



Demografischer Wandel

Auswirkungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt

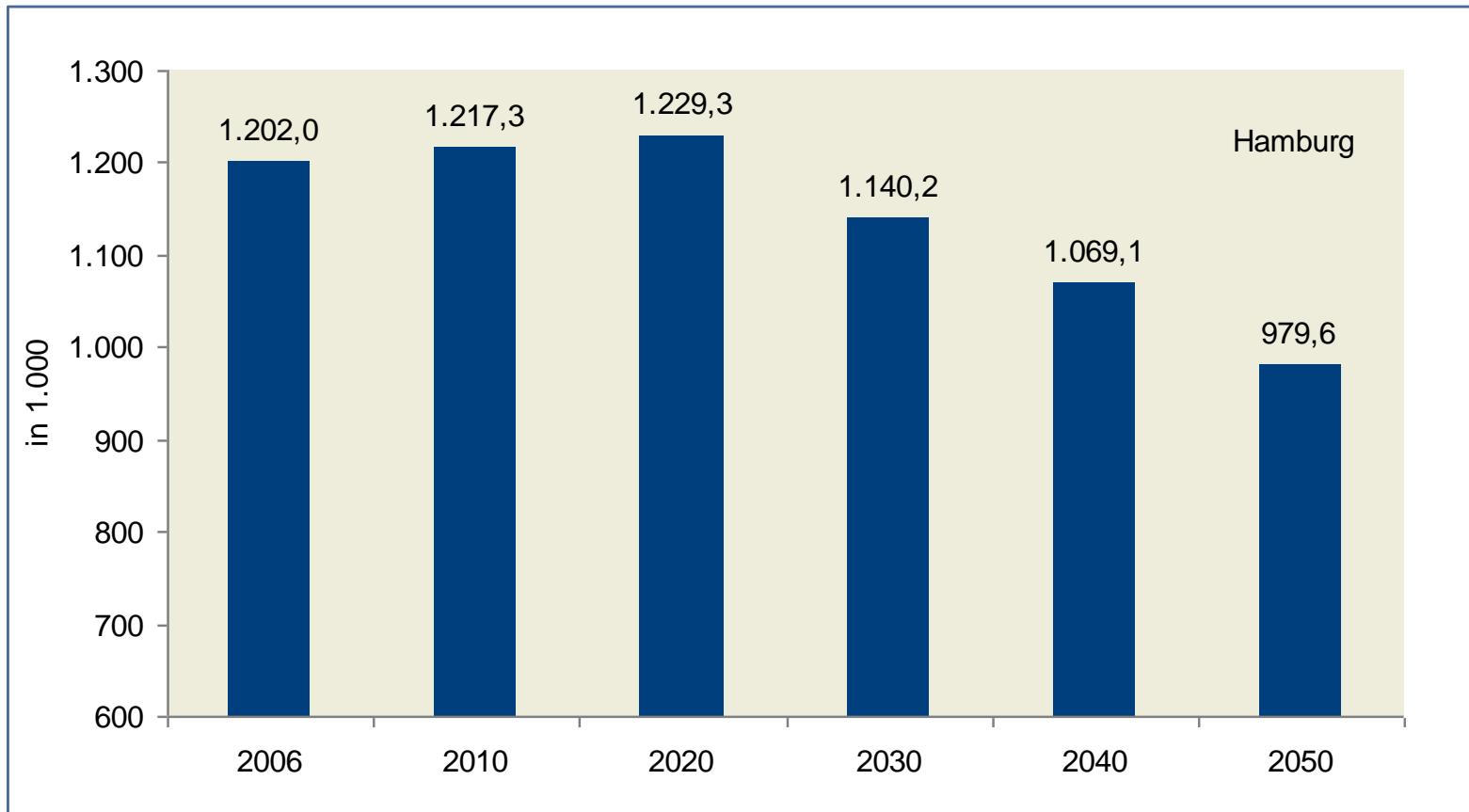
KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.
18. Oktober 2010

Tanja Buch
IAB Nord

Agenda

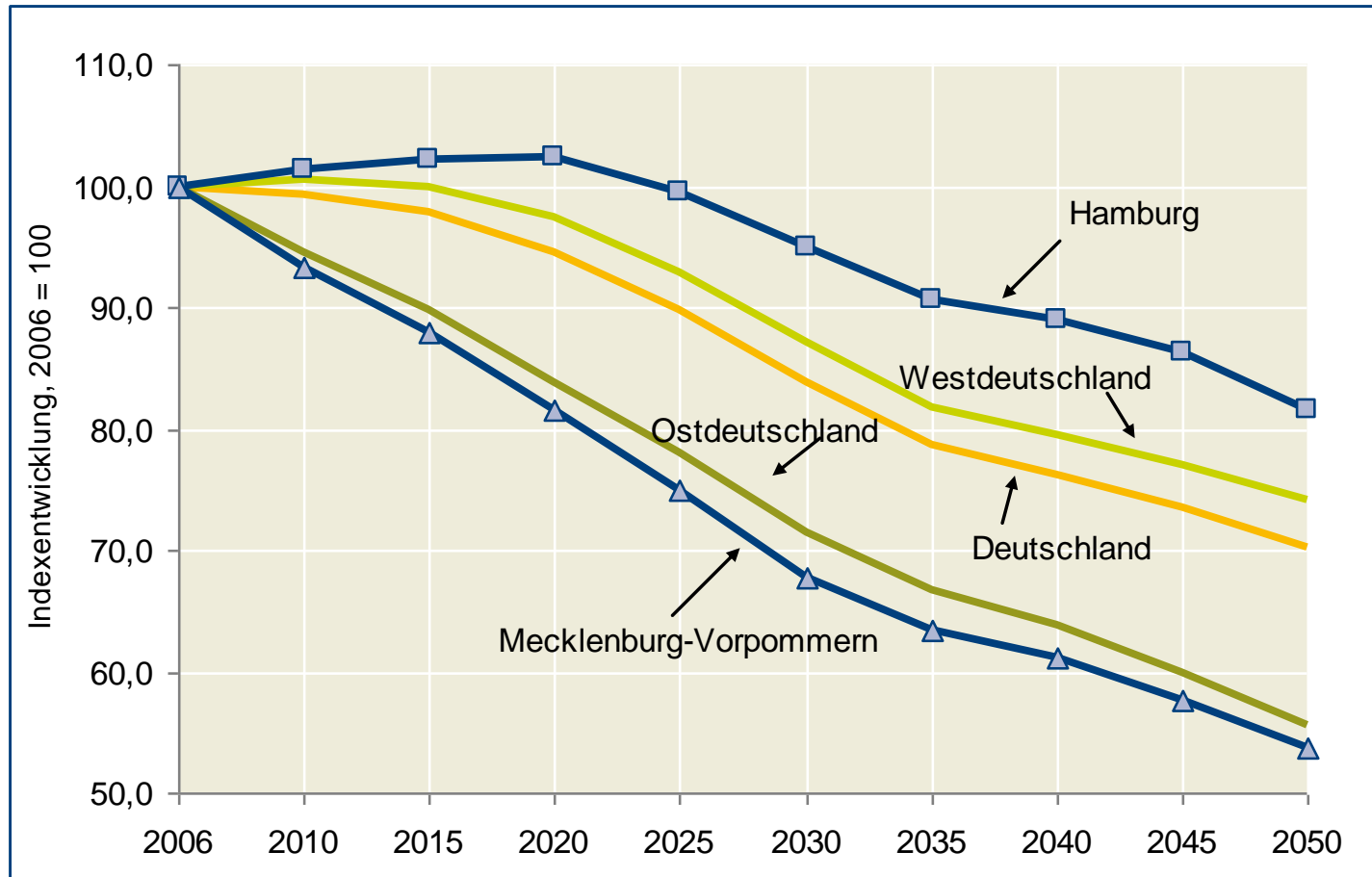
- **Bevölkerungsentwicklung in Hamburg**
alles halb so wild!?
- **Pendlerverflechtungen, Schulabgängerzahlen, Altersstruktur der Beschäftigten**
Zeit zu Handeln!
- **Ersatzbedarfe in den nächsten Jahren**
in welchen Bereichen und wann?
- **Entwicklung der qualifikationsspezifischen Nachfrage**
auch in Hamburg: immer mehr Hochqualifizierte gefragt
- **Erwerbsquoten von Frauen und Männern**
Potenziale erkennen
- **Handlungsstrategien**
Nicht aus der Krise in den Fachkräftemangel!

Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Hamburg bis 2050



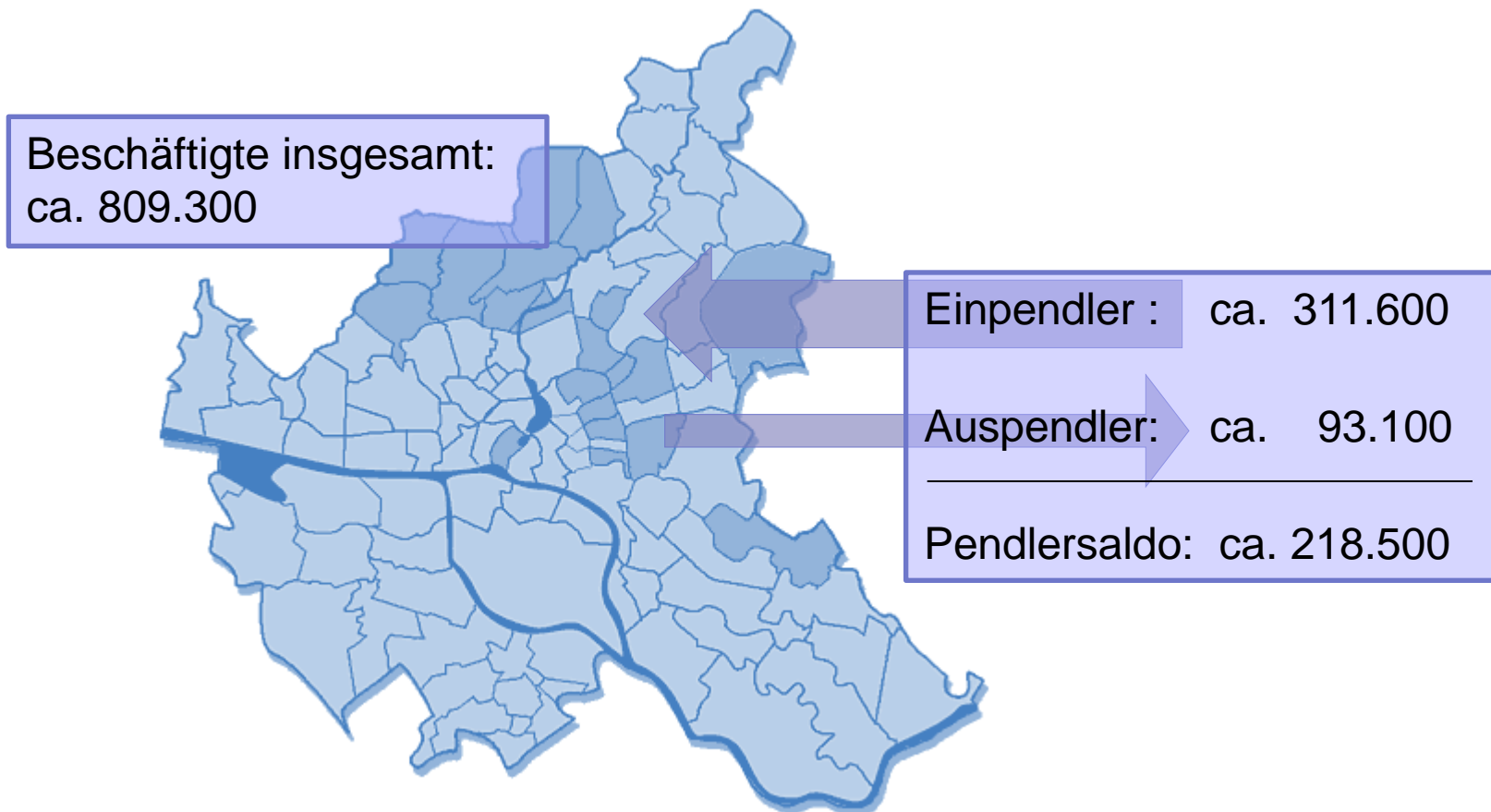
Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eig. Berechnungen

Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) bis 2050



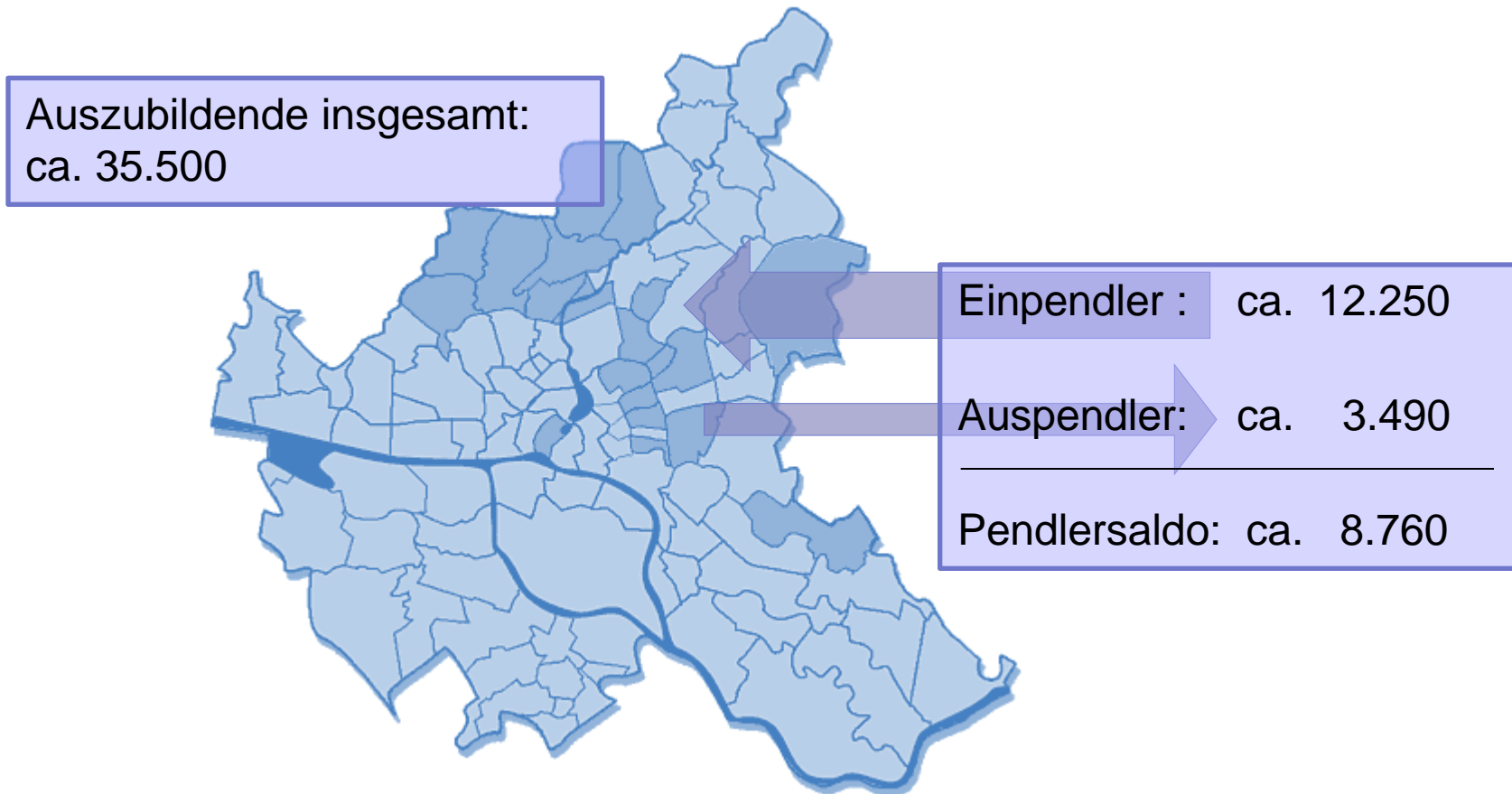
Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eig. Berechnungen

Pendlerverflechtungen Hamburg (Juni 2009)



