



HK

Handelskammer
Hamburg

ANALYSEN

HANDELSKAMMER-FACHKRÄFTEMONITOR HAMBURG 2017

Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt



HANDELSKAMMER-FACHKRÄFTEMONITOR HAMBURG 2017

Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt

Herausgeber:

Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg
Telefon 040 36138-138 | Fax 040 36138-401
service@hk24.de | www.hk24.de

Bearbeitung:

Johanna Försterling, Philip Kerner, Dr. Torsten König
service@hk24.de
Telefon 040 36138-138 | Fax 040 36138-401

Alle Grafiken © Handelskammer Hamburg
Foto [M]: sdecoret/Fotolia
Herstellung: Wertdruck GmbH & Co. KG, Hamburg

April 2017

WifOR GmbH
Rheinstraße 22 | 64283 Darmstadt
Telefon 06151 50155-0
Fax 06151 50155-29
kontakt@wifor.de

Sabrina Haberer, Dr. Sandra Hofmann, Andrea Laukhuf
sandra.hofmann@wifor.de
Telefon 06151 50155-12



Vorwort

Neben der Digitalisierung und der Integration von Geflüchteten ist nicht zuletzt der demografische Wandel eine wichtige Einflussgröße für die künftige Entwicklung des Hamburger Arbeitsmarkts. Die aktuellsten Konjunkturumfragen unserer Handelskammer ergaben, dass inzwischen mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen den Fachkräftemangel zu ihren größten Geschäftsrisiken zählen.

Wie sieht die Fachkräftesituation in einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen aus – und welche künftigen Entwicklungen sind zu erwarten? Fundierte Auskünfte zu diesen Fragen bietet der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg. Mit dieser interaktiven Webanwendung (www.fachkraeftemonitor-hamburg.de) kann jeder individuell analysieren, wie sich Fachkräfteangebot und -nachfrage in Hamburg bezogen auf bestimmte Branchen und Berufsgruppen bis zum Jahr 2030 voraussichtlich entwickeln werden. Unser Online-Prognosetool für den hiesigen Arbeitsmarkt wird jährlich neuen Gegebenheiten angepasst und basiert auf allgemein zugänglichen Statistiken sowie auf den Ergebnissen der vierteljährlichen Konjunkturumfragen unserer Handelskammer. Alles in allem hilft der Fachkräftemonitor, einen klareren Blick in die Zukunft zu werfen. Die Zukunft muss aber nicht so wie im Prognosemodell eintreten. Wir in Hamburg haben es selbst in der Hand, Maßnahmen zu ergreifen, um die Zukunft zum Besseren hin zu gestalten.

Das am 1. August 2016 eröffnete erste Wohnheim für minderjährige Auszubildende ist ein Beispiel für eine konkrete Maßnahme, um zur Fachkräftesicherung in unserer Stadt beizutragen. In der Erkenntnis, dass ohne Zuzügler noch mehr Lehrstellen in Hamburg unbesetzt bleiben würden, als es heute ohnehin schon sind, werden im Rahmen einer Public-private-Partnership zwischen unserer Handelskammer und dem Senat durch einen Azubi-Fonds insbesondere Mehrkosten für die notwendige pädagogische Betreuung der minderjährigen Bewohner getragen. Im Gegenzug erhält die

Handelskammer ein Kontingent an Zimmern, die vorzugsweise an Auszubildende aus Branchen mit besonderem Fachkräftebedarf vergeben werden. Über die Auswahl der entsprechenden Branchen wird die Handelskammer jährlich neu entscheiden.

Handelskammer Hamburg



Tobias Bergmann
Präses

Ulrich Brehmer
Stellv. Hauptgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Hinweise zur Methodik	6
2	Angebots- und Nachfragepotenzial bis 2030 – Hamburger Wirtschaft insgesamt	7
3	Soziodemografische Merkmale: Das Fachkräftepotenzial nach Qualifikation, Durchschnittsalter und Frauenanteil	8
4	Fachkräfteengpässe in Hamburg nach Qualifikationen (beruflich, akademisch)	10
5	Fachkräfteengpässe in Hamburgs Wirtschaftszweigen im Vergleich	12
6	Angebots- und Nachfragepotenzial bis 2030 – nach Wirtschaftszweigen	14
7	Exkurs: Fachkräfte- und Flüchtlingssituation in Hamburg	19
8	Der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – ein Tool zur Einschätzung der Fachkräftesituation	22

1 Einleitung: Hinweise zur Methodik

Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials

Alle im Folgenden aufgeführten Fachkräftezahlen resultieren aus der Berechnungsmethodik des Fachkräftemonitors der Handelskammer (HK-Fachkräftemonitor Hamburg) und können unter www.fachkraefte-monitor-hamburg.de eingesehen werden. Es sollte beachtet werden, dass es sich bei den aufgeführten Werten stets um gerundete Werte handelt. Weiterhin sind alle folgenden Prognosewerte (absolut und relativ) lediglich Näherungswerte.

In der nachfolgenden schematischen Darstellung werden das Zusammenspiel von Angebots- und Nachfragepotenzial auf dem Hamburger Arbeitsmarkt sowie deren Zusammensetzung im Fachkräftemonitor dargestellt.

Das **Angebotspotenzial** stellt das Angebot an Fachkräften auf dem Hamburger Arbeitsmarkt dar. Es setzt sich aus den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvpB), den ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten (ageB) und den gemeldeten Arbeitslosen (AL) zusammen.

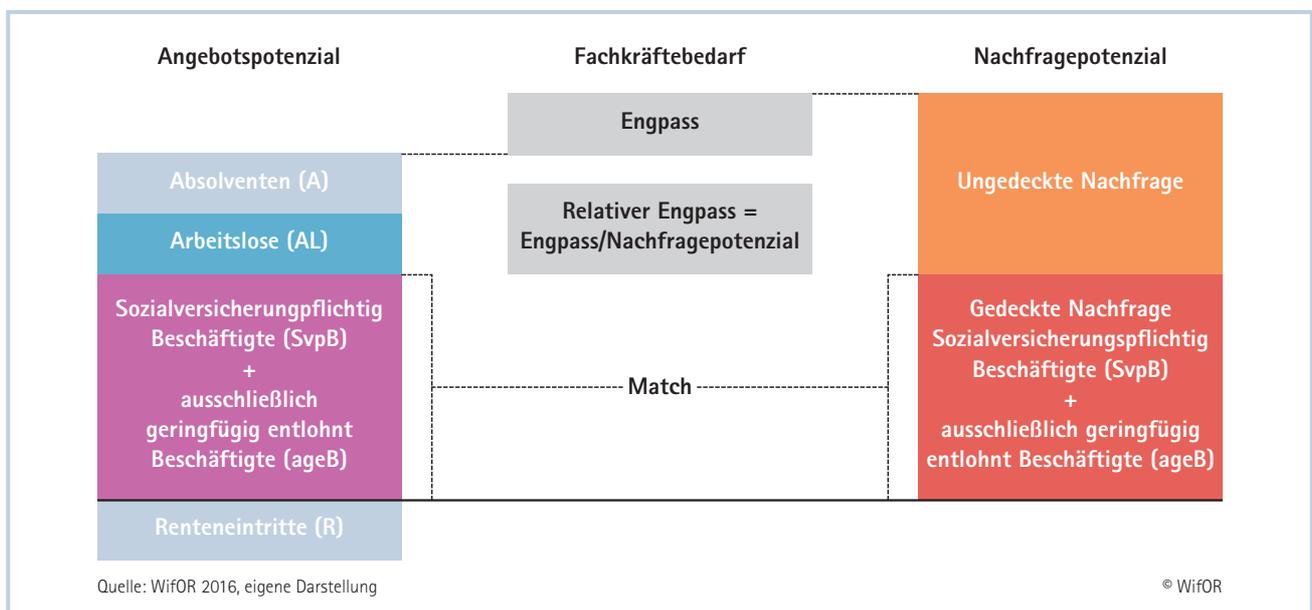
Änderungen des Arbeitsangebots im Zeitverlauf erfolgen über die Berücksichtigung von Studien- und Ausbildungsabsolventen (A) sowie das altersbedingte Ausscheiden von Erwerbstätigen (Renteneintritte R).

Das **Nachfragepotenzial** ist definitionsgemäß die Fachkräftenachfrage von Unternehmen, also die Anzahl an Personen, die von Unternehmen beschäftigt werden könnten. Die Fachkräftenachfrage besteht aus einem gedeckten Teil (Summe aus Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten) und einem ungedeckten Teil (demografiebedingter Ersatzbedarf sowie konjunktur- und strukturbedingter Ergänzungsbedarf).

Die Differenz aus Nachfrage- und Angebotspotenzial stellt den Fachkräftebedarf dar. Ist die Differenz positiv, liegt ein **Fachkräfteengpass** vor (Nachfrage der Unternehmen übersteigt das Angebot an Fachkräften), andernfalls ein Fachkräfteüberschuss.

Im folgenden Text werden die Begriffe Angebot und Angebotspotenzial synonym verwendet. Dies gilt analog für Nachfrage und Nachfragepotenzial.

Abbildung 1: Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials – schematische Darstellung



2 Angebots- und Nachfragepotenzial bis 2030 – Hamburger Wirtschaft insgesamt

In Folge des fortschreitenden demografischen Wandels wird sich das Angebot an qualifizierten Fachkräften verringern, was die bereits bestehende Fachkräftelücke weiter verstärken kann. Dies wird die Unternehmen kurz- und mittelfristig vor große Herausforderungen stellen. Um den Wirtschaftsstandort Hamburg zu stärken und seinen Wohlstand zu sichern, ist ein ausreichend hohes und qualifiziertes Maß an Fachkräften unerlässlich.

