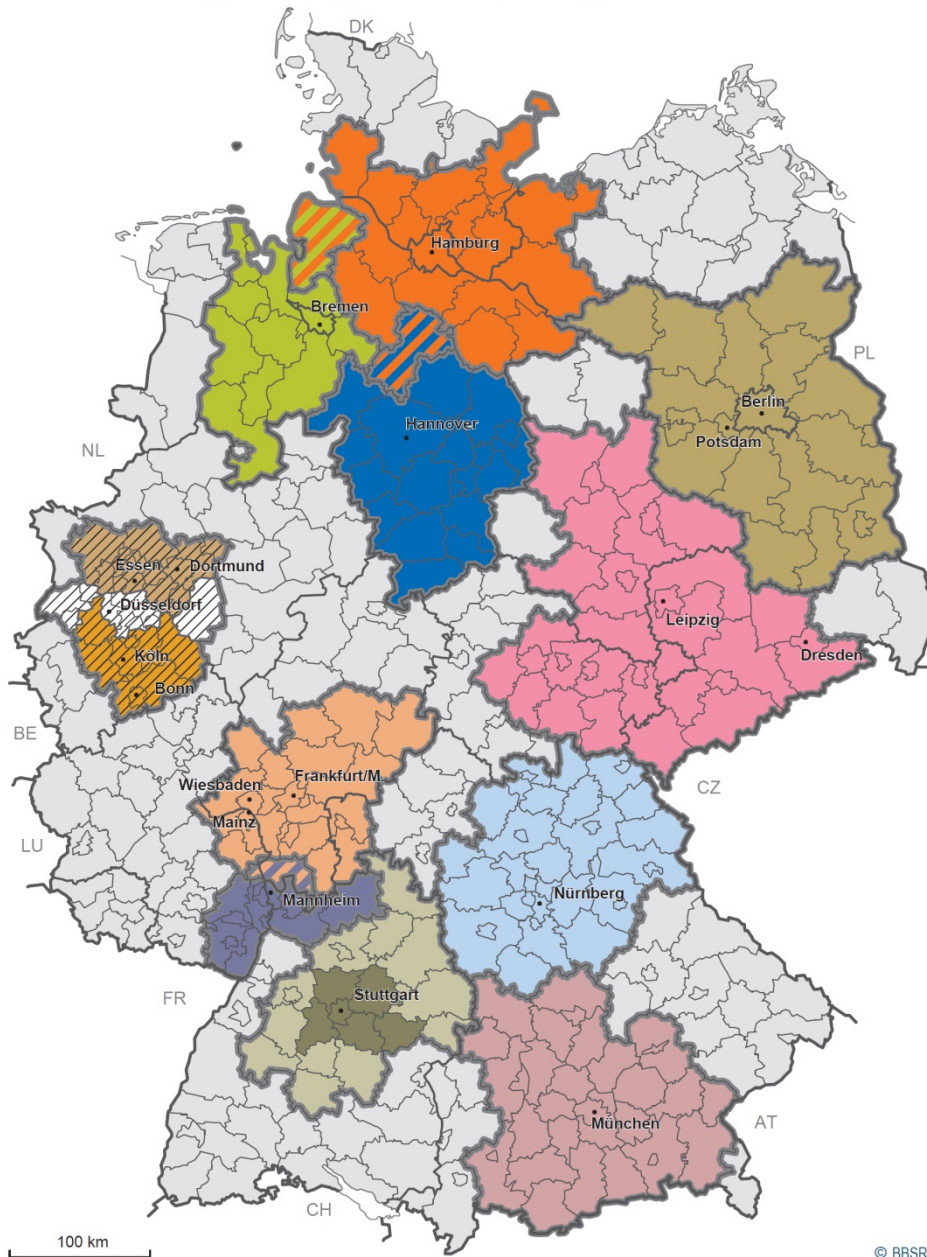
Da es sich bei den Metropolregionen um freiwillige Kooperationen von Regionen rund um stark verdichtete Kernstädte handelt, unterscheiden sich diese Raumeinheiten von den rein administrativen abgegrenzten Bundesländern bzw. Regierungsbezirken auf der einen Seite und den funktional abgegrenzten Arbeitsmarktregionen oder Raumordnungsregionen auf der anderen Seite. Zudem überlappen sich einige Metropolregionen, wie z. B. die Metropolregion Hamburg mit der Metropolregion Bremen-Oldenburg und der Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen-Wolfsburg oder die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main mit der Metropolregion Rhein-Neckar.

Seit dem Stichtag 01.05.2012 haben sich die Zuschnitte einiger Metropolregionen durch das Ausscheiden oder den Beitritt von Regionen leicht verändert. So wurde beispielsweise der thüringische Landkreis Sonneberg am 01.10.2013 assoziiertes Mitglied und am 02.04.2014 neues Mitglied der Metropolregion Nürnberg. Nach der Metropolregion Hamburg, zu der seit dem 01.05.2012 auch die Stadt Wismar und die zwei Landkreise Ludwigslust und Nordwestmecklenburg in Mecklenburg-Vorpommern sowie die Städte Lübeck und Neumünster und der Landkreis Ostholstein zählen, ist dies die zweite Metropolregion, die west- und ostdeutsche Landesanteile umfasst. Zum 31.12.2013 sind zudem die kreisfreien Städte Dresden und Magdeburg aus der Metropolregion Mitteldeutschland ausgetreten, was in der hier zugrundeliegenden Abgrenzung nicht berücksichtigt ist.

³ Die Zuordnung der Kreise zu Metropolregionen 2012 wurde uns freundlicherweise von Thomas Pütz vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) zur Verfügung gestellt.

**Karte 1
Die deutschen Metropolregionen 2012**

Abgrenzung der Metropolregionen 2012



© BBSR Bonn 2012

Datenbasis: Angaben des Initiativkreis Europäi
Metropolregionen in Deutschland IKM
Geometrische Grundlage: BKG, Kreise, 31.12.:

Europäische Metropolregionen in Deutschland, Stichtag 01.05.2012

- | | | |
|--|--|---|
| Hauptstadtregion
Berlin-Brandenburg | Metropolregion Hamburg | Metropolregion Rhein-Neckar |
| Metropolregion Bremen-Oldenburg
im Nordwesten | Metropolregion Hannover Braunschweig
Göttingen Wolfsburg | Europäische Metropolregion Rhein-Ruhr
dar. <i>Metropole Ruhr</i>
dar. <i>Metropolregion Köln/Bonn</i> |
| Metropolregion Frankfurt/Rhein/Main | Europäische Metropolregion München | Metropolregion Nürnberg |
| Metropolregion Mitteldeutschland | Metropolregion Stuttgart
dar. <i>Verband Region Stuttgart</i> | |

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

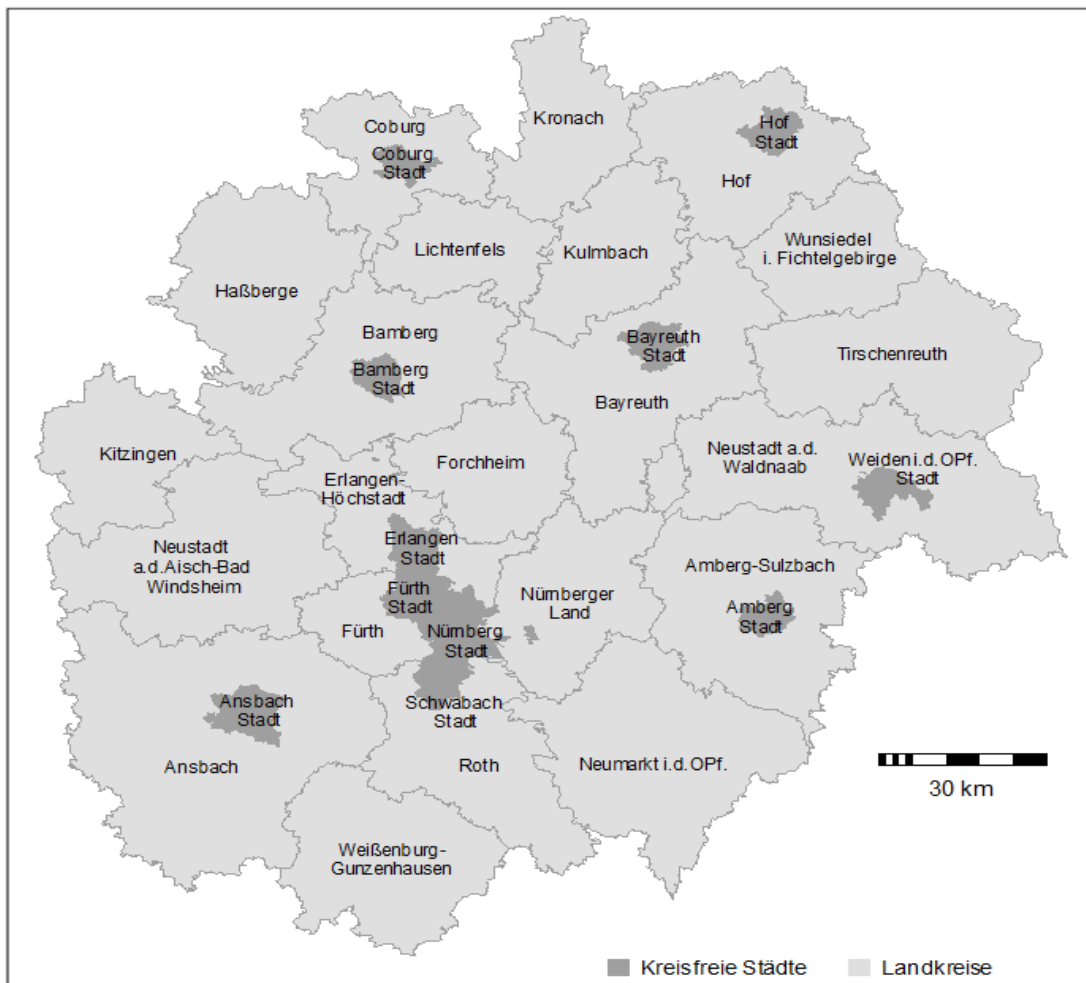
3.2 Die Metropolregion Nürnberg

Die Europäische Metropolregion Nürnberg hat sich im Jahr 2005 offiziell konstituiert, nachdem sich bereits Anfang der 1990er Jahre die vier Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach mit ihren vier umliegenden Landkreisen Nürnberger Land, Roth, Fürth und Erlangen-Höchstadt in loser Kooperation regelmäßig getroffen hatten, um regionale Themen und gemeinsame Aktivitäten zu besprechen und miteinander abzustimmen. Die Gründung des Marketingvereins „Region Nürnberg e.V.“, der einen Großteil der Kernregion der heutigen Metropolregion Nürnberg umfasste, folgte dann im Jahr 1996 (vgl. Grotheer 2012: 67). 2007 wurden für die Metropolregion fünf strategische Ziele formuliert: 1.) Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe, 2.) Stärkung des Binnentourismus, Gewinnung auswärtiger Touristen, 3.) Ausbau des Verkehrsverbundes Großraum Nürnberg, 4.) Gemeinsame Clusterpolitik mit besonderer Berücksichtigung der Kompetenzen der ländlichen Teilräume der Metropolregion und 5.) Ausbau der Gateway-Funktionen (vgl. Grotheer 2012: 69). Aktuell hat sich die Metropolregion Nürnberg an der Vision „Heimat für Kreative“ ausgerichtet und folgt den fünf strategischen Zielsetzungen: 1.) Stärke durch Polyzentralität, 2.) beispielhafte Willkommenskultur, 3.) familienfreundlichste Metropolregion, 4.) Top in zukunftsweisenden Kompetenzfeldern und 5.) effiziente Infrastruktur für Menschen, Güter, Informationen (vgl. Metropolregion Nürnberg 2014).

Für diesen Bericht wird die Gebietsabgrenzung der Metropolregion Nürnberg im Jahr 2012 verwendet (vgl. Karte 2). Im Jahr 2012 umfasste die Metropolregion Nürnberg eine Fläche von 21.349 km² mit 3,45 Mio. Einwohnern⁴ in 11 Stadt- und 22 Landkreisen.

⁴ Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht in der Regel die grammatikalisch männliche Form verwendet.

Karte 2
Die kreisfreien Städte und Landkreise der Metropolregion Nürnberg
(Stand 2012)



Quelle: eigene Darstellung.

Im Folgenden werden einige Daten präsentiert, die wichtige Indikatoren zur Charakterisierung des Arbeitsmarkts der Metropolregion darstellen und in Zusammenhang mit den Themen Fachkräftebedarf bzw. Aus- und Weiterbildung von Bedeutung sind.

3.2.1 Siedlungs- und Bevölkerungsstruktur

Mit 161 Einwohnern pro km² weist die Metropolregion Nürnberg die geringste Bevölkerungsdichte im Vergleich zu den zehn anderen Metropolregionen auf. Von den zehn anderen Metropolregionen hebt sie sich durch einen hohen Anteil der Bevölkerung in peripheren Räumen ab (46 Prozent). In den anderen Metropolregionen – mit Ausnahme der Metropolregion Mitteldeutschland – wohnt (deutlich) weniger als ein Drittel der Bevölkerung in peripheren Räumen, während die klare Bevölkerungsmehrheit in zentralen Räumen zu Hause ist (vgl. BBSR 2012: 14). In dieser Bevölkerungsverteilung spiegelt sich wider, dass die Metropolregion zwar mit dem Ballungsraum um das Städtedreieck Nürnberg-Fürth-Erlangen in Mittelfranken den zweitgrößten Ballungsraum in Bayern nach München beheimatet, sie aber weniger durch diesen Ballungsraum geprägt wird als andere Metropolregionen.

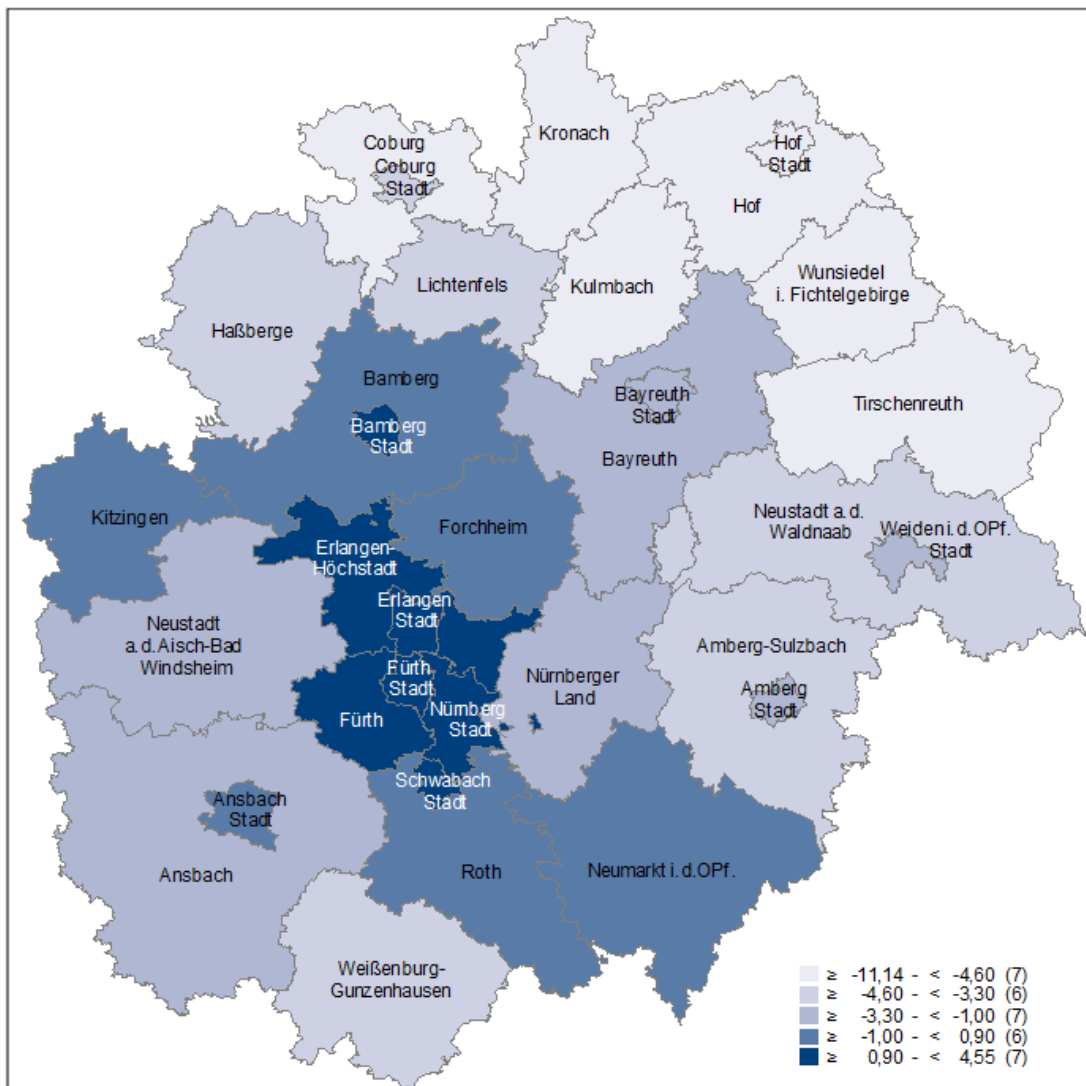
In Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftebedarf ist die demografische Entwicklung einer Region von Bedeutung. Generell lassen sich die Prognosen zur demografischen Entwicklung Deutschlands dahingehend zusammenfassen, dass von einem Rückgang der Bevölkerungszahl und einer Alterung der Bevölkerung ausgegangen wird. Aufgrund dieser Entwicklungen wird erwartet, dass das Erwerbspersonenpotenzial zurückgeht, wodurch sich Fachkräfteengpässe ergeben bzw. verschärfen könnten. Allerdings können diese demografischen Entwicklungen regional variieren und Regionen können sich auch darin unterscheiden, inwieweit diese Entwicklungen bereits in der Vergangenheit zu beobachten sind (vgl. Brücker et. al 2013).

Solche Unterschiede finden sich auch innerhalb der Metropolregion Nürnberg. Insgesamt lag die Einwohnerzahl in der Metropolregion im Jahr 2011 um 1,3 Prozent niedriger als im Jahr 2001. In Bayern und Westdeutschland ist die Bevölkerungszahl in diesem Zeitraum noch gestiegen. In Deutschland insgesamt ist sie wie in der Metropolregion zurückgegangen, allerdings in einem geringeren Umfang. Innerhalb der Metropolregion verlief die Bevölkerungsentwicklung aber sehr unterschiedlich. Insbesondere der Ballungsraum Nürnberg-Fürth-Erlangen konnte im Zeitraum von 2001 bis 2011 durch Zuzüge noch Bevölkerungszuwächse von bis zu 4,5 Prozent verzeichnen und auch die Regionen Bamberg, Forchheim sowie Neumarkt verbuchten zumindest einen leichten Zuwachs. Dagegen ging die Bevölkerungszahl in den anderen Regionen der Metropolregion zurück. Besonders betroffen waren Regionen im Norden und Nordosten der Metropolregion an der ehemaligen innerdeutschen Grenze und an der Grenze zu Tschechien. Am stärksten fiel der Rückgang mit 11,1 Prozent im Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge aus (vgl. Karte 3 und Tabelle A 1).⁵

⁵ Für die Berechnung der Bevölkerungsentwicklung in den Jahren 2001 bis 2011 wurden Daten aus der Genesis-Online Datenbank des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung und des Statistischen Bundesamtes verwendet. Aus diesen Datenbanken stammen auch die Daten für das Jahr 2012. Für den Vergleich der Jahre 2001 und 2011 wurden für das Jahr 2011 die Bevölkerungszahlen verwendet, die auf der Bevölkerungsfortschreibung der Volkszählung 1987 beruhen, da für die Jahre vor 2011 nur Daten auf dieser Basis vorliegen. Die Daten für das Jahr 2012 sowie die Prognose der Bevölkerungsentwicklung 2012 bis 2032 beruhen auf den Daten, die nach der Durchführung des Zensus 2011 ermittelt wurden.

