



GWS RESEARCH REPORT

Fachkräfte in Hamburg 2040

Zukünftige Entwicklungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt

Florian Bernardt
Marc Ingo Wolter

Impressum

AUTOREN

Florian Bernardt

Tel: +49 541 40933-285, E-Mail: bernhardt@gws-os.com

Dr. Marc Ingo Wolter

Tel: +49 541 40933-150, E-Mail: wolter@gws-os.com

TITEL

Fachkräfte in Hamburg – zukünftige Entwicklungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt

VERÖFFENTLICHUNGSDATUM

© GWS mbH Osnabrück, November 2022

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die in diesem Papier vertretenen Auffassungen liegen ausschließlich in der Verantwortung des Verfassers / der Verfasser und spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung der GWS mbH wider.

HERAUSGEBER DER GWS RESEARCH REPORT SERIES

Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) mbH

Heinrichstr. 30

49080 Osnabrück

ISSN 2196-4262

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Summary	4
1 Einleitung	5
2 Das QuBe-Modell – bestehende Einflüsse neue Herausforderungen	5
3 Die Entwicklung auf Hamburgs Arbeitsmarkt	9
3.1 Der Arbeitskräftebedarf	10
3.2 Das Arbeitskräfteangebot	13
4 Fazit	15
5 Literaturverzeichnis	16

ZUSAMMENFASSUNG

Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen wirtschaftlicher Entwicklungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt der Zukunft zu analysieren. Sie ist im Rahmen des sogenannten Gästehausgesprächs des Hamburger Senats zur Umsetzung der Fachkräftestrategie entstanden. Aufbauend auf den regelmäßig durchgeführten QuBe-Projektionen¹ werden die Ergebnisse für die Arbeitsangebots- und Bedarfsseite des Arbeitsmarktes in Hamburg vorgestellt.

Der Hamburger Arbeitsmarkt scheint gut gerüstet für die Zukunft. Die zugrundeliegenden Arbeitsmarktprojektionen lassen sowohl für die Angebots- als auch für Bedarfsseite des Arbeitsmarktes positiv in die Zukunft schauen. Besonders wichtig für die guten Zukunftsaussichten in Hamburg ist die positive Entwicklung der Bevölkerungsstruktur, welche die Basis für einen soliden Arbeitsmarkt bildet. Für 2040 wird mit einem Anstieg der Erwerbstätigenzahl von 4,3 % gegenüber 2020 gerechnet. Rund 97 000 abgebauten Arbeitsplätzen stehen dabei rund 151 000 hinzukommende Arbeitsplätze gegenüber.

SUMMARY

This study analyzes the impact of economic developments on Hamburg's labor market of the future. It was developed in the context of the so-called guest house discussion of the Hamburg Senate on the implementation of the skilled labor strategy. Building on the regularly conducted QuBe projections, the results are presented for the labor supply and demand side of the labor market in Hamburg.

Hamburg's labor market appears well prepared for the future. The underlying labor market projections give a positive outlook for both the supply and demand sides of the labor market. Particularly important for the good future prospects in Hamburg is the positive development of the population structure in Hamburg, which provides the basis for a solid labor market. For 2040, the number of employed persons is expected to increase by 4.3% compared to 2020. 97 thousand jobs will be lost, while 151 thousand jobs will be created.

¹ Das QuBe-Projekt wird unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) durchgeführt. Es gibt einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen.

1 EINLEITUNG

Mit einer Bruttowertschöpfung von rund 89 000 Euro je Erwerbstätigen² hat Hamburg einen herausragenden Arbeitsmarkt und ist im Vergleich der Bundesländer Spitzenreiter. Um diesen Status zu behaupten und auch für kommende Herausforderungen gut vorbereitet zu sein, ist es sinnvoll, zukünftige Perspektiven in die Maßnahmengestaltung einzubeziehen. Dass die See stürmischer wird, ist dabei bereits heute abzusehen. Mit dem 2022 ausgebrochenen Krieg in der Ukraine wurde eine „Zeitenwende“ konstatiert. Die demografische Entwicklung droht darüber hinaus, einen Fachkräftemangel auszulösen und der Strukturwandel setzt sich unbeirrt fort. Trotz dieser widrigen Umstände gilt es, die Energiewende zu meistern und sich an den Klimawandel anzupassen.

Mit dieser Studie werden die Auswirkungen der genannten und weiterer Entwicklungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt der Zukunft analysiert. Sie ist im Rahmen des sogenannten Gästehausgesprächs des Hamburger Senats zur Umsetzung der Fachkräftestrategie entstanden. Aufbauend auf den QuBe-Projektionen des QuBe-Projektes werden die Ergebnisse für die Arbeitsangebots- und Bedarfsseite des Arbeitsmarktes in Hamburg vorgestellt.

Für die Arbeiten werden die Ergebnisse der siebten Welle herangezogen. Die QuBe-Basisprojektion gibt die Arbeitsmarktentwicklung wieder, wenn bestehende Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem und in der Ökonomie anhalten. Dies gilt beispielsweise für die Einflussfaktoren Digitalisierung, Demografie und den Strukturwandel, der durch einen Rückgang an Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe bei gleichzeitigem Zuwachs an neuen Beschäftigungsverhältnissen im Dienstleistungsbereich gekennzeichnet ist. Bereits beschlossene Maßnahmen und weiterwirkende Schocks werden ebenfalls in der Basisprojektion berücksichtigt, auch wenn sie noch nicht aus den historischen Zahlen erkennbar sind. Dies betrifft in der siebten Welle vor allem die Einflussfaktoren beschleunigte Energiewende, die Zeitenwende, Diversifikation (Neuausrichtung der internationalen Zulieferketten), Klimafolgen und Klimafolgenanpassungen, welche über zusätzliche Annahmen in das Modell eingehen.