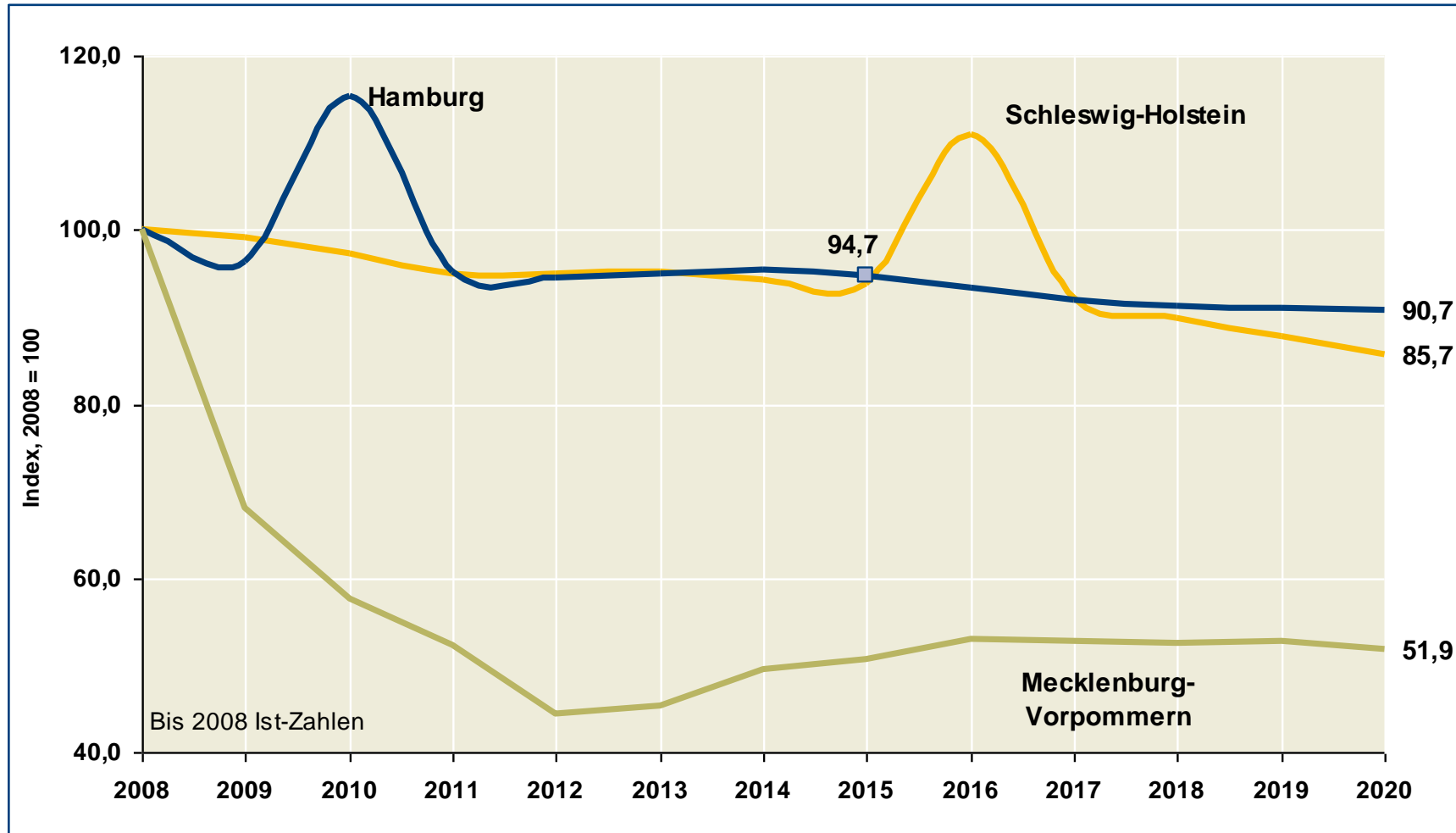
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Pendlerverflechtungen Hamburg – Auszubildende (Juni 2009)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

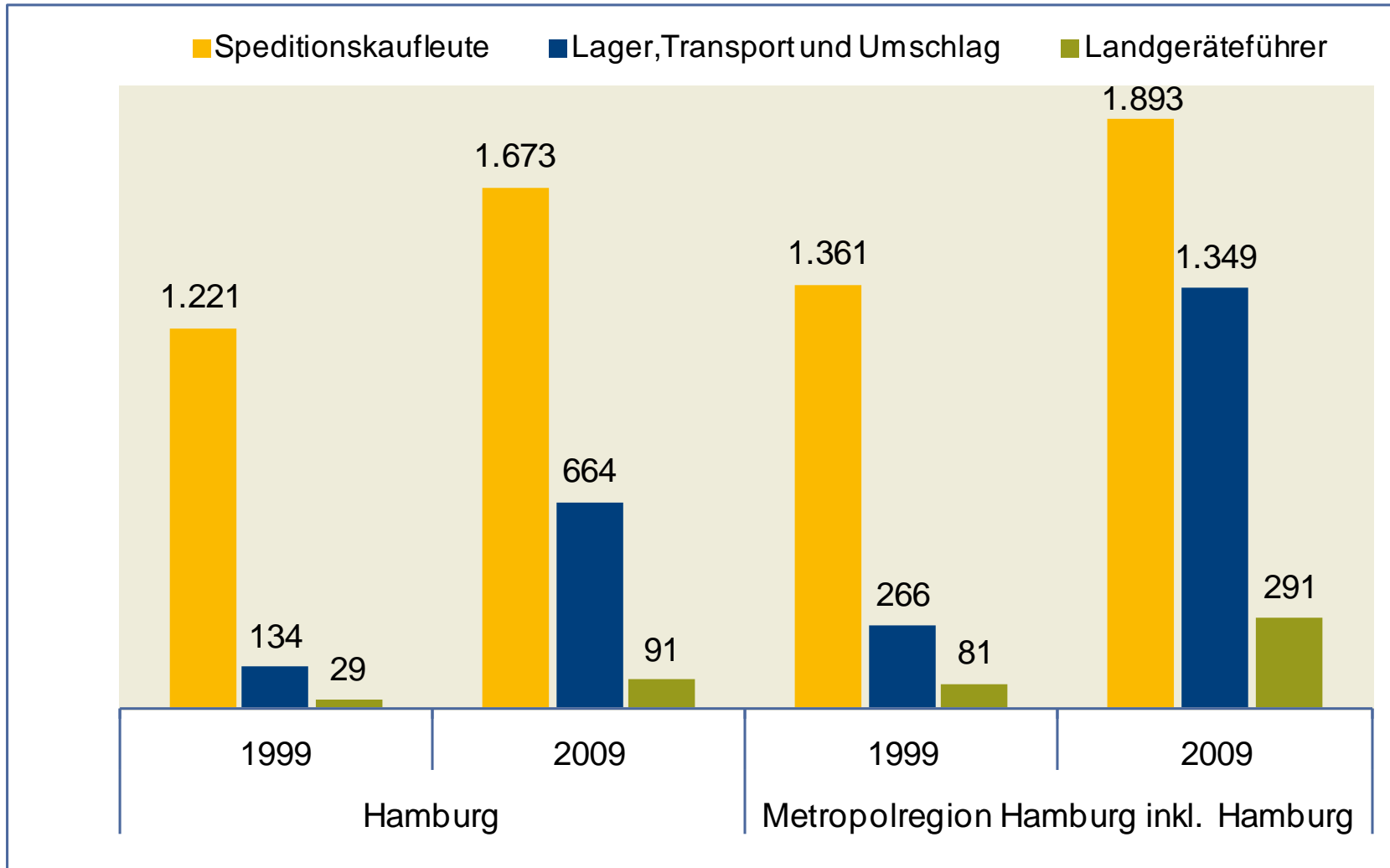
Entwicklung der Schulabgängerzahlen bis 2020



Hinweis: Bis 2008 IST-Zahlen, Umstellung auf 12 Schuljahre: MV 2008, HH 2010, SH 2016

