



# Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

## **Impressum:**

### **Herausgeberin:**

Freie und Hansestadt Hamburg  
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)  
Hamburger Straße 47  
22083 Hamburg

**Druck:** Eigendruck

Stand Juni 2013

Ihre Bestellung richten Sie bitte online an [fachkraefte@basfi.hamburg.de](mailto:fachkraefte@basfi.hamburg.de)  
Diese Druckschrift gibt der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit heraus. Weder Parteien noch Wahlbewerber oder -helfer dürfen diese Druckschrift zur Wahlwerbung oder in einer Weise verwenden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Parteien verstanden werden könnte

## **Kontakt:**

**Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)**  
**Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg -**  
**Hamburger Fachkräftenetzwerk**

-Geschäftsstelle -  
Hamburger Straße 47  
22083 Hamburg

**Fax:** +49 40 42 79 63-500

**E-Mail:** [fachkraefte@basfi.hamburg.de](mailto:fachkraefte@basfi.hamburg.de)

[www.hamburg.de/fachkraefte](http://www.hamburg.de/fachkraefte)

## Geleitworte der Partner



*„Die wirklichen Herausforderungen durch den demografischen Wandel liegen noch vor uns, wenn in den 2020er Jahren das Erwerbspersonenpotenzial auch in Hamburg zurückgeht. Hier setzt die Fachkräftestrategie an. Wir wollen schon heute die Strukturen schaffen, die wir in der Zukunft dringend brauchen, um alle vorhandenen Erwerbspersonenpotenziale zu nutzen: Jeder Jugendliche soll die Schule mit einer Anschlussperspektive verlassen. Wir müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, um insbesondere Frauen bessere Chancen auf gleiche Löhne und Karrierechancen zu ermöglichen. Wir müssen Arbeitsbedingungen altersgerecht gestalten, damit alle die Möglichkeit erhalten, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter berufstätig zu sein. Und wir müssen die Willkommenskultur in Hamburg steigern, damit Hamburg attraktiv für Fachkräfte auch aus dem Ausland bleibt.“*

**Detlef Scheele, Senator der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration**



*„Aufgrund der engen sozioökonomischen Verflechtungen sollte besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, die Perspektive der Metropolregion bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie stets zu berücksichtigen. Dabei bietet sich eine Zusammenarbeit mit dem Verein ‚Initiative Pro Metropolregion Hamburg‘ an.“*

**Professor Schmidt-Trenz, Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg**



*„Mit der Fachkräftestrategie rüstet sich Hamburg rechtzeitig für die Zukunft und hat nicht nur die Global Player, sondern auch die kleinen und mittelständischen Local Heroes im Fokus, dem Rückgrat von Ausbildung und Beschäftigung. Der UVNord sieht seine Schwerpunkte in den Bereichen der Karriereförderung von Frauen und dem Wiedereinstieg in das Berufsleben, der Heranführung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt und der verstärkten Teilhabe von Menschen mit Handicaps am Erwerbsleben. Die Fachkräftestrategie wird ein Erfolgsmodell sein, da sie auf den Bedarf der Arbeitgeber zugeschnitten ist und unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung stetig weiterentwickelt wird.“*

**Michael Thomas Fröhlich, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes Nord**



*„Ich bin zuversichtlich, dass wir nun gute Voraussetzungen haben, den demografischen Wandel zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten zu gestalten. Wir freuen uns, mit dem Projekt ‚Lüüd - Personalberatung für das Hamburger Handwerk‘ bereits einen eigenen Beitrag zur Fachkräftestrategie leisten zu können.“*

**Frank Glücklich, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Hamburg**



*„Lasst uns in die Köpfe investieren! Das ist für die Gewerkschaften der zentrale Punkt einer erfolgreichen Strategie zur Sicherung von Fachkräften für die Stadt. Arbeitsqualität, fachliche Kompetenz und herausragende Fertigkeiten fallen nicht vom Himmel. Deswegen appelliere ich an Wirtschaft und Politik: Hört auf damit, benachteiligte Jugendliche vorschnell als nicht „ausbildungsfähig“ abzuschreiben, baut Brücken für alleinerziehende Mütter, bietet Behinderten bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, gebt jungen Menschen aus anderen Ländern, z. B. aus Südeuropa, neue Perspektiven, steckt mehr Geld in Weiterbildung! Das ist es, was Hamburg stark macht.“*

**Katja Karger, Deutscher Gewerkschaftsbund Hamburg**



Sönke Fock



Friedhelm Siepe

*„Wenn wir gemeinsam handeln, profitieren alle Partnerinnen und Partner des Arbeitsmarktes“, sagen Sönke Fock, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Hamburg, und Friedhelm Siepe, Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg. „Die Fachkräftestrategie stärkt den Wirtschaftsraum Hamburg und wird mit ihren ganz speziellen Instrumenten Betrieben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen Impulse für sichere und neue Arbeitsplätze geben. Gleichzeitig werden die Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg durch bedarfsgerechte Qualifizierungen zu einer nachhaltigen Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt beitragen, um individuelle Arbeitslosigkeit zu beenden – oder gar nicht erst eintreten zu lassen. Das gilt zum Beispiel für den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf genauso wie für die betriebliche Qualifizierung von Beschäftigten oder die Unterstützung von Ungelernten zu einem beruflichen Abschluss. Arbeitsagentur und Jobcenter setzen sich aktiv für eine Umsetzung des ‚Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung – Hamburger Fachkräfte-Netzwerk‘ ein.“*

**Sönke Fock (Arbeitsagentur) und Friedhelm Siepe (Jobcenter)**

# Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

## Inhaltsverzeichnis

### Teil I:

#### Fachkräftestrategie für die Freie und Hansestadt Hamburg

1	Anlass der Fachkräftestrategie .....	1
2	Zum Fachkräftebedarf in Deutschland und in Hamburg .....	3
2.1	Die aktuelle Fachkräftediskussion in Deutschland .....	3
2.2	Fachkräftebedarf in Hamburg .....	5
3	Die Fachkräftestrategie für Hamburg .....	6
3.1	Ziele und zeitlicher Horizont .....	6
3.2	Ordnungspolitischer Ansatz: Aufgaben von Staat und Wirtschaft .....	6
3.3	Die vier Säulen der Fachkräftestrategie .....	7
3.4	Flankierende Politikfelder .....	9
3.5	Das Zusammenspiel mittel- und unmittelbarer Handlungsfelder der Fachkräftesicherung .....	13
4	Fachkräftemonitoring und Fachkräftenetzwerk .....	14
4.1	Fachkräftemonitoring .....	14
4.2	Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk .....	14
4.3	Zeitplanung des Fachkräftenetzwerks .....	19
5	Die erste Säule: Fachkräfte qualifizieren .....	19
5.1	Strategische Ansätze .....	19
5.2	Die Durchlässigkeit der Bildungssysteme erhöhen .....	20
5.3	Kapazitäten und Qualitäten der Aus-, Weiter- und Hochschulbildung verbessern..	23
5.4	Fachpolitikübergreifende Qualifizierungsansätze .....	31
6	Die zweite Säule: Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen .....	33
6.1	Strategischer Ansatz .....	33
6.2	Ansätze zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen .....	34
6.3	Ansätze zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen .....	36
6.4	Ältere: Beschäftigung sichern bis zum Rentenanspruch .....	38
6.5	Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt integrieren .....	40
6.6	Menschen mit Migrationshintergrund .....	42

7	Die dritte Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern .....	43
7.1	Strategische Ansätze.....	43
7.2	Bereits in Hamburg lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit als Fachkräfte gewinnen.....	44
7.3	Die Chancen des europäischen Arbeitsmarkts für Hamburg nutzen .....	45
7.4	Die Willkommenskultur für Fachkräfte aus Drittstaaten verbessern .....	46
8	Die vierte Säule: Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten .....	50
8.1	Strategische Ansätze.....	50
8.2	Angemessene Vergütung .....	50
8.3	Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur .....	51
8.4	Gesundheit und Arbeitsschutz.....	53
8.5	Betriebliche Weiterbildung .....	54
9	Einbindung der Metropolregion.....	56
9.1	Ausgangslage: gemeinsamer Wirtschaftsraum Metropolregion Hamburg.....	56
9.2	Strategischer Ansatz: den gemeinsamen Arbeitsmarkt Metropolregion Hamburg stärken .....	58
10	Evaluation.....	59
11	Finanzierung.....	59

## **Teil II:**

### **Fachkräfteanalyse und -monitoring**

1.	Der Fachkräftebedarf in Hamburg .....	60
1.1	Kurzfristige Engpässe bei der Besetzung offener Stellen in Hamburg .....	60
1.2	Mittelfristige Entwicklung der Qualifikationsbedarfe .....	64
1.3	Die langfristige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials.....	73
2.	Fazit .....	81

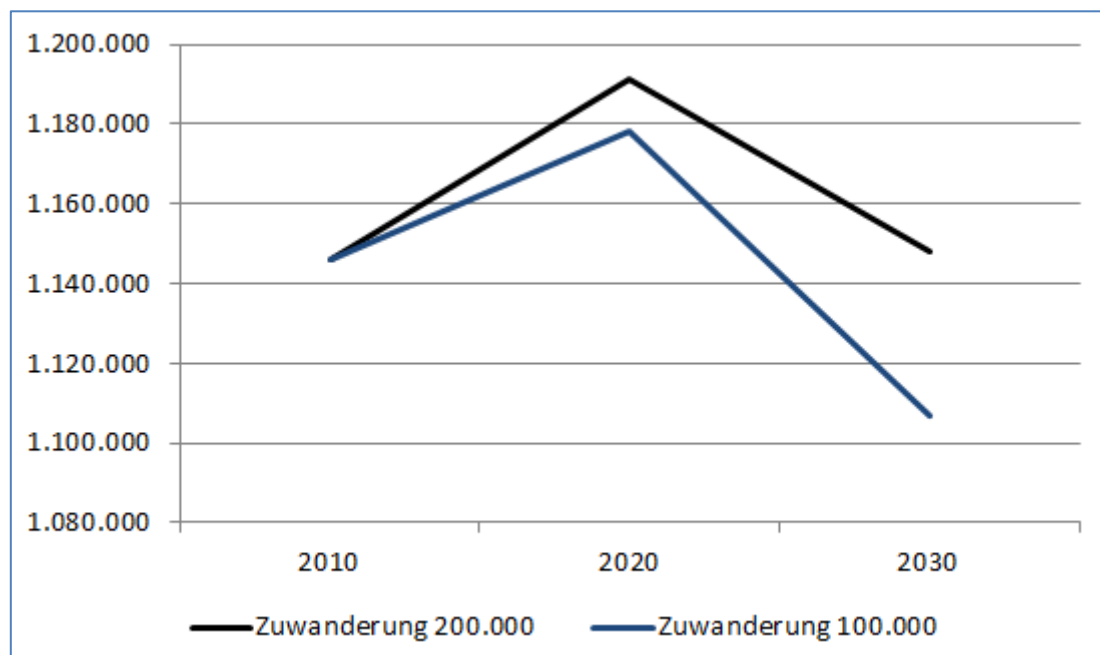
## Teil I: Fachkräftestrategie der Freien und Hansestadt Hamburg

### 1 Anlass der Fachkräftestrategie

Technische Innovationen, sich stetig weiterentwickelnde Dienstleistungsmärkte sowie eine zunehmend globale Arbeitsteilung führen zu einem wachsenden Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften in Deutschland. Für die Unternehmen spielt das Thema eine immer größere Rolle. Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Frühjahr 2012 sehen 35 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel die größte Gefahr für die eigene wirtschaftliche Entwicklung in den kommenden 12 Monaten<sup>1</sup>. Zu Jahresbeginn 2010 waren es nur 16 Prozent.

Auch in Hamburg steigt der Bedarf an Fachkräften. Gleichzeitig droht dieser steigende Bedarf der Hamburger Unternehmen einem auf lange Sicht schrumpfenden Angebot an Erwerbspersonen gegenüber zu stehen. Nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts wird demnach in Hamburg der Umfang der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-65 Jahre) zunächst konstant bleiben. Wenn Hamburg heute nicht handelt, droht dieser Umfang allerdings ab 2020 kontinuierlich abzunehmen, und dies sowohl in dem Szenario mit deutschlandweit 100.000 als auch mit 200.000 Nettozuwanderern pro Jahr.

Abbildung 1: Bevölkerung zwischen 20 und 65 in Hamburg 2010 - 2030



Quelle: Statistische Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Dieses Szenario lässt sich auch an den Veränderungen im Verhältnis der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren zu der Altersgruppe der 65 Jährigen und Älteren, dem sogenannten Altenquotient, darstellen. Während 2010 jedem über 65-Jährigen noch 3,4

<sup>1</sup> Wirtschaftslage und Erwartungen, Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühsommer 2012.

Erwerbsfähige gegenüberstanden, werden es 2030 nur noch 2,6 Erwerbsfähige sein. 2060 schließlich ist dann jeder dritte Hamburger 65 Jahre oder älter<sup>2</sup>.

Die Zahlen verdeutlichen, dass sich die Hamburger Politik verstärkt mit dem Thema der Fachkräftesicherung auseinandersetzen hat. Um das skizzierte Szenario abzuwenden und den Fachkräftebedarf auch über 2020 hinaus zu sichern, bedarf es einer umfassenden Strategie. Sie muss sich einfügen in die Politik des Senats, die darauf abzielt, die Attraktivität Hamburgs und die Lebensqualität der Stadt weiter zu steigern und den derzeitigen Wachstumstrend zu verstetigen. Eine solche Fachkräftestrategie muss alle relevanten Handlungsfelder im Bereich der Fachkräftesicherung zusammenführen und koordinieren. Entsprechend hat der Hamburger Senat in seinem Arbeitsprogramm vom 10. Mai 2011 festgelegt:

„Hamburg braucht eine Fachkräftestrategie. Dazu gehört auch ein Fachkräftemonitoring, in dem wir die Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarfe kurz und mittelfristig analysieren. Dazu zählen eine Qualifizierungsoffensive, um auch Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter noch einen Berufsabschluss zu ermöglichen, und der Ausbau der Fortbildung von Beschäftigten, der Familienfreundlichkeit und der altersgerechten Arbeit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (nachfolgend ESF).“

Die vorliegende Fachkräftestrategie des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg wurde unter der Federführung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration im Dialog und in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg, der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg (nachfolgend DGB Hamburg) sowie dem Unternehmensverband Nord (nachfolgend UVNord) entwickelt. Inhalte, Ideen und Maßnahmen wurden gemeinschaftlich im Diskurs mit Fachleuten aus der Wissenschaft im Rahmen eines Fachkräftestrategietages im September 2012 erörtert.

Die weitere Entwicklung dieser Fachkräftestrategie erfolgte in enger mündlicher und schriftlicher Abstimmung mit den beteiligten Partnern zu Beginn des Jahres 2013. Zudem wurden die Geschäftsstelle der Metropolregion sowie der Verband freier Berufe in die Abstimmung einbezogen.

Die Handelskammer Hamburg, die Handwerkskammer Hamburg, der UVNord, der DGB Hamburg sowie die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg begrüßen, dass der Senat sich mit der künftigen Entwicklung des Fachkräftebedarfs auseinandersetzt und sie als aktive Partner der Stadt Hamburg in die Diskussion einbindet. Sie begrüßen zudem die Weiterentwicklung des bereits bestehenden Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg zu einem Hamburger Fachkräftenetzwerk.

Auf Anregung der Handelskammer Hamburg legt die Fachkräftestrategie einen starken Fokus auf die Einbeziehung aller Hamburger Cluster. Die Handelskammer betont die Bedeutung des Ziels, mehr Frauen in Führungspositionen zu entwickeln, sieht aber die Positionierung der Fachkräftestrategie zu einer starren Frauenquote kritisch. Statt einer starren Quote befürwortet die Handelskammer mittelfristig flexibel und nach Branchen differenziert angelegte Lösungen. Aus Sicht der Handelskammer ist die von der Fachkräftestrategie postulierte Einführung eines Mindestlohns nicht zielführend.

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Hamburg, Szenario 1-W1.



Der UVNord hebt das Erfordernis hervor, die Erwerbsbeteiligung gerade von älteren Arbeitslosen, Jugendlichen und Heranwachsenden mit Migrationshintergrund, von Menschen mit Handicaps sowie von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit zu steigern. Befördern möchte der UVNord ferner die auf Bundesebene geführte Diskussion zur Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung.

Gemeinsam mit dem UVNord hat auch die Handwerkskammer Hamburg dafür plädiert, die Sicht der Fachkräftestrategie besonders auf kleine, mittlere und Kleinstbetriebe und in diesem Zusammenhang auf die Themen Personal und Qualifizierung zu legen.

Für den DGB Hamburg hat die Steigerung der Erwerbsbeteiligung aus dem Inland Priorität vor der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Der DGB Hamburg hält noch mehr Anstrengungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung durch die Wirtschaft und durch den Staat für erforderlich. Im Hinblick auf die Attraktivität der Arbeitsplätze in Hamburg ist für den DGB die Profilschärfung von Hamburg als „Stadt der guten Arbeit“ zentral.

Die Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration arbeiten bereits seit Jahren eng im Rahmen der gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik zusammen. Die erfolgreiche Zusammenarbeit wird im Hinblick auf die Fachkräftesicherung fortgesetzt und dabei ein Fokus auf die Themen „Steigerung der Erwerbsbeteiligung“ sowie „Qualifizierung“ gelegt. In diesem Zusammenhang planen die Akteure bspw. eine „Ausbildungsoffensive 25+“ für junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren.

Der hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit wurde beteiligt und hat keine datenschutzrechtlichen Einwände.

Der hierdurch zum Ausdruck kommende Gedanke eines kontinuierlichen Dialogs aller Arbeitsmarktteure zur Sicherung von Fachkräften wird zukünftig durch ein Fachkräftenetzwerk aufgenommen und fortgeführt.

## **2 Zum Fachkräftebedarf in Deutschland und in Hamburg**

### **2.1 Die aktuelle Fachkräftediskussion in Deutschland**

Die wissenschaftlichen Analysen zum Fachkräftebedarf in Deutschland kommen zu unterschiedlichen, auch widersprüchlichen Ergebnissen. So sieht das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) in einer Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) aus März 2012<sup>3</sup> deutliche Besetzungsengpässe, insbesondere in den Gesundheitsberufen und den gewerblich-technischen Berufen. Damit zeige sich auch in diesem Qualifikationssegment ein MINT-Schwerpunkt bei den aktuellen Fachkräfteengpässen, der bereits für das Segment der hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademiker, Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker vielfach belegt worden sei. So belaufe sich die aktuelle MINT-Lücke im Dezember 2011 deutschlandweit auf 179.000 Personen. Die derzeitigen Fachkräfteengpässe bei beruflich Qualifizierten seien dabei quantitativ bedeutsamer als diejenigen bei Hochqualifizierten. Kleine und mittlere Unternehmen seien von diesen Engpässen bei beruflich Qualifizierten besonders betroffen.

---

<sup>3</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Fachkräfte sichern – Engpassanalyse.

Eine gegenläufige Einschätzung aus dem Jahr 2010 vertritt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Für einen aktuell erheblichen Fachkräftemangel seien in Deutschland hinsichtlich der Arbeitslosenzahlen und Absolventensituation kaum Anzeichen zu erkennen<sup>4</sup>. Zudem seien die Löhne – ein Indikator für Knappheit auf dem Markt – bei den Fachkräften in den letzten Jahren kaum gestiegen. Angesichts stark gestiegener Studentenzahlen sei auch noch nicht damit zu rechnen, dass in technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfeldern ein starker Engpass beim Arbeitskräfteangebot eintrete.

Einen über die aktuelle konjunkturelle Bedarfslage hinausgehenden Blick nimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrer im Januar 2011 vorgelegten Veröffentlichung „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ ein. Sie verweist darauf, dass das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, also die Gesamtzahl von Personen in Deutschland, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, auf Grund der demografischen Entwicklung bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen auf dann nur noch 38,1 Millionen sinken werde – und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften.

Eine Studie des HWWI<sup>5</sup> geht ebenso von einer langfristigen Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials aus. Damit einhergehend steige der Altersdurchschnitt der Erwerbspersonen insgesamt. Mittel- und langfristig führe dies zu einem zunehmenden Fachkräftemangel, da große Teile der Erwerbspersonen altersbedingt aus dem Berufsleben ausschieden und demografiebedingt wenig potenzielle Erwerbspersonen nachrückten.

Nicht immer wird in der öffentlichen Diskussion hinreichend klar, ob die Ursachen des jeweils angemahnten Fachkräftebedarfs in der kurzfristigen guten Auftragslage der Unternehmen liegen, auf Zyklen im Studien- und Ausbildungsbereich zurückgehen oder eher langfristig mit den demografischen Veränderungen der Bevölkerung zusammenhängen. So weist der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Prof. Dr. Joachim Möller, darauf hin, dass die aktuell beobachteten Schwierigkeiten von Firmen bei der Rekrutierung bestimmter Fachkräfte noch nichts mit dem demografischen Wandel zu tun hätten, es gäbe derzeit so viele Erwerbstätige wie nie zuvor in Deutschland<sup>6</sup>. Die Besetzungsengpässe seien vielmehr auf Fehlentwicklungen im Ausbildungssystem zurückzuführen, die Jahre zurückklären. Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge bspw. hätten nach der schweren Rezession 1993/94 Probleme eine Stelle zu finden - die Studierneigung in diesen Fächern ginge zurück. Normale Marktreaktionen seien dann Gehaltsteigerungen und verbesserte Arbeitsbedingungen. Engpässe abzumildern sei wegen der langen Ausbildungszeiten aber nur über eine längerfristig angelegte Strategie möglich. Dabei müsse jedoch vermieden werden, ein neues Überangebot zu schaffen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die vorliegenden Studien und Veröffentlichungen zum Thema „Fachkräftebedarf“, unterteilt nach Analyseschwerpunkt:

---

<sup>4</sup> Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 46/2010.

<sup>5</sup> HWWI-Report: Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für Hamburger Unternehmen (Februar 2009).

<sup>6</sup> <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/fachkraeftemangel-hat-nichts-mit-demographischem-wandel-zu-tun-a-837409.html> .

**Tabelle 1: Veröffentlichungen zum Thema „Fachkräftebedarf“ (Auswahl)**

Analyseschwerpunkt	Veröffentlichung
Wirtschaftliche Entwicklung und Nachfrage nach Fachkräften durch Unternehmen sowie Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt	Becker, Escherhaus, Ortman: Die Zukunft der Metropolregion Hamburg im Jahre 2020 – Eine Studie der Initiative Hamburg 2020 (Februar 2011)
	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Fachkräftereport (November 2011)
	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Fachkräfte sichern – Engpassanalyse (März 2012)
	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW): Ingenieursberufe: Nachwuchs mittelfristig gesichert, DIW Wochenbericht 11/ 2012 (März 2012)
	Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Wirtschaftslage und Erwartungen - Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern (Frühsommer 2012)
	Handelskammer Hamburg (HK): Hamburg 2030 – Ein Projekt der Handelskammer Hamburg (Dezember 2010)
	PricewaterhouseCoopers AG (PwC)/ Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI): Hamburg 2020 – Chancen nutzen, Zukunft gestalten (Februar 2012)
Demografische Entwicklung	Bundesagentur für Arbeit (BA): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland (Januar 2011)
	Bundesministerium des Innern (BMI): Demografiebericht – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes
	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): „Demografischer Wandel - Auswirkungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt“ (Januar 2010)
	Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (November 2009)
	HWWI-Report: Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für Hamburger Unternehmen (Februar 2009)

Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

## 2.2 Fachkräftebedarf in Hamburg

In der Fachkräftediskussion werden häufig ganz unterschiedliche Erklärungsansätze für den Fachkräftebedarf genannt. Hier bietet es sich an, zwischen einem kurz-, einem mittel- und einem langfristigen Zeithorizont zu unterscheiden.

Kurzfristig können in einigen Berufen und Branchen Stellenbesetzungsengpässe entstehen, wie etwa in Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen oder technischen, elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufen. Mittelfristig wird auch die sich seit mehreren Jahren abzeichnende Tendenz hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft weiter anhalten und den Bedarf an gut ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften weiter verstärken. Langfristig wird das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund des demografischen Wandels sinken. Dieser Effekt setzt in Hamburg im Vergleich zu anderen Regionen in Deutschland allerdings erst spät ein und wird ab dem Jahr 2020 prognostiziert.

Eine ausführliche Analyse der Fachkräftebedarfe anhand der genannten Zeithorizonte wird als Teil II der Fachkräftestrategie gesondert aufgeführt. Sie soll zweijährig aktualisiert werden.

### 3 Die Fachkräftestrategie für Hamburg

#### 3.1 Ziele und zeitlicher Horizont

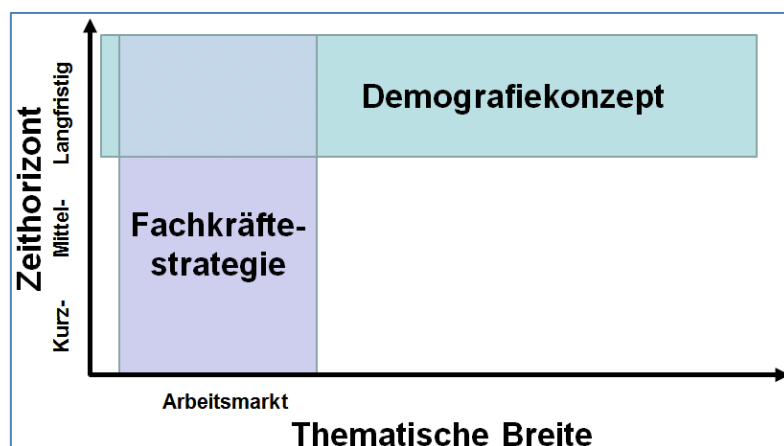
Die Aufgabe der Fachkräftesicherung stellt sich kurz-, mittel- und langfristig: Kurzfristig können sich aufgrund einer guten konjunkturellen Auftragslage Stellenbesetzungsengpässe in Betrieben ergeben. Mittelfristig ergeben sich durch Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur neue Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Langfristig ist vor allem der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials der entscheidende Einflussfaktor bei der Möglichkeit der Unternehmen, Fachkräfte zu gewinnen.

Die Fachkräftestrategie nimmt alle drei Herausforderungen mit ihren verschiedenen zeitlichen Perspektiven in den Blick. Ziel der Fachkräftestrategie des Senats ist es:

- kurzfristig Stellenbesetzungsengpässe abzufedern,
- mittelfristig die Qualifikationsstrukturen im Aus-, Weiterbildungs- und Hochschulbereich so anzupassen, dass sie auf geänderte Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft reagieren und
- langfristig ein hohes Erwerbspersonenpotenzial zu sichern und dieses voll auszuschöpfen.

Soweit die Fachkräftestrategie sich auf die Auswirkungen des demografischen Wandels bezieht, ordnet sie sich in das übergreifende Demografiekonzept des Senates ein. In Rückgriff auf die drei unterschiedlichen Zeithorizonte der Fachkräftestrategie ergibt sich die Schnittstelle zum Demografiekonzept hinsichtlich der langfristigen Betrachtungsebene. Trotz der ausdrücklichen Einbeziehung weiterer maßgeblicher Politikfelder bleibt die Fachkräftestrategie dabei aber ein Ansatz speziell ausgerichtet auf Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt. Im Vergleich dazu ist das Demografiekonzept mit Themen wie „Kinder und Jugend“, „Gesundheit und pflegerischen Versorgung“ oder „Kultur und Sport“ weitaus breiter angesetzt.

Abbildung 2: Fachkräftestrategie und Demografiekonzept



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

#### 3.2 Ordnungspolitischer Ansatz: Aufgaben von Staat und Wirtschaft

Die Aufgabe der Fachkräftesicherung können Staat und Wirtschaft nur gemeinsam meistern. Die Steuerungsmöglichkeiten und damit auch die Verantwortung von Staat und Wirtschaft sind jedoch je nach der konkreten Zielsetzung verschieden:

Kurzfristige Stellenbesetzungsprobleme sind zuerst durch die Betriebe selbst zu lösen. Insbesondere in konjunkturellen Aufschwungphasen ist der Bedarf an Fachkräften ein übliches Phänomen und Ausdruck des Wettbewerbs von Unternehmen und Branchen um gut- und

hochqualifizierte Arbeitskräfte. Grundsätzlich ermöglicht ein transparenter Arbeitsmarkt einen kurzfristigen Ausgleich von Fachkräftenachfrage und Fachkräfteangebot. Die Wirkung staatlicher Aktionen zeigt sich meist erst mit einem time-lag.

Auch mittelfristig ist zur Deckung des Fachkräftebedarfs zunächst die Wirtschaft gefordert. Durch angemessene Löhne und attraktive Arbeitsbedingungen sowie ein passgenaues Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen können Betriebe ihren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften decken. Von einem wirklichen Fachkräftemangel kann erst dann gesprochen werden, wenn Betriebe ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität der angebotenen Arbeitsplätze für Fachkräfte voll ausgeschöpft haben und zudem betriebsintern oder -extern keine weiteren Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die hinreichend qualifizierbar sind. Hier ist der Staat gefragt, die Strukturen der Bildungs- und insbesondere der Aus- und Weiterbildungssysteme so weiterzuentwickeln und anzupassen, dass grundsätzlich genügend qualifizierte Fachkräfte als Arbeitskräfteangebot zur Verfügung stehen. Um jedoch staatliche Fehlallokationen zu vermeiden, ist hier ein enger Dialog zwischen Staat und Wirtschaft erforderlich. Die sog. „Schweinezyklen“, das Schaffen eines Überangebots als Reaktion auf einen Nachfrageüberhang, gilt es zu vermeiden.

Die langfristigen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel führen nach den derzeitigen Prognosen zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, den weder Staat noch Wirtschaft gezielt steuern können. Die Geburtenrate als maßgeblicher Faktor lässt sich familienpolitisch nur mittelbar beeinflussen. Dennoch sind hier Staat und Wirtschaft in der Verantwortung, Maßnahmen für eine höhere Erwerbsbeteiligung zu ergreifen und damit das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial voll auszuschöpfen. Der Staat, und hier insbesondere der Bundesgesetzgeber, kann durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Zuwanderung das Erwerbspersonenpotenzial zudem stabil halten.

### 3.3 Die vier Säulen der Fachkräftestrategie

Um die drei genannten Ziele (Stellenbesetzungseingänge abfedern, Qualifikationsstrukturen anpassen, Erwerbspersonenpotenzial ausschöpfen) zu erreichen, bedarf es jeweils spezieller Ansätze und Werkzeuge. Hierfür definiert der Senat vier Handlungsfelder, auf die sich die Fachkräftestrategie als Säulen stützt:

Abbildung 3: Die Säulen der Fachkräftestrategie



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

#### 3.3.1 Die erste Säule: Fachkräfte qualifizieren

Die erste Säule der Fachkräftestrategie leitet sich vor allem aus dem mittel- und langfristigen Ziel der bedarfsgerechten Qualifizierung von und zu Fachkräften ab. Im Mittelpunkt stehen hier vor allem die Ausbildungs-, die Weiterbildungs-, die Hochschulpolitik sowie die Qualifizierungspolitik im Rahmen der Arbeitsmarkt- sowie der Clusterpolitik.

Um mittel- und langfristig auf geänderte Qualifikationsanforderungen reagieren zu können, ist zunächst der Blick auf das Qualifizierungssystem als Ganzes einzunehmen. Hier gilt es, die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems zu verbessern.

In dieser Säule richtet sich der Blick jedoch auch auf die Gestaltung der beruflichen Ausbildung, der Hochschulpolitik, der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Kapazitäten und Qualitäten der einzelnen Fachpolitiken sind laufend zu verbessern und anzupassen.

Schließlich bestehen in ausgewählten Branchen und Clustern Qualifizierungsinitiativen, die im intensiven Dialog der Clusterpartner von Seiten der Unternehmen, der Hochschulen und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie der Behörden geeignete, nachhaltige Strukturen und Projekte für die Deckung der spezifischen Qualifikationsbedarfe geschaffen haben. Unter „Wirtschaft und Innovation“ hat der Hamburger Senat in seinem Arbeitsprogramm vom 10. Mai 2011 auf die Bedeutung dieser Qualifizierungsinitiativen hingewiesen und ihre Ergänzung um clusterübergreifende und berufsfeldorientierte Maßnahmen angesprochen.

### **3.3.2 Die zweite Säule: Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen**

Die zweite Säule der Fachkräftestrategie leitet sich aus dem langfristigen Ziel ab, ein hohes Erwerbspersonenpotenzial zu sichern und dieses voll auszuschöpfen. Um die Fachkräftebasis in Hamburg nachhaltig zu sichern, wird es nicht ausreichen, allein die vorhandenen Arbeitskräfte zu qualifizieren. Die vorhandenen inländischen Erwerbspersonenpotenziale müssen stärker genutzt und die Erwerbsbeteiligung erhöht werden. Der Fokus liegt dabei auf fünf Zielgruppen, in denen das Potenzial noch nicht voll ausgeschöpft worden ist. Dies betrifft Frauen, ältere Erwerbspersonen ab 45 Jahren, jüngere Menschen am Übergang von der Schule bzw. vom Studium in den Beruf sowie Menschen mit einer Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund.

Auch wenn die Zielsetzung der zweiten Säule langfristig ausgerichtet ist, gilt es bereits heute die Strukturen der Erwerbsbeteiligung zu verbessern. Im Zentrum dieses Ansatzes steht vor allem die Arbeitsmarktpolitik. Je nach der Zielgruppe sind jedoch auch andere Politikfelder einzubeziehen.

Mit der Gründung der Jugendberufsagentur hat Hamburg bereits einen entscheidenden Schritt getan, um junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf, bei der Aufnahme eines Studiums oder einer klassischen dualen Berufsausbildung zu unterstützen. Wichtige Elemente sind die Berufsorientierung ab Klassenstufe 8, die Organisation von Anschlussperspektiven für unversorgte Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit, von Jobcenter team.arbeit.hamburg, des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung sowie der bezirklichen Jugendhilfe an sieben regionalen Standorten in den Bezirken. Die kurzen Wege ermöglichen es, die Unterstützungsleistungen nach individuellem Bedarf aufeinander abzustimmen und tragen dazu bei, keinen Jugendlichen oder jungen Menschen zwischen den zuständigen Einrichtungen zu verlieren. Damit trägt die Jugendberufsagentur ganz besonders zur Steigerung der Erwerbstätigkeit bei.

Ein direkter Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebotes kann durch Maßnahmen dieser zweiten Säule erzielt werden, wenn die Erwerbsbeteiligung von Personen erhöht werden kann, die bereits über die am Arbeitsmarkt geforderten Fachqualifikationen verfügen. Eher langfristige positive Effekte auf das Fachkräfteangebot sind zu erwarten, wenn im Rahmen

der Arbeitsmarktpolitik zunächst die Teilhabe bestimmter Zielgruppen am Erwerbsleben generell verbessert wird und dann mit Hilfe der Strategien der ersten Säule für einen möglichst großen Teil dieser Gruppen eine Fachkraftqualifikation erreicht wird.

### **3.3.3 Die dritte Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern**

Ebenso wie die zweite Säule zielt auch die dritte Säule der Fachkräftestrategie auf das Ziel ab, das Erwerbspersonenpotenzial zu sichern. Hier geht es jedoch nicht darum, die inländischen Potenziale auszuschöpfen, sondern das Erwerbspersonenpotenzial durch die Gewinnung in- und ausländischer Fachkräfte stabil zu halten. Die einschlägigen demografischen Projektionen zur Bevölkerungsentwicklung weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass auf lange Sicht der Rückgang der Erwerbsbevölkerung nicht allein durch die Einbindung vorhandener Erwerbspotenziale in den Arbeitsmarkt kompensiert werden kann.

Aufgrund der zunächst günstigen Prognosen der Bevölkerungsentwicklung in Hamburg ist auch diese Säule langfristig angelegt. Auch hier sind jedoch schon heute die Weichen für eine zukünftige Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu stellen. Strategischer Ansatz ist hier, zunächst die schon in Hamburg lebenden Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zu Fachkräften zu qualifizieren und zu integrieren und erst darüber hinaus die Chancen der Arbeitnehmerfreizügigkeit des Europäischen Arbeitsmarktes sowie die bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige zu nutzen.

### **3.3.4 Die vierte Säule: Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten**

Während die ersten drei Säulen der Fachkräftestrategie in erster Linie auf staatliche Ansätze bei der Entwicklung von Qualifizierungsstrukturen, der Ausschöpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials sowie der Zuwanderung und Integration in- und ausländischer Fachkräfte abstellen, stehen in der vierten Säule die Leistungen der Unternehmen und Betriebe zur Fachkräftegewinnung im Fokus. Es sind letztlich gerade attraktive Arbeitsbedingungen, über die Anreize zur Fachkräftegewinnung gesetzt werden.

