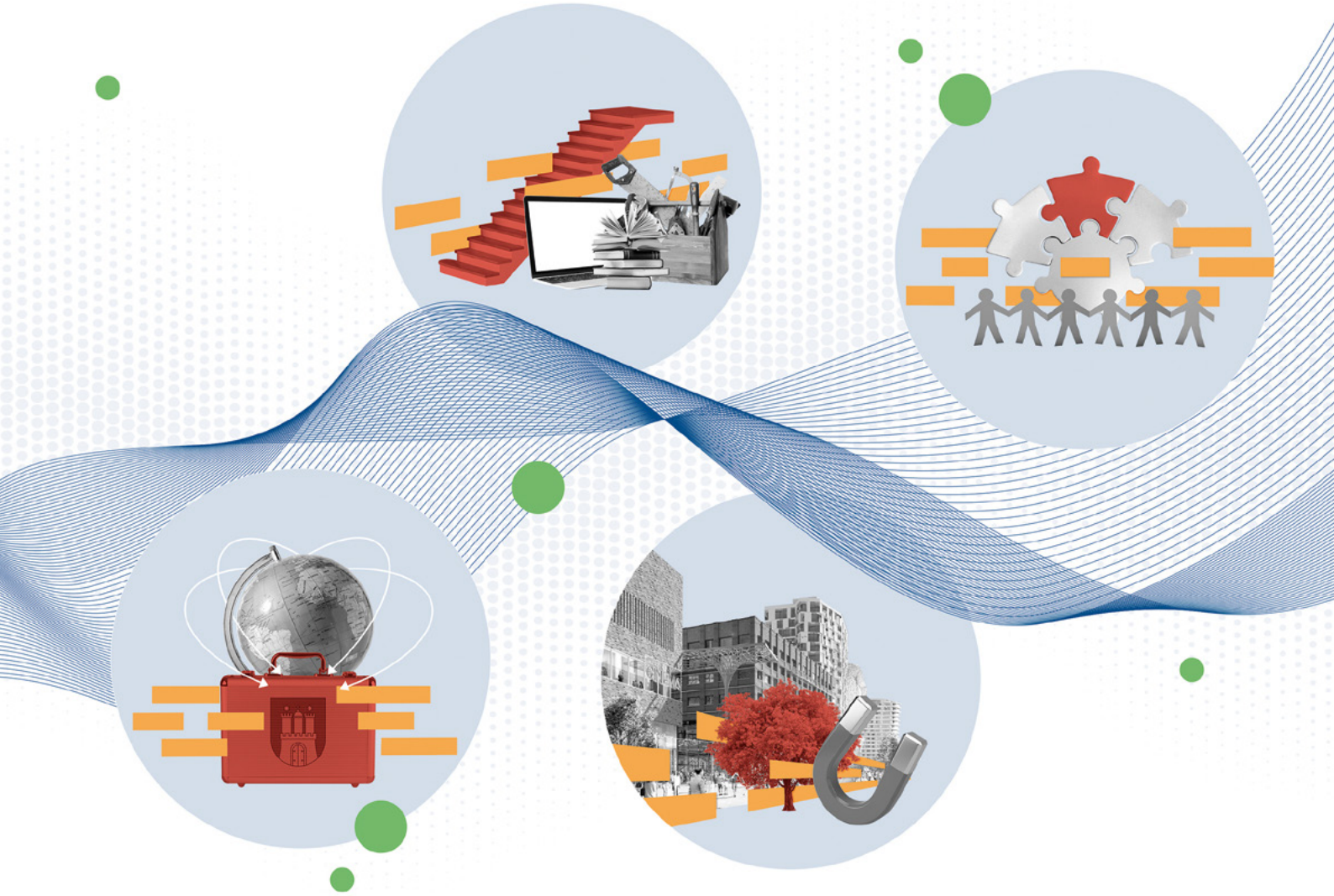
HK Hamburg

HAMBURG 2040
WIE WOLLEN WIR KÜNFTIG LEBEN - UND WOVON?



HAMBURG 2040

HANDELSKAMMER-FACHKRÄFTESTRATEGIE

Menschen, Potenziale, Zukunft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Zusammenfassung 4

I. Zielbild der Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 6

II. Fachkräftesituation in Hamburg 10

1. Handelskammer-Konjunkturbefragungen: Wie stellt sich der Fachkräftemangel aus betrieblicher Sicht dar? 11
2. Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg: Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation bis zum Jahr 2035? 12

III. Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hamburg – Ausgangslage, Handlungsfelder und Erfolgsbeispiele 14

1. SWOT-Analyse (für alle vier Handlungsfelder) 14
2. Fachkräfte qualifizieren 16
   - 2.1. „Future Skills" und Unternehmertum in der Bildungskette fest verankern 16
   - 2.2. Lebenslanges Lernen fördern – von der Berufsorientierung bis zur Weiterbildung 20
   - 2.3. Grundlagen für Innovationskompetenz an den Hochschulen schaffen 25
   - 2.4. Image von Berufen verbessern durch Branchenwerbeaktionen 26
3. Erwerbsbeteiligung erhöhen 29
   - 3.1. Strukturen und Anreizsysteme effizienter gestalten 29
   - 3.2. Individuelle Chancen aufzeigen und nutzen 32
4. Zuwanderung gezielt fördern und gestalten 39
   - 4.1. Hamburg als Karriere- und Lebensstandort international bekannter machen und vermarkten 39
   - 4.2. Willkommenskultur in Hamburg ausbauen 41
   - 4.3. Aufenthalt und Integration in Hamburg erleichtern 43
5. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen 47
   - 5.1. Familienfreundlichkeit der Unternehmen weiter steigern 47
   - 5.2. Angebote und Anreize für Mitarbeiter schaffen 48
   - 5.3. Attraktive Arbeitsplätze gestalten 51
   - 5.4. Arbeitgebermarkenbildung ausbauen 52
   - 5.5. Verfügbarkeit von Wohnraum für Fachkräfte sicherstellen 54
   - 5.6. Moderne Mobilitätskonzepte entwickeln 55

IV. Handelskammer-Aktionsplan 56

V. Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022 60

1. Was bedeutet der Fachkräftemangel für Hamburger Unternehmen? 61
2. Was beeinflusst den Arbeitsmarkt? 67
   - 2.1. Einflussfaktoren auf der Nachfrageseite 67
   - 2.2. Einflussfaktoren auf der Angebotsseite 68
   - 2.3. Wirkungen von Sondereffekten und Trends 68
3. Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg: Der Fachkräftemangel in Zahlen 71
   - 3.1. Modellierung des Angebots- und Nachfragepotenzials 72
   - 3.2. Soziodemografische Merkmale des Fachkräfteangebots 74
   - 3.3. Prognosen zur Fachkräfteentwicklung in Hamburg bis 2035 77
4. Blick in enzelne Branchen – Entwicklung von Angebots- und Nachfragepotenzial 80

VI. Weiterführende Informationen 93

Vorwort

Krieg in der Ukraine, Energiekrise, Lieferengpässe, Inflation – und immer noch Corona: Die wirtschaftliche Lage ist so ernst wie lange nicht. Zugleich und im Zusammenhang verschärft sich in Deutschland ein Problem, das schon lange benannt ist, nun aber quer durch alle Branchen als weitere Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und für unsere Gesellschaft spürbar ist: der Fachkräftemangel. Die Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg weisen seit Jahren darauf hin. Im Herbst 2022 war der Fachkräftemangel für sechs von zehn Hamburger Unternehmen eines der größten Geschäftsrisiken. Die Prognosen sind ebenfalls ernüchternd. Im Jahr 2035 könnten in Hamburg insgesamt 133 000 Fachkräfte und 27 000 Arbeitskräfte für Helferberufe fehlen – trotz erheblichen Automatisierungsfortschritts.

Vor knapp zehn Jahren wurde die „Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs" vorgelegt. Schon damals zeichnete sich ab, dass der Fachkräftemangel für unsere Stadt eine große gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Herausforderung ist. In öffentlicher und privater Initiative wurden daraufhin viele gute Wege beschritten, auf die jetzt weiter aufgebaut werden kann, und Leuchttürme wie das Hamburger Fachkräftenetzwerk, das Hamburg Welcome Center oder die Jugendberufsagentur geschaffen. Doch vieles von dem, was 2013 gefordert wurde, ist bis heute nicht ausreichend verbessert beziehungsweise umgesetzt. Ein Thema wurde gänzlich nicht berücksichtigt: die digitale Transformation – umso größer ist nun der Handlungs- und Aufholbedarf in allen Feldern, beginnend mit der Qualifizierung.

Die Handelskammer zeigt mit der vorliegenden Fachkräftestrategie und ihrem konkreten Aktionsplan, was strategisch und zukunftsgerichtet die wichtigsten Hebel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sind. Dies erfolgt im Kontext der Standortstrategie „Hamburg 2040 – wie wollen wir künftig leben – und wovon?", in der die Handelskammer ein ambitioniertes Zielbild und Leitlinien für die Entwicklung des Standorts in den kommenden Jahren definiert. Fachkräfte bilden hierfür die Grundlage.

Es gibt zahlreiche Stellschrauben, mit denen Politik und Wirtschaft – im engen Schulterschluss mit Wissenschaft und Gesellschaft – Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt wieder annähern können. Wir müssen dazu Fachkräfte qualifizieren, die Erwerbsbeteiligung erhöhen, die Zuwanderung gezielt fördern und gestalten sowie attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. In diesen Handlungsfeldern haben alle Akteure ihren Beitrag zu leisten. Fachkräftequalifizierung und attraktive Arbeitsbedingungen fangen im Unternehmen an und sind zunächst Aufgaben der Unternehmen. Es geht aber nicht nur um das unmittelbare Arbeitsumfeld, sondern auch um die Lebensqualität in Hamburg: Bezahlbarer Wohnraum und eine moderne Verkehrsinfrastruktur sowie innovative Mobilitätsangebote stehen dabei an erster Stelle. Hier setzt die Politik die Rahmenbedingungen. Das gilt auch für viele der erforderlichen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. Im Handlungsfeld Zuwanderung sieht die Handelskammer großes Potenzial und plant, internationale Fachkräftepartnerschaften mit ausgewählten Drittländern für bestimmte Berufsbilder gemeinsam mit Unternehmern anzustoßen, um Fachkräfte aus dem Ausland für Hamburg zu gewinnen.

Angesichts der komplexen Herausforderungen gilt es nun, die vielfältigen Ansatzpunkte und Handlungsfelder sinnvoll zu integrieren, die relevanten Akteure zusammenzubringen und Maßnahmen abzuleiten und zu priorisieren. Mit dem „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk" hat die Stadt Hamburg bereits bewährte Arbeitsstrukturen für gemeinsames Handeln von Politik, Verwaltung und Wirtschaft geschaffen. Diese Basis müssen wir nutzen und weiter stärken, um beim Thema Fachkräftesicherung voranzukommen. Denn nur, wenn die Wirtschaft als Motor für Innovation und Wertschöpfung vor Ort die erforderlichen Fachkräfte findet, ist die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch die Zukunft unseres Standorts gesichert.

Handelskammer Hamburg

Prof. Norbert Aust
Präses

Dr. Malte Heyne
Hauptgeschäftsführer

Zusammenfassung

Mit der Fachkräftestrategie Hamburg 2040 legt die Handelskammer Hamburg das Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung mit der Fachkräftesituation am Standort Hamburg und Lösungsansätze vor. Damit ergänzt sie ihren Zukunftskurs „Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon?" um einen neuen Meilenstein und fokussiert eines der drängendsten Probleme der Wirtschaft. Mit Bezug auf die „Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs" aus dem Jahr 2013 werden aktuelle Stärken und Schwächen analysiert, die dringlichsten politischen Handlungsbedarfe adressiert, laufende Aktivitäten und beispielgebende Maßnahmen vorgestellt, und vor allem: ein Aktionsplan formuliert. Dessen Umsetzung hat bereits begonnen.

Fachkräftemangel: Es gibt kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem

Ob im Supermarkt, am Flughafen, auf Baustellen, in Kitas, Pflegeheimen oder in der Gastronomie: Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig – auch im direkten Arbeitsumfeld, wenn im eigenen Team Datenanalysten, Lkw-Fahrer oder Fachverkäufer im Shop fehlen. Doch das ist nur der Anfang. Nach neuesten Prognosen des vom WifOR-Institut für die Handelskammer entwickelten Fachkräftemonitors könnten schon im Jahr 2035 in Hamburg 133 000 Fachkräfte fehlen. Rund jede sechste Stelle wäre in 13 Jahren nicht mehr zu besetzen. So darf es nicht kommen, und so wird es auch nicht kommen – wenn die Akteure in Hamburg, der Metropolregion und im Bund konsequenter als bisher gemeinsam handeln und den Mut haben, Bestehendes infrage zu stellen.

Gleichzeitig sind in Hamburg aktuell knapp 78 000 Menschen arbeitslos. Davon ist fast jeder Dritte älter als 50 Jahre. Es werden gegenwärtig rund 24 000 Langzeitarbeitslose gezählt. Als sogenannte erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Sozialgesetzbuch II – darunter Arbeitslose – werden rund 130 000 Menschen eingestuft, deren Potenziale aus vielfältigen Gründen nur bedingt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. In Hamburg leben aber auch rund 166 500 Menschen mit Behinderung, die teils arbeitssuchend sind und von denen sich viele gern aktiver am Erwerbsleben beteiligen würden. Jede dieser Zahlen beschreibt ein Potenzial, und an vielen Stellen wird bereits engagiert daran gearbeitet, diese Potenziale zu heben – Wege in die Arbeit zu öffnen, zu verkürzen, zu erleichtern.

Strukturelle Herausforderungen: Impulse für den Arbeitsmarkt ohne Denkverbote

Es muss möglich sein, Positionen, die über Jahre hinweg erstarrt sind, neu einzuordnen, gegebenenfalls auch zu ändern. Die andauernde Praxis der Frühverrentungen hat unerwünschte Folgen. Losgelöst vom gesellschaftlichen Gesamtinteresse wurden dem deutschen Arbeitsmarkt durch die Regelung der Rente mit 63 Hunderttausende Fachkräfte mit wertvollem Know-how vorzeitig entzogen.

Dem Hamburger Arbeitsmarkt könnten nicht zuletzt aufgrund zunehmender Renteneintritte der Babyboomer-Generation im Jahr 2035 insgesamt 216 000 Menschen weniger zur Verfügung stehen als heute. Dies entspricht fast einem Viertel des derzeitigen Angebots an Fachkräften in Hamburg. Als Wirtschaft und Gesellschaft können wir uns das nicht leisten. Wir müssen also in Kenntnis der soziodemografischen Fakten jetzt ergebnisoffen und allen Beteiligten zugewandt auch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeiten diskutieren.

Die duale Berufsausbildung und ihre Karrierechancen etwa bedürfen dringend der gesellschaftlichen Aufwertung im Vergleich zum Hochschulabschluss. Ähnliches gilt für das Ansehen vieler Dienstleistungsberufe, ohne die unsere Gesellschaft nicht funktionieren würde. Hier geht es oft um Arbeitsbedingungen und Image, und natürlich sind hier zuerst die Unternehmen selbst und ihre Verbände gefordert.

Werte verschieben sich – nicht nur in den viel zitierten Generationen Y und Z. Die Work-Life-Balance etwa steht für eine neue Werteordnung in der Arbeitswelt, die zu mehr Wertschätzung, Teilhabe am Unternehmenserfolg und besseren Arbeitsbedingungen führen kann, mit positiver Wirkung für Produktqualität, Kundenzufriedenheit und Betriebsergebnis. Sie birgt aber auch das Risiko eines Anspruchsdenkens und einer teils drastisch reduzierten Leistungsbereitschaft, mit der Unternehmen und ihre Mitarbeiter im internationalen Wettbewerb nicht werden bestehen können. Hier gilt es, zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmerinteressen eine neue Balance zu finden.

Politischer Handlungsbedarf: Weichenstellung für Hamburg als attraktiver Fachkräftestandort

- Hamburg braucht mehr Zukunftsorientierung in der Bildung – mehr MINT und „Future Skills" als Innovationstreiber in schulischer, beruflicher und akademischer Ausbildung, Pflichtfächer wie Wirtschaft und Digitalkunde und im Wettbewerb um Talente eine vielfältige und erstklassige Bildungslandschaft für lebenslanges Lernen.

- Hamburg braucht mehr Flexibilität, mehr Beweglichkeit, mehr Tempo – ob es um den Aufbau digitaler Kompetenzen und Infrastrukturen geht, den gesetzlichen Rahmen für die Gestaltung von neuen Arbeitsmodellen oder die Verfahren bei der Zuwanderung und Anerkennung von Qualifikationen.

- Hamburg braucht mehr Sichtbarkeit und Bekanntheit – das heißt abgestimmte und gebündelte Marketingaktivitäten, um Hamburg als grüne Stadt am Wasser mit ebenso attraktiven wie vielfältigen Arbeitsplätzen national und international zu positionieren. Ergänzt um eine Willkommenskultur, die in der Bevölkerung, Wirtschaft und vor allem in der Verwaltung tief verankert ist. Gleichzeitig müssen vorhandene Potenziale besser ausgeschöpft werden. Touristen, internationale Studenten und Auszubildende müssen als Zielgruppen für den hiesigen Arbeitsmarkt erkannt und frühzeitig an Hamburg gebunden werden. Hamburg braucht ein attraktives und umfängliches Anreizsystem, einen „Hamburg Talent Pass", der nationalen und internationalen Fachkräften ein Paket von Vorteilen für die Arbeitsaufnahme in der Hansestadt bietet.

- Hamburg muss die Fachkräfteproblematik ganzheitlich betrachten – attraktive Arbeitsbedingungen hängen nicht nur vom Arbeitgeber ab, sondern auch von den Rahmenbedingungen in unserer Metropole. Bezahlbarer Wohnraum wird zunehmend zur größten Hürde für Fachkräfte, nach Hamburg zu kommen und hier langfristig zu bleiben. Die Alternative – Wohnen im Umland – verliert an Wert, wenn der Arbeitsweg durch unkoordinierte Baustellenplanung, chronische S-Bahn-Ausfälle, überfüllte Züge und fehlende Parkmöglichkeiten zu einer intolerablen Herausforderung mutiert. Unternehmen versuchen bereits durch Betriebswohnungen und Azubiwohnheimplätze Abhilfe zu schaffen. Aber nicht jedes Unternehmen kann sich dies leisten. Die Politik ist nach wie vor gefordert, neuen bezahlbaren Wohnraum zu schaffen und Bauvorhaben zu beschleunigen und zu vereinfachen.

- Hamburg braucht mehr Verzahnung – nur wenn Ideen, Mitteleinsatz und Handeln auf Bundes- und Landesebene besser als bisher konzertiert werden, ist die große Herausforderung der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu meistern. Tatsächlich wird in Hamburg bereits in aktiven Strukturen gemeinsam gearbeitet, etwa im „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräftenetzwerk". Damit ist viel zu gewinnen – für den Stadtstaat wie für die gesamte Metropolregion.

Beitrag der Handelskammer: Aktionsplan

Die Handelskammer Hamburg will als Standortmanager mit einem Aktionsplan zur Fachkräftesicherung beitragen. Der Plan beinhaltet bewährte Initiativen, die die Handelskammer zukünftig weiter ausbauen will, und zugleich neue Projekte, die jetzt angestoßen werden sollen. Dazu zählen unter anderem:

1. Internationale Fachkräftepartnerschaften

Um ausländische Fachkräfte für Hamburg zu gewinnen, strebt die Handelskammer gemeinsam mit hiesigen und internationalen Partnern an, für bestimmte Berufsbilder Fachkräftepartnerschaften mit ausgewählten Drittländern anzustoßen. Wesentlicher Bestandteil dieser Partnerschaften ist die Gestaltung und Begleitung des Prozesses der Zuwanderung: Anwerben und Qualifizieren im Herkunftsland, Spracherwerb, Anerkennung beruflicher Abschlüsse, Einwanderung und Integration in den Hamburger Arbeitsmarkt.

2. Konferenz zur Arbeitswelt der Zukunft „Future Work Summit"

Die Handelskammer wird in einer Konferenz Stellschrauben zur Fachkräftesicherung mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft diskutieren. Arbeitsmodelle der Zukunft, innovative Lösungsansätze und Trends sowie gesetzliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Herausforderungen stehen im Fokus des Austauschs und sollen die Möglichkeiten für den Fachkräftestandort Hamburg aufzeigen.

3. Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen

Die Aktivitäten der Handelskammer rund um die lebenslange Lernkette sollen auf der Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen gebündelt und miteinander verzahnt werden. Alle Handelskammer-Bildungsaktivitäten (mit Ausnahme der hoheitlichen Tätigkeiten im Prüfungsbereich der Beruflichen Bildung) werden zukünftig unter dem Dach der neuen Plattform zu finden sein. Dazu gehören unter anderem die Angebote zur

Berufsorientierung in Schulen, die Bewerbung der dualen Berufsausbildung und die Ausbildungsvermittlung. Darüber hinaus werden die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der HKBiS Handelskammer Hamburg Bildungs-Service gGmbH angeboten sowie in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern gemeinsame Weiterbildungsmodule entwickelt.

4. Erfolgsbeispiele aus der unternehmerischen Praxis

Die Handelskammer-Fachkräftestrategie zeigt auf, welchen Werkzeugkasten Unternehmen nutzen können, um die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Erfolgsbeispiele aus unterschiedlichen Branchen veranschaulichen die vielfältigen Möglichkeiten. Auf der Internetseite www.hk24.de/fachkraefte entsteht ein breites und stets weiterentwickeltes Informationsangebot mit Hinweisen auf konkrete Angebote, Maßnahmen, Akteure und Erfolge aus der unternehmerischen Praxis.

5. Trends und Entwicklungen am Fachkräftemarkt

Regelmäßig erhebt die Handelskammer über ihre Mitgliedsunternehmen aktuelle Daten zur wirtschaftlichen Lage hiesiger Branchen. Mit dem Konjunkturbarometer und dem interaktiven Fachkräftemonitor (www.hk24.de/konjunktur und www.fkm-hamburg.de) werden Informations- und Entscheidungsgrundlagen nicht nur für Mitgliedsunternehmen geboten, sondern auch für Politik und Verwaltung sowie für Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen.

Nur mit gemeinsamer Kraftanstrengung aller Akteure wird es gelingen, dem akuten Fachkräftemangel in Hamburg zu begegnen, vor allem aber die große Fachkräftelücke bis 2035 abzumildern.

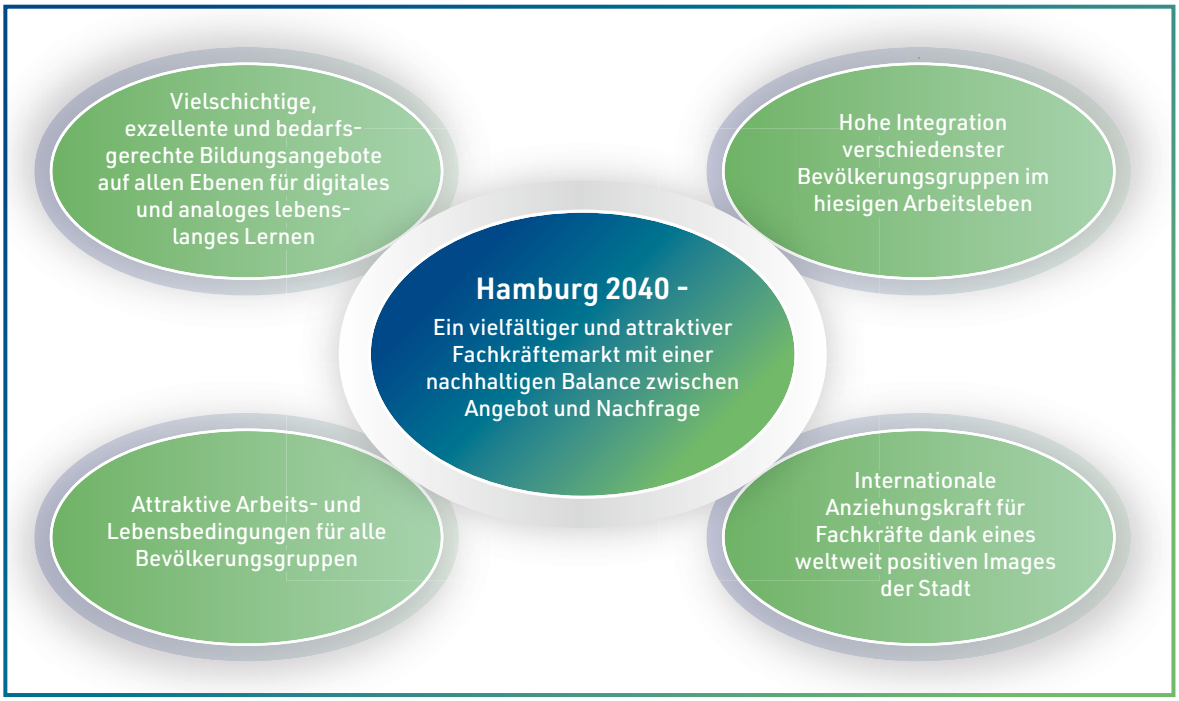
I. Zielbild der Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040

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.

Literaturhinweis: Leitlinien für eine neue Standortstrategie der Handelskammer Hamburg „Hamburg 2040: Wie wollen wir künftig leben – und wovon?" sind unter www.hamburg2040.de aufgeführt. Diskutieren Sie mit.

Um diesen zukunftsgerichteten und ehrgeizigen Entwicklungspfad beschreiten zu können, sind qualifizierte 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 1: Zielbild der Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040



© Handelskammer Hamburg 2022

Laut Zielbild (Abbildung 1) wird Bildung in Hamburg im Jahre 2040 als lebenslange, ganzheitliche Aufgabe verstanden und ist für alle Bürger gleichermaßen zugänglich. Vielschichtige, exzellente und bedarfsgerechte Bildungsangebote auf allen Ebenen – von der frühkindlichen Bildung über Schule, Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschul- und Wissenschaftslandschaft – ermöglichen digitales und analoges Lernen. Erreichte Abschlüsse sind Zwischenziele und Meilensteine im lebenslangen Lernen. Hiesige Unternehmen schätzen und nutzen die qualifizierten Weiterbildungsangebote. Akademische und praktische Berufsausbildung ergänzen sich in idealer Weise. Innovative und umfassende Konzepte für alle Lernformen sowie moderne Lerninhalte und Zukunftskompetenzen sind selbstverständlich.

Zudem sind laut Zielbild im Jahr 2040 Menschen aus verschiedensten Bevölkerungsgruppen und mit unterschiedlichen biografischen Hintergründen in hohem Maße im hiesigen Arbeitsleben integriert, was soziale Teilhabe und Wohlstand ermöglicht. Zeitgemäßes Denken und Handeln in der Organisation und Regulierung von Arbeit sind umgesetzt. Dank eines weltweit positiven Images verfügt Hamburg ferner über internationale Anziehungskraft für Fachkräfte und Talente. Alle Menschen der Stadt – Zugezogene und Alteingesessene – partizipieren von attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen in Hamburg. Den letztgenannten Aspekten widmet sich das anstehende Handelskammer-Standpunktepapier „Lebenswerte Metropole und ihre Quartiere".

Die Handelskammer als Standortmanager und kraftvolle Stimme der Wirtschaft will mit der hier vorgelegten Fachkräftestrategie einen Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit Hamburgs leisten. Dies tut sie nicht nur aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags, das Gesamtinteresse der Hamburger Gewerbetreibenden wahrzunehmen. Denn der Handelskammer wurde in einer jüngst durchgeführten Studie zur Ermittlung des Gemeinwohlbeitrags attestiert, dass für die Zukunft eine gesamtgesellschaftliche Ausrichtung von ihr erwartet wird, bei der die Wirtschaft noch stärker als Teil der Gesellschaft gesehen werden soll. Gerade bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs ergibt sich diese Verzahnung durch Fachkräfte suchende Unternehmen und aus der Gesellschaft stammende Fachkräfte.

Die Ziele der **Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040** sind daher:

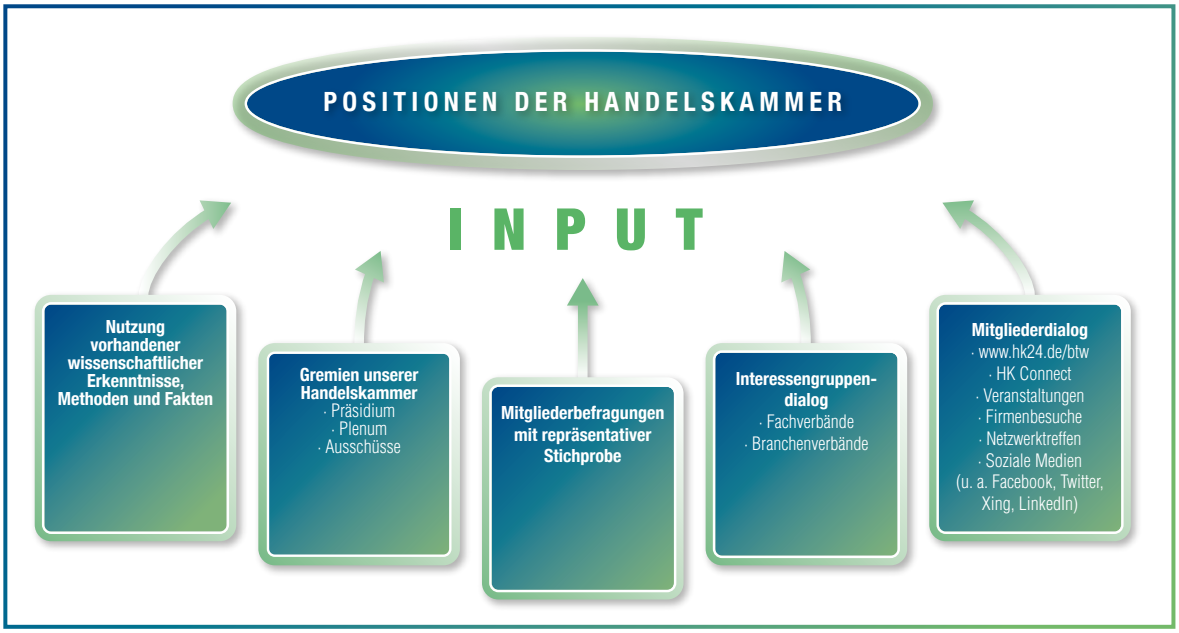
- den Fachkräftemangel aus Unternehmer- und Branchensicht darzustellen,
- aktuelle Analysen und Prognosen zu Hamburgs Fachkräftesituation bereitzustellen,
- konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in einem Aktionsplan auszuarbeiten und diese umzusetzen,
- Impulse zur laufenden Diskussion über die Sicherung des Fachkräftebedarfs zu geben sowie
- die Aktivitäten des gemeinsamen „Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk" wirtschaftsseitig zu bekräftigen und zu ergänzen. (www.fachkraefte-fuer-hamburg.de)

Angesichts dieser Komplexität und sich im Zeitablauf ändernder Rahmenbedingungen fokussiert die Fachkräftestrategie vier wesentliche Handlungsfelder: Fachkräfte qualifizieren, Erwerbsbeteiligung erhöhen, Zuwanderung gezielt fördern und gestalten sowie attraktive Arbeitsbedingungen schaffen.

Die Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 ist ein langfristiger, kontinuierlicher Prozess. Eine interaktive Internetplattform dazu ist unter www.hk24.de/fachkraefte zu finden. Hier sind aktuelle Daten zur gegenwärtigen und prognostizierten Fachkräftesituation in Hamburg sowie Erfolgsbeispiele von Unternehmen, aber auch von anderen Städten aufgeführt.

Die Basis der **Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040** sind aktuelle Daten des Fachkräftemonitors, Konjunkturprognosen der Handelskammer, Ergebnisse aus weiteren Mitgliederbefragungen, Mitgliederdialoge, Workshops, Gespräche mit Stakeholdern sowie Diskussionen in Handelskammer-Gremien (Abbildung 2).

Abbildung 2: Positionierungen der Handelskammer Hamburg im Zuge der Gesamtinteressenvertretung



Quelle: Handelskammer Hamburg

© Handelskammer Hamburg 2022

Ein erster Meilenstein im Erarbeitungsprozess der Handelskammer-Fachkräftestrategie (Abbildung 3) war der Auftaktworkshop am 1. September 2021 mit ehrenamtlich engagierten Unternehmern. Eine im Anschluss eingesetzte branchen- und unternehmensgrößenübergreifende Arbeitsgruppe bearbeitete die vier Handlungsfelder der Strategie.

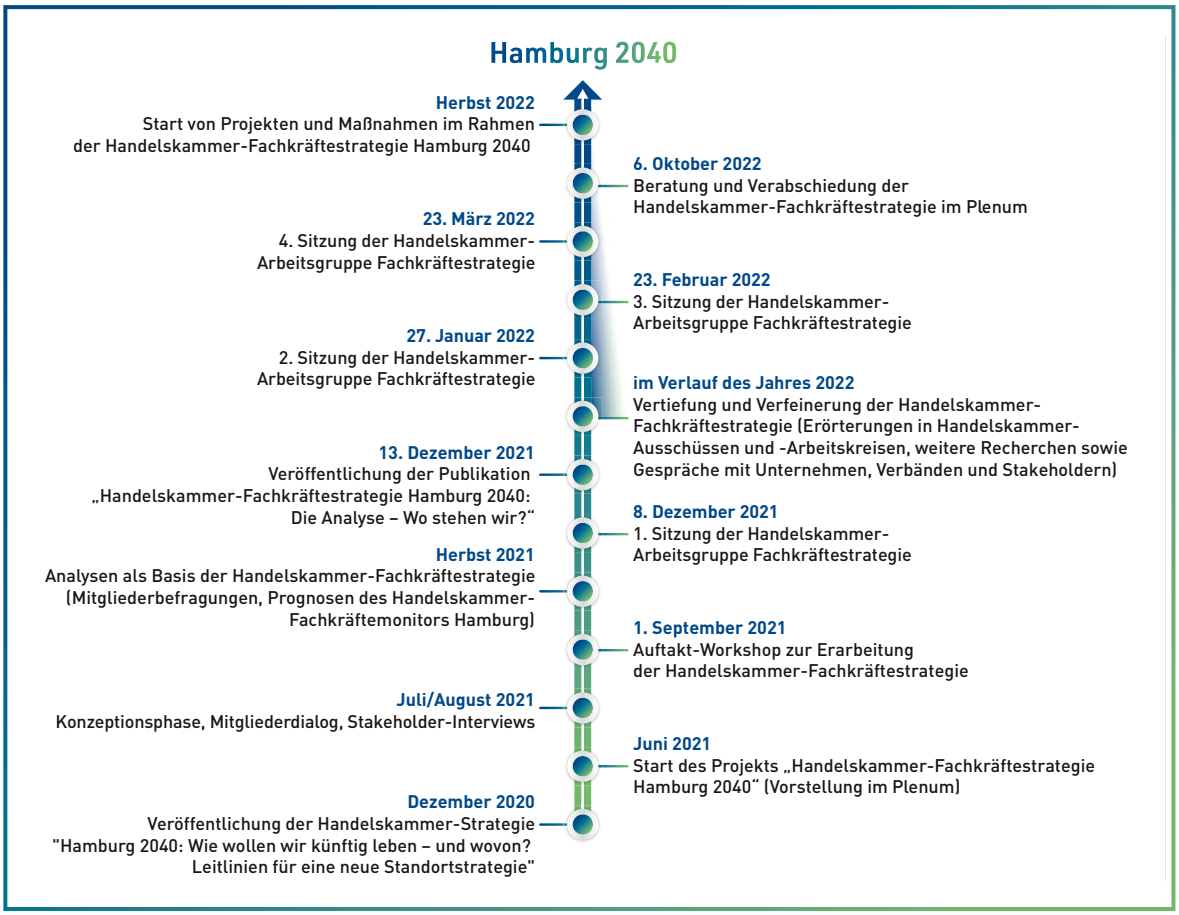
Nun muss unser Standort mit vereinten Kräften, konkreten Maßnahmen und der notwendigen Veränderungsbereitschaft zur nachhaltigen Sicherung des gegenwärtigen und künftigen Fachkräftebedarfs in unserer Stadt für die Zukunft gestärkt werden.

Abbildung 3: Branchenübergreifender Auftakt-Workshop am 1. September 2021 in der Handelskammer:
Vertreter ehrenamtlich engagierter Unternehmen und des Handelskammer-Hauptamts erörtern gemeinsam die Grundlagen für die Fachkräftestrategie Hamburg 2040.

„Die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften ist ein wesentlicher Faktor für die weitere Entwicklung der hiesigen Wirtschaft und damit auch für die zukünftige Sicherung des Wohlstands und der Wettbewerbsfähigkeit Hamburgs. Es besteht also dringender Handlungsbedarf."

– Sascha Schneider, Vorsitzender des Handelskammer-Ausschusses Bildung und Fachkräfte, und Chief People Officer bei Montblanc

Abbildung 4: Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 – Rückblick und Ausblick



© Handelskammer Hamburg 2022

II. Fachkräftesituation in Hamburg

Verlässliche Daten sind die Grundlage für Prognosen und Strategien. Als Basis für die Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 hat die Handelskammer im Dezember 2021 die Publikation „Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir?" veröffentlicht. Neben Einschätzungen hiesiger Unternehmen zum Fachkräftemangel werden Prognosen bis zum Jahr 2035 für die voraussichtlichen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt für einzelne Branchen, Berufsbilder und Qualifikationsniveaus skizziert. Aktualisierte Prognosen hat die Handelskammer Anfang Juni 2022 im Handelskammer-Fachkräftemonitor (www.fkm-hamburg.de) zur Verfügung gestellt.

Der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg ist eine frei zugängliche interaktive Webanwendung, in der berufs- und wirtschaftszweigspezifische Fachkräfteentwicklungen in der Hansestadt bis zum Jahr 2035[1] visualisiert und vergleichbar dargestellt werden können. Datengrundlage für das vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR entwickelte Tool sind öffentliche Statistiken sowie die quartalsweisen Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg. Jährliche Revisionen der Prognosen sind unerlässlich, weil sich die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches Handeln im Zeitablauf ändern.[2]

Kernaussagen aus dem Fachkräftemonitor und den Handelskammer-Konjunkturbefragungen werden im

1 Ein Ausblick bis zum Jahr 2040 ist aus methodischen Gründen derzeit nicht möglich.
2 Näheres zur Methodik des Handelskammer-Fachkräftemonitors Hamburg unter www. fkm-hamburg.de/methodik.html

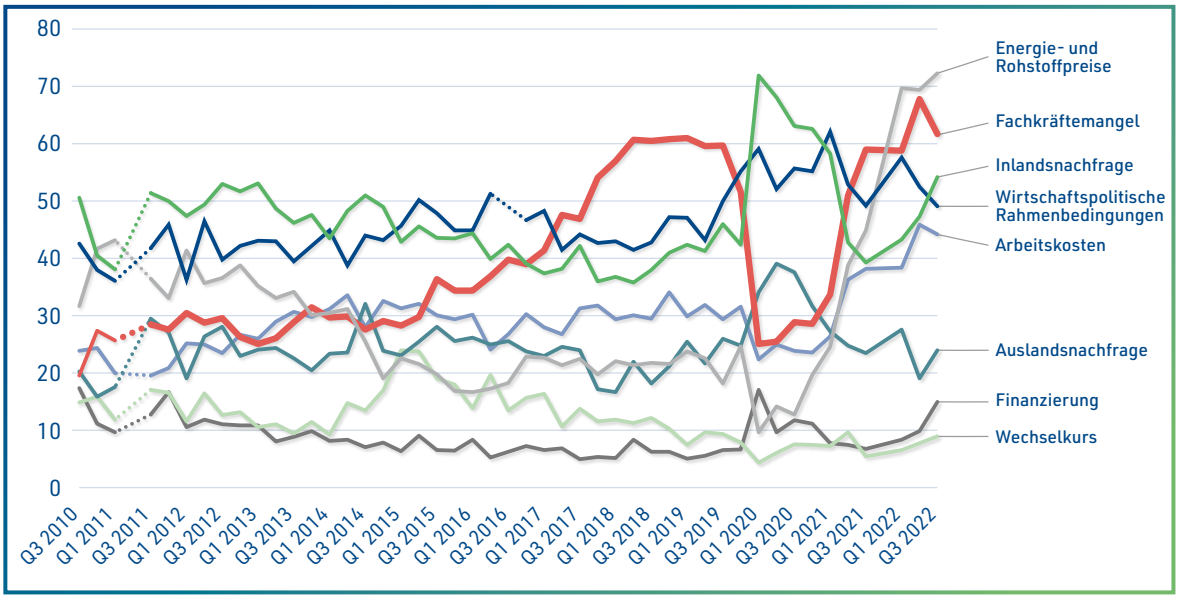
Folgenden zusammengefasst. Ausführlichere Darstellungen, insbesondere zur Methodik und zu zwölf Branchen, sind in dem Dokument „Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040: Die Analyse – Wo stehen wir? Datenaktualisierung 2022" aufgeführt (siehe Kapitel V).

