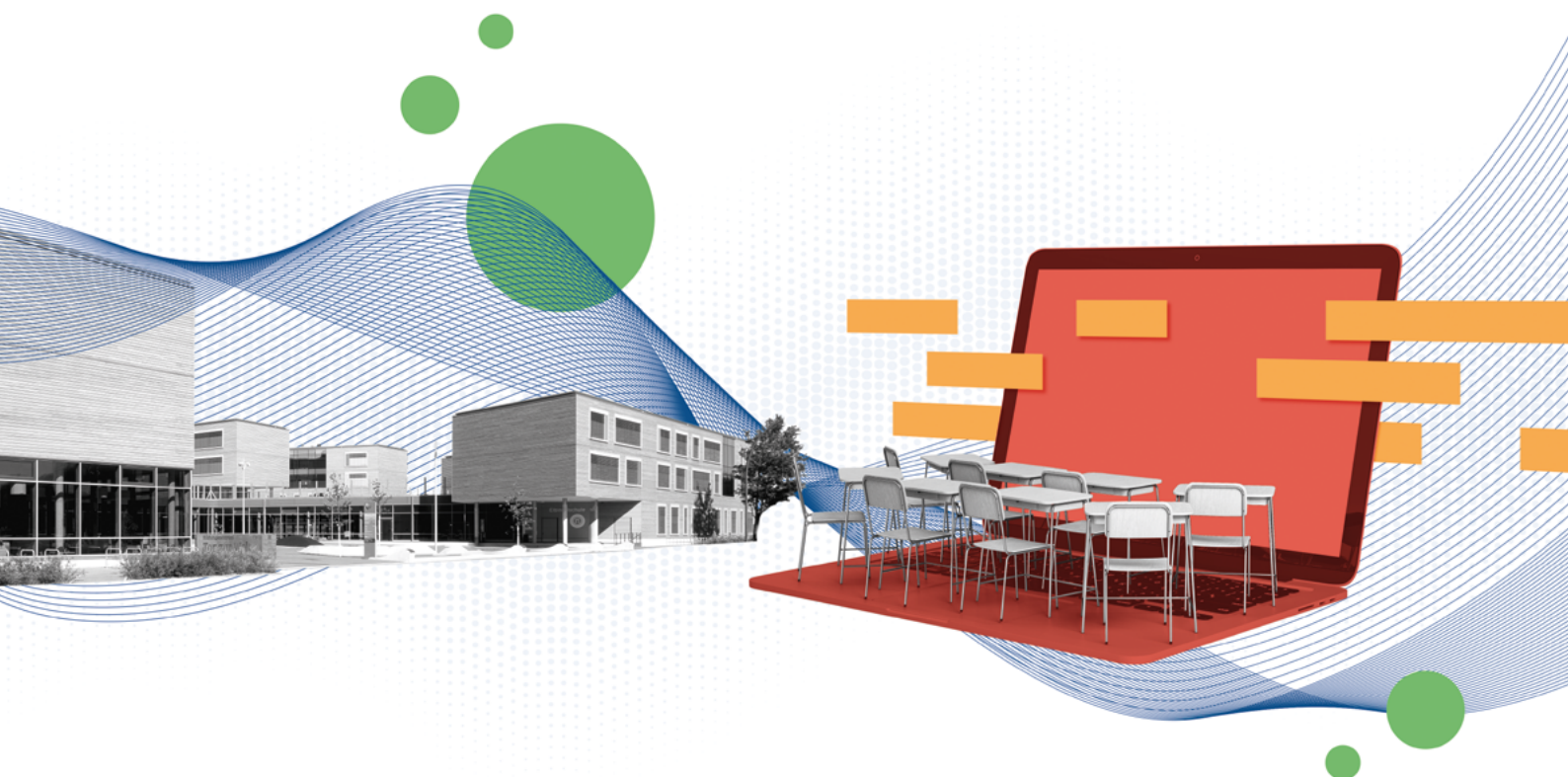




HAMBURG 2040

HANDELSKAMMER-FACHKRÄFTESTRATEGIE DIE ANALYSE – Wo stehen wir?

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation in Hamburg?	4
I. Was bedeutet der Fachkräftemangel für Hamburger Unternehmen?	4
II. Was beeinflusst den Arbeitsmarkt?	9
2.1 Einflussfaktoren auf der Nachfrageseite	9
2.2 Einflussfaktoren auf der Angebotsseite	10
2.3 Wirkung von Sondereffekten und Trends	10
III. Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg: Der Fachkräftemangel in Zahlen	13
3.1 Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials	13
3.2 Soziodemografische Merkmale des Fachkräfteangebots	15
3.3 Prognosen zur Fachkräfteentwicklung in Hamburg bis 2035	18
IV. Blick in einzelne Branchen	21
V. Ausblick	34
VI. Anhang	35
Anhang 1: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Was kennzeichnet das Tool zur Einschätzung von Fachkräftesituationen?	35
Anhang 2: Handelskammer Hamburg – ausgewählte Veröffentlichungen	37

Vorwort

Die Handelskammer Hamburg hat in ihrer Strategie „Hamburg 2040 – Wie wollen wir künftig leben – und wovon?“ weitreichende Ziele und Maßnahmen für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts als Anker in der Metropolregion formuliert. Hamburg kann im globalen Wettbewerb nur bestehen, wenn die Wirtschaft als Motor für Innovation und Wertschöpfung vor Ort die erforderlichen Fachkräfte findet. Das setzt voraus, dass Hamburg eine attraktive und lebenswerte Stadt ist – und von außen auch so wahrgenommen wird.

Doch genau hier liegt das Problem: Der Fachkräftemangel ist aktuell eines der größten Geschäftsrisiken für die Hamburger Unternehmen. Knapp 60 Prozent sehen ihre wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten aufgrund fehlender Fachkräfte beeinträchtigt. Das ergibt die jüngste Konjunkturumfrage unserer Handelskammer vom Herbst 2021. Der Blick in die fernere Zukunft zeigt ein nicht weniger alarmierendes Bild: Prognosen des Fachkräftemonitors der Handelskammer sehen für das Jahr 2035 eine Lücke von 127 000 Fachkräften in der Hansestadt voraus.

Dieses düstere Szenario darf nicht eintreten. Es gibt zahlreiche Stellschrauben, mit denen Politik und Wirtschaft – im engen Schulterschluss mit Wissenschaft und Gesellschaft – Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt wieder in Balance bringen können. Wir müssen Fachkräfte qualifizieren, attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, die Erwerbsbeteiligung erhöhen und die Zuwanderung gezielt fördern. In diesen Handlungsfeldern haben alle Akteure ihren Beitrag zu leisten. Fachkräftequalifizierung und attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, fangen im Unternehmen an und sind zunächst Aufgaben der Unternehmen. Es geht aber nicht nur um das unmittelbare Arbeitsumfeld, sondern auch um die Lebensqualität in Hamburg: um den Wohnraum zum Beispiel, Verkehrsanbindungen oder die

Gesundheitsversorgung. Hier setzt die Politik die Rahmenbedingungen. Werden etwa beim Thema Qualifizierung neue Curricula in Zukunftsfeldern oder die Durchlässigkeit der Bildungswege diskutiert, sind sowohl Handelskammer als auch Hochschulen und Politik gefragt, Lösungen zu entwickeln.

Es gilt jetzt, die vielfältigen Ansatzpunkte und Handlungsfelder sinnvoll zu integrieren, die relevanten Akteure zusammenzubringen und Maßnahmen abzuleiten und zu priorisieren. Dazu bedarf es einer genauen Kenntnis der Fachkräftesituation. Mit unserer Analyse legen wir Daten und Prognosen vor, die auch den Blick auf verschiedene Fachkräftegruppen, etwa beruflich oder akademisch Qualifizierte, und einzelne Branchen ermöglichen.

Diese Analyse ist die Grundlage für die derzeitige Erarbeitung der Strategie unserer Handelskammer zur Fachkräftesicherung am und für den Standort Hamburg – im vertrauensvollen Miteinander von Ehren- und Hauptamt der Handelskammer und unter Einbindung von Fachleuten aus Politik, Verwaltung, Industrie- und Handelskammern, Verbänden, Netzwerken und interessierten Kreisen in Hamburg und Norddeutschland.

Wir laden Sie ein, diesen strategischen Prozess mit Ihren Impulsen aktiv mitzugestalten!

Prof. Norbert Aust
Präses

Dr. Malte Heyne
Hauptgeschäftsführer

Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation in Hamburg?

Im vorliegenden Analysepapier zur aktuellen und künftigen Fachkräftesituation in Hamburg werden die Einschätzungen hiesiger Unternehmen zum Fachkräftemangel dargestellt. Zudem werden Angebot und

Nachfrage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt näher beleuchtet. Ergänzend werden die Wirkungen von Sondereffekten und Technologietrends skizziert.

I. Was bedeutet der Fachkräftemangel für Hamburger Unternehmen?

Vierteljährlich fragt die Handelskammer Hamburg im Rahmen ihrer Konjunkturbefragungen hiesige Unternehmen unter anderem nach den größten **Geschäftsrisiken** für ihre wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten. Acht Antwortkategorien sind vorgegeben, Mehrfachnennungen möglich. Die Relevanz des Fachkräftemangels für die hiesige Wirtschaft variiert. Das verdeutlicht der im Zeitverlauf schwankende Anteil der antwortenden Unternehmen, die den Fachkräftemangel als das größte oder eines ihrer größten Geschäftsrisiken benennen (Abbildung 1).

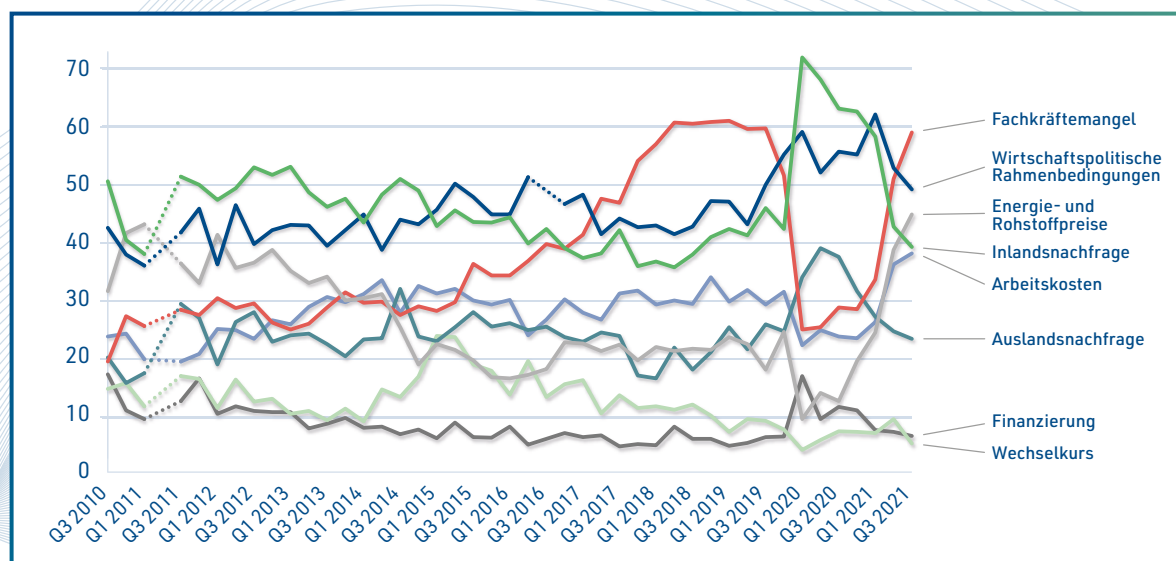
Bei der ersten Befragung im Herbst 2010 zählte jedes fünfte Unternehmen den Fachkräftemangel zu den größten Geschäftsrisiken. In den folgenden fünf Jahren lag der Anteil in der Regel unter, aber nahe 30 Prozent.

Zwischen 2015 und 2018 hat die Brisanz des Fachkräftemangels stark an Bedeutung gewonnen: Im Sommer 2018 haben erstmals sechs von zehn antwortenden Unternehmen den Fachkräftemangel als eines ihrer größten Geschäftsrisiken benannt. Dieses hohe Niveau pendelte sich in den folgenden Quartalsbefragungen ein, bis die Coronapandemie den Fachkräftemangel zwischenzeitlich merklich in den Hintergrund rückte. Schon im Herbst 2021 war der Fachkräftemangel jedoch wie zuletzt 2019 wieder die Top-Nennung unter den größten Geschäftsrisiken – benannt von 59,0 Prozent der antwortenden Unternehmen.

Die Konjunkturbefragung der Handelskammer Hamburg zum Ende des dritten Quartals 2021 beinhaltet vier Zusatzfragen zum Thema Fachkräftemangel. Die

Abbildung 1: Größte Geschäftsrisiken aus der Sicht Hamburger Unternehmen

Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten? Anzahl der Benennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich).



Gestrichelte Linienabschnitte: keine Befragung im zweiten Quartal 2011 sowie aus methodischen Gründen fehlende Einzelwerte
Quelle: Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg

© Handelskammer Hamburg 2021

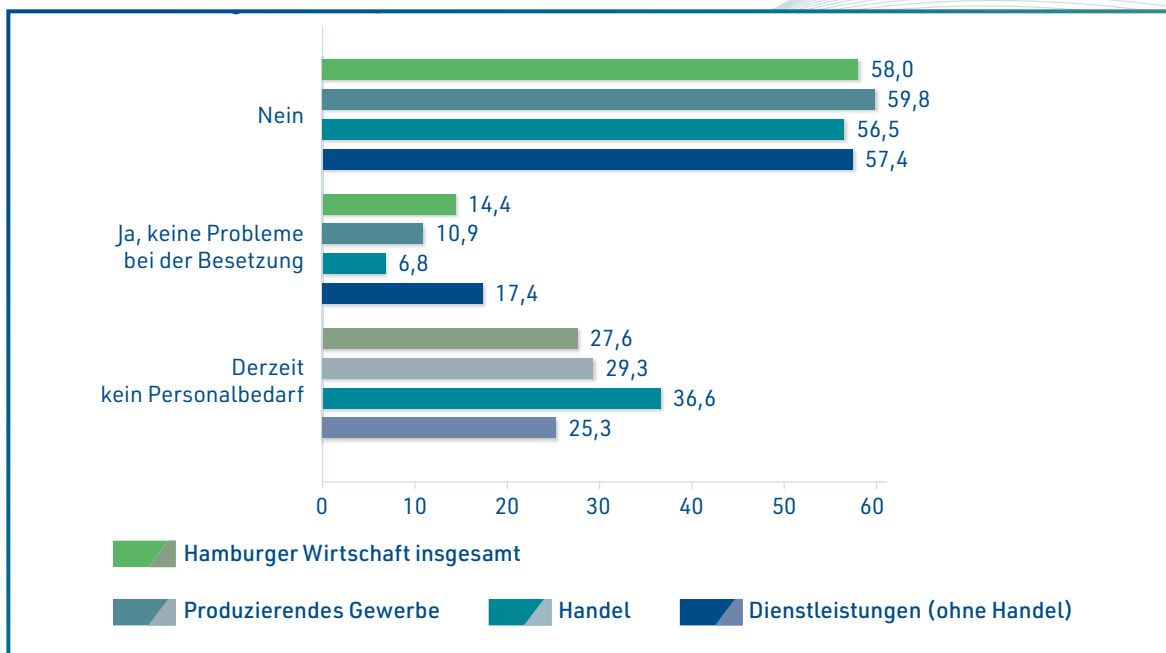
Antworten standen unter dem Einfluss der noch immer nicht überwundenen Coronapandemie.

Die erste Frage bezog sich auf die **Besetzbarkeit offener Stellen** (Abbildung 2). Im Herbst 2021 hatten 27,6 Prozent der antwortenden Hamburger Unternehmen keinen Personalbedarf und 14,4 Prozent keine Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Fehlende

passende Arbeitskräfte stellten hingegen mehr als jedes zweite Unternehmen (58,0 Prozent) vor das Problem, offene Stellen mindestens zwei Monate lang nicht besetzen zu können. Im Vergleich zum Durchschnitt der Hamburger Wirtschaft war diese Problematik unter anderem im Gastgewerbe (77,6 Prozent) und im Baugewerbe (78,9 Prozent) noch deutlich stärker ausgeprägt.

