

**Handelskammer-Fachkräftestrategie**

# HAMBURG 2040

**DIE ANALYSE – WO STEHEN WIR?  
DATENAKTUALISIERUNG 2023**

## Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation in Hamburg?

Im vorliegenden Analysepapier zur Fachkräftesituation in Hamburg werden 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.

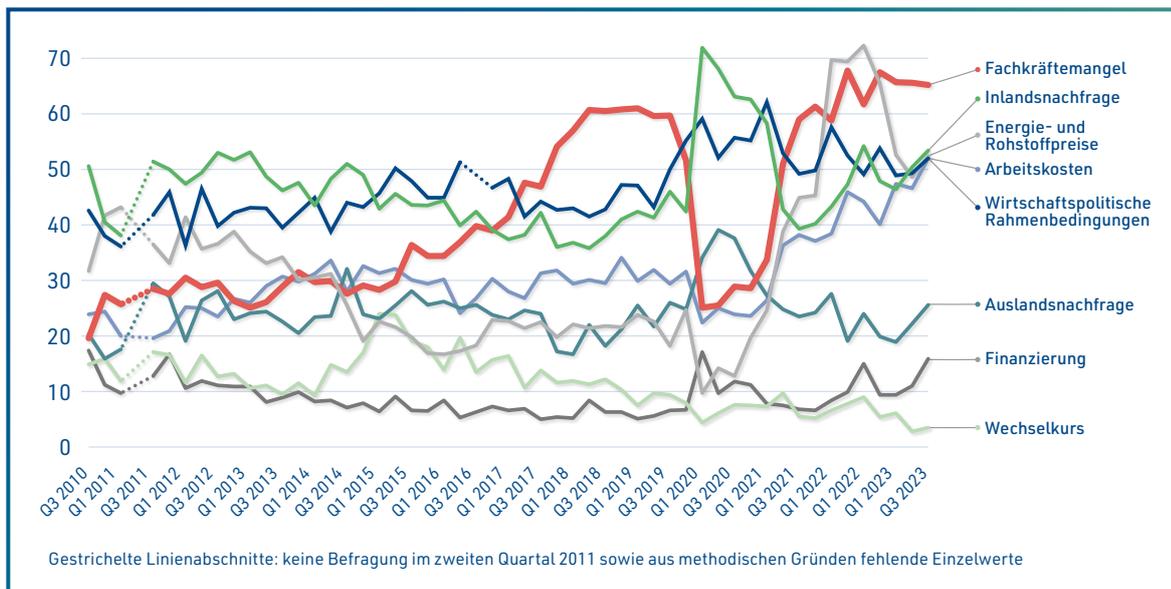
## I. Was bedeutet der Fachkräftemangel für Hamburger Unternehmen?

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).

### 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).



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 den Hintergrund rückte. Das hat sich zwischenzeitlich wieder geändert (Wert im Herbst 2023: 65,2 Prozent).