Konjunkturdaten: Die Handelskammer-Konjunkturbefragungen sind Messungen am Puls der Hamburger Wirtschaft – und das seit 50 Jahren. Darauf basierend liefert das Handelskammer-Arbeitsmarktbarometer Einschätzungen Hambuger Unternehmen zu Arbeitsmarktthemen. Links:
www.hk24.de/konjunktur
www.hk24.de/konjunkturgeschichte
www.hk24.de/fachkraefte

1. Handelskammer-Konjunkturbefragungen: Wie stellt sich der Fachkräftemangel aus betrieblicher Sicht dar?

Die Handelskammer-Konjunkturbefragungen geben vierteljährlich auch Aufschluss über die Bedeutung des Fachkräftemangels für Hamburger Unternehmen. Sechs von zehn Unternehmen, so das Ergebnis der Befragung im Herbst 2022, sehen im Fachkräftemangel eines der größten Geschäftsrisiken für ihre wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten (61,7 Prozent). Bereits seit vier Jahren – ausgenommen die Hochphase der Corona-Pandemie – sind hier Befragungswerte von rund 60 Prozent zu verzeichnen. Zudem zählt der Fachkräftemangel häufig zu den Top-Nennungen unter den acht vorgegebenen Geschäftsrisiken (Abbildung 5).

Abbildung 5: 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

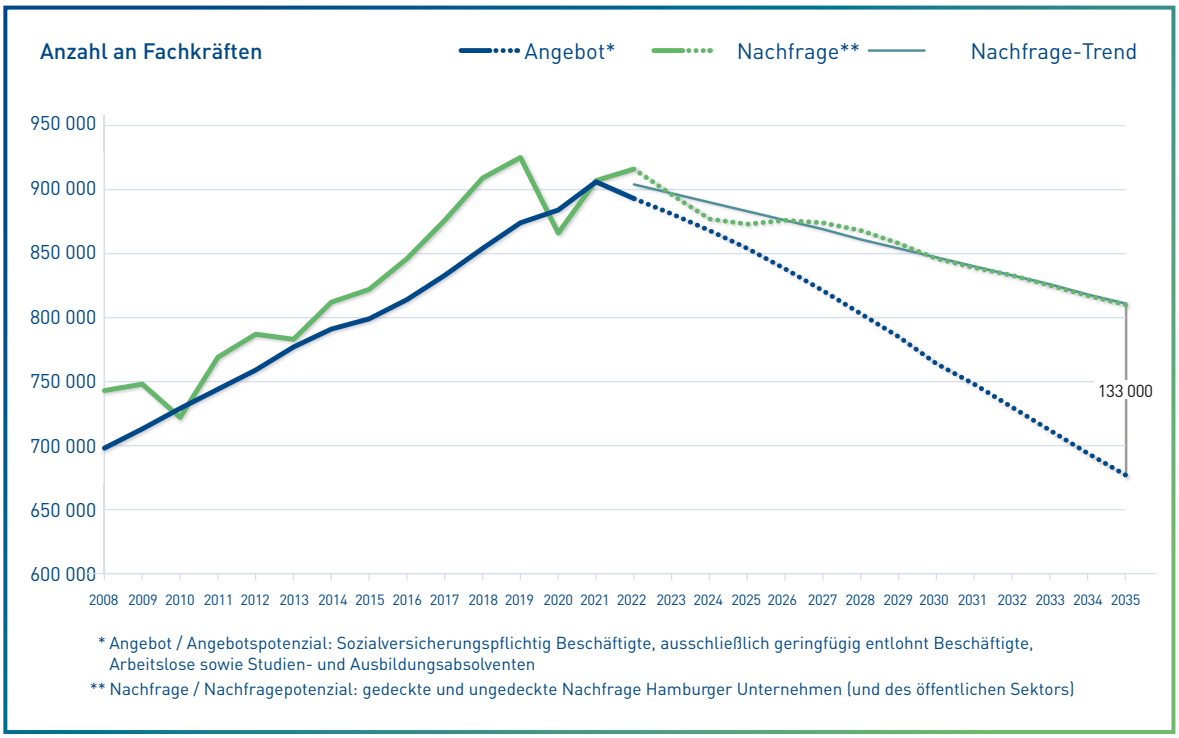
2. Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg: Wie entwickelt sich die Fachkräftesituation bis zum Jahr 2035?

Für das Jahr 2035 sehen Prognosen des Handelskammer-Fachkräftemonitors für Hamburg einen absoluten Fachkräfteengpass – sprich eine Differenz zwischen Angebots- und Nachfragepotenzial – von 133 000 Personen voraus (Abbildung 6). Ein Sechstel (16,4 Prozent) des Nachfragepotenzials wäre damit nicht gedeckt (relativer Fachkräfteengpass).

Hinter diesen Zahlen verbergen sich zwei Aspekte: Einerseits könnte das Angebotspotenzial[3] in den nächsten dreizehn Jahren von 893 000 auf 677 000 Fachkräfte zurückgehen – nicht zuletzt angesichts anstehender Renteneintritte der Babyboomer-Generation. Somit stünden dem hiesigen Arbeitsmarkt im Jahr 2035 insgesamt 216 000 Personen beziehungsweise ein Viertel (24,2 Prozent) weniger Arbeitskräfte zur Verfügung als heute.

Andererseits zeichnet sich im Prognosezeitraum ab, dass die Nachfrage Hamburger Unternehmen nach Fachkräften ebenfalls tendenziell sinken wird. Schlagwörter wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz oder Automatisierung versinnbildlichen, dass sich Arbeit im Zuge des technologischen Fortschritts in gewissem Maße durch Kapital ersetzen lässt. Der prognostizierte Rückgang des Nachfragepotenzials[4] 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 der Rückgang des Angebotspotenzials. Daraus ergibt sich rechnerisch eine weitere Vergrößerung der bestehenden Fachkräftelücke von aktuell 23 000 auf die eingangs genannten 133 000 Personen im Jahr 2035.

Abbildung 6: Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials aller Fachkräfte bis zum Jahr 2035 in Hamburg



Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

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

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

Charakteristisch für das Hamburger Fachkräfteangebot ist:
- Beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausbildung bilden aktuell den Großteil der Fachkräfte.
- Wirtschaftszweigübergreifend steigt künftig das Durchschnittsalter.
- Zwischen den einzelnen Branchen variiert der Frauenanteil aktuell deutlich.

Ob qualifizierte Fachkräfte verfügbar sind, ist ein wesentlicher Faktor für die aktuelle und zukünftige Sicherung des Wohlstands in Hamburg. Frühzeitige Kenntnisse über zu erwartende Entwicklungen bei der Fachkräftesituation ermöglichen es, zielgerichtet Maßnahmen zu ergreifen.

Wie können Entwicklungen der Fachkräftesituation in Hamburg gemessen werden?

Ob der Fachkräftemangel im Zeitablauf an Bedeutung gewinnt oder verliert, lässt sich anhand verschiedener öffentlich zugänglicher Indikatoren ablesen.

Einerseits bietet die Handelskammer in einem Fachkräftemonitoring online verfügbare Daten mit „Blick nach vorn":
- *Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de): Prognosen für den Hamburger Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2035*
- *Handelskammer-Konjunkturbefragungen (www.hk24.de/konjunktur): u. a. Personalplanungen hiesiger Unternehmen und Geschäftsrisiko Fachkräftemangel bezogen auf die kommenden zwölf Monate*

Andererseits bietet insbesondere die amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Statistikamts Nord Anhaltspunkte zur Entwicklung der Fachkräftesituation. Diese Daten bilden die Vergangenheit sowie – mit Zeitverzögerungen – die Gegenwart ab.

Fachkräfte qualifizieren
- *Anzahl der abgeschlossenen Berufsausbildungen*
- *Anzahl der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse*
- *Anzahl der MINT-Studienabsolventen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik)*

Erwerbsbeteiligung erhöhen
- *Quote bei Frauen*
- *Quote bei Menschen mit Behinderung*
- *Quote bei Menschen mit Migrationshintergrund*

Zuwanderung gezielt fördern und gestalten
- *Zu- und Abgänge*

Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen
- *Platzierung Hamburgs in Städterankings*
- *Lebenshaltungskosten*

Letztlich können diese Indikatoren als zentrale Leistungsindikatoren interpretiert werden. Wenn verschiedene Vergangenheits- und Prognose-Indikatoren zusammen angewandt werden, lassen sich Fortschrittsberichte erstellen und Ansatzpunkte zur Nachjustierung bei Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ableiten.

III. Sicherung des Fachkräftebedarfs in Hamburg – Ausgangslage, Handlungsfelder und Erfolgsbeispiele

Laut Handelskammer-Fachkräftemonitor könnten im Jahr 2035 in Hamburg 133 000 Fachkräfte und 27 000 Arbeitskräfte für Helferberufe fehlen – wenn nicht entschlossen gegengesteuert wird. Insbesondere im Rahmen der Bildungs- sowie der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik können die politischen Entscheidungsträger zahlreiche Stellschrauben nutzen, um die Anzahl qualifizierter Erwerbspersonen nachhaltig zu erhöhen.

Die Handelskammer Hamburg fordert, dass die Bundesregierung eine ganzheitliche Fachkräftestrategie verfolgt, die vor allem ein gezieltes Zusammenspiel von Aus- und Weiterbildung, eine stärkere Integration bereits hier lebender Menschen in den ersten Arbeitsmarkt sowie qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland umfasst. Parallel sind die Unternehmen gefragt, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Arbeitskräfte zu finden und zu binden.

Grundlegendes gesellschaftliches Ziel sollte es sein, den Fachkräftemangel mittel- bis langfristig zu beseitigen. Auf Landesebene ist zu begrüßen, dass der Hamburger Senat bereits seit Jahren gemeinsam mit den Kammern und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren im „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk" intensiv zusammenarbeitet. Im Rahmen dieser Strukturen gilt es mehr denn je, wirksame Konzepte zur Fachkräftesicherung auszuarbeiten und umzusetzen.

Im Folgenden werden die vier Säulen aus der „Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs" aus dem Jahr 2013 aufgegriffen, um Handlungsfelder und Maßnahmen in den Fokus zu rücken, die aus Sicht der Handelskammer zentral sind. Ausgangspunkt ist eine SWOT-Analyse, die vor allem auf Einschätzungen hiesiger Unternehmen im Rahmen des in Kapitel I beschriebenen Diskussionsprozesses basiert. Wesentliche Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken, die den Hamburger Arbeitsmarkt kennzeichnen, bilden die Themen der vier Säulen „Fachkräfte qualifizieren", „Erwerbsbeteiligung erhöhen", „Zuwanderung gezielt fördern und gestalten" sowie „attraktive Arbeitsbedingungen schaffen" ab. Während sich Stärken und Schwächen auf die Ist-Situation in Hamburg beziehen, sind die Chancen und Risiken hingegen auf die Zukunft gerichtet, mit Szenarien, die eintreten könnten – oder auch nicht.

1. SWOT-Analyse (für alle vier Handlungsfelder)

Stärken

- Praxisorientierung des Systems der dualen Berufsausbildung und lange Tradition der Vernetzung von Unternehmen und Bildungsbereich
- „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk": Intensiver Dialog arbeitsmarktpolitischer Akteure
- Jugendberufsagentur: Unterstützung beim Übergang von Schule in den Beruf für junge Menschen
- Hohe Arbeitsmarktdiversität und gute berufliche Entwicklungsperspektiven durch vielfältige Unternehmenslandschaft und wachsende Start-up-Szene
- Vielseitige Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung mit vielen Berufsbildern
- Breit gefächertes Hochschulangebot mit der Universität Hamburg als Exzellenz-Universität
- Attraktiver Forschungsstandort, u. a. mit dem DESY und seiner internationalen Strahlkraft
- Attraktivität der Metropole Hamburg durch hohe Lebensqualität
- Offene Gesellschaft und internationale Gemeinschaften als erste Anlaufstelle für zuziehende Landsleute
- Hamburg Welcome Center als One-Stop-Shop für Fach- und Führungskräfte aus dem Ausland
- Im Bundesvergleich gute Kinderbetreuungsangebote
- Chancen des Stadtstaats durch kurze Wege zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

Schwächen

- Digitalisierungsdefizite in der gesamten Bildungskette von frühkindlicher Bildung bis hin zum Studium
- Zu geringe MINT- und Entrepreneurship-Bildung an den Schulen und Hochschulen
- Zu starker Fokus in der Berufsorientierung auf akademische Ausbildung im Vergleich zur dualen Berufsausbildung
- Starke Fokussierung auf formale Abschlüsse, nicht auf informell erworbene Kompetenzen
- Zu große Selbstzufriedenheit der Stadt
- Mangelnde Bekanntheit Hamburgs im internationalen Kontext
- Mangelnde Internationalität Hamburgs: Deutsch als Alltags-, Unternehmens- und Behördensprache; zu geringes internationales Bildungsangebot

- Verbesserungsbedürftige Willkommenskultur
- Mangel an bezahlbarem Wohnraum
- Hohe Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben
- Viele Arbeitssuchende mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Chancen

- Systematischer Aufbau von „Future Skills" in allen Bildungsbereichen und -stufen
- Ausbau von Berufsorientierung und Weiterbildung durch die Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen der Handelskammer Hamburg
- Tatsächliche Durchlässigkeit zwischen akademischem und beruflichem Sektor
- Reicher Erfahrungsschatz von älteren Erwerbsfähigen
- Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere in bestimmten Branchen wie Baugewerbe, Verkehrsgewerbe oder Industrie
- Hohe Wirtschaftskraft des Standorts Hamburg als Anziehungspol für ausländische Fachkräfte bei gleichzeitig großer Auswanderungsbereitschaft von Menschen in verschiedenen Weltregionen
- Deutschlandbezogene Sprach-, Schul- und Ausbildungsangebote vor Ort im Ausland über Goethe-Institute, deutsche Auslandsschulen und über das Netz der deutschen Auslandshandelskammern
- Lebensphasengerechte Arbeitsplatzgestaltung in Verbindung mit weniger körperlichen Belastungen in der künftigen Arbeitswelt
- Entwicklung einer Arbeitskultur 4.0 („New Work") mit Elementen wie flexiblen Lebens- und Arbeitsmodellen oder Remote Work vom In- und Ausland

Risiken

- Demografischer Wandel
- Politischer Unwille zur Erhöhung/Flexibilisierung des effektiven Renteneintrittsalters
- Unzureichende staatliche Investitionen im Bildungsbereich
- Sinkende Attraktivität der dualen Berufsausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium
- Unzureichende Beachtung künftiger Arbeitsmarktanforderungen in der Bildungspolitik
- Nicht ausreichend konsequentes staatliches Fördern und Fordern bei Bevölkerungsgruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung
- Fehlendes Verständnis der Gesellschaft für ökonomisch notwendige Zuwanderung und ins Stocken geratene Integrationskultur
- Fehlendes Wir-Gefühl in der Stadt und zunehmende Spaltung der Gesellschaft
- Verschärfung des weltweiten „War for Talents": sinkende Attraktivität für Zuwanderung nach Hamburg, steigende Abwanderung von Hochqualifizierten ins Ausland
- Abnehmende Eigeninitiative und -verantwortung bei Fachkräften bei gleichzeitig hohen Erwartungen und Ansprüchen an Arbeitgeber

2. Fachkräfte qualifizieren

Bildung ist Zukunft: Ein guter Abschluss ist die Basis für eine berufliche Karriere, er dient der Teilhabe an der Gesellschaft und ermöglicht die Gestaltung einer individuellen Lebensführung. Aus Unternehmenssicht sind gut ausgebildete Fachkräfte ein wichtiger Standortfaktor. Ein hohes Bildungsniveau stärkt die Innovationskraft einer Volkswirtschaft und ist damit wesentliche Grundlage für Wirtschaftswachstum. Hamburg verfügt über ein vielfältiges Bildungsangebot, aus dem einige Leuchttürme herausragen. An einigen Stellen gibt es aber noch Verbesserungspotenzial.

Übrigens: In Hamburg gibt es derzeit 19 staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen. Im Städteranking belegt Hamburg damit Platz zwei, vor München (14) und Stuttgart (13) und nach Berlin (39). Deutschlandweit werden 423 staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen gezählt.

2.1 „Future Skills" und Unternehmertum in der Bildungskette fest verankern

Digitalisierung und Medienkompetenz in Kitas voranbringen: Kinder kommen bereits in sehr jungem Alter mit digitalen Medien in Kontakt. Laut einer Studie der Initiative Saferinternet.at von 2020 nutzten 72 Prozent der Kinder zwischen null und sechs Jahren beziehungsweise 81 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen zumindest gelegentlich selbst internetfähige Endgeräte. Zum Vergleich: 2013 waren es in der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen nur 41 Prozent.

Insofern muss der Umgang mit Medien in der frühkindlichen Bildung fest verankert werden. In Hamburg sind die Orientierungsrahmen für die pädagogische Arbeit in Bildungsempfehlungen geregelt, die verbindlich in allen Hamburger Kindertageseinrichtungen gelten. Die Empfehlungen formulieren unter anderem die Bildungsziele für Kinder in den Kitas.

Nun gilt es diese Bildungsempfehlungen, Stand 2012, zu aktualisieren. Beispielsweise taucht in den insgesamt 112 Seiten das Wort „digital" lediglich zwei Mal auf (beim Hinweis, Digitalkameras zu nutzen). Den Begriff „App" sucht man vergebens, dafür wird auf „Diaprojektor" und „CD-ROM" verwiesen. So verschenkt Hamburg viel Potenzial der frühkindlichen Bildung. Hier muss dringend nachgebessert werden und in die digitale Ausstattung (Räume, Geräte) sowie in die Weiterbildung der Betreuer investiert werden.

Erfolgsbeispiel: *Seit September 2021 besteht die Kampagne „Startchance kita.digital". Dies ist ein mehrjähriges kostenfreies Qualifizierungsangebot des Bayerischen Familienministeriums für alle bayerischen Kinderkrippen, Kindergärten und Horte sowie Häuser für Kinder, das auch durch Mittel des Bundesfamilienministeriums aus dem Gute-Kita-Gesetz mitfinanziert wird. In einjährigen Kampagnenkursen gehen die teilnehmenden Kitas mit den Kindern und Eltern erste Schritte in die digitale Bildungswelt, begleitet von qualifizierten „kita.digital. coaches".*

Fachkräftenachwuchs für Ganztagsbetreuung ausbilden: Mit dem Ganztagsförderungsgesetz wurde bundesweit die stufenweise Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschüler auf den Weg gebracht. Hamburg bietet bereits heute für alle Grundschulkinder einen Ganztagsbetreuungsplatz an und ist hier Vorreiter.

Und dennoch muss die Stadt stetig auf Personalgewinnung setzen. Diese ist dem Bildungsbericht 2022 zufolge in den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten allein mengenmäßig eine große Herausforderung. Insbesondere könnten bis 2025 nach heutigem Stand bei der frühkindlichen Bildung in Westdeutschland mehr als 70 000 zusätzliche Fachkräfte fehlen. Im Schulbereich belaufen sich offizielle Bedarfsschätzungen auf etwa 17 000 fehlende Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und gut 13 000 Lehrkräfte an beruflichen Schulen bis 2030. Hinzu kommt in diesem Zeitraum weiterer Zusatzbedarf von bis zu 65 600 Fachkräften durch den Rechtsanspruch auf ein Ganztagsangebot im Grundschulbereich.

Der prognostizierte Personalbedarf anderer Bundesländer könnte zur innerdeutschen Konkurrenzlage führen. Daher sollte Hamburg weiterhin intensiv in die Ausbildung „seiner" Pädagogen investieren und diese nachhaltig für die Stadt gewinnen.

Erfolgsbeispiel: *Hamburg ist neben Thüringen das einzige Bundesland, das allen Kindern bis 14 Jahre und Eltern einen Ganztagsschulplatz offeriert und rechtlich garantiert. Das Angebot am Nachmittag ist kostenlos. Das Gute daran: Rund 85 Prozent aller Grundschüler nehmen an dieser Betreuung teil.*

Schulfach Informatik einführen: Hamburgs Schüler sollten mit dem obligatorischen Schulfach Informatik eine breite Basisbildung im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien erhalten und unter anderem Grundkenntnisse über Programmiersprachen erlernen. Dass der Senat dies nun für 2024 für die weiterführenden Schulen angekündigt hat, ist sehr zu begrüßen. In Folge der Einführung des Schulfachs als Pflichtunterricht sollte der Bestand der Informatiklehrkräfte erhöht werden.

Erfolgsbeispiel: *Die Ilse-Löwenstein-Schule auf der Uhlenhorst bietet ihren Schülern ab Klasse 6 sechs Wahlpflichtfächer an, darunter Informatik. In den Jahrgängen 6 bis 8 erlernen die Kinder schwerpunktmäßig, Informationen zu strukturieren und zu präsentieren, in den Jahrgängen 9 und 10 analysieren und modellieren sie Prozesse. Die Schüler nehmen regelmäßig an Wettbewerben teil und können in der 10. Klasse zusätzlich über ein einjähriges Modul der Berufs- und Studienorientierung ein international anerkanntes Informatikzertifikat erhalten, das ICDL (International Certification for Digital Literacy). Die Prüfung findet seit Oktober 2021 im schuleigenen ICDL-Prüfungszentrum statt.*

Erfolgsbeispiel: *In der Schweiz ist der Informatikunterricht an allen Gymnasien seit dem Schuljahr 2022/2023 ein Pflichtfach. Es ist dem Lernbereich Mathematik und Naturwissenschaften (MINT) zugeordnet, dessen Anteil an der gesamten Unterrichtszeit sich um zwei Prozentpunkte auf 27 bis 37 Prozent erhöht hat.*

Digitalkunde mit festem Kontingent in der Stundentafel sowie in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen verankern: Die Digitalisierung durchdringt alle Lebensbereiche. Schüler sollten im Unterricht lernen, wie digitale Technologien zur Lösung sozialer, ökonomischer und ökologischer

Problemstellungen beitragen können. Die Digitalkunde sollte bereits in der Grundschule beginnen und in höheren Stufen im Unterricht verstetigt werden. Der Lernbereich Digitalkunde sollte mit einem ausreichenden Stundenkontingent in der Stundentafel der Studienstufe verankert werden, wobei die Lerninhalte mit dem künftigen Pflichtfach Informatik abgestimmt werden müssen.

Erfolgsbeispiel: *In Hessen gibt es seit September 2022 das Schulfach Digitale Welt, das in zwölf weiterführenden Schulen im Land mit rund 70 Klassen der Jahrgangsstufe 5 gestartet ist. Das Fach behandelt interdisziplinär die Themengebiete Informatik, Ökonomie und Ökologie. In zwei zusätzlichen und freiwilligen Schulstunden je Woche sollen die Schüler lernen, wie sie die Digitalisierung nutzen können, um ökologisch und ökonomisch sinnvolle Anwendungen zu entwickeln. Der Pilotversuch ist auf mindestens zwei Jahre angelegt. Kooperationspartner ist das Hasso-Plattner-Institut in Potsdam, wissenschaftlich begleitet wird das Projekt von der Goethe-Universität in Frankfurt am Main.*

In der dualen Berufsausbildung sollten digitale Fähigkeiten berufsspezifisch im Ausbildungsbetrieb wie in der Berufsschule konsequent weiterentwickelt werden. Dazu müssen sich die Anforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt ebenso schnell in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen niederschlagen. Da dies in erster Linie auf Bundesebene erfolgt, sollte Hamburg regionale Zusatzangebote für Aus- und Fortbildung umsetzen, um Unternehmen, Auszubildenden und Beschäftigten qualitativ hochwertige Bildungsangebote zu offerieren.

Erfolgsbeispiel: *Um digitale berufsbezogene Kompetenzen in den Lernfeldunterricht zu integrieren, hat das Hamburger Institut für Berufliche Bildung das Projekt „DigiLOK" (Digitalisierungs-Lernortkooperationen) gestartet. Gemeinsam mit drei Pilotschulen und deren Ausbildungsbetrieben steht in den bestehenden Lernortkooperationen das Thema Digitalisierung auf der Agenda. Dazu werden die veränderten Anforderungen an berufsbezogene Kompetenzen identifiziert und das Curriculum des jeweiligen Bildungsgangs auf dieser Grundlage weiterentwickelt.*

Digitale Infrastruktur an den Schulen weiter ausbauen: In der Schulbildung sollten digitale Kompetenzen stärker vermittelt werden. Bei der technischen Aufrüstung unterstützt unter anderem der bundesweite Digitalpakt Schule. Seit dessen Start hat Hamburg an den allgemeinbildenden Schulen in IT-Infrastruktur und WLAN-Ausbau rund 50 Millionen Euro an Fördermitteln investiert. Mittlerweile haben über 95 Prozent der staatlichen Schulen WLAN – im März 2020 waren es gerade einmal 20 Prozent.

Während der Corona-Pandemie wurde zusätzlich ein Sofortausstattungsprogramm zum Digitalpakt geschlossen. Hamburg hat mehr als 41 000 Tablets und Notebooks angeschafft, von denen 21 000 aus den Sondermitteln finanziert wurden. Mit den bereits vorhandenen Geräten verfügen die staatlichen Schulen nun über mehr als 63 000 mobile Endgeräte, davon 45 000 allein an den allgemeinbildenden Schulen. Auch Lehrkräfte erhielten digitale Endgeräte für den Unterricht.

Erfolgsbeispiel: *Das Marion Dönhoff Gymnasium in Blankenese ist „IServ-Referenz-Schule". Das Zertifikat der IServ GmbH zeichnet deutschlandweit Schulen aus, die sich bei ihrer Digitalisierung als besonders innovativ und nachhaltig erwiesen haben. Das Gymnasium hofft durch Austausch mit anderen Schulen auf weitere Impulse für die eigene digitale Entwicklung.*

Für den weiteren Ausbau der IT-Struktur stehen für Hamburgs staatliche Schulen in einem Zeitraum von vier Jahren acht Millionen Euro pro Jahr bereit. Und das Hamburger Institut für Berufliche Bildung verfügt aus den Mitteln des Digitalpakts über insgesamt 14 Millionen Euro.

Digital- und Medienkompetenz von Lehrkräften weiter fördern: Neben der technischen Infrastruktur sollte auch die Medienkompetenz der Lehrkräfte stetig im Blick sein. Die Ausrichtung des Unterrichts an der Perspektive des Digitalen ist eine Herausforderung – insbesondere da die Digitalisierung auch die Aus- und Fortbildung der Pädagogen umfasst (vgl. Drucksache 22/2224 und 21/19308 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg).

Erfolgsbeispiel: *Das „digital learning lab" – ein Projekt von Schulbehörde, Joachim Herz Stiftung, Technischer Universität Hamburg und dem Institut für Technische Bildung und Hochschuldidaktik – ist ein Online-Kompetenzzentrum für die moderne Unterrichtsgestaltung. Es vereint offene digitale Unterrichtsbausteine, eine umfangreiche Toolbox und Trends mit Hinweisen, Praxisbeispielen und Forschungserkenntnissen zum Lernen in digitalen Zeiten. Das Angebot orientiert sich an dem von der Kultusministerkonferenz entwickelten Kompetenzrahmen für die Bildung in der digitalen Welt.*

Die Europäische Kommission beschreibt im Rahmenplan „DigCompEdu", welche Fähigkeiten jetzt von den Lehrkräften gefordert sind. Das Auseinandersetzen mit digitalen Medien als Lehr- und Lernmittel sollte bereits in nennenswertem Umfang verpflichtend in der Lehramtsausbildung erfolgen. Lehrkräfte sollten beurteilen können, wann, wo und wie sie digitale Medien sinnvoll im Unterricht einsetzen können. Sie brauchen einen Überblick über die vorhandenen pädagogischen Möglichkeiten, insbesondere hinsichtlich der Förderung und Inklusion benachteiligter Kinder.

Erfolgsbeispiel: *Das Mediennetz Hamburg setzt sich für Medienbildung und Medienkompetenzförderung in der Hansestadt ein. Über eine Internetplattform und Netzwerkveranstaltungen können sich medienpädagogische Akteure regelmäßig und intensiv austauschen.*

Für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (nicht jedoch an Schulen des Gesundheitswesens) besteht eine rechtliche Pflicht zur kontinuierlichen Fortbildung, die in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen der Bundesländer festgehalten ist.

Hamburg gibt neben Bremen und Hessen eine Nachweispflicht zum (zeitlichen) Umfang der Fortbildung vor. Rechtliche Regelungen zu den Konsequenzen einer Nichterfüllung existieren gleichwohl auch in diesen Ländern nicht. In anderen Staaten wie den USA ist die Erneuerung der staatlichen Lizenzen für Lehrkräfte – ähnlich wie bei Ärzten in Deutschland – abhängig vom Nachweis einer bestimmten Anzahl an Fortbildungsstunden.

Hamburg sollte die Aus- und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte weiter fördern und hier den Dialog mit der Wirtschaft eingehen und einfordern. Die Investitionen in eine exzellente Lehrkräftebildung setzen die Zuweisung finanzieller Mittel und entsprechende Stellen beim Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung voraus.

Schulfach Wirtschaft einführen und Unternehmertum sowie Selbstständigkeit bei den Schülern fördern: Die Integration ökonomischer Themen im Verbund mit anderen Fächern, bei dem Wirtschaftswissen nur eine untergeordnete Rolle spielt, ist unzureichend. Stattdessen sollte ein thematischer Ausbau ökonomischer Bildung im Pflichtunterricht Wirtschaft erfolgen.

In einem Schulfach Wirtschaft sollten entsprechend ausgebildete Lehrkräfte ökonomische wie auch finanzwirtschaftliche Kenntnisse vermitteln, um für das Zusammenspiel von Wirtschaft, unternehmerischen Handlungserfordernissen und Gesellschaft zu sensibilisieren.

Im Rahmen der Schulbildung sollte eine Kultur des Verständnisses und der Akzeptanz für Unternehmertum geschaffen werden, bei Schülern wie Lehrkräften. Hierbei sind Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen sowie Gründungswettbewerbe und Planspiele erfolgversprechend. Auch Praktika für Schüler und Lehrkräfte sind elementar und sollten vonseiten der Wirtschaft verstärkt angeboten werden.

Die pädagogischen Fachkräfte sollten über Betriebspraktika etwa beim Projekt „Innenansichten" (Kooperation der Handelskammer mit der Behörde für Schule und Berufsbildung) und spezielle Gründungsplanspiele Erfahrungen sammeln und das unternehmerische Denken in ihren Unterricht integrieren – idealerweise in dem künftigen Schulfach Wirtschaft.

Erfolgsbeispiel: *Angebote verschiedener Initiativen von Wirtschaftsprojekten in Schulen sind auf der Website „Unternehmergeist macht Schule" aufgeführt. In Hamburg gibt es beispielsweise „ProFi – das Unternehmensplanspiel für die Grundschule" (4. bis 6. Klasse), „Rock it Biz" (6. bis 9.), „start up power" der Wirtschaftsjunioren (9. bis 13.), „Schulbanker – Das Bankenplanspiel" (9. bis 13.) und „Chef für 1 Tag" (10. bis 13.).*

Außerhalb der Schule können Jugendliche Unternehmertum erfahren, wie das Projekt „Sommerunternehmer" (www.sommerunternehmer.de) des Futurepreneur e. V. in Hamburg zeigt, das von Coaches aus der Wirtschaft geleitet wird. Innerhalb von vier Schulferienwochen

erlernen die 14- bis 19-Jährigen den Prozess von der Entwicklung einer Geschäftsidee hin zum eigenen Unternehmen.

Länderübergreifend einheitliche Bildungsstandards herstellen: Für den rohstoffarmen Technologiestandort Deutschland ist ein erstklassiges Bildungssystem entscheidend für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. Allerdings zeigen Bildungsstudien, dass das Leistungsniveau und die Ausbildungsreife von Schülern im Alter von 15 Jahren in Deutschland im internationalen Vergleich im Mittelfeld liegen, nur leicht über dem OECD-Durchschnitt (vgl. Pisa 2018).

Das liegt auch daran, dass die Schulsysteme innerhalb Deutschlands sehr heterogen und damit wenig vergleichbar sind. Ein konstruktiver Wettbewerb, der im Föderalismus möglich wäre, findet nicht statt. Unterschiedliche Regelungen führen nicht nur zu unterschiedlichen Lern- und Leistungsständen von Jugendlichen, sondern behindern auch die Mobilität von Fachkräften innerhalb Deutschlands. Gleichzeitig gibt es immer noch zu viele Schüler ohne Abschluss beziehungsweise diejenigen, die trotz formalem Schulabschluss nicht ausbildungsreif sind. Im Jahr 2021 schafften nur 41 Prozent der Schulabgänger aus Hamburgs Stadtteilschulen direkt nach Abschluss von Klasse 10 den Übergang ins Berufsleben.

Hamburg hat mit den Entwürfen für die neuen Bildungspläne einen wichtigen und richtigen Schritt in Richtung einheitliche Bildungsstandards gemacht. Denn erstmals sind hier die von der Kultusministerkonferenz vorgegebenen bundesweiten Bildungsstandards berücksichtigt. Erstmals könnte nun verbindlich geregelt werden, welche Themen in allen Schulen Hamburgs unterrichtet werden sollen.

Die gute Entwicklung sollte fortgeführt werden: Bund und Länder sollten bei der Lehreraus- und -weiterbildung, der Berufsorientierung, der Vermittlung von ökonomischer und finanzwirtschaftlicher Grundbildung sowie von Selbstständigkeit und Unternehmertum weiterhin intensiv zusammenarbeiten.

2.2. Lebenslanges Lernen fördern – von der Berufsorientierung bis zur Weiterbildung

Berufsorientierung praxisnah durchführen und Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft intensivieren: Eine gute berufliche Orientierung in der Schule ist – in Verbindung mit einer entsprechenden Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte – wichtig und sollte praxisnah und in Kooperation mit der lokalen Wirtschaft an allen weiterführenden Schulen erfolgen, also auch an Gymnasien.

Hamburg hat die Weichen gestellt: An den gymnasialen Oberstufen sind 34 Unterrichtsstunden fix für die Berufs- und Studienorientierung eingeplant. Darüber hinaus gibt es seit August 2021 die Hamburger Servicestelle für Qualität in der Berufsorientierung. Hier sollen alle Maßnahmen, Bildungsangebote und Aktivitäten rund um die berufliche Orientierung konzeptionell und finanziell gebündelt werden unter der Leitung der Schulbehörde und des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung in enger Kooperation mit der Jugendberufsagentur. Das Projekt läuft bis Juli 2024.

Es sind große Anstrengungen nötig, um die berufliche Orientierung und duale Berufsausbildung attraktiver zu machen. Hierfür können Unternehmer und Auszubildende in Berufsorientierungsmaßnahmen eingebunden werden, die die vielfältigen Angebote und Chancen der dualen Ausbildung individuell sichtbar machen und ein erstes gegenseitiges Kennenlernen ermöglichen.

Es gibt bereits verschiedenste Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, die intensiviert werden sollten. Darunter fallen Mentorenprogramme und Lernpatenschaften, Unternehmensbesuche, Expertenbesuche und Fachvorträge vor Schulklassen, Sprechstunden mit Auszubildenden, das Angebot von Praktikumsplätzen für Schüler und Lehrkräfte, Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte, Informationsveranstaltungen wie der Tag der offenen Tür, der Besuch außerschulischer Lern- und Forschungsorte, der Einsatz von Experimentierkästen, Workshops und Projekte, Planspiele und Schülerfirmen, verschiedenste Wettbewerbe, Schulpatenschaften und Sponsoring.

Erfolgsbeispiel: *Die Brüder-Grimm-Schule in Billstedt, ausgezeichnet mit dem Qualitätssiegel für Schulen mit vorbildlicher Berufsorientierung, hat über das „Teach First Deutschland"-Netzwerk eine Kooperation mit der Deutsche Post DHL Group und der Accenture GmbH geschlossen. Vertreter der beiden Firmen haben mit den Schülern der 9. Klasse Bewerbungstrainings durchgeführt. Darüber hinaus fanden Begegnungen und Fragerunden mit Auszubildenden statt, damit sich die Schüler noch anschaulicher über Ausbildungsperspektiven informieren konnten.*

Erfolgsbeispiel: *Die Stadtteilschule Kirchwerder kooperiert bei der beruflichen Orientierung seit Jahren mit verschiedenen Hamburger Unternehmen und ist langjähriges Mitglied im Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bergedorf. Ergebnis sind mehrwöchige Betriebspraktika, betriebliche Schnupper- und Praxislerntage, Unternehmensbesichtigungen und Kooperationsmöglichkeiten im MINT-Bereich (z. B. technisches Zeichnen). Die Schule wurde aufgrund ihres Engagements mit dem „Berufswahlsiegel Hamburg 2022–2026" ausgezeichnet.*

Fachwirt, Meister, Betriebswirt – den Schülern sollten auch die späteren Karrieremöglichkeiten einer dualen Ausbildung durch die Höhere Berufsbildung aufgezeigt werden. Dies erfolgt aktuell über die Handelskammer-Vorträge „Karriere mit Lehre" (www.hk24.de/berufswahl) für Schüler ab Klasse 9. Experten aus der Wirtschaft informieren über die Perspektiven einer dualen Berufsausbildung in Handel, Dienstleistung und Industrie bis hin zum Master-Niveau.

Schüler und junge Menschen verstärkt beim Übergang Schule-Beruf begleiten: Für viele Schüler ist die berufliche Bildung der optimale Weg, um im Berufsleben erfolgreich zu sein. Eine wirkungsvolle Einrichtung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben ist die Jugendberufsagentur Hamburg: Junge Menschen werden hier beraten und in Ausbildung vermittelt – gegebenenfalls auch mittels Übergangsmaßnahmen wie Ausbildungsvorbereitung AV-dual, Berufsqualifizierung und Einstiegsqualifizierung, sodass jeder mitgenommen werden kann. Träger sind Agentur für Arbeit, Jobcenter team. arbeit.hamburg, Sozialbehörde und Schulbehörde, vertreten durch das Hamburger Institut für Berufliche Bildung, Bezirksämter und ihre Dienste. Die Handelskammer, Handwerkskammer, der UV Nord sowie die Gewerkschaften sind institutionelle Partner der Jugendberufsagentur.

Erfolgsbeispiel: *Der Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft, betrieben von Handelskammer, Handwerkskammer und UV Nord, vermittelt und betreut Jugendliche, die keinen direkten Einstieg in eine Berufsausbildung gefunden haben, in Einstiegsqualifizierungen. Dabei handelt es sich um ein sechs- bis zwölfmonatiges Betriebspraktikum, das die Jugendlichen ausbildungsfit macht. Die spätere Übergangsquote in Ausbildung liegt bei rund 70 Prozent.*

Die Bemühungen sollten auch verstärkt bei jungen Menschen erfolgen, die sich in der Jugendarbeitslosigkeit befinden. Denn ohne eine Berufsausbildung vervierfacht sich das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden.

Erfolgsbeispiel: *Die gemeinnützige Joblinge AG hilft benachteiligten Jugendlichen zwischen 15 und 27 Jahren, sich in den Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies erfolgt mithilfe eines Netzwerks aus Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft. Die mitwirkenden Unternehmen bieten beispielsweise Berufsorientierung und Ausbildungsplätze an und stellen Mentoren.*

Angebote zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Alltag sichtbarer machen: Um aus- und weiterbildungswillige Menschen zu erreichen, sollte das Informations- und Beratungsangebot verstärkt sichtbarer gemacht werden. Bei einem Festival über Ausbildungsmöglichkeiten beispielweise könnte die Fachkraft für Veranstaltungstechnik beworben werden – nach dem Motto „Dir gefällt unsere Show? Dann komm zu uns in die Ausbildung!" Die Angebote sollten zielgruppengerecht und bestenfalls am Ort des Geschehens vermarkt werden.

Auch eine große Marketingkampagne für berufliche Bildung ist sinnvoll und sollte über den Bund angestoßen werden. Die Weiterbildungsmöglichkeiten – in Hamburg ist die Beratungsstelle „Weiterbildung Hamburg" zuständig – sollten ebenfalls noch sichtbarer gemacht werden.

Die Handelskammer möchte mit der Gründung der Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen (Abbildung 7) hier ansetzen. Neben der Bündelung der Handelskammer-Aktivitäten bei der Berufsorientierung in Schulen, der dualen Berufsausbildung und der Ausbildungsvermittlung sowie den Angeboten der Weiterbildungstochter HKBiS sollen in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern gemeinsame Weiterbildungsangebote entwickelt und sichtbar gemacht werden.

Abbildung 7: Handlungsfelder der Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen

© Handelskammer Hamburg 2022

Berufsausbildung mit Zusatzqualifikationen individualisieren: Die Berufsausbildung sollte mittels freiwilligen Zusatzqualifikationen individualisiert werden, sodass Auszubildende neben dem Berufsabschluss weitere Qualifikationen wie Fremdsprachenkenntnisse erwerben können.

