

EUROPÄISCHE METROPOLREGION NÜRNBERG

Aktivitäten und Projekte im Bereich Fachkräftesicherung

CHRISTA STANDECKER || Die Metropolregion Nürnberg ist ein Zusammenschluss aus 23 Landkreisen und 11 kreisfreien Städten mit rund 3,5 Mio. Einwohnern in Franken. Innerhalb der Metropolregion findet eine enge wirtschaftliche und verwaltungstechnische Zusammenarbeit statt – zum Beispiel bei den Themen Fachkräftesicherung, Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen, Willkommenskultur neuer Mitbürger und der touristischen Vermarktung der Region.

AUSGANGSLAGE

Kurzporträt und Leitbild der Metropolregion Nürnberg

Die Metropolregion Nürnberg ist ein freiwilliger Zusammenschluss aus 23 Landkreisen und 11 kreisfreien Städten. Mehr als 140 Unternehmen und Wirtschaftskammern gestalten die kommunale Allianz mit. Die Metropolregion umfasst damit die Regierungsbezirke Ober- und Mittelfranken sowie die nördliche und mittlere Oberpfalz und zwei Landkreise, aus Unterfranken und damit den größten Teil des nordbayerischen Raums.

Mit 3,5 Mio. Einwohnern und einer Wirtschaftsleistung von 115 Mrd. Euro Bruttoinlandsprodukt ist die Region wirtschaftlich vergleichbar mit Ungarn. Eine durchschnittliche Exportquote von 47 % belegt die starke Verflechtung in die Weltwirtschaft. Dabei weist die Wirtschaft durch einen hohen Besatz von rund 150 Weltmarktführern eine besondere Charakteristik auf. Sie finden sich räumlich in der gesamten Metropolregion mit Schwerpunkten in ländlichen und städtischen Teilräumen. Oftmals familiengeführt sind sie besonders standorttreu und decken ihren Fachkräfte- und Mitarbeiterbedarf stärker regional, als dies für andere Global Player gilt. Siemens, Adidas, Puma, GfK u. a.

rekrutieren einen wichtigen Teil ihrer Mitarbeiter überregional und international und werben hier mehr und mehr mit den Stärken der Gesamtregion. Rund zwei Drittel des Industrieumsatzes in der Metropolregion Nürnberg werden im Übrigen in den Landkreisen erwirtschaftet, was die Bedeutung ländlicher Räume für die Wirtschaft belegt.

Die Metropolregion versteht sich seit Gründung als Stadt-Land-Partnerschaft. Ihr Leitbild „Heimat für Kreative“ zielt auf eine Stärkung der bestehenden polyzentralen Struktur und versteht sich als Gegenentwurf zu den weltweit entstehenden Megacities. Nürnberg ist mit rund 500.000 Einwohnern zwar die größte Stadt in der Metropolregion, allerdings wohnt hier nur jeder siebte Bewohner der Region. Die meisten Menschen sind in anderen Groß-, Klein- und Mittelstädten und in den Dörfern der Region zuhause. Rund um das dicht besiedelte Städtedreieck Nürnberg-Fürth-Erlangen spannt sich ein enges Netz mit einer ganzen Reihe kleinerer Zentren, Knoten und Achsen. Die Stärkung der Verflechtungen zwischen städtischen und ländlichen Räumen steht im Zentrum einer integrierten Regionalentwicklung, die weltweit als modellhaft gilt und im Rahmen einer OECD-Studie im Auftrag der EU gewürdigt wurde. Neue EU-Förderprogramme basieren auf diesem Ansatz.¹

Betrachtet man die Region unter dem Gesichtspunkt der siedlungsstrukturellen Kreistypen, wie sie das BBSR Bonn für die laufende Raumbearbeitung verwendet, so besteht die Region zu einem großen Teil aus ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen sowie dünn besiedelten Kreisen.²

