



# Hamburger Arbeitsmarktbarometer III/2018

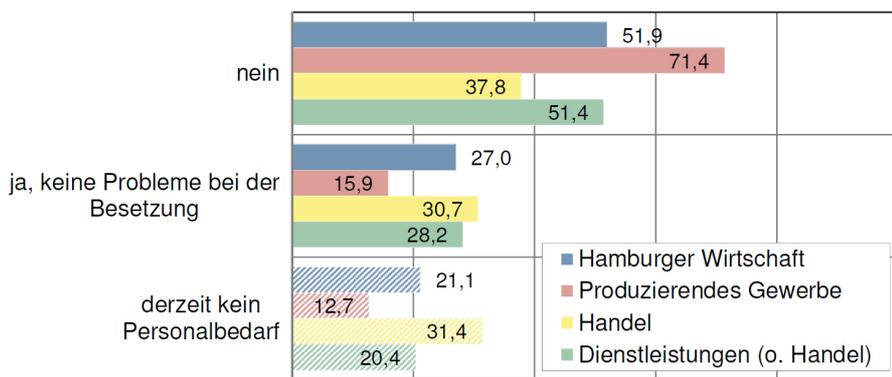
## Weiterhin angespannte Fachkräftesituation

Jeweils mehr als die Hälfte der von der Handelskammer im Herbst 2018 befragten Hamburger Unternehmen sehen im Fachkräftemangel eines der größten Geschäftsrisiken und können offene Stellen längerfristig nicht besetzen. Hauptgründe hierfür sind aus Unternehmersicht fehlende Bewerber oder zu geringe bzw. unpassende Qualifikationen von Bewerbern. Die Einstellung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern könnte ins-

besondere über Verbesserungen der Sprachkenntnisse durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland sowie durch Vereinfachungen und Transparenz der administrativen Verfahren erleichtert werden.

Verglichen mit dem langfristigen Mittel des von unserer Handelskammer gemessenen Geschäftsklimas (104,9 Punkte) ist das Klima auch zum Ende des III. Quartals 2018, mit nunmehr 113,2 (Test-)Punkten, weiterhin überdurchschnittlich. Die Nachfrage hiesiger Unternehmen nach Arbeitskräften wird voraussichtlich alles in allem weiter zunehmen. Der **Fachkräftemangel** zählt für 60,5 % der von unserer Handelskammer Befragten zu einem der größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung des eigenen Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten.

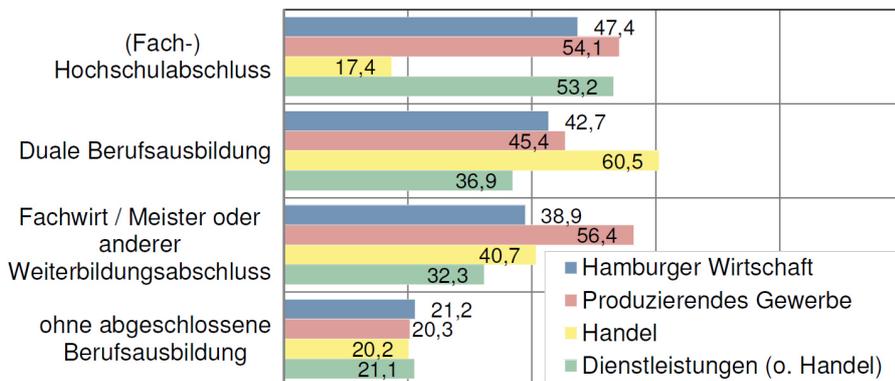
**Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit alle offenen Stellen (innerhalb von zwei Monaten) besetzen?**