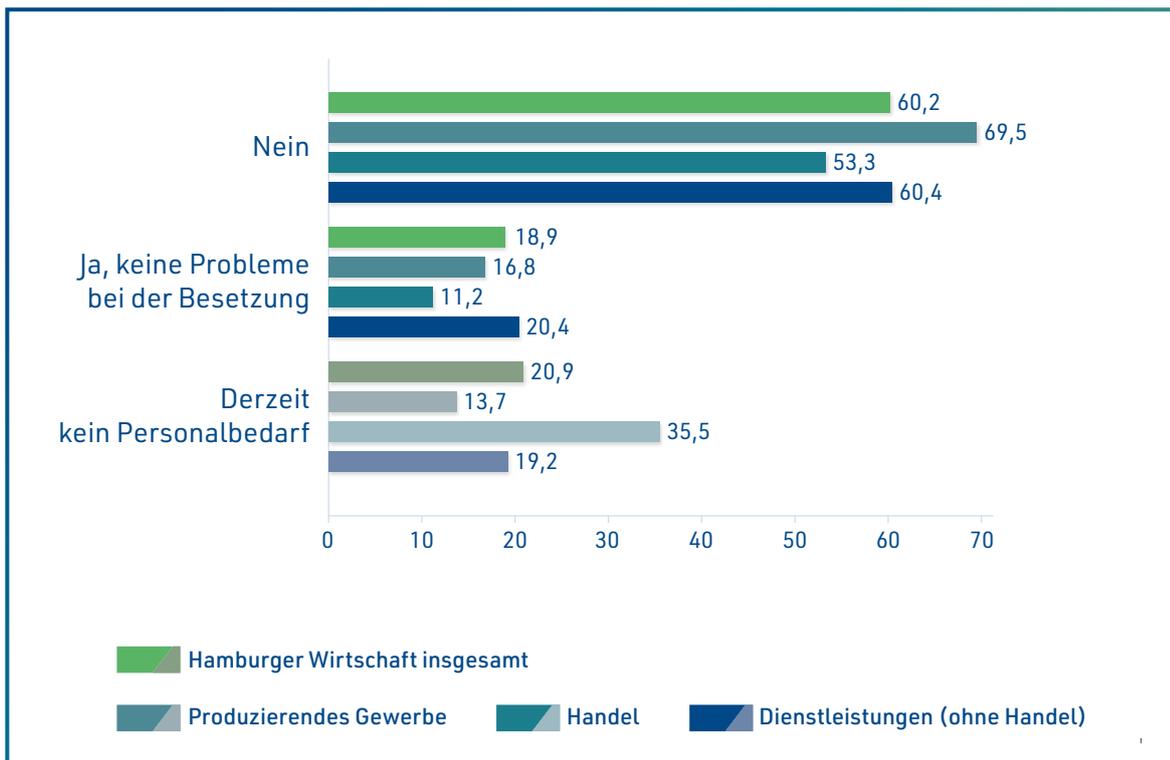
Die Handelskammer Hamburg führte im Herbst 2023 eine Konjunkturbefragung durch, die vier Zusatzfragen zum Thema Personal enthielt. Der Befragungszeitraum, vom 21. September bis zum 5. Oktober 2023, war unter

anderem geprägt durch inflationsbedingte Kaufzurückhaltung bei Konsumenten, aber auch durch strukturelle Herausforderungen, die sich aus Dekarbonisierung, Deglobalisierung, Digitalisierung und dem demografischen Wandel ergeben.

Laut dieser Handelskammerumfrage hatte ein Fünftel (20,9 Prozent) der antwortenden Hamburger Unternehmen im Herbst 2023 keinen Bedarf an zusätzlichem Personal (Abbildung 2). Ein weiteres Fünftel (18,9 Prozent) hatte keine Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Andererseits waren drei Fünftel der Unternehmen (60,2 Prozent) damit konfrontiert, nicht alle offenen Stellen innerhalb von zwei Monaten besetzen zu können. Besonders ausgeprägt waren die Schwierigkeiten im Baugewerbe, im Gastgewerbe sowie in der Gesundheitswirtschaft (benannt von annähernd jeweils vier Fünfteln der Unternehmen dieser Branchen).

#### 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 2023.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2023