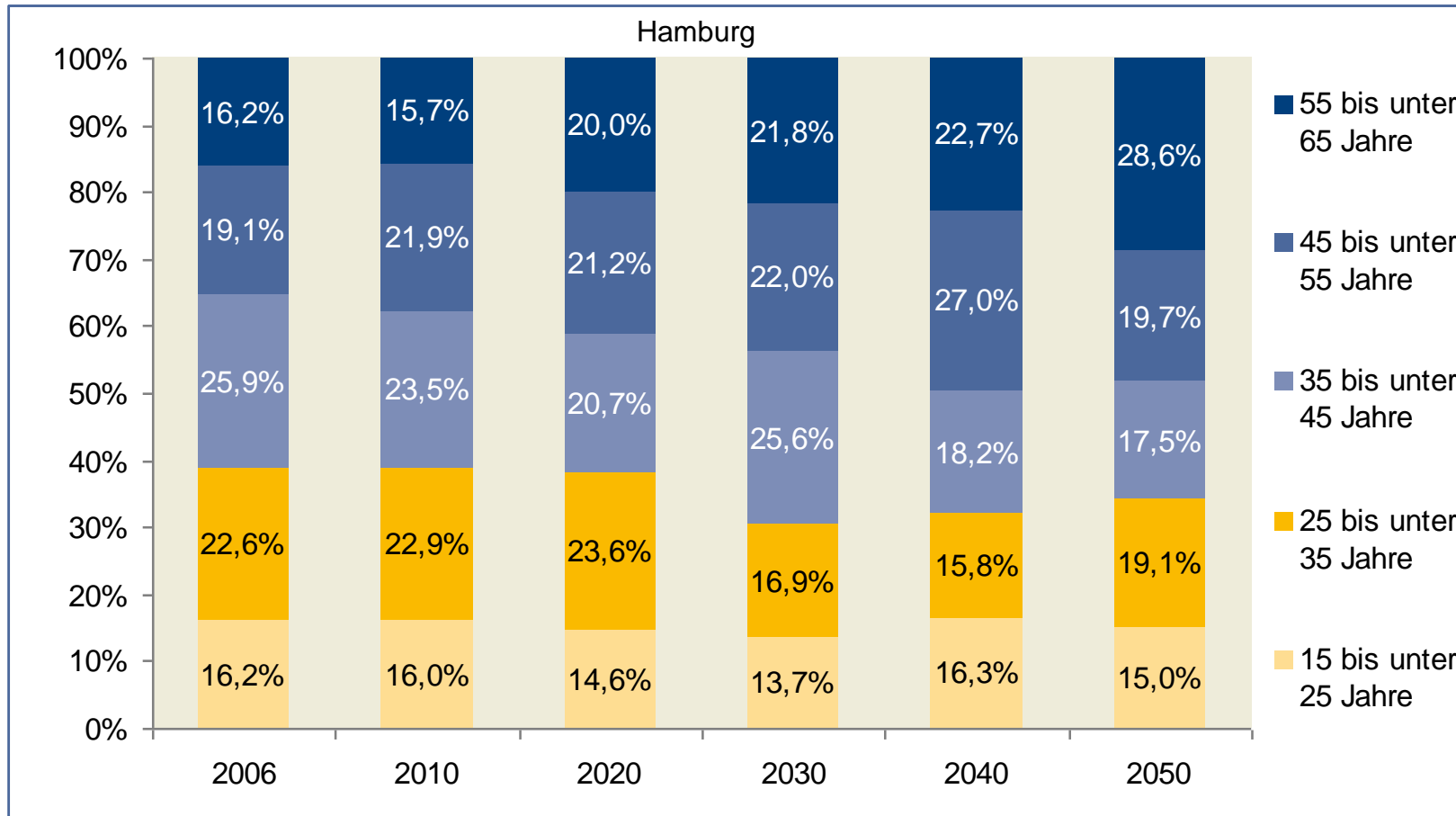
Quelle: Statistisches Bundesamt; eig. Berechnungen

Ausbildungsentwicklung



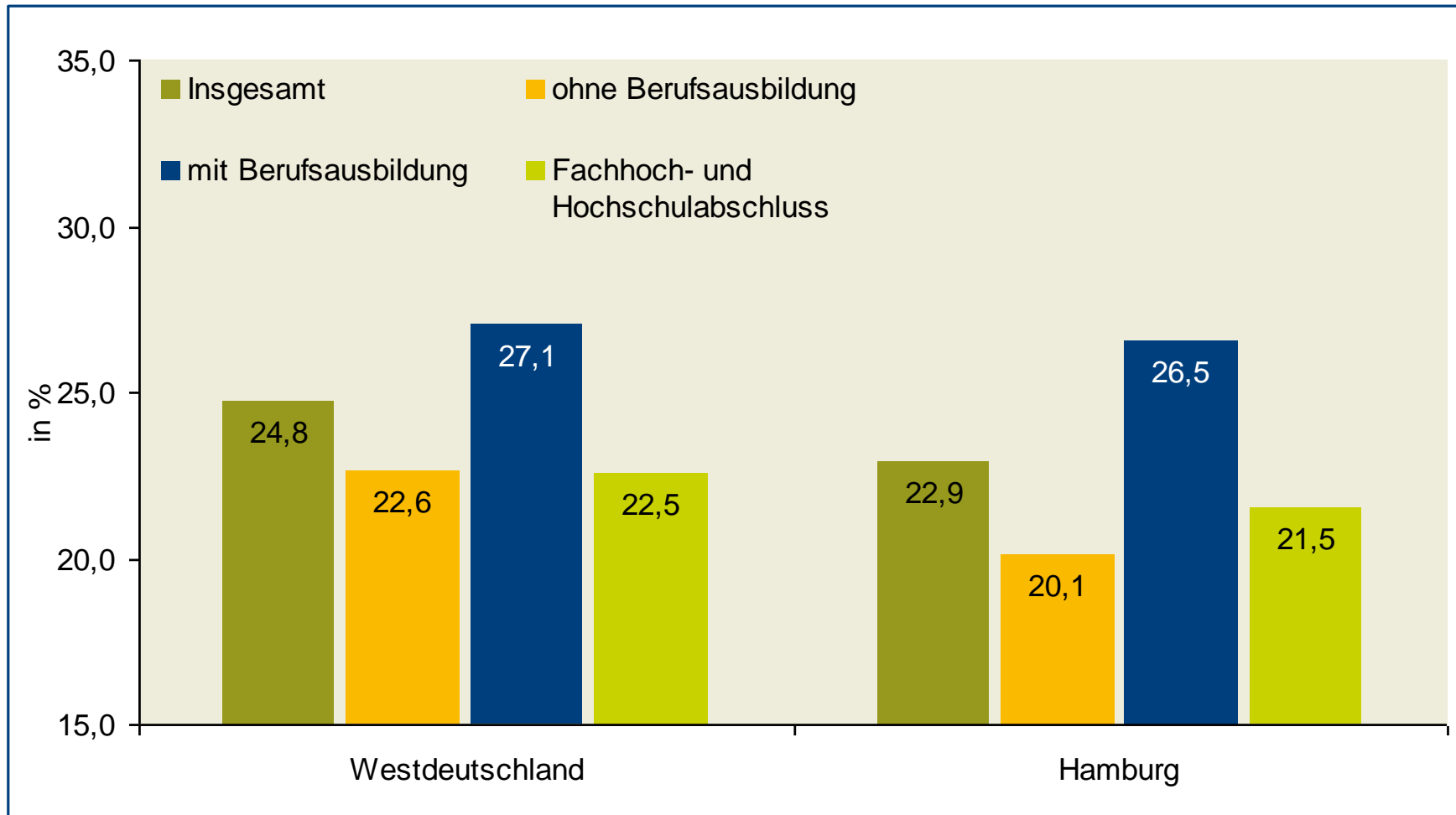
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen, Stand: jew. 31.12.

Entwicklung der Altersstruktur der 15- bis unter 65-Jährigen in Hamburg bis 2050



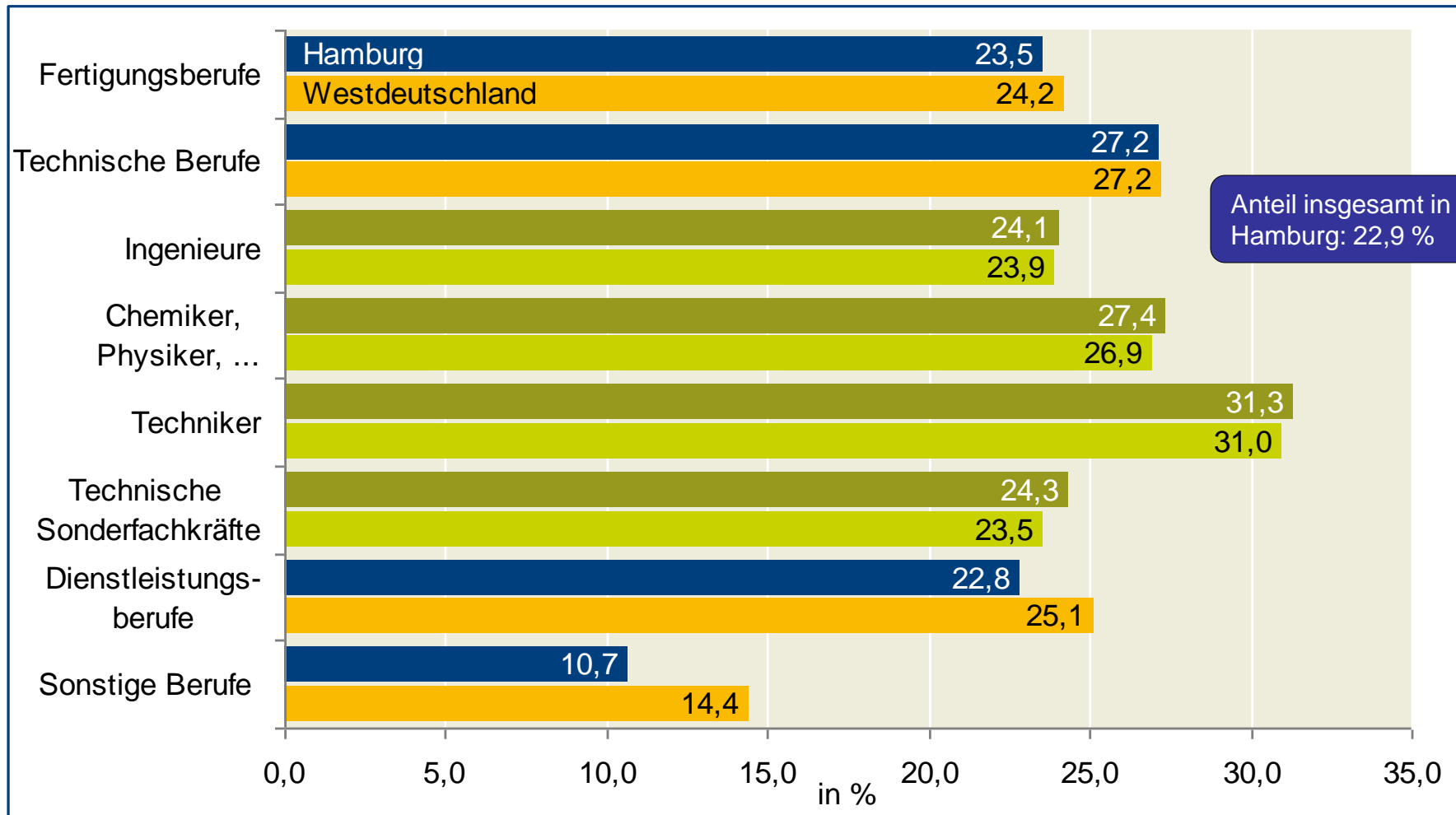
Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eig. Berechnungen

