



Fachkräftesicherung in Hamburg

Zweijähriger Analysebericht über die
Fachkräftesituation in Hamburg und
in der Metropolregion
aus Beiträgen der Partnerorganisationen



Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	1
2.	Einleitung	4
3.	Beitrag der Agentur für Arbeit Hamburg zur Analyse der Fachkräftesituation in der Metropolregion Hamburg auf Basis von Arbeitsmarktdaten	5
3.1.	Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	5
3.2.	Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage.....	6
3.2.1.	Angebotsentwicklung	6
3.2.2.	Nachfrageentwicklung	7
3.2.3.	Die Arbeitslosen-Stellen-Relation	8
3.3.	Besonderheiten in den ausgewählten Engpassberufen	9
3.3.1.	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe.....	9
3.3.2.	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	11
3.3.3.	Verkaufsberufe	12
3.3.4.	Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	13
3.3.4.1.	Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	14
3.3.4.2.	Rechnungswesen, Controlling, Revision	15
3.3.5.	Medizinische Gesundheitsberufe.....	16
3.3.5.1.	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe.....	16
3.3.5.2.	Arzt und Praxishilfen	18
3.3.5.3.	Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik	19
4.	Beitrag der Handelskammer Hamburg zu Handel sowie Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	22
4.1.	Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage.....	22
4.2.	Besonderheiten in den Engpassberufen.....	22
4.2.1.	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	22
4.2.2.	Verkaufsberufe	22
4.2.3.	Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	24
4.3.	Rechnungswesen, Controlling, Revision	27
5.	Beitrag der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz zum Bereich Pflege 29	
5.1.	Besonderheiten in den Engpassberufen.....	29
5.1.1.	Medizinische Gesundheitsberufe.....	29
5.1.1.1.	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe.....	29
5.1.1.2.	Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik	31
6.	Beitrag d. Handwerkskammer Hamburg zum Bereich Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	33

1. Zusammenfassung

Die Partner des Fachkräftenetzwerks haben verabredet, im Rahmen der regelmäßigen zweijährlichen Berichterstattung den **Analysebericht 2018** auf die vier Bereiche **Handel, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, Pflege** sowie **Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik** zu fokussieren. Jeder dieser Bereiche ist hinsichtlich der Fachkräfteproblematik besonders betroffen bzw. durchläuft in Folge von Digitalisierungsprozessen besondere Veränderungen in der Arbeitsstruktur.

- Handel sowie Versicherungs- und Finanzdienstleistungen sind von Digitalisierungsprozessen stark betroffen. Der Online-Handel ist sehr expansiv und im Bankgewerbe halten Online-Banking und computergestützte Kapitalmarkt-Werkzeuge schon seit einiger Zeit Einzug. Dies führt in beiden Bereichen zu deutlichen Veränderungen der Arbeitsnachfrage. Die Stellenstruktur und die Anforderungsprofile sind im starken Wandel begriffen.
- Dahingegen sind der Pflegebereich (besonders durch demographischen Wandel betroffen) und der Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (stellvertretend für viele Handwerksberufe) von Interesse für eine Fachkräfteanalyse, da dort jeweils schon seit Längerem ein deutlicher Fachkräftemangel vorliegt. Hier steht in Frage, inwieweit es gelingen kann, eine tradierte Problemlage zu überwinden.

Die Partnerorganisationen des Hamburger Fachkräftenetzwerks sind übereingekommen, zu dem vorliegenden Bericht **Beiträge aus ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich** zu liefern, um ihre jeweilige Expertise einzubringen. So besteht dieser Bericht zur Fachkräftesituation abweichend zu denen der Vorjahre wesentlich aus den Beiträgen der Partnerorganisationen und weniger aus Ausführungen von der Geschäftsstelle des Fachkräftenetzwerks, welche zuvor die Berichtslegung geleistet hatte. Die Geschäftsstelle ist in diesem Bericht nur mit dem Beitrag der Arbeitsagentur Hamburg zur auf ihren Daten basierenden empirischen Analyse vertreten. Dem schließen sich Beiträge der Handelskammer Hamburg zum Handel sowie zu den Bereichen der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen an. Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz hat Ausführungen zur Situation in der Pflege beigesteuert. Die Handwerkskammer Hamburg hat zum Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zugefertigt.

Die Beiträge fußen auf mehrerer Erkenntnisquellen. Neben dem Erfahrungswissen und der Expertise, die Spitzenorganisationen aus der Praxiserfahrung der durch sie vertretenen Unternehmen schöpfen, kommen hier vor allem Erkenntnisse, die aus der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie aus dem Fachkräftemonitor des Wirtschaftsforschungsinstituts Wifor zum Ausdruck. Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz verfügt als zuständige Fachbehörde für den Bereich der Pflege Expertenwissen.

In der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden gemeldete freie Stellen sowie Stellenwünsche Arbeitssuchender erfasst und in Form der Arbeitslosen-Stellen-Relation bzw. durch Analysen zu Vakanzzeiten als Indikatoren zur Identifikation von Engpassbereichen genutzt. Die sich ergebenden Analyseergebnisse sind aber nur in so weit tragfähig, als sie nur ein realistisches Bild zeichnen können, wenn Arbeitgeber und Arbeitssuchende sich mit ihren Stellenbesetzungs- bzw. Arbeitswünschen an die Arbeitsverwaltung wenden. Dies ist nicht immer der Fall. In Bereichen, in denen Stellensuche bzw. Stellenbesetzungssuche entweder besonders leicht oder besonders schwer sind, besteht die Tendenz, die Arbeitsverwaltung nicht einzuschalten. Aber auch die Prognosen zur Fachkräfteentwicklung, die sich aus dem Fachkräftemonitor von Wifor ermitteln lassen, hängen von der Auskunftsbereitschaft der Unternehmen ab. Das Wifor zugrundeliegende Prognoseverfahren beruht im Wesentlichen auf der Fort-

schreibung der aktuellen Beschäftigtenzahlen modifiziert durch die erwarteten Einflüsse gemäß Konjunktüreinschätzungen und Beschäftigungsaussagen der Unternehmen. Implizite Annahme der Prognose ist dabei immer, die auf Basis der Vergangenheit und der Gegenwart festgestellten Strukturen gelten auch für den Prognosezeitraum, was nicht immer der Fall ist. Strukturbrüche können sich in Folge technologischer Revolutionen wie der Digitalisierung oder geschichtlicher Ereignisse ergeben. Die Arbeitskräftewanderung von Ost nach West war in den Arbeitsmarktprognosen der 1980er Jahre ebenso wenig antizipiert wie der Zustrom Geflüchteter im Jahr 2015 in den Arbeitsmarktprognosen bis 2014.

Die Handelskammer Hamburg führt aus, dass im Einzelhandel derzeit ein Überschuss an Fachkräften besteht. Zudem führt die Digitalisierung beispielsweise in Form von Selbst-Scanner-Kassen und Info-Touchpads zum einem weiteren Wegfall von Stellen. Bis 2030 sei aber dennoch mit einem Engpass an Fachkräften zu rechnen, da das Angebotspotential stärker als die Nachfrage schrumpfe. Die Lösung wird in dualen Studiengängen und mehr Schulpraktika gesehen. Es sei weithin nicht bekannt, welche gute Aufstiegschancen sich im Handel bieten. Auch in der Versicherungswirtschaft besteht aktuell ein Überschuss an Fachkräften, der sich durch starke Schrumpfung des Angebots bis 2030 in Lücke zu verwandeln droht. Bei den Banken findet in Folge der Digitalisierung ein starker Stellenabbau statt. Anwendungen der künstlichen Intelligenz ersetzen sogar Stellen in der Anlageberatung. In den kommenden Jahren können im Bankgewerbe bis zu 50 % der Stellen wegfallen.

Im Bereich der Pflege, so führt die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz aus, wurden die Ausbildungsvergütungen verbessert und ein Pflegestudium eingeführt. Mehr Hospitationen und Praktika werden ermöglicht, um einen niedrigschwelligen Einstieg zu ermöglichen. Zudem werden eine Lehrstellenbörse und ein Netz von Stadtteilbotschaftern eingeführt. Das Portal „Attraktiver Arbeitgeber in der Pflege“ wurde eingerichtet, um mehr Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu motivieren. Mehr Geflüchtete sollen als Arbeitskräfte für die Pflege rekrutiert werden. Die generalistische Pflegeausbildung wird eine bessere Fluktuation der Arbeitskräfte zwischen den einzelnen Teilbereichen der Pflege ermöglichen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird der Bereich der Pflege aber weiterhin vor großen Herausforderungen stehen. Optimistisch stimmt der Anstieg der Ausbildungszahlen im Bereich der Altenpflege.

Laut Handwerkskammer Hamburg kommt im Bereich der Klima-, Heizungs- und Sanitärtechnik der Ausbildung in Bezug auf Stärkung des Fachkräfteangebots hohe Bedeutung zu. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist aufgrund der Personalknappheit groß. Viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt. Die Betriebe gehen verstärkt dazu über, auch an sich nicht für die Ausbildung Befähigte anzunehmen, was aber zu erhöhten Durchfallquoten in den Prüfungen führt. Unter den Auszubildenden finden sich viele Menschen mit Migrations- und zunehmend auch mit Fluchthintergrund. Hier bestehen Probleme bei den Sprachkenntnissen und kulturellen Unterschieden. Mehr Sprachförderung und pädagogische Begleitung werden daher als zielführend erachtet. Zuletzt ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse stetig gestiegen.

In der Quintessenz lässt sich für die Engpassbereiche entweder eine Mischung aus Imageproblemen und Problemen bei den Arbeitsbedingungen sowie der Entlohnung feststellen, oder es liegen tiefgreifende technologische Umwälzungen vor, die vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine potenzielle Arbeitskräfteknappheit erst akut werden lassen. Zielführende Lösungsansätze dürften folglich zuvörderst in Ansätzen aus dem Bereich der Guten Arbeit, der Berufsorientierung sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu finden sein.

Aus den Analysen der Arbeitsagentur Hamburg in deren Datenbeständen ergeben sich einige interessante empirische Befunde. So ist bei der Altenpflege der Mismatch zwischen dem Anforderungsprofil der Stellen und dem Profil der Arbeitslosen mit diesem Berufswunsch am

größten. Bei den Arbeitslosen handelt es sich ganz überwiegend um Personen mit Helferqualifikation, wohingegen die offenen Stellen sich an Fachkräfte richten. Im Bereich der Klima-, Heizungs- und Sanitärtechnik ist der Bestand an arbeitslosen Fachkräften zuletzt stark zurückgegangen, was auf eine sich verschärfende Engpasslage schließen lässt. Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ist trotz allgemein rückläufiger Beschäftigungsentwicklung das Segment der Spezialisten dennoch leicht zunehmend. Insgesamt halten sich hier Nachfrage- und Angebotsrückgang die Waage, sodass trotz einer deutlichen Verringerung des Stellenbestandes keine Ausweitung des Angebotsüberhangs zu konstatieren ist. In den Verkaufsberufen zeigt sich eine starke Spreizung von Angebot und Nachfrage. Der Bestand an arbeitslos gemeldeten Fachkräften ist stark rückläufig vor dem Hintergrund eines deutlichen Anstiegs offener Stellen. Auch bei anderen Fachkräften im Handel zeigt sich ein starker Anstieg der Zahl der gemeldeten offenen Stellen.

Bereich	Fachkräftesituation
Einzelhandel	derzeit Überschuss bis 2030 wird Engpass erwartet
Versicherungswirtschaft	derzeit Überschuss bis 2030 wird Engpass erwartet
Banken	Wegfall von bis zu 50 % der Stellen in den kommenden Jahren
Pflege	derzeit Engpass trotz generalistischer Pflegeausbildung und vermehrtem Einsatz Geflüchteter weiterhin große Herausforderung
Klima-, Heizungs- u. Sanitärtechnik	derzeit Engpass viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt trotz hoher Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hohe Durchfallquoten bei Berufsabschlussprüfungen

2. Einleitung

Die Projektgruppe des Aktionsbündnisses für Bildung Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk hat auf ihrer Sitzung am 22. September 2017 beschlossen, in den Analyseberichten zur Fachkräftesituation von globaler Darstellung abzugehen und stattdessen einzelne Berufe oder Branchen in den Fokus zu nehmen. Dies geschah nicht zuletzt aus der Intention, die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen zu befördern.

Die Mitglieder der Projektgruppe haben sich im Weiteren auf eine Konkretisierung verständigt. Der zu Folge werden in dem hier vorliegenden Bericht folgende Bereiche thematisiert:

- Handel,
- Versicherungs- und Finanzdienstleistungen,
- Pflege sowie
- Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Nachfolgend finden sich die Beiträge der Partner des Fachkräftenetzwerks zu den jeweiligen Themenbereichen. Dem geht eine Ausarbeitung der Arbeitsagentur Hamburg über die Lage auf dem Arbeitsmarkt in den benannten Bereichen voraus.

3. Beitrag der Agentur für Arbeit Hamburg zur Analyse der Fachkräftesituation in der Metropolregion Hamburg auf Basis von Arbeitsmarktdaten

3.1. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

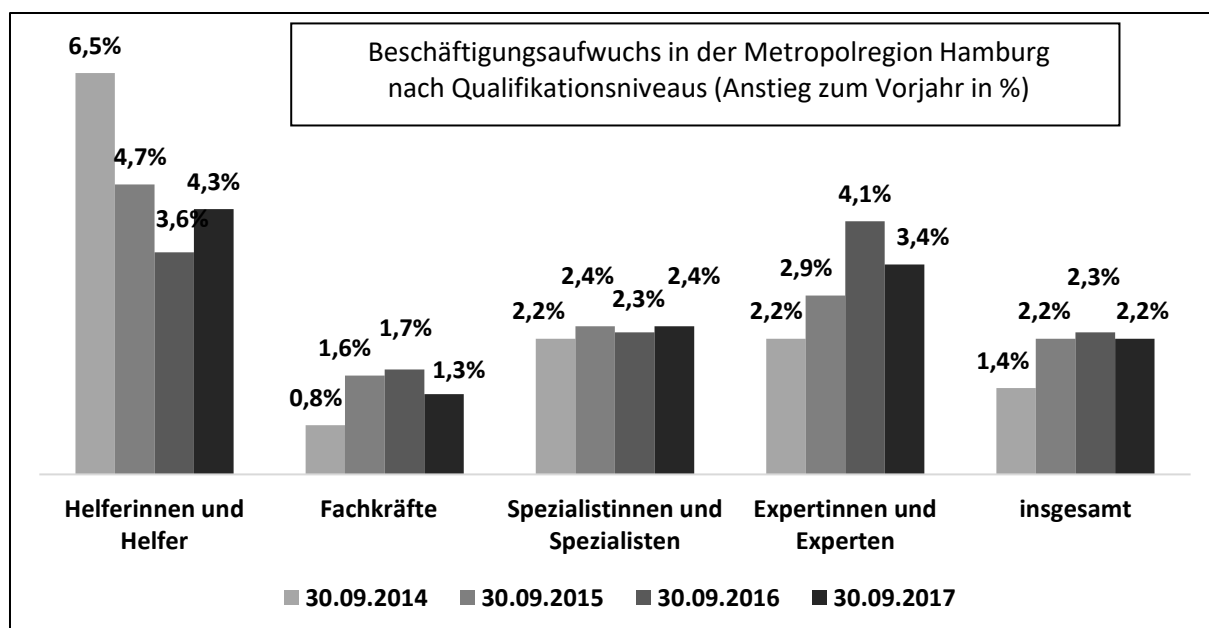
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metropolregion Hamburg lag am 30.09.2014 um 1,4% höher als zu Beginn des Betrachtungszeitraums ein Jahr zuvor. Dieser **Beschäftigungsaufwuchs stieg bis zum 30.09.2016 kontinuierlich** auf 2,3% und **ging dann per 30.09.2017 erstmals** seit 2013 **leicht auf 2,2% zurück**.

