

V. Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022



HK Hamburg

HAMBURG 2040
WIE WOLLEN WIR KÜNFTIG
LEBEN - UND WOVON?



HAMBURG 2040

DIE ANALYSE – WO STEHEN WIR?

Datenaktualisierung 2022

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. Anschließend werden Prognosen des Handelskammer-Fachkräftemonitors

Hamburg (www.fkm-hamburg.de) zur Entwicklung der Fachkräftesituation in zwölf Branchen bis zum Jahr 2035 dargestellt. Bei diesem in der Handelskammer-Fachkräftestrategie integrierten Analysepapier handelt es sich um die diesjährige Aktualisierung der im Dezember 2021 veröffentlichten Publikation „Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir?“.

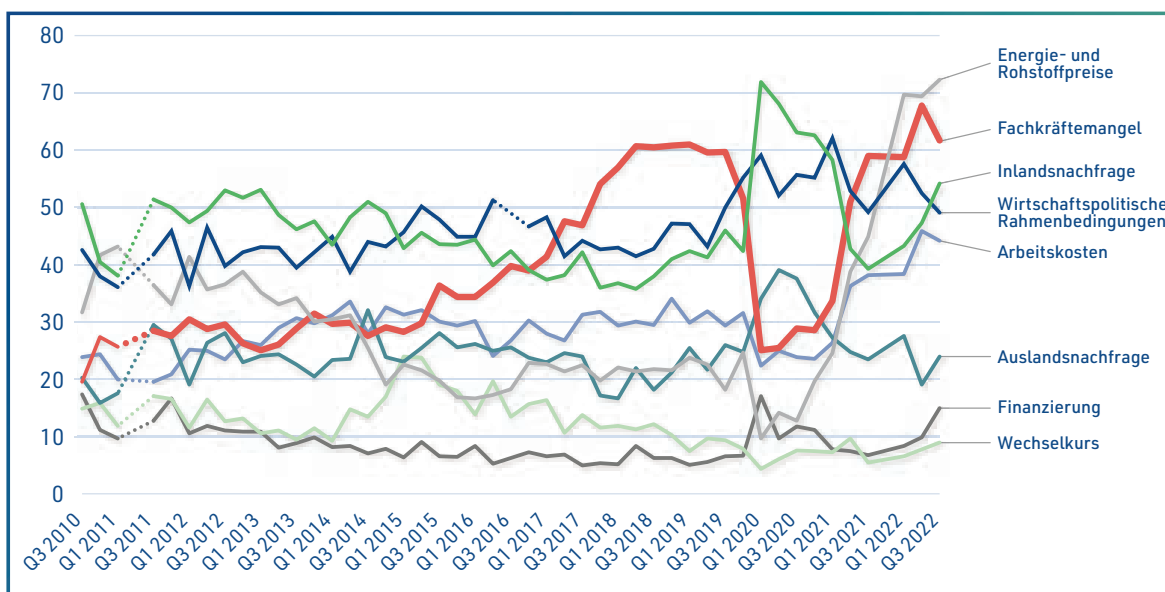
1. Was bedeutet der Fachkräftemangel für Hamburger Unternehmen?

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 zugenommen: 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 Corona-Pandemie den Fachkräftemangel einstweilen merklich in

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 Nennungen 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 2022

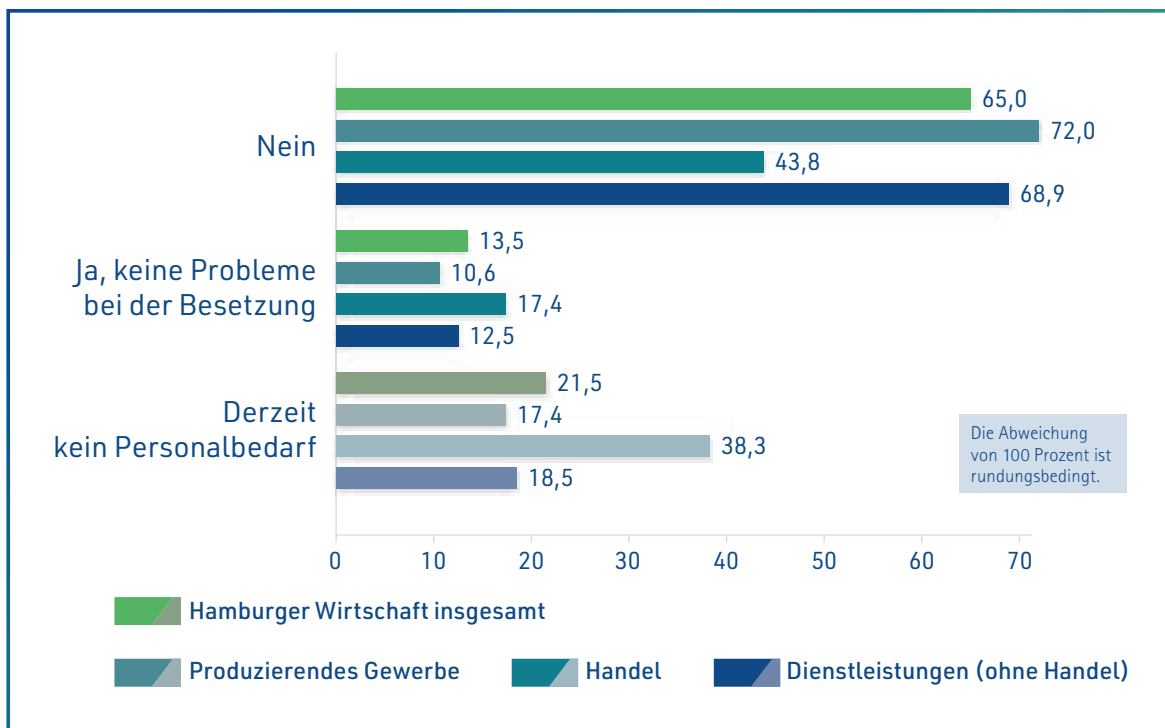
den Hintergrund rückte. Das hat sich zwischenzeitlich wieder geändert. Im Herbst 2022 war der Fachkräftemangel als eines der größten Geschäftsrisiken benannt (61,7 Prozent). Lediglich die zuletzt stark angestiegenen Energie- und Rohstoffpreise liegen mit 72,3 Prozent über diesem Wert.

Die Konjunkturbefragung der Handelskammer Hamburg zum Ende des dritten Quartals 2022 beinhaltet drei Zusatzfragen zum Thema Fachkräftemangel. Die erste Frage bezog sich auf die **Besetzbarkeit offener Stellen** (Abbildung 2). Im Herbst 2022 hatten 21,5 Prozent der antwortenden Hamburger Unternehmen keinen

Personalbedarf und 13,5 Prozent keine Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Allerdings stellten fehlende passende Arbeitskräfte knapp zwei von drei Unternehmen (65,0 Prozent) vor das Problem, offene Stellen mindestens zwei Monate lang nicht besetzen zu können. Insbesondere im Gastgewerbe und im Baugewerbe ist diese Problematik deutlich ausgeprägt. Hier liegen die Werte bei 86,7 Prozent beziehungsweise 72,8 Prozent. Unternehmensvertreter aus dem Handel kommen im Vergleich zum Durchschnitt der Hamburger Wirtschaft noch ganz gut mit ihrer Stellenbesetzung zurecht: 43,8 Prozent beklagen eine Nicht-Besetzung ihrer offenen Stellen.

Abbildung 2: Besetzbarkeit offener Stellen in Hamburger Unternehmen

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit alle offenen Stellen (innerhalb von zwei Monaten) besetzen?
Anzahl der Nennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2022.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2022

© Handelskammer Hamburg 2022

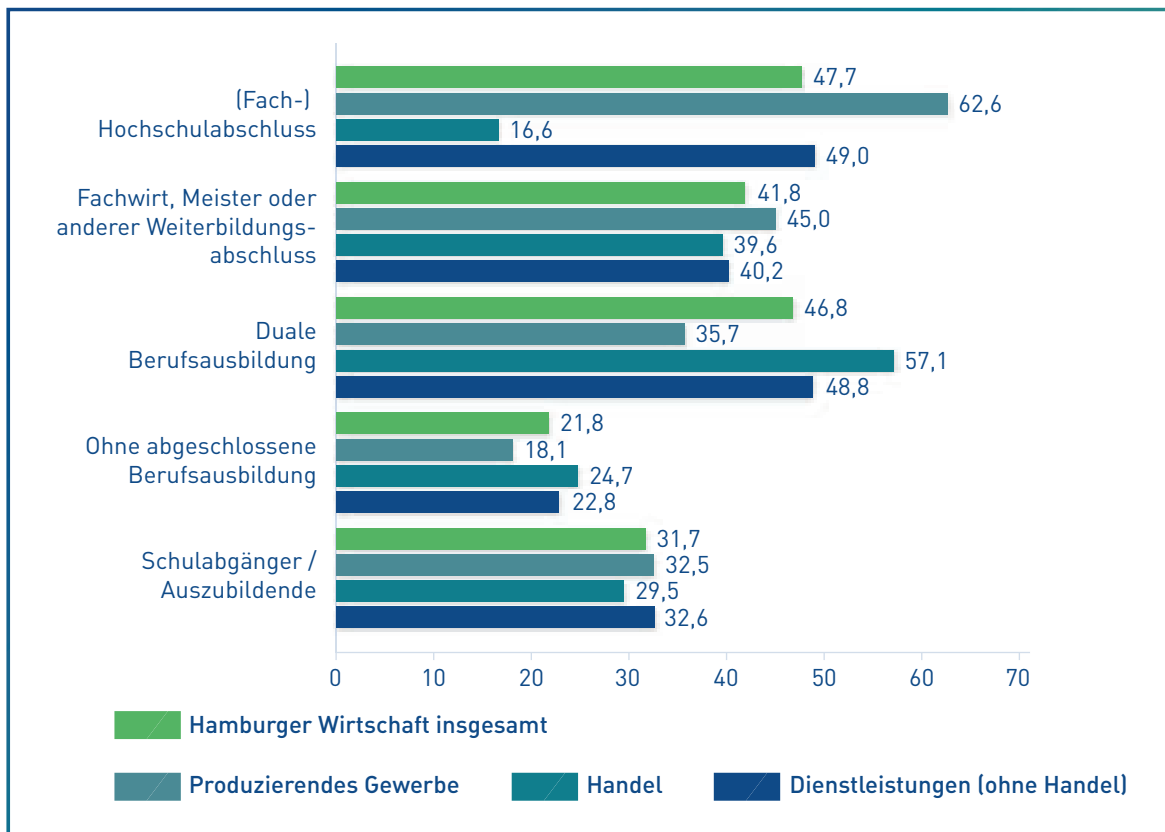
Was die **Qualifikationsniveaus** anbelangt (Abbildung 3), suchten von denjenigen Hamburger Unternehmen, die im Herbst 2022 offene Stellen längerfristig nicht besetzen konnten, 47,7 Prozent Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss, 46,8 Prozent Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung und 41,8 Prozent Fachwirte/Meister oder Personen mit anderen Weiterbildungsabschlüssen (Mehrfachnennungen möglich). Der Anteil an unbesetzten offenen Stellen für Schulabgänger beziehungsweise Auszubildende lag laut Handelskammer-Befragung im Herbst 2022 bei 31,7 Prozent. Weniger Schwierigkeiten

hatten Unternehmen dabei, Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu finden (Probleme nannten 21,8 Prozent). In den Branchen wurden teils unterschiedliche Qualifikationsniveaus gesucht. Im Verkehrsgewerbe zum Beispiel bildeten die unbesetzten Stellen für Schulabgänger beziehungsweise Auszubildende und für eine duale Berufsausbildung jeweils knapp die Mehrheit (51 Prozent und 48,7 Prozent). Und im Finanzsektor war der Bedarf an Fachkräften mit Fachwirt, Meister oder anderem Weiterbildungsabschluss mit einer 76,5-Prozent-Nennung besonders hoch.

Abbildung 3: Unbesetzte offene Stellen nach Qualifikationsniveau

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?

Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2022.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2022

© Handelskammer Hamburg 2022

Aus Sicht der Hamburger Wirtschaft sollte für die **Fachkräftesicherung** insbesondere die Bürokratie für Unternehmen abgebaut, die berufliche Bildung gestärkt und die Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften erleichtert werden (Abbildung 4). Das waren die Top-Nennungen (Mehrfachnennungen möglich) bei der

Handelskammer-Befragung im Herbst 2022 mit Werten um rund 50 Prozent. Weitere Stellschrauben aus Unternehmenssicht sind unter anderem der Ausbau der digitalen Infrastruktur (33,2 Prozent), bessere Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen (28,2 Prozent) und die Flexibilisierung der Beschäftigung von Älteren (26,9 Prozent).

Blickend auf einzelne Branchen liegt der Fokus im Sinne der Fachkräftesicherung im Baugewerbe auf der Stärkung der beruflichen Bildung (80,0 Prozent), bei der Gesundheitswirtschaft auf dem Bürokratieabbau

(86,8 Prozent), und bei den überwiegend personenbezogenen Dienstleistungen auf der Einstellungserleichterung bei ausländischen Fach- und Arbeitskräften (70,4 Prozent).

Abbildung 4: Rahmenbedingungen für Fachkräftesicherung

Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2022.