Mit der vierten Säule der Fachkräftestrategie verfolgt der Senat daher das Ziel, bei Unternehmen für eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik und attraktive Arbeitsbedingungen als Schlüssel zur Fachkräftegewinnung zu werben. Im Fokus stehen dabei die betrieblichen Handlungsfelder:

- angemessene Vergütung,
- Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur,
- Gesundheit und Arbeitsschutz,
- betriebliche Weiterbildung.

## **3.4 Flankierende Politikfelder**

Um die Fachkräftebasis in Hamburg vor allem mittel- und langfristig zu sichern, sind die beschriebenen strategischen Ziele und Ansätze in den vier Säulen der Fachkräftestrategie notwendig, aber nicht ausreichend. Es bedarf weiterer Anstrengungen in flankierenden Politikfeldern. Diese sind durch die jeweiligen Fachbehörden aktiv auf das Ziel der Fachkräftesicherung auszurichten und in einem kontinuierlichen Dialog zwischen den einzelnen Akteuren aus Wirtschaft, Sozialpartnern, Politik und Verwaltung zu gestalten.

### **3.4.1 Wohnungsbaupolitik und attraktive Stadt**

Damit Hamburg attraktiv für Fachkräfte bleibt, muss ausreichend attraktiver und bezahlbarer Wohnraum zur Verfügung stehen. Infolge der unzureichenden Neubautätigkeit der letzten Jahre, die mit der Zunahme der Bevölkerung bzw. der Haushalte nicht Schritt gehalten hat, hat sich der Wohnungsmarkt fühlbar verengt. In der Konsequenz sind die Mieten der auf dem Wohnungsmarkt angebotenen Neubau- und Bestandswohnungen deutlich gestiegen. Mit jährlich 6.000 neuen Wohnungen hat der Senat eine klare Zielgröße gesetzt, um hier gegenzusteuern.

In diesem Zusammenhang muss die Gruppe der Auszubildenden gesondert betrachtet werden. Hamburg profitiert seit langem von seiner Attraktivität für gute Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus den angrenzenden Bundesländern. Auszubildende haben es inzwischen aufgrund der großen Konkurrenz auf dem Wohnungsmarkt besonders schwer, bezahlbaren Wohnraum zu finden.

Ab 2013 hat die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt die Neubauförderung von Studierendenwohnungen auf Auszubildende erweitert. Private Investoren oder andere Anbieter können damit geförderten Wohnraum für Auszubildende errichten. Auch gemischte Projekte, wie z.B. eingestreute Auszubildenden-Wohnungen in Sozialwohnungsneubauten oder gemeinsame Wohnprojekte für Studierende und Auszubildende, sind förderfähig. Für die Förderung gelten dabei die gleichen Konditionen und Bedingungen wie für Studierendenwohnungen.

Die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, die Behörde für Schule und Berufsbildung und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration werden gemeinsam prüfen, ob Förderanreize und Förderprogramme zur Schaffung bezahlbaren Wohnraums für Auszubildende ausgeschöpft werden und die bestehenden Förderinstrumente gegebenenfalls angepasst werden müssen.

### **3.4.2 Schul- und Bildungspolitik**

Zwar stehen die Aus-, Weiter- und Hochschulbildung mit der ersten Säule „Qualifizierung“ im Zentrum der Fachkräftestrategie. Damit junge Menschen zu Fachkräften ausgebildet werden können, bedarf es aber einer guten Schul- und Bildungspolitik. Sie ist Grundlage dafür, alle Bildungspotenziale zu nutzen und zu fördern und trägt dazu bei, den Hamburgerinnen und Hamburgern vom Elementarbereich bis ins hohe Alter Bildungschancen zu eröffnen.

Das Bildungssystem in Hamburg bietet mit Grundschule, Stadtteilschule und Gymnasium eine zukunftsweisende Bildungsstruktur ohne Ausgrenzung. An Hamburger Schulen wird die Ganztagsbetreuung massiv ausgebaut; dies dient nicht zuletzt der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur Qualitätssicherung und um die Vergleichbarkeit der Abschlüsse zu sichern, werden in Hamburg Bildungsabschlüsse auf der Grundlage von Abschlussprüfungen mit zentral gestellten Prüfungsaufgaben erteilt. Von der Grundschule bis zur gymnasialen Oberstufe sind Kompetenzentwicklung und individuelle Förderung zentrale Unterrichtsprinzipien.

Hamburg hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle jungen Erwachsenen in Hamburg entweder das Abitur machen oder eine klassische Berufsausbildung absolvieren. Um dieses Ziel zu erreichen, hat Hamburg den Übergang von der Schule in den Beruf reformiert und neu geordnet und dabei auch die Berufs- und Studienorientierung in Stadtteilschule und Gymnasium deutlich verbessert. Die Schülerinnen und Schüler setzen sich frühzeitig mit ihren Interessen und berufsbezogenen Zielen sowie den betrieblichen Anforderungen auseinander.



Alle Schülerinnen und Schüler der Stadtteilschule absolvieren in der Sekundarstufe I im Jahrgang 9 zwei Betriebspraktika (Praktika an außerschulischen Lernorten), die in zeitlich annähernd gleichem Umfang entweder in Blockform oder in Langform durchgeführt werden. Fachkräftesicherung kann nur gelingen, wenn die Jugendlichen frühzeitig und qualitätsorientiert die betriebliche Wirklichkeit kennenlernen. Hamburger Schulen arbeiten mit Unternehmen in unterschiedlichen Projekten zusammen. Gezielte Berufsorientierung und enge Verknüpfung schulischer und betrieblicher Lernorte erhöht die Wahrscheinlichkeit für den direkten Übergang der Jugendlichen von der Schule in die Ausbildung.

### **3.4.3 Familienpolitik**

Das Thema Fachkräftesicherung ist eng mit der Familien-, Gleichstellungs-, Kinder- und Jugendpolitik verbunden. Förderung und Bildung in frühen Lebensjahren wirken lange nach und bilden das Fundament für ein selbstbestimmtes Leben mit eigener Erwerbstätigkeit. Eine nachhaltige Fachkräftestrategie setzt das Augenmerk deshalb nicht nur auf die Entwicklung der aktuellen Arbeitsmarktsituation, sondern auch auf die strukturellen Voraussetzungen für die Förderung kommender Generationen. Versäumnisse in jungen Jahren können später nur sehr schwer kompensiert werden und stehen einer erfolgreichen beruflichen Integration entgegen. Eltern und ihre Kinder müssen daher möglichst frühzeitig durch geeignete Angebote unterstützt werden.

Um die strukturellen Voraussetzungen für eine frühe Förderung und Bildung von Kindern zu schaffen liegt ein Schwerpunkt der Senatspolitik auf dem qualitativen und quantitativen Ausbau der Regeleinrichtungen Kita und Schule. Mit weitgehenden Rechtsansprüchen auf eine ganztägige Bildung und Betreuung in Kitas, Grundschulen und weiterführenden Schulen, dem Angebot der Eltern-Kind-Zentren und dem Sprachförderprogramm „Kita plus“ sichert der Senat für alle Hamburger Kinder die gleichen Startchancen und Bildungsmöglichkeiten. Sie tragen außerdem zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei (siehe dazu auch Kapitel 6.3.1). Zugleich soll bereits in den Kindertagesstätten geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen entgegen gewirkt werden, um frühzeitig einer den zugewiesenen Rollen entsprechenden Segregation bei der Wahl der Berufsfelder entgegen zu wirken.<sup>7</sup>

Eine weitere wichtige Gelingensbedingung ist, dass die verschiedenen Angebote der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sich an regionalen Bedarfen orientieren, im Stadtteil miteinander vernetzt sind und gut kooperieren. Deshalb hat der Senat die sozialräumlichen Hilfen und Angebote (SHA) ausgebaut, mit dem Ziel der verbindlichen Zusammenarbeit der Einrichtungen und der Schaffung von Netzwerken, in denen insbesondere belastete Familien verlässliche alltagsnahe Unterstützung finden. Ausdrücklich werden im Kontext der sozialräumlichen Angebote auch solche vorgehalten, mit denen nicht mehr schulpflichtige junge Menschen wie allein erziehende Elternteile angesprochen werden, um die Integration in Ausbildung und Beruf zu unterstützen. Sozialräumliche Konzepte der Kinder- und Familienhilfe sehen das Individuum nicht isoliert, sondern immer in Bezug auf seinen sozialen Kontext und immer in Kooperation mit den Regeleinrichtungen in Kita, Schule, Gesundheitswesen, Ausbildung und Beruf.

---

<sup>7</sup> So hat sich z.B. das Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ unter der Federführung des PARITÄTISCHEN, das noch bis Ende 2013 läuft, neben der Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten die Stärkung einer geschlechtergerechten Pädagogik in Kindertageseinrichtungen zum Ziel gesetzt.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen insbesondere durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bereits in der zweiten Säule der Fachkräftestrategie als besonderer strategischer Ansatz formuliert. Auch in der vierten Säule setzt der Senat sich im Rahmen einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Darüber hinaus kann die Familienpolitik jedoch auch weitere Anreize – oder Fehlanreize – zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung setzen. Mit der Einführung eines Betreuungsgeldes etwa gibt die Bundesregierung Eltern den falschen finanziellen Anreiz, ihre Kinder nicht in Kindertageseinrichtungen betreuen zu lassen.

#### **3.4.4 Gleichstellungspolitik**

Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Frauen, zur Überwindung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) oder einer Bewusstseinsbildung über die langfristigen Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung, die in einem Gender Pension Gap von 59,6 Prozent<sup>8</sup> sichtbar werden, tragen zur Erhöhung des Erwerbspotentials von Frauen bei.

Die beschriebenen Ursachen für die bisherige geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen lassen sich nicht ausschließlich durch ordnungspolitische Maßnahmen<sup>9</sup> ändern. Die verbreitete Zuweisung von familiären Aufgaben an Frauen muss im gesellschaftlichen Diskurs verhandelt werden. Hamburg verfügt über sehr viele hochqualifizierte Frauen, die jedoch kaum in höheren Führungspositionen in Unternehmen vertreten sind. Als Ursache hierfür wird die sogenannte „gläserne Decke“<sup>10</sup> angeführt, eine Gemengelage aus verbreiteten Geschlechterstereotypen („think manager- think male“) und einer männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur, von der sich Frauen häufig ausgeschlossen fühlen.

Eine effektive Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeits- und Erwerbsleben ist nicht nur angesichts des Fachkräftemangels, sondern auch angesichts des international geprägten Wettbewerbs der Wirtschaften um die „besten Köpfe“ ein Gebot gesamtwirtschaftlicher Klugheit<sup>11</sup>. Dies belegen zahlreiche Studien, die insbesondere den Aspekt des „mixed leadership“, der beide Geschlechter einbeziehenden Führung, als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor bestätigen<sup>12</sup>.

Eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Führungsaufgaben ist jedoch nur über die Berücksichtigung geschlechterspezifischer bzw. familiärer Belange in allen Hierarchiestufen zu erreichen. Auch wenn ein Großteil der Unternehmen und Betriebe die wirtschaftlichen Vorteile erkannt und bereits vielfältige Initiativen und Maßnahmen zur Förderung

---

<sup>8</sup> Siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Dezember 2011, abrufbar unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Seite 12.

<sup>9</sup> So setzt sich der Senat bspw. auf Bundesebene für eine grundlegende Reform geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse ein. Darüber hinaus wird der Senat prüfen, inwieweit eine Bundesratsinitiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz ergriffen werden soll. Im Hinblick auf die Vergabe öffentlicher Aufträge wird der Senat einen Entwurf einer Gleichstellungsförderungsregelung zur Ergänzung bzw. Änderung der Vergabevorschriften erarbeiten und eine Diskussion anregen, wie das Vergaberecht sinnvoll für die Unterstützung gleichstellungspolitischer Ziele fruchtbar gemacht werden kann. Vgl. hierzu auch das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Senats, S. 22 und S. 41 ff. Ob und inwieweit das Vergaberecht im Hinblick auf die Einführung zusätzlicher Kriterien weiterzuentwickeln ist (z.B. hinsichtlich des Themas Ausbildung und Beschäftigung von Schwerbehinderten), bleibt der weiteren fachlichen Prüfung und Diskussion mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern vorbehalten.

<sup>10</sup> Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drs.17/6240, Seite 128 f.

<sup>11</sup> Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drs. 17/6240, Seite 237.

<sup>12</sup> Siehe [http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women\\_matter/index.asp](http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/index.asp), [http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.373039.de/Indw\\_praesentation\\_holst\\_Prozent202011.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.373039.de/Indw_praesentation_holst_Prozent202011.pdf), [https://infocus.credit-suisse.com/data/\\_product\\_documents/\\_articles/360157/cs\\_women\\_in\\_leading\\_positions\\_FINAL.PDF](https://infocus.credit-suisse.com/data/_product_documents/_articles/360157/cs_women_in_leading_positions_FINAL.PDF) .

der weiblichen Beschäftigten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen haben, bedarf es zusätzlicher Ansätze um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei setzen Vorhaben wie die Einführung einer gesetzlichen Geschlechter-Quote von 40 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen ordnungspolitische Anreize für die Unternehmen, ihre Personalpolitik und Arbeitskultur auf Chancengerechtigkeit hin zu überprüfen.

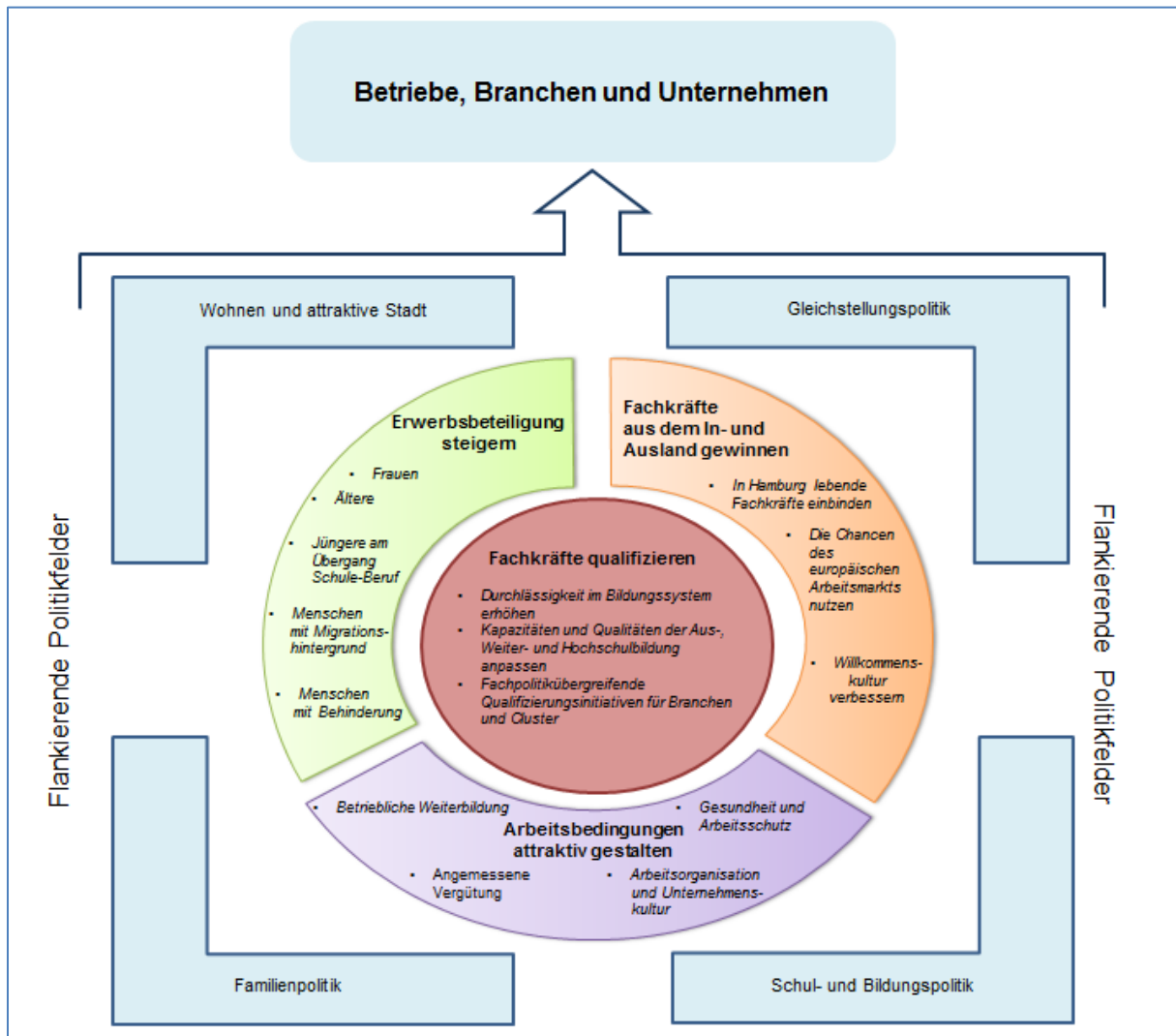
Auch der Hamburger Senat wird sein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst entsprechend weiterentwickeln, er prüft derzeit auch die geschlechtergerechte Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussgremien und von Aufsichtsgremien von Unternehmen im Mehrheitsbesitz Hamburgs. Zugleich werden qualifizierte Frauen über Projekte wie etwa die „Hamburger Karriereschmiede“ mit Modulen zu Karriereplanung und Selbstmarketing unterstützt.

Die Fachkräftestrategie und das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Senats ergänzen sich. So korrelieren etwa die in der Fachkräftestrategie vorgesehenen Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit den verfassungsrechtlich fundierten Zielen des Rahmenprogramms. Umgekehrt bieten viele der dort vorgesehenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen ein hohes Innovationspotenzial für wirksame Maßnahmen angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs. Um dieses Innovations- und Lösungspotenzial der Gleichstellungspolitik für die Ziele der Fachkräftestrategie fruchtbar zu machen, ist die Erarbeitung, Weiterentwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie eng mit den Zielen, Leitlinien und Maßnahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms abzustimmen. Insbesondere sind alle Maßnahmen und Programmatiken der Fachkräftestrategie auf ihre gleichstellungspolitische Relevanz hin zu untersuchen und auf das Ziel einer Gleichstellung von Frauen und Männern auszurichten.

### **3.5 Das Zusammenspiel mittel- und unmittelbarer Handlungsfelder der Fachkräftesicherung**

Insgesamt werden die vier Säulen der Fachkräftestrategie von den dargestellten Politikfeldern flankiert, um die Ganzheitlichkeit des Ansatzes zur Fachkräftesicherung zu gewährleisten. Dabei bedingen die Maßnahmen innerhalb der jeweiligen Handlungsfelder einander und sind auf die jeweiligen Bedarfe der Betriebe, Branchen und Unternehmen ausgerichtet. Abbildung 4 stellt dieses Zusammenspiel dar:

Abbildung 4: Die mittel- und unmittelbaren Handlungsfelder der Fachkräftesicherung



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

## 4 Fachkräftemonitoring und Fachkräftenetzwerk

### 4.1 Fachkräftemonitoring

Die im Teil II durchgeführte dreistufige Analyse (kurzfristig-konjunkturelle Stellenbesetzungsengpässe, Fachkräftebedarfe aufgrund der mittelfristigen Entwicklungen der Wirtschaftsstruktur sowie eine Analyse der demografischen Entwicklung) wird zukünftig zweijährig jeweils zum 1. Juni durch die Geschäftsstelle des Hamburger Fachkräftenetzwerks „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg“ aktualisiert und an die jeweiligen Entwicklungen angepasst.

### 4.2 Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk

#### 4.2.1 Ziele und Aufgaben

Alle mit Ausbildung und Arbeit, Beschäftigung und Qualifizierung befassten Behörden, Kammern, Gewerkschaften, Verbände und Sozialversicherungsträger nehmen ihre Aufgaben bereits heute mit Blick auf die Fachkräftesicherung wahr. Aufgrund des laufenden Struktur-

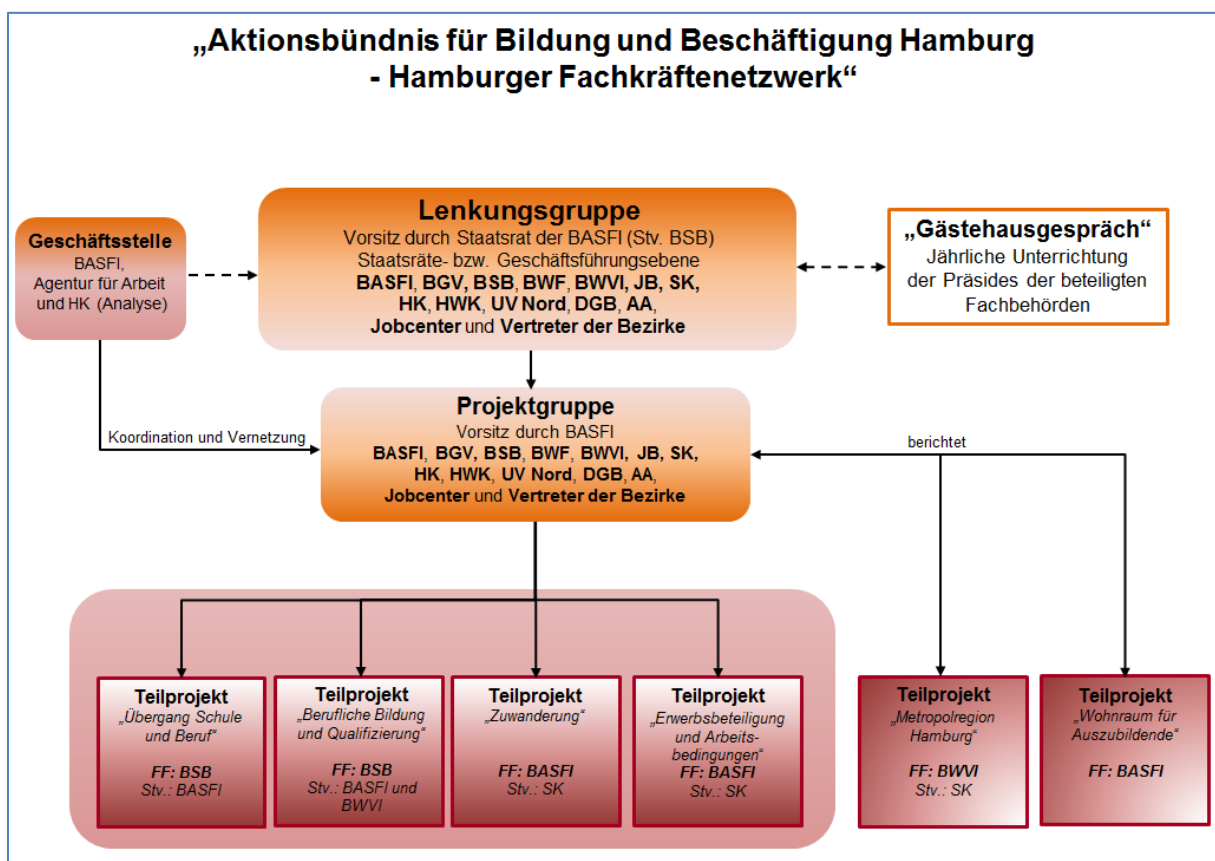
wandels und des zu erwartenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung wird jedoch keine Institution alleine die erforderlichen fachpolitischen Anpassungen zur Fachkräftesicherung leisten können. Zukünftig ist daher eine neue Qualität der Zusammenarbeit gefragt.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Hamburg ein Hamburger Fachkräftenetzwerk einrichten<sup>13</sup>. Das Fachkräftenetzwerk firmiert unter dem Namen „Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk“. Das derzeit bestehende Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg (ABBH), das sich mit dem Thema „Übergang Schule-Beruf“ befasst, wird damit erweitert und zu einem Fachkräftenetzwerk für Hamburg ausgebaut.

#### 4.2.2 Aufbau und Aufgaben des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk

Die Aufbauorganisation des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg gliedert sich in drei Ebenen: die strategische Ebene (Lenkungsgruppe), die koordinierende Ebene (Projektgruppe) sowie die konzeptionelle Ebene (Teilprojektgruppen; vgl. Abbildung 5). Bestehende Zuständigkeiten und fachpolitische Verantwortlichkeiten der jeweiligen Mitglieder des Fachkräftenetzwerks bleiben hiervon unberührt. Das schließt die eigenverantwortliche operative Umsetzung der Aufgaben jedes Partners ein.

Abbildung 5: Darstellung des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

<sup>13</sup> Auf Bundesebene hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag die Initiative „Fachkräfte für die Region“ ins Leben gerufen. Das Hamburger Fachkräftenetzwerk wird mit der Initiative kooperieren.

## **Die Lenkungsgruppe**

Die strategische Steuerung des Fachkräftenetzwerks erfolgt durch die Lenkungsgruppe. Die Lenkungsgruppe nimmt zudem die Funktion des Beirats der Jugendberufsagentur ein.

Die Lenkungsgruppe setzt sich aus den Staatsräten der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, der Behörde für Justiz und Gleichstellung, der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, der Behörde für Wissenschaft und Forschung, der Senatskanzlei sowie der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg, den Hauptgeschäftsführungen der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg und des UVNord sowie dem Vorsitzenden des DGB Hamburg zusammen. Des Weiteren sind in der Lenkungsgruppe die Geschäftsführung von Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie eine Vertreterin / ein Vertreter für die Bezirke vertreten. Der Vorsitz liegt beim Staatsrat der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, die Stellvertretung bei der Behörde für Schule und Berufsbildung.

Die Lenkungsgruppe trifft auf Basis des Fachkräftemonitoring umfassende Entscheidungen zur Einschätzung der Fachkräftesituation in Hamburg – auch unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Metropolregion. Die Lenkungsgruppe ist darüber hinaus für die Weiterentwicklung der strategischen Ansätze innerhalb der vier Säulen der Fachkräftestrategie verantwortlich. Sie kann der Projektgruppe Aufträge erteilen. Bestehende Zuständigkeiten und fachpolitische Verantwortlichkeiten der jeweiligen Mitglieder des Fachkräftenetzwerks bleiben hiervon unberührt. Das schließt die eigenverantwortliche operative Umsetzung der Aufgaben jedes Partners ein.

## **Die Projektgruppe**

Die Projektgruppe koordiniert das Fachkräftenetzwerk. Sie setzt sich aus den Amts- und Abteilungsleitungen der in der Lenkungsgruppe vertretenen Institutionen zusammen. Der Vorsitz wird von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration übernommen. Die Projektgruppe richtet Teilprojektgruppen zur Bearbeitung fachlicher Fragen ein, die sich an den vier Säulen der Fachkräftestrategie bzw. den jeweils definierten strategischen Handlungsfeldern orientieren.

Mit der Projektgruppe werden ein behörden- und partnerübergreifender Informationsaustausch aller Teilprojektgruppen sowie die Abstimmung geplanter Vorhaben gesichert. Zudem wird die bewährte Struktur des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung (ABBH) fortgeführt. Die Projektgruppe tagt regelmäßig.

## **Die Teilprojektgruppen**

Die Teilprojektgruppen tagen bedarfsbezogen und arbeiten im Auftrag der Projektgruppe. In den Teilprojektgruppen

- informieren sich die Partner über ihre jeweilige Fach- und Geschäftspolitik sowie über Programme, Maßnahmen und Best Practice (Dialog);
- entwickeln die Partner Lösungsansätze und initiieren gegebenenfalls gemeinsame Maßnahmen (Bündelung von Ressourcen und Fachwissen);
- streben die Partner darüber hinaus bei bedeutenden Vorhaben eine Abstimmung ihrer Instrumente und Maßnahmen an, um Synergieeffekte zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

In Abhängigkeit des Bedarfs werden grundsätzlich folgende Teilprojektgruppen eingerichtet:

**Tabelle 2: Darstellung Verantwortlichkeiten in den Teilprojektgruppen**

Teilprojektgruppe	Federführung	Stellvertretung
Übergang Schule und Beruf	Behörde für Schule und Berufsbildung	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Berufliche Bildung und Qualifizierung	Behörde für Schule und Berufsbildung	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration , Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
Zuwanderung	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Senatskanzlei
Erwerbsbeteiligung und Arbeitsbedingungen	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Senatskanzlei

Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Sofern erforderlich kann die Projektgruppe weitere Teilprojektgruppen zielgruppen- oder themenbezogen einrichten. Darüber hinaus werden zwei weitere Teilprojektgruppen gebildet, die sich in der Zusammensetzung vom Fachkräftenetzwerk unterscheiden. Sie sind daher im Organigramm gesondert dargestellt.

### **Teilprojekt „Schaffung eines bezahlbaren Wohnraumangebots für Auszubildende“**

Die Frage der Schaffung eines bezahlbaren Wohnraumangebots für Auszubildende spielt im Rahmen der Fachkräftestrategie sowie der Wohnungspolitik des Senats eine herausragende Rolle. Zugleich betrifft sie bezirkliche Fragen der Flächennutzung, der städtischen Grundstücksvergabe sowie der Berufsausbildungspolitik. Um der Querschnittsaufgabe der Schaffung von bezahlbarem Wohnraum gerecht zu werden, wird der Senat im Rahmen des Fachkräftenetzwerks eine spezielle Teilprojektgruppe „Schaffung von Wohnraum für Auszubildende“ einrichten, an der die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Finanzbehörde, der Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG), die Bezirke sowie die Wirtschafts- und Sozialpartner beteiligt werden. Die Teilprojektgruppe hat den Auftrag

- den jährlichen den Bedarf an Wohnraum zu ermitteln,
- Grundstücke zu ermitteln, die sich zur Schaffung von Wohnraum für Auszubildende eignen und die gegebenenfalls direkt oder über Konzeptausschreibungen vergeben werden können,
- zu klären, wie Vorhaben im Einzelfall im Rahmen der bestehenden Förderinstrumente zum Neu- und Umbau von Wohnraum für Auszubildende unterstützt werden können.

Die Teilprojektgruppe berichtet der Projektgruppe des Fachkräftenetzwerks.

### **Teilprojekt „Metropolregion Hamburg“**

Knapp 40 Prozent aller erwerbstätigen Menschen in Hamburg pendeln täglich aus dem Umland nach Hamburg. Die Einbindung der Metropolregion ist für eine Fachkräftestrategie daher unumgänglich. Allerdings kann der Einbezug der Metropolregion Hamburg (MRH) nicht hierarchisch stattfinden. Die MRH ist eine multilaterale Organisation und kann seitens der Freien und Hansestadt Hamburg nicht einseitig beauftragt werden. Andererseits besteht die wichtige Aufgabe, dass die Fachkräftestrategien der Mitglieder der MRH untereinander ab-

gestimmt werden oder zumindest bekannt sind. Daher ist ein regelmäßiger Austausch in beide Richtungen wünschenswert. Die Teilprojektgruppe soll einen Überblick über die verschiedenen Fachkräftestrategien und -bedarfe in den unterschiedlichen Regionen der MRH erarbeiten und gemeinsame Aktivitäten abstimmen. Die Federführung und Organisation dieser Teilprojektgruppe obliegt dabei der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation.

### **Einbindung der Cluster**

Die Kompetenzen der vielen in Hamburg bereits bestehenden themenbezogenen Netzwerke und erfolgreichen Clusterinitiativen der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, der Senatskanzlei und der Kulturbehörde sind von den Teilprojektgruppen als Informationsplattform und zur Koordination von Maßnahmen und Aktivitäten aktiv zu nutzen. Dabei werden die Bedarfe und Forderungen der einzelnen Cluster durch die zuständigen Fachbehörden in den Teilprojektgruppen kommuniziert und berücksichtigt. Eine enge Vernetzung des Fachkräftenetzwerks mit den Clustern durch die Fachbehörden wird gewährleistet. Die Netzwerke dienen zudem als Brücke in die Wirtschaft und zu anderen gesellschaftlichen Gruppen und Akteuren, die sich mit der Fachkräftesicherung befassen. Bewährte Arbeitsstrukturen der bestehenden Netzwerke und Initiativen bleiben dabei neben dem Fachkräftenetzwerk bestehen.

### **Das Gästehausgespräch**

Im Zuge eines „Gästehausgespräches“ erfolgt alljährlich eine Unterrichtung der Präses der beteiligten Fachbehörden durch den Präses der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration zu Ergebnissen des Fachkräftenetzwerkes.

### **Die Geschäftsstelle**

Zur Umsetzung des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk richten die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und die Agentur für Arbeit Hamburg eine gemeinsame Geschäftsstelle ein. Zur Analyse der Fachkräftesituation ist ferner geplant, die Handelskammer Hamburg mit dem Analysetool „WIFOR“ in die Geschäftsstelle einzubinden.

#### **Die Geschäftsstelle**

- nimmt im Auftrag der Projektgruppe die organisatorischen Aufgaben des Fachkräftenetzwerks wahr,
- steuert die interne Kommunikation des Fachkräftenetzwerks und richtet dazu eine Kommunikationsplattform ein,
- führt die Öffentlichkeitsarbeit für das Netzwerk durch und gestaltet hierzu den Internetauftritt,
- prüft gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und der Handelskammer Hamburg, inwieweit ein „Frühwarnsystem“ bei fehlerhaften Entwicklungen auf der Grundlage der bereits vorliegenden Daten zu entwickeln ist,
- kann zu besonderen Fragestellungen vertiefte wissenschaftliche Analysen einholen,
- legt alle zwei Jahre – jeweils zum 1. Juni - einen Monitoringbericht zur Fachkräftesituation in Hamburg vor (siehe Abbildung 6),
- ist Anlaufstelle für Anregungen und Ideen aus Gesellschaft und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung,
- sorgt für einen regelmäßigen Informationsaustausch des Netzwerks über Förderprogramme auf Bundes- und EU-Ebene,



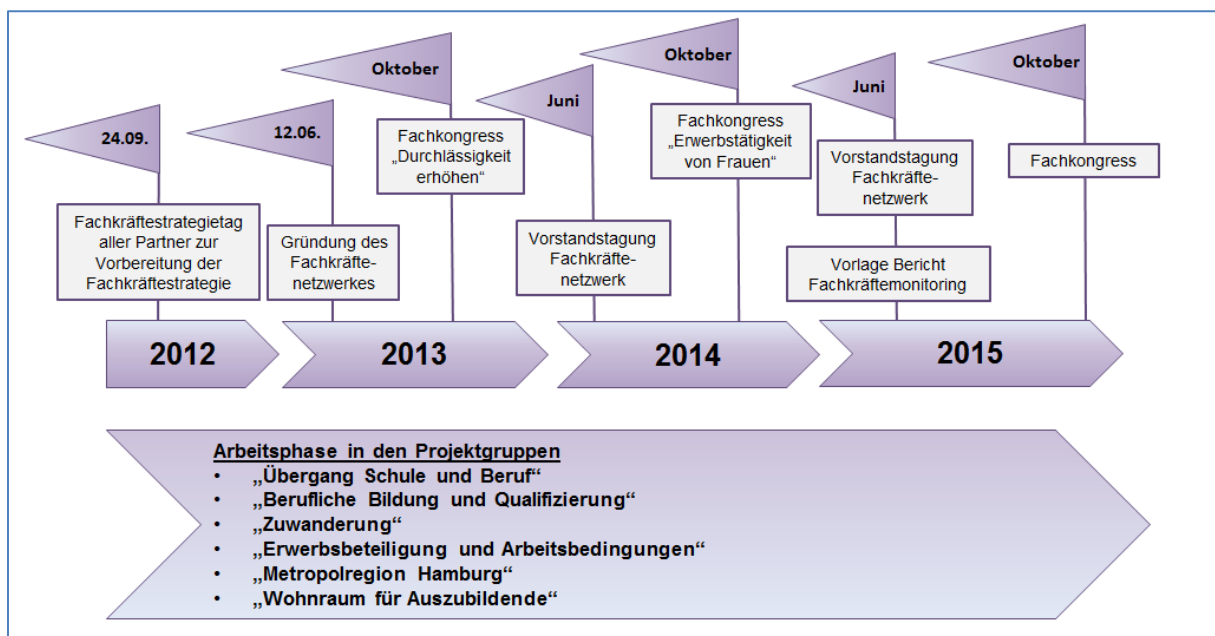
- nimmt die Aufgaben der Organisation eines überregionalen Erfahrungsaustausches mit den Fachkräfteinitiativen anderer Bundesländer sowie auf Bundesebene wahr.

### 4.3 Zeitplanung des Fachkräftenetzwerks

Am 24. September 2012 haben die Partner des Fachkräftenetzwerks die grundlegenden Säulen der Fachkräftestrategie und erste strategische Ansätze verabredet. Das Fachkräftenetzwerk wird offiziell am 12. Juni 2013 gegründet.

Parallel zur Arbeit der Projektgruppen findet einmal jährlich im Oktober ein Fachkongress zu einem bestimmten strategischen Ansatz der Säulen statt. Der Fachkongress soll den Netzwerkpartnern die Möglichkeit bieten, mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft zu diskutieren, die bisherigen Maßnahmen und Erfolge zu reflektieren und die strategischen Ansätze auszugestalten. Hierzu gehört auch ein Austausch zu den Ergebnissen der Teilprojektgruppen.