Abbildung 2: Besetzbarkeit offener Stellen in Hamburger Unternehmen

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit alle offenen Stellen (innerhalb von zwei Monaten) besetzen?
Anzahl der Benennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

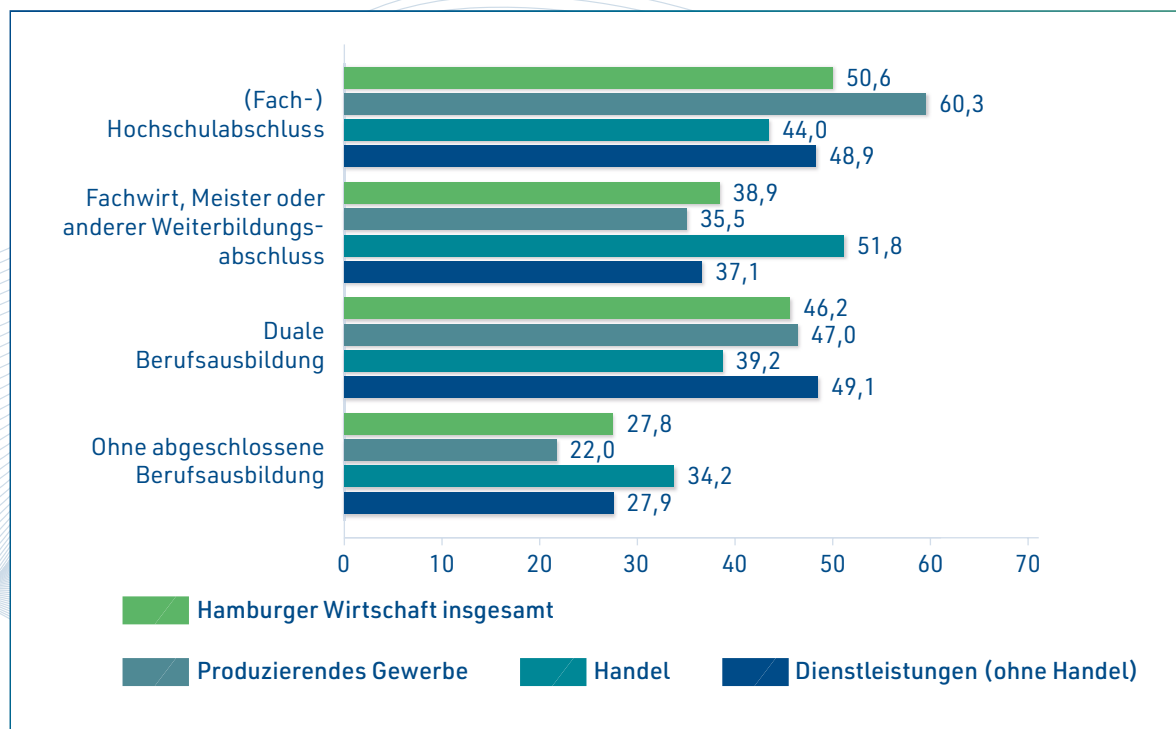
© Handelskammer Hamburg 2021

Was die **Qualifikationsniveaus** anbelangt (Abbildung 3), suchten von denjenigen Hamburger Unternehmen, die im Herbst 2021 offene Stellen längerfristig nicht besetzen konnten, 50,6 Prozent Fachkräfte mit (Fach-) Hochschulabschluss, 46,2 Prozent Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung und 38,9 Prozent Fachwirte/Meister oder Personen mit anderen Weiterbildungsabschlüssen (Mehrfachnennungen möglich).

Weniger Schwierigkeiten hatten Unternehmen dabei, Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu finden (benannt von 27,8 Prozent). Je nach Branche wurden teils unterschiedliche Qualifikationsniveaus gesucht; im Finanzsektor etwa oder im Bereich Medienwirtschaft und IT war der Bedarf an Fachkräften mit (Fach-)Hochschulabschluss besonders hoch.

Abbildung 3: Unbesetzte offene Stellen nach Qualifikationsniveau

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?
Anzahl der Benennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© Handelskammer Hamburg 2021

Die Aspekte, das Ausmaß und die **Folgen des Fachkräftemangels** sind von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Bezogen auf die Hamburger Wirtschaft insgesamt ergab sich im Herbst 2021 im Großen folgendes Bild (Abbildung 4): Nur 12,5 Prozent der antwortenden Unternehmen gingen davon aus, dass ein anhaltender Fachkräftemangel keine Folgen für die eigene Geschäftstätigkeit haben wird. Rund zwei von drei Unternehmen sahen hingegen steigende Arbeitskosten, um knappe Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten (66,8 Prozent) – auch Mehrbelastungen der vorhandenen Belegschaft wurden ähnlich häufig genannt (62,3 Prozent). Das eigene Angebot für

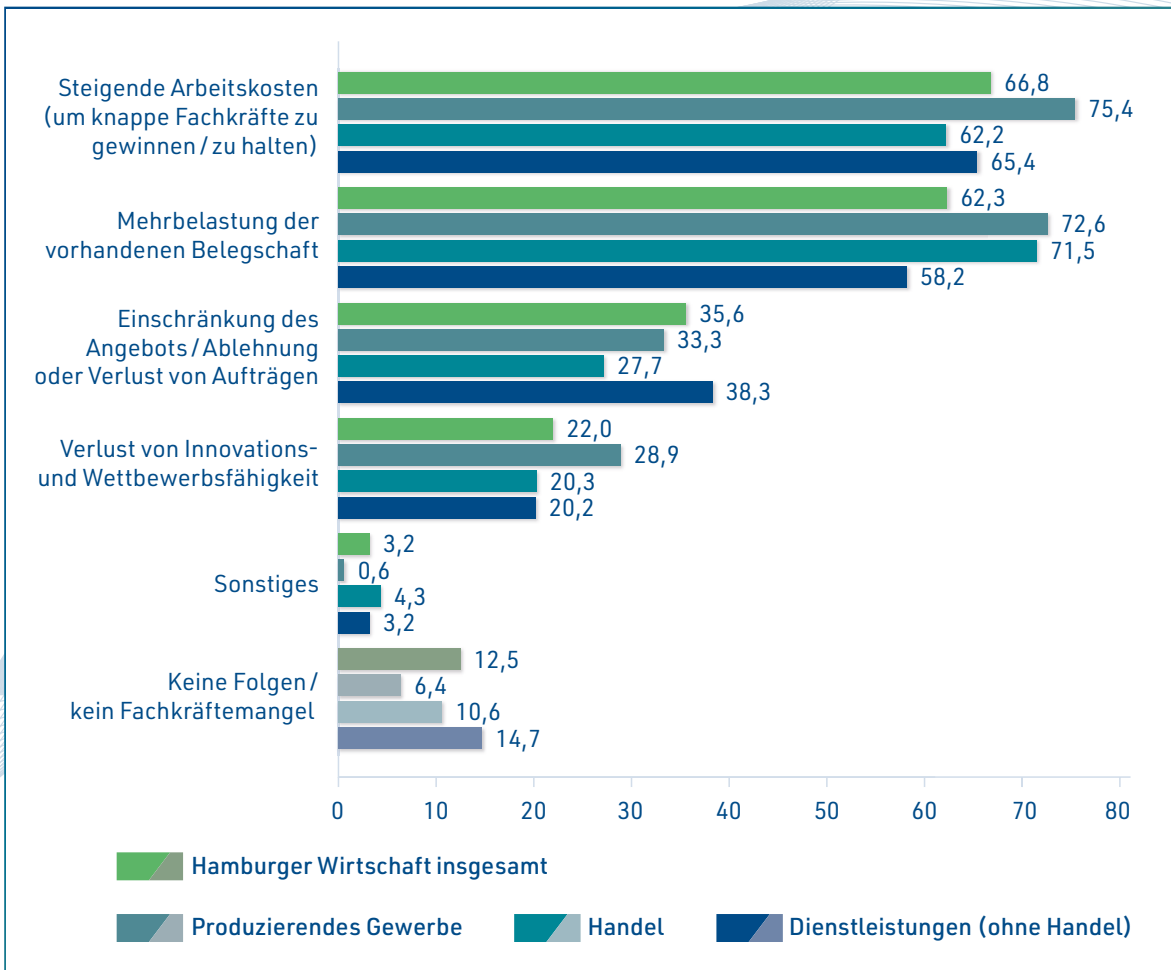
die Kundschaft einzuschränken oder Aufträge zu verlieren oder ablehnen zu müssen sind Aspekte, die für 35,6 Prozent der Unternehmen relevant waren. Eine weitere Folge des Fachkräftemangels ist der Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit; ein Punkt, der von 22,0 Prozent der antwortenden Unternehmen genannt wurde.

Es wird deutlich: Die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften stellt einen wesentlichen Faktor für die weitere Entwicklung der hiesigen Wirtschaft dar – und damit letztlich auch für die Sicherung des Wohlstands in Hamburg.

Abbildung 4: Folgen des Fachkräftemangels aus der Sicht Hamburger Unternehmen

Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Anzahl der Benennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© Handelskammer Hamburg 2021

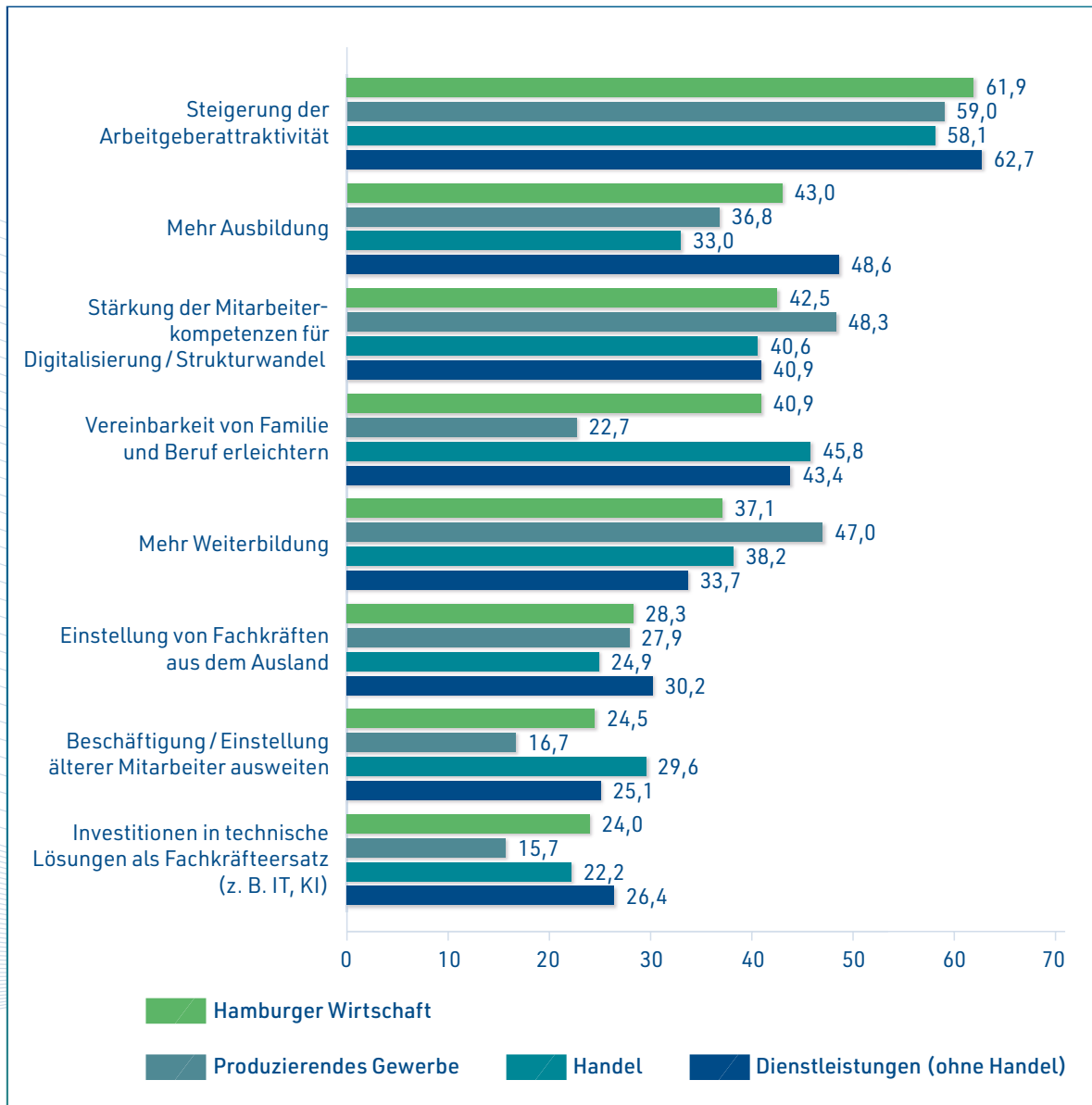
Grundsätzlich haben Unternehmen verschiedene **Möglichkeiten**, um auf (künftige) Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen zu reagieren (Abbildung 5). Im Herbst 2021 berichteten rund sechs von zehn Unternehmen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern zu wollen (61,9 Prozent), zum Beispiel über die Aspekte Bezahlung und/oder mobiles/flexibles Arbeiten. Jeweils rund vier von zehn der betroffenen Unternehmen gaben an, vermehrt auszubilden (43,0 Prozent), die Mitarbeiterkompetenzen – unter anderem für die Digitalisierung und/oder den Strukturwandel – zu stärken (42,5 Prozent), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern

(40,9 Prozent) beziehungsweise vermehrt Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten (37,1 Prozent). Als weitere Reaktion auf Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen nannten die Unternehmen „Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland“ (28,3 Prozent) beziehungsweise „Beschäftigung/Einstellung älterer Mitarbeiter ausweiten“ (24,5 Prozent). Ebenfalls rund jedes vierte Unternehmen (24,0 Prozent) sah Investitionen in technische Lösungen (etwa IT-Anwendungen, Roboter oder Künstliche Intelligenz) als Ersatz für fehlende Fachkräfte als mögliche Reaktion.

Abbildung 5: Reaktionen von Hamburger Unternehmen auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Wie möchte Ihr Unternehmen auf (künftige) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren?

Anzahl der Benennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© Handelskammer Hamburg 2021

Aus zwei älteren Handelskammer-Konjunkturbefragungen ergeben sich weitere Erkenntnisse zu Personalplanungen hiesiger Unternehmen. Befragt nach den **Hauptgründen**, warum offene Stellen längerfristig nicht besetzt werden können, benannten bei der Befragung im Herbst 2018 jeweils rund zwei von drei betroffenen Unternehmen die Punkte „zu geringe/unpassende Qualifikation der Bewerber“ (66,8 Prozent) beziehungsweise „keine Bewerber“ (62,0 Prozent); Mehrfachnennungen

waren möglich. Für 35,1 Prozent der betroffenen Unternehmen waren zu hohe Forderungen seitens der sich bewerbenden Personen, zum Beispiel hinsichtlich Gehalt und Arbeitsbedingungen, ein (weiterer) Hauptgrund. Mehrfachnennungen waren auch bezüglich der **Motive** für die **Fachkräftesuche** möglich. Im Herbst 2017 nannte rund jedes zweite Unternehmen das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern (54,6 Prozent) beziehungsweise den Ersatzbedarf aufgrund von

Fluktuationen von Arbeitskräften (47,2 Prozent). Bei rund jedem dritten Unternehmen war die Suche nach Fachkräften durch zunehmende Qualifikationsanforderungen

(35,8 Prozent) beziehungsweise durch die notwendige Erweiterung der Mitarbeiterschaft aufgrund expansiver Geschäftstätigkeiten motiviert (32,3 Prozent).

*Handelskammer-Konjunkturbefragungen –
Messungen am Puls der Hamburger Wirtschaft seit
50 Jahren:
www.hk24.de/konjunkturgeschichte*

*Handelskammer-Arbeitsmarktbarometer –
Einschätzungen Hamburger Unternehmen zu
Arbeitsmarktthemen:
www.hk24.de*

II. Was beeinflusst den Arbeitsmarkt?

Das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage ist kennzeichnend für Märkte. Im Falle von Arbeitsmärkten stehen allerdings nicht Waren oder Dienstleistungen im Vordergrund, sondern Personen, die arbeiten oder arbeiten möchten. Da es um Menschen geht, sind Arbeitsmärkte grundsätzlich besonders sensibel und ihre Funktionsweisen sehr komplex.

Eine weitere Besonderheit von Arbeitsmärkten sind offenkundige Funktionsstörungen: persistente Arbeitslosigkeit auf der einen, verbreiteter Fachkräftemangel auf der anderen Seite.

Warum finden Arbeitsuchende und Unternehmen, die Arbeitskräfte suchen, nicht immer zusammen? Das ist fallweise näher zu betrachten. Als Erklärungsansätze für diese sogenannte Mismatch-Problematik werden in Arbeitsmarktstudien¹ unter anderem unzureichende berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die Aspekte Arbeitsproduktivität, Lohnhöhe sowie ungleiche Informationsstände zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer genannt.

2.1 Einflussfaktoren auf der Nachfrageseite

Die Nachfrage beziehungsweise die potenzielle Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Arbeitskräften wird im Allgemeinen direkt oder indirekt durch verschiedene Einflussfaktoren bestimmt:

- Alle **Kosten**, die Unternehmen durch die Beschäftigung von Arbeitskräften entstehen, in Relation zu den (zu erwartenden) Arbeitsergebnissen
- Die **Nachfrage nach den Waren und Dienstleistungen** Hamburger Unternehmen – aus dem In- und Ausland, durch Konsumenten, andere Unternehmen und den Staatssektor
- Den **technischen Fortschritt** (durch Digitalisierung, Automatisierung, Künstliche Intelligenz und andere Entwicklungen tauchen fortlaufend neue Produkte auf; neue Produktionsverfahren kommen zum Einsatz, obsoleete Produkte werden von Märkten verdrängt)
- Die Entwicklung der betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen **Arbeitsproduktivität**

Die künftige Entwicklung dieser Einflussfaktoren – und damit die Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Arbeitskräften – ist naturgemäß nicht exakt bis zum Jahr 2040 vorhersehbar. Gleichwohl bieten die vierteljährlichen Konjunkturbefragungen der Handelskammer wichtige Anhaltspunkte zu Geschäftslage und -erwartungen sowie zu den Personalplanungen hiesiger Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten, aber auch darüber hinaus. Zudem gibt es verschiedene Studien zu voraussichtlichen Entwicklungen in Deutschland.²

Bei der Gewinnung und beim Halten von Arbeitskräften stehen Hamburger Unternehmen – branchenintern und teils auch branchenübergreifend – nicht nur im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, sondern auch mit Freiberuflern oder dem staatlichen Sektor. Des Weiteren sind einige Erwerbstätige anderweitig gebunden, als mithelfende Familienangehörige oder als Selbstständige.