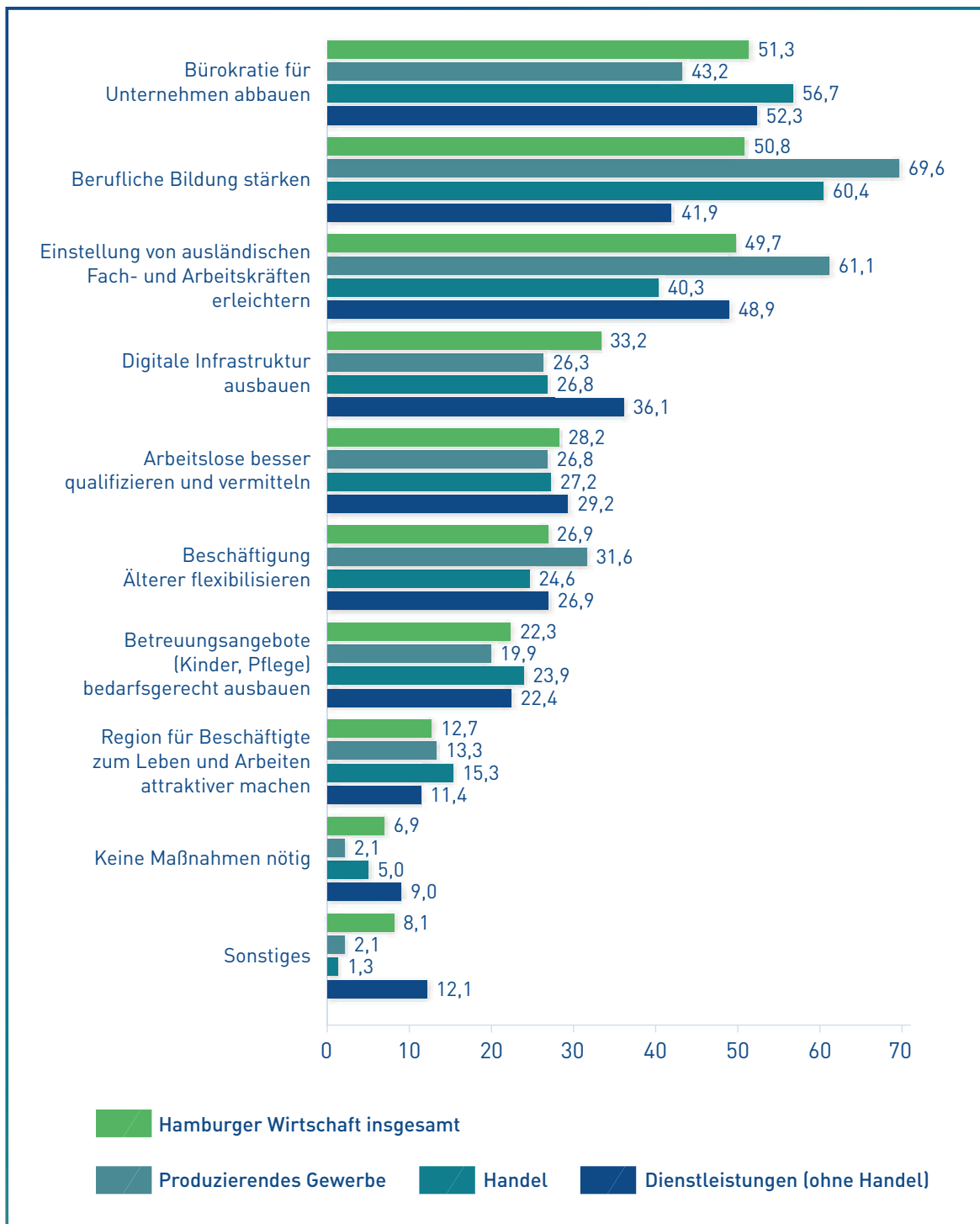
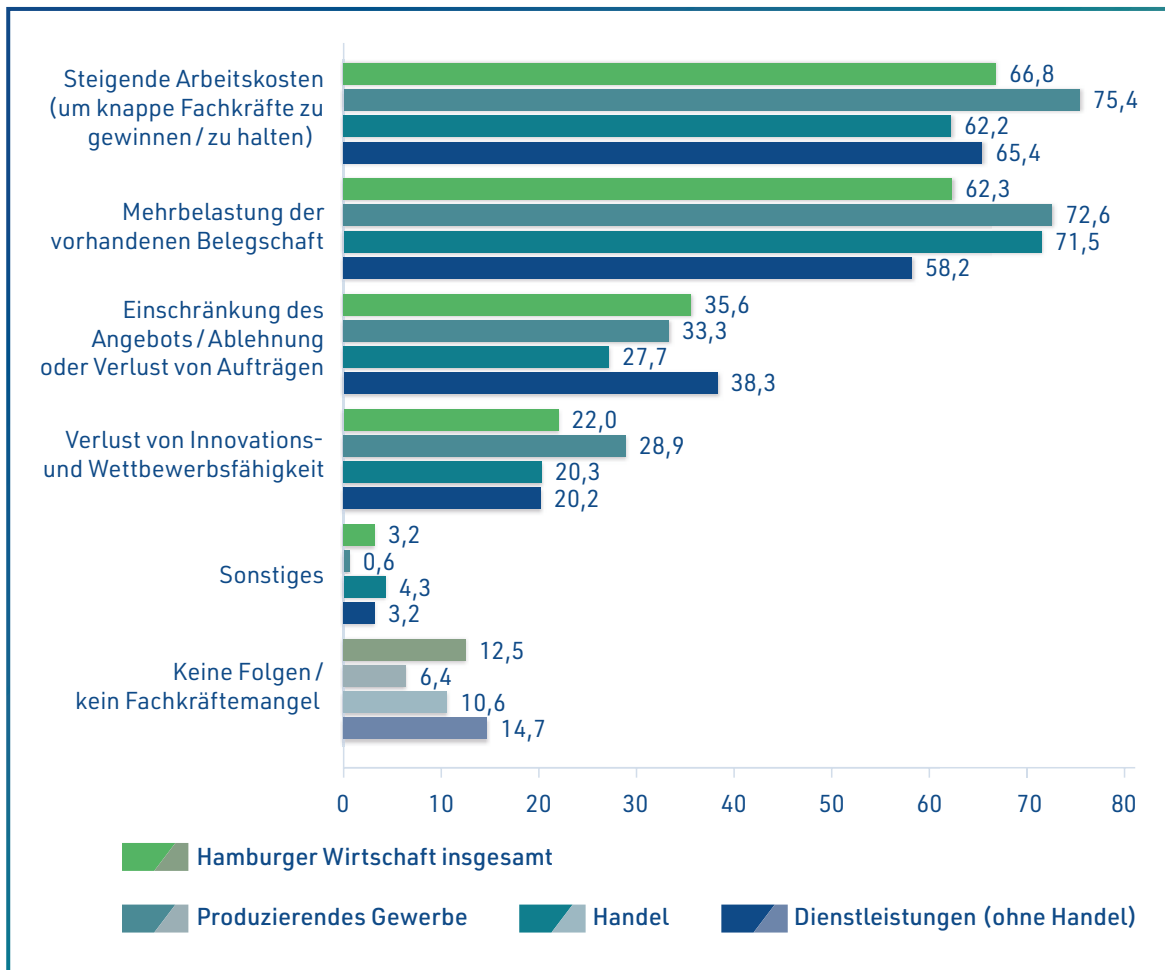


Abbildung 5: Folgen des Fachkräftemangels aus der Sicht Hamburger Unternehmen

Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© Handelskammer Hamburg 2022

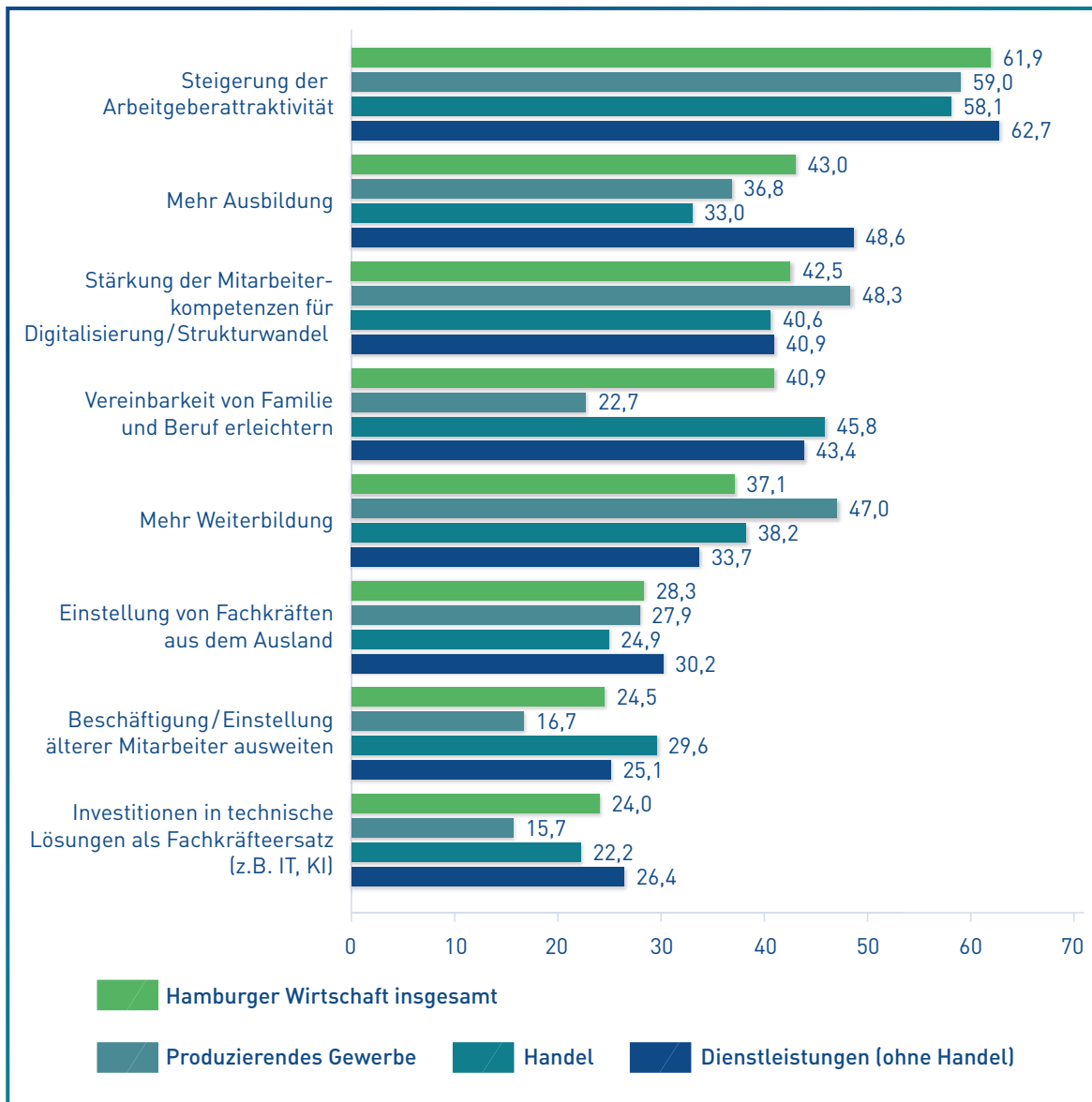
Die Aspekte, das Ausmaß und die **Folgen des Fachkräftemangels** sind von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Bezogen auf die Hamburger Wirtschaft ergab sich bei der Handelskammer-Konjunkturumfrage im Herbst 2021 im Großen folgendes Bild (Abbildung 5): Nur 12,5 Prozent 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 6: Reaktionen von Hamburger Unternehmen auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Wie möchte Ihr Unternehmen auf (künftige) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren?
Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2021.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© Handelskammer Hamburg 2022

Grundsätzlich haben Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, um **auf (künftige) Schwierigkeiten** bei Stellenbesetzungen zu **reagieren** (Abbildung 6). 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. 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) und „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.

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.

*Handelskammer-Konjunkturbefragungen
(Messungen seit 50 Jahren):*
www.hk24.de/konjunktur
www.hk24.de/konjunkturgeschichte

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 Fluktuation 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 Mitarbeiter-schaft aufgrund expansiver Geschäftstätigkeiten motiviert (32,3 Prozent).

*Einschätzungen Hamburger Unternehmen zu
Arbeitsmarktthemen:*
www.hk24.de/arbeitsmarktbarometer

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

2. 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 und ihre individuellen Schicksale geht, weist der Arbeitsmarkt sehr komplexe Funktionsweisen auf.

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

Warum finden Arbeitssuchende 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 bei 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 durch andere Entwicklungen tauchen fortlaufend neue Produkte auf; neue Produktionsverfahren kommen zum Einsatz; obsolete Produkte werden von Märkten verdrängt)
- Die Entwicklung der betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen **Arbeitsproduktivität**

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

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.

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 Arbeitnehmer 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 Kosten-Nutzen-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 und gestalten
- 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.

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

³ Erwerbsbeteiligung – Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

⁴ Die 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

Exemplarisch wird dies im Folgenden anhand der Corona-Pandemie, der Digitalisierung und des Zukunftsfelds Autonome Transportsysteme skizziert. Der Problemaufriss bedarf weiterer Analyse und kontinuierlicher Aktualisierung: Die Corona-Pandemie 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.

Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie 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 Tätigkeitsverboten, 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.

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 2022 bewerteten bei der Handelskammer-Konjunkturbefragung trotz andauernder Corona-Pandemie 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 der Handelskammer ist zudem bekannt, 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 Arbeitsmarkteffekten 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 Arbeitsmarkteffekten 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

⁵ „Auf 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, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Technologie/auf-kuenstliche-intelligenz-kommt-es-an.pdf>

differenziert werden: KI ermöglicht einerseits eine große Entlastung bei kognitiven Routinarbeiten, 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 technischen 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 und in der Konsequenz jeden Arbeitsplatz – regional, national und global. 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.