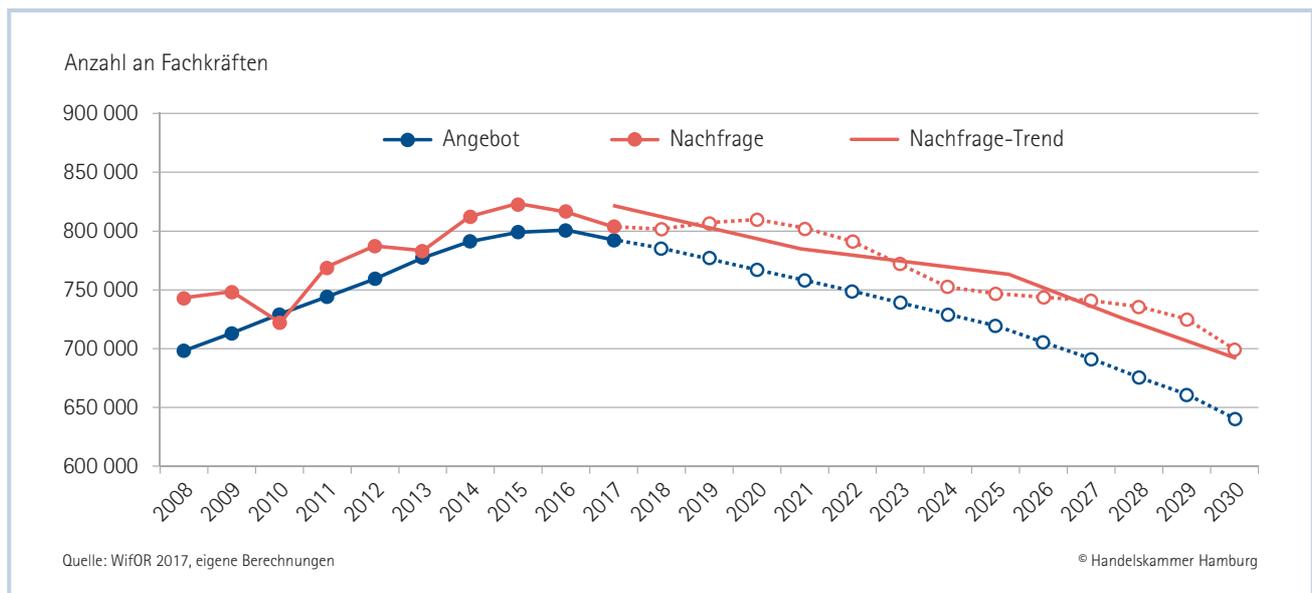
Wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, wird das Angebotspotenzial in Hamburg in den nächsten 13 Jahren laut dem HK-Fachkräftemonitor Hamburg von aktuell 792 000 auf voraussichtlich 639 000 Personen im Jahr 2030 sinken – das heißt, der Hamburger Wirtschaft werden dann etwa 153 000 weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zwar wird auch mit einer im Zeitverlauf rückgängigen Fachkräftenachfrage der Unternehmen gerechnet, jedoch dürfte diese im Vergleich zum Rückgang des Angebotspotenzials

geringer ausfallen, sodass bereits im Jahr 2017 von etwa 11 000 fehlenden Fachkräften ausgegangen wird. Dieser Fachkräfteengpass wird voraussichtlich bis zum Jahr 2030 auf 60 000 fehlende Fachkräfte anwachsen. Die Ergebnisse für einzelne Branchen werden ab Seite 14 erläutert.

Weitere Besonderheiten und Charakteristika des Fachkräfteangebots in Hamburg werden auf den folgenden Seiten detaillierter beschrieben:

- ein Großteil der Fachkräfte besteht aus Beruflich Qualifizierten mit kaufmännischer Ausrichtung,
- das Durchschnittsalter steigt künftig in allen betrachteten Wirtschaftszweigen,
- die Frauenquote variiert deutlich zwischen den einzelnen Branchen.¹

Abbildung 2: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials aller Fachkräfte bis zum Jahr 2030 in Hamburg



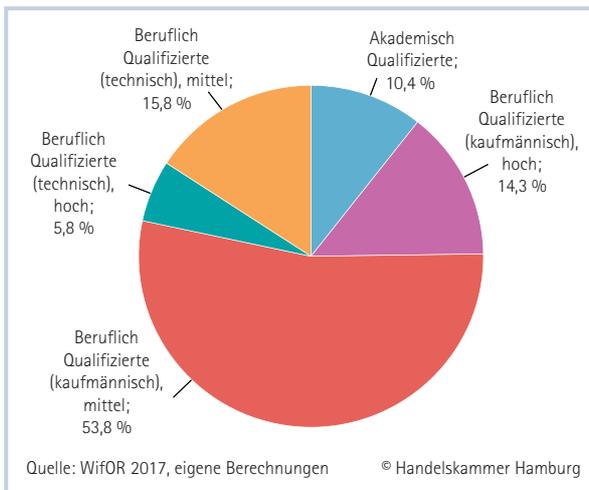
¹ Die Begriffe Wirtschaftszweige und Branchen werden synonym verwendet.

3 Soziodemografische Merkmale: Das Fachkräftepotenzial nach Qualifikation, Durchschnittsalter und Frauenanteil

Das Angebotspotenzial an Hamburger Fachkräften nach Qualifikationsniveau

Generell ist im Jahr 2017 das Angebotspotenzial stark von Fachkräften mit einer beruflichen Ausbildung geprägt, fast 90 Prozent des Fachkräfteangebots sind Beruflich Qualifizierte. Insbesondere Kaufleute sind dabei stark vertreten: Beruflich Qualifizierte mit einer kaufmännischen Ausrichtung machen fast zwei Drittel (etwa 68,1 Prozent) des Angebotspotenzials aus. Im Gegensatz dazu fällt der Anteil an Akademisch Qualifizierten mit 10,4 Prozent eher gering aus.

Abbildung 3: Angebotspotenzial nach Qualifikationen in Hamburg im Jahr 2017



Bis 2030 steigendes Durchschnittsalter in allen Wirtschaftszweigen

Über alle Wirtschaftszweige hinweg wird das Durchschnittsalter voraussichtlich im Schnitt um 1,6 Jahre ansteigen; von 44,2 Jahren im Jahr 2017 auf zukünftig 45,8 Jahre im Jahr 2030. Aktuell weisen die Branchen Industrie² (44,3 Jahre), Großhandel (44,4 Jahre), Information und Kommunikation (44,3 Jahre) sowie Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (44,3 Jahre) das höchste Durchschnittsalter auf. Die momentan

„jüngste“ Branche ist der Einzelhandel mit einem Durchschnittsalter von 43,9 Jahren, wobei diese bis zum Jahr 2030 nach den aktuellen Berechnungen des HK-Fachkräftemonitors um 1,6 Jahre altern wird. Ein relativ hoher Anstieg des Durchschnittsalters ist weiterhin im Gastgewerbe (um voraussichtlich 1,8 Jahre auf 46 Jahre im Jahr 2030) sowie im Großhandel (um voraussichtlich 1,7 Jahre auf 46,1 Jahre im Jahr 2030) zu erwarten.

Bis 2030 branchenübergreifend keine großen Veränderungen der Frauenanteile

Während sich die Frauenanteile (also der Anteil erwerbsfähiger Frauen an allen erwerbsfähigen Personen) innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige bis 2030 wohl kaum verändern werden, gibt es zwischen den betrachteten Wirtschaftszweigen große Unterschiede. Dies wird laut HK-Fachkräftemonitor Hamburg auch in den nächsten Jahren so bleiben. Im Jahr 2017 verzeichnen beispielsweise die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (72,4 Prozent) sowie Öffentliche Dienstleistungen (59,9 Prozent) Frauenanteile, die deutlich über dem branchenübergreifenden Durchschnitt in Höhe von 46 Prozent liegen. Im Gegensatz dazu weisen die Wirtschaftszweige Baugewerbe (17,2 Prozent) sowie Verkehr, Transport und Lagerei (27,6 Prozent) eher niedrige Frauenanteile auf. Eine relativ ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern ist in den Branchen Gastgewerbe (52,7 Prozent) sowie Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen (52,3 Prozent) zu erkennen. Für die Branchen mit relativ geringen Frauenanteilen stellt das gezielte Werben von Frauen als neue Fachkräfte eine Möglichkeit dar, um etwaigen Engpässen entgegenwirken zu können.

² Der Wirtschaftszweig Industrie umfasst im HK-Fachkräftemonitor Hamburg die Branchen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (B), Verarbeitendes Gewerbe (C), Energieversorgung (D) sowie Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen.

Abbildung 4: Durchschnittsalter in Hamburgs Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2017 und 2030