Dies wird in einigen Hamburger Berufsschulen bereits praktiziert. So können Auszubildende an der Beruflichen Schule Anckelmannstraße und der Beruflichen Schule für Wirtschaft und Handel Hamburg-Mitte im zweiten Jahr als angehende Kaufleute im Einzelhandel die Zusatzqualifikation Handelsassistenz anstreben.

Einige Berufsausbildungen lassen sich zudem mit Aufstiegsfortbildungen zum Fachwirt oder Meister kombinieren. Gerade für leistungsstarke Gymnasiasten und Azubis ist die berufliche Bildung durch Zusatzqualifikationen und kombiniert mit der Höheren Berufsbildung eine echte Alternative zum Studium. Hier könnte Hamburg im Bundesvergleich punkten.

Erfolgsbeispiel: *Die Berufliche Schule City Nord bietet verschiedene Zusatzleistungen an, darunter ein Auslandspraktikum. Auszubildende können über ERASMUS+ ein Stipendium erhalten und so für vier Wochen ins Ausland gehen. Kooperationspartner ist die Mobilitätsagentur des Vereins Arbeit und Leben Hamburg, die Berufspraktika für Auszubildende, Berufstätige und Arbeitssuchende vermittelt.*

Durchlässigkeit der Bildungssysteme erhöhen und vermarkten: Lineare Lebensläufe und vertikale Karrieren passen heute kaum noch in die Lebenswelten junger Menschen. Hierauf müssen sich die unterschiedlichen Bildungssysteme und auch die Unternehmen einstellen und Angebote entwickeln, die den sich stets ändernden Anforderungen gerecht werden. Die Berufliche Hochschule Hamburg geht mit ihrer studienintegrierten Ausbildung einen vorbildlichen Weg. Ihre Angebote sollten stärker vermarktet werden.

Erfolgsbeispiel: *Die Berufliche Hochschule Hamburg bietet eine studienintegrierende Ausbildung an, in der die drei Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule miteinander verzahnt sind. Nach 18 Monaten entscheiden die Auszubildenden und Studenten anhand ihrer Erfahrungen und unterstützt durch ein Coaching, ob sie den Weg zur Doppelqualifizierung fortsetzen oder möglicherweise ausschließlich die betriebliche Ausbildung beenden möchten.*

Die Durchlässigkeit zwischen dualer Berufsausbildung und Hochschulstudium sollte weiter erhöht werden, damit Warte- und Wiederholungsschleifen vermieden werden. Dies umfasst die Anrechnung sowohl von beruflichen Vorleistungen, auch aus der Höheren Berufsbildung auf ein anschließendes Hochschulstudium, als auch von akademischen Leistungen von Studienabbrechern, die in eine duale Berufsausbildung wechseln.

Erfolgsbeispiel: *Seit 2020 gibt es die Abschlüsse „Bachelor Professional" und „Master Professional". Die Bezeichnungen unterstreichen die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium und fördern die internationale Mobilität für berufliche Aufsteiger, da die Begriffe auch in anderen Ländern verstanden werden.*

Hochschulzugang ohne Abitur erleichtern: Für Studieninteressierte ohne allgemeine (Fach-)Hochschulreife sollten bundeseinheitliche Zugangsbedingungen gelten. In der Regel können Bewerber mit einem Meister- oder Technikerabschluss jedes Studium wählen. Wer eine Ausbildung und zwei bis drei Jahre Berufserfahrung mitbringt, kann ein fachlich verwandtes Studium beginnen. Jedoch gelten für beide Gruppen unterschiedliche Details in den Ländern. Die Angebote für Studieninteressierte ohne Abitur – derzeit fokussiert auf berufsbegleitende oder Teilzeitstudiengänge – sollten im Dialog mit der Wirtschaft weiter ausgebaut werden. Das sorgt für eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit den betrieblichen Abläufen und auch für mehr Praxisnähe.

Staatliche Weiterbildungsunterstützung besser nutzen: Der Staat bietet eine Reihe von Förderungen für Weiterbildungsmaßnahmen an. Da diese nicht überall bekannt sind, sollte das Marketing dazu erhöht werden. Förderungen im Überblick und unter www.hkbis.de/foerderung:

- Aufstiegs-BAföG: Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung wird gefördert, wer sich mit einem Lehrgang auf eine anspruchsvolle berufliche Fortbildungsprüfung vorbereitet. Einkommensunabhängig werden Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren von insgesamt bis zu 75 Prozent übernommen.
- Meisterprämie: Seit 2019 erhalten Absolventen der Meisterprüfung sowie vergleichbarer Aufstiegsfortbildungen als zusätzlichen Anreiz eine Prämie von 1 000 Euro.
- Weiterbildungsstipendium: Stipendiaten können innerhalb ihres Förderzeitraums Zuschüsse von insgesamt 7 200 Euro für förderfähige Weiterbildungen beantragen.
- Weiterbildungsbonus: Der Hamburger Weiterbildungsbonus PLUS unterstützt berufliche Fortbildungen mit bis zu 50 Prozent (maximal 750 Euro).
- Bildungsurlaub: Arbeitnehmer und Auszubildende haben Anspruch auf bis zu zehn bezahlte Arbeitstage innerhalb von zwei Jahren für eine Weiterbildung.
- Qualifizierungschancengesetz: Arbeitgeber profitieren von der finanziellen Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit. Unternehmen können je nach Größe bis zu 100 Prozent Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten ihrer Arbeitnehmer erhalten.

Menschen über Bausteine qualifizieren und informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen: Es gibt zahlreiche Menschen, die bislang keinen Berufsabschluss erworben haben oder in einem anderen Beruf arbeiten als ursprünglich gelernt. Mitunter sind sie als Ungelernte oder Hilfskräfte in Betrieben von Arbeitslosigkeit bedroht. Diese Menschen sollten zu Fachkräften qualifiziert werden.

Klassische Instrumente einer dualen Berufsausbildung oder Umschulung greifen je nach Alters- und Lebensumständen leider nicht immer. Insofern muss versucht werden, betroffene Menschen mit innovativen Maßnahmen zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier gibt es zwei Instrumente:

- Teilqualifizierung (www.hk24.de/tq): Erwachsene über 25 Jahre können schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben und einen Berufsabschluss nachholen. Die Teilqualifizierungen (TQ) sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und werden bundeseinheitlich für technische und kaufmännische Berufe sowie verschiedene Dienstleistungsbereiche angeboten. Im Idealfall ermöglicht das erfolgreiche Ablegen einzelner oder aller TQ eines Berufs die Teilnahme an einer Berufsabschlussprüfung über den Weg einer „Externenzulassung".

- Validierungsverfahren (www.hk24.de/valikom): Berufstätige können beruflichen Kompetenzen, die sie außerhalb des formalen Bildungssystems erworben haben, über entsprechende Kompetenzfeststellungen bewerten und zertifizieren (validieren) lassen. Die Handelskammer ist hier über das Pilotprojekt „ValiKom Transfer" bereits aktiv.

Studienabbrechern die Vorzüge der dualen Berufsausbildung näherbringen: Wer mit seinem Studium hadert oder wem ein Abbruch des Studiums droht, sollte über die Hochschulberatung auf die Vorzüge einer dualen Berufsausbildung hingewiesen werden. Dies kann im Gespräch oder über das Bereitstellen von Informationen erfolgen. Ein solch fundierter Verweis sollte nicht als Abwerben zulasten der akademischen Ausbildung verstanden werden, vielmehr geht es um die passgenaue Förderung der einzelnen Studenten.

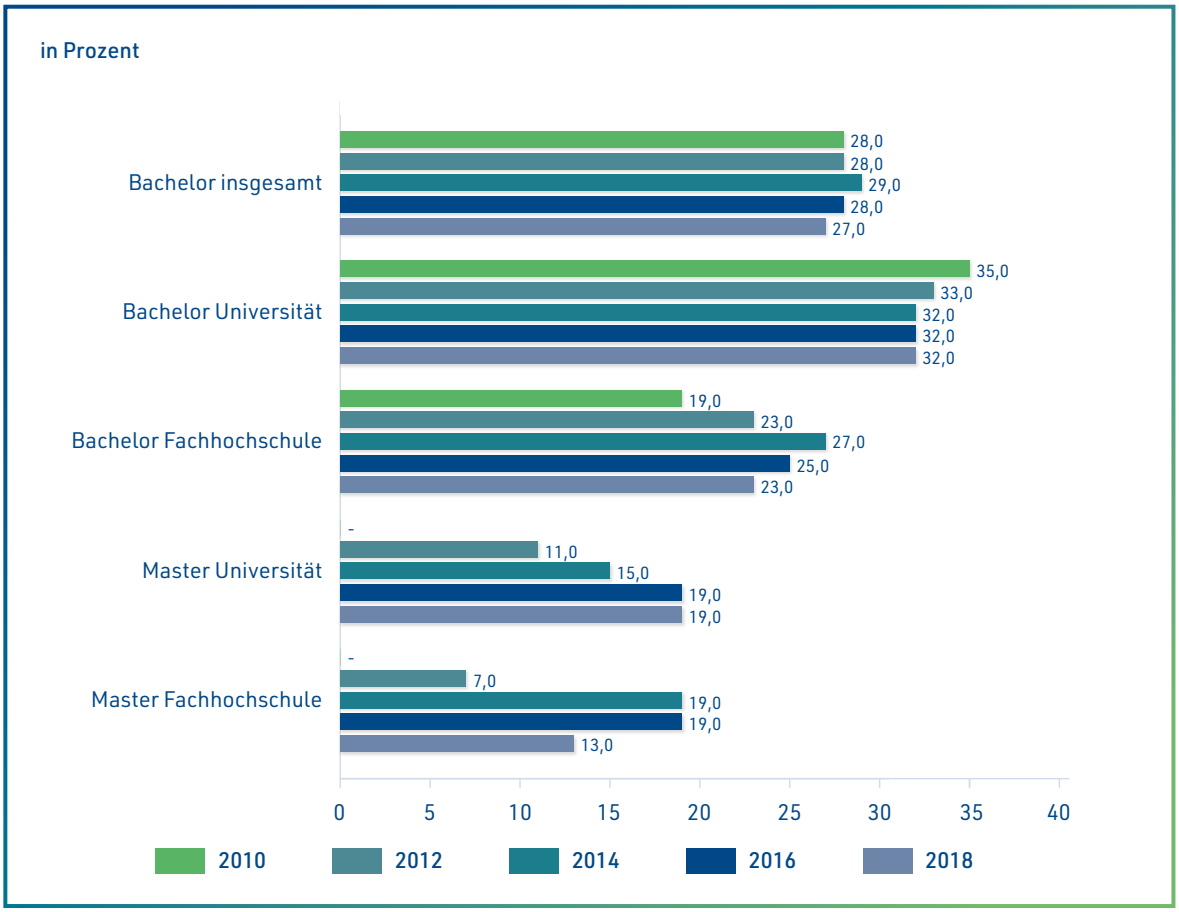
Viele Hochschulen haben bereits ein sehr effizientes Frühwarnsystem etabliert. Betroffene werden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen und sowohl über hochschulinterne als auch regionale Beratungsstellen informiert.

Wichtige Anlaufstellen sind darüber hinaus die Kammern sowie die Agenturen für Arbeit. Entscheidend ist, dass diese miteinander kooperieren und in der Kompetenzberatung die Potenziale des Studienabbrechers bestärken. Ein Studienabbruch ist kein Makel. Die Handelskammer wird die bestehenden konstruktiven Kontakte zu den Studienberatungen der Hochschulen pflegen und ausbauen.

Es wäre ratsam, die Studienabbrecher – beim Bachelor an Universitäten beträgt die Abbruchquote satte 32 Prozent (Abbildung 8) – als Zielgruppe bewusster wahrzunehmen und verstärkt spezifische Angebote zu initiieren beziehungsweise zu erweitern, wie etwa verkürzte Ausbildung sowie Ausbildung mit Erwerb von Zusatzqualifikationen. Hohe Studienabbruchquoten stehen nicht nur für viele persönliche Schicksale und Enttäuschungen junger Menschen, sondern auch für Fehllenkungen knapper staatlicher Mittel.

Ziel muss es sein, die Zeit zwischen Studienabbruch und Aufnahme einer dualen Ausbildung deutlich zu verkürzen.

Abbildung 8: Studienabbruchquoten in Deutschland – nach Art der Hochschule und des Abschlusses, 2010 bis 2018



Quelle: Studienabbruchstudien des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

© Handelskammer Hamburg 2022

2.3. Grundlagen für Innovationskompetenz an den Hochschulen schaffen

MINT-Bildung intensivieren und Ausbildung von MINT-Fachkräften stärken: Der Anteil an Studenten in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) geht zurück, zudem gibt es eine hohe Zahl an Studienabbrüchen in diesem Bereich. Dies ist in der Regel durch Leistungsprobleme begründet. Hier sind die Hochschulen gefragt: Sie sollten Mathematikeingangstests und verstärkt verpflichtende Nachhilfekurse anbieten.

Das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale hat in einem kürzlich veröffentlichten Positionspapier die Stärkung der MINT-Bildung gefordert: MINT-Bildung beginnt in der Kita und zieht sich über die verschiedenen Bildungsetappen bis in die Fort- und Weiterbildung. Nach wie vor gilt es, mehr junge Menschen für eine MINT-Ausbildung zu qualifizieren. In allgemeinbildenden Schulen müssen weitergehende Anstrengungen unternommen (u. a. praxisnahes Lernen) und die Lehrkräfte aus- und fortgebildet werden. Pädagogische Fachkräfte der einzelnen Bildungsetappen sollten besser auf die digitale Transformation vorbereitet werden.

Erfolgsbeispiel: *Die gemeinnützige Stiftung „Haus der kleinen Forscher" engagiert sich seit 2006 bundesweit für gute frühe Bildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Ihr Ziel: Mädchen und Jungen stark für die Zukunft machen und zu nachhaltigem Handeln zu befähigen. Herzstück der Initiative ist ein umfangreiches Bildungsprogramm, das in erster Linie pädagogische Fach- und Lehrkräfte dabei unterstützt, die Kinder qualifiziert beim Entdecken, Forschen und Lernen zu begleiten.*

Erfolgsbeispiel: *Im Young Talents Hamburg Club bekommen Kinder und Jugendliche durch diverse Veranstaltungen Einblicke insbesondere in technische Berufe. Hierfür öffnen Unternehmen, Verbände und Hochschulen ihre Pforten und zeigen, wie spannend die Technik ist. Die Schüler können Azubis über die Schulter schauen und in der Lehrwerkstatt selbst mit Hand anlegen.*

Die Befunde der internationalen Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie (TIMSS 2019) zeigen, dass rund ein Viertel der Schüler am Ende der vierten Jahrgangsstufe über so geringe mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen verfügt, dass ein anschlussfähiges Lernen in der Sekundarstufe I kaum möglich erscheint. Instrumente zur Diagnose von Lernrückständen und Programme zur Förderung mathematisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen im Primarbereich sind erforderlich. Empfehlenswert ist eine länderübergreifende Initiative, koordiniert durch die Kultusministerkonferenz.

Um den Bedarf an qualifizierten MINT-Lehrkräften zu decken, sollten zum einen Qualifizierungsprogramme für Lehrkräfte anderer Fächer initiiert werden, die sich über ein Sprintstudium weiterbilden könnten. Zum anderen sollte es Fachhochschulen erlaubt sein, zumindest Berufsschullehrer auszubilden.

Erfolgsbeispiel: *Niedersachsen startete schon früh mit einem zweijährigen Sprintstudiengang Informatik für Lehrkräfte an Gymnasien. Diese Zusatzqualifikation verzahnte Theorie und Wissenschaft auf der einen Seite und Fachdidaktik und Unterrichtspraxis auf der anderen. Bereits während der Studienphase brachten die Lehrkräfte ihr erworbenes Wissen in den Unterricht ein. Seit 2019 bietet nun das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung umfangreiche berufsbegleitende Informatik-Weiterbildungen für Lehrkräfte an, die 2022 weiter ausgebaut wurden.*

Ingenieurwissenschaftliche Kapazitäten in Lehre und Forschung ausbauen: Hamburg verfügt mit seinen 19 Hochschulen über ein breit gefächertes Forschungs-, Lehr- und Ausbildungsangebot. Allerdings zeigt sich im Metropolenvergleich, dass die Ingenieur- und Technikausbildung in Hamburg deutlich unterrepräsentiert ist. Hier gibt es rund 20 000 ingenieurwissenschaftliche Studenten (Technische Universität Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und HafenCity Universität). München zählt allein an der Technischen Universität im aktuellen Wintersemester 2022/23 50 000 Studenten (davon 41 Prozent aus dem Ausland).

MINT-Fakultäten zum Heben von Innovationspotenzialen ausbauen: Um Potenziale für Innovationen am Wirtschaftsstandort Hamburg ausschöpfen zu können, sind gut ausgebildete Fachkräfte mit den nötigen technologischen und digitalen Kompetenzen gefragt. Ein Ausbau der MINT-Fakultäten an den Hamburger Hochschulen ist daher dringend geboten. Die Vermittlung von Kompetenzen in den Bereichen Daten, Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) ist elementar und sollte deutlich stärker Eingang in die Lehrpläne finden und gefördert werden. Hierfür sollten den Hochschulen zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Vor dem Hintergrund, dass laut Handelskammer-Fachkräftemonitor im Jahr 2035 rund 1 000 Wirtschaftswissenschaftler fehlen könnten und die Betriebswirtschaftslehre künftig voraussichtlich quantitativer und interdisziplinärer ausgerichtet sein wird, sollte an der Universität Hamburg der betriebswissenschaftliche Masterstudiengang „Statistik & Data Analytics" eingeführt werden. Big-Data-Spezialisten spannen den Bogen von Logik und quantitativen Methoden über Programmiersprachen, Frameworks und Infrastrukturen bis hin zur Interpretation und Implementierung der Ergebnisse in Unternehmensprozesse.

Exzellenzbildung an den Hamburger Hochschulen insbesondere im Bereich Technik und Innovation voranbringen: Mit der Wachstumsstrategie der Technischen Universität Hamburg ist ein Etappenziel Hamburgs auf dem Weg zu einer Innovationshauptstadt Europas gesetzt worden. Allerdings ist die Grundfinanzierung der Hamburger Hochschulen verbesserungswürdig und im nationalen, vor allem aber internationalen Vergleich zu gering. Die Grundmittel, die in den vergangenen Jahren gerade einmal um 0,88 Prozent pro Jahr gestiegen und damit unter den tariflichen Gehaltserhöhungen geblieben sind, sollten endlich deutlich steigen: um jährlich 3,5 Prozent (Empfehlung Wissenschaftsrat).

Ferner sollten zusätzliche Mittel für innovative Forschungsfelder bereitgestellt werden. Spitzenforschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ermöglicht eine engere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Die so erzielten zusätzlichen Einnahmen aus privaten Drittmitteln können zur weiteren Stärkung von Forschung und Lehre verwendet werden. Trotz der Hamburger Exzellenzcluster in der MINT-Fakultät der Universität Hamburg fehlt bisher ein ingenieurwissenschaftliches Exzellenzcluster. Hamburg und der gesamte Norden laufen Gefahr, gerade in den innovationsträchtigen Bereichen wie den Natur- und Ingenieurwissenschaften dem Fachkräftemangel nicht entschieden zu begegnen.

Verzahnung von Wirtschaft, Lehre und Forschung verstärken: Durch Wettbewerbs- und Anreizsysteme sowie eine stärkere Themensteuerung in der Forschung (u. a. digitale Kompetenzen und neue Studiengänge wie Data Science und Programmierung) sollten Wirtschaft, Lehre und Forschung miteinander verzahnt werden, um Innovationen zu fördern.

Der Transformationsprozess von einer Industriegesellschaft hin zu einer Innovations- und Wissensgesellschaft sollte bundesweit ausgebaut und verstetigt werden. Es sollten Anwendungsentwicklung und Forschung in enger Kooperation mit der Wirtschaft betrieben und in Fragen neuer Technologien beraten werden.

Zu diesem Zweck sollten Forschungsgemeinschaften aus den Bereichen Technik, Wirtschaft und Soziales gebildet werden. In Vorlesungen sollten theoretische Kenntnisse, beispielsweise über Verbrennungsmotoren vermittelt werden, die im Labor und über Betriebspraktika vertieft werden. So werden die Studenten wirtschaftsnah und mit moderner Technik ausgebildet. Die Wirtschaft sollte auch unabhängig von einer Forschungsgemeinschaft Praktikumsplätze für Studenten anbieten.

Erfolgsbeispiel: *„Hamburg 2040: Autonome Transportsysteme. Potenziale für den Wirtschaftsstandort Hamburg", erschienen im Oktober 2021.*

2.4. Image von Berufen verbessern durch Branchenwerbeaktionen

Um zu erkennen, welche Berufe ein Imageproblem haben, reicht ein Blick in den jährlich erscheinenden Berufsbildungsbericht. Dort wird aufgelistet, in welcher Branche es besonders viele unbesetzte Lehrstellen gibt. Aktuell führt die Ausbildung zum Fachverkäufer Lebensmittelhandwerk (45,5 Prozent unbesetzte Ausbildungsstellen) vor dem Restaurantfachmann (44,8 Prozent) und dem Fleischer (42,8 Prozent).

Als besonders beliebt gelten dagegen im Zoo arbeitende Tierpfleger (44,7 Prozent erfolglose Ausbildungsnachfragen), Gestalter für visuelles Marketing (43,5 Prozent), Mediengestalter in Bild und Ton (42,9 Prozent) und Mediengestalter in Digital und Print (32,7 Prozent).

Mit den Verdienstmöglichkeiten während der Ausbildung lässt sich die Diskrepanz kaum erklären. Ein angehender Verkäufer verdient im ersten Lehrjahr zwischen 785 und 930 Euro brutto im Monat, ein Tierpfleger zwischen 730 und 850 Euro. Studien zeigen, dass für Jugendliche

die gesellschaftliche Anerkennung des Berufs zu den wichtigsten Kriterien für die Berufswahl zählt. Grundsätzlich muss in der Gesellschaft ein Umdenken einsetzen, damit die Wertschätzung von Dienstleistungsberufen wie beispielsweise Reinigungskraft wieder wächst.

Problematisch für einige Ausbildungszweige ist zudem, dass die betreffenden Produkte und Dienstleitungen nicht sichtbar sind. Ein Auto lässt sich erleben, anfassen und emotionalisiert verkaufen – an Kunden und angehende Auszubildende. Dagegen hat es eine Versicherung schwerer, wenngleich sie nicht minder bedeutsam für unser Leben und Arbeiten ist.

Mitunter hilft eine Umbenennung, um Berufe attraktiver zu machen – etwa vom Schauwerbegestalter zum Gestalter für visuelles Marketing. Aber auch die Berufsinhalte müssen bei Neuordnungen von Berufen den aktuellen Erfordernissen der Arbeitswirklichkeit angepasst und somit attraktiver für Bewerber werden.

Erfolgversprechend scheinen Kampagnen, die genau auf die Zielgruppe zugeschnitten sind, wie die Aktion „Mach's wie wir" (www.machs-wie-wir.de), bei der Auszubildende filmisch ihre Ausbildung vorstellen und diese so für künftige Bewerber attraktiv machen.

Erfolgsbeispiel: *Die Deutsche Hotelakademie berichtet auf dem Blog #hierwillicharbeiten über Arbeitgeber der Branche, Berufsbilder sowie Karriere- und Bildungsmöglichkeiten. Um die Arbeitsatmosphäre authentisch einzufangen, besucht die Redaktion Hotels und gastronomische Betriebe vor Ort und lässt die Mitarbeiter in Videos von ihrer beruflichen Spezialisierung und ihrem Karriereweg berichten.*

Für Aufmerksamkeit sorgte auch der 2014 erfolgte Werbefeldzug des Berliner Senats für Pflegeberufe (Abbildung 9). Prominente wie Stefan Kretzschmar machten bei der Kampagne „Gepflegt in die Zukunft" mit, die im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015" erfolgte.

Abbildung 9: Stefan Kretzschmar hat die Kampagne „Gepflegt in die Zukunft" unterstützt

In Hamburg wirbt die Pflegebranche mit der Kampagne „Das ist Pflege!" (https://das-ist-pflege.de) und bietet online eine Übersicht zu aktuellen Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Die Kampagne, die auch das wichtige Themenfeld Anerkennung ausländischer Abschlüsse aufgreift, ist authentisch, da sie mithilfe von Fachkräften der Branche erstellt und aufbereitet wurde.

Auch weitere, bereits seit Jahren etablierte Veranstaltungen und Formate, die auf die Vielfalt und Attraktivität einer Branche einzahlen, sind in Hamburg zu finden und zeigen das Engagement der beteiligten Akteure.

Beispiele:

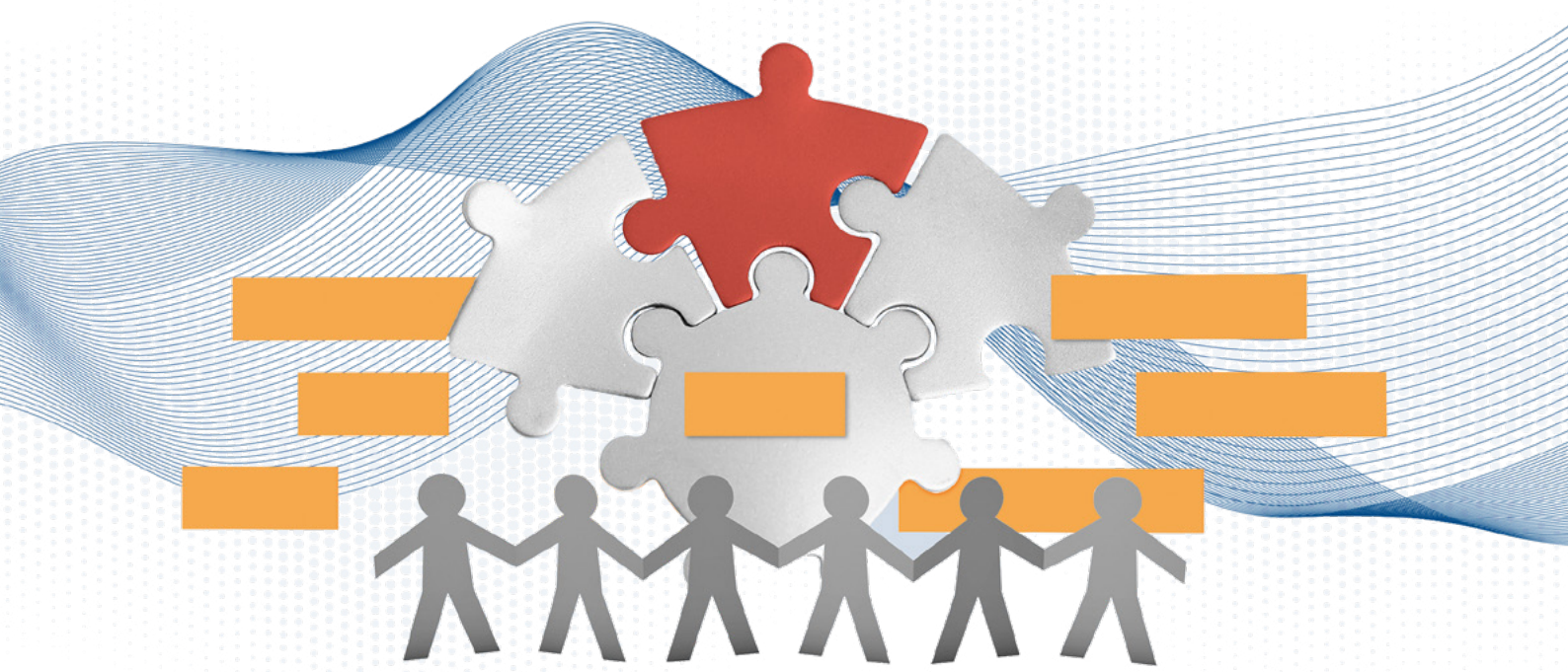
- Talent Day IT & Medien (www.talentday.de): Diese Berufsorientierungsveranstaltung richtet sich an Schüler der 10. bis 13. Klassen sowie der Medien- und IT-Berufsfachschulen, an Studenten und Absolventen. Vertreter der digitalen Wirtschaft begeistern hier interessierte junge Menschen für ihre Branche.
- Lange Nacht der Industrie (www.langenachtderindustrie.de): Diese Gemeinschaftsaktion öffnet die Türen des produzierenden Gewerbes und der industrienahen Logistik. Die Unternehmen stellen sich als Arbeitgeber und Ausbilder vor und zeigen, wie vielfältig die Branche ist. Die IHKs und Unternehmensverbände sind Träger der Veranstaltungen.
- Logistik Lernen Hamburg (www.logistik-lernen-hamburg.de): Das Portal bietet einen Überblick über die vielen Einstiegsmöglichkeiten in die Logistik, die in Hamburg geboten werden: Ausbildung, Studium, Weiterbildung. Neben Firmenporträts sind auch Informationen zu Schulkooperationen mit Logistikunternehmen aufgeführt.

Es gilt, diese Aktionen (weiterhin) von der Stadt, den Kammern, Verbänden und Berufsbildungsakteuren zu unterstützen und zu bewerben. Auch sollten von allen Seiten die Bemühungen intensiviert werden, ähnliche Formate für weitere Branchen in Hamburg anzubieten und mit diesen gemeinsam zu entwickeln.

Über Hamburgs Landesgrenzen hinaus wirkt die kürzlich initiierte Plakat- und Social-Media-Aktion #Seitewechseln (Abbildung 10). Gastronomen aus ganz Deutschland können die online bereitgestellten Plakate und Texte kostenfrei für die eigene Personalsuche verwenden (www.kult-kieztouren.de/seitenwechsel). Die Aktion stammt vom Dehoga Hamburg, der Interessengemeinschaft St. Pauli und dem Business Improvement District Reeperbahn+.

Abbildung 10: Plakatmotiv der Hamburger Aktion #Seitewechseln

Aufruf: Kennen Sie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs? Was können eventuell andere von Ihrem Unternehmen lernen? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht an fachkraefte@hk24.de



3. Erwerbsbeteiligung erhöhen

Das Potenzial ist groß. Viele Erwerbstätige würden gern wieder mehr oder länger arbeiten, wenn die Voraussetzungen stimmen: ob Eltern, die eine gute Kinderbetreuung benötigen, Geringqualifizierte oder Langzeitarbeitslose mit individuellem Förderbedarf. Auch Menschen mit einer Behinderung, deren Potenziale auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls gebraucht werden, müssen stärker in den Fokus rücken. Die Zeiten, in denen eine Ausbildung oder ein Studium für eine über Jahrzehnte währende berufliche Tätigkeit reichte, sind vorbei. Der technologische Wandel und die digitale Transformation machen lebenslanges Lernen unabdingbar. Dies zu ermöglichen, ist eine weitere dringende Notwendigkeit. Und nicht zuletzt wird der Fachkräftemangel in Metropolen wie Hamburg zusätzlich durch fehlenden bezahlbaren Wohnraum verschärft.

Übrigens: Alle Hamburger Schulen bieten Kindern und Jugendlichen bis 14 Jahren kostenlos eine ganztägige Bildung und Betreuung von 8 bis 16 Uhr. Darüber hinaus ist eine Betreuung auch in den Rand- und Ferienzeiten möglich. Die Teilnahmequote des sogenannten Ganztags liegt in der Grundschule bei etwa 85 Prozent.

3.1. Strukturen und Anreizsysteme effizienter gestalten

Kita-Plätze weiter ausbauen, 24-Stunden-Betreuung fördern und Kita-Datenbank verbessern: Die Personallage in Hamburgs Kindertagesstätten ist suboptimal. Gruppen werden zusammengelegt, es kommt zu temporären Schließungen, Fluktuation und Arbeitsausfällen unter den Kita-Mitarbeitern. Die Situation – die im Übrigen für ganz Deutschland gilt – belastet die Gesundheit der Kita-Mitarbeiter, die Betreuungsqualität und das Sozialverhalten der Kinder. Für Eltern, vor allem für berufstätige, ist dies herausfordernd. Die Betreuung von Kindern ist ein wesentlicher Faktor für die Erwerbstätigkeit. Insbesondere dann, wenn Eltern im Schichtdienst arbeiten, die Kinder pflegebedürftig sind oder wenn es nur einen Elternteil gibt. Hamburg braucht mehr Kita-Plätze und sollte mehr Ganztagsangebote schaffen, um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden. In Finnland beispielsweise haben einige Kindertagesstätten täglich 24 Stunden geöffnet. Dort gehören Kitas zum Bildungssystem, in Deutschland hingegen werden sie von den Sozialministerien beaufsichtigt.

Zu begrüßen ist, dass Hamburg in den kommenden Jahren über 5000 zusätzliche Kita-Plätze plant. Dies soll über den Bau von schulintegrierten Kita-Flächen entstehen.

Das heißt: Bei der Entwicklung von Schulstandorten sollen zugleich Kita-Standorte errichtet werden.

Dadurch können die pädagogischen Mitarbeiter intensiver zusammenarbeiten, Übergänge und Kooperationen besser gestaltet und Grundstücksflächenpotenziale besser genutzt werden. Der Senat stellt hierfür in den kommenden Jahren 5 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung.

Für den Ausbau wird Fachpersonal benötigt. Von 2011 bis 2021 ist das pädagogische Personal in Hamburgs Kitas um mehr als 7 000 Personen auf 18 572 Arbeitskräfte angestiegen. Für die Gewinnung weiterer Fachkräfte sind die einzelnen Kita-Träger zuständig, die sich attraktiv präsentieren sollten. Arbeitsbedingungen und betriebliches Gesundheitsmanagement entscheiden darüber, ob jemand in den Beruf eintritt oder den Arbeitgeber wechselt.

Zudem sollte die Hamburger Kita-Datenbank (www.hamburg.de/kita-finden) verbessert werden. Diese soll seit 2010 das Auffinden von Kindertageseinrichtungen erleichtern. Das ist ein guter Ansatz, wenn Eltern einen Kita-Platz in einem bestimmten Umfeld wie Wohngebiet oder Arbeitsstelle suchen. Allerdings enthält die Datenbank keine Angaben zu freien Plätzen, da diese nicht zentral ermittelt werden. Eine solche Übersicht wäre sehr zu begrüßen und ist nicht nur für Hamburger Eltern relevant, sondern auch für zuwanderungswillige Fachkräfte aus dem Aus- und Inland. Die für Kita zuständige Sozialbehörde sollte daher die Kita-Datenbank entsprechend aufwerten.

Renteneintrittsalter anheben: Nach aktueller Gesetzeslage wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente ohne Abschläge bis 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben – Ausnahmen gibt es etwa für besonders langfristig Versicherte und Schwerbehinderte. Die Bundesregierung hat sich gegen eine weitere Anhebung positioniert. Viele Experten halten dies für falsch. Die Stiftung Marktwirtschaft plädiert in einer aktuellen Studie dafür, das Renteneintrittsalter ab dem Jahr 2031 anzuheben und an die Entwicklung der steigenden Lebenserwartung zu koppeln.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel kontraproduktiv und für die Gesellschaft kostspieliger als von der Bundesregierung erwartet war die Einführung der „Rente mit 63" für mindestens 45 Jahre lang gesetzlich Rentenversicherte. Seit 2014 haben in Deutschland jährlich durchschnittlich mehr als 200 000 Menschen dieses Angebot in Anspruch genommen. Diese Fachkräfte stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Nicht zuletzt angesichts anstehender Renteneintritte der Babyboomer-Generation könnten dem Hamburger Arbeitsmarkt laut Handelskammer-Fachkräftemonitor im Jahr 2035 insgesamt 216 000 Personen beziehungsweise ein Viertel (24,2 Prozent) weniger Arbeitskräfte zur Verfügung als heute. Dieser massiven Schrumpfung des Fachkräfteangebots sollte mit einer maßvollen Erhöhung des gesetzlichen und vor allem des tatsächlichen Renteneintrittsalters begegnet werden. Dies würde nicht nur merklich zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen, sondern zugleich mehr Nachhaltigkeit in den sozialen Sicherungssystemen und im Staatshaushalt schaffen sowie Spielräume für Investitionen in Zukunftsprojekte eröffnen.

Fördern und Fordern von Erwerbsfähigen konsequenter umsetzen: Umfassende soziale Sicherungssysteme sind eine zentrale Errungenschaft des deutschen Sozialstaats. Allerdings ergeben sich durch die konkrete Ausgestaltung dieser Systeme – in Kombination mit einer hohen Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben – gesamtwirtschaftlich unerwünschte Wirkungen für die Erwerbsbeteiligung. Denn für einige von staatlichen Transferzahlungen abhängige Erwerbsfähige bestehen unzureichende oder gar kontraproduktive Anreize zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise zur Erweiterung ihrer Erwerbstätigkeit – Stichwort Zuverdienstgrenzen und Anspruchslöhne.

Die sozialen Sicherungssysteme sollten künftig so konzipiert sein, dass in Not geratene Erwerbsfähige weiterhin durch die Solidargemeinschaft ausreichende finanzielle Unterstützung erhalten, aber zugleich die Hilfe bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt intensiviert wird. Der Grundsatz des Förderns und Forderns sollte dabei konsequent angewendet werden.

Mittel- bis langfristig sollte das Arbeiten für jeden Erwerbsfähigen in finanzieller Hinsicht attraktiver sein als der Bezug staatlicher Transferzahlungen. Dies sollte bei der geplanten Einführung des Bürgergelds berücksichtigt werden. Vorschläge aus der Wissenschaft liegen vor, zum Beispiel das Dossier „Von Hartz IV zum Bürgergeld – mehr als ein neuer Name", veröffentlicht im Wissenschaftsdienst der Fachbibliothek ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft.

Durch die Senkung von Lohnnebenkosten kann der Staat seinerseits einen wichtigen Beitrag leisten, um die Nettoeinkommen von Beschäftigten zu erhöhen. Dies würde auch mehr Anreize zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise -ausweitung schaffen.

Langzeitarbeitslose fördern: Laut Bericht der Agentur für Arbeit haben besonders ältere Menschen und Geringqualifizierte ein hohes Risiko, langzeitarbeitslos zu werden. Häufig stellt auch die Betreuung von Kleinkindern die Betroffenen vor große Herausforderungen, die Langzeitarbeitslosigkeit zu beenden.

In Hamburg leben mehr als 24 000 Langzeitarbeitslose. Der Senat nutzt die Möglichkeiten des neuen Teilhabechancengesetzes, das es seit 2019 zusätzlich zu den bisherigen Instrumenten erlaubt, Arbeitgeber zu unterstützen, wenn sie Langzeitarbeitslose einstellen. Dabei können laut Sozialgesetzbuch II 100 Prozent des Lohns bezuschusst werden; bis zum fünften Jahr schmilzt der Zuschuss auf 70 Prozent ab. Für Anlaufschwierigkeiten nach langer Arbeitslosigkeit – etwa beim pünktlichen Arbeitsbeginn und einem strukturierten Tagesablauf – gibt es für Teilnehmer des Programms einen Trainer. So gelang es laut Sozialbehörde, in den vergangenen drei Jahren 1 200 Langzeitarbeitslose wieder in einen Job zu bringen.

Solche Programme sollten hinsichtlich ihrer Wirkungen evaluiert und grundsätzlich ausgebaut werden, damit mehr Unternehmen trotz diverser Herausforderungen Langzeitarbeitslose einstellen. Betriebe allein können das oft notwendige Coaching von Arbeitskräften, die über Jahre keinem geregelten Arbeitsverhältnis nachgegangen sind, nicht leisten, insbesondere bei multiplen Vermittlungshemmnissen (u. a. gesundheitliche Einschränkungen, Suchtprobleme, mangelnde Qualifikationen, schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Bei der Unterstützung von Langzeitarbeitslosen helfen insbesondere die Angebote und Services des Jobcenters team.arbeit.hamburg (team-arbeit-hamburg.de) und der Agentur für Arbeit Hamburg (www.arbeitsagentur.de/vor-ort/hamburg/startseite).

Menschen mit Behinderung stärker in den Arbeitsmarkt integrieren: Nach einer Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft ist die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit einer Behinderung unterdurchschnittlich. Werden die Daten des Mikrozensus herangezogen, lässt sich die Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter abschätzen. Demnach hatten 2019 knapp 4,9 Millionen Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren eine anerkannte Behinderung und konnten potenziell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Erwerbstätig waren dem Statistischen Bundesamt zufolge knapp 2,9 Millionen Personen mit anerkannter Behinderung.

In Hamburg leben laut Statistikamt Nord 125 700 Menschen mit einer Schwerbehinderung (Auswertung 2019). Gesetzlich sind Firmen verpflichtet, Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Platz muss eine nach Größe des Betriebs gestaffelte Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Dennoch war 2020 der Agentur für Arbeit zufolge bei einem Drittel der 4 894 beschäftigungspflichtigen Betriebe (1 669) kein einziger Mensch mit Behinderung tätig. Auch mit Blick auf den Fachkräftemängel sollte sich dies ändern.