Karte 3 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg

Veränderung 2011 zu 2001 in Prozent



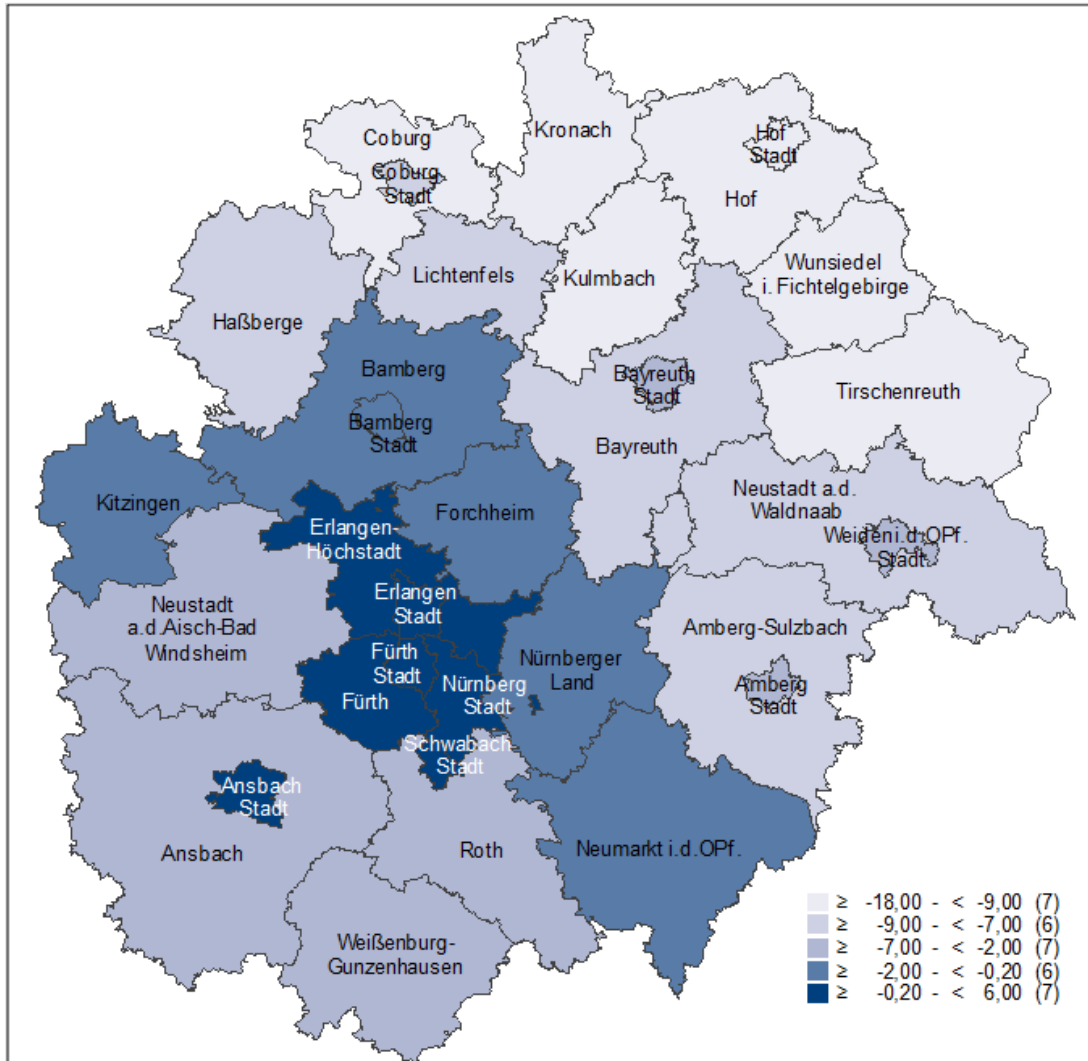
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014) und Genesis-Online; eigene Berechnungen und eigene Darstellung.

Nach der Bevölkerungsprognose des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung (BayLfStaD) für die Jahre 2012 bis 2032 ist davon auszugehen, dass sich in der Metropolregion Nürnberg der Trend einer rückläufigen Bevölkerungszahl in Zukunft fortsetzen wird. Für die Metropolregion insgesamt ergibt sich in der Prognose der Bevölkerungsentwicklung für die Jahre 2012 bis 2032 ein Minus von 2,7 Prozent (vgl. BayLfStaD 2014). Ein Bevölkerungsanstieg wird nur für den engeren Bereich des Ballungsraums Mittelfranken erwartet. Am deutlichsten fällt der Anstieg für die Städte Nürnberg und Fürth sowie den Landkreis Fürth aus mit jeweils sechs Prozent. Für alle Regionen außerhalb des Ballungsraums errechnet sich in der Prognose dagegen ein Bevölkerungsverlust. Besonders deutlich sind wiederum die Kreise im Nordosten der Metropolregion betroffen, wo schon die Vergangenheit durch einen Bevölkerungsrückgang gekennzeichnet war. Der gravierendste Rück-

gang ergibt sich in der Prognose für Wunsiedel im Fichtelgebirge mit 18 Prozent (vgl. Karte 4 und Tabelle A 1).

Karte 4
Prognose der Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg

Veränderung 2032 zu 2012 in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014); eigene Berechnungen und eigene Darstellung.

Die unterschiedliche Entwicklung der Bevölkerungszahl schlägt sich auch in der Entwicklung der Altersstruktur der Regionen nieder (vgl. BayLfStaD 2014). So liegt der Altenquotient, das heißt der Anteil der Personen, die 65 Jahre oder älter sind, an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren, laut der Prognose im Jahr 2032 in allen Teilen der Metropolregion höher als 2012. Besonders hoch fällt der Altenquotient dabei für die Regionen aus, für die ein relativ starker Bevölkerungsrückgang erwartet wird. Beispielsweise errechnet sich für Wunsiedel ein Altenquotient von 70,1 und für den Landkreis Hof von 68,2. Am anderen Ende des Spektrums finden sich die Städte Erlangen und Nürnberg mit Altenquotienten von 38 bzw. 39. Gleichzeitig wird für viele der Landkreise der Metropolregion ein Rückgang des Jugendquotienten erwartet. Bei diesem wird das Verhältnis der unter 20-Jährigen zu den

20- bis 64-Jährigen ausgewiesen. Allerdings fallen bei diesem Indikator die Unterschiede zwischen den Regionen erheblich kleiner aus als beim Altenquotient (vgl. Tabelle A 2).⁶

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Bevölkerungsprognose, dass die Folgen der demografischen Entwicklung innerhalb der Metropolregion Nürnberg unterschiedlich stark ausfallen können. Die ländlichen Regionen und der Nordosten der Metropolregion könnten durch die Bevölkerungsverluste und die relativ ungünstige Altersstruktur der Bevölkerung vor besondere Herausforderungen bezüglich ihrer Fachkräfterekrutierung gestellt werden.

3.2.2 Beschäftigung

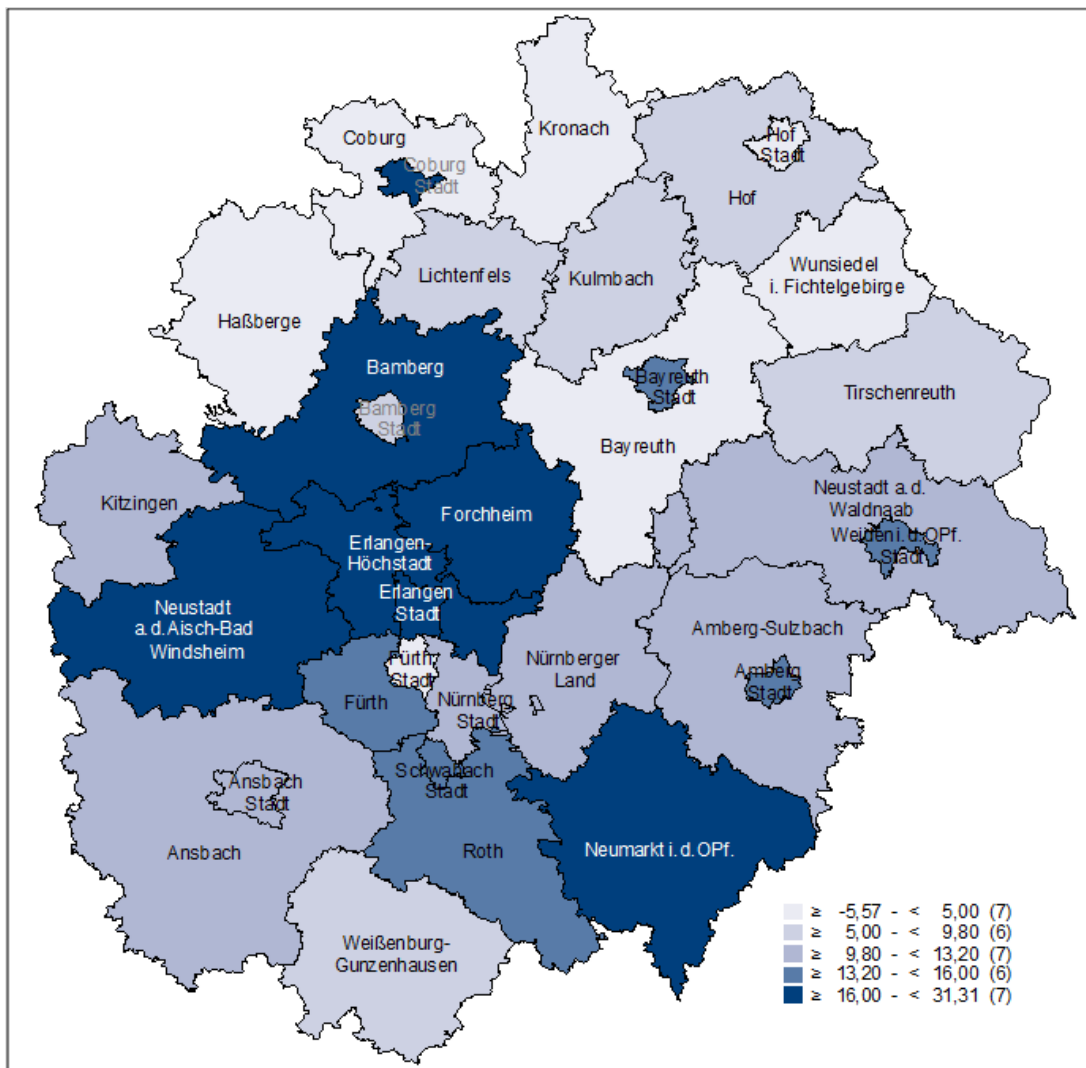
In der Metropolregion Nürnberg waren am 30.06.2013 insgesamt 1,34 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind 11,2 Prozent mehr als im Jahr 2003. Damit entwickelte sich die Beschäftigung⁷ in der Metropolregion günstiger als in Deutschland insgesamt (+10 Prozent) und Westdeutschland (+10,7 Prozent), blieb aber ein Stück weit hinter der gesamt-bayerischen Entwicklung zurück (+14,5 Prozent). Innerhalb der Metropolregion verlief in den meisten Teilregionen die Beschäftigungsentwicklung positiv, nur vier Regionen verzeichneten 2013 weniger Beschäftigte als 2003. Die Spannweite, in der sich das Beschäftigungswachstum bewegte, war allerdings sehr groß. Im Landkreis Bamberg gab es 2013 gut 30 Prozent mehr Beschäftigte als 2003 und im Landkreis Erlangen-Höchstadt etwas mehr als 28 Prozent. In anderen Regionen, wie z. B. den Kreisen Bayreuth, Haßberge, Wunsiedel sowie der Stadt Hof, fiel das Beschäftigungswachstum deutlich geringer aus bzw. die Beschäftigung stagnierte in etwa auf dem Niveau des Jahres 2003. Darüber hinaus verzeichneten die Stadt Fürth sowie die Kreise Coburg und Kronach sogar einen merklichen Beschäftigungsabbau (vgl. Karte 5 und Tabelle A 3).

⁶ Die Berechnung des Alten- und Jugendquotienten für die Metropolregion insgesamt war leider nicht möglich, da in der Genesis-Online Datenbank des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung die Quotienten zwar für Kreise zur Verfügung stehen, aber nicht für die Metropolregion ausgewiesen werden.

⁷ Die Begriffe Beschäftigung und Beschäftigte in diesem Absatz beziehen sich immer auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die in diesem Absatz auch die Datengrundlage darstellt.

Karte 5 Beschäftigungsentwicklung in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg

Veränderung 2013 zu 2003 in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und eigene Darstellung.

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Metropolregion Nürnberg ist durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten im mittleren Qualifikationssegment, also mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, gekennzeichnet. Mit einem Anteil von 63,6 Prozent lag der Wert für die Metropolregion im Jahr 2013 höher als in Bayern (60,4 Prozent), Westdeutschland (58,7 Prozent) und in Deutschland (59,6 Prozent). Etwas überdurchschnittlich war auch der Anteil derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 12,7 Prozent (Bayern: 12 Prozent; Westdeutschland 12,4 Prozent; Deutschland: 11,3 Prozent). Unterdurchschnittlich war dagegen der Akademikeranteil. In der Metropolregion verfügten 10,5 Prozent der Beschäftigten über einen akademischen Abschluss, in Bayern waren es 12,6 Prozent, in Westdeutschland 12,2 Prozent und in Deutschland 12,5 Prozent. Zwar erreicht die Stadt Erlangen mit einem Akademikeranteil von fast 30 Prozent auch im deutschlandweiten Vergleich einen Spitzenwert und einige Städte sowie der Kreis Erlangen-Höchstadt erreichen zumindest zweistellige Werte, aber in weiten

Teilen der Metropolregion werden nur relativ wenige Hochqualifizierte beschäftigt (vgl. Tabelle A 4). In der Qualifikationsstruktur der Metropolregion spiegelt sich wider, dass die Metropolregion Nürnberg vergleichsweise stark von eher ländlichen Regionen geprägt ist, in denen Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationssegment stark vertreten sind. Dies dürfte wiederum damit zusammenhängen, dass in den ländlichen Regionen das Produzierende Gewerbe einen relativ hohen Stellenwert innehat (vgl. Tabelle A 5).

Insgesamt waren in der Metropolregion Nürnberg im Jahr 2013 gut 37 Prozent der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe tätig. In Bayern (33,7 Prozent), Westdeutschland (30,6 Prozent) und Deutschland (29,6 Prozent) lagen die Anteile des Produzierenden Gewerbes niedriger. Dementsprechend war der Beschäftigtenanteil im Dienstleistungssektor in der Metropolregion mit etwa 62 Prozent im Vergleich zu Bayern (65,8 Prozent), Westdeutschland (68,8 Prozent) und Deutschland (69,6 Prozent) unterdurchschnittlich. Hinter diesem Ergebnis steht die relativ große Bedeutung der Landkreise und ländlichen Regionen in der Metropolregion. Dort ist das Produzierende Gewerbe deutlich stärker vertreten als in den Städten. In einem Teil der Landkreise waren annähernd oder sogar mehr als 50 Prozent der Beschäftigten im sekundären Sektor tätig, während in den Städten der Dienstleistungssektor klar überwog. In der Spitze erreichte der Beschäftigtenanteil des tertiären Sektors in der Stadt Weiden und in der Stadt Nürnberg um die 78 Prozent (vgl. Tabelle A 5).⁸

Hinsichtlich der Betriebsgrößenstruktur unterscheidet sich die Metropolregion Nürnberg kaum von Bayern, Westdeutschland oder Deutschland insgesamt. Kleine Betriebe machen den mit Abstand größten Teil der Betriebsstätten aus. Allerdings entfallen ca. 60 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2013 auf mittlere und große Betriebe. Zwischen den Städten und Landkreisen der Metropolregionen finden sich auch bei diesem Indikator deutliche Unterschiede. Insgesamt zeigen sich strukturelle Unterschiede zwischen Landkreisen und Städten: In den Landkreisen finden sich in der Regel höhere Anteile Beschäftigter in kleineren und mittleren Betrieben als in den Städten und in den Städten höhere Anteile Beschäftigter in großen Betrieben als in den Landkreisen. In den Kreisen Fürth, Bayreuth und Forchheim waren beispielsweise mehr als ein Viertel der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tätig. In der Stadt Erlangen arbeiteten dagegen nur knapp acht Prozent der Beschäftigten in solch kleinen Betrieben und auch in den meisten anderen Städten lag der Anteil bei nicht einmal 15 Prozent. Demgegenüber waren in der Stadt Erlangen 65 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten tätig. In den meisten anderen Städten der Metropolregion liegt der Anteil der Beschäftigten in den großen Betrieben zumindest in einer Größenordnung von 35 bis 47 Prozent (vgl. Tabelle A 6).

⁸ Die Zusammenfassung der Beschäftigten nach Sektoren erfolgte für diesen Bericht auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige 08. Der Primäre Sektor besteht aus dem Wirtschaftsabschnitt A, der Sekundäre Sektor (Produzierendes Gewerbe) aus den Wirtschaftsabschnitten B–F und der Tertiäre Sektor aus den Wirtschaftsabschnitten G–U.

3.2.3 Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2013 waren in der Metropolregion Nürnberg durchschnittlich 85.000 Arbeitslose registriert. Im Vergleich mit dem Jahr 2003 war das ein Rückgang um fast 45 Prozent. Damit hat sich die Arbeitslosenzahl in der Metropolregion günstiger entwickelt als in Bayern (-40,9 Prozent), Westdeutschland (-24,4 Prozent) und Deutschland (-32,6 Prozent). In einigen Teilen der Metropolregion lag die Zahl der Arbeitslosen sogar um etwa 60 Prozent niedriger als vor zehn Jahren. Den stärksten Rückgang verzeichnete Wunsiedel mit einem Rückgang um 60,6 Prozent. Relativ gering war der Rückgang in den Städten des Ballungsraums in Mittelfranken sowie in der Stadt Weiden mit einem Minus in der Größenordnung von 28 bis 35 Prozent. Insgesamt ist die Zahl der Arbeitslosen in der Metropolregion – wie in Deutschland insgesamt – also deutlich zurückgegangen (vgl. Tabelle A 7).