Abbildung 6: Zeitplan für das Hamburger Fachkräftenetzwerk



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

## 5 Die erste Säule: Fachkräfte qualifizieren

### 5.1 Strategische Ansätze

Wachsende Wissensintensitäten der Produktion, kürzere Produktionszyklen, neue Berufsfelder und eine zunehmende Verkürzung der Halbwertszeit des Wissens verlangen eine fortlaufende Ergänzung bereits vorhandener oder den Erwerb neuer, zusätzlicher Qualifikationen während des Berufslebens. Alle Beteiligten, Betriebe, Beschäftigte und Bildungsinstitutionen, müssen daher ihre Qualifizierungsanstrengungen weiter erhöhen und neue Organisationsformen des Lernens entwickeln. Der Staat hat die Aufgabe, einen Rahmen für die berufliche Bildung und Hochschulbildung zu setzen.

Mit der ersten Säule „Fachkräfte qualifizieren“ verfolgt der Senat mittel- und langfristig im Schwerpunkt folgende drei Ziele:

- Um auf sich verändernde wirtschaftliche Strukturen und sich entsprechend ändernde Qualifikationsanforderungen adäquat reagieren zu können, wird es zunehmend wichtiger,

die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems zu gestalten und zu erhöhen. Dies ermöglicht einen flexibleren Einsatz von Fachkräften in Berufen und Branchen, in denen der Bedarf am größten ist. Unnötige Barrieren müssen daher abgebaut werden.

- Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs müssen zudem die Kapazitäten und Qualitäten der beruflichen Erstausbildung, der Hochschulbildung sowie der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung erhöht und kontinuierlich an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst werden.
- Im Rahmen seiner Wirtschaftspolitik verfolgt der Senat den Ansatz für Hamburg besonders wichtige Wirtschaftsbereiche zu fördern und zu stärken. Der Senat wird die fachpolitikübergreifenden Qualifizierungsinitiativen für ausgewählte Branchen und Cluster weiter fortsetzen und vertiefen, um geeignete, nachhaltige Strukturen für die spezifischen Qualifikationsbedarfe dieser Branchen zu schaffen.

## **5.2 Die Durchlässigkeit der Bildungssysteme erhöhen**

Um die verschiedenen Bildungssysteme so durchlässig wie möglich zu gestalten, ohne dabei ihre unterschiedlichen Aufträge und Ziele aufzugeben, gilt es, über Bildungswege und erworbene Zusatzqualifikationen größtmögliche Transparenz herzustellen sowie formal, non-formal und informell erworbene Kompetenzen vergleichbar zu machen. Zudem müssen Verfahren zur Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen konzipiert werden.

### **5.2.1 Transparenz und Vergleichbarkeit: Die Chancen des Deutschen Qualifikationsrahmens nutzen**

Im Hinblick auf die Transparenz und Vergleichbarkeit erworbener Qualifikationen bietet der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) Chancen. Die national erreichbaren Abschlüsse sind acht verschiedenen Qualifikationsniveaus zugeordnet und dabei jeweils die Anforderungen für „Fachkompetenz“ in den Kategorien Wissen und Fertigkeiten sowie für die „Personale Kompetenz“ (Anforderungen in den Kategorien Sozialkompetenz und Selbstkompetenz) festgelegt worden. Auf verschiedenen Niveaustufen werden somit die Qualifikationsergebnisse beschrieben, also das, was jemand in beruflichen Kontexten weiß, kann und in der Lage ist zu tun. Die Spannweite reicht von der Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubaren und stabilen Arbeitsbereich (Niveau eins) bis zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren bei neuartigen und unklaren Problemlagen (Niveau acht).

Die zweijährige berufliche Erstausbildung ist bspw. auf Niveau drei, drei- bzw. dreieinhalbjährige auf Niveau vier eingestuft worden. Zwischen Bund, Ländern und Sozialpartnern besteht Einigkeit, auf Niveau sechs die Abschlüsse Bachelor und Master zu verorten.

Der DQR bietet damit zurzeit einen nationalen Vergleichsrahmen von vor allem formal in der schulischen, beruflichen und akademischen Bildung erworbenen Qualifikationen. In der Weiterentwicklung des DQR wird darüber hinaus geprüft werden, nach welchen Kriterien non-formal und informell erworbene Qualifikationen berücksichtigt werden können.<sup>14</sup>

Das Fachkräftenetzwerk wird die Weiterentwicklung des DQR auf Bundesebene beobachten und prüfen, inwieweit sich der DQR für die Ausgestaltung von Bildungsgängen und Berufsausbildungen und deren Durchlässigkeit nutzen lässt.

---

<sup>14</sup> Siehe dazu <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/faq/> (Abruf 21. Januar 2013).

## **5.2.2 Anrechenbarkeit verbessern: Chancen der Teilqualifizierung und Modularisierung nutzen**

Die Anrechenbarkeit bereits erworbener Kompetenzen und Qualifikationen ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erreichen von mehr Durchlässigkeit und zur Steigerung der Attraktivität des berufsbegleitenden Lernens. Anrechnungsverfahren erleichtern die Übergänge innerhalb des beruflichen Bildungssystems sowie zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Und nicht zuletzt lassen sich Bildungszeiten verkürzen und damit Kosten senken.

Zur Anrechenbarkeit stehen grundsätzlich verschiedene Instrumente zur Verfügung. Dies können Kompetenzfeststellungsverfahren sein oder Gleichwertigkeitsprüfungen, wie sie das Gesetz zur Verbesserung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vorsieht. In diesem Zusammenhang ist der Einsatz von Teilqualifizierungen und Modulen zu diskutieren.

Über die Nutzung und Weiterentwicklung bereits vorhandener Anrechnungsverfahren hinaus kann die Einführung von Quoten mehr Durchlässigkeit bewirken. In Hamburg z.B. plant die Behörde für Wissenschaft und Forschung die Einführung einer Quote für die Inhaber nicht-schulischer Hochschulzugangsberechtigungen, um bspw. für Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister sowie Fachwirtinnen und Fachwirte bessere Zulassungschancen zu schaffen und die tatsächliche Durchlässigkeit der Bildungsbereiche zu erhöhen.

### **5.2.2.1 Übergänge aus öffentlich geförderter Ausbildung**

Der Hamburger Senat stimmt mit den Partnern darin überein, dass die Ganzheitlichkeit der dualen Berufsausbildung gewahrt werden muss. Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bieten sich Möglichkeiten, sich beruflich fort- und weiterzubilden. Die Berufsausbildung eröffnet damit auch langfristig berufliche Aufstiegs- und Beschäftigungschancen.

Vielen jungen Menschen gelingt jedoch nicht unmittelbar der Einstieg in eine abschlussorientierte Berufsausbildung. Hier können Ausbildungsbausteine Jugendlichen in Übergangsmaßnahmen, Altbewerberinnen und Altbewerbern sowie an- und ungelernten Erwachsenen neue Wege in die duale Ausbildung eröffnen.<sup>15</sup>

Im Rahmen der Hamburger Jugendberufsagentur wird daher ein differenziertes Angebot von Berufsvorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorgehalten, mit dem junge Menschen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet werden. Je nach individuellen Erfordernissen sind die Maßnahmen niedrigschwellig und mit einem hohen Anteil an pädagogischer Betreuung oder auch marktnah konzipiert. Zum Teil werden im Rahmen ausbildungsvorbereitender Maßnahmen bereits Ausbildungsbausteine zertifiziert.

In Hamburg wurde mit der Arbeitsverwaltung, den Kammern und den betroffenen Fachbehörden unter Beachtung des Grundsatzes der Ganzheitlichkeit der Berufsausbildung im Bereich der öffentlich geförderten Berufsqualifizierung der Einsatz von Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteinen vereinbart (Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung/ Ausbildungsbegleitung in der geförderten Ausbildung).

Der Einsatz von Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteinen gewährleistet eine Qualitätssicherung der geförderten Angebote sowie eine Unterstützung der Jugendlichen, um ihnen den direkten Weg in eine erfolgreiche Berufsausbildung zu ebnet. Die jeweils zuständige

---

<sup>15</sup> Vgl. hierzu bspw. das vom BMBF und ESF finanzierte Programm JOBSTARTER CONNECT, <http://www.bmbf.de/de/13386.php>.

Stelle (Kammer) verkürzt auf gemeinsamen Antrag des Ausbildungsbetriebs und des Auszubildenden die Dauer der Ausbildungszeit, indem sie die erfolgreich absolvierten Bausteine ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit anrechnet. In diesen Bereichen besteht mit den Kammern und Sozialpartnern eine enge Kooperation. Hamburg unterstützt die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) initiierte Entwicklung von Ausbildungsbausteinen in weiteren Berufsfeldern.

### **5.2.2.2 Übergänge in berufliche und aus beruflicher Fort- und Weiterbildung**

Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung qualifizieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel über ihre abgeschlossene Berufsausbildungen hinaus. Teilqualifikationen können an- und ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance eröffnen, sich in einem bestimmten Fachbereich zu qualifizieren. Teilqualifikationen ermöglichen aber auch branchenfremden Arbeitskräften und Arbeitslosen, neue Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene zu besetzen. Und nicht zuletzt bieten Teilqualifikationen die Möglichkeit, Weiterbildungen zukünftig flexibler und passgenauer zu gestalten.

Teilqualifikationen sind einheitlich strukturierte Einheiten, die unterhalb des Facharbeiterbriefs zu standardisierten Zertifikaten führen; sie sind an typischen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausgerichtet. Teilqualifikationen decken in der Summe alle Berufsbildpositionen aus Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan der Berufsschulen ab. Das Absolvieren aller Teilqualifikationen eines Berufs kann nach dem Berufsprinzip des dualen Systems aber für sich genommen nicht zum Berufsabschluss führen, da hierfür immer eine ganzheitliche Abschlussprüfung erforderlich ist. Diese kann aber in Form der externen Prüfung abgelegt werden.

Als ausgewählter Arbeitsagenturbezirk hat die Agentur für Arbeit Hamburg im Rahmen eines Modellprojekts Maßnahmen zu Teilqualifikationen erprobt und Kundinnen und Kunden in den Bereichen Berufskraftfahrer und Fachkraft Schutz und Sicherheit sowie im Bereich Fachkraft Systemgastronomie qualifiziert.

Der bereits eingeschlagene Weg der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen, die sich in die Systematik der Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteine öffentlich geförderter Maßnahmen einfügen und in Anlehnung an die Rahmenbedingungen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) kompetenzorientiert sind, wird im Rahmen der Fachkräftestrategie von den Netzwerkpartnern weiterverfolgt. Ziel dieses Prozesses ist es, über mehr Transparenz und die Festlegung von Mindeststandards einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu leisten.

### **5.2.2.3 Übergänge in die Hochschulbildung**

Um mehr Menschen für Hochschulbildung zu motivieren und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen, um damit auch beruflich qualifizierten Menschen einen besseren Zugang zu den Hochschulen zu ermöglichen, ist die Anrechenbarkeit auch von im Inland erworbenen beruflichen Qualifikationen zu verbessern.

Hinsichtlich des Übergangs von einer beruflichen Aus- oder Fortbildung in ein Hochschulstudium erfolgt in Hamburg die Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen bislang durch individuelle Prüfungen. Für Absolventen ist dabei ungewiss, welche der bisher erworbenen Qualifikationen auf das Studium angerechnet werden können. Die individuellen Prüfprozesse stellen für die Hochschulen zudem einen nicht geringen Aufwand dar. Demgegenüber haben pauschale Anrechnungsverfahren den Vorteil, dass für die Absolventen der jeweiligen Aus- und Fortbildung klar geregelt ist, wie viel auf ein Studium angerechnet werden kann. Mittel-

fristig reduziert sich für die Hochschulen der Aufwand. Vor diesem Hintergrund hat die Behörde für Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit den Hochschulen und Kammern, Pilotprojekte zur Entwicklung von Verfahren der pauschalen Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf ein Hochschulstudium initiiert. Im Bündnis für den Mittelstand vom 10. Januar 2013 ist dieser Aspekt bereits aufgenommen. Der Senat hat mit den Kammern erste geeignete berufliche Bildungsabschlüsse vorgeschlagen. Derzeit werden Gespräche mit den Hochschulen geführt, um Verfahren zur pauschalen Anrechnung der beruflichen Kompetenzen in geeigneten Studiengängen zu entwickeln.

### **5.3 Kapazitäten und Qualitäten der Aus-, Weiter- und Hochschulbildung verbessern**

Neben der Steigerung der Durchlässigkeit ist im Rahmen der Qualifizierung die Erhöhung der Kapazitäten und Qualitäten der beruflichen Erstausbildung, der Hochschulbildung sowie der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ein wichtiger Hebel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In diesem Zusammenhang müssen zudem Möglichkeiten zum Absolvieren einer Ausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose über 25 Jahren geschaffen werden.

#### **5.3.1 Berufliche Ausbildung**

Bei der beruflichen Ausbildung sind Ausbildungsinhalte mit ihren curricularen und formalen Strukturen kontinuierlich an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen. Federführend in diesem Zusammenhang ist als Verordnungsgeber das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi), das im Einvernehmen mit dem fachlich zuständigen Bundesministerium (in der Regel dem Bundesministerium für Bildung und Forschung) und in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie Expertinnen und Experten der betreffenden Wirtschaftsverbände und Sozialpartner die Anpassung im Rahmen von Neuordnungsverfahren auf der Grundlage eines unter den Partnern abgestimmten Verfahrens („Gemeinsames Ergebnisprotokoll“ mit Ergänzungen) vornimmt. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das den entsprechenden Rechtsrahmen liefert, bietet eine Reihe von Möglichkeiten, die formalen und inhaltlichen Strukturen der beruflichen Erstausbildung an sich verändernde sozio-ökonomische Rahmenbedingungen anzupassen. Zu nennen sind hier u.a. die Möglichkeit der Teilzeitausbildung für Mütter und Väter, die Absolvierung von Auslandspraktika sowie die Anpassung von Prüfungsinhalten und Prüfungsverfahren an betrieblich sich verändernde Realitäten.

##### **5.3.1.1 Duale und schulische Ausbildungsstrukturen weiterentwickeln**

Die duale Ausbildung mit den Lernorten Schule und Unternehmen hat sich bewährt. Technische Neuerungen, Marktveränderungen und neue pädagogische Erkenntnisse erfordern jedoch eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Ausbildungscurricula, die auf Bundesebene durch die Sozialpartner erfolgt.

Inwieweit zweijährige Ausbildungsberufe einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten können, bleibt fraglich<sup>16</sup>. Die meisten zweijährigen Berufe – Ausnahmen bilden die Ausbildungsberufe Verkäuferinnen und Verkäufer, Fachkraft im Gastgewerbe sowie Fachlageristinnen und -Fachlageristen – spielen quantitativ eine eher unbedeutende Rolle. Den-

---

<sup>16</sup> Zum 1. August 2004 hat das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) durch Rechtsverordnung die Ausbildungsberufe „Verkäufer/-in“, „Fahrradmonteur/-in“, „Maschinen- und Anlagenführer/-in“ sowie „Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in“ geschaffen. Allen diesen „Einstiegsberufen“ ist gemein, dass sie auf schwächere Auszubildende zugeschnitten, zweijährig ausgelegt sind und bei entsprechender Eignung Durchstiegsmöglichkeiten zu anspruchsvolleren dreijährigen Abschlüssen eröffnen. Weitere Berufe dieses Profils sind der Fachlagerist/die Fachlageristin und als jüngstes Beispiel die Fachkraft für Automaten-service.

noch könnten insbesondere arbeitslosen jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 Jahren zweijährige Ausbildungsberufe die Chance auf einen nachhaltigen Einstieg in die duale Berufsausbildung und ein erfolgreiches Erwerbsleben bieten, wo eine dreijährige Ausbildung zunächst als zu „lang“ und zu „theorielastig“ empfunden wird. Dabei dürfen zweijährige Ausbildungen die dreijährige Berufsausbildung mit ihrem Anspruch der Vermittlung umfassender beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten nicht aushöhlen.

Das Fachkräftenetzwerk wird die Frage zweijähriger Ausbildungsberufe bei einem konkreten Bedarf der Wirtschaft vor allem unter den Gesichtspunkten der Teilhabechancen Arbeitsloser und unter der Prämisse diskutieren, Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Die Handelskammer Hamburg steht zweijährigen Ausbildungsberufen auch für Jugendliche unter 25 Jahren positiv gegenüber. Der DGB Hamburg lehnt zweijährige Berufsausbildungen aus tarifpolitischen, berufsbildungspolitischen und ordnungspolitischen Erwägungen ab<sup>17</sup>. Inwieweit hier im Rahmen der fachlichen Diskussion und engen inhaltlichen Voraussetzungen eine Annäherung der Positionen erzeugt werden kann, bleibt abzuwarten.

Aber nicht nur hinsichtlich der dualen Ausbildung nach dem BBiG und der Handwerksordnung (HwO) steht die Schaffung angemessener Ausbildungsstrukturen im Vordergrund. Auch in den Bereichen schulischer Ausbildung müssen die Strukturen an den Bedarfen der Wirtschaft und an den Bedürfnissen und Voraussetzungen der Jugendlichen ausgerichtet werden. Dies erfordert zukünftig eine stärkere Verzahnung der schulischen Ausbildung mit der betrieblichen Praxis. Und es umfasst auch die Prüfung, inwiefern sich die bisherigen fachschulischen Ausbildungen weiterentwickeln bzw. Doppelstrukturen vermeiden lassen, wo es Entsprechungen in Form dualer Ausbildungsberufe gibt.

Darüber hinaus müssen Ausbildungsgänge in Branchen, in denen bereits jetzt Fachkräfte gesucht werden, daraufhin überprüft werden, wie sie attraktiver gestaltet werden können. Die Attraktivität der dualen Ausbildung hängt auch von der Ausbildungsqualität und den Ausbildungsbedingungen ab. Hier besteht in einigen Branchen Handlungsbedarf. Es ist zu prüfen inwieweit insbesondere in Branchen, in denen bereits jetzt Fachkräfte gesucht werden, durch gemeinsame Initiativen der Sozialpartner ein Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität und damit zu einer Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung geleistet werden kann. An dieser Prüfung ist der Landesausschuss für Berufsbildung zu beteiligen. Die Ergebnisse von Umfragen und Gutachten wie z.B. dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend für Hamburg werden im Rahmen der Prüfung berücksichtigt. Die Themen „Arbeitsbedingungen“ und „Angemessene Vergütung“ werden im Rahmen der vierten Säule der Fachkräftestrategie (Kapitel 8) behandelt.

Exemplarisch zur Weiterentwicklung von Ausbildungsstrukturen seien zwei Berufe genannt:

- Für die Erzieherausbildung hat auf Initiative der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration die 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz beschlossen, die Kultusministerkonferenz zu bitten, eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Arbeits- und Sozialministerkonferenz sowie der Jugend- und Familienministerkonferenz zur Weiterentwicklung der Erzieherausbildung einzuberufen. Hierbei sollen auch die Möglichkeiten einer berufsbegleitenden Ausbildung betrachtet werden. Durch die eingeleiteten Reformprozesse soll sichergestellt werden, dass der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers auch in

---

<sup>17</sup> Der DGB Hamburg sieht überdies keinen realen Bedarf für derartige Berufe und verweist auf die bisher mit diesem Instrument gemachten negativen Erfahrungen.

Zukunft konkurrenzfähig bleibt. Hamburg wird im Rahmen dieser Arbeitsgruppe die erforderlichen Reformen unterstützen und vorantreiben.

- Im Bereich der Altenpflege und hier insbesondere in der Langzeitpflege besteht ein deutlicher Mangel an Altenpflegerinnen und Altenpflegern sowie an Assistenzkräften (nach Landesrecht ausgebildeten Gesundheits- und Pflegeassistentinnen und -assistenten). Nachdem in Hamburg eine Selbstverpflichtung der Branche zur Erhöhung der Zahl der Auszubildenden erfolglos geblieben ist und die Verbände der Einrichtungsträger sich für eine Umlage der Kosten der Ausbildungsvergütung über alle Betriebe der Branche ausgesprochen haben, bereitet die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz eine entsprechende Verordnung zur Ausbildungsumlage vor. Sie soll zum Ausbildungsjahr 2013/14 wirksam werden. Auf Bundesebene ist unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und u.a. unter Beteiligung der Kultusministerkonferenz am 13.12.2012 eine Offensive für Altenpflege gestartet worden.

### **5.3.1.2 Teilzeitausbildung ausbauen**

Um auch jungen Menschen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, häufig Frauen, die Aufnahme und Absolvierung einer Berufsausbildung zu ermöglichen, müssen verstärkt flexible Ausbildungsangebote in Form von Teilzeitausbildung verfügbar gemacht werden. Das hierzu in Hamburg mit Mitteln des ESF bereits vorhandene Beratungsangebot zu Teilzeitausbildung zeigt dabei den Weg: Während mit 566 Beratungsfällen die zunächst erwartete Zahl von 383 deutlich überschritten wurde, boten von den avisierten 479 Betrieben erst 285 entsprechende Ausbildungsplätze an. Dabei wird deutlich, dass hier auf der einen Seite ein hoher Bedarf seitens der hochmotivierten jungen Mütter und Väter besteht, die Betriebe sich dem Thema zunächst aber nur zögerlich nähern. Zukünftig müssen daher die Betriebe noch stärker beworben und von den Vorteilen der Teilzeitausbildung überzeugt werden, um so der hohen Nachfrage nach Teilzeitausbildungen auch gerecht werden zu können.

Das Fachkräftenetzwerk wird prüfen, wie die Teilzeitausbildung als alternatives Ausbildungsmodell insbesondere für Menschen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen in Hamburg weiter ausgebaut werden kann. Nach Beendigung des o.g. ESF-Projektes (Laufzeit bis Dezember 2013) planen die Behörde für Schule und Berufsbildung und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration die Weiterförderung dieses Beratungs- und Betreuungsangebots. Die Beratung zur Teilzeitausbildung und die Verweisberatung zum Projekt soll dabei eine Standardleistung der Jugendberufsagentur werden.

### **5.3.1.3 Ausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose über 25 Jahren**

Zusätzlich zu der „klassischen“ Zielgruppe der Erstausbildung junger Menschen im Anschluss an ihren Schulabschluss müssen zur Fachkräftesicherung auch verstärkt andere Altersgruppen jenseits des klassischen Ausbildungsalters von 18 bis 25 Jahren die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung erhalten.

So verfügt ein nicht unbedeutender Anteil der Gruppe der 25- bis 40-Jährigen über keinen beruflichen Abschluss. Sie stehen dem Arbeitsmarkt bis zur Verrentung jedoch noch bis zu 40 Jahre zur Verfügung. Zudem belegen alle Statistiken, dass eine grundständige abschlussbezogene berufliche Qualifizierung der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist.

Die Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration planen daher eine „Ausbildungsoffensive 25+“ für junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren. Die „Ausbildungsoffensive 25+“ wird im Rahmen

der bundesweiten Kampagne der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesarbeitsministeriums „AusBildung wird was – Spätstarter gesucht“ umgesetzt.

Die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg werden mit Hochdruck geeignete Arbeitssuchende identifizieren, ansprechen und fördern. Vorrangig sollen diese in eine berufliche Ausbildung integriert werden. Darüber hinaus kommen zur Förderung der abschlussorientierten Qualifizierung junger Erwachsener zwischen 25 und 35 Jahren geförderte Vorbereitungen auf Externenprüfungen bei entsprechenden Vorkenntnissen in Betracht oder aber die Förderung vollständiger Umschulungen, die vorwiegend arbeitsmarktnah in Unternehmen erfolgen sollten.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird diese Initiative mit geeigneten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik unterstützen und gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg bei Hamburger Betrieben für die Ausbildungsoffensive werben. Details werden im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms der Agentur für Arbeit Hamburg, Jobcenter team.arbeit.hamburg und der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration konkretisiert.

Neben der „Ausbildungsoffensive 25+“ soll verstärkt von dem gesetzlich verankerten Anspruch zum Nachholen des Hauptschulabschlusses nach § 53 SGB III als Einstieg in weitere Qualifizierungen Gebrauch gemacht werden.<sup>18</sup>

Zur Erprobung eines Quereinsteigerprogramms für Erzieherinnen und Erzieher im Rahmen einer geförderten vollwertigen Ausbildung ist am 1. Februar 2013 ein Pilotprojekt der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Jobcenter team.arbeit.hamburg und der Agentur für Arbeit für 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestartet. Die Agentur für Arbeit Hamburg finanziert die Maßnahme in den ersten zwei Jahren aus Bundesmitteln. Der Lebensunterhalt im dritten Jahr wird über eine Ausbildungsvergütung sichergestellt und die Maßnahmekosten im dritten Ausbildungsjahr werden von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration getragen.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird außerdem die „Richtlinie zur Förderung Jugendlicher in Berufsausbildung“ neu ausrichten, um grundsätzlich allen Personen, die eine berufliche oder fachschulische Ausbildung durchführen, jedoch nicht über das Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG) oder Berufsausbildungsbeihilfe nach SGB III gefördert werden können, im Einzelfall eine Unterstützung bei der Sicherung des Lebensunterhalts ermöglichen. In der bisher geltenden Vorgabe waren ausschließlich Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahren antragsberechtigt sind. Nun wird auf eine Altersgrenze verzichtet. Damit wird die Förderung auch für Menschen im fortgeschrittenem Alter geöffnet, die eine Berufsausbildung anstreben.

### **5.3.2 Berufliche Weiterbildung**

Berufliche Weiterbildung stellt in ihren unterschiedlichen Facetten ein wichtiges Instrument zur Deckung des bereits erkennbaren und künftig weiter wachsenden Fachkräftebedarfs dar.

In diesem Zusammenhang sind zum einen die Chancen der Teilqualifizierung und Modularisierung zu nutzen. Dabei muss das ganze Spektrum der Bildungsangebote ausgeschöpft werden: Von weitgehend standardisierten Angeboten, die zu vergleichbaren Abschlüssen

---

<sup>18</sup> In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass mit dem erworbenen beruflichen Abschluss (nach BBiG/HwO) die Berechtigungen eines allgemeinbildenden Abschlusses gleichsam automatisch zuerkannt werden.



führen, bis hin zu sehr viel marktorientierter und flexibler gestalteten Angeboten, die von Unternehmen für ihre Mitarbeiter nachgefragt bzw. auf individuelle Initiative wahrgenommen werden. Zum anderen wird es darum gehen, Quantität und Qualität der beruflichen Weiterbildung insgesamt, aber auch für bestimmte Personengruppen weiter zu verbessern. Zu unterscheiden ist dabei zwischen folgenden Formen der beruflichen Weiterbildung:

Im Wege der Anpassungsfortbildung können geringqualifizierte Personen für die aktuellen Bedarfslagen des Arbeitsmarkts, im Rahmen der Aufstiegsfortbildung bereits qualifizierte Fachkräfte für spezielle, anspruchsvolle Tätigkeiten qualifiziert werden. Das Segment der berufsbegleitenden Fortbildungen wird wegen der Veränderungen von Technologien und Märkten in den kommenden Jahren quantitativ und qualitativ wachsen müssen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen und auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Auch das Erlernen eines völlig neuen Berufs durch eine Umschulung ist Teil der beruflichen Weiterbildung. Eine Sonderform stellen die erforderlichen Anpassungsqualifizierungen für Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen dar, die die Voraussetzungen des deutschen Referenzberufs nur teilweise erfüllen.

### **5.3.2.1 Transparenz im Hamburger Weiterbildungsmarkt**

Einen wesentlichen Beitrag zur Förderung beruflicher und betrieblicher Weiterbildung leistet Hamburg bereits jetzt durch ein flächendeckendes Angebot zu umfassender und neutraler Weiterbildungsberatung, das bundesweit höchste Anerkennung genießt. Diese Aufgabe wird von W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH übernommen, die von der Behörde für Schule und Berufsbildung gefördert wird. Neben dem Beratungsangebot bietet W.H.S.B. mit der kontinuierlichen Pflege des Kursportals WISY (2011 Testsieger bei Stiftung Warentest) umfangreiche und ausführliche Informationen über Kurse und Anbieter und schafft so Transparenz und Übersicht im hochdifferenzierten und damit schwer überschaubaren Hamburger Weiterbildungsmarkt. So verzeichnete WISY bspw. im November 2012 1.018 Anbieter mit 28.163 Angeboten.

### **5.3.2.2 Berufliche Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose**

In Hamburg waren im Jahr 2012 durchschnittlich etwa 70.000 Menschen arbeitslos gemeldet. Rund die Hälfte verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Durch den Aufstieg beruflich qualifizierter Fachkräfte nach einem Studium oder einer beruflichen Weiterbildung werden zunehmend Arbeitskräfte gesucht werden, die diese ersetzen. Man kann hier von einem sogenannten „Leitereffekt“ durch Qualifikation sprechen. Dadurch ergeben sich vor allem für an- und ungelernte Beschäftigte und Arbeitslose Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Diese werden in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftebedarfs für den Arbeitsmarkt immer wichtiger.

Einer Weiterbildung für Geringqualifizierte sollte - wo immer es geht – eine Ausbildung vorgezogen werden. So werden Geringqualifizierte dauerhaft und verlässlich auf eine Stufe gehoben, die ihnen auch perspektivisch die Chance auf Teilhabe an der Arbeitswelt sichern.

Bei der beruflichen Weiterbildung ist zu beobachten, dass diese vor allem von Personen in Anspruch genommen wird, die bereits über gute Qualifikationen verfügen. Im ersten Halbjahr 2011 bspw. lag die bundesweite Weiterbildungsquote bei Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss bei 47 Prozent, die Quote bei Beschäftigten für einfache Tätigkei-

ten dagegen nur bei 14 Prozent<sup>19</sup>. Um diese erheblichen Unterschiede anzugleichen und auch bisher Geringqualifizierte stärker in Maßnahmen zur Weiterbildung einzubinden, muss dieser Zielgruppe der Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert werden.

Die Agentur für Arbeit fördert über das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) geringqualifizierte Arbeitnehmer in Unternehmen, die einen Berufsabschluss oder eine anschlussfähige Teilqualifizierung anstreben. Im Rahmen des Programms können die Lehrgangskosten und das während der Qualifizierung zu zahlende Arbeitsentgelt teilweise oder vollständig durch die Agentur übernommen werden. Die Höhe des jeweiligen Zuschusses ist abhängig von den persönlichen Fördervoraussetzungen sowie der Art der jeweiligen Weiterbildung und wird individuell festgelegt.

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration plant, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ESF und der Freien und Hansestadt finanzierte Projekt „Weiterbildungsbonus“ weiterzuführen. Der „Weiterbildungsbonus“ ist ein Fördervorhaben, das die fachliche und tätigkeitsbezogene berufliche Weiterbildung insbesondere von geringqualifizierten Beschäftigten mit Zuschüssen zwischen 50 und 100 Prozent der Qualifizierungskosten unterstützt.

### **5.3.3 Hochschulbildung**

In Hamburg gibt es aktuell neunzehn staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen sowie eine staatlich anerkannte Berufsakademie. Von diesen befinden sich acht in Trägerschaft des Landes und neun in freier Trägerschaft. Zwei weitere werden vom Bundesministerium der Verteidigung bzw. der Evangelischen Kirche getragen. Das Hamburger Hochschulsystem zeichnet sich durch eine große Vielfalt unterschiedlicher Hochschulen aus. Mit über 400 Studiengängen bieten die staatlichen Hamburger Hochschulen eine große Bandbreite von Geistes-, Sozial, Natur und Ingenieurwissenschaften, Musik, bildender und darstellender Kunst an.

Der Senat hat im vergangenen Jahr mit den sechs staatlichen Hochschulen Vereinbarungen über den finanziellen Rahmen und wesentliche inhaltliche Schwerpunkte bis zum Jahr 2020 abgeschlossen. Hamburg kann damit seiner Rolle als Wissenschaftsmetropole im Norden nachkommen, gibt seinen Hochschulen eine zukunftsfähige und verlässliche finanzielle Perspektive und sichert ihre Leistungsfähigkeit in Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Inhaltlich werden diese Hochschulvereinbarungen durch die für 2013 vorgesehene Strukturentscheidung des Senats über die Hochschulentwicklung bis 2020 konkretisiert. Weitere hochschulindividuelle Maßnahmekonkretisierungen werden in daran anknüpfenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen gemeinsam mit den Hochschulen vorgenommen.

Der Hamburger Senat hat in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um dem zunehmenden Bedarf an höherwertigen Qualifikationen zu begegnen. Durch die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Studienplatzangebots und einer großen Fächervielfalt an den Hamburger Hochschulen wurde für eine steigende Zahl von Studierenden eine Chance auf eine hochqualifizierende akademische Ausbildung geschaffen.

---

<sup>19</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel, 2011.

Durch die Abschaffung der Studiengebühren zum Wintersemester 2012/13 werden insbesondere Studienbewerberinnen und -bewerber aus sozial schwächeren Familien nicht länger von der Aufnahme eines Studiums abgehalten. Die vollständige und dauerhafte Kompensation der Studiengebühren versetzt darüber hinaus die Hochschulen in die Lage, die Studienqualität und die Studienbedingungen weiter zu stärken (siehe Kapitel 5.3.3.1).

Spezielle Bedarfe der Hamburger Wirtschaft an zukünftige akademische Fachkräfte lassen sich dabei vor allem durch den Ausbau von dualen und berufsbegleitenden Studiengängen (siehe Kapitel 5.3.3.3) und die Kooperation der Hochschulen mit den städtischen Clustern (siehe Kapitel 5.4) sichern.

### **5.3.3.1 Studienbedingungen und Lehrqualität verbessern**

Über die Aktivitäten der Hamburger Hochschulen im Rahmen des Bundesprogramms Qualitätspakt Lehre hinaus, hat die zuständige Fachbehörde - bspw. durch die Auslobung von Lehrpreisen - weitere Maßnahmen zur Förderung der Lehrqualität ergriffen. Darüber hinaus gilt es für alle Hamburger Hochschulen im Rahmen der (System-)Akkreditierung von Studiengängen ihre Qualitätsmanagementsysteme weiter auf- und auszubauen sowie den Bachelor-/Master-Reformprozess voranzutreiben.

Die in den letzten Jahrzehnten gestiegene Bildungsbeteiligung sowie die damit einhergehende zunehmende Heterogenität der Studierendenschaft erfordern den Aufbau von integrativen Diversity-Management-Systemen als eine wichtige Zukunftsaufgabe für die Hochschulen.

Eine richtungsgebende Vorgabe für Maßnahmen der Hochschulen im Rahmen der Fachkräftestrategie wird im Zuge der für 2013 vorgesehenen Strukturentscheidung des Senats über die Hochschulentwicklung bis 2020 erfolgen.

Neben diesen Anstrengungen Hamburgs ist auch die Fortführung der erfolgreichen Bundesländerprogramme zur Beförderung dieser Ziele (insbesondere Hochschulpakt, Qualitätspakt Lehre) über ihre derzeitigen Befristungen hinaus unentbehrlich.

### **5.3.3.2 Studienerfolg erhöhen**

Die Verbesserung der Studienbedingungen und insbesondere der Lehrqualität sind wichtige Voraussetzungen, um Studierenden ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen und den Studienerfolg zu erhöhen.

Die Behörde für Wissenschaft und Forschung führt mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen – dem zentralen Instrument der Hochschulsteuerung – ab dem Jahr 2013 eine neue leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) ein, die mittels konkreter Kennzahlen die Hochschulen auf quantitative Ziele verpflichtet. In diesem Zusammenhang ist die Erhöhung des Studienerfolgs ein vorrangiges Ziel. Studienerfolg wird als „Input-/Output-Quote“ gemessen, nach der der Anteil jener Studierenden ermittelt wird, die innerhalb der Regelstudienzeit zuzüglich zwei Semester (für Bachelor-Studiengänge) bzw. der Regelstudienzeit zuzüglich eines Semesters (für Master-Studiengänge) ihr Studium abgeschlossen haben. Diese Quote soll in den kommenden Jahren ausgehend vom derzeitigen Niveau gesteigert werden. Neben dem eigenen Anspruch der Hochschulen, ihre Studierenden erfolgreich durch das Studium zu begleiten, erfolgt damit über die LOM auch ein finanzieller Anreiz.

Innerhalb des Themenfeldes „Studienerfolg“ steht derzeit vor allem der Bereich der Ingenieurwissenschaften im Fokus, der bundesweit durch eine im Vergleich geringe Studienerfolgsquote charakterisiert ist, dem aber auch mit Blick auf den Fachkräftemangel und die Bedarfe der Wirtschaft eine wichtige Rolle zukommt. Unter Federführung der Behörde für

Wissenschaft und Forschung ist gemeinsam mit der Behörde für Schule und Berufsbildung sowie der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation unter Beteiligung der Hochschulen und weiteren Partnern eine AG „Ingenieurnachwuchs“ eingerichtet worden. Sie soll in den Handlungsfeldern „Übergang Schule - Hochschule“, „Übergang Hochschule - Beruf“ und „Vermittlung der gesellschaftlichen Bedeutung von Technik“ Maßnahmen erarbeiten, die insbesondere an den Schnittstellen zwischen den Systemen „Schule“, „Hochschule“ und „Beruf“ die jeweiligen Übergänge erleichtern und für eine noch bessere Vorbereitung auf das Studium und den späteren Beruf sorgen.