© Handelskammer Hamburg

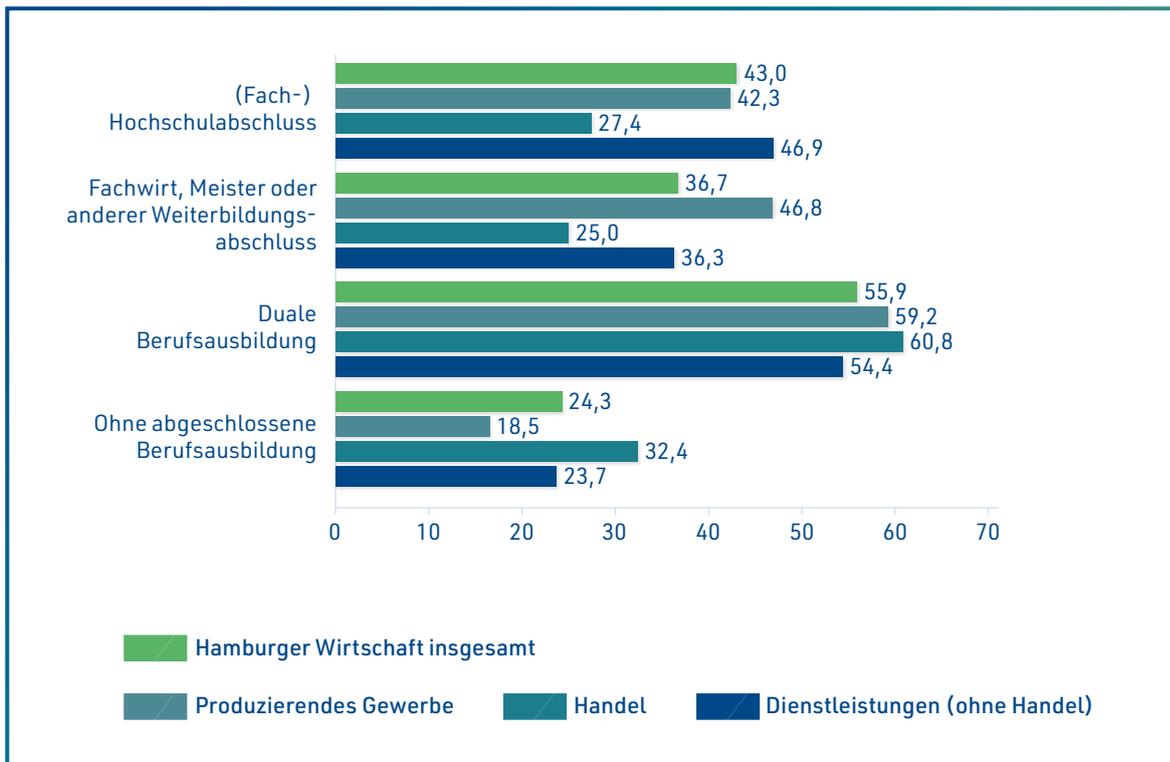
Hamburger Unternehmen, die im Herbst 2023 offene Stellen nicht innerhalb von zwei Monaten besetzen konnten, suchten Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung (55,9 Prozent), Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss (43,0 Prozent) und Fachwirte, Meister oder Personen mit anderen Weiterbildungsabschlüssen (36,7 Prozent) (Abbildung 3). Die Suche nach Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung war etwas weniger herausfordernd, die Anzahl der

Benennungen lag bei 24,3 Prozent. Bei diesem niedrigen Qualifikationsniveau waren die Unterschiede zwischen den Branchen erheblich, nicht zuletzt angesichts unterschiedlicher Bedarfe. Zum Beispiel suchte in der Gastronomie knapp die Hälfte der Unternehmen (46,3 Prozent) erfolglos innerhalb von zwei Monaten Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung – im Finanzsektor war ein entsprechender Wert von 1,5 Prozent zu verzeichnen.

### 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 2023.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2023

© Handelskammer Hamburg

Gesamtwirtschaftlich gesehen ist die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ein entscheidender Faktor zur Sicherung des Wohlstands in Hamburg. Aus betrieblicher Sicht wurden im Herbst 2023 branchenübergreifend folgende künftige Folgen durch Arbeits- und Fachkräftemangel erwartet (Abbildung 4): Rund sieben von zehn der an der Handelskammerumfrage teilnehmenden Unternehmen (72,8 Prozent) rechneten mit steigenden Arbeitskosten, um knappe Arbeits- oder Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten, sowie mit einer Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft (68,3

Prozent). Jeweils gut ein Drittel der Unternehmen sahen sich dazu veranlasst, das eigene Angebot an Waren und/oder Dienstleistungen einschränken oder Aufträge ablehnen (37,9 Prozent) sowie auf eine verstärkte Automatisierung oder Digitalisierung von betrieblichen Prozessen zu setzen (36,0 Prozent). 18,2 Prozent der Unternehmen fürchteten einen Verlust von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, 12,2 Prozent zogen eine Verlagerung von Produktion oder auch von Teilen der Wertschöpfungskette ins Ausland in Betracht. Als weitere Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels

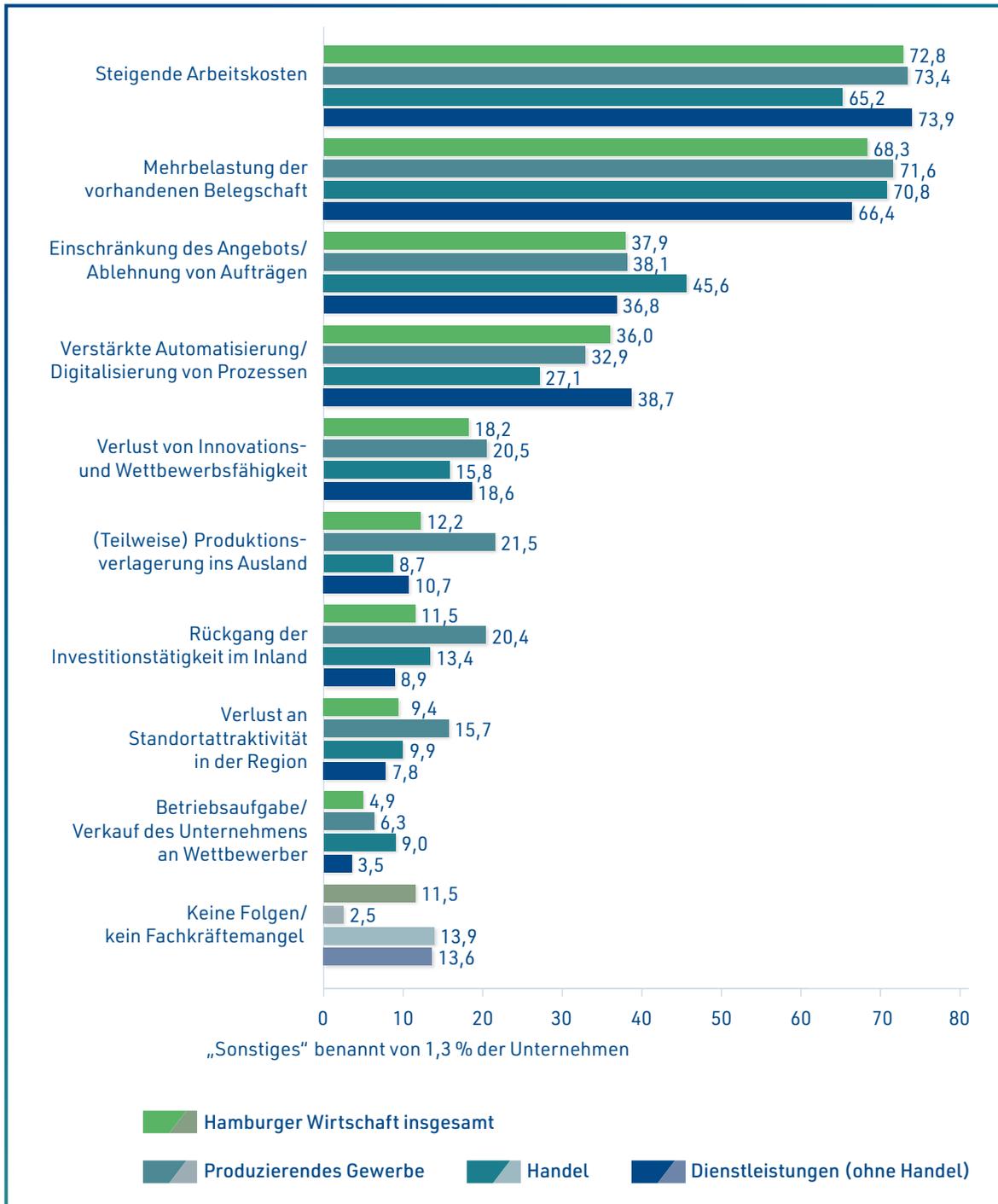
wurden ein Rückgang der Investitionstätigkeit im Inland (11,5 Prozent), ein Verlust an Standortattraktivität in der Region (9,4 Prozent) sowie eine Betriebsaufgabe oder ein Verkauf des eigenen Unternehmens an Wettbewerber benannt (4,9 Prozent). Wenige Unternehmen (11,5 Prozent) glaubten, dass es künftig keinen

Arbeits- bzw. Fachkräftemangel geben oder dass dieser zumindest keine Auswirkungen auf die eigene Geschäftstätigkeit haben würde. Zu beachten ist, dass die konkreten Effekte des Fachkräftemangels je nach Branche und Unternehmen teils merklich variieren.