Fachkräfte, Demographie und Arbeitsmarkt

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg (IAB) führte 2011 und 2013 eine deutschlandweite Betriebsbefragung zum Thema Fachkräftebedarf durch.³ Diese zeigt, dass 2013 27 % von insgesamt 2,078 Mio. Betrieben einen Fachkräftebedarf hatten. Für die Metropolregion entspricht dies hochgerechnet rund 23.000 Betrieben (von ca. 160.000 Betrieben gesamt). Die metropolregionale Auswertung des Betriebspanels hat außerdem ergeben, dass bereits im Jahre 2013 aus Mangel an Bewerbern 19.000 Arbeitsplätze nicht besetzt werden konnten. Nach Prognosen des IHK-Fachkräftemonitors werden der Metropolregion Nürnberg im Jahr 2020 rund 90.000 Fachkräfte fehlen, im Jahr 2030 rund 160.000 Fachkräfte.⁴

Dabei handelt es sich jedoch laut IAB nicht um einen flächendeckenden Engpass. Vielmehr zeigen sich die Engpässe in einzelnen Teilregionen, Branchen und Berufsgruppen. Die Entwicklung ist heterogen und reicht von hoch- und mittelqualifizierten Fachkräften aus den Berufen für Unternehmensführung / -organisation bis zu Fachkräften aus den Bereichen Erziehung und den sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen. Regional sind die peripher gelegenen Regionen aufgrund der Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte in die Ballungsräume stärker vom Fachkräftemangel betroffen als Ballungsräume.

Dabei besteht kein Zweifel, dass sich der Fachkräftemangel künftig unter den gegebenen Bedingungen in der Metropolregion tendenziell verstärken wird. Dazu trägt die demographische Entwicklung bei, die laut Bevölkerungsprognose des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung bis 2032 mit einem Rückgang der Bevölkerungszahl um 2,7 % im Vergleich zum Jahr 2012 rechnen muss. Nur im engeren Ballungsraum wird für die Städte Nürnberg und Fürth sowie den Landkreis

Fürth ein Bevölkerungsanstieg prognostiziert. In allen übrigen Regionen nimmt die Bevölkerung ab. In Hinblick auf die Altersstruktur gilt durchgehend, dass der Anteil der Älteren zunimmt und ein Rückgang der Jugend zu verzeichnen ist.⁵

Dem steht ein Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 11,2 % von 2003 bis 2013 gegenüber. Dabei verlief der Zuwachs in fast allen Teilräumen positiv. In weiten Teilen der Region herrscht Vollbeschäftigung. Lediglich die Städte Nürnberg und Weiden sind von einer höheren Arbeitslosenquote betroffen (7 % Nürnberg und 7,8 % Weiden; 2013). Die Metropolregion Nürnberg weist damit einen großen Anteil sogenannter „wachsender ländlicher Räume“ und „ländlicher Räume mit Wachstumstendenzen auf“, was zunehmende Fachkräfteengpässe prognostizieren lässt.⁶

Die Qualifikationsstruktur zeichnet sich im Vergleich zu Deutschland und gesamt Bayern mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil im mittleren Qualifikationssegment aus, d. h. mit abgeschlossener Berufsausbildung. Hier zeigt sich die Prägung der Metropolregion durch ländliche Räume, in denen die Beschäftigten überwiegend im produzierenden Gewerbe sind.

Strategischer Ansatz zur Fachkräftesicherung

Vor diesem Hintergrund haben die Akteure in der Metropolregion verschiedene Projekte und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung entwickelt. Grundlegend ist dabei die Einsicht, dass ein mehrgleisiger Ansatz gefahren werden muss, der zum einen an der regionalen Bevölkerung und am regionalen Arbeitsmarktangebot ansetzt, zum anderen aber auch die Willkommenskultur und die Anziehungskraft der Metropolregion für Fachkräfte überregional und international stärkt.