Analog dazu ist es sinnvoll, denjenigen eine Perspektive aufzuzeigen, die ihr Studium nicht erfolgreich beenden können. Eine adäquate berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern ist von Bedeutung, um die Erfahrung des Scheiterns mit einer positiven persönlichen Anschlussperspektive zu verbinden und dazu im Studium erworbene Kenntnisse zu nutzen (siehe dazu Kapitel 6.2.3).

### **5.3.3.3 Duale und berufsbegleitende Studiengänge**

Die Kooperation zwischen Hamburger Hochschulen, Kammern, Gewerkschaften, Verbänden, Unternehmen und städtischen Clustern führt dazu, dass bei der Ausrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen spezielle Bedarfe der Hamburger Wirtschaft an zukünftigen akademischen Fachkräften mit berücksichtigt werden können. Dabei stellen duale Studiengänge im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften eine sinnvolle Ergänzung zu der hochqualifizierenden Ausbildung im Rahmen eines klassischen Hochschulstudiums dar. Im Rahmen eines dualen Studiums werden die Studierenden zweigleisig ausgebildet: Neben ihrer akademischen Ausbildung an einer Hochschule sind die Studierenden von Beginn des Studiums an in einem Unternehmen betrieblich eingebunden und erwerben durch die berufliche Praxis Schlüsselqualifikationen, die für die erfolgreiche Berufsausbildung wesentlich ist. Dieses Studienmodell bietet Betrieben die Möglichkeit zukünftige akademische Nachwuchskräfte bedarfsgerecht auszubilden und frühzeitig an den eigenen Betrieb zu binden.

Duale Studiengänge sind langfristig in Abstimmung mit den Bedarfsträgern auszubauen. Hierbei und insbesondere bei der weiteren Stärkung dieser Studiengänge sind neben den Hamburger Hochschulen und den von der Wirtschaft getragenen Hochschulen, wie z.B. die „HSBA Hamburg School of Business Administration“ oder die „BAH Berufsakademie Hamburg“ der Handwerkskammer, insbesondere die Hamburger Betriebe und Unternehmen gefragt, ihren Bedarf zu kommunizieren, vorhandene hochschulische Ressourcen zu nutzen und einen betrieblichen Rahmen für die Nutzung entsprechender hochschulischer Angebote zu schaffen.

Neben dualen Studiengängen ist ein gutes und an den Bedarfen des Arbeitsmarktes angepasstes Angebot von berufsbegleitenden (Master-)Studiengängen erforderlich. Ein berufsbegleitendes Studium ermöglicht es Berufstätigen, parallel zu ihrer beruflichen Tätigkeit zu studieren. Dies wird vor allem für jene infrage kommen, die sich nach einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung oder einem ersten Hochschulabschluss weiter qualifizieren möchten und gleichzeitig berufstätig bleiben wollen. Zu ergänzen ist dieses Angebot durch Weiterbildungsstudienprogramme/-module, die für das berufliche Fortkommen eine wissenschaftliche Qualifizierung ermöglichen, ohne einen akademischen Grad anzustreben.

Weiterbildende wie grundständige berufsbegleitende Studienangebote erfordern eine Ergänzung des klassischen Präsenzstudiums in Vollzeit um Teilzeit-Angebote, die flexibel auf die jeweiligen Bedarfe der Studieninteressierten angepasst sind. Wie die staatlichen Hochschulen diese ergänzenden Angebote bereitstellen und dabei neue Formate u.a. in Kooperation

mit Wirtschaftsunternehmen entwickeln, muss nunmehr im Fachkräftenetzwerk entwickelt werden.

## **5.4 Fachpolitikübergreifende Qualifizierungsansätze**

### **5.4.1 Branchen und Cluster**

Die Einbindung der Unternehmen, staatlicher und privater Bildungseinrichtungen sowie Kammern, Gewerkschaften und Verbände ist ein wichtiger Schlüssel zu neuen Impulsen und innovativen Ansätzen für eine fachkräftesichernde Qualifizierungslandschaft. Neben der Weiterentwicklung und dem Ausbau von dualen sowie berufsbegleitenden Studiengängen (vgl. Kapitel 5.3.3.3) bieten branchen- und clusterspezifische Netzwerke sowie die Dienstleistungen für die Kreativwirtschaft Chancen, gemeinsam Lösungen zur Qualifizierung von Fachkräften zu entwickeln. Hierbei kann auf die umfassenden Erfahrungen und zukunftsweisenden Projekte bereits vorhandener Standortinitiativen, wie z.B. im Bereich der Clusterpolitik<sup>20</sup>, zurückgegriffen werden. Durch intensive, vertrauensbildende Zusammenarbeit der beteiligten Partner sind bedarfsgerechte Formen der Weiterbildung entstanden.

Die folgenden Beispiele sollen einen Eindruck der Vielfältigkeit dieser verschiedenen Ansätze vermitteln:

- Das Cluster Hamburg Aviation forciert z.B. die europaweit bisher einzigartige Lernortkooperation im „Hamburg Centre of Aviation Training“ (HCAT). Diese kann eine Vorbildfunktion für weitere cluster- oder branchenbezogene Qualifizierungskooperationen einnehmen.
- Das Cluster Finanzplatz Hamburg erarbeitet derzeit u.a. ein Konzept zur Etablierung eines MBA Studienganges „General Management Insurance“ mit dem Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Versicherungswirtschaft die Möglichkeit der zusätzlichen Qualifizierung zu geben.
- Das Cluster Logistik-Initiative Hamburg plant ein „Young Professionals Network“ um Auszubildenden, Studierenden und Young Professionals ein Forum zum Austausch über logistische und karrierespezifische Themen zu bieten.
- Eines der Schwerpunktthemen des Clusters Gesundheitswirtschaft Hamburg bildet das Thema „Bildung und Innovation“, um dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zu begegnen.
- Die Hamburg Kreativ Gesellschaft hält als städtische Dienstleistungseinrichtung zur Förderung der Kreativwirtschaft seit 2010 sämtlichen Akteuren der Kreativwirtschaft ein vielfältiges Angebot von Beratungen, Weiterbildungsformaten, Netzwerkförderung, Immobilienvermittlung und -entwicklung, Finanzierungsmodellen und Lobbying bereit. Mit dem Ziel der Fachkräftesicherung im kreativwirtschaftlichen Bereich bietet sie darüber hinaus in Zusammenarbeit mit den Hamburger Universitäten und Hochschulen ein Unterstützungs- und Betreuungsprogramm für Absolventinnen und Absolventen kreativwirtschaftlicher Studiengänge an.

---

<sup>20</sup> Siehe hierzu: <http://www.hamburg.de/contentblob/3222364/data/clusterpolitik-de.pdf>. Unter einem Cluster ist Folgendes zu verstehen: Die räumliche Konzentration von Unternehmen (ggf. großen, mittleren und kleinen Unternehmen), spezialisierten Zulieferern und Dienstleistern, Hochschulen, Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie unterstützenden Institutionen (wie z. B. Kammern und Verbänden) entlang einer Wertschöpfungskette, die gemeinsame Interessen verfolgen, auch wenn sie zum Teil miteinander im Wettbewerb stehen. Neben der räumlichen Nähe und der thematischen Verbundenheit bildet das Vorhandensein einer kritischen Masse von Akteuren mit gleichgerichteten Bedürfnissen ein wesentliches Strukturmerkmal von Clustern.

Gemeinsam ist diesen Maßnahmen, dass sie Fachkräfte als Kompetenz- und Wissensträger für Innovationen im Wissensdreieck aus Unternehmen, Forschung/Technologie und Bildung verstehen. An der Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen sind deswegen immer Partner aus diesem Dreieck beteiligt. Dies ist auch ein zentrales Element der Innovationsstrategie des Hamburger Senates.

Der kontinuierliche Dialog innerhalb der Clusternetzwerke zwischen Unternehmen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen und Verwaltung wird zukünftig auch für das Fachkräfte-Netzwerk und die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie genutzt.

#### **5.4.2 Bündnis für den Mittelstand, Masterplan Handwerk und Masterplan Industrie**

Auch im „Bündnis für den Mittelstand“, im „Masterplan Handwerk“, und im „Masterplan Industrie“ wurde die Fachkräftesicherung als zentrales Handlungsfeld erkannt und in analoger Weise verankert.

Das „Bündnis für den Mittelstand“, das am 10. Januar 2013 von den Partnern unterzeichnet wurde, ist die gemeinsame Plattform der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg, des Verbandes Freier Berufe und des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg zur Förderung und Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit und Leistungskraft des Mittelstands und damit zur Schaffung sowie Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Die Partner des „Bündnisses für den Mittelstand“ setzten zum Thema „Fachkräfte“ daher unterschiedliche Schwerpunkte und werden hier weiterhin gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse und die Bachelor-Ausbildung zu optimieren, die Ausbildungsreife und Unterstützung der dualen Ausbildung zu verbessern, die Förderung des dualen Studiums und die Durchlässigkeit zwischen Beruf und Hochschule zu erhöhen.

Handwerksbetriebe und Handwerksorganisation haben auf den Fachkräftebedarf frühzeitig reagiert<sup>21</sup>. Betriebe, Innungen und Handwerkskammer haben eine Reihe von Initiativen gestartet, die der Entwicklung entgegenwirken. Die jährlich fortgeschriebene Übereinkunft von Senat und Handwerkskammer mit dem „Masterplan Handwerk 2020“ führt im Handlungsfeld „Fachkräftesicherung und Qualifizierung“ wichtige strategische Ansätze und konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auf. Ziel ist es, Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Entwicklung eigener Strategien zu unterstützen, Fachkräftebedarfe zu identifizieren, sowie bedarfsgerechte Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Finanzmittel zu initiieren bzw. erfolgreiche Projekte weiterzuentwickeln. Dies gilt insbesondere für die Förderung der individuellen Weiterbildung der Handwerkerinnen und Handwerker.

Im Sinn der Fachkräftestrategie des Senats hat die Handwerkskammer Hamburg ein neues Personaldienstleistungszentrum (PDZ) gebildet, das im Frühjahr 2013 eröffnet wird. Das PDZ bietet Handwerkerinnen und Handwerkern und ihren Beschäftigten nach dem Prinzip des „One-Stop-Shop“ aus einer Hand fachkundige Beratung und konkrete Angebote zu allen Fragen rund um die Themen Personal und Qualifizierung. Fachlich getragen wird das Zent-

---

<sup>21</sup> Die überdurchschnittlichen Anstrengungen der Hamburger Betriebe belegt eine Befragung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) vom Mai 2011: Suchen bundesweit 24,6 Prozent der Betriebe qualifizierte Mitarbeiter, sind es in Hamburg 30,8 Prozent. Auch bei der Ausbildung engagiert sich das Hamburger Handwerk in besonderem Maß (bundesweit bilden 53,4 Prozent der Betriebe verstärkt aus, in Hamburg 60,4 Prozent). In die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren in Hamburg mehr Betriebe als im Bundesdurchschnitt (Bund: 55,3 Prozent der Betriebe, Hamburg: 65,7 Prozent. Zugleich beschäftigen und qualifizieren sie gezielt mehr Migranten (Bund: 7,1 Prozent der Betriebe, Hamburg: 11,2 Prozent) und setzen darauf, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten (Bund: 27,6 Prozent der Betriebe, Hamburg: 29,1 Prozent).

rum von einem Verbund spezialisierter Partner, zu denen alle relevanten Fachbereiche der Handwerkskammer, das Kompetenzzentrum ELBCAMPUS, die Freie und Hansestadt Hamburg, sowie die Agentur für Arbeit Hamburg und das Jobcenter team.arbeit.hamburg zählen.

Die bundesweit laufende Imagekampagne des deutschen Handwerks, die in Hamburg von den Betrieben mit jährlich einer Million Euro unterstützt wird, wirbt für die Berufswelt Handwerk und hilft ein Klima zu schaffen, in dem wieder mehr junge Leute ihre individuellen Chancen in diesem Wirtschaftszweig erkennen und sich für eine Ausbildung in einem Handwerksberuf entscheiden sollen<sup>22</sup>.

Besondere Bedeutung für die Förderung der individuellen Weiterbildung der Handwerkerinnen und Handwerker hat das Landesprogramm „Qualifizierung im Handwerk“, das attraktive Förderbedingungen mit aufsuchender fachlicher Beratung verknüpft, um die Weiterbildungsbeteiligung im Handwerk zu heben.

Darüber hinaus arbeiten Wirtschaft und Senat derzeit an der Fortentwicklung des „Masterplans Industrie“ für Hamburg, der im Jahr 2013 von Senat, Handelskammer Hamburg und dem IVH Industrieverband Hamburg e.V. unterzeichnet werden soll. Bereits im ersten „Masterplan Industrie“ von 2007 war „Fachkräftesicherung und -entwicklung“ als wichtiges Thema adressiert. In der Fortschreibung des „Masterplans Industrie“ soll die Fachkräfteentwicklung insbesondere bei den sogenannten MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) einen Schwerpunkt bilden. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Fachkräftenetzwerk wird sichergestellt.

## **6 Die zweite Säule: Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen**

### **6.1 Strategischer Ansatz**

Mit der zweiten Säule der Fachkräftestrategie verfolgt der Senat das Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen, Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um sie als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu erhalten oder mittels Qualifizierung zu gewinnen. Im Zentrum der Anstrengungen stehen bei jeder Zielgruppe unterschiedliche Ansätze:

- Ziel des Senats ist es, dass alle jungen Erwachsenen in Hamburg entweder das Abitur machen oder eine klassische Berufsausbildung absolvieren. Die seit dem 01.09.2012 ins Leben gerufene Jugendberufsagentur wird kontinuierlich in ihrer Beratungsqualität weiterentwickelt und eine noch engere Zusammenarbeit der Jugendberufsagentur mit der Wirtschaft gewährleistet.
- Zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen müssen Maßnahmen der Arbeitsförderung zukünftig noch passgenauer die konkrete familiäre Situation in den Blick nehmen und diese optimal mit Angeboten der Kinderbetreuung verzahnen. Hier ist insbesondere zwischen Frauen im Leistungsbezug der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) sowie Berufsrückkehrerinnen zu unterscheiden. Zusätzliche Anreize werden mit der Information über die langfristigen Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung sowie die Verbesserung der Karrieremöglichkeiten gesetzt.

---

<sup>22</sup> Ziel des Handwerks ist es, auch für besser qualifizierte Schulabgängerinnen und Schulabgänger attraktiv zu sein. In Hamburg sind inzwischen fast 14 Prozent der Ausbildungsanfänger Abiturienten – mehr als doppelt so viele wie im Bundesdurchschnitt.

- Um ältere Menschen möglichst lange produktiv im Arbeitsleben zu halten sind standardisierte Verfahren zu entwickeln, die Risikofaktoren erfassen, den ausgeübten Beruf nicht bis zur Rente ausüben zu können oder sogar vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Um hier gegenzusteuern, sind verstärkt altersgerechte Arbeitsbedingungen zur Beschäftigungssicherung zu etablieren und alternativ Möglichkeiten einer berufs begleitenden Neuorientierung zu entwickeln.
- Der Senat will Unternehmen Impulse geben, vermehrt auch die Potenziale von Menschen mit Behinderung zu nutzen. Die beteiligten Akteure intensivieren ihre Zusammenarbeit mit dem Ziel, mehr Beschäftigung zu schaffen, Unterstützungsmöglichkeiten bekannter zu machen sowie Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen.
- Für Menschen mit Migrationshintergrund setzt der Senat weiterhin einen Schwerpunkt bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie der Verbesserung der Teilhabechancen bei der Arbeitsmarktförderung.

Darüber hinaus werden sozialraumbezogene Maßnahmen zur Bildung, Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von zum Beispiel Jugendlichen, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, älteren Menschen und Menschen mit Behinderung als Modellvorhaben im Rahmen des Arbeitsmarktpolitischen Programms und der Integrierten Stadtteilentwicklung durchgeführt.

## **6.2 Ansätze zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen**

Das Fundament für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt wird bereits in der Kindheit gelegt (vgl. Kapitel 3.4.3). Der Übergang von der Schule in den Beruf ist darüber hinaus eine besonders sensible Phase, die ganz entscheidend den weiteren beruflichen Werdegang prägt. Damit kein Schüler und keine Schülerin beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung verloren geht, haben die Freie und Hansestadt Hamburg, die Agentur für Arbeit Hamburg sowie Jobcenter team.arbeit.hamburg in Hamburg als erstes Bundesland flächendeckend im September 2012 eine Jugendberufsagentur eingerichtet, die alle jungen Menschen bis 25 Jahre rund um die Ausbildung, Beschäftigung, Unterstützungsleistungen oder schulische Bildungswege berät. Dazu gehört auch die aktive aufsuchende Beratung für junge Menschen in schwierigen sozialen oder familiären Verhältnissen. Die Jugendberufsagentur koordiniert die Maßnahmen im Bereich des Übergangs Schule – Beruf und bietet den Jugendlichen individuelle Beratungsleistungen unter einem Dach an.

Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur sind aus Sicht der Fachkräftesicherung vier Themen maßgeblich:

### **6.2.1 Berufswahlspektrum erweitern und Mangelberufe in den Blick nehmen**

40 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz interessieren sich für zehn Ausbildungsberufe, wobei festzustellen ist, dass junge Frauen unter noch weniger Berufen auswählen als die jungen Männer und insbesondere die in Hinblick auf den Fachkräftemangel bedeutsamen MINT-Berufe nur in geringem Umfang ergreifen. Die Fokussierung der Mehrheit der Schulabgängerinnen und Schulabgänger auf die besonders begehrten der insgesamt 350 verschiedenen Ausbildungsberufe führt zu einem hohen Konkurrenzdruck zu Lasten der schwächeren Jugendlichen, die ohnehin nur schwer Zugang zum Ausbildungsmarkt finden. Im Vergleich zu 2011 stieg sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die Zahl der unversorgten bzw. alternativ verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber. Das derzeit noch eher eingeschränkte Berufswahlverhalten behindert eine optimale Verteilung der offenen Ausbildungsstellen auf die Bewerberinnen und Bewerber. Mit einer Erweiterung des Berufswahlspektrums eröffnen sich Jugendlichen interessante Ausbil-



ungsperspektiven in Berufen, die auch mittelfristig noch gute Beschäftigungsperspektiven und ein ausreichendes Lebenseinkommen sichern.

Um dies zu gewährleisten strebt die Jugendberufsagentur an, den Jugendlichen nicht nur passgenaue Ausbildungsangebote anzubieten, sondern dabei auch die aus der Ersatzbedarfsanalyse der Fachkräftestrategie abgeleiteten zukünftigen Mangelberufe mit zu berücksichtigen und geschlechterspezifische Beratungsansätze einzubeziehen.

Geschlechterspezifische Beratungsansätze und die Verdeutlichung der Auswirkungen der Berufswahl im weiteren Lebensverlauf dürfen sich dabei nicht nur an junge Frauen richten, sondern müssen sich stärker als bisher auch an junge Männer wenden und diese für soziale und Gesundheitsberufe (Erzieher, Pflegeberufe) interessieren. Das Image sogenannter „Frauen- und Männerberufe“ beruht auf tradierten Rollenvorstellungen, die nicht mehr zeitgemäß sind. Diese sind u.a. mit guten Praxisbeispielen zu überwinden, die schon in der frühen Berufsorientierungsphase angebahnt werden sollten. Dabei haben sich insbesondere gut vor-, und anschließend nachbereitete (Reflexion der Praxiserfahrungen), begleitete Schulpraktika bewährt.

Ein Beispiel für die frühzeitige Begeisterung von Kindern für Mangelberufe ist der bei der HWF angesiedelte „Faszination-für-Technik“-Club. Die Verknüpfung unterschiedlicher Formate (Workshops, SummerCamps, Vorlesungen), Pilotprojekte, Infrastrukturmaßnahmen (z.B. das DLR-School-Lab Schiff) mit bestehenden Initiativen bietet dabei hervorragende Möglichkeiten zur besseren Vernetzung von Unternehmen und Bildungspartnern.

Darüber hinaus hat der Girls-Day-Arbeitskreis eine Handlungshilfe für Lehrerinnen und Lehrer entwickelt, die zur Verbesserung der geschlechtergerechten Berufswahl in der Schule beitragen kann.

## **6.2.2 Transparente und betriebsnahe Ausgestaltung des Übergangssystems**

Der Senat hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle jungen Erwachsenen in Hamburg entweder das Abitur machen oder eine klassische Berufsausbildung absolvieren. Damit nicht erst mit Ende der Schulausbildung Schwierigkeiten und Hindernisse beim Übergang in den Beruf erkannt werden, sollen Jugendliche frühzeitig bei ihrer Entscheidung für einen Ausbildungsplatz oder ein Studium unterstützt werden.

Mit der im September 2012 eingerichteten Jugendberufsagentur wurde ein transparentes Übergangssystem schaffen, das zugleich für die Jugendlichen, ihre Eltern, für Lehrerinnen und Lehrer als auch für Betriebe nachvollziehbar ist. In den regionalen Jugendberufsagentur-Standorten sind Ansprechpartner der Agentur, des Jobcenters, des schulischen Systems sowie des Bezirks vertreten, so dass das erforderliche Beratungs- und Leistungsspektrum an einem Ort vorhanden ist. Die Interessen der Wirtschafts- und Sozialpartner werden durch die Lenkungsgruppe des „Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk“ als Beirat der Jugendberufsagentur sowie das Unternehmenskuratorium einbezogen. Im Hinblick auf die Berufsorientierung wurden in den Stadtteilschulen ab Klassenstufe 8 Berufsorientierungsteams eingerichtet, die sich aus den Lehrkräften und den Berufsberatern/-innen rekrutieren. Diese Teams werden die Jugendlichen bis zum Verlassen der Schulen bei der Berufs- und Studienwahl fachlich unterstützen.

Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, werden mit der dualen Ausbildungsvorbereitung sowie der beruflichen Qualifizierung im Hamburger Modell auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet oder erhalten die Chance einer geförderten außerbetrieblichen Ausbildung mit dem Ziel, möglichst schnell in den Betrieb zu wechseln.

Ein weiteres wirksames Instrument ist die Einstiegsqualifizierung, mit der Jugendliche ein sechs- bis zwölfmonatiges Betriebspraktikum absolvieren, um dann anschließend eine Ausbildung anzutreten. Diese Leistung der Agentur für Arbeit setzen die Handels- und Handwerkskammer Hamburg sowie der UVNord mit dem Verein „Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft“ um. Der Verein akquiriert die Praktikumsbetriebe und vermittelt geeignete Jugendliche, die zum Teil direkt aus den schulischen Vorbereitungsmaßnahmen in den Betrieb wechseln. Die Förderentscheidung über die Aufnahme der Jugendlichen in das Praktikum trifft die Agentur für Arbeit Hamburg.

### **6.2.3 Adäquate berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern**

Personen, die ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, das Hochschulsystem aber ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen, werden häufig nicht ihren potentiellen Fähigkeiten entsprechend in den Arbeitsmarkt integriert. Um die bereits vorhandenen Potenziale dieser Menschen zu nutzen und ihnen auch langfristig mit einem qualifizierten Abschluss gute Berufschancen zu eröffnen, sollten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für eine (verkürzte) betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Sie sollten systematisch als Bewerbergruppe wahrgenommen und durch entsprechende qualifizierende Maßnahmen erschlossen werden.

Im Rahmen des Fachkräftenetzwerkes bietet sich durch die Zusammenarbeit verschiedener Institutionen (z.B. Hochschulen, Kammern, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit Hamburg) die Möglichkeit, Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern frühzeitig Alternativen zum Studium aufzuzeigen, ihre Vermittlung und Weiterqualifizierung zu systematisieren und ein entsprechend transparentes Beratungs- und Vermittlungsangebot aufzubauen.

### **6.2.4 Zusammenarbeit mit der Wirtschaft weiter intensivieren**

Die Handelskammer Hamburg, die Handwerkskammer Hamburg, der UVNord sowie der DGB Hamburg sind als Partner bereits über den Beirat in die Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur eingebunden. Darüber hinaus ist es erforderlich, auch Unternehmen und Betriebe stärker in die Arbeit der Jugendberufsagentur einzubeziehen.

Am 7. Mai 2012 wurde zwischen der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Handels- und der Handwerkskammer Hamburg sowie dem UVNord eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, in der die Unterzeichner ihren Willen zur engen Zusammenarbeit mit dem Ziel bekräftigten, Schülerinnen und Schülern stärkere Bezüge zur Wirtschafts-, Arbeits- und Berufswelt zu vermitteln. Auf lokaler Ebene wird die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Unternehmen durch die „Landesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft“ in Kooperation mit dem „Zentrum für Schule und Wirtschaft“ mit dem Ziel organisiert, die Berufsorientierung durch Praxisnähe zu verbessern und eine kontinuierliche Zusammenarbeit zu unterstützen.

## **6.3 Ansätze zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen**

Die wesentlichen Ansätze zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sind die Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch mit Fokus auf die Gestaltung von und den Zugang zu Maßnahmen der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt sowie die in Kapitel 8.3.1 beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeits-, und Erwerbsleben.

### **6.3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Hamburgs Angebot an Kindertagesbetreuung**

Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Eltern - insbesondere für die Steigerung der Berufstätigkeit von Müttern - ist eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kindertagesbetreuung. Hamburg bietet berufstätigen oder in Aus- bzw. Weiterbildung befindlichen Eltern einen Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für ihre Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren. Je nach Umfang der Arbeitszeit und der Länge des Arbeitsweges wird ein bedarfsgerechter Kita-Gutschein ausgestellt, der von den Eltern in einer Einrichtung ihrer Wahl eingelöst werden kann. In Hamburg stehen über 1.000 Kitas für die Kinderbetreuung zur Verfügung, darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der Kindertagespflege bei einer Tagesmutter bzw. einem Tagesvater. Im Jahr 2012 wurde in Hamburg der voraussetzungsfreie Rechtsanspruch für Kinder ab zwei Jahren auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung eingeführt, für 2013 ist der Rechtsanspruch für einjährige Kinder vorgesehen.

Damit Mütter und Väter familiäre und berufliche Verpflichtungen miteinander vereinbaren können, müssen sie auf eine entsprechende Infrastruktur zurückgreifen können. Dazu bedarf es der Einrichtung von zusätzlichen Plätzen zur Kinderbetreuung ebenso wie des Ausbaus des Angebots einer ganztägigen Betreuung an Schulen.

Der Senat hat in 2012 neben der Umsetzung des voraussetzungsfreien Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung für Kinder ab zwei Jahren und den Krippenausbau weiter vorangetrieben. Bundesweit wird Hamburg im Krippenbereich mit einer anvisierten Betreuungsquote rund 43 Prozent zum 1.8.2013 Spitzenreiter unter den westdeutschen Bundesländern sein. Das erfolgreiche Investitionsprogramm für den Krippenausbau aus Bundes- und Landesmitteln wird auch 2013 und 2014 fortgesetzt.

An den Hamburger Grundschulen wird es ab dem Schuljahr 2013/2014 das flächendeckende Angebot einer ganztägigen Betreuung geben.

### **6.3.2 Passgenaue Verknüpfung der Arbeitsförderung mit der Familiensituation von Frauen**

#### **6.3.2.1 Frauen im SGB II-Leistungsbezug**

Den größten Anteil an dieser Zielgruppe haben junge, alleinerziehende Frauen ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Häufig scheitert eine erfolgreiche Ausbildung daran, den Alltag von (Allein-)Erziehenden mit den starren Ausbildungsplänen und -zeiten zu vereinbaren. Dies erfordert verstärkte Förderung und Qualifizierung dieser Frauen, und zwar gerade auch durch den weiteren Ausbau von Teilzeitmodellen in der Ausbildung, verbunden mit der Bereitstellung einer ausreichenden Kinderbetreuung. Die Agentur für Arbeit, Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration planen in diesem Zusammenhang eine Ausbildungsoffensive 25+, von der insbesondere die Gruppe der Alleinerziehenden profitieren soll (siehe dazu Kapitel 5.3.1.3).

Gemäß § 10 SGB II steht die Erziehung eines Kindes der Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen, es sei denn, das Kind hat das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet. Im Umkehrschluss soll (Allein-)Erziehenden eine Arbeitsaufnahme nicht zugemutet werden, solange das Kind unter drei Jahren ist. Sie sollen jedoch aus fachlicher Sicht auch während der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes Zugang zu umfassender Beratung und Hilfen zur Integration in den Arbeitsmarkt haben.

Über die Ausbildungsoffensive 25+ hinaus widmet Jobcenter team.arbeit.hamburg daher (Allein-)Erziehenden besondere Aufmerksamkeit bei ihrer Integration in Erwerbstätigkeit. Die persönliche Beratung durch die Vermittlungsfachkraft bildet eines der Kernelemente der Unterstützungsleistungen im SGB II. Sie ist an den Ressourcen und Problemlagen der (Allein-)Erziehenden ausgerichtet und als kooperativer Prozess zwischen den Beteiligten zu verstehen. Das Beratungsangebot setzt bereits in der Schwangerschaft an und bietet umfangreiche Informationen zum Thema finanzielle Unterstützung. Darüber hinaus erhalten Schwangere im Rahmen einer speziellen Maßnahme von Jobcenter team.arbeit.hamburg die Möglichkeit, sich mit der beruflichen Lebensplanung und Qualifizierungsmaßnahmen nach der Familienphase auseinanderzusetzen. Während der Familienphase wird die persönliche Beratung fortgesetzt. Da bei der Integration (Allein-)Erziehender die Verknüpfung der Handlungsfelder Kinderbetreuung und arbeitsmarktpolitische Förderung besonders wichtig ist, sind die Themen Kinderbetreuung und berufliche Qualifizierung ebenso Gegenstand der Beratung wie die Information über die langfristigen Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung.

### **6.3.2.2 Berufsrückkehrerinnen**

Die Gruppe von Frauen, die ihre Rückkehr in den Beruf plant, ist in der Regel älter als 30 Jahre und verfügt über eine gute bis sehr gute Ausbildung. Eine teilweise lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und demgemäß zurückliegende Qualifikation erschweren häufig den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Hier gehen Hamburg wertvolle Fachkräfte verloren. Dies zu verhindern, ist zunächst Aufgabe der Unternehmen. Bereits vor Beginn von Mutterschutz und Erziehungszeit sollten die Betriebe Maßnahmen ergreifen, um Frauen stärker etwa durch das Aufrechterhalten des Kontakts während der Auszeit an das Unternehmen zu binden.

Darüber hinaus müssen aber auch Wege gefunden werden, den Verlust erworbener Qualifikationen durch lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt zu vermeiden, z.B. durch das Angebot von entsprechenden Anpassungsfortbildungen.

Ebenfalls gilt es zu untersuchen, inwiefern non-formale, während der Auszeit z.B. bei der Erziehung von Kindern erworbene Qualifikationen zukünftig stärker berücksichtigt werden können, bspw. durch Einbeziehung in entsprechende Anpassungsfortbildungen oder über den verstärkten Einsatz des Instrumentes der Kompetenzfeststellung, um diese während der Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen erworbenen Qualifikationen zu bewerten.

Die Agentur für Arbeit und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration werden gezielt das Instrument „Perspektive Wiedereinstieg“ einsetzen, um Frauen nach der Familienphase die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Neben der Beratung über individuelle Einstiegsstrategien sowie über langfristige Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung sollen auch individuelle Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, um den entstandenen Qualifikationsverlust aufzufangen.

## **6.4 Ältere: Beschäftigung sichern bis zum Rentenanspruch**

Viele Arbeitsplätze sind aufgrund ihrer physischen und psychischen Belastungsstruktur nur für eine begrenzte Tätigkeitsdauer geeignet. Dies trifft insbesondere auf Arbeitsplätze im Gesundheitswesen und in der Pflege, in der Erziehung und im handwerklichen sowie gewerblich-technischen Bereich zu.

Derzeit erschweren die ausgeprägte Beruflichkeit und fehlende Möglichkeiten der Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen in Deutschland den Wechsel der Laufbahn. Hinzu kommt, dass der Wechsel aus einer Tätigkeit in einen gänzlich anderen Bereich von

vielen Unternehmen und Beschäftigten häufig immer noch als Bruch in der Erwerbsbiografie angesehen statt als Weiterentwicklung gewertet wird. Hier ist eine neue Qualität und Haltung gegenüber der Gestaltung von Erwerbsbiografien erforderlich.

Eine vorsorgende Gesundheitskultur in den Unternehmen kann hier dazu beitragen, die Lebensarbeitszeit bis zur Rente zu meistern. Dies ist zum einen Aufgabe des betrieblichen Personalmanagements. Im Rahmen der vierten Säule der Fachkräftestrategie „Attraktive Arbeitsbedingungen“ legt der Senat daher einen besonderen Fokus auch auf die Gesundheitsförderung in Unternehmen (vgl. Kapitel 8). Darüber hinaus müssen zur Laufbahngestaltung aber auch über die Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen hinaus Strukturen geschaffen werden, die einen branchen- und berufsübergreifenden Wechsel erleichtern. Dieses Thema wird im Rahmen der ersten Säule „Qualifizierung“ behandelt (vgl. Kapitel 5.2).

Im Mittelpunkt in der hiesigen zweiten Säule der Fachkräftestrategie „Erwerbspersonenpotenzial sichern und ausschöpfen“ stehen vor allem die staatlichen Strukturen zur Unterstützung der Laufbahn- oder Karriereplanung für die betroffenen Berufsgruppen im Fokus.

#### **6.4.1 Arbeitsmarktvorsorgechecks und Beschäftigungskorridore**

Im Sozialrecht knüpfen die Ansprüche auf Qualifizierung und Weiterbildung an soziale Risiken, insbesondere an Arbeitslosigkeit, an. Bisher fehlt ein eigenständiger Rechtsanspruch für langjährig Beschäftigte auf die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung, der präventiv auf den Erhalt und die Stärkung des Arbeitsvermögens zielt und Beschäftigte dabei unterstützt, Berufswege zu planen, beziehungsweise Tätigkeitskorridore zu öffnen. Auf Bundesebene wird daher die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung diskutiert, die den Beschäftigten bei der Bewältigung der Übergänge am Arbeitsmarkt helfen soll.

Die Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung setzt zunächst jedoch die Bewertung der bisherigen Erwerbsbiografie sowie das Ausloten möglicher zukünftiger beruflicher Einsatzfelder voraus. Dies umfasst eine Risikoanalyse genauso wie das Erarbeiten individueller Strategien. Im Rahmen des Ziels der stärkeren Erwerbsbeteiligung Älterer ist zu prüfen, ob die Bundesagentur für Arbeit als Trägerin der Arbeitslosenversicherung diese besonderen Serviceleistungen anbieten kann.

Die im Fachkräftenetzwerk beteiligten Akteure prüfen darüber hinaus, inwieweit im Rahmen von „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) erfolgreich erprobte Modellprojekte in Hamburg angewendet werden können. Hier käme bspw. das Modellprojekt „horizontaler Umstieg“ in Betracht. Das Projekt möchte dazu beitragen, ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des ersten Berufs durch frühzeitiges Erlernen eines neuen Berufs zu verhindern.

#### **6.4.2 Fortbildung für ältere Beschäftigte**

Die Weiterbildungsquoten der Mitarbeiter sind in den letzten Jahren zwar gestiegen, gerade ältere Beschäftigte sind bei diesen Zahlen aber unterrepräsentiert<sup>23</sup>.

Die Agentur für Arbeit fördert über das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) die berufliche Weiterbildung

---

<sup>23</sup> So beträgt die Weiterbildungsbeteiligung in der Altersgruppe 25-55J 32,4 Prozent, in der Altersgruppe 55J+ dagegen nur noch 20,7 Prozent; vgl. dazu Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Bericht 13/2012.

älterer Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch eine anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten (bis zu 75 Prozent).

Mit dem aus Hamburger Haushaltsmitteln und dem Europäischen Sozialfonds ESF geförderten Projekt „Weiterbildungsbonus“ wird die fachliche und tätigkeitsbezogene Weiterbildung von Beschäftigten auf ihrem Arbeitsplatz unterstützt. Mit dem Programm werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte mit einem variablen Zuschuss zwischen 50 Prozent und 100 Prozent der Qualifizierungskosten gefördert. Damit kann insbesondere verhindert werden, dass Betriebe sich von älteren Mitarbeitern aufgrund mangelnder oder veralteter Qualifizierung trennen.