2 DAS QUBE-MODELL – BESTEHENDE EINFLÜSSE NEUE HERAUSFORDERUNGEN

Zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellt die Gesellschaft für Wirtschaftliche Struktur- und Berufsforschung (GWS) seit 2010 im zweijährigen Turnus („Wellen“) eine Basisprojektion zur langfristigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots nach Qualifikationen und Berufen (www.QuBe-Projekt.de). Seit der fünften Welle ist es möglich, die Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf nach Bundesländern und

² Bruttowertschöpfung in jeweiligen Preisen je Erwerbstätigen (Inland) aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Länder

Arbeitsmarktregionen auszuwerten und zu projizieren. Dabei wird nach 37 Wirtschaftszweigen und 37 Berufshauptgruppen unterschieden, wodurch die Projektion von berufs-spezifischen regionalen Fachkräfteengpässen am Arbeitsort möglich wird.

Abbildung 1: QuBe – bestehende Einflüsse und neue Herausforderungen

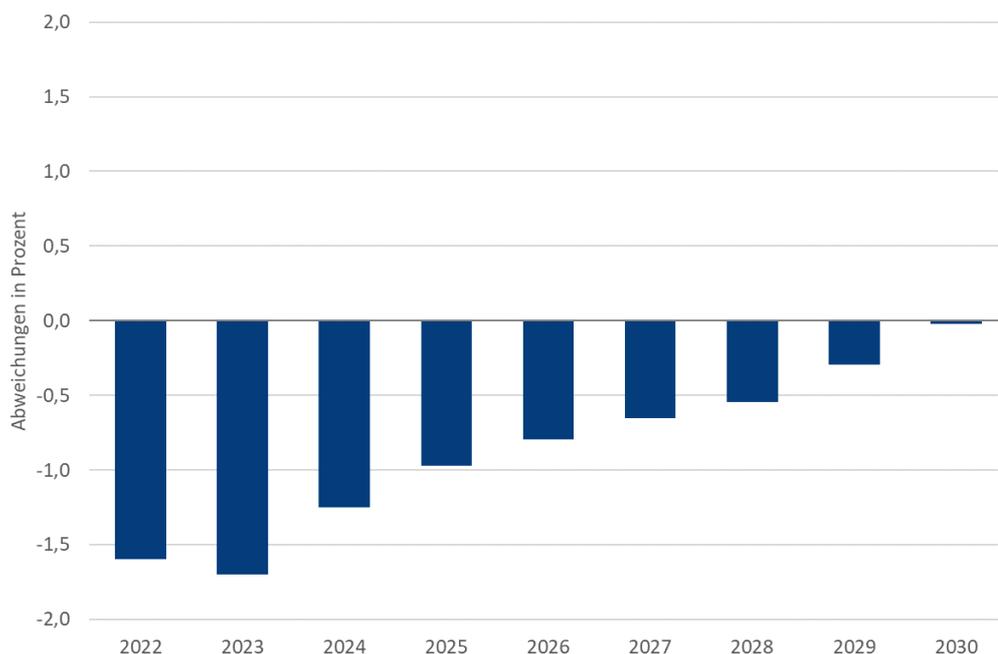


Quelle: eigene Darstellung

Die QuBe-Basisprojektion gibt die Arbeitsmarktentwicklung wieder, wenn bestehende Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem sowie in der Ökonomie beibehalten werden. Dies gilt beispielsweise für die Themen Digitalisierung, Demografie und Strukturwandel (Abbildung 1), welche in der Vergangenheit bereits empirisch messbar waren, aber auch in Zukunft weiter Einfluss auf den Arbeitsmarkt ausüben. Bereits beschlossene Maßnahmen oder unumkehrbare Schocks sind hingegen Bestandteil der Basisprojektion, auch wenn sie noch nicht aus den historischen Zahlen erkennbar sind. Dies betrifft in der siebten Welle vor allem die Themen Energiewende, Zeitenwende, Diversifikation (Neuausrichtung der Lieferketten), Klimafolgen und Klimafolgen-anpassungen, welche über zusätzliche Annahmen in das Modell eingespeist werden.

Ein Beispiel für einen solchen Schock ist der russische Angriffskrieg in der Ukraine seit dem 24.02.2022. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, zeigt sich eine starke negative Wirkung auf das Bruttoinlandsprodukt gegenüber einem Szenario ohne den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine. Für 2022 wird mit einer negativen Wirkung von 1,6 % gerechnet (Zika et al. 2022).

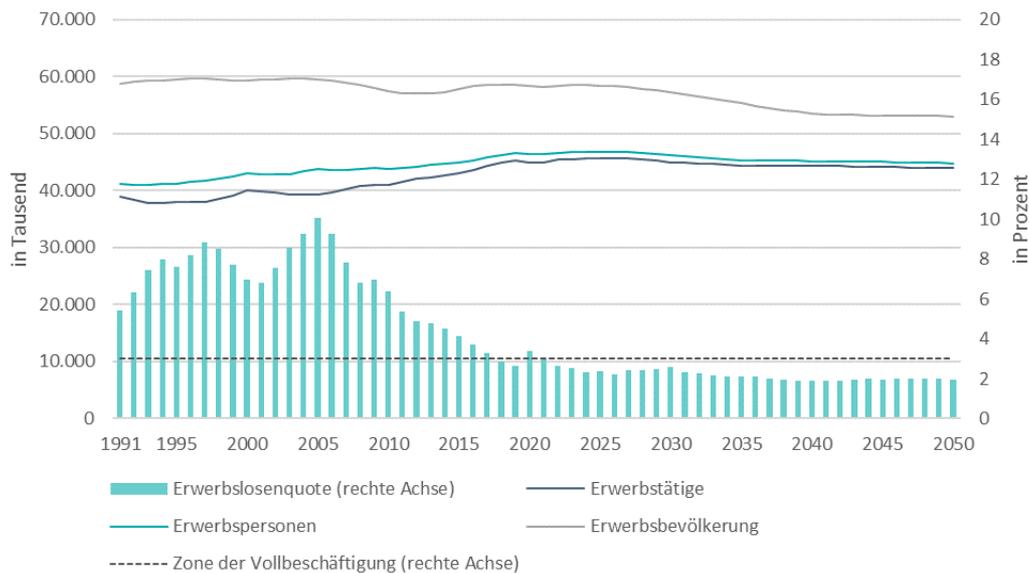
Abbildung 2: Wirkung des russischen Angriffskrieges auf das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt in Prozent, 2022–2030