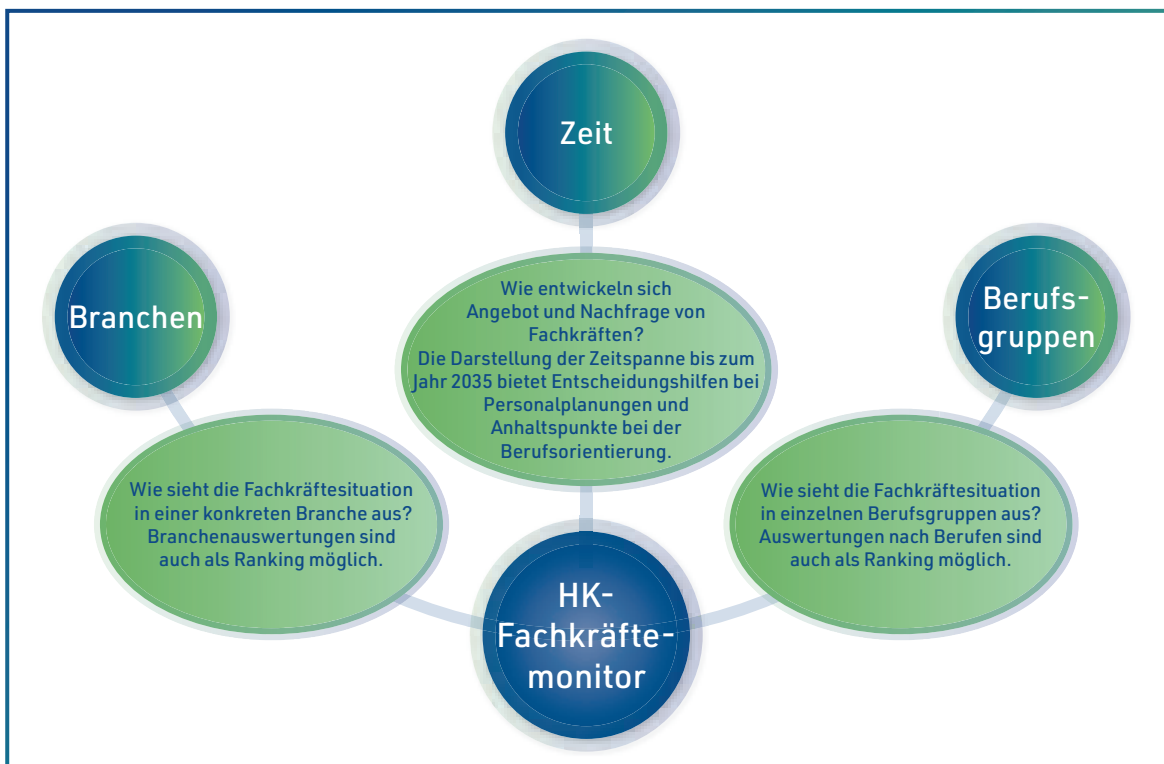
⁶ <https://hamburg2040.de/autonome-mobilitaet-den-its-als-startschuss-nutzen>

3. 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

(Einzelheiten zur Methodik des HK-Fachkräftemonitors: www.fkm-hamburg.de/methodik.html). Datengrundlage für das vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR entwickelte Tool sind öffentliche Statistiken sowie die quartalsweisen Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg. Somit werden auch die Einschätzungen hiesiger Unternehmen vor Ort widerspiegelt.

Abbildung 7: Fragestellungen des Handelskammer-Fachkräftemonitors Hamburg



Quelle: www.fkm-hamburg.de

© Handelskammer Hamburg 2022

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



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

Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) – Was kennzeichnet das interaktive Online-Prognosetool?

Mit dem HK-Fachkräftemonitor Hamburg als Informations- und Entscheidungsgrundlage unterstützt die Handelskammer Hamburg Mitgliedsunternehmen, 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.

Fachkräftemonitoring in anderen Bundesländern: www.fk-monitoring.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 8).

Abbildung 8: Definitive 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			

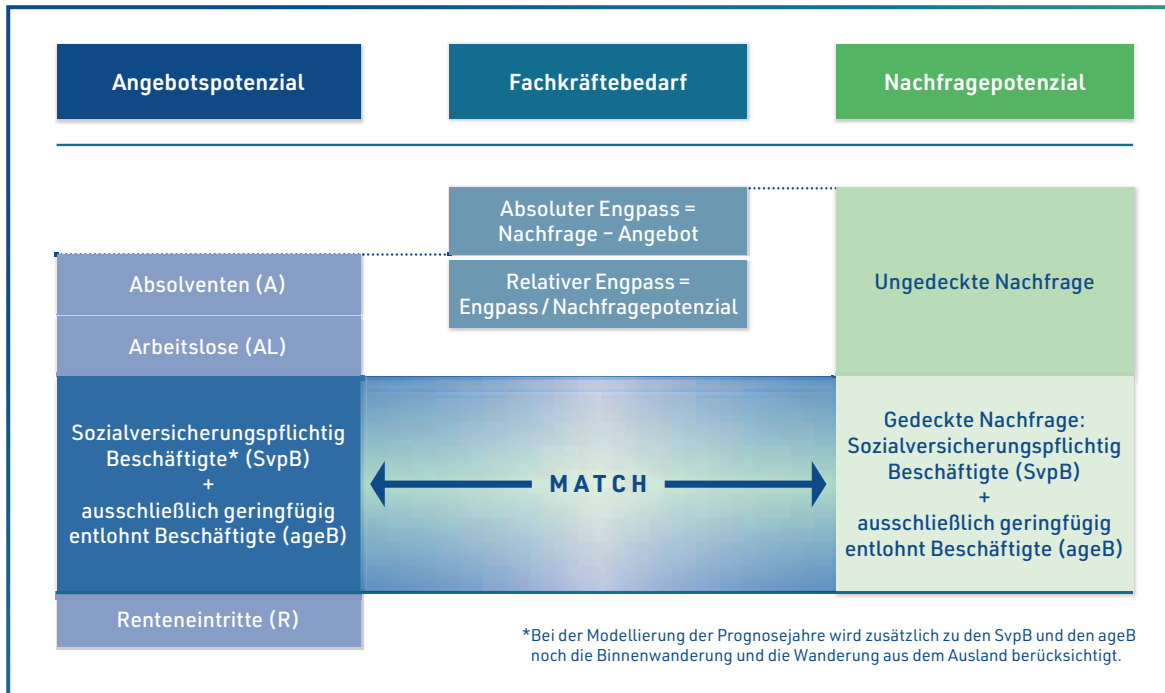
Quelle: WifOR 2022, eigene Darstellung

© Handelskammer Hamburg 2022

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 9) werden das Zusammenspiel von Fachkräfteangebotspotenzial und Fachkräftenachfragepotenzial auf dem Hamburger Arbeitsmarkt sowie deren Zusammensetzung im HK-Fachkräftemonitor dargestellt.

Abbildung 9: Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials – schematische Darstellung



Quelle: WifOR 2022, eigene Darstellung

© Handelskammer Hamburg 2022

Das **Angebotspotenzial**⁹ 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. 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 (ungedekte Nachfrage).¹⁰ Hierbei werden die Indikatoren „Aktuelle Geschäftslage“, „Erwartete Geschäftslage“, „Erwartete Beschäftigtenzahl“, „Geschäftsrisiko Fachkräftemangel“ sowie „Offene Stellen“ aus den Handelskammer-Konjunkturbefragungen berücksichtigt.

Die Differenz aus Nachfrage- und Angebotspotenzial stellt den **Fachkräftebedarf** dar. Ist die Differenz positiv, liegt ein Fachkräfteengpass vor (die Nachfrage der Unternehmen übersteigt das Angebot an Fachkräften), andernfalls ein Fachkräfteüberschuss (das Angebot an Fachkräften übersteigt die Nachfrage der Unternehmen).¹¹

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

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

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

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

3.2 Soziodemografische Merkmale des Fachkräfteangebots

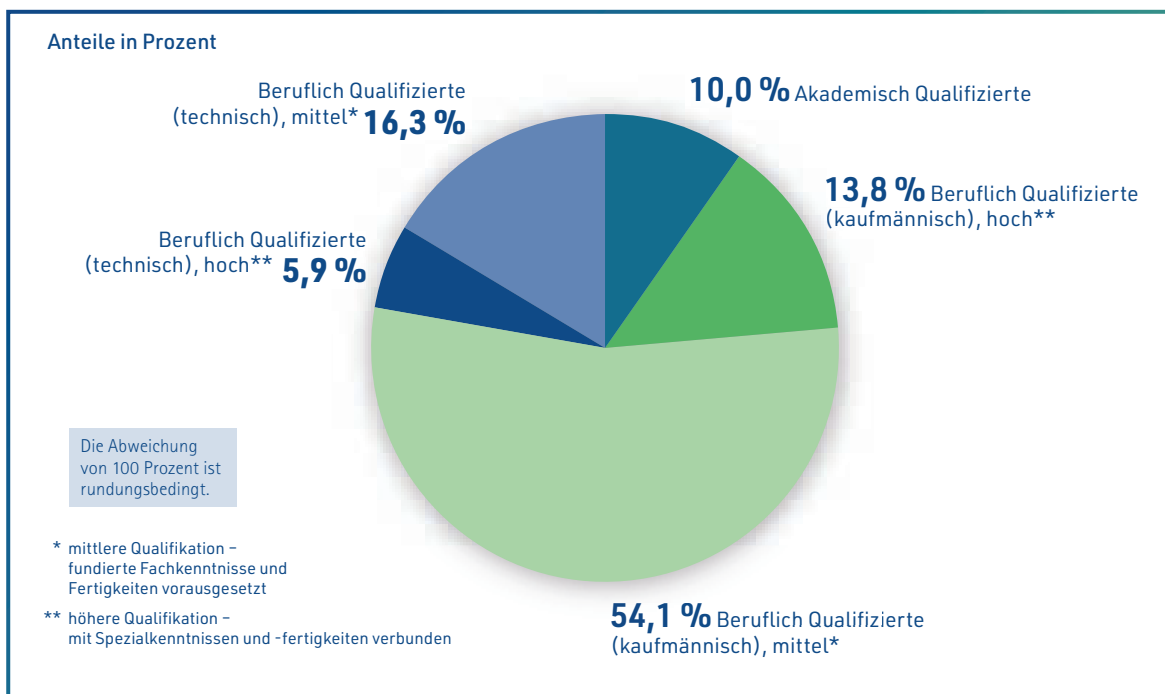
Kennzeichnend für das Angebot an Fachkräften in Hamburg ist, dass

- beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausbildung den Großteil hiesiger Fachkräfte ausmachen,
- künftig das Durchschnittsalter wirtschaftszweigübergreifend steigt und
- der Frauenanteil zwischen einzelnen Branchen deutlich variiert.

Dominanz Beruflich Qualifizierter unter den Fachkräften

Das Angebotspotenzial – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte, gemeldete Arbeitslose, Neuzugänge von Studien- und Ausbildungsabsolventen minus Renteneintritte – besteht im Jahr 2022 zu 90,1 Prozent aus Beruflich Qualifizierten und zu 10,0 Prozent aus Akademisch Qualifizierten (Abbildung 10); die Abweichung von 100 Prozent ist rundungsbedingt. Allein rund zwei Drittel des Angebotspotenzials (67,9 Prozent) machen Beruflich Qualifizierte mit einer kaufmännischen Ausrichtung aus. Auf Beruflich Qualifizierte mit einer technischen Ausrichtung entfallen 22,2 Prozent des Angebots.

Abbildung 10: Angebotspotenzial nach Qualifikationen in Hamburg im Jahr 2022



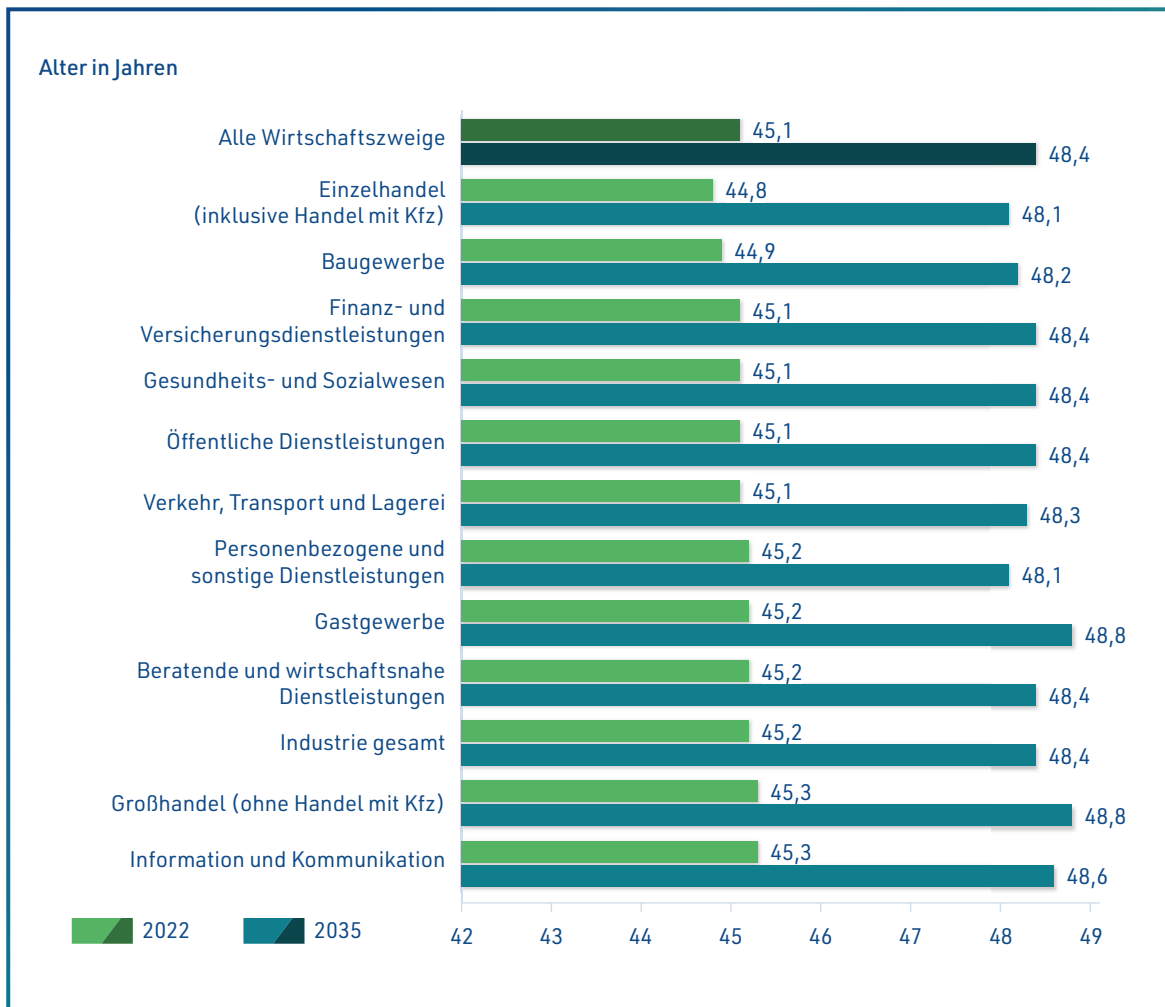
Quelle: WifOR 2022, eigene Darstellung

© Handelskammer Hamburg 2022

Steigendes Durchschnittsalter bis zum Jahr 2035

Anstehende Renteneintritte der Babyboomer-Generation einerseits und das Nachrücken geburtenschwächerer Jahrgänge andererseits schlagen sich auch auf das Durchschnittsalter hiesiger Fachkräfte nieder (Abbildung 11). Über die gesamte Hamburger Wirtschaft hinweg betrachtet, wird das Durchschnittsalter zwischen 2022 und 2035 voraussichtlich um 3,3 Jahre zunehmen, von 45,1 auf 48,4 Jahre. Die Alterung der Belegschaften trifft die im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen jeweils in ähnlicher Weise. Zwischen der derzeit

„jüngsten“ Branche (Einzelhandel mit 44,8 Jahren) und den beiden „ältesten“ Branchen (Großhandel sowie Information und Kommunikation mit jeweils 45,3 Jahren) liegen lediglich 0,5 Jahre. Auch die rechnerische Spanne zwischen den beiden im Jahr 2035 prognostizierten „jüngsten“ Branchen (Einzelhandel sowie Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen mit jeweils 48,1 Jahren) und den „ältesten“ Branchen (Gastgewerbe und Großhandel mit jeweils 48,8 Jahren) fällt mit 0,7 Jahren eher gering aus.