¹ z. B. Studien vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) oder Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

² z. B. Studien von der Bertelsmann Stiftung, Deutschen Bundesbank, Prognos AG oder vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

2.2 Einflussfaktoren auf der Angebotsseite

Auch das Angebot beziehungsweise das Potenzial an Arbeitskräften in Hamburg wird durch vielfältige Faktoren beeinflusst – sowohl in qualitativer, quantitativer als auch in zeitlicher Hinsicht:

- **Qualifikationen:** Verschiedene Formen der Ausbildung legen die Basis für berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erwerbsfähiger Personen. Entsprechend bedeutend sind die Qualität und die Praxisorientierung von Bildungseinrichtungen. Dies gilt für die Hochschulen ebenso wie für das System der dualen Berufsausbildung, die allgemeinbildenden Schulen und folgerichtig auch schon für die frühkindliche Bildung.
- **Erwerbsbeteiligung:** Statistisch auffällig ist, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind:³ Frauen, bei denen die gewünschte Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwierig ist, aber auch ältere und jüngere Erwerbspersonen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Personen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen.
- **Bevölkerungsbewegungen:** Der Bevölkerungsstand Hamburgs, und damit auch das tatsächliche und potenzielle Angebot an Arbeitskräften, ist keine konstante Größe. Vielmehr sind Zuzüge, Fortzüge, Geborene und Gestorbene die vier Bestandteile der Bevölkerungsentwicklung, die wiederum verschiedenen Einflussgrößen unterliegen. Auch die zunehmend alternde Bevölkerung wirkt sich auf das Potenzial an Arbeitskräften in Hamburg aus.
- **Arbeitsbedingungen:** Die Erbringung von Arbeitsleistungen ist in der Regel mit Mühen verbunden, für die Arbeitnehmende Gegenleistungen verlangen. Neben der Entlohnung spielen aber auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit, soziale Anerkennung und vieles mehr eine Rolle. Letztlich unterliegt die Arbeitsbereitschaft von erwerbsfähigen Personen einem individuellen Nutzen-Kosten-Kalkül, in das vielfältige finanzielle und nicht geldliche Faktoren einfließen können.

Aus den oben skizzierten Einflussfaktoren lassen sich vier Handlungsfelder ableiten, über die positiv auf das Angebot an Arbeitskräften in Hamburg eingewirkt werden kann. In Anlehnung an die vier Säulen der 2013 entworfenen Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs⁴ sind das die Handlungsfelder:

- Fachkräfte qualifizieren
- Erwerbsbeteiligung erhöhen
- Zuwanderung gezielt fördern
- Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

2.3 Wirkungen von Sondereffekten und Trends

Pandemien, technologischer Fortschritt, Wetterereignisse oder verschiedenartige Entwicklungen in anderen Regionen tangieren die wirtschaftliche Entwicklung Hamburgs und damit auch den hiesigen Arbeitsmarkt. Auch die „vier D“ der künftigen Transformation – Disruption/Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Deindustrialisierung – werden die Lebens- und Arbeitswelten der Menschen mehr oder minder stark verändern. Exemplarisch wird dies im Folgenden anhand der Coronapandemie, der Digitalisierung und des Zukunftsfelds Autonome Transportsysteme skizziert. Der Problemauf-riss bedarf weiterer Analyse und kontinuierlicher Aktualisierung: Die Coronapandemie ist noch nicht überwunden und wird noch weitere Veränderungen nach sich ziehen. Die Digitalisierung schreitet schnell voran und dringt immer tiefer in alle Lebens- und Arbeitsbereiche vor, sodass Studien zu den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt schnell an Aktualität verlieren. Hier wird daher mit Szenarien gearbeitet. Die arbeitsmarktbezogenen Auswirkungen technologischer Entwicklungen hängen davon ab, auf welche Zukunftsfelder Hamburg setzt und ob es gelingt, die Ausbildung am Standort und die Anwerbung von Fachkräften strategisch und langfristig auf diese Bereiche auszurichten.

³Erwerbsbeteiligung – Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

⁴Die Fachkräftestrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg wurde unter der Federführung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration im Dialog und in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg sowie dem Unternehmensverband Nord entwickelt. Aktuelle Informationen abrufbar unter www.hamburg.de/fachkraefte

Coronapandemie

Die Coronapandemie wirkte sich zu Beginn schockartig sowohl auf die Angebotsseite als auch auf die Nachfrageseite der Gesamtwirtschaft aus.

Zum einen waren für die Hamburger Wirtschaft wichtige Wertschöpfungs- und Lieferketten durch Produktionsausfälle oder logistische Schwierigkeiten beeinträchtigt. Einzelne Branchen unterlagen zudem faktischen Tätigkeitsverböten, in manchen Bereichen bis in die zweite Jahreshälfte 2021. Der abrupte Weg ins Home oder Mobile Office forderte den meisten Beteiligten hohe Lernbereitschaft ab – und stellte IT-Abteilungen vor die Herausforderung, Hard- und Software in kürzester Zeit bereitzustellen.

Zum anderen ließ die in- und ausländische Nachfrage nach Hamburger Waren und Dienstleistungen durch Kontaktbeschränkungen, Einkommenseinbußen und Unsicherheiten nach.

Auch wenn die Nachfrage nach Fachkräften in der Coronapandemie bei Hamburger Unternehmen alles in allem eher verhalten ausfällt, ist der Mangel weiter virulent. Aufgrund von Fluktuationen in Betrieben, etwa durch Renteneintritte oder Kündigungen, kann auch bei gleichbleibendem oder sinkendem Gesamtpersonalbestand ein Bedarf zur Neubesetzung offener Stellen bestehen. Zur Erinnerung: Im Herbst 2021 bewerteten bei der Handelskammer-Konjunkturbefragung trotz andauernder Coronapandemie sechs von zehn antwortenden Unternehmen den Fachkräftemangel als eines der größten Risiken für die eigene wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten. Aus dem Tagesgeschäft unserer Handelskammer wissen wir zudem, dass es in Branchen, die besonders von den sogenannten Lockdowns der Jahre 2020 und 2021 betroffen waren, Abwanderungsbewegungen bei sowohl gering qualifizierten als auch bei gut ausgebildeten Fachkräften gegeben hat. Deren Rückkehr in ihre alten Berufe erscheint zumindest fraglich.

Informationen für Unternehmen zum Thema Corona:
www.hk24.de/corona

Digitalisierung

In welchem Maße der fortschreitende demografische Wandel das Fachkräfteangebot künftig beeinflusst, lässt sich schon heute gut abschätzen. Weniger klar absehbar ist hingegen, wie schnell die Digitalisierung die

Gesellschaft und die Wirtschaft durchdringen wird. In dem Online-Prognosetool HK-Fachkräftemonitor und in den hier veröffentlichten Prognosen werden Nachfragepotenziale dargestellt, die auf der Annahme basieren, dass die Digitalisierung voraussichtlich linear voranschreiten wird; diese Entwicklung gilt derzeit als am wahrscheinlichsten. In Ergänzung zu diesem Basisszenario „Digitalisierung mittel“ hat das Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR im Jahr 2018 mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt anhand von zwei alternativen Digitalisierungsszenarien – „Digitalisierung langsam“ und „Digitalisierung schnell“ – berechnet.

Zusammenfassend kommen diese Prognosen zu den Arbeitmarkteffekten durch die Digitalisierung zu dem Schluss, dass im Zuge der Digitalisierung voraussichtlich keine umfassende Arbeitslosigkeit in Hamburg droht, also Arbeitsplätze nicht allumfassend „wegdigitalisiert“ werden. Die fortschreitende Digitalisierung wird den sich weiter verschärfenden, insbesondere demografiebedingten Fachkräftemangel aller Voraussicht nach nicht beseitigen können. Bei den Arbeitmarkteffekten wird es wie in allen Bereichen der Digitalisierung Gewinner und Verlierer geben. Tendenziell werden im Zuge der Digitalisierung vermehrt einfache Tätigkeiten automatisiert. Auch lässt der Bedarf an Arbeitskräften zur Ausführung repetitiver Prozesse nach. Dies wird vor allem die Gruppe der Helferberufe betreffen.

Besonders mit Blick auf das Thema Künstliche Intelligenz (KI) flammt die Diskussion um den Ersatz menschlicher Arbeit durch Maschinen und damit die Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf immer wieder auf.⁵ Hier muss differenziert werden: KI ermöglicht einerseits eine große Entlastung bei kognitiven Routinearbeiten, zum Beispiel bei der Auswertung großer Datenmengen im Bereich des Versicherungs- oder Finanzwesens. Dadurch könnte die Nachfrage nach Arbeitskräften am Standort sinken. Gleichzeitig kann KI zu einem Aufbau von Beschäftigung führen, wenn etwa in nächster Zeit für die Umsetzung von KI-Ansätzen die Einstellung neuer Spezialisten notwendig ist.

Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt, Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Sonderauswertung, Oktober 2018:
www.hk24.de/analysen

Zukunftstechnologien

Hamburgs zukünftige Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit hängt entscheidend davon ab, wie sich der Standort in den Zukunftsfeldern und -technologien positioniert: Was bedeuten die verschiedenen technologischen Entwicklungen für Hamburg? Wo kann sich Hamburg an die Spitze setzen? Wo kann die Stadt mit ihrer Wissenschaft bei der Erforschung der Grundlagen Vorreiter sein und wo kann die Wirtschaft in der Anwendung ganz vorne mitspielen?

Daran schließt sich direkt die Frage nach der Fachkräftesituation an. Einen Spitzenplatz wird Hamburg nur einnehmen können, wenn am Standort ausreichend Fachkräfte verfügbar sind, um in den relevanten Technologiebereichen zu forschen, auszubilden und zu arbeiten. Hierfür muss Hamburg eine exzellente Hochschul- und Wissenschaftslandschaft bereitstellen, ebenso wie zukunftsgerichtete schulische und duale Ausbildungsmöglichkeiten. Für innovative Unternehmen braucht es attraktive Rahmenbedingungen. Dies wiederum zieht auch entsprechend qualifizierte Fachkräfte von außerhalb an.

Das Beispiel autonomer Fahrsysteme veranschaulicht die Zusammenhänge: Zum ITS-Weltkongress in Hamburg im Oktober 2021 hat die Handelskammer die Studie „Autonome Transportsysteme – Potenziale für den Wirtschaftsstandort Hamburg“⁶ veröffentlicht, welche die Innovationskraft Hamburgs bei der Autonomisierung von Transportsystemen beleuchtet. Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass Hamburg in diesem Feld die Chance hat, sich an die Spitze der Technologieentwicklung zu setzen.

Für die Autonomisierung kommt bei allen Verkehrsträgern das gleiche Set an Technologien zum Einsatz: Radarsysteme, Chips, Künstliche Intelligenz, Kameras, Ultraschallgeräte und Sensoren sollen gemeinsam die menschliche Wahrnehmung adäquat ersetzen. Dafür sind in der Regel Fachkräfte mit MINT-Hintergrund gefragt, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Ist Hamburg hier gut aufgestellt? Die Bedeutung der MINT-Fächer und der erforderliche Ausbau der Kompetenzen und Kapazitäten in diesem Bereich ist seit Langem Thema, nicht nur in Hamburg. Die Aktivitäten sind vielfältig: Begeisterung wecken für die Naturwissenschaften – ab dem Kindergartenalter und insbesondere auch bei Mädchen –, die Einführung eines Schulfachs Digitalisierung oder der geplante Ausbau der Technischen Universität Hamburg. Dies ist unerlässlich, bedenkt man, dass die meisten Zukunftstechnologien – ein

weiteres Beispiel mit großem Potenzial für Hamburg ist die Wasserstofftechnologie – diese Kenntnisse voraussetzen.

Darüber hinaus muss sich Hamburg die Frage stellen, aus welchen Ländern zusätzliche Fachkräfte für diese Zukunftsfelder gewonnen werden können und ob Hamburg für diese Fachkräfte attraktiv ist beziehungsweise was am Standort getan werden muss, um attraktiv zu sein.

Fazit

Verlässliche Daten sind die Grundlage für Prognosen und Strategien. Daraus lassen sich Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zum Wohle der Wirtschaft und der Menschen in unserer Stadt ableiten. Die oben beschriebenen Sondereffekte machen jedoch eines deutlich: Es gibt neben prognostizierbaren Entwicklungen wie beispielsweise dem demografischen Wandel unvorhersehbare oder nur schwer prognostizierbare Ereignisse und Trends. Sie betreffen in unterschiedlicher Ausprägung alle Volkswirtschaften, jedes Unternehmen, in der Konsequenz jeden Arbeitsplatz – regional, national und global. Bei der Entwicklung der Strategie der Handelskammer zur Fachkräftesicherung müssen alle Faktoren und Effekte bestmöglich einbezogen und deren Relevanz für die einzelnen Branchen herausgearbeitet werden. Es braucht aufseiten der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft Weitsicht und die Offenheit für Veränderungen, um die Weichen so zu stellen, dass der Standort Hamburg seine Chancen nutzen, Risiken minimieren und Resilienz aufbauen kann.

⁵Auf Künstliche Intelligenz kommt es an – Beitrag von KI zur Innovationsleistung und Performance der deutschen Wirtschaft, ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, herausgegeben vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Dezember 2020, www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Technologie/auf-kuenstliche-intelligenz-kommt-es-an.html

⁶<https://hamburg2040.de/autonome-mobilitaet-den-its-als-startschuss-nutzen>

III. Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg: Der Fachkräftemangel in Zahlen

Mit dem Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg, nachfolgend auch HK-Fachkräftemonitor genannt, steht unter www.fkm-hamburg.de eine frei zugängliche interaktive Webanwendung zur Verfügung, in der berufs- und wirtschaftszweigspezifische Fachkräfteentwicklungen in der Hansestadt bis zum Jahr 2035⁷ visualisiert und vergleichbar dargestellt werden können (weitere Erläuterungen zu diesem Tool im Anhang). Datengrundlage für das vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR entwickelte Tool sind öffentliche Statistiken sowie die quartalsweisen Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg.

*Interaktives Online-Prognosetool
Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg:
www.fkm-hamburg.de*

*Interaktive Datenbank zum Arbeitsmarkt:
Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit.
Aktuelle Daten zu Berufen, Branchen, Arbeitsmarkt
und Demografie in regionaler Gliederung:
<https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>*

3.1 Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials

Im Folgenden werden nicht mehr Arbeitskräfte im weiteren Sinne betrachtet, sondern die große Untergruppe der Fachkräfte. In der Systematik des Handelskammer-Fachkräftemonitors Hamburg fallen unter den Begriff **Fachkräfte** Akademisch Qualifizierte sowie Beruflich

Qualifizierte mit mittleren und höheren Qualifikationen. Die zugrunde liegende Einstufung der Berufe in vier Qualifikationsniveaus orientiert sich an der Berufsklassifizierung der Bundesagentur für Arbeit (Abbildung 6).

Abbildung 6: Definitorische Abgrenzung zwischen Fachkräften und Helferberufen

	Akademische Qualifikation	Berufliche Qualifikation (höhere Qualifikation)	Berufliche Qualifikation (mittlere Qualifikation)	Helferberufe
Erforderlicher Berufsabschluss	Hochkomplexe Tätigkeiten	Mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten
	Abschluss eines Hochschulstudiums (Diplom, Magister, Master, Staatsexamen etc.)	Abschluss einer dualen Berufsausbildung plus berufliche Fort- und Weiterbildung (Meister, Fachwirt, Betriebswirt, Techniker etc.)	Abschluss einer dreijährigen dualen Berufsausbildung oder berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfach- / Kollegschule	Abschluss einer bis zu einjährigen Berufsausbildung sowie Helfer- und Anlernertätigkeiten
	Alle Fachkräfte			

Quelle: WifOR 2021, eigene Darstellung

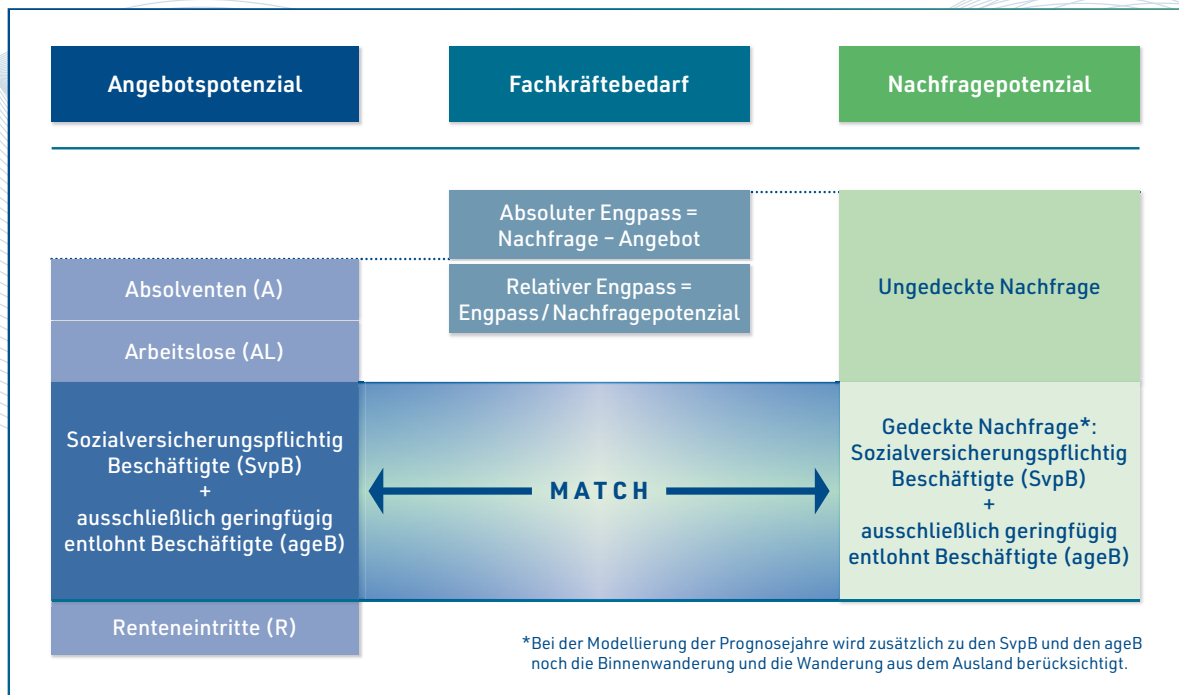
© Handelskammer Hamburg 2021

⁷Ein Ausblick bis zum Jahr 2040 ist aus methodischen Gründen derzeit nicht möglich.