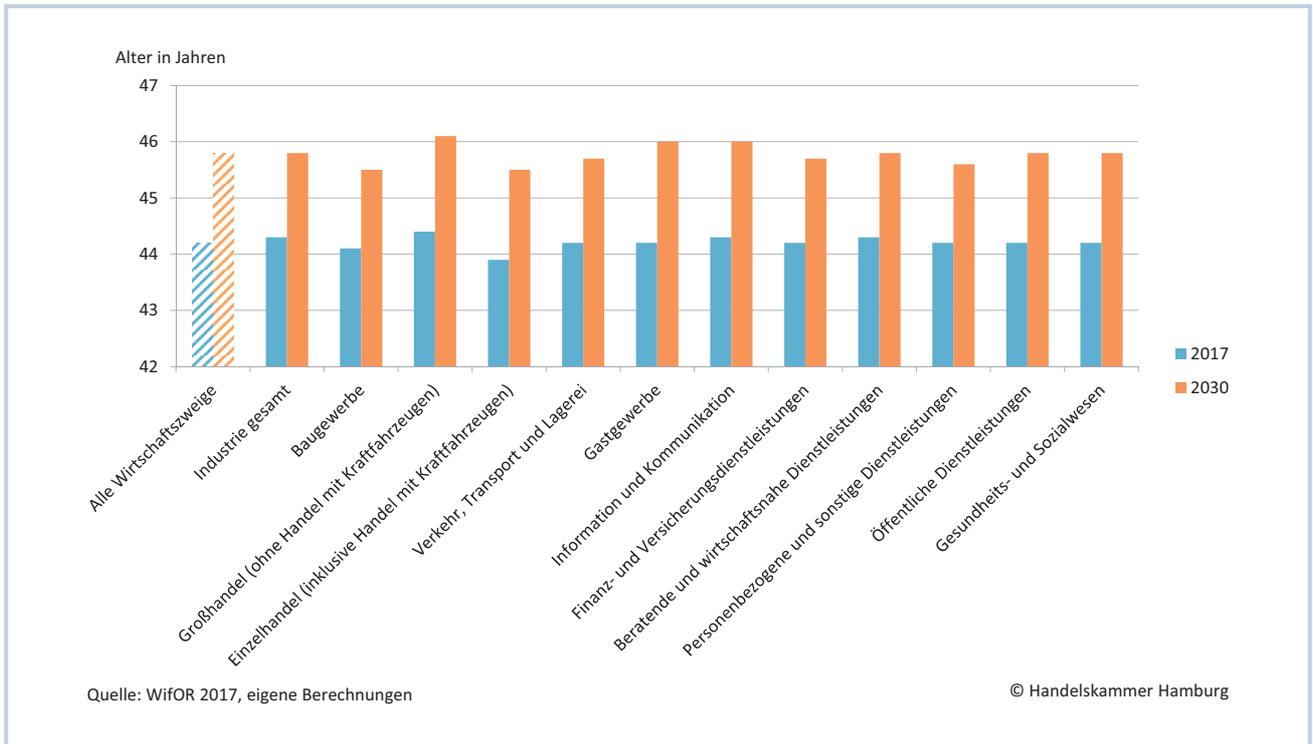
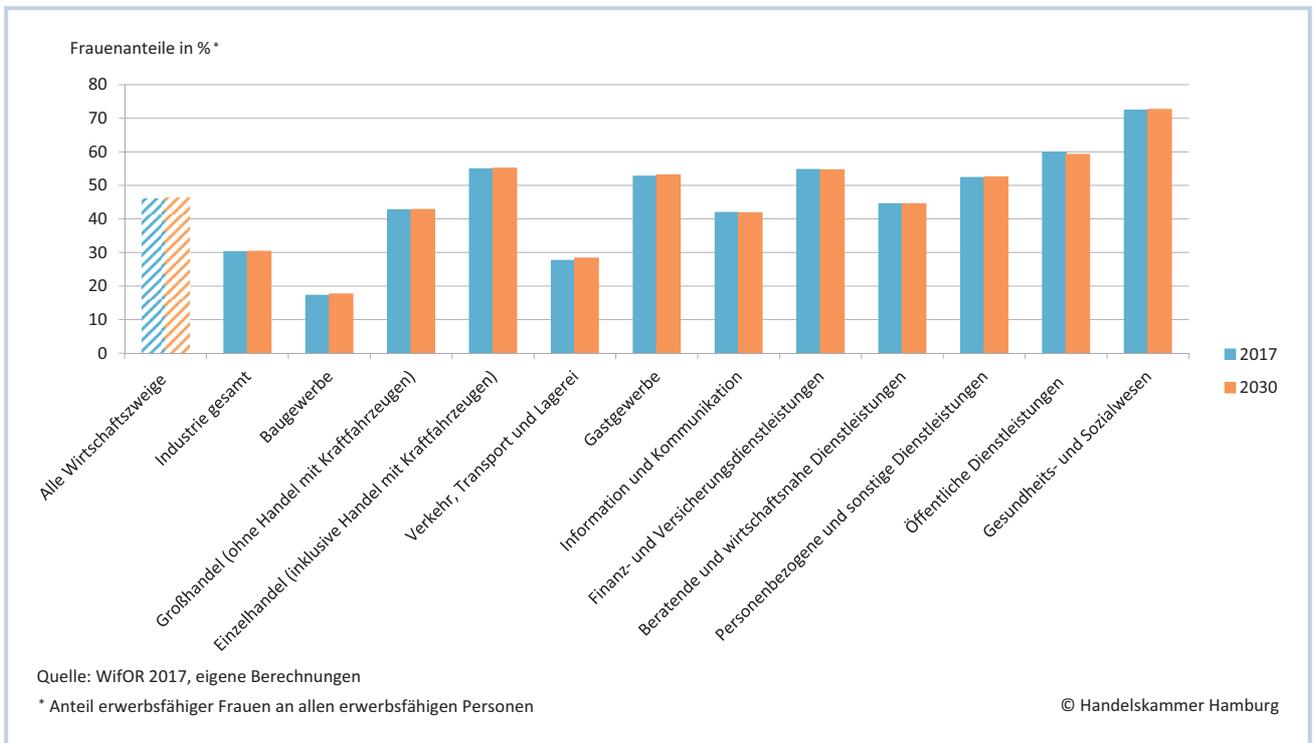


Abbildung 5: Frauenanteile in Hamburgs Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2017 und 2030



4 Fachkräfteengpässe in Hamburg nach Qualifikationen (beruflich, akademisch)

Engpass 2017: Fehlende Fachkräfte bei allen Qualifikationsniveaus

Bereits im Jahr 2017 stehen Hamburger Unternehmen nicht mehr ausreichend Fachkräfte zur Verfügung. Es fehlen 5 200 Akademiker, was in etwa dem Engpass, also der Differenz zwischen Fachkräftenachfrage und -angebot, an Beruflich Qualifizierten in Höhe von 5 000 Personen entspricht.³ Allerdings beläuft sich der relative Engpass⁴ bei Akademikern auf 6,0 Prozent, während er bei Beruflich Qualifizierten bei 0,7 Prozent liegt.

Prognose 2030: Verschärfung der Engpasssituation durch den demografischen Wandel

Bis zum Jahr 2030 könnte sich das Angebot an Fachkräften in Hamburg nach der Prognose des HK-Fachkräftemonitors um 19,3 Prozent (153 000 Personen) verringern. Es wird zwar auch ein Rückgang der Fachkräftenachfrage von heute 803 000 auf 699 000 Arbeitskräften im Jahr 2030 erwartet, dieser ist jedoch weniger stark ausgeprägt als der Rückgang des Angebotspotenzials. Dadurch könnte es der Hamburger Wirtschaft im Jahr 2030 über alle Branchen hinweg an 60 000 Fachkräften fehlen, was einem relativen Engpass von 8,6 Prozent entspricht. Das Schrumpfen und Altern der Gesellschaft dürfte wohl die treibende Kraft dieser Engpasssituation sein. Weiterhin kann gesagt werden, dass der demografische Wandel wohl insbesondere zwischen den Jahren 2023 und 2030 auf dem Arbeitsmarkt spürbar sein wird, da in diesem Zeitraum

die „Baby-Boomer“-Generation nach und nach in den Ruhestand treten wird.

Beruflich Qualifizierte: Zukünftig hauptsächlich Fachkräfte mit kaufmännischer Ausrichtung benötigt

Aktuell fehlt es der Hamburger Wirtschaft eher an Beruflich Qualifizierten mit technischer Ausrichtung als an Fachkräften aus dem kaufmännischen Bereich, was ein Blick auf die relativen Engpässe zeigt (2,3 Prozent bzw. 4 000 Personen im technischen Bereich und 0,4 Prozent bzw. 2 000 Personen bei den Kaufleuten). Bis zum Jahr 2030 wird sich die Situation jedoch bei den Beruflich Qualifizierten mit technischer Ausrichtung voraussichtlich mit einem Engpass von 3,5 Prozent bzw. 5 000 Personen nur marginal verändern, während der Engpass der Kaufleute voraussichtlich auf 9,2 Prozent bzw. 44 000 Personen ansteigen wird.

Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die relative Nachfrage an Fachkräften mit kaufmännischer Qualifikation nicht so stark zurückgeht wie die der Fachkräfte mit technischer Ausrichtung. Der relative Rückgang des Angebotspotenzials entwickelt sich bei beiden Berufsgruppen bis zum Jahr 2030 ähnlich.

Akademisch Qualifizierte: Engpass im Jahr 2030 könnte sich im Vergleich zum Jahr 2017 mehr als verdoppeln

Momentan beträgt der Engpass an Akademikern, also die Differenz zwischen Fachkräftenachfrage und -angebot, laut dem HK-Fachkräftemonitor Hamburg 6,0 Prozent bzw. 5 200 Personen. Schon im Jahr 2020 wird sich der Engpass voraussichtlich um 3,7 Prozentpunkte auf 9,7 Prozent (8 500 Personen) erhöhen. Die Lage wird sich bis zum Jahr 2030 vermutlich noch weiter verschärfen – laut den Prognosen des HK-Fach-

³ Mögliche Abweichungen bei Zusammenzählungen der Werte einzelner Untergruppen zu verschiedenen Aggregaten sind rundungsbedingt.