#### Abbildung 4: 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 2023.

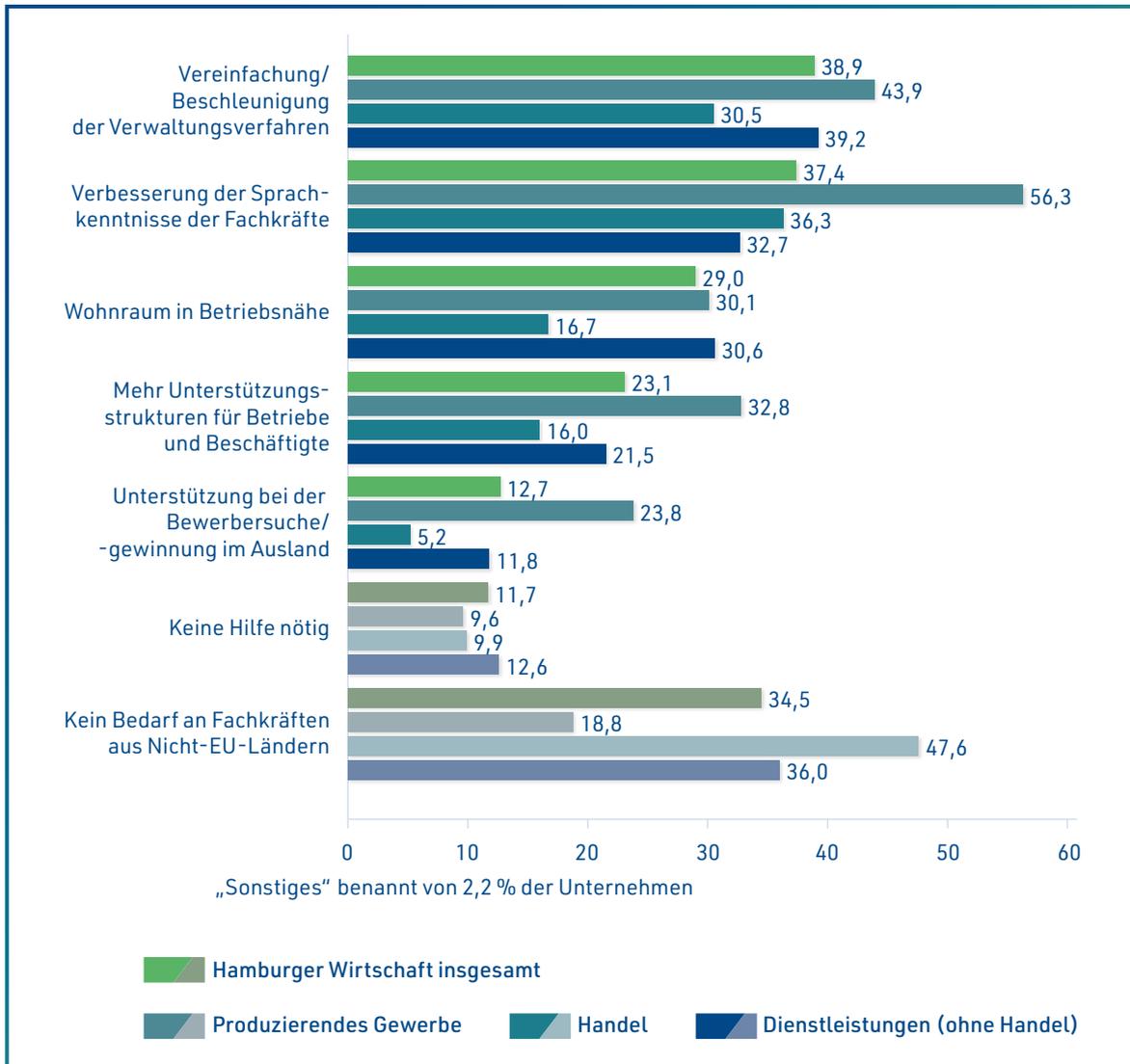


Vor dem Hintergrund absehbarer Neuerungen beim Fachkräfteeinwanderungsgesetz konnten die an der Handelskammerumfrage teilnehmenden Unternehmen mitteilen, was für sie bei der praktischen Umsetzung wichtig ist, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen (Mehrfachnennungen möglich, Abbildung 5). Abgesehen von jenen Unternehmen, die keinen Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten haben (34,5 Prozent) oder die keine Hilfen benötigen (11,7 Prozent), ergab sich im Herbst 2023 alles in allem folgendes Meinungsbild für die Hamburger Wirtschaft insgesamt: Rund vier von zehn Unternehmen benannten Vereinfachungen bzw. Beschleunigungen der Verwaltungs-

verfahren (38,9 Prozent), wie z. B. bei Visumbeantragung und Arbeitserlaubnis, sowie Verbesserungen der Sprachkenntnisse der Fachkräfte durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland (37,4 Prozent). Drei von zehn Unternehmen wiesen auf die notwendige Bereitstellung von ausreichendem Wohnraum in Betriebsnähe hin (29,0 Prozent). Mehr Unterstützungsstrukturen für Betriebe und Beschäftigte im Einwanderungsprozess und bei der Integration im Betrieb (wie z. B. Lotsen, feste Ansprechpartner in Behörden und im Welcome Center) wünschten sich 23,1 Prozent, Unterstützung bei der Bewerbersuche und -gewinnung im Ausland 12,7 Prozent der Unternehmen.