Anteil Ältere (50- bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten nach Qualifikation, Westdeutschland und Hamburg, 30.06.2009



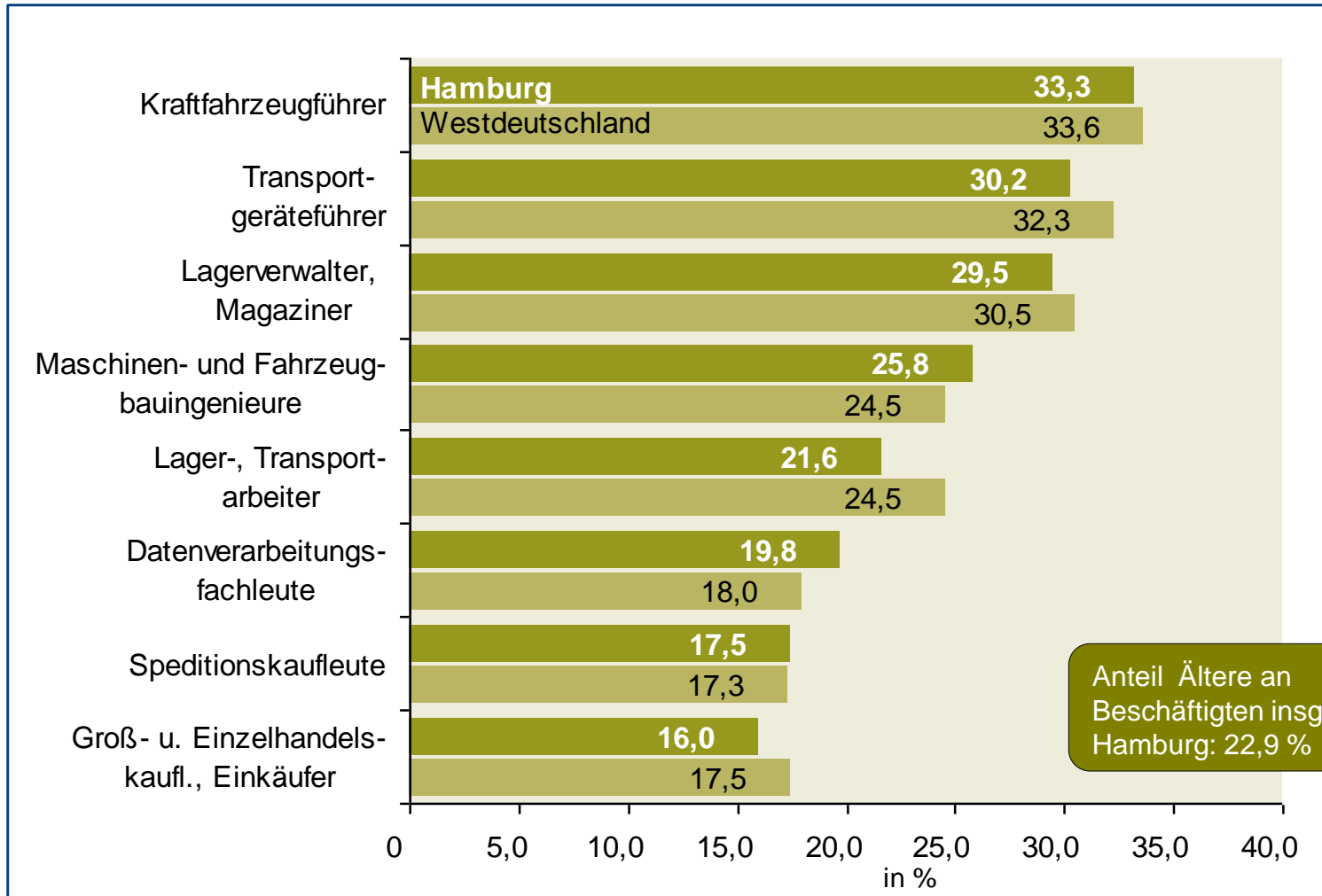
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Anteil Ältere (50 bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten nach Berufsbereichen, 30.06.2009



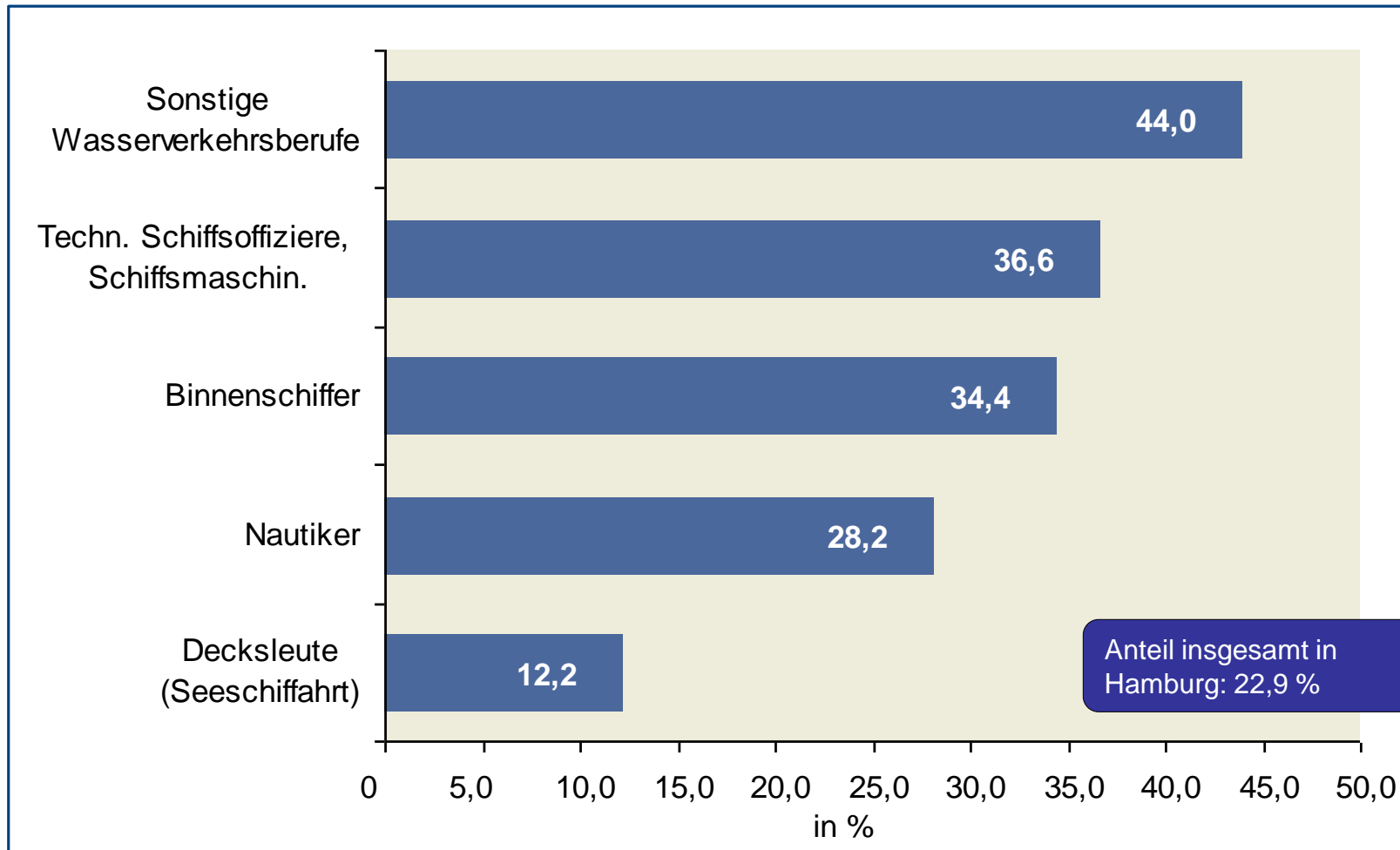
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Anteil Ältere (50 bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten in ausgewählten Logistikberufen, 30.06.2009