Quelle: Zika et al. 2022

Die Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz in der Basisprojektion der siebten Welle bis zum Jahr 2050 ist in Abbildung 3 dargestellt. Für die Zukunft ist mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung (Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 70 Jahren) zu rechnen. In der Folge schrumpft die Zahl der Erwerbspersonen. Die Erwerbspersonen beschreiben jenen Teil der Erwerbsbevölkerung, der am Arbeitsmarkt teilnehmen möchte. Die Erwerbspersonen stehen für das Arbeitsangebot. Die Zahl der Erwerbstätigen, welche die Bedarfsseite des Arbeitsmarktes darstellt, geht wegen des schrumpfenden Angebotes ebenso zurück. Waren in der Vergangenheit stellenweise Erwerbslosenquoten über 7 % zu beobachten, befinden wir uns in Zukunft in einem Bereich unterhalb von 3 % mit einem weiteren Rückgang im Zeitverlauf. Eine Situation der Vollbeschäftigung ist nicht ausgeschlossen. In einer solchen Lage ist eine Rekrutierung von neuen Arbeitskräften aus der Erwerbslosigkeit kaum noch möglich, sodass die Konkurrenz der Unternehmen um Mitarbeiter:innen steigt. Die Marktverhältnisse haben sich zugunsten der Arbeitnehmer:innen grundlegend gewandelt. Der Arbeitsmarkt ist folglich je nach Branchenschwerpunkt und Region mit Engpässen konfrontiert.

Abbildung 3: Arbeitsmarktbilanz 1991 bis 2050



Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

Die Übertragung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in die Regionen erfolgt im Modell QMORE (Zika et al. 2020). Es enthält die räumlichen Ebenen der Bundesländer, Arbeitsmarktregionen, Raumordnungsregionen sowie Landkreise und kreisfreie Städte. Die Regionalmodellierung ist empirisch basiert, verwendet regionalökonomische Ansätze und beinhaltet die folgenden methodischen Prinzipien zur Fortschreibung der branchenspezifischen Beschäftigung:

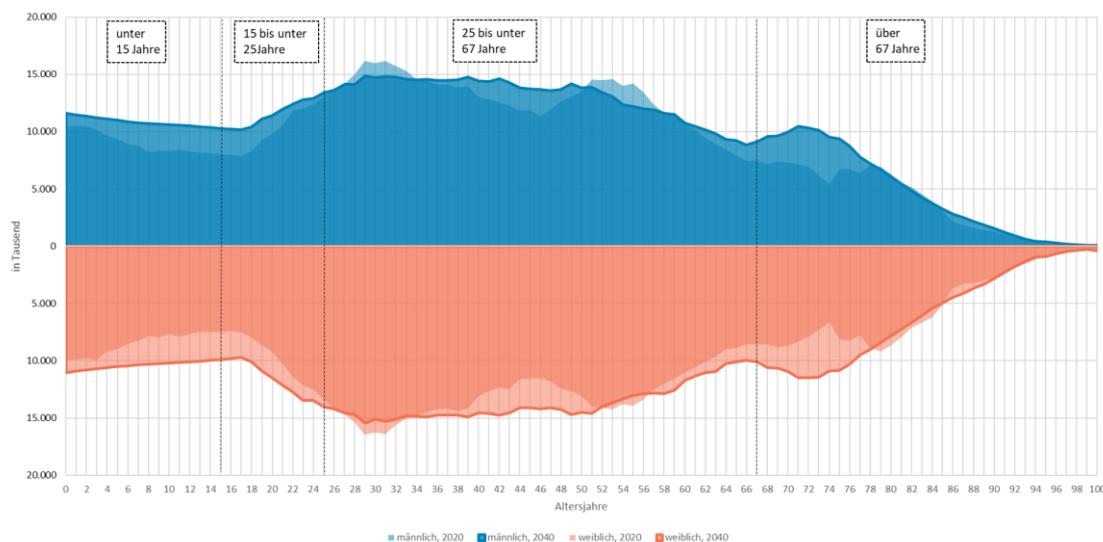
- a) Detaillierte Erfassung von regionalen Wirtschaftsstrukturen, aktuell mit einer Untergliederung in 37 Wirtschaftszweige
- b) Systematische Analyse von branchenspezifischen Wachstumsunterschieden zwischen der jeweiligen räumlichen Ebene und der übergeordneten Region
- c) Erfassung von spezifischen über- und intraregionalen Wirkungs- bzw. Entwicklungszusammenhängen, bspw. Einflüsse der Bevölkerungsentwicklung, Pendler:innenbeziehungen und Lieferbeziehungen innerhalb der Region
- d) Konsistenz der Projektionen mit den Werten der übergeordneten Gebietseinheit und des Bundes

Die Konsistenz der Projektionen bedingt eine koordinierte, also abgewogene Projektion sämtlicher Bundesländer untereinander. Die Projektionen der Stadt Hamburg sind damit in ein konsistentes, gesamtwirtschaftliches Gerüst eingebettet, welches den Entwicklungsvergleich mit anderen (kreisscharf zusammengeschnittenen Regionen) ermöglicht.