Anzahl der Benennungen in Prozent

© Handelskammer Hamburg

**Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?**



Anzahl der Benennungen in Prozent

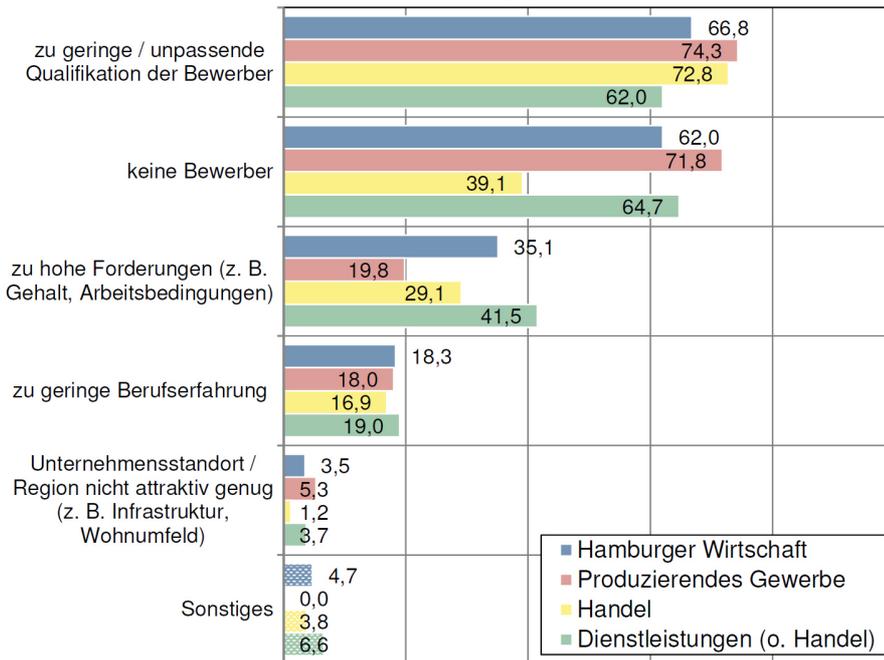
(Mehrfachnennungen möglich)

© Handelskammer Hamburg

Im Herbst 2018 haben 27,0 % der Umfrageteilnehmer keine Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen, 21,1 % keinen Personalbedarf. Andererseits gibt gut jedes zweite Unternehmen (51,9 %) an, **offene Stellen** längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen zu können. Dies entspricht faktisch dem gleichen Bild wie vor einem Jahr (51,6 %), aber einer deutlichen Verschärfung der Lage gegenüber dem Herbst 2016 (37,7 %) und Herbst 2014 (26,6 %).

Was die **Qualifikationsniveaus** anbelangt, suchen von den Hamburger Unternehmen, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, 47,4 % Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss, 42,7 % Fachkräfte mit dualer Be-

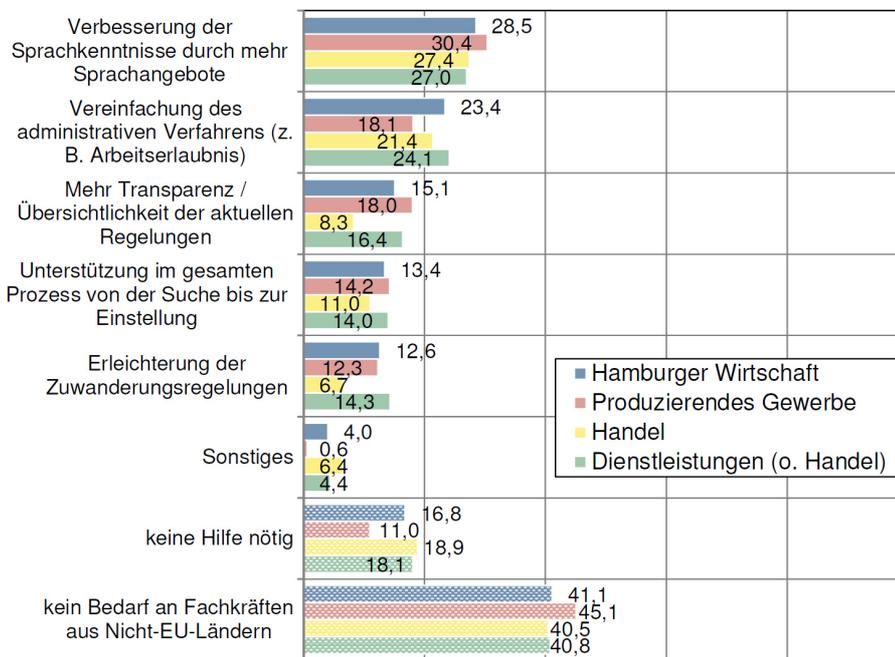
**Falls Sie offene Stellen längerfristig nicht besetzen können: Worin sehen Sie die Hauptgründe?**



Anzahl der Benennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich) © Handelskammer Hamburg

rufsausbildung und 38,9 % Fachwirte /Meister oder Personen mit anderen Weiterbildungsabschlüssen. Deutlich weniger erfolglos sind Unternehmen dabei, Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu finden (benannt von 21,2 %). Deutlich wird, dass in den betrachteten Branchen die jeweils gesuchten Qualifikationsniveaus unterschiedlich sind. Werden im Produzierenden Gewerbe vor allem die Abschlüsse „Fachwirt/Meister oder anderer Weiterbildungsabschluss“ (56,4 %) und „(Fach-)Hochschulabschluss“ (54,1 %) gesucht, so sind es im Handel Qualifikationen der „Dualen Berufsausbildung“ (60,5 %) und bei sonstigen Dienstleistern „(Fach-)Hochschulabschlüsse“ (53,2 %).