Abbildung 11: Durchschnittsalter in Hamburger Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2022 und 2035

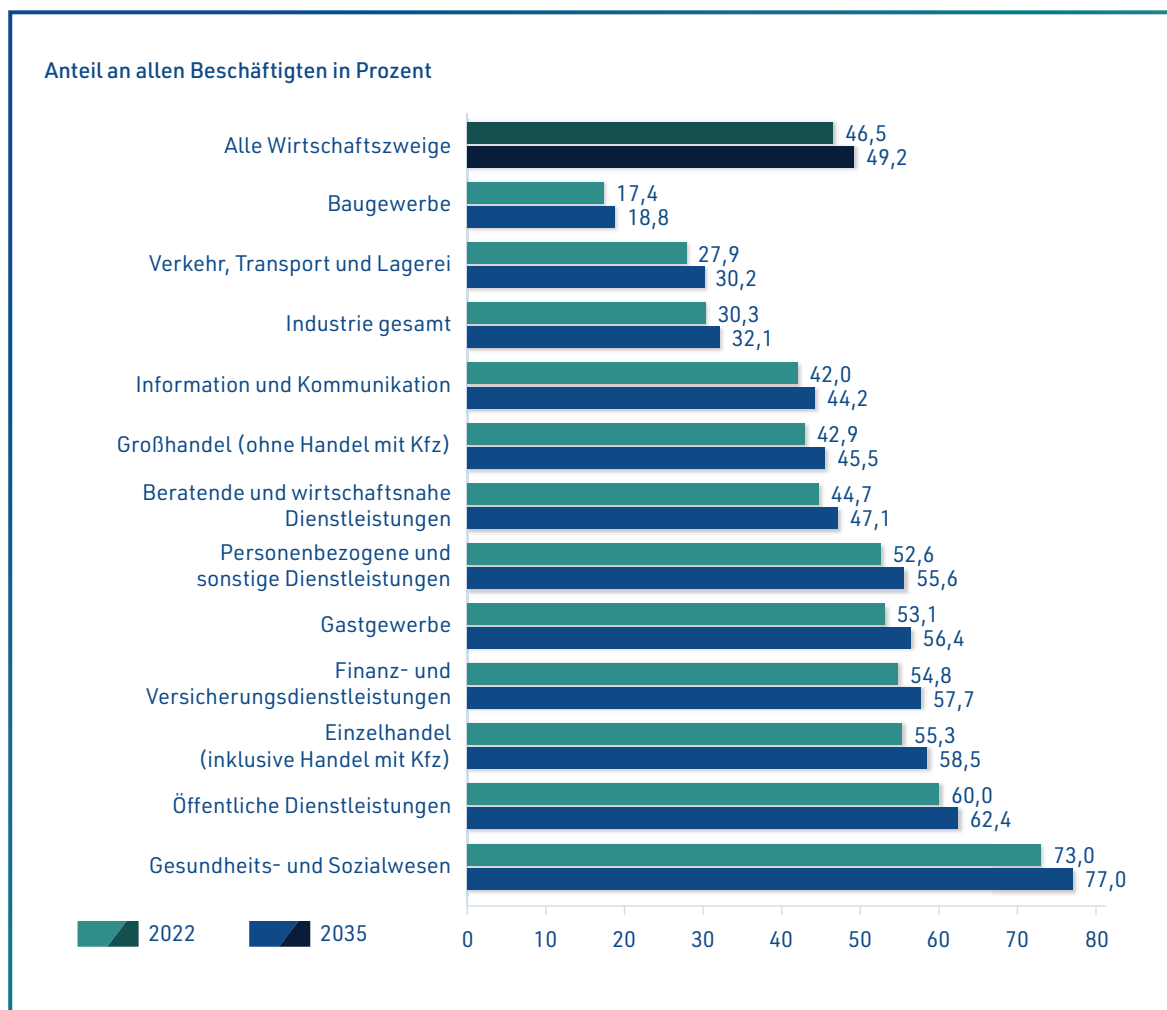
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Unterschiedliche Frauenanteile in einzelnen Branchen

Auffällig ist, in welchem Maß der Anteil erwerbsfähiger Frauen an allen erwerbsfähigen Personen (Frauenanteil) je nach Wirtschaftszweig variiert (Abbildung 12). Während laut HK-Fachkräftemonitor derzeit für das Gesundheits- und Sozialwesen (73,0 Prozent), Öffentliche Dienstleistungen (60,0 Prozent) sowie den Einzelhandel

(55,3 Prozent) überdurchschnittlich hohe Frauenanteile kennzeichnend sind, ergibt sich in der Branche Verkehr, Transport und Lagerei (27,9 Prozent) sowie insbesondere im Baugewerbe (17,4 Prozent) ein gegenteiliges Bild. Bezogen auf die gesamte Hamburger Wirtschaft wird der Frauenanteil bis zum Jahr 2035 aller Voraussicht nach insgesamt ansteigen – von derzeit 46,5 auf künftig 49,2 Prozent.

Abbildung 12: Frauenanteile in Hamburger Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich 2022 und 2035

Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

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

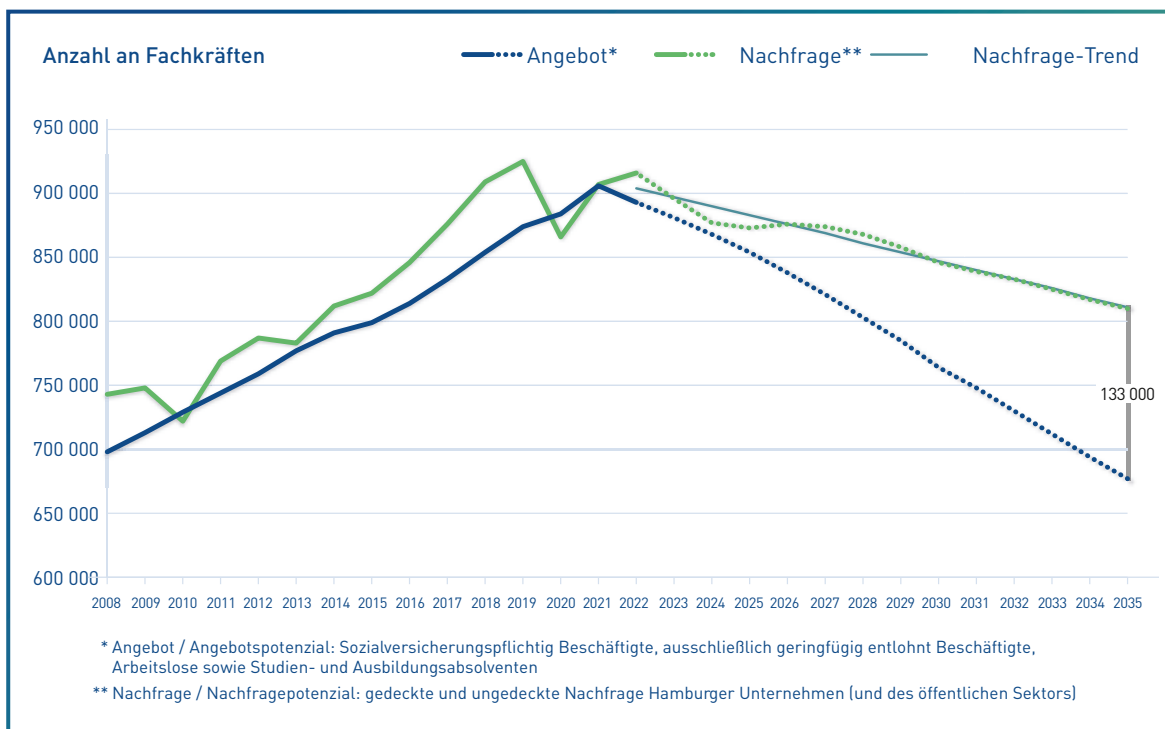
Mit dem Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) steht eine frei zugängliche interaktive Webanwendung zur Verfügung, in der berufs- und wirtschaftszweigspezifische Fachkräfteentwicklungen in der Hansestadt bis zum Jahr 2035 visualisiert und vergleichbar dargestellt werden können.

*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>*

Für das Jahr 2035 sehen Prognosen des HK-Fachkräftemonitors für Hamburg einen absoluten Fachkräfteengpass – sprich eine Differenz zwischen Angebots- und Nachfragepotenzial – von 133 000 Personen voraus (Abbildung 13). Ein Sechstel (16,4 Prozent) des Nachfragepotenzials wäre damit nicht gedeckt (relativer Fachkräfteengpass). Hinter diesen Zahlen verbergen sich zwei Aspekte: Einerseits könnte das **Angebotspotenzial**¹² in den nächsten 13 Jahren von 893 000 auf 677 000 Fachkräfte zurückgehen – nicht zuletzt angesichts anstehender Renteneintritte der sogenannten Babyboomer-Generation. Somit stünden dem hiesigen Arbeitsmarkt im Jahr 2035 insgesamt 216 000 Personen beziehungsweise ein Viertel (24,2 Prozent) weniger zur Verfügung als heute. Andererseits zeichnet sich im Prognosezeitraum ab, dass die Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Fachkräften ebenfalls tendenziell sinken wird.

Abbildung 13: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials aller Fachkräfte in Hamburg bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

¹² Das Angebotspotenzial umfasst hierbei Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvpB), ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (ageB), gemeldete Arbeitslose sowie die Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen minus Renteneintritte. Im weiteren Textverlauf werden Angebotspotenzial und Angebot synonym verwendet. Gleiches gilt für die Nachfrage.

Schlagwörter wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz oder Automatisierung versinnbildlichen, dass sich Arbeit in gewissem Maß durch Kapital ersetzen lässt. Der prognostizierte Rückgang des **Nachfragepotenzials**¹³ von gegenwärtig 916 000 auf 810 000 Fachkräfte im Jahr 2035 entspricht einem Minus von 11,6 Prozent. Diese Schrumpfung des Nachfragepotenzials im Prognosezeitraum fällt somit geringer aus als jene des Angebotspotenzials, woraus sich rechnerisch eine weitere Vergrößerung der bereits bestehenden Fachkräftelücke von aktuell 23 000 auf 133 000 Personen im Jahr 2035 ergibt.

Die Zukunft muss 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.

Fachkräfteengpässe in Hamburg nach Qualifikationsniveau

In der Systematik des HK-Fachkräftemonitors Hamburg fallen unter den Begriff Fachkräfte **Akademisch Qualifizierte** sowie **Beruflich Qualifizierte** mit mittleren und höheren Qualifikationen.

Im Jahr 2022 fehlen gemäß den Berechnungen des HK-Fachkräftemonitors in der Hamburger Wirtschaft voraussichtlich 23 000 Fachkräfte. Dabei ist bei den Beruflich Qualifizierten (kaufmännisch und technisch) ein absoluter Engpass – also eine Differenz zwischen Fachkräftenachfrage und -angebotspotenzial – in Höhe von 17 000 Personen zu verzeichnen. Dies ergibt einen relativen Fachkräfteengpass – definiert als Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial – von 2,1 Prozent. Im Gegensatz dazu ist bei den Akademisch Qualifizierten der entsprechende relative Engpass mit 6,0 Prozent im Jahr 2022 merklich höher; der absolute Engpass jedoch mit 5 700 fehlenden Personen¹⁴ deutlich geringer als bei den Beruflich Qualifizierten.