**Abbildung 5: Fachkräfteeinwanderung aus Nicht-EU-Staaten**

Was ist für Ihr Unternehmen bei der praktischen Umsetzung wichtig, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten einzustellen? Anzahl der Nennungen in Prozent, Ende des dritten Quartals 2023.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2023

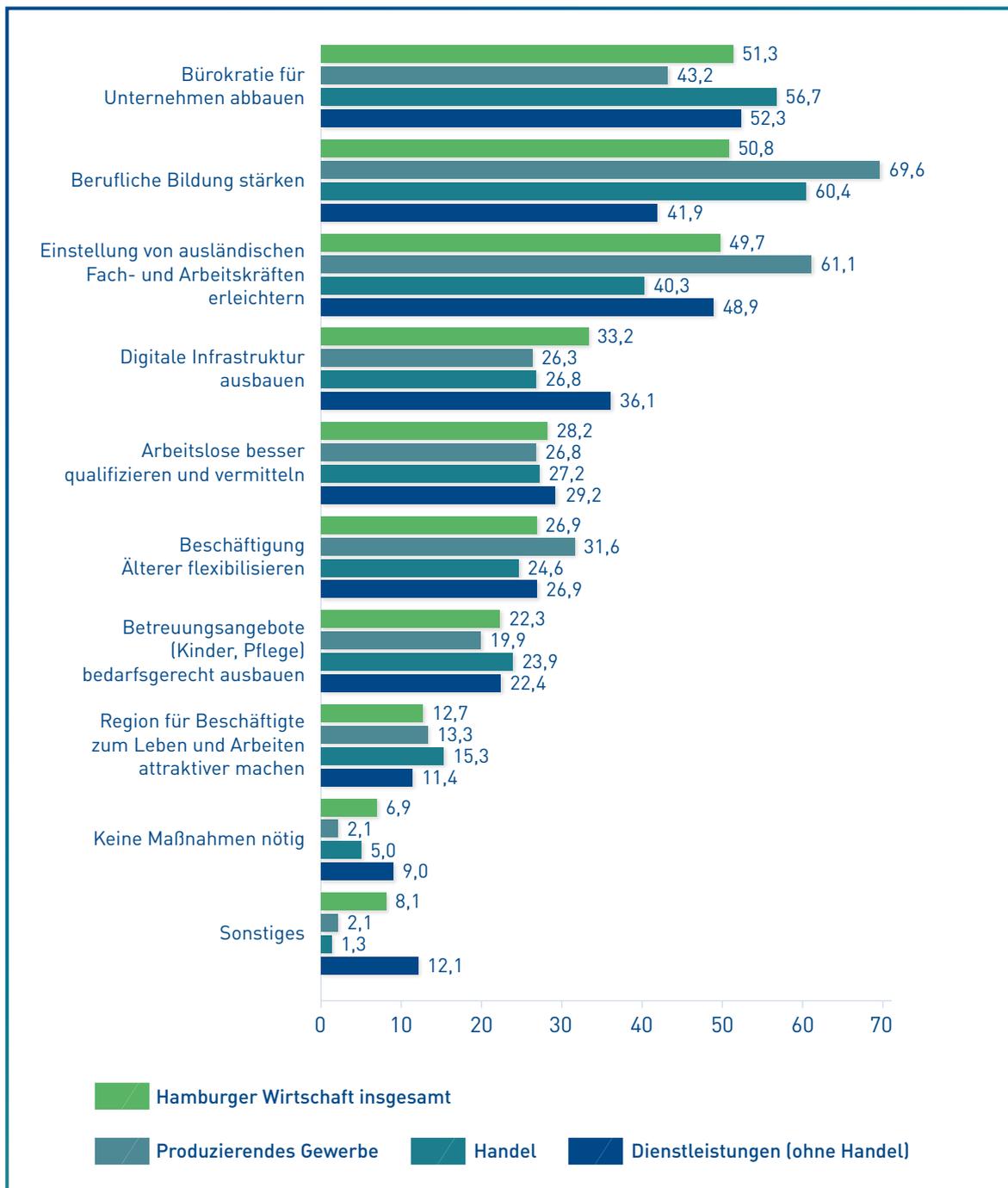
© Handelskammer Hamburg

Was notwendige Rahmenbedingungen anbelangt, sollte aus Sicht der Hamburger Wirtschaft für die Fachkräftesicherung insbesondere die Bürokratie für Unternehmen abgebaut, die berufliche Bildung gestärkt und die Einstellung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften erleichtert werden (Abbildung 6). 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).