Auffallend ist insbesondere der unterschiedliche Beschäftigungsaufwuchs auf den jeweiligen Qualifikationsniveaus (zu den Definitionen siehe Anlage): Bei Helferinnen und Helfern ging die Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 6,5% im Jahr 2014 kontinuierlich auf 4,3% im Jahr 2017 zurück. Dennoch lag das Beschäftigungswachstum auf diesem Qualifikationsniveau in jedem Jahr des Betrachtungszeitraumes deutlich über dem durchschnittlichen gesamten Beschäftigungsanstieg von rund 2,0%. Der Strukturanteil von Helferinnen und Helfern an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erhöhte sich von 13,3% im Jahr 2013 auf 14,8% im Jahr 2017.

Im Gegensatz dazu stieg die Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei **Fachkräften** insgesamt von 0,8% im Jahr 2014 auf 1,7% im Jahr 2016 und ging dann auf 1,3% per 30.09.2017 leicht zurück. **Insgesamt blieb der Beschäftigungsaufwuchs bei Fachkräften in der Metropolregion Hamburg damit in jedem Jahr des Betrachtungszeitraumes hinter dem durchschnittlichen Beschäftigungswachstum zurück**. Der Strukturanteil der Fachkräfte an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sank von 59,7% im Jahre 2013 kontinuierlich auf 58,1%.

Bei **Spezialistinnen und Spezialisten** bewegte sich das Beschäftigungswachstum zwischen 2,2% im Jahr 2013 und 2,4% im Jahr 2017. Es lag damit fast durchgängig über dem durchschnittlichen Beschäftigungsanstieg in der Metropolregion Hamburg. Der Anteil der Spezialistinnen und Spezialisten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt seit 2013 fast unverändert bei 13,3%.

Das Wachstum der Beschäftigung von **Expertinnen und Experten** stieg von 2,2% im Jahr 2014 auf 4,1% im Jahr 2016 und ging dann auf 3,4% zurück. Es lag damit in jedem Jahr des Betrachtungszeitraumes deutlich über dem durchschnittlichen Beschäftigungsaufwuchs. Der Strukturanteil von Expertinnen und Experten an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten stieg leicht von 12,5% im Jahr 2013 auf 13,1% per 30.09.2017 an.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Ausbildungsquote) ging in der Metropolregion Hamburg insgesamt von 5,3% am 30.09.2013 kontinuierlich auf 4,9% am 30.09.2017 zurück. Ursächlich hierfür war ein absoluter Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden in den Jahren 2014 und 2015 um 1,8% bzw. 0,2% gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

In den Jahren 2016 und 2017 stieg dagegen die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr um 0,5% bzw. 0,4% an. Allerdings war der Aufwuchs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung insgesamt mit 2,3% bzw. 2,2% deutlich stärker, so dass der Anteil der Auszubildenden -trotz absoluter Anstiege- zurückging.

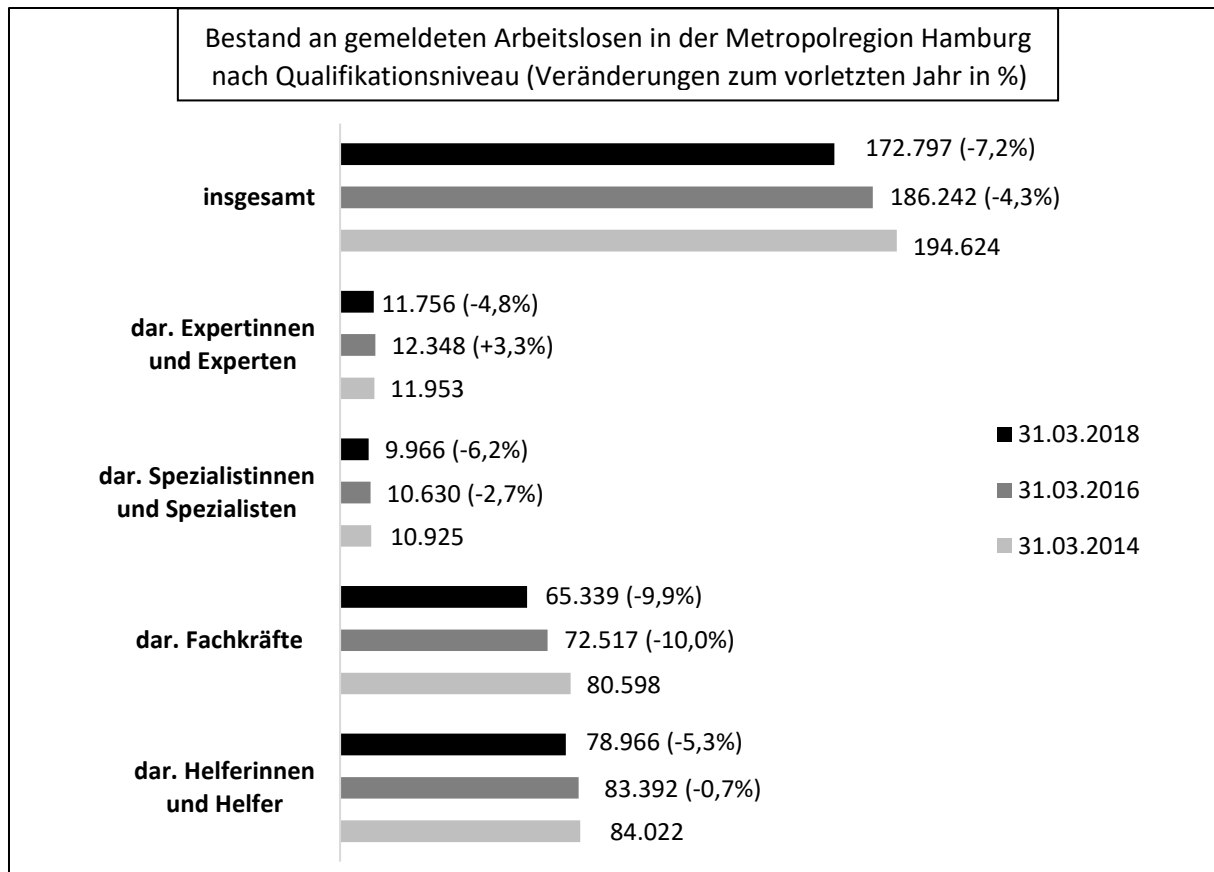
3.2. Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage

3.2.1. Angebotsentwicklung

Der **Bestand an gemeldeten Arbeitslosen** in der Metropolregion Hamburg lag im gleitenden Jahresdurchschnitt von April 2013 bis März 2014 bei 194.624 Personen. Dieser gleitende Jahresdurchschnitt -jeweils ermittelt von April des Vorjahres bis März des laufenden Jahres- sank auf 172.797 Personen im März 2018. **Das entspricht einem Rückgang von rund 11% in diesem fünfjährigen Betrachtungszeitraum.**

Der Bestand an arbeitslos gemeldeten **Helferinnen und Helfern** belief sich im gleitenden Jahresdurchschnitt -Stand März 2014- auf 84.022 Personen. Bis März 2018 sank dieser Bestand kontinuierlich auf 78.966, das entspricht einem **Rückgang um ca. 6,4% im Betrachtungszeitraum. Der Anteil dieser Personengruppe an allen Arbeitslosen in der Metropolregion Hamburg stieg von ca. 43,2% auf rund 45,7% an.**

80.598 arbeitslose **Fachkräfte** waren im gleitenden Jahresdurchschnitt mit Stand März 2014 in der Metropolregion gemeldet - ihr Bestand sank bis März 2018 auf 65.339 Personen, das entspricht einem **Rückgang um rund 18,9%. Der Strukturanteil** der Fachkräfte an allen gemeldeten Arbeitslosen **ging von 41,4% auf 37,8% zurück.**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Bei arbeitslosen **Spezialistinnen und Spezialisten** betrug der **Rückgang** im Jahresdurchschnitt von **März 2014 bis März 2018 rund 8,8%**. Der Strukturanteil von Arbeitslosen auf diesem Qualifikationsniveau blieb in diesem Zeitraum nahezu unverändert und lag im März 2018 bei ca. 5,8%.

Der Bestand an arbeitslosen **Expertinnen und Experten** lag im **März 2018** -nach leichten Anstiegen in den Jahren 2015 und 2016- wieder **in etwa auf dem Niveau vom März 2014**. Diese Kundengruppe machte damit in der Metropolregion Hamburg zuletzt **rund 6,8% aller gemeldeten Arbeitslosen** aus.

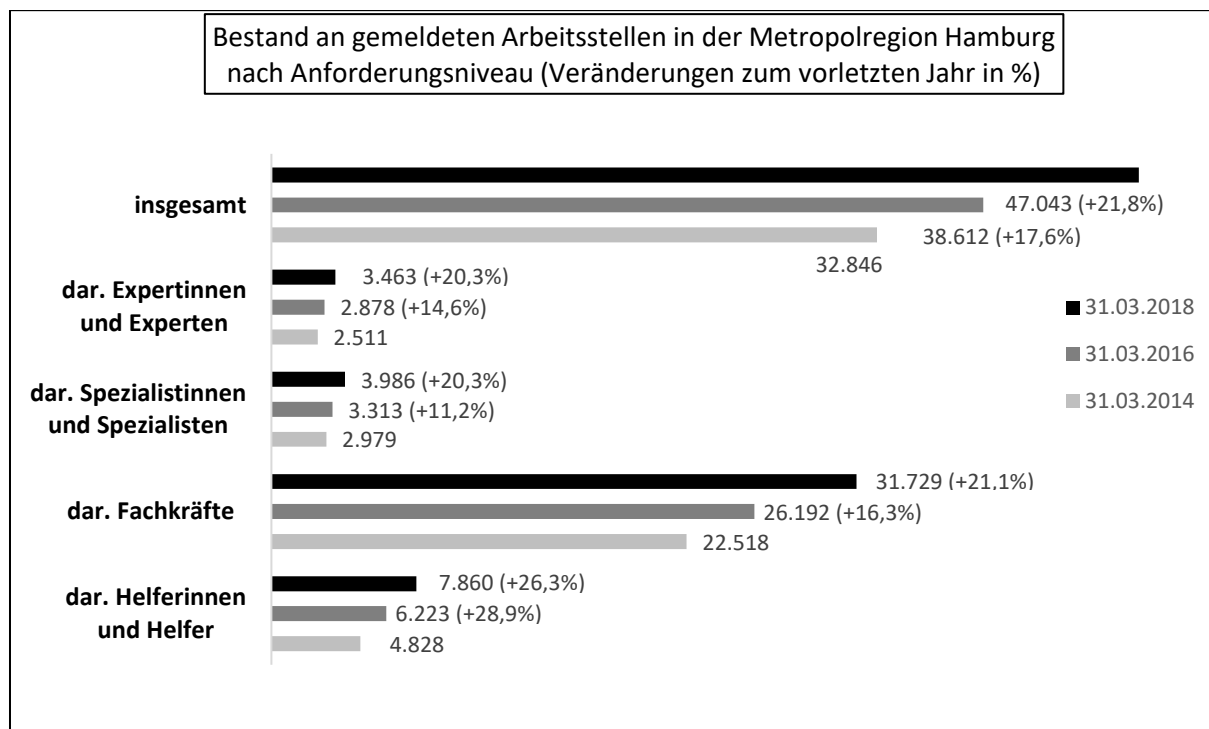
3.2.2. Nachfrageentwicklung

Die **Zugänge an gemeldeten Arbeitsstellen** sind im gleitenden Jahresdurchschnitt **von März 2014 bis März 2018 insgesamt um ca. 14% gestiegen**, während die **Stellenabgänge** im selben Zeitraum **um rund 8% zunahmen**. Der jahresdurchschnittliche **Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen erhöhte sich in diesem Zeitraum insgesamt um ca. 43%** auf 47.043. Die Bestandsveränderungen zum jeweiligen Vorjahr schwankten zwischen -2,0% im März 2014 und +13,8% im März 2016.

Bei **Helferinnen und Helfern** ergab sich im Betrachtungszeitraum ein **Anstieg der Stellenzugänge um rund 26%**, die **Stellenabgänge stiegen um ca. 14%**. Der **Bestand an Stellen für Helferinnen und Helfer erhöhte sich von März 2014 zu März 2018 um rund 63%** auf 7.860. Der Bestandzuwachs gegenüber dem Vorjahr bewegte sich zwischen 1,1% im März 2015 und 27,5% im März 2016.

Der Zugang von Stellen für **Fachkräfte** stieg im genannten Zeitraum um ca. 11%, während sich der Abgang um etwa 7% erhöhte. **Der Bestand an Fachkraftstellen stieg von März 2014 bis März 2018 um etwa 41%**. Die Schwankungsbreite der Bestandsveränderungen zum jeweiligen Vorjahr lag zwischen -1,2% im März 2014 und +12,3% im März 2016. Der Anteil der

Fachkraftstellen am gesamten Stellenbestand ging von ca. 68,6% im März 2014 auf rund 67,4% im März 2018 zurück.



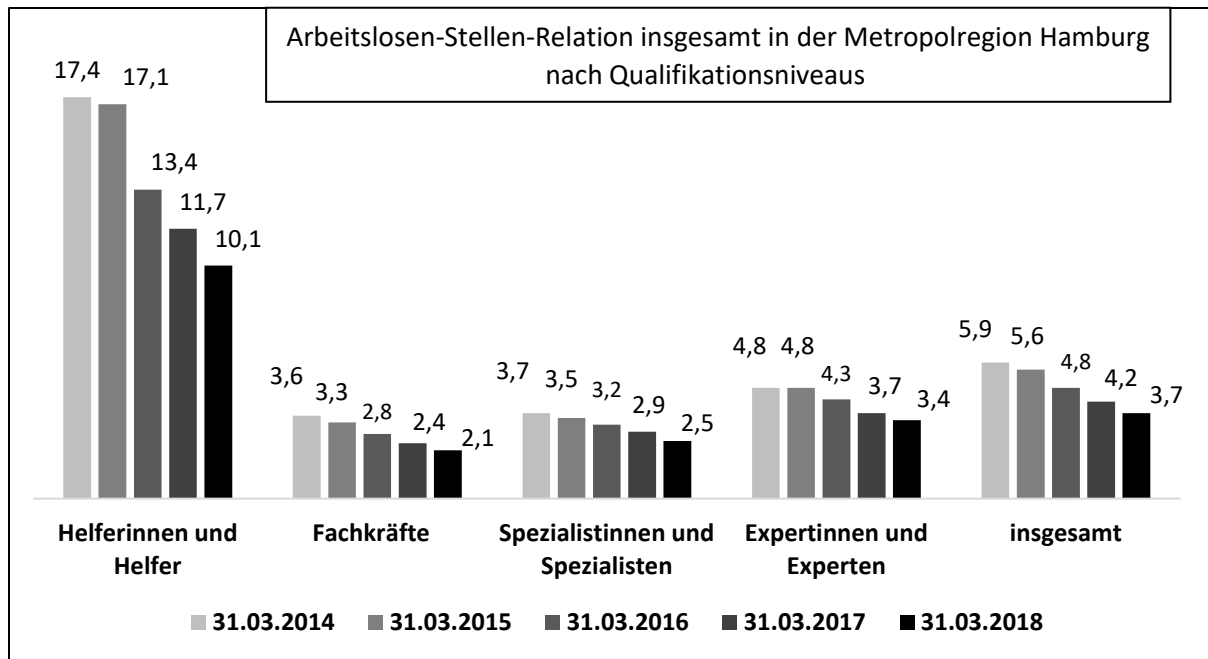
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Der Zugang von Stellen für **Spezialistinnen und Spezialisten** erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um ca. 9%, die Abgänge stiegen um rund 6%. **Der Stellenbestand nahm um ca. 34% zu.**

Bei **Expertinnen und Experten** sind die Stellenzugänge seit März 2014 um rund 19% gestiegen, die Stellenabgänge um ca. 17%. **Der Stellenbestand auf diesem Qualifikationsniveau erhöhte sich um etwa 38% auf 3.463 im März 2018.**

3.2.3. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation

Das Verhältnis gemeldeter Arbeitsloser zu gemeldeten Stellen ist ein wichtiges Kriterium der Engpassanalyse. In der Metropolregion Hamburg ist diese Relation zwischen März 2014 und März 2018 **sowohl insgesamt als auch auf allen Qualifikationsniveaus deutlich zurückgegangen:**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

3.3. Besonderheiten in den ausgewählten Engpassberufen

3.3.1. Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (u. a. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik)

Der Anteil dieser Berufshauptgruppe an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrug am 30.09.2017 in der Metropolregion Hamburg ca. 2,2%. Dieser Strukturanteil blieb seit dem 30.09.2013 unverändert. Diese Berufsgruppe weist einen **weit überdurchschnittlichen Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften** auf, dieser beläuft sich -nach letztverfügbaren Daten vom 30.09.2017- in der Metropolregion auf **rund 83%** (Durchschnitt aller Branchen: ca. 58%).