3 DIE ENTWICKLUNG AUF HAMBURGS ARBEITSMARKT

Die demografische Entwicklung ist entscheidend für die Lage auf dem Arbeitsmarkt und stellt dementsprechend auch im QuBe-Modell einen wichtigen Einflussfaktor dar. Das Arbeitsangebot speist sich aus den Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 70 Jahren. In Abbildung 4 ist die Hamburger Bevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren für die Jahre 2020 und 2040 dargestellt. Die zukünftige Bevölkerung ergibt sich aus der IAB-Bevölkerungsprojektion (Studtrucker et al. 2022). Anders als viele andere Regionen in Deutschland hat Hamburg gute Chancen, die Erwerbsbevölkerung weitestgehend zu stabilisieren, obwohl die Generation der „Babyboomer“³ dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2040 nicht mehr zur Verfügung steht. Hervorgehoben ist in der Grafik u. a. die Gruppe der 15- bis unter 25-Jährigen. In diesem Alter befinden sich viele Menschen in einer Lebensphase der Ausbildung. Die Altersgruppe ist oft bzgl. des Wohnortes flexibler und wird von Schwarmstädten (Simons & Weiden 2015) wie Hamburg angezogen. Auch wenn sie dem Arbeitsmarkt nicht oder nur mit einem Teil ihrer Zeit zur Verfügung steht, bildet diese Altersgruppe eine wichtige Säule für die Stützung des Arbeitsangebotes. Eine zentrale Aufgabe ist es daher, die Personen nach ihrer Ausbildung zu halten und für den lokalen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Abbildung 4: Bevölkerung in Hamburg nach Altersjahren und Geschlecht für 2020 und 2040 in Tausend



Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

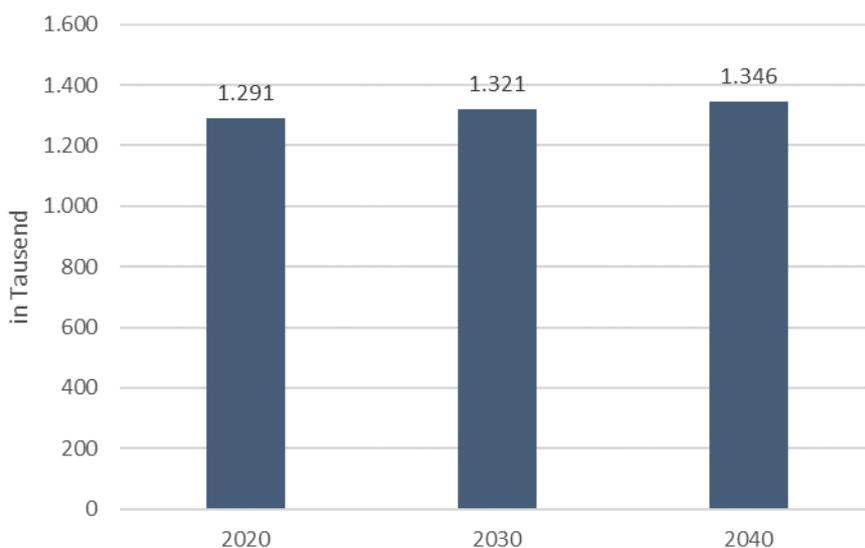
Die demografische Entwicklung ist ein wesentlicher Treiber sowohl für die Entwicklung der Arbeitsplätze (Arbeitskräftebedarf) als auch für die Zahl der Personen, die ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten (Arbeitskräfteangebot). Die folgenden zwei Abschnitte beschreiben detailliert die Entwicklungen der Bedarfs- und Angebotsseite des Arbeitsmarktes.

³ Personen die zwischen 1955 und 1969 geboren wurden. Im Jahre 2020 betrifft dies die Altersjahre 51 bis 65.

3.1 DER ARBEITSKRÄFTEBEDARF

Die stabile Bevölkerungsentwicklung bildet eine solide Basis für ein positives Arbeitsmarktumfeld in Hamburg und spiegelt sich auch in den Projektionsergebnissen der Erwerbstätigenzahlen (Abbildung 6) wider. Zwischen 2020 und 2040 steigt die Erwerbstätigenzahl in Hamburg mit rund 55 000 zusätzlichen Personen um über 4 %. Hamburg gelingt es damit, dem negativen Trend auf Bundesebene (-1 %) zu trotzen und eine gute Voraussetzung für weiteres wirtschaftliches Wachstum zu ermöglichen.