Zu überlegen ist auch, inwieweit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über das Absolvieren einer zweiten Ausbildung neue Berufschancen eröffnet werden können. Das Fachkräftenetzwerk Hamburg wertet hierzu die Erfahrungen vergleichbarer Projekte, wie z.B. des ESF-Projektes „2. Hamburger Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege“ zur berufs begleitenden und auf zwei Jahre verkürzten Ausbildung zur examinierten Altenpflegefachkraft, aus und gibt Empfehlungen zur Übertragbarkeit auf andere Branchen und Berufe.

Darüber hinaus streben Kammern, Gewerkschaften, Sozialpartner, Agentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger und die Freie und Hansestadt Hamburg an, ein eigenes Hamburger Modell aufzulegen, das durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit finanziell unterstützt wird.

Im Rahmen des Ziels der stärkeren Erwerbsbeteiligung Älterer ist zu prüfen, wie die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit stärker mit den Förderangeboten der Freien und Hansestadt Hamburg abgestimmt und bei Unternehmen noch intensiver für die Nutzung gewonnen werden kann.

## **6.5 Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt integrieren**

Die wesentlichen Maßnahmen konzentrieren sich auf zwei Handlungsfelder:

### **6.5.1 Aufklärung und Sensibilisierung von Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**

Menschen mit Behinderung sind für Unternehmen ein Gewinn: Sie sind häufig gut ausgebildet<sup>24</sup> und machen einen guten Job. Zudem sind sie meist besonders motiviert und loyal. Dennoch haben noch immer viele Arbeitgeber Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen: nicht leistungsfähig, oft krank, schwer integrierbar oder der Mythos der Unkündbarkeit. Da eine Behinderung zu über 80 Prozent im Lebensverlauf durch eine Krankheit verursacht wird<sup>25</sup> und die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Einschränkungen mit zunehmendem Alter steigt, ist davon auszugehen, dass sich die Zahl qualifizierter Menschen mit Behinderung durch die demografische Entwicklung weiter erhöhen wird. Unternehmen sind somit gut beraten, diese Potenziale nicht außer Acht zu lassen. Auch können sie Wettbewerbsvorteile erlangen, wenn sie durch die Wahrnehmung ihrer Corporate Social Responsibility (CSR) positiv in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

---

<sup>24</sup> 59 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslose haben ein abgeschlossenes Studium oder eine Berufsausbildung, nicht schwerbehinderte Arbeitslose 54 Prozent; vgl. Arbeitsmarktbericht für schwerbehinderte Menschen, Bundesagentur für Arbeit, 12/2012.

<sup>25</sup> Pressemeldung Statistisches Bundesamt, 18.09.2012.

Hamburg will daher Unternehmen Impulse geben, vermehrt auch die Potenziale von Menschen mit Behinderung zu nutzen. Die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von behinderten Menschen zur Verfügung stehenden umfassenden Unterstützungsmöglichkeiten (siehe Folgepunkt) sollen transparenter werden. Die zahlreichen Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung insbesondere von Arbeitgebern und Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden fortgesetzt und intensiviert:

- Es werden von allen Beteiligten regelmäßig Informationsveranstaltungen organisiert, um Informationen über Leistungen und Hilfen zur Inklusion transparenter zu machen. Die Träger der Arbeitsvermittlung veranstalten zudem u.a. Jobbörsen, um Arbeitgeber und arbeitssuchende behinderte Menschen zusammenzubringen.
- Die vom Integrationsamt finanzierte und in enger Zusammenarbeit mit dem UV Nord durchgeführte „Beratungsinitiative Hamburg“ (BIHA) informiert, sensibilisiert und begleitet Unternehmen in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ermöglicht einen qualifizierten Erfahrungsaustausch durch regelmäßig stattfindende Runde Tische.
- Die vom Integrationsamt finanzierte und in enger Zusammenarbeit mit dem DGB durchgeführte „Beratungsstelle handicap“ informiert, sensibilisiert und begleitet Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ermöglicht fachliche Informationen und Erfahrungsaustausch durch regelmäßig stattfindende Veranstaltungen.
- Das Integrationsamt informiert in Kursen, Seminaren und Fachpublikationen über die Möglichkeiten, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern.
- In einer gemeinsamen Presseaktion der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, des UV Nord und der Träger der Arbeitsvermittlung soll eine Initiative zur Inklusion in Unternehmen unter Einbindung von Vorreiterunternehmen gestartet werden.

### **6.5.2 Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**

Die gesetzlichen Instrumentarien zur Förderung der Beschäftigung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen bieten vielfältige fachliche und monetäre Unterstützung, z. B. Eingliederungs- und Investitionskostenzuschüsse, Zuschüsse für Integrationsprojekte, technische Arbeitsplatzausstattung, Probebeschäftigung, Berufsbegleitung durch Integrationsfachdienste, Fortbildung und Umschulung.

Für die Vermittlung und Betreuung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im SGB II-Bezug hat Hamburg in gemeinsamer Trägerschaft mit der Agentur für Arbeit Hamburg als einziges Bundesland einen zentralen Standort. Das "Jobcenter für schwerbehinderte Menschen" bietet gezielte persönliche Beratung, einen speziellen Arbeitgeberservice zur Vermittlung von schwerbehinderten Menschen sowie vielfältige auf spezielle Behinderungsarten ausgerichtete Angebote.

Bei der Ausrichtung des gemeinsamen Arbeitsmarktprogramms 2013 findet auch die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung durch entsprechende Maßnahmen Berücksichtigung.

Hamburg hat im Dezember 2012 in einem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention die Maßnahmen gebündelt, die in Richtung eines inklusiven Arbeitsmarktes führen sollen. Die Maßnahmen sind mit konkreten Zielzahlen hinterlegt.

Hamburg fördert zudem aus Bundes- und Landesmitteln zahlreiche Projekte zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung:

- Im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Initiative Inklusion“ können Arbeitgeber in Hamburg mit bis zu 10.000 Euro gefördert werden, wenn sie neue Ausbildungsplätze für junge bzw. Arbeitsplätze für ältere Schwerbehinderte schaffen. Schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler erhalten eine Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf.
- Aus ESF-Landesmitteln finanziert werden derzeit u. a. die Vermittlungsoffensive für blinde und sehbehinderte Menschen „KOSmos“ mit dem Ziel, Vorbehalte bei Arbeitgebern abzubauen und Arbeitsplätze zu erschließen sowie das Programm „PiCo“, ein spezielles Coaching für Menschen mit psychischen Erkrankungen im SGB II-Bezug. Für die Förderperiode 2014 bis 2020 des ESF sind für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung bereits Mittel eingeplant.
- Das Integrationsamt der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration fördert mit dem Modellvorhaben „Hamburger Budget für Arbeit“ den Übergang von Menschen mit Behinderungen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Das Programm beinhaltet eine dauerhafte Lohnsubventionierung, Prämien für Arbeitgeber sowie berufliche Assistenzleistungen.

Die Zusammenarbeit mit der Hamburger Wirtschaft soll im Rahmen des Fachkräftenetzwerkes intensiviert werden.

## **6.6 Menschen mit Migrationshintergrund**

### **6.6.1 Verbesserung der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen**

Hamburg bleibt seiner bundesweiten Vorreiterrolle beim Thema Anerkennung treu. Der Hamburger Senat hatte bereits im Oktober 2010 mit der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ die bundesweit erste unabhängige Beratungsstelle zur Umsetzung eines gesetzlichen Beratungsanspruchs für Fragen rund um das Thema Anerkennung eingerichtet<sup>26</sup> und im November 2010 mit dem Stipendienprogramm ein Förderprogramm für Anpassungsqualifizierungen gestartet. Im April 2012 hat der Bund das Anerkennungsgesetz für bundesrechtlich geregelte Berufe in Kraft gesetzt. Das Hamburger Gesetz für landesrechtliche Berufe ist als erstes Landesgesetz überhaupt seit August 2012 in Kraft. Mit dem Landesanererkennungsgesetz wurde zugleich ein bundesweit einmaliger Beratungsanspruch geschaffen. Der Anspruch umfasst die Beratung über die zuständige Stelle, die Festlegung des Referenzberufes, allgemeine Hinweise über die Voraussetzungen der Gleichwertigkeit sowie die vorzulegenden Unterlagen, das Verfahren sowie Möglichkeiten, Ausgleichsmaßnahmen zu absolvieren. Der Anspruch bezieht sich sowohl auf bundes- als auch auf landesrechtlich geregelte Berufe. Umgesetzt wird der Beratungsanspruch durch die „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“. Die Beratungsstelle berät organisatorisch und personell unabhängig von den Stellen, die über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen oder deren Anerkennung entscheiden.

Das Thema „Anerkennung“ wird auch zukünftig eine herausragende Rolle spielen. Hierzu richtet die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration eine Stelle ein, die die Umsetzung des neuen Anerkennungsrechts stadtweit koordiniert. Ein besonderer Fokus wird dabei auf dem Angebot an Maßnahmen für Anpassungsqualifizierungen liegen. Die Handwerkskammer Hamburg bietet hier bspw. bereits mit dem ESF-Projekt „Anpassungsqualifizierung im Handwerk“ die Möglichkeit zum Erwerb noch fehlender Teilqualifikationen. Derar-

---

<sup>26</sup> Auch die Handels- und Handwerkskammer haben Beratungsstellen eingerichtet.



tige Maßnahmen erleichtern dabei nicht nur den bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Hamburg gewinnt dadurch gerade auch bei qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern deutlich an Attraktivität.

## **6.6.2 Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt**

Um Menschen mit Migrationshintergrund zukünftig dieselben Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsmarkt anbieten zu können wie Menschen ohne Migrationshintergrund, müssen die Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zukünftig noch stärker auf eine chancengerechte Teilhabe an den verschiedenen Förderinstrumenten achten. Diese besondere Berücksichtigung dieser Zielgruppe muss sich auch in den entsprechenden Verwaltungsstrukturen wiederfinden.

Deshalb sind im Integrationskonzept des Senates sowohl die interkulturelle Öffnung als auch der Abbau von Diskriminierung und migrationspezifischen Hindernissen für eine chancengerechte Teilhabe von herausgehobener Bedeutung. Hierfür wird der Ansatz des Cultural Mainstreaming verfolgt, wonach die bestehenden Vermittlungsstrukturen in der Arbeitsmarktpolitik sowie die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente so ausgerichtet und genutzt werden, dass sie die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen und ihnen die gleichen Integrationschancen eröffnen wie Menschen ohne Migrationshintergrund.

Im Rahmen des Integrationskonzepts des Senats wird hierzu ein Monitoring aufgebaut. Aufgrund der verhältnismäßig geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund bedarf diese Zielgruppe einer besonders intensiven Förderung.

Ein wichtiger Partner bei der Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist zudem die Handwerkskammer als Träger des Norddeutschen Netzwerks zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten (NOBI).

## **7 Die dritte Säule: Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern**

### **7.1 Strategische Ansätze**

Mit den ersten beiden Säulen der Fachkräftestrategie legt der Senat einen Schwerpunkt darauf, die vorhandenen inländischen Fachkräftepotenziale zu heben und zu nutzen. Wie die Analyse der Bevölkerungsentwicklung zeigt, kann die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands und Hamburgs jedoch nur erhalten bleiben, wenn langfristig Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden. Bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland stellen sich jedoch regelmäßig sprachliche Barrieren. Zudem sind aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen zu beachten.

Mit der dritten Säule der Fachkräftestrategie verfolgt der Senat die folgenden Zielsetzungen:

- Bereits in Hamburg lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sprechen meistens schon deutsch und haben sich in Hamburg orientiert. Der Senat legt daher einen besonderen Schwerpunkt darauf, sie als Fachkräfte in Hamburg zu halten und zu integrieren. Zur nachhaltigen Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund setzt der Senat seine Politik fort, die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen besonders zu fördern und die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

- Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union (EU) ohne aufenthaltsrechtliche Beschränkungen eine Beschäftigung aufnehmen. Der Senat verfolgt daher das Ziel, die sich aus dem europäischen Arbeitsmarkt ergebenden Chancen zukünftig stärker zu nutzen.
- Schließlich haben EU und Bund die Möglichkeiten zur Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten deutlich erweitert. Hier gilt es, die Willkommenskultur Hamburgs für Fachkräfte aus aller Welt weiter zu verbessern und insbesondere das Hamburg Welcome Center weiterzuentwickeln.
- Neben der Nutzung der Chancen der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland, möchte Hamburg auch für qualifizierte Arbeitskräfte aus dem gesamten Bundesgebiet attraktiv sein. Der Senat setzt sich daher dafür ein, den Standort Metropolregion Hamburg in seiner Wettbewerbsfähigkeit zu stärken (siehe dazu auch Kapitel 9).

## **7.2 Bereits in Hamburg lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit als Fachkräfte gewinnen**

### **7.2.1 Ausländische Studierende und Auszubildende langfristig für Hamburg gewinnen**

Bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften muss auch die Gruppe der ausländischen Studierenden sowie derjenigen, die nach Hamburg kommen, um hier eine Berufsausbildung zu absolvieren, stärker in den Blick genommen werden. Sie sind bereits im Hamburger Alltag integriert und verfügen in der Regel über gute Sprachkenntnisse. Laut OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick“ beträgt die Bleiberate ausländischer Studierender, die ihr Studium in Deutschland abschließen, aktuell nur 26 Prozent, obwohl 80 Prozent gern bleiben würde, wie eine Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen illustriert<sup>27</sup>.

Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks werden die beteiligten Behörden ein Modellprojekt initiieren, um ausländische Ausbildungs- und Hochschulabsolventen gemeinsam mit der Arbeitsmarktberatung der Agentur für Arbeit Hamburg nach Abschluss ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung für den Hamburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Ansätze sind eine frühzeitige und gezielte Ansprache noch während des Studiums bzw. der Ausbildung, die Unterstützung bei der Klärung aufenthaltsrechtlicher Fragestellungen sowie der Vermittlung von Kontakten zu hiesigen Unternehmen. Das Modellprojekt soll eng mit den Leistungsangeboten des HWC vernetzt werden.

### **7.2.2 Erweiterte Bleiberechtsregelung für gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende Geduldete**

Hamburg hat im Bundesrat die Initiative für eine Änderung der bereits bestehenden Bleiberechtsregelung für gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende (§ 25a Aufenthaltsgesetz [AufenthG]) ergriffen. Die Erfahrungen mit dieser am 01.07.2011 in Kraft getretenen Regelung haben gezeigt, dass die bisherigen, detaillierten Erteilungsvoraussetzungen zur erforderlichen Dauer des Aufenthalts im Bundesgebiet und des Schulbesuchs sowie zum Zeitpunkt der erforderlichen Antragstellung trotz anerkannter Integrationsleistungen aufgrund eines erfolgreichen Schulbesuchs der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis in vielen Fällen entgegenstehen. Durch die Neufassung soll nur noch auf einen mindestens vierjähri-

---

<sup>27</sup> Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2012.

gen Voraufenthalt und den erfolgreichen Schulbesuch als anerkennenswerte Integrationsleistung abgestellt und damit die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis von verzichtbaren bürokratischen Hemmnissen bereinigt werden. Der Bundesrat hat am 22.03.2013 beschlossen, den Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag einzubringen.

### **7.3 Die Chancen des europäischen Arbeitsmarkts für Hamburg nutzen**

Hamburg hat als attraktive und weltoffene Metropole gute Chancen, vom europäischen Arbeitsmarkt zu profitieren und gut ausgebildete Fachkräfte anzuziehen.

#### **7.3.1 Der europäische Arbeitsmarkt**

Über 220 Millionen EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im erwerbsfähigen Alter in den Mitgliedsländern zuzüglich Deutschlands bilden den europäischen Arbeitsmarkt. Mit der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit haben EU-Arbeitnehmerinnen und EU-Arbeitnehmer das Recht, ungeachtet ihres Wohnortes in jedem Mitgliedstaat unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie Angehörige dieses Staates.

Das EURES (European Employment Services)-Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen soll nach Plänen der EU-Kommission weiter gestärkt werden, um die Mobilität von Arbeitskräften auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu befördern und zu erleichtern. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Unternehmen und Kammern durch Organisation und Koordination überregionaler Personalsuche nach Fach-, Führungs- und Nachwuchskräften in Kooperation mit den örtlichen Agenturen für Arbeit und den Partnern gerade auch im europäischen Ausland.

Durch das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ ist ein weiteres unterstützendes Instrument geschaffen worden, welches die Mobilität von jungen EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern befördert und insbesondere auch sprachliche Hemmnisse abzubauen hilft.

#### **7.3.2 Strukturen zur Anwerbung von Fachkräften aus der EU verbessern**

Die Unternehmen kennen ihren Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften am besten. Initiativen für die Anwerbung von Fachkräften müssen daher von den Unternehmen selbst oder ihren Kammern, in ihnen vertretenen Gewerkschaften oder ihren Verbänden ausgehen. In Hamburg werden derzeit bereits drei Anwerbeprojekte durchgeführt<sup>28</sup>.

Der Prozess der Anwerbung und Integration umfasst idealtypisch die folgenden Aufgaben und Schritte: die gezielte und bedarfsgerechte Werbung und Kontaktherstellung im Ausland, die Bewerbung, Kontaktvertiefung und Auswahl, den Umzug nach Hamburg, die Integrationsphase mit Beratung und Orientierung über Leben und Verwaltung in Hamburg und gegebenenfalls Sprachförderung sowie schließlich im Bedarfsfall die Begleitung während der ersten Monate in Ausbildung oder Beschäftigung.

---

<sup>28</sup> Über das vom Auswärtigen Amt geförderte Projekt „Transformationspartnerschaft im Gesundheitswesen“ (TAPiG) werden seit Sommer 2012 insgesamt bis zu 150 junge Tunesierinnen und Tunesier als Gesundheits- oder Krankenpfleger durch die Asklepios Kliniken Hamburg GmbH ausgebildet, um sie danach als Fachkräfte einzusetzen. Die Handwerkskammer Hamburg verfolgt das Ziel, Jugendliche aus Südeuropa zum Ausbildungsjahr 2013 auf zusätzliche Ausbildungsstellen im Hamburger Handwerk zu vermitteln. Die Jugendlichen werden dabei über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Heimat in Schulen mit deutschem Sprachdiplomangebot kontaktiert. Die Handelskammer versucht in Kooperation mit der IHK in Barcelona spanische Jugendliche für die Ausbildung in Hamburg zu motivieren.

Viele dafür notwendige Dienstleistungen werden bereits regelhaft von verschiedenen Institutionen erbracht:

- Sowohl bei der Beratung als auch bei der bedarfsgerechten Gewinnung und Vermittlung von Fachkräften aus dem Ausland werden Unternehmen durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Für diese Aufgaben nutzt die ZAV das europäische Instrument EURES als Kooperationsnetz der europäischen Arbeitsverwaltungen.
- Als Pilotprojekt der Europäischen Kommission zur Förderung der Arbeitsmarktmobilität von jungen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Europa wurde das Programm „Your first EURES Job“ initiiert. Es bietet finanzielle Unterstützung für junge Leute, die einen Job im Ausland suchen, sowie für ihre künftigen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Dieses Programm beschränkt sich für Deutschland auf ausgesuchte Mangelberufe.
- Länger existiert bereits das LEONARDO DA VINCI-Programm der Europäischen Union, welches die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befördert und z.B. Praktika im europäischen Ausland finanziert. In Hamburg ist die über den Bundes- und Landes-ESF finanzierte „Mobilitätsagentur“ mit der Umsetzung des LEONARDO-Programms betraut.
- Ab Jahresbeginn 2013 finanziert die Bundesagentur für Arbeit für 18- bis 35-jährige Fachkräfte aus Europa, die eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme in Deutschland anstreben, im Zuge eines Sonderprogramms Sprachkurse, Anerkennungsverfahren und Anpassungslehrgänge sowie eine ausbildungsbegleitende Betreuung („MobiPro-EU“).

Diese Leistungen müssen zukünftig – im Sinne eines von Beginn der Anwerbung bis zum Abschluss der Eingliederung als ganzheitlich zu betrachtenden Anwerbungs- und Eingliederungsprozesses – besser miteinander verzahnt werden.

Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks werden die beteiligten Behörden ab dem Jahr 2014 ein Modellprojekt fördern, welches die Informationen über Anwerbeprozesse für alle Hamburger Unternehmen vorhält und die Anwerbung insbesondere von Auszubildenden und Fachkräften bündelt und den Gesamtprozess steuert. Die Unternehmen sollen in geeigneter Weise an der Finanzierung beteiligt werden. Das Modellprojekt soll eng mit den Leistungsangeboten des HWC vernetzt werden (siehe Kapitel 7.4.2).

## **7.4 Die Willkommenskultur für Fachkräfte aus Drittstaaten verbessern**

### **7.4.1 Rechtliche Möglichkeiten zur Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten**

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie (BGBI I S. 1224) zum 1. August 2012 bestehen vielfältigere rechtliche Möglichkeiten für die Zuwanderung von Fachkräften.

- So haben Absolventinnen und Absolventen ausländischer Hochschulen mit dem neuen Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche nach § 18c AufenthG erstmals die Möglichkeit, nach Deutschland einzureisen, ohne dass ihnen bereits ein konkretes Beschäftigungsangebot vorliegt. Sie haben dann bis zu sechs Monate die Gelegenheit, hier vor Ort einen passenden Arbeitgeber zu finden.

- In Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie<sup>29</sup> wurde mit der Blauen Karte EU in § 19a AufenthG ein attraktiver Aufenthaltstitel für ausländische Hochschulabsolventen geschaffen. Ausländerinnen und Ausländer, die über einen deutschen oder über einen anerkannten ausländischen Hochschulabschluss verfügen oder deren ausländischer Hochschulabschluss einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, haben einen Rechtsanspruch auf die Erteilung einer Blauen Karte EU, wenn sie einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt vorweisen können. Bei sogenannten Mangelberufen, insbesondere Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Humanmediziner und akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, beträgt dieses Mindestgehalt aktuell 36.192 Euro pro Jahr (52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung). In den übrigen Berufen beträgt das Mindestgehalt aktuell 46.400 Euro pro Jahr (2/3 der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung). Inhaber einer Blauen Karte EU sind beim Nachzug von Ehegatten und Kindern ab dem 16. Lebensjahr begünstigt und können bereits nach 33 Monaten hochqualifizierter Beschäftigung die unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Sofern sie über ausreichende Deutschkenntnisse<sup>30</sup> verfügen, können sie die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten hochqualifizierter Beschäftigung erhalten. Ihre Mobilität innerhalb der EU ist ebenso vereinfacht. Die Blaue Karte EU wird in Hamburg gut angenommen, wie die folgende Übersicht zeigt:

**Tabelle 3: Erteilungen nach § 19a AufenthG in Hamburg zum Stichtag 28.2.2013**

Aufenthaltstitel	Männer	Frauen	Gesamt
<b>Niederlassungserlaubnis</b> nach § 19a Abs. 6 AufenthG ( <b>Inhaber Blaue Karte EU</b> )	21	8	<b>29</b>
<b>Blaue Karte EU</b> nach § 19a AufenthG i. V. m. § 41a Abs. 1 BeschV ( <b>Regelberufe</b> )	130	21	<b>151</b>
<b>Blaue Karte EU</b> nach § 19a AufenthG i. V. m. § 41a Abs. 2 BeschV ( <b>Mangelberufe</b> )	183	35	<b>218</b>

Quelle: Ausländerzentralregister

Darüber hinaus hat das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie generell die Bedingungen für ausländische Studierende und Absolventen hiesiger Hochschulen und Berufsausbildungen erheblich verbessert.

- Die Nebenerwerbsmöglichkeiten für ausländische Studierende wurden um 1/3 auf 120 Tage bzw. 240 halbe Tage pro Jahr erweitert und auch Auszubildende haben auf Initiative Hamburgs erstmals das Recht erhalten, 10 Stunden wöchentlich nebenbei zu jobben.
- Die Frist für die Suche eines dem Hochschulabschluss angemessenen Arbeitsplatzes wurde auf Antrag Hamburgs von 12 auf 18 Monate verlängert und die ausländischen Hochschulabsolventen haben während dieser Zeit uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, was ihnen sowohl die materielle Absicherung wie auch den Einstieg in ein adäquates Arbeitsverhältnis erheblich erleichtert.

<sup>29</sup> Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (ABl. L 155 vom 18.6.2009, S. 17).

<sup>30</sup> Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (Empfehlungen des Ministerkomitees des Europarates an die Seite 944 GMBI 2009 Nr. 42–61 Mitgliedstaaten Nummer R (98) 6 vom 17. März 1998 zum Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

- Schließlich haben auch die ausländischen Absolventinnen und Absolventen von nicht-akademischen Berufsausbildungen erstmals Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und dürfen wiederum auf Initiative Hamburgs auch ein Jahr lang nach einem angemessenen Arbeitsplatz suchen.
- Wer sich als Absolvent/-in einer deutschen Hochschule selbständig machen will, kann dies nach § 21 Abs. 2a AufenthG tun, ohne die nach Absatz 1 dieser Vorschrift verlangten Anforderungen (u.a. wirtschaftliches Bedürfnis oder regionales Interesse sowie zu erwartende positive Auswirkungen auf die Wirtschaft) zu erfüllen, solange die angestrebte selbständige Tätigkeit einen Zusammenhang mit dem erworbenen Hochschulabschluss aufweist. Schließlich werden die Absolventinnen und Absolventen ausländischer Hochschulen auch dann, wenn ihre konkrete Beschäftigung nicht für eine Blaue Karte EU ausreicht, wie es etwa bei den Eingangssämtern im öffentlichen Dienst häufig der Fall ist, beim Erwerb der unbefristeten Niederlassungserlaubnis begünstigt, denn sie können sie nach dem neuen § 18b AufenthG bereits nach zwei Jahren anstatt regulär nach 5 Jahren erhalten.

Die rechtlichen Möglichkeiten, als Drittstaatler eine Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt anzunehmen, haben sich durch obige Gesetzesänderungen deutlich verbessert. Sie gilt es nun auch in den Herkunftsländern bekannt zu machen, damit sie von qualifizierten Zuwanderern auch entsprechend genutzt werden.

#### **7.4.2 Hamburg Welcome Center als Serviceeinheit weiterentwickeln**

Hamburg hat mit der Einrichtung des Hamburg Welcome Center (HWC) im Jahr 2007 und des dazugehörigen Hamburg Welcome Portals bereits einen wesentlichen Schritt zur Schaffung einer aktiven Willkommenskultur geleistet. Durch das HWC werden für qualifizierte ausländische Fach- und Führungskräfte und ihre Familienangehörigen Melde- und Ausländerangelegenheiten erledigt. Zudem werden sie bei Fragen rund um die Themen Wohnung, Kultur, Sprachkurse, Kita und Schule beraten.

Der Senat hat eine fachbehördliche Zuständigkeit für die Steuerung des HWC geschaffen. Diese wird seit 2012 von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wahrgenommen, um die operationelle Arbeit des Bezirksamtes Hamburg-Mitte besser mit den fachbehördlichen Ansätzen der Fachkräftestrategie zu verzahnen. Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration wird das HWC konzeptionell weiterentwickeln und der Bürgerschaft berichten.

Die Weiterentwicklung erfolgt nach Maßgabe folgender Eckpunkte:

- Geprüft werden soll ob und inwiefern die Zielgruppen des HWC künftig neu zu bestimmen und gegebenenfalls punktuell zu erweitern sind. So könnte das HWC zukünftig bspw. durchgängig - neben den bezirklichen Dienststellen- auch für die aufenthaltsrechtliche Titelerteilung zur Ausbildung und zum Studium zuständig sein, um Auszubildende und Studierende nicht nur bei der Aufnahme ihres Studiums, sondern auch nach dessen Absolvierung als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.
- Zudem werden die ausländer- und melderechtlichen Kernaufgaben des HWC um weitere Serviceleistungen ergänzt. Für die Gruppe der ausländischen Studierenden soll ein Angebot zur Berufsorientierung und Berufsberatung etabliert werden (vgl. 7.2.1). Für die Gruppe der Familiennachzügler soll ein Dual-Career-Service-Netzwerk aufgebaut werden, in dem Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Agentur für Arbeit sich gegenseitig unterstützen können, damit Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partnern von ausländischen Fachkräften leichter eine eigene Arbeits- und Karriereperspektive in Hamburg

entwickeln. Für alle Drittstaatler mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation soll die Beratungsleistung der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) zukünftig räumlich im HWC angeboten werden.

- Um insbesondere Anwerbeinitiativen von Kammern, Verbänden oder auch kleinen und mittleren Unternehmen zu unterstützen und mit bestehenden Fördererstrukturen und Förderinstrumenten des Bundes zu koordinieren, wird im Rahmen des HWC zukünftig ein entsprechend kooperatives Netzwerk-Projekt realisiert werden (vergleiche auch Kapitel 7.3.2). Hieran sind Unternehmen, Kammern, Fachbehörden, die Agentur für Arbeit, Organisationen der Zivilgesellschaft und gegebenenfalls Bildungseinrichtungen zu beteiligen.
- Die Beratungsleistungen des Neubürgerservice im HWC sollen weiterhin angeboten werden. Das Hamburg Welcome Portal wird unter Verwendung vorhandener Nutzungsstatistiken und Vergleichsanalysen überarbeitet, eine Bündelung mit weiteren Behördenangeboten für Neuzuziehende wird mit einbezogen. Ziel ist dem Informations- und Orientierungsbedürfnis von an Zuwanderung interessierten Fachkräften bereits vorab im Internet zu begegnen. Ein erster Schwerpunkt soll der nutzungsorientierte Ausbau der für die aufenthaltsrechtlichen Verfahren notwendigen Hinweise und Unterlagen sein.

#### **7.4.3 Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in und für Hamburg stärken**

Die ZAV ist eine Dienstleistungseinheit der Bundesagentur für Arbeit, welche für die erfolgreiche Anwerbung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland von herausgehobener Bedeutung ist. Die ZAV ist seit kurzem im Agenturbezirk Hamburg nur noch mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertreten, der Organisationsbereich „Incoming“ gar nicht. Zentrale Aufgabenbereiche wurden an andere Standorte ausgelagert.

Die von der ZAV erbrachten Leistungen umfassen Anwerbungsinitiativen im Ausland, Erteilung von Arbeitsgenehmigungen-EU, Zustimmung zur Beschäftigung im Rahmen der ausländerbehördlichen Erteilung von Aufenthaltstiteln von Drittstaatsangehörigen sowie Integrationsinitiativen für ausländische Studierende. Diese Leistungen werden vorrangig an den vier regionalen Standorten in Bonn, Duisburg, Frankfurt am Main und München erbracht. So ist der Standort Duisburg für die Hamburger Verfahren im Arbeitserlaubnisrecht zuständig. Die ZAV entwickelt sich gerade im Kontakt mit ausländischen Fachkräften zu einem wichtigen Akteur auf dem Arbeitsmarkt, der jedoch in Hamburg zu schwach aufgestellt ist und aus großer Distanz agiert. Daher kann die ZAV kaum Bezug zu den hiesigen Betrieben und Unternehmen aufbauen und somit auf die Entwicklung der Bedarfe in Hamburg kaum vorausschauend und bedarfsbezogen reagieren. Auffallend häufig werden Modellprojekte und Initiativen der ZAV im Inland in Süddeutschland erbracht.

Der Senat setzt sich bei der Bundesagentur für Arbeit dafür ein, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung am Hamburger Standort zu stärken und deren Zusammenarbeit mit den incoming fördernden Initiativen wie z.B. der Mobilitätsagentur zu entwickeln, um Bedarfe des Hamburger Arbeitsmarktes bei der Vorrangprüfung sowie bei der Rekrutierung von Fachkräften aus der EU adäquat zu berücksichtigen.

#### **7.4.4 Werbung für den Hamburger Arbeitsmarkt**

Neben der aktiven Anwerbung von Fachkräften durch Unternehmen und Verbände muss Hamburg das Ziel verfolgen, sich und die Metropolregion Hamburg als attraktiven Lebens- und Arbeitsort darzustellen, um Fachkräfte aus Deutschland, aus Europa und aus der Welt für Hamburg zu begeistern.

Zur Steigerung der Attraktivität Hamburg für Fachkräfte entwickelt die Hamburg Marketing GmbH (HMG) in Kooperation mit dem Fachkräftenetzwerk geeignete Instrumente und Vorgehensweisen für das In- und Ausland.

## **8 Die vierte Säule: Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten**

### **8.1 Strategische Ansätze**

Die Arbeitswelt ändert sich. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels rücken auch die Arbeitsbedingungen bei der Wahl eines Arbeitgebers mehr und mehr in den Mittelpunkt. Unternehmen sind einem zunehmenden Wettbewerb um die besten Fachkräfte ausgesetzt. Unternehmen müssen daher für gute Arbeitsbedingungen und auch für eine neue Arbeitskultur sorgen. Diejenigen Unternehmen, die die besten Arbeitsbedingungen aufweisen, werden letztlich wettbewerbsfähiger sein. Zum anderen ist es wichtig, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken. Wertschöpfung durch Wertschätzung – das sind zwei Seiten einer Medaille, sowohl für Unternehmer als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit schließlich auch für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Hamburg.

Mit der vierten Säule der Fachkräftestrategie verfolgt der Senat daher das Ziel, gemeinsam mit allen Partnern des Fachkräftenetzwerks bei Unternehmen für attraktive Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik als Schlüssel zur Fachkräftegewinnung zu werben. Im Fokus stehen dabei die folgenden betrieblichen Handlungsfelder:

- angemessene Vergütung,
- Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur,
- Gesundheit und Arbeitsschutz,
- betriebliche Weiterbildung.

Das Fachkräftenetzwerk strebt dabei eine Zusammenarbeit mit dem bundesweiten und vom BMAS geförderten Netzwerk „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) an. INQA fördert Wege hin zu einer modernen Arbeitskultur. Neben einer gezielten Beratung von Unternehmen bietet das Netzwerk verschiedene Handlungshilfen zur Verbesserung der Arbeitsqualität und zur Entwicklung einer demografiefesten Organisation an und gibt mittels eines „Best-Practice“ Vergleichs Einblick in erfolgreiche Ansätze. INQA ist ein Netzwerk der Netzwerke, dem u.a. das bundesweit tätige Unternehmensnetzwerk „Das Demografie Netzwerk“ (ddn) und die „Initiative Mittelstand“ angehören. Sie sind Plattformen für einen fachlichen Austausch mit unterschiedlichen Schwerpunkten zum demografischen Wandel und den sich verändernden Beschäftigungsstrukturen.

Darüber hinaus wird das Fachkräftenetzwerk prüfen, ob der Index „Gute Arbeit“ in Hamburg zum Einsatz kommen kann.

### **8.2 Angemessene Vergütung**

Eine angemessene Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein wesentliches Element der Wertschätzung für die erbrachte Arbeitsleistung. Eine faire Vergütung von Fachkräften ist dabei nicht nur entscheidend, um potenziellem Nachwuchs attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Die Vergütung für die erbrachte qualifizierte Arbeitsleistung muss über die Existenzsicherung hinaus eine angemessene eigenverantwortliche Lebensführung ermöglichen.



Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Immer häufiger arbeiten qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Löhnen, die nicht zu einem existenzsichernden Einkommen reichen. Dies betrifft insbesondere - überdurchschnittlich von Frauen ausgeübte - geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, in denen regelmäßig nur geringe Stundenlöhne beziehungsweise Gehälter gezahlt werden. Der Senat setzt sich für einen gesetzlichen Mindestlohn sowie gegen den Missbrauch von Leiharbeit ein.

Mit dem Landesmindestlohngesetz hat der Senat Ende 2012 eine verbindliche unterste Grenze für die Vergütung von Beschäftigten vorgelegt. Damit setzt der Senat sein Ziel, „Gute Arbeit – faire Löhne“ um und nutzt seine landesrechtlichen Möglichkeiten zur existenzsichernden Bezahlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus. Das Landesmindestlohngesetz beinhaltet eine Selbstverpflichtung der Freien und Hansestadt Hamburg, den neuen Mindestlohn in allen städtischen Unternehmen umzusetzen und regelt zugleich die Bedingungen im Zuwendungs- und Vergaberecht neu: Künftig müssen sich Unternehmen, die sich um Zuwendungen oder in Vergabeverfahren bewerben, verpflichten, ebenfalls den neuen Mindestlohn sicherzustellen.<sup>31</sup>

### **8.3 Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur**

Wichtiges Element einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik ist die Förderung einer lebenszyklusorientierten, motivierenden und innovationsfördernden Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur. Der Senat sieht im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften hierbei vor allem folgende drei Handlungsfelder für Unternehmen als zentral an: Das Schaffen guter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie die Entwicklung einer förderlichen Arbeitszeitorganisation.

#### **8.3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Familiäre Verpflichtungen von Müttern und Vätern, insbesondere auch von Alleinerziehenden, sollten am Arbeitsplatz angemessen berücksichtigt werden. Mit Maßnahmen wie z.B. Telearbeit, dem Angebot verschiedener Teilzeitmodelle<sup>32</sup>, flexiblen Arbeitszeiten und Kontakthalteprogrammen während der Elternzeit und der Unterstützung pflegender Angehöriger können Arbeitsbedingungen den Bedarfen von Familien und pflegenden Beschäftigten angepasst werden. Dies umfasst ausdrücklich auch Angebote qualifizierter Teilzeittätigkeit sowie die Möglichkeit Führungspositionen in Teilzeit auszuüben – für Frauen ebenso wie für Männer.