Etwa ein Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe entfällt auf die **Untergruppe 342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik**. Diese zeichnet sich durch -im Vergleich zur Berufshauptgruppe- noch **höhere Anteile an Fachkräften** von zuletzt ca. 86% sowie an Spezialist/-innen (ca. 9%) aus. Auffällig ist insbesondere der sehr geringe Anteil von Helferinnen und Helfern von lediglich 3,8% - im Durchschnitt aller Branchen waren es rund 14,8% (Stand: jeweils 30.09.2017).

Auch hier hat sich die Beschäftigungsstruktur seit dem 30.09. 2013 kaum verändert: Der Anteil der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die mindestens über eine Fachkraftqualifikation verfügen**, lag in der Berufsuntergruppe 342 in der **Stadt Hamburg bei rund 97%** und in der Metropolregion **Hamburg bei ca. 93%**.

Beim **Beschäftigungswachstum von Fachkräften** in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen sind zwischen der Metropolregion und der Stadt Hamburg Unterschiede erkennbar:

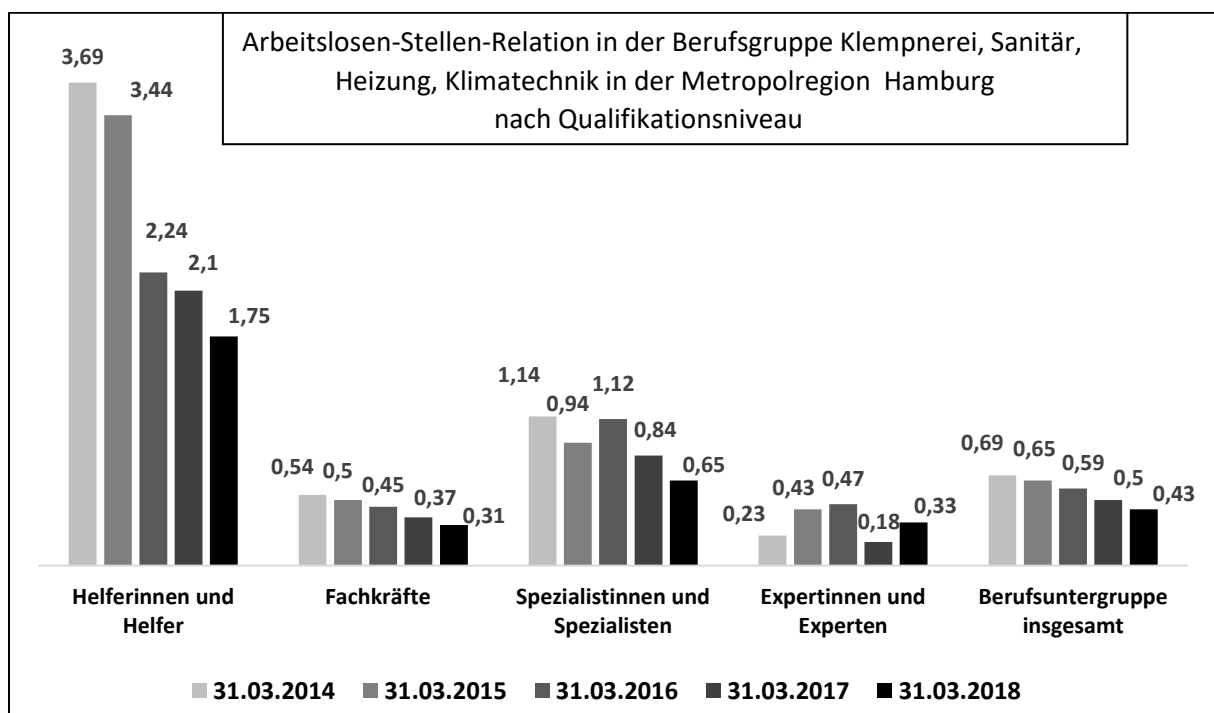
während das Wachstum in der Metropolregion am Stichtag 30.09.2017 gegenüber dem Vorjahr mit 2,0% überdurchschnittlich ausfiel, lag es in der Stadt Hamburg mit 0,8% genau im dortigen Durchschnitt aller Branchen. Auch in früheren Perioden des Betrachtungszeitraums fiel das Beschäftigungswachstum bei Fachkräften in der Metropolregion oftmals relativ stärker aus als in der Stadt Hamburg.

Gemessen an der **Arbeitslosen-Stellen-Relation** hat sich das Mismatch von Angebot und Nachfrage in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen der Metropolregion im Betrachtungszeitraum weiter verschärft: Bei Fachkräften ging die Relation von 4,7 : 1 im März 2014 auf 2,9 :1 im März 2018 zurück. Bei Spezialistinnen und Spezialisten lag sie zuletzt bei ca. 0,8 : 1 und bei Expertinnen und Experten bei etwa 0,5 gemeldeten Arbeitslosen pro entsprechender gemeldeter Arbeitsstelle.

Die **Ausbildungsquote** in der Metropolregion Hamburg lag in dieser Berufshauptgruppe zwischen September 2013 und September 2017 fast durchgängig bei 7,2% - lediglich im Jahr 2016 ergab sich ein Rückgang auf 7,0%.

Berufsuntergruppe Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik

In diesem Bereich ging die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** bei Fachkräften in der Metropolregion von März 2014 bis März 2018 im gleitenden Jahresdurchschnitt von 0,54 : 1 auf 0,31 : 1 zurück.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Der **durchschnittliche Bestand an arbeitslos gemeldeten Fachkräften** sank in dieser Berufsuntergruppe in diesem Zeitraum kontinuierlich von 438 auf 298 und damit um fast 32%. **Über alle Branchen betrachtet betrug dieser Rückgang bei Fachkräften ca. 19%.**

Die **durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit** von Fachkräften in dieser Berufsuntergruppe bei Abgang aus Arbeitslosigkeit stieg von 135 Tagen im März 2014 auf 144 Tage im März 2018 an. **Im Durchschnitt aller Branchen lag dieser Wert für Fachkräfte bei 226 Tagen.**

Der Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Fachkraft-Stellen ist von 810 im März 2014 kontinuierlich auf 974 im März 2018 gestiegen. Das entspricht einem Anstieg von ca. 20%. Im Durchschnitt aller Branchen stieg der Bestand an Fachkraftstellen in der Metropolregion in diesem Zeitraum um ca. 41%. Die **abgeschlossene Vakanzzeit** der gemeldeten Fachkraft stieg von durchschnittlich 144 Tagen im März 2014 auf 183 im März 2018 an. **Im Durchschnitt aller Branchen lag diese für Fachkräfte im März 2018 bei 116 Tagen.**

Der **Anteil der Auszubildenden** an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten **stieg in dieser Berufsuntergruppe -entgegen dem allgemeinen Trend- deutlich** von 14,9% im September 2013 auf 16,0% im September 2017. Damit lag die Ausbildungsquote in diesem Bereich fast durchgängig etwa dreimal so hoch wie in der Metropolregion Hamburg insgesamt.

3.3.2. Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe (Handel)

Diese Berufshauptgruppe umfasste am 30.09.2017 in der Metropolregion Hamburg 72.723 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, das entsprach einem **Strukturanteil von rund 3,5%**, dieser blieb im Betrachtungszeitraum nahezu unverändert. Die Beschäftigung wuchs im gleitenden Jahresdurchschnitt zwischen März 2014 und März 2018 bei Fachkräften um ca. 10%, bei Spezialistinnen und Spezialisten um ca. 7% und bei Expertinnen und Experten um etwa 15%.

Der **Fachkräfteanteil** lag in diesem Zeitraum fast unverändert bei **ca. 44%**. **Rund 40%** aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiteten **auf Spezialistinnen-/Spezialisten-Niveau** und **rund 16% auf dem Qualifikationsniveau Expertin bzw. Experte**. Helfer/-innen- und Anlernertätigkeiten sind in diesen Berufsgruppen nicht vertreten.

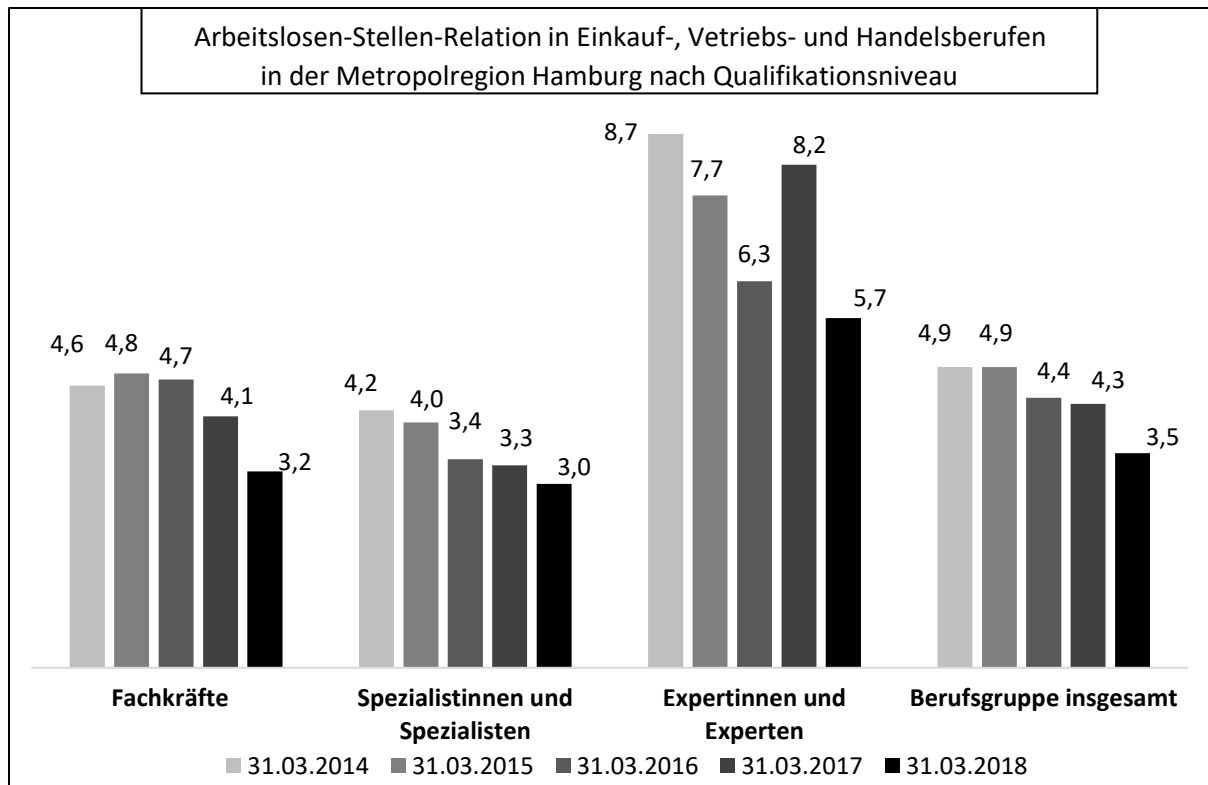
Der Bestand an arbeitslos gemeldeten Fachkräften ging im oben genannten Zeitraum in der Metropolregion um ca. 14% auf jahresdurchschnittlich 1.472 Personen zurück. Dagegen stieg der Bestand an gemeldeten Fachkraftstellen um rund 25% auf 465. Die Arbeitslosen-Stellenrelation sank von ca. 4,6 : 1 auf ca. 3,2 : 1. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit sank um 16 Tage und lag zuletzt bei 177 Tagen.

Die **abgeschlossene Vakanzzeit** von Fachkraftstellen stieg im Betrachtungszeitraum um 4 Tage und lag im März 2018 bei 86 Tagen (Durchschnitt bei Fachkräften insgesamt: 116 Tage).

Bei Spezialist/-innen sank der Bestand an gemeldeten Arbeitslosen von März 2014 bis März 2018 um ca. 19,6%, während der Bestand an entsprechenden gemeldeten Arbeitsstellen um 11,3% anstieg. Die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit sank auf diesem Qualifikationsniveau um 14 Tage auf 221 Tage.

Die abgeschlossene Vakanzzeit von Stellen für Spezialist/-innen-Stellen blieb im Betrachtungszeitraum unverändert und lag im März 2018 bei 97 Tagen.

Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** von Spezialist/-innen ging im Zeitraum März 2014 bis März 2018 von ca. 4,2 : 1 auf ca. 3,0 : 1 zurück (der aktuelle Durchschnitt aller Branchen lag auf diesem Qualifikationsniveau zuletzt bei 2,5 : 1).



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Auffallend ist der deutliche **Anstieg des Bestandes an gemeldeten Arbeitsstellen mit einer Vakanzzeit von 3 Monaten oder länger auf Fachkraft- und Spezialist/-innen-Niveau**. Die Zunahme betrug von März 2017 zu März 2018 im gleitenden Jahresdurchschnitt 41,6% bzw. 23,5% und lag damit jeweils deutlich höher als in den Vorjahren und bei Fachkräften über dem Durchschnitt aller Branchen (ca. 13,8%).