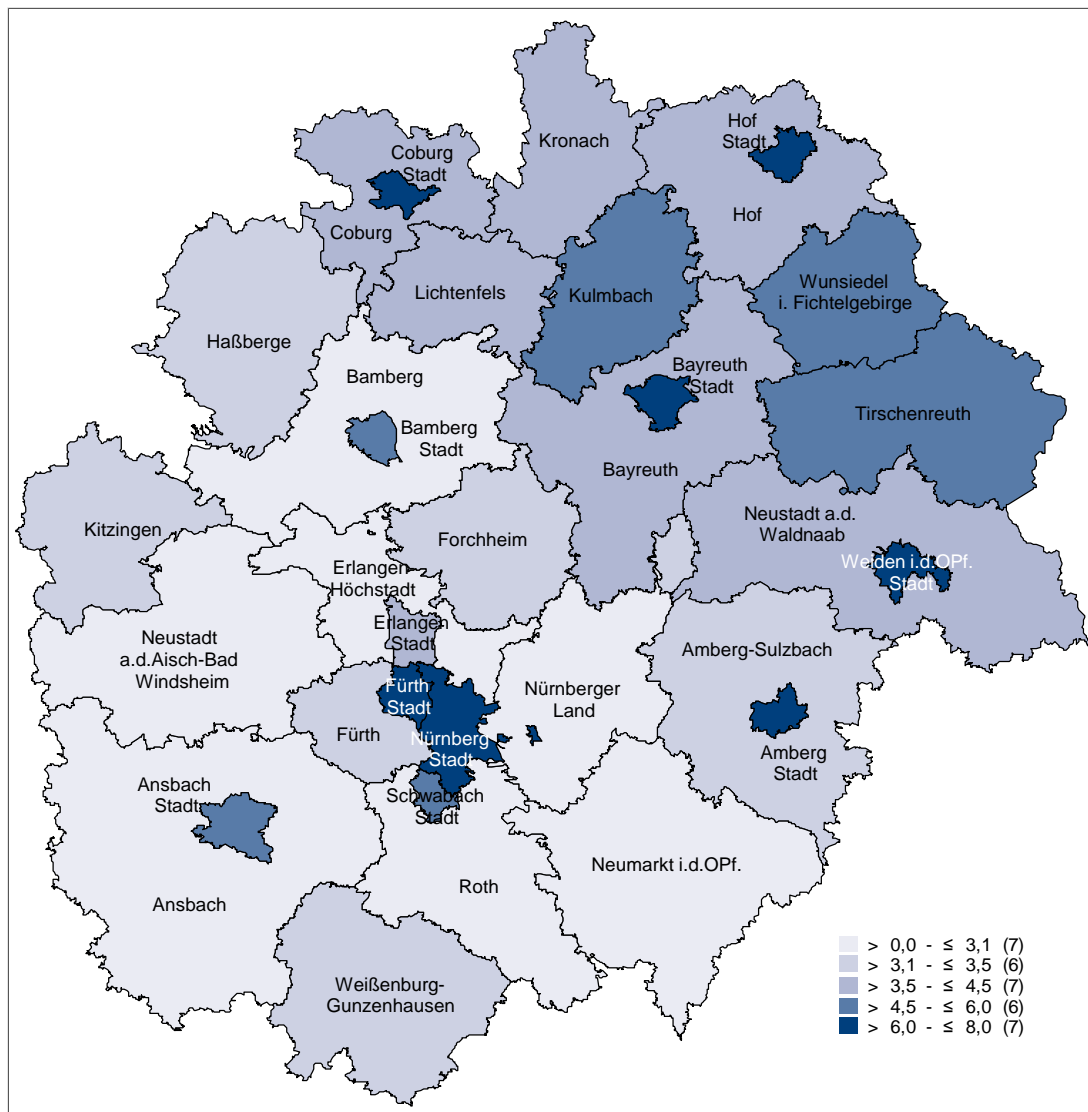
Dies hat sich auch auf die Arbeitslosenquote⁹ ausgewirkt. Im Jahr 2013 lag die Arbeitslosenquote für die Metropolregion bei 4,5 Prozent. Damit erreichte die Metropolregion einen Wert der niedriger war als die Quote für Deutschland (6,9 Prozent) und Westdeutschland (6,0 Prozent), allerdings nicht so niedrig wie der bayerische Wert von 3,8 Prozent. Im Vergleich mit dem Jahr 2003 hat sich die Arbeitslosenquote in der Metropolregion um vier Prozentpunkte verringert und ist damit stärker zurückgegangen als in den anderen Regionen (vgl. Tabelle A 7).

Innerhalb der Metropolregion ist die Spannweite der Arbeitslosenquoten wiederum beachtlich (vgl. Karte 6). Am oberen Ende fanden sich Arbeitslosenquoten von 7,8 Prozent in der Stadt Nürnberg und etwa sieben Prozent in den Städten Weiden, Fürth und Hof. Die geringsten Arbeitslosenquoten lagen dagegen bei deutlich weniger als drei Prozent: In den Landkreisen Erlangen-Höchstadt und Neumarkt betrug die Arbeitslosenquote 2,4 Prozent. Generell sind es vor allem die Städte der Metropolregion, die relativ hohe Arbeitslosenquoten aufweisen, während in den Landkreisen die Arbeitslosenquoten tendenziell niedriger ausfallen. Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Vergleich der Jahre 2013 und 2003 zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Teilregionen der Metropolregion Nürnberg. Einen vergleichsweise starken Rückgang der Arbeitslosenquote weisen fast alle Kreise und Städte im Nordosten der Metropolregion auf. Am deutlichsten sank die Arbeitslosenquote in Wunsiedel und in der Stadt Hof mit einem Rückgang von 7,1 zw. 7,6 Prozentpunkten. In Kitzingen ging die Arbeitslosenquote dagegen nur um 2,1 Prozentpunkte zurück und auch in anderen Regionen lag die Differenz bei weniger als drei Prozentpunkten (vgl. Tabelle A 7). Der starke Rückgang der Arbeitslosenquoten und zum Teil auch der Arbeitslosenzahl in einigen der Regionen im Nordosten der Metropolregion, die bei der Bevölkerungs- und der Beschäftigungsentwicklung vergleichsweise schlecht abschneiden, dürfte allerdings auch dadurch zustande kom-

⁹ Die Arbeitslosenquote bezieht sich hier und im Folgenden auf alle zivilen Erwerbspersonen.

men, dass aus diesen Regionen relativ viele Menschen abwandern, um in anderen Regionen einer Beschäftigung nachzugehen.

Karte 6
Arbeitslosenquote in den kreisfreien Städten und den Landkreisen der Metropolregion Nürnberg im Jahresdurchschnitt 2013



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen und eigene Darstellung.

4 Fachkräftebedarf und Stellenbesetzung

Die positive konjunkturelle Entwicklung der vergangenen Jahre führte zu Beschäftigungszuwächsen und zum Abbau der Arbeitslosigkeit. So ist die Erwerbstätigkeit in Deutschland von 41 Mio. Personen im Jahresdurchschnitt 2010 auf 42,6 Mio. Personen im Jahr 2014 gestiegen und die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum von 3,2 Mio. Personen auf 2,9 Mio. Personen gesunken (vgl. Fuchs et al. 2014: 10). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Arbeitskräftenachfrage und der hohen Zahl an Personalneueinstellungen wider. Der Beschäftigungsaufbau fand zum größten Teil in Westdeutschland statt. Im Jahr 2013 wurden von insgesamt 4,9 Mio. Neueinstellungen in Deutschland 4,1 Mio. von Betrieben und Verwaltungen in

Westdeutschland getätigt. Die Neueinstellungen dienen zum überwiegenden Teil der Deckung des längerfristigen Personalbedarfs (vgl. Brenzel et al. 2014: 2 f.).

Auch wenn nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann, so zeigen sich dennoch in bestimmten Regionen, Branchen und Berufsgruppen Engpassituationen (Bundesagentur für Arbeit 2013: 5 ff.). Beispielsweise besteht im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Wirtschaftlichen Dienstleistungen ein hoher Personalbedarf. Und auch regional unterscheidet sich der Fachkräftebedarf¹⁰ zum Teil erheblich. Städte mit ihren eng verflochtenen Umlandregionen profitierten in den letzten Jahren vom Zuzug vieler Personen und konnten auf eine relativ große Auswahl an Fachkräften zurückgreifen. Peripher gelegene Regionen waren stärker von der Abwanderung qualifizierter Fachkräfte betroffen. Während sich die meisten Analysen zum regionalen Fachkräftebedarf auf Bundesländer beziehen (vgl. Dummert et al. 2014: 45 ff.; Bundesagentur für Arbeit 2013: 6 ff.), werden die Ergebnisse in diesem Bericht für die Metropolregion Nürnberg ausgewiesen.

4.1 Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Um ihren Fachkräftebedarf zu decken, stehen Betrieben verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, zum Beispiel die Ausbildung und die Weiterbildung von Mitarbeitern. Darüber hinaus wird gerade in jüngster Zeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland besonders intensiv diskutiert. Auch die Aktivierung und die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter wird in diesem Zusammenhang zukünftig immer mehr an Bedeutung gewinnen.

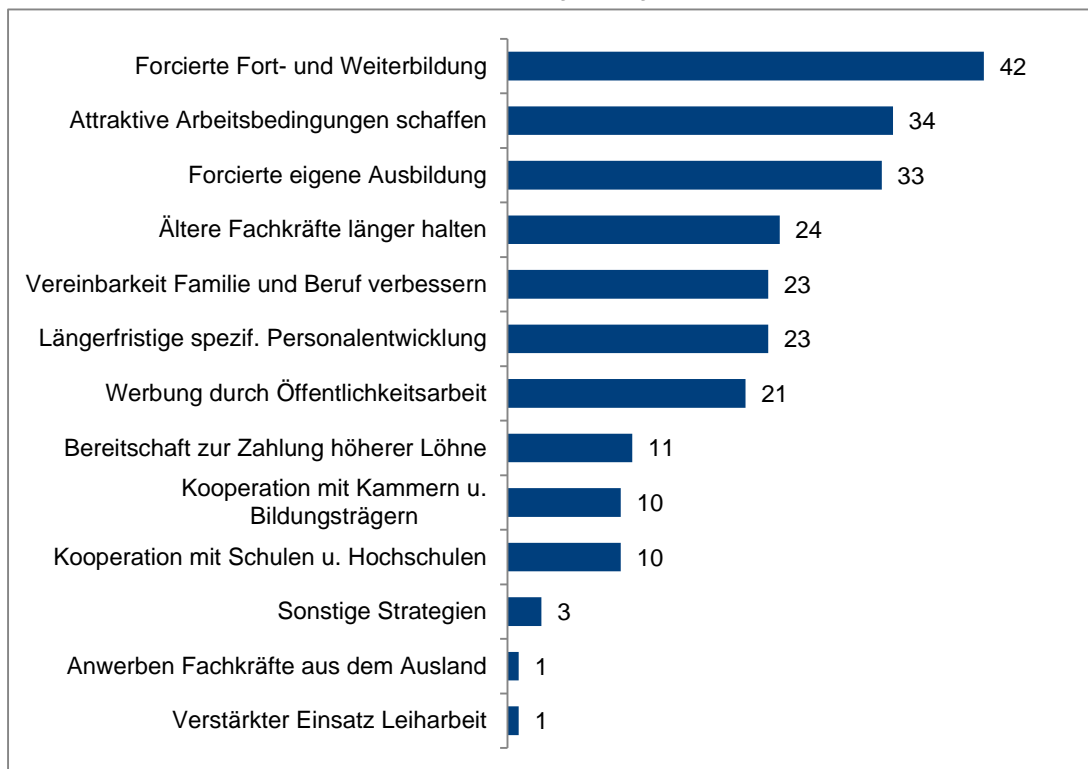
Bereits im Jahr 2011 wurden Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels danach gefragt, welche Bedeutung unterschiedliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs für sie haben.¹¹ Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere der Fort- und Weiterbildung, aber auch der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen sowie der betrieblichen Ausbildung von vielen Betrieben eine hohe Bedeutung zuerkannt wurde. Ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten, erachtete noch knapp ein Viertel der Betriebe für wichtig, das Rekrutieren ausländischer Fachkräfte oder der verstärkte Einsatz von Leiharbeit spielte dagegen für die Betriebe so gut wie keine Rolle (vgl. Abbildung 1).

¹⁰ Als Fachkräfte werden im Folgenden Beschäftigte bezeichnet, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern.

¹¹ Die genaue Fragestellung 2011 lautete: Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Als Antwortmöglichkeiten standen die Kategorien „Bedeutung hoch“, „Bedeutung gering“ und „keine Bedeutung“ zur Verfügung.

Abbildung 1 Strategien zur Sicherung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland im Jahr 2011

Anteil der Betriebe, die für eine der folgenden Strategien die Antwortkategorie „hohe Bedeutung“ nannten, an allen Betrieben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, Bechmann et al. (2012: 70); eigene Darstellung.

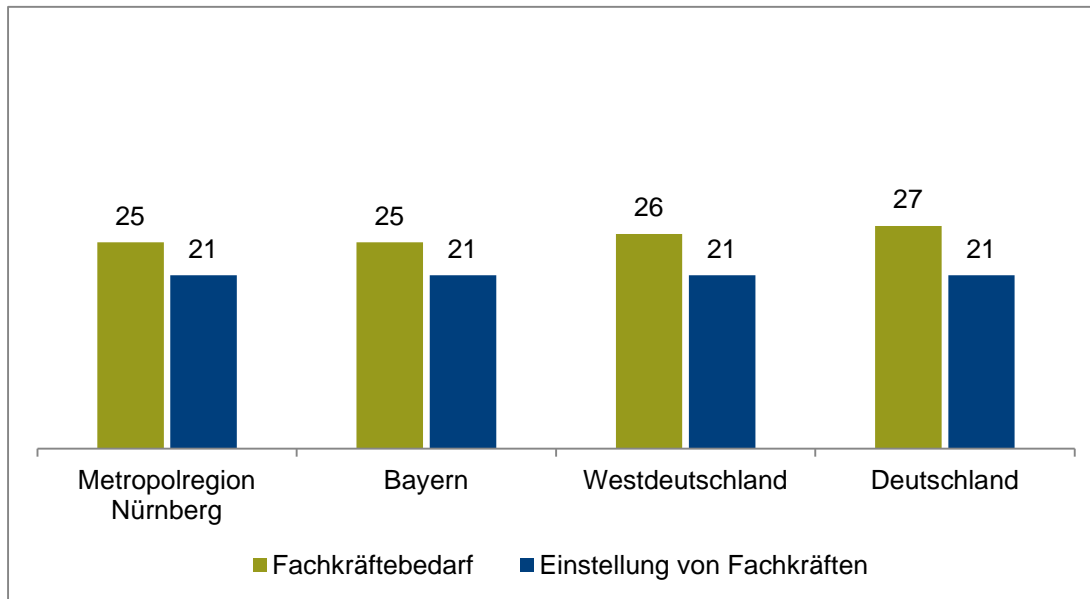
Im Folgenden wird der Fokus dieser Studie auf den Fachkräftebedarf und die Stellenbesetzungsprobleme gelegt, die den Schwerpunkt in der Betriebsbefragung des Jahres 2013 bildeten. Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Ergebnisse wird in diesem Zusammenhang anschließend die betriebliche Aus- und Weiterbildung diskutiert.

4.2 Fachkräftebedarf

Die Betriebsbefragung des Jahres 2013 zeigt, dass in Deutschland 27 Prozent der Betriebe, d. h. rund 546.000 der insgesamt 2,078 Mio. Betriebe, Bedarf an Fachkräften hatten. Fachkräftebedarf bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Betriebe eine Fachkraft suchten, unabhängig davon, ob sie die Stelle tatsächlich besetzen konnten oder nicht. In der Metropolregion Nürnberg – und auch in Bayern – lag der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf bei einem Viertel und damit etwas unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Hochgerechnet entsprach dies rund 23.000 Betrieben in der Metropolregion Nürnberg, die im 1. Halbjahr 2013 Bedarf an Fachkräften hatten. Mindestens eine Fachkraft eingestellt haben sowohl in der Metropolregion als auch in Bayern, Westdeutschland und Deutschland 21 Prozent der Betriebe (vgl. Abbildung 2). In der Metropolregion entsprach dies knapp 19.000 Betrieben bzw. knapp 44.000 neu eingestellten Fachkräften.

Abbildung 2 Betriebe mit Fachkräftebedarf und Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im 1. Halbjahr 2013

Anteil an allen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Bei den Einstellungen von Fachkräften lag der Anteil der Einstellungen, die eine Berufsausbildung erfordern, in der Metropolregion Nürnberg im Jahr 2013 mit 86 Prozent drei Prozentpunkte über dem bayerischen und gesamtdeutschen Wert. Der Anteil der Einstellungen, die einen Hochschulabschluss erfordern, lag im Umkehrschluss in der Metropolregion Nürnberg niedriger. In absoluten Zahlen entsprach dies in der Metropolregion Nürnberg im 1. Halbjahr 2013 hochgerechnet knapp 38.000 Einstellungen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, und 6.000 Einstellungen, für die ein Hochschulabschluss erforderlich war. Der im Vergleich mit den anderen Regionen höhere Anteil der Einstellungen von Fachkräften mit Berufsausbildung in der Metropolregion deutet wiederum auf die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Fachkräften aus dem mittleren Qualifikationssegment für die Metropolregion hin (vgl. auch Bellmann/Schwengler/Kaiser 2010 und Abschnitt 3.2.2).

4.3 Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften

Im Jahr 2013 berichteten die Betriebe, dass sie bei einem nicht unerheblichen Teil von Neueinstellungen mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu kämpfen hatten. Bei einem guten Fünftel der Neueinstellungen gab es aus Sicht der Betriebe zu wenige geeignete Bewerber und/oder Probleme bezüglich der fachlichen Qualifikation der Bewerber (Brenzel et al. 2014: 5).

Warum Betrieben die Einstellung von Fachkräften Probleme bereitet, wurde auch schon im Rahmen des IAB-Betriebspanels im Jahr 2011 erhoben. Die Ergebnisse dürften auch für das Jahr 2013 Gültigkeit besitzen. Dabei nannten drei Viertel aller Betriebe als Grund für die erwarteten Probleme bei der Besetzung von Fachkräfte-

stellen zu wenige Bewerber für das gesuchte Berufsbild. Gut jeder zweite Betrieb beklagte die schwer zu findenden spezifischen Zusatzqualifikationen. Zu hohe Lohnforderungen der Bewerber und wenig attraktive Arbeitsbedingungen führten rund 30 Prozent aller Betriebe als Grund an und jeder fünfte Betrieb nannte den Standort als nicht attraktiv genug für die Bewerber. Ein schlechtes Image der zu besetzenden Stellen und andere Aspekte spielten demgegenüber eher eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3

Gründe für erwartete Probleme bei der Neubesetzung oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen in Deutschland im Jahr 2011

Anteil der Betriebe an Betrieben, die mit zukünftigem Fachkräftebedarf rechnen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

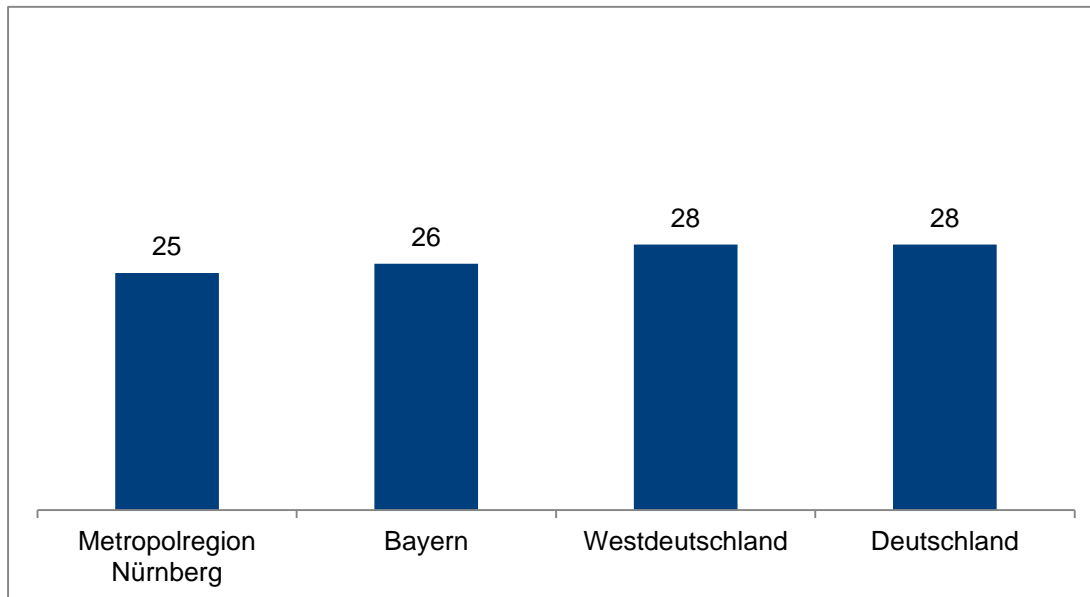


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, Bechmann et al. 2012: 68; eigene Darstellung.