Neben Fachkräften gibt es das – im Folgenden nicht näher betrachtete, aber im interaktiven HK-Fachkräftemonitor unter www.fkm-hamburg.de explizit ausgewiesene – Qualifikationsniveau **Helfer**. Aufgrund der geringen Komplexität einfacher (Routine-)Tätigkeiten wird bei Helferberufen in der Regel kein formaler beruflicher Bildungsabschluss beziehungsweise lediglich eine

einjährige (geregelter) Berufsausbildung vorausgesetzt.⁸ In der nachfolgenden schematischen Darstellung (Abbildung 7) werden das Zusammenspiel von Fachkräfteangebotspotenzial und Fachkräftenachfragepotenzial auf dem Hamburger Arbeitsmarkt sowie deren Zusammensetzung im HK-Fachkräftemonitor dargestellt.

Abbildung 7: Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials – schematische Darstellung



Quelle: WIFO 2021, eigene Darstellung

© Handelskammer Hamburg 2021

Das **Angebotspotenzial**⁹ stellt das Angebot an Fachkräften auf dem Hamburger Arbeitsmarkt dar. Es setzt sich aus den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvpB), den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (ageB) und den gemeldeten Arbeitslosen (AL) zusammen. Neben der Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen (A) und den Renteneintritten (R) werden für die Prognose noch Veränderungen durch Auslandsmigration und Binnenwanderung berücksichtigt.

Das **Nachfragepotenzial** ist per Definition die Fachkräftenachfrage von Unternehmen, also die Anzahl an Personen, die von Unternehmen insgesamt beschäftigt werden (gedeckte Nachfrage: Sozialversicherungspflichtig

Beschäftigte (SvpB) und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (ageB)) oder beschäftigt werden könnten, wenn es passende Fachkräfte geben würde (ungedeckte Nachfrage).¹⁰ Hierbei werden die Indikatoren „Aktuelle Geschäftslage“, „Erwartete Geschäftslage“, „Erwartete Beschäftigtenzahl“, „Geschäftsrisiko Fachkräftemangel“ sowie „Offene Stellen“ berücksichtigt.

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 (Angebot an Fachkräften übersteigt die Nachfrage der Unternehmen).¹¹

⁸Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de>

⁹Angebotspotenzial und Angebot an Fachkräften werden im Folgenden als Synonyme verwendet. Gleiches gilt für das Nachfragepotenzial und die Nachfrage nach Fachkräften.

¹⁰Konjunkturberichte und Arbeitsmarktbarmeter der Handelskammer Hamburg unter www.hk24.de/konjunktur

¹¹Ausführliche Beschreibung der Methodik unter www.fkm-hamburg.de/methodik.html.

3.2 Soziodemografische Merkmale des Fachkräfteangebots

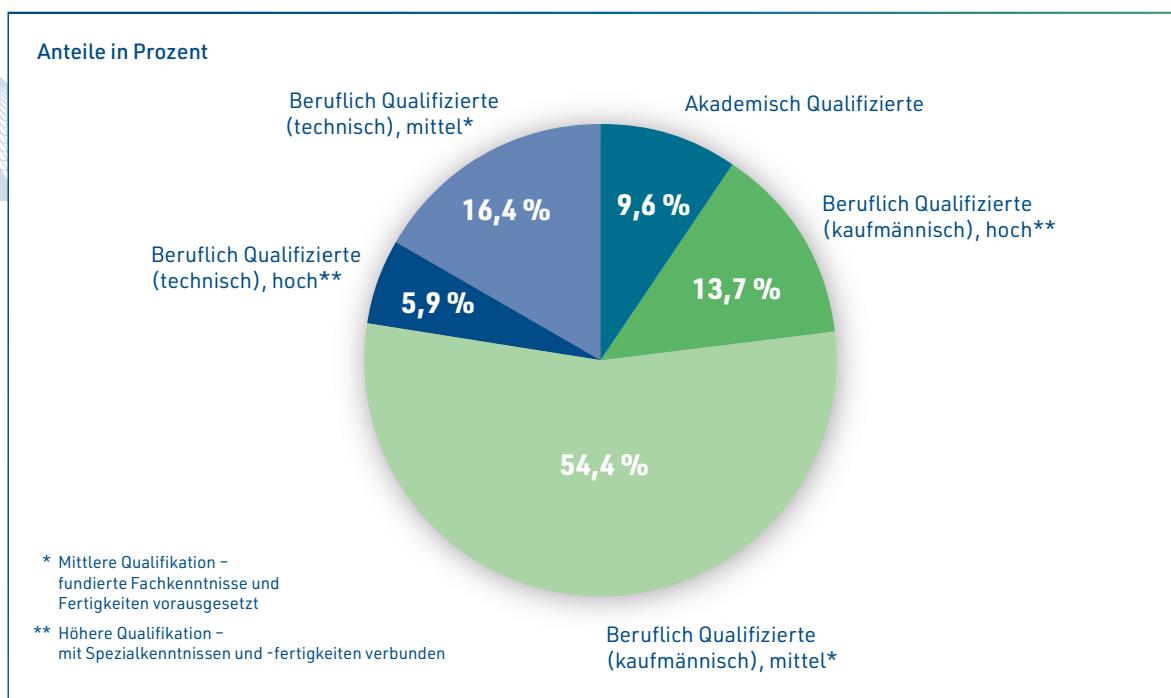
Das Angebot an Fachkräften in Hamburg kann wie folgt charakterisiert werden:

- Beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausbildung machen den Großteil der Fachkräfte aus
- Wirtschaftszweigübergreifend steigt künftig das Durchschnittsalter
- Zwischen den einzelnen Branchen¹² variiert der Frauenanteil deutlich

Beruflich Qualifizierte dominieren das Angebotspotenzial an Fachkräften

Das Angebotspotenzial beinhaltet Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose und die Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen. In Hamburg besteht es im Jahr 2021 zu 90,4 Prozent aus Beruflich Qualifizierten: 68,1 Prozent haben eine kaufmännische, 22,3 Prozent eine technische Ausrichtung. 9,6 Prozent des gesamten Angebots besteht aus Akademisch Qualifizierten (Abbildung 8).

Abbildung 8: Angebotspotenzial nach Qualifikationen in Hamburg im Jahr 2021



Quelle: WiFOR 2021, eigene Darstellung

© Handelskammer Hamburg 2021

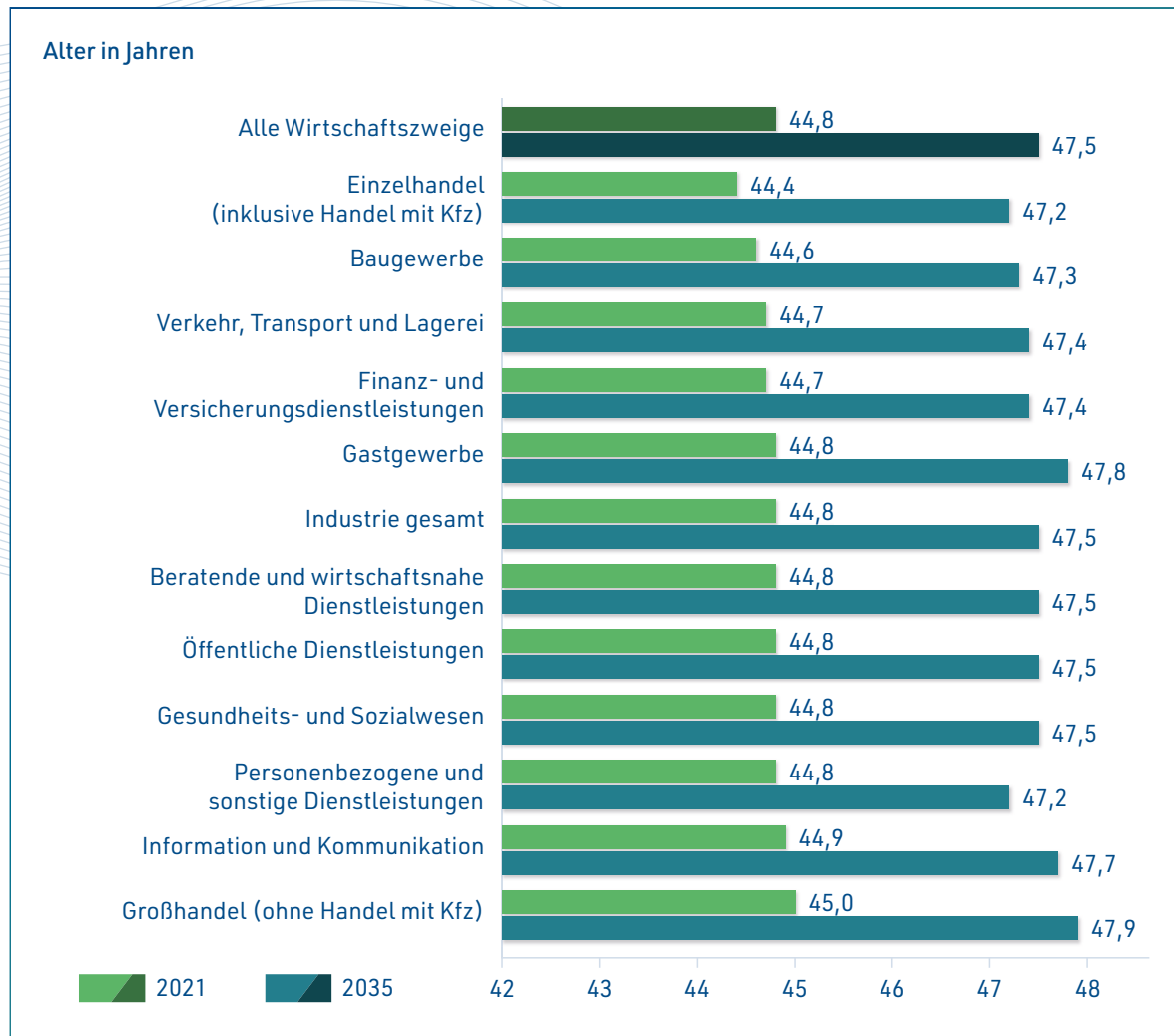
¹²Die Begriffe Wirtschaftszweige und Branchen werden synonym verwendet.

Das Durchschnittsalter steigt bis zum Jahr 2035

Die demografischen Entwicklungen machen sich auch in der Altersverteilung einzelner Branchen¹³ bemerkbar (Abbildung 9). Im Schnitt über die gesamte Hamburger

Wirtschaft wird das **Durchschnittsalter** von aktuell 44,8 Jahren um 2,7 Jahre auf voraussichtlich **47,5 Jahre** bis 2035 ansteigen.

Abbildung 9: Durchschnittsalter in Hamburger Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2021 und 2035



© Handelskammer Hamburg 2021

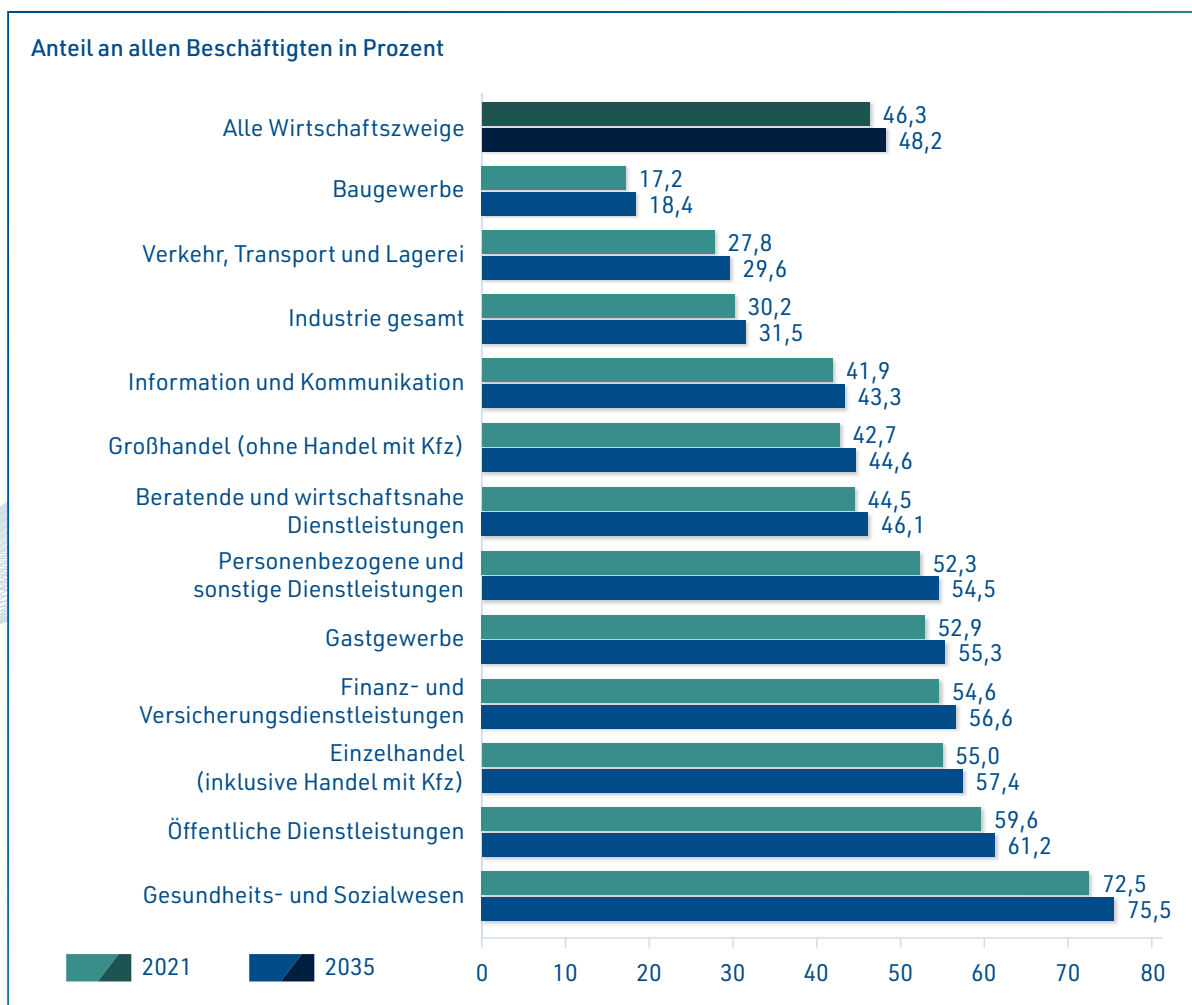
¹³Die zwölf im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen umfassen die in Klammern angegebenen Kennzahlbereiche der amtlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008: Industrie gesamt (05–39), Baugewerbe (41–43), Großhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen (46), Einzelhandel inklusive Handel mit Kraftfahrzeugen (45, 47), Verkehr, Transport und Lagerei (49–53), Gastgewerbe (55–56), Information und Kommunikation (58–63, 73), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64–66), Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (69–72, 77, 78, 82), Öffentliche Dienstleistungen (84–85), Gesundheits- und Sozialwesen (86–88), Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen (68, 74, 79–81, 90–98).