Der Hamburger Senat unterstützt Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Handelskammer und der Handwerkskammer bei der Umsetzung einer familiengerechten Arbeitswelt mit der „Hamburger Allianz für Familien“. Themenbezogen werden weitere gesellschaftlich relevante Institutionen einbezogen. Die Geschäftsstelle der „Hamburger Allianz für Familien“ ist in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration angesiedelt. Seit ihrer Gründung hält die Allianz u.a. folgende Angebote bereit:

Im Rahmen einer kostenlosen Hotline und durch angebotene Fachveranstaltungen werden Unternehmen, Führungskräfte und Personalverantwortliche über Instrumente, rechtliche

---

<sup>31</sup> Darüber hinaus wird der Senat prüfen, inwieweit auf Bundesebene eine Bundesratsinitiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz mit dem Ziel der Verringerung des Gender Pay Gaps ergriffen werden soll.

<sup>32</sup> Beispielsweise vollzeitnahe Teilzeitarbeit oder Teilzeitausbildung.

Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für eine familiengerechte Personalpolitik informiert und bei der Umsetzung unterstützt.

Kleine und mittlere Unternehmen werden seit 2007 mit dem Hamburger Familiensiegel für Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Bereits 180 Betriebe haben das Familiensiegel bisher erhalten. Um einen stärkeren Austausch zwischen den Familiensiegel-Unternehmen zu gewährleisten, ist zu prüfen, wie das Veranstaltungsformat „Dialog mit Hamburger Unternehmen“ im Rahmen des Familiensiegels weiterentwickelt werden kann. Eine wichtige infrastrukturelle Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch die Einrichtung von zusätzlichen Plätzen zur Kinderbetreuung und eine ganztägige Betreuung an Schulen, die der Senat weiter vorantreibt (siehe hierzu Kapitel 3.4.3).

### **8.3.2 Frauen in Führungspositionen**

Hamburg verfügt über sehr viele hochqualifizierte Frauen, die jedoch kaum in höheren Führungspositionen in Unternehmen vertreten sind. Als Ursache hierfür wird die sogenannte „gläserne Decke“<sup>33</sup> angeführt, eine Gemengelage aus verbreiteten Geschlechterstereotypen („Think manager- think male“) und einer männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur, von der sich Frauen häufig ausgeschlossen fühlen.

Eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Führungsaufgaben ist nur über die Berücksichtigung geschlechterspezifischer und familiärer Belange in allen Hierarchiestufen zu erreichen. Dazu stehen den Unternehmen bereits verschiedene Instrumente zur Verfügung, die gemeinsam mit den Sozialpartnern weiter ausgebaut werden sollten. Hier ist bspw. an die Entwicklung ganzheitlicher unternehmensinterner Mentoring-Programme zu denken. Frauen wird im Rahmen dieser Programme vermittelt, dass sie ihre Karriere einfordern müssen, sie werden motiviert, Führungspositionen zu übernehmen und sie erhalten Gelegenheit, sich über Strategien zur Erreichung von Führungspositionen auszutauschen. Die Freie und Hansestadt Hamburg unterstützt in diesem Zusammenhang qualifizierte Frauen über Projekte wie etwa die „Hamburger Karriereschmiede“ mit Modulen zu Karriereplanung und Selbstmarketing. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Veränderung der Unternehmenskultur. Tradierte Vorstellungen, dass Karriere nur machen kann, wer uneingeschränkt zeitlich flexibel und präsent ist sowie räumliche Mobilität mitbringt, müssen zum Wohle beider Geschlechter überholt werden. In diesem Zusammenhang müssen auch Führungskräfte darin unterstützt und befähigt werden, die wirtschaftliche Notwendigkeit der Frauenförderung zu verstehen und dementsprechende Ziele zu erreichen.

Auch wenn ein Großteil der Unternehmen und Betriebe die wirtschaftlichen Vorteile erkannt und bereits vielfältige Initiativen und Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter mit oder ohne Familie ergriffen haben, bedarf es zusätzlicher Ansätze um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wie z.B. der Einführung einer gesetzlichen Mindestquote von 40 Prozent für beide Geschlechter für Aufsichtsräte (siehe hierzu Kapitel 3.4.4).

### **8.3.3 Arbeitszeitorganisation**

Die Gestaltung der Arbeitszeit kann erheblich zum Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen.

---

<sup>33</sup> Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drs.17/6240, Seite 128f.

In der Arbeitswissenschaft wird derzeit insbesondere die so genannte Wahlarbeitszeit positiv eingeschätzt. Gemeint ist damit eine flexible Gestaltung des Arbeitszeitvolumens, bspw. durch Wechsel zwischen verschiedenen Wochen- oder Jahresarbeitszeiten unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse im Laufe des Berufslebens. Die Autoren der von der Prognos AG im Auftrag des BMAS durchgeführten Studie zu einer altersgerechten Arbeitswelt in KMU gehen davon aus, dass derartige Arbeitszeiten – zumindest innerhalb gewisser Grenzen – unabhängig von der Unternehmensgröße umsetzbar sind und daher einen wichtigen Stellhebel für kleine und mittlere Unternehmen darstellen, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu verbessern.<sup>34</sup>

Im Hinblick auf den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ist die Gestaltung der Arbeitszeit darüber hinaus vor allem in Unternehmen mit Schichtbetrieb relevant. Insbesondere ältere Beschäftigte können nicht mehr oder kaum noch Schichtarbeit verrichten. Deshalb ist es notwendig, Modelle zu erproben, die auf der einen Seite Schichtarbeit ermöglichen, aber auf der anderen Seite die zunehmende psychische und physische Belastung im Alter berücksichtigt.

Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks planen die Partner, in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern<sup>35</sup>, ein Hamburger Modell zur Gestaltung altersgerechter Arbeitszeiten aufzulegen. Eine Zusammenarbeit mit dem Projekt „Fit bis 67 – gesund und leistungsfähig im Beruf“ der Handelskammer Hamburg und der ZEIT-Stiftung unter Einbeziehung der dort bereits gewonnenen Erkenntnisse wird dabei angestrebt.

#### **8.4 Gesundheit und Arbeitsschutz**

Physische und psychische Gesundheit bilden die Grundvoraussetzung für ein Arbeiten bis 67. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und Arbeit menschengerecht zu gestalten, müssen Betriebe die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften einhalten. Da insbesondere die Bedeutung der Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastung in der Vergangenheit kaum berücksichtigt wurde, besteht hier weiterer Regelungsbedarf. Der Hamburger Senat setzt sich daher für eine bundesweite Rechtsverordnung ein, die die Pflichten des Arbeitsschutzgesetzes und die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen konkretisiert. Die Verordnung soll sowohl Betrieben als auch Arbeitsschutzbehörden einen verbindlichen Handlungsrahmen bieten.

Gesunde Arbeitsbedingungen in Hamburg zu schaffen, ist auch ein Ziel der ArbeitsschutzPartnerschaft, einem Netzwerk aus Kammern, Gewerkschaften, Verbänden, Sozialpartnern und Arbeitsschutzbehörde. Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg initiiert und begleitet Modelle guter Arbeits- und Gesundheitsschutzpraxis. Wesentliches Merkmal der Projekte ist dabei, dass jeweils verschiedene Partner für die Durchführung verantwortlich sind und Unternehmen wie Verbände gleichermaßen in die Ergebnisverantwortung bzw. den Erfolg eingebunden werden.

Arbeitsschutz für Auszubildende ist ein wesentlicher Faktor für eine gute Ausbildung. Mit dem Projekt „Berufsstart und Arbeitsleben - aber sicher!“ wurde ein Grundstein durch das Amt für Arbeitsschutz gelegt. Die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg führt diese Aktivitäten

---

<sup>34</sup> BMAS (2012): Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU. Analyse der Herausforderungen des demografischen Wandels und Systematisierung von Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Abschlussbericht, S. 31.

<sup>35</sup> In Frage kommen hier die Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Rentenversicherungsträger.

im Handlungsfeld Schule und Beruf fort. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sind aufgrund mangelnder Erfahrung besonderen Gefährdungen ausgesetzt, wie Untersuchungen der Europäischen Arbeitsschutzagentur zeigen<sup>36</sup>. Zur Umsetzung des Jugendarbeitsschutzes trägt neben einer gezielten Aufklärung und gemeinsamen Initiativen mit den Sozialpartnern die Aufsichtstätigkeit des Amts für Arbeitsschutz bei. Der Jugendarbeitsschutz ist Bestandteil der regelmäßigen Kontrollen in den Betrieben. Hier sind insbesondere Branchen im Blick, die vermehrt Jugendliche beschäftigen und die unregelmäßige und belastende Arbeitszeiten oder aber schwierige Arbeitsbedingungen aufweisen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Entwicklung einer gesunden Organisation mit gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen. Zu guten Arbeitsbedingungen gehört daher das Einrichten eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, in dessen Rahmen auch die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz umgesetzt werden und die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit gestärkt wird. Werden die Beschäftigten als Experten ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden und dabei auch ihre besonderen geschlechtsspezifischen Belange berücksichtigt, führt dies zu mehr Praxistauglichkeit und Akzeptanz von Maßnahmen.

Für die Förderung von Gesundheit und Prävention in Hamburg macht sich zudem die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG) stark. Die HAG ist eine landesweit arbeitende Vereinigung und verbindet Akteure aus allen entscheidenden Sektoren und Arbeitsfeldern. Ihre Arbeit wird u.a. finanziert aus Mitteln der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz sowie aus Projektmitteln von Krankenkassen und anderen Trägern. Um Unternehmen zur Gesundheitsförderung zu motivieren und den Austausch guter Praxis zu befördern, hat die HAG den Arbeitskreis Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt eingerichtet und schreibt alle zwei Jahre den Hamburger Gesundheitspreis aus. Das Fachkräftenetzwerk wird mit der ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg und der HAG kooperieren und die dort vorhandenen Kompetenzen bei der Entwicklung von Modellprojekten zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbeziehen.

Neben den beschriebenen präventiv ausgerichteten Aktionsbündnissen und Maßnahmen können Unternehmen aber auch dazu beitragen, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten wiederhergestellt wird. Seit 2004 sind Unternehmen nach § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, sich frühzeitig um die dauerhafte Wiedereingliederung langzeiterkrankter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu kümmern und ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Unternehmen zu installieren. Unterstützung bei der Einführung eines BEM-Verfahrens erhalten Betriebe durch die vom Integrationsamt finanzierte Anlaufstelle „Beratungsinitiative Hamburg“ (BIHA). Betriebsräte können sich an die „Beratungsstelle handicap“ wenden. Beide Angebote wurden in der Vergangenheit mit Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg und aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert; seit 2013 hat die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration allein die Finanzierung übernommen.

## **8.5 Betriebliche Weiterbildung**

Weiterbildung und Qualifizierung sind wichtige Bausteine zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Daher setzt sich die Hamburger Fachkräftestrate-

---

<sup>36</sup> Report-OSH in figures: Young workers — Facts and figures, European Agency for Safety and Health at Work 2007.

gie im Rahmen der vierten Säule zum Ziel, zusammen mit Unternehmen und Gewerkschaften die Weiterbildungsbereitschaft im Betrieb weiter auszubauen, Beschäftigte zum berufsbegleitenden Lernen zu motivieren und Verfahren zur Kompetenzfeststellung auch von non-formal und informell erworbenen Qualifikationen zu entwickeln.

### **8.5.1 Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft – Förderung berufsbegleitenden Lernens**

Zur Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft in den Betrieben ist es erforderlich, den betrieblichen Entscheidungsträgern zu verdeutlichen, dass die fortwährende berufliche Qualifizierung des beschäftigten Personals eine wichtige Gelingensbedingung darstellt, um am Markt auch in Zukunft erfolgreich bestehen bzw. erworbene Marktpositionen ausbauen zu können. Auf diese Weise erhält sich der Betrieb einen qualifizierten Fachkräftebestand, der in bestimmten Branchen auf dem Arbeitsmarkt nicht anwerbefähig wäre. Dieser Ansatz führt zu einem Gewinn für alle Beteiligten: Unternehmen qualifizieren erfahrene Mitarbeiter, die den Betrieb, die Produkte, die Kollegen und auch die Firmenphilosophie bereits kennen. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eröffnen sich häufig persönliche Aufstiegschancen, ein höherer Lohn und ein sicherer Arbeitsplatz. Schließlich können Unternehmen mit Angeboten der berufsbegleitenden und abschlussbezogenen Weiterbildung auch ihre Attraktivität für die Anwerbung weiterer Fachkräfte erhöhen. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden so zum Wettbewerbsvorteil. Ein hoher Anteil von Hamburger Betrieben, die berufliche Weiterbildung als Teil ihrer Unternehmensphilosophie begreifen, ist zudem ein Standortvorteil für die Fachkräftegewinnung über Hamburg und die Metropolregion hinaus.

Die Möglichkeiten der berufsbegleitenden und abschlussbezogenen Weiterbildung, die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten, sollen durch ein Weiterbildungssiegel „Qualität durch Qualifizierung“ transparent gemacht werden. Das Weiterbildungssiegel soll durch das Fachkräftenetzwerk vergeben werden. Die Voraussetzungen zum Erhalt des Siegels werden die am Fachkräftenetzwerk beteiligten Partner konzeptionell ausgestalten.

Eine Vorbildfunktion zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen können zudem bereits mit den Tarifpartnern vereinbarte Demografieverträge sein, wie es sie bereits im Stahlbereich und in der Chemischen Industrie gibt. In der Chemischen Industrie wird durch die Nutzung von Langzeitarbeitskonten ein Schwerpunkt auf Weiterbildung gelegt.

Im Handwerk wird im Rahmen des Landesprogramms „Qualifizierung im Handwerk“ der Ansatz einer aufsuchenden, gewerblich-fachlich versierten Weiterbildungsberatung erprobt, die im Sinne einer „Unternehmensberatung Weiterbildung“ den individuellen und unternehmensstrategischen Weiterbildungsbedarf im Handwerksbetrieb vor Ort ermittelt und sich damit auf die besonderen Strukturmerkmale der Handwerksbetriebe einstellt.

### **8.5.2 Anerkennung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen**

Neben der Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen und der Motivation von Beschäftigten zur Teilhabe an berufsbegleitendem Lernen bietet die Entwicklung von Verfahren zur Anerkennung und Zertifizierung von bereits erworbenen Qualifikationen Chancen in der betrieblichen Weiterbildung. Die Anrechnung formal erworbener Kompetenzen auf eine fortführende Weiterbildung, ein Studium oder eine zweite Ausbildung führt zur Verkürzung von Qualifizierungszeiten und schafft Möglichkeiten für mehr Passgenauigkeit der Angebote (siehe auch Kapitel 5.2.2).

Darüber hinaus müssen sich aber auch die Unternehmen selbst stärker als bisher als Lern- und Bildungsorte verstehen, in denen jeder lehrt und lernt. Die Herausforderung und die Chancen liegen für Unternehmen, Kammern, Verbände und Gewerkschaften nun darin, Verfahren zu entwickeln, non-formal und informell erworbene Kompetenzen festzustellen, vergleichbar zu machen und zu zertifizieren. Das in Kapitel 8.1 erwähnte, vom BMAS und in Hamburg von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration geförderte Unternehmensnetzwerk ddn hat dieses Thema in seinem bundesweit tätigen Arbeitskreis „Qualifizierung“ in 2013 zu seinem Schwerpunkt erklärt. Das Fachkräftenetzwerk wird sich dazu eng mit diesem Arbeitskreis austauschen.

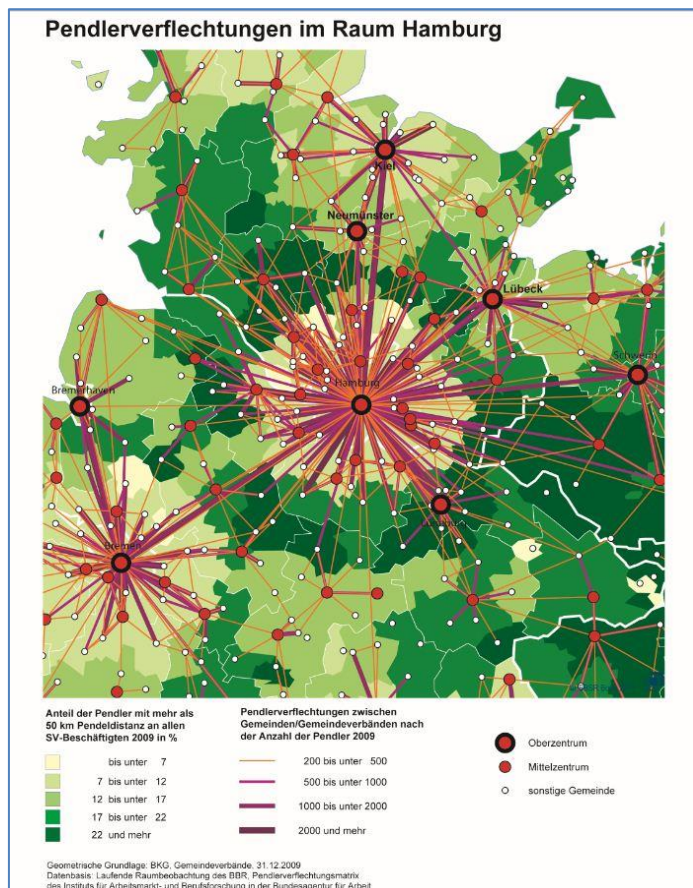
## **9 Einbindung der Metropolregion**

Die Metropolregion Hamburg wird seit dem 1. Mai 2012 von vier Ländern getragen; zu ihr gehören die Freie und Hansestadt Hamburg, 17 Land-/Kreise und zwei kreisfreie Städte. Maßnahmen, die die Struktur, Organisation oder Inhalte betreffen, müssen daher immer auch mit diesen Trägern abgestimmt und vereinbart werden. Die Kommunikation in die entsprechenden Gremien wird dadurch gewährleistet, dass die Geschäftsstelle der Metropolregion Hamburg im Fachkräftenetzwerk vertreten ist.

### **9.1 Ausgangslage: gemeinsamer Wirtschaftsraum Metropolregion Hamburg**

Hamburg ist in hohem Maße mit seinem Umland vernetzt. Dabei bildet insbesondere die Metropolregion Hamburg (MRH) – ein geographischer Bezugsraum mit mehr als fünf Millionen Einwohnern (ca. ein Prozent der EU-Bevölkerung) – einen gemeinsamen, vielfach vernetzten Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich insbesondere bei der Betrachtung der Pendlerströme.

Abbildung 7: Pendlerverflechtungen im Raum Hamburg<sup>37</sup>



Im Jahr 2010 pendelten 313.329 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Hamburg. Dies entspricht etwa 38,2 Prozent aller in Hamburg beschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitskräfte. Umgekehrt finden derzeit mehr als 100.000 Hamburgerinnen und Hamburger ihren Arbeitsplatz außerhalb der Hansestadt. Sowohl bei den Einpendlern als auch bei den Auspendlern kommt dabei dem direkten Umland, also den unmittelbar angrenzenden Bereichen der Metropolregion Hamburg, mit Abstand die größte Bedeutung zu.

In Bezug auf die Stadt-Umland-Beziehungen ist zu berücksichtigen, dass eine Vielzahl von Unternehmen, die ihren Sitz in Hamburg haben, Dienstleistungen (u.a. Handel, Logistik, Versicherungen) für das im Umland produzierende Gewerbe erbringen. Eine Schwächung des im Umland

produzierenden Gewerbes könnte folglich Dienstleistungsunternehmen innerhalb der Hansestadt Hamburg negativ betreffen.

Diese exemplarisch genannten Zusammenhänge der Verflechtung<sup>38</sup> machen deutlich, dass die Metropolregion Hamburg bereits jetzt einen Wirtschaftsraum und einen Arbeitsmarkt darstellt, den es gilt, in seiner Attraktivität zu steigern. Sowohl national als auch international sind Regionen zunehmend dem Standortwettbewerb ausgesetzt und somit auch in der Konkurrenz um Fachkräfte Kontrahenten. Wenn sich der Arbeitsmarkt Metropolregion Hamburg in diesem Wettbewerb mit einem geschärften Profil präsentiert und sich gegenüber anderen Regionen deutlich positioniert (z.B. durch Standortwerbung, regionales Benchmarking), werden die „besten Köpfe“ für den Standort Metropolregion Hamburg zu gewinnen sein.

Der prozentuale Rückgang der Erwerbspersonen in der Metropolregion fällt voraussichtlich größer aus als der prozentuale Rückgang der Bevölkerung und der privaten Haushalte. In den Hamburg umliegenden Kreisen könnte der Zuwachs an Erwerbspersonen hinter dem Zuwachs der Bevölkerung und der privaten Haushalte zurückbleiben. Diese Entwicklung wird auch Auswirkungen auf die Fachkräftesituation in der Metropolregion haben.

<sup>37</sup> Dr. Claus Schlömer, Raumordnungsprognose 2030. Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen; Analysen Bau.Stadt.Raum, Band 9, Hrsg.: BBSR, Bonn 2012.

<sup>38</sup> Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Hamburg und der Metropolregion stellt der Senat ausführlich in seiner Demografiestrategie dar.

**Tabelle 4: Entwicklung der Erwerbspersonen in der Metropolregion**

Veränderung 2010 bis 2030 in Prozent			
Name	Bevölkerung	Private Haushalte	Erwerbspersonen
Ludwigslust	-10,68	-5,79	-27,73
Neumünster, Kreisfreie Stadt	-7,05	-1,30	-9,36
Lüchow-Dannenberg	-6,28	-0,83	-9,46
Nordwestmecklenburg	-5,91	-0,35	-22,17
Uelzen	-5,53	0,00	-8,06
Dithmarschen	-5,35	1,24	-9,40
Cuxhaven	-5,24	1,06	-8,45
Steinburg	-4,21	2,45	-8,22
Lübeck, Kreisfreie Stadt	-4,11	0,00	-6,33
Soltau-Fallingb.ostel	-2,50	5,38	-5,97
Ostholstein	-0,59	5,02	-5,62
Rothenburg (Wümme)	0,00	7,11	-3,51
Hamburg	1,55	5,29	1,48
Stade	3,35	10,86	1,12
Stormarn	4,42	10,87	1,93
Lüneburg	4,83	10,93	2,01
Herzogtum Lauenburg	6,15	12,38	4,21
Pinneberg	6,70	13,03	4,80
Segeberg	6,99	13,54	4,97
Harburg	7,39	15,14	5,67

Quelle: Dr. Claus Schlömer, Raumordnungsprognose 2030. Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen; Analysen Bau. Stadt. Raum, Band 9, Hrsg.: BBSR, Bonn 2012.

## **9.2 Strategischer Ansatz: den gemeinsamen Arbeitsmarkt Metropolregion Hamburg stärken**

Im Rahmen einer Strategie zur Sicherung von Fachkräften kann die Stadt Hamburg nicht alleine betrachtet werden, sondern muss einen gesamtregionalen Ansatz im Bezugsraum Metropolregion enthalten. Mit Blick auf die wirtschaftlichen Verflechtungen darf Konkurrenzdenken das Handeln nicht bestimmen. Um den Fachkräftebedarf auch auf Ebene der MRH besser analysieren und die Fachkräftesteuerung effektiv koordinieren zu können, bietet es sich daher an, die Implementation folgender Instrumente und Maßnahmen zu prüfen:

- Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks wird geprüft, ein gemeinsames Monitoring des Fachkräfteangebots und der Fachkräftenachfrage in der Metropolregion zu entwickeln. Das Fachkräftenetzwerk wird hierzu auf den „Kooperationsrat“ der Agenturen für Arbeit in der Metropolregion zugehen. Dieser vertritt die Agenturen bei agenturübergreifenden, die Metropolregion betreffenden Fragestellungen, so auch gegenüber der Geschäftsstelle Metropolregion.
- Im Rahmen des Fachkräftenetzwerk wird geprüft, inwieweit der sich voraussichtlich im Jahr 2013 konstituierende Verein „Initiative pro Metropolregion“ der privaten Wirtschaft positive Anreize und auch Impulse für die Fachkräftesteuerung setzen kann.
- Im Rahmen des Fachkräftenetzwerks wird geprüft, wie sich der Arbeitsmarkt Metropolregion Hamburg bei aktiven Marketingmaßnahmen mit einem geschärften Profil präsentieren kann.



- Im Rahmen der konzeptionellen Neupositionierung des Hamburg Welcome Center (HWC) wird geprüft, ob eine Öffnung auch für Neubürgerinnen und Neubürger der Metropolregion möglich ist.

## **10 Evaluation**

Neben der rollierenden Planung der Aufgaben innerhalb der vier Säulen der Fachkräftestrategie und der zweijährlichen Aktualisierung und Vorlage eines Monitoringberichts zur Fachkräftesituation in Hamburg wird der Senat die Fachkräftestrategie im Jahr 2017 evaluieren und der Bürgerschaft über die Evaluationsergebnisse berichten. Die Evaluation wird dabei insbesondere den strategischen Ansatz der Ausrichtung auf vier Säulen und weitere maßgebliche Politikfelder eingehen, die Umsetzung der jeweils dargestellten strategischen Ansätze überprüfen sowie die Strukturen der Zusammenarbeit im Fachkräftenetzwerk bewerten.

## **11 Finanzierung**

Die Maßnahmen im Rahmen der Fachkräftestrategie werden aus den zur Verfügung stehenden Haushaltstiteln finanziert.

Der Senat und die Partner setzen bereits heute einen Großteil ihrer Haushaltsmittel für die Ziele der Fachkräftesicherung und insbesondere der schulischen, beruflichen und hochschulischen Bildung sowie der Qualifizierung ein.

Insgesamt werden 2013 in den operativen Programmen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, des Jobcenters und der Arbeitsagentur rund 277 Mio. Euro für arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte zur Verfügung stehen. Davon entfallen auf:

- Jobcenter team.arbeit.hamburg rund 100 Mio. Euro (inklusive Sondermittel des Bundes für mitnmang),
- die Agentur für Arbeit rund 132 Mio. Euro (einschließlich Reha-Leistungen und Gründungszuschuss sowie Sondermittel des Bundes für mitnmang und IFLAS, etc.),
- die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 31 Mio. Euro (ohne ESF-Mittel),
- ESF-Landesmittel 15 Mio. Euro.

Darüber hinaus investiert die Behörde für Schule und Berufsbildung im Jahr 2013 gut 10 Millionen Euro in Weiterbildung (einschließlich Bundeszuschuss zur Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz-Förderung sowie den Landeszuschuss an die Volkshochschule). Die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation stellt 0,2 Mio. Euro für Qualifizierung im Rahmen der clusterorientierten Strukturpolitik im Jahr 2013 zur Verfügung.

Darüber hinaus finanziert der Senat mit rund 620 Millionen Euro die Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen. Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz finanziert als Wirkung der Ausbildungsumlage rund 0,9 Mio. Euro innerhalb des im Haushaltsplan 2014 veranschlagten Haushaltsvolumens für zusätzliche Ausbildungsplätze in der Altenpflege und der Gesundheits- und Pflegeassistenz. Zur Finanzierung der Hochschulen, die mit Maßnahmen insbesondere in der Fachkräftequalifizierung in die Strategie eingebunden sind, stellt der Senat jährlich insgesamt rund 630 Millionen Euro bereit.

## Teil II: Fachkräfteanalyse und -monitoring

### 1. Der Fachkräftebedarf in Hamburg

Die vielstimmige Diskussion um den Fachkräftemangel in Deutschland zeigt, dass bei einer Analyse stärker auf die Ursachen und damit auch auf den zeitlichen Horizont eines Fachkräftebedarfs geachtet werden muss. Aufgrund der vorhandenen Datenquellen bietet es sich an, zwischen einer kurzfristigen Engpassanalyse, einer mittelfristigen Qualifikationsbedarfsanalyse sowie einer langfristigen Prognose zum Erwerbspersonenpotenzial zu unterscheiden. In den jeweiligen Analysezeiträumen liegt dabei der Fokus auf unterschiedlichen Fragestellungen:

- Kurzfristig geht es um das Erkennen von *Stellenbesetzungsengpässen* in den unterschiedlichen Berufen und Branchen. Diese Engpässe lassen sich aus der der konjunkturellen Entwicklung ableiten.
- Mittelfristig stellt sich die Frage, wie sich *Anforderungen an die Qualifikation* der Fachkräfte entwickeln. Vorsichtige Prognosen zur voraussichtlichen zukünftigen wirtschaftlichen Strukturentwicklung ermöglichen hierbei erste Annahmen dazu, welche Qualifikationen zukünftig verstärkt benötigt werden.
- Langfristig ruht der Blick auf der *Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials*. Demografische Prognosen lassen den Trend der Bevölkerungsentwicklung erkennen.

Die Nachfolgende Tabelle visualisiert die Struktur der weiteren Bearbeitung.

**Tabelle 5: Übersicht über den Analysezeitraum die wesentliche Fragestellung der Analyse und den Analysebereich**

Analysezeitraum	Fragestellung der Analyse	Analysebereich
kurzfristig 1 – 2 Jahre	Welche Stellenbesetzungsengpässe bestehen aktuell?	Konjunkturelle Entwicklung
mittelfristig 3 – 10 Jahre	Wie entwickeln sich die Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte?	Strukturelle wirtschaftliche Entwicklung
langfristig über 10 Jahre	Wie entwickelt sich das Erwerbspersonenpotenzial?	Demografische Entwicklung

Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

#### 1.1 Kurzfristige Engpässe bei der Besetzung offener Stellen in Hamburg

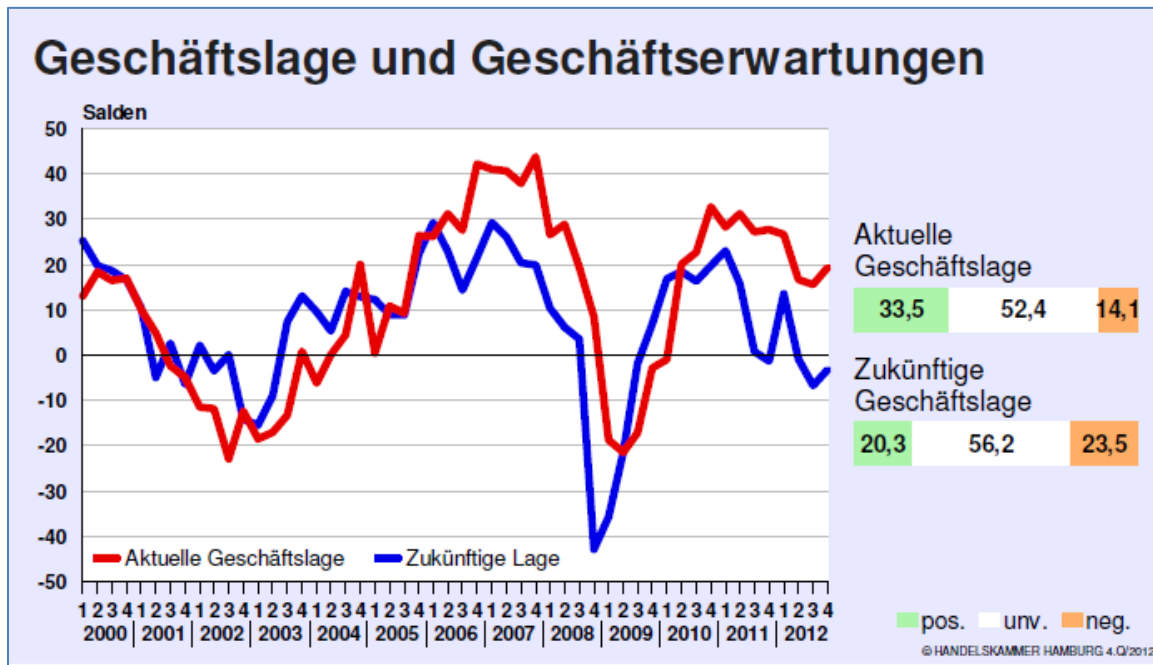
Um einen Überblick über Stellenbesetzungsengpässe in Hamburg zu erhalten, lässt sich der Geschäftsklimaindex der Handelskammer Hamburg heranziehen. Auch die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ermöglichen eine Auswertung.

##### 1.1.1 Engpässe aufgrund der konjunkturellen Lage: Geschäftsklimaindex

Das Geschäftsklima hat sich im Jahresverlauf 2011/2012 abgekühlt und liegt mit 107,5 Punkten nur knapp über dem Mittelwert der letzten Jahrzehnte von 103 Punkten.

So schätzen auch die Mehrzahl der Hamburger Unternehmen (52,4 Prozent) zum Ende des IV. Quartals 2012 die Geschäftslage und damit auch die konjunkturelle Entwicklung als befriedigend bzw. saisonüblich ein. Dabei werden kurzfristig auch keine wesentlichen Änderungen der Geschäftslage erwartet. Tendenziell ist der Zukunftstrend allerdings negativ.

Abbildung 8: Geschäftslage und Geschäftserwartungen von Hamburger Unternehmen im Zeitablauf



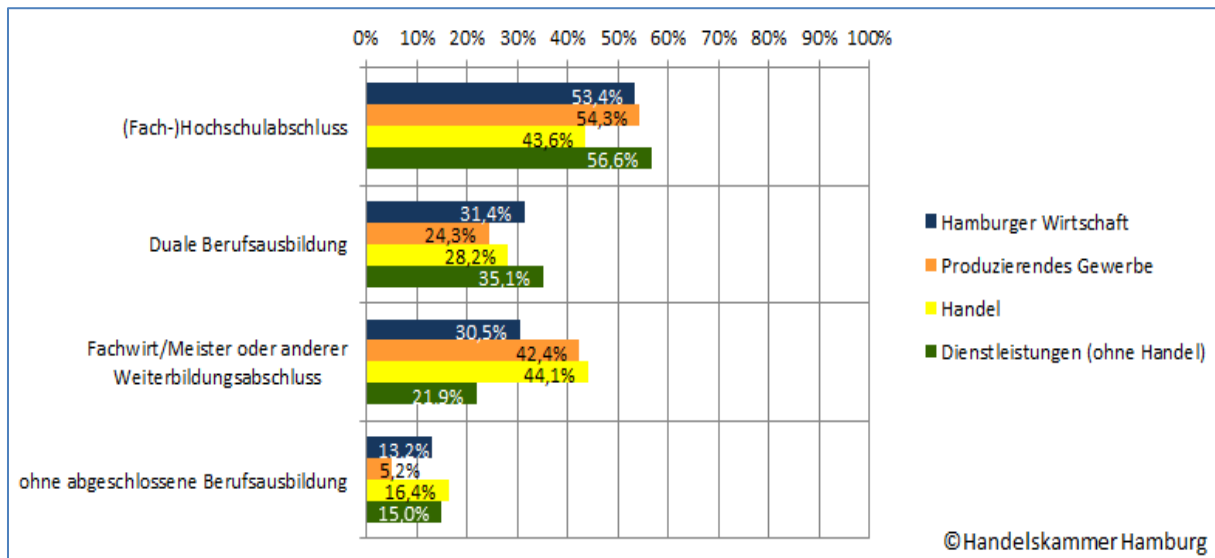
Quelle: Handelskammer Hamburg, Konjunkturbarometer IV/2012

Dieser negative Trend kann auf die potenziellen Geschäftsrisiken zurückgeführt werden, die die befragten Unternehmen in folgenden Bereichen sehen:

- Sinkende Inlandsnachfrage (51,7 Prozent)
- Ungünstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen (42,2 Prozent)
- Hohe Energie und Rohstoffpreise (38,8 Prozent)
- Stellenbesetzungsengpässe (26,3 Prozent)

Die Stellenbesetzungsengpässe werden von den Unternehmen in kurzer Frist nicht als die größte Gefahr für die Geschäftslage gesehen. Sie machen sich für die Unternehmen aber bereits kurzfristig bemerkbar, und erschweren eine Reaktion auf positive konjunkturelle Entwicklungen. So können bereits heute 24,5 Prozent der Hamburger Industrie- und Handelsunternehmen offene Stellen nicht besetzen. Dabei ist besonders auffällig, dass die Unternehmen überwiegend nach (Fach-)Hochschulabsolventen sowie Personen mit einer dualen Ausbildung suchen. Nicht ausgebildetem Personal kommt eine nachrangige Bedeutung zu.