Abbildung 5: Entwicklung der Erwerbstätigen in Hamburg 2020–2040, in Tausend

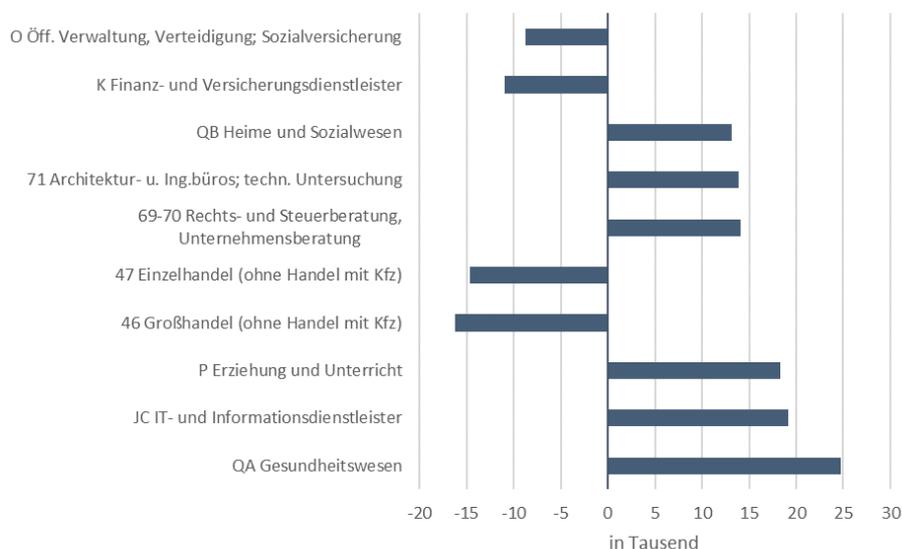


Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

Diese insgesamt positive Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen kann das QMORE-Modell durch die tiefe Gliederung nach 37 Wirtschaftszweigen (StBA 2008) detaillierter analysieren. In der unten stehenden Abbildung sind jene zehn Branchen hervorgehoben, welche die größte absolute Veränderung gemessen in Arbeitsplätzen im Zeitraum zwischen 2020 und 2040 aufweisen. Angeführt wird die Liste vom „Gesundheitswesen“ (+25 Tsd.) und „Erziehung und Unterricht“ (+18 Tsd.). Beide Branchen zählen zu den gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen (Lehweß-Litzmann et al. 2020) und tragen wesentlich zur Daseinsvorsorge bei. Die positive Entwicklung der „IT- und Informationsdienstleister“ (+19 Tsd.) bestätigt die zurückliegenden Entwicklungen, in denen Hamburg in diesem wichtigen Zukunftssektor bereits einen starken regionalen Schwerpunkt ausbauen konnte.

Die negativen Entwicklungen im „Großhandel“ (-16 Tsd.) und im „Einzelhandel“ (-15 Tsd.) sind weniger mit den Standortfaktoren als vielmehr mit der Branchenentwicklung allgemein, die unter dem Einfluss der Digitalisierung und des Onlinehandels steht, zu begründen. Ähnlich wie in den Bereichen der „Finanz- und Versicherungsdienstleister“ (-11 Tsd.) und der „Öffentlichen Verwaltung“ (-9 Tsd.) werden im Zuge der Digitalisierung in den nächsten Jahren weitere Prozesse automatisiert, wodurch der Arbeitskräftebedarf in diesen Bereichen sinkt.

Abbildung 6: Veränderung der Erwerbstätigenzahlen in Hamburg 2020–2040 in den zehn Branchen mit den stärksten Veränderungen, in Tausend

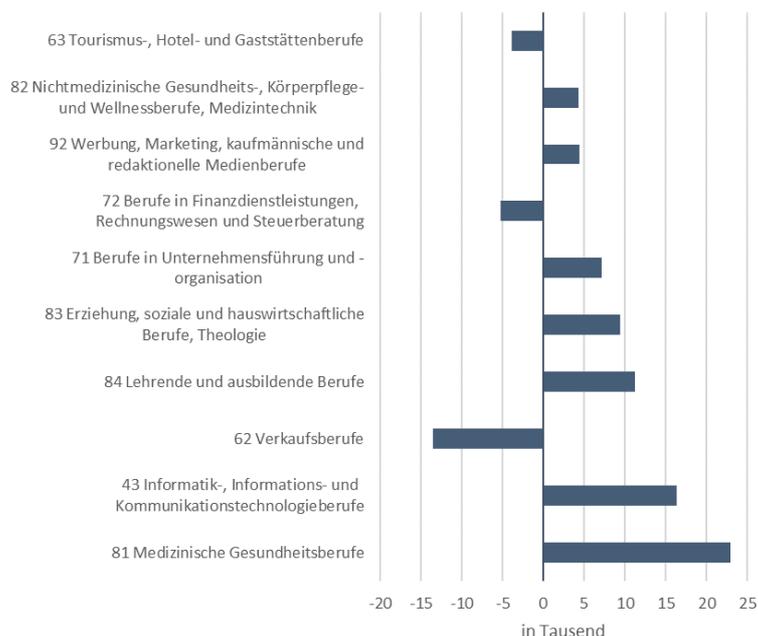


Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

Die oben dargestellte Entwicklung ist im QMORE-Modell neben der Branchenebene auch auf Ebene der Berufe aufgegliedert. Die projizierten Daten sind dabei stets konsistent. Die Berufsstruktur in der Region wird konsistent aus der Branchenentwicklung abgeleitet. Dabei ist die Zusammensetzung der Berufe in einer Branche (Arbeitsweise) nicht stabil, sondern verändert sich entlang identifizierter Trends der Vergangenheit, die aus den Ergebnissen für die Bundesebene abgeleitet werden. Insgesamt werden die 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010 (BA 2021) berechnet. Analog zu den Branchen sind in Abbildung 7 die zehn Berufshauptgruppen dargestellt, die die größte Abweichung der Erwerbstätigenzahlen im Jahr 2040 gegenüber 2020 aufweisen.