Die Agentur für Arbeit spricht gezielt über den Arbeitgeber-Service Unternehmen an und vermittelt über Praktika Menschen mit Schwerbehinderung. Deutschlandweit haben der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände sowie der Zentralverband des deutschen Handwerks die Internetplattform „Inklusion gelingt" (www.inklusion-gelingt.de) entwickelt. Sie liefert Informationen über die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Handicap, verrät Fördermöglichkeiten und liefert wichtige Kontaktadressen von Dienstleistern.

Erfolgsbeispiel: *Im Stadthaushotel Hamburg Altona wird Inklusion praktisch gelebt. Seit 1993 bestehend, ist es das erste Integrationshotel Europas. Mitarbeiter mit und ohne Behinderung arbeiten und lernen zusammen. Darüber hinaus ist Teil des Konzepts, dass die Zimmer barrierefrei sind. Betreiber des 3-Sterne-Hotels ist die jugend hilft jugend-Arbeit gGmbH.*

Viele Betriebe haben keine Erfahrungen mit Inklusion. Für Unternehmen sollte daher ein unbürokratisches Unterstützungsinstrumentarium installiert werden, damit sie Hilfen beantragen können. Darüber hinaus sollten ihnen verlässliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die jederzeit Fragen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beantworten können.

Für Unterstützungen im Bereich der dualen Berufsausbildung ist das Hamburger Institut für Berufliche Bildung bereits aktiv. Mit seinem Projekt „Berufliche Bildung: dual & inklusiv" (hibb.hamburg.de/schulentwicklung/esf-projekt-berufliche-bildung-dual-inklusiv) will es die Chancen auf Teilhabe für junge Menschen mit Behinderung oder anerkanntem Förderbedarf in der

Ausbildungsvorbereitung und in der Ausbildung erhöhen. Hierfür sollen inklusive Strukturen an Hamburger Berufsschulen erweitert werden, indem digitale Kompetenzen in den heterogenen Lerngruppen der Ausbildungsvorbereitung vermittelt werden. Das Projekt, Ende 2023 auslaufend, wird von der Europäischen Union und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

Erfolgsbeispiel: *Das Unternehmen Discovering Hands Service GmbH bildet blinde und sehbehinderte Frauen zu Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen (MTU) aus, die im Rahmen der Brustkrebsfrüherkennung eingesetzt werden und diese durch ihre besonderen Tastfähigkeiten nachhaltig verbessern. Auch in Hamburg beschäftigen inzwischen mehrere Frauenarztpraxen eine MTU.*

„Vererbte" Arbeitslosigkeit bekämpfen: Bereits 2015 wiesen Forscher des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle nach, dass sich Arbeitslosigkeit „vererbt". Dafür werteten sie eine Langzeitbefragung aus, an der sich seit 1978 etwa 30 000 Personen beteiligt hatten. Das Ergebnis: Jugendliche, die im Alter von 10 bis 15 Jahren einen arbeitslosen Vater hatten, werden im Alter von 17 bis 24 Jahren häufiger selbst arbeitslos. Relevante Faktoren dabei sind, wie wichtig Arbeit gesehen wird, welchen Stellenwert Fleiß oder Bildung haben oder wie Arbeitslosigkeit bewertet wird. Laut Studie reicht es daher auch nicht, die Väter in Arbeit zu bringen. Die Wissenschaftler schlagen vor, potenziell gefährdete Jugendliche aus ihrem familiären Umfeld herauslösen, etwa durch schulische oder Weiterbildungsangebote.

Die Bundesagentur für Arbeit bekämpft „vererbte" Arbeitslosigkeit mit der sogenannten fürsorglichen Belagerung. Detlef Scheele, ehemaliger Vorstandschef, prägte den Begriff in seiner Amtszeit als Hamburger Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Bei diesem Konzept treffen Berater und Vermittler Arbeitslose und ihre Familien häufiger. Scheele wollte damit schon in Hamburg den Teufelskreis der „vererbten" Arbeitslosigkeit durchbrechen.

Der Grundsatz Fördern und Fordern sollte in Hamburg weiter gepflegt werden. Zu viele Kinder und Jugendliche kennen aufgrund ihres sozialen Umfelds nur das System der Grundsicherung.

3.2. Individuelle Chancen aufzeigen und nutzen

Mehr zielgruppengerechte Anreizmechanismen schaffen: Lebenslanges Lernen muss für Betriebe und Erwerbstätige noch selbstverständlicher werden. Der Staat sollte dies durch Anreizmechanismen wie Prämien- oder Gutscheinmodelle flankieren, ohne dabei – etwa durch neue Regulierungen oder zusätzliche Freistellungsansprüche – Unternehmen in ihrer Flexibilität einzuschränken. Für viele Zielgruppen gibt es bereits entsprechende Anreize.

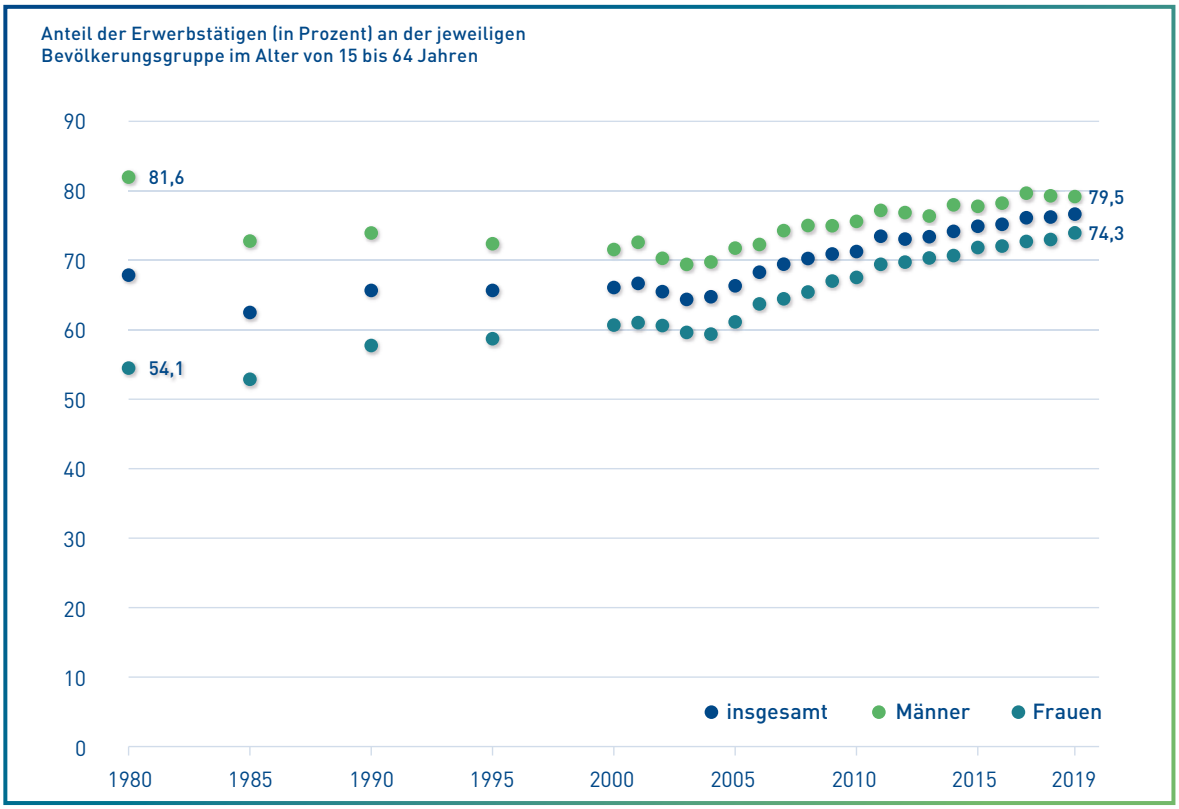
Zu nennen sind unter anderem die Meisterprämie und das Aufstiegs-BAföG. Rechtsanspruch auf Förderung hat jeder, der sich für eine Aufstiegsfortbildung entscheidet, wobei die angestrebte Qualifikation nicht oberhalb der Meisterebene liegen darf – also beispielsweise Fachwirt, Industriemeister oder Betriebswirt (IHK). Gefördert werden die Lehrgangskosten, häufig gibt es auch Zuschüsse zum Lebensunterhalt.

Zuschüsse für eine berufliche Weiterbildung können auch Arbeitnehmer beantragen, die mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und weniger als 2 000 Euro im Monat verdienen. Gefördert wird über einen sogenannten Prämien-Gutschein.

Über einen Bildungsgutschein können Weiterbildungswillige gefördert werden, die arbeitslos sind oder den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten. Ausgestellt wird dieser Berechtigungsschein von der zuständigen Agentur für Arbeit. Angebote dieser Art sollten weiter ausgebaut werden.

Erfolgsbeispiel: *Die W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH bietet eine kostenlose und unabhängige Berufsberatung an und informiert über Fördermittel und Finanzierungsmöglichkeiten. Das Angebot gibt es vor Ort (verschiedene Standorte) und telefonisch über das Hamburger Weiterbildungstelefon.*

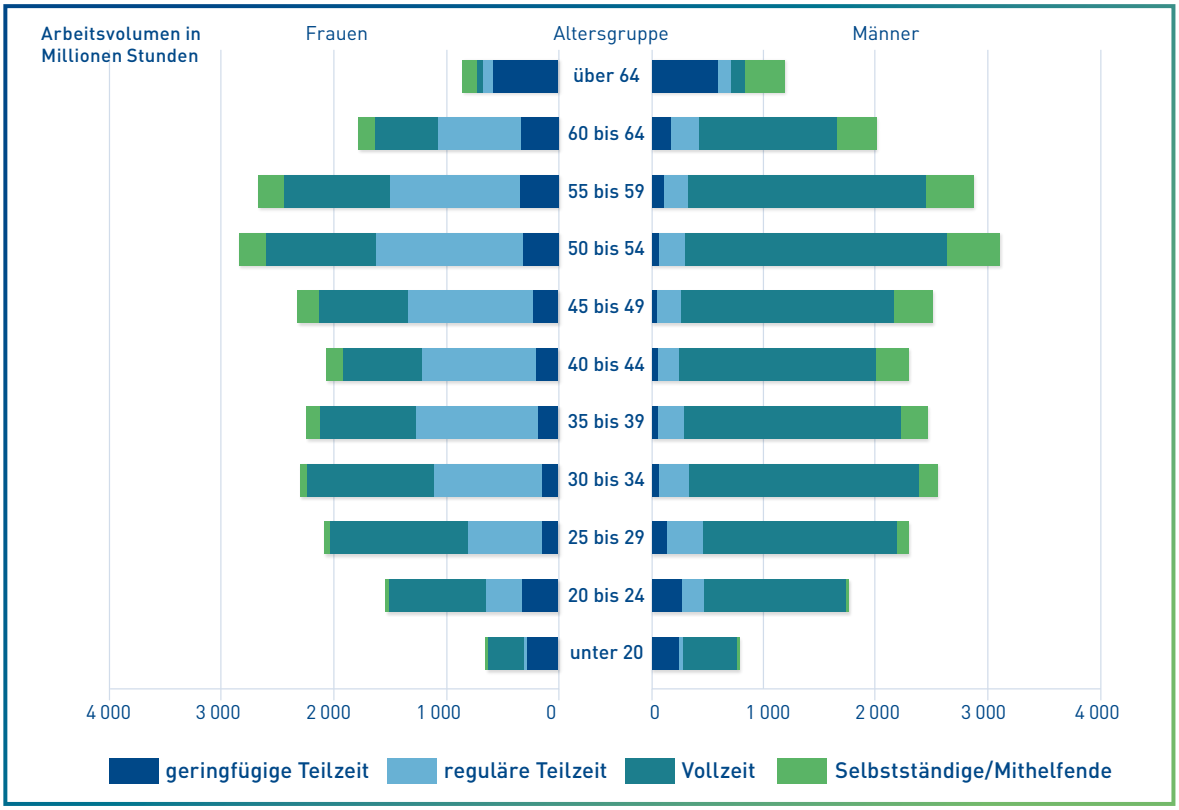
Abbildung 11: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen in Hamburg – nach Geschlecht, 1980 bis 2019



Quelle: Statistikamt Nord

© Handelskammer Hamburg 2022

Abbildung 12: Arbeitsvolumenstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland – nach Geschlecht und Altersgruppen, Jahresdurchschnitte 2019



Quelle: IAB-Forschungsgebiet 16/2020

© Handelskammer Hamburg 2022

Erwerbstätigkeit von Frauen fördern: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Hamburg seit der Jahrtausendwende deutlich gestiegen (Abbildung 11). Im Jahr 2000 waren nur 60,6 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig, 2019 lag die Quote bei 74,3 Prozent. Und doch gibt es nach wie vor gravierende Unterschiede: Teilzeitbeschäftigung ist bei Frauen weiterhin häufiger als bei Männern (Abbildung 12). Außerdem verdienen Frauen nach wie vor im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Verdienstlücke hat sich in den vergangenen Jahren zwar leicht verringert, allerdings beträgt die unbereinigte Lohnlücke, bemessen am Bruttostundenlohn aller erwerbstätiger Männer und Frauen, rund 20 Prozent in Deutschland (Stand 2020). Die bereinigte Lücke liegt laut Statistischem Bundesamt aktuell bei sechs Prozent. Bei dieser Berechnung werden strukturelle Faktoren abgezogen, etwa die Unterschiede bei gewählten Berufen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer. In Hamburger Unternehmen sind nach aktuellen Erhebungen der Handelskammer erst 25,3 Prozent der Führungspositionen durch Frauen besetzt (Stand Januar 2022).

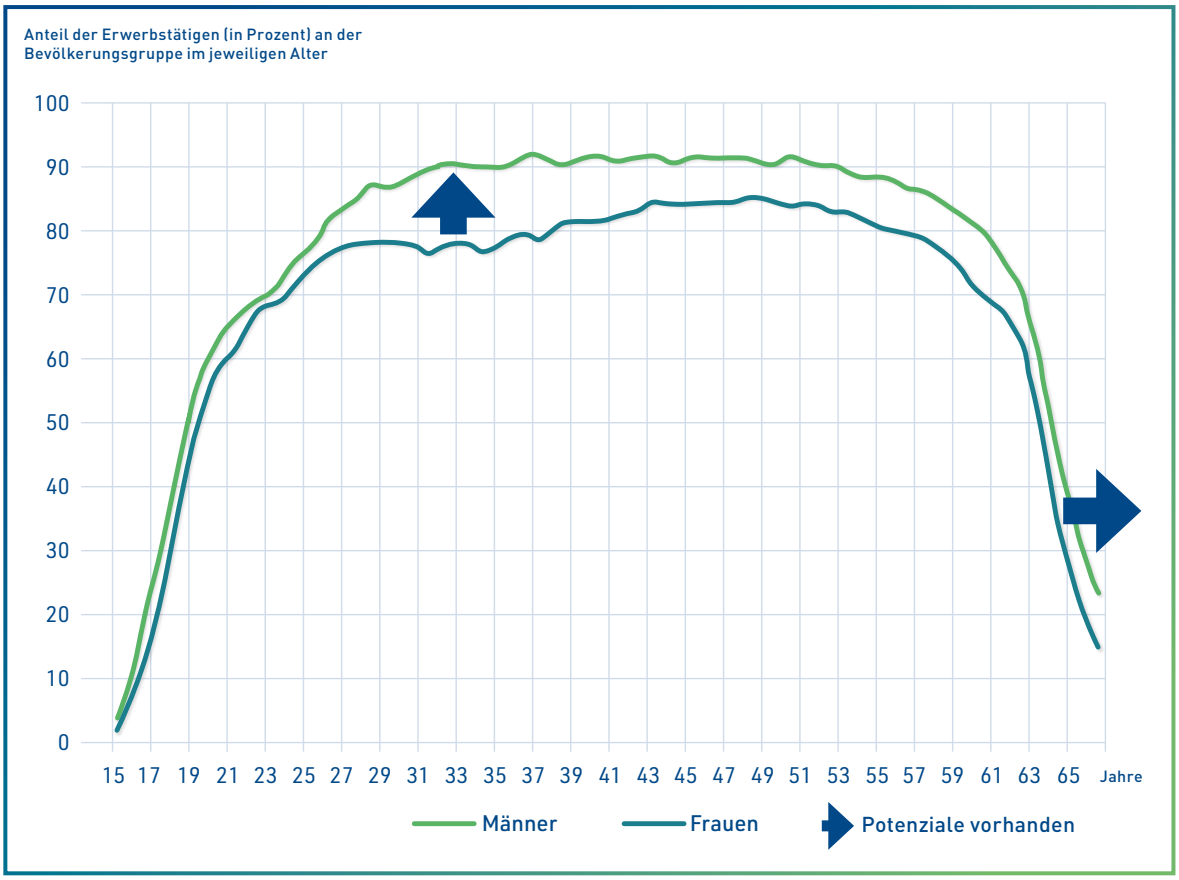
Fast zwei Drittel der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Frauen. Der Lohnabstand ist zudem branchenabhängig.

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, sollten neben dem Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung folgende Punkte verbessert werden:

- Rückkehr in Vollzeit: Mütter und Väter haben es oft schwer, Familie und Job zu vereinbaren. Es sind meist die Frauen, die verkürzt arbeiten. Laut dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Teilzeitkräfte keinen Anspruch auf einen Wechsel zur Vollzeit. Der Arbeitgeber muss auch keine neue freie Stelle hierfür schaffen. Daher ist es wichtig, dass Eltern durch flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten eine Rückkehr in Teilzeit mit vielen Stunden oder besser Vollzeit in den Arbeitsmarkt erleichtert wird.
- Gesellschaftliches Umdenken in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung: Dieses sollte durch entsprechende steuerliche Anreize gefördert werden – das Ehegattensplitting setzt hier falsche Anreize zur traditionellen Rollenverteilung. Laut einer Simulation des RWI – Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung könnten bei einer Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten einer Individualbesteuerung bei gleichem Steueraufkommen mehr als eine halbe Million zusätzliche Vollzeit-Arbeitskräfte in Deutschland zur Verfügung stehen.

Erfolgsbeispiel: *Mit dem Helga-Stödter-Preis würdigen die Handelskammer und die Helga-Stödter-Stiftung Hamburger Unternehmen, die sich vorbildlich und nachhaltig für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen einsetzen. Der Preis wird unterstützt durch EWMD Deutschland e. V., fim Vereinigung für Frauen im Management e. V. und den Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. Auch die fünf Hamburger Zonta-Clubs sind mit eingebunden.*

Abbildung 13: Erwerbstätigenquoten in Deutschland – nach Geschlecht und Alter, 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, IAB-Forschungsbericht 16/2020

© Handelskammer Hamburg 2022

Erwerbstätige länger im Job halten: Derzeit zeigt sich, dass viele Erwerbstätige bereits das derzeitige gesetzliche Renteneintrittsalter deutlich verfehlen (Abbildung 13). 2020 bezogen Männer mit durchschnittlich 64,1 Jahren erstmals eine Altersrente, Frauen mit 64,2 Jahren. Die Regelarbeitsgrenze lag bei 65,8 Jahren. Wie kann also eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gelingen, ohne Erwerbstätige zu überfordern?

Bereits 2015 förderte die Handelskammer mit anderen Institutionen die Studie „Neue Wege bis 67". Die Initiative gab der inzwischen verstorbene Altbundeskanzler Helmut Schmidt, der diese Frage aufwarf: „Wie wollen wir in unserem Land sicherstellen, dass auch die heute 50-Jährigen noch in 40 Jahren, wenn sie 90 sind, ihre Rente erhalten?"

Die Handlungsempfehlungen der Studie sind fast unverändert aktuell: Ältere Beschäftigte sollten schon frühzeitig mit bedürfnisorientierten Angeboten unterstützt werden. Dazu zählen Teilzeitangebote, flexible Arbeitszeiten, mehr Urlaub, Gesundheitsprävention, gegebenenfalls Homeoffice-Optionen sowie individuelle Wertschätzung und Anerkennung des Erfahrungswissens.

Auch individuell abgestimmte Weiterbildungsangebote, die die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten berücksichtigen, gehören dazu. Ältere Menschen lernen anders. Sie haben meistens einen breiten Wissensschatz und können so Neues besser mit Bestehendem verknüpfen als Jüngere, lernen aber in einem langsameren Tempo (KOFA-Studie 2021).

Über Mentorenprogramme kann das Know-how der älteren Mitarbeiter genutzt und das Zusammenarbeiten im Team gefördert werden. Drei Beispiele:

- „Reverse Mentoring": Hier lernt Alt von Jung, denn fachliche Kompetenz ist keine Begleiterscheinung des Alters. Jüngere Mitarbeiter coachen langjährig tätige Kollegen (auch Führungskräfte) in einem Themengebiet, in dem der Wissensgeber Profi ist, etwa Digitalisierung oder soziale Netzwerke.

Erfolgsbeispiel: *Die Telekom AG hat das Reverse-Mentoring-Modell bereits seit Jahren fest installiert. Das Training läuft als intensives Eins-zu-eins-Gespräch, sodass Termine frei vereinbart werden können. Weiterer Vorteil ist die Aufteilung in drei Module. So entscheiden die Teilnehmer auf Basis ihrer Vorkenntnisse selbst, ob sie mit Grundsätzlichem einsteigen oder gleich ihr eigenes Projekt-Wiki aufsetzen.*

- „Ageless Diversity": Dieses Modell setzt auf ein generationengemischtes Team, das aus den verschiedenen Sichtweisen der Teilnehmer Kreativität und Lösungen generiert. Experten werden also nicht nach der Rente wieder in das Team zurückgeholt, sondern die Zusammenarbeit findet bereits während der regulären Arbeit statt.

Erfolgsbeispiel: *Bei der Bosch-Gruppe steht Diversity in einer Organisation für die Menschen mit ihren vielfältigen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen. Diversity Management geht aber darüber hinaus: Damit die Mitarbeiter ihr volles Potenzial ausschöpfen und einbringen können, setzt die Unternehmensgruppe auf „Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe".*

- „Living Library": Unternehmen reaktivieren erfahrene Mitarbeiter aus dem Ruhestand, damit diese als „lebende Bibliotheken" der Stammbelegschaft mit ihrem umfangreichen Erfahrungs- und Wissensstand zur Verfügung stehen.

Erfolgsbeispiel: *Die Daimler AG setzt auf die Initiative „Space Cowboys – Daimler Senior Experts". Hierbei geben erfahrene Mitarbeiter im Ruhestand ihr Expertenwissen über ihre Betriebszugehörigkeit hinaus an Nachwuchskräfte weiter, insbesondere in den Bereichen Produktion, Forschung und Entwicklung, IT und Vertrieb.*

Hochqualifizierte durch Anreize zurück nach Deutschland holen: Laut einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung sind im vergangenen Jahrzehnt rund 1,8 Millionen deutsche Staatsangehörige ins Ausland gezogen, etwa 1,3 Millionen kamen zurück. Die Hälfte der Auswanderer war 32 Jahre oder jünger, die meisten von ihnen gut ausgebildet. Als Motive wurden vor allem höherer Lebensstandard, niedrigere Steuern, lukrativere Jobs und eine attraktivere Wohngegend genannt.

Ein vorübergehender Auslandsaufenthalt kann der hiesigen Wirtschaft durchaus nutzen, Unternehmen können von den internationalen Erfahrungen profitieren. Allerdings bleiben Auswanderer aus dem IT- und dem naturwissenschaftlichen Bereich häufiger im Ausland – ausgerechnet also in den Branchen, in denen hier händeringend Fachkräfte gesucht werden. Das zeigt, dass Deutschland nachsteuern muss, um Fachkräfte zurückzugewinnen.

Ein Ansatz, Hochqualifizierte nach Deutschland zurückzuholen, sind Dual-Career-Angebote. Hier werden berufliche Perspektiven für den Lebenspartner mitgedacht und entsprechende Angebote unterbreitet. Außerdem könnte die aktuelle Blue-Card-Regelung für Akademiker als Orientierung dienen und für andere Fachkräftetitel analog gelten. So haben Ehegatten von Blue-Card-Inhabern auch ohne deutsche Sprachkenntnisse einen Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, die eine Erwerbstätigkeit ermöglicht.

Auch die Alexander von Humboldt-Stiftung fördert die Rückkehr an den Forschungsstandort Deutschland, indem sie Alexander-von-Humboldt-Professuren vergibt. Deren Ziel ist unter anderem die Rückgewinnung von Spitzenforschern, die ihren akademischen Lebenslauf in Deutschland begonnen haben und jetzt an den Top-Forschungsorten im Ausland als Wegbereiter tätig sind.

Erfolgsbeispiel: *Das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft fördert exzellente Forscher, ihre wissenschaftliche Karriere in Deutschland fortzusetzen. Konkret können hochqualifizierte Wissenschaftler durch die eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe verbunden mit Lehraufgaben die Voraussetzungen für eine Berufung als Hochschullehrer erlangen. Damit sollen herausragende Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland (zurück)gewonnen werden. Das 1997 eingeführte Programm ist nach der deutschen Mathematikerin Emmy Noether benannt.*

Integration fördern und fordern: Hamburg hat bereits 2012 als erstes Bundesland einen Rechtsanspruch auf Beratung von Zuwanderern geschaffen und Regelungen für rund 260 Berufe getroffen, unter anderem für Lehrkräfte, medizinisches Fachpersonal und Ingenieure. Mit dem Hamburg Welcome Center gibt es eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Themen Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktintegration sowohl für Fachkräfte aus dem Ausland als auch für Unternehmen. Im Rahmen einer behördenübergreifenden Kooperation zwischen Innen- und Sozialbehörde sowie Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg wurden 2021 die entsprechenden Dienstleistungen und Ressourcen unter einem Dach gebündelt. Auch die Handelskammer kooperiert mit dem Welcome Center.

Erfolgsbeispiel: *Der Verein Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten unterstützt migrantische Unternehmen und Gründer. Er setzt sich unter anderem dafür ein, dass mehr migrantische Unternehmen ausbilden, berät zu Berufsbildern nach dem Berufsbildungsgesetz und unterstützt bei der Azubigewinnung. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden hier individuell beraten und in Ausbildungsbetriebe aus dem Bereich Handel und Dienstleistungen vermittelt. Dabei arbeitet der Verein eng mit der Handelskammer und der Jugendberufsagentur zusammen.*

In die richtige Richtung weist das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)", das am 7. Juli 2022 in die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (www.esf.de) gestartet ist. An den Förderzeitraum von 2023 bis 2025 soll eine zweite Förderrunde anschließen. Ziel ist die nachhaltige und bildungsadäquate Integration von Erwachsenen mit ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt.

Doch dies wird nicht reichen: Notwendig sind weitere Anstrengungen gerade mit Blick auf die zweite Generation der Zuwanderer. Dabei geht es vor allem um frühkindliche Bildung, insbesondere um den Erwerb der deutschen Sprache. Dies könnte durch ein verpflichtendes Vorschuljahr gefördert werden.

Erfolgsbeispiel: *Der Asklepios-Konzern kümmert sich intensiv um die Integration von ausländischen Pflegekräften. Die Abteilung Integration der Asklepios Klinik Nord und das Asklepios Willkommenszentrum Hamburg unterstützen mit einem interdisziplinären Team die internationalen Pflegekräfte in nahezu allen Belangen – von Arbeitsmarktzulassungen bis hin zur Wohnungssuche.*

Bestehende Weiterbildungsangebote stärker bewerben: Die Angebote für Weiterbildung und Qualifizierung haben sehr oft ein Problem: Sie sind zu wenig bekannt. Das gilt auch für die Bildungsplattform Hamburg Open Online University, kurz HOOU, für akademische Weiterbildungsangebote (www.hoou.de). Die Verbundeinrichtung der Hansestadt Hamburg, fünf staatlicher Hamburger Hochschulen, der Multimedia Kontor Hamburg gGmbH und des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf stellt produzierte Lehr- und Lerninhalte – etwa über neuroanale Netze, Infektionskrankheiten und Mobilitätsangebote – frei und offen lizensiert zur Verfügung. Das Ziel sollte sein, solche Weiterbildungsangebote über (bundesweite) Werbekampagnen und auch über die sozialen Netzwerke zu bewerben.

Erfolgsbeispiel: *Cork, mit rund 200 000 Einwohnern die zweitgrößte Stadt Irlands, hat sich bereits 2002 zur Stadtstrategie „Imagine our Future" bekannt. Das Ziel: Cork zu einer „City of Learning" zu machen und das Lernen neu zu denken. Jedes Jahr feiert Cork ein „Lifelong Learning Festival" mit 500 Veranstaltungen wie Filmen, Workshops und Ausstellungen. Auch dank dieser Initiative ist es Cork gelungen, sich von einer Hafen- und Industriestadt zu einem Technologiezentrum zu wandeln. Dies zieht 35 000 Studenten aus dem In- und Ausland an, das sind 17,5 Prozent der Bevölkerung. Viele Angebote richten sich auch gezielt an sozial benachteiligte Einwohner.*

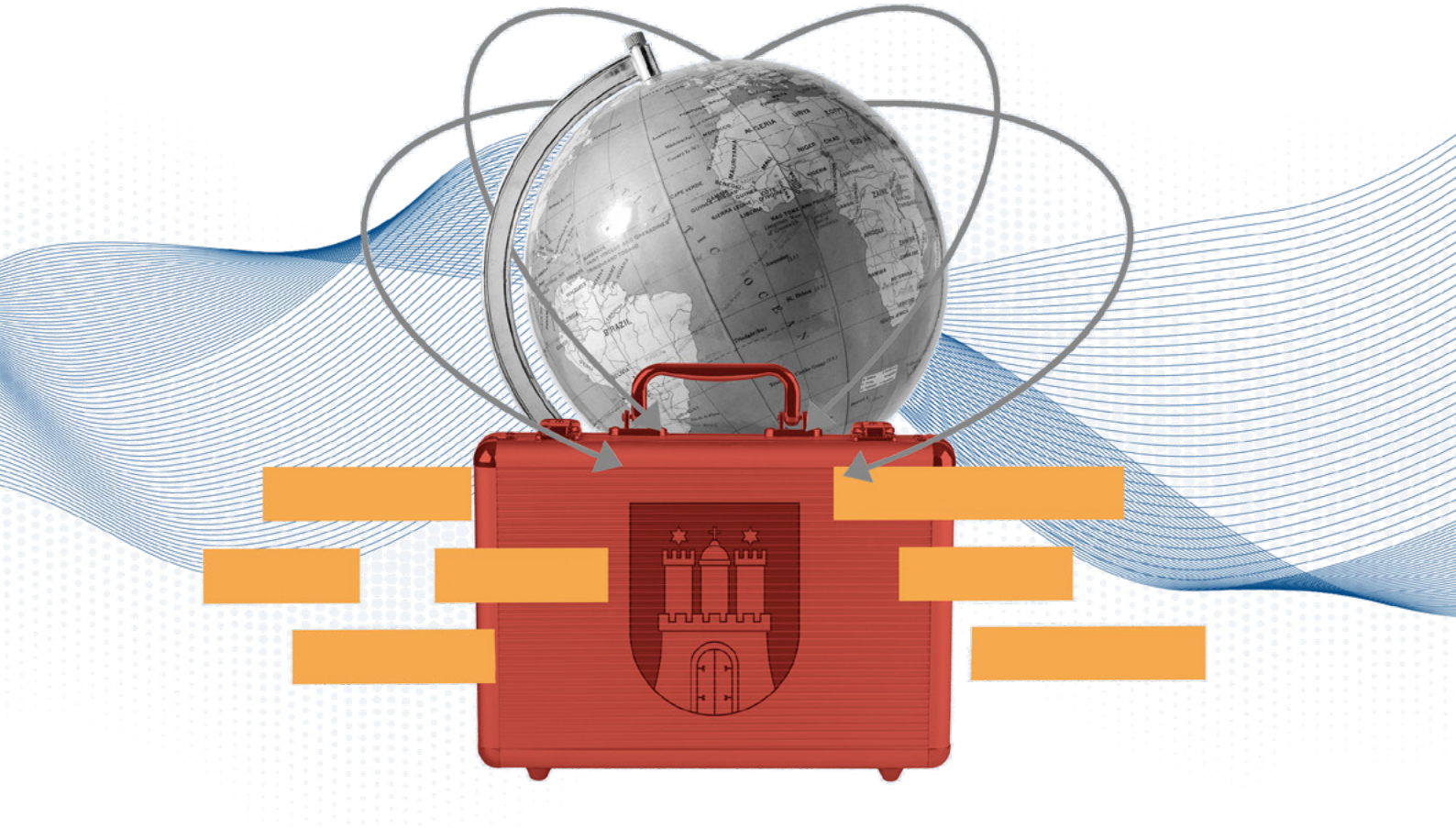
Kompetenzen ungelernter Arbeitskräfte fördern: In Deutschland leben und arbeiten über 4,6 Millionen Menschen, die keine formale Berufsausbildung abgeschlossen haben. Sie gelten als gering qualifiziert. Auch bei jungen Menschen ist die Zahl hoch: 2020 verfügten nach den Daten des Mikrozensus 15,5 Prozent (hochgerechnet 2,33 Millionen) der Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss. Ihr Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben, ist etwa fünfmal so hoch wie bei Menschen mit Abschluss.

Angesichts des immer größer werdenden Fachkräftemangels sollte alles versucht werden, die Kompetenzen dieser Gruppe zu heben. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass dies sehr wohl möglich ist: So übernimmt mehr als jeder zweite Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluss (54 Prozent) Tätigkeiten von gelernten Fachkräften. Und fast jede fünfte gelernte Fachkraft übt Arbeiten auf Meister- oder Akademikerniveau aus. Die Bertelsmann-Stiftung fordert „eine neue Anerkennungskultur für Fähigkeiten, die on-the-job erworben wurden. Das ist gerecht und volkswirtschaftlich sinnvoll".

Bereits bestehende Möglichkeiten, diese Kompetenzen über Anerkennungs- und Qualifizierungsverfahren zu würdigen und schlussendlich in formale Abschlüsse umzuwandeln, sollten verstärkt beworben werden.

Erfolgsbeispiel: *Die Agentur für Arbeit hat das Programm Myskills entwickelt. In einem mehrstündigen Test (viele Sprachen, auch Arabisch und Farsi) sehen die Teilnehmer Fotos und Videos von klassischen Situationen aus dem Berufsalltag. Dazu werden 120 fachspezifische Fragen gestellt. Mit Myskills sollen die Kompetenzen der Kandidaten getestet werden. Entwickelt wurde er für 30 Berufe – vom Altenpfleger bis zum Klempner.*

Aufruf: Kennen Sie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs? Was können eventuell andere von Ihrem Unternehmen lernen? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht an fachkraefte@hk24.de



4. Zuwanderung gezielt fördern und gestalten

Warum ein Mensch seine Region dauerhaft verlässt, kann viele Beweggründe haben: kriegerische Auseinandersetzungen, eine desolate staatliche Grundversorgung oder schlechte wirtschaftliche Bedingungen in Kombination mit Perspektivlosigkeit. Hingegen wirken gute Lebens- und Arbeitsbedingungen, Sicherheit oder Bildungsmöglichkeiten anziehend. Hamburg als wirtschaftsstarke und grüne Metropole hat Auswanderungswilligen einiges zu bieten. Doch im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist die Hansestadt nur ein Mitstreiter unter vielen – national wie global. Hamburgs Bemühungen, Fachkräfte zu gewinnen und diese zu binden, müssen intensiviert und in Teilen neu gedacht werden.

Übrigens: Ende 2021 hatten rund 710 600 Einwohner in Hamburg einen Migrationshintergrund. Das entspricht bei gut 1,85 Millionen Einwohnern einer Quote von rund 38 Prozent. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 wurden etwa 515 000 Personen mit Migrationshintergrund gezählt.

4.1. Hamburg als Karriere- und Lebensstandort international bekannter machen und vermarkten

„Hamburg Talent Pass" als Anreizsystem entwickeln: Andere Länder wie Dubai und Singapur machen es vor: Sie setzen Anreize für die weltweite Anwerbung von Talenten und die Ansiedlung von Unternehmen in innovativen Zukunftsfeldern. Dies beinhaltet zum Beispiel steuerliche Vergünstigungen und Förderungen für Unternehmen und ihre Mitarbeiter. Auch Hamburg braucht ein attraktives und umfängliches Anreizsystem für nationale und internationale Fachkräfte. Ein „Hamburg Talent Pass" könnte sich an den internationalen Beispielen orientieren und zusätzlich etwa eine Anwerbungsprämie, ein Willkommenspaket für ÖPNV, Gastronomie und Kultur, einen Bildungs- und Sportgutschein und eine „Bring your friend"-Prämie umfassen. Vorrangiges Ziel dabei sollte es sein, Branchen mit besonderem Fachkräftemangel und gesellschaftlicher Relevanz wie Gesundheit und Erziehungswesen zu unterstützen. Dasselbe gilt für Zukunftsbranchen, die den Wohlstand langfristig am Standort garantieren.

Hamburg als Arbeits-, Studien-, Forschungs- und Wirtschaftsstandort international stärker bewerben und mehr Ansiedlungen ermöglichen: Die Vielfalt und Vorzüge der hiesigen Wirtschaft sowie Wissenschafts- und Forschungslandschaft sollten besser und abgestimmter von den Akteuren der Hamburger Marketingszene im Ausland beworben werden – mit Fokus auf die Bedarfe und Potenziale der Hansestadt. Dazu gehören die Bereitstellung eines mehrsprachigen Internetangebots sowie die regelmäßige aktive Teilnahme an ausländischen Berufsorientierungs-, Arbeitsmarkt- und Fachmessen sowie Branchenveranstaltungen.

Bei dem offensiven Werben für Hamburg – als Stadtmarketing oder in einer Deutschlandstrategie – sollten die Auslandshandelskammern, die Botschaften und Konsulate für eine Bundesinitiative und für Hamburg speziell die Hamburg Ambassadors aktiv eingebunden werden. Sie sollten darüber informieren, welche Arbeits-, Forschungsmöglichkeiten und Standortvorteile sowie Entwicklungsperspektiven es in Deutschland beziehungsweise in Hamburg gibt und als „Erstvermittler" direkt an die Kammern, Wirtschaftsvertreter und wissenschaftlichen Einrichtungen herantreten. Auch Hamburger Unternehmer und Persönlichkeiten sollten als „Botschafter" für ihre Hansestadt auftreten und sie so weiter voranbringen.

Das internationale Marketing sollte also einerseits die Fachkräfte im Blick haben und andererseits Anreize für Start-ups, Gewerbetreibende und Investoren schaffen. Dies setzt voraus, dass die Rahmenbedingungen für die Ansiedlung verbessert werden. Es müssten mehr staatliche Fördermittel für Gründer bereitgestellt, passende Gewerbeflächen vermittelt und der Zugang zu Venture Capital ermöglicht werden. Bei der Akquise von Neuansiedlungen sollten die bestehenden Netzwerke von Migranten und migrantischen Unternehmen genutzt werden.

Es ist zu begrüßen, dass die Hamburg Marketing GmbH zusammen mit Hamburg Invest und der Behörde für Wirtschaft und Innovation das Programm „My Kind of Future" initiiert hat, um noch mehr internationale wie nationale Talente für die Hansestadt zu gewinnen.

Deutsche Auslandshandelskammern stärken und einbinden: Mit dem Netz der deutschen Auslandshandelskammern stehen etablierte Strukturen und vielfältige Expertise in den Herkunftsländern zur Verfügung, deren Rolle im Kontext der Fachkräfteeinwanderung gestärkt werden könnte. Beispielhaft könnten die Kammern auf Basis bilateraler Vereinbarungen gezielt Fachkräfte in zuvor definierten Berufsgruppen für deutsche Unternehmen suchen und diese im Visums- sowie Berufsanerkennungsprozess begleiten. Vor Ort könnten sie (digitale) Kennenlerngespräche zwischen lokalen Fachkräften und hiesigen Unternehmen organisieren und Delegationsreisen zum Thema Fachkräftegewinnung veranstalten.

Sie könnten den Spracherwerb im Ausland fördern und unterstützen: Einzelne Außenhandelskammern bieten bereits Sprachkurse an. Dies ließe sich systematisch und auf den Bedarf am Arbeitsmarkt ausgerichtet im Außenhandelskammer-Netz ausbauen.

Literaturhinweis: Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat Vorschläge zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erarbeitet.

Dual-Career-Netzwerk Hamburg fördern und bewerben: Bei der Ansprache von potenziellen Neu-Hamburgern sollte ganzheitlich gedacht und nicht nur die Arbeitsstelle des Kandidaten berücksichtigt werden, sondern auch dessen Leben in Hamburg gemeinsam mit seiner Familie. Das berührt die Themenfelder Wohnraum, Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige sowie eine berufliche Perspektive für den Partner. Insbesondere Bewerber aus dem Ausland oder mit Familienpflichten haben es erfahrungsgemäß schwerer am Arbeitsmarkt, vor allem wegen unzureichender Sprachkenntnisse oder fehlender Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Auch Doppelkarrieremöglichkeiten spielen eine Rolle.