Vor die Alternative gestellt, die offenen Stellen nicht besetzen zu können, sind Betriebe bei Stellenbesetzungsproblemen oftmals bereit Kompromisse bei Neueinstellungen von Fachkräften einzugehen. In der Metropolregion Nürnberg gaben in der Betriebspanel Befragung 2013 25 Prozent der Betriebe, die neue Fachkräfte eingestellt hatten, an, dass sie dabei auch Kompromisse machten. In Bayern lag der Anteil einen Prozentpunkt höher und in Westdeutschland und Deutschland fiel der Anteil mit 28 Prozent noch etwas größer aus (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 Betriebe mit Kompromissen bei der Einstellung von Fachkräften im 1. Halbjahr 2013

Anteil an den Betrieben mit Einstellungen von Fachkräften in Prozent



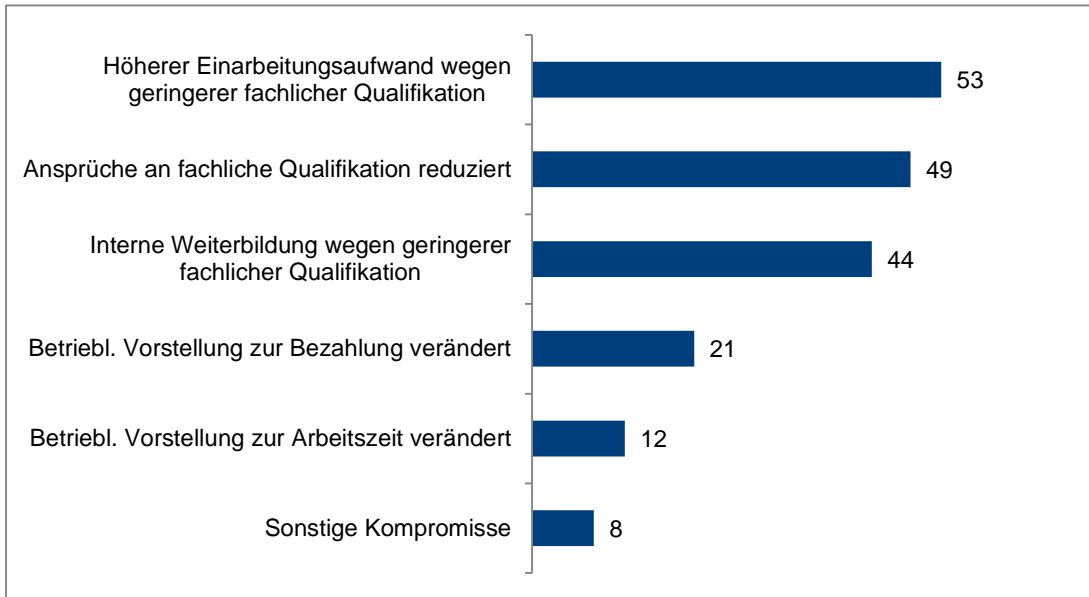
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Mit dem IAB-Betriebspanel 2013 wurde auch erhoben, welche Art von Kompromissen die Betriebe bei der Neueinstellung von Fachkräften eingingen. Dabei erklärte mehr als die Hälfte der Betriebe, dass sie einen höheren Einarbeitungsaufwand aufgrund zu geringer fachlicher Qualifikationen der eingestellten Fachkräfte hatte. Knapp jeder zweite Betrieb musste die Ansprüche an die fachliche Qualifikation reduzieren. Des Weiteren gaben 44 Prozent der Betriebe an, dass sie die eingestellten Fachkräfte aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation intern weiterbilden mussten. Lediglich jeder fünfte Betrieb ging einen Kompromiss hinsichtlich seiner Vorstellungen zur Bezahlung ein und jeder achte hinsichtlich der Arbeitszeit (Abbildung 5).

Abbildung 5

Art der Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Deutschland im Jahr 2013

Anteil der Betriebe, die einen Kompromiss eingingen, an allen Betrieben, die mindestens eine Fachkraft eingestellt haben, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

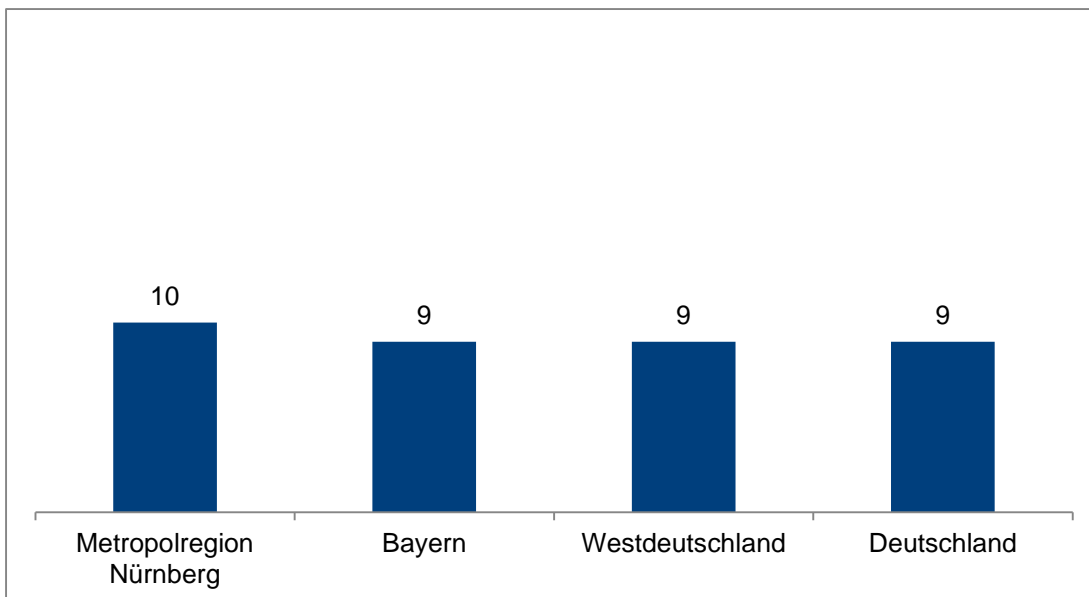
4.4 Unbesetzte Fachkräftestellen

Auch wenn ein Teil aller Betriebe bei der Stellenbesetzung zu Kompromissen bereit ist, ist es dennoch nicht immer möglich, alle Stellen mit geeignet qualifizierten Personen zu besetzen. Immerhin gab jeder zehnte Betrieb in der Metropolregion an, Fachkräftestellen nicht besetzen zu können. In Bayern, Westdeutschland und Deutschland waren es mit neun Prozent kaum weniger (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6

Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2013

Anteil an allen Betrieben mit Fachkräftebedarf in Prozent

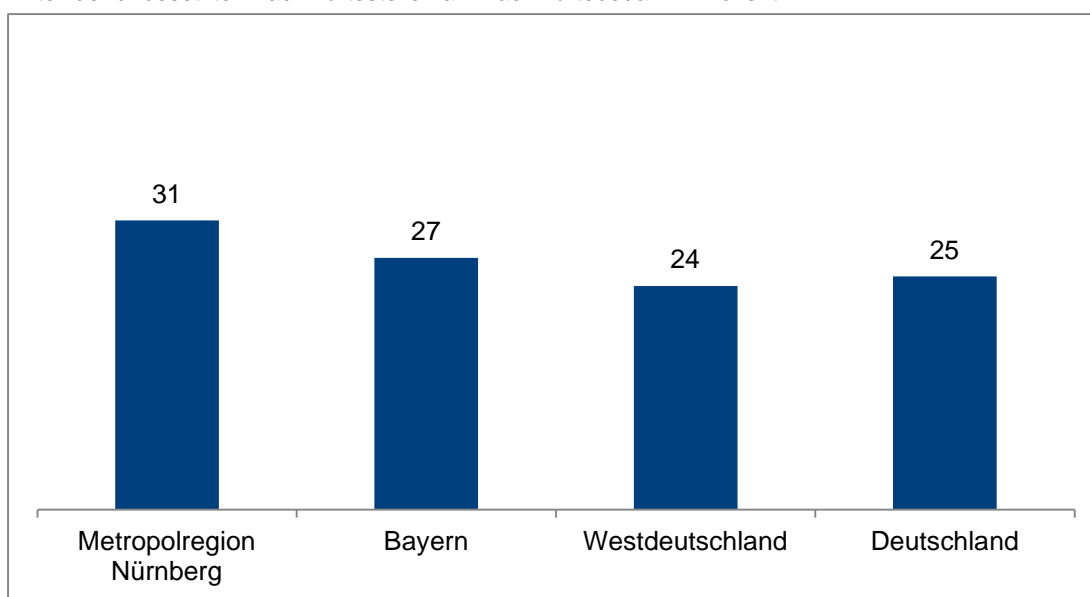


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Auffällig ist jedoch der überdurchschnittlich hohe Wert bei der Nichtbesetzungsquote in der Metropolregion Nürnberg. Die Nichtbesetzungsquote ist der Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen, die Betriebe besetzen wollten. Während in Deutschland und Westdeutschland ein Viertel bzw. knapp ein Viertel aller Fachkräftestellen unbesetzt blieb, waren es in der Metropolregion Nürnberg 31 Prozent, d. h. rund 19.000 Fachkräftestellen. Die Nichtbesetzungsquote für Bayern lag bei 27 Prozent und damit zwischen dem Wert für die Metropolregion und den Werten für Westdeutschland und Deutschland (Abbildung 7).

Abbildung 7
Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2013

Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen am Fachkräftebedarf in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Anhand des IAB-Betriebspanels wird auch ausgewertet, wie hoch die Nichtbesetzungsquote in einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen ist. Branchenbezogen fällt in Deutschland die Nichtbesetzungsquote in den „Unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ am höchsten aus (34 Prozent), gefolgt vom Baugewerbe mit 33 Prozent. Das Verarbeitende Gewerbe liegt mit 19 Prozent unter dem Durchschnitt, in der Öffentlichen Verwaltung konnten nur sechs Prozent der Fachkräftestellen nicht besetzt werden (vgl. Bechmann et al. 2014: 42). Die Ergebnisse der Analysen für Bayern zeigen ein etwas anderes Bild. Hier war es das Produzierende Gewerbe – allerdings inklusive des Baugewerbes –, das mit 31 Prozent eine im Vergleich zum bayerischen Durchschnitt überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote bei Fachkräften aufwies. Der Dienstleistungsbereich lag dagegen mit 27 Prozent im bayerischen Durchschnitt (vgl. Kistler et al. 2014b: 35). Unter der Annahme, dass sich die Metropolregion Nürnberg hinsichtlich der branchenspezifischen Besetzungsprobleme nicht von Bayern unterscheidet, könnte daher die nochmals höhere Bedeutung des Produzierenden Gewerbes in der Metropolregion im Vergleich zu Bayern einen Beitrag zur Erklärung der hohen Nichtbesetzungsquote liefern. Bei den Betriebsgrößenklassen waren es sowohl in Deutschland als auch

in Bayern die kleineren Betriebe, die größere Stellenbesetzungsprobleme hatten (vgl. Bechmann et al. 2014: 46; Kistler et al. 2014b: 35). Hinsichtlich der Bedeutung von solchen Betrieben unterscheidet sich die Metropolregion von Bayern allerdings eher dadurch, dass diese in der Metropolregion etwas geringer ausfällt. Insofern kann aus der Betriebsgrößenstruktur zunächst keine Erklärung für die höhere Nichtbesetzungsquote der Metropolregion abgeleitet werden.¹²

5 Betriebliche Berufsausbildung

Laut den Befragungsergebnissen des IAB-Betriebspanels sehen die Betriebe die eigene betriebliche Berufsausbildung als eine wichtige Säule zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (vgl. Abschnitt 4.1). Mit der Ausbildung von Mitarbeitern im eigenen Unternehmen können fachliche Qualifikationen passgenau vermittelt werden, die nach Ansicht vieler Betriebe den Bewerbern bei der Einstellung fehlen (vgl. Abschnitt 4.3).

Im Jahr 2013 betrug der Anteil der Auszubildenden an Beschäftigten in der Metropolregion Nürnberg 5,2 Prozent. Damit lag die Auszubildendenquote in der Metropolregion etwas höher als in Bayern und Westdeutschland (jeweils 4,9 Prozent) und Deutschland (4,6 Prozent). In der Metropolregion variierte die Auszubildendenquote zwischen 3,5 Prozent in der Stadt Erlangen und 7,8 Prozent in der Stadt Schwabach. Eine offensichtliche regionale Struktur, wie etwa Unterschiede zwischen Stadt und Land, ist nicht erkennbar (vgl. Tabelle A 8).

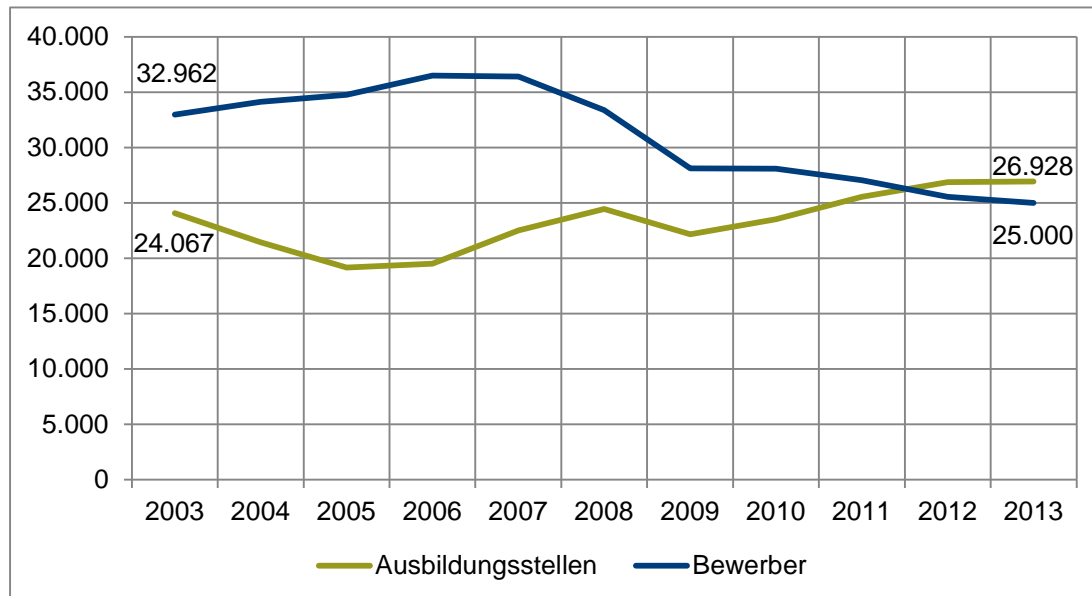
Die Situation am Ausbildungsstellenmarkt hat sich in der jüngsten Vergangenheit verändert. Sowohl 2012 als auch 2013 lag in der Metropolregion Nürnberg die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen höher als die Zahl der gemeldeten Bewerber für Ausbildungsstellen. Dies ist das Ergebnis eines seit einigen Jahren zu beobachtenden Trends rückläufiger Bewerberzahlen und einer steigenden Zahl gemeldeter Ausbildungsstellen (vgl. Abbildung 8).¹³

¹² Hier wie auch im Folgenden ist zu berücksichtigen, dass die Hinweise auf mögliche Erklärungen für Unterschiede zwischen der Metropolregion und den anderen Regionen nur auf Schlussfolgerungen aus den deskriptiven Auswertungen beruhen.

¹³ Bei den Daten zu Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerbern ist zu berücksichtigen, dass für einige Städte und Kreise für manche Jahre aus statistischen Gründen bzw. wegen der Umstellung der Statistik in Zusammenhang mit der Einführung des SGB II und der zugelassenen kommunalen Träger keine oder unvollständige Daten vorliegen. Dies sollte sich allerdings nicht auf die im Folgenden thematisierten Trends in der Entwicklung der Zahlen zu gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerbern auswirken (siehe auch fehlende Werte in Tabelle A 9).

Abbildung 8 Gemeldete Ausbildungsstellen und gemeldete Bewerber in der Metropolregion Nürnberg in den Jahren 2003 bis 2013

Bei der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber jeweils im September eines Jahres



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

In Bayern ist dieser Trend noch stärker ausgeprägt als in der Metropolregion, während in Westdeutschland und Deutschland die Zahl der gemeldeten Bewerber nach wie vor noch etwas größer ist als die der Ausbildungsstellen: Im Jahr 2013 kamen in der Metropolregion Nürnberg rechnerisch auf 100 Bewerber 108 Ausbildungsstellen, in Bayern waren es sogar 119. In Westdeutschland und Deutschland lag das Verhältnis dagegen bei 90 Stellen je 100 Bewerber. Im Jahr 2003 stellte sich die Situation noch deutlich anders dar. In der Metropolregion kamen auf 100 Bewerber 73 Stellen, in Bayern waren es 94 und in Westdeutschland und Deutschland waren es 85 bzw. 76 (vgl. Tabelle A 9).

Für die Regionen innerhalb der Metropolregion lässt sich festhalten, dass im Jahr 2013 die Zahl der Bewerber fast überall niedriger lag als im Jahr 2003. Nachdem die Bewerberzahl bis in die Jahre 2006 oder 2007 in vielen Teilen der Metropolregion noch stieg, setzte danach in den meisten Städten und Kreisen ein Rückgang ein. Im Vergleich der Jahre 2003 und 2013 reicht der Rückgang von knapp 55 Prozent in der Stadt Amberg bis zu einem Plus von gut drei Prozent im Landkreis Fürth. Bei der Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ist das Bild im Vergleich der Jahre 2013 und 2003 uneinheitlich. In einem Teil der Städte und Kreise der Metropolregion waren 2003 mehr Stellen gemeldet als 2013, aber es gibt auch eine Reihe von Städten und Kreisen mit weniger gemeldeten Ausbildungsstellen. In der jüngeren Vergangenheit zeichnet sich allerdings in vielen Teilen der Metropolregion ein Trend zu mehr gemeldeten Stellen ab (vgl. Tabelle A 9).

Auch wenn die Daten der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerber den Ausbildungsstellenmarkt nicht vollständig abbilden,

lassen sie doch den Schluss zu, dass sich einerseits die Lage am Ausbildungsmarkt für die Bewerber rein rechnerisch verbessert hat, während die Besetzung von Ausbildungsplätzen für die Betriebe allein durch die rückläufige Zahl der Bewerber in den letzten Jahren schwieriger geworden ist. Ein maßgeblicher Faktor für die rückläufigen Bewerberzahlen in Bayern und in der Metropolregion dürfte sein, dass sich das Bildungsverhalten der Jugendlichen in den letzten Jahren geändert hat. Während immer mehr Schüler die Schule mit der allgemeinen Hochschulreife abgeschlossen haben, ist vor allem die Zahl der Schulabsolventen mit einem erfolgreichen Abschluss der Haupt- bzw. Mittelschule zurückgegangen. Damit wurde die Gruppe, die in der Vergangenheit das Gros der Bewerber um Ausbildungsplätze stellte, zunehmend kleiner. Zudem erreichte die Absolventenzahl insgesamt im Jahr 2008 einen Höhepunkt, bevor sie in den Folgejahren – mit der Ausnahme des Jahres 2011 in dem der doppelte Abiturjahrgang die Schulen verließ – zurückging (vgl. BayStmBKWK 2014: 22 ff.). Gerade für die Metropolregion Nürnberg, in der die Berufsausbildung eine vergleichsweise bedeutende Rolle spielt, kann sich aus diesen Entwicklungen eine große Herausforderung ergeben.