So lautet der Leitsatz der Metropolregion: „Wir wollen die bevorzugte Heimatregion für talentierte und engagierte Menschen aus aller Welt sein. Gemeinsam schaffen wir die Heimat für Kreative.“ Mit den Zielen „beispielhafte Willkommenskultur“ und „familienfreundlichste Metropolregion“ setzen zwei von fünf strategischen Zielen der Metropolregion direkt auf Fachkräftegewinnung und -bindung (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Mission und Strategische Ziele



Quelle: Europäische Metropolregion Nürnberg, Geschäftsstelle, www.metropolregion.nuernberg.de

Folgende Projekte und Aktivitäten werden nachfolgend ausführlicher dargestellt:

- Ein innovatives Projekt ist das ESF-geförderte Netzwerk der Zukunftskoaches für die Metropolregion Nürnberg, das sich zur Fachkräftesicherung wesentlich auf die sogenannte stille Reserve am Arbeitsmarkt und die Aktivierung vorhandener regionaler Potenziale konzentriert.⁷
- Die Metropolregion Nürnberg richtet ihr Regionalmarketing strategisch und operativ auf die Zielgruppe „talentierte und engagierte Menschen aus aller Welt“ aus. Hier gibt es neue und schon realisierte Projekte. Eng damit verbunden ist der Aufbau einer vorbildhaften Willkommenskultur, die sich die Region durch die Einrichtung von Welcome-Service-Centern und weitere Projekte auf die Fahnen schreibt.
- Die Allianz pro Fachkräfte ist ein Netzwerk von wichtigen regionalen Akteuren für den Arbeitsmarkt wie die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Kammern und Kommunen in der Metropolregion Nürnberg. Sie bündeln ihre Kräfte und führen gemeinsam Projekte durch.⁸

AKTIVITÄTEN UND PROJEKTE

Zukunftskoaches für die Metropolregion Nürnberg

Das Netzwerk der Zukunftskoaches in der Metropolregion erarbeitet in 16 Städten und Landkreisen der Metropolregion Nürnberg passgenaue Aktivitäten und Projekte, die den Kommunen vor Ort beim Management des demographischen Wandels helfen (siehe Abb. 2). Es geht um die Aktivierung der „stillen Reserve“ (Frauen, Langzeitarbeitslose, ältere Beschäftigte etc., siehe Abb. 3), um die Sensibilisierung der Unternehmen für die Herausforderungen des demographischen Wandels und um die Zukunftsfähigkeit der Firmen.

Zwei zentrale Zukunftskoaches in der Geschäftsstelle der Metropolregion organisieren den Erfahrungsaustausch zwischen den Zukunftskoaches. Erfolgreiche Projekte werden so schnell in der Region verbreitet. Sie halten die Verbindung zu den Wirtschaftskammern, der Arbeitsagentur und anderen wichtigen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt. Schließlich entwickeln sie eigene Projekte, die für die gesamte Metropolregion relevant sind. Dieser „vernetzte“ Ansatz ist innovativ und in seiner Flächendeckung ein-

Abbildung 2: Netzwerk der Zukunftskoaches



Quelle: www.metropolregion.nuernberg.de

malig. Er ist sachgerecht, weil ein Arbeits- und Qualifizierungsmarkt nicht an kommunalen Grenzen Halt macht. Durch Pendlerverflechtungen sind die Kommunen der Metropolregion mannigfaltig ineinander verflochten.

Auch der Qualifizierungs- und Bildungsmarkt in der Metropolregion setzt auf Zusammenarbeit. Aufgrund fehlender kritischer Masse an Nachfragern finden beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen nicht statt in Teilräumen, die dünn besiedelt sind. Die beschriebenen regionalen Besonderheiten werden bei Projekten und Aktivitäten der Zukunftskoaches systematisch berücksichtigt.

Hinter Projektbezeichnungen wie Berufetouren, Talentepool für Fach- und Führungskräfte, Lager- und Logistik-Qualifizierung, FabLab, SideStep2Go u. a. stehen jeweils lokal und teil-

regionale spezifizierte Projekte für ganz unterschiedliche Herausforderungen. Mit mehr als 250 Einzel-Projekten und Qualifizierungen mit rund 26.000 unmittelbaren Teilnehmern im Zeitraum 2013 bis 2015 ist das Netzwerk der Zukunftskoaches überaus erfolgreich. Sie arbeiteten in über 270 Netzwerken mit rund 7.000 Akteuren mit und organisierten über 350 Veranstaltungen, durch die 88.000 Personen erreicht wurden. Erfolgsfaktor war zum einen die direkte Anbindung der Vor-Ort-Zukunftskoaches an die Rathäuser und Landratsämter. Zum anderen ist es die vernetzte Arbeitsweise, die die Effizienz der Arbeit nachweisbar gesteigert hat.