In Hamburg gibt es bereits ein gutes Dual-Career-Angebot im Wissenschaftsbereich – das „Dual Career Hamburg + der Norden" (dual-career-hamburg-und-norden.de) –, da hier oftmals Mobilität eine notwendige Voraussetzung für die Karriereentwicklung ist. Hiesige Arbeitgeber haben gute Chancen, unter den mitreisenden Partnern Fachkräfte zu finden, wenn sie sich diesem Netzwerk anschließen.

Erfolgsbeispiel: *Das Dual Career Office des Deutschen Elektronen-Synchrotrons (DESY) nimmt sich der Karriereentwicklung mitziehender Partner an. Angeboten werden unter anderem Orientierung über den regionalen Arbeitsmarkt, Hilfe beim Bewerbungsprozess und Zugang zu Stellenangeboten.*
Integriert ist das Angebot in die Arbeit des Netzwerks „Dual Career Hamburg + der Norden". Die Handelskammer ist einer der Kooperationspartner.

Ob sich eine zugewanderte Fachkraft in Hamburg wohl fühlt, hängt stark davon ab, wie sich der mitreisende Partner privat und beruflich integriert. Hier unterstützt das internationale Netzwerk „Here we are global" (www.herewareglobal.com), das ein Team in Hamburg hat.

Besucher Hamburgs als potenzielle Fachkräfte-Zielgruppe ansprechen und mehr Branchenveranstaltungen und Fachmessen nach Hamburg holen: Ob Tourist, Geschäftsreisender, Kongressbesucher, Teilnehmer einer Kulturveranstaltung oder Monteur – alle Besucher Hamburgs sollten als potenzielle Fachkräfte verstanden und über ein zielgerichtetes Marketing adressiert werden, das die bereits bestehenden Aktivitäten der Hamburg Marketing GmbH und ihrer Tochtergesellschaften ergänzt und verstärkt.

Hamburg sollte bei bestehenden und zu akquirierenden internationalen wie nationalen Branchenveranstaltungen zielgerichtet Fachkräfte ansprechen. Schon etablierte Messen wie die SMM, Aircraft Interiors Expo, Nortec oder Internorga bieten dafür gute Ansätze. So wäre die Ansprache auf den beruflichen Zusammenhang fokussiert und durch die hoffentlich positiven Eindrücke in Hamburg unter Umständen erfolgreicher.

So könnte sich die Hansestadt als relevanter Standort für Fachmessen und Branchenveranstaltungen weiterentwickeln. Dies würde sich positiv auf die Bedeutung und Attraktivität der einzelnen Branchen in der Stadt auswirken, was wiederum einen Zuzug von Unternehmen, Gründern, Kapital und natürlich Fachkräften zur Folge haben könnte.

Laut dem Ausstellungs- und Messeausschuss der Deutschen Wirtschaft e. V. ist Deutschland weltweit führender Standort internationaler Messen. Demnach finden jährlich 160 bis 180 internationale und nationale Messen bundesweit statt, mit rund 180 000 Ausstellern und zehn Millionen Besuchern.

4.2. Willkommenskultur in Hamburg ausbauen

Bedingungen zur Arbeitsplatzsuche und Arbeitsaufnahme vereinfachen: Um Enttäuschungen auf beiden Seiten einzugrenzen, wäre es sinnvoll, interessierten Fachkräften aus dem Ausland unbürokratisch die Möglichkeit einzuräumen, ein Praktikum in Deutschland zu absolvieren. Derzeit ist eine Probebeschäftigung von zehn Wochenstunden für eingewanderte Fachkräfte auf Arbeitsplatzsuche möglich, was für Betriebe einen erheblichen Organisationsaufwand bedeuten kann, um beispielsweise zeitlich und inhaltlich passende Aufgaben zuzuteilen. Die Probebeschäftigung sollte daher befristet (beispielsweise für zwei Wochen) in Vollzeit möglich sein.

Zudem sollte auf die (derzeit nötige) Voraussetzung der vollständigen Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation verzichtet werden – viele interessierte Fachkräfte im Ausland verfügen nicht über ein exaktes Pendant deutscher Standards. Es wäre sinnvoll, auch mit teilweise gleichwertigen Qualifikationen zur Suche einreisen zu können. Während einer im Folgenden aufgenommenen Beschäftigung könnte die volle Gleichwertigkeit nachgeholt werden.

Im Koalitionsvertrag ist eine „Chancenkarte" zur Arbeitsplatzsuche für ausländische Fachkräfte in Deutschland erwähnt. Die Idee ist ein Punktesystem, das die Einwanderung an festgelegte Kriterien wie Bildungsgrad, Arbeitserfahrung und Deutschkenntnisse bindet. Das Chancensystem könnte durch Anrechnung von personen- und berufsbezogenen Kriterien auch jenen die Einwanderung ermöglichen, die derzeitig nicht die Voraussetzungen für Fachkräfteeinwanderung erfüllen.

Das System muss transparent und für Betriebe wie Fachkräfte einfach zu verstehen sein. Es darf keine neue Bürokratie erzeugen. Ferner muss geklärt werden, ob bei erfolgreicher Arbeitsplatzsuche die Chancenkarte auch gleichzeitig eine Arbeitserlaubnis ist oder ob ein anderes Dokument genutzt werden muss. In letzterem Fall muss sichergestellt sein, dass eine Beschäftigung nicht weitere Voraussetzungen verlangt, die den sofortigen Übergang verhindern.

Berichte aus der Praxis zeigen, dass sich anfängliche Sprachprobleme bei schnellen Einstiegen in den Arbeitsmarkt mildern lassen – etwa über hier lebende und der deutschen Sprache mächtige Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte. Diese Personen könnten auch als Sprachmittler bei Kennlerngesprächen mit Personalverantwortlichen auftreten und beim Ausfüllen erforderlicher Dokumente für die Einstellung unterstützen. Entsprechende Möglichkeiten sollten geschaffen werden.

Infrastruktur für Wohnen und Leben in Hamburg weiter ausbauen und Gemeinwohlengagement in den Quartieren stärken: Hamburg muss nachhaltig mehr bezahlbaren Wohnraum schaffen, um den angespannten Wohnungsmarkt zu entlasten, nicht zuletzt für zuziehende Fachkräfte. 10 000 neue Wohnungen pro Jahr – das ist das Ziel des Hamburger Senats. Die Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen, müssen intensiviert werden. Es sollte mit einem Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder und Pflegebedürftige sowie von Sport-, Kultur- und Bildungsangeboten einhergehen. Begegnungen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund helfen bei der Integration und dem Verständnis zwischen Zuwanderern und Alteingesessenen.

Umso wichtiger ist es, dass bei Schutzsuchenden die Zuteilung des Wohnraums ausgewogen erfolgt und es einen schnelleren Transfer von den Erstaufnahme in normale Unterkünfte gibt. Das fördert die Lebendigkeit und Vielfältigkeit der Quartiere. Und lebendige Quartiere bedeuten eine vielfältige Nutzungsdurchmischung von Arbeit, Wohnen, Dienstleistungs- und Einkaufsmöglichkeiten, Erholung, Freizeitangeboten, Kultur und Gemeinschaft in allen Lebensphasen. Das Miteinander stärkt das Bewusstsein einer regionalen Identität.

Die Verbundenheit zu einer Stadt beziehungsweise einem Stadtviertel und den dort lebenden und arbeitenden Menschen ist oft die Basis dafür, dass sich Bürger – mit wie ohne Migrationshintergrund – aktiv an der Gestaltung ihres Lebensraums beteiligen: Sie engagieren sich zum Beispiel in Vereinen, politischen Parteien, Bürger oder Nachbarschaftsinitiativen. Wer sich seinem Viertel zugehörig fühlt, ist eher bereit, dieses auch im Sinne gleichwertiger Lebensverhältnisse weiterzuentwickeln. Gleichzeitig werden Abwanderungstendenzen gehemmt und Zuwanderungen gefördert.

Erfolgsbeispiel: *Der gemeinnützige Verein „Start with a Friend" bringt Geflüchtete mit Menschen aus ihrer neuen Umgebung in Kontakt. Im Rahmen der Initiative werden Tandems gebildet, die einen Kontakt auf Augenhöhe und eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Das Projekt bringt Menschen je nach Interessen, Berufshintergrund und Bedürfnissen miteinander in Kontakt. Die Tandempartner stehen den Geflüchteten im Alltag zur Seite und sollen es diesen ermöglichen, ein eigenes Netzwerk aufzubauen. In Hamburg ist der Verein seit Juni 2016 aktiv.*

Hamburg sollte die Integrationsarbeit in den Wohnquartieren und Stadtteilen verstärkt unterstützen, deren Engagement sichtbarer machen und dadurch würdigen. Eine Maßnahme sollte sein, den von der Sozialbehörde ausgelobten Preis „Nachbarschaft verbindet – Zusammenhalt stärken" wiederzubeleben. Ein Verweis auf den Deutschen Engagementpreis als Dachpreis für bürgerschaftliches Engagement in der Bundesrepublik ist nicht ausreichend und zahlt nicht auf Hamburg ein.

Deutschland ist auf einem guten Weg, so zumindest das Ergebnis einer aktuellen Umfrage des Sachverständigenrats für Integration und Migration. Demnach bewerten Menschen mit wie ohne Migrationshintergrund das Zusammenleben als positiv. Bei der repräsentativen Umfrage wurde nach verschiedenen Teilbereichen wie Arbeitsmarkt, Nachbarschaft, soziale Beziehungen und Bildungssystem gefragt.

Erfolgsbeispiel: *Der gemeinnützige Verein Herzliches Lokstedt schafft Angebote in Lokstedt und Umgebung, die für Migranten und Einheimische offen sind. Ziel ist die Begegnung, das gegenseitige Kennenlernen, das Fördern und Fordern sowie gemeinsame Aktivitäten. Die Angebote wie etwa Women's Club, Kreativcafé und Sport am Samstag finden in Kooperationen mit Bürgerhäusern oder Turnvereinen statt.*

Ausländische Studenten und Auszubildende langfristig für Hamburg gewinnen: Bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte müssen auch die ausländischen Studenten sowie diejenigen, die nach Hamburg kommen, um eine Berufsausbildung zu absolvieren, stärker betrachtet werden. Sie sind bereits im Hamburger Alltag integriert und verfügen in der Regel über gute Sprachkenntnisse. Laut OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick" beträgt die Bleiberate ausländischer Studenten, die ihr Studium in Deutschland abschließen, aktuell nur 26 Prozent, obwohl 80 Prozent gern bleiben würden, wie eine Studie des Sachverständigenrats für Integration und Migration illustriert.

Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks planen die beteiligten Behörden ein Modellprojekt, um ausländische Ausbildungs- und Hochschulabsolventen gemeinsam mit der Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit Hamburg nach Abschluss ihres Studiums beziehungsweise ihrer Ausbildung für den Hamburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Ansätze sind eine frühzeitige und gezielte Ansprache noch vor dem Abschluss, die Unterstützung bei

aufenthaltsrechtlichen Fragen und die Vermittlung von Kontakten zu hiesigen Unternehmen. Das Modellprojekt soll eng mit den Leistungsangeboten des Hamburg Welcome Center vernetzt werden.

4.3. Aufenthalt und Integration in Hamburg erleichtern

Struktur und Angebote für Vorintegration in den Heimatländern der Zuwanderungswilligen aufbauen und bewerben: Bevor eine Fachkraft aus dem Ausland zum Arbeiten und Leben nach Hamburg kommt, sollte sie ein Vorintegrationsprogramm durchlaufen, das bereits bestehende einzelne Angebote wie digitale Deutschkurse (Beispiel: vhs-lernportal.de, goethe.de/deutschtrainer, dw.com/nico) und Informationen zur Erstorientierung auf diversen Internetseiten bündelt, ergänzt und mehrsprachig aufbereitet. Hier ließen sich die Auslandshandelskammern einbinden.

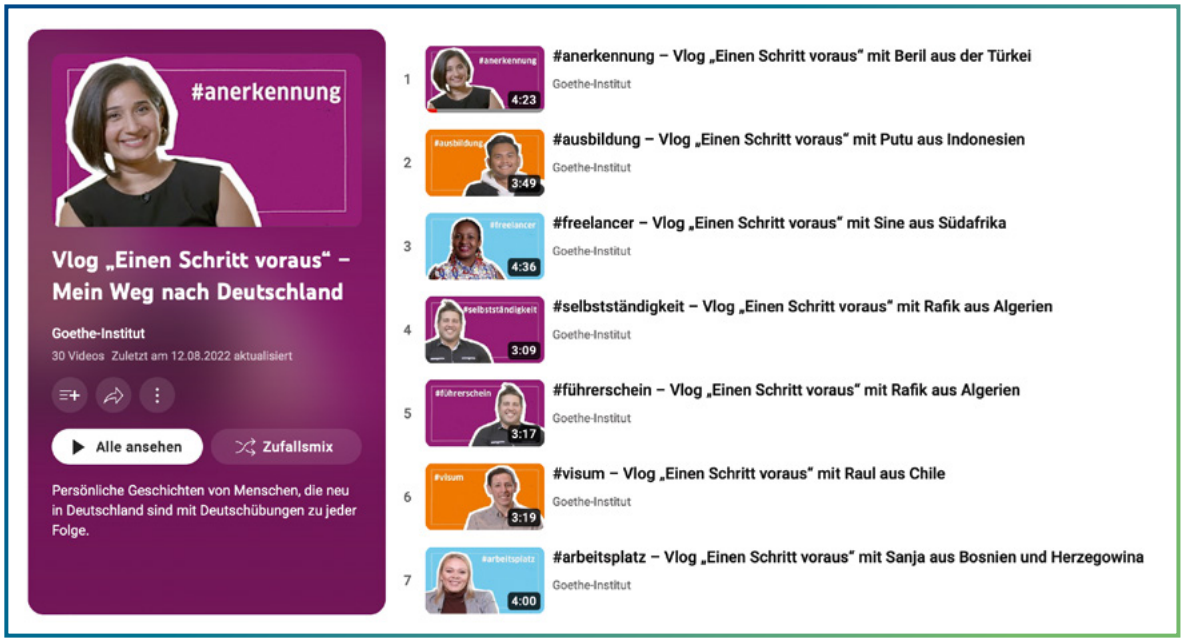
Das Vorintegrationsprogramm sollte Elemente des Integrationskurses enthalten, der Zugewanderten in Deutschland angeboten wird. So könnte der Auswanderungswillige erste Deutschkurse wahrnehmen und die grundlegenden Werte unserer Demokratie kennenlernen. Auch sollte er über die Lebens- und Arbeitssituation in Deutschland informiert werden – Themen wie Wetter, Wohnmöglichkeiten, berufliche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Brutto- und Nettoverdienst sowie die gesetzliche Krankenversicherung sollten vorab geklärt sein.

Das Gros der bestehenden Willkommens- und Orientierungsangebote richtet sich primär an bereits in Deutschland Angekommene. Einige Informationen, zumeist mehrsprachig online als Text- oder Videobeitrag aufbereitet, sind aber auch zuwanderungsinteressierten Menschen dienlich. Solche digitalen Anlaufstellen sind beispielsweise Mbeon (www.mbeon.de), eine bundesweite Onlineberatung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer im nachrichtenbasierten Chat, das Beratungsangebot jmd4you der Jugendmigrationsdienste (www.jmd4you.de), „Make it in Germany" (www.make-it-in-germany.com), ein mehrsprachiges Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, und die Website des Goethe-Instituts (www.goethe.de/mwnd).

Das Projekt „Mein Weg nach Deutschland" des Goethe-Instituts (Abbildung 14) hält Erfahrungsberichte von Zugewanderten in informativen Videos fest (www.goethe.de/prj/mwd/de/indeutschlandleben/vlog.html). Menschen aus verschiedenen Ländern erzählen persönliche Geschichten – vom Erhalt des Visums bis zum Einstieg ins Arbeitsleben. Sie geben Tipps für Menschen, die auch nach Deutschland kommen möchten oder hier neu sind. Das ist eine gute Orientierung – allerdings sind die Berichte ausschließlich in deutscher Sprache.

Erfahrungsberichte wie diese, Deutschkurse und weitergehende Orientierungsinformationen sollten für Fachkräfte im Ausland zugänglich gemacht, gebündelt und entsprechend beworben werden. Die Informationen müssen also mehrsprachig sein. Auch sollte bei diesem

Abbildung 14: Videoblog des Goethe-Instituts, in dem Menschen über ihren Start in Deutschland berichten



einzurichtenden Vorintegrationsprogramm die deutsche Wirtschaft mit ihren einzelnen Branchen aufgeführt werden, Bildungsträger und wissenschaftliche Einrichtungen mit konkreten Arbeits-, Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Studien- und Forschungsangeboten. Die interessierten Menschen müssen abgeholt werden.

Anerkennungsverfahren ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse vereinfachen und beschleunigen
Zugewanderte Menschen sollen leichter und zeitnah entsprechend ihrer Qualifikation beruflich tätig werden können und nicht lediglich Helfertätigkeiten ausführen. So lautet die Forderung der Integrationsminister der Bundesländer, die im April 2022 tagten. Neben den formalen Berufsqualifikationen bekräftigen die Politiker die Bedeutung non-formaler und informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Deren Anerkennung soll künftig besser erfolgen. Dazu soll durch den Bund und die Länder gemeinsam ein standardisiertes Verfahren entwickelt werden, um auch Menschen ohne formale Berufsqualifikationen eine Arbeitsmarktperspektive zu bieten.

Auch soll, wenn es nach den Ministern geht, die Bundesregierung die Gesetzeslage (§ 176 SGB III) so anpassen, dass Qualifizierungen zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse, die von den Fachschulen, Hochschulen, Universitäten und Kammern umgesetzt werden, keiner weiteren Zulassung bedürfen.

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt allerdings: Transparenz und Rollenklarheit zwischen Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörden und zuständigen Anerkennungsstellen sind nicht immer gegeben – diese sollten geschaffen werden.

Erfolgsbeispiel: *Das Hamburg Welcome Center unterstützt (potenzielle) Fachkräfte in Hamburg und hilft Unternehmen bei Fragen zu Einreise, Aufenthalt, Arbeitsmarktintegration, beruflicher Orientierung, Kompetenzerfassung und (Teil-)Qualifizierung sowie der Besetzung freier Stellen. Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse hilft die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung, die seit 2015 zum Hamburg Welcome Center gehört.*

Administrativen Prozess beim beschleunigten Fachkräfteverfahren verbessern: Regelmäßige Schulungsveranstaltungen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz und dem beschleunigten Fachkräfteverfahren für Botschaften und Visastellen wären sinnvoll, damit das Beantragen von Visa im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens reibungslos funktioniert. Damit könnte auch verhindert werden, dass Sachverhalte zum Teil im In- und Ausland doppelt geprüft und im Zweifel unterschiedlich bewertet oder auch nicht notwendige Unterlagen gefordert werden. Zudem sollte sichergestellt sein, dass in den Botschaften und Visastellen ausreichend Personalkapazität vorhanden ist, um die Bearbeitungszeit auch außerhalb des beschleunigten Fachkräfteverfahrens auf wenige Wochen zu begrenzen.

Teilweise gibt es Berichte, dass sich das beschleunigte Fachkräfteverfahren verzögert, weil es nicht rechtzeitig zum Abschluss der dafür nötigen Vereinbarung zwischen Ausländerbehörde und Arbeitgeber kommt. Hier wäre es sinnvoll, wenn die Ausländerbehörden diese Vereinbarungen in einer bestimmten Frist (z. B. zwei Wochen) abschließen müssten, nachdem der Arbeitgeber das Verfahren dort beantragt hat. Sollten Unterlagen fehlen, müssten die Ausländerbehörden dem Arbeitgeber dies ebenfalls innerhalb einer festen Frist mitteilen, sodass er diese nachreichen kann.

Der Krieg in der Ukraine und der damit verbundene Zuzug arbeitsfähiger und -williger Schutzsuchender nach Deutschland offenbarte Schwächen bei der Beschäftigung von Menschen aus Drittländern. Konkret bezog sich die Kritik aus der Praxis auf die Berufskraftfahrer aus Drittstaaten (mit noch fehlenden Qualifizierungen). Sie werden nicht in das beschleunigte Fachkräfteverfahren einbezogen. Aktuell können sie hierzulande nicht als Berufskraftfahrer, wohl aber in anderer Position im Unternehmen arbeiten. Das ist misslich, denn viele Betriebe benötigen dringend Fachkräfte und sind auch bereit, die Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Lange Wartezeiten im administrativen Prozess beim Fachkräfteverfahren sind daher kontraproduktiv.

Zuwanderungsvoraussetzungen bei stark reglementierten Berufsbildern auf den Prüfstand stellen: Es ist grundsätzlich nachvollziehbar und richtig, dass der Zugang zu bestimmten Berufen, insbesondere im Gesundheitsbereich, an hohe qualitative Anforderungen geknüpft ist. In der Praxis erschweren allerdings stark

reglementierte Berufsbilder die Zuwanderung von dringend benötigten Fachkräften aus dem Ausland – insbesondere mit Blick auf Ausbildungssysteme, die von deutschen Normen abweichen, und Sprachbarrieren.

Für die Aufenthaltserlaubnis zum Arbeiten als Fachkraft ist laut Fachkräfteeinwanderungsgesetz kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich. Für die Berufszulassung bestimmter reglementierter Berufsbilder wie die Pflege fordern die Landesbehörden jedoch den Nachweis von Sprachkenntnissen. In Hamburg ist für die Pflege ein Sprachniveau von B2 erforderlich, was die Einstellung von Zugewanderten erschwert. Daher sollten die Voraussetzungen dort vereinfacht und erleichtert werden, wo dies ohne nennenswerte Beeinträchtigungen von Verbraucher- beziehungsweise Patientenschutz (Beispiel Pflege) möglich ist. Im Grundsatz sollten Deutschkurse im Heimatland der Zuwanderer erweitert werden.

„Zur Linderung des Fachkräftemangels im Pflegebereich sollte intensiv darüber nachgedacht werden, zunächst in einem ausgewählten Drittland – in Kooperation mit einem dortigen Krankenhaus – nach deutschen Standards eine Schule zur Ausbildung von Pflegekräften aufzubauen, die dann gezielt nach Deutschland zuwandern könnten. Zudem ist es nicht erforderlich, dass Fachkräfte aus dem Ausland bereits zum Berufsstart ein fortgeschrittenes deutsches Sprachniveau B2 nachweisen müssen."

– Thomas Flotow, Geschäftsführer der Pflegen & Wohnen Hamburg GmbH

Zugang zu Integrationskursen auf alle aus dem Ausland Zugewanderte ausweiten und intensivieren: Der Schlüssel zum Erfolg für die Teilhabe und das Zusammenleben ist das Erlernen der deutschen Sprache und das Leben unserer gesellschaftlichen Werte – von allen in Deutschland lebenden Menschen. Dies setzt voraus, dass die Werte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekannt sind und sich jeder zu ihnen bekennt. In Integrationskursen lernen die Teilnehmer neben Deutsch auch das Wichtigste über die hiesige Geschichte, Kultur und Rechtsordnung. Die Integrationskurse können in Vollzeit und Teilzeit besucht werden und sind ein gutes Mittel zur Integration. Eine Übersicht der Anbieter gibt es beispielsweise beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Integrationskurse).

Allerdings haben nicht alle Zugewanderten Zugang zu den Kursen, die sich nur an Personen richten, die eine Aufenthaltsgestattung besitzen und bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist (§ 44 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz). Letzteres ist der Fall, wenn die Gesamtschutzquote, also die Quote der positiv entschiedenen Asylverfahren der Staatsangehörigen eines Staates bei über 50 Prozent liegt. Bislang lag diese nur für die zugewanderten Menschen der Staaten Syrien, Eritrea und Somalia vor.

Die Bundesregierung will hier nachbessern – dies jedoch nur schrittweise und nicht gänzlich: Menschen aus Afghanistan sollen erleichtert Zugang zu Integrationskursen und somit zu Deutschunterricht erhalten. Afghanen, die schon in einem anderen EU-Land registriert sind („Dublin"-Fälle), sind weiterhin außen vor. Dabei zeigt die Faktenlage, dass ein Großteil der betroffenen Schutzsuchenden am Ende doch in Deutschland bleibt: 2021 kam es zu insgesamt 42 284 „Dublin"-Übernahmeersuchen von Deutschland an andere EU-Länder. Davon lag die Zahl der Zustimmungen bei lediglich 18 429 und die der erfolgten Überstellungen bei 2 656. Dass nur ein Teil dieser Diskrepanz mit der Pandemie zu erklären ist, zeigen die Vor-Corona-Zahlen von 2019, als es rund 48 800 Ersuchen und 8 400 Überstellungen gab.

Das Problem hier ist die lange Klärung der Zuständigkeit. „Dublin"-Verfahren dauerten 2020 durchschnittlich zwei Monate. Kommt es nach der Feststellung der Zuständigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaats doch noch zu einer Asylprüfung in Deutschland (etwa infolge eines Gerichtsentscheids oder weil eine Überstellung nicht durchsetzbar war), dauern diese Verfahren mit insgesamt 21,4 Monaten überdurchschnittlich lange. Das betraf 2020 13 897 Asylsuchende, 2019 waren es 13 321. Die Integrationskurse müssen daher für alle aus dem Ausland zugewanderten Menschen von Anfang an zugänglich gemacht werden.

Einige Sprachangebote speziell für bestimmte Branchen, etwa für medizinisches Personal oder im kaufmännischen Bereich, können auch online wahrgenommen werden. Insbesondere die digitalen Deutschkurse sollten im Ausland zugänglich gemacht und unter den potenziell Neu-Hamburger-Fachkräften beworben werden. Zu den Sprachförderangeboten gehören auch ehrenamtlich geleitete Gesprächsgruppen wie „Dialog in Deutsch" in den Hamburger Bücherhallen und „Sprache im Alltag"

des Trägers Sprachbrücke-Hamburg. Der Zugang steht unabhängig vom Aufenthaltsstatus oder Herkunftsland allen erwachsenen Zuwanderern offen.

Für die geplante Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland könnten bestehende Sprach- und interkulturelle Trainings, die vor Einreise angeboten werden, auch von einzelnen Außenhandelskammern ausgebaut werden.

Erfolgsbeispiel: *Das Portal „Ich will Deutsch lernen" des Deutschen Volkshochschul-Verbands hält über 11 000 Übungen zum Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben bereit. Das Angebot umfasst einen Deutschkurs auf den Niveaustufen A1 bis B1, der die Lehrpläne für Integrationskurse mit digitalen Lernmaterialien umsetzt. Darüber hinaus können sprachliche Fähigkeiten passgenau für bestimmte Branchen erlernt und verbessert werden. Die Nutzung ist kostenfrei.*

Vor dem Hintergrund, dass Sprache die Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und einen erfolgreichen Bildungsverlauf ist, verwundert es, dass das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist" eingestellt wird. Ab dem Haushalt 2023 ist keine Fortsetzung geplant. Das Projekt, das die alltagsintegrierte sprachliche Bildung als festen Bestandteil in der Kindertagesbetreuung fördert, wurde in jeder achten Kita Deutschlands umgesetzt. Es wäre wünschenswert, wenn die Bundesregierung ein entsprechendes neues Programm nachhaltig installiert.

Mehr Vermittlungsabsprachen durch Bundesagentur für Arbeit vereinbaren: Sogenannte Vermittlungsabsprachen erfolgen durch die Bundesagentur für Arbeit. Sie erlauben Fachkräften in bestimmten Zielberufen unter anderem, das Verfahren zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse erst nach der Einreise nach Deutschland einzuleiten. Sie erleichtern die Fachkräftegewinnung für die Betriebe, eine Einzelfallprüfung der Gleichwertigkeit vom Ausland aus kann entfallen. Qualifizierungs- und Sprachangebote beispielsweise im Rahmen von Projekten können flankierend wirken.

Die Migration soll fair für alle Beteiligten sein. Daher werden keine Fachkräfte in Ländern rekrutiert, in denen diese selbst benötigt werden. 2021 konnten neue Vermittlungsabsprachen mit Indonesien und dem indischen Bundesstaat Kerala zu Pflegekräften abgeschlossen werden. Ferner wurden Absprachen mit Mexiko (Zielberufe Pflegekräfte, Köche) und Kolumbien (Elektroniker, Gärtner) unterzeichnet.

Fazit: Es sollten weitere Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit Partnerländern forciert werden.

Bleiberechtsregelung für gut integrierte Jugendliche und junge Geduldete erweitern: Geduldete sind Ausländer, die nicht als Asylberechtigte oder Flüchtlinge anerkannt wurden, für die aber ein vorübergehendes Abschiebeverbot greift, weil ihnen beispielsweise in der Heimat Folter oder andere unmenschliche Behandlung drohen. Nach dem Gesetzentwurf lebten Ende vergangenen Jahres rund 242 000 geduldete Ausländer in Deutschland, davon 136 605 schon seit mehr als fünf Jahren.

Teilweise berichten Unternehmen, dass Menschen, die sie beschäftigen (möchten), zwecks Wechsel des Aufenthaltstitels zunächst ins Heimatland ausreisen müssten, um von dort einen anderen Titel zu beantragen. Ein solcher Wechsel ist zwar meist grundsätzlich ohne Ausreise möglich. Hier sollte geprüft werden, ob es noch Fallkonstellationen gibt, in denen eine Ausreise derzeit zwar laut Gesetz vorgesehen ist, hierauf aber im Interesse von Unternehmen und Beschäftigten verzichtet werden könnte.

Aufruf: Kennen Sie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs? Was können eventuell andere von Ihrem Unternehmen lernen? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht an fachkraefte@hk24.de

5. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Die Arbeitsbereitschaft von erwerbsfähigen Personen unterliegt einem individuellen Nutzen-Kosten-Kalkül. Neben der Entlohnung spielen auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit, soziale Anerkennung und vieles mehr eine Rolle. Zu beobachten ist ein Wertewandel, der das Persönliche über das Berufliche stellt: Beziehungen und Familie rangieren für viele weit vor dem Lebensziel, beruflich erfolgreich zu sein. Arbeitgeber müssen sich jetzt attraktiv positionieren, es bedarf neuer Konzepte. Dabei ist auch eine gute Erreichbarkeit des Arbeitsorts relevant, wodurch die Themenfelder Infrastruktur, Mobilitätskonzepte und Wohnraumverfügbarkeit in den Fokus rücken. Attraktive Arbeitsbedingungen umfassen somit nicht nur das direkte Arbeitsumfeld, sondern auch die Lebensqualität in Hamburg.

Übrigens: Eine 2019 veröffentlichte Untersuchung der US-Unternehmensberatung Mercer, die die Lebensbedingungen in 450 Städten weltweit bewertet hat, sieht Hamburg auf den 19. Platz. Vor der Hansestadt liegen auf dieser „Quality of Living City Ranking"-Liste die deutschsprachigen Städte Wien (1), Zürich (2), München (3), Düsseldorf (6), Frankfurt (7), Basel (10), Berlin (13) und Bern (14).

5.1. Familienfreundlichkeit der Unternehmen weiter steigern

Betriebliche Kinderbetreuung fördern: Mit neuen Kinderbetreuungsplätzen und besserer Förderung unterstützen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ferner steigt dadurch die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre Fehlzeiten sinken. Eltern erhalten flexiblere Wiedereinstiegsmöglichkeiten, die Bindung an ihr Unternehmen erhöht sich und nicht zuletzt wird das Ansehen des Arbeitsgebers dadurch gesteigert. In Hamburg sollten mehr Unternehmen und Institutionen Kinderbetreuung für ihre Beschäftigten offerieren. Es gibt verschiedene Optionen: Die Angebote reichen von betrieblicher Kindertagesbetreuung, Kindertagespflege, Betreuung in Ausnahmefällen bis hin zur Ferienbetreuung und zu festen Kontingenten bei Kitas (Belegungsrecht), die mittels Kooperationen erreicht werden.

Übrigens: Um eine Kita zu betreiben, ist eine Betriebserlaubnis (§ 45,1 SGB VIII) notwendig. Diese erteilt die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Abteilung Kindertagesbetreuung. Hier ist ebenfalls eine Förderung enthalten. Bis Ende 2022 vergibt der Bund über das Programm „Betriebliche Kinderbetreuung" Fördermittel für Unternehmen und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen, die mit Firmen kooperieren.

Einen Schritt weiter ist das Helmholtz Zentrum München, das sich in seiner Kindertagesstätte um die Bindung der Mitarbeiter von morgen kümmert. Dem Forschungszentrum ist daran gelegen, den Kindern den Arbeitsplatz ihrer Eltern und die Forschung näherzubringen. So besuchen die Kinder verschiedene Abteilungen sowie die Betriebsfeuerwehr. Highlight ist die jährliche Forscheraktion „Helmholtz macht Wissen" in der zweiten Sommerferienwoche.

Erfolgsbeispiel: *Die Beiersdorf AG bietet über den Betriebskindergarten „Troplo Kids" 100 Kindern von neun Wochen bis sechs Jahren ein zweites Zuhause. Das Team aus 22 Erziehern und einer Hauswirtschafterin kümmert sich ganzjährig von montags bis freitags (6.45-18 Uhr) um die Kleinen.*

Erfolgsbeispiel: *Auf dem Gelände der Schön Klinik Hamburg Eilbek gibt es eine klinikeigene Kindertagesstätte, die von 6 bis 17 Uhr geöffnet ist. Hier werden Kinder bis drei Jahre in der Krippengruppe betreut und Kinder zwischen drei und sechs Jahren in Elementargruppen. Zudem bietet die Schön Klinik ein Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder an.*

Die Handelskammer wird in Abstimmung mit der Sozialbehörde verstärkt auf die Möglichkeiten und Vorzüge betrieblicher Kinderbetreuungsangebote hinweisen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen: Dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie" zufolge, gegründet vom Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, profitieren Unternehmen aus mehreren Gründen von einer familienfreundlichen Unternehmenskultur: Die Mitarbeiterbindung steigt, Fehlzeiten werden verringert, die Produktivität erhöht. Zudem wird das Betriebsklima verbessert und die Motivation der Mitarbeiter steigt. Mit Blick auf Familienfreundlichkeit werden flexible Arbeitszeitmodelle, Remote-Work sowie die Kinderbetreuung – in größeren Unternehmen über Betriebskindergärten mit qualitativ hochwertiger Betreuung sowie langen Öffnungszeiten – immer wichtiger. Auch Beratungs- und Serviceangebote sind gefragt, etwa für die Organisation der Pflege von Angehörigen.

Die „Hamburger Allianz für Familien", gegründet von Senat, Handelskammer und Handwerkskammer, unterstützt Unternehmen und Familien mit konkreten Projekten. Dazu zählen Beratungs- und Informationsangebote sowie Veranstaltungen wie der „Hamburger Familientag". Mit dem „Hamburger Familiensiegel" werden besonders familienfreundliche Unternehmen zertifiziert.

Erfolgsbeispiel: *Mitarbeitern der British American Tobacco (Germany) GmbH am Standort Hamburg steht neben einem Eltern-Kind-Zimmer seit 2016 die bilinguale interne Kita „Alsterzwerge" zur Verfügung. Auch wer einen Angehörigen pflegt, erhält Unterstützung bei der Suche nach einer Betreuungslösung. Des Weiteren bietet das Unternehmen über den pme Familienservice (www.familienservice.de) Beratung in unterschiedlichen Lebenssituationen an.*

5.2. Angebote und Anreize für Mitarbeiter schaffen

Gesundheit und Arbeitsschutz stärken: Die Gesundheitsförderung von Mitarbeitern rückt seit Jahren immer stärker in den Fokus der Unternehmen. Seit 2008 kann ein Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Jahr mit 600 Euro steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG) zusätzlich zum Arbeitslohn die Gesundheit seiner Belegschaft fördern. Im Mittelpunkt stehen dabei zertifizierte Präventionskurse, etwa zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Suchtmittelkonsum.

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand: Gesunde Mitarbeiter sind motiviert, zufrieden und leistungsfähig, der Krankenstand sinkt. Dies hat auch mit Blick auf Mitarbeiterbindung und -gewinnung Vorteile: Zufriedene Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber und kommunizieren dies auch in ihrem Familien- und Freundeskreis.

Betriebliche Gesundheitsförderung beginnt im Kleinen: Aktive Pausen, firmeninterne Wettbewerbe (z. B. mit Schrittzählern), ausgewogene und gesunde Gerichte in der Kantine, Entspannungskurse und Betriebssport bringen Schwung in den Arbeitsalltag. Informationen und Unterstützungsangebote für die betriebliche Gesundheit bieten unter anderem die Krankenkassen.

Mögliche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit:

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gesunde Kantinenkost	Ernährungskurse, Ernährungsberatung
gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung	Rückenkurse, Walking
gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	Kurse zur Entspannung, Stressmanagement, Weiterbildung
Rauchfreier Betrieb, Verbesserung des Betriebsklimas (Maßnahmen gegen Mobbing, Mitarbeiterführung)	Kurse zur Tabakentwöhnung, Hilfs- und Beratungsangebote
Etablierung von Gesundheitszirkeln, bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	
Arbeitsplatzwechsel, flexible Arbeitszeiten	
Leitbild, transparente Kommunikation, Führungskompetenz	

Unternehmen sollten weiter bestärkt werden, in die gesundheitliche Förderung zu investieren. Denkbar sind auch „Spenditcards", also smarte Sachbezugskarten, mit denen Mitarbeiter direkt entsprechende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung buchen können.

Erfolgsbeispiel: *Die Hamburg Port Authority AöR bietet verschiedene Angebote und Kurse zu Achtsamkeit, Resilienz, aktiven Pausen, Ernährung und Pflege von Älteren an. Auch Betriebssportgruppen wie Klettern, Radsport, Wakeboarden und Drachenbootfahren stehen auf dem Programm. Die Hafenbehörde hat das Gesundheitsmanagement in ihren Unternehmenszielen verankert. Diese strategischen Überlegungen sind ein wichtiger Bestandteil der Führungskräfteschulungen. Die Auszeichnung als Preisträger des jährlich verliehenen Corporate Health Award belegt den Erfolg.*

Lernen und Weiterbildung der Mitarbeiter als wertsteigernden Beitrag für das gesamte Unternehmen verstehen: Eine Fortbildung kostet Unternehmen zunächst Geld, aber die Investition lohnt grundsätzlich. Mitarbeiter, die in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gefördert werden, sind nachweislich loyaler und motivierter, was sich auf das interne Betriebsklima sowie die Außenbeziehung zu Kunden und Lieferanten auswirkt.

Die Weiterbildungsabsolventen tragen dazu bei, die Unternehmensentwicklung zu fördern, denn mit jedem Arbeitnehmer, der an Seminaren und Lehrgängen teilnimmt, gewinnt das Unternehmen wertvolles Know-how. Durch die höhere Eigenmotivation der Mitarbeiter werden Arbeitsabläufe effizienter bewältigt, was sich auf die Unternehmensproduktivität positiv auswirkt. Und: Das Angebot einer Weiterbildung wird von Mitarbeitern oftmals als Vertrauensbeweis empfunden.

Unternehmen sind also gut beraten, wenn sie die Fortbildung ihrer Mitarbeiter neben dem Qualifizierungsaspekt auch als wertsteigernden Beitrag erkennen und entsprechend fördern.

Erfolgsbeispiel: *Die TUI Nordic hat für alle Mitarbeiter in den skandinavischen Ländern pro Jahr ein Lernkontingent von 40 Stunden eingerichtet – ohne ihnen Vorgaben zu machen, für welche Themen sie diese Zeit investieren. Und das Management fordert dazu auf, diese Stunden auch wirklich zu nutzen.*

Bildungsrabatt für Azubis und (duale) Studenten ausbauen: Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zeigt sich unter anderem darin, ob und inwieweit Vorteile für Studenten und Auszubildende gelten. Dazu zählen zum Beispiel Ermäßigungen beim Eintritt in öffentliche Einrichtungen, bei Kultur- und Sportangeboten, Lieferdiensten, im Handel und für Ticktes des öffentlichen Nahverkehrs.

Es werden aber noch immer Unterschiede zwischen den Personengruppen gemacht, teilweise begründet mit der Ausbildungsvergütung. Zur Verdeutlichung: Die tarifliche Ausbildungsvergütung in Deutschland lag 2021 im Gesamtdurchschnitt über alle Ausbildungsjahre bei rund 987 Euro brutto. Von diesem Bruttoverdienst werden noch knapp 20 Prozent für die Sozialversicherung abgezogen.

Die Handelskammer wird zusammen mit den anderen Wirtschaftsvertretern darauf hinwirken, dass das Angebot an Vergünstigungen für Auszubildende weiter ausgebaut wird.

Erfolgsbeispiel: *Mit der Azubi-Card Digital können Auszubildende ihren Status nachweisen und Vergünstigungen etwa an der Kinokasse, bei lokalen Sportveranstaltungen oder in der Gastronomie in Anspruch nehmen. Die Azubi-Card als Aktion ist nicht auf Hamburg beschränkt, sondern eine bundesweite Initiative vieler Kammern.*

Neue Mitarbeiter in Unternehmen willkommen heißen und integrieren: Die Einarbeitung neuer Kollegen zielt zum einen darauf ab, dass sich das neue Teammitglied unkompliziert in Abläufe einfügt und seine Arbeitsleistung zügig zur Verfügung stellen kann. Zum anderen gehört die soziale Integration dazu, die das Miteinander und die Identifikation mit dem Arbeitgeber prägt. Kommt der neue Mitarbeiter aus einem anderen Land oder Kulturkreis, muss das Eingewöhnen vonseiten des Unternehmens intensiviert werden.