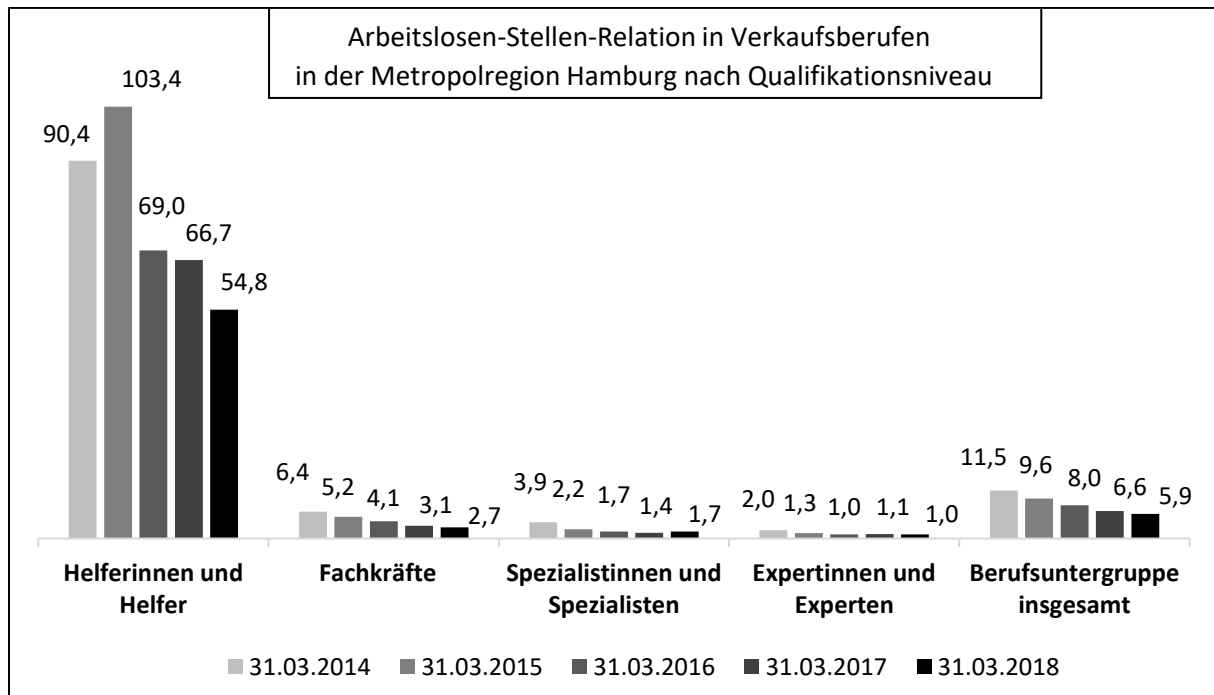
Die **Ausbildungsquote** in den Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen sank in der Metropolregion Hamburg insgesamt von 7,3% im September 2013 auf 6,5% im September 2017, sie lag damit im gesamten Zeitraum über der durchschnittlichen Ausbildungsquote aller Berufe.

3.3.3. Verkaufsberufe

In Verkaufsberufen waren am 30.09.2017 in der Metropolregion Hamburg rund 146.600 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – das entspricht einem **Strukturanteil von ca. 7%**. Hiervon waren etwa 87% auf Fachkraft-Niveau tätig, 6,8% als Helfer/-innen, 4,7% als Expert/-innen und 1,4% als Spezialist/-innen beschäftigt. Diese Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich seit März 2014 nur unwesentlich verändert.

Nach einem deutlichen Beschäftigungsaufwuchs bis September 2015 war der Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Folgenden auf fast allen Qualifikationsniveaus rückläufig. Sowohl insgesamt als auch auf Fachkraft-Niveau lag der Anstieg per 30.09.2017 mit 1,2% bzw. 1,1% zum Vorjahr unter dem jeweiligen Beschäftigungsaufwuchs aller Branchen. Lediglich bei Helferinnen und Helfern war der Beschäftigungsaufwuchs im gesamten Betrachtungszeitraum überdurchschnittlich. Der Bestand an arbeitslos gemeldeten **Helferinnen und Helfern** blieb im Vergleich der gleitenden Jahressummen von Stand März 2018 zu März 2014 fast unverändert, er lag zuletzt bei rund 11.400 Personen. Dagegen stieg der **Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen** um ca. 65%. Über alle Branchen betrachtet, stieg der Stellenbestand für Helferinnen und Helfer im

oben genannten Zeitraum um rund 63%. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation bei Helferinnen und Helfern in Verkaufsberufen sank von ca. 90 : 1 auf ca. 55 : 1. Bei **Fachkräften** ergab sich zwischen März 2014 und März 2018 eine starke Spreizung von Angebot und Nachfrage: der Bestand arbeitslos gemeldeter Fachkräfte ging um ca. 24,9% zurück während die gemeldeten Stellen etwa 73,7% anstiegen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von Fachkräften verringerte sich im oben genannten Zeitraum um 17 Tage. Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** bei Fachkräften sank aufgrund der beschriebenen Entwicklungen in der Metropolregion Hamburg von März 2014 zu März 2018 deutlich von ca. 6,4 : 1 auf ca. 2,7 : 1, sie lag damit aber immer noch über dem Durchschnittswert für alle Branchen von etwa 2,1 : 1. Die **abgeschlossene Vakanzzeit** von Fachkraft-Stellen erhöhte sich von März 2014 zu März 2018 im gleitenden Jahresdurchschnitt von 72 auf 110 Tage.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Obwohl der Beschäftigungsaufwuchs in den Verkaufsberufen fast durchgängig zurückging und unterdurchschnittlich ausfiel, sank die Ausbildungsquote im Betrachtungszeitraum von 7,9% auf 6,9%.

3.3.4. Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung

In dieser Berufshauptgruppe waren am 30.09.2017 in der Metropolregion Hamburg rund 102.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das entsprach einem Strukturanteil von ca. 4,8%. **Rund 50% der Beschäftigten waren Fachkräfte, ca. 35% Spezialistinnen und Spezialisten, etwa 16% Expertinnen und Experten.** Auffällig ist, dass der Beschäftigungsrückgang bei Fachkräften bereits seit Beginn des Betrachtungszeitraumes (September 2013) anhält, während er bei Spezialist/-innen erst im September 2016 einsetzte und bei Expertinnen und Experten unverändert ein leichter Beschäftigungsaufwuchs festzustellen ist. Per Saldo ist die Beschäftigung in dieser Berufshauptgruppe insgesamt seit September 2013 um rund 1,2% zurückgegangen. Die Ausbildungsquote ging im Betrachtungszeitraum ebenfalls leicht von 4,7% auf 4,3% zurück.

3.3.4.1. Versicherungs- und Finanzdienstleistungen

In dieser Berufsgruppe waren in der Metropolregion Hamburg per 30.09.2017 rund 53.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das entsprach einem Strukturanteil von etwa 2,5%. **Rund 70% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten waren Fachkräfte, ca. 20% Spezialistinnen und Spezialisten und etwa 10% Expertinnen und Experten.** Diese Zusammensetzung hat sich seit 30.09.2013 kaum verändert.

Die Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich entsprach im Wesentlichen der Gesamtentwicklung

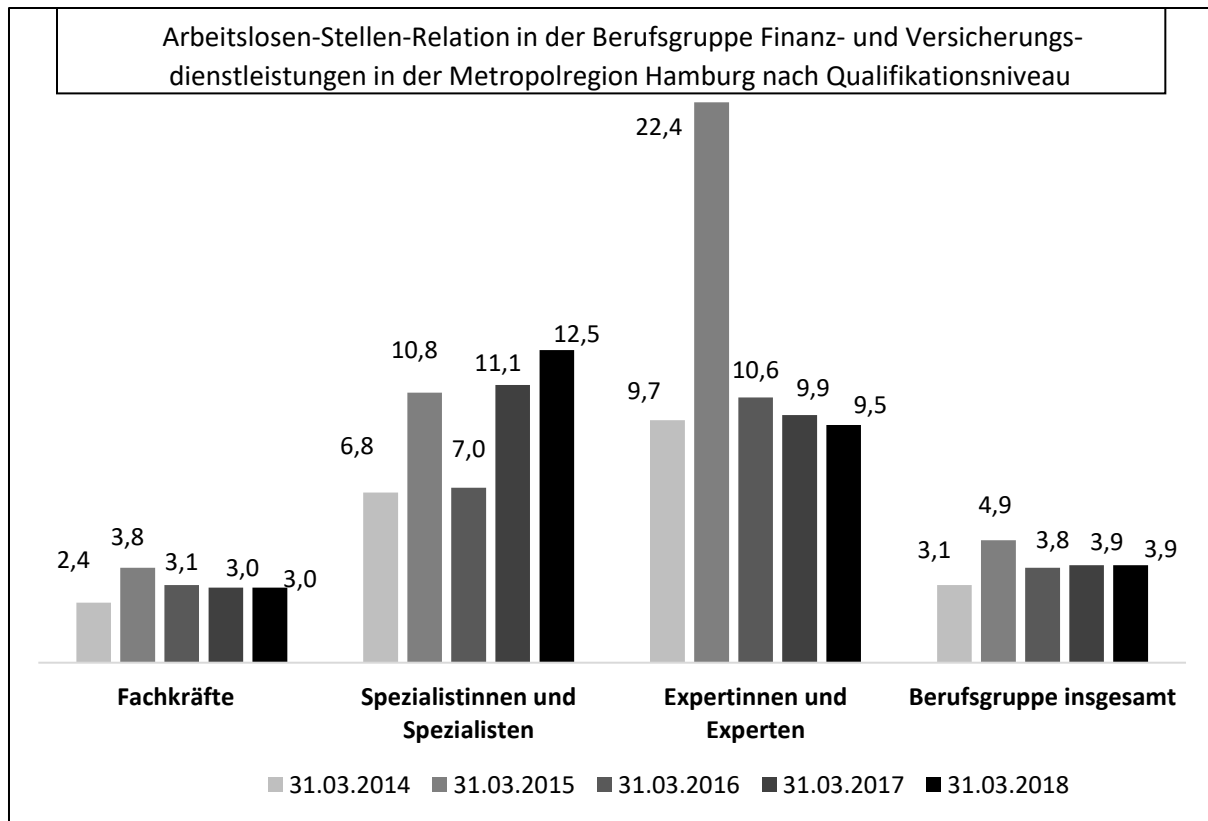
der Berufshauptgruppe: einem **leichten Rückgang bei Fachkräften** seit Beginn des Betrachtungszeitraums stand ein **leichter Beschäftigungsaufwuchs bei Expertinnen und Experten** gegenüber.

Im Gegensatz zur Entwicklung insgesamt wechselten sich jedoch bei Spezialistinnen und Spezialisten Beschäftigungsaufwuchs und -rückgang im Betrachtungszeitraum mehrfach ab. **Per Saldo fiel der Beschäftigungsrückgang in der Berufsgruppe Versicherungs- und Finanzdienstleistungen im Vergleich von September 2013 zu September 2017 mit rund 6,6% deutlich stärker aus als in der gesamten Berufshauptgruppe.**

Der **Bestand an gemeldeten Arbeitslosen** im Bereich Versicherungs- und Finanzdienstleistungen ist -nach einem Anstieg im März 2014 gegenüber dem Vorjahr- seit diesem Zeitpunkt **auf fast allen Qualifikationsebenen kontinuierlich zurückgegangen.** Seit Beginn des Betrachtungszeitraums betrug der Rückgang insgesamt ca. 7,6%. In der größten Gruppe der Fachkräfte -diese machten etwa 70% des Arbeitslosenbestandes aus- betrug der Rückgang etwa 6,8%.

Dieser Angebotsentwicklung stand ein **Rückgang des Bestandes an Fachkraftstellen** gegenüber März 2014 **um rund 24,4%** gegenüber. Insgesamt sank der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen im Bereich Versicherungs- und Finanzdienstleistungen im genannten Zeitraum um etwa 26,3%.

Vor allem aufgrund des starken Nachfragerückganges stieg die **Arbeitslosen-Stellenrelation** seit März 2014 insgesamt von ca. 3,1 : 1 auf etwa 3,9 : 1 und bei Fachkräften von etwa 2,4 : 1 auf 3,0 : 1.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Die **abgeschlossene Vakanzzeit** der Stellen ging in dieser Berufsgruppe von März 2015 bis März 2018 insgesamt deutlich von 146 Tagen auf 112 Tage zurück - bei Fachkräften von 150 Tagen auf 115 Tage. Über alle Branchen und Qualifikationsniveaus betrachtet lag die abgeschlossene Vakanzzeit von Stellen in der Metropolregion Hamburg im März 2018 bei 112 Tagen. Bei Fachkräften betrug sie 116 Tage.

Die **abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit** entsprach -nach einem zwischenzeitlichen deutlichen Anstieg im Jahr 2016- im März 2018 wieder in etwa dem Niveau des Jahres 2014. Bei Fachkräften betrug diese zuletzt 177 Tage und insgesamt 194 Tage. Dieses bedeutet gegenüber dem Jahr 2017 einen Rückgang um 34 bzw. 26 Tage.

Trotz eines fast durchgängigen Beschäftigungsrückganges im Betrachtungszeitraum sank auch die **Ausbildungsquote** in der Berufsgruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von 6,1% auf 5,4% - sie lag aber dennoch in jedem Jahr über dem Durchschnitt aller Branchen.

3.3.4.2. Rechnungswesen, Controlling, Revision

Rund 34.600 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte waren im September 2017 in dieser Berufsgruppe tätig, die damit einen Anteil von ca. 1,6% aller Beschäftigten in der Metropolregion Hamburg stellte. Seit Beginn des Betrachtungszeitraums ist dieser Strukturanteil leicht um 0,1% zurückgegangen.

Diese Berufsgruppe zeichnet sich durch einen **besonders großen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter aus: ca. zwei Drittel von ihnen sind auf Spezialist/-innen-Niveau tätig, etwa 27% als Expertinnen und Experten und nur rund 6% als Fachkräfte**. Diese Zusammensetzung hat sich seit 30.09. 2013 nur geringfügig geändert.

Der **Beschäftigungsaufwuchs** lag im Vergleich von September 2017 zu September 2013 **insgesamt bei ca. 4,3%**, wobei sich **bei Fachkräften ein Rückgang von ca. 2,3%** ergab. Dagegen stieg die Beschäftigung von **Spezialistinnen und Spezialisten um ca. 2,3%** und die von Expertinnen und Experten sogar um rund 11%.

1.254 Arbeitslose waren im März 2018 in dieser Berufsgruppe gemeldet, davon waren rund 72% Spezialistinnen und Spezialisten sowie 27% Expertinnen und Experten. Der Bestand ging im Vergleich zum März 2013 insgesamt um rund 6,7% zurück, wobei der Rückgang von Spezialistinnen und Spezialisten rund 10,3% betrug, während der Bestand an arbeitslosen Expertinnen und Experten in diesem Zeitraum um etwa 4,6% stieg.

Der **Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen** in dieser Berufsgruppe belief sich im März 2018 auf 452, die zu ca. 90% eine Qualifikation als Spezialistin bzw. Spezialist erforderten und sich zu etwa 10% an Expertinnen und Experten richteten. Die Gesamtzahl der gemeldeten Stellen blieb in dem o.g. Zeitraum nahezu unverändert, jedoch änderte sich deren Struktur: während die Anzahl gemeldeter Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten um ca. 3,1% anstieg, ging der Stellenbestand für Expertinnen und Experten -von niedrigem Niveau ausgehend- um etwa drei Viertel zurück.

Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** ist - nach einem Anstieg in den Jahren 2015 und 2016- insbesondere von März 2017 zu März 2018 deutlich zurückgegangen. Insgesamt verringerte sich die Relation innerhalb eines Jahres von ca. 3,2 : 1 auf etwa 2,8 : 1. Noch deutlicher war die Veränderung bei den besonders gefragten Spezialistinnen und Spezialisten: hier kamen im März 2018 nur noch 2,2 gemeldete Arbeitslose auf eine entsprechende gemeldete Stelle (im Vorjahresmonat betrug die Relation ca. 2,6 : 1).

Die Verknappung des Angebotes –vor allem an arbeitslosen Spezialistinnen und Spezialisten- schlug sich in einer Verlängerung der **abgeschlossenen Vakanzzeit** der Stellen nieder: diese stieg im gleitenden Jahresdurchschnitt seit März 2013 insgesamt um 7 Tage auf 81 Tage und bei Spezialistinnen und Spezialisten um 9 Tage auf 84 Tage.

Der **Anteil der Auszubildenden** an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in dieser Berufsgruppe im Betrachtungszeitraum nahezu durchgängig bei lediglich 0,2%.