Frauenanteile variieren stark zwischen den Branchen

Der Anteil erwerbsfähiger Frauen an allen erwerbsfähigen Personen (Frauenanteil) wird sich bis zum Jahr 2035 – unter Annahme gleichbleibender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für Frauen – voraussichtlich mäßig erhöhen (Abbildung 10): Aktuell liegt der **Frauenanteil** bei 46,3 Prozent, im Jahr **2035** könnten es **48,2 Prozent** sein. Branchen, die aktuell einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil ausweisen, sind das Gesundheits-

und Sozialwesen (72,5 Prozent), Öffentliche Dienstleistungen (59,6 Prozent) sowie der Einzelhandel (55,0 Prozent). Im Vergleich dazu fällt der durchschnittliche Frauenanteil in den Wirtschaftszweigen Baugewerbe (17,2 Prozent) sowie Verkehr, Transport und Lagerei (27,8 Prozent) eher niedrig aus. Mehr Frauen für Berufe in diesen Branchen zu begeistern kann ein Mittel sein, um dort dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Abbildung 10: Frauenanteile in Hamburger Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2021 und 2035



Interaktives Online-Prognosetool Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg:
www.fkm-hamburg.de

Wie viele Frauen in Führungspositionen in Hamburger Unternehmen tätig sind, kann auf Basis der Handelskammer-Firmendatenbank veranschaulicht werden.
 Frauen in der Wirtschaft: www.hk24.de/frauen

3.3 Prognosen zur Fachkräfteentwicklung in Hamburg bis 2035

Zunehmende Verschärfung der Fachkräftesituation

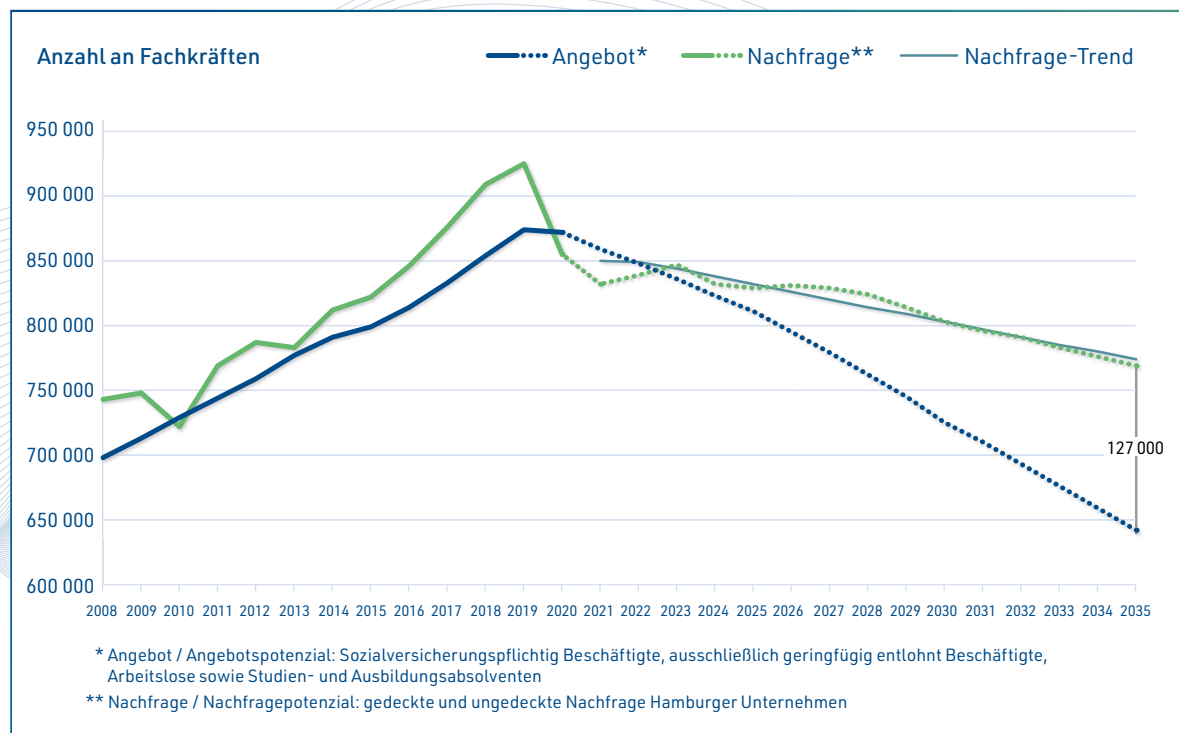
Insbesondere angesichts bevorstehender Renteneintritte der Babyboomer-Generation könnte das Angebotspotenzial¹⁴ am Hamburger Arbeitsmarkt im Jahr 2035 um 217 000 Personen beziehungsweise um ein Viertel (25,3 Prozent) geringer ausfallen als heute: Derzeit stehen dem hiesigen Arbeitsmarkt rechnerisch 859 000 Fachkräfte (Akademisch Qualifizierte sowie Beruflich Qualifizierte) zur Verfügung, in 14 Jahren könnten es nur noch 642 000 Fachkräfte sein (Abbildung 11). Zwar wird auch die Nachfrage hiesiger Unternehmen nach Fachkräften laut Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg voraussichtlich insgesamt um 7,6 Prozent schrumpfen (von 832 000 auf 769 000 Personen), aber nicht in dem gleichen Ausmaß wie das Angebot. So könnten im Jahr **2035** per saldo **127 000** Fachkräfte (**absoluter Fachkräfteengpass**) fehlen. Dies würde einem **relativen Fachkräfteengpass** von **16,5 Prozent** entsprechen (Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am

Nachfragepotenzial). Zum Vergleich: Für das Jahr 2025 wird derzeit ein absoluter Fachkräfteengpass von 18 000 Personen beziehungsweise ein relativer Fachkräfteengpass von 2,2 Prozent prognostiziert.

Die Zukunft darf aber nicht so eintreten, wie es im Prognosemodell des HK-Fachkräftemonitors skizziert wird. Wir in Hamburg haben es selbst in der Hand, Maßnahmen zu ergreifen, um die Entwicklung zum Besseren zu gestalten.

Zu beachten sind Abweichungen vom langfristigen Trend in der coronabedingten gesamtwirtschaftlichen Schwächephase. In den Jahren 2020 und 2021 ergaben sich angesichts erhöhter Arbeitslosigkeit und vermehrter Kurzarbeit temporäre Fachkräfteüberschüsse, die je nach Branche und Qualifikationsniveau unterschiedlich stark ausgeprägt waren.

Abbildung 11: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials aller Fachkräfte in Hamburg bis zum Jahr 2035



Quelle: WIFO 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

¹⁴Das Angebotspotenzial umfasst hierbei Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose sowie die Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen. Im weiteren Textverlauf werden Angebotspotenzial und Angebot synonym verwendet. Gleiches gilt für die Nachfrage.

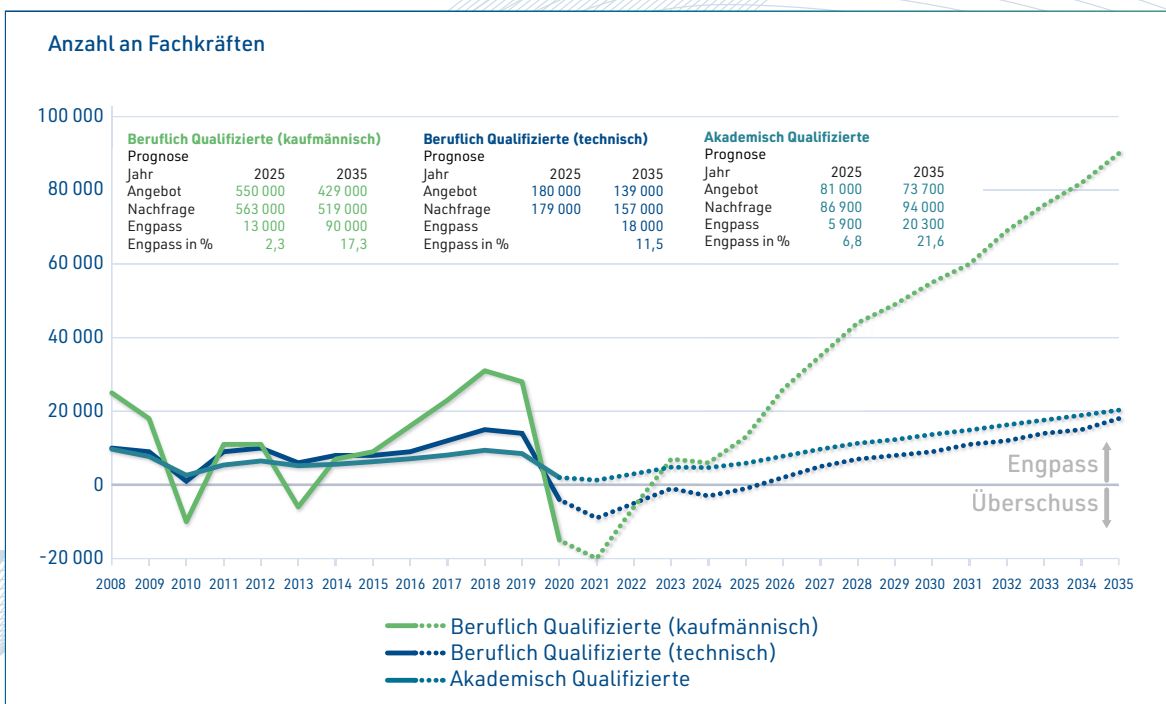
Fachkräfteengpässe nach Qualifikationsniveau

Gemäß den Berechnungen des HK-Fachkräftemonitors werden künftig am Hamburger Arbeitsmarkt eher Beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausrichtung als solche aus dem technischen Bereich fehlen: Im Jahr 2035 stehen voraussichtlich 90 000 fehlende kaufmännisch qualifizierte Personen 18 000 technisch qualifizierten Personen gegenüber, mit korrespondierenden relativen Fachkräfteengpässen von 17,3 Prozent beziehungsweise 11,5 Prozent (Abbildung 12).¹⁵

Bei Akademisch Qualifizierten zeichnet sich in Hamburg eine Verschärfung des Fachkräftemangels mit Bezug auf die Jahre 2025 und 2035 ab – mit absoluten Fachkräfteengpässen im Umfang von 5 900 beziehungsweise 20 300 Personen, die relativen Fachkräfteengpässen von 6,8 beziehungsweise 21,6 Prozent entsprechen.

Wird der absolute Engpass als Maßstab für das Jahr 2035 verwendet, werden in der Hamburger Wirtschaft in 14 Jahren voraussichtlich deutlich mehr Beruflich Qualifizierte als Akademiker fehlen: 106 000 im Gegensatz zu 20 300 Personen. Hingegen zeigt sich bei der Betrachtung des relativen Engpasses ein anderes Bild: Bei den Beruflich Qualifizierten liegt dieser rechnerisch bei 15,7 Prozent, wohingegen sich für die Akademisch Qualifizierten mit 21,6 Prozent ein höherer Wert ergibt. Bei beiden Qualifikationsgruppen wird das Angebotspotenzial bis zum Jahr 2035 voraussichtlich sinken, die Nachfrage nach Akademikern im Gegensatz zur Nachfrage nach Beruflich Qualifizierten hingegen steigen. Infolge künftiger Veränderungen und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es wahrscheinlich, dass Unternehmen vermehrt auf Fachkräfte mit höheren Qualifizierungen angewiesen sein werden.

Abbildung 12: Fachkräfteengpass- und -überschussentwicklungen in Hamburg bis zum Jahr 2035 – nach Qualifikationen



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

¹⁵Mögliche Abweichungen bei Zusammenzählungen der Werte einzelner Untergruppen zu verschiedenen Aggregaten sind rundungsbedingt.

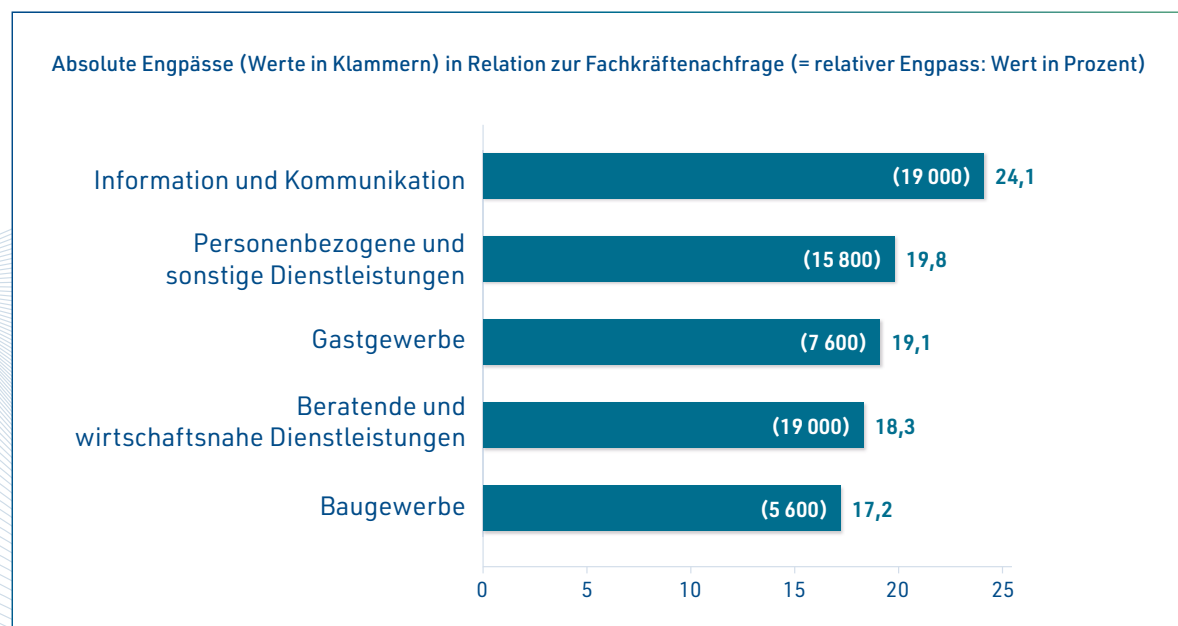
Unterschiedliche Betroffenheit in den Wirtschaftszweigen

Durch ihre spezifischen Eigenschaften unterscheiden sich die zwölf im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen(aggregate) der Hamburger Wirtschaft auch hinsichtlich des Angebots- und Nachfragepotenzials. Für einen sinnvollen Vergleich zwischen den Branchen wird daher der relative Engpass genutzt. Dieser setzt den absoluten Engpass (Differenz aus Fachkräftenachfrage und Fachkräfteangebot) in Relation zur Fachkräftenachfrage. Die Wirtschaftszweige mit den größten relativen Engpässen im Jahr 2035 sind in Abbildung 13 dargestellt (**Branchenranking**).

Aus den aktuellen Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors geht für das Jahr **2035** hervor, dass der Wirtschaftszweig **Information und Kommunikation** mit **24,1 Prozent** den **größten relativen Engpass** in Hamburg aufweisen könnte (absoluter Engpass: 19 000 Fachkräfte). Die im Zeitablauf deutliche Zuspitzung der Engpasssituation in dieser Branche ist nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen, dass Arbeitsprozesse künftig zunehmend digitalisiert werden, was den Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich kontinuierlich erhöhen dürfte. Mit etwas Abstand folgen im Top-Fünf-Ranking

der höchsten relativen Engpässe der Bereich Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen sowie das Gastgewerbe mit Werten für den jeweiligen relativen Fachkräfteengpass von 19,8 beziehungsweise 19,1 Prozent (absolute Engpässe: 15 800 bzw. 7 600 Fachkräfte). Bei den Beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen zeichnet sich für das Jahr 2035 ab, dass 18,3 Prozent der Fachkräftenachfrage nicht gedeckt werden könnten (19 000 fehlende Personen). Für das Hamburger Baugewerbe wird ein relativer Fachkräfteengpass von 17,2 Prozent prognostiziert, was einem absoluten Engpass von 5 600 Fachkräften entspricht. Die höchsten Engpässe sind insbesondere im Hamburger Dienstleistungssektor zu verzeichnen.¹⁶ Da der Arbeitsmarkt in Hamburg durch einen hohen Anteil an Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich gekennzeichnet ist, ist diese Entwicklung von besonderem Interesse. Hamburg liegt mit einem Anteil der Erwerbstätigen aus dem Dienstleistungssektor an allen Erwerbstätigen mit 87 Prozent über dem Wert für Deutschland von 75 Prozent.¹⁷

Abbildung 13: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Hamburg im Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

¹⁶ Unter Dienstleistungsbranchen fallen in der Abbildung die Branchen Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen, Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe und Verkehr, Transport und Lagerei.

¹⁷ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2020 – Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“, Berechnungsstand August 2019/Januar 2020.

Der interaktive HK-Fachkräftemonitor zeigt auch Berufsgruppen mit den größten absoluten und relativen Engpässen in Hamburg für verschiedene Jahre an (**Berufsgruppenranking**). Zum Beispiel könnten im Jahr 2035 bei Technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen mit hoher Qualifikation 6 480 Fachkräfte fehlen, woraus sich ein relativer Fachkräfteengpass von 53,6 Prozent ergibt, es

wäre also nur rund die Hälfte des Nachfragepotenzials gedeckt.

*Interaktives Online-Prognosetool
Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg:
www.fkm-hamburg.de*

IV. Blick in einzelne Branchen

Im Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) stehen insgesamt **zwölf Branchen-(aggregate)** der Hamburger Wirtschaft zur Auswahl. Die voraussichtlichen Entwicklungen des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials werden im Folgenden anhand von branchenspezifischen Schaubildern skizziert.