Dabei waren 30 % der Projekte Qualifizierungsmaßnahmen, 25 % optimierten den Übergang von Schule zu Beruf, ca. 14 % verbesserten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und

Abbildung 3: „Was macht ein Zukunftskoach?“



Quelle: www.metropolregion.nuernberg.de

ein weiteres Viertel zielte direkt auf die Gewinnung von Fachkräften, die bereits mit regionalen Firmen in Kontakt waren oder andere relevante Bezüge hatten.

So ist ein funktionierendes Netzwerk für den gemeinsamen Arbeitsmarkt der Metropolregion Nürnberg entstanden. Dieses Netzwerk wird sich allerdings in der zweiten Förderperiode 2014 bis 2020 verändern: Voraussichtlich 5 der 16 bisherigen Zukunftskoaches werden ihre Arbeit unverändert fortsetzen, zwei neue Kommunen prüfen die Beantragung. Hintergrund: Bisher wurde das Programm Zukunftskoaches zu 70 % vom bayerischen Sozialministerium unter Einbeziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die restlichen Mittel bringen die Kommunen auf, bei denen die Zukunftskoaches tätig sind. In der zweiten Förderperiode sinkt die Förderquote allerdings auf 50 %. Das – sowie die eng gefassten Förderbedingungen und hohen formalen Anforderungen – hat einige der beteiligten Kommunen bewogen, keinen weiteren Förderantrag zu stellen, sondern nach alternativen Fördermöglichkeiten für die kommunale Arbeitsmarktpolitik zu suchen. Die Metropolregion beantragt eine Fortführung der Förderung der Arbeit der zentralen Zukunftskoaches.

Das erfolgreiche Netzwerk wird dennoch weitergeführt, unabhängig von der ESF-Förderung. Drei wichtige Arbeitsfelder stehen dabei im Vordergrund: die Optimierung der kommunalen Bildungslandschaft, die Entwicklung einer Willkommenskultur und ein regionales Generationenmanagement.

Regionalmarketing und Willkommenskultur

Die Metropolregion ist dabei, ein neues Kommunikationskonzept zu entwickeln. Es wendet sich insbesondere an Fachkräfte. Nach der Durchführung einer repräsentativen Imageanalyse in 2014 wurde der Markenkern unter Einbeziehung von Stakeholdern, Politik und Wirtschaft aus der gesamten Region beraten und gemeinsam im Rahmen der Governance der Metropolregion verabschiedet. Dabei gilt die Vorgabe: Das Kommunikationskonzept hat die Stadt-Land-Partnerschaft in der Metropolregion zu beachten, was ein Marketing für die „Heimat für Kreative“ mit ihren städtischen und ländlichen Räumen in gleicher Weise bedeutet. In 2016 werden darauf basierend kommunikative Maßnahmen umgesetzt. Die nachstehenden Bausteine liegen bereits vor bzw. werden derzeit erarbeitet.

Aufbau einer Online-Willkommensplattform „Leben und Arbeiten“

Strategische Grundlagen für konkrete Projekte der Metropolregion im Bereich der Fachkräftesicherung lieferten die Ergebnisse der Studie „Warum Metropolregion Nürnberg? Motive und Rahmenbedingungen für den Zuzug von Fachkräften“.⁹ Diese wurde 2013 durch das Europäische Forum für Migrationsstudien (efms) an der Universität Bamberg im Auftrag der IHK Nürnberg für Mittelfranken, der IHK für Oberfranken Bayreuth und der IHK zu Coburg durchgeführt. Befragt wurden knapp 600 Frauen und Männer, die seit 2008 aus dem Ausland oder Deutschland als Neubürger in die Metropolregion gezogen sind.