3.3.5. Medizinische Gesundheitsberufe

In dieser Berufshauptgruppe waren im September 2017 in der Metropolregion Hamburg rund 165.800 **sozialversicherungspflichtige Beschäftigte** tätig, das entsprach einem Anteil von ca. 7,9%. Hiervon waren **rund 61% Fachkräfte, ca. 15% Spezialistinnen und Spezialisten, etwa 17% Expertinnen und Experten** sowie **rund 7% Helferinnen und Helfer**. Der Strukturanteil und die Zusammensetzung änderten sich seit Beginn des Betrachtungszeitraumes im September 2013 nur unwesentlich. Obwohl die Zahl der Auszubildenden im Betrachtungszeitraum jeweils jährlich leicht anstieg, ging die **Ausbildungsquote** aufgrund des stärkeren gesamten Beschäftigungsanstieges in dieser Berufsgruppe zurück. Sie sank von 6,8% im September 2013 auf 6,6% im September 2017, lag aber in diesem Zeitraum durchgängig über dem Durchschnitt aller Branchen.

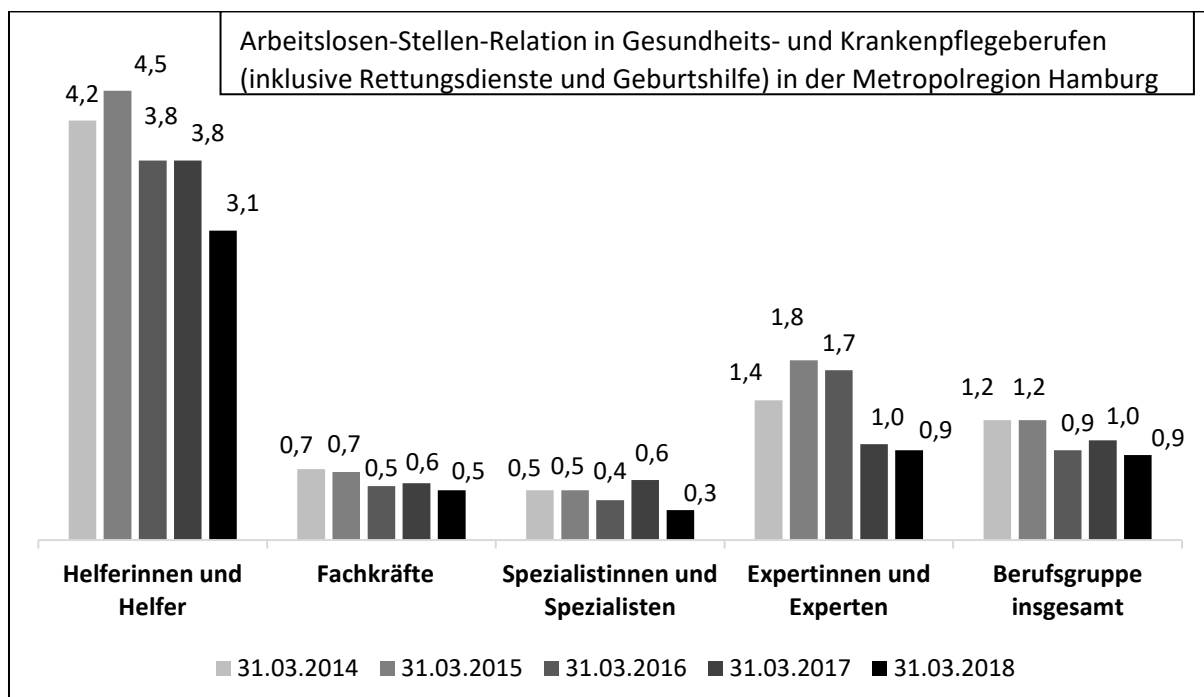
3.3.5.1. Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe

Mit 69.624 **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten** stellte dieser Bereich zuletzt rund 42% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den medizinischen Gesundheitsberufen. **Etwa 71% von ihnen waren Fachkräfte, ca. 10% Spezialistinnen und Spezialisten, etwa 3% Expertinnen und Experten und ca. 17,5% Helferinnen und Helfer.**

Der **Beschäftigungsaufwuchs** seit September 2013 lag in dieser Berufsgruppe in der Metropolregion Hamburg insgesamt bei rund 9,0 %, **bei Fachkräften waren es ca. 8,4%, bei Spezialistinnen und Spezialisten ca. 0,3%, bei Expertinnen und Experten etwa 13,3% und bei Helferinnen und Helfern rund 17,5%.**

Per 31.03.2018 waren im gleitenden Jahresdurchschnitt in dieser Berufsgruppe 876 Arbeitslose gemeldet, davon 406 Fachkräfte, 399 Helferinnen und Helfer, 30 Spezialistinnen und Spezialisten und 41 Expertinnen und Experten. Der **Bestand an gemeldeten Arbeitslosen** ging im gleitenden Jahresdurchschnitt seit März 2014 insgesamt um ca. 12,9% zurück, bei Fachkräften betrug der Rückgang ca. 4,3% und bei Helferinnen und Helfern etwa 15,3%.

Im selben Zeitraum stieg der **Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen** insgesamt um ca. 19,5%. Die Nachfrage nach Fachkräften stieg um 25,3% und bei Spezialistinnen und Spezialisten wuchs sie um etwa 2,3%. Der Bestand an Stellen für Helferinnen und Helfer stieg in diesem Zeitraum um ca. 11,4%.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** sank in dieser Berufsgruppe zwischen März 2014 und März 2018 insgesamt deutlich von ca. 1,16 : 1 auf 0,85 : 1. Bei Fachkräften ging diese Relation von 0,71 : 1 auf 0,54 : 1 zurück, bei Spezialist/-innen von 0,45 : 1 auf 0,27 : 1 und bei Helferinnen und Helfern von ca. 4,2 : 1 auf etwa 3,1 : 1.

Infolge der zunehmenden Spreizung von Angebot und Nachfrage erhöhte sich die **abgeschlossene Vakanzzeit** der gemeldeten Stellen im oben genannten Zeitraum insgesamt um 41 Tage. Fachkraft-Stellen waren jahresdurchschnittlich 42 Tage länger vakant als 5 Jahre zuvor, Stellen für Spezialistinnen und Spezialisten durchschnittlich 29 Tage und Stellen für Expertinnen und Experten durchschnittlich 24 Tage.

Die **durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit** ging in dieser Berufsgruppe im genannten Zeitraum insgesamt durchschnittlich um 32 Tage zurück, bei Fachkräften sank sie um 12 Tage und bei Spezialist/-innen um 10 Tage.

Die **Ausbildungsquote** schwankte im Betrachtungszeitraum geringfügig zwischen 8,3% und 8,4% bei ebenso geringen Veränderungen im Beschäftigungsaufwuchs. Der Anteil an Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lag durchgängig etwa 3%-Punkte über dem Durchschnitt aller Branchen.

3.3.5.2. Arzt und Praxishilfen

Mit 41.660 **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten** machten Arzt- und Praxisberufe im September 2017 rund 25% aller medizinischen Gesundheitsberufe in der Metropolregion Hamburg aus, das entsprach einem Anteil von ca. 2% an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Metropolregion Hamburg. Zu diesem Zeitpunkt waren in dieser Berufsgruppe **etwa 92% Fachkräfte und rund 8% Spezialistinnen und Spezialisten** beschäftigt. Expertinnen und Experten sind in dieser Berufsgruppe nicht anzutreffen. Der Strukturanteil und die Qualifikationsstruktur blieben im Betrachtungszeitraum nahezu unverändert.

Der **Beschäftigungsaufwuchs** von September 2013 bis September 2017 betrug in dieser Berufsgruppe insgesamt ca. 7,9%. Bei Fachkräften stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 9,4%. Bei Spezialistinnen und Spezialisten ergab sich dagegen im Betrachtungszeitraum ein Beschäftigungsrückgang um rund 5,9%.

Im gleitenden Jahresdurchschnitt mit Stand März 2018 waren in dieser Berufsgruppe 1.055 **Arbeitslose** gemeldet, davon waren rund 95% Fachkräfte und ca. 5% Spezialistinnen und Spezialisten. Der Bestand an Arbeitslosen in dieser Berufsgruppe nahm seit März 2014 insgesamt um ca. 22% ab, bei Fachkräften betrug der Rückgang sogar rund 24%. Bei arbeitslosen Spezialistinnen und Spezialisten ergab sich dagegen ein leichter Anstieg auf 50 Personen.

Der Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen **Arbeitsstellen** lag im März 2018 bei 608. Davon richteten sich rund 96,5% an Fachkräfte und 3,5% an Spezialistinnen und Spezialisten.

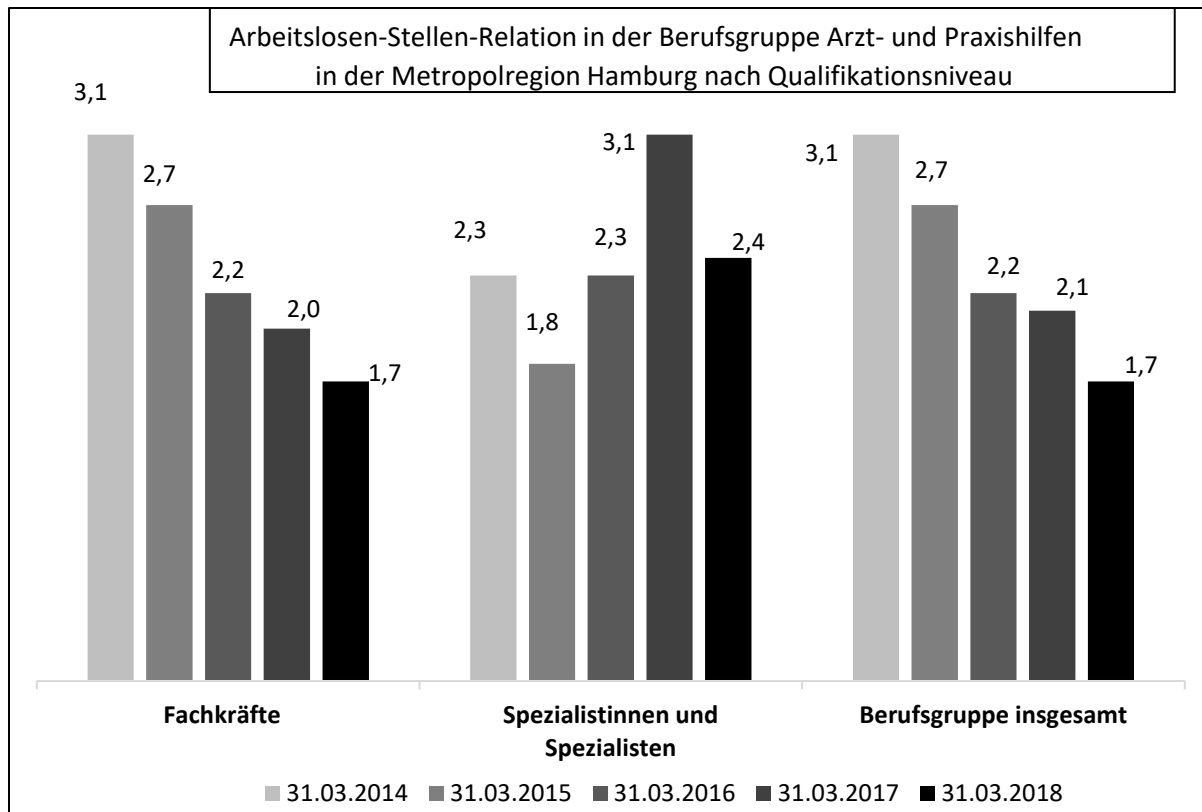
Der Stellenbestand stieg im gleitenden Jahresdurchschnitt von März 2014 bis März 2018 - sowohl insgesamt als auch bei Fachkräften- um jeweils rund 38%.

Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** sank im Betrachtungszeitraum sowohl insgesamt als auch bei Fachkräften von etwa 3,1 : 1 auf ca. 1,7 : 1.

Die **abgeschlossene Vakanzzeit** von Fachkraftstellen stieg im oben genannten Zeitraum kontinuierlich um 17 Tage auf 75 Tage. Die Erhöhung lag damit unter dem durchschnittlichen Anstieg bei Fachkräften insgesamt, der bei 23 Tagen lag.

Die **durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit** von Fachkräften sank von 164 Tagen im März 2014 auf 143 Tage im März 2018. Bei Spezialistinnen und Spezialisten ging sie in diesem Zeitraum nur um 6 Tage auf 125 Tage zurück.

Die **Ausbildungsquote** ging im Betrachtungszeitraum von 12,0% auf 11,8% zurück, sie lag damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Branchen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

3.3.5.3. Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik

Im September 2017 waren in dieser Berufshauptgruppe in der Metropolregion Hamburg rund 61.987 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dieses entspricht einem Strukturanteil von ca. 2,9%. Der **Fachkräfte-Anteil** lag bei **ca. 63,6%**, **Spezialistinnen und Spezialisten** waren mit **rund 5,5%** vertreten und **Expertinnen und Experten** stellten **rund 1,7%** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Berufsgruppe. Der Strukturanteil und die Zusammensetzung sind seit September 2013 nahezu gleich geblieben

Das **Beschäftigungswachstum** lag in diesem Bereich zwischen September 2013 und September 2017 insgesamt bei etwa 9,9%. Bei Fachkräften betrug der Beschäftigungsaufwuchs ca. 5,9%, bei Spezialist-innen und Spezialisten etwa 23% und bei Expertinnen und Experten rund 13,3%.

Der **Anteil der Auszubildenden** an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ging zwischen September 2013 und September 2017 von 10,2% auf 9,7% zurück. Er blieb weitgehend unbeeinflusst von den stärkeren Schwankungen des gesamten Beschäftigungsaufwuchses in dieser Berufshauptgruppe.

Altenpflege

37.452 **sozialversicherungspflichtige Beschäftigte** waren im September 2017 in dieser Berufsgruppe in der Metropolregion Hamburg tätig, das entsprach einem Strukturanteil von ca. 1,8%.

Rund **51%** waren **Fachkräfte**, **0,5%** waren **Spezialistinnen und Spezialisten** und ca. 1%

Expertinnen und Experten. Mit ca. **48% Helferinnen und Helfern** weist diese Berufsgruppe einen vergleichsweise hohen Anteil an Geringqualifizierten auf.

Der **Beschäftigungsaufwuchs** in der Altenpflege lag zwischen September 2013 und September 2017 insgesamt bei ca. 13,3%, bei Fachkräften betrug er rund 11%. Die Zahl Spezialistinnen und Spezialisten ging dagegen im Berichtszeitraum leicht auf 200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurück, während sie bei Expertinnen und Experten auf 402 anstieg. Den stärksten Aufwuchs gab es in diesem Zeitraum bei Helferinnen und Helfern mit ca. 16,7%. Bei Anteil und Struktur der Beschäftigung ergaben sich im Beobachtungszeitraum keine wesentlichen Veränderungen.