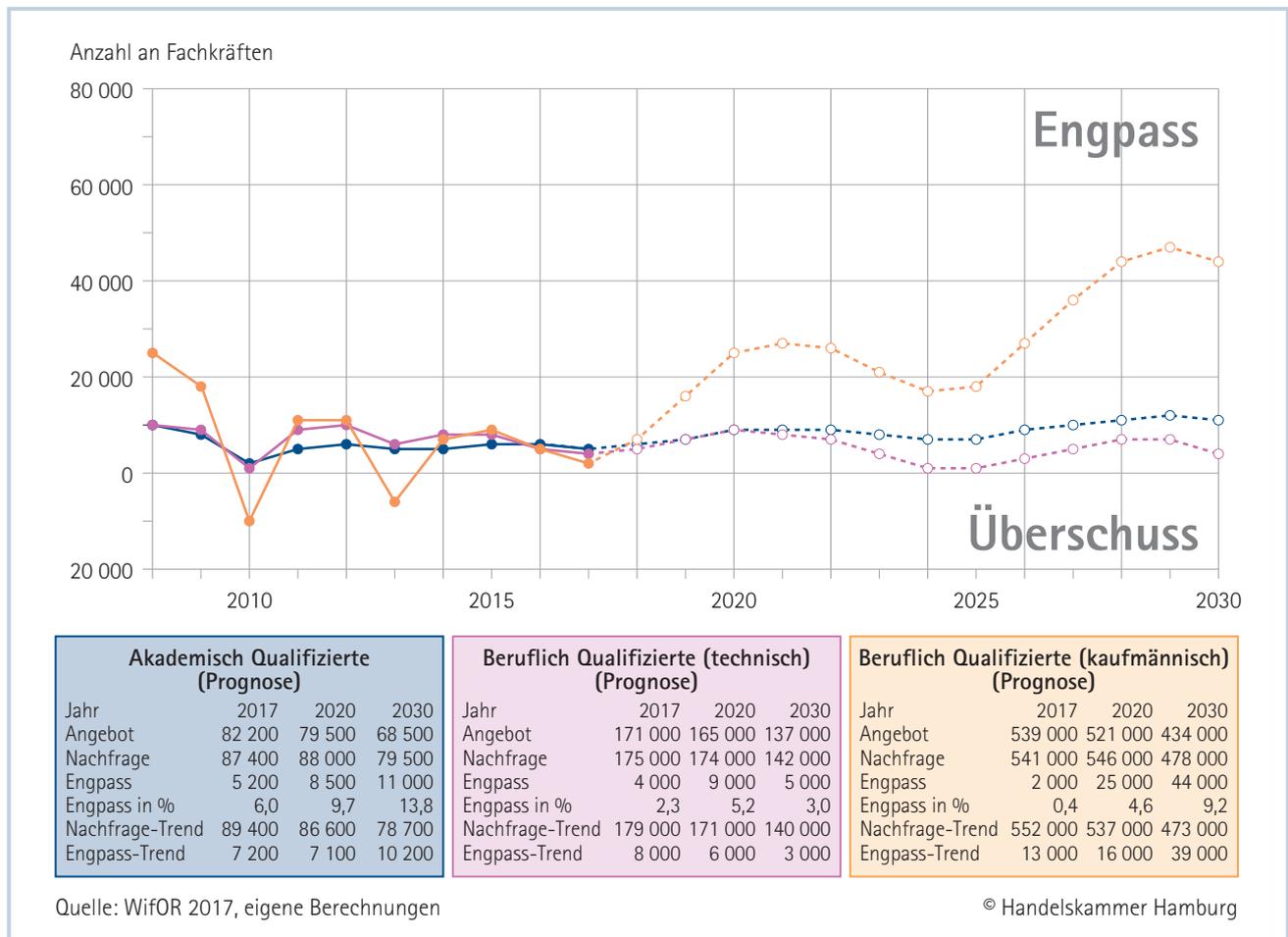
⁴ Der relative Fachkräfteengpass ist definiert als Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial. Diese Größe bezieht die Anzahl der Personen mit ein, die in einem bestimmten Beruf/einer bestimmten Branche nachgefragt werden, und eignet sich insbesondere dazu, Fachkräfteengpässe unterschiedlicher Berufsgruppen oder Branchen zu vergleichen.

kräftemonitors Hamburg wird es dann an 11 000 Akademikern fehlen (entspricht 13,8 Prozent). Dieser, im Vergleich zu Beruflich Qualifizierten, recht hohe relative Engpass kann dadurch erklärt werden, dass sowohl bei Akademikern als auch Beruflich Qualifizierten das Angebots- und Nachfragepotenzial bis zum Jahr 2030 sinkt, die relative Nachfrage nach Akademikern jedoch weniger stark zurückgeht als die nach

Beruflich Qualifizierten. Hier wird deutlich, dass die Unternehmen insbesondere in Zeiten der Digitalisierung vermehrt auf Fachkräfte mit einer hohen Qualifizierung angewiesen sind.

www.fachkraefte-monitor-hamburg.de

Abbildung 6: Engpass- und Überschussentwicklungen nach Qualifikationen im Zeitverlauf bis zum Jahr 2030



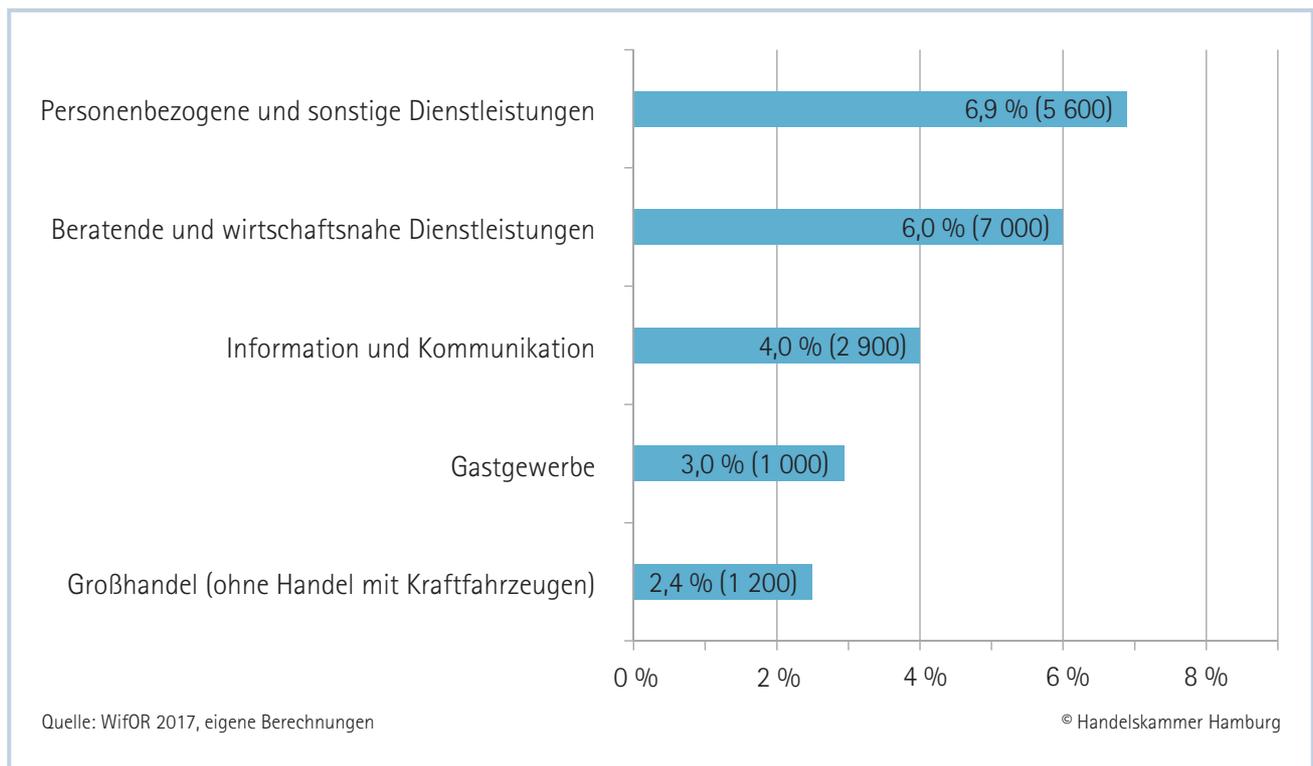
5 Fachkräfteengpässe in Hamburgs Wirtschaftszweigen im Vergleich

Engpass-Situation in Hamburg: Die am stärksten betroffenen Branchen

Den Abbildungen 7 und 8 können die Branchen mit den höchsten relativen Fachkräfteengpässen⁵ entnommen werden. Im Jahr 2017 (Abbildung 7) weisen die Branchen Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen (6,9 Prozent), Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (6,0 Prozent) sowie Information und Kommunikation (4,0 Prozent) die größten relativen Fachkräfteengpässe auf. Absolut betrachtet fehlen mit

einem Engpass von 7 000 Personen im Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen die meisten Fachkräfte. Die Branchen Gastgewerbe und Großhandel verzeichnen mit 3,0 Prozent (1 000 Personen) bzw. 2,4 Prozent (1 200 Personen) eher geringe Fachkräfteengpässe. Bis zum Jahr 2030 verschärft sich die Engpasssituation nochmals, sodass der höchste relative Engpass dann wohl 13,9 Prozent (9 700 Personen) betragen wird – und zwar bei Personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungen.

Abbildung 7: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Hamburg im Jahr 2017 (absolute Engpässe in Klammern)



⁵ Der relative Fachkräfteengpass ist definiert als Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial. Diese Größe bezieht die Anzahl der Personen, die in einem bestimmten Beruf/einer bestimmten Branche nachgefragt werden, mit ein und eignet sich insbesondere dazu, Fachkräfteengpässe unterschiedlicher Berufsgruppen oder Branchen zu vergleichen.

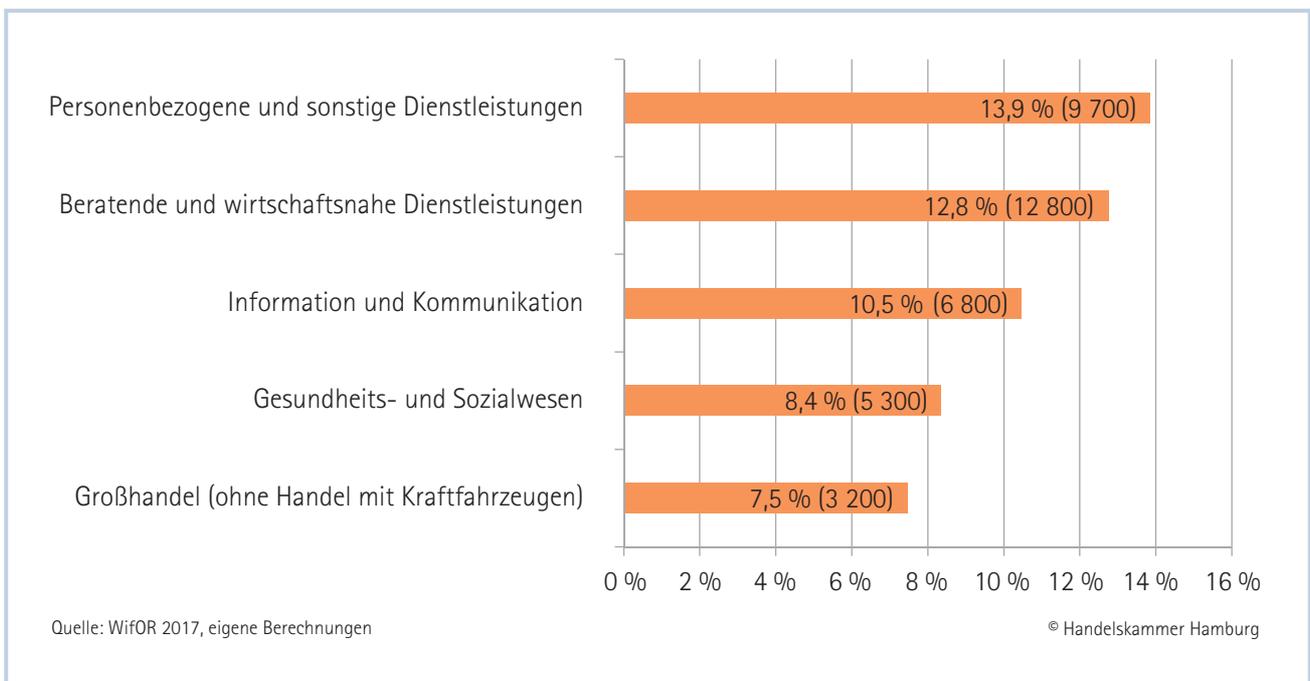
Hinsichtlich der größten relativen Engpässe ändert sich das Branchenranking bis zum Jahr 2030 voraussichtlich nur insofern, dass statt dem Gastgewerbe der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen mit einem relativen Engpass von 8,4 Prozent (5 300 Personen) zu den größten Engpassbranchen zählt. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Alterung der Gesellschaft einen erhöhten Bedarf an Fachkräften aus dieser Branche nach sich ziehen könnte. Neben den Personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungen weisen die Branchen Beratende und wirtschaftsnahe Dienst-

leistungen (12,8 Prozent) sowie Information und Kommunikation (10,5 Prozent) die größten relativen Fachkräftengpässe auf.