Fachkräftesituation in der Hamburger Industrie

7 251 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)

Prognostizierter Engpass 2035: 14 700 Fachkräfte

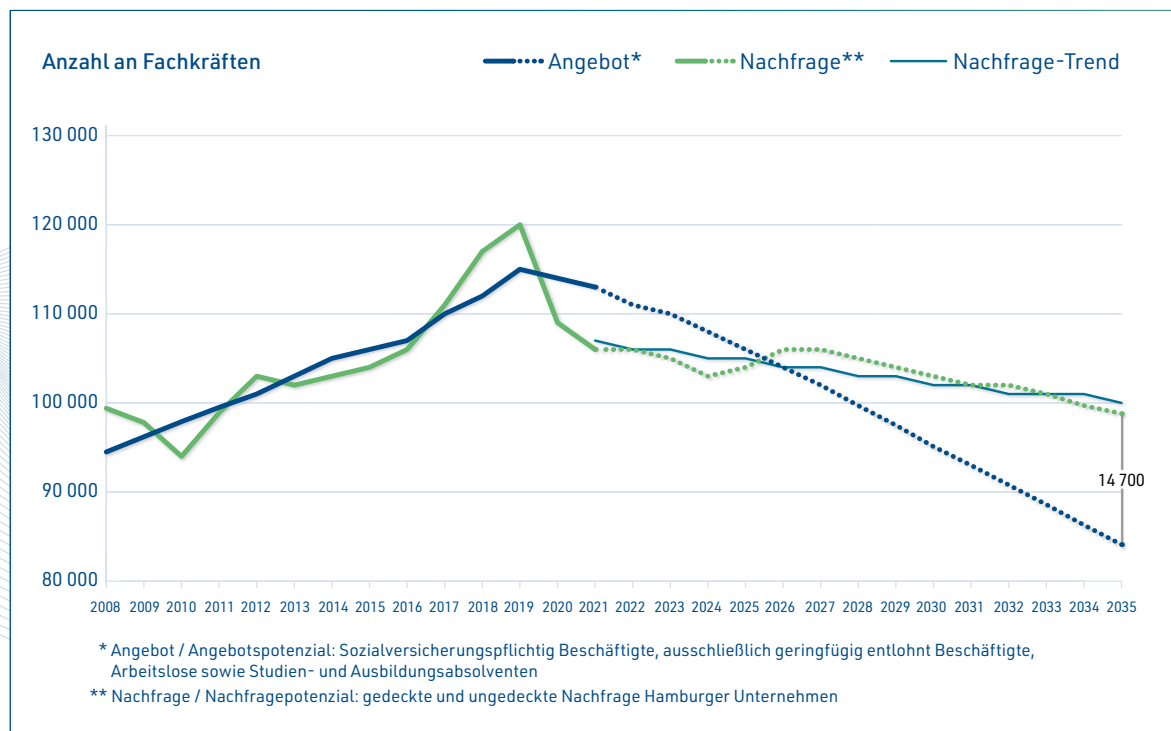
Die Industrie umfasst im HK-Fachkräftemonitor die Branchen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (Abschnitt B in der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 des Statistischen Bundesamts), Verarbeitendes Gewerbe (C), Energieversorgung (D) sowie Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E). Die Hamburger Industrie wird sich in Zukunft insbesondere mit technischen Entwicklungen wie Künstlicher Intelligenz, Internet of Things oder Augmented Reality – kurz Industrie 4.0 – auseinandersetzen müssen. Des Weiteren ist dieser Wirtschaftszweig relativ stark von konjunkturellen Schwankungen betroffen. Mit einem Frauenanteil von momentan 30,2 Prozent zählt die Hamburger

Industrie zu den männerdominierten Branchen. Dieser Wert liegt deutlich unter dem branchenübergreifenden Schnitt von 46,3 Prozent.

Laut den Berechnungen des HK-Fachkräftemonitors liegt für das Jahr 2035 das Angebotspotenzial in der Hamburger Industrie bei 84 100 Personen. Demgegenüber steht eine geschätzte Nachfrage nach Fachkräften von 98 800, sodass sich ein absoluter Engpass in Höhe von 14 700 fehlenden Personen ergibt. In Relation zur Nachfrage gesetzt bedeutet dies, dass 14,9 Prozent des Nachfragepotenzials nicht gedeckt werden können.



Abbildung 14: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials in der Hamburger Industrie bis zum Jahr 2035



© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Baugewerbe

9 119 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)

Prognostizierter Engpass 2035: 5 600 Fachkräfte



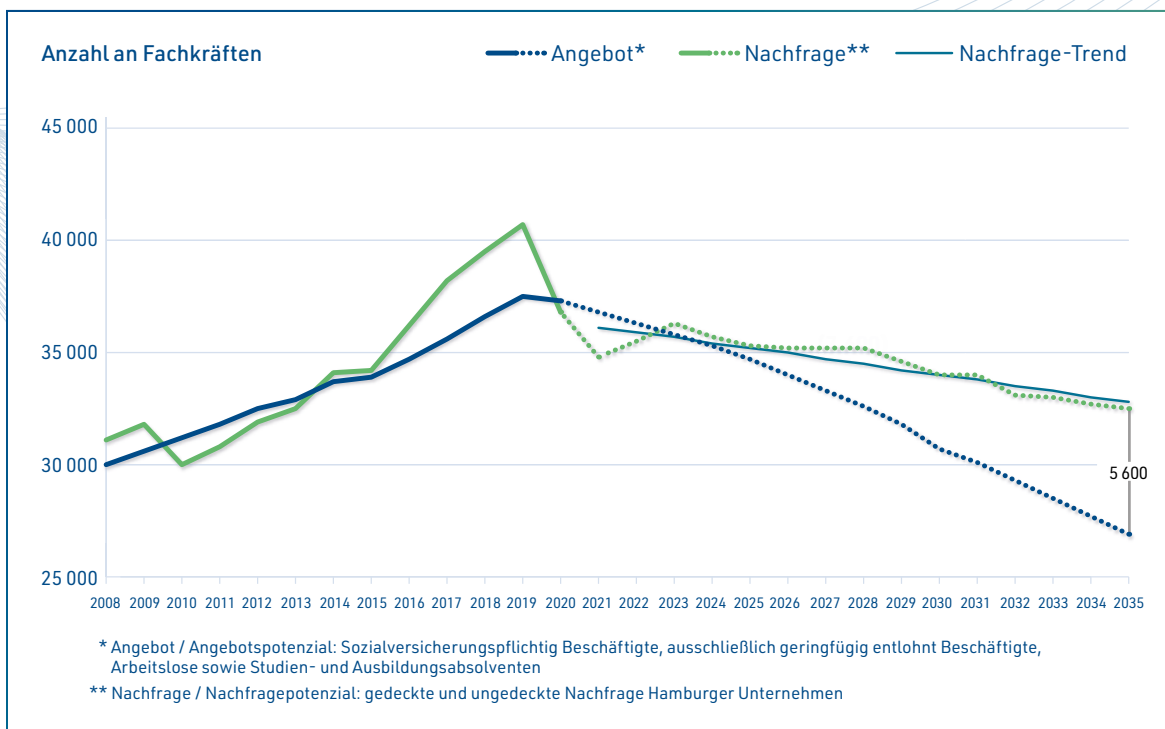
Das Hamburger Baugewerbe (Abschnitt F, WZ 2008) dürfte auch in den kommenden Jahren von einer hohen Nachfrage nach Wohnraum und Investitionsvorhaben

der öffentlichen Hand profitieren. Hinsichtlich des Fachkräfteangebots stellt das hiesige Baugewerbe am Hamburger Arbeitsmarkt aktuell die kleinste der zwölf

betrachteten Branchen dar. Zwei soziodemografische Merkmale stechen im Jahr 2021 hervor: Mit einem Durchschnittsalter von 44,6 Jahren zählt das Baugewerbe zu den „jüngsten“ Branchen in Hamburg. Zudem weist das Baugewerbe den geringsten Anteil an Frauen auf (17,2 Prozent im Vergleich zum Durchschnittswert für die Hamburger Wirtschaft insgesamt von 46,3 Prozent).

Im Hamburger Baugewerbe könnte im Jahr 2035 – gemäß den Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors – die Fachkräftenachfrage (32 500 Personen) um 5 600 Personen höher ausfallen als das dann zur Verfügung stehende Angebotspotenzial (26 900 Personen). Relativ gesehen wären somit 17,2 Prozent des Nachfragepotenzials nicht gedeckt.

Abbildung 15: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Baugewerbe bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Handel – differenziert nach Groß- und Einzelhandel

32 840 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)

Prognostizierter Engpass 2035

für den Großhandel: 6 400 Fachkräfte

Prognostizierter Engpass 2035

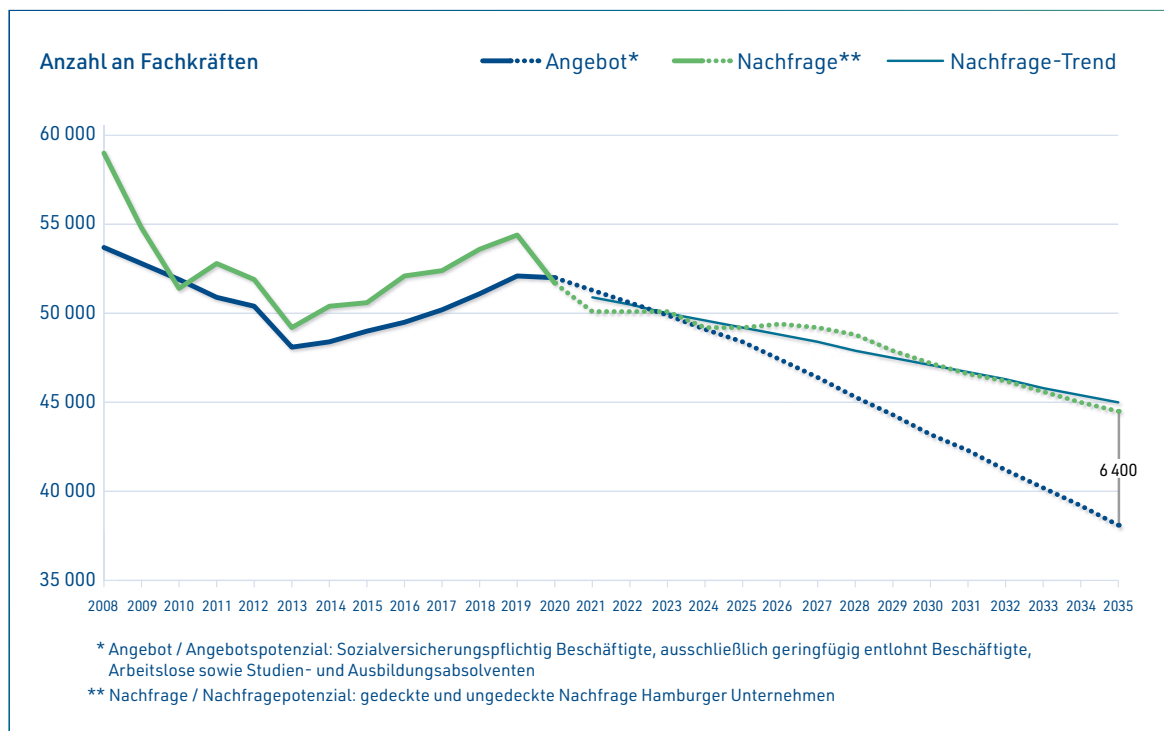
für den Einzelhandel: 12 600 Fachkräfte

Die Fachkräftesituation im Hamburger Handel (Abschnitt G, WZ 2008) wird geprägt durch sich verändernde Konsumgewohnheiten der Kundschaft (Stichwort E-Commerce) sowie konjunkturelle Entwicklungen. Unter den zwölf betrachteten Branchen liegt der Einzelhandel hinsichtlich des Frauenanteils aktuell mit einem Anteil an Frauen von 55,0 Prozent auf Rang drei – mehr Frauen sind nur im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Öffentliche Dienstleistungen verortet. Während der Einzelhandel derzeit unter den zwölf betrachteten Branchen das geringste Durchschnittsalter (44,4 Jahre) aufweist, liegt dieses im Großhandel bei 45,0 Jahren.



Laut HK-Fachkräftemonitor liegt das Angebotspotenzial an Fachkräften im Großhandel im Jahr 2035 voraussichtlich bei 38 100 Personen, wohingegen sich eine Nachfrage in Höhe von 44 500 Personen ergeben könnte. Somit würden 6 400 Personen mehr nachgefragt als vorhanden sein könnten, dies entspricht rechnerisch einem relativen Engpass von 14,4 Prozent. Im Einzelhandel könnten im Jahr 2035 12 600 Fachkräfte fehlen (Angebotspotenzial: 62 700 Personen; Nachfragepotenzial: 75 300 Personen), entsprechend beträgt der relative Engpass 16,7 Prozent.

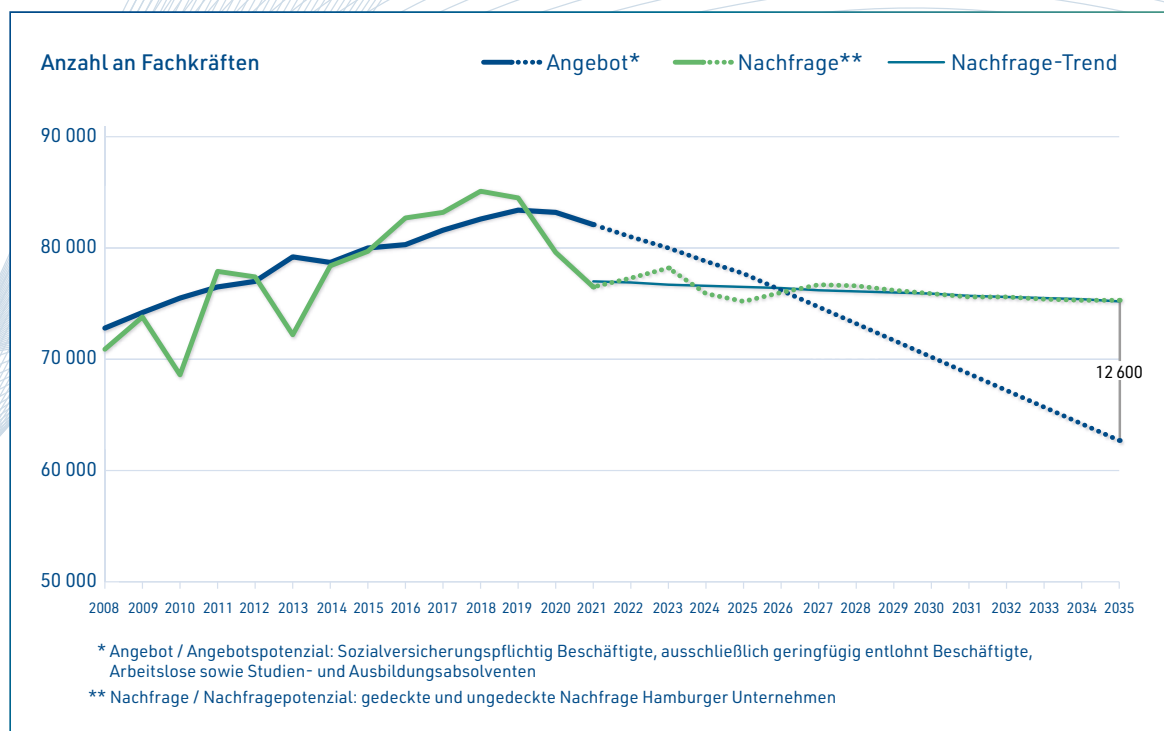
Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Abbildung 17: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Einzelhandel (inklusive Handel mit Kraftfahrzeugen) bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Verkehr, Transport und Lagerei

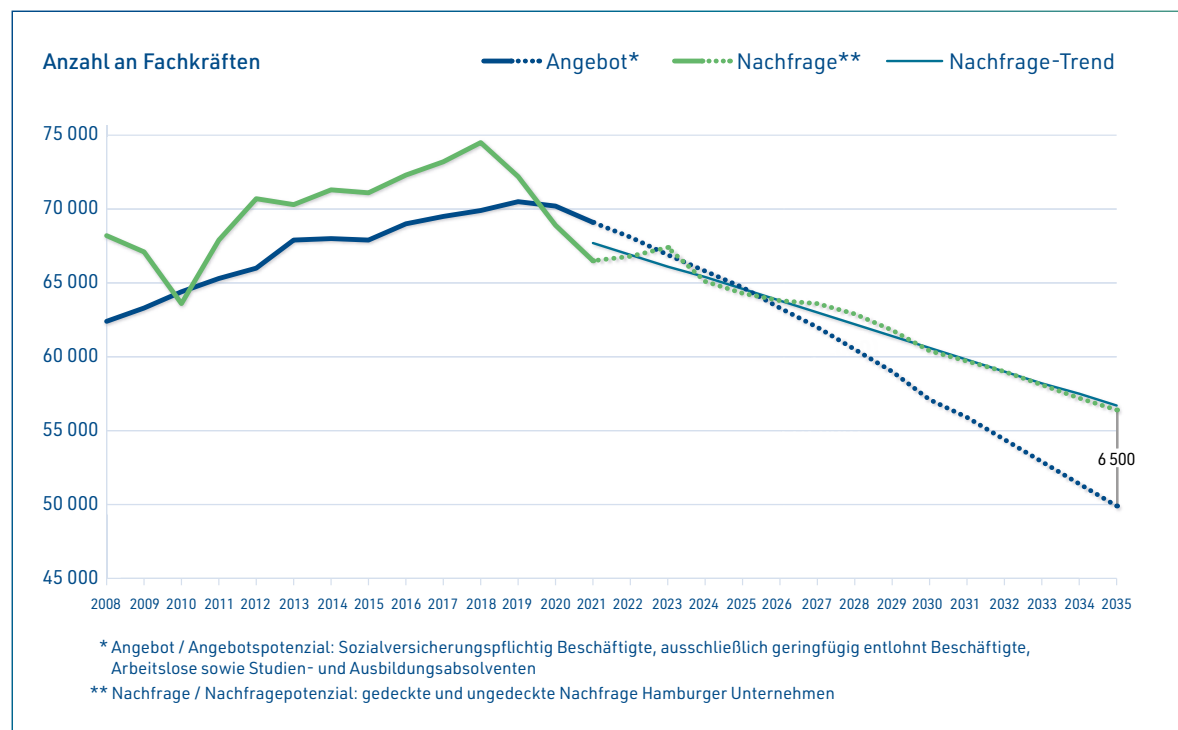
11 663 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 6 500 Fachkräfte

2021 den zweitniedrigsten Anteil an Frauen unter den zwölf betrachteten Branchen auf.