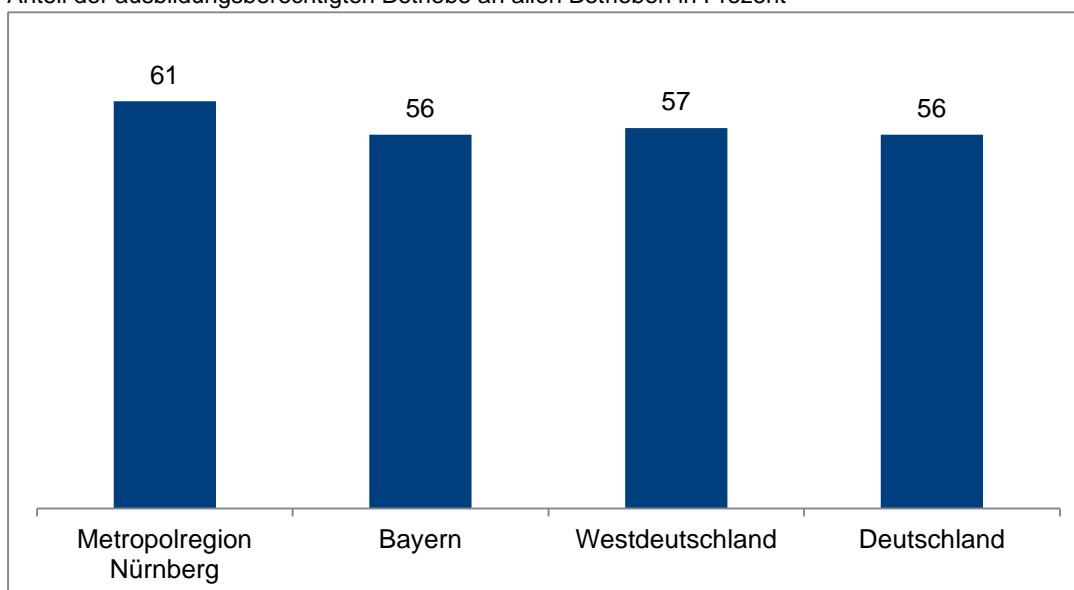
Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die Metropolregion Nürnberg hinsichtlich ihrer Ausbildungsaktivitäten aufgestellt ist, und es wird auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen eingegangen.

5.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität

In der Metropolregion Nürnberg sind überdurchschnittlich viele Betriebe ausbildungsberechtigt. Hierzu zählen Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung entweder alleine oder im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen erfüllen. Dies war 2013 bei 61 Prozent der Betriebe in der Metropolregion der Fall, in den Vergleichsregionen lag der Anteil bei 56 bis 57 Prozent (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9
Ausbildungsberechtigte Betriebe im Jahr 2013

Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe an allen Betrieben in Prozent

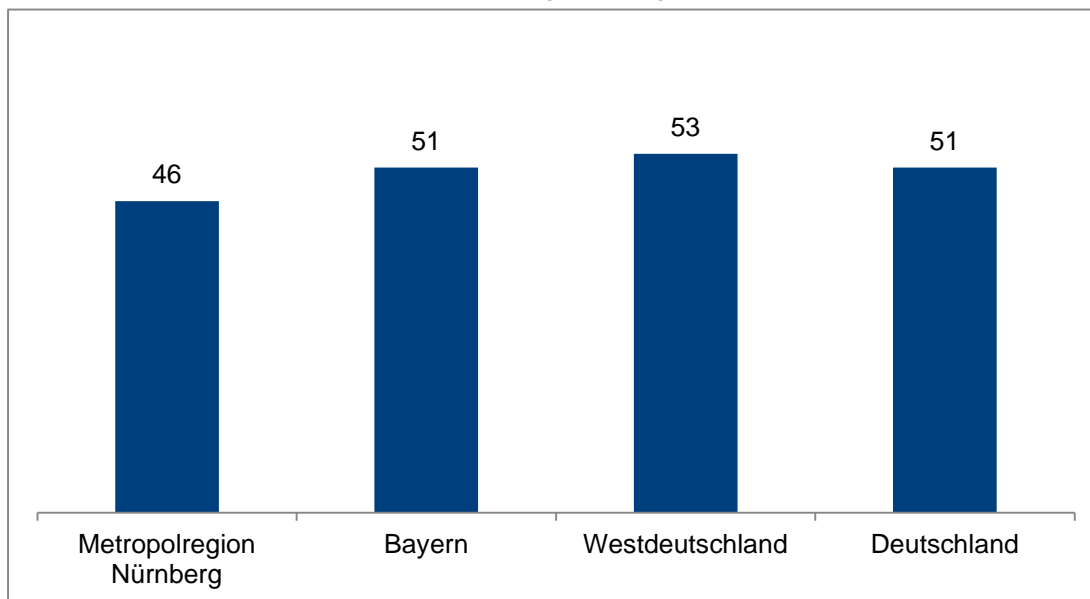


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben bildete in Deutschland im Ausbildungsjahr 2012/2013 gut jeder zweite aus. Zu diesen ausbildungsaktiven Betrieben werden in dieser Auswertung alle Betriebe gezählt, die entweder zum Stichtag der Befragung (30.06.2013) Auszubildende oder Beamtenanwärter beschäftigt hatten, erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse hatten oder für das laufende oder beginnende Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen oder angeboten hatten. Damit werden mehr ausbildungsaktive Betriebe erfasst als bei einer Betrachtung lediglich zu einem Stichtag. Generell ist zu berücksichtigen, dass insbesondere kleine Betriebe nicht kontinuierlich ausbilden, da es für sie schwieriger sein kann den Aufwand einer Ausbildung zu schultern und kein ununterbrochener Bedarf vorliegt (vgl. Dummert/Frei/Leber 2014: 4). Insofern ist es nachvollziehbar, dass nicht alle ausbildungsberechtigten Betriebe auch ausbildungsaktiv sind. Der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe an den Betrieben, die die Voraussetzungen zur betrieblichen Berufsausbildung erfüllen, lag in der Metropolregion Nürnberg bei 46 Prozent und damit niedriger als in Bayern, Westdeutschland oder Deutschland, wo jeweils mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildungsaktiv war (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10
Ausbildungsaktive Betriebe bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe im Jahr 2013

Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben in Prozent



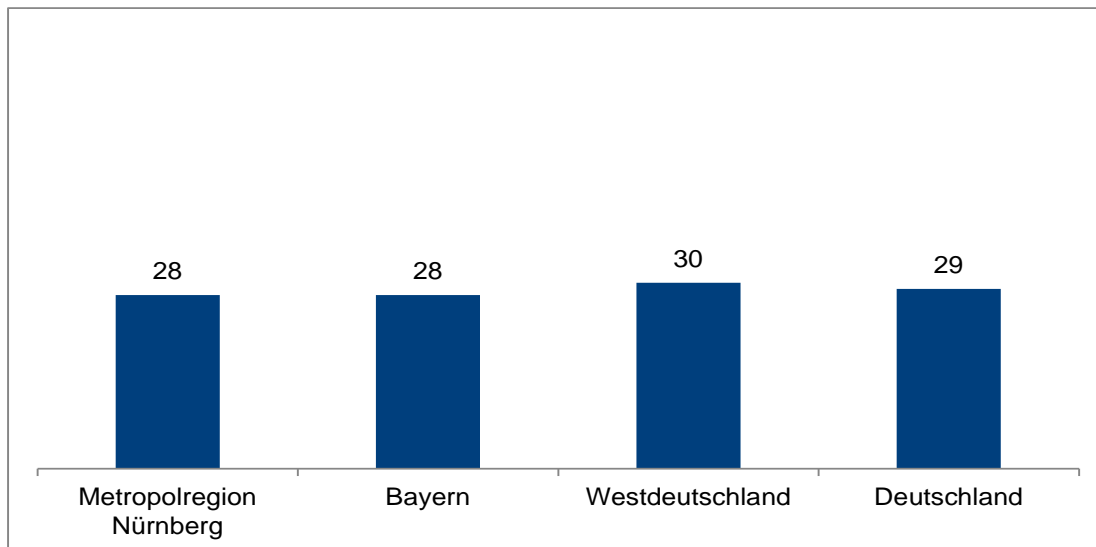
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Diese vergleichsweise niedrige Ausbildungsaktivität der Betriebe in der Metropolregion könnte allerdings auch mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben in der Metropolregion Nürnberg zusammenhängen. Bezieht man die Zahl der ausbildenden Betriebe nicht nur auf die ausbildungsberechtigten Betriebe, sondern auf alle Betriebe, lag der Anteil der ausbildenden Betriebe in der Metropolregion mit 28 Prozent auf dem gleichen Niveau wie Bayern und nur noch etwas niedriger als in Westdeutschland und Deutschland (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11

Ausbildungsaktive Betriebe bezogen auf alle Betriebe im Jahr 2013

Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

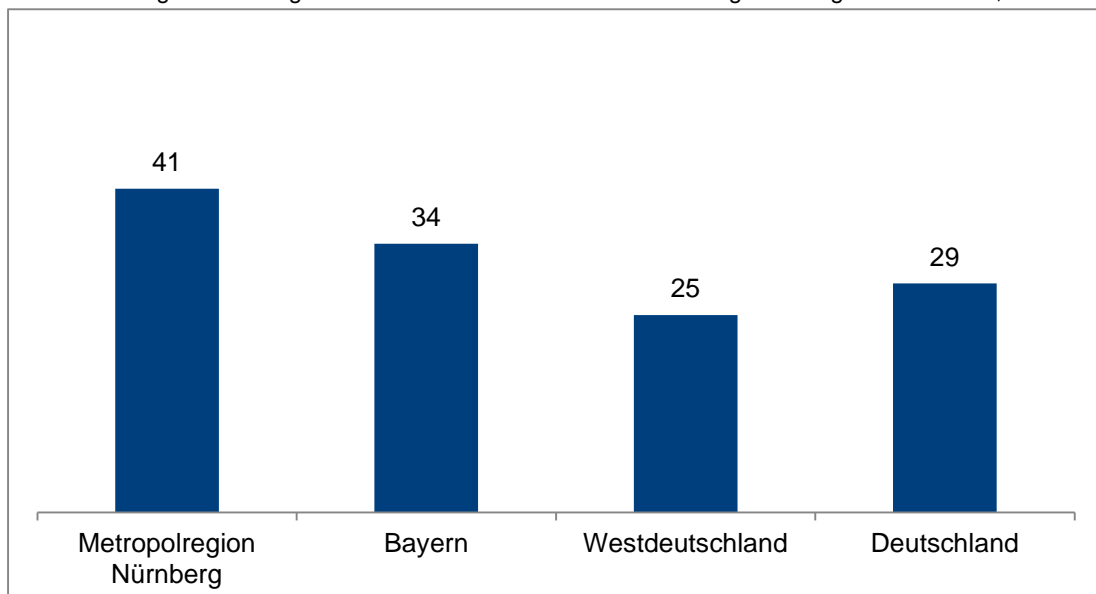
5.2 Unbesetzte Ausbildungsstellen

Wie der Fachkräftebedarf konnte auch der Bedarf an Auszubildenden nicht immer (vollständig) befriedigt werden. In der Metropolregion Nürnberg fiel sowohl der Anteil der Betriebe, die unbesetzte Ausbildungsstellen hatten, als auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen, überdurchschnittlich hoch aus. So konnten 41 Prozent aller Betriebe in der Metropolregion Nürnberg, die Ausbildungsstellen angeboten haben, diese nicht alle besetzen. Der Anteil lag damit 16 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland und übertraf auch deutlich die Werte für Bayern und Deutschland (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013

Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen an Betrieben, die Ausbildungsstellen angeboten haben und Angaben zu angebotenen und nicht besetzten Ausbildungsstellen gemacht haben, in Prozent

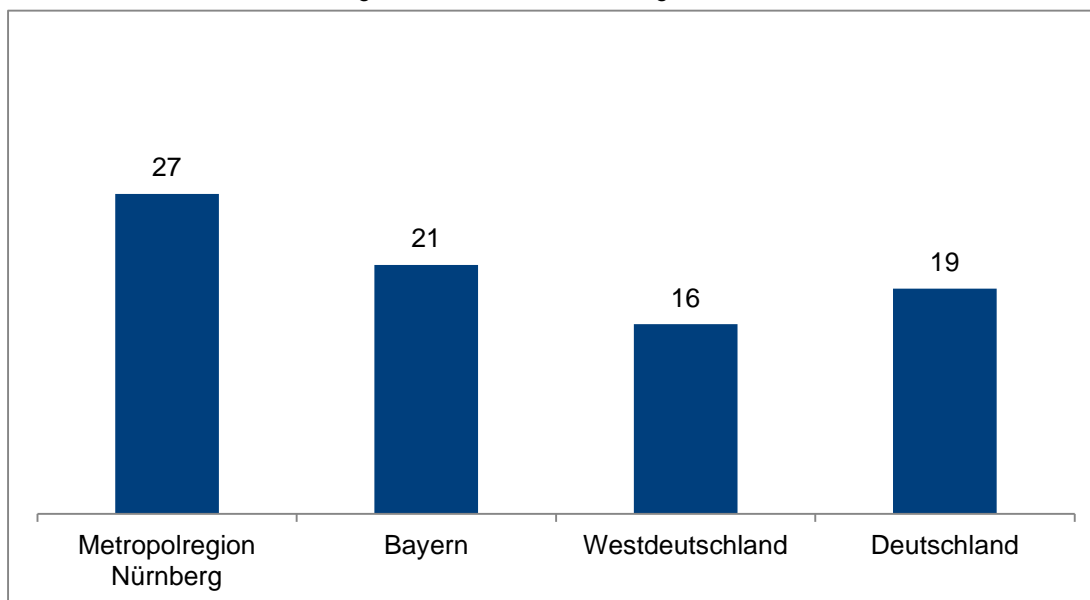


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Der Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten, betrug in der Metropolregion Nürnberg 27 Prozent und war damit ebenfalls deutlich höher als die Nichtbesetzungsquote in Bayern, Westdeutschland und Deutschland (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13
Nichtbesetzungsquote Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013

Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Die Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsstellen lässt sich für Deutschland und Bayern bezogen auf Branchen und Betriebsgrößen auswerten. Deutschlandweit gab es in der Branche „Beherbergung und Gastronomie“ mit 39 Prozent sowie im Baugewerbe mit 31 Prozent die höchsten Nichtbesetzungsquoten (Bechmann et al. 2014: 65). In Bayern wiesen das Produzierende Gewerbe (inkl. Baugewerbe) (26 Prozent) und die Branche „Handel und Reparatur“ (23 Prozent) die höchsten Quoten unbesetzter Stellen auf (Kistler et al. 2014a: 53). Zudem konnten die kleineren Betriebe überdurchschnittlich häufig ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen (Bechmann et al. 2014: 66; Kistler et al. 2014a: 53). Wie bei der Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen bietet daher die im Vergleich zu anderen Regionen höhere Bedeutung des Produzierenden Gewerbes in der Metropolregion Nürnberg einen möglichen Erklärungsansatz für den relativ hohen Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen und die hohe Nichtbesetzungsquote. Aus der Betriebsgrößenstruktur lässt sich dagegen wiederum kein Hinweis für die Unterschiede bei den unbesetzten Ausbildungsstellen ableiten.

5.3 Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen

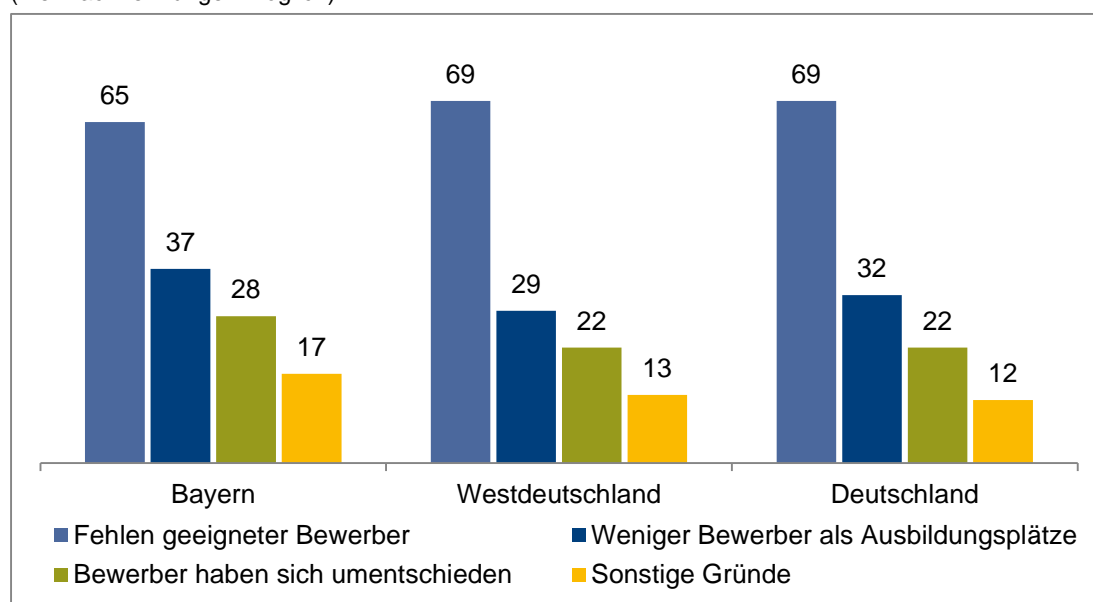
Die Betriebe wurden auch gefragt, warum aus ihrer Sicht Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Da diese Frage nur einer Teilmenge aller insgesamt befragten Betriebe gestellt wurde, reichen die Fallzahlen in der Metropolregion Nürn-

berg für die Auswertung dieser Frage nicht aus. Aus diesem Grund werden nachfolgend nur die Ergebnisse für Bayern, Westdeutschland und Deutschland dargestellt.

Von den bayerischen Betrieben wurde als häufigster Grund für die Nichtbesetzung einer Ausbildungsstelle das Fehlen geeigneter Bewerber genannt (65 Prozent). Dieser Wert ist allerdings niedriger als in Deutschland (69 Prozent) und Westdeutschland (69 Prozent). Wesentlich häufiger als im deutschen Durchschnitt wurde in Bayern dagegen angeführt, dass es weniger Bewerber als Plätze gegeben hat (Bayern 37 Prozent, Deutschland 32 Prozent, Westdeutschland 29 Prozent). Zudem führten die bayerischen Betriebe auch deutlich häufiger an, dass sich Bewerber auf ihre Ausbildungsplätze anders entschieden hätten (Bayern 28 Prozent, Deutschland und Westdeutschland jeweils 22 Prozent) (vgl. Abbildung 14). Die Unterschiede in diesen Ergebnissen passen zu der zu Beginn dieses Kapitels beschriebenen Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts und den in Tabelle A 9 dargestellten Daten, die zeigen, dass in Bayern die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die Zahl der gemeldeten Bewerber übertraf und insofern auch die Wahrscheinlichkeit weniger Bewerber als Ausbildungsplätze zu haben größer war als in Deutschland oder Westdeutschland mit mehr Bewerbern als Stellen. Gleichzeitig eröffnet das zahlenmäßig größere Ausbildungsstellenangebot den Bewerbern zumindest rechnerisch mehr Möglichkeiten, sich zwischen mehreren Ausbildungsplätzen zu entscheiden bzw. sich im Laufe der Einmündung in eine Ausbildung für einen anderen als den zunächst gewählten Ausbildungsplatz zu entscheiden.