Viele Unternehmen setzen das sogenannte Onboarding bereits ein, um diesen Integrationsprozess zu garantieren und zu systematisieren (Tipps: www.ihk.de/hamburg/produktmarken/beratung-service/unternehmensfuehrung/personalfuehrung/erecruitment).

Erfolgsbeispiel: *Die BLG Logistics Group AG & Co. KG bietet ein Onboarding von Staplerfahrern via virtueller 360-Grad-Standortbegehung und KI-basierten Lernformaten an. Der Prozess startet bereits mit der Bewerbung. Staplerfahrer erhalten direkt im Anschluss einen virtuellen Standortrundgang zur persönlichen Entscheidungsfindung und in einem KI-basierten Modul spielerisch Einblicke in den neuen Arbeitsplatz.*

Erfolgsbeispiel: *Die Terrot GmbH stellt allen neuen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund Paten aus der Belegschaft für den Berufsstart zur Seite. Als feste Ansprechpartner helfen diese den neuen Kollegen, sich im Unternehmen und Team zurechtzufinden. Sie unterstützen auch die soziale Integration außerhalb der Arbeit durch gemeinsame Freizeitaktivitäten, Hilfe und Begleitung bei Behördengängen und Wohnungssuche*

Wertschätzung fördern: Mit Blick auf attraktive Arbeitsbedingungen stehen Anerkennung und Wertschätzung der Mitarbeiter zunehmend im Fokus. Der Hamburger Gesundheitspreis, der alle zwei Jahre in

der Handelskammer verliehen wird, hatte dies 2022 zum Schwerpunktthema ernannt.

Entscheidend für die Zufriedenheit im Job sind selbstbestimmtes Arbeiten, die soziale Einbindung in den Betrieb sowie die Chance, auf die Arbeitsprozesse Einfluss zu nehmen. Fühlen sich Mitarbeiter zu wenig wertgeschätzt, leidet die Arbeitszufriedenheit. Die Folgen: ein schlechtes Arbeitsklima, das Risiko psychischer Erkrankungen steigt. Missachtung führt zu Verbitterung, Enttäuschung, Kränkung und Wut. Wenn Arbeitsprozesse leiden und die Fluktuation wächst, ist dies auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens nachteilig.

Arbeitgeber sollten Beschäftigte also beteiligen, auch im Hinblick auf die Unternehmensziele. Es geht um individuelle Handlungsspielräume etwa bei der Arbeitszeit sowie um die Möglichkeiten, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Die Sozialbehörde gab 2021 eine auf Hamburg zugeschnittene Zusatzerhebung für den Index „Gute Arbeit" des Deutschen Gewerkschaftsbunds in Auftrag. Dieser ermittelt seit 2007 jährlich über standardisierte Fragebögen, wie Arbeitnehmer die Arbeitsqualität empfinden. Der Erhebung von 2021 zufolge liegt Hamburg hier in etwa im Bundesdurchschnitt.

Erfolgsbeispiel: *Der Softwareentwickler Slashwhy GmbH & Co. KG, 2022 mit dem Hamburger Gesundheitspreis ausgezeichnet, möchte die Mitarbeiter glücklich machen. Das Leitbild für die Unternehmenskultur setzt auf Menschlichkeit, Wertschätzung, Verantwortung, Mut, Teamgeist und Begeisterung. Die Beschäftigten haben durch eine 25,1 Prozent-Unternehmensbeteiligung Mitwirkungsmöglichkeiten. Jeder Mitarbeiter kann 30 Tage im Jahr für die persönliche Weiterentwicklung beanspruchen. Über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen werden Bedarfe und Stimmungsbilder ermittelt und so Maßnahmen geplant. Auch der Mobiliarkauf für mobiles Arbeiten wird unterstützt.*

5.3. Attraktive Arbeitsplätze gestalten

Möglichkeiten für mobiles Arbeiten prüfen: Die Pandemie hat den Trend zum mobilen Arbeiten massiv gestärkt. Auch nach dem Ende der Homeoffice-Pflicht setzen viele Unternehmen auf einen Mix aus Heimarbeit und Präsenz. Viele Erwerbstätige schätzen es, von zu Hause arbeiten zu können. Allerdings birgt mobiles Arbeiten Risiken. Mehrere Studien zeigen auch die negativen Seiten. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung beispielsweise wirkt sich mobiles Arbeiten negativ auf Motivation und Kommunikation unter den Kollegen aus.

Auch einer Studie der Universität Leipzig zufolge leidet der Kontakt unter den Kollegen sowie zwischen Beschäftigten und Führungskräften. Viele klagten über Isolation und Einsamkeit, da Videokonferenzen und Mailkontakt offenbar nicht ausreichen würden, ein kollektives Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen. Führungskräfte sollten dieses Phänomen ernstnehmen und gegebenenfalls gegensteuern.

Es gibt aber auch positive Erfahrungen aus der Wirtschaft: Vorteile sind etwa die eingesparte Fahrzeit zum Arbeitsplatz und ein Rückgang der Krankmeldungen.

Interessante Details liefert der Otto-Konzern. Einer Umfrage unter den mehr als 5000 Mitarbeitern zufolge wollten nur drei Prozent wieder jeden Tag ins Büro kommen. 89 Prozent gaben an, mindestens einen Tag von zu Hause oder unterwegs arbeiten zu wollen. Für das Homeoffice sprechen konzentriertes Arbeiten (76 Prozent), Wegfall der Arbeitswege (63 Prozent) und die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (60 Prozent). Dennoch wollte kaum jemand ganz auf das Büro verzichten. Geschätzt wird vor allem der informelle Austausch im Team (73 Prozent), die Gesellschaft der Kollegen (72 Prozent) sowie die Workshops und Veranstaltungen (67 Prozent).

Jedes Unternehmen sollte daher für sich entscheiden, ob und inwieweit es mobiles Arbeiten anbietet. Zudem sollte der Staat bestehende Regelungen zur Arbeitszeit auf den Prüfstand stellen und dabei die betrieblichen Arbeitsanforderungen im Auge behalten.

Neue Bürokonzepte schaffen: Auch wenn durch die Pandemie mobiles Arbeiten in vielen Branchen und Tätigkeitsbereichen stark zugenommen hat, bleibt das Büro doch unverzichtbar. Allerdings haben sich die Anforderungen geändert. Im Büro der Zukunft sind die Arbeitsplätze viel häufiger nicht mehr personen-, sondern aufgabenbezogen.

Einen festen Schreibtisch gibt es nicht mehr, stattdessen buchen die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz über ein Onlinetool. Abends herrscht das „Clean Desk"-Prinzip, jeder Mitarbeiter kann seine persönlichen Dinge in einem Schließfach deponieren. Welchen Arbeitspatz man bucht, hängt von der Aufgabe ab – es gibt sowohl Bereiche für ruhige und konzentrierte Arbeitsphasen als auch für Phasen, die mit vielen Telefonaten verbunden sind. Dafür können Einzelbüros sinnvoll sein oder akustisch abgeschirmte Räume, die ebenfalls für Besprechungen genutzt werden können. Funktionieren kann dies nur, wenn das Bürokonzept ganzheitlich umgesetzt wird, also begleitet von einem Change-Management-Prozess, in dessen Rahmen die Zusammenarbeit neu organisiert wird.

Erfolgsbeispiel: *Die Kasse.Hamburg, ein öffentliches Unternehmen, das mit rund 400 Mitarbeitern den Zahlungsverkehr und die Buchhaltung der Stadt abwickelt, wird 2023 einen neuen Standort in Bahrenfeld beziehen. Durch ein modernes Bürokonzept unterschreitet das Unternehmen mit 19,85 Quadratmeter pro Mitarbeiter deutlich den Richtwert des Senats, wonach bei Anmietungen 24 Quadratmeter pro Mitarbeiter zulässig sind. Hier entsteht die erste Co-Working-Zone in einer Hamburger Behörde. Die offene Fläche mit 30 Arbeitsplätzen kann auch von Mitarbeitern anderer Behörden genutzt werden, die sich den Weg zu ihrem möglicherweise entfernteren Arbeitsplatz einmal ersparen wollen.*

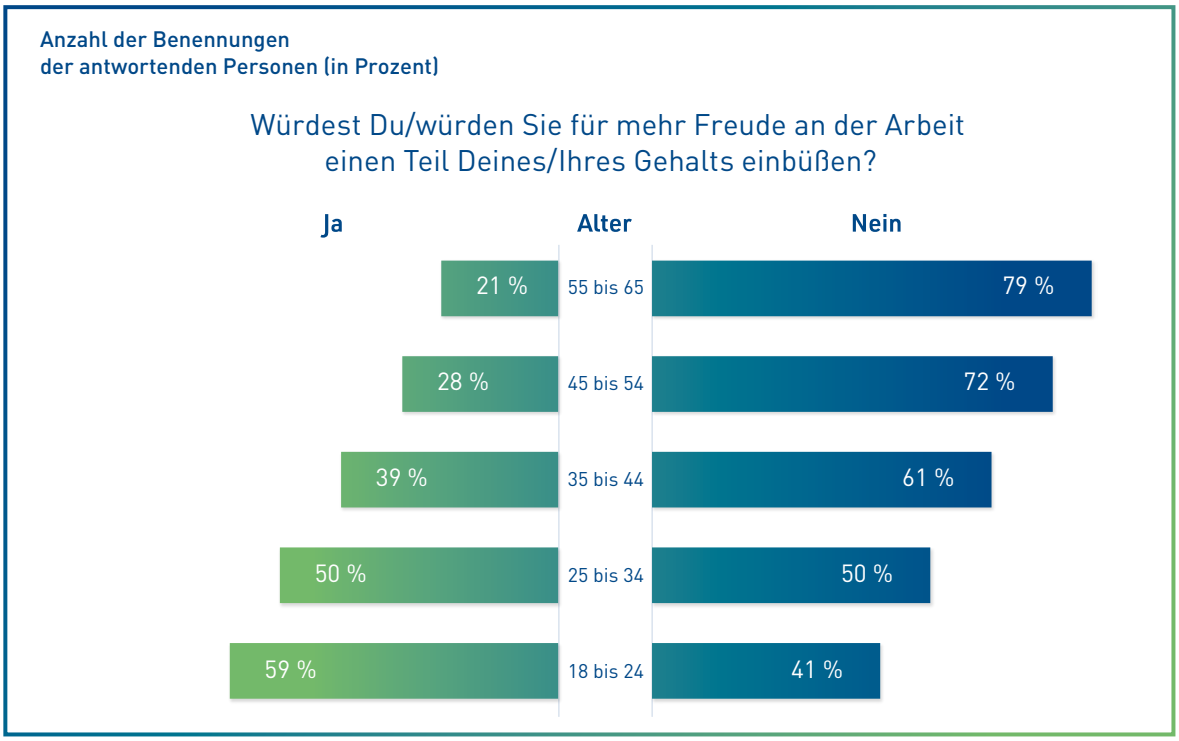
5.4. Arbeitgebermarkenbildung ausbauen

Generation Y und Z im Blick haben: Der Wandel ist unübersehbar: Für die Generation Z – also für Menschen im Alter zwischen 16 und 25 Jahren – spielen materielle Werte eine untergeordnete Rolle. Bereits die Generation Y, geboren im Zeitraum der 1980er- bis zu den 1990er-Jahren, stellte viel häufiger als Vorgängergenerationen die Frage nach dem Sinn ihrer Arbeit. Dabei geht es nicht nur um sie selbst, sie wollen durch ihr Tun einen Mehrwert schaffen. Damit einher geht ein Wertewandel, der das Persönliche über das Berufliche stellt. Beziehungen, Familie, Partnerschaft rangieren weit vor dem beruflichen Erfolg. Verbunden wird dies mit dem Wunsch, ökologisch nachhaltiger zu leben. Dies verändert den Arbeitsmarkt.

Für (Post-)Millennials und die Generation Z hat die Freude an der Arbeit den höchsten Stellenwert. Das ergab „Der große Work-Happiness-Report 2022" der Hamburger Awork GmbH und des Marktforschungsinstituts Appinio GmbH, die 1 000 Büroangestellte in Deutschland befragt haben. Demnach ist insbesondere die jüngere Generation bereit, für mehr Arbeitsglück einen relevanten Anteil ihres Gehalts abzugeben (Abbildung 15). 59 Prozent der 18- bis 24-Jährigen würden ein niedrigeres Gehalt in Kauf nehmen, 13 Prozent davon würden sogar auf die Hälfte oder mehr verzichten. Zum Vergleich: bei den 55- bis 65-Jährigen sind es nur drei Prozent.

Die Autoren der Studie liefern eine mögliche Erklärung für das Ergebnis gleich mit: Zum einen steigen mit dem Alter die Fixkosten, zum anderen kennen junge Menschen viel besser ihren eigenen Wert und bewerten die Freude an der Arbeit höher.

Abbildung 15: Umfrage zum Glück in der Arbeitswelt – Der große Work-Happiness-Report 2022



Quelle: „Der große Work-Happiness-Report 2022" der Artwork GmbH und Appinio GmbH

© Handelskammer Hamburg 2022

Grundsätzlich gilt: Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern – jeden Alters – die Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben geben, ihnen Vertrauen schenken, sie gerecht entlohnen, für ein gutes Betriebsklima sorgen, abwechslungsreiche Aufgaben- und Arbeitsabläufe sowie eine moderne IT- und Arbeitsplatzausstattung anbieten. Sie sollten auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen und deren Stärken durch Fortbildung fördern.

Attraktivität der Arbeitgeber durch Gemeinwohlprojekte stärken: Die Frage, ob und wie ein Unternehmen seine gesellschaftliche Verantwortung wahrnimmt, spielt zunehmend eine Rolle. Ob bei der Entscheidung nach Unternehmenskooperationen oder -sponsoring (passt die Firma zum Leitgedanken der Initiative oder dem pädagogischen Programm?) oder bei der Frage, für welchen Arbeitgeber man sich entscheidet, wenn die angebotene Entlohnung und Arbeitszeit ähnlich sind. Das sichtbare Engagement eines Unternehmens kann ausschlaggebend sein. Auch wird so die Arbeitgebermarke für bestehende Mitarbeiter attraktiv.

Ein Unternehmen, das die örtliche Feuerwehr unterstützt, Bäume pflanzt, Igelstationen aufstellt und Kindern Festtage beschert, gilt als anerkanntes Mitglied der Gesellschaft. Das Handeln des Unternehmens sollte glaubhaft und ortsgebunden sein, um dem Vorwurf des Greenwashing zu entgehen und um sich in der Region als verantwortlicher Arbeitgeber zu präsentieren.

Die Handelskammer hat mit der Gemeinwohlbörse (www.gemeinwohlboerse.de) eine Onlineplattform geschaffen, die gemeinnützige Projekte mit engagierten Unternehmen zusammenzubringt. Zum einen können Unternehmen gezielt nach passenden und interessanten Projekten suchen und sich mit Zeit-, Sachoder Geldspenden oder Know-how engagieren. Zum anderen können Träger von Gemeinwohlprojekten aus den Bereichen Soziales, Kultur, Sport, Umwelt, Gesundheit oder Bildung ihrerseits Partner aus der Wirtschaft gewinnen.

Erfolgsbeispiel: *Bei der Aurubis AG ist gesellschaftliches Engagement ein fester Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses, gebündelt unter dem Hashtag #togetherwecare. Häufig umfasst das soziale Engagement Spenden- und Sponsoringprojekte. So engagiert sich der internationale Konzern beispielsweise an Schulen, in der Aus- und Weiterbildung, in der Sport- und Kulturförderung oder bei nachbarschaftlichen Veranstaltungen. In Hamburg ermöglicht Aurubis schon seit mehreren Jahren die Kurse „Learn4Life" von Sport ohne Grenzen an Schulen auf der Elbinsel.*

Erfolgsbeispiel: *Über das ökologisch-soziale Projekt „Fame Forest" werden in Schnelsen Bäume gepflanzt, Nisthilfen für Insekten und Bienenstöcke aufgestellt sowie Wildblumenwiesen angelegt. Hinter der Idee stehen die Anschutz Entertainment Group, die in Hamburg die Barclaycard-Arena betreibt, die gemeinnützige GmbH „Das Geld hängt an den Bäumen" sowie Hamburg Wasser. Für jede Veranstaltung in der Barclaycard-Arena wird auf dem 2,5 Hektar großen Brunnenschutzgebiet von Hamburg Wasser ein Baum gepflanzt – und das seit Herbst 2019. Mittlerweile stehen dort über 1 500 Bäume und Sträucher.*

5.5. Verfügbarkeit von Wohnraum für Fachkräfte sicherstellen

Mehr Wohnraum schaffen beziehungsweise Optionen betrieblicher Unterkünfte prüfen: Seit Jahren gehen die Mieten und die Preise für Eigentumswohnungen und Häuser in Metropolen wie Hamburg nach oben. Laut aktuellem Mietenspiegel lag die durchschnittliche Nettokaltmiete zum Stichtag 1. April 2021 bei 9,29 Euro pro Quadratmeter. Das sind 63 Cent (7,3 Prozent) mehr als 2019, 1997 waren es nur 5,77 Euro pro Quadratmeter.

Dies ist auch ein echtes Problem für Arbeitgeber: Viele Unternehmen berichten, dass geeignete Bewerber absagen, da sie keine bezahlbare Wohnung in Hamburg finden. Umso wichtiger bleibt die Errichtung von Wohnraum, auch für Auszubildende.

Wie sehr das Problem drängt, zeigt eine Studie des Beratungsunternehmens RWI Consult. Untersucht wurde, wie sich der prognostizierte Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland auf den Wohnungsmarkt auswirken wird. Demnach werden bis 2035 pro Jahr zwischen 223 000 und 297 000 Wohnungen zusätzlich benötigt. In der Studie heißt es: „Schließlich werden die Babyboomer zwar aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, nicht aber aus dem Wohnungsmarkt." Die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum sei daher eine existenzielle Frage für die deutsche Volkswirtschaft.

Hamburg sollte mehr Wohnraum schaffen. Unternehmen sollten prüfen, ob und inwieweit sie sich an Bauvorhaben beteiligen oder ob sie alternativ Kooperationen mit Wohnungsbaugenossenschaften oder -gesellschaften eingehen wollen. Mietvertrag und Arbeitsvertrag könnten in diesem Fall gekoppelt sein.

Erfolgsbeispiel: *Die Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG hat in Wandsbek die Tradition der Werkswohnungen wiederbelebt. Auf dem Firmengelände an der Wandsbeker Königstraße stehen 45 Sozialwohnungen mit Größen zwischen 45 und 90 Quadratmetern mit Solarpanels und Dachbegrünung vorrangig Mitarbeitern zur Verfügung. Bis Ende der 1970er-Jahre gab es in Deutschland noch rund 450 000 Wohnungen, überwiegend im Besitz der Deutschen Bahn, der Deutschen Post und von Konzernen wie Volkswagen und RWE. Später trennten sich die meisten Unternehmen von ihrem Wohnungsbestand. Nun setzt im Kampf um Arbeitskräfte wieder ein Umdenken ein: Auch die Hochbahn vermietet in Hamburg und Reinbek mehr als 2 000 Wohnungen.*

Mehr preiswerten Wohnraum für Auszubildende schaffen: Preiswerter Wohnraum für Azubis ist in Hamburg knapp. Das ist ein echtes Problem, da rund die Hälfte der Hamburger Auszubildenden aus anderen Bundesländern kommt.

Einiges hat sich bereits getan: Die Stiftung Azubiwerk betreibt seit 2016 eine Wohnanlage für 156 Auszubildende in Wandsbek. Anfang 2020 wurde ein zweites Wohnheim in Harburg mit 191 Plätzen fertiggestellt und seit Kurzem gibt es im Münzviertel nahe dem Hauptbahnhof ein drittes Wohnheim für rund 210 Azubis. Das Angebot wird durch Wohnplätze des Studierendenwerks, der Smartments-Wohnheime, des Projekts Ausblick Hamburg und der Jugendwohnheime des Diözesanverbands Kolpingwerk ergänzt.

Erfolgsbeispiel: *Die Hamburger Sparkasse AG baut ein Azubi-Wohnheim auf dem Alsenplatz in Altona-Nord (Fertigstellung Februar 2023). Geplant sind 63 Apartments für zwei Personen sowie fünf für drei Personen, also insgesamt Wohnraum für 140 Auszubildende und Studenten. Die Nettomiete beträgt 235 Euro pro Mieter. Wohnräume, die von der Haspa nicht benötigt werden, können Azubis anderer Betriebe zu gleichen Konditionen beziehen. Das Wohnprojekt ist zu 100 Prozent öffentlich gefördert.*

Die Bemühungen, weiterhin mehr preiswerten Wohnraum für Auszubildende zu schaffen, sollten fortgeführt werden. Der Senat sollte die bisher ergriffenen Maßnahmen intensivieren und weiterhin die Rahmenbedingungen für Azubis verbessern.

5.6. Moderne Mobilitätskonzepte entwickeln

Bessere Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit ÖPNV fördern: Trotz mehr Homeoffice bleibt der Weg zum Arbeitsplatz für die meisten Erwerbstätigen auch in Zukunft ein wichtiges Thema. Angesichts der Energie- und Klimakrise steht dabei die umweltfreundliche Mobilität im Vordergrund. Laut einer Umfrage des Karriereportals Stepstone können sich nur 18 Prozent der autofahrenden Fach- und Führungskräfte vorstellen, auf Bus und Bahn umzusteigen. Dabei empfinden nur wenige Berufspendler die öffentlichen Verkehrsmittel als zu teuer oder zu unkomfortabel. Entscheidend sind vielmehr die zu schlechte Anbindung und die fehlende Flexibilität.

Dies zeigt die Herausforderung für den öffentlichen Nahverkehr in Hamburg. Das Ziel ist klar: Der Anteil des ÖPNV am Gesamtverkehr soll von heute 20 Prozent auf 30 Prozent bis 2030 erhöht werden. Dafür läuft seit 2012 das Senatsprogramm zur Busoptimierung mit dem Neuund Umbau vieler Bushaltestellen. Zudem wird das schienengebundene Streckennetz erweitert, allem voran mit dem Bau der U5, einer komplett neuen U-Bahnstrecke von Bramfeld über die City Nord, Winterhude und Eppendorf bis nach Stellingen.

Doch abseits der Infrastruktur gibt es noch viel zu tun. Das Tarifsystem mit den Zonen ist für viele Fahrgäste viel zu kompliziert. In die richtige Richtung weist das geplante Projekt „HVVAny". Hier werden die Fahrgäste am Ende ihrer Fahrt automatisch ausgecheckt. Sämtliche Fahrten des Tages werden am Folgetag zur preiswertesten Fahrkarte zusammengefasst. Ein weiterer Schlüssel auf dem Weg zu einer umweltfreundlicheren Mobilität ist das Fahrrad.

Erfolgsbeispiel: *Als international vorbildlich gilt der ÖPNV in Wien. Das Netz aus Straßenbahnen, Bussen und S-Bahnen ist besonders dicht. In Stoßzeiten fahren die U-Bahnen alle drei Minuten. 39 Prozent der Wege werden mit Bus oder Bahn zurückgelegt (Auto: 27 Prozent). Dies hängt auch mit dem sehr günstigen Preis für das Jahresticket zusammen: Es kostet nur 365 Euro, also einen Euro pro Tag.*

Angebote für umweltfreundliche Mobilität durch den Arbeitgeber schaffen: Das bekannteste umweltfreundliche Instrument im Mobilitätsbereich ist das Profiticket des Hamburger Verkehrsverbunds (HVV). Den steuerfreien Fahrgeldzuschuss zahlt der Arbeitgeber on top zum Gehalt, Die Kosten für die Monatskarte werden vom Gehalt einbehalten. Das Profiticket ist bis zu 40 Prozent günstiger als ein klassisches HVV-Vollzeit-Abo. Allerdings gelten die Preise für Betriebe erst ab einer Mindestabnahme von 20 Tickets, was viele kleine Unternehmen ausschließt. Der HVV sollte erwägen, diese Mindestabnahme zu reduzieren.

Erfolgsbeispiel: *Mit dem HVV-Bonus-Ticket für Azubis, für das sich die Handelskammer Hamburg stark gemacht hat, erhalten Auszubildende einen stark rabattierten Preis für die Nutzung des Hamburger Nahverkehrs.*

Immer mehr Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern Leasingfahrräder an. Beim Leasen eines Dienstrades erhalten Mitarbeiter einen Anteil des Gehalts über den festgelegten Zeitraum der Leasingdauer als Sachbezug – eine Gehaltsumwandlung, die Lohnnebenkosten reduziert. In puncto Fahrradfreundlichkeit geht bei Unternehmen allerdings noch mehr: etwa durch sichere, überdachte Abstellplätze, eine Pumpstation sowie Duschmöglichkeiten für die Radler.

Aufruf: Kennen Sie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs? Was können eventuell andere von Ihrem Unternehmen lernen? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht an fachkraefte@hk24.de

IV. Handelskammer-Aktionsplan

Mit der vorliegenden Fachkräftestrategie Hamburg 2040 hat die Handelskammer Handlungsfelder, Stellschrauben und Akteure zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgezeigt. Noch nicht absehbare Ereignisse und sich wandelnde Rahmenbedingungen bis zum Jahr 2040 werden Anpassungen der Strategie und Maßnahmen erfordern. Um ihrerseits aktiv zur Fachkräftesicherung beizutragen und jetzt zu handeln, startet die Handelskammer mit einem Aktionsplan, der Maßnahmen aus den Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie umfasst, sowie mit einem breiten Informationsangebot.

Qualifizierung

Attraktivität der Berufsausbildung steigern und System der dualen Berufsausbildung weiterentwickeln

Die duale Berufsausbildung gilt weltweit als Vorzeigemodell für eine gelungene Vorbereitung junger Menschen auf ein Berufsleben. Sie unterscheidet sich von der in vielen Ländern praktizierten Schulung einzelner Fähigkeiten („Skills") durch die Vermittlung von Handlungskompetenzen, die im betrieblichen Alltag angewendet und parallel dazu in eigens darauf ausgerichteten Berufsschulen trainiert werden. In den zurückliegenden Jahren ist der Anteil der Abiturienten an einem Ausbildungsjahrgang und parallel dazu auch der Trend zum Studieren kontinuierlich gestiegen. Dieser Trend verschärft den demografisch bedingten Fachkräftemangel. Mit der Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung, neuen Berufsbildern und zahlreichen dualen Studiengängen wirkt die Handelskammer gemeinsam mit ihren Partnern dem bereits entgegen und setzt sich auch weiterhin für die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung ein.

Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen schaffen

Die Aktivitäten der Handelskammer Hamburg rund um die lebenslange Lernkette sollen auf der neuen Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen gebündelt und miteinander verzahnt. Sie lassen sich in drei Säulen gliedern:

1. Alle Handelskammer-Bildungsaktivitäten (mit Ausnahme der hoheitlichen Tätigkeiten im Prüfungsbereich der Beruflichen Bildung) werden zukünftig unter dem Dach der neuen Bildungsplattform angeboten. Dazu gehören insbesondere die Angebote zur Berufsorientierung in Schulen, die Bewerbung der dualen Berufsausbildung und die Ausbildungsvermittlung, die Feststellung und Zertifizierung von Kompetenzen von Menschen mit geringem oder keinem Bildungsabschluss, die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sowie die Vermittlung in Einstiegsqualifizierung über den Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft.

2. Unter dem Dach der Bildungsplattform werden weiterhin die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der HKBiS Handelskammer Hamburg Bildungs-Service gGmbH angeboten. Dazu zählen Angebote der Höheren Berufsbildung (Fachwirte, Meister, Betriebswirte), IHK-Zertifikatslehrgänge sowie Seminare.

3. In einem dritten Bereich wird die Zusammenarbeit mit weiteren Partnern gebündelt. Kooperationen sollen insbesondere mit der HSBA Hamburg School of Business Administration sowie mit weiteren Hochschulen (zur Deckung des akademischen Fachkräftebedarfs) aufgebaut werden, aber auch mit anderen Weiterbildungsanbietern und Institutionen. Inhaltlich wird es dabei vor allem um die Entwicklung gemeinsamer Weiterbildungsangebote sowie von Maßnahmen gehen, die die Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Abschlüssen und Bildungswegen erleichtern.

Abbildung 16: Handlungsfelder der Bildungsplattform für Lebenslanges Lernen

© Handelskammer Hamburg 2022

Serviceangebote im Internet:

- Berufsorientierung und Ausbildungsmarketing: www.hk24.de/berufsorientierung, www.hk24.de/wirbildenaus, www.hk24.de/bestenehrung
- Ausbildungsvorbereitung: www.hk24.de/eq
- Vermittlung in Ausbildung: www.hk24.de/lehrstellenboerse, www.hk24.de/speeddating, www.hk24.de/intas
- Kompetenzfeststellungen und Zertifizierungen: www.hk24.de/valikom, www.ihk.de/hamburg/produktmarken/ ausbildung-weiterbildung/ausbildung/berufsabschluss-schrittweise-nachholen-5594234
- Berufliche Weiterbildungsangebote: www.hkbis.de, www.hk24.de/weiterbildungstipendium

Dialog zwischen Schule und Wirtschaft intensivieren

Die Handelskammer wird den Dialog zwischen Schule und Wirtschaft intensivieren – insbesondere bei den Themenfeldern Berufsorientierung, Existenzgründung und ökonomische Bildung. Mit dem Lehrkräftebetriebspraktikum „Innenansichten" bietet die Handelskammer in Kooperation mit der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburger Lehrkräften Praktika in hiesigen Unternehmen an.

Erwerbsbeteiligung und attraktive Arbeitsbedingungen

Konferenz zur Arbeitswelt der Zukunft „Future Work Summit"

Die Handelskammer wird in einer hochrangingen Konferenz die Stellschrauben zur Fachkräftesicherung mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft diskutieren. Arbeitsmodelle der Zukunft, innovative Lösungsansätze und Trends sowie gesetzliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Herausforderungen stehen im Fokus des Austausches und sollen die Möglichkeiten für den Fachkräftestandort Hamburg aufzeigen.

Vielfalt als Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Gesellschaft leben und in den Fokus rücken

Diversität in der Mitarbeiterschaft und auf Führungsebene ist inzwischen als Erfolgsfaktor Teil unternehmerischer Managementstrategien. Die Handelskammer Hamburg ist daher in verschiedene Initiativen eingebunden, um das Thema Vielfalt in der Breite der Wirtschaft weiter einzubringen und zu fördern: Gemeinsam mit der Helga-Stödter-Stiftung vergibt sie seit zehn Jahren den Helga-Stödter-Preis für Hamburger Unternehmen, die Mixed Leadership (und dadurch Frauen in Führungspositionen) strategisch verankert haben. Link: www. ihk.de/hamburg/helga-stoedter-preis.

Die Handelskammer ist darüber hinaus offizieller Unterstützer der Initiative „Welcoming Out" für mehr Akzeptanz queerer Vielfalt und beteiligt sich an der Initiative „Flagge zeigen" im Rahmen der Pride Week. Link: https://welcoming-out.com, www.hamburg-pride.de

Innovative Arbeitsmodelle aufzeigen und fördern

Modelle für eine flexible Arbeitszeit- und Lebensgestaltung prägen die aktuelle Diskussion über die zukünftige Gestaltung der Arbeit. Jobsharing ist beispielsweise eine immer beliebtere Option, gerade auch in Verbindung mit Führungsverantwortung. Die Handelskammer beleuchtet in verschiedenen Veranstaltungsformaten Erfolgsbeispiele, um noch mehr Unternehmen Mut zu machen, diese innovativen Wege zur Fachkräftewerbung und -sicherung zu gehen.

Gemeinsame Initiative der Gesundheitswirtschaft zur Fachkräftegewinnung

Vertreter von Kammern und Verbänden der Gesundheitswirtschaft werden gemeinsam mit der Handelskammer eine Aktion zur Fachkräftegewinnung in der Gesundheitswirtschaft starten. Konkrete Aktivitäten sind zu den Schwerpunktthemen „Berufsorientierung an Schulen" und „Internationale Fachkräfte" geplant.

Migrantische Mitgliedsunternehmen unterstützen

Durch Veranstaltungen, Netzwerktreffen, Vor-Ort-Aktivitäten und zielgruppenspezifische Angebote bietet die Handelskammer migrantischen Mitgliedsunternehmen vielfältige Möglichkeiten, sich nachhaltig in die Gesellschaft und Wirtschaftsstrukturen zu integrieren.

Potenziale von Spitzensportlern nutzen

Spitzensportler sind für Unternehmen als potenzielle Fachkräfte aufgrund ihrer Leistungsorientierung, Eigenverantwortung und Teamfähigkeit besonders interessant. Die Handelskammer setzt sich dafür ein, das Erwerbspotenzial dieser Zielgruppe herauszustellen. Über die Stiftung Leistungssport Hamburg fördert die Handelskammer über 70 Athleten und bindet sie bereits während ihrer aktiven Karriere an Hamburg. Ziel ist unter anderem, die Sportler noch stärker mit potenziellen Arbeitgebern und Geschäftspartnern zu vernetzen.

Familienfreundlichkeit Hamburger Unternehmen bekannter machen

Im Rahmen der „Hamburger Allianz für Familien" – eine Initiative des Senats, der Handelskammer und der Handwerkskammer – möchte die Handelskammer noch mehr kleinere und mittlere Unternehmen ermuntern, sich für das Hamburger Familiensiegel zu qualifizieren. Diese Auszeichnung will die familienfreundliche Personalpolitik eines Unternehmens sichtbar machen, was auch dazu beiträgt, Fachkräfte zu finden und zu binden. Link: www.hamburg.de/familiensiegel

Zuwanderung

Internationale Fachkräftepartnerschaften anstoßen

Um ausländische Fachkräfte für Hamburg zu gewinnen, strebt die Handelskammer gemeinsam mit hiesigen und internationalen Partnern an, Fachkräftepartnerschaften mit ausgewählten Drittländern für bestimmte Berufsbilder anzustoßen. Wesentlicher Bestandteil dieser Partnerschaften ist die Gestaltung und Begleitung des Prozesses von der Anwerbung und Qualifizierung im Herkunftsland zur Anerkennung, Einwanderung und Integration in den Hamburger Arbeitsmarkt. Solche Kooperationen berücksichtigen die Fachkräftesituation im Partnerland und tragen zugleich zur Verbreitung des deutschen Erfolgsmodells der dualen Berufsausbildung bei.

Was die anstehende Auswahl von Berufsbildern anbelangt, sollen grundsätzlich Berufe im Fokus stehen, die für Hamburg besonders wichtig sind. Bei dem Prozess sollen die deutschen Auslandshandelskammern vor Ort eng mit eingebunden werden.

Eigene Beratungsstelle „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse" schaffen

Die Anerkennung beruflicher Abschlüsse erhöht die Beschäftigungschancen von Zugewanderten. Die Handelskammer prüft, eigene Erst- und Nachberatungen für diesen Personenkreis anzubieten, um einen Beitrag zur Prozessbeschleunigung zu leisten. Die Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse aus dem Handelskammer-Zuständigkeitsbereich würde weiterhin bei der bundesweit aktiven IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) liegen.

Information und Interessenvertretung

Daten zur Fachkräftesituation regelmäßig erheben

Solide Daten und Prognosen sind eine wichtige Basis für jede Fachkräftestrategie und die Umsetzung konkreter Maßnahmen. Die Handelskammer wird auch künftig entsprechende Informationen bereitstellen – insbesondere über ihre Konjunkturbefragungen und über ihren Fachkräftemonitor. Mit diesen Tools bietet die Handelskammer Informations- und Entscheidungsgrundlagen

nicht nur für Mitgliedsunternehmen, sondern auch für Politik und Verwaltung sowie für Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen. Links: www.hk24.de/konjunktur, www.fkm-hamburg.de

Breites Informationsangebot zum Thema Fachkräftesicherung bereitstellen

Die Handelskammer wird online vielfältige Informationen für Unternehmen zum Thema Fachkräfte bereitstellen – unter anderem Hinweise zu aktuellen politischen Vorgaben, laufenden und neuen Initiativen und Projekten sowie weiterführenden Ansprechpartnern. Link: www.hk24.de/fachkraefte

Erfolgsbeispiele aus der unternehmerischen Praxis sammeln und veröffentlichen

Unternehmen mit Personalbedarf schlagen unterschiedliche Wege ein, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Beispiele erfolgreicher Hamburger oder auswärtiger Unternehmen können andere Unternehmen inspirieren, über ähnliche Aktionen nachzudenken. Die Handelskammer wird kontinuierlich Erfolgsbeispiele sammeln und auf ihrer Website veröffentlichen. Link: www.hk24.de/fachkraefte

Fachkräftesicherung in einzelnen Branchen fördern

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist ein Querschnittsthema, das alle Branchen der Hamburger Wirtschaft betrifft. Entsprechend ist die vorliegende Handelskammer-Fachkräftestrategie Hamburg 2040 auf die hiesige Gesamtwirtschaft ausgelegt. Gleichwohl gibt es auch bei der Fachkräftesicherung branchenspezifische Besonderheiten, zu denen sich die Handelskammer in Zusammenarbeit mit den Branchenvertretern weiter austauschen wird.

Gesamtinteresse der hiesigen Wirtschaft vertreten

Die Handelskammer wird im Sinne ihres gesetzlichen Auftrags das Gesamtinteresse der hiesigen Wirtschaft beim Thema Fachkräftesicherung vertreten und dabei durch Vorschläge, Gutachten und Berichte die Behörden unterstützen und beraten. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Bildung, Zuwanderung, Wohnen und Mobilität, in denen die Stadt angemessene Rahmenbedingungen für einen attraktiven Fachkräftestandort schaffen muss.

Hamburger Fachkräftenetzwerk stärken

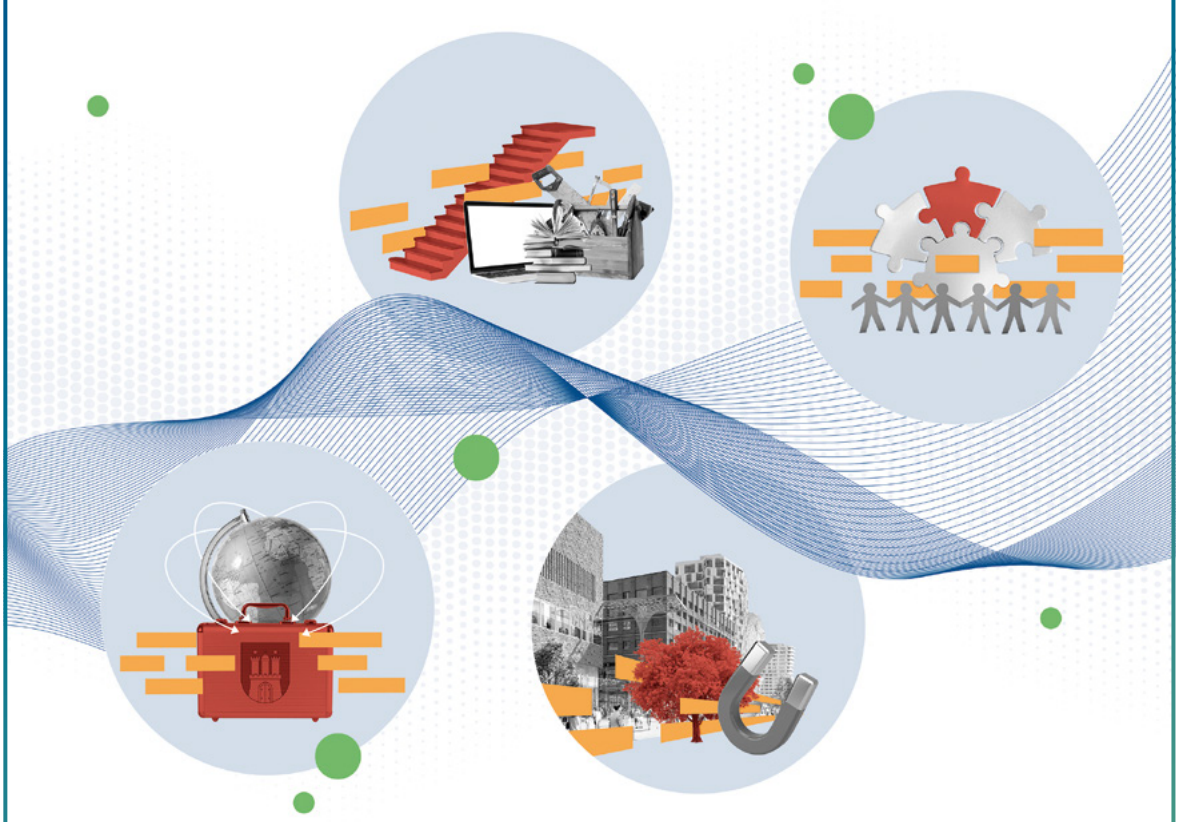
Angesichts der komplexen Herausforderungen müssen die vielfältigen Ansatzpunkte und Handlungsfelder der Fachkräftesicherung sinnvoll integriert, die relevanten Akteure zusammengebracht und Maßnahmen abgeleitet und priorisiert werden. Mit dem „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk" bestehen bereits bewährte Arbeitsstrukturen für gemeinsame Aktionen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in unserer Stadt. Die Handelskammer ist Partner und möchte die Zusammenarbeit innerhalb dieses Netzwerks weiter stärken.