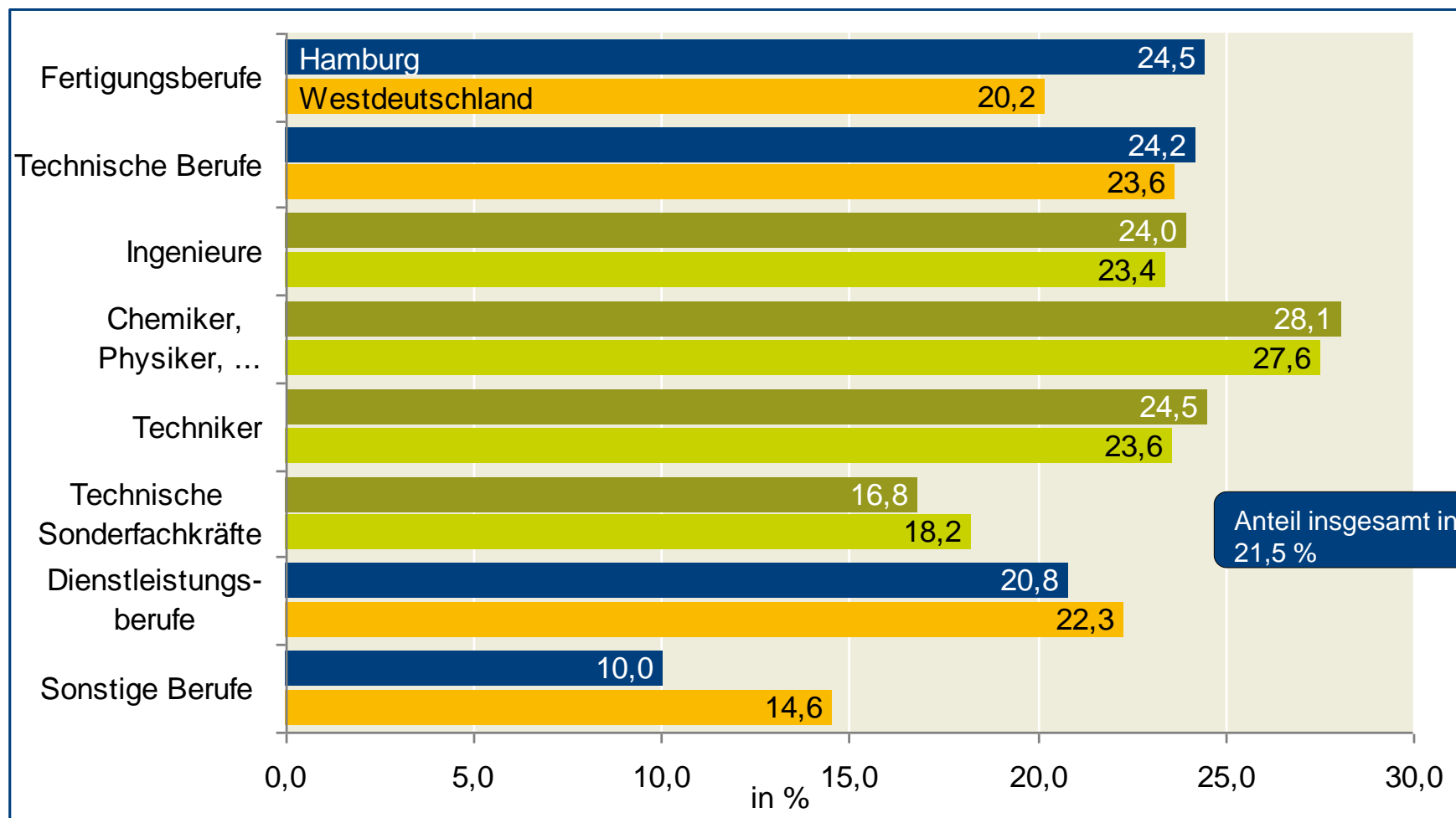
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Anteil Ältere (50 bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten in ausgewählten Logistikberufen in Hamburg, 30.06.2009



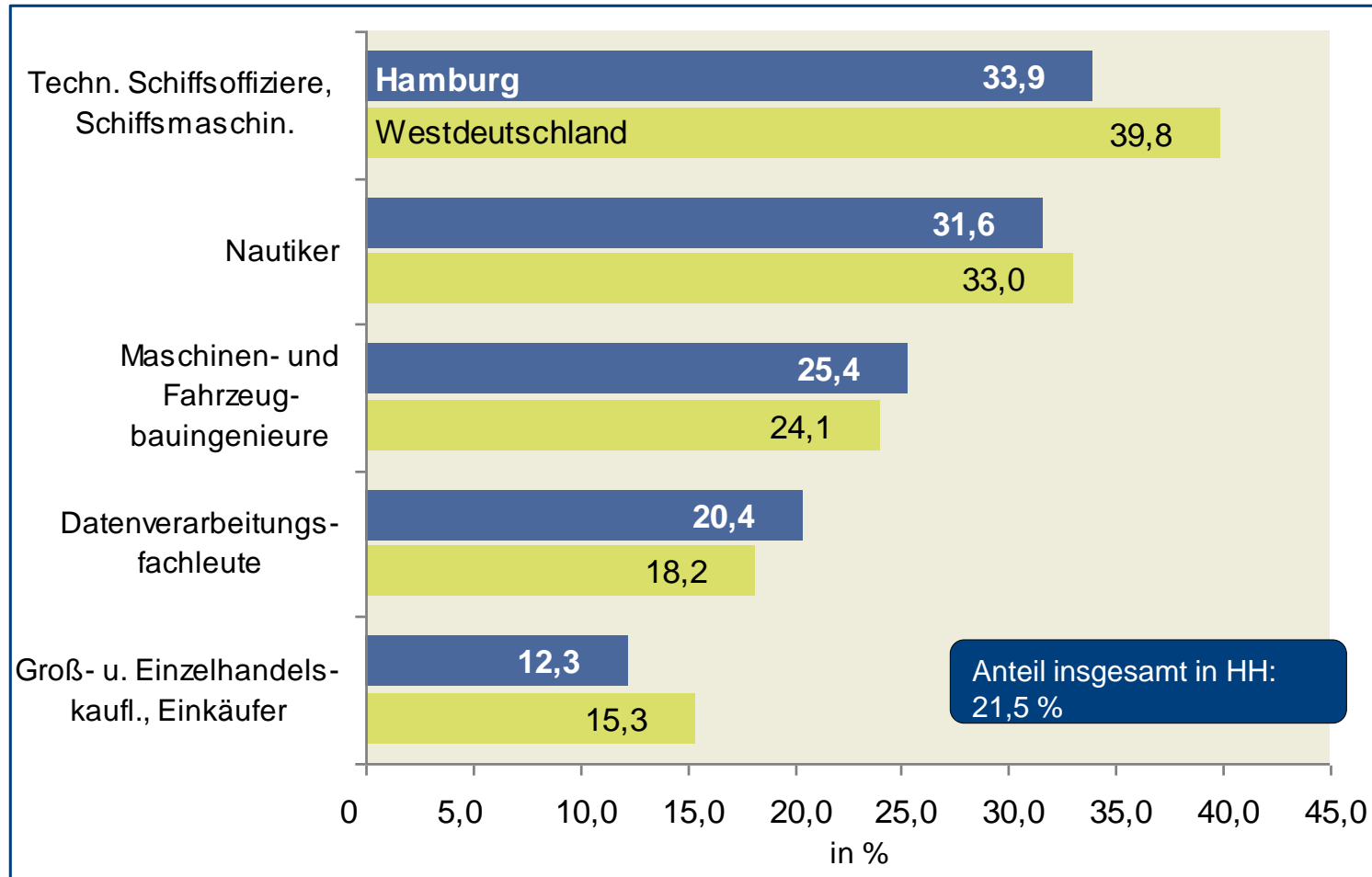
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Anteil ältere hoch Qualifizierte (50 bis unter 65 Jahre) an allen hoch qualifizierten Beschäftigten nach Berufsbereichen, 30.06.2009