**Was würde Ihrem Unternehmen helfen, Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern einzustellen?**



Anzahl der Benennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich) © Handelskammer Hamburg

Befragt nach den **Hauptgründen** (Mehrfachnennungen möglich), warum offene Stellen längerfristig nicht besetzt werden können, benennen jeweils rund zwei von drei betroffenen Unternehmen die Punkte „zu geringe / unpassende Qualifikation der Bewerber“ (66,8 %) und „keine Bewerber (62,0 %). Zu hohe Forderungen seitens der Bewerber, z. B. hinsichtlich Gehalt und Arbeitsbedingungen, sind für gut jedes dritte betroffene Unternehmen (35,1 %) ein (weiterer) Hauptgrund. 18,3 % geben den Punkt „zu geringe Berufserfahrung der Bewerber“ an. Weniger relevant sind „Unternehmensstandort/Region nicht attraktiv genug (z. B. Infrastruktur, Wohnumfeld)“ (3,5 %) oder sonstige Hauptgründe (4,7 %; darunter bürokratische Belastungen bei Personaleinstellungen, mangelnde Mobilität der Bewerber, Konkurrenz unter hiesigen Unternehmen um Bewerber).

Weitere Konjunkturdaten (inklusive aktuelle Geschäftslage, zukünftige Geschäftslage, wirtschaftspolitische Risiken und Personal- und Investitionsplanung) sowie Statistiken der Handelskammer unter [www.hk24.de/konjunktur](http://www.hk24.de/konjunktur) bzw. [www.hk24.de/zahlen](http://www.hk24.de/zahlen)

Im Herbst 2018 haben vier von zehn Befragten (41,1 %) keinen Bedarf an **Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern**. 16,8 % benötigen keine Hilfe bei der Einstellung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern. Hingegen wäre es für 28,5 % der befragten Unternehmen hilfreich,

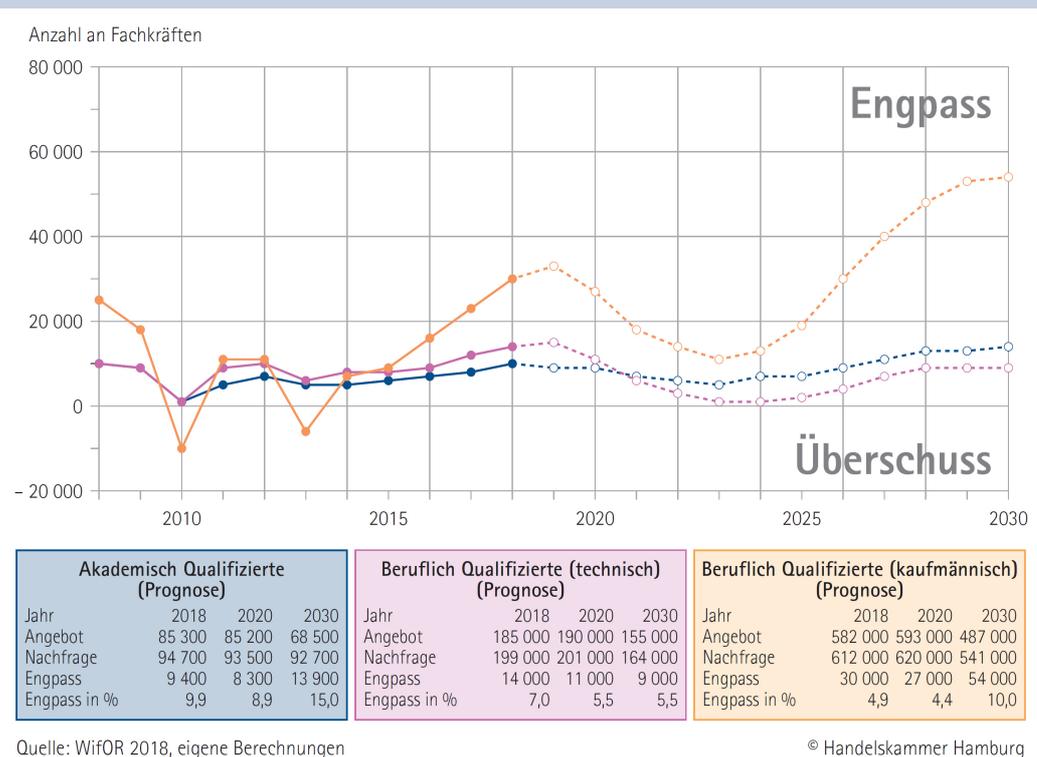
wenn es Verbesserungen der Sprachkenntnisse durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland geben würde. Für ähnlich viele Unternehmen (23,4 %) wären Vereinfachungen der administrativen Verfahren (z. B. Visabeantragung, Arbeitserlaubnis) wünschenswert. Für 15,1 % wären mehr Transparenz/Übersichtlichkeit der aktuellen Regelungen, für 13,4 % eine Unterstützung im gesamten Prozess von der Bewerbersuche bis hin zur Einstellung (z. B. durch Arbeitsagenturen oder IHKs) und für 12,6 % Erleichterungen der Zuwanderungsregelungen (z. B. Erweiterungen der Positivliste, Senkungen des Mindestgehalts bei der Blauen Karte) hilfreich. Unter „Sonstiges“ wurden unter anderem genannt: theoretische und praktische Nachschulungen auf deutsche Normen, verbesserte Anerkennungsverfahren bei ausländischen Studienabschlüssen, Hilfe und Vereinfachungen bei der Anstellung von Flüchtlingen sowie deren Schutz vor Abschiebungen und Englischkenntnisse in den Behörden.