Aufruf: Kennen Sie erfolgreiche Methoden und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs? Was können eventuell andere von Ihrem Unternehmen lernen? Wir freuen uns auf Ihre Nachricht an fachkraefte@hk24.de

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?

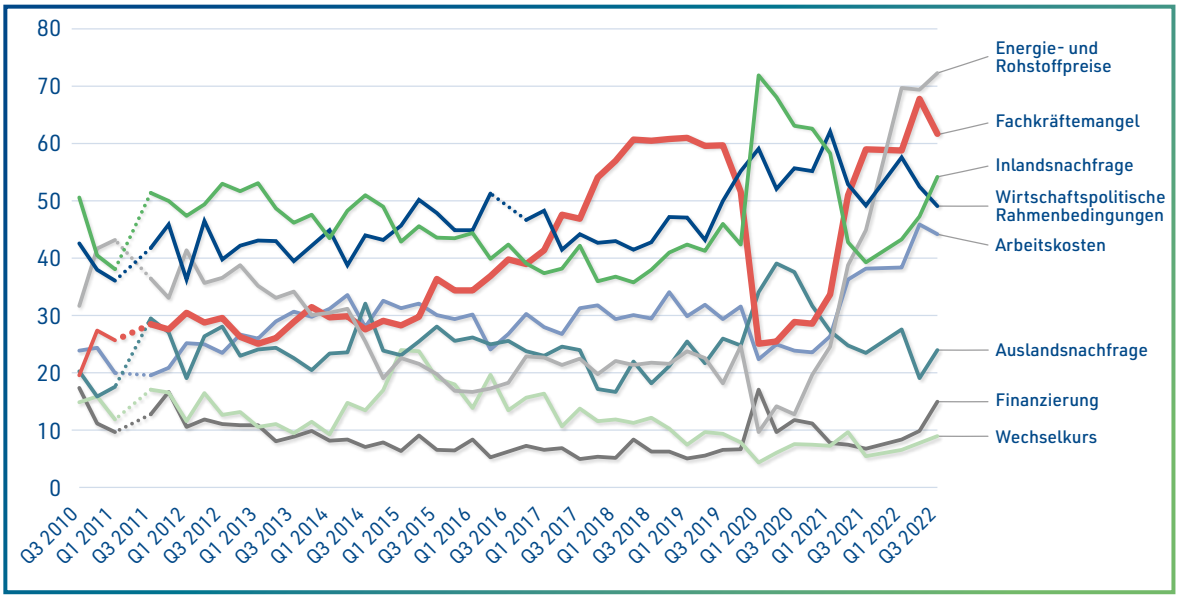
Im vorliegenden Analysepapier zur aktuellen und künftigen Fachkräftesituation in Hamburg werden die Einschätzungen hiesiger Unternehmen zum Fachkräftemangel dargestellt. Zudem werden Angebot und Nachfrage auf dem Hamburger Arbeitsmarkt näher beleuchtet. Ergänzend werden die Wirkungen von Sondereffekten 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).



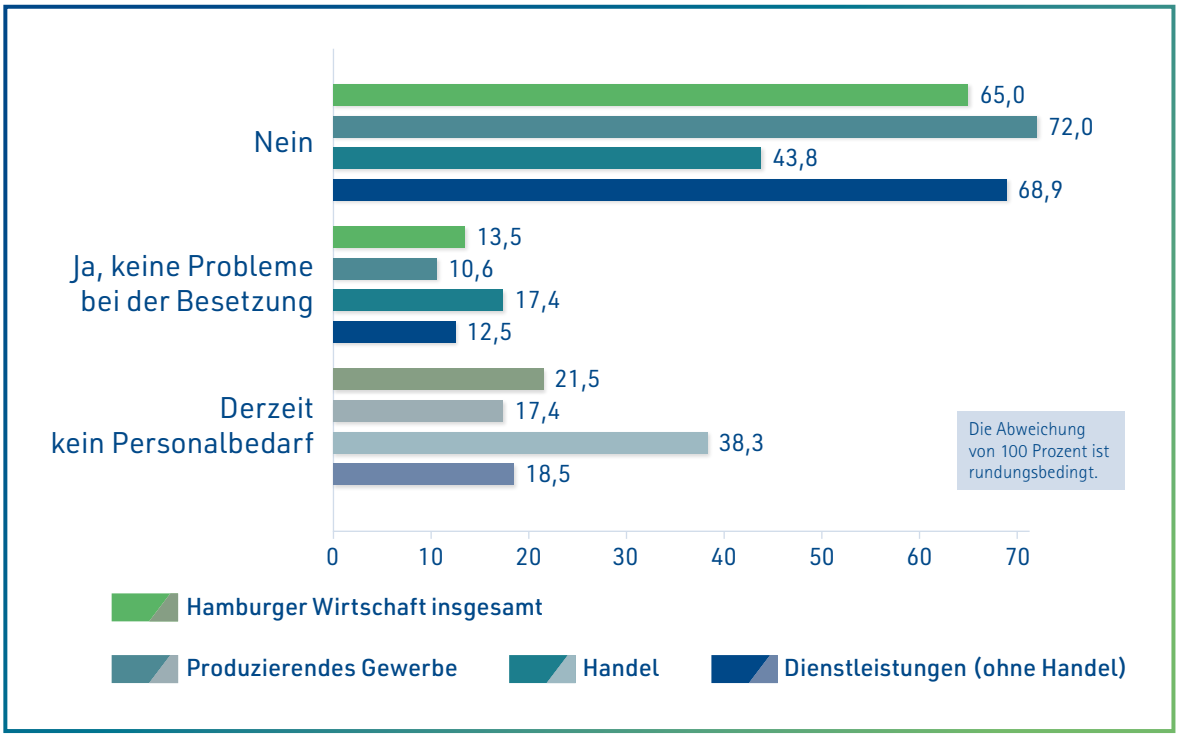
Gestrichelte Linienabschnitte: keine Befragung im zweiten Quartal 2011 sowie aus methodischen Gründen fehlende Einzelwerte
Quelle: Konjunkturbefragungen der Handelskammer Hamburg

© 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 beinhaltete 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.

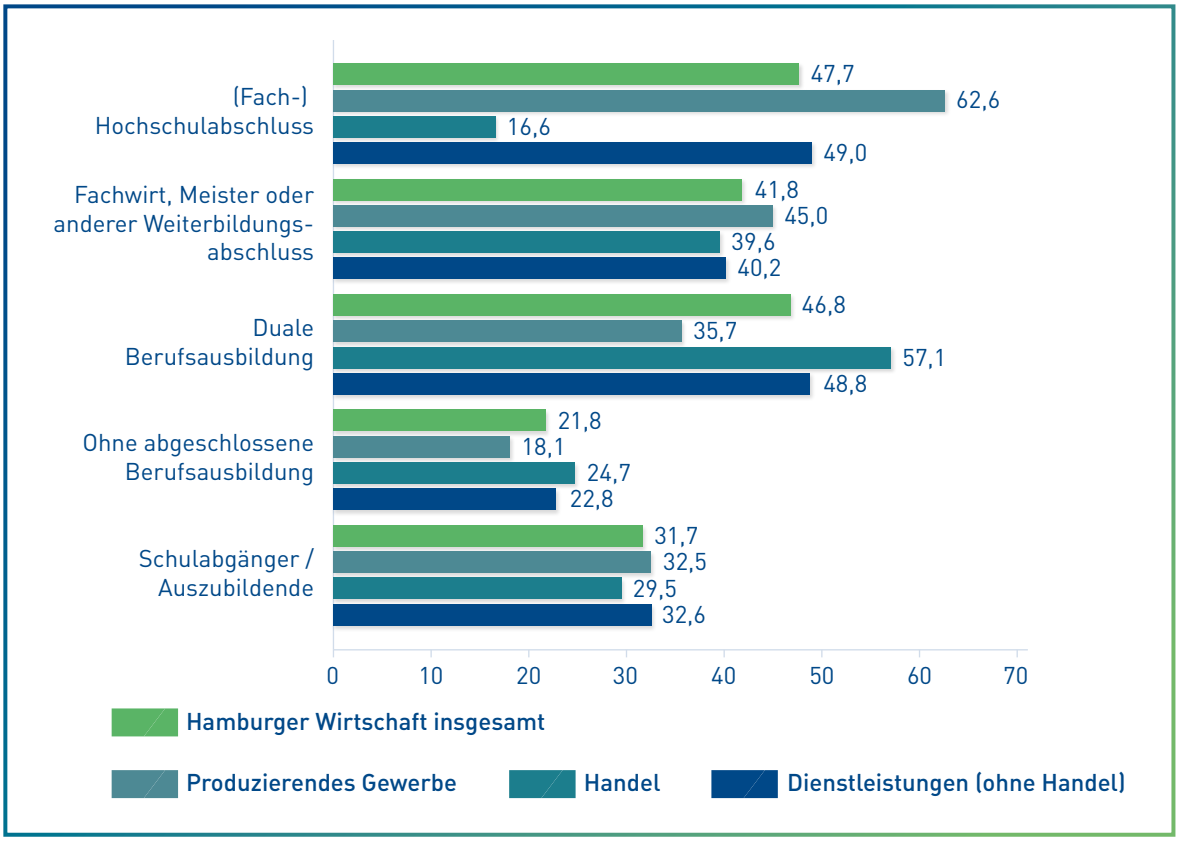


Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2022

© 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

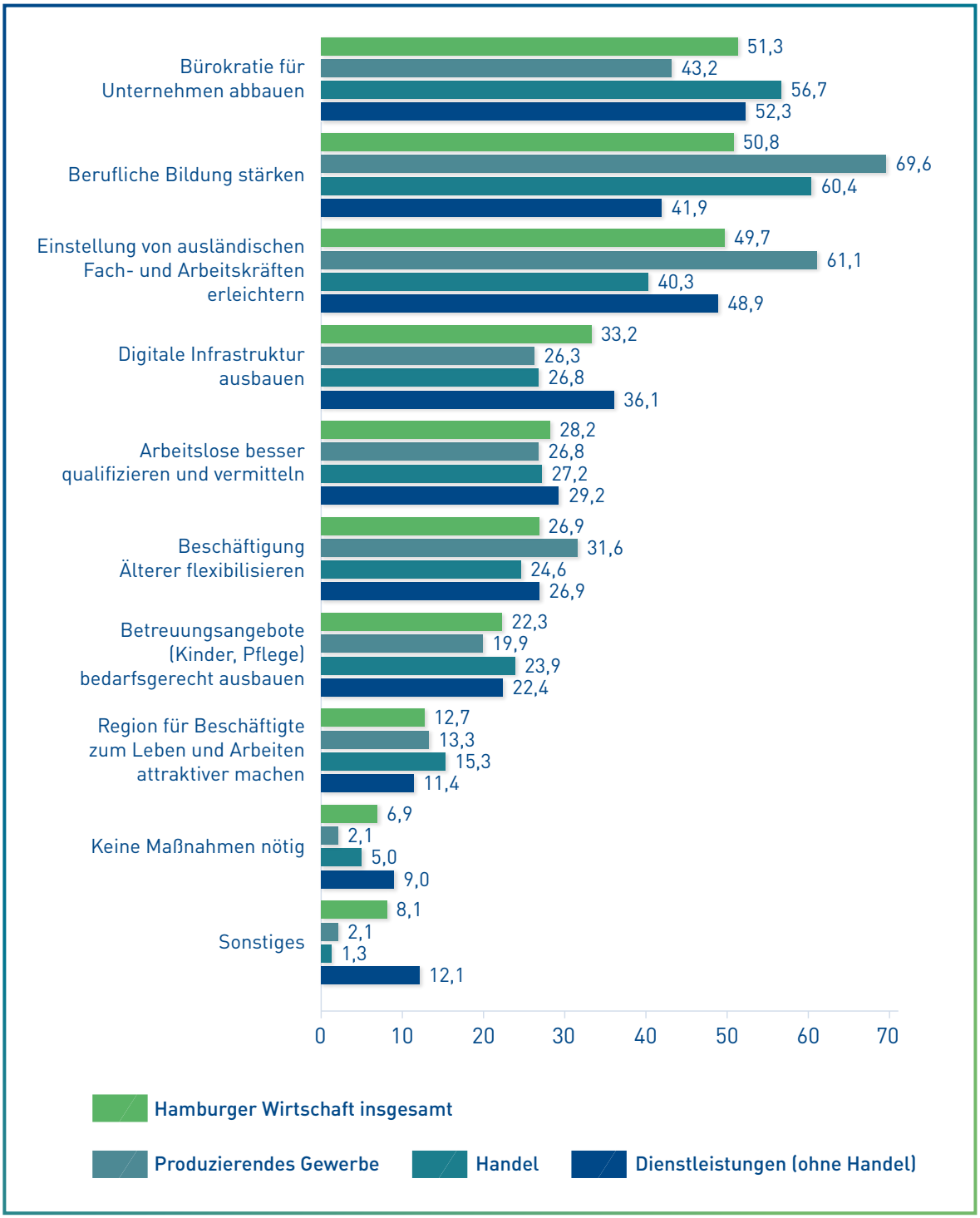
© Handelskammer Hamburg 2022

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 Unternehmersicht 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

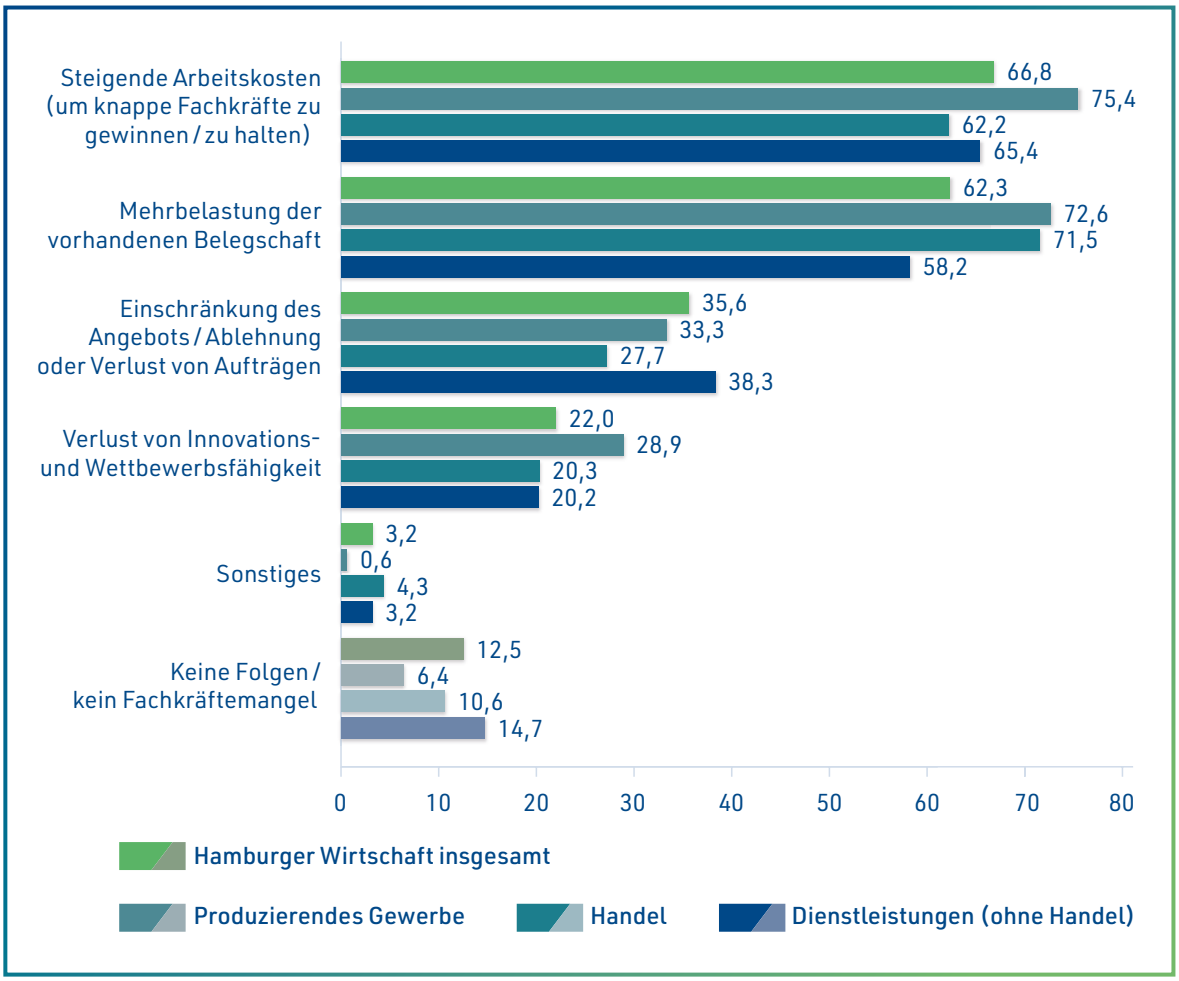
Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? Anzahl der Nennungen in Prozent (Mehrfachnennungen möglich), Ende des dritten Quartals 2022.



Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2022

© Handelskammer Hamburg 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.



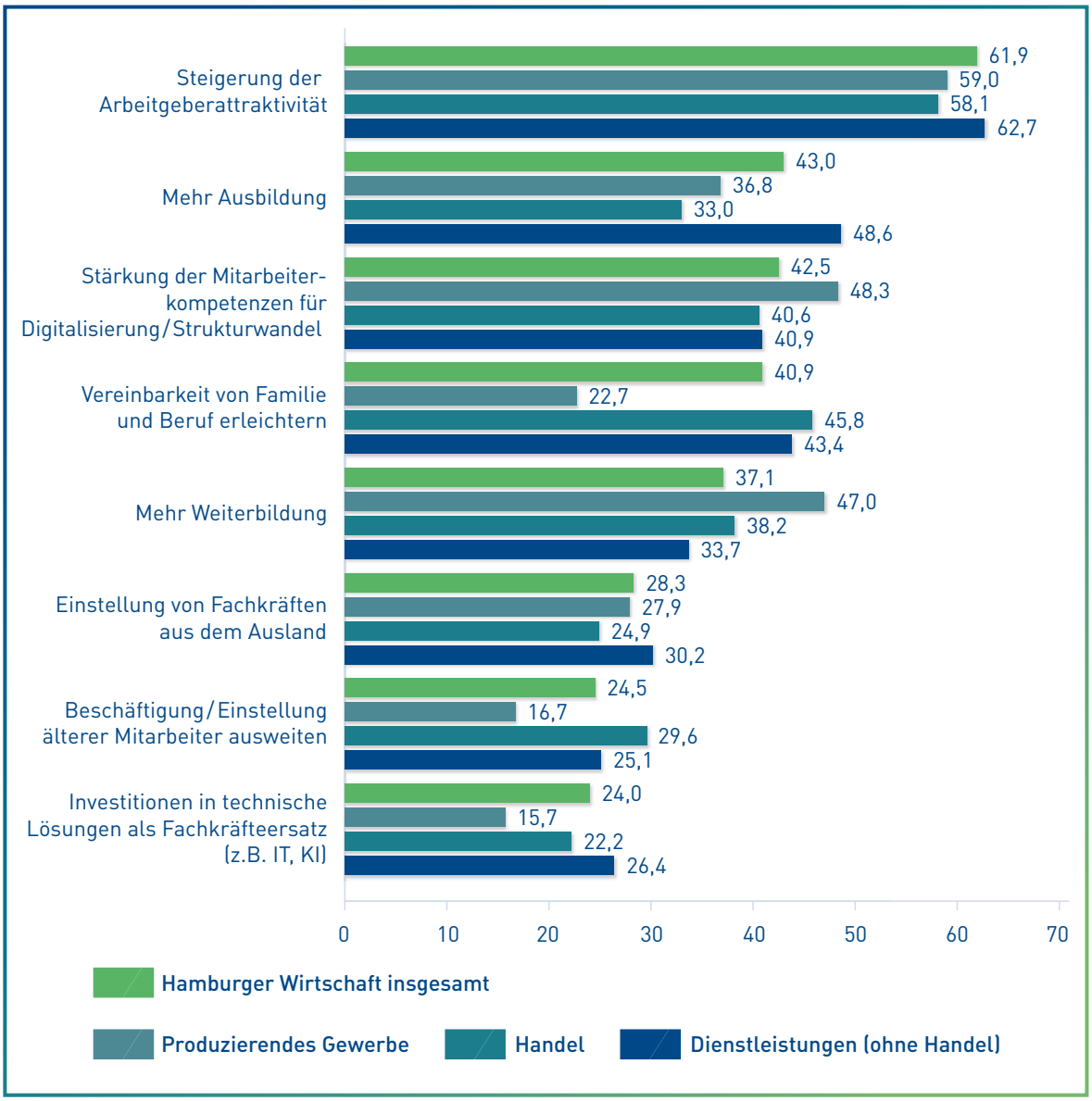
Quelle: Handelskammer-Konjunkturumfrage, Herbst 2021

© 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-Konjunkturbefragung 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 Mitarbeiterschaft 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 Arbeitsmarktstudien[1] 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 Fachkräftebedarfs[4] 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 Routinearbeiten, zum Beispiel bei der Auswertung großer Datenmengen im Bereich des Versicherungs- oder Finanzwesens. Dadurch könnte die Nachfrage nach Arbeitskräften am Standort sinken. Gleichzeitig kann KI zu einem Aufbau von Beschäftigung führen, wenn etwa in nächster Zeit für die Umsetzung von KI-Ansätzen die Einstellung neuer Spezialisten notwendig ist.

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

Zukunftstechnologien

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

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

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

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

Ist Hamburg hier gut aufgestellt? Die Bedeutung der MINT-Fächer und der erforderliche Ausbau der Kompetenzen und Kapazitäten in diesem Bereich ist seit Langem Thema, nicht nur in Hamburg. Die Aktivitäten sind vielfältig: Begeisterung wecken für die Naturwissenschaften – ab dem Kindergartenalter und insbesondere auch bei Mädchen –, die Einführung eines Schulfachs Digitalisierung oder der geplante Ausbau der Technischen Universität Hamburg. Dies ist unerlässlich, bedenkt man, dass die meisten Zukunftstechnologien – ein weiteres Beispiel mit großem Potenzial für Hamburg ist die Wasserstofftechnologie – diese 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 2035[7] 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 widergespiegelt.

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.

HK Hamburg WifOR INSTITUTE

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: Definitorische Abgrenzung zwischen Fachkräften und Helferberufen

Erforderlicher Berufsabschluss	Akademische Qualifikation	Berufliche Qualifikation (höhere Qualifikation)	Berufliche Qualifikation (mittlere Qualifikation)	Helferberufe
	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 Anlerntätigkeiten
	Alle Fachkräfte			

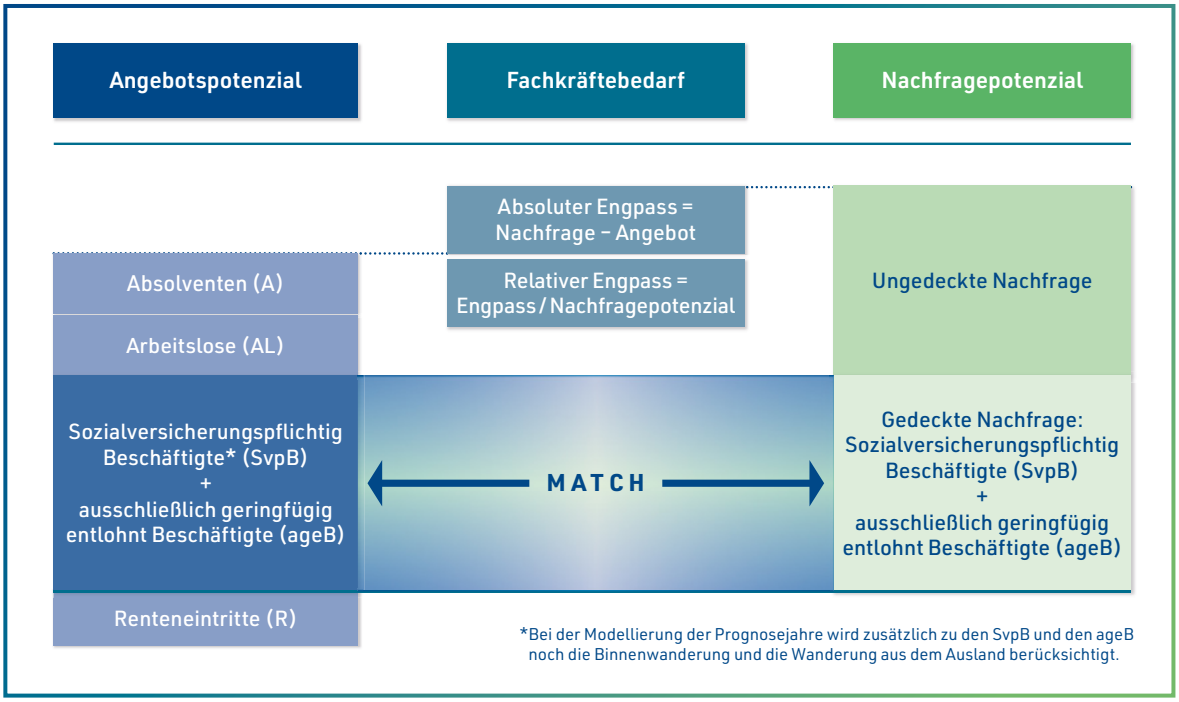
Quelle: WifOR 2022, eigene Darstellung

© 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 (geregelte) 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 (ungedeckte 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 Arbeitsmarktbarometer 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

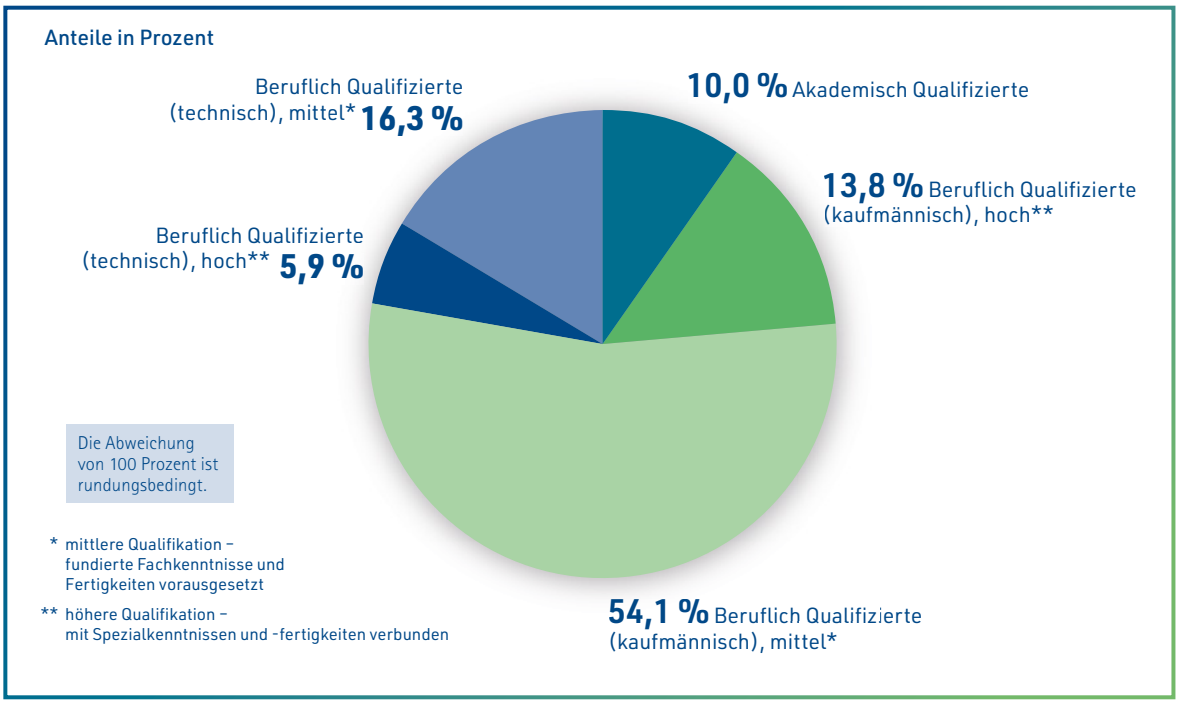
Kennzeichnend für das Angebot an Fachkräften in Hamburg ist, dass

- 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



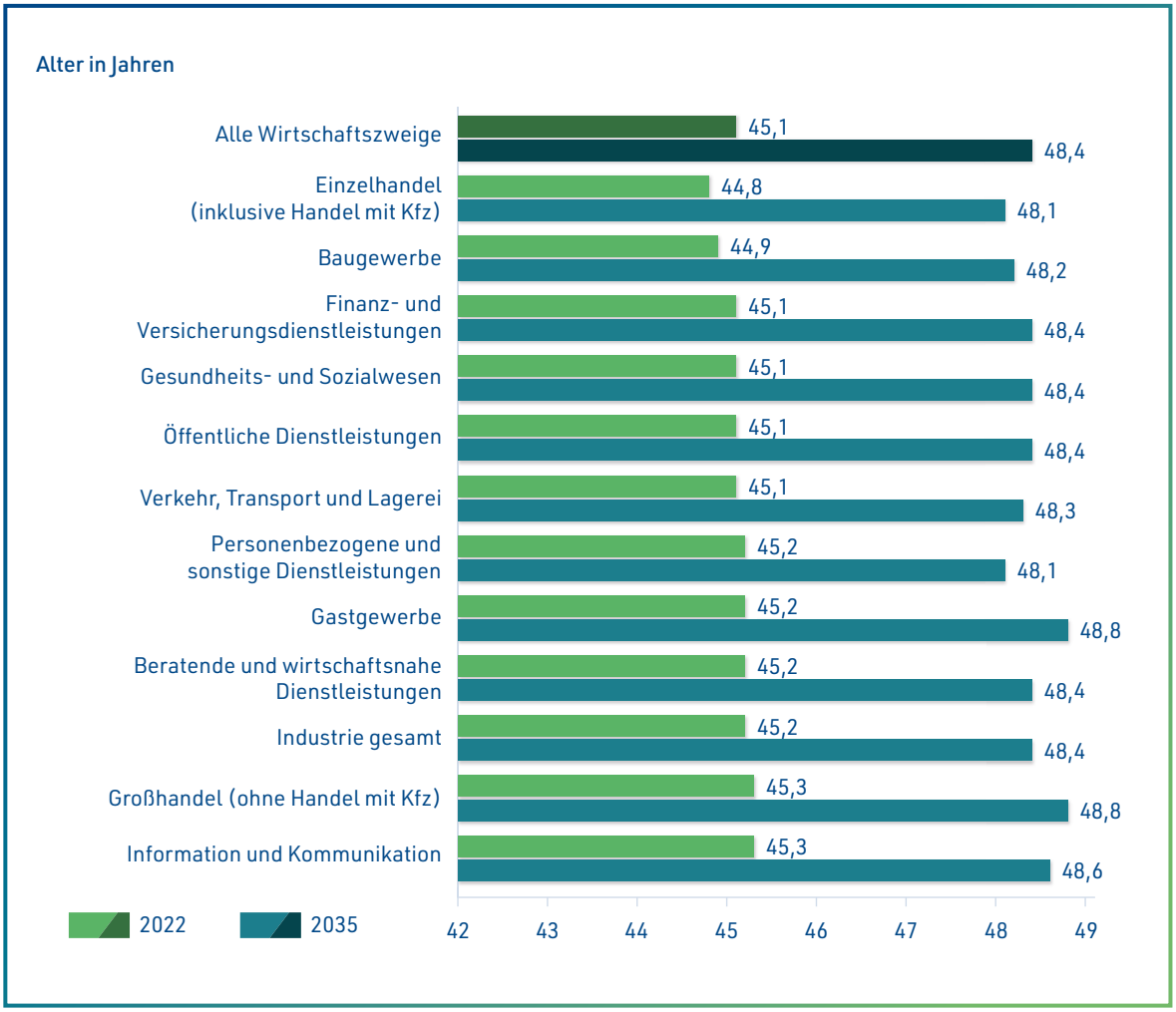
Quelle: WifOR 2022, eigene Darstellung

© 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



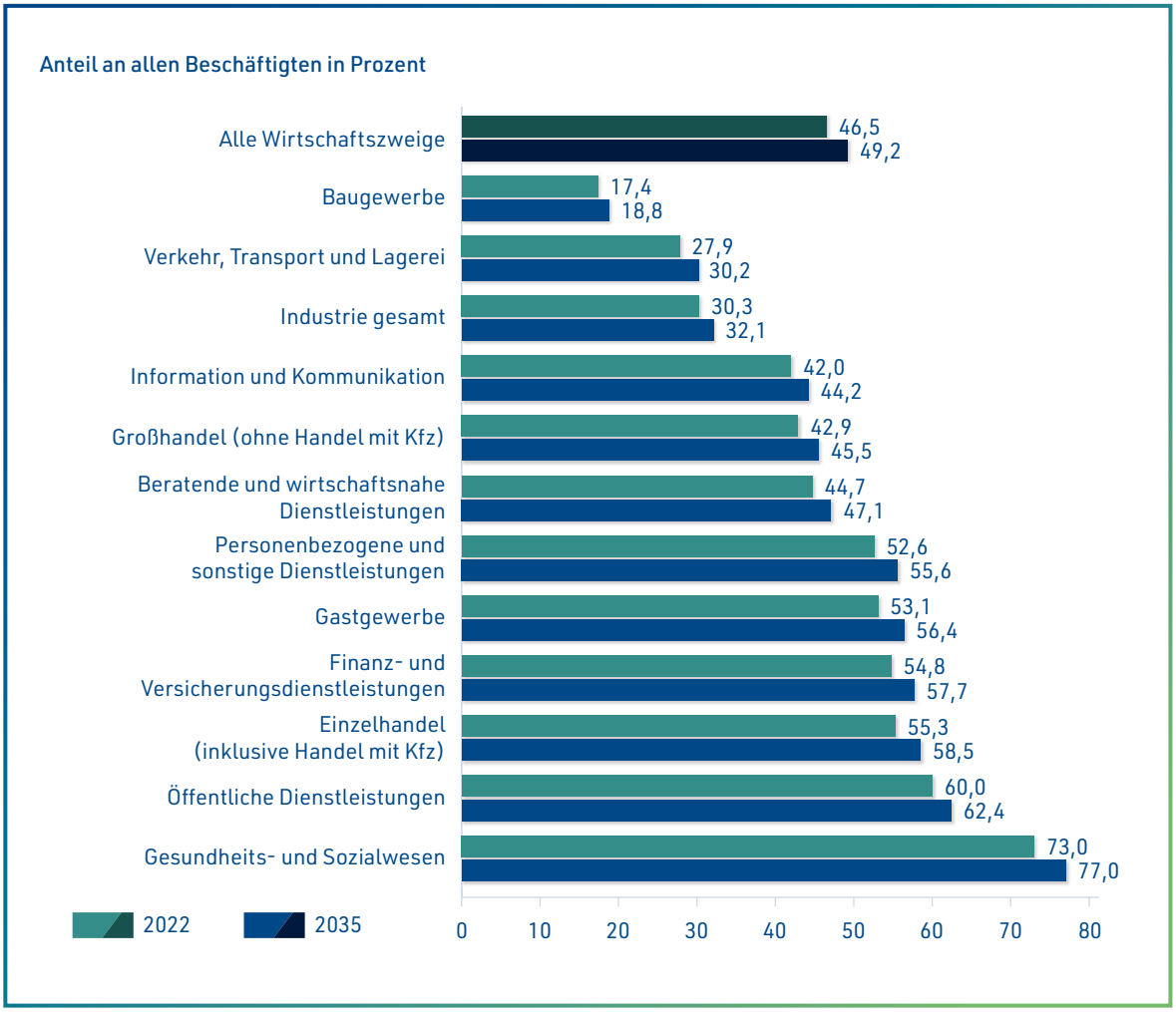
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© 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

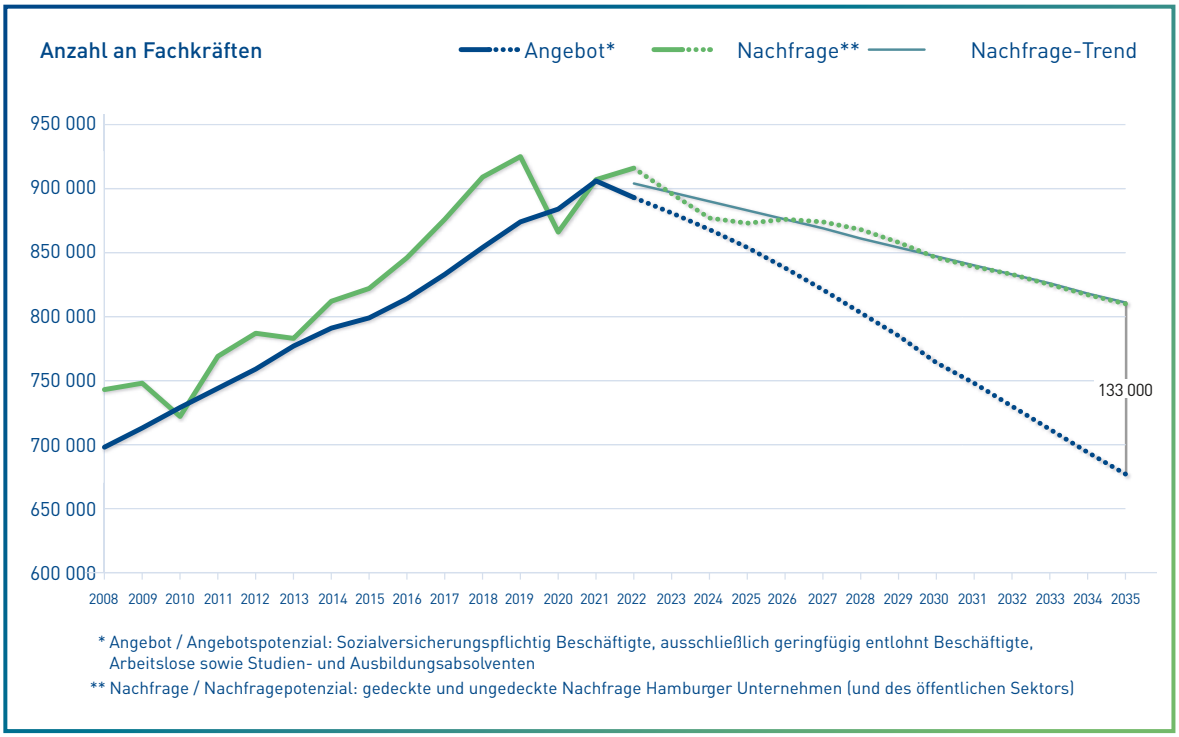
Mit dem Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) steht eine frei zugängliche interaktive Webanwendung zur Verfügung, in der berufs- und wirtschaftszweigspezifische Fachkräfteentwicklungen in der Hansestadt bis zum Jahr 2035 visualisiert und vergleichbar dargestellt werden können.

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 Personen[14] 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.