2.119 arbeitslose Altenpflegerinnen und Altenpfleger waren im März 2018 in der Metropolregion Hamburg gemeldet, davon waren **1.903 Helferinnen und Helfer (89,8%), 200 Fachkräfte (9,4%)** sowie **2 Spezialistinnen und Spezialisten sowie 14 Expertinnen und Experten.**

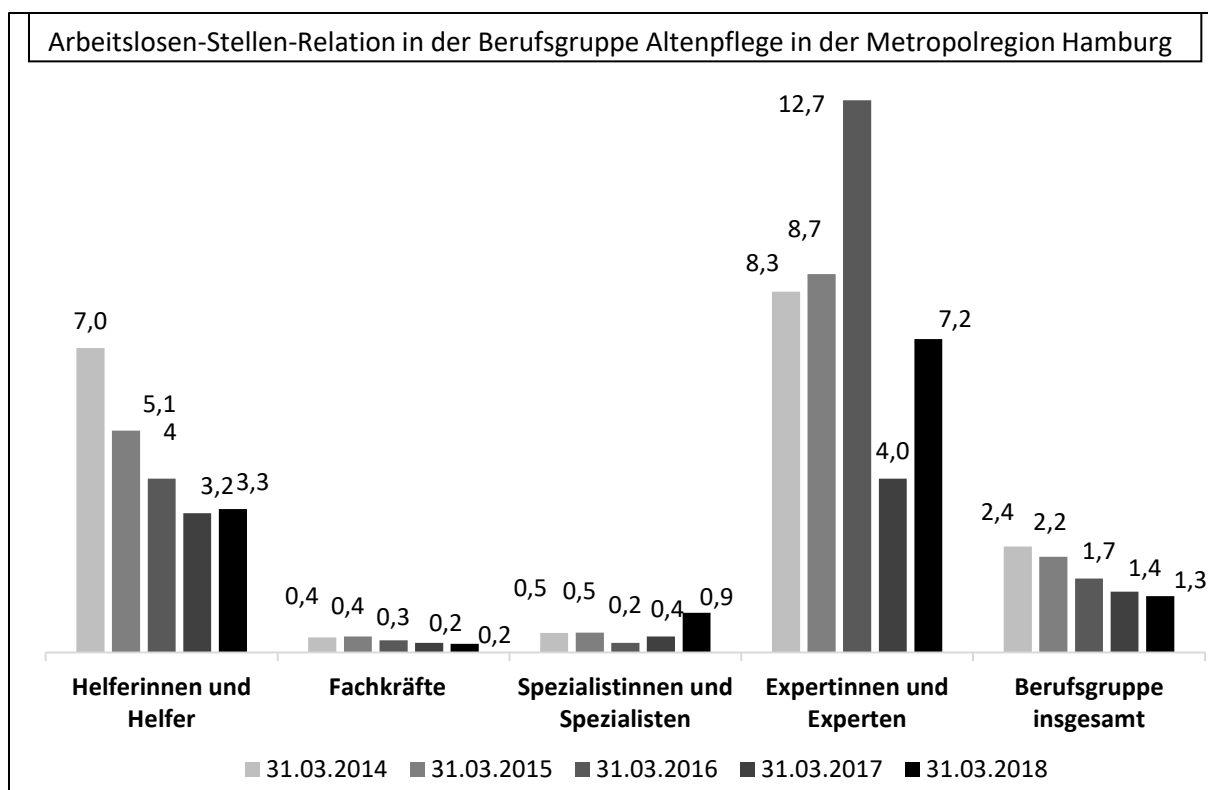
Der Bestand an arbeitslos gemeldeten Altenpflegerinnen und Altenpflegern ist im gleitenden Jahresdurchschnitt zwischen März 2014 und März 2018 insgesamt um ca. 18,4% zurückgegangen. Die Rückgänge betrafen Helferinnen und Helfern etwa 17,9% und bei Fachkräften rund 21,6%. Die übrigen Qualifikationen sind bezüglich der Bestandswerte von untergeordneter Bedeutung und werden daher nicht näher betrachtet.

1.578 Arbeitsstellen waren im Bereich Altenpflege im März 2018 in der Metropolregion gemeldet, davon waren **990 (rund 63%) Fachkraft-Stellen und 584 (ca. 37%) Stellen für Helferinnen und Helfer.** Die übrigen Qualifikationen waren kaum nachgefragt und werden daher nicht näher betrachtet. Der Stellenbestand ist seit März 2014 insgesamt um rund 48% angestiegen, bei Fachkraft-Stellen betrug der Anstieg in diesem Zeitraum rund 37%, bei Helferinnen und Helfern waren es sogar etwa 75%.

Auffällig ist, dass sich der Zuwachs an gemeldeten Arbeitsstellen deutlich abschwächte:

von März 2017 zu März 2018 betrug er über alle Qualifikationsniveaus nur noch 3,2%, während er ein Jahr zuvor noch bei rund 13,6% lag. Der Zuwachs an Fachkraftstellen lag bei ca. 5,8% und bei Helferinnen und Helfern war sogar ein minimaler Stellenrückgang um eine Stelle auf 584 festzustellen.

Die **Arbeitslosen-Stellen-Relation** ging zwischen März 2014 und März 2018 insgesamt deutlich von ca. 2,4 : 1 auf etwa 1,3 : 1 zurück. Bei Fachkräften verringerte sie sich vom ca. 0,35 : 1 auf etwa 0,2 : 1. Bei Helferinnen und Helfern sank sie von ca. 7,0 : 1 auf rund 3,3 : 1. Bei Expertinnen und Experten ging die Relation von ca. 8,3 : 1 auf ca. 7,2 : 1 zurück. Die hohen Werte auf diesem Qualifikationsniveau erklären sich aus den geringen Beständen an gemeldeten Stellen, diese lagen für Expertinnen und Experten im Betrachtungszeitraum durchgängig im einstelligen Bereich.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost, Sonderauswertung 264272

Die **abgeschlossene Vakanzzeit** der gemeldeten Arbeitsstellen in der Altenpflege stieg im oben genannten Zeitraum insgesamt um 20 Tage auf zuletzt 151 Tage. Bei Helferinnen und Helfern waren es 131 (+32 Tage) und bei Fachkräften 169 (+15 Tage).

Der **Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen, die 3 Monate oder länger vakant sind**, stieg von März 2017 zu März 2018 insgesamt um 6,6% und bei Fachkräften um 8,6%. Damit lag der Bereich Altenpflege unter dem Durchschnitt aller Branchen von +15,4% insgesamt und 13,8% bei Fachkräften.

Die **durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit** betrug im März 2018 in der Altenpflege insgesamt 201 Tage und lag damit 11 Tage unter dem Wert des Vorjahres. Bei Fachkräften stieg der Wert dagegen in diesem Zeitraum um 2 Tage auf 123 Tage. Damit lag die Altenpflege sowohl insgesamt als auch bei Fachkräften unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen von 245 bzw. 226 Tagen.

Die **Ausbildungsquote** ging von 8,4% im September 2013 auf 8,2% im September 2017 zurück, unter anderem bedingt durch den überdurchschnittlichen Beschäftigungsaufwuchs in dieser Berufsgruppe. Der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Altenpflege lag in dem betrachteten Zeitraum jährlich um etwa 3%-Punkte über der durchschnittlichen Ausbildungsquote aller Branchen.

4. Beitrag der Handelskammer Hamburg zu Handel sowie Versicherungs- und Finanzdienstleistungen

4.1. Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage

Das Angebotspotenzial in Hamburg wird in den nächsten zwölf Jahren gemäß dem Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) von derzeit 851.000 auf voraussichtlich 721.000 Personen im Jahr 2030 sinken – der Hamburger Wirtschaft würden demnach rund 130.000 weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen als heute. Auch wenn mit einer im Zeitverlauf rückläufigen Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften zu rechnen ist, dürfte diese im Vergleich zum Rückgang des Angebotspotenzials geringer ausfallen. Während im Jahr 2018 von etwa 55.000 fehlenden Fachkräften ausgegangen wird, könnte dieser Fachkräfteengpass bis zum Jahr 2030 voraussichtlich auf 77.000 fehlende Fachkräfte anwachsen.

4.2. Besonderheiten in den Engpassberufen

4.2.1. Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe

Im Rahmen der vierteljährlichen IHK-Konjunkturbefragungen wird Mitgliedsunternehmen auch die Frage „Wie wird sich die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens im Inland in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln?“ gestellt. Laut der Befragung zum Ende des 1. Quartals 2018 gehen 78,6 % der antwortenden Einzelhändler der Metropolregion Hamburg von einem etwa gleich bleibenden Personalbestand aus. 14,4 % planen in den kommenden 12 Monaten mit einer höheren und 7,0 % mit einer geringeren Beschäftigtenzahl. Daraus resultiert ein Saldo von +7,4, was insgesamt auf Beschäftigtenzuwächse in diesem Wirtschaftszweig hindeutet. Bei den Großhändlern der Metropolregion Hamburg sind die Vorhersagen alles in allem etwas verhaltener: 14,8 % der Unternehmen rechnen mit einem höheren und 12,2 % mit einem niedrigeren Personalbestand (Saldo: +2,6).

Bezogen auf die Freie und Hansestadt prognostiziert der Handelskammer-Fachkräftemonitor Hamburg (www.fkm-hamburg.de) für das Jahr 2018 im hiesigen Einzelhandel ein Angebotspotenzial in Höhe von etwa 83.000 Personen. Die Fachkräftenachfrage mit einem voraussichtlichen Wert von 85.800 übersteigt das Angebotspotenzial um rund 2.800 Personen. Dies entspricht einem relativen Engpass (Anteil des absoluten Fachkräfteengpasses am Nachfragepotenzial) von 3,3 % im Jahr 2018. Zwischenzeitlich könnte sich der prognostizierte Engpass aus dem Jahr 2018 in einen Überschuss an Fachkräften wandeln. Für das Jahr 2030 wird jedoch wieder ein Engpass in Höhe von etwa 5.400 fehlenden Fachkräften erwartet, was einem relativen Engpass von 7,1 % gleichkommt. Im Hamburger Großhandel fehlen laut Handelskammer-Fachkräftemonitor derzeit 2.600 Fachkräfte (relativer Engpass: 4,8 %). Im Jahr 2030 könnten es 3.800 Personen sein (relativer Engpass: 8,1 %).

Im Bereich „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“ ergibt sich laut Handelskammer-Fachkräftemonitor derzeit ein Fachkräfteengpass in Höhe von 3.300 Personen, was mit einem relativen Engpass von 8,6 % korrespondiert. Dieser Engpass wird sich bis zum Jahr 2030 voraussichtlich deutlich verschärfen (6.100 Fachkräfte; relativer Engpass: 16,8 %).

4.2.2. Verkaufsberufe

Prognose

Für den Bereich „Verkaufsberufe“ besteht laut Ergebnissen des Fachkräftemonitors für Hamburg aktuell ein Angebotspotenzial von 57.900 und ein Nachfragepotenzial von 54.500 Fachkräften, was zu einem Fachkräfteüberschuss in Höhe von 3.400 Personen führt. Durch ein im

Beitrag der Handelskammer Hamburg: Handel sowie Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen

Zeitverlauf stark sinkendes Angebotspotenzial und ein nur leicht zurückgehendes Nachfragepotenzial kehrt sich der Fachkräfteüberschuss jedoch bis 2030 in einen Engpass um (3.200 Fachkräfte; relativer Engpass: 6,0 %).

Bewertung

Einfache Verkaufsberufe können im Hamburger Handel relativ schnell wiederbesetzt werden – schwieriger gestaltet es sich bei spezialisierten Verkaufsberufen. Für Handelsunternehmen ist es nicht einfach, geeignete motivierte und engagierte Mitarbeiter/-innen zu finden. Größere Handelsunternehmen versuchen, ihre Mitarbeiter/-innen mit einer übertariflichen Bezahlung an das Unternehmen zu binden und so zu motivieren. Des Weiteren werden geeignete junge Mitarbeiter/-innen im Unternehmen zu Spezialisten weiterqualifiziert (beispielsweise im Lebensmittelhandel für Käse / Wein etc.).

Das klassische Berufsbild im Einzelhandel verändert sich gravierend durch den Einfluss der Digitalisierung – insbesondere verändert der Onlinehandel den stationären Handel in vielfältiger Weise. So werden zunehmend einfache Helfertätigkeiten der Verkäufer/-innen durch Selbst-Scanner-Kassen oder durch Info-Touchpads im Ladengeschäft abgelöst. Auf der anderen Seite erfordert die Digitalisierung auch neue Tätigkeiten in den Handelsberufen, die zunehmend komplexer werden. So bieten sich große Chancen für zukünftige Fachkräfte im Handel: Beratung wird kreativer durch Cross-Sale-Aktivitäten; Kreativität im Job muss vorhanden sein, da alte Strukturen nicht immer funktionieren; Budgetverantwortung (für Werbemaßnahmen auf verschiedenen Onlinekanälen) bereits in den ersten Jahren kann Anreize schaffen; Social-Media-Kompetenz bringt Vorteile, etc.

So wurde im Jahr 2018 der neue duale Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau im E-Commerce“ geschaffen, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden. Die Handelskammer Hamburg schreibt pro Jahr circa 1.000 Ausbildungsverträge für „Kaufleute im Einzelhandel“ (drei Jahre) und „Verkäufer/-innen“ (zwei Jahre). Über alle Ausbildungsberufe gesehen sind auch hier die Ausbildungszahlen leicht rückläufig, da immer mehr junge Menschen studieren wollen. Gerade im Handel bedarf es aber auch mehr Ausbildungsstätten, die ein duales Studium im Handel anbieten (z.B. Berufsakademien oder Fachhochschulen). Attraktiv ist dabei, dass bereits während des Studiums Geld verdient werden kann.

Weitere Faktoren führen dazu, dass sich immer weniger jüngere Menschen für einen Beruf im Einzelhandel entscheiden, obwohl die Aufstiegschancen im Handel in den mittleren Führungspositionen vorhanden sind, d.h. es möglich ist, bereits in jungen Jahren schnell Karriere zu machen und damit früh Verantwortung zu übernehmen.

- Die Arbeitszeiten (teilweise bis spät abends und am Samstag) sind weniger attraktiv und zunehmend fordern junge Menschen ein, dass Arbeitszeiten flexibel geregelt werden können oder die Work-Life-Balance an Bedeutung gewinnt.
- Die Bezahlung ist weniger attraktiv, vor allem in denjenigen Berufsbildern mit niedrigeren Qualifikationen wie Verkäufer/-innen.
- Der Einzelhandel hat einen schlechten Ruf als Arbeitgeber und wirkt teilweise verstaubt.

Chancen

Wie können Nachwuchskräfte gewonnen werden?

- Bereits in den Schulen sollten ab der Mittelstufe Schulpraktika durchgeführt werden. Projekte wie „Dialog Schule – Wirtschaft“ der Handelskammer Hamburg fördern, dass u.a.

Beitrag der Handelskammer Hamburg: Handel sowie Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen

frühzeitig Wirtschaftsvertreter in die Schulen gehen und in der Mittelstufe über den Weg der dualen Ausbildung informieren. Weiterhin machen Schülerpraktika in Handelsunternehmen Sinn, um junge Talente frühzeitig zu sichten und sichern. Weitere Hamburger Projekte wie „Futurepreneur e.V.“ sind sinnvoll, um junge Menschen an das Thema „Unternehmertum“ heranzuführen. Sowohl in „Sommercamps“ in den Ferien als auch beim Format „Campsunternehmer“, das in der Schule für mehrere Tage stattfindet, stellen sich Schüler/-innen, viele von ihnen mit Migrationshintergrund, den Herausforderungen der Zukunft und gewinnen an Selbstvertrauen.

- Um weitere zukünftige Fachkräfte im Handel zu gewinnen, ist es notwendig, diese auf den richtigen Portalen abzuholen, wie z.B. über „You Tube“ oder die Onlineplattform „Azubiyo“.