Absolut betrachtet ist der Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen am stärksten von einem Engpass betroffen – im Jahr 2030 fehlen dort voraussichtlich 12 800 Fachkräfte.

www.fachkraefte-monitor-hamburg.de

Abbildung 8: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Hamburg im Jahr 2030 (absolute Engpässe in Klammern)



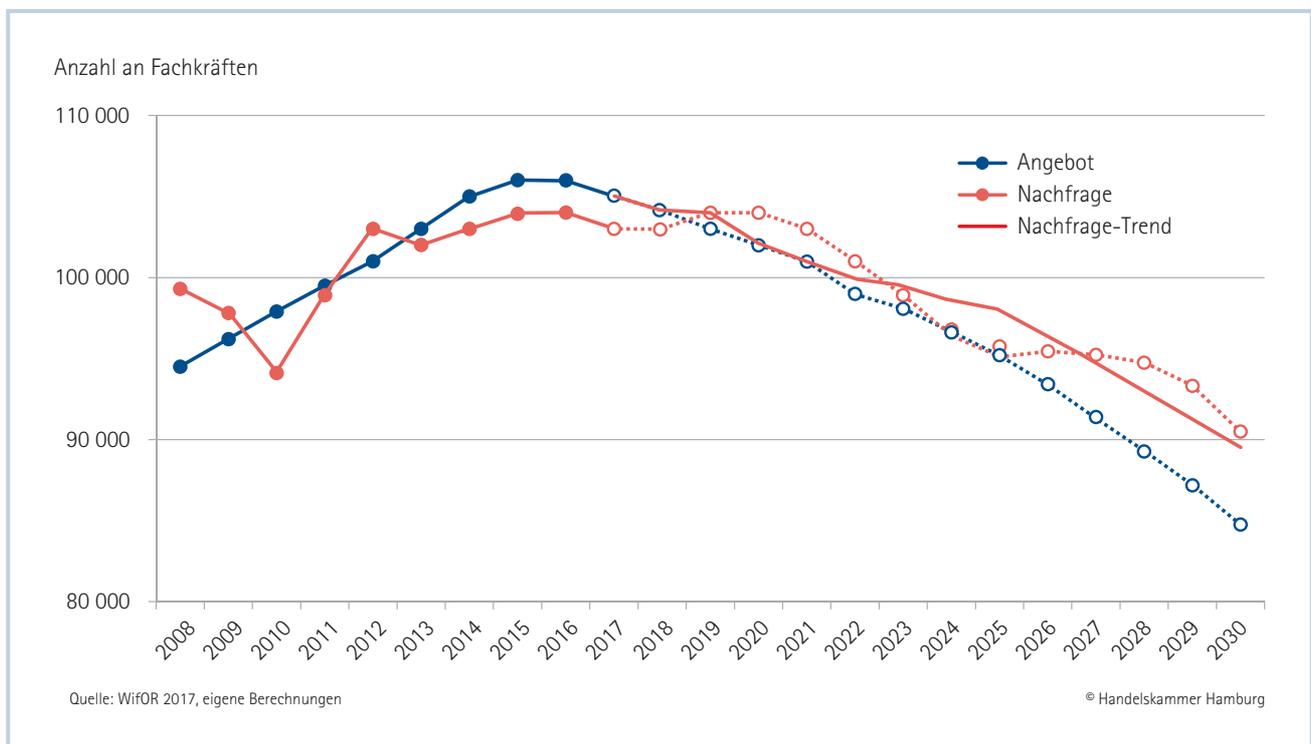
6 Angebots- und Nachfragepotenzial bis 2030 – nach Wirtschaftszweigen

Fachkräftesituation in der Hamburger Industrie

Aktuell hat die Hamburger Industrie genügend Fachkräfte zur Verfügung, es gibt laut den Berechnungen des HK-Fachkräftemonitors Hamburg im Jahr 2017 sogar einen geringen Überschuss in Höhe von 2 000 Personen, welcher der Differenz zwischen Fachkräftenachfrage und -angebot entspricht. Ab dem Jahr 2019 verändert sich jedoch voraussichtlich die Fachkräftesituation, da das Nachfragepotenzial das Angebotspotenzial übersteigt und es so in den nächsten Jahren wahrscheinlich zu einer andauernden Engpasssituation in der Hamburger Industrie kommen wird. Somit wird

deutlich, dass die Nachfrage an Fachkräften seitens der Unternehmen das Fachkräfteangebot zwischen den Jahren 2019 und 2024 deutlich übersteigt. Für das Jahr 2025 prognostiziert der HK-Fachkräftemonitor Hamburg ein Angebotspotenzial von 95 400 sowie ein Nachfragepotenzial von 95 800 Personen, sodass sich wohl ein relativer Fachkräftengpass von 0,4 Prozent bzw. 400 Personen ergibt. Bis 2030 wird sich die Fachkräftesituation in der Hamburger Industrie voraussichtlich noch weiter verschlechtern: Das Angebotspotenzial sinkt auf 84 900, das Nachfragepotenzial auf 90 500 Personen und der relative Engpass steigt innerhalb von fünf Jahren um 5,8 Prozentpunkte auf 6,2 Prozent.

Abbildung 9: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials in der Hamburger Industrie bis zum Jahr 2030



AKTIVITÄTEN DER HANDELSKAMMER HAMBURG

Branchen, Cluster, Netzwerke

Wir betreuen die Hamburger Branchen, suchen und bieten den persönlichen Austausch in branchenrelevanten Netzwerken und unterstützen die aktive Clusterpolitik der Hansestadt Hamburg.

(Näheres unter www.hk24.de/branchen)

Digitalisierung

Wir unterstützen die Hamburger Wirtschaft bei der Bewältigung des digitalen Wandels, insbesondere durch Informationsangebote, Beratungen und Netzwerkveranstaltungen.

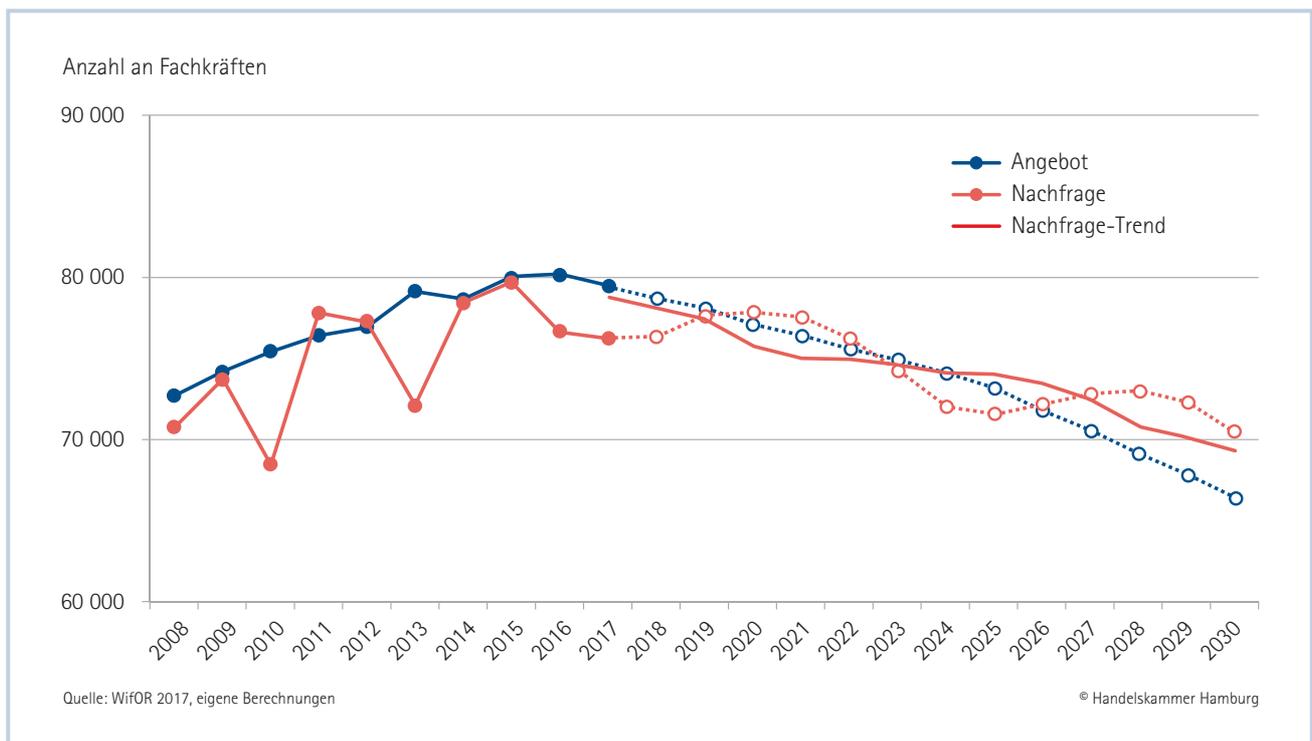
(Näheres unter www.hk24.de/digitalisierung)

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Einzelhandel

Im Wirtschaftszweig Einzelhandel ist und bleibt die Fachkräftesituation laut HK-Fachkräftemonitor Hamburg zunächst noch vergleichsweise entspannt. Aktuell ist mit einem Überschuss von 3 200 Personen, in den Jahren 2018 und 2019 mit einem leichten Überschuss von vermutlich 2 300 bzw. 500 Personen zu rechnen. Seit 2016 sinkt das Angebotspotenzial im Einzelhandel

kontinuierlich, wohingegen die Nachfrage konjunkturbedingt volatiler ist. Somit könnte es im Wirtschaftszweig Einzelhandel sinnvoll sein, anstelle der Nachfrage den Nachfrage-Trend heranzuziehen, welcher konjunkturunabhängig ist. Abbildung 10 verdeutlicht, dass auch der Nachfrage-Trend ab dem Jahr 2024 leicht über dem Angebot liegt und es im Jahr 2030 ebenfalls zu einem Engpass-Trend kommen könnte, der jedoch mit prognostizierten 3 000 Personen leicht unter dem konjunkturellen Engpass mit 4 100 Personen liegt.