Die „Medizinischen Gesundheitsberufe“ (+23 Tsd.) und die „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (+16 Tsd.) verzeichnen insgesamt den höchsten Zuwachs in diesem Zeitraum. Die „Verkaufsberufe“ weisen mit einem Rückgang von rund 14 000 Erwerbstätigen bis 2040 die negativste Entwicklung auf. Auffällig ist dabei, dass diese Berufe weniger stark zurückgehen, als die Branchenentwicklung vermuten ließe – im „Einzelhandel“ und „Großhandel“ zusammengenommen sinkt die Zahl der Erwerbstätigen um rund 31 000. Ursächlich hierfür ist der unterschiedliche Berufemix. So werden neben den Verkaufsberufen beispielsweise auch kaufmännische Berufe innerhalb der Branche abgebaut. Die Zahl der „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ wächst dagegen auch innerhalb des „Einzelhandels“.

Abbildung 7: Veränderung der Erwerbstätigenzahlen in Hamburg 2020–2040 in den zehn Berufshauptgruppen mit den stärksten Veränderungen, in Tausend



Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

Wie oben beschrieben ist der stete Wandel auf dem Arbeitsmarkt durch die tiefgegliederte Projektion quantifizierbar. Zur Abbildung dieses Wandels werden auf Basis der Berufs-Branchen-Kombinationen der Arbeitsplatzaufbau und der -abbau berechnet, welche im Saldo die gesamte Veränderung der Erwerbstätigenzahl ergeben.

Für Hamburg zeigt sich, dass dem Erwerbstätigenzuwachs von 4,3 % ein merklicher Strukturwandel zugrunde liegt. Insgesamt fallen in diesem Zeitraum 7,5 % der Arbeitsplätze (in Berufs-Branchen-Kombinationen) weg. Rund 97 000 Arbeitsplätze existieren im Jahr 2040 also nicht mehr so, wie es 2020 der Fall war. Demgegenüber steht aber ein Arbeitsplatzaufbau von rund 151 000 Arbeitsplätzen (11,7 %).

Dieser Wandel auf dem Arbeitsmarkt kann durch u. a. politische Maßnahmen unterstützt bzw. begleitet werden. Mit gezielten Um- oder Neuqualifizierungen können Erwerbstätige in wegfallenden Arbeitsplätzen in neu aufgebauten Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Dabei ist die berufliche Mobilität (Maier et al. 2014) zu berücksichtigen. Je nach erlerntem Beruf kann es leichter oder schwieriger sein, einen bestimmten anderen Beruf auszuüben.

Abbildung 8: Arbeitsplatz- auf und Abbau zwischen 2020 und 2040 nach Bundesländern, in Prozent



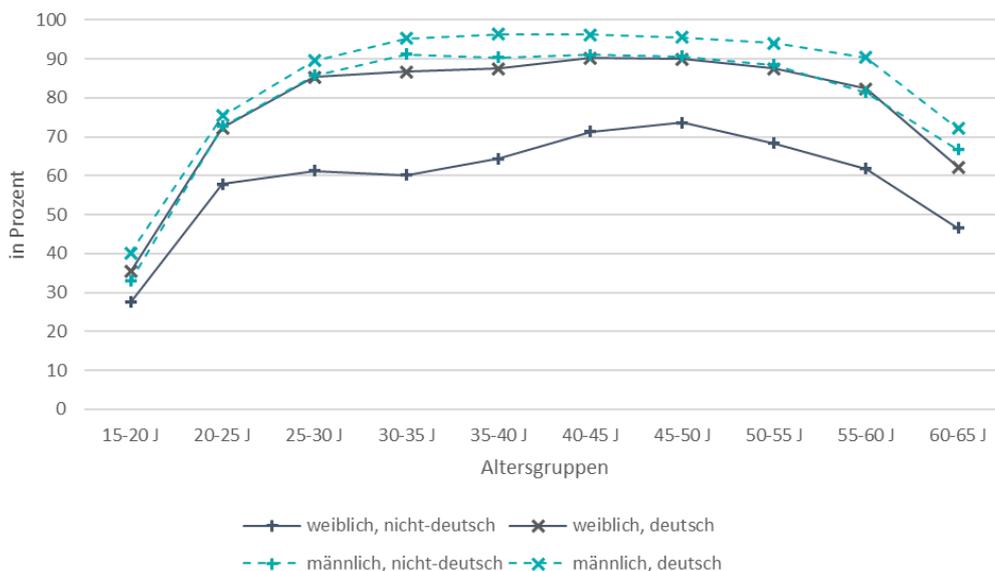
Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

3.2 DAS ARBEITSKRÄFTEANGEBOT

Das Arbeitskräfteangebot bildet sich aus der Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter zwischen 15 und 70 Jahren. Allerdings steht dem Arbeitsmarkt nur ein Teil der Bevölkerung als Erwerbsperson zur Verfügung. Zudem ist es wichtig, zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen zu unterscheiden. Erwerbspersonen stehen dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung, üben aber nicht immer eine Arbeit aus. Die Erwerbspersonen setzen sich demzufolge aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen zusammen.

In Abbildung 9 sind die Erwerbsbeteiligungsquoten im Bund nach Altersgruppen, Herkunft und Geschlecht im Bund für das Jahr 2019 dargestellt. Die zugrundeliegenden Daten stammen aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (StBA 2021). Die Erwerbsbeteiligungsquoten sind in der Regel in den Altersgruppen zwischen 25 und 60 Jahren am höchsten. Sowohl bei der Gruppe der Deutschen als auch bei den Nicht-Deutschen sind die Erwerbsquoten bei den Männern höher ausgeprägt als bei den Frauen. Ursächlich hierfür dürfte sein, dass Frauen häufiger die „Care-Arbeit“, sprich unbezahlte Arbeit für beispielsweise Kinderbetreuung, Hausarbeit, Ehrenamt oder Pflege von Angehörigen, übernehmen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie (Kinder- und Elterngeneration) und Beruf verbessert folglich die Möglichkeiten, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies gilt auch für die Erwerbsbeteiligung der nicht-deutschen Bevölkerung. Die Erwerbsbeteiligung der nicht-deutschen Männer liegt rund 3 bis 9 % unter derjenigen der deutschen Männer. Bei den Frauen ist dieser Unterschied noch größer. Integration wirkt auch hier.