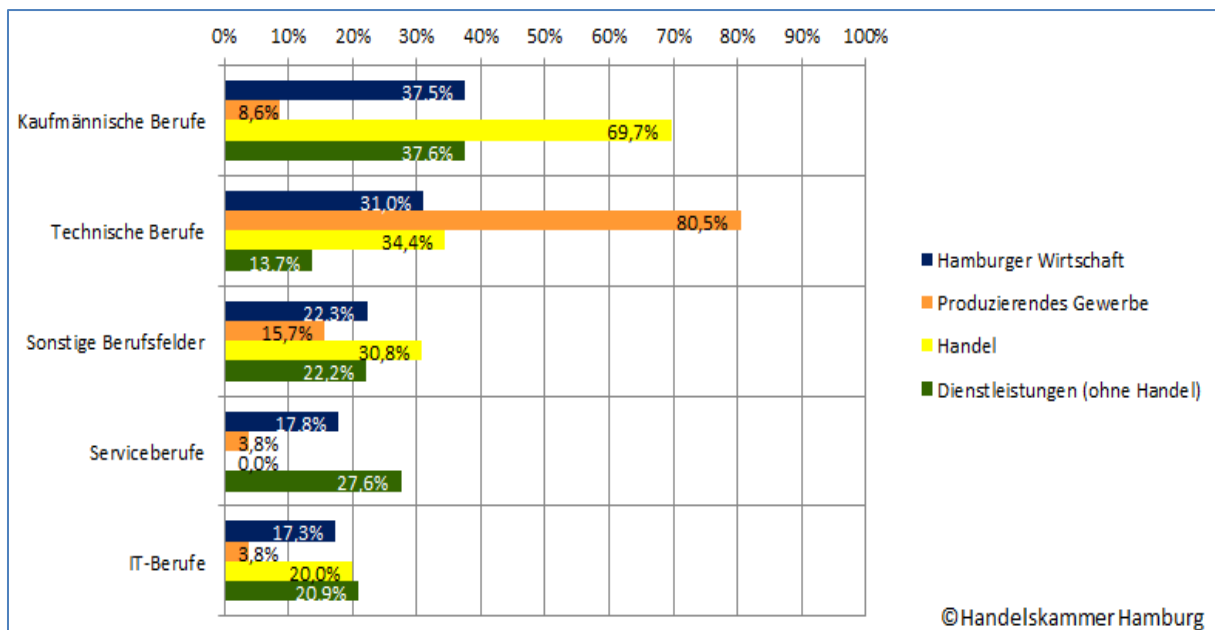
Abbildung 9: Benötigtes Anforderungsprofil Hamburger Unternehmen für nicht besetzte Stellen (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Handelskammer Hamburg: Arbeitsmarktbarometer III/2012

Dabei suchen die Unternehmen nach eigenen Angaben für die folgenden Berufsfelder kurzfristig erfolglos nach potenziellen Beschäftigten.

Abbildung 10: Berufsfelder auf denen erfolglos nach Beschäftigten gesucht wird (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Handelskammer Hamburg: Arbeitsmarktbarometer III/2012

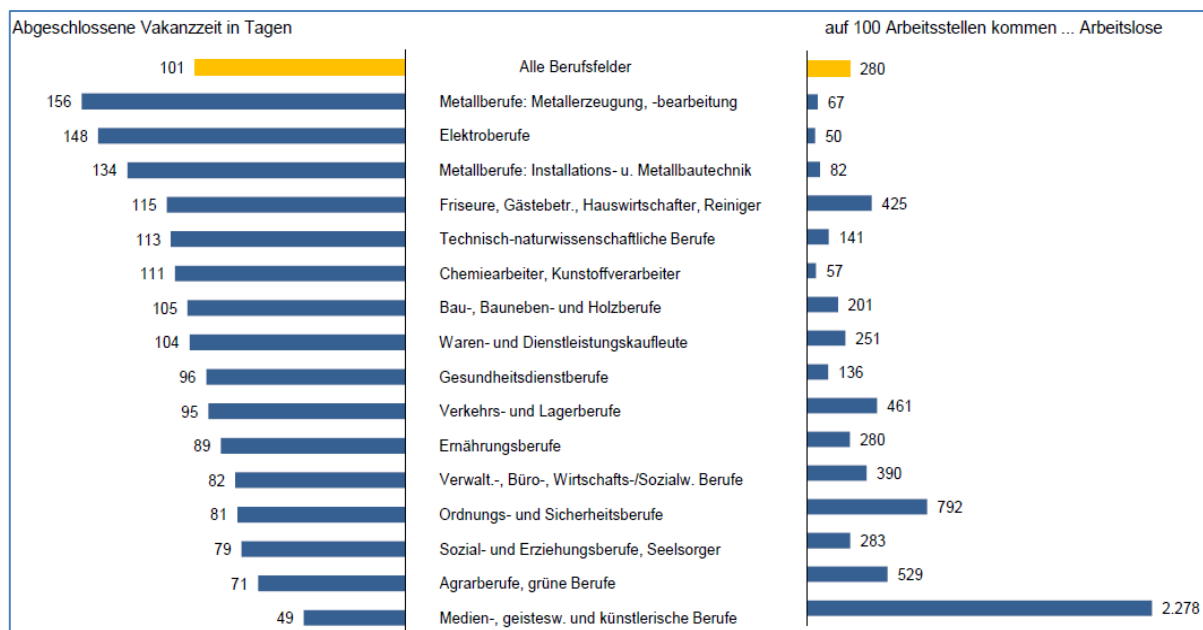
Aber auch in im Bereich der Gesundheitsberufe, Soziales, Lehre und Erziehung kommt es kurzfristig zu Personalengpässen. Hiervon sind insbesondere die Bereiche Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege betroffen.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Bundesagentur für Arbeit (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Gesundheits- und Pflegeberufe.

### 1.1.2 Engpassanalyse der Arbeitsmarktstatistik

Indikatoren für die Kurzfristanalyse von derzeitigen Stellenbesetzungsproblemen mit einem Horizont von einem bis drei Jahren sind die Vakanzzeit der offenen Stellen sowie die Bewerber-Stellen-Relation. Die Vakanzzeit misst die Dauer, die eine Stelle vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung bei der Agentur für Arbeit gemeldet ist. Die Vakanzzeit eines Berufes zeigt dann kurzfristige Besetzungsprobleme an, wenn sie deutlich über der Vakanzzeit anderer Berufe oder desselben Berufes in anderen Regionen liegt. Allgemein wird eine Vakanzzeit von 90 Tagen als Anzeichen für einen Engpass in dem betreffenden Berufsbereich angesehen. Ergänzende Hinweise zu Besetzungsengpässen gibt die Bewerber-Stellen Relation. Um eine Stelle qualifiziert besetzen zu können, muss die Zahl der für sie gemeldeten Bewerber in der Regel deutlich größer sein. Ein anerkannter Richtwert ist die Zahl von drei gemeldeten Arbeitslosen auf eine Stelle. Demzufolge ist eine Bewerberknappheit anzunehmen, wenn die Bewerber-Stellenrelation den Wert von 3:1 unterschreitet.

Abbildung 11: Vakanzzeit und Relation zu Arbeitslosen in Hamburg nach Berufsfeldern



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Dezember 2012

Die abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen über alle Berufsfelder beträgt in Hamburg 93 Tage, Die Berufsgruppen der Metallberufe – Erzeugung, Bearbeitung sowie Installations- und Metallbautechnik, Elektroberufe und Chemiearbeiter weisen neben einer deutlich überdurchschnittlichen Vakanzzeit (>100 Tage) mit < 1 auch eine deutlich unterdurchschnittliche Bewerber-Stellen-Relation auf. Auf eine freie Stelle kommt weniger als ein Arbeitsloser und es dauert entsprechend lange eine freie Stelle zu besetzen. In diesen Berufsfeldern kann dementsprechend - unter Betrachtung der zwei ausgewählten Engpassindikatoren - zumindest von einem kurzfristigen Fachkräftemangel gesprochen werden.

Sowohl die Vakanzzeit als auch die Bewerber-Stellen-Relation sind aber rein vergleichende Indikatoren. Damit der so erkannte kurzfristige Fachkräftemangel auch als arbeitsmarktpolitisch relevant gelten kann, sollte auch der absolute Umfang von Stellen und Arbeitssuchenden eine signifikante Größe haben. Bei den beispielhaft aufgeführten Berufsfeldern sind tatsächlich nur wenige freie Stellen und auch wenige Arbeitslose zu verzeichnen. So betrachtet deutet dies nicht unbedingt auf einen gravierenden Mangel an Fachkräften in Hamburg hin,

sondern ist vielleicht lediglich Ausdruck eines funktionierenden Arbeitsmarktes nahe der Vollbeschäftigung.

Die Berufsgruppe Verkehrs- und Lagerberufe bspw. ist mit einem absoluten Umfang von 1.360 gemeldeten freien Arbeitsstellen und 6.560 Arbeitslosen von erheblicher arbeitsmarktpolitischer Relevanz. Andererseits weist sie neben einer überdurchschnittlichen Vakanzzeit (102 Tage) auch eine überdurchschnittliche Bewerber-Stellen-Relation auf. Hier kommen fast 5 Bewerber auf eine Stelle. Es stellt sich die Frage, warum die offenen Stellen erst nach so langer Zeit besetzt werden können, obwohl es scheinbar ausreichend potenzielle Bewerber gibt. Eine Bewerberknappheit liegt nicht vor, jedoch scheinen die Bewerber nicht den Anforderungsprofilen der vakanten Stellen zu entsprechen, entsprechende Aus- oder Weiterbildung brauchen Zeit. Weiterhin können zu niedrige Löhne eine Rolle spielen, die seitens der Bewerber eine Ablehnung der Stelle bewirken.

## **1.2 Mittelfristige Entwicklung der Qualifikationsbedarfe**

Die Kenntnis um die tendenzielle Entwicklung der Anforderungen an das Qualifikationsniveau ermöglicht eine zeitnahe und anforderungsgerechte Entwicklung bzw. Weiterentwicklung des Erwerbepersonenpotenzials. Mittelfristig können so Stellenbesetzungsprobleme abgeschwächt im Idealfall sogar verhindert werden. Entscheidend ist daher die Analyse der strukturellen und wirtschaftlichen Rahmendaten und darauf aufbauend eine Zukunftsprognose<sup>40</sup>.

Nachfolgend werden daher zunächst die wirtschaftlichen Rahmendaten analysiert, um darauf aufbauend zunächst die Wirtschaftskluster der Freien und Hansestadt Hamburg, die Entwicklung der Qualifikationen, einzelne Berufsbereiche sowie die Erwerbsbeteiligung mittelfristig einzuordnen.

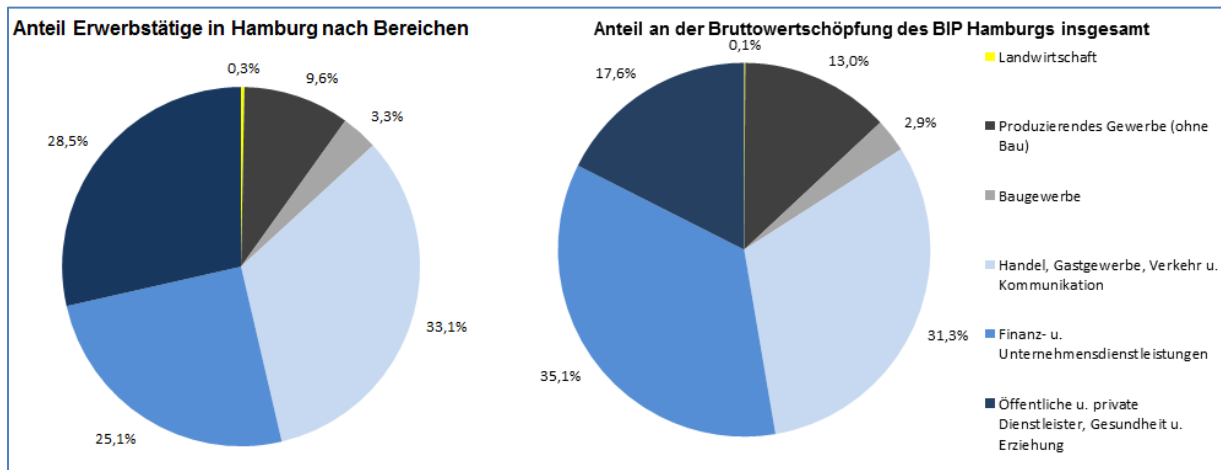
### **1.2.1 Wirtschaftsstrukturdaten**

Nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein (Statistikamt Nord) waren im Jahr 2011 in Hamburg 1.139.500 Personen erwerbstätig. Dabei sind 44 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen. Von diesen 1.139.500 Erwerbstätigen sind über 377.000 Personen (33,1 Prozent) in dem Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Kommunikation beschäftigt. Allerdings ist dieser beschäftigungsintensivste Bereich nicht für den größten Anteil der Bruttowertschöpfung des BIP verantwortlich. Die höchste Wertschöpfung wird im Finanz- und Unternehmensdienstleistungssektor erwirtschaftet (35,1 Prozent, bei einem Anteil der Erwerbstätigen von 25,1 Prozent). Es zeigt sich, dass im Dienstleistungssektor insgesamt die meisten Erwerbepersonen beschäftigt sind und dort mehr als 80 Prozent der Wertschöpfung erzielt wird. Dem produzierenden Gewerbe kommt in Hamburg eine eher untergeordnete Rolle zu. Im Einzelnen teilen sich die Bruttowertschöpfung und der Beschäftigungsanteil dabei wie folgt auf die einzelnen Wirtschaftszweige auf.

---

<sup>40</sup> Zu beachten ist, dass der Bedarf an Fachkräften nicht nur von der Entwicklung des Wirtschaftswachstums, sondern auch von der Entwicklung der Produktivität abhängt.

Abbildung 12: Anteil der Erwerbstätigen und Anteil der Bruttowertschöpfung



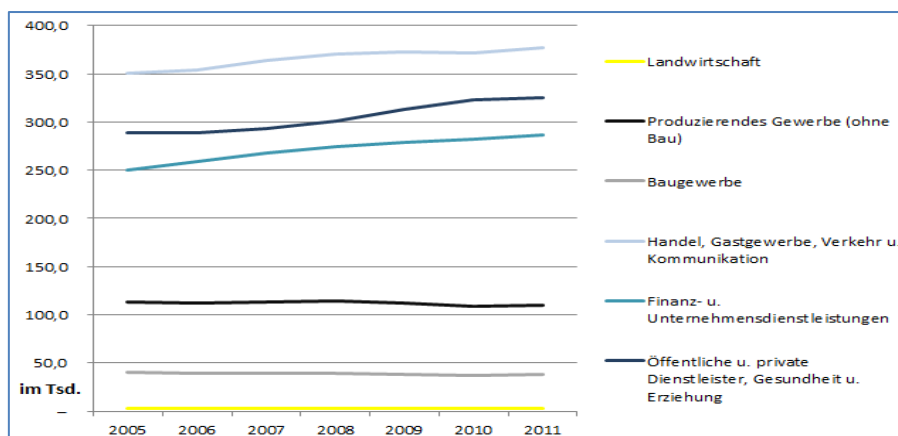
Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistische Berichte: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (August 2011/Februar 2012), Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Hieraus kann abgeleitet werden, dass Hamburg sich trotz zahlreicher und auch bedeutender Industrieunternehmen mehr und mehr zu einer Dienstleistungsmetropole entwickelt. So ist es seit 2005 in den Wirtschaftsbereichen Bau, produzierendes Gewerbe und Landwirtschaft zu einer Stagnation gekommen, wohingegen die Dienstleistungsbereiche im Rahmen der Bruttowertschöpfung deutlich zulegen konnten. Dieser Trend wird sich in Hinblick auf die vorangegangene Entwicklung der Beschäftigungszahlen und Bruttowertschöpfung im produzierenden Gewerbe zukünftig wohl weiter fortsetzen.

Hieraus darf allerdings nicht geschlossen werden, dass der Industriebereich in der Fachkräftestrategie zu vernachlässigen sei. Eine gesunde gewerbliche und industrielle Basis ist die Grundlage der wirtschaftlichen Entwicklung und häufig die Grundlage der wirtschaftlichen Entwicklung des Wachstums auch im Dienstleistungsbereich.

Da die Entwicklung der Wirtschaftsbereiche einerseits und das Fachkräfteangebot andererseits in einer Wechselwirkung zueinander stehen, kann sich eine langfristig angelegte Fachkräftestrategie außerdem nicht darauf beschränken, Branchentrends zu versorgen und zu verstärken. Insofern das Fachkräfteangebot eine erhebliche Steuerungswirkung auf die Branchenentwicklung ausübt, wird die Fachkräftestrategie auch darauf zielen, die Wirtschaftsstruktur selbstgestaltend zu entwickeln.

Abbildung 13: Preisbereinigte Bruttowertschöpfung in Hamburg



Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistische Berichte: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (August 2011/Februar 2012), Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

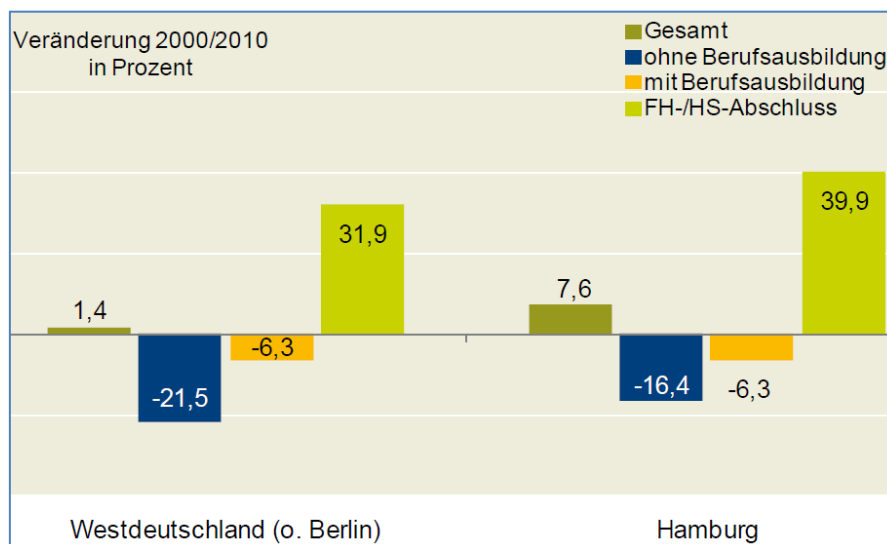
## 1.2.2 Qualifikationsbedarfe nach Ausbildungsniveau

Die bereits in Abschnitt 1.2.1 des Teil II beschriebene Entwicklung Hamburgs hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft spiegelt sich bereits heute, aber wohl noch verstärkt zukünftig, in einem veränderten und höheren Qualifikationsprofil der Beschäftigten wieder.

So zeigt ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikationen in Hamburg von 2000 bis zum Jahr 2010, dass die Beschäftigung in dem letzten Jahrzehnt insgesamt um 7,6 Prozent zugenommen hat. Dabei gestalten sich die Veränderungen je nach Qualifikationen jedoch gänzlich unterschiedlich. Während die Beschäftigung von Menschen ohne Berufsausbildung in einem Jahrzehnt mit 16,4 Prozent deutlich und die Beschäftigung von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit 6,3 Prozent leicht zurückgegangen ist, ist sie bei Personen mit einem Fach- oder Hochschulabschluss um 39,9 Prozent gestiegen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Beschäftigungsentwicklung in ganz Westdeutschland. Die Entwicklungen im Einzelnen können der nachfolgenden Abbildung entnommen werden.

**Abbildung 14: Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Westdeutschland und Hamburg 2000/2010**

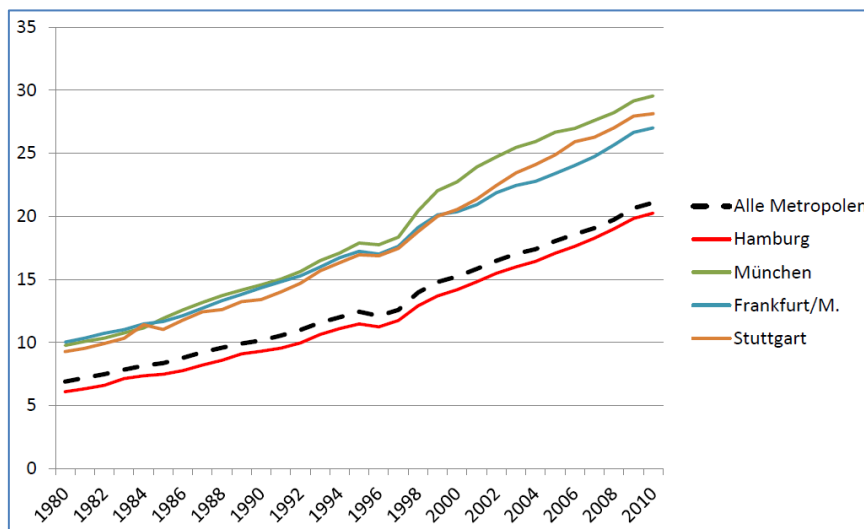


Quelle: IAB Nord, Präsentation anlässlich der Veranstaltung „ESF im Dialog“ am 05.11.2012

Trotz des genannten Beschäftigungszuwachses von 39,9 Prozent bei Personen mit einem Fach- oder Hochschulabschluss liegt Hamburg jedoch im Vergleich zu anderen Metropolen bei der Beschäftigung Hochqualifizierter zurück. Während sich der Anteil der Hochqualifizierten von 1980 bis 2010 in Hamburg von ca. sechs Prozent auf über 20 Prozent mehr als verdreifacht hat, lag er in München, Frankfurt am Main und Stuttgart zuletzt bei annähernd 30 Prozent. Allerdings gilt es die unterschiedlichen Branchenstrukturen der Städte zu berücksichtigen.



Abbildung 15: Entwicklung der Anteile Hochqualifizierter 1980 - 2010



Quelle: IAB Nord, Präsentation anlässlich der Veranstaltung „ESF im Dialog“ am 05.11.2012

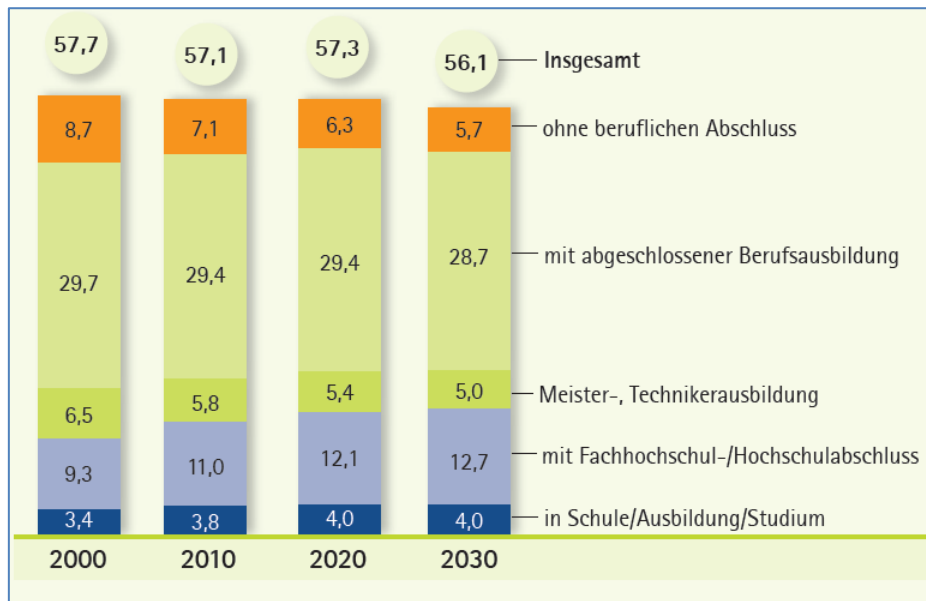
Hamburg gehört in den Kategorien Umsatz, Industriebetriebe und -beschäftigte zu den Top drei Industriestandorten in Deutschland. So waren 2009 in Hamburg 3.602 Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes ansässig<sup>41</sup>. In Hinblick auf diese vergleichsweise industriestarke Branchenstruktur kann auch der verhältnismäßig niedrige Beschäftigungsgrad von Hochqualifizierten relativiert werden.

Es darf allerdings nicht übersehen werden, dass trotz des weiter ansteigenden Anteils Hochqualifizierter an den Erwerbspersonen nach wie vor der größte Bedarf im Bereich der Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung liegen wird. Zu diesem Schluss kommt das IAB in einer Untersuchung zu den benötigten Arbeitszeitvolumen in Deutschland bis 2030. Während die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften demnach weiter zunehmen wird, wird die Nachfrage nach Arbeitskräften ohne beruflichen Abschluss entsprechend deutlich zurückgehen.<sup>42</sup> Wie in Abbildung 16 dargestellt bleiben damit die duale Ausbildung bzw. entsprechende Formen der Berufsausbildung weiterhin die wichtigsten Bausteine zur Fachkräftesicherung.

<sup>41</sup> Quelle: Handelskammer Hamburg: Branchenporträts – Industrieplatz Hamburg – Tradition, Kompetenz, Dynamik.

<sup>42</sup> IAB Kurzbericht 18/2012 „In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial“, IAB, 2012.

Abbildung 16: Benötigtes Arbeitszeitvolumen nach Qualifikationen bis 2030, Deutschland, in Mrd. Stunden



Quelle: IAB Kurzbericht 18/2012 „In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial“

Diese Analyse macht deutlich, dass langfristig der Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten zunehmen wird und bereits zum jetzigen Zeitpunkt Maßnahmen eingeleitet werden sollten, um diesen zukünftigen Bedarf decken zu können.

### 1.2.3 Entwicklung der Beschäftigten und Altersstruktur

Neben Indikatoren (Vakanzeit und Bewerber-Stellen-Relation) die kurzfristige Stellenbesetzungsprobleme anzeigen, lassen sich aber auch mittelfristig Aussagen zum möglichen Ersatzbedarf in einem Beruf in den kommenden zehn Jahren ableiten. Indikatoren dazu sind die Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigung sowie zur Altersstruktur im jeweiligen Beruf. So deuten steigende Beschäftigungszahlen in einem Bereich möglicherweise auf eine auch mittelfristig erhöhte Nachfrage nach Fachkräften hin. Daneben ist auch ein hohes Durchschnittsalter innerhalb einer Berufsgruppe ein möglicher Indikator für mittelfristige Fachkräftengpässe, da auch bei konstanter Beschäftigungssituation zukünftig vermehrt Ersatz für ausscheidende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigt wird. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Einblick in die mittelfristige Entwicklung von einzelnen ausgewählten und beschäftigungsintensiven Berufsgruppen und dient der weiteren Analyse zur Feststellung des Entwicklungspotenzials.

**Tabelle 6: Beschäftigungszahlen nach Berufsgruppen in Hamburg**

Berufsgruppe	Anzahl der Beschäftigten (Stichtag 28.06.2012)	Geschaffene Stellen seit 2001	Veränderung in Prozent
Erzieher/-innen	8.830	4.434	101
Pfleger-, Altenpfleger/-innen und Sozialarbeiter <sup>43</sup>	11.256	3.401	43
Ingenieure/Ingenieurinnen	26.412	5.414	26
Verkäufer/-innen	38.611	4.846	14
Krankenpfleger/-innen, Hebammen	18.348	2.094	13
Datenverarbeitungsfachleute	41.302	2.036	5
Kraftfahrzeugführer (Logistik)	18.153	683	4
Bank- Versicherungskaufleute	36.052	- 1.372	- 4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfte radar, 28.06.2012, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Zusätzlich ist die Altersstruktur in den einzelnen Berufsgruppen zu beleuchten, da diese den Fachkräfteengpass weiter potenzieren kann oder diesen als alleiniger Faktor auslöst.

**Tabelle 7: Altersstruktur nach Berufsgruppen in Hamburg**

Berufsgruppe	Anteil 55- bis 64-jähriger Beschäftigter in Prozent	Anteil 45- bis 54-jähriger Beschäftigter in Prozent	Anteil 35- bis 44-jähriger Beschäftigter in Prozent	Anteil 25- bis 34-jähriger Beschäftigter in Prozent	Anteil 15- bis 24-jähriger Beschäftigter in Prozent
Erzieher/-innen	10,8	24,2	23,4	32,0	9,3
Pfleger-, Altenpfleger/-innen und Sozialarbeiter <sup>44</sup>	15,6	29,1	21,5	23,4	10,0
Ingenieure/Ingenieurinnen	13,8	28,5	33,2	23,6	0,5
Verkäufer/-innen	11,0	21,9	23,2	29,5	13,7
Krankenpfleger/-innen, Hebammen	11,5	27,4	26,1	27,2	7,6
Datenverarbeitungsfachleute	13,4	29,1	30,4	23,6	3,0
Kraftfahrzeugführer (Logistik)	19,7	35,0	25,0	15,3	2,4
Bank- Versicherungskaufleute	12,7	30,1	32,7	20,4	4,0

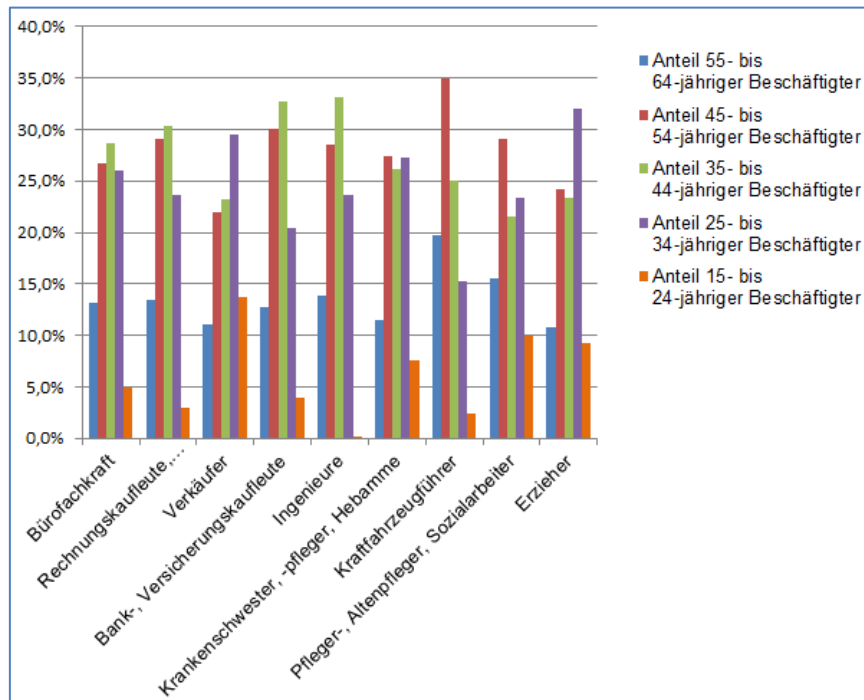
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfte radar, 28.06.2012, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Die nachfolgende Graphik visualisiert die Altersstruktur. Hier wird deutlich, dass in einigen Bereichen die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe 55-64 Jahre die Zahl der Beschäftigten in der Altersgruppe 15-24 Jahre deutlich überwiegt.

<sup>43</sup> Es ist zu berücksichtigen, dass es hier zu einer Zusammenfassung von examinierten und nichtexaminierten Berufsgruppen kommt. Eine detailliertere Darstellung ist allerdings mit dem Analysetool des „Arbeitsmarktmonitors“ nicht möglich.

<sup>44</sup> Es ist zu berücksichtigen, dass es hier zu einer Zusammenfassung von examinierten und nichtexaminierten Berufsgruppen kommt. Eine detailliertere Darstellung ist allerdings mit dem Analysetool des „Arbeitsmarktmonitors“ nicht möglich.

Abbildung 17: Altersstruktur in ausgewählten Berufen Hamburgs



Quelle: Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Gerade im Bereich der Erzieher und Erzieherinnen zeigt sich ein deutlicher Stellenzuwachs von über 100 Prozent. Unter Berücksichtigung des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz und den Ausbau der Ganztagesbetreuung in den nächsten Jahren wird der Bedarf voraussichtlich weiter steigen. Die Altersstruktur ist hingegen ausgewogen und lässt keinen zusätzlichen Mehrbedarf durch ausscheidende Erzieherinnen und Erzieher erkennen.

In Hinblick auf den Bereich der Altenpflege kommen beide Faktoren zum Tragen. Zum einen ist aufgrund der demografischen Entwicklung hin zu einem höheren Bevölkerungsanteil von älteren Mitmenschen und der steigenden Lebenserwartung zukünftig mit einem hohen Bedarf an Pflegekräften zu rechnen. Zum anderen ist ein großer Beschäftigungsanteil (15,6 Prozent) in der Altersklasse 55- bis 64 Jahre, wohingegen lediglich 10 Prozent der Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahre alt sind. Mittel- und langfristig sollte daher die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert werden, um weiterhin genügend Schulabgängerinnen und Schulabgänger für diese Berufe zu gewinnen. Darüber hinaus können in diesem Bereich auch neue Berufsbilder im Zuge des demografischen Wandels und der sich ändernden Anforderungen entstehen. Gerade für neue Geschäftsfelder wie das altersgerechte Wohnen, die in hohem Maße technisch geprägt sein werden, sind neue Aufgabenfelder denkbar.

Im Bereich der Kraftfahrzeugführer ist der mittelfristige Stellenzuwachs von 4 Prozent moderat. Allerdings ist die Altersstruktur unausgewogen. Der Anteil älterer Beschäftigter überwiegt deutlich. Bereits mittelfristig ist in diesem Bereich mit einem Fachkräfteengpass zu rechnen. Besondere Herausforderungen aufgrund der hohen Altersstruktur können sich zukünftig auch im öffentlichen Dienst in Hamburg ergeben. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten liegt bei 46 Jahren. Zwischen den verschiedenen Berufsgruppen gibt es allerdings große Unterschiede: So liegt er bei den technischen Berufen bei 49 Jahren, in den sozialen Berufen bei 48 Jahren und in den Vollzugsdiensten von Polizei und Feuerwehr bei 43 Jahren. Von 2013 bis 2020 werden somit mehr als 22 Prozent der Beschäftigten die Freie und Hansestadt Hamburg aus Altersgründen verlassen. In den technischen Berufen werden es in dieser Zeit 27,3 Prozent sein, bei den Lehrkräften und in den sozialen Berufen mehr als 25

Prozent.<sup>45</sup> Schon heute ist erkennbar, dass der öffentliche Dienst in einigen Berufsgruppen Schwierigkeiten hat, ausreichendes qualifiziertes Personal zu gewinnen. 2012 konnten fast 9 Prozent der ausgeschriebenen Stellen nicht erfolgreich besetzt werden. Darunter waren zu 23 Prozent Stellen für Architekten/Architektinnen, Bauingenieure/-innen, zu 17 Prozent Sozialpädagogische Fachkräfte (Sozialpädagogen/-innen, Erzieher/-innen). Zukünftig wird es daher auch im öffentlichen Dienst unter Beibehaltung der jetzigen Aufgaben zu Personalengpässen kommen.<sup>46</sup> Diesen Herausforderungen sollte man durch eine vorausschauende Personalpolitik bereits heute begegnen.

Der Bedarf an Ingenieuren und Ingenieurinnen ist unter Berücksichtigung der bereits fehlenden Fachkräfte, dem Stellenzuwachs von 26 Prozent und der leicht überdurchschnittlichen Altersstruktur besonders hervorzuheben. Mittel- und langfristig wird der Fachkräftebedarf weiter zunehmen und verstärkt den bereits jetzt bestehenden Engpass deutlich.

Die genannten Indikatoren zum mittelfristigen Ersatzbedarf sind unter Umständen jedoch nur eingeschränkt gültig, da dem prognostizierten Ersatzbedarf auch eine Prognose über die Zahl der zu erwartenden Absolventinnen und Absolventen gegenüberzustellen ist. Tatsächlich zunehmender Ersatzbedarf ergibt sich demnach nur dann, wenn steigender bzw. konstanter Beschäftigungsbedarf auf konstante bzw. sinkende Absolventenzahlen trifft.

Zuletzt ist noch die berufliche Flexibilität zu berücksichtigen. Nicht jede und jeder arbeitet zwangsläufig genau in dem Beruf, den sie oder er auch gelernt hat. Diese Art der beruflichen Flexibilität setzt allerdings sowohl die grundsätzliche Durchlässigkeit zwischen altem und neuem Berufsfeld als auch eine hinreichende Attraktivität im neuen Berufsfeld (Arbeitslohn, Arbeitsbedingungen) voraus.

Zusammengefasst sind Berufsgruppen mit mittelfristig zu erwartendem Ersatzbedarf, also durch einen im Trend steigenden Bedarf an Arbeitskräften, ggf. einen hohen Altersdurchschnitt und unzureichende arbeitsmarktspezifische Ausgleichsmöglichkeiten gekennzeichnet.

#### **1.2.4 Bedarfe der Branchen und Cluster**

Hamburg ist in Deutschland die Stadt mit der höchsten Wirtschaftskraft und den besten Zukunftsaussichten.<sup>47</sup> Diesem Wirtschaftswachstum liegt eine Gesamtstrategie zugrunde, die sich auf die Stärken des Metropolstandortes konzentriert und zeitgleich Zukunftsfelder sucht und fördert. Dabei ergeben sich konkrete Fachkräftebedarfe der Zukunft im Rahmen der vom Senat gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft und Kammern getragenen InnovationsAllianz Hamburg<sup>48</sup> sowie im Rahmen der darin integrierten Hamburger Clusterpolitik<sup>49</sup> des Senats.