Abbildung 10: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Einzelhandel bis zum Jahr 2030

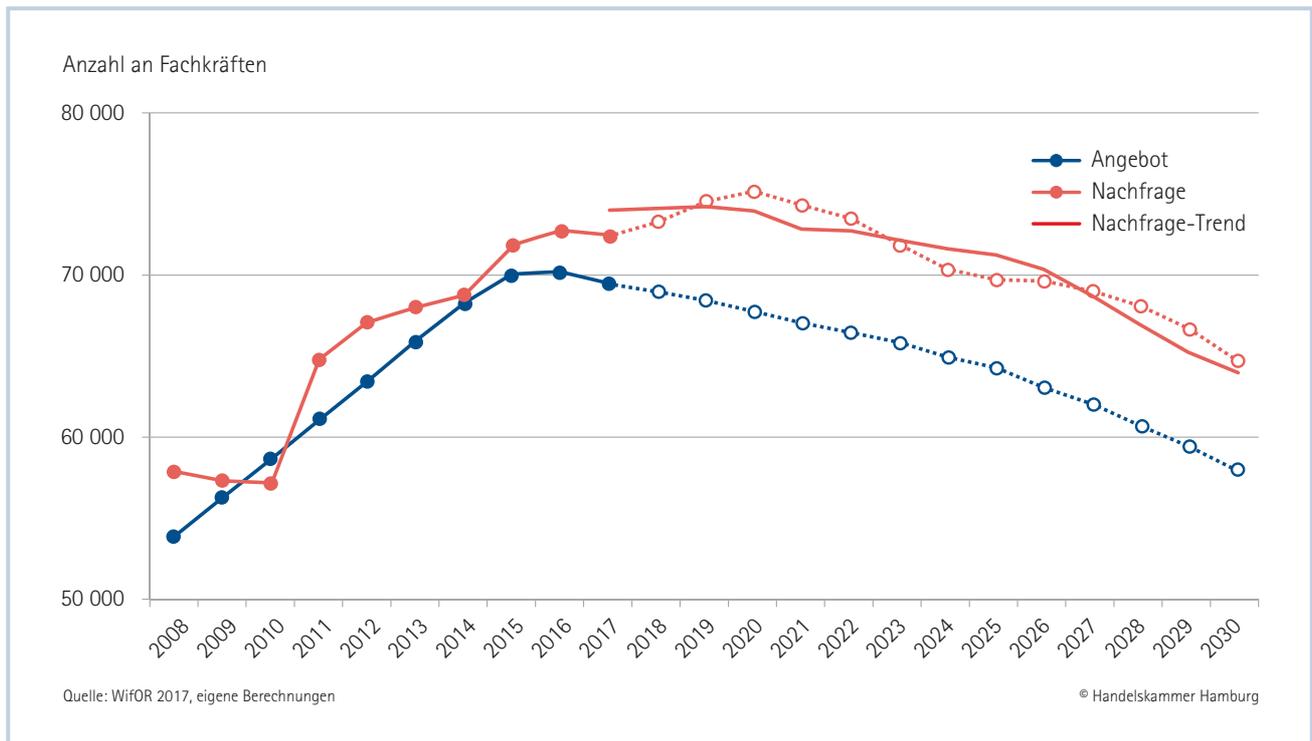


Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation

Bereits heute fehlen der Hamburger Informations- und Kommunikationsbranche rechnerisch 2 900 Fachkräfte. Bis zum Jahr 2030 wird sich die Fachkräftesituation laut der Prognose des HK-Fachkräftemonitors Hamburg noch weiter verschärfen. Die Schere zwischen Angebots- und Nachfragepotenzial wird voraussichtlich bis zum Jahr 2020 immer weiter auseinandergehen, sodass in diesem Jahr ein Fachkräfteangebot von 67 700 einer Fachkräftenachfrage von 75 100 gegenüberstehen und sich vermutlich ein Fachkräfteengpass von 7 400 Personen ergeben wird. Für das Jahr 2030

wird ein etwa gleich großer Fachkräfteengpass von 10,5 Prozent bzw. 6 800 Personen prognostiziert. Der erhöhte Bedarf an Fachkräften in der Branche Information und Kommunikation kann vermutlich zum Teil mit der fortschreitenden Digitalisierung erklärt werden. Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt kommt es zum einen dazu, dass gewisse Positionen nicht mehr mit Fachkräften besetzt werden müssen. Zum anderen werden durch die Digitalisierung aber auch ganz neue Berufe mit einer Ausrichtung auf Information und Kommunikation geschaffen. Außerdem bedeutet die Automatisierung vieler Arbeitsabläufe eine komplexere IT-Landschaft, die eine Betreuung durch qualifizierte Fachkräfte erfordert.⁶

Abbildung 11: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation bis zum Jahr 2030



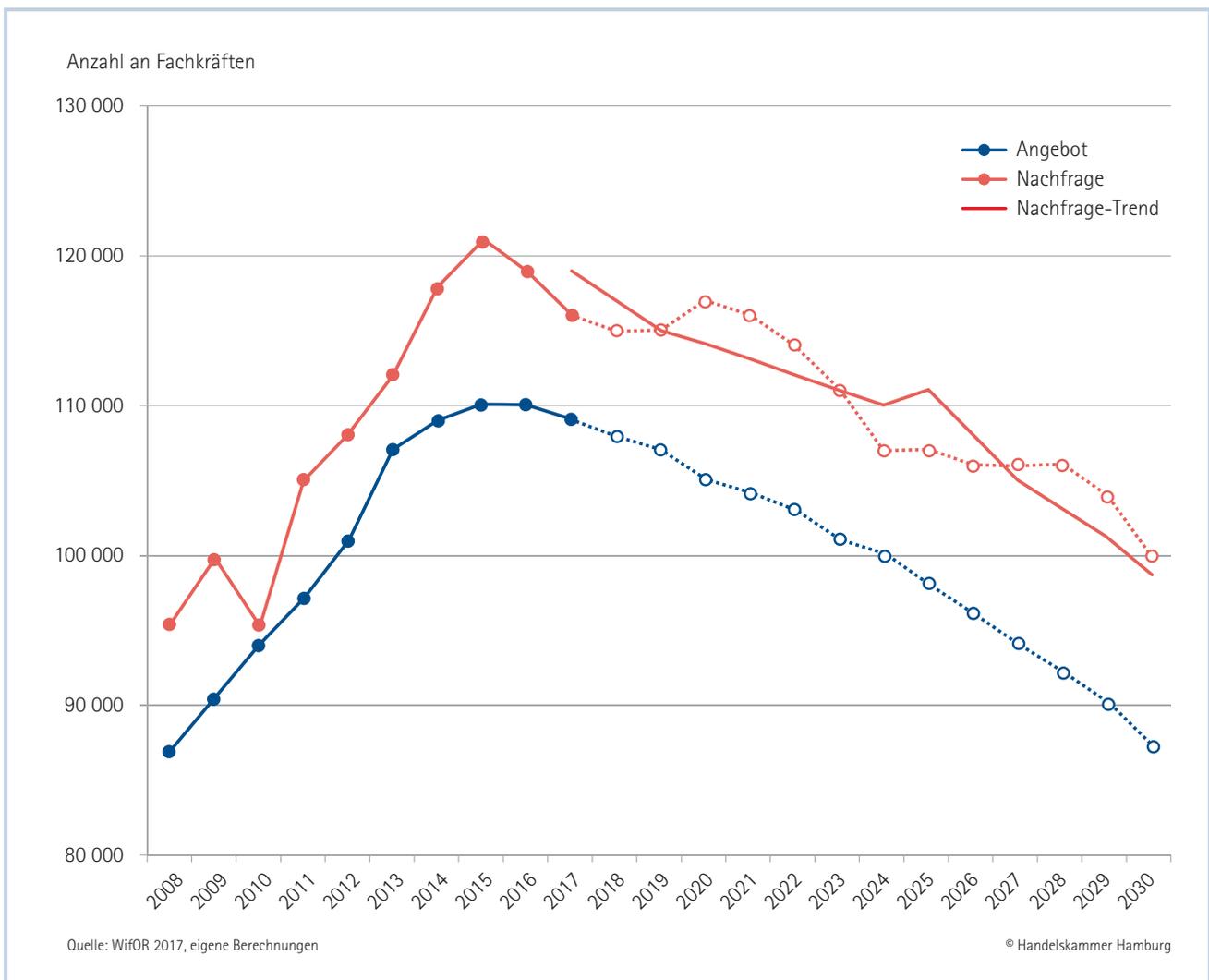
⁶ Bitkom (14. März 2016): Die Digitalisierung der Wirtschaft nimmt Fahrt auf. Onlineartikel unter www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Digitalisierung-der-Wirtschaft-nimmt-Fahrt-auf.html

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen

Das Angebotspotenzial in der Branche Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen ist seit 2016 rückläufig und wird auch nach der Prognose des HK-Fachkräftemonitor Hamburg bis 2030 weiterhin kontinuierlich bis auf 87 100 Personen absinken, was einem Rückgang von etwa 20,8 Prozent innerhalb von 14 Jahren entspricht. Auch das Nachfragepotenzial wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren verringern (von 2016 bis 2030 um 16,1 Prozent bzw. um 19 100

Personen). Da hinsichtlich des Angebotspotenzials voraussichtlich ein stärkerer Rückgang zu erwarten ist als beim Nachfragepotenzial, herrscht im Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen bereits heute eine Fachkräftengpassung vor, die vermutlich auch bis ins Jahr 2030 fortbestehen wird. Im Jahr 2017 fehlen in der Branche 7 000 Personen, was einem relativen Engpass von 6,0 Prozent entspricht. Laut dem HK-Fachkräftemonitor Hamburg wird sich die Situation noch verschärfen, sodass im Jahr 2030 mit einem rund zweimal so großen relativen Fachkräftengpass von 12,8 Prozent (12 800 Personen) gerechnet wird.