Auf der anderen Seite können auch aus dem Pool der Arbeitssuchenden neue Fachkräfte gewonnen werden:

Das Ziel des Förderprogramms für den Bereich „Verkaufsberufe“ ist es, primär Arbeitssuchende für eine berufliche Zukunft im Handel zu begeistern und bestmöglich vorzubereiten. Aus diesem Grund schlagen wir ein Workshop-Modul „Zukunft Handel“ vor, in dem die Kernthemen im Handel erlernt werden. Im Anschluss erhält der jeweilige Teilnehmer ein Zertifikat über die erlernten Qualifikationen. Dadurch erhöhen sich einerseits die Einstellungschancen der Bewerber/-innen, andererseits ermöglicht es, neue Impulse zu setzen – wie beispielsweise Social-Media-Kompetenzen, E-Commerce-Know-how oder neue Technologien – und diese in die Handelsunternehmen zu tragen.

Dieser Workshop könnte durch die Handelskammer Hamburg durchgeführt werden, die sowohl internes Branchen-Know-how integrieren und auf ein Netzwerk an erfahrenen Referenten zu den jeweiligen Fachthemen zurückgreifen kann. Ein mögliches Förderprogramm der Agentur für Arbeit könnte für die Kosten des Workshops aufkommen und direkt in neue Fachkräfte für Verkaufsberufe investieren. Eine Workshop-Kampagne erfordert die Kommunikation mit den Handelsunternehmen vor Ort über die Wertigkeit des entsprechenden Zertifikats und ein Mitwirken bei den jeweiligen Modulen und Inhalten, beispielsweise durch den Handelsausschuss der Handelskammer Hamburg.

Beispielhafter Ablaufplan „Workshop – Zukunft.Handel“:

1. Kundenbedürfnisse kennen und verstehen / Kundenbindung als Instrument im Handel
2. Richtig verkaufen im Handel / Verkaufsleitfaden für Mitarbeiter/-innen
3. Marketing im Handel – Preis- und Produktpolitik
4. Rundgang Point of Sales / Praxisroadtrip und Beispiele des POS in Handelsunternehmen
5. Social Media for Business / Kundenbindung neu gedacht
6. Online-Marketing / Homepage und SEO-Grundlagen

Zeitaufwand: 4 bis 6 Monate

4.2.3. Versicherungs- und Finanzdienstleistungen

Prognosen

Mit Blick auf die Freie und Hansestadt ergibt sich laut Handelskammer-Fachkräftemonitor für das Jahr 2018 im hiesigen Wirtschaftszweig „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ ein Fachkräfteüberschuss von rechnerisch 1.000 Personen, weil das Angebotspotenzial (rund 42.200 Personen) entsprechend höher als das Nachfragepotenzial (rund 41.200) ist. Da das Angebotspotenzial künftig voraussichtlich stärker als das Nachfragepotenzial sinken wird,

Beitrag der Handelskammer Hamburg: Handel sowie Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen

könnte es hingegen im Jahr 2030 einen Fachkräftengpass in Höhe von 2.100 Personen geben, was einem relativen Engpass von 5,8 % entsprechen würde.

Bewertung

Die Erbringung von Versicherungs- und Finanzdienstleistungen als wissensintensive Arbeit ist in besonderem Maße vom digitalen Wandel betroffen. Der digitale Kunde möchte Finanzdienstleistungen jederzeit, sofort, günstig und auf den von ihm präferierten Wegen nutzen. Dies erfordert für die Unternehmen hohe Investitionen in die Überarbeitung von Prozessen und Kundenschnittstellen und das Angebot paralleler Kommunikations- und Nutzungswege (Filiale und Online/Mobile). Zugleich leidet die Branche unter der langjährigen Niedrigzinspolitik, die zu sinkenden Margen führt sowie unter der immer komplexeren Regulierung. Diese fordert Anpassungsaufwand und vergrößert mit ihren immer weitergehenden Aufklärungs-, Informations- und Dokumentationspflichten die Hürden für die Pflege von Kundenbeziehungen.

Tendenziell werden eher einfache, standardisierte Arbeiten durch die Digitalisierung wegfallen, aber auch komplexere Tätigkeiten sind bedroht, beispielsweise ersetzt in der Vermögensanlage „Robo-Advisor“ bereits teilweise Anlageberater bzw. Fondsmanager. Für den Bestand an Arbeitskräften bestehen hohe Anforderungen, hinsichtlich regulatorischer Entwicklungen, aber auch hinsichtlich digitaler Kommunikations- und Arbeitswege auf dem Laufenden zu bleiben.

Hinweise aus Sicht der Versicherungsbranche

Eine bedeutende Rolle werden zukünftig die erforderlichen Investitionen in die Kundenschnittstelle als Ganzes haben. D.h. nicht nur Investitionen in Digitalisierung der Prozesse, Schnittstellen und Kommunikation, sondern auch der steigende Bedarf an kommunikativen Skills und emotionale Intelligenz in der Kundenberatung/-betreuung über die unterschiedlichen Kontaktkanäle (Call/Chat etc.).

Hier entspringt vor dem Hintergrund der dualen Welten (klassisch/digital) ein Markt für Anbieter, die den Ausbau dieser Skills zeitgemäß unterstützen. Aktuell fokussiert das Angebot der öffentlichen Arbeitsmarktförderung in Hamburg immer noch stark auf fachliche Skills. Diese werden jedoch zukünftig immer schneller über Maschinen abrufbar/programmierbar sein. Ein potenzielles Thema für arbeitsmarktpolitische Begleitung könnte deshalb beispielsweise umrissen werden als „Vom Sachbearbeiter zum Kundenschnittstellenmanager – Begleitung des Bestands an Arbeitskräften in der Versicherungsdienstleistung in die künftigen Herausforderungen an der Kundenschnittstelle und in den Lebenswelten.“

Weitere Veränderungen der Anforderungsprofile zukünftiger Mitarbeiter ergeben sich aus Regulatorik und Komplexität der Produktwelt. Diese erfordern immer stärker einen akademischen Hintergrund. Auch berufsbegleitende Studien werden stärker nachgefragt und sollten z.B. mit der HSBA ausgebaut werden.

Besondere Herausforderungen gibt es auch bei der Migration von Geflüchteten. Die hohen Hürden der Regulatorik bei der Einstellung von Geflüchteten, selbst bei einem Praktikum, erschweren die Integration und müssen auf den Prüfstand.

Hinweise aus Sicht der Bankenbranche

Der Bankenstandort Hamburg ist mit derzeit rund 18.000 Beschäftigten im Bankgewerbe (private Banken 8.900 + Haspa 5.300 + HSH 1.400 + VoBA 470) immer noch nach Frankfurt Deutschlands zweitgrößte Bankenmetropole, obwohl keine Großbank ihr Hauptquartier hier hat. Durch die Integration der Vereins- und Westbank AG mit vielen Stabs- und Zentraleinheiten am Standort Hamburg in die HypoVereinsbank/UniCredit sind insbesondere viele Fachkräftestellen verloren gegangen. Etwas gegenläufig hierzu wirkt der Aufbau von Fachkräften

Beitrag der Handelskammer Hamburg: Handel sowie Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen

bei den Privatbankiers-Häusern mit Hauptsitz in Hamburg, insbesondere Berenberg Bank, Warburg Bank-Gruppe und Donner & Reuschel infolge erhöhter Anforderungen mit Kapazitäten in regulatorischen und aufsichtsrechtlichen Einheiten.

In den letzten Jahren ging – wie in anderen Regionen – die Zahl der Beschäftigten in Hamburg von 2007 bis 2017 im privaten Bankgewerbe um 23% auf rund 9.000 zurück. Mit 58 Banken im privaten Bankgewerbe (-8 im Vgl. zu 2007), davon 20 Auslandsbanken sowie der größten deutschen Sparkasse ist Hamburg immer noch ein bedeutender Bankenstandort.

Unter dem Stichwort Digitalisierung wird der Bankenstandort Hamburg wie andere Standorte auch in den nächsten Jahren weiter eine veränderte Beschäftigtenstruktur erfahren. Dabei führen Big Data, d.h. die Verfügbarkeit großer Datenmengen, und Artificial Intelligence, d.h. die verbesserten Möglichkeiten, diese Daten zu nutzen, in Wechselwirkung mit verändertem Verbraucher- und Kundenverhalten zu einem tiefgreifenden Wandel in der Branche. Dies führt zu quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze.

Am Beispiel von Robo-Advisor, d.h. der mit Künstlicher Intelligenz erhobenen Kundendaten und auf Algorithmen errechneter Portfolio-Allokation, wird deutlich, dass zuvor arbeitsteilig von Menschen (Kundenberatern, Portfolio Managern und Brokern) erledigte Aufgaben nun maschinell unter Einsparung von Beschäftigten abgearbeitet werden. Es kommt allgemein zu einem deutlichen Beschäftigtenabbau im Vertrieb und im Middle- und Backoffice. Dieser Trend hat schon begonnen und wird sich mit verändertem Kundenverhalten – immer mehr Kunden verzichten auf eine persönliche Beratung – noch verstärken. Aber auch im Kreditgeschäft mit Verbrauchern wie auch mit Unternehmen oder auch im Kapitalmarktgeschäft werden oben genannte digitale Strukturen zu einem erheblichen Rückgang von Fachkräften führen.

Damit wird aber auch deutlich, dass sich der Abbau nicht auf geringer qualifizierte Beschäftigte beschränkt, deren Tätigkeiten noch mehr automatisiert von Maschinen erledigt werden, sondern dass auch herkömmlich spezialisierte Fachkräfte betroffen sind. Mitarbeiter in der Verwaltung, Buchhalter, Kreditsachbearbeiter, Kreditanalysten, Kassierer und Mitarbeiter zur Dateneingabe werden eher schneller als langsam ihre Tätigkeiten an Maschinen verlieren. Bankberater für Finanzierung, Anlage oder Zahlungsverkehr sind vom Kundenverhalten, genauer von dessen Bereitschaft für eine Dienstleistung zu zahlen, abhängig, ansonsten werden sie von Robo-Advisern ersetzt. Schätzungen gehen davon aus, dass in den kommenden 20 Jahren in Deutschland sogar mehr als 50% der Bankarbeitsplätze entfallen werden.

Die qualitativen Veränderungen, die auf das Arbeitsleben und das Berufsbild des im Bankgewerbe Beschäftigten im Allgemeinen zukommen, sind so komplex wie profan. Die Organisation der Arbeit verändert sich, fachliche Expertise wird nicht nur von Fachkräften aus den Stabsabteilungen, sondern zunehmend „on-demand“ und auf Zeit geholt. Es entstehen neue Formen der Zusammenarbeit: Menschen, die Maschinen kontrollieren und die Datenmengen kombiniert interpretieren, lösen den Bediener einer Maschine ab. Der Analyst beispielsweise füttert das Analysetool nicht mehr mit Daten – diese generiert die selbstlernende Maschine selber, z.B. aus auf Datenbanken abgelegten Jahresabschlüssen – , er kombiniert und interpretiert dessen Ergebnisse.

Die Ansprüche an Führung verändern sich: Flexible Arbeits-, Bereichsübergreifende Organisations- und Kooperationsformen führen dazu, dass physische Büros mit festen Arbeitsplätzen nur noch temporär genutzt werden. Die Führungskraft agiert nicht mehr als Kontrolleur, da die Präsenzkultur von einer Ergebniskultur ersetzt werden wird, sondern als Dirigent und Motivator.

Und zunehmend ist die These, dass Weiterbildung und lebenslanges Lernen einen Schutz vor Arbeitsplatzverlust bietet, nur noch notwendige, aber nicht mehr hinreichende Bedingung für

eine lebenslange Berufskarriere. Bedarfsgerecht digitale Kompetenz ab einem gewissen Alter zu erlernen, erscheint angesichts der rasanten sowie disruptiven Entwicklungen ambitioniert. Es stellt sich die Frage nach den Anforderungen an das Berufsbild des Bankbeschäftigten der Zukunft. Dass deutlich mehr Fachkräfte mit reiner IT-spezifischer Ausbildung nachgefragt werden als bislang, ist selbstredend. Daneben wird es in einer etwas kleineren Finanzbranche Menschen mit anderen Grundqualifikationen bedürfen, deren Skills den allgemeinen Anforderungen an den Beschäftigten in der digitalen Transformation ähneln.

Grundvoraussetzungen sind eine alltägliche Technik- und Innovationsaffinität, d.h. die Aufgeschlossenheit für das Benutzen von technischen Geräten (Smart Phones, Tablets etc.) mit Apps sowie für deren permanente Erneuerung; hier geht es um die Grundeinstellung. Weiter sind jedoch Eigenschaften gefragt, die herkömmlich nur sekundär eine Rolle spielten. Fachwissen dominierte das Know-how einer Fachkraft im Bankgewerbe; dieses wird zunehmend durch Computer ersetzt, deren Technologie äußerst komplexe Aufgabenstellungen erledigt.

Mittlerweile sind (wieder) mehr Fähigkeiten gefragt, die ursprünglich dem Menschen zugeschrieben werden können als Maschinen: der Umgang mit Ambiguität, d.h. Situationen unter Unsicherheit, in der der Entscheider keine eindeutigen Vorstellungen über die Wahrscheinlichkeiten der Ereignisse hat, die Eigenschaften kreative Intelligenz sowie soziale Intelligenz, alles natürlich nicht im Allgemeinen, sondern in einem wirtschaftlichen Zusammenhang und unter den Gesichtspunkten von effizienten und im Ergebnis profitablen Verhalten. Diese drei genannten Aspekte werden bislang in einem mit analytischem Fachwissen geprägten Studium eher stiefmütterlich und unstrukturiert vermittelt. Hier müssen Rahmenrichtlinien in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen überarbeitet werden.

Auch die Eingangsausbildung, die Ausbildung zum Bankkaufmann / Bankkauffrau, sollte in diesem Zusammenhang neu geordnet werden. Das Kompetenzprofil des Berufsbildes, welche gemäß Berufsbeschreibung in wesentlichen Bereichen von Banken in der Kundenberatung (Vertrieb), in der Marktfolge und in Stabsbereichen tätig sind (generalistischer Ansatz), erfordert spiegelbildlich zu oben genannten Aspekten der Hochschulausbildung folgende modifizierte Eckwerte. Kundenbeziehungen einzugehen, auszubauen und zu pflegen erfordert einen vielseitigen Umgang mit verschiedenen Kommunikationsformen und –wegen, d.h. der Umgang mit neuen Medien muss neben dem klassischen direkten persönlichen Gespräch selbstverständlich sein. Das gilt auch für die Kenntnis und die Erfahrung mit neuen Zahlungsformen. Das Herausfinden, welche Kommunikationswege/-tools sowie welche Zahlungsformen für Kunden individuell aus deren Sicht, aber auch aus Sicht der Bank die Richtigen sind, gehört zu den zu lernenden Kernkompetenzen. Hierfür sind Empathie und Kreativität erforderlich.

Die hier beschriebenen Gesichtspunkte der digitalen Transformation in der Arbeitswelt des Bankgewerbes sind mit Unsicherheiten im Hinblick auf Zeit und Tiefe verbunden. Es handelt sich um eine evolutionäre Entwicklung, die bereits begonnen hat. Dieser Veränderungsprozess hat durch die Schnittstellenveränderung zu den Kunden mit dem Entstehen von FinTechs noch einmal eine merkliche Beschleunigung erfahren. Angst vor Kontroll- und Datenschutzverlust wirken noch hemmend, werden aber oben genannte Veränderungen nicht aufhalten. Fachkräfte mit anderen Skills als in der Vergangenheit werden weiterhin im Bankgewerbe benötigt, vielleicht deutlich reduziert, aber nach wie vor mit einem Berufsbild, das nicht zuletzt aufgrund seiner Vielseitigkeit, der Verknüpfung von aus dem Umgang mit Geld eine zu entlohnenden Dienstleistung mit Kunden zu kreieren, attraktiv bleibt.

