

Mitteilung des Senats vom 30. August 2022**Beschäftigungsperspektiven und Qualifikationsbedarfe im Container- und Automobilumschlag**

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat unter Drucksache 20/1498 eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Zur Beantwortung der komplexen Fragestellungen wurden von der Senatorin für Wirtschaft und Häfen die Unternehmen BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG) und EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG (EUROGATE) nebst deren hier relevanten Beteiligungsgesellschaften sowie das in den deutschen Häfen zentrale Weiterbildungs- und Qualifizierungsunternehmen ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH (ma-co GmbH) aktiv hinzugezogen. Die entsprechende Beantwortung der Fragestellungen beinhaltet insofern auch konkrete Hinweise dieser Unternehmen.

Im Rahmen des Projekts PortSkill 4.0 werden derzeit die Hafenjobs (operative Tätigkeiten sowie diesen nahen technischen und administrativen Funktionen unterhalb des akademischen Bildungsniveaus) der norddeutschen Häfen hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung untersucht. Im Zentrum steht die Analyse der Tätigkeitsprofile und der aufgrund von Digitalisierungs- und Automatisierungs-Maßnahmen bestimmten Tätigkeiten und Aufgaben resultierenden Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen. Hierzu werden sowohl die Fach- als auch Sozial- und Personalkompetenzen betrachtet und neue Qualifikationsmaßnahmen erforscht und entwickelt.

Das Projekt PortSkill 4.0 ist am 1. Dezember 2021 gestartet und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Es wird vom Konsortialführer der ma-co GmbH geleitet und über das Programm IHATEC II (Innovative Hafentechnologien) des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr gefördert. Die Sozialpartner sind mit dem Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe e. V. und ver.di an der Projektumsetzung und der Ergebnisverwertung direkt beteiligt. Derzeit befindet sich das Projektteam in der Analysephase. Das heißt, zu den unten genannten Punkten werden entsprechende Primär- und Sekundärdaten ermittelt und ausgewertet. Erste valide Ergebnisse werden voraussichtlich Ende 2022/Mitte 2023 vorliegen.

Hafenarbeit zeichnet sich schon immer durch einen großen Anteil von täglich wechselnden Tätigkeiten aus. Viele Beschäftigte des Automobilumschlags sind für verschiedene Tätigkeiten und die Übernahme von Funktionen qualifiziert. Die Beschäftigten im Containerumschlag sind in der Regel für die Steuerung von Großgeräten (Containerbrücke, Van-Carrier, Reach-Stacker), beziehungsweise in Bodenfunktionen als Decksmann, NAVIS Operator, verschiedenen Checktätigkeiten sowie für das Laschen von Containern qualifiziert. Hierdurch erhalten das Unternehmen wie auch der Standort einen erheblichen Vorteil bei

der Bewältigung kurzfristiger Änderungen bei der Abwicklung der verschiedenen Verkehrsträger (Schiene, Schiff, Straße).

1. Wie verteilen sich die im Rahmen des Gutachtens „Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2019/2020“ ermittelten hafenabhängigen Arbeitsplätze im Terminalbetrieb (insgesamt und jeweils differenziert nach Geschlecht; zudem als Entwicklung über die letzten zehn Jahre)
 - a) auf die Städte Bremen und Bremerhaven,
 - b) auf den Automobil- und Containerumschlag,
 - c) auf die Stammebelegschaften, den Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) und die Personaldienstleister,
 - d) Wie ist das Verhältnis von Voll- und Teilzeitstellen? Wie viele geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse gibt es hier? Wie hoch ist der Anteil an Befristungen?
 - e) Wie stellt sich die Altersstruktur dar? (Bitte in Fünf-Jahres-Schritten.)
 - f) Über welche Qualifikationen (Ausbildung und Schulabschluss) verfügen die Beschäftigten im Hafen?

Die Frage 1 mit den Unterpunkten a) bis f) wird aufgrund des Sachverhaltes gemeinsam beantwortet. Vorauszuschicken ist dabei, dass sich mithilfe des genannten Gutachtens nicht alle Unterfragen in dem erwünschten Detaillierungsgrad beantworten lassen, da diese statistischen Daten im Rahmen dieser Untersuchung gar nicht erhoben worden sind.