Abbildung 12: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen bis zum Jahr 2030



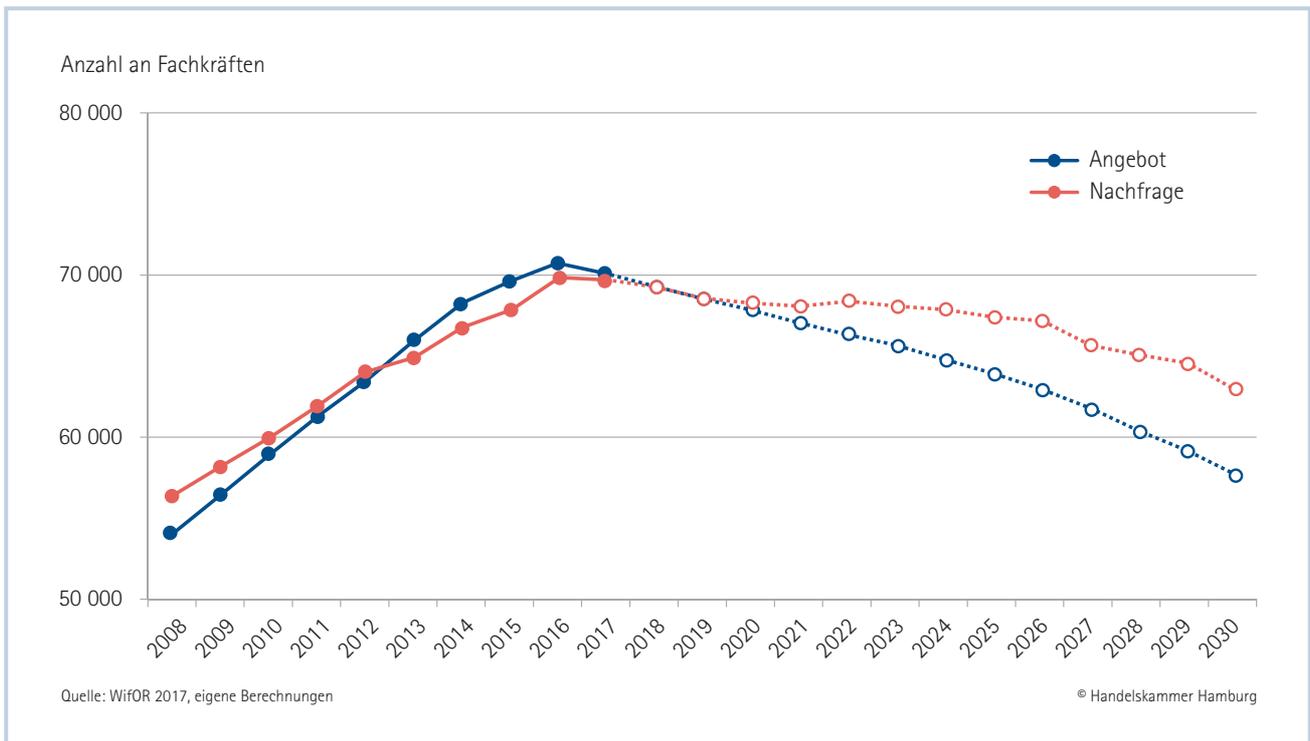
Fachkräftesituation im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen

Aktuell verläuft das Angebotspotenzial im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen noch knapp über dem Nachfragepotenzial, sodass der Branche momentan noch ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen und ein Überschuss von rechnerisch 500 Personen vorherrscht. Ab dem Jahr 2020 prognostiziert der HK-Fachkräftemonitor Hamburg allerdings einen Fachkräfteengpass, der bis zum Jahr 2030 voraussichtlich immer größer wird. So kann beispielsweise im Jahr 2018 noch mit einem Überschuss von 100 Personen gerechnet werden, der sich wohl bereits im Jahr 2021 in einen Engpass von 1 000 Personen wandeln wird. Im

Jahr 2030 werden der Branche Gesundheits- und Sozialwesen voraussichtlich 5 300 Personen zu wenig zur Verfügung stehen, was einem relativen Engpass von 8,4 Prozent entspricht. Somit wird deutlich, dass ab dem Jahr 2020 die Nachfrage nach Fachkräften das Fachkräfteangebot zunehmend übersteigt. Die Alterung der Gesellschaft und die damit einhergehende Nachfrage nach ärztlicher Betreuung oder Pflegekräften könnten für diese erhöhte Nachfrage nach Fachkräften, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, verantwortlich sein.

www.fachkraefte-monitor-hamburg.de

Abbildung 13: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen bis zum Jahr 2030



7 Exkurs: Fachkräfte- und Flüchtlingssituation in Hamburg

Aktuelle Lage in Deutschland – Asylanträge und registrierte Geflüchtete⁷

Nach den aktuellsten Zahlen des Bundesministeriums des Innern kamen 2015 etwa 890 000 Schutzsuchende nach Deutschland, im Jahr 2016 ging diese Zahl auf 280 000 zurück. Die bisher angenommene Zahl von 1,1 Millionen Asylbegehrenden (Asylsuchende, die bereits registriert sind, aber noch keinen Asylantrag gestellt haben)⁸ für das Jahr 2015 kann demnach nach den neuesten Erkenntnissen nicht bestätigt werden. Hierfür könnte die Problematik der bisher genutzten IT-Anwendung zur Erstverteilung der Schutzsuchenden auf die Bundesländer (EASY) verantwortlich sein. Bei dieser kam es immer wieder zu Fehl- bzw. Doppelerfassungen aufgrund fehlender persönlicher Daten.⁹ Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2016 allerdings deutlich mehr Asylanträge gestellt: Waren es 2015 noch rund 441 900 Erstanträge, stieg die Zahl der Asylerstanträge 2016 auf 722 370. Diese Anträge wurden sowohl von den bereits 2015 eingereisten Asylsuchenden als auch den 2016 dazugekommenen eingereicht.

Geflüchtete als potenzielle Fachkräfte für den Hamburger Arbeitsmarkt?

Bis die Geflüchteten, die in den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland gekommen sind, in der Arbeitsmarktstatistik erfasst werden können, wird noch einige Zeit vergehen. Dies kann damit begründet werden, dass es zunächst etwas Zeit benötigt, bis ein Asylan-

trag gestellt wird. Zudem ist ein Asylverfahren sehr langwierig; 2015 dauerte ein Gesamtverfahren durchschnittlich 7,9 Monate.¹⁰

Um dennoch abschätzen zu können, welches Potenzial die Geflüchteten als Fachkräfte für den Hamburger Arbeitsmarkt darstellen könnten, werden folgende Zahlen der anschließenden Szenarienanalyse zugrunde gelegt: Das Potenzial der Geflüchteten in Deutschland setzt sich aus den Asylsuchenden aus dem Jahr 2015 (abzüglich der bereits in 2015 freiwillig Zurückgekehrten sowie den Abgeschobenen) und 2016 zusammen und liegt bei etwa 1,04 Millionen. Wendet man den Königsteiner Schlüssel an, ergeben sich für Hamburg, bei einer Verteilquote von 2,56 Prozent,¹¹ etwa 26 700 Schutzsuchende, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Davon befinden sich jedoch nur etwa 69,1 Prozent im erwerbsfähigen Alter von 16 bis 64 Jahren.¹²

Szenarienanalyse für den Hamburger Arbeitsmarkt

Zu den registrierten Geflüchteten sind aktuell keine Auskünfte über Bildungsniveau oder berufliche Qualifikation vorhanden. Dementsprechend können mögliche Auswirkungen für den Arbeitsmarkt vorerst nur über Szenarien abgeschätzt werden. Im Folgenden wird betrachtet, wie sich der aktuelle Fachkräfteengpass aller Fachkräfte in Hamburg über alle Wirtschaftszweige (1,4 Prozent bzw. 11 000 Personen) unter verschiedenen Szenarien verändern würde. Die Auswirkungen der jeweiligen Szenarien sind in Abbildung 14 und 15 dargestellt.

⁷ Bundesministerium des Innern, Mitteilung vom 11. Januar 2017: www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/01/asylantraege-2016.html

⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): Das Bundesamt in Zahlen 2015, Asyl, Migration und Integration.

⁹ Das Bundesministerium des Innern greift daher ab Januar 2017 nun auf „eine valide, auf Personendaten basierende Asylgesuch-Statistik“ zurück (Mitteilung des Bundesministeriums des Innern, 11. Januar 2017).

¹⁰ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): Das Bundesamt in Zahlen 2015, Asyl, Migration und Integration.

¹¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/AblaufAsylv/Erstverteilung/erstverteilung-node.html

¹² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2016, Tabellen, Diagramm, Erläuterungen.