Der Hamburger Senat unterstützt bereits seit 1997 unterschiedliche Cluster, hat diese kontinuierlich ausgebaut und forciert weitere Initiativen. Derzeit unterstützt Hamburg neun verschiedene Clusterinitiativen. Dies sind die Cluster Hamburg@work (Medien, IT und Telekommunikation), Luftfahrt Cluster Hamburg Metropolregion, Lief Science Nord, Logistik Ini-

---

<sup>45</sup> siehe Personalmanagementbericht 2012, S. 59.

<sup>46</sup> Deutscher Beamtenbund und Tarifunion – Zahlen Daten Fakten 2007 sowie 2011.

<sup>47</sup> Freie und Hansestadt Hamburg, Clusterpolitik in Hamburg – Gemeinsam an die Spitze.

<sup>48</sup> Siehe hierzu: <http://www.hamburg.de/contentblob/2325538/data/strategischen-leitlinien-der-innovationsallianz-hamburg.pdf>.

<sup>49</sup> Siehe hierzu: <http://www.hamburg.de/contentblob/3222364/data/clusterpolitik-de.pdf>; Unter einem Cluster ist Folgendes zu verstehen: Die räumliche Konzentration von Unternehmen (ggf. großen, mittleren und kleinen Unternehmen), spezialisierten Zulieferern und Dienstleistern, Hochschulen, Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie unterstützenden Institutionen (wie z. B. Kammern und Verbände) entlang einer Wertschöpfungskette, die gemeinsame Interessen verfolgen, auch wenn sie zum Teil miteinander im Wettbewerb stehen. Neben der räumlichen Nähe und der thematischen Verbundenheit bildet das Vorhandensein einer kritischen Masse von Akteuren mit gleichgerichteten Bedürfnissen ein wesentliches Strukturmerkmal von Clustern.

tiative Hamburg, Hamburg Kreativgesellschaft, Renewable Energy Hamburg, Gesundheitswirtschaft Hamburg und Maritimes Cluster Norddeutschland sowie das Cluster Finanzplatz Hamburg e.V.

Diese verfolgen dabei die nachfolgend genannten Ziele:

- Informationsaustausch und Netzwerkbildung,
- Forschung und Entwicklung,
- Sicherung des qualifizierten Fachkräftepotenzials,
- Clusterspezifisches Marketing.

Die Clusterpolitik hat in der Vergangenheit zunehmend an Bedeutung für die regionale Wirtschaftsentwicklung gewonnen. Daraus können sich abgestimmt mit der Hamburger Wirtschaft spezifische und teilweise terminierte Fachkräftebedarfe ergeben. Im Rahmen des Fachkräftemonitorings sollen branchen- und clusterbezogene Bedarfe weiter beobachtet werden.

Im Rahmen der Clusterpolitik wird auch die Chance, größere Ressourceneffizienz durch Innovation zu erzielen, genutzt. Bspw. kann das Gesundheitswesen, von Produkt- und Dienstleistungsentwicklung, Innovation durch intelligente Spezialisierung, Technologietransfer sowie auch soziale Innovation und Vernetzung im Kontext der Clusterpolitik profitieren.

Durch ein geschlossenes Auftreten könnte an der Akquisition von Fachkräften sowohl national als auch international gearbeitet werden. Ebenso können Initiativen dazu beitragen, die Attraktivität der Berufe in den Clustern weiter zu stärken und das Ausbildungsangebot auszuweiten.

Die Betriebe des Handwerks partizipieren teilweise als Mitglieder in den unterschiedlichen Clustern. Sie sind aber als Handwerk auch in einem branchenübergreifenden Netzwerk organisiert. Der Wirtschaftszweig Handwerk ist zwar insoweit heterogen, als er aus unterschiedlichen Gewerken besteht. Die Betriebe des Handwerks haben aber eine Reihe struktureller Merkmale gemeinsam, aus denen sich zum Teil besondere Anforderungen an die Fachkräftesicherung ergeben. Zu berücksichtigen ist hier zunächst die geringe Größe des durchschnittlichen Handwerksbetriebs mit acht Mitarbeitern. Das sind nur halb so viele wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Der Handwerksbetrieb verfügt in der Regel nicht über ein eigenes Personalmanagement und ist aufgrund seines meist kleinräumigen Aktionsbereichs als Arbeitgeber am Arbeitsmarkt wenig sichtbar. Zudem trägt Handwerk seit jeher überdurchschnittlich zur Erstqualifizierung bei<sup>50</sup>, verliert aber in Engpassphasen Fachkräfte an Industrie und Handel. Weitere strukturelle Herausforderungen sind die unterproportionale Weiterbildungsbeteiligung im Handwerk und der beschleunigte technologische Wandel.

Der Fachkräftemangel hat sich darum im Hamburger Handwerk sehr viel früher als in anderen Wirtschaftsbereichen angekündigt und ist in zahlreichen Gewerken längst Realität<sup>51</sup>. Besondere strategische Bedarfe bestehen darüber hinaus auf folgenden Feldern:

---

<sup>50</sup> 20 Prozent aller Hamburger Auszubildenden erlernen ihren Beruf in einem Handwerksbetrieb.

<sup>51</sup> Im November 2011 fanden sich unter den ersten 40 Engpassberufen in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit bereits mindestens 15 Handwerksberufe. Vgl. Fachkräfte sichern – Engpassanalyse (BMWi, März 2012, S. 7).

- Umwelttechnik: Der Ausbau der erneuerbaren Energien und die Erhöhung der Energieeffizienz erfordern entsprechend qualifizierte Fachkräfte vor allem in den Bau- und Baufolgewerken.
- Betriebliche Qualitätspolitik: Im Qualitätswettbewerb gewinnen Kompetenzfelder wie technische Innovation, Personalentwicklung, Marketing, nachhaltiger Umgang mit Ressourcen und nicht zuletzt „Soft Skills“ erheblich an Bedeutung, woraus sich entsprechende Weiterbildungsbedarfe ergeben.

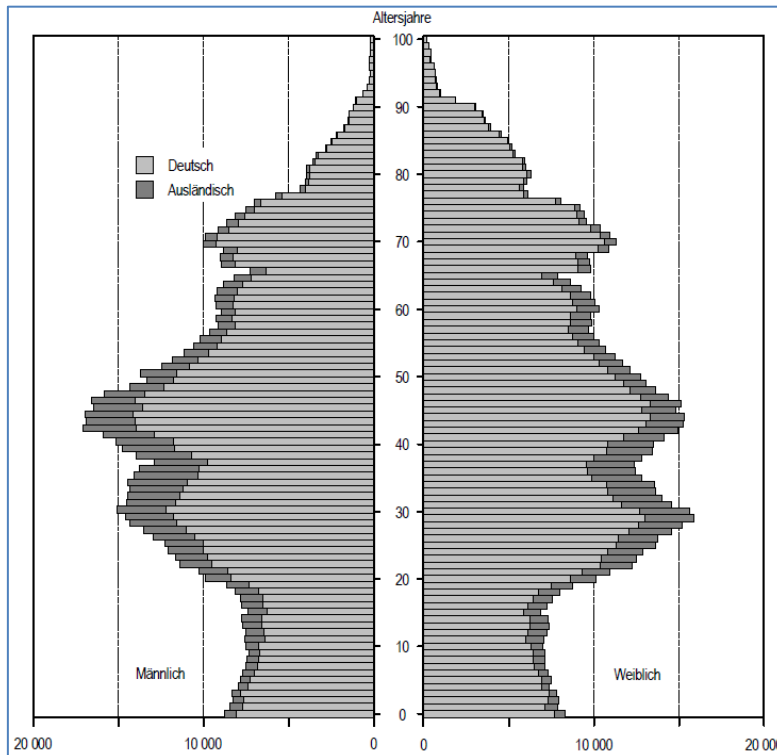
### 1.3 Die langfristige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Fachkräfte sind Arbeitskräfte mit einer anerkannten akademischen oder einer anerkannten mindestens zweijährigen Berufsausbildung. Um langfristig ein ausreichendes Angebot an Fachkräften zu haben, sind drei Faktoren maßgeblich: Zum einen müssen in der Bevölkerung genügend Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren vorhanden sein, die das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial bilden. Zum zweiten ist entscheidend, ob diese Menschen tatsächlich am Arbeitsmarkt teilnehmen, sei es in Form von Erwerbstätigkeit oder durch aktive Suche nach einer solchen. Drittens kommt es auf den Anteil an akademisch oder beruflich Qualifizierten, also den Fachkräften, an allen Erwerbstätigen an (Qualifikationsniveau).

#### 1.3.1 Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

In den letzten 100 Jahren ist es zu einer deutlichen Verschiebung der Altersstruktur in der Bundesrepublik Deutschland gekommen.

Abbildung 18: Alterspyramide der Freien und Hansestadt Hamburg in 2012



Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistisches Jahrbuch 2012

Dies zeigt sich auch in der Freien und Hansestadt Hamburg. Hatte Anfang des 20. Jahrhunderts die Alterspyramide noch eine Dreiecksform, ist diese Form, wie die Abbildung 18 zeigt,

im Zeitablauf nicht mehr vorhanden. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung ist deutlich gestiegen. Betrug es 1910 noch 28,7 Jahre liegt es heute bei 42,2 Jahren.<sup>52</sup>

Fraglich ist daher wie sich die Bevölkerungsstruktur in Hamburg in den nächsten Jahren weiterentwickeln wird. Hierzu liefert die 12. zwischen den Statistischen Ämtern von Bund und Ländern koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung<sup>53</sup> Angaben zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2060<sup>54</sup>. Darin werden die künftigen Veränderungen der Größe und – vor allem – des Altersaufbaus der Bevölkerung in Deutschland und in den Bundesländern quantifiziert. Für die Bundesländer liegen Ergebnisse nach zwei Varianten vor:

Das Szenario 1-W1 (Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) geht dabei von den folgenden Annahmen aus:

- Ab 2014 konstanter Außenwanderungssaldo von 100.000 Personen,
- Geburtenrate von annähernd konstant 1,4 Kindern je Frau,
- Zunahme des durchschnittlichen Geburtsalters der Frau um ca. 1,6 Jahre bis 2020,
- kontinuierlicher Anstieg der Lebenserwartung für neugeborene Jungen auf 81,0 Jahre und Mädchen auf 85,7 Jahre im Jahr 2030.

Die Variante 1-W2 – Obergrenze der „mittleren“ Bevölkerung stellt die Entwicklung bei einem Wanderungssaldo von jährlich 200.000 Personen (ab 2020 konstant) dar. Alle anderen Annahmen entsprechen denen der Variante 1-W1.

Wenn sich die aktuellen demografischen Trends weiter fortsetzen, ist davon auszugehen, dass sich die Bevölkerungsgröße und der Altersaufbau innerhalb der durch diese beiden Szenarien gesteckten Grenzen entwickeln werden.

Beide Szenarien gehen zunächst von einem Anstieg der Hamburger Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahren) von derzeit 1.146.000 Einwohnern zunächst auf 1.178.000 oder 1.191.000 Menschen im Jahr 2020 aus. Erst zum Jahr 2030 ginge die erwerbsfähige Bevölkerung zurück - auf 1.107.000 Menschen nach dem Szenario 1-W1.

**Tabelle 8: Vorausberechnung der Bevölkerung Hamburgs im Alter von 20-65 Jahren nach Szenarien**

Jahr	Szenario 1-W1	Szenario 1-W2
2010	1.146.000	1.146.000
2020	1.178.000	1.191.000
2030	1.107.000	1.148.000
2040	1.026.000	1.095.000
2050	954.000	1.048.000
2060	844.000	958.000

Quelle: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Statistisches Bundesamt, 2011, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird nach 2020 erwartet, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der Sechzigerjahre das Rentenalter erreichen. Mit einem prognostizierten

<sup>52</sup> Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistik Informiert, 97-2009.

<sup>53</sup> Quelle: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Statistisches Bundesamt, 2011.

<sup>54</sup> Die Bevölkerungsvorausberechnung geht dabei von der Bevölkerung am Ende des Jahres 2008 aus. Es wurden Annahmen zur Entwicklung der Geburtenhäufigkeit, der Lebenserwartung und des Gesamtwanderungssaldos getroffen. Bei der Gesamtwanderung sind sowohl der Anteil des Landes am gesamtdeutschen Außenwanderungssaldo wie auch die Binnenwanderungen (Wanderungsbewegungen mit anderen Bundesländern) berücksichtigt. Der Saldo ergibt sich als Differenz der Zu- und Fortzüge.



Abfall auf 1.107.000 bis zum Jahr 2030 bleibt die Bevölkerungszahl jedoch im Vergleich zu 2010 und zu anderen Bundesländern annähernd stabil. Dies verdeutlicht auch die nachfolgende Tabelle mit dem Vergleich der Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern:

**Tabelle 9: Bevölkerungsentwicklung der Länder (20-65 Jahre), Szenario 1-W1 (in Tausend)**

Bundesland	2010	2030	Bevölkerungsabnahme in Prozent
Hamburg	1.146	1.107	3,4
Bayern	7.653	6.919	9,6
Bremen	405	362	10,6
Baden-Württemberg	6.525	5.772	11,5
Schleswig- Holstein	1.669	1.470	11,9
Nordrhein-Westfalen	10.748	9.271	13,7
Rheinland-Pfalz	2.424	2.088	13,9
Hessen	3.692	3.180	13,9
Berlin	2.212	1.900	14,1
Niedersachsen	4.695	4.002	14,8
Saarland	617	474	23,2
Sachsen	2.517	1.864	25,9
Brandenburg	1.564	1.143	26,9
Mecklenburg- Vorpommern	1.036	710	31,5
Thüringen	1.390	935	32,7
Sachsen- Anhalt	1.434	945	34,1

Quelle: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Statistisches Bundesamt, 2011, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

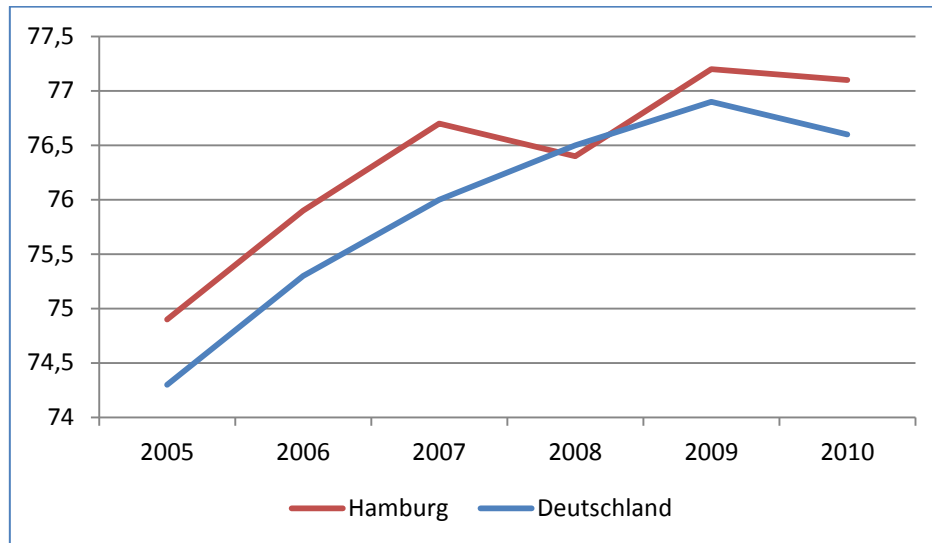
Während sich in Hamburg die Bevölkerungsgruppe der 20-65-Jährigen nur um 3,4 Prozent verringert, sind es in allen anderen Bundesländern zwischen 9,6 Prozent (Bayern) und sogar 34,1 Prozent in Sachsen-Anhalt. Deutschlandweit wird Hamburg somit 2030 den geringsten Verlust an erwerbsfähiger Bevölkerung aufweisen.

### 1.3.2 Erwerbsbeteiligung

Die demografische Entwicklung führt wahrscheinlich ab 2020 in Hamburg zu einem Bevölkerungsrückgang und damit auch zu einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials. Es muss daher langfristig versucht werden die Erwerbsquote zu steigern. Die Erwerbsquote gibt dabei den Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) an, der entweder erwerbstätig ist oder eine Erwerbstätigkeit sucht. In Hamburg liegt die Erwerbsquote bei 77,1 Prozent und damit leicht über dem Bundesschnitt von 76,6 Prozent<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2010.

Abbildung 19: Erwerbsquote Hamburg und Deutschland



Quelle: Sozialberichterstattung, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Die Erwerbsquote zeigt allerdings, dass immerhin 22,9 Prozent der Erwerbsfähigen in Hamburg keiner Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. eine solche suchen – das entspricht fast 180.000 Personen<sup>56</sup>. Hamburg verfügt daher über ein erhebliches Potenzial an zusätzlichen Erwerbspersonen, welches sich auf ganz unterschiedliche Bevölkerungsgruppen verteilt und nachfolgend näher betrachtet wird.

### 1.3.2.1 Jugendliche

Die wesentlichen Weichen für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt werden sehr früh gestellt, häufig schon am Übergang von der Schule zum Beruf. Damit kein Schüler und keine Schülerin beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung verloren geht, haben die Freie und Hansestadt Hamburg, die Agentur für Arbeit Hamburg sowie Jobcenter team.arbeit.hamburg in Hamburg als erstes Bundesland flächendeckend im September 2012 eine Jugendberufsagentur eingerichtet, die alle jungen Menschen bis 25 Jahre rund um die Ausbildung, Beschäftigung, Unterstützungsleistungen oder schulische Bildungswege berät. Dazu gehört auch die aktive aufsuchende Beratung für junge Menschen in schwierigen sozialen oder familiären Verhältnissen.

### 1.3.2.2 Frauen

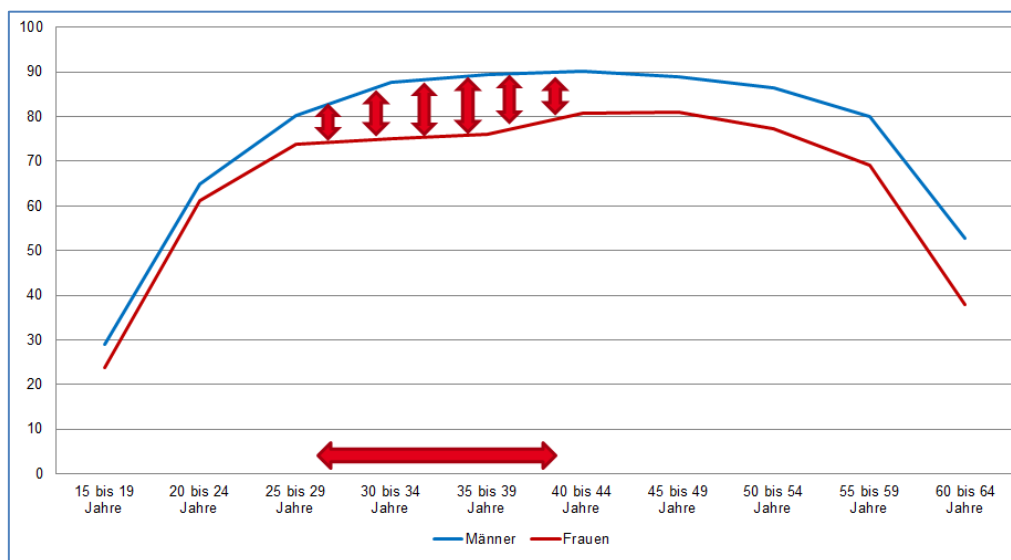
Frauen sind heute mindestens so gut gebildet und ausgebildet wie Männer. Analysiert man jedoch den Arbeitsmarkt hinsichtlich Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsformen und Aufstiegsmöglichkeiten, zeigen sich immer noch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die auf ein erhebliches Potenzial an Fachkräften schließen lassen.

Abbildung 20 zeigt die Erwerbsbeteiligung von Männern (blaue Linie) und Frauen (rote Linie) im Altersverlauf. Dabei ist zu beobachten, dass die Erwerbsbeteiligung von Männern in allen

<sup>56</sup> Die Definition der Erwerbspersonen ist zudem sehr breit: Neben der Gruppe der Arbeitssuchenden gilt demnach jeder als erwerbstätig, der im betrachteten Zeitraum wenigstens eine Stunde irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgegangen ist. Neben den „klassischen“ Erwerbsformen umfasst diese Definition damit insbesondere auch Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung – beides Bereiche, in denen zwar eine Erwerbstätigkeit vorliegt, sich aber dennoch Potenziale für einen weiteren Ausbau der Arbeitstätigkeit ergeben können.

Altersgruppen höher liegt als die der Frauen. Diese Lücke zwischen den Erwerbsquoten verändert sich je nach Altersgruppe. Während der Umfang der Erwerbsbeteiligung bei den unter 25-Jährigen noch dicht beieinander liegt, beginnt er in der Folge immer weiter auseinanderzulaufen. Eine Annäherung erfolgt erst wieder bei den über 40-Jährigen, die entstandene Lücke schließt sich jedoch nicht mehr. Dies deutet darauf hin, dass ab dem Alter von 25 Jahren junge Frauen trotz des grundsätzlichen Anspruchs einer gleichberechtigten Aufteilung der Familien- und Sorgearbeit auf beide Elternteile vermehrt zur Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben den Arbeitsmarkt verlassen und ab dem Alter von 35 Jahren beginnen, in diesen wieder zurückzukehren. Der parallele Verlauf der Erwerbsbeteiligung ab 40 Jahren zeigt, dass viele Frauen jedoch nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

Abbildung 20: Erwerbsbeteiligung (labour-force) nach Alter und Geschlecht, Deutschland<sup>57</sup>



Quelle: Eurostat (2012), Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Dabei drückt die grundsätzliche Erwerbsbeteiligung noch nicht den gewählten Umfang der Arbeitstätigkeit, insbesondere nach Rückkehr in den Arbeitsmarkt aus. Vielmehr beruht der in den letzten Jahren zu verzeichnende Anstieg der allgemeinen Erwerbsbeteiligung von Frauen weitestgehend auf einer Umverteilung des Arbeitszeitvolumens innerhalb der Gruppe der Frauen<sup>58</sup>, so dass das Arbeitskräftepotenzial noch höher ist als die Abbildung zeigt. So sind auch bei den Beschäftigungsformen erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen. Jede dritte Beschäftigte in Hamburg geht einer Teilzeitbeschäftigung nach. 77,2 Prozent aller Teilzeitbeschäftigungen werden von Frauen ausgeführt.<sup>59</sup>

Ähnlich hoch fällt der Anteil von Frauen bei den geringfügigen Beschäftigungen aus: Jede vierte Beschäftigte fällt in diese Kategorie, fast 60 Prozent der sogenannten Mini-Jobs entfallen auf Frauen<sup>60</sup>. Damit zeigt sich, dass Frauen nicht nur in der Phase der Familiengründung ihre Arbeitstätigkeit aufgeben oder reduzieren, sondern sich dieser bewusst gewählte oder unfreiwillige Rückzug auch langfristig fortsetzt, sei es, dass sie keine Berufstätigkeit ausüben oder in Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

<sup>57</sup> Quelle: Eurostat (2012), Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

<sup>58</sup> Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Drs.17/6240, Seite 111f.

<sup>59</sup> Dies verstärkt u.a. in den Pflegeberufen die Diskrepanz zwischen potentiell und tatsächlichem Fachkräfteangebot, da der Frauenanteil in den Pflegeberufen weiterhin mit etwa 80 Prozent überproportional hoch ist und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Altenpflege mit rund 50 Prozent deutlich über dem oben genannten Durchschnitt liegt.

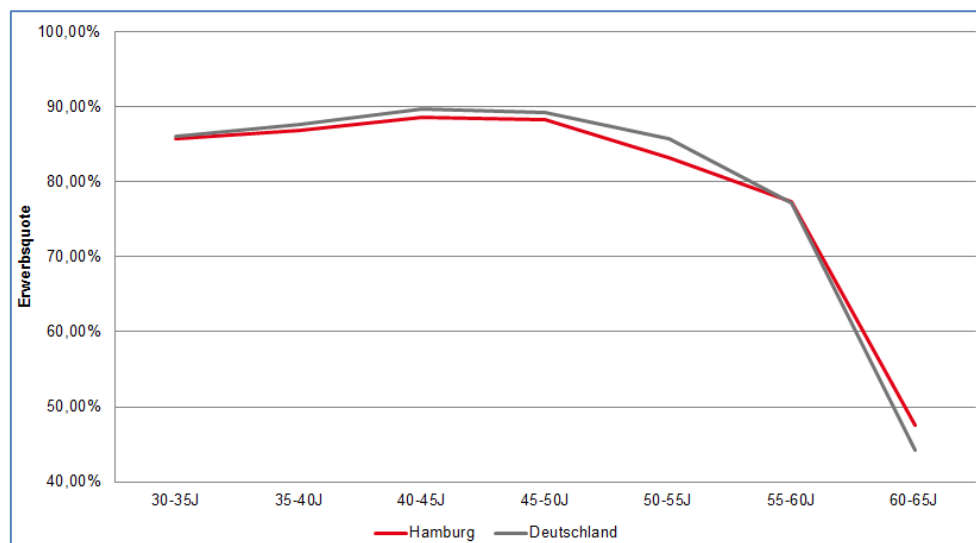
<sup>60</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Länderreport, Daten 06/2011.

### 1.3.2.3 Ältere

Eine hohe Erwerbsbeteiligung in allen Altersgruppen ist für die Sicherung von Fachkräften von besonderer Bedeutung. Der demografische Wandel wird die Anteile der Altersgruppen an der erwerbsfähigen Bevölkerung auch nachhaltig verschieben – zugunsten älterer Menschen. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass insbesondere Ältere eine im Zeitverlauf zunehmende Bedeutung für den Erhalt und die Gewinnung von Fachkräften spielen werden.

Abbildung 21 zeigt, dass die Erwerbsquote bereits in der Altersgruppe der 50-55jährigen leicht zurückgeht, bevor sie dann bei den 60-65jährigen Hamburgerinnen und Hamburgern stark abfällt. Nicht einmal mehr die Hälfte der möglichen Beschäftigten dieser Altersgruppe zählt zu den Erwerbspersonen. Dies zeigt sehr deutlich, dass die momentanen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, auch Älteren gute Perspektiven für eine erfolgreiche Erwerbsbeteiligung zu bieten.

Abbildung 21: Erwerbsquote nach Alter



Quelle: Statistisches Bundesamt (2011) Mikrozensus 2010, Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

### 1.3.2.4 Menschen mit Behinderung

In Hamburg gibt es etwa 54.000 schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter<sup>61</sup>. Nach bundesweiten Erhebungen liegt die durchschnittliche Erwerbsquote bei Menschen mit Behinderung lediglich bei ca. 50 Prozent<sup>62</sup>.

Behinderte Menschen sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Derzeit sind in Hamburg 3.430 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet, zwei Drittel davon im Rechtskreis SGB II, ein hoher Anteil ist langzeitarbeitslos<sup>63</sup>. Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit weisen jedoch nur die Zahlen für Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder einer Gleichstellung aus. Hinzu kommen diejenigen, die diesen Status nicht oder noch nicht haben - das Risiko einer Behinderung steigt mit zunehmendem Alter, allein rund 18.000 Arbeitslose sind im gesundheitsgefährdeten Alter über 50.

<sup>61</sup> Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch für Hamburg 2011, Schwerbehinderte in Hamburg am 31.12.2009.

<sup>62</sup> Jobcenter team.arbeit.hamburg, Pressemitteilung vom 26.10.2010.

<sup>63</sup> Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2012.

Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt stellt für Menschen mit Behinderung häufig eine besondere Herausforderung dar. Viele Arbeitgeber tun sich schwer, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Die Vorbehalte sind groß: Nicht leistungsfähig, oft krank, schwer integrierbar oder der Mythos der Unkündbarkeit. Dazu kommen Informationslücken über die umfassenden Unterstützungsmöglichkeiten, die zur Verfügung stehen. Das Integrationsamt trägt mit seiner Schulungs- und Aufklärungsarbeit, seinen Projekten, den zahlreichen persönlichen Kontakten mit Arbeitgebern und in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst erfolgreich dazu bei, Vorurteile abzubauen und die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber zu fördern.

So nimmt Hamburg im Bundesvergleich bei der Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote (5 Prozent) in der Privatwirtschaft mit 3,2 Prozent vor Sachsen-Anhalt die Schlusslichtposition ein, im öffentlichen Dienst liegt Hamburg mit 6,3 Prozent im Mittelfeld<sup>64</sup>.

Auch die seit 2009 rechtsverbindliche UN-Behindertenrechtskonvention erfordert Maßnahmen zur Heranführung an einen inklusiven Arbeitsmarkt, der jedem Menschen mit Behinderung die Möglichkeit bietet, seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen.

### **1.3.2.5 Menschen mit Migrationshintergrund**

Die Erwerbsquote von Menschen in Hamburg mit Migrationshintergrund hat sich zuletzt durchaus positiv entwickelt, im Zeitraum 2005 bis 2009 ist sie von 55,0 Prozent auf 59,5 Prozent angestiegen. Sie blieb damit aber immer noch deutlich hinter der Quote der Menschen in Hamburg ohne Migrationshintergrund zurück (75,7 Prozent)<sup>65</sup>.

Dieser Unterschied spiegelt sich auch im Bereich der tatsächlichen Erwerbstätigkeit wieder: Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern<sup>66</sup> hat sich in der Vergangenheit nicht nur deutlich verringert. Sie haben von der jüngsten Entspannung am Arbeitsmarkt sogar besonders profitiert. Dennoch liegt ihre Arbeitslosenquote mit derzeit 15,7 Prozent aber immer noch deutlich über der Arbeitslosenquote von Deutschen (7,8 Prozent)<sup>67</sup>.

### **1.3.3 Fazit**

Zusammenfassend ist das Erwerbspersonenpotenzial in folgenden Bereichen zu finden<sup>68</sup>:

- 2010 lebten in Hamburg 607.000 Frauen im erwerbsfähigen Alter. Eine Angleichung der Erwerbsquote der Frauen (72,4 Prozent) an die der Männer (81,9 Prozent) entspricht dabei einem Potenzial von fast 58.000 zusätzlichen Erwerbspersonen<sup>69</sup>. Dabei kann ein zusätzliches Potential bspw. durch die Förderung des Übergangs von Minijob- und Teilzeitbeschäftigungen hin zu Vollzeitbeschäftigungen erschlossen werden.
- Eine Steigerung der Erwerbsquote der rund 121.000 55- bis 64 Jährigen von derzeit 66 Prozent um 10 Prozentpunkte entspricht einem Potenzial von rund 18.000 Personen<sup>70</sup>.

---

<sup>64</sup> Bundesagentur für Arbeit, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Berichtsjahr 2010.

<sup>65</sup> Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung Integrationsindikatoren 2005 und 2009.

<sup>66</sup> Ausländer und Ausländerinnen sind alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG sind, d.h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden nur Ausländerinnen und Ausländer ausgewiesen.

<sup>67</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Jahresdurchschnitt 2011.

<sup>68</sup> Die hier genannten Erwerbspersonenpotenziale sind jeweils bezogen auf die Personengruppe. Aufgrund der möglichen Doppelzählungen können daher die einzelnen Potenziale nicht addiert werden.

<sup>69</sup> Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Sozialberichterstattung, Daten 2010.

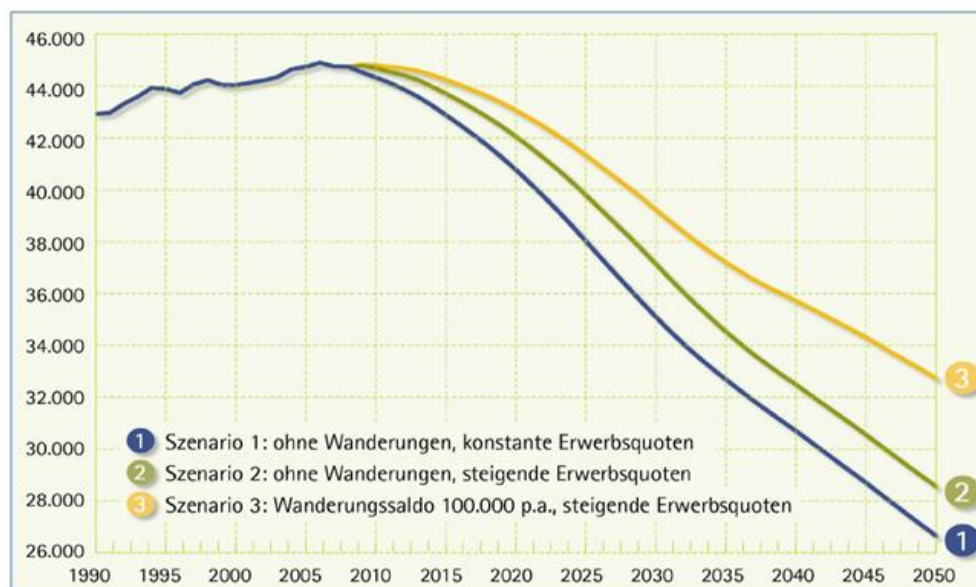
<sup>70</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Daten 2010.

- Beim Jobcenter team.arbeit.hamburg waren 2011 durchschnittlich 27.000 Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren im SGB II-Leistungsbezug, davon waren lediglich 7.300 arbeits- oder ausbildungssuchend gemeldet. Ein Teil der nicht gemeldeten Jugendlichen unterliegt noch der Schulpflicht, trotzdem könnten noch erheblich mehr Jugendliche für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz gewonnen werden<sup>71</sup>.
- Eine bessere Integration der rund 346.000 Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg im erwerbsfähigen Alter in den Arbeitsmarkt unter Angleichung der Erwerbsquote (68,2 Prozent) an das Niveau der Menschen ohne Migrationshintergrund (80,0 Prozent) verspricht ein Potenzial von fast 41.000 weiteren Erwerbspersonen<sup>72</sup>.
- Eine Steigerung schließlich der Erwerbsquote der ca. 54.000 Menschen mit Schwerbehinderung um 10 Prozent entspricht einem Potenzial von rund 5.000 zusätzlichen Erwerbspersonen<sup>73</sup>.

### 1.3.4 Zuwanderung

In Hamburg wird die demografische Entwicklung erst Mitte der 2020er Jahre zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen. Deutschlandweit setzt diese Entwicklung bereits heute ein, wie Abbildung 22 verdeutlicht.

Abbildung 22: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 in Deutschland, in Tausend



Quelle: Präsentation anl. Fachkräftestrategietag, IAB, 2012

Szenario 1 stellt die voraussichtliche Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 bei konstanten Erwerbsquoten in Deutschland dar. Auch wenn es gelingt die Erwerbsquoten zu steigern, dies ist der Ansatz der zweiten Säule der Fachkräftestrategie, gleicht dies den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nicht aus. Selbst eine durchschnittliche jährliche Nettozuwanderung (Zuwanderung abzüglich Auswanderung) von 100.000 Personen nach Deutschland (Szenario 3) reicht nicht aus, die demografische Lücke zu schließen. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre lag die Nettozuwanderung bei etwa 90.000 Personen im Jahr.

<sup>71</sup> Quelle: Drucksache 20/4195: „Einrichtung einer Jugendberufsagentur in Hamburg“.

<sup>72</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Integrationsindikatoren 2005 und 2009 (Sonderauswertung), Daten 2009.

<sup>73</sup> Quelle: Statistikamt Nord, Statistisches Jahrbuch für Hamburg 2011, Schwerbehinderte in Hamburg am 31.12.2009.

## 2. Fazit

Stellenbesetzungseingpässe bestehen kurzfristig in einigen Berufen und Branchen. Besonders häufig entstehen diese in:

- Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen
- Technischen, elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufen

Die sich bereits seit mehreren Jahren abzeichnende Tendenz hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft wird auch mittelfristig weiter anhalten. Der Bedarf an gut ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften wird anhalten und sich noch weiter verstärken. Dabei suchen die Unternehmen eigenen Angaben zufolge hauptsächlich Fachkräfte und Akademiker. Der Bedarf an ungelerntem Personal ist kaum vorhanden. Die bereits initiierten Cluster bieten hierfür gute Voraussetzungen den mittelfristigen Personalbedarf zu identifizieren.

Langfristig wird das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund des demografischen Wandels sinken. Dieser Effekt setzt in Hamburg im Vergleich zu anderen Regionen in Deutschland allerdings erst spät ein und wird auf das Jahr 2020 prognostiziert. Das Erwerbspersonenpotenzial kann allerdings durch die bessere Integration von z.B. Frauen, Älteren, Jugendlichen und Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt gegebenenfalls konstant gehalten werden. Auch die „qualifizierte Zuwanderung“ stellt eine Option zur Sicherung des Erwerbspersonenpotenzials dar.

[www.hamburg.de/fachkraefte](http://www.hamburg.de/fachkraefte)