Abbildung 14
Gründe für nicht besetzte Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2012/2013

Anteile der Betriebe an den Betrieben, die von unbesetzten Ausbildungsstellen berichteten, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Wenn die Ausbildungsplatzbewerber nicht den Wünschen und Anforderungen der Betriebe entsprechen, können Betriebe entweder die Bewerber ablehnen und die

Ausbildungsstellen nicht besetzen oder Kompromisse bei der Einstellung von Auszubildenden eingehen.

Zu den Ablehnungsgründen von Bewerbern wurden die Betriebe ebenfalls im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2013 befragt. Zwei Drittel aller Betriebe in Deutschland lehnten Bewerber aufgrund ihrer fehlenden schulischen Vorbildung ab. In Bayern spielte dieser Grund eine kleinere Rolle, er wurde allerdings auch von 57 Prozent aller Betriebe genannt. Demgegenüber führten 59 Prozent aller bayerischen Betriebe für die Ablehnung von Ausbildungsplatzbewerbern an, dass diese nicht den berufsspezifischen Anforderungen entsprachen. Fehlende soziale Kompetenzen oder nicht bestandene Auswahltests waren in Bayern für 39 Prozent bzw. 21 Prozent der Betriebe ausschlaggebend für die Ablehnung von Bewerbern. Diese Anteile lagen unter dem Bundesdurchschnitt, wohingegen mit 19 Prozent der bayerischen Betriebe überdurchschnittlich viele Betriebe gesundheitlich bzw. körperlich nicht geeignete Bewerber als Ablehnungsgrund anführten (Tabelle 2).

Tabelle 2
Gründe für die Ablehnung von Bewerbern im Ausbildungsjahr 2012/2013

Anteil der Betriebe an Betrieben, die von unbesetzten Ausbildungsstellen berichteten und vorhandene Bewerber ablehnten, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

	Bayern	Westdeutschland	Deutschland
Entsprach nicht den berufsspezifischen Anforderungen	59	58	55
Fehlende schulische Vorbildung	57	67	67
Fehlende soziale Kompetenzen	39	44	42
Betr. Auswahltests nicht bestanden	21	24	24
Gesundheitlich/körperlich nicht geeignet	19	17	15
Sonstige Gründe	7	12	11

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

5.4 Kompromisse der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

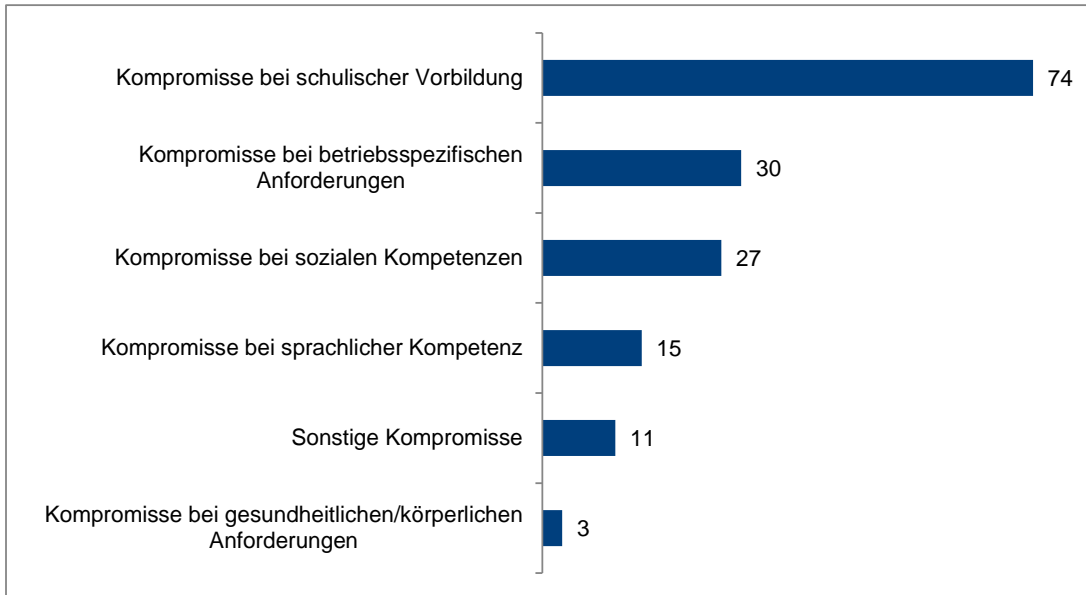
Im IAB-Betriebspanel 2013 wurden Betriebe nicht nur danach gefragt, ob sie bei der Besetzung von Fachkräftestellen Kompromisse eingehen mussten, sondern auch ob sie bei der Besetzung von Ausbildungsstellen Kompromisse eingehen mussten. Nach den Kompromissen wurde nur eine Teilgruppe der auszubildenden Betriebe gefragt, so dass aufgrund der Fallzahlen die Auswertung dieser Frage nur auf der Bundesebene möglich ist. Die Bundesergebnisse zeigen, dass die meisten Kompromisse von den Betrieben bei der schulischen Vorbildung eingegangen wurden. Dies traf für drei Viertel aller Betriebe zu, die im Ausbildungsjahr 2012/2013 Ausbildungsstellen besetzt haben. Immerhin 30 Prozent der Betriebe, die neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, sind Kompromisse bei betriebsspezifischen Anforderungen eingegangen und 27 Prozent der Betriebe haben Zugeständnisse bei sozialen Kompetenzen gemacht. Eine geringere Rolle spielten hingegen Kompromisse bei sprachlichen Kompetenzen (15 Prozent), sonstige Kompromisse

(11 Prozent) oder Kompromisse bei gesundheitlichen/körperlichen Anforderungen (3 Prozent) (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15

Art der Kompromisse bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland im Ausbildungsjahr 2012/2013

Anteil der Betriebe, die einen Kompromiss eingingen, an allen Betrieben, die mindestens einen Auszubildenden eingestellt haben, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

5.5 Übernahme von Auszubildenden

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wurde die Mehrzahl der Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Im Jahr 2013 nutzten mehr als zwei Drittel der Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen in der Metropolregion und den Vergleichsregionen die Möglichkeit, alle oder zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden zu übernehmen. Damit können die intern ausgebildeten Fachkräfte mit ihren in der Ausbildung vermittelten betriebsspezifischen Kenntnissen im Betrieb gehalten werden und die Kosten und der Aufwand, der bei der Einarbeitung neuer extern rekrutierter Fachkräfte notwendig wäre, entfallen.

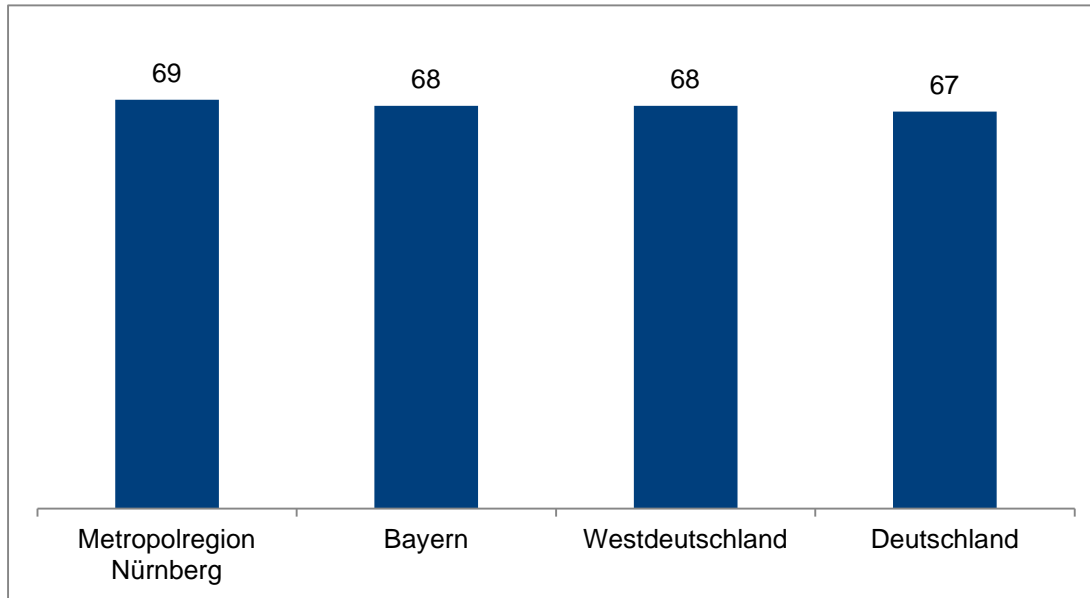
Von den Auszubildenden mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss wurden 2013 mehr als zwei Drittel von den Betrieben übernommen (vgl. Abbildung 16). Diese Übernahmequote unterscheidet sich je nach Größe und Branchenzugehörigkeit der Betriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Übernahmequote der Auszubildenden. Branchenbezogen gab es deutschlandweit hohe Übernahmequoten beispielsweise in Betrieben aus den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Investitions- und Gebrauchsgüter, in der Öffentlichen Verwaltung und der Produktionsgüterindustrie. In diesen Branchen wurden mehr als vier Fünftel aller Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss übernommen, während es in der Land- und Forstwirtschaft und im Bereich Erziehung und Unterricht nur jeder vierte bis fünfte Auszubildende war (Hartung 2013: 40 ff.).

In der Metropolregion Nürnberg lag die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen nach erfolgreichem Berufsabschluss bei 69 Prozent und damit sogar noch etwas höher als in den Vergleichsregionen.

Abbildung 16

Übernahmequote für erfolgreiche Ausbildungsabsolventen im Jahr 2013

Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Ausbildungsabsolventen an allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Dass fast ein Drittel der erfolgreichen Auszubildenden trotz des vermeintlich hohen Stellenwerts der eigenen Ausbildung nicht von den Betrieben übernommen wird, scheint weniger daran zu liegen, dass die Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden nicht übernehmen möchten. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zeigen, dass die Nicht-Übernahme von Auszubildenden, die zur Abschlussprüfung angetreten sind, zu einem großen Teil dem Wunsch der Auszubildenden geschuldet ist. Eine Nicht-Übernahme aus betrieblichen Gründen oder aufgrund einer schlechten Abschlussnote ist deutlich seltener (Christ/Sudheimer 2013).

6 Betriebliche Weiterbildung

Wie bereits in Abschnitt 4.1 erwähnt wurde, messen die Betriebe der Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern eine hohe Bedeutung für die Sicherung ihres aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs bei. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zeigen sich gerade in den letzten Jahren steigende Aktivitäten der Betriebe im Bereich der Fort- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter (Bechmann et al. 2014: 77 f.; Hartung 2013: 46 ff.). Wie sich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und die Zahl der Mitarbeiter, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, in

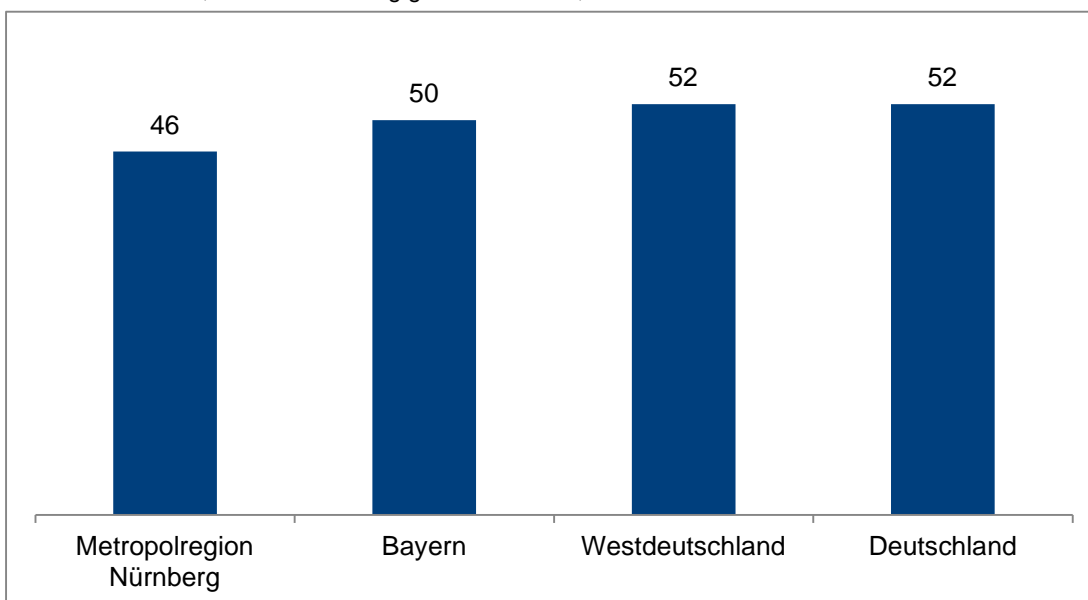
der Metropolregion im Vergleich zu Bayern und dem westdeutschen bzw. bundesdeutschen Durchschnitt darstellt, wird im folgenden Abschnitt gezeigt.¹⁴

6.1 Weiterbildungsaktivität der Betriebe

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass im 1. Halbjahr 2013 in Deutschland gut jeder zweite Betrieb weiterbildungsaktiv war. Diese Betriebe haben Mitarbeiter in der Arbeitszeit entweder für inner- oder außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt oder es wurden die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen. In der Metropolregion Nürnberg waren 46 Prozent (rund 42.000 Betriebe) weiterbildungsaktiv. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe lag damit niedriger als in den Vergleichsregionen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17
Weiterbildungsaktive Betriebe im 1. Halbjahr 2013

Anteil der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, an allen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

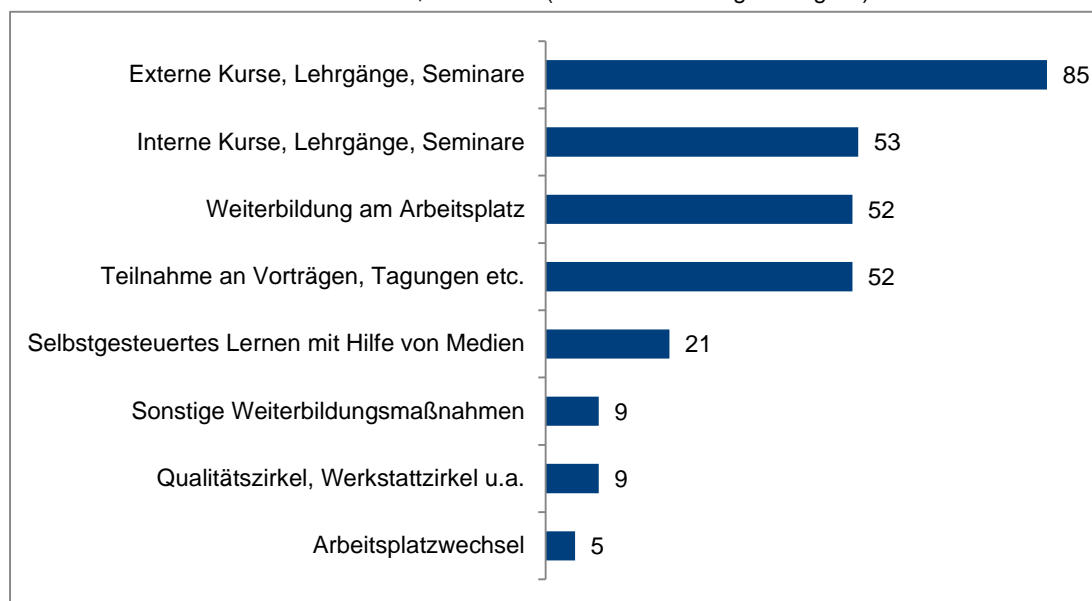
Die meisten weiterbildungsaktiven Betriebe in Deutschland (85 Prozent) haben im 1. Halbjahr 2013 ihre Beschäftigten für externe Kurse, Lehrgänge bzw. Seminare freigestellt oder die Kosten hierfür ganz oder teilweise übernommen. Jeder zweite Betrieb, der sich an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter beteiligte, stellte seine Mitarbeiter für interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare frei oder förderte die Teilnah-

¹⁴ Bei den Auswertungen zu Weiterbildungsaktivitäten ist Folgendes zu beachten: „Bei Vergleichen der nachfolgenden Ergebnisse mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden“ (Bechmann et al. 2014: 77).

me an Fachtagungen, Messeveranstaltungen oder Vorträgen oder die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Selbstgesteuertes Lernen, z. B. mit Hilfe computergestützter Selbstlernprogramme oder mit Fachbüchern, wurde nur von jedem fünften weiterbildungsaktiven Betrieb angeboten. Maßnahmen wie Qualitätszirkel oder Arbeitsplatzwechsel spielten eher eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18 Durchführung von inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 in Deutschland

Anteil der Betriebe an allen Betrieben, die Beschäftigte für folgende Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. Kosten übernommen haben, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe variierte je nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig. Mit steigender Betriebsgröße nahm die Weiterbildungsaktivität deutlich zu. Stellten nur gut vier von zehn Kleinstbetrieben mit 1-9 Beschäftigten Mitarbeiter für Weiterbildungsmaßnahmen frei bzw. übernahmen hierfür die Kosten, so waren es bei Kleinbetrieben mit 10-49 Beschäftigten schon 70 Prozent der Betriebe und bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten war es nahezu jeder Betrieb (Bechmann et al. 2014: 80; Hartung 2013: 48). Besonders hoch war die Weiterbildungsaktivität von Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung mit rund vier Fünftel aller Betriebe. Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen förderten ungefähr drei Viertel aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen. Demgegenüber beteiligte sich ein vergleichsweise geringer Anteil von Betrieben des Gastgewerbes und der Verbrauchsgüterindustrie an der Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter (Bechmann et al. 2014: 78; Hartung 2013: 50).

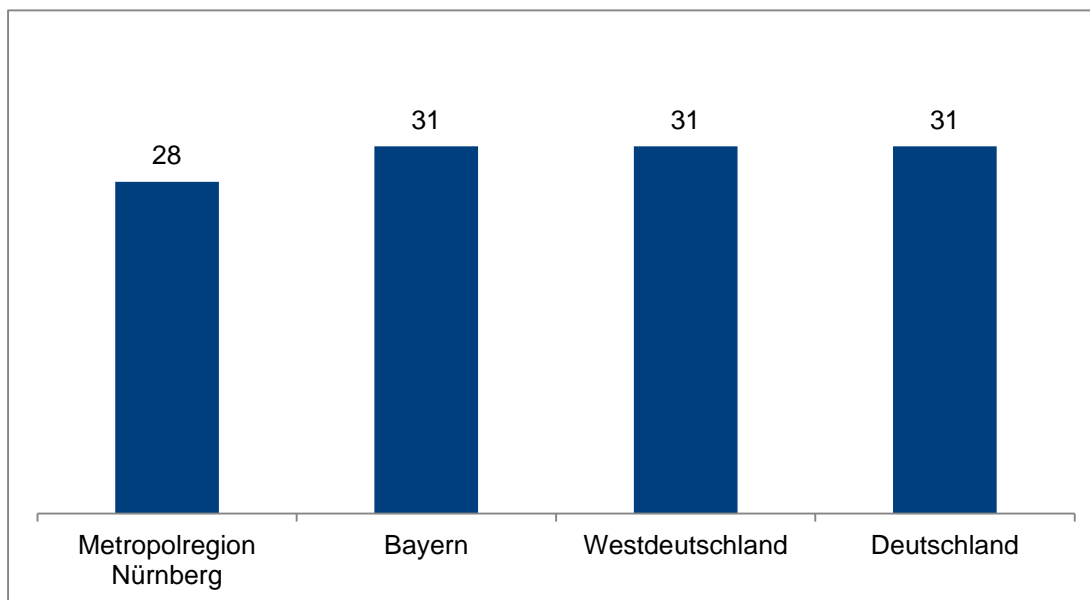
6.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im Betrieb wiedergibt, lag 2013 in Bayern, Westdeutschland und Deutschland bei 31 Prozent und in der Metropolregion Nürnberg bei 28 Prozent (vgl.