4.3. Rechnungswesen, Controlling, Revision

Im Bereich „Rechnungswesen, Controlling, Revision, Steuerberatung“ fehlen laut Handelskammer-Fachkräftemonitor in der Freien und Hansestadt Hamburg im Jahr 2018 rund 1.500

Beitrag der Handelskammer Hamburg: Handel sowie Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen

Fachkräfte (relativer Engpass: 7,6 %). Dieser Engpass wird sich bis zum Jahr 2030 voraussichtlich quantitativ mehr als verdoppeln (3.400 Fachkräfte; relativer Engpass: 19,0 %).

5. Beitrag der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz zum Bereich Pflege

5.1. Besonderheiten in den Engpassberufen

5.1.1. Medizinische Gesundheitsberufe

5.1.1.1. Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshilfe

Im Rahmen der Analysen der Agentur für Arbeit sind Fachkräfte alle Pflegekräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, einschließlich der Gesundheits- und Pflegeassistenten. Spezialistinnen und Spezialisten bzw. Expertinnen und Experten sind Arbeitskräfte mit abgeschlossenem Studium und langjähriger (mind. 5 Jahre relevant) Berufserfahrung.

Für die Gesundheitsberufe ist eine andere Abgrenzung branchenüblich. Danach sind Fachkräfte im pflegerischen Bereich Menschen mit dem Abschluss „Krankenschwester und Krankenpfleger“, „Gesundheits- und Krankenpfleger*in“, „Altenpfleger*in“, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in, also mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung. Gesundheits- und Pflegeassistenten mit abgeschlossener (in Hamburg 2jähriger) Berufsausbildung werden den Helfern zugeordnet. Zu den Spezialistinnen und Spezialisten werden in der Praxis (unabhängig vom noch nicht sehr weit verbreiteten Bachelorabschluss) Pflegefachkräfte mit abgeschlossener Weiterbildungen in Bezug auf einzelne Fachrichtungen verstanden.

In dieser Differenzierung wird deutlich, wie sehr sich die Anforderungen an die medizinischen Gesundheitsberufe verändert haben. Die Komplexität und Chronizität der Erkrankungsbilder haben die Ansprüche an die Qualität der Versorgung und die entsprechende Kompetenz der Berufe steigen lassen.

Die Gesundheitsberufe sind vor sehr ähnliche Herausforderungen gestellt und bewältigen die gleichen Problemstellungen – unsere Gesellschaft wird älter. Der Hamburger Arbeitsmarkt für die Gesundheitsberufe befindet sich im Umbruch. Immer mehr Hamburgerinnen und Hamburger benötigen qualifizierte medizinische Versorgung. Gleichzeitig jedoch entscheiden sich nach wie vor zu wenige Personen für diese Berufe und zusätzlich verlassen zu viele diese Berufe frühzeitig. Die Folge sind unbesetzte Stellen, wie hier abgebildet wird. So verschärft sich nicht nur der Wettbewerb unter den Arbeitgebern, sondern auch unter den Branchen.

Für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ergreift die Stadt Hamburg unterschiedliche Maßnahmen:

Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen der Umsetzung des Pflegeberufegesetzes wird, in Bezug auf die Gewinnung von Fachkräften, eine große Chance gesehen. Durch die im Gesetz verankerten Maßnahmen verbessern sich die strukturellen Bedingungen für die Ausbildung von Pflegekräften. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wird das Schulgeld abgeschafft. Zudem haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Wie bisher auch, werden bei Umschulungen Lehrgangskosten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter übernommen. Dabei wird die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert. Auszubildende werden dafür nicht mit Kosten belastet. Zusätzlich ist im Gesetz verankert, dass flächendeckend ein Pflegestudium eingeführt wird. Dies unterstreicht die Professionalisierung des Pflegeberufs. Unter dem besonderen Aspekt der Umsetzung der Pflegeberufereform sind die Akteure der Hamburger Gesundheitsversorgung enger zusammen gerückt. Die Umsetzung wird von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, der Behörde für Schule und Berufsbildung sowie der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung im Rahmen eines Projektes koordiniert.

Beitrag der Behörde f. Gesundheit u. Verbraucherschutz: Pflege

Die Metropolregion Hamburg genießt bei dieser Aufgabe die Vorteile eines Stadtstaates bzw. der großen Attraktivität eines urbanen Zentrums.. Um die betroffenen Akteure im Übergangszeitraum bis zum Beginn der neuen Pflegeausbildungen und der hochschulischen Pflegeausbildung nach dem neuen Pflegeberufegesetz ab 01. Januar 2020 zu unterstützen und rechtzeitig auf die neuen Ausbildungen aufmerksam machen zu können, plant die Bundesregierung im Rahmen der Aktivitäten zur Konzentrierten Aktion Pflege eine Ausbildungsoffensive. Für Hamburg werden zudem eine breit angelegte Imagekampagne für die Pflegeberufe vorbereitet.

Chancen

Direkter Kontakt zur Praxis in den Gesundheitsberufen ist ein wesentlicher Weg zu einer Ausbildungsentscheidung junger Menschen. Vor allem im Bereich der Gesundheitsversorgung erfordert der Einsatz von Hospitanten und Praktikanten aber einen sorgsamem Umgang. Dabei muss eine gute Balance gefunden werden zwischen einem niedrigschwelligem Einstieg und der Berücksichtigung der schwierigen Rahmenbedingungen. Die Akteure der Gesundheitswirtschaft in Hamburg veröffentlichen für einen direkten Zugang auf der Homepage www.pflegeberufe-hamburg.de ihre Vakanzen und entsprechende Ansprechpartner*innen. Zusätzlich bietet die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) die Möglichkeit, sich beim Besuch der Hanseatischen Lehrstellenbörse für eine Hospitation im Pflegebereich registrieren zu lassen. Mittels „Hospitationsgutscheine“ können mit geringem bürokratischem Aufwand, Vermittlungen direkt in die Bereiche stattfinden. Weitere Messeauftritte mit einem ähnlichen Fokus sind in konkreter Planung.

Die BGV hat begonnen ein Netzwerk von „Stadtteilbotschaftern“ aufzubauen, um auch in Schulen für die Zielgruppen Schüler, sowie Eltern und Lehrer präsent und ansprechbar zu sein. Botschafter für die Pflege sind authentisch und können mit ihrer Erfahrung und ihren Geschichten aus dem Arbeitsalltag im Berufsorientierungsunterricht werben. Zudem ist dies eine gute Gelegenheit Entwicklungs- und Karrierewege aufzuzeigen und so die Attraktivität des Pflegeberufs abzubilden.

Um zukünftige Fachkräfte zu gewinnen, arbeitet die BGV in Kooperation mit der Gesundheitswirtschaft Hamburg (GWHH) an unterschiedlichen Konzepten, wie ganz konkret bestimmte Arbeitsbedingungen verbessert werden können. Pflegekräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die aktuell nicht im Bereich der pflegerischen Versorgung arbeiten, sollen in einem der Projekte angesprochen werden. Dabei setzen die Vorhaben der BGV und der GWHH zielgerichtet in der Praxis an. In Schulungsprogrammen werden den „Rückkehrer*innen“ die Grundlagen der theoretischen Ausbildung und der Transfer dieser in die Praxis vermittelt. Begleitung im Praxiseinsatz ist dabei eine notwendige Bedingung. Bei dieser Maßnahme liegt das Augenmerk auf der für alle Seiten verbindlichen Dauer des zu absolvierenden Programms. Als Ergebnis steht am Ende ein neues Teammitglied für die Versorgung von Patienten und Bewohnern.

Eine weitere Maßnahme ist das Hamburger Projekt „Fast Track Pflege“. Es hat das Ziel in Hamburg lebende Menschen mit Flüchtlingshintergrund für eine Ausbildung im Pflegeberuf zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Ziel ist es auf diese Weise eine weitere Zielgruppe anzusprechen für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Bis dato gibt es in diesem Projekt 36 Kooperationspartner in der Hansestadt. So konnten bisher 120 Vermittlungen erreicht werden.

Arbeitsbedingungen

Engagierte Mitarbeiter*innen sind die Triebfeder für erfolgreiche Unternehmen in der Gesundheitsversorgung. Aus diesem Grund ist die Darstellung der Attraktivität eines Arbeitgebers ein

wichtiger Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung von Fachkräften. Diese Darstellung bietet Vorteile auf beiden Seiten. Die BGV arbeitet derzeit am Aufbau eines Portals „Attraktiver Arbeitgeber in der Pflege“. Arbeitgeber in der Stadt Hamburg haben so die Möglichkeit ihre Attraktivität darzustellen und sich im Gegenzug bewerten zu lassen. Dies ermöglicht für Interessierte und potentiell Arbeitssuchende einen Vergleich. Das Abbilden ist nur ein erster Schritt auf dem Weg dahin „Attraktiver Arbeitgeber“ zu werden. Unternehmen sind nun in der Pflicht tatsächlich starke Bemühungen anzustellen um konkrete Maßnahmen für die Steigerung ihrer eigenen Attraktivität zu erarbeiten. Zufriedene Mitarbeiter*innen sind gesündere und engagiertere Mitarbeiter*innen. Gleichzeitig kommt es zu einer Steigerung der Patientenzufriedenheit.

Die Digitalisierung im Bereich der Gesundheitsversorgung eröffnet eine zusätzliche Chance zur Attraktivitätssteigerung. So ist im Pflegepersonalstärkungsgesetz verankert, dass finanzielle Mittel der Pflegeversicherung für die Digitalisierung zur Verfügung gestellt werden. Eine Vereinfachung der Dokumentation und Abrechnung wird zu einer sichtbaren Entlastung führen. Das digitale Erstellen von Dienst- und Tourenplanungen folgt den Wünschen der Pflegekräfte. Durch den Einsatz von elektronischen Hilfsmitteln wird lediglich eine Unterstützungsmöglichkeit geboten, daher ist mit einem Beschäftigungsabbau nicht zu rechnen.

Auch im Segment der Hebammenqualifizierung stehen grundlegende Veränderungen an. Derzeit werden in Hamburg über 100 werdende Hebammen in drei Jahrgängen ausgebildet. Während sich die praktische Ausbildung über diverse Kliniken verteilt, findet die schulische Ausbildung allein im Bildungszentrum für Gesundheitsberufe der Asklepios GmbH statt. Jedoch benötigen Hebammen lt. EU – Richtlinie, die ihr Examen nach dem 01.01.2020 erhalten, einen akademischen Abschluss. Diesen kann man derzeit in einem dual angelegten Studium an der privaten Hochschule HS21 in Buxtehude erwerben. Nach dem aktuellen Kenntnisstand, stellt die HAW Überlegungen an, eine weitere Möglichkeit für die Metropolregion Hamburg mit einem zusätzlichen Studiengang zu schaffen.

5.1.1.2. Nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege, Medizintechnik

In Hamburg ist ein positiver Trend im Bereich der Altenpflege zu verzeichnen. Im Ausbildungsjahr 2017/18 sind mit insgesamt 700 Auszubildenden 53 Männer und Frauen mehr als im Vorjahr in die Berufe der Altenpflege, sowie der Gesundheits- und Pflegeassistenz gestartet. Das bedeutet eine Steigerung um 8 %. Die Gesamtzahl der Auszubildenden stieg sogar um 10 %, von 1507 auf 1658. Erfreulich ist auch, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe gestiegen ist. Waren es im Jahr 2016/17 noch 318, so sind für das aktuelle Jahr 336 gemeldet.

Die Nachfrage nach professioneller Altenpflege wird weiter steigen. Auch die Hamburger Gesellschaft unterliegt dem demografischen Wandel. Die Geburtenrate ist gesunken, im Gegensatz dazu steigt die Lebenserwartung. Die Zahl der Einpersonenhaushalte in einer Großstadt wie Hamburg ist deutlich höher, als in anderen Bereichen des Landes. Zudem erfährt die Gesellschaft weitere Veränderungen, wie eine höhere Frauenarbeitsquote. Auf die Familie als „Pflegedienst der Nation“ kann auf Dauer nicht mehr so stark gesetzt werden wie heute. So wird der Bedarf in den kommenden 10 Jahren für Hamburg auf 5700 neue Pflegekräfte in der Altenpflege geschätzt, bis 2030 auf weitere 4500.

Diesem Bedarf wird unter anderem mit der Umsetzung der Pflegeberufereform begegnet werden können. So erfährt vor allem die Altenpflege eine Aufwertung. Durch die deutlich höhere Zahl der generalistisch ausgebildeten Pflegekräfte wird so eine scharfe Abgrenzung zu den anderen Pflegeberufen obsolet. Für die zukünftigen Berichtszeiträume kann somit eine gemeinsame Bewertung der Engpassberufe in der Pflege in Hamburg angestrebt werden.

In unterschiedlichen Teilprojekten im Rahmen der Umsetzung der Pflegeberufereform in Hamburg, stellen die beteiligten Behörden sicher, dass bei dringenden Fragen zur Finanzierung,

Beitrag der Behörde f. Gesundheit u. Verbraucherschutz: Pflege

Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben, Einrichtungen und Pflegeschulen eine enge Vernetzung gewährleistet wird.

Pflege ist ein verantwortungsvoller und zukunftssicherer Beruf. Das erkennen auch immer mehr Menschen in Hamburg und entscheiden sich für den Pflegeberuf. Es gilt nun die Entwicklungen weiter zu fördern, Maßnahmen wie die generalistische Ausbildung oder die Aktivitäten der Konzertierte Aktion Pflege können attraktive Möglichkeiten sein. Dabei müssen verbesserte Aufstiegs- und Entwicklungschancen abbildbar sein.

6. Beitrag d. Handwerkskammer Hamburg zum Bereich Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik

Besonderes Augenmerk sollte in dieser Berufsgruppe auf das Thema Ausbildung gelegt werden. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Beschäftigten ist die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung groß. Bei der Bundesagentur für Arbeit Hamburg gibt es eine Vielzahl unbesetzter Ausbildungsstellen, d.h. die Betriebe suchen intensiv nach Auszubildenden. Die Betriebe stellen aus diesem Grund zur Zeit auch Auszubildende ein, bei denen Probleme beim Erreichen des Ausbildungszieles zu erwarten sind. Vermehrte Ausbildungsabbrüche und erhöhte Durchfallquoten in den Prüfungen sind die Folge. Hier muss dringend gegengesteuert werden, denn die Abbrecher sind potenzielle zukünftige Fachkräfte, die dem Handwerk verloren gehen.

Eine weitere Besonderheit in dieser Berufsgruppe ist die hohe Zahl der Migranten und Geflüchteten. Dass sie unter den Auszubildenden und Beschäftigten zahlreich vertreten sind, zeigt die guten Integrationserfolge der letzten Jahre. Trotzdem muss das Thema berufliche Integration im SHK-Handwerk in Zukunft mit erhöhter Aufmerksamkeit betrachtet werden. Sprachliche Defizite und kulturelle Unterschiede führen hier zu Schwierigkeiten. Hier kann schon in der Ausbildung durch gezielte Maßnahmen wie zusätzlicher Sprachförderung und pädagogischer Begleitung gegengesteuert werden.

Die Zahl der neuen Auszubildenden pro Jahr ist im SHK-Handwerk in den letzten Jahren stetig gestiegen:

2013	209
2014	249
2015	259
2016	282
2017	297
2018	vermutlich erstmals leicht rückgängig

Den ersten kleinen Einbruch wird es voraussichtlich in 2018 geben. Zum heutigen Zeitpunkt kann die Zahl der neuen Berufsausbildungsverträge noch nicht endgültig benannt werden, da viele Verträge erst weit nach Beginn der Ausbildung eingehen. Es ist jedoch schon jetzt abzusehen, dass die Zahl aus 2017 nicht erreicht werden kann und viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben werden.