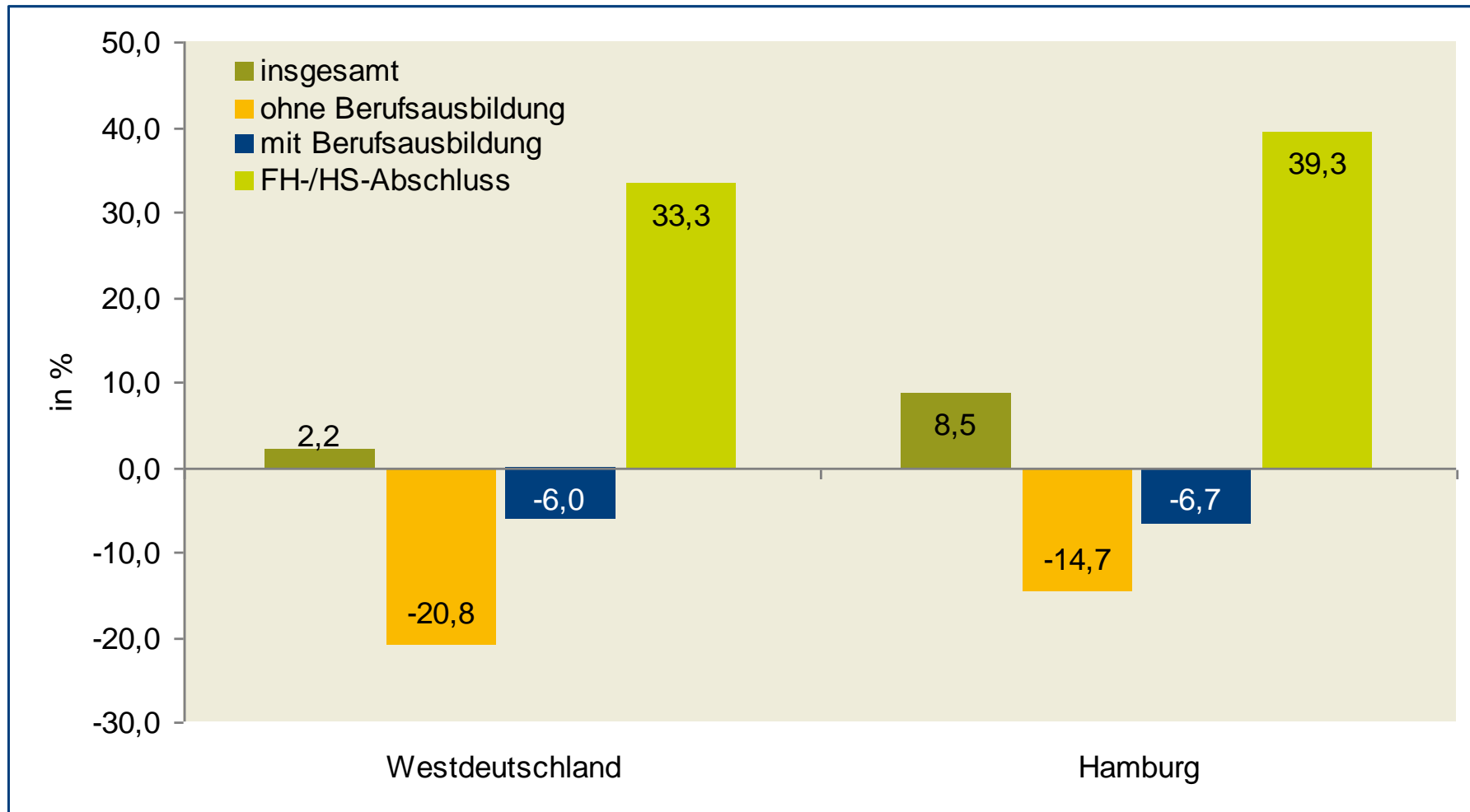
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Anteil ältere hoch Qualifizierte (50 bis unter 65 Jahre) an allen hoch qualifizierten Beschäftigten in ausgewählten Logistikberufen, 30.06.2009



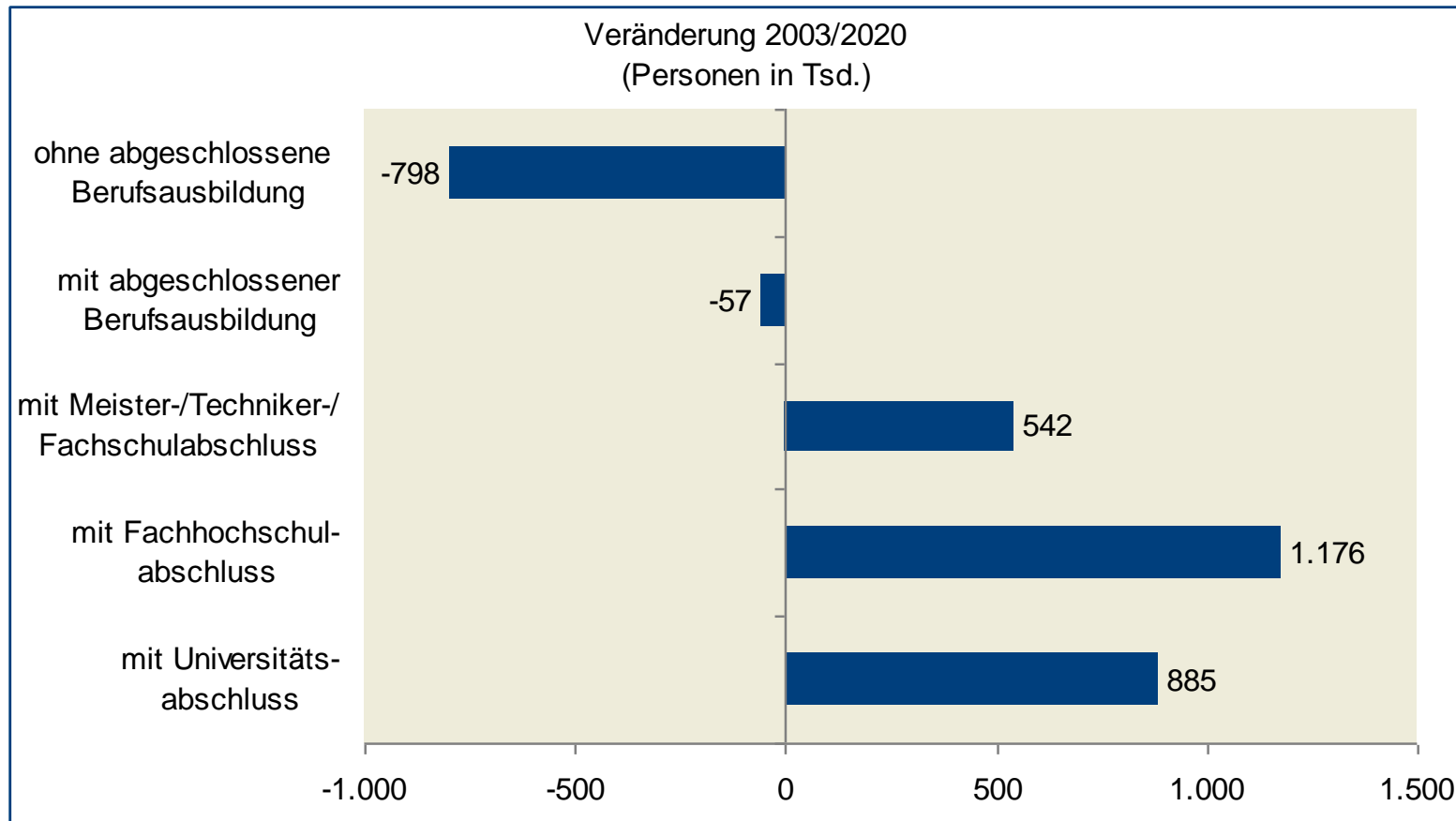
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation (15 bis unter 65 Jahre) in Westdeutschland und Hamburg 1999/2009