#### Abbildung 6: Rahmenbedingungen für die Sicherung des Fachkräftebedarfs

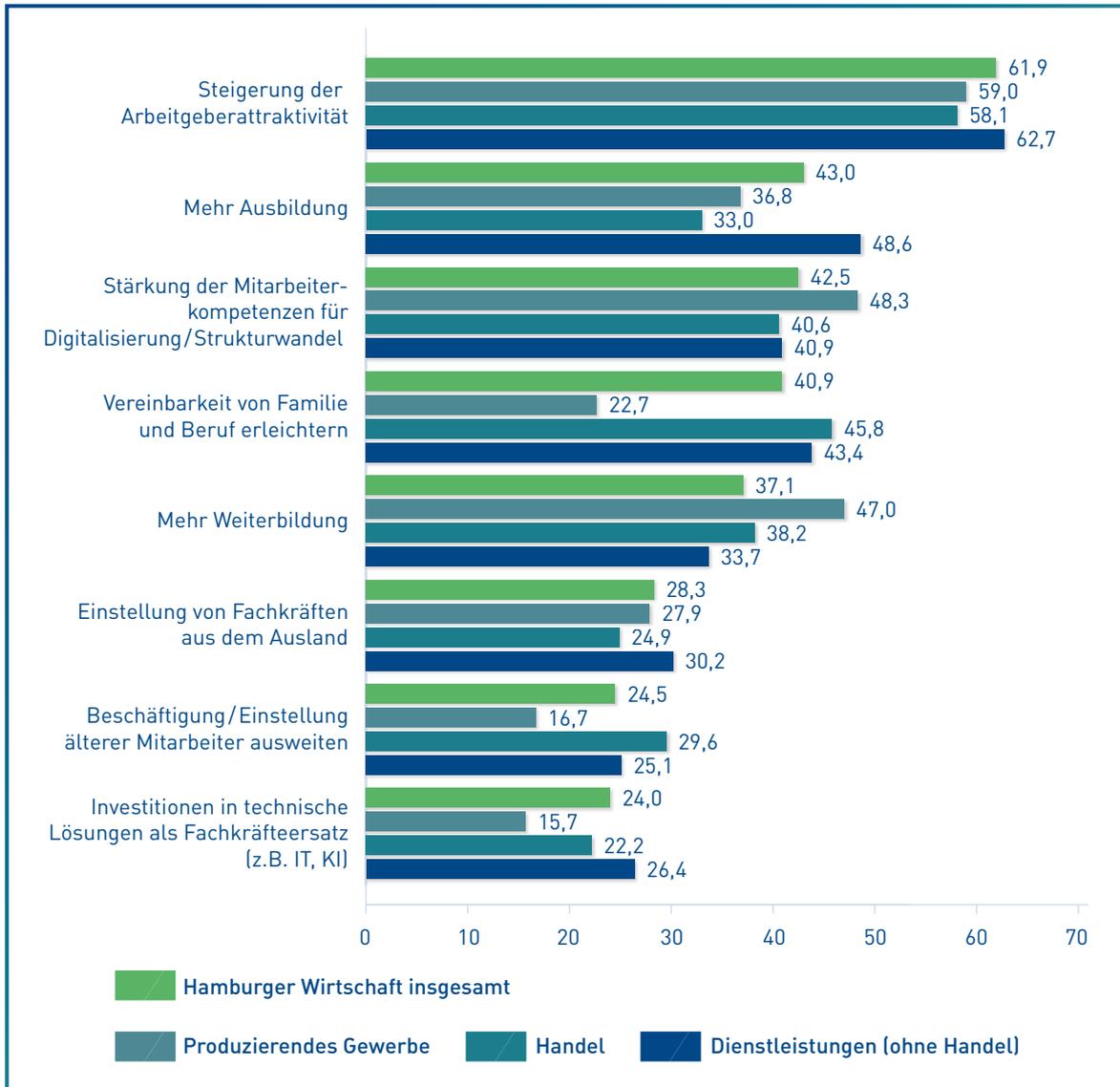
Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2022.