Abbildung 9: Erwerbsbeteiligung im Bund nach Altersgruppen, Herkunft und Geschlecht im Jahr 2019 in Prozent



Quelle: eigene Darstellung, Mikrozensus des StBA

Für das Hamburger Arbeitsangebot sind Einpendler:innen unabdingbar. Laut Bundesagentur für Arbeit wohnten im Jahr 2021 nur 64 % der in Hamburg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch in Hamburg. Ein großer Teil der Einpendler:innen kommen aus den Bundesländern Schleswig-Holstein (18 %) und Niedersachsen (10 %). Hamburg hat insgesamt einen positiven Pendler:innensaldo⁴ von 12 je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Da die Bevölkerung in den umliegenden Regionen anders als Hamburg eine rückläufige Tendenz aufweist bzw. weniger stark wachsen wird, geht die Bedeutung der Einpendler:innen für den Hamburger Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren etwas zurück. In der Projektion der Angebotsseite des Arbeitsmarktes wird neben der beruflichen Mobilität (s. o.) auch der örtliche Mobilität Rechnung getragen, sodass dem Arbeitskräftebedarf (Erwerbstätige) das Arbeitskräfteangebot am Arbeitsort (Erwerbspersonen) gegenübergestellt werden kann (vgl. Abbildung 10).

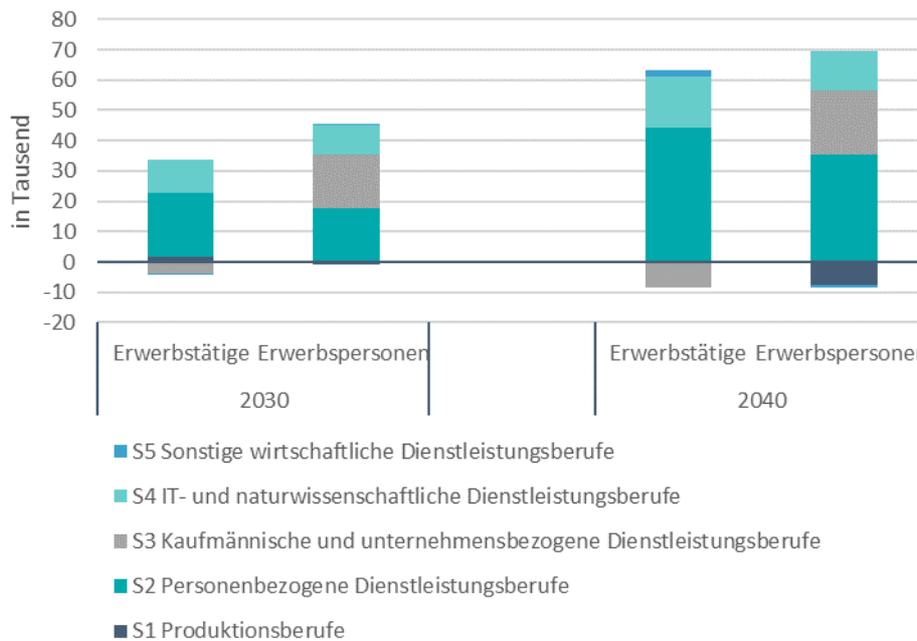
Die Erwerbspersonenzahl ist analog zu den Erwerbstätigen für 37 Berufshauptgruppen projiziert. Für die beschriebene Gegenüberstellung am Arbeitsort (also inklusive Pendler:innen) wird in der jeweilige Zahl der Erwerbstätigen bzw. Erwerbspersonen auf Ebene der 5 Berufssektoren (KldB 2010) ausgegeben. Die Grafik veranschaulicht, dass sich Angebot und Nachfrage nicht parallel zueinander entwickeln. Auffällig wird das beispielsweise bei den „Kaufmännischen und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufen“. Während der Bedarf der Unternehmen an solchen Arbeitskräften rückläufig ist, nimmt das Angebot sogar noch zu. Ursächlich ist die Berufswahl der Bevölkerung. Ein Nachfrageüberhang ist bei den „Personengebundenen Dienstleistungsberufen“ – vor allem bei Gesundheits- und Pflegeberufen – zu erwarten.

Es ist folglich auch in Zukunft wichtig, „nachsorgende“ Bildung anzubieten. Weiterbildungen und Umschulungen werden auch für bereits qualifizierte Erwerbspersonen

⁴ Pendlersaldo = Einpendler - Auspendler

entscheidend sein. Ein positives Beispiel aus der Hamburger Arbeitsmarktpolitik ist das „Corona-Arbeitsmarktprogramm“⁵, mit dem gezielt die Ausbildung in Berufen unterstützt wird, für die in Zukunft mit Knappheiten zu rechnen ist.

Abbildung 10: Veränderung der Erwerbstätigen- und Erwerbspersonenzahlen in den Jahren 2030 und 2040 gegenüber 2020 nach Berufssectoren, in Tausend



Quelle: eigene Darstellung; QuBe, 7. Welle

Dennoch kommt es in einigen Bereichen zu Engpässen – mit der Folge, dass die Unternehmen mehr Energie in die Rekrutierung und Haltung der Erwerbstätigen investieren müssen. Es ist anzunehmen, dass dies großen Unternehmen leichter gelingen dürfte, da diese oft eine eigene Personalabteilung haben und den Rekrutierungsaufwand zielgerichteter betreiben können. Laut Unternehmensregister waren 2020 mit rund 90 000 86 % der Niederlassungen in Hamburg als Kleinunternehmen zu bezeichnen. Eine Hilfestellung für diese könnten gezielte Maßnahmen für Kleinunternehmen sein. So gibt es in Hamburg bereits gezielte Ausbildungszuschüsse für diese Gruppe.