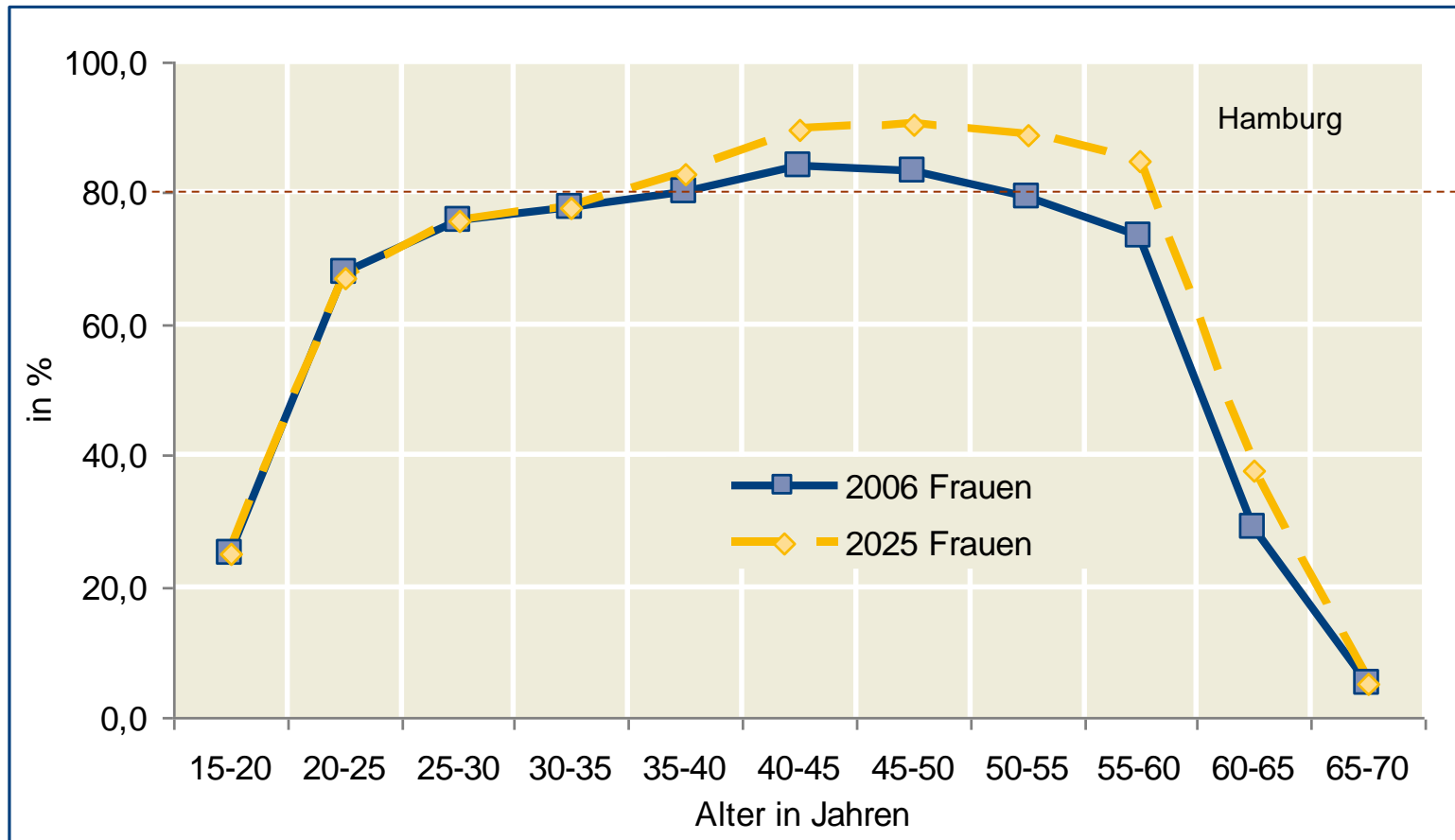
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eig. Berechnungen

Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage nach beruflichen Bildungsabschlüssen 2003-2020, Deutschland



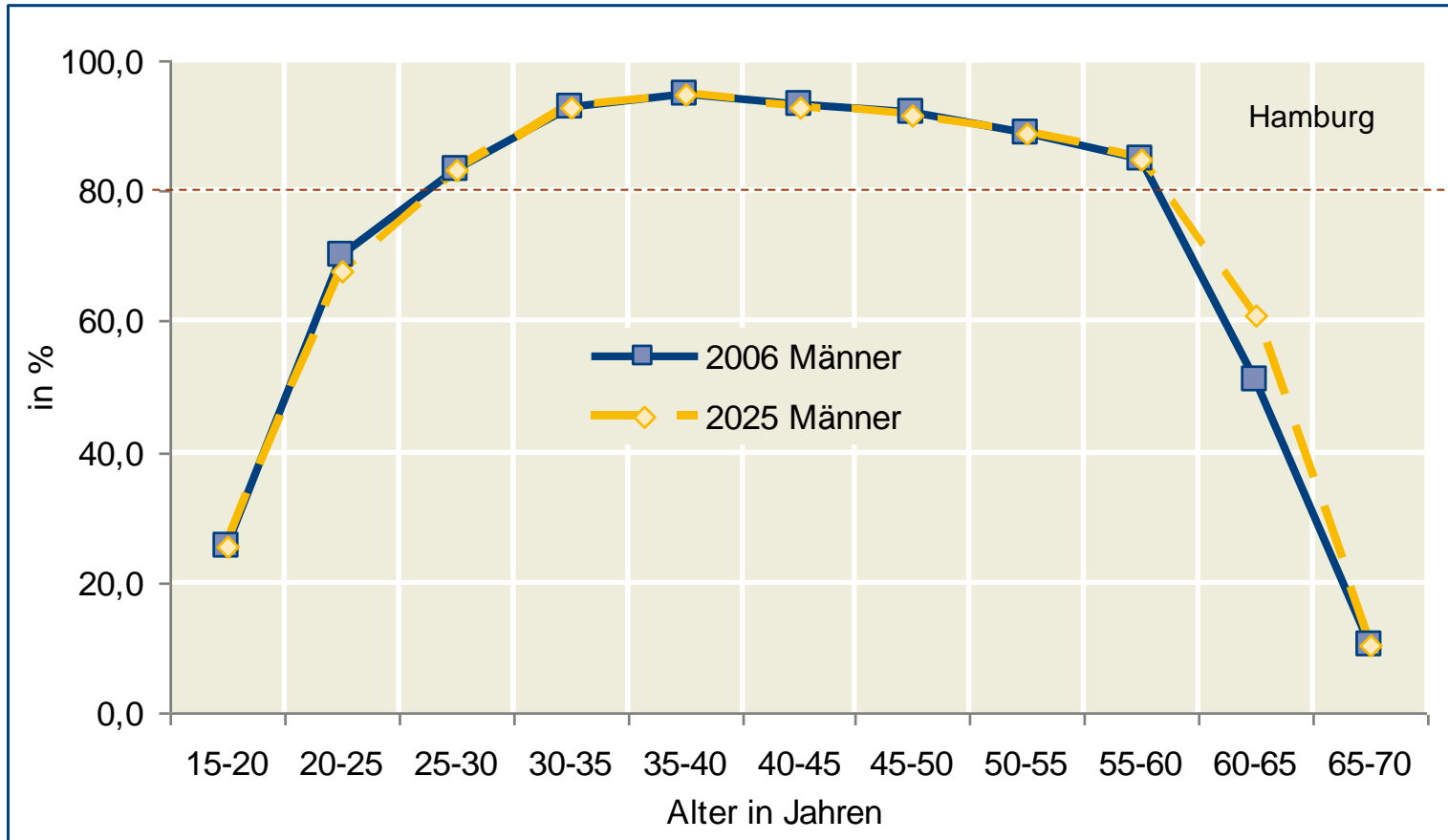
Quelle: Quelle: Bonin et al. (2007)

Erwerbsquoten der Frauen in Hamburg nach Altersgruppen, 2006 und 2025



Quelle: BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Berechnungen

Erwerbsquoten der Männer in Hamburg nach Altersgruppen, 2006 und 2025



Quelle: BBSR-Erwerbepersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Berechnungen

Nicht aus der Krise in den Fachkräftemangel!

- Ausbildung
- Weiterbildung
- Attraktivität des Unternehmens stärken
- Erhöhung der Frauenerwerbsquote
 - Kinderbetreuungsangebote ausbauen
 - Voraussetzungen zur dauerhaften Integration von Frauen im Betrieb schaffen
 - Teilzeitmöglichkeiten auch in höheren Positionen (auch für Männer?!)
- Potenziale Älterer nutzen
 - Integration in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (altersgerecht?)
 - Employability erhalten
 - altersgerechte/flexible Arbeitszeitmodelle?
 - Einstellung älterer Bewerber?