Die Befragung belegt, dass der weitaus überwiegende Teil – nämlich 85 % – die Region als Arbeitsort- und Lebensmittelpunkt seinen eigenen Freunden weiterempfehlen würde. Sie offenbart auch, dass Informationen zu einer Stadt oder Region, die als Arbeitsort in Frage steht, vorrangig über das Internet gesucht wird. Gezeigt hat sich zudem, dass Neuzuziehende „großräumig“ denken und nicht nur das Angebot einer einzelnen Stadt oder Gemeinde betrachtet, sondern die Gesamtregion.

Bezogen auf die Metropolregion Nürnberg waren sich die Befragten des Weiteren einig, dass das vorhandene Angebot den Ansprüchen und dem Informationsbedürfnis der Interessierten nicht genügt. Zwar gibt es exzellente Angebote zu Teilbereichen (Studium, Verkehr etc.), und die einzelnen Kommunen weisen gut aufbereitete Info-Angebote auf. Für die Region insgesamt wurden jedoch von den Befragten englischsprachige, leicht zugängliche und übersichtliche Informationen vermisst. An der Spitze der vermissten Informationen steht der Wohnungsmarkt, dann folgen Freizeitmöglichkeiten, Verkehrsanbindungen und öffentlicher Nahverkehr sowie Arbeitsmöglichkeiten für den Partner. Die Geschäftsstelle der Metropolregion bietet inzwischen im Rahmen ihrer Website eine Willkommens-Plattform Leben und Arbeiten an, die einen Teil der vermissten Informationen liefert. Die Plattform ist im Aufbau und wird permanent weiterentwickelt.

Welcome-Service-Center in Neumarkt, Roth und im Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen

Im Pilotlandkreis Roth wurde 2013 ein Welcome-Service-Center für Neubürger etabliert, die einen Job bei ansässigen Firmen angenommen haben. Der Service bietet Informationen über die Region, er vermittelt den Kontakt zu den Behörden und unterstützt die Neubürger aktiv beim Ankommen. Im Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen gibt es zwischenzeitlich ein weiteres Welcome-Service-Center, in Neumarkt ist ein drittes im Aufbau. Die Allianz pro Fachkräfte erarbeitet aktuell mit Kommunen in der Region verbindliche Gütekriterien, so dass überall Service in derselben Qualität angeboten wird. Die Welcome-Service-Center kommen vor allem kleinen und mittleren Unternehmen zu Gute,

da große Unternehmen meist externe Dienstleister (Relocater) einsetzen.

Werben mit der Region – Unternehmen stärken ihr Personalmarketing

Unternehmen in der Metropolregion sind in allen Teilräumen zu finden, in Kommunen unterschiedlichster Größe und Lage. Damit möglichst alle die Anziehungskraft der Metropolregion bei der Werbung um Fachkräfte nutzen können, ist ein Willkommenspaket in Vorbereitung, das die hohe Lebens- und Freizeitqualität der Metropolregion kommuniziert. Dieses können Unternehmen auf Recruiting-Messen sowie bei eigenen Aktivitäten zur Personalbindung einsetzen. Durch das Willkommenspaket wird Sympathie und Neugierde auf die „Vielfalt in Reichweite“ in der Metropolregion erzeugt. Die bestehende, sehr vorteilhafte Kombination aus guten Karrierechancen, preiswerten Lebenshaltungskosten, gekoppelt mit einem sehr guten Betreuungsangebot, soll vor allem für Familien Anziehungskraft entfalten. Gleichzeitig gibt es eine Welcome-Card (Arbeitstitel), speziell ausgerichtet auf junge alleinstehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die andere Standortqualitäten wichtig sind. Optionaler Teil des Willkommensangebotes wird der EntdeckerPass der Metropolregion, der 130 Freizeit- und Kultureinrichtungen in der gesamten Region ein Jahr lang gegen reduzierten bzw. kostenlosen Eintritt anbietet. Der EntdeckerPass kostet für Erwachsene knapp 30 Euro und ist ein Jahr lang gültig. Eine angepasste Variante für das Willkommenspaket wird verhandelt.