Nicht zuletzt durch den größten deutschen Hafen hat die Branche Verkehr, Transport und Lagerei (Abschnitt H, WZ 2008) eine besondere Bedeutung für die Hamburger Wirtschaft. Kennzeichnend für das Nachfragepotenzial sind relativ ausgeprägte konjunkturelle Schwankungen. Nach dem Baugewerbe (17,2 Prozent) weist der Bereich Verkehr, Transport und Lagerei mit 27,8 Prozent im Jahr

Laut HK-Fachkräftemonitor zeichnet sich für den Bereich Verkehr, Transport und Lagerei für das Jahr 2035 eine absolute Fachkräftelücke in Höhe von 6 500 Personen ab (Angebotspotenzial: 49 900 Personen; Nachfragepotenzial: 56 400 Personen). Dies bedeutet rechnerisch, dass 11,5 Prozent der Nachfrage nicht mehr gedeckt werden könnten.

Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Verkehr, Transport und Lagerei bis zum Jahr 2035



Quelle: WIFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Gastgewerbe

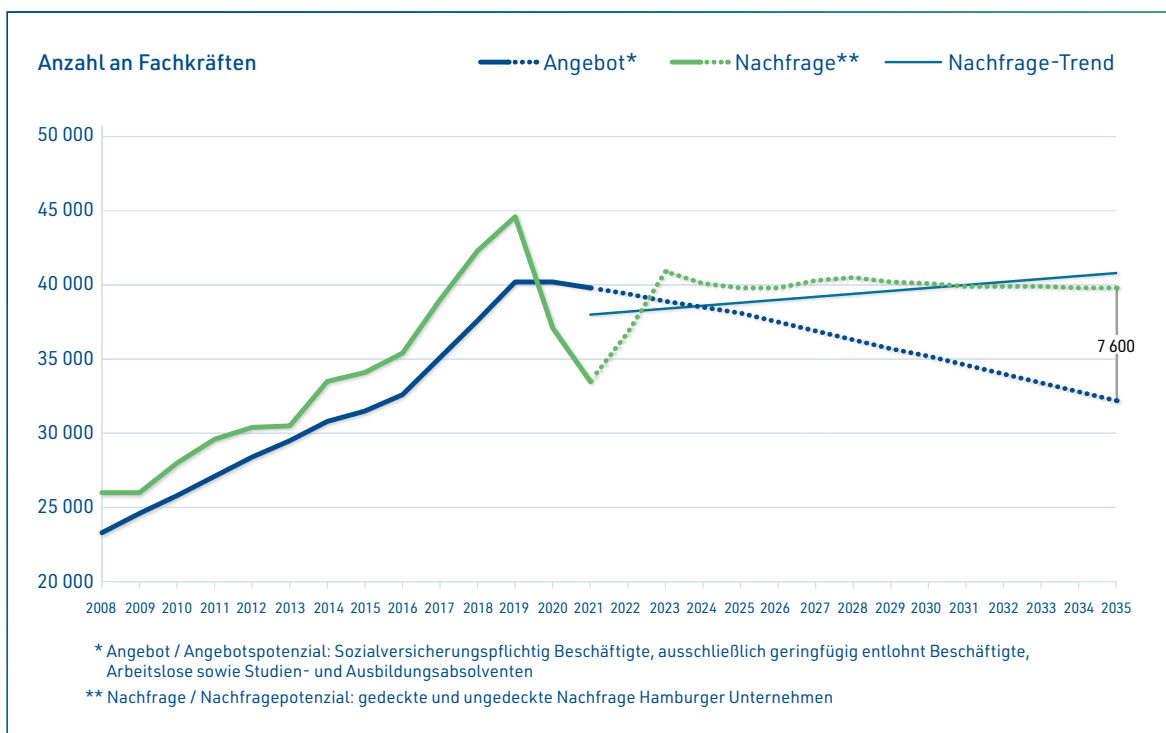
6 773 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 7 600 Fachkräfte

Speicherstadt, HafenCity, Elbphilharmonie, Musicals und vieles mehr – Hamburg zählt nach Berlin und München zu den Top Drei der beliebtesten Städtedestinationen Deutschlands. Das Gastgewerbe (Abschnitt I, WZ 2008) umfasst die Bereiche Beherbergung und Gastronomie.

Im Hamburger Gastgewerbe wird – laut Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors – die Nachfrage nach Fachkräften im Jahr 2035 voraussichtlich bei 39 800 Personen liegen, das Angebot hingegen bei 32 200 Personen (absoluter Fachkräftengap: 7 600 Personen; relativer Fachkräftengap: 19,1 Prozent).



Abbildung 19: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Gastgewerbe bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation

22 430 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 19 000 Fachkräfte

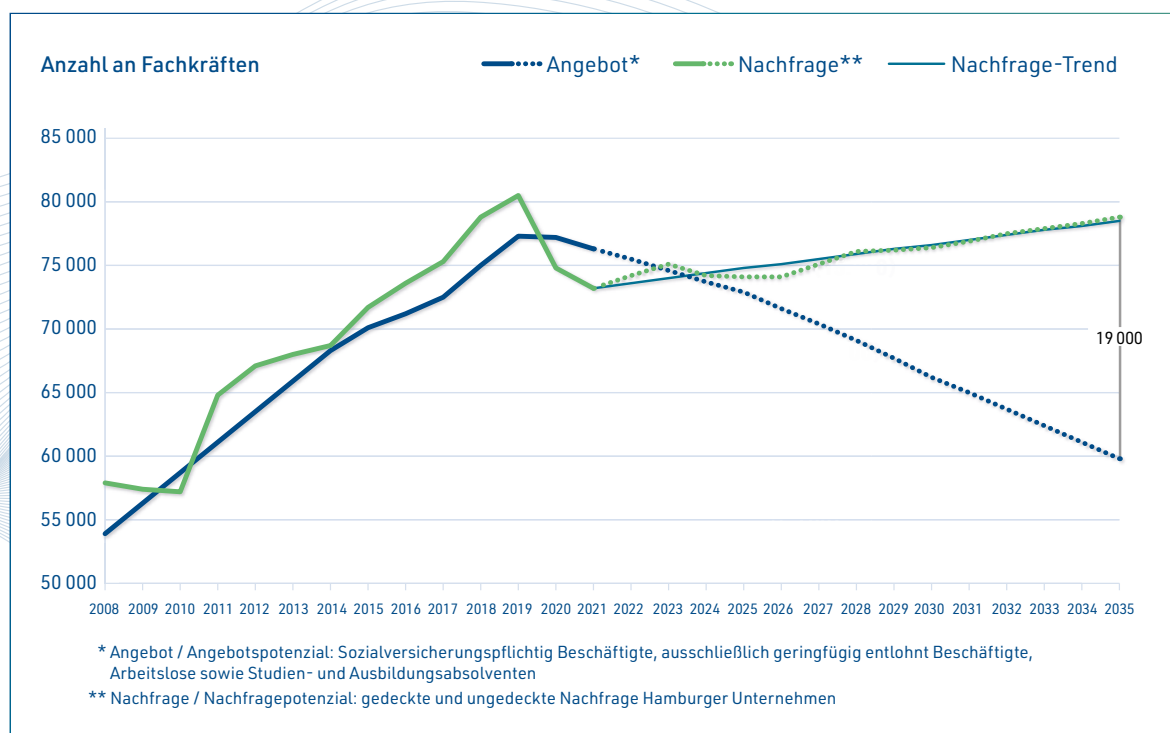
Anders als Fachkräfte aus anderen Branchen, die sich mit den veränderten Rahmenbedingungen im Zuge der Digitalisierung auseinandersetzen und anpassen müssen, haben Fachkräfte aus dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation (Abschnitt J, WZ 2008) die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt mitzuwirken.

Laut den Prognosen des HK-Fachkräftemonitors liegt im Jahr 2035 für den hiesigen Wirtschaftszweig Information und Kommunikation voraussichtlich ein absoluter Engpass von 19 000 Fachkräften vor, das heißt, das geschätzte Nachfragepotenzial (78 800 Personen) übertrifft deutlich das prognostizierte Angebotspotenzial (59 800 Personen). Daraus ergibt sich ein relativer Engpass von 24,1 Prozent.

Unter den zwölf im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen ist der Wirtschaftszweig Information und Kommunikation der einzige, in dem die Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Fachkräften zwischen 2021 und 2035 voraussichtlich tendenziell steigen wird.



Abbildung 20: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Finanzsektor

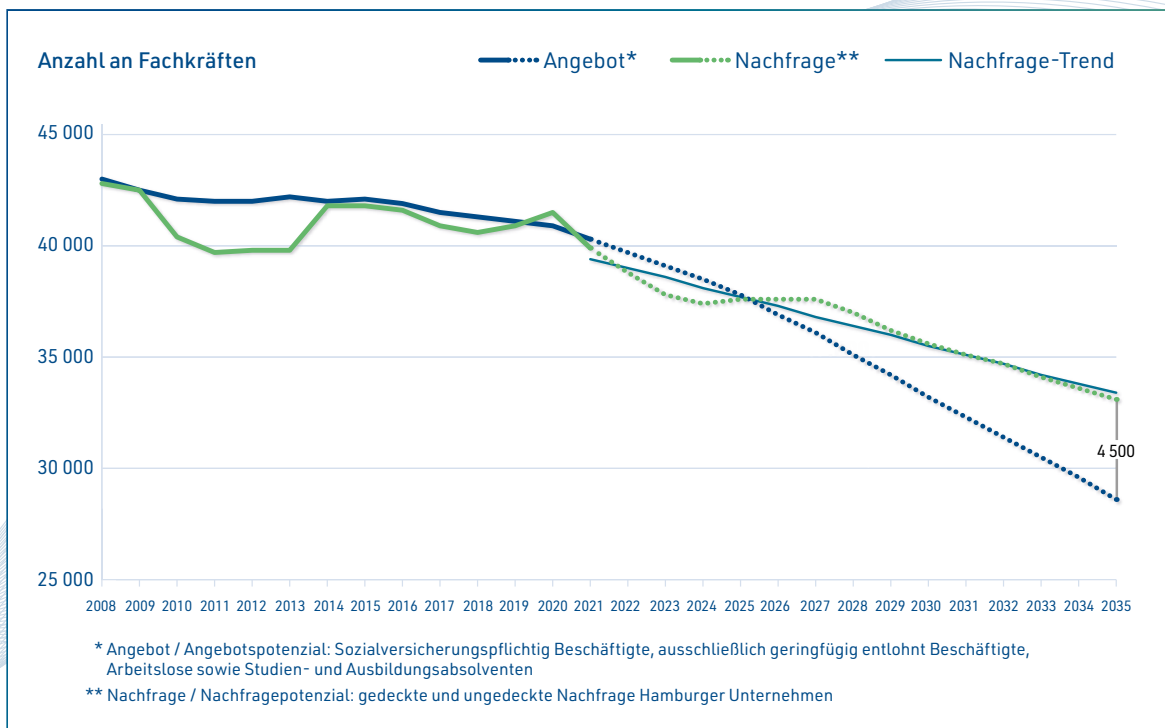
12 448 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 4 500 Fachkräfte

Eine ausgeprägte Niedrigzinsphase, Inflationsgefahren, neue digitale Geschäftsmodelle und regulatorische Anforderungen: Die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Abschnitt K, WZ 2008) unterliegt vielfältigen Herausforderungen.

Gemäß HK-Fachkräftemonitor könnte im Jahr 2035 ein absoluter Engpass in Höhe von 4 500 Fachkräften auftreten (Angebotspotenzial: 28 600 Personen; Nachfragepotenzial: 33 100 Personen), der daraus resultierende relative Engpass läge bei 13,6 Prozent.



Abbildung 21: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Finanzsektor bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen

26 250 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 19 000 Fachkräfte

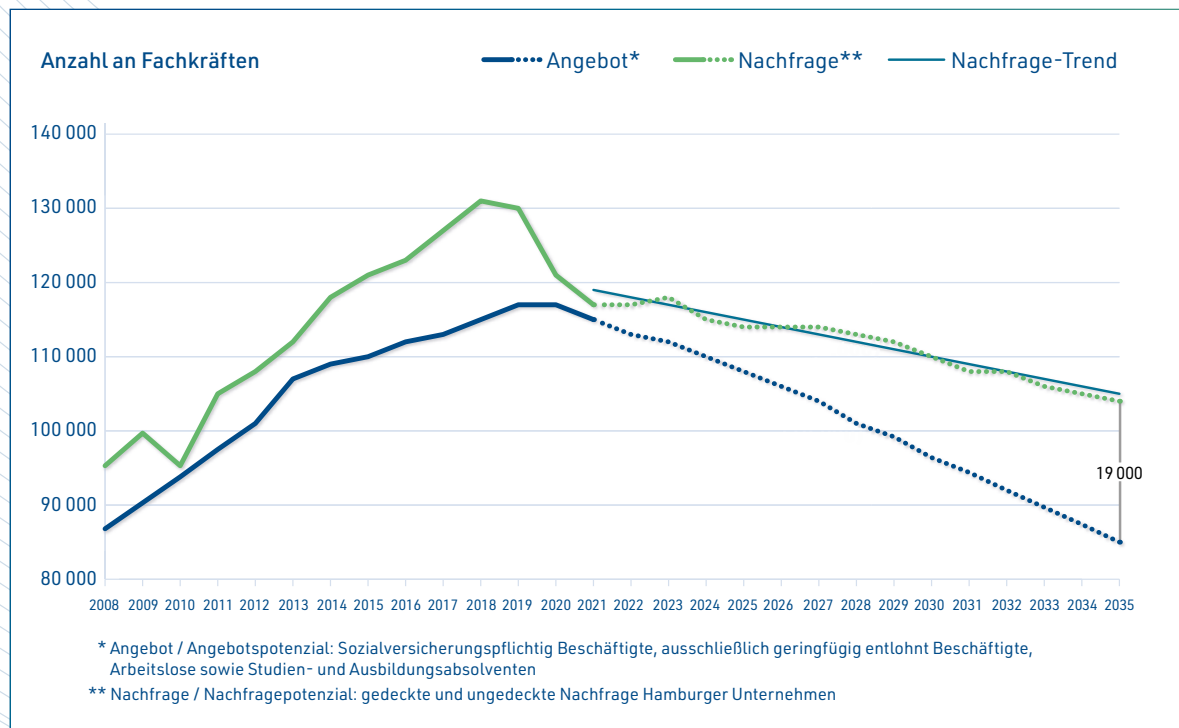
Die Beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen sind mit Blick auf das Angebotspotenzial die beschäftigungsstärkste der zwölf betrachteten Branchen. Sie umfasst die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie teilweise die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, etwa die Vermietung von beweglichen Sachen oder die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Abschnitt M und Teile von N, WZ 2008).

Laut den Prognosen des HK-Fachkräftemonitors könnte im Jahr 2035 bei den Beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen ein absoluter Engpass von 19 000

Fachkräften vorliegen, das heißt, das Nachfragepotenzial in Höhe von 104 000 Fachkräften ist nicht annähernd deckungsgleich mit dem Angebotspotenzial von 85 000 Personen. Daraus ergibt sich rechnerisch ein relativer Engpass von 18,3 Prozent.



Abbildung 22: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen bis zum Jahr 2035



Quelle: WIFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation bei Öffentlichen Dienstleistungen in Hamburg

3 426 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 6 500 Fachkräfte

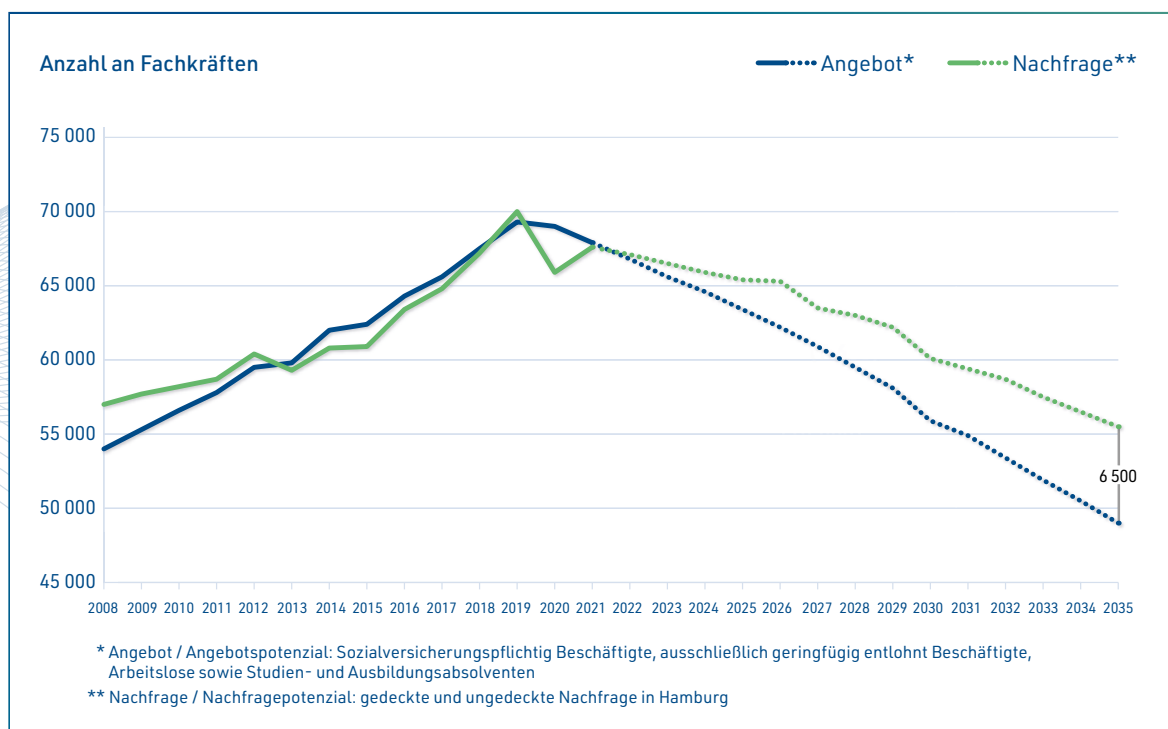
Der Fachkräftebedarf seitens des öffentlichen Sektors ist ein zu berücksichtigender Faktor bei Entwicklungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt: Öffentlicher Sektor und



Unternehmen stehen grundsätzlich im Wettbewerb um Fachkräfte. Unter Öffentliche Dienstleistungen fallen die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt) genannten Abschnitte Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O) sowie Erziehung und Unterricht (P). Unter den zwölf betrachteten Branchen liegen die Öffentlichen Dienstleistungen mit Blick auf den Frauenanteil auf Platz zwei (59,6 Prozent), nur das Gesundheits- und Sozialwesen weist einen noch höheren Frauenanteil auf (72,5 Prozent).