Für das Jahr 2035 rechnet der HK-Fachkräftemonitor mit 133 000 auf dem Arbeitsmarkt fehlenden Personen, was gegenüber 2022 eine Vergrößerung der Fachkräftelücke um 110 000 Personen bedeuten würde. Der relative Fachkräfteengpass würde entsprechend von aktuell

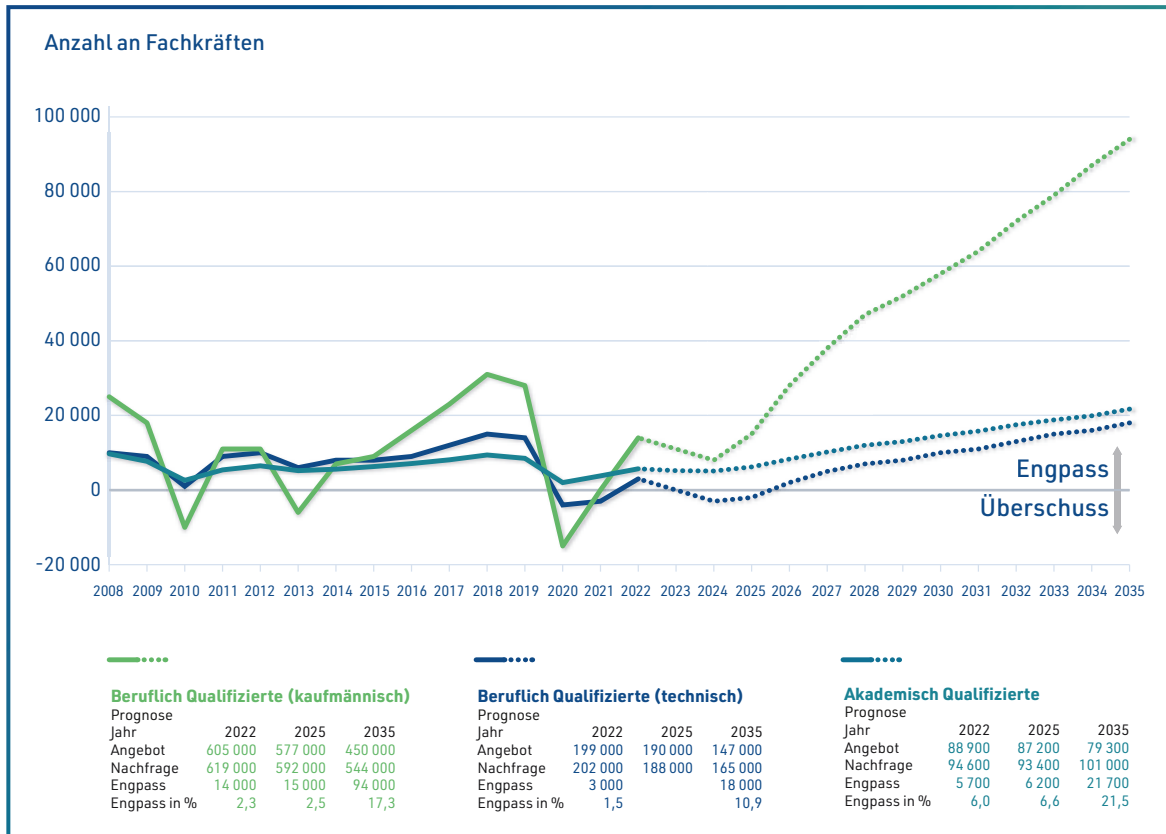
2,5 Prozent auf 16,4 Prozent ansteigen. Legt man den absoluten Engpass als Maßstab an, werden in der Hamburger Wirtschaft auch im Jahr 2035 deutlich mehr Beruflich Qualifizierte als Akademiker fehlen: 112 000 im Vergleich zu 21 700 Personen. Bei Zugrundelegung des relativen Engpasses ergibt sich ein anderes Bild: Bei den Beruflich Qualifizierten liegt der relative Engpass bei 15,8 Prozent, bei den Akademisch Qualifizierten ist er mit 21,5 Prozent merklich höher. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass zwar bei beiden Qualifikationsgruppen sowohl das Angebots- als auch das Nachfragepotenzial bis zum Jahr 2035 voraussichtlich sinken werden, jedoch die Nachfrage nach Akademikern deutlich weniger als jene nach Beruflich Qualifizierten. Infolge der zukünftig zunehmend zu erwartenden Veränderungen und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es wahrscheinlich, dass Unternehmen vermehrt auf Fachkräfte mit höheren Qualifizierungen angewiesen sind.

Sowohl aktuell als auch zukünftig fehlt es dem Hamburger Arbeitsmarkt eher an Beruflich Qualifizierten mit einer kaufmännischen Ausrichtung als an Fachkräften aus dem technischen Bereich: 14 000 beziehungsweise 3 000 Personen im Jahr 2022 sowie voraussichtlich 94 000 beziehungsweise 18 000 Personen im Jahr 2035. Momentan liegt der relative Engpass bei Beruflich Qualifizierten mit technischer Ausrichtung bei 1,5 Prozent und somit etwas unterhalb des Werts für den kaufmännischen Bereich (2,3 Prozent). Für das Jahr 2035 ergeben sich Prognosewerte von 10,9 Prozent für Beruflich Qualifizierte mit technischer Ausrichtung sowie von 17,3 Prozent für Beruflich Qualifizierte aus dem kaufmännischen Bereich (Abbildung 14).

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

¹³ Das Nachfragepotenzial ist per Definition die Fachkräftenachfrage von Unternehmen, also die Anzahl an Personen, die von Unternehmen (und dem öffentlichen Sektor) insgesamt beschäftigt werden (gedeckte Nachfrage: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvpB) und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (ageB)) oder beschäftigt werden könnten, wenn es passende Fachkräfte geben würde (ungeddeckte Nachfrage).

¹⁴ Mögliche Abweichungen bei Zusammenzählung der Werte einzelner Untergruppen zu verschiedenen Aggregaten sind rundungsbedingt.

Abbildung 14: Fachkräfteengpass- und -überschussentwicklungen in Hamburg bis zum Jahr 2035 – nach Qualifikationen

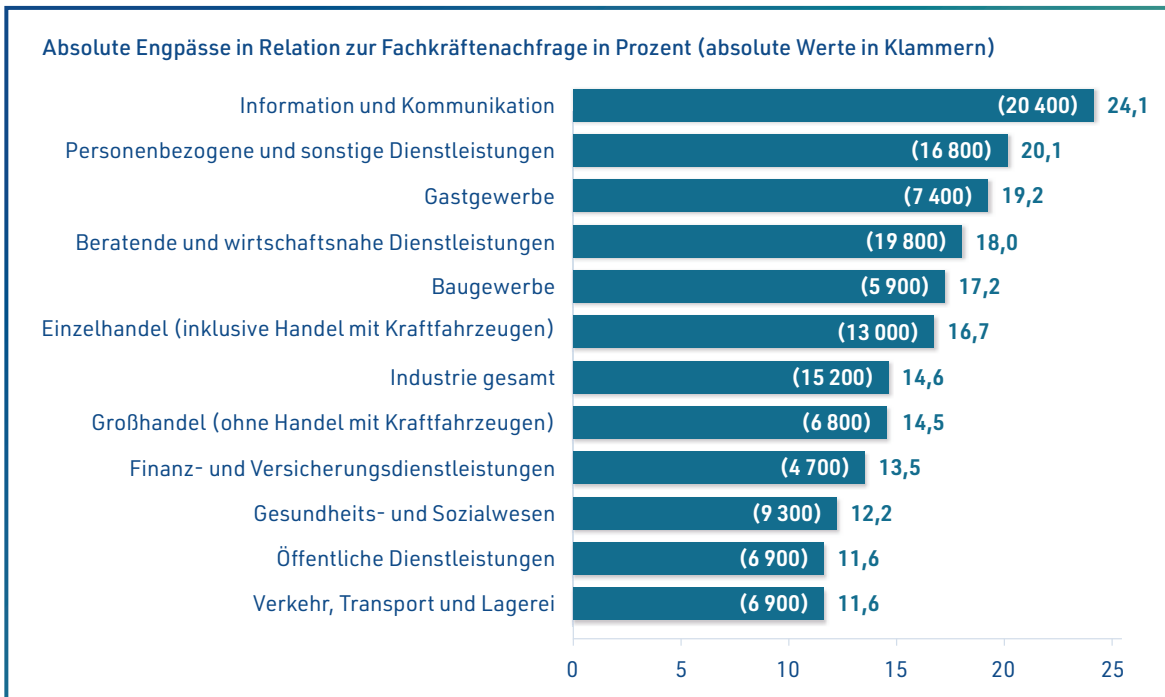
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräfteengpässe in Hamburger Wirtschaftszweigen

Für Vergleiche von Fachkräfteprognosen für einzelne Wirtschaftszweige bieten sich zwei Maße an: der absolute Fachkräfteengpass (Differenz zwischen Angebots- und Nachfragepotenzial) sowie der relative Fachkräfteengpass (absoluter Engpass in Relation zum Nachfragepotenzial). Bezogen auf das Prognosejahr 2035 zeichnen sich unter den zwölf im HK-Fachkräfte-monitor betrachteten Branchen(aggrenaten) die höchsten absoluten Fachkräfteengpässe in den Hamburger Wirtschaftszweigen Personenbezogene und sonstige

Dienstleistungen (16800 Personen), Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (19800 Personen) sowie Information und Kommunikation (20400 Personen) ab. Sortiert nach den größten relativen Engpässen im Jahr 2035 (Abbildung 15) nimmt der Wirtschaftszweig Information und Kommunikation (24,1 Prozent) ebenfalls den Spitzenplatz im Top-3-Ranking ein. Es folgen Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen (20,1 Prozent) sowie das Gastgewerbe (19,2 Prozent) – in diesen beiden Branchen wäre im Jahr 2035 somit rund ein Fünftel des Fachkräftenachfragepotenzials nicht mehr gedeckt.

Abbildung 15: Branchen mit den größten relativen Engpässen in Hamburg im Jahr 2035

Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

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 6920 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

4. Blick in einzelne Branchen – Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial¹⁵

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

branchenspezifischen Schaubildern skizziert. Bestimmte Qualifikationsniveaus oder Berufsgruppen innerhalb dieser Branchen sind im interaktiven Online-Prognosetool auswahl- und auswertbar.

¹⁵ Das Angebotspotenzial umfasst hierbei Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvpB), ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (ageB), gemeldete Arbeitslose sowie die Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen minus Renteneintritte. Das Nachfragepotenzial ist per Definition die Fachkräftenachfrage von Unternehmen, also die Anzahl an Personen, die von Unternehmen (und dem öffentlichen Sektor) insgesamt beschäftigt werden (gedeckte Nachfrage: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte) oder beschäftigt werden könnten, wenn es passende Fachkräfte geben würde (ungedekte Nachfrage). Angebotspotenzial und Angebot werden im Text synonym verwendet. Gleiches gilt für die Nachfrage.

Fachkräftesituation in der Hamburger Industrie

7 631 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 15 200 Fachkräfte

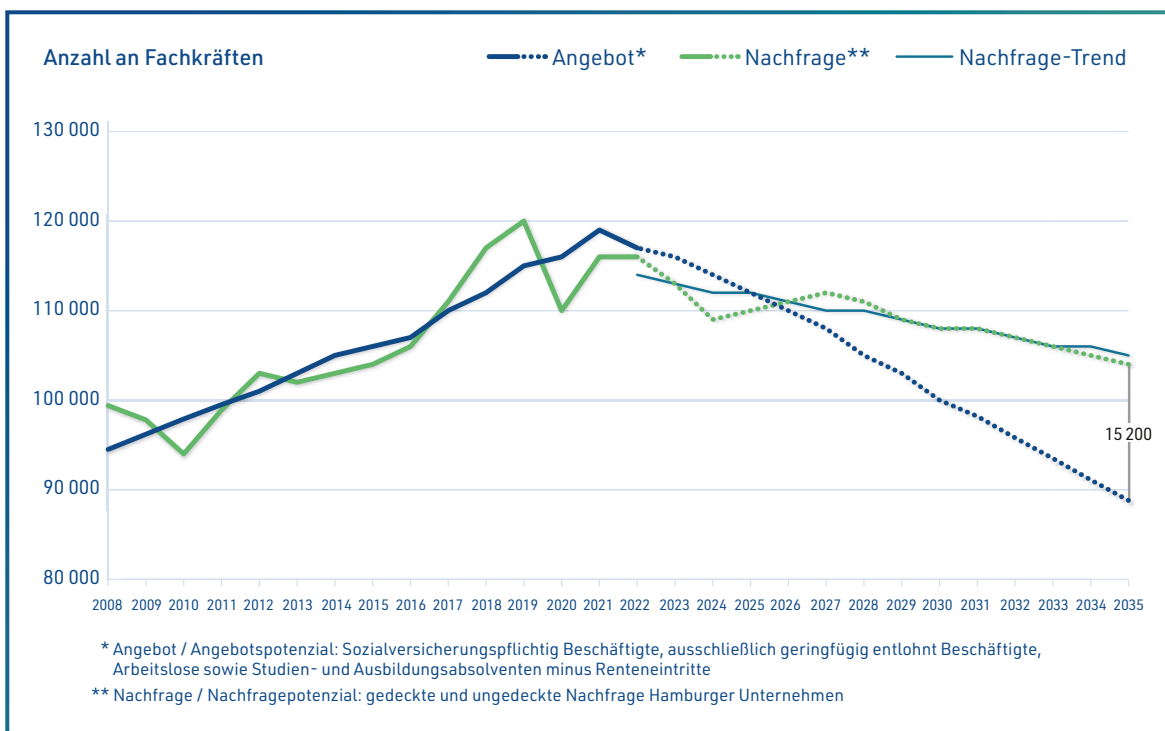
Relativ starke konjunkturelle Schwankungen und die vierte industrielle Revolution kennzeichnen den Wirtschaftszweig Industrie, der im HK-Fachkräftemonitor Hamburg die Branchen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (Abschnitt B in der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 des Statistischen Bundesamts), Verarbeitendes Gewerbe (C), Energieversorgung (D) sowie Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E) umfasst.

Für das Jahr 2035 wird für die Hamburger Industrie ein absoluter Engpass von 15 200 Fachkräften prognostiziert, das heißt, das geschätzte Nachfragepotenzial

(104 000 Personen) übertrifft deutlich das Angebotspotenzial (88 800 Personen). Daraus ergibt sich ein relativer Engpass (Anteil des absoluten Fachkräftengpasses am Nachfragepotenzial) von 14,6 Prozent.



Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials in der Hamburger Industrie bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Baugewerbe

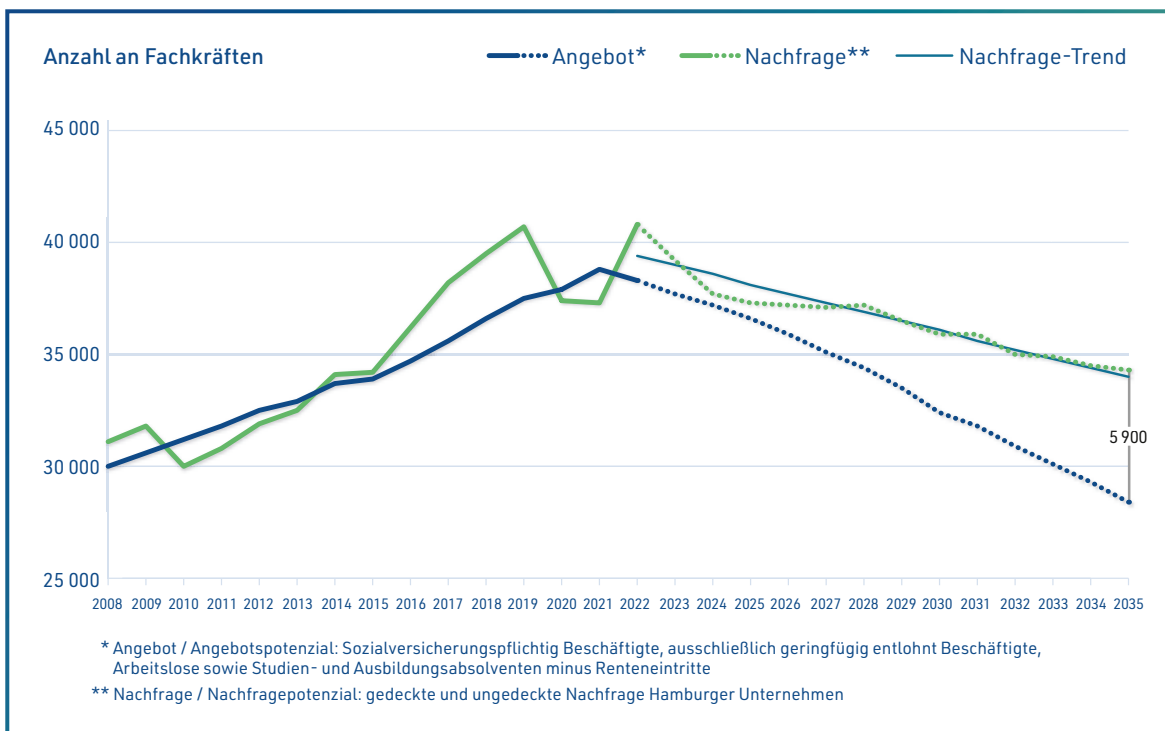
9 247 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 5 900 Fachkräfte

Wenngleich derzeit Lieferengpässe und die Verteuerung von Baumaterialien die Stimmung im Hamburger Baugewerbe (Abschnitt F, WZ 2008) trüben, sind die Aussichten angesichts der unvermindert hohen Nachfrage nach Wohnraum und umfangreicher Investitionsvorhaben der öffentlichen Hand grundsätzlich positiv. Unter den zwölf betrachteten Branchen sticht das Baugewerbe aktuell insbesondere durch den geringsten Frauenanteil (17,4 Prozent im Vergleich zum Durchschnittswert von 46,5 Prozent für die Hamburger Wirtschaft insgesamt) und das zweitgeringste Fachkräfteangebotspotenzial hervor. Dieses umfasst laut HK-Fachkräftemonitor aktuell 38 300 Personen, im Jahr 2035 könnten es

28 400 Personen sein. Die Nachfrage nach Fachkräften wird im gleichen Zeitraum voraussichtlich nicht ganz so stark sinken, sodass der absolute Fachkräfteengpass von 2 500 auf 5 900 Personen beziehungsweise der relative Fachkräfteengpass von 6,1 auf 17,2 Prozent anwachsen könnte.



Abbildung 17: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Baugewerbe bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Handel – differenziert nach Groß- und Einzelhandel

33 354 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
 Prognostizierter Engpass 2035 für den Großhandel:
 6 800 Fachkräfte
 Prognostizierter Engpass 2035 für den Einzelhandel:
 13 000 Fachkräfte

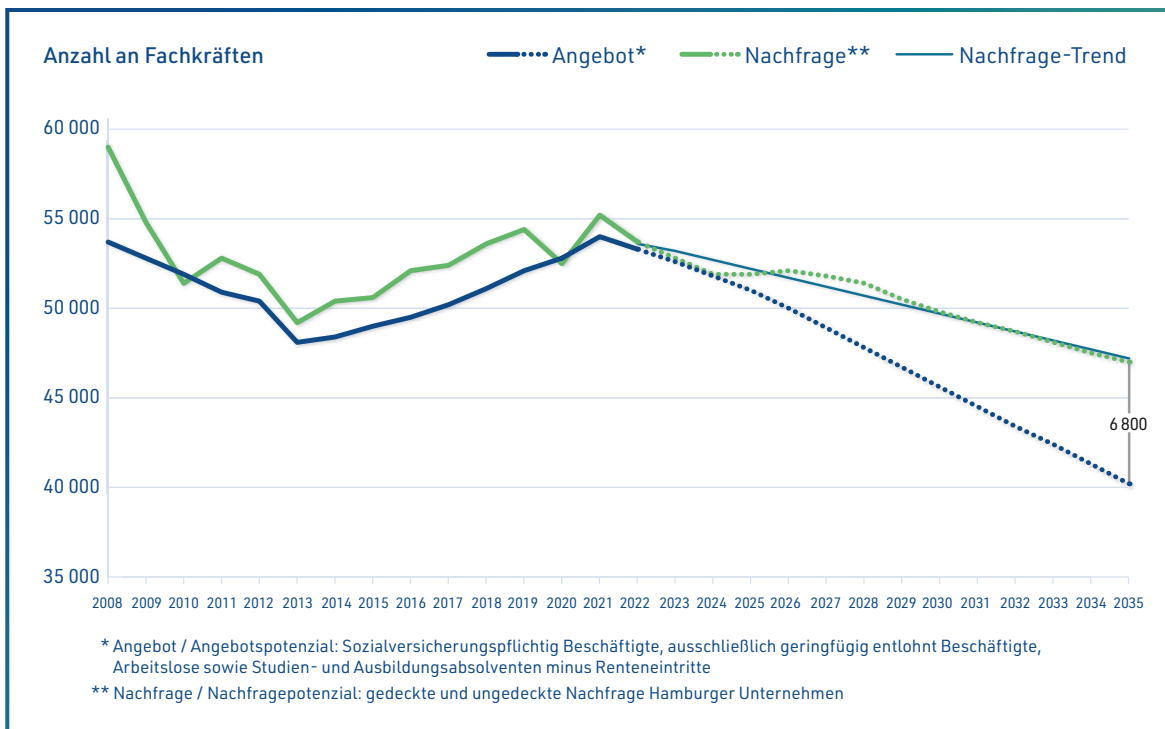
Hamburg ist nicht nur ein traditionsreicher Einzelhandels- und Großhandelsplatz (Abschnitt G, WZ 2008), sondern übernimmt zugleich eine zentrale Rolle im deutschen Außenhandel. Aufbauend auf der Kompetenz im Versandhandel hat sich die Hansestadt zudem in Deutschland zu einem wichtigen Standort für den Onlinehandel entwickelt.

Für den Hamburger Großhandel liegt laut den Prognosen des HK-Fachkräftemonitors das Angebotspotenzial im Jahr 2035 bei 40 200 Fachkräften. Dem steht eine geschätzte Nachfrage nach 47 000 Fachkräften gegenüber,

woraus ein absoluter Engpass in Höhe von 6 800 fehlenden Personen resultiert. Rund ein Siebtel (14,5 Prozent) des Nachfragepotenzials wäre demnach in dreizehn Jahren nicht gedeckt. Derzeit, im Jahr 2022, beläuft sich der relative Engpass noch auf 0,7 Prozent, weil Angebot und Nachfrage sich in etwa die Waage halten.



Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) bis zum Jahr 2035



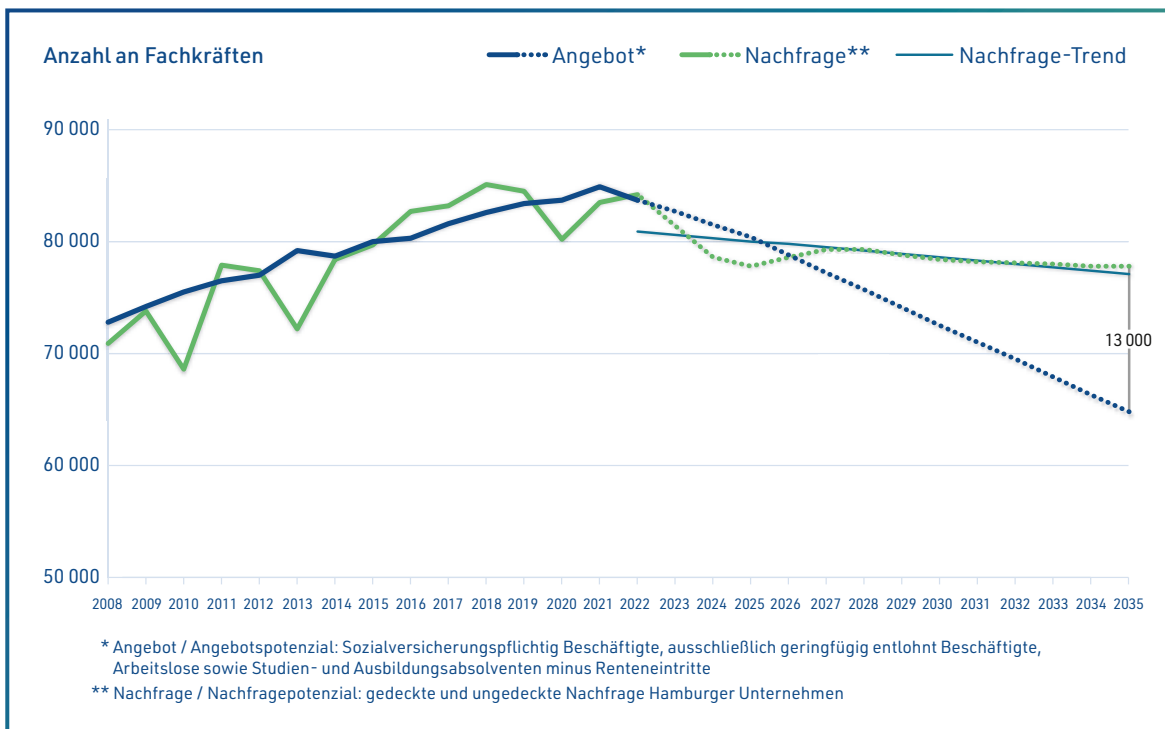
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Ein tendenziell ähnliches Bild zeichnet sich für den Hamburger Einzelhandel ab: Derzeit ist der relative Fachkräftengap alles in allem noch überschaubar (0,6 Prozent). Im Jahr 2035 könnte hingegen rund ein Sechstel (16,7 Prozent) des Nachfragepotenzials nicht gedeckt sein. Dies entspricht einem prognostizierten absoluten Fachkräftengap von 13 000 Personen – bei einem Nachfragepotenzial von 77 800 und einem Angebotspotenzial von 64 800 Personen.



Abbildung 19: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Einzelhandel (inklusive Handel mit Kraftfahrzeugen) bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Verkehr, Transport und Lagerei

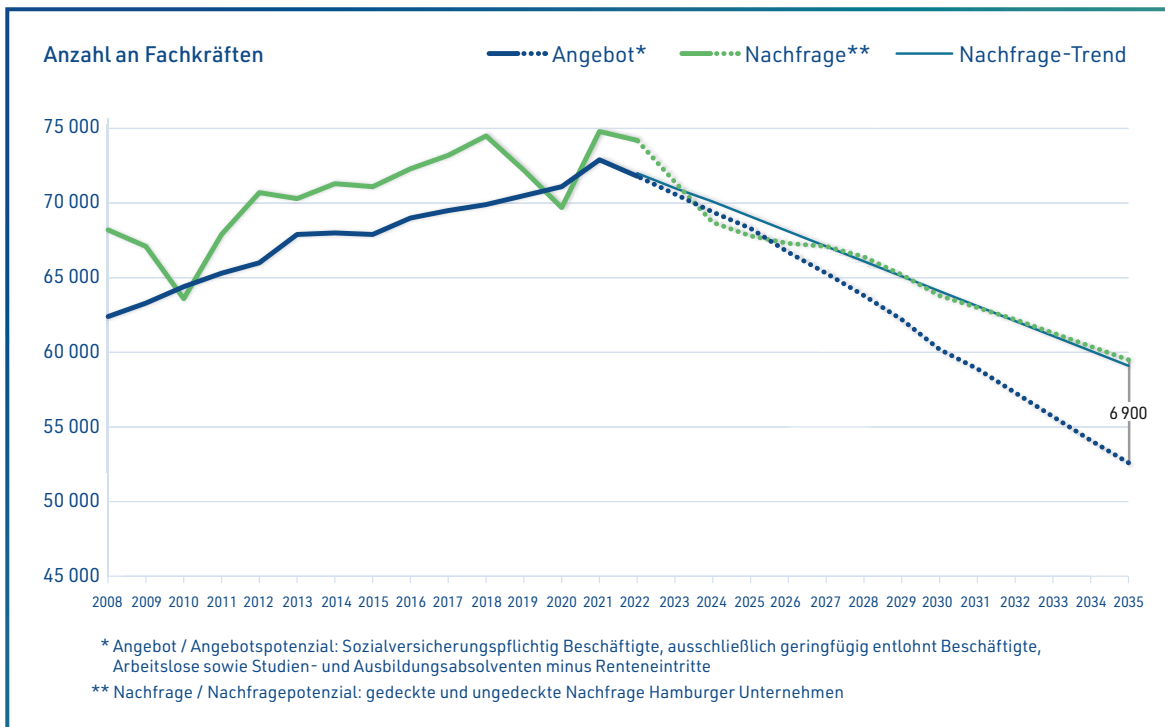
11 553 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 6900 Fachkräfte

Deutschlands größter Seehafen und ein internationaler Flughafen sind in Hamburg wichtige Bestandteile der Branche Verkehr, Transport und Lagerei (Abschnitt H, WZ 2008). Laut HK-Fachkräftemonitor könnten das Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzial bis zum Jahr 2035 auf 52 600 beziehungsweise 59 500 Personen sinken. Die sich daraus ergebende absolute Fachkräftelücke

in Höhe von 6900 Personen korrespondiert mit einem relativen Fachkräfteengpass von 11,6 Prozent.