- Szenario 0: Keine Flüchtlinge können in den Arbeitsmarkt integriert werden.
 - Szenario 1: Alle relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter können integriert werden.
 - Szenario 2: Alle relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter mit anerkanntem Asylantrag können integriert werden.
 - Szenario 3: 25 Prozent der relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter mit anerkanntem Asylantrag können integriert werden.
- Für die Szenarien 2 und 3 wird angenommen, dass etwa 62 Prozent der relevanten Personen einen anerkannten Asylantrag haben.¹³ Bei den – eher als unwahrscheinlich geltenden – Szenarien 1 und 2 würde sich die aktuelle Fachkräftesituation von einem

Abbildung 14: Szenarienanalyse zu Auswirkungen der Integration der Geflüchteten auf den absoluten Engpass im Jahr 2017

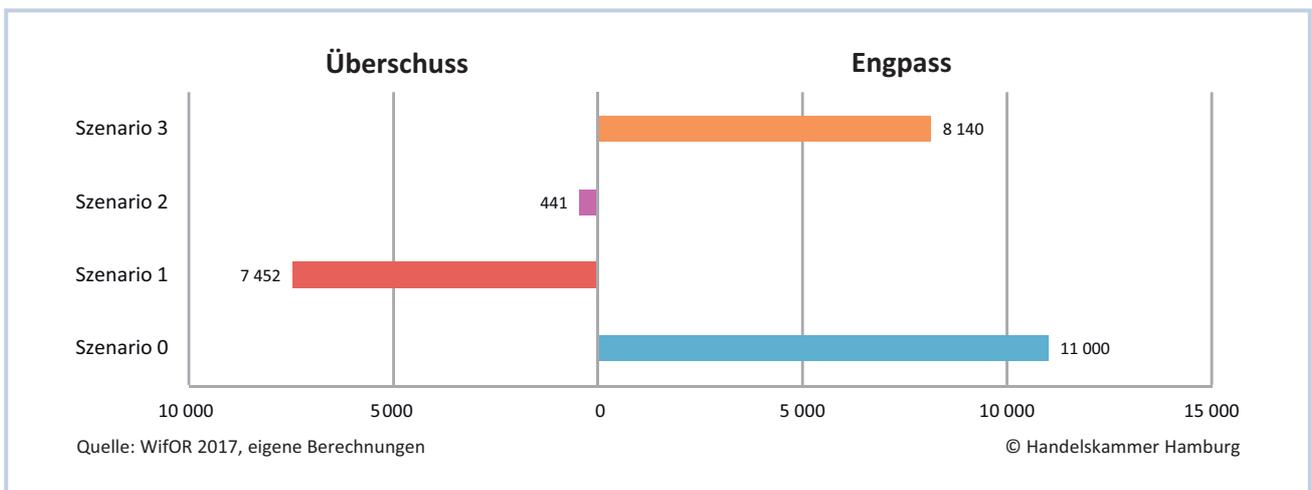
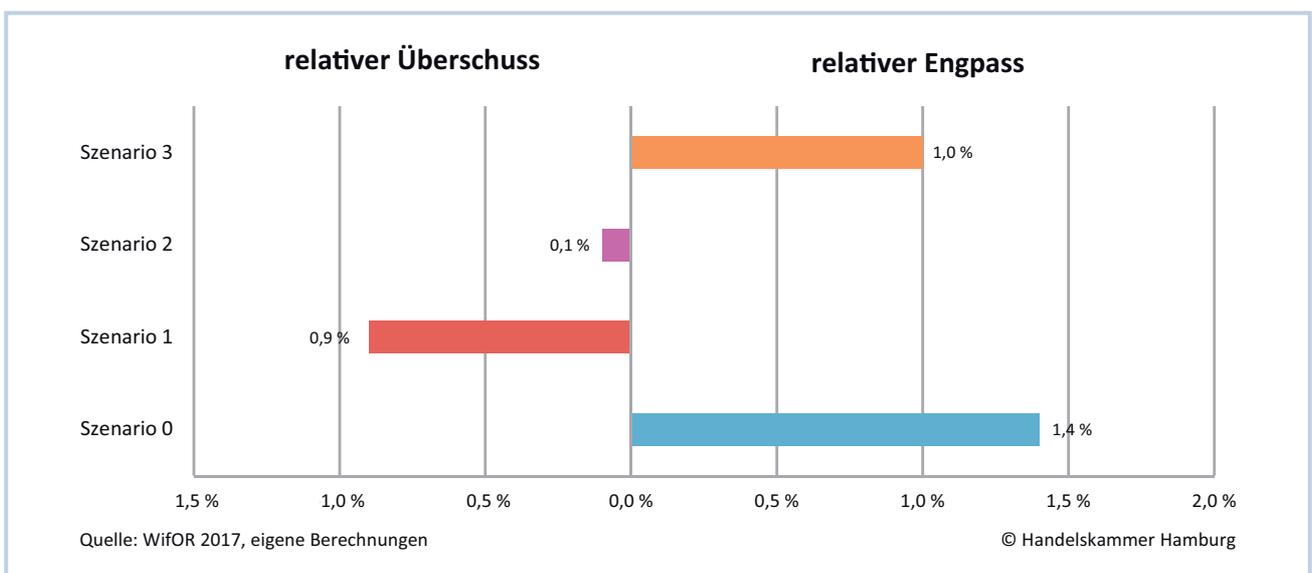


Abbildung 15: Szenarienanalyse zu Auswirkungen der Integration der Geflüchteten auf den relativen Engpass im Jahr 2017



¹³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2016, Tabellen, Diagramm, Erläuterungen.

Engpass in einen Überschuss wandeln. Im Szenario 3 bliebe der Fachkräfteengpass zwar bestehen, könnte jedoch um knapp 3 000 Personen gesenkt werden. Da keine validen Informationen über die Qualifikationen oder erlernten Berufe der Geflüchteten vorliegen, sollen die Szenarien lediglich zur Kontextualisierung der Flüchtlingsthematik dienen.

Neben der Eingliederung der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gibt es noch weitere Faktoren, die künftig zu einer Entschärfung der Arbeitskräftesituation beitragen könnten. Dazu zählen beispielsweise das Erhöhen der Erwerbsbeteiligung von Frauen oder auch das Anheben des Renteneintrittsalters. Das wohl stärkste Potenzial zur Minderung der Fachkräfteengpässe wird in der Digitalisierung vermutet. Es wird vermutlich zu Veränderungen in der Gestaltung der Arbeitsabläufe kommen, die eine effizientere Arbeitsweise und höhere Produktivität versprechen und damit auch potenziell zum Wegfall von bestimmten Berufen beitragen werden. Weiterhin kann Digitalisierung dazu führen, dass die Unternehmen sowohl ihre Nachfrage nach Fachkräften senken werden, als auch eher höher qualifizierte Fachkräfte aufgrund gesteigener Anforderungen an die Tätigkeit nachfragen.

Die Diskussion um die Digitalisierung sollte sich aber nicht nur darauf konzentrieren, welche Tätigkeiten zukünftig nicht mehr erforderlich sein werden, sondern darauf, wie die Unternehmen ihre jetzigen Potenziale nutzen können, um sich auf die digitalen Anforderungen vorzubereiten. Konkreter könnte dies bedeuten, dass man sich mit neuen Berufsbildern auseinandersetzt, Maßnahmen zur Weiterbildung der Mitarbeiter implementiert oder sich auch auf neue Ausbildungsschwerpunkte einlassen sollte.¹⁴

www.fachkraeftemonitor-hamburg.de

¹⁴ Vgl. Pfeiffer, S./Suphan, A. (2015): Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0. Working Paper 2015 #1 (Draft v1.0 vom 13. April 2015), Universität Hohenheim, Fg. Soziologie.

8 Der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – ein Tool zur Einschätzung der Fachkräftesituation

Der demografische Wandel lässt den Arbeitsmarkt nicht unberührt – im Gegenteil: Fachkräfte werden zunehmend knapp, was große Auswirkungen auf die Produktivität von Unternehmen hat. Um dem entgegenzuwirken, ist das Anwerben und Qualifizieren von Fachkräften unerlässlich – doch dies benötigt Zeit und bedeutet eine hohe Investition.

Als Informations- und Entscheidungsgrundlage unterstützt der HK-Fachkräftemonitor Hamburg die Mitgliedsunternehmen der Handelskammer Hamburg, Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sowie Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen. Der HK-Fachkräftemonitor Hamburg weist frühzeitig auf regionale Fachkräfteengpässe und -entwicklungen hin und ermöglicht es daher, Entscheidungen rechtzeitig auf zukünftige Arbeitsmarktsituationen ausrichten zu können.

Um möglichst vielen Nutzern die Gelegenheit zu geben von dem Instrument zu profitieren, ist die Internetanwendung frei zugänglich und intuitiv verständlich.

Was analysiert der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg?

- Angebots- und Nachfragepotenziale von Fachkräften in Hamburg bis in das Jahr 2030, wahlweise auch nach einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen.
- Differenzierte Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von Beruflich Qualifizierten und Akademikern.
- Durchschnittsalter sowie Frauen- (und somit indirekt auch Männeranteil) in unterschiedlichen Branchen und Berufsgruppen können eingesehen werden.

- Branchen und Berufsgruppen mit dem höchsten Fachkräfteengpass oder -überschuss können eruiert werden.

Datenqualität

Ein wissenschaftlich fundiertes Modell bildet die Basis für die Prognosen. Die Daten hierzu werden jährlich aktualisiert und insbesondere die Ergebnisse der vierteljährlichen Konjunkturbefragung der Handelskammer Hamburg fließen in das Modell mit ein. Somit werden die Einschätzungen der Unternehmerinnen und Unternehmer vor Ort widerspiegelt.

Besteht überhaupt ein Fachkräfteengpass?

Der HK-Fachkräftemonitor Hamburg, welcher sowohl die zeitliche Entwicklung, regionale und branchenbezogene Besonderheiten sowie Berufsgruppen analysiert, liefert dazu eine fundierte Auskunft.

Haben Sie Fragen zur Fachkräftesituation in Hamburg? Können wir Sie bei der Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen unterstützen? Bitte sprechen Sie uns an!

Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
service@hk24.de | Telefon 040 36138-138
www.hk24.de/demografie

www.fachkraeftemonitor-hamburg.de



Verantwortung für das Gesamtprojekt: Der HK-Fachkräftemonitor Hamburg ist ein Projekt der Handelskammer Hamburg, entwickelt und umgesetzt vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR aus Darmstadt.



Weitere Informationen und die Broschüre zum Download finden Sie im Internet.