Abbildung 19). Demzufolge nahmen im 1. Halbjahr 2013 hochgerechnet rund 454.000 Personen in der Metropolregion Nürnberg an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Abbildung 19 Weiterbildungsquoten im 1. Halbjahr 2013

Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, an allen Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013; eigene Darstellung.

Besonders hohe Weiterbildungsquoten gab es in den Wirtschaftsbereichen Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen, wo nahezu jeder zweite Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm. Im Gastgewerbe und in der Verbrauchsgüterindustrie wurde hingegen nur jeder siebte bzw. achte Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt (Bechmann et al. 2014: 79; Hartung 2013: 53 f.).

Wie die Ergebnisse zeigen, waren in der Metropolregion Nürnberg im Jahr 2013 sowohl der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten unterdurchschnittlich. Möglicherweise spielt hier wieder die Branchenstruktur eine Rolle. Zudem zeigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels für die bayerischen Regierungsbezirke erhebliche Unterschiede auf dieser regionalen Ebene. So lag die Weiterbildungsquote in Oberfranken nur bei 24 Prozent, in Mittelfranken dagegen bei 33 Prozent (vgl. Kistler et al. 2014b: 86). Inwieweit sich diese regionalen Unterschiede in dem Gesamtergebnis der Metropolregion niederschlagen bzw. durch eine unterschiedliche regionale Branchen- und Betriebsgrößenstruktur zustande kommen, kann hier allerdings nicht geklärt werden. Zum einen ist beispielsweise nur ein Teil der Regierungsbezirke Unterfranken und Oberpfalz Mitglied in der Metropolregion und die Ergebnisse für die Oberpfalz sind aufgrund der geringen Fallzahl befragter Betriebe in diesem Regierungsbezirk mit Vorsicht zu behandeln. Zum anderen müssten multivariate Analysen durchgeführt werden, um

z. B. den Einfluss von Region, Branchenmix und Betriebsgrößenklassen voneinander zu trennen.

7 Fazit

Seit einigen Jahren wird – auch in Zusammenhang mit den Folgen des demografischen Wandels – verstärkt über Fachkräftebedarfe und Fachkräfteengpässe diskutiert. In diesem Bericht steht der Fachkräftebedarf in der Metropolregion Nürnberg im Zentrum der Analysen. Metropolregionen haben seit einigen Jahren in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion an Bedeutung gewonnen. Dementsprechend haben diese auch Informationsbedarf zu aktuellen arbeitsmarktlichen Fragestellungen wie der Fachkräftesituation. Diese Studie ist das Ergebnis einer Anfrage der Metropolregion Nürnberg zu eben diesem Thema. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich Aussagen zum betrieblichen Fachkräftebedarf treffen, die es erlauben, dessen Größenordnung etwas genauer einzuschätzen und den Umgang mit Stellenbesetzungsproblemen zu beleuchten. Darüber hinaus stellt das IAB-Betriebspanel Daten zu betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten zur Verfügung. Zwei Bereiche, die, auch von den Betrieben selbst, als wichtige Handlungsfelder in Zusammenhang mit der Sicherung und Deckung des Fachkräftebedarfs gesehen werden.

Die Metropolregion Nürnberg umfasst die Städte und Landkreise Mittel- und Oberfrankens sowie Teile der Oberpfalz und Unterfrankens und damit insgesamt einen beträchtlichen Teil Nordbayerns. Der größte Verdichtungsraum in der Metropolregion ist der Ballungsraum um das Städtedreieck Nürnberg-Fürth-Erlangen. Im Vergleich mit den anderen deutschen Metropolregionen haben die Städte und der ländliche Raum außerhalb des Ballungsraums hinsichtlich ihres Anteils an der Bevölkerung oder der Beschäftigung der gesamten Metropolregion allerdings ein relativ hohes Gewicht.

Ein durch den Rückgang der Bevölkerungszahl und eine Alterung der Bevölkerung schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial kann den Betrieben die Deckung des Fachkräftebedarfs erschweren. Unter dieser Annahme steht die Metropolregion Nürnberg, wie viele Teile Deutschlands, vor einer eher ungünstigen Situation: In den letzten Jahren war ein Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen und für die Zukunft werden eine Fortsetzung dieses Trends sowie ein steigender Altenquotient prognostiziert.

Der Arbeitsmarkt in der Metropolregion hat sich in den letzten Jahren gleichwohl positiv entwickelt. Die Zahl der Beschäftigten ist gestiegen und die Arbeitslosigkeit zurückgegangen. Charakteristisch für die Beschäftigung in der Metropolregion ist ein vergleichsweise hoher Anteil an Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss ist dagegen unterdurchschnittlich. Zudem ist der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten in der Metropolregion relativ hoch.

Auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich die Situation in der Metropolregion in der jüngsten Vergangenheit verändert. Während lange Zeit mehr Bewerber als Stellen gemeldet waren, überstieg in den letzten beiden Jahren die Zahl der Ausbildungsstellen die der Bewerber. Rein rechnerisch ergeben sich daraus bessere Chancen für Bewerber auf einen Ausbildungsplatz, eventuell aber auch größere Probleme für die Betriebe Bewerber für sich zu gewinnen.

Zu berücksichtigen ist, dass es innerhalb der Metropolregion zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Städten und Landkreisen bezüglich der angesprochenen Punkte gibt. Diese Differenzen spiegeln sowohl generelle Unterschiede zwischen Städten und ländlichen Regionen wider, aber auch regionale Spezifika einzelner Städte und Landkreise dürften zu der Heterogenität in der Metropolregion beitragen. Insgesamt weisen die Unterschiede darauf hin, dass man in der Metropolregion mit verschiedenen Arbeitsmarktlagen und damit auch mit verschiedenen Bedingungen bezogen auf die Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs konfrontiert ist.

Hinsichtlich des Fachkräftebedarfs der Betriebe der gesamten Metropolregion zeigt die Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels, dass dieser sich nicht vom Fachkräftebedarf in Bayern insgesamt unterschied und etwas niedriger lag als in Westdeutschland und Deutschland. Ein Viertel der Betriebe in der Metropolregion ging bei der Einstellung von Fachkräften Kompromisse ein, in den anderen Regionen lag die Quote etwas höher. Allerdings gab es in der Metropolregion mehr Probleme den Fachkräftebedarf zu decken. Zwar lag der Anteil der Betriebe, die von unbesetzten Fachkräftestellen berichteten, in der Metropolregion in etwa auf dem Niveau Bayerns, Westdeutschlands und Deutschlands. Allerdings blieb in der Metropolregion ein größerer Anteil der offenen Stellen unbesetzt als in den anderen Regionen.

Betriebliche Ausbildung ist eine Möglichkeit Fachkräfte zu gewinnen. Hierfür sind die Voraussetzungen in der Metropolregion insofern günstig als der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in der Metropolregion höher war als in Bayern, Westdeutschland und Deutschland. Der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben erreichte in der Metropolregion allerdings nicht das hohe Niveau der anderen Regionen. Die Situation bezüglich der Besetzung von Ausbildungsplätzen gleicht der bei der Besetzung von Fachkräftestellen: Auch bei den Ausbildungsstellen waren die Probleme in der Metropolregion größer als in Bayern, Westdeutschland und Deutschland. Der Unterschied zwischen der Metropolregion und den anderen Regionen fällt sogar noch deutlicher aus als bei den Fachkräften. Generell war aus betrieblicher Sicht das Fehlen geeigneter Bewerber der häufigste Grund für Stellenbesetzungsprobleme. Am zweithäufigsten wurde – allerdings mit deutlichem Abstand – genannt, dass weniger Bewerber als Ausbildungsplätze vorhanden waren. Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen erreichte sowohl in Deutschland, Westdeutschland, Bayern und der Me-

tropolregion einen Wert von mehr als zwei Drittel. In der Metropolregion lag sie sogar noch etwas höher als in den anderen Regionen.

Auch betriebliche Weiterbildung ist für Betriebe eine Chance, Fachkräftebedarfe zu decken. Die Betriebe in der Metropolregion Nürnberg machten von dieser Möglichkeit allerdings seltener Gebrauch als in Bayern, Westdeutschland und Deutschland und es nahmen auch weniger Beschäftigte an einer Weiterbildung teil. Unter der Prämisse, dass Weiterbildung ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung und -entwicklung ist und damit zur Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Regionen beiträgt, sollte versucht werden, hier aufzuholen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse für die Besetzung von Fachkräftestellen, dass die Betriebe in der Metropolregion Nürnberg größere Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs hatten als in Bayern, Westdeutschland und Deutschland. Die Strategie durch eigene Ausbildung Fachkräftebedarfe zu decken, stieß ebenfalls auf größere Schwierigkeiten.

Mögliche Zusammenhänge zwischen Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsproblemen mit arbeitsmarktlichen Entwicklungen und Charakteristika der Metropolregion sowie den Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel wurden in diesem Bericht angedeutet. Ob beispielsweise die Bevölkerungsentwicklung, der Branchenmix, die Betriebsgrößenstruktur oder der Ausbildungsstellenmarkt in der Metropolregion tatsächlich einen Effekt auf die Probleme bei der Besetzung von Fachkräfte- oder Ausbildungsstellen hatten bzw. in welcher Größenordnung, lässt sich allerdings aus den Auswertungen nicht mit Sicherheit ableiten. Insofern kann dieser Bericht nur Anhaltspunkte geben, denen von den Akteuren nachgegangen werden kann, um dann gegebenenfalls adäquat agieren zu können. Dabei ist auch davon auszugehen, dass sich die Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen oder Ausbildungsstellen zwischen einzelnen Teilen sowie Städten und Landkreisen der Metropolregion unterscheiden können, sowohl was die Größenordnung als auch was die Gründe für die Probleme angeht. Dementsprechend müssten dann auch spezifische regionale Strategien zur Bearbeitung von Problemen eingesetzt werden.

In den Städten und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg gibt es natürlich bereits Initiativen, Netzwerke und Akteure, die sich mit dem Thema „Fachkräftebedarf“ in seinen unterschiedlichen Facetten befassen. Ein Beispiel hierfür sind die sogenannten „Zukunftskoaches“, die mit Mitteln des Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung und des Europäischen Sozialfonds gefördert werden und in der Organisation der Metropolregion Nürnberg verankert sind. Die Akteure der Metropolregion Nürnberg könnten die in Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftebedarf regional vorhandenen Ideen und Strategien transparent machen und bündeln oder auch innovative Ansätze unterstützen. Unter dem Dach der Metropolregion könnte die Fachproblematik aber nicht nur mit regionsspezifischen Ansätzen in den einzelnen Städten und Landkreisen bearbeitet werden, sondern es könnten auch, dort wo es sinnvoll ist, überregionale Initiativen auf den Weg gebracht werden, um dem stark verflochtenen Arbeitsmarkt der Metropolregion gerecht zu werden.

Literatur

Akademie für Raumforschung und Landesplanung [ARL] (2007): Metropolregionen – Innovation, Wettbewerb, Handlungsfähigkeit. Positionspapier aus der ARL Nr. 71. (http://shop.arl-net.de/media/direct/pdf/pospaper_71.pdf) (Abruf: 18.08.2010)

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung [BayLfStaD] (Hg.) (2014): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2032. Beiträge zur Statistik Bayerns. Heft 546, München.

Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst [BayStmBKWK] [Hg.] (2014): Regionalisierte Schüler- und Absolventenprognose 2014. Modellrechnung bis zum Jahr 2030. Reihe A Bildungsstatistik, Heft 58.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nico; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2014): Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013. IAB-Forschungsbericht 14/2014. 97 S.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht, 13/2012, Nürnberg, 105 S.

Bellmann, Lutz; Kölling, Arnd (1997): Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung für 1997 * Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für West- und Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 30, H. 1. S. 90101. (http://doku.iab.de/mittab/1997/1997_1_MittAB_Bellmann_Koelling.pdf) (Abruf: 01.10.2014)

Bellmann, Lutz; Schwengler, Barbara; Kaiser, Nicole (2010): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen. Nürnberg: 37 S. Reihe / Serie: IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2010. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb1210.pdf>) (Abruf: 09.10.2014)

Blotevogel, Hans Heinrich (2005): Metropolregionen. In: Handwörterbuch der Raumordnung der ARL. S. 642-647.

Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; (2014): Neueinstellungen im Jahr 2013: Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten. (IAB-Kurzbericht, 19/2014), Nürnberg, 8 S. (<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1914.pdf>) (Abruf: 09.10.2014)

Brücker, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolichio, Concetta; Weber, Enzo (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. (IAB-Stellungnahme, 01/2013), Nürnberg, 18 S. (<http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0113.pdf>) (Abruf: 28.01.2015)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2013): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse Juni 2013. Nürnberg, 22 S. (<http://doku.iab.de/externe/2013/k131010r14.pdf>) (Abruf: 09.10.2014)

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR); Initiativkreis Europäische Metropolregionen in Deutschland (IKM) (2012): Regionales Monitoring 2012. Daten und Karten zu den Europäischen Metropolregionen in Deutschland. Bonn, Stuttgart.

(http://www.deutsche-metropolregionen.org/fileadmin/ikm/01_monitoring/Regionales_Monitoring_IKM_BBR_2013.pdf) (Abruf: 31.03.2014)

Christ, Alexander; Sudheimer, Svetlana (2013): Übernahmeverhalten von Ausbildungsbetrieben. BIBB-Qualifizierungspanel Kurzinformation Nr. 6.

Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute (2014): Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014. (<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2014.pdf>) (Abruf: 31.10.2014)

Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne (2014): Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006-2012. IAB-Forschungsbericht 3/2014. 102 S. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb0314.pdf>) (Abruf: 09.10.2014)

Europäische Metropolregion Nürnberg (Hrsg.) (2012): Regional-Monitor. Zahlen. Karten. Fakten. 2012. Nürnberg. 124 S.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weigand, Roland; Zika, Gerd (2014): Arbeitsmarkt 2014/2015: Robust, aber risikobehaftet. (IAB-Kurzbericht, 18/2014), Nürnberg, 12 S. (<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1814.pdf>) (Abruf: 09.10.2014)

Grotheer, Swantje (2012): Die polyzentrale Metropolregion Nürnberg - Regionsbildung als dynamischer Prozess in einem „regionalen Patchwork“. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung – Leibniz-Forum für Raumwissenschaften (Hrsg.): Polyzentrale Stadtregionen – die Region als planerischer Handlungsraum. Hannover. Verlag der ARL. S. 63-74.

Hartung, Silke (2013): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland – IAB-Expertise Silke Hartung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_hartung.pdf) (Abruf: 30.10.2014)

Kistler, Ernst; Holler, Markus; Böhme, Stefan (Mitarb.); Eigenhüller, Lutz (Mitarb.); Werner, Daniel (Mitarb.) (2014a): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2013 * Teil I: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2013. Stadtbergen: 68 S. Reihe / Serie: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern Nr. 2013,1. (http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/betpan13a.pdf) (Abruf: 10.09.2014)

Kistler, Ernst; Holler, Markus; Böhme, Stefan (Mitarb.); Eigenhüller, Lutz (Mitarb.); Werner, Daniel (Mitarb.) (2014b): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2013 * Teil II: Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2013. Stadtbergen: 68 S. Reihe / Serie: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern Nr. 2013,1. (http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/betpan13a.pdf) (Abruf: 10.09.2014)

Metropolregion Nürnberg (2014): Leitbild (<http://www.metropolregionnuernberg.de/organisation/leitbild-und-vision/strategiemodell.html>) (Abruf: 02.11.2014)

Pütz, Thomas; Lutter, Horst (2009): Positionierung Europäischer Metropolregionen in Deutschland. In: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Hrsg.): BBSR-Berichte KOMPAKT. Heft 3/2009.

Anhang

Tabelle A 1

Bevölkerungsstand und Bevölkerungsentwicklung in der Metropolregion Nürnberg jeweils. zum 31.12. eines Jahres

	Bevölkerungsstand 2012	Veränderung der Bevölkerung 2011 zu 2001 in %	Veränderung der Bevölkerung 2032 zu 2012 in %
Kreisfreie Städte			
Stadt Amberg	41.578	-1,6	-4,4
Stadt Ansbach	39.684	-0,3	-0,1
Stadt Bamberg	70.863	1,0	-1,6
Stadt Bayreuth	71.482	-1,9	-4,8
Stadt Coburg	41.022	-4,4	-7,2
Stadt Erlangen	105.412	4,3	3,8
Stadt Fürth	118.358	4,5	6,0
Stadt Hof	44.461	-9,4	-10,6
Stadt Nürnberg	495.121	3,9	6,0
Stadt Schwabach	39.137	1,5	3,5
Stadt Weiden in der Oberpfalz	41.684	-2,6	-5,7
Landkreise			
Amberg-Weizsach	103.352	-4,0	-8,1
Ansbach	178.289	-2,2	-3,6
Bamberg	143.758	0,9	-1,5
Bayreuth	104.901	-3,2	-7,8
Coburg	87.006	-4,8	-10,0
Erlangen-Höchstadt	131.227	1,8	3,8
Forchheim	113.331	0,3	-0,4
Fürth	113.959	1,8	6,0
Haßberge	84.226	-4,2	-7,7
Hof	97.873	-8,8	-16,2
Kitzingen	87.899	-0,8	-2,0
Kronach	69.095	-7,8	-14,9
Kulmbach	73.211	-6,0	-12,4
Lichtenfels	67.109	-4,1	-7,9
Neumarkt in der Oberpfalz	127.145	0,5	-0,3
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	97.409	-1,7	-4,5
Neustadt a. d. Waldnaab	95.849	-4,2	-7,8
Nürnberger Land	164.564	-1,5	-1,5
Roth	123.168	-0,8	-2,3
Tirschenreuth	73.923	-6,9	-13,0
Weißenburg-Gunzenhausen	92.187	-3,4	-6,0
Wunsiedel im Fichtelgebirge	74.599	-11,1	-18,0
Metropolregion Nürnberg	3.412.882	-1,3	-2,7
Bayern	12.519.571	2,2	2,8
Westdeutschland	61.812.098	0,3	-
Deutschland	80.523.746	-0,7	-

Quelle: BayLfStaD 2014 und Genesis-Online; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2
Altenquotient und Jugendquotient in der Metropolregion Nürnberg

	Altenquotient* 2032	Veränderung Altenquotient 2032 zu 2012 in %	Jugendquotient** 2032	Veränderung Jugendquotient 2032 zu 2012 in %
Kreisfreie Städte				
Stadt Amberg	54,0	17,3	27,3	-1,1
Stadt Ansbach	53,9	17,9	29,3	-0,3
Stadt Bamberg	45,9	13,3	26,8	1,3
Stadt Bayreuth	45,5	12,0	25,4	0,2
Stadt Coburg	53,9	16,1	28,9	1,5
Stadt Erlangen	37,9	9,4	29,7	2,5
Stadt Fürth	40,8	11,8	29,3	1,1
Stadt Hof	55,3	14,1	29,2	1,1
Stadt Nürnberg	39,2	6,4	28,0	1,1
Stadt Schwabach	52,1	16,2	32,2	0,5
Stadt Weiden in der Oberpfalz	55,3	17,4	28,1	-0,8
Landkreise				
Amberg-Weizsach	59,2	27,1	30,3	-1,7
Ansbach	53,2	22,0	31,3	-2,4
Bamberg	52,1	24,4	31,6	-0,6
Bayreuth	58,4	24,6	30,7	-0,6
Coburg	61,1	25,2	28,5	-1,5
Erlangen-Höchstadt	51,6	21,1	33,8	1,6
Forchheim	54,7	24,6	32,5	0,6
Fürth	52,1	17,0	32,1	1,3
Haßberge	57,5	27,1	31,0	-0,6
Hof	68,2	25,7	28,4	-1,4
Kitzingen	54,8	23,4	29,0	-2,6
Kronach	63,8	27,0	26,5	-1,4
Kulmbach	63,1	26,2	28,1	-1,3
Lichtenfels	59,8	24,9	29,5	-0,5
Neumarkt in der Oberpfalz	51,8	23,0	30,1	-3,1
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	56,7	24,6	31,8	-0,9
Neustadt a. d. Waldnaab	55,1	24,2	29,5	-2,5
Nürnberger Land	55,7	19,6	31,1	0,0
Roth	54,5	22,2	32,2	-0,6
Tirschenreuth	62,5	26,9	29,8	-1,2
Weißenburg-Gunzenhausen	58,3	23,8	31,0	-1,6
Wunsiedel im Fichtelgebirge	70,1	25,9	28,2	-0,1
Metropolregion Nürnberg	-	-	-	-
Bayern	47,3	15,3	30,4	-0,3

*Altenquotient: Anzahl 65-Jährige oder Ältere je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren.