4 FAZIT

Der Hamburger Arbeitsmarkt scheint gut gerüstet für die Zukunft. Die zugrundeliegenden Arbeitsmarktprojektionen lassen sowohl für die Angebots- als auch für Bedarfsseite des Arbeitsmarktes positiv in Zukunft schauen. Allerdings ist bei empiriebasierten Projektionen zu betonen, dass sie unterstellen, dass die Bemühungen der Vergangenheit auch in Zukunft unvermindert fortgesetzt werden. Um z. B. die Passgenauigkeit von Angebot

⁵ hamburg.de (2022): Corona-Arbeitsmarktprogramm – welche Impulse werden gesetzt? <https://www.hamburg.de/corona-arbeitsmarktprogramm/das-programm/>, abgerufen am 29.09.2022.

und Bedarf in Zukunft zu verbessern, sind weitergehende Maßnahmen notwendig.

Besonders wichtig für die gute Zukunftsperspektive in Hamburg ist die positive Entwicklung der Bevölkerung (Anzahl und Altersstruktur) in Hamburg, welche die Basis für einen soliden Arbeitsmarkt stellt. Die bestehenden und geplanten Wohnungsbauprogramme bilden hierfür ein wichtiges Fundament. Zudem hat Hamburg als Metropolregion eine anziehende Wirkung und partizipiert von dem Trend zur Urbanisierung. Entscheidend für den Arbeitsmarkt ist es, auch die zugezogene Bevölkerung zu binden und Lernende, Studierende und Zugewanderte vom Verbleib zu überzeugen.

In einigen Branchen und Berufen kommt es trotz alledem zu Fachkräftengpässen. „Mismatches“ zwischen Angebots- und Bedarfsseite des Arbeitsmarktes haben daher Einfluss auf den jeweiligen wirtschaftlichen Erfolg. Eine effiziente Koordination der beiden Seiten des Arbeitsmarktes, bspw. durch eine gute Fachkräftestrategie, stellt einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar.

Eine der wesentlichen Stärken Hamburgs ist seine Verbundenheit mit Deutschland und der Welt. Wanderungsbewegungen, Pendler:innenbewegungen und Handelsbeziehungen können die gute Position Hamburgs auf dem Arbeitsmarkt weiter stärken. Die geschilderten Entwicklungen werden angesichts des heute bekannten Einflusses der geopolitischen und innerdeutschen Herausforderungen erwartet. Jüngste Ereignisse (z. B. Wahlen in Europa oder Sabotageakte an Gasleitungen) lassen aber erwarten, dass auch in Zukunft deutliche Umschwünge (z. B. des Außenhandels) auch aufgrund einer veränderten preislichen Wettbewerbsfähigkeit möglich sind. Eine regelmäßige Beobachtung und Einordnung der aktuellen und zukünftigen Situation auf dem Arbeitsmarkt in Hamburg ist hilfreich, um Maßnahmen rechtzeitig neu auszurichten.

5 LITERATURVERZEICHNIS

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.

Lehweiß-Litzmann, R., Krebs, B., Maier, T., Sonnenburg, A., Thobe, I., Vogel, B. & Wolter, M. I. (2020): Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung – Grundlagen des Projekts GenDis. Hg. v. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). SOFI Arbeitspapier / SOFI Working Paper 2020-20. http://downloads.gws-os.com/WorkingPaperLehwess-Litzmannetal2020-20_final.pdf, abgerufen am 29.09.2022.

Maier, T., Zika, G., Mönnig, A., Wolter, M. I., Kalinowski, M., Hänisch, C., Helmrich, R., Schandock, M., Neuber-Pohl, C., Bott, P. & Hummel, M. (2014): Löhne und berufliche Flexibilität als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der dritten Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Wissenschaftliche Diskussionspapiere 148, Bonn.

Simons, H. & Weiden, L. (2015): Schwarmstädte in Deutschland – Ursachen und Nachhaltigkeit der neuen Wandlungsmuster. Endbericht. Erstellt durch empirica. Hg. v. Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V. GdW Studie, Berlin. https://www.bid.info/wp-content/uploads/2016/09/GdW_Schwarmstaedte_voll.pdf, abgerufen am 29.09.2022.

Statistisches Bundesamt (StBA) (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (StBA) (2021): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2020. Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-2010410207004.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 29.09.2022.

Studtrucker, M., Kalinowski, M., Schneemann, C., Söhnlein, D. & Zika, G. (2022): QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. IAB-Discussion Paper 19|2022, Nürnberg. DOI: 10.48720/IAB.DP.2219.

Zika, G., Schneemann, C., Hummel, M., Maier, T., Kalinowski, M., Bernardt, F., Mönig, A., Parton, F., Sonnenburg, A., Ulrich, P. & Wolter, M. I. (2020): Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte. Daten, Methoden und Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). IAB-Forschungsbericht 1|2020, Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0120.pdf>, abgerufen am 26.08.2022.

Zika, G., Schneemann, C., Weber, E., Zenk, J., Maier, T. & Wolter, M. I. (2022): Die Folgen des Kriegs in der Ukraine und der Energiekrise für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11|2022, Nürnberg, 35 S. DOI: 10.48720/IAB.FB.2211.