Im Jahr 2019 entwickelte das Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL) eine einheitliche Methodik zur Ermittlung der wirtschaftlichen Effekte der deutschen Häfen (Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik: „Untersuchung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der deutschen See- und Binnenhäfen auf Grundlage ihrer Beschäftigungswirkung“, Bremen, 2019). Auftraggeber dieser Methodik-Studie war das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). Seitens des BMVI wurde eine einheitlich definierte, allgemein anerkannte und anwendbare Untersuchungsform zur Ermittlung der wirtschaftlichen Effekte aller deutscher Häfen (siehe auch Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik: „Maritime Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland“, Bremen, 2021) gewünscht. Die entwickelte Methodik eignet sich sowohl zur Untersuchung der gesamtwirtschaftlichen Effekte aller deutschen Häfen als auch zur Untersuchung der Wirkungen einzelner Hafenstandorte. Mit dieser neuen Methodik werden die vielfältigen unterschiedlichen Ansätze regionalökonomischer „Hafenstudien“, somit auch die vergangenen Bremer Studien, abgelöst und die daraus entstehenden Mehrfachbewertungen von den wirtschaftlichen Effekten einzelner Hafenstandorte minimiert. Auch die im Gutachten „Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2019/2020“ ermittelten Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen wurden nach dieser neuen und vereinheitlichten Methode vorgenommen (vergleiche hierzu Kapitel 1: Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik: „Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2019/2020“, Bremen, 2021).

Ein wesentlicher Bestandteil dieser neuen Methodik ist der weitgehende Verzicht auf Befragungen. Die entwickelte Methodik setzt auf detaillierte Untersuchungen auf und überträgt die gewonnenen Ergebnisse anhand von frei verfügbaren Daten auf andere Hafenstandorte, im vorliegenden Fall auf Bremen. Das angefragte Zahlenmaterial ist daher im Rahmen des Gutachtens „Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2019/2020“ nicht erhoben worden.

Zu den konkreten unternehmensbezogenen Fragestellungen wird ergänzend auf die in der Anlage beigefügten Darstellungen der Unternehmen BLG Automobile, EUROGATE und North Sea Terminal Bremerhaven (NTB) verwiesen.

2. Welche Tätigkeiten im Container- und Automobilumschlag sind im Zuge von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen kurzfristig vom Wegfall bedroht?

Einen kurzfristigen (zwei bis vier Jahre) Effekt werden Digitalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen voraussichtlich nicht haben. Die in den Hafenerbetrieben angedachten technologischen Entwicklungen befinden sich derzeit in Erprobungsphasen. Eine flächendeckende Einführung erfolgt schrittweise, sodass eher mittelfristig Auswirkungen zu erwarten sind. Welcher Art diese Auswirkungen sein werden, kann derzeit noch nicht abschließend gesagt werden. Insgesamt zeigt die arbeitswissenschaftliche Literatur zum Themenkomplex Digitalisierung der Arbeit jedoch drei grundsätzliche Entwicklungsszenarien auf: Substitution, Polarisierung und Upgrading (siehe hierzu unter anderem: Daum, Mario; Zanker, Claus [2021]: „Qualifizierung in der digitalen Arbeitswelt. Status quo und Perspektiven politischer Gestaltung“; Herausgeber TransWork und INPUT Consulting GmbH, Stuttgart; Dengler, Katharina; Matthes, Britta [2018]: „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt“ IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nummer 4; Hirsch-Kreinsen, Hartmut [2020]: „Digitale Transformation von Arbeit. Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze“ unter Mitarbeit von Marion Steven, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer; Rump, Jutta; Eilers, Silke [Herausgeber] [2021]: „Die Zukunft des betrieblichen Lernens. Trends – Kompetenzen – Instrumente“ 1. Auflage Stuttgart: Schäffer-Poeschel).