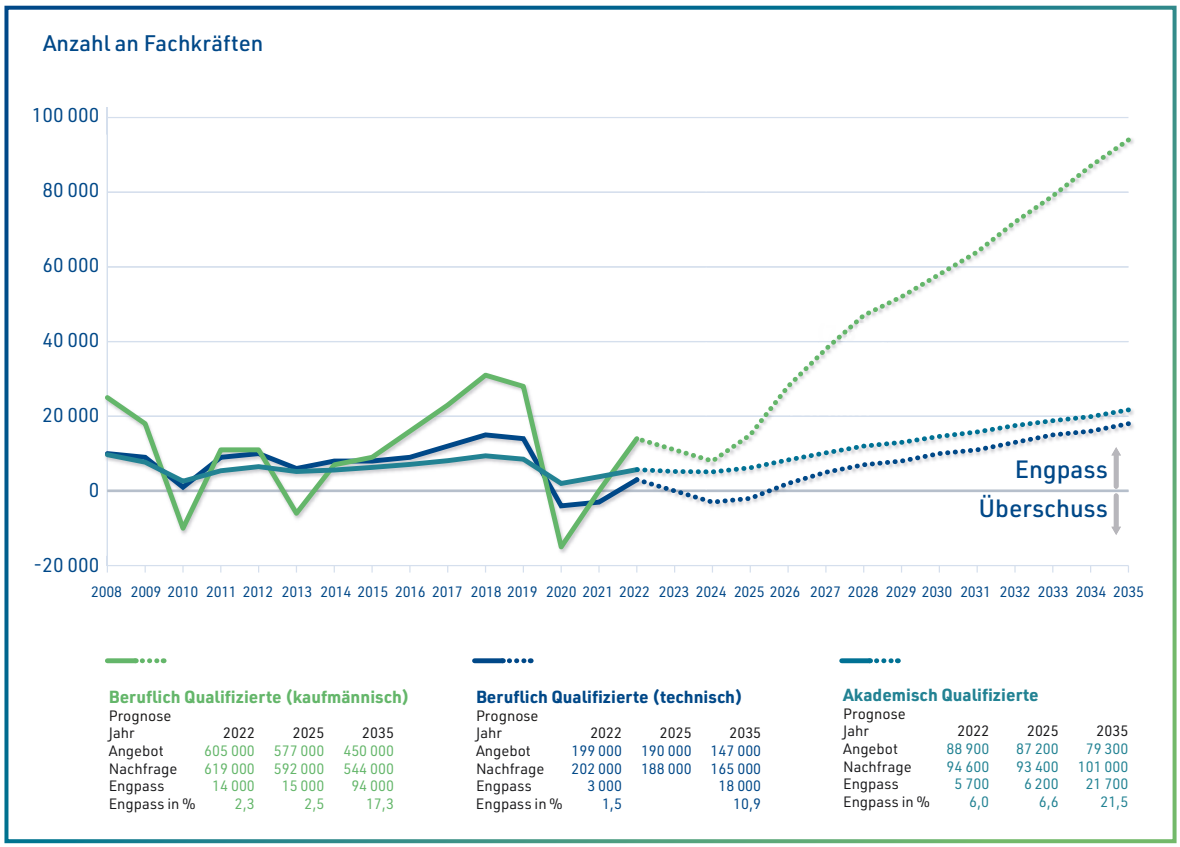
Sowohl aktuell als auch zukünftig fehlt es dem Hamburger Arbeitsmarkt eher an Beruflich Qualifizierten mit einer kaufmännischen Ausrichtung als an Fachkräften aus dem technischen Bereich: 14 000 beziehungsweise 3 000 Personen im Jahr 2022 sowie voraussichtlich 94 000 beziehungsweise 18 000 Personen im 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 (ungedeckte 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



Beruflich Qualifizierte (kaufmännisch)

Prognose Jahr	2022	2025	2035
Angebot	605 000	577 000	450 000
Nachfrage	619 000	592 000	544 000
Engpass	14 000	15 000	94 000
Engpass in %	2,3	2,5	17,3

Beruflich Qualifizierte (technisch)

Prognose Jahr	2022	2025	2035
Angebot	199 000	190 000	147 000
Nachfrage	202 000	188 000	165 000
Engpass	3 000		18 000
Engpass in %	1,5		10,9

Akademisch Qualifizierte

Prognose Jahr	2022	2025	2035
Angebot	88 900	87 200	79 300
Nachfrage	94 600	93 400	101 000
Engpass	5 700	6 200	21 700
Engpass in %	6,0	6,6	21,5

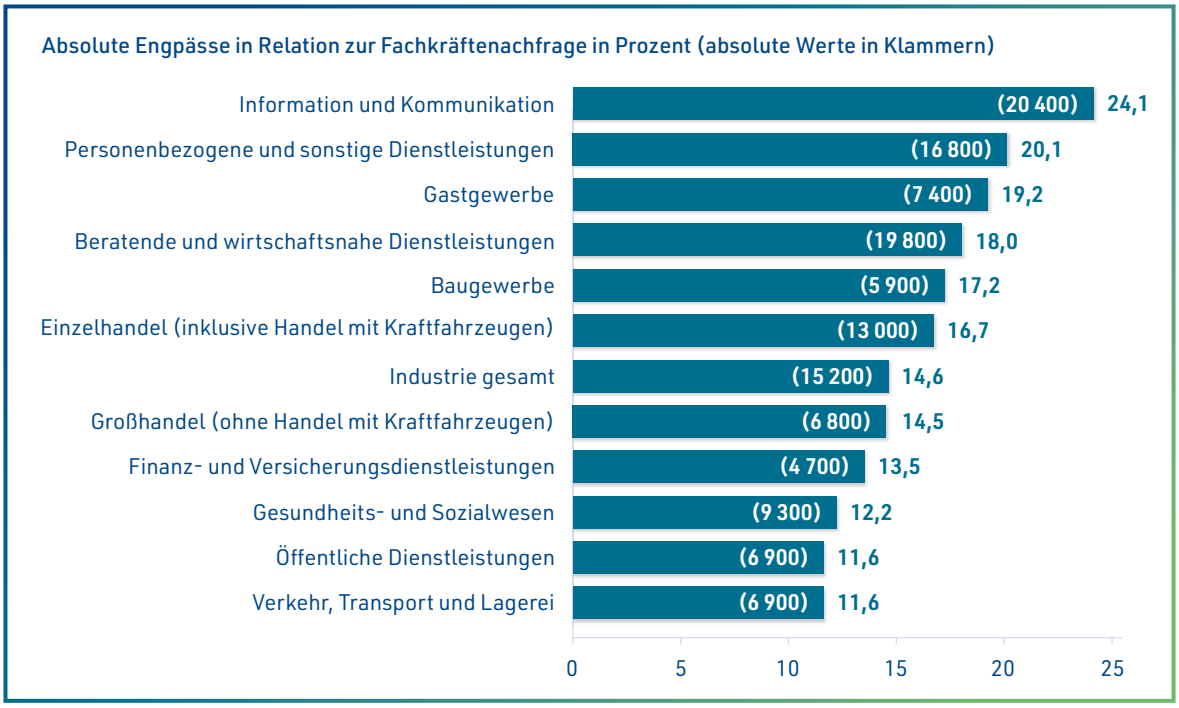
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© 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-Fachkräftemonitor betrachteten Branchen(aggregaten) die höchsten absoluten Fachkräfteengpässe in den Hamburger Wirtschaftszweigen Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen (16 800 Personen), Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (19 800 Personen) sowie Information und Kommunikation (20 400 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 Nachfragepotenzial[15]

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 auswähl- und auswertbar.

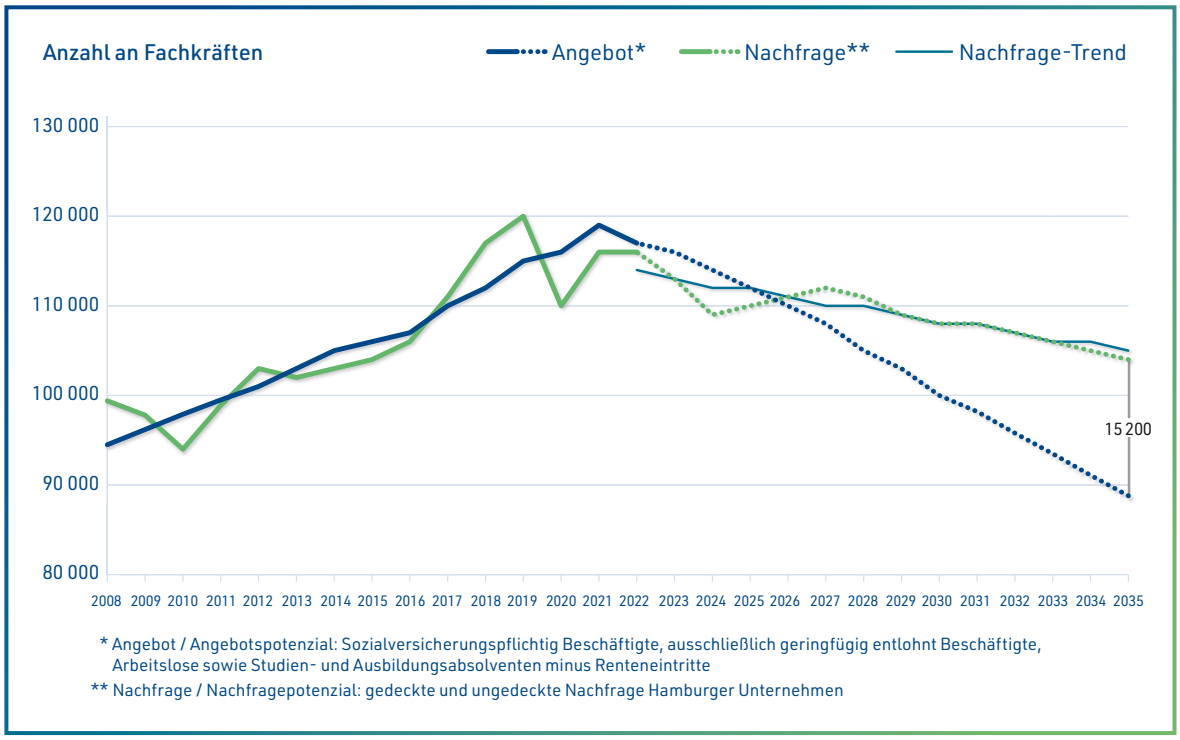
15 Das Angebotspotenzial umfasst hierbei Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvpB), ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte (ageB), gemeldete Arbeitslose sowie die Summe der Neuzugänge aus Studien- und Ausbildungsabsolventen minus Renteneintritte. Das Nachfragepotenzial ist per Definition 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 (ungedeckte 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 Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial) von 14,6 Prozent.

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



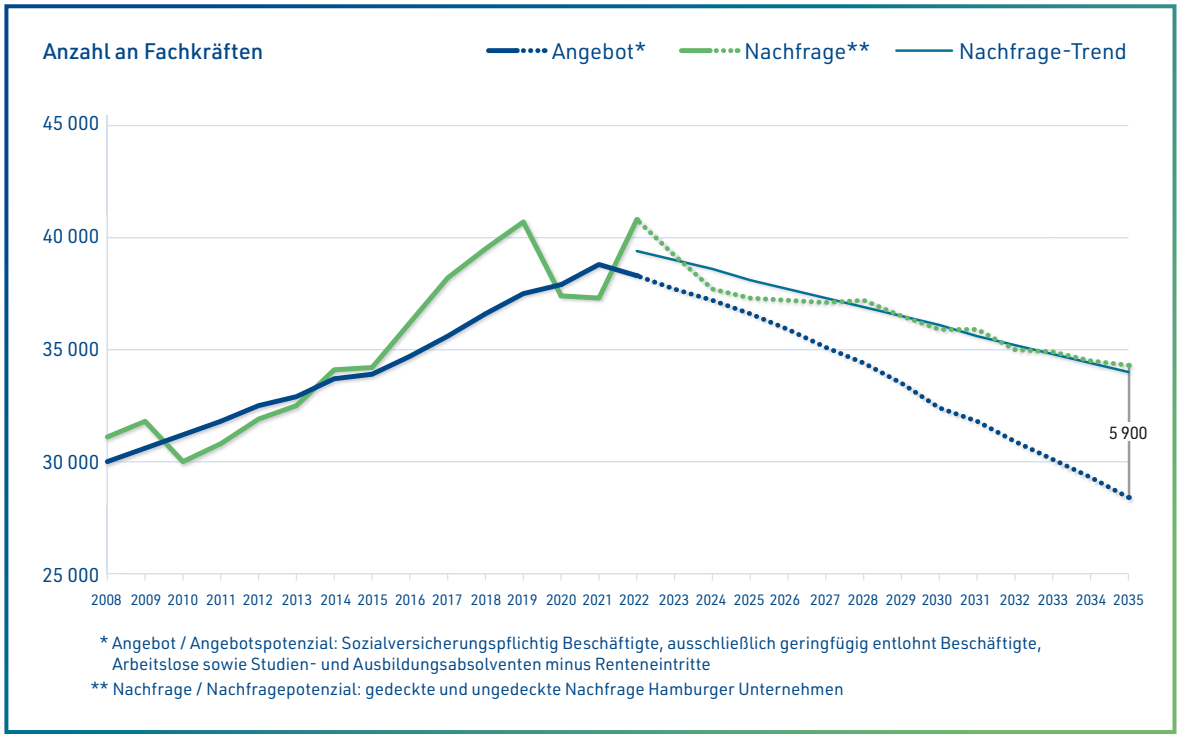
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© 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

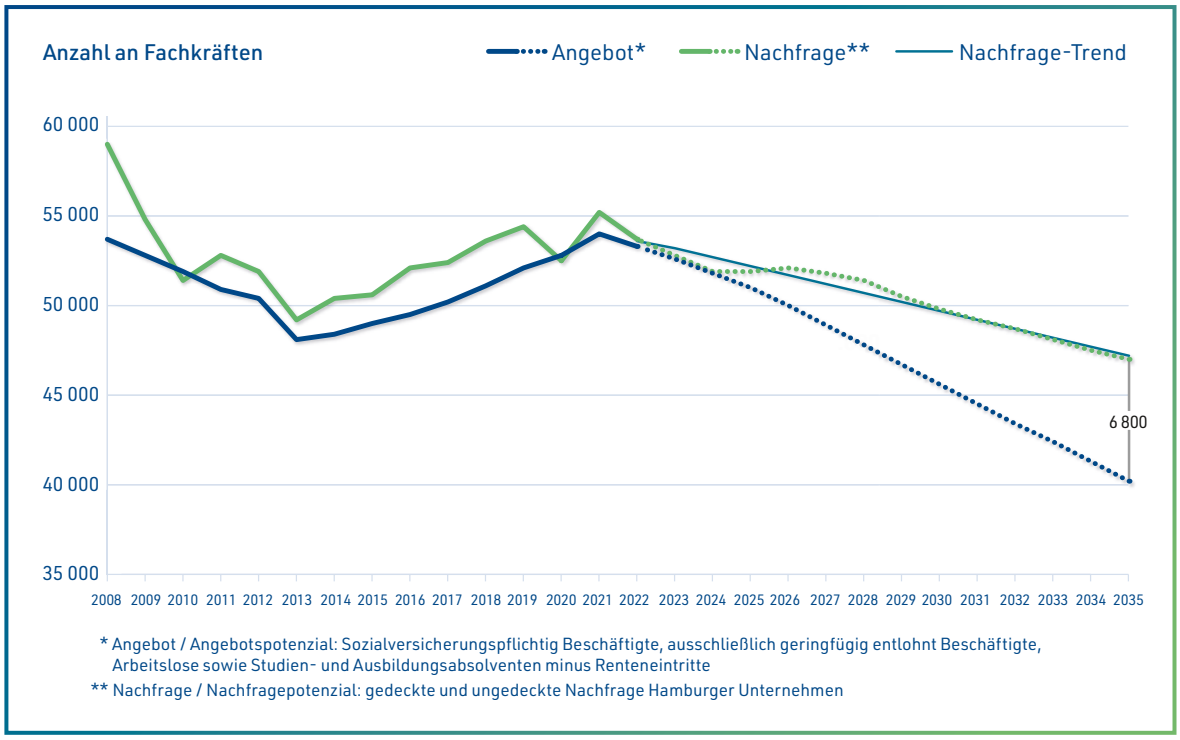
© Handelskammer Hamburg 2022

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

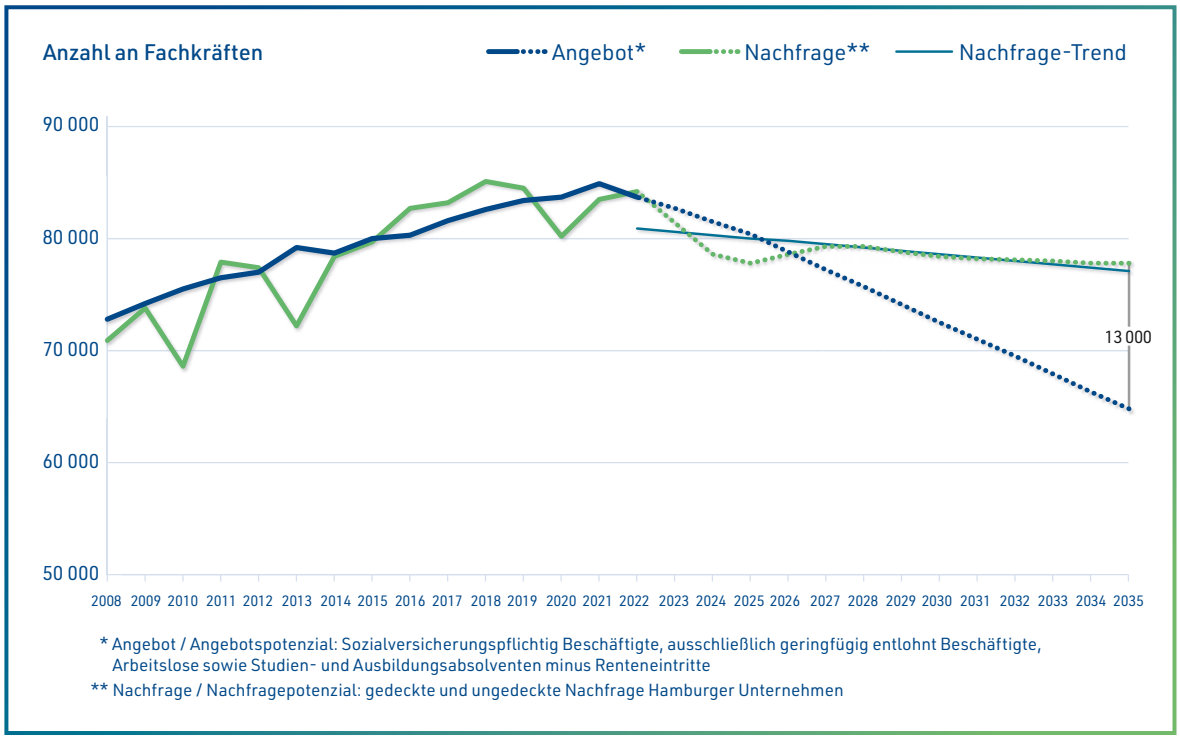


Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Ein tendenziell ähnliches Bild zeichnet sich für den Hamburger Einzelhandel ab: Derzeit ist der relative Fachkräfteengpass 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 Fachkräfteengpass 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



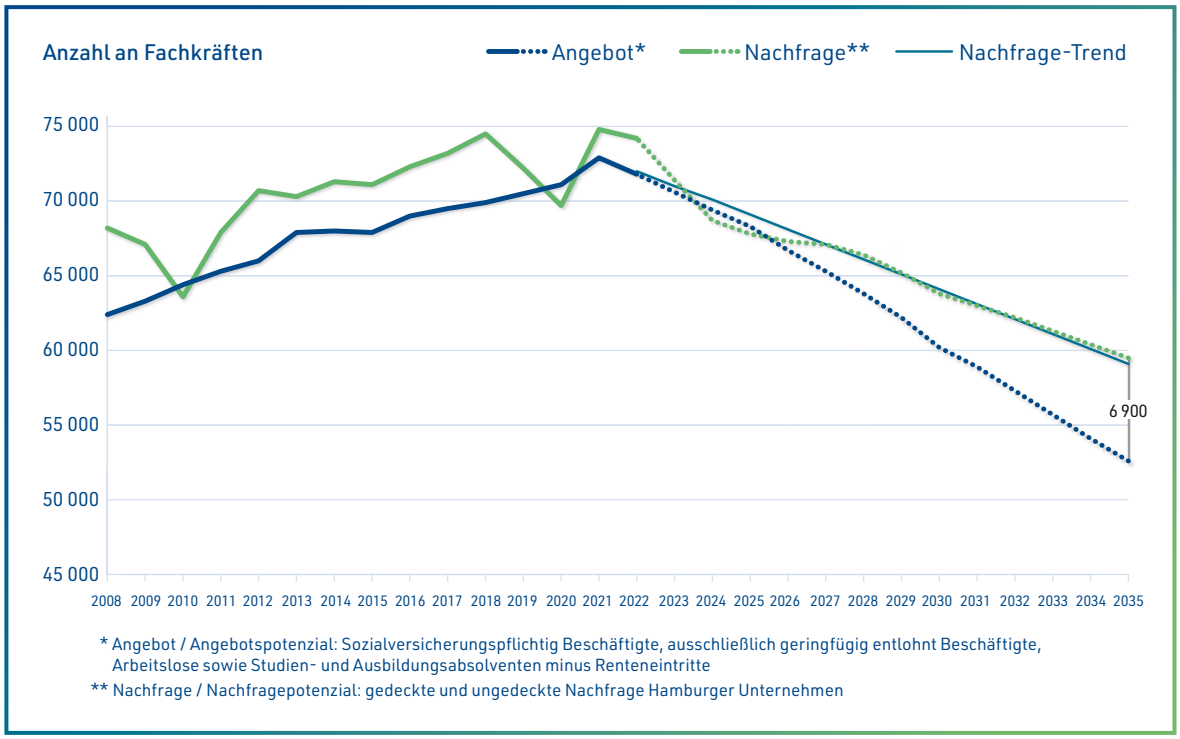
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© Handelskammer Hamburg 2022

Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Verkehr, Transport und Lagerei
11 553 Handelskammer-Mitgliedsfirmen (Anfang 2022)
Prognostizierter Engpass 2035: 6 900 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 6 900 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

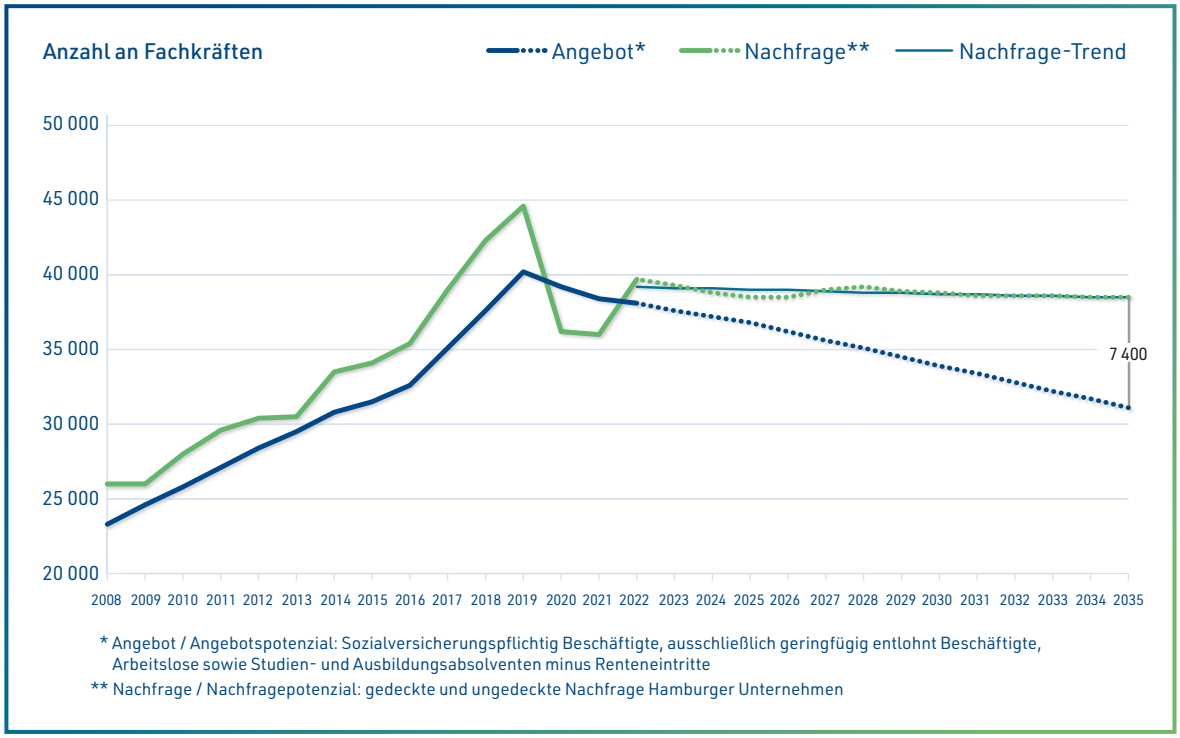
© Handelskammer Hamburg 2022

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



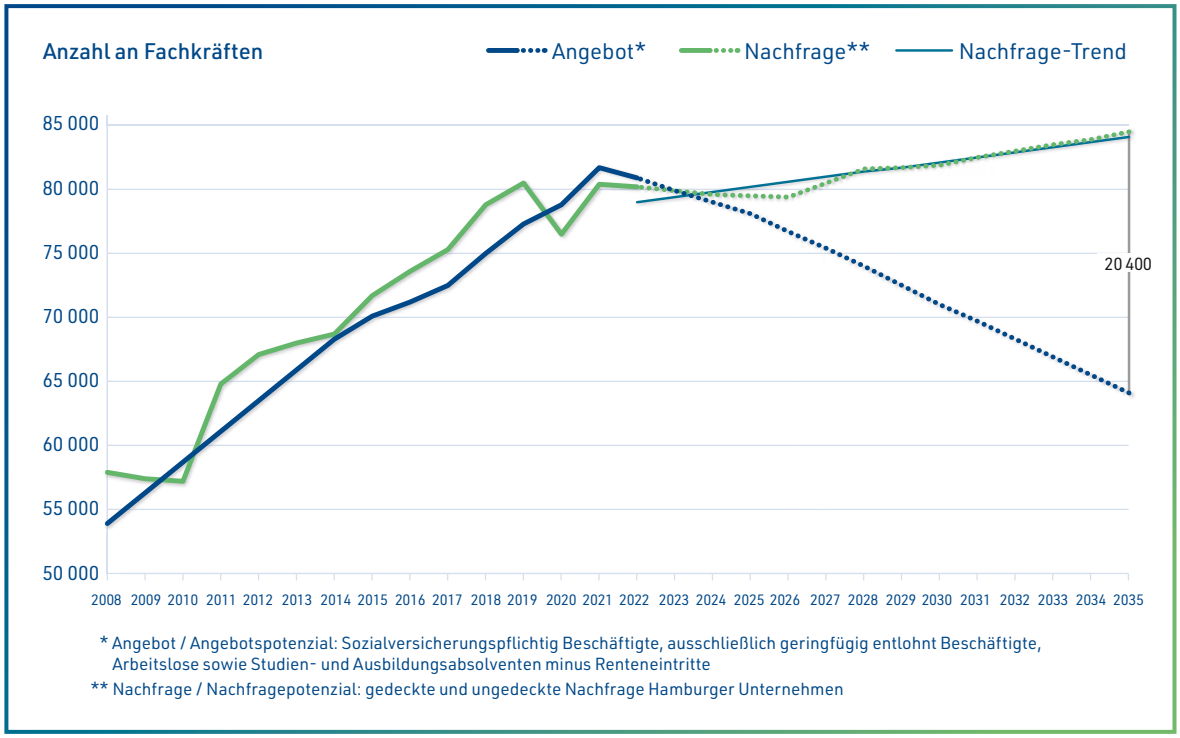
Quelle: WifOR 2022, eigene Berechnungen

© 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

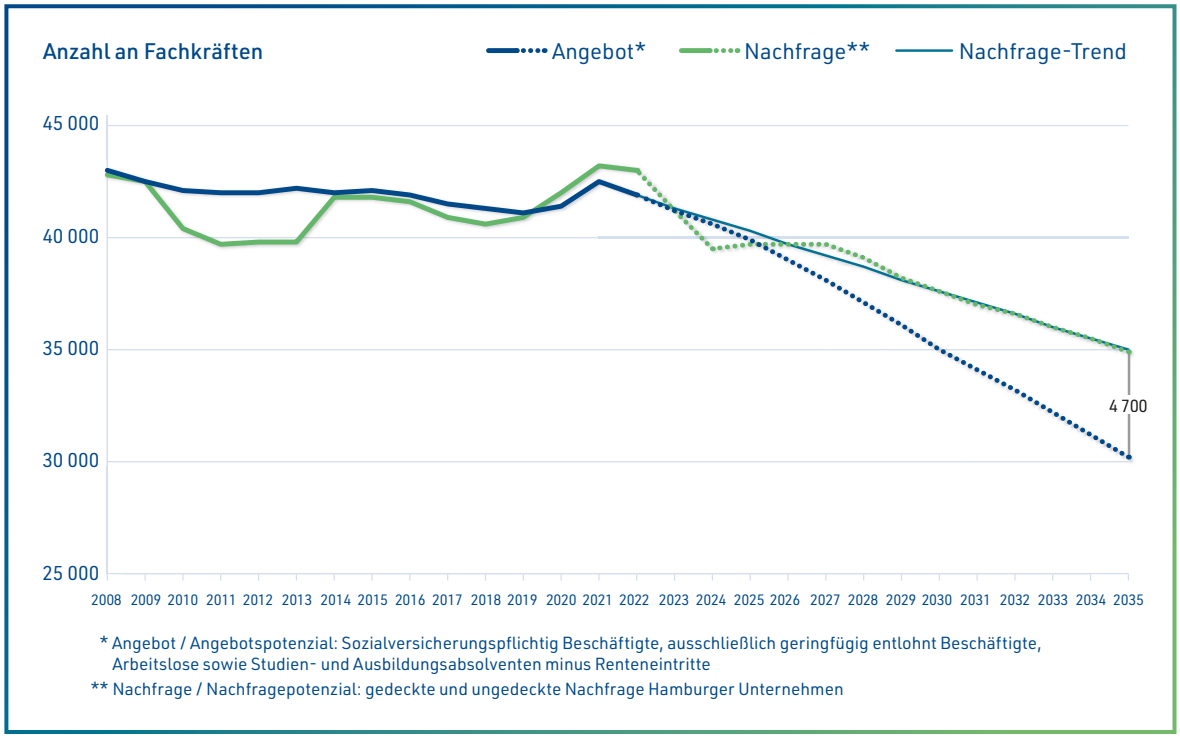
© Handelskammer Hamburg 2022

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

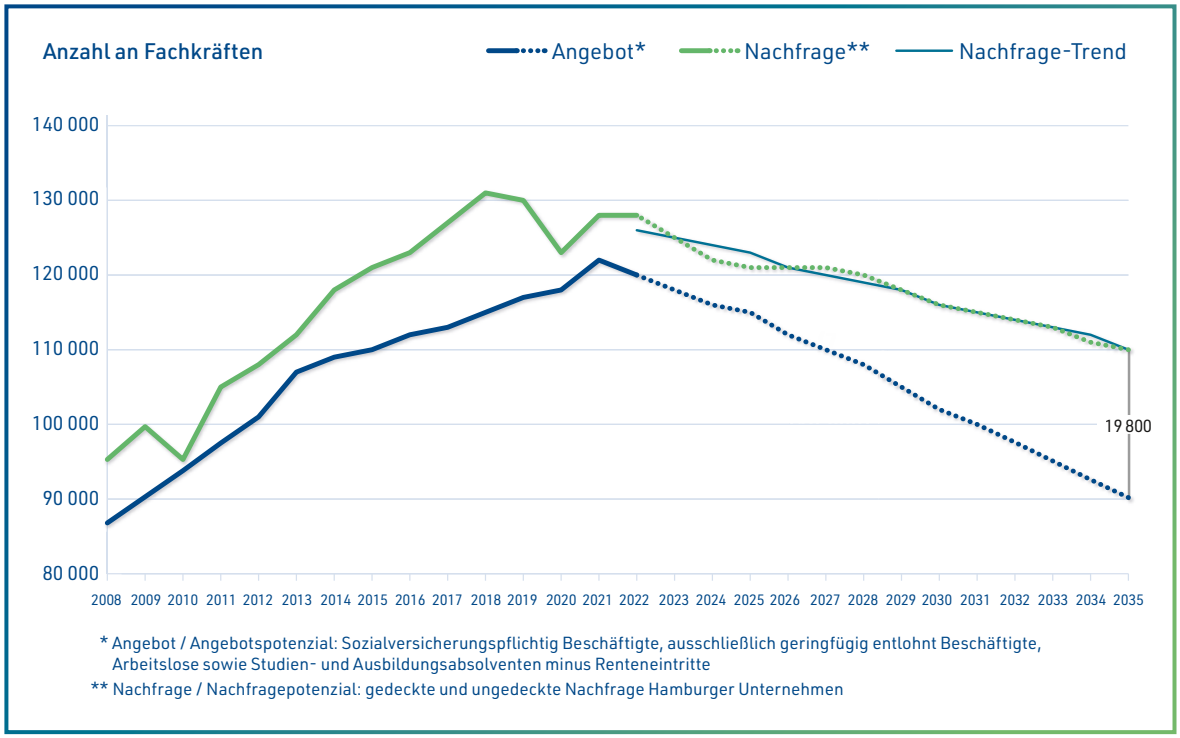
Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen

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

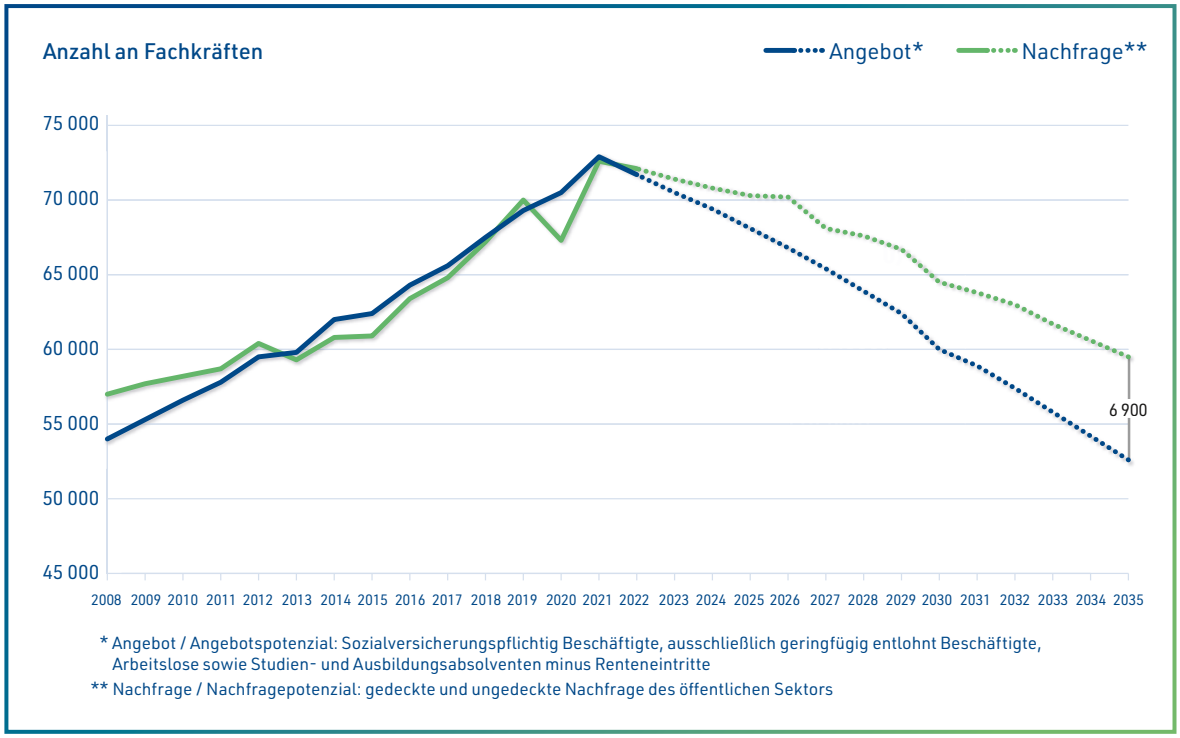
© Handelskammer Hamburg 2022

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

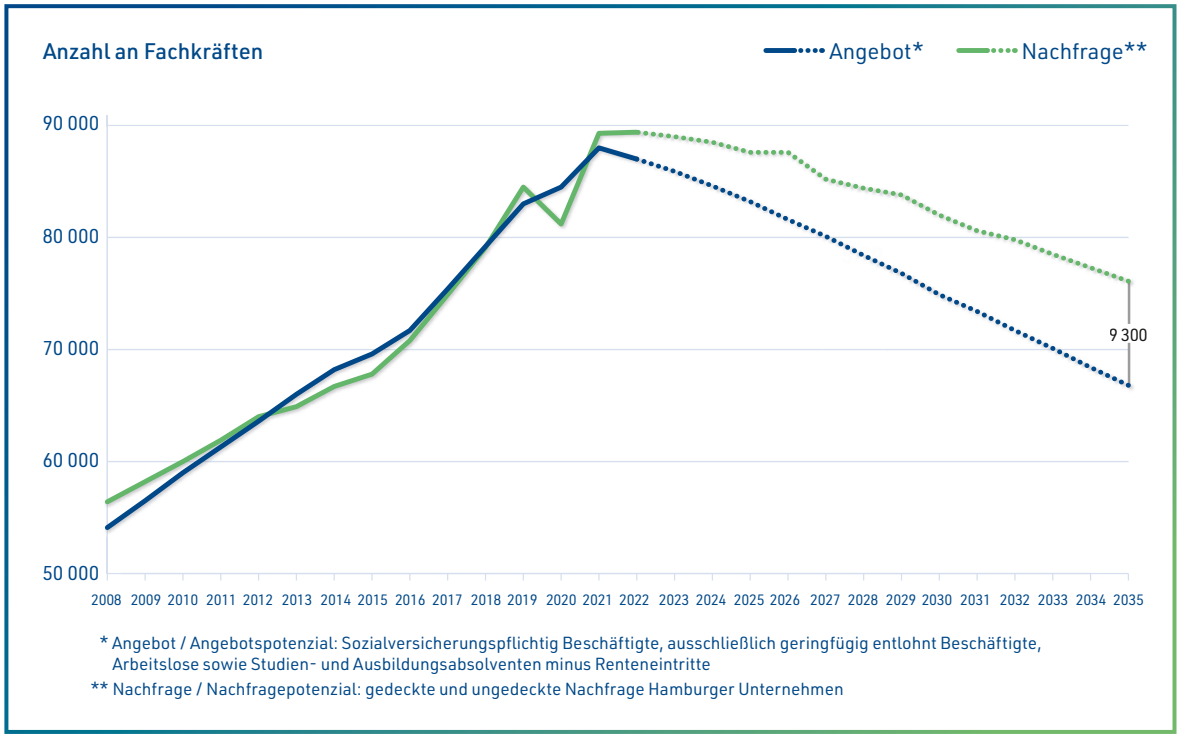
© Handelskammer Hamburg 2022

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

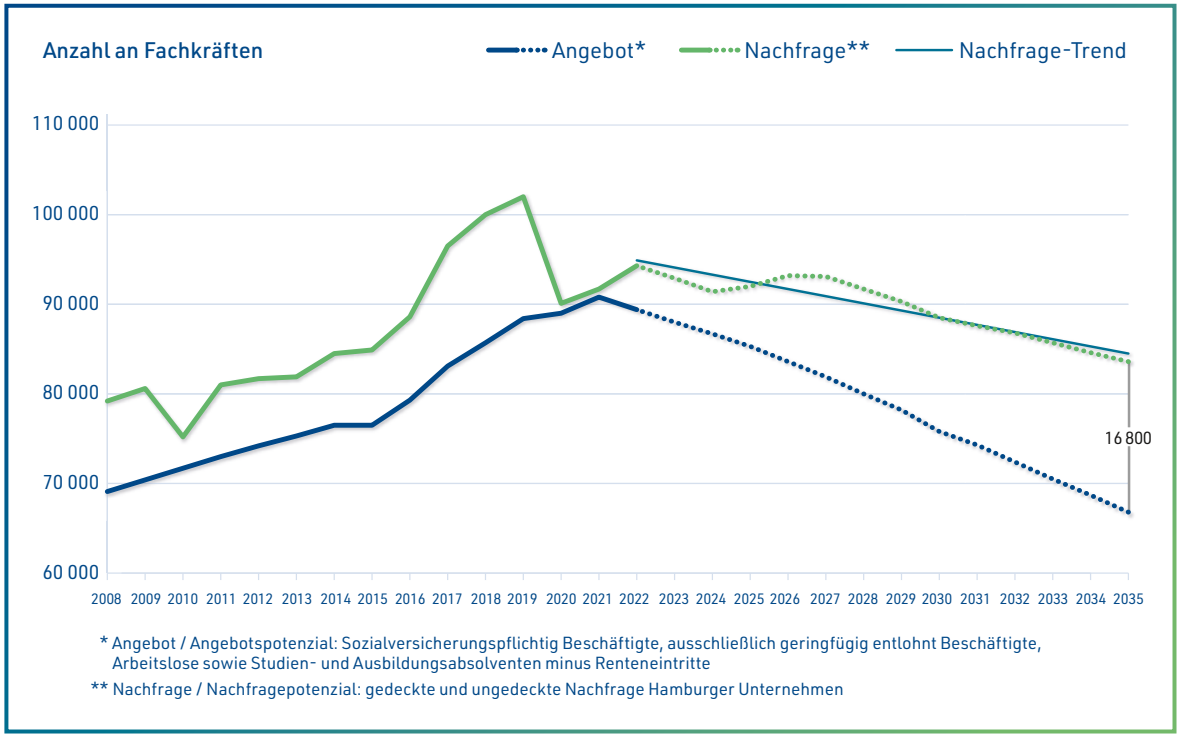
Fachkräftesituation im Hamburger Wirtschaftszweig Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen

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-Fachkräftemonitor 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:
Maike 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.