Abbildung 20: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Verkehr, Transport und Lagerei bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Gastgewerbe

6 748 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 7 400 Fachkräfte

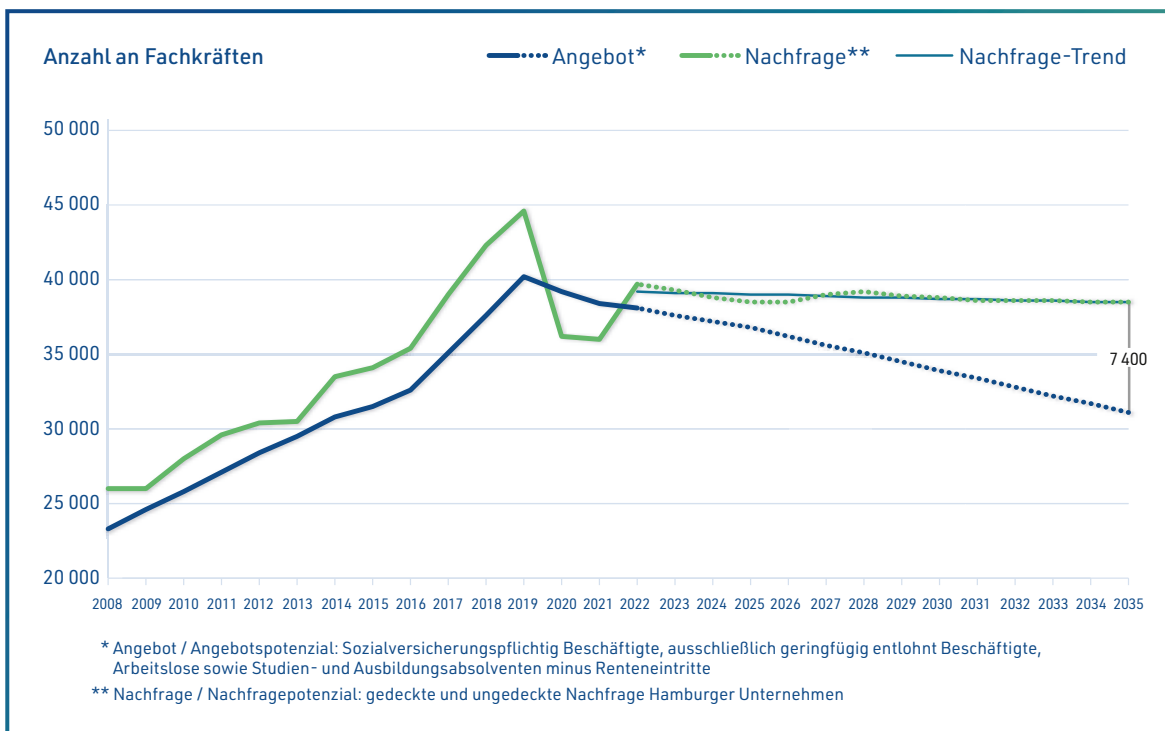
Hamburg ist eine der beliebtesten Städtedestinationen in Deutschland. Das Gastgewerbe (Beherbergung und Gastronomie; Abschnitt I, WZ 2008) stellt im Jahr 2022 mit einem Angebot von 38 100 Fachkräften die kleinste unter den zwölf betrachteten Branchen dar.

Sowohl das Angebots- als auch das Nachfragepotenzial gehen im Hamburger Gastgewerbe über den Prognosezeitraum des HK-Fachkräftemonitors (2022 bis 2035) hinweg zurück. Dabei sinkt das Angebotspotenzial (18,4 Prozent) voraussichtlich stärker als das Nachfragepotenzial (3,0 Prozent), wobei im Zeitverlauf stets Engpasssituationen vorliegen würden. Absolut betrachtet

liegt der Engpass im Jahr 2022 bei 1 600 Fachkräften, dreizehn Jahre später könnten 7 400 Fachkräfte fehlen. Relativ gesehen können gegenwärtig 4,0 Prozent des Nachfragepotenzials nicht gedeckt werden, für das Jahr 2035 ergeben sich rechnerisch 19,2 Prozent.



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



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation

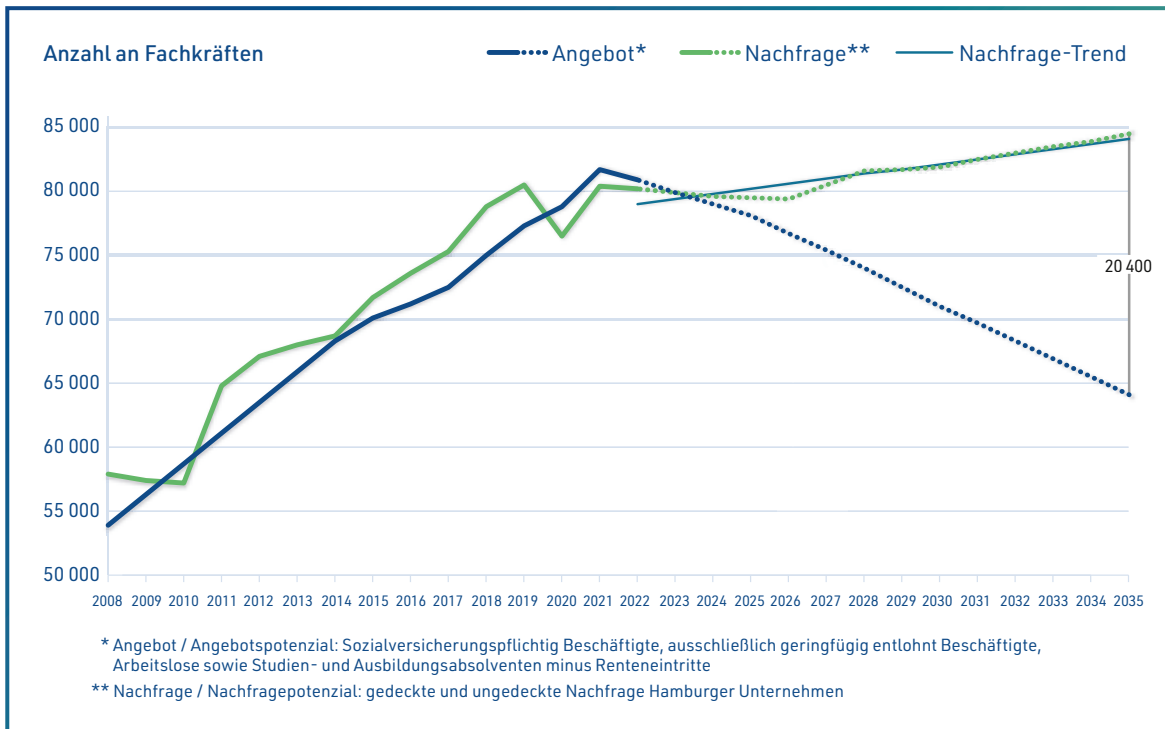
22 549 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 20 400 Fachkräfte

Im Gegensatz zur Hamburger Wirtschaft insgesamt ist beim Wirtschaftszweig Information und Kommunikation (Abschnitt J, WZ 2008) absehbar, dass die Nachfrage nach Fachkräften – aufgrund der Digitalisierung und weiterer Megatrends – bis zum Jahr 2035 weiter steigen wird: laut Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors von gegenwärtig 80 200 auf künftig 84 500 Personen. Es entstünde unter Einbeziehung des zugleich schrumpfenden Angebotspotenzials eine absolute Fachkräftelücke von 20 400 Personen im Jahr 2035. Der entsprechende

relative Engpass von 24,1 Prozent bedeutet, dass rund ein Viertel der von hiesigen Unternehmen des Wirtschaftszweigs Information und Kommunikation nachgefragten Fachkräfte nicht verfügbar sein könnte.



Abbildung 22: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Information und Kommunikation bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Finanzsektor

13 736 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 4 700 Fachkräfte

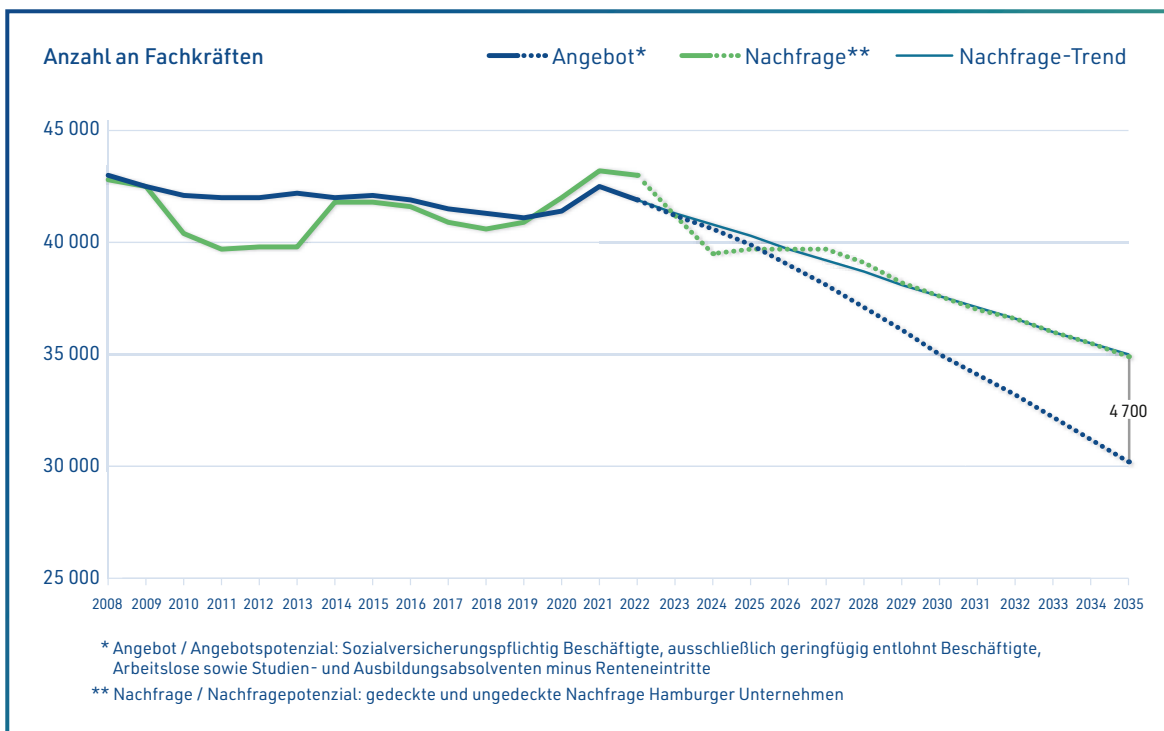
Banken, Versicherungen und Finanzdienstleister sind eng mit Unternehmen anderer Branchen verbunden und ermöglichen diesen, Geschäfte, Projekte und Investitionen zu realisieren. Die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Abschnitt K, WZ 2008) unterliegt nicht zuletzt angesichts neuer digitaler Geschäftsmodelle und regulatorischer Anforderungen vielfältigen Herausforderungen.

Laut Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors wird die gedeckte und ungedeckte Nachfrage nach Fachkräften im Jahr 2035 voraussichtlich bei 34 900 Personen

liegen, das Angebotspotenzial lediglich bei 30 200 Personen (absoluter Fachkräfteengpass: 4 700 Personen; relativer Fachkräfteengpass: 13,5 Prozent).



Abbildung 23: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Finanzsektor bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen

26 377 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 19 800 Fachkräfte

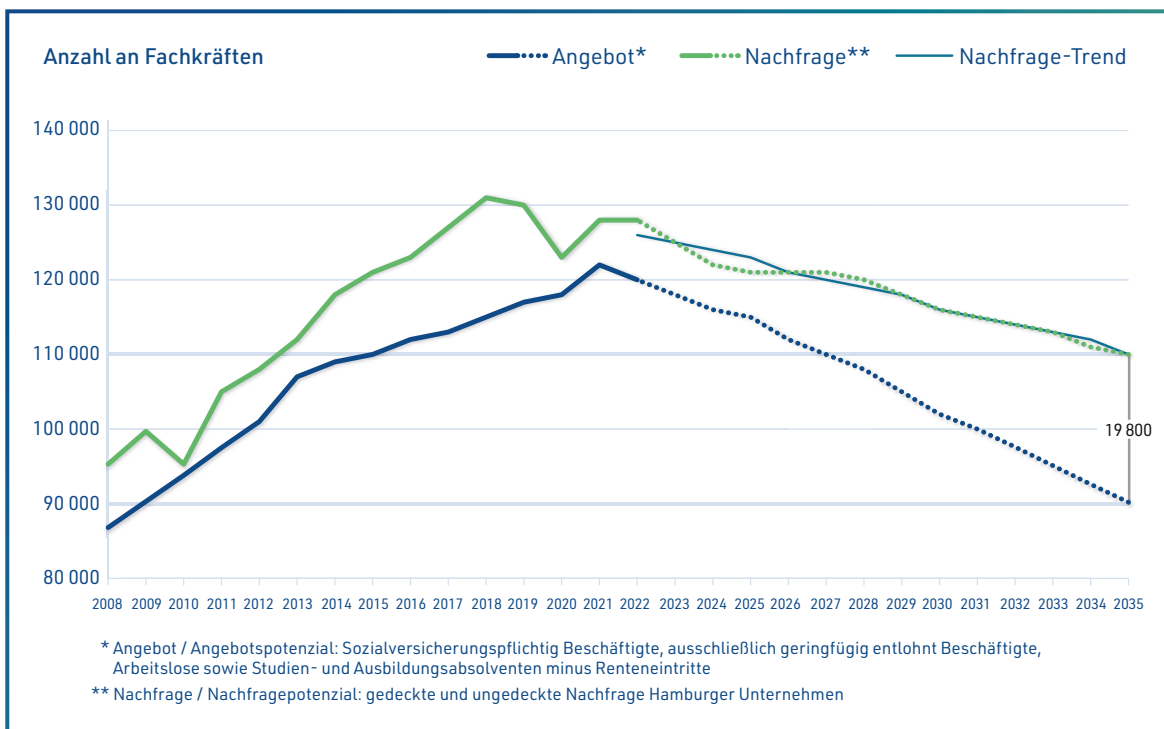
Die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie teilweise die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, etwa die Vermietung von beweglichen Sachen oder die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (Abschnitt M und Teile von N, WZ 2008), verbergen sich hinter den Beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Dieses Branchenaggregat ist das beschäftigungsstärkste unter den zwölf im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen.