Darüber hinaus bietet die Metropolregion 7 Imageclips, in denen jeweils junge Menschen aus verschiedenen Teilregionen ihr Alltagsleben vorstellen. Diese Imageclips werden als Kurzfilme auf Firmenwebsites und auf YouTube eingesetzt.

Allianz pro Fachkräfte – Vernetzung der Akteure

Mehr als 20 starke Partner haben sich seit der Gründung vor vier Jahren in der Allianz pro Fachkräfte zusammengeschlossen, darunter IHKn und HWKn in der Metropolregion, Kommunen in der Metropolregion, die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Unternehmensverbände u. a.

Die Allianz pro Fachkräfte war im Jahr 2011 deutschlandweit das erste Fachkräfte-Netzwerk, in dem sich so viele wichtige Partner auf einer verbindlichen, schriftlich fixierten Basis zusammengefunden haben. Damit übernahm die Allianz pro Fachkräfte Vorbildfunktion für etliche weitere Fachkräfte-Netzwerke in Deutschland. Aus diesem Grund erhielt die Allianz pro Fachkräfte im März 2012 von der deutschen Arbeitsministerin Ursula von der Leyen die Auszeichnung „Innovatives Netzwerk zur Fachkräftesicherung“.

Durch neue Formate im Rahmen der Jahreskonferenzen der Allianz, beispielsweise die Durchführung eines großen Weltcafés mit unterschiedlichsten Akteuren, wurden zahlreiche Projekte zur Fachkräftesicherung generiert. Hier ist das Format deshalb wichtig, weil allein die Vernetzung und Bewusstseinsbildung der Einrichtungen, die für das Ankommen von Neubürgerinnen und Neubürgern wichtig sind, zur Problemlösung beiträgt.

AUSBLICK

Eine Befragung der knapp 600 Kommunen in der Metropolregion Nürnberg durch die Geschäftsstelle der Metropolregion hat ergeben, dass 90 % der Kommunen das Thema Willkommenskultur für sehr wichtig bzw. wichtig halten. Gleichzeitig werden große Potenziale bei der Entwicklung der Willkommenskultur durch eine stärkere Sensibilisierung der Akteure und die Zusammenarbeit mit anderen Initiativen gesehen. Diese Offenheit der Kommunen in der Metropolregion ist ein großes Plus. Gepaart mit den vorstehend geschilderten Projekten schafft sie eine fruchtbare Basis zur Stärkung der Anziehungskraft unserer Region für „talentiertere und engagierte Menschen aus aller Welt“.

|| DR. CHRISTA STANDECKER

Geschäftsführerin Europäische Metropolregion
Nürnberg

LITERATUR

Europäische Metropolregion Nürnberg (Hrsg.): Netzwerk ZUKUNFTscoaches für die Metropolregion Nürnberg, Projekte-Zwischenbilanz 2013, Nürnberg 2014.

Europäische Metropolregion Nürnberg (Hrsg.): Heimat für Kreative. Machen Sie sich doch selbst ein Bild davon, Nürnberg 2014.

ANMERKUNGEN

- ¹ OECD (Hrsg.): Rural-Urban Partnerships: An Integrated Approach to Economic Development, Paris 2013.
- ² Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (Hrsg.): Sicherung des Fachkräfteangebots im ländlichen Raum, MORO Praxis 1/2015, S. 20.
- ³ Schwengler, Barbara / Eigenhüller, Lutz / Bellmann, Lutz: Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg, Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013, Nürnberg 2015.
- ⁴ www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de, Stand: 3.2.2015.
- ⁵ Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2032, Beiträge zur Statistik Bayerns 546/2014.
- ⁶ MORO Praxis 1/2015, S. 36 ff.
- ⁷ www.zukunftcoaches.de
- ⁸ www.allianz-pro-fachkraefte.de
- ⁹ Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken (Hrsg.): Warum Metropolregion Nürnberg? Motive und Rahmenbedingungen für den Zugang von Fachkräften, Nürnberg 2013.