rungen der Zuwanderungsregelungen (z. B. Erweiterungen der Positivliste, Senkungen des Mindestgehalts bei der Blauen Karte) hilfreich. Unter „Sonstiges“ wurden unter anderem genannt: theoretische und praktische Nachschulungen auf deutsche Normen, verbesserte Anerkennungsverfahren bei ausländischen Studienabschlüssen, Hilfe und Vereinfachungen bei der Anstellung von Flüchtlingen sowie deren Schutz vor Abschiebungen und Englischkenntnisse in den Behörden.

## Typ: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg

Wie sieht die Fachkräftesituation ganz konkret 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.fachkraefte-monitor-hamburg.de](http://www.fachkraefte-monitor-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. Das Online-Prognosetool für den hiesigen Arbeitsmarkt wird jährlich neuen Gegebenheiten angepasst und basiert auf allgemein zugänglichen öffentlichen Statistiken sowie auf den Ergebnissen der vierteljährlichen Konjunkturumfragen der Handelskammer Hamburg.

Während für das Jahr 2018 in Hamburg etwa 55 000 Fachkräfte fehlen, könnte dieser Engpass bis zum Jahr 2030 voraussichtlich auf 77 000 Personen ansteigen. Denn obwohl mit einer im Zeitverlauf rückläufigen Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften zu rechnen ist, dürfte diese im Vergleich zum Rückgang des Angebotspotenzials geringer ausfallen. Quantitativ gesehen fehlen vor allem Beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausrichtung.



## Hinweise zur Systematik des Arbeitsmarktbarometers

Im Rahmen der Konjunkturumfrage unserer Handelskammer („Hamburger Konjunkturbarometer“) zum Ende des III. Quartals 2018 liegen neben insgesamt 593 Unternehmensmeldungen 589 Antworten (99,3 %) zu den Sonderfragen zum Thema Personal vor. Das dargestellte Gesamtbild für die Hamburger Wirtschaft ergibt sich aus den nach Unternehmensgrößen gewichteten Stimmen der von unserer Handelskammer befragten Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige. Bei allen gestellten Fragen (außer Frage 1) sind Mehrfachnennungen möglich, wodurch sich kumuliert Gesamtergebnisse von über 100 Prozent ergeben.

Dies ist die siebte Ausgabe des Hamburger Arbeitsmarktbarometers. Themenfelder vorheriger Ausgaben waren u. a.: gesuchte Qualifikationsniveaus und Berufsfelder, Motive der Fachkräftesuche, Fachkräfte aus dem Ausland, Fachkräftemangel: Folgen und Reaktion, Alterung der Belegschaft, Bedeutung von Beschäftigungsformen, Mindestlohn; Ergebnisse unter [www.hk24.de/konjunktur](http://www.hk24.de/konjunktur)