**Jugendquotient: Anzahl 0- bis 19-Jährige je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Quelle: BayLfStaD 2014; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3
Stand und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
in der Metropolregion Nürnberg jeweils zum 30.06. eines Jahres

	Beschäftigte 2013	Veränderung der Beschäftigung 2013 zu 2003 in %
Kreisfreie Städte		
Stadt Amberg	25.021	13,6
Stadt Ansbach	24.879	10,5
Stadt Bamberg	49.680	5,8
Stadt Bayreuth	43.766	13,8
Stadt Coburg	33.032	19,6
Stadt Erlangen	88.456	21,9
Stadt Fürth	40.773	-4,8
Stadt Hof	23.526	-0,2
Stadt Nürnberg	279.863	9,9
Stadt Schwabach	14.750	15,2
Stadt Weiden in der Oberpfalz	26.096	13,9
Landkreise		
Amberg-Weizsach	26.280	11,0
Ansbach	56.176	12,8
Bamberg	33.539	31,3
Bayreuth	22.609	4,6
Coburg	27.014	-3,6
Erlangen-Höchstadt	43.886	28,4
Forchheim	27.234	20,9
Fürth	22.595	13,5
Haßberge	24.586	3,7
Hof	34.289	8,0
Kitzingen	29.468	12,6
Kronach	24.474	-5,6
Kulmbach	26.159	5,4
Lichtenfels	27.580	7,8
Neumarkt in der Oberpfalz	43.045	18,0
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	29.573	20,2
Neustadt a. d. Waldnaab	27.392	13,0
Nürnberger Land	49.285	12,0
Roth	33.708	14,3
Tirschenreuth	22.484	9,7
Weißenburg-Gunzenhausen	30.166	9,4
Wunsiedel im Fichtelgebirge	27.104	0,1
Metropolregion Nürnberg	1.338.488	11,2
Bayern	4.952.048	14,5
Westdeutschland	24.025.973	10,7
Deutschland	29.610.658	10,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 4
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach
Berufsabschluss am 30.06.2013

	Qualifikation - Anteil Beschäftigte an insgesamt in %			
	Ohne Berufsabschluss	Anerkannter Berufsabschluss	Akademischer Abschluss	Keine Angabe
Kreisfreie Städte				
Stadt Amberg	14,0	66,9	9,6	9,5
Stadt Ansbach	15,0	62,7	9,9	12,4
Stadt Bamberg	12,9	65,0	11,7	10,4
Stadt Bayreuth	11,5	65,5	11,4	11,6
Stadt Coburg	10,5	69,2	11,6	8,6
Stadt Erlangen	11,9	48,1	29,5	10,5
Stadt Fürth	13,9	61,0	11,4	13,8
Stadt Hof	10,8	66,7	8,2	14,3
Stadt Nürnberg	12,7	54,4	15,3	17,6
Stadt Schwabach	16,3	63,5	6,8	13,3
Stadt Weiden in der Oberpfalz	14,6	64,1	6,2	15,1
Landkreise				
Amberg-Weizsach	11,0	69,6	4,8	14,6
Ansbach	15,1	68,2	4,4	12,2
Bamberg	12,0	71,0	5,0	12,0
Bayreuth	11,6	72,8	5,1	10,5
Coburg	11,6	71,4	4,5	12,6
Erlangen-Höchstadt	11,5	59,8	13,3	15,4
Forchheim	12,3	65,5	9,0	13,2
Fürth	12,3	64,9	6,0	16,7
Haßberge	13,2	74,0	5,5	7,3
Hof	10,8	73,4	6,7	9,1
Kitzingen	12,5	67,1	7,1	13,3
Kronach	15,0	72,8	5,5	6,7
Kulmbach	10,4	72,6	6,3	10,7
Lichtenfels	16,0	70,0	6,0	8,0
Neumarkt in der Oberpfalz	12,4	68,9	5,9	12,8
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	13,4	67,0	4,2	15,3
Neustadt a. d. Waldnaab	12,8	67,6	4,4	15,3
Nürnberger Land	12,0	65,7	8,2	14,1
Roth	12,7	67,7	5,4	14,2
Tirschenreuth	12,2	71,5	5,4	10,9
Weißenburg-Gunzenhausen	13,7	69,8	5,6	11,0
Wunsiedel im Fichtelgebirge	14,7	69,5	6,3	9,5
Metropolregion Nürnberg	12,7	63,6	10,5	13,2
Bayern	12,0	60,4	12,6	15,0
Westdeutschland	12,4	58,7	12,2	16,7
Deutschland	11,3	59,6	12,5	16,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 5
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach Wirtschaftssektoren am 30.06.2013

	Sektoren - Anteil Beschäftigte an insgesamt in %		
	Primärer Sektor – Land- und Forst- wirtschaft	Sekundärer Sektor – Produzierendes Gewerbe	Tertiärer Sektor – Dienstleistungen
Kreisfreie Städte			
Stadt Amberg	0,2	43,0	56,9
Stadt Ansbach	0,6	26,4	73,0
Stadt Bamberg	0,2	34,8	65,1
Stadt Bayreuth	0,4	23,7	75,9
Stadt Coburg	0,1	31,5	68,3
Stadt Erlangen	0,1	42,1	57,8
Stadt Fürth	0,4	30,6	69,0
Stadt Hof	0,2	22,5	77,3
Stadt Nürnberg	0,4	21,9	77,7
Stadt Schwabach	0,2	35,6	64,3
Stadt Weiden in der Oberpfalz	0,2	21,5	78,2
Landkreise			
Amberg-Weizsach	0,6	45,2	54,2
Ansbach	0,9	49,4	49,7
Bamberg	1,3	44,0	54,7
Bayreuth	1,0	41,6	57,4
Coburg	0,6	55,8	43,6
Erlangen-Höchstadt	0,4	53,6	46,0
Forchheim	1,0	39,2	59,8
Fürth	0,7	38,3	61,0
Haßberge	0,8	53,0	46,2
Hof	0,6	49,8	49,6
Kitzingen	2,3	40,7	56,9
Kronach	0,9	54,7	44,4
Kulmbach	0,4	42,6	57,0
Lichtenfels	0,5	38,0	61,5
Neumarkt in der Oberpfalz	0,4	46,1	53,5
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	1,9	38,5	59,5
Neustadt a. d. Waldnaab	0,9	52,3	46,8
Nürnberger Land	0,3	42,7	57,1
Roth	0,7	40,9	58,4
Tirschenreuth	1,2	52,4	46,3
Weißenburg-Gunzenhausen	0,6	41,8	57,5
Wunsiedel im Fichtelgebirge	0,5	47,0	52,5
Metropolregion Nürnberg	0,6	37,3	62,2
Bayern	0,5	33,7	65,8
Westdeutschland	0,6	30,6	68,8
Deutschland	0,8	29,6	69,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 6
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Metropolregion Nürnberg nach Betriebsgrößenklassen am 30.06.2013

	Betriebsgröße - Anteil Beschäftigte an insgesamt in %			
	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Kreisfreie Städte				
Stadt Amberg	13,0	19,6	24,5	42,9
Stadt Ansbach	12,0	22,3	28,3	37,3
Stadt Bamberg	12,6	20,7	26,4	40,4
Stadt Bayreuth	12,6	21,8	35,8	29,8
Stadt Coburg	10,6	16,9	25,5	47,0
Stadt Erlangen	7,9	11,6	15,5	65,1
Stadt Fürth	17,7	23,4	23,0	35,8
Stadt Hof	16,0	25,3	42,0	16,6
Stadt Nürnberg	11,6	18,8	26,8	42,8
Stadt Schwabach	17,8	29,0	34,8	18,4
Stadt Weiden in der Oberpfalz	14,7	23,5	29,6	32,2
Landkreise				
Amberg-Weizsach	20,8	28,1	23,1	28,0
Ansbach	19,2	27,4	26,9	26,4
Bamberg	22,6	31,3	22,4	23,8
Bayreuth	26,8	30,5	23,4	19,2
Coburg	17,1	25,9	29,9	27,1
Erlangen-Höchstadt	16,0	18,1	22,4	43,4
Forchheim	25,2	27,6	21,7	25,5
Fürth	28,2	31,1	30,4	10,3
Haßberge	20,2	26,2	24,3	29,3
Hof	18,2	24,9	26,7	30,2
Kitzingen	20,3	29,0	26,8	23,9
Kronach	19,4	27,7	32,1	20,7
Kulmbach	18,3	28,8	28,0	24,9
Lichtenfels	14,5	22,2	27,0	36,3
Neumarkt in der Oberpfalz.	17,7	25,1	25,9	31,3
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	21,0	30,3	31,2	17,4
Neustadt a. d. Waldnaab	19,6	26,3	23,0	31,0
Nürnberger Land	20,4	25,7	25,7	28,1
Roth	22,2	34,5	28,6	14,7
Tirschenreuth	19,8	27,1	25,0	28,2
Weißenburg-Gunzenhausen	19,2	27,1	32,8	20,9
Wunsiedel im Fichtelgebirge	19,3	24,8	32,3	23,5
Metropolregion Nürnberg	16,2	23,2	26,5	34,1
Bayern	16,6	23,1	26,1	34,2
Westdeutschland	16,2	23,0	27,2	33,7
Deutschland	16,6	23,4	27,6	32,4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 7
Zahl der Arbeitslosen und Arbeitslosenquoten in der Metropolregion Nürnberg jeweils im Jahresdurchschnitt

	Arbeitslose 2013	Veränderung der Arbeits- losenzahl 2013 zu 2003 in %	Arbeitslo- senquote 2013	Veränderung der Arbeitslosenquo- te 2013 zu 2003 in Prozent- punkten
Kreisfreie Städte				
Stadt Amberg	1.398	-47,4	6,1	-5,8
Stadt Ansbach	1.075	-32,6	4,9	-2,7
Stadt Bamberg	1.937	-42,5	5,1	-4,5
Stadt Bayreuth	2.332	-44,6	6,3	-4,6
Stadt Coburg	1.322	-50,8	6,1	-6,2
Stadt Erlangen	2.487	-35,4	4,1	-3,0
Stadt Fürth	4.634	-27,6	6,9	-3,5
Stadt Hof	1.572	-56,8	6,9	-7,6
Stadt Nürnberg	21.303	-28,1	7,8	-3,8
Stadt Schwabach	969	-34,8	4,6	-2,7
Stadt Weiden in der Oberpfalz	1.611	-31,6	7,0	-3,3
Landkreise				
Amberg-Sulzbach	1.885	-57,0	3,2	-4,8
Ansbach	3.090	-47,4	3,0	-3,2
Bamberg	2.491	-52,9	2,9	-3,9
Bayreuth	2.178	-51,5	3,7	-4,3
Coburg	2.002	-58,2	4,1	-6,0
Erlangen-Höchstadt	1.780	-50,8	2,4	-2,9
Forchheim	2.070	-46,1	3,2	-3,2
Fürth	2.140	-42,1	3,4	-2,9
Haßberge	1.707	-49,5	3,5	-3,8
Hof	2.268	-59,6	4,5	-6,0
Kitzingen	1.580	-38,0	3,2	-2,1
Kronach	1.697	-54,3	4,4	-4,9
Kulmbach	2.010	-50,3	4,9	-5,1
Lichtenfels	1.701	-49,5	4,4	-4,7
Neumarkt in der Oberpfalz	1.739	-60,4	2,4	-4,4
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	1.399	-54,2	2,6	-3,3
Neustadt a. d. Waldnaab	2.198	-40,9	4,1	-3,1
Nürnberger Land	2.771	-48,7	3,1	-3,2
Roth	2.115	-48,9	3,1	-3,3
Tirschenreuth	1.892	-48,9	4,7	-4,4
Weißenburg-Gunzenhausen	1.692	-53,7	3,3	-4,1
Wunsiedel im Fichtelgebirge	2.009	-60,6	5,2	-7,1
Metropolregion Nürnberg	85.050	-44,7	4,5	-4,0
Bayern	264.532	-40,9	3,8	-3,1
Westdeutschland	2.080.342	-24,4	6,0	-2,4
Deutschland	2.950.338	-32,6	6,9	-3,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 8**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende und Auszubildendenquote in der Metropolregion Nürnberg am 30.06.2013**

	Beschäftigte	Auszubildende	Auszubildendenquote in %
Kreisfreie Städte			
Stadt Amberg	25.021	1.492	6,0
Stadt Ansbach	24.879	1.476	5,9
Stadt Bamberg	49.680	2.494	5,0
Stadt Bayreuth	43.766	2.504	5,7
Stadt Coburg	33.032	1.952	5,9
Stadt Erlangen	88.456	3.135	3,5
Stadt Fürth	40.773	2.074	5,1
Stadt Hof	23.526	1.324	5,6
Stadt Nürnberg	279.863	13.522	4,8
Stadt Schwabach	14.750	1.149	7,8
Stadt Weiden in der Oberpfalz	26.096	1.676	6,4
Landkreise			
Amberg-Weizsach	26.280	1.510	5,7
Ansbach	56.176	3.267	5,8
Bamberg	33.539	1.871	5,6
Bayreuth	22.609	1.161	5,1
Coburg	27.014	1.194	4,4
Erlangen-Höchstadt	43.886	1.867	4,3
Forchheim	27.234	1.401	5,1
Fürth	22.595	1.016	4,5
Haßberge	24.586	1.422	5,8
Hof	34.289	1.807	5,3
Kitzingen	29.468	1.543	5,2
Kronach	24.474	1.170	4,8
Kulmbach	26.159	1.444	5,5
Lichtenfels	27.580	1.288	4,7
Neumarkt in der Oberpfalz	43.045	2.832	6,6
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	29.573	1.464	5,0
Neustadt a. d. Waldnaab	27.392	1.770	6,5
Nürnberger Land	49.285	2.142	4,3
Roth	33.708	1.895	5,6
Tirschenreuth	22.484	1.179	5,2
Weißenburg-Gunzenhausen	30.166	1.660	5,5
Wunsiedel im Fichtelgebirge	27.104	1.434	5,3
Metropolregion Nürnberg	1.338.488	69.135	5,2
Bayern	4.952.048	242.436	4,9
Westdeutschland	24.025.973	1.166.140	4,9
Deutschland	29.610.658	1.360.917	4,6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 9

Gemeldete Ausbildungsstellen, gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und Stellen-Bewerber-Relation in der Metropolregion Nürnberg jeweils am 30.09. eines Jahres

	Gemeldete Ausbildungsstellen		Gemeldete Bewerber		Stellen je 100 Bewerber	
	2013	2003	2013	2003	2013	2003
Kreisfreie Städte						
Stadt Amberg	553	738	257	567	215	130
Stadt Ansbach	523	1.204	281	383	186	314
Stadt Bamberg	841	1.227	343	653	245	188
Stadt Bayreuth	789	1.331	386	819	204	163
Stadt Coburg	786	964	286	511	275	189
Stadt Erlangen	963	1.422	607	761	159	187
Stadt Fürth	776	1.059	903	949	86	112
Stadt Hof	587	867	393	571	149	152
Stadt Nürnberg	4.844	5.133	3.422	4.465	142	115
Stadt Schwabach	298	280	249	337	120	83
Stadt Weiden in der Oberpfalz	664	977	307	488	216	200
Landkreise						
Amberg-Weizsäckchen	728	247	865	1.219	84	20
Ansbach	1.342	794	1.377	1.692	97	47
Bamberg	723	-	1.041	1.375	69	-
Bayreuth	550	205	793	1.193	69	17
Coburg	490	78	649	1.088	76	7
Erlangen-Höchstadt	686	-	779	924	88	-
Forchheim	539	429	822	1.003	66	43
Fürth	437	-	722	698	61	-
Haßberge	491	642	733	954	67	67
Hof	736	187	767	987	96	19
Kitzingen	643	463	786	893	82	52
Kronach	627	508	548	695	114	73
Kulmbach	532	487	507	751	105	65
Lichtenfels	516	393	530	815	97	48
Neumarkt in der Oberpfalz	1.266	918	1.158	1.165	109	79
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	638	569	600	817	106	70
Neustadt a. d. Waldnaab	724	374	762	1.208	95	31
Nürnberger Land	936	507	1.151	1.208	81	42
Roth	986	503	939	1.186	105	42
Tirschenreuth	392	265	573	720	68	37
Weißenburg-Gunzenhausen	736	652	849	1.000	87	65
Wunsiedel im Fichtelgebirge	586	644	615	867	95	74
Metropolregion Nürnberg	26.928	24.067	25.000	32.962	108	73
Bayern	96.131	87.648	81.075	93.341	119	94
Westdeutschland	422.335	427.204	468.759	502.081	90	85
Deutschland	507.263	546.308	561.168	717.877	90	76

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
6/2014	Fuchs, M. Wesling, M. Weyh, A.	Potenzialnutzung in Ostdeutschland: Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	5/14
7/2014	Oschmiansky, F. Grebe, T. Popp, S. Otto, K. Sommer, J. Wielage, N.	Kompetenzdienstleistungen im Vermittlungs- und Integrationsprozess: Eine qualitative Studie	7/14
8/2014	Otto, A. Weyh, A.	Industry space and skill-relatedness of economic activities: Comparative case studies of three eastern German automotive regions	8/14
9/2014	Wanger, S. Weigand, R. Zapf, I.	Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014: Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen	9/14
10/2014	Müller, A.	The implementation of the German Classification of Occupations 2010 in the IAB Job Vacancy Survey: Documentation of the implementation process	9/14
11/2014	van den Berg, G.J. Hofmann, B. Stephan, G. Uhlendorff, A.	Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt	10/14
12/2014	Brussig, M. Stegmann, T. Zink, L.	Aktivierung von älteren ALG-II-Beziehenden mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen: Der Einfluss lokaler Umsetzungsstrategien	11/14
13/2014	Kropp, P. Danek, S. Purz, S. Dietrich, I. Fritzsche, B.	Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau	11/14
14/2014	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftenstellen: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013	11/14
15/2014	Grgic, M. Matthes, B. Stüber, H.	Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer	12/14

Stand: 10.02.2015

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 1/2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0115.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Barbara Schwengler
Telefon 0911.179 3029
E-Mail barbara.schwengler@iab.de

Lutz Eigenhüller
Telefon 0911.179 4344
E-Mail lutz.eigenhueller@iab.de

Lutz Bellmann
Telefon 0911.179 3046
E-Mail lutz.bellmann@iab.de