Das Angebotspotenzial wird im Prognosezeitraum zwischen 2022 und 2035 voraussichtlich von 120 000 auf

90 200 Fachkräfte sinken, das Nachfragepotenzial von 128 000 auf 110 000 Fachkräfte. Der absolute Engpass würde somit von 8 000 auf 19 800 fehlende Fachkräfte steigen, der relative Engpass (Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial) entsprechend von 6,3 auf 18,0 Prozent.



Abbildung 24: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation bei Öffentlichen Dienstleistungen in Hamburg

3 722 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 6 900 Fachkräfte

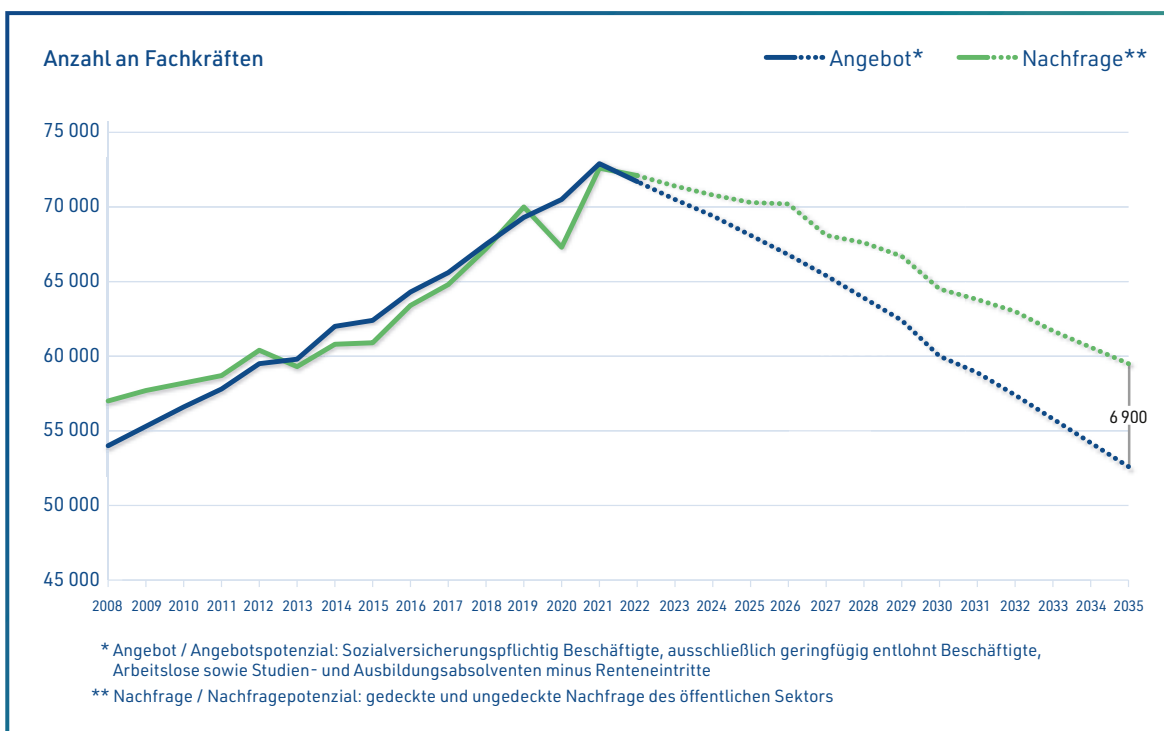
Angesichts des bestehenden Wettbewerbs um Humankapital zwischen beiden Sektoren tangiert der Fachkräftebedarf im öffentlichen Sektor auch den privaten Sektor. Die Abschnitte Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O) sowie Erziehung und Unterricht (P) in der amtlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt) stehen für die Öffentlichen Dienstleistungen.

Laut Hochrechnungen des HK-Fachkräftemonitors wird das Nachfragepotenzial im Jahr 2035 voraussichtlich

59 500 Personen umfassen, das Angebotspotenzial lediglich 52 600 Personen (absoluter Fachkräfteengpass: 6 900 Personen; relativer Fachkräfteengpass: 11,6 Prozent).



Abbildung 25: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials bei Öffentlichen Dienstleistungen in Hamburg bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen

3 138 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 9 300 Fachkräfte

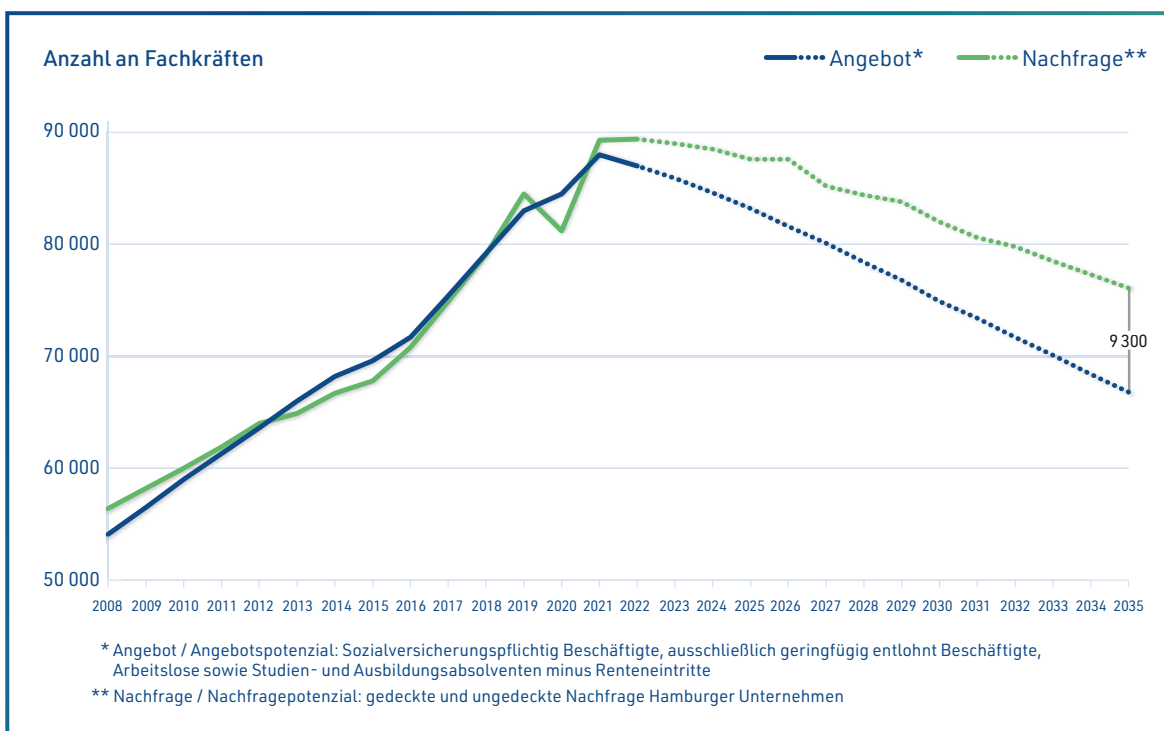
Die Megatrends Gesundheit und demografischer Wandel werden das Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen (Abschnitt Q, WZ 2008) besonders prägen. Mit einer Relation von annähernd drei zu eins verzeichnet das Gesundheits- und Sozialwesen im Jahr 2022 den höchsten Frauenanteil unter den zwölf im HK-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen.

Voraussichtlich wird im Gesundheits- und Sozialwesen das Angebotspotenzial von derzeit 87 000 auf 66 800 Fachkräfte im Jahr 2035 schrumpfen – und damit um knapp ein Viertel (23,2 Prozent). Liegt der aktuelle

Fachkräfteengpass noch bei 2 400 Personen, wird für das Jahr 2035 ein Engpass von 9 300 Personen prognostiziert. Letzteres würde bedeuten, dass 12,2 Prozent des Nachfragepotenzials nicht mehr gedeckt werden können, derzeit sind es rechnerisch 2,7 Prozent.



Abbildung 26: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Gesundheits- und Sozialwesen bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen

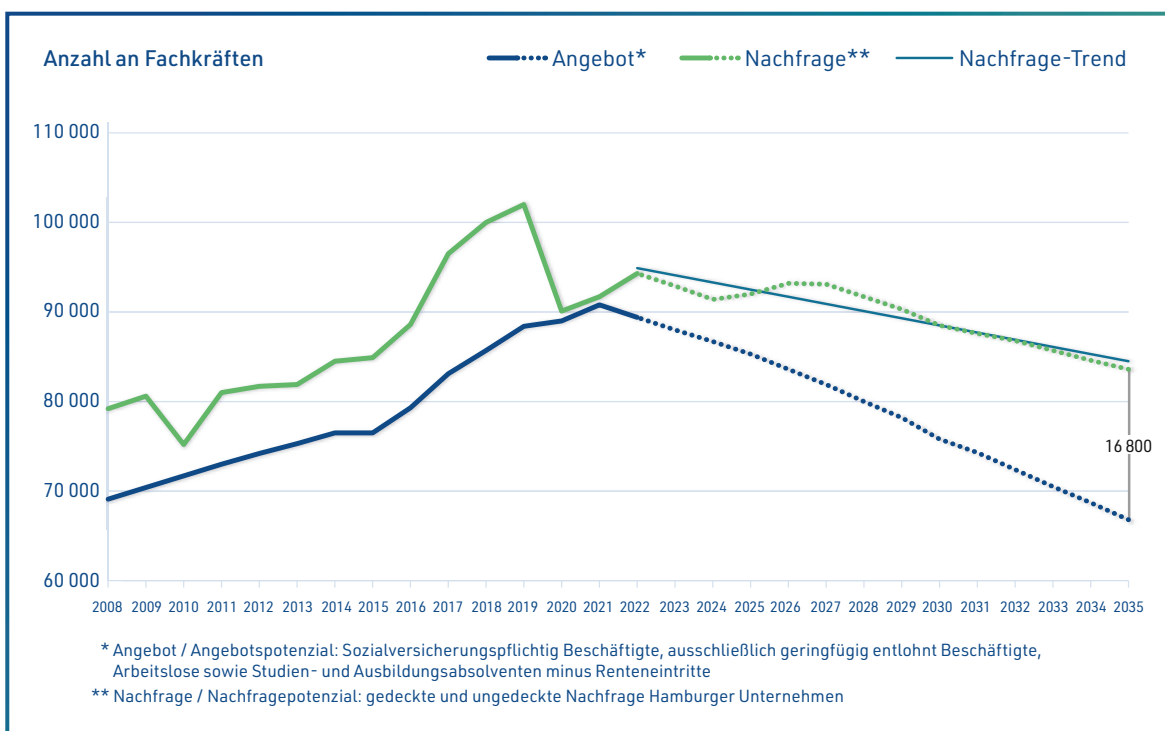
39 786 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 16 800 Fachkräfte

Zum sehr vielfältigen Branchenaggregat Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen zählen die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008, Statistisches Bundesamt) aufgeführten Abschnitte Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und 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).

Alles in allem werden im Jahr 2022 laut HK-Fachkräfte-monitor im Bereich Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen aktuell 94 300 Fachkräfte nachgefragt – bei einem Angebotspotenzial von 89 400 Fachkräften. Die absolute Fachkräftelücke könnte sich von derzeit 4 900 auf 16 800 Personen im Jahr 2035 erweitern, was einer Vergrößerung des relativen Fachkräfteengpasses von 5,2 auf 20,1 Prozent entspricht.



Abbildung 27: Entwicklung des Fachkräfteangebots- und -nachfragepotenzials im Hamburger Wirtschaftszweig Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen bis zum Jahr 2035



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

VI. Weiterführende Informationen

Analysen: Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg

www.hk24.de/analysen

- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022
- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir?, Dezember 2021
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2019 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2019
- Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt, Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Sonderauswertung, Oktober 2018
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2018 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2018
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2017 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2017
- Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg 2016 – Ein Online-Prognosetool für den Arbeitsmarkt, April 2016
- 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

Unter anderem sind in folgenden Handelskammer-Publikationen notwendige staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen aus Sicht Hamburger Unternehmen zusammengestellt:

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

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

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



**Handelskammer-Fachkräftestrategie
Menschen, Potenziale, Zukunft**

Herausgeber:

Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg
Telefon 040 36138-138 | Fax 040 36138-270
service@hk24.de | www.hk24.de

Redaktion:

Stefanie Gotthardt, Dr. Torsten König,
Team Heideck (Michaela Beck und Anna Heidenreich)

Mitarbeit:

Peter Wenig (extern), Hanno Tietgens

Fotos:

Handelskammer Hamburg (Seite 9), Senat Berlin (27),
Kult-Kieztouren (28), Goethe-Institut (43)

**Handelskammer-Fachkräftestrategie
Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022**

Herausgeber:

Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg
Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg
Telefon 040 36138-138 | Fax 040 36138-270
service@hk24.de | www.hk24.de

WifOR GmbH

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

Bearbeitung:

Maïke Chao, Stefanie Gotthardt, Dr. Torsten König

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

Fotos:

sittinan – stock.adobe.com (Seite 81), sdecoret – stock.adobe.com (82), Yingyaipumi – stock.adobe.com (83), Gorodenkoff Productions OU (84), HPA Christian Bruch (85), zhu difeng – stock.adobe.com (86), insta photos – stock.adobe.com (87), pae9gagz@gmailcom (88), Andrey Propov (89), Gorodenkoff Productions OU (90), Elnur Amikishiyev (91), M.Doerr & M.Frommherz GbR (92)

Alle Grafiken © Handelskammer Hamburg

Gestaltung und Layout:

MaschmannFautzHuff GmbH
Paulinenallee 30 | 20259 Hamburg
Telefon 040 2109146-40 | info@agentur-mfh.de

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

Geschäftsbereich Fachkräfte und Lebenswerte Metropole
fachkraefte@hk24.de
www.hk24.de/fachkraefte

November 2022

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