Gemäß HK-Fachkräftemonitor könnte im Jahr 2035 ein absoluter Fachkräfteengpass in Höhe von 6 500 Fachkräften auftreten (Angebotspotenzial: 49 000 Personen; Nachfragepotenzial: 55 500 Personen), der daraus resultierende relative Engpass würde bei 11,7 Prozent liegen.

Abbildung 23: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials bei Öffentlichen Dienstleistungen in Hamburg bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen

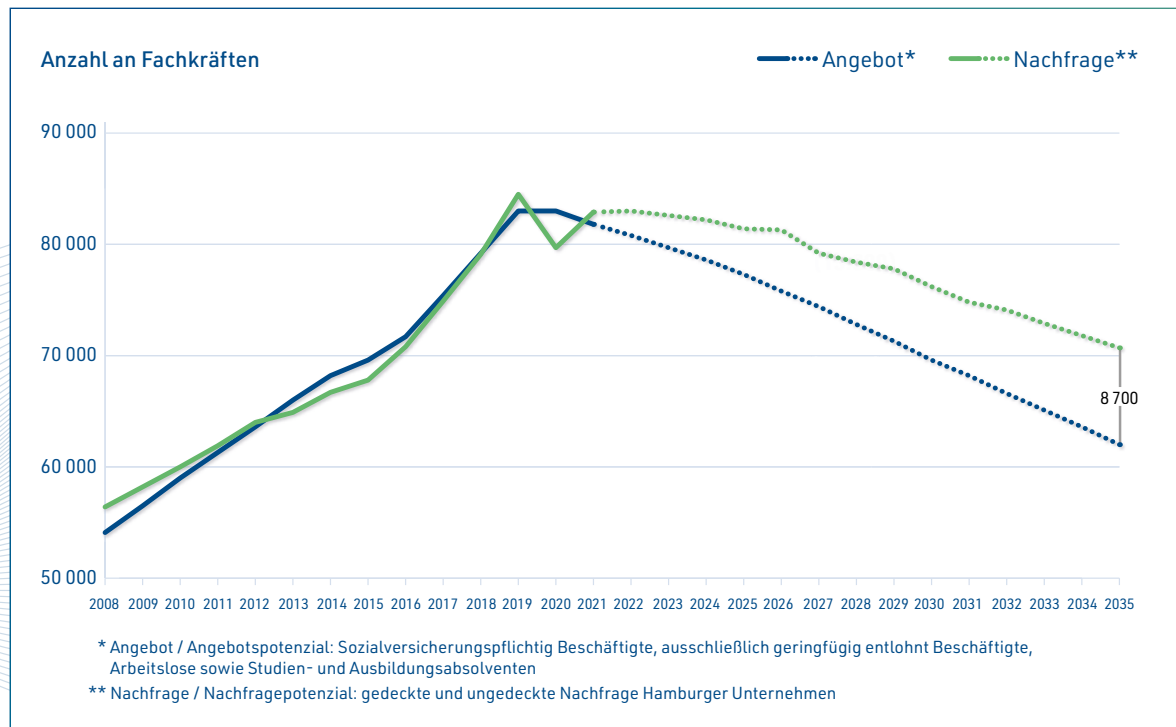
2 917 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 8 700 Fachkräfte

Das Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen (Abschnitt Q, WZ 2008) wird vom demografischen Wandel doppelt getroffen: Auf der einen Seite wird das Angebot an Fachkräften – maßgeblich aufgrund der demografischen Entwicklungen – gemäß der Prognose des HK-Fachkräftemonitors bis zum Jahr 2035 zurückgehen. Auf der anderen Seite erhöht sich durch das Altern der Gesellschaft auch die Nachfrage nach Gesundheitsprodukten und -dienstleistungen. Dadurch wird hier auch die Nachfrage nach Fachkräften voraussichtlich auf einem vergleichsweise hohen Niveau bleiben. Mit 72,5 Prozent weist das Gesundheits- und Sozialwesen im Jahr 2021 den höchsten Frauenanteil der zwölf im HK-Fachkräftemonitor ausgewiesenen Branchen auf. Dies ist nicht zuletzt auf frauendominierte Berufsbilder wie etwa in der Gesundheits- und Krankenpflege oder der Arzt- und Praxishilfe zurückzuführen.

Für das Jahr 2035 wird laut HK-Fachkräftemonitor für das Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen ein absoluter Fachkräftengpass von 8 700 Personen (Angebots-potenzial: 62 000 Personen; Nachfragepotenzial: 70 700 Personen) und entsprechender relativer Fachkräftengpass von 12,3 Prozent prognostiziert.



Abbildung 24: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen

38 730 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2021)
Prognostizierter Engpass 2035: 15 800 Fachkräfte

Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen umfassen die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt) genannten Abschnitte Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und

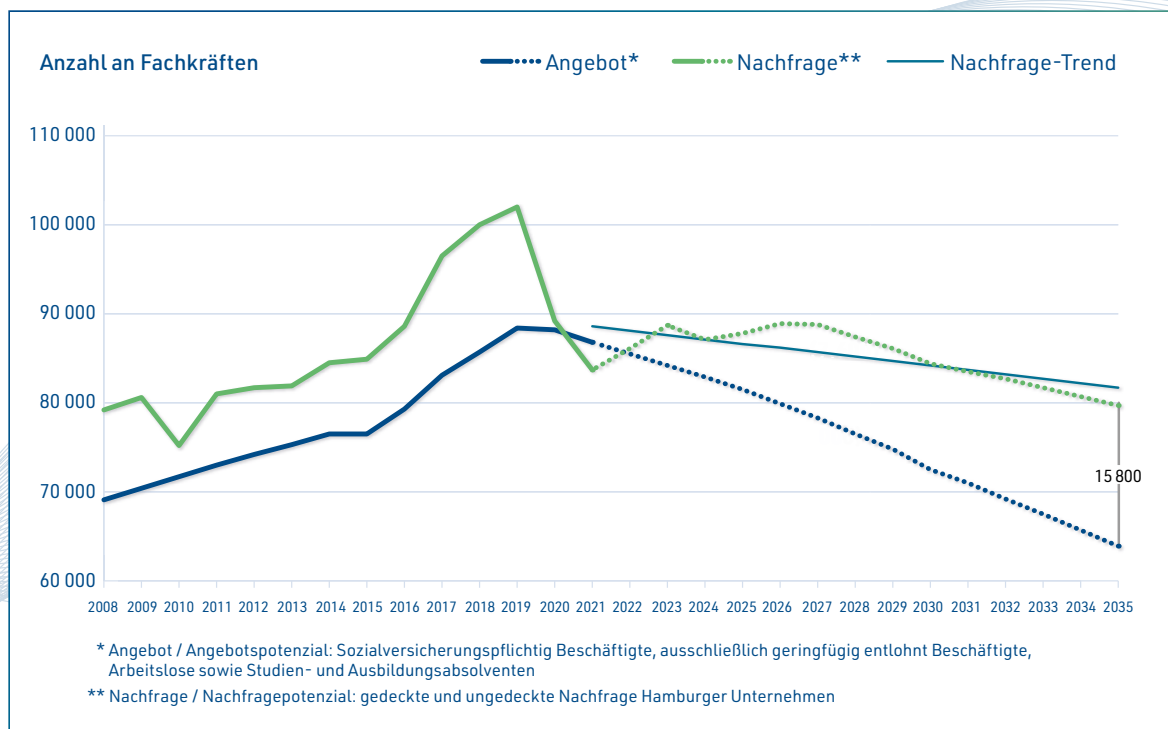


Interaktives Online-Prognosetool
Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg:
www.fkm-hamburg.de

technischen Dienstleistungen (M), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (Teile von N, u. a. Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung), Kunst, Unterhaltung und Erholung (R), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S) sowie Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt (T).

Bei Personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungen wird in Hamburg – laut Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors – die Nachfrage nach Fachkräften im Jahr 2035 voraussichtlich bei 79 700 Personen liegen, das Angebot hingegen bei 63 900 Personen (absoluter Fachkräftengap: 15 800 Personen; relativer Fachkräftengap: 19,8 Prozent).

Abbildung 25: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen bis zum Jahr 2035



Quelle: WiFOR 2021, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2021

V. Ausblick

Die vorliegende Analyse zeigt auf, wie sich die Fachkräftesituation in Hamburg entwickelt – in Zahlen und differenziert nach Branchen und nach soziodemografischen Faktoren wie Alter oder Geschlecht – und welche Folgen für die Hamburger Wirtschaft zu erwarten sind. Sie stellt die Einflussfaktoren auf Angebot und Nachfrage von Fachkräften dar und gibt Prognosen bis ins Jahr 2035.

„Hamburgs Unternehmen fehlen aktuell qualifizierte Fachkräfte. Das stellt ein Geschäftsrisiko dar. Und die Prognosen lassen eher eine Verschlechterung der Fachkräftesituation erwarten. Die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften ist ein wesentlicher Faktor für die weitere Entwicklung der hiesigen Wirtschaft und damit auch für die zukünftige Sicherung des Wohlstands und der Wettbewerbsfähigkeit Hamburgs. Es besteht also dringender Handlungsbedarf.“

Sascha Schneider, EVP Human Resources & Organisation, Montblanc International GmbH, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Fachkräfte der Handelskammer Hamburg.

Im nächsten Schritt wird die Handelskammer daher auf Basis dieser Analyse Empfehlungen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entwickeln. Dies wird in einem breit angelegten Meinungsbildungsprozess erfolgen – und der hat bereits begonnen. Startschuss war ein digitaler Mitgliederdialog auf der Strategieplattform www.hamburg2040.de; es folgte ein Handelskammer-Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern des Ehrenamts aus verschiedenen Branchen im September 2021. Hier wurden vier Handlungsfelder definiert und die aktuelle Situation anhand von SWOT-Analysen skizziert:

1. Fachkräfte qualifizieren
2. Erwerbsbeteiligung erhöhen
3. Zuwanderung gezielt fördern
4. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Die Handlungsfelder orientieren sich an der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aus dem Jahr 2013, an der die Handelskammer beteiligt ist.

Für Anregungen, Fragen oder weitere Informationen wenden Sie sich gern an:

Handelskammer Hamburg
Abteilung Fachkräfte
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
fachkraefte@hk24.de | Telefon 040 36138-138
www.hk24.de/fachkraefte2040

In den einzelnen Feldern sollen nun in kleineren Arbeitsgruppen unter Einbeziehung von Fachleuten unter anderem aus den Branchen Empfehlungen und Maßnahmen zur Umsetzung durch die Handelskammer, die Unternehmen und/oder die Politik definiert werden.

Um die Vielzahl der bereits bestehenden Aktivitäten der unterschiedlichsten Akteure aufzugreifen und transparent zu machen, wird unter www.hk24.de/fachkraefte2040 ein Internetauftritt eingerichtet. Hier können neben aktualisierten Daten und Prognosen zur Fachkräftesituation in Hamburg Best-Practice-Beispiele von Unternehmen, Initiativen und Netzwerken, aber auch anderen IHKs und Städten dargestellt werden.

VI. Anhang

Anhang 1: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Was kennzeichnet das Tool zur Einschätzung von Fachkräftesituationen?

Fachkräftemonitoring – wozu überhaupt? Ist die Branche meines Unternehmens besonders vom Fachkräftemangel betroffen? Welche Prognosen können für künftige Arbeitsmarktentwicklungen getroffen werden? Fundierte Antworten auf diese Fragen bietet der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg. Auf der Webseite www.fkm-hamburg.de können interessierte Nutzerinnen und Nutzer interaktiv analysieren, wie sich Fachkräfteangebot und -nachfrage in einzelnen Branchen und Berufsgruppen in der Hansestadt bis zum Jahr 2035 voraussichtlich entwickeln werden. Diese Webanwendung für den Hamburger Arbeitsmarkt wird jährlich durch das Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR aktualisiert. Datengrundlage hierfür sind öffentliche Statistiken sowie die quartalsweisen Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg.

Als Informations- und Entscheidungsgrundlage unterstützt der HK-Fachkräftemonitor Hamburg die Mitgliedsunternehmen der Handelskammer, 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 Nutzerinnen und Nutzern die Gelegenheit zu geben, von dem Instrument zu profitieren, ist die Internetanwendung intuitiv verständlich.

Was analysiert der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg?

- Angebots- und Nachfragepotenziale von Fachkräften in Hamburg bis in das Jahr 2035, wahlweise auch nach einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen, werden dargestellt.
- Arbeitsmarktsituationen von Beruflich Qualifizierten, Akademikern und Helferberufen werden differenziert betrachtet.
- Durchschnittsalter sowie Frauenanteile (und somit indirekt auch Männeranteile) 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. Insbesondere die Ergebnisse der vierteljährlichen Konjunkturbefragungen 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 analysiert die zeitlichen Entwicklungen, regionale und branchenbezogene Besonderheiten sowie Berufsgruppen und liefert auf dieser Grundlage fundierte Auskünfte.

Abbildung 26: Fragestellungen des Handelskammer-Fachkräftemonitors Hamburg



www.fkm-hamburg.de

© Handelskammer Hamburg 2021

Informationen zu Fachkräften in Hamburg:
www.hk24.de/fachkraefte

Informationen zum Thema Ausbildung und Weiterbildung:
www.hk24.de/ausbildung-weiterbildung

Interaktives Online-Prognosetool
Handelskammer-Fachkräftemonitor:
www.fkm-hamburg.de

Fachkräftemonitoring in anderen Bundesländern:
www.fk-monitoring.de

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

Anhang 2: Handelskammer Hamburg – ausgewählte Veröffentlichungen

Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg, ältere Ausgaben

www.hk24.de/analysen

- Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2019 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2019
- Analysen: Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt, Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Sonderauswertung, Oktober 2018
- Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2018 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2018
- Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2017 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2017
- Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2016 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2016
- Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2015 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, September 2015

Konjunkturberichte der Handelskammer Hamburg

www.hk24.de/konjunktur

- Hamburger Konjunkturbarometer, vierteljährlich
- Hamburger Arbeitsmarktbarometer, i. d. R. jährlich

Standpunktepapiere der Handelskammer Hamburg

www.hk24.de/standpunkte

Aus Sicht Hamburger Unternehmen zur Fachkräftesicherung notwendige staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen sind unter anderem in folgenden Handelskammer-Publikationen zusammengestellt:

- Standpunkt: Die Krise als Chance nutzen: Deutschland mit Mut und Kraft weiterentwickeln – Forderungen der Handelskammer Hamburg an den Bundestag und die Bundesregierung 2021 bis 2025
- Standpunkt: Mehr Dynamik für die Hamburger Wirtschaft ermöglichen – Forderungen der Handelskammer Hamburg an die Bürgerschaft und den Senat 2020-2025
- Standortstrategie Hamburg 2040 der Handelskammer Hamburg: Wie wollen wir künftig leben – und wovon?

Diskutieren Sie mit! Finden Sie weitere Informationen zum Stand des Projekts, Ideen und Impulse für Hamburg im Jahr 2040 – und die Möglichkeit, sich einzubringen auf

www.hamburg2040.de



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

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

Bearbeitung:

Maike Chao, Dr. Torsten König,
Team HEIDECK (Michaela Beck, Anna
Maria Heidenreich), Hanno Tietgens
fachkraefte@hk24.de
Telefon 040 36138-138

Dr. Sandra Hofmann, Laura Müller,
Benedikt Runschke, Dr. Sabrina Spies
sandra.hofmann@wifor.com
Telefon 06151 50155-12

Fotos:

Bild 1: sittinan – stock.adobe.com, Bild 2: sdecoret – stock.adobe.com, Bild 3: Yingyaipumi – stock.adobe.com,
Bild 4: Gorodenkoff Productions OU, Bild 5: HPA Christian Bruch, Bild 6: zhu difeng – stock.adobe.com, Bild 7: insta
photos – stock.adobe.com, Bild 8: pae9gagz@gmail.com, Bild 9: Andrey Propov, Bild 10: Gorodenkoff Productions
OU, Bild 11: Elnur Amikishiyev, Bild 12: M.Doerr & M.Frommherz GbR

Alle Grafiken © Handelskammer Hamburg

Dank gebührt allen engagierten Unternehmerinnen und Unternehmern sowie allen Beteiligten in den Geschäftsbereichen der Handelskammer Hamburg für ihre Mitwirkung bei der Entstehung dieses Analysepapiers.

Handelskammer Hamburg
Geschäftsbereich Fachkräfte und Lebenswerte Metropole

Dezember 2021