Grundsätzlich haben Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, um auf (künftige) Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen zu reagieren (Abbildung 7).

#### Abbildung 7: 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

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 Mitarbeiter-

kompetenzen – 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.

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).

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

*Einschätzungen Hamburger Unternehmen zu  
Arbeitsmarktthemen:*  
[www.hk24.de/arbeitsmarktbarometer](http://www.hk24.de/arbeitsmarktbarometer)

*Informationen zu Fachkräften in Hamburg:*  
[www.hk24.de/fachkraefte](http://www.hk24.de/fachkraefte)

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

## 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 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 Arbeitsmarktstudien<sup>1</sup> 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; obsoletere Produkte werden von Märkten verdrängt)
- Die Entwicklung der betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen **Arbeitsproduktivität**

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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:<sup>3</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Erwerbsbeteiligung – Statistisches Bundesamt, [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

- **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 Fachkräftebedarfs<sup>4</sup> sind das die Handlungsfelder, die auch in der im November 2022 veröffentlichten Handelskammer-Fachkräftestrategie aufgegriffen wurden:

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

### 2.3 Wirkungen von Sondereffekten und Trends

Kriege, 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 – Dekarbonisierung, Deglobalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel – werden die Lebens- und Arbeitswelten der Menschen mehr oder minder stark verändern.

<sup>4</sup> 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](http://www.hamburg.de/fachkraefte)

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. Derzeit zeichnet sich ab, 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.

*Auswirkungen der Digitalisierung auf den Hamburger Arbeitsmarkt, Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg – Sonderauswertung, Oktober 2018: [www.hk24.de/analysen](http://www.hk24.de/analysen)*

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.<sup>5</sup> 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.

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?

<sup>5</sup> „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>

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.

### III. Zielbild der Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040

Die Handelskammer Hamburg hat mit der Initiative „Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon?“ ihre Vision formuliert: Im Jahr 2040 ist die Stadt ein innovativer, dynamischer, nachhaltiger und damit wettbewerbsfähiger und lebenswerter Wirtschaftsraum. Hamburg hat gelernt groß zu denken. Die Stadt ist Integrationsmotor für den norddeutschen Wirtschaftsraum und hat sich überdies als wirtschaftliches Zentrum Nordeuropas etabliert.

Um diesen zukunftsgerichteten und ehrgeizigen Entwicklungspfad beschreiten zu können, sind qualifizierte

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: 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.

Fachkräfte unabdingbar. Im Idealfall entwickelt sich Hamburg bis spätestens 2040 zu einem – sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht – vielfältigen und attraktiven Fachkräftemarkt, auf dem sich Angebot und Nachfrage nachhaltig in Balance bewegen: Dieser Fachkräftemarkt mit zukunftsfesten Arbeitsplätzen in einer Welt im Wandel ist einer der dynamischsten in Deutschland und ein Leuchtturm im europäischen Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Talente. Dies sichert die führende Rolle der Hamburger Wirtschaft in der von Deglobalisierung, Dekarbonisierung, Demografie, Digitalisierung und Disruption geprägten Transformation.

Abbildung 8: Zielbild der Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040



## Weiterführende Informationen

### Analysen der Handelskammer Hamburg zum Arbeitsmarkt

[www.hk24.de/analysen](http://www.hk24.de/analysen)

- Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung November 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](http://www.hk24.de/konjunktur)

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

### Standpunktepapiere der Handelskammer Hamburg

[www.hk24.de/positionen](http://www.hk24.de/positionen)

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

- „Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 – 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](http://www.hk24.de/fachkraefte)

Informationen zum Thema Ausbildung und Weiterbildung:  
[www.hk24.de/ausbildung](http://www.hk24.de/ausbildung)

Interaktives Online-Prognosetool  
Handelskammer-Fachkräftemonitor:  
[www.fkm-hamburg.de](http://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](http://www.hamburg2040.de)



**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

**Bearbeitung:**

Maïke Chao, Dr. Torsten König

**Grafiken:**

Alle Grafiken © Handelskammer Hamburg

**Gestaltung und Layout:**

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

Geschäftsbereich Fachkräfte und Lebenswerte Metropole

fachkraefte@hk24.de  
www.hk24.de/fachkraefte

November 2023

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.