Substitution bezeichnet in diesem Kontext den Wegfall von Jobs und Tätigkeiten aufgrund des zunehmenden Einsatzes etwa von Robotern oder digitalen Entscheidungssystemen (Rump und Eilers 2021, Seite 54). Dies betrifft tendenziell vor allem Tätigkeiten mit einem hohen Routineanteil. Polarisierung bezeichnet ein Entwicklungsszenario, das von einer Erosion der Bedeutung mittlerer Fachqualifikationen gekennzeichnet ist, sowie einem Zuwachs an Tätigkeiten auf dem niedrigen und hohen Qualifikationsniveau. Upgrading bezieht sich auf eine Verschiebung von Routinetätigkeiten hin zu analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten, sodass insgesamt die Anforderungen an die Mitarbeitenden, welche sich im Rahmen von Um- und Weiterqualifizierungen aktiv und kontinuierlich den auf allen Qualifikationsniveaus gestiegenen Anforderungen anpassen müssen, steigen werden.

Es ist nicht abschließend zu beurteilen, welches Entwicklungsszenario auf den Container- und Automobilumschlag am ehesten zutreffen wird, und wahrscheinlich werden im Zeitverlauf mehrere Elemente der hier kurz skizzierten Szenarien zu beobachten sein.

Gerade beim Automobilumschlag in Bremerhaven besteht eine hohe Abhängigkeit von den technischen Entwicklungen bei den Automobilherstellern. Technische Entwicklungen bei den Herstellern führen zu Veränderungen der Aufgaben/Abläufe beim Automobilumschlag. Bisher sind noch keine größeren Veränderungen angekündigt, sodass hier nicht von einem umfangreichen Wegfall von Arbeitsplätzen in kurzfristiger Sicht auszugehen ist.

Ein Wegfall von Arbeitsplätzen könnte innerhalb der nächsten Jahre mit der Einführung von automatischen Checkschleusen zur Aufnahme und Dokumentation von Schäden bei der Fahrzeugan- und auslieferung verbunden sein, da die Einführung solcher Anlagen zu einer Verringerung des Einsatzes bestimmter Funktionen führen wird.

Darüber hinaus können sich Anpassungen durch die Einführung von teilautomatisierten Planungs- und Steuerungsprozessen sowie der Einführung einer elektronischen Lkw-Abwicklung und einer papierlosen Auftragsverwaltung für die Bereiche Pkw- und High & Heavy-Umschlag ergeben. Auf Basis bereits bestehender und laufender Konzeptionierungs- und Umsetzungsprojekte rechnet das Unternehmen mit einer Einführung beziehungsweise Umsetzung dieser Technologien innerhalb der kommenden 24 Monate.

Im Zuge des im Containerumschlag eingeleiteten Transformationsprozesses ist vereinbart, technische Entwicklungen, die an anderen Standorten schon vollzogen wurden, auch für den Einsatz in Bremerhaven zu prüfen. Für EUROGATE und das North Sea Terminal Bremerhaven (NTB) wurde bereits Ende 2018 der Tarifvertrag Zukunft mit ver.di geschlossen, in dem vereinbart ist, mit den Folgen von Digitalisierung und Automatisierung sozialverträglich umzugehen.

Technische Entwicklungen im Containerterminal betreffen die stärkere Nutzung von OCR-Systemen (automatische Texterkennung), den Aufbau einer Ampelsteuerung für die Umschlagfähigkeit unter den Containerbrücken, die Automatisierung von bisher manuell betriebenen Gate-Anlagen durch Checkschleusen sowie die Optimierung von Planungs- und Steuerungsprozessen durch Software-Einsatz. Die Umsetzung ist kurzfristig beziehungsweise mittelfristig geplant. Sofern es in diesem Zuge zu einem Wegfall von Tätigkeiten kommt, ist dies im Rahmen der in der Transformation geschlossenen Interessenausgleiche geregelt beziehungsweise wird zukünftig mit den Instrumenten des Tarifvertrags Zukunft sozialverträglich geregelt.

3. Welche Tätigkeiten im Container- und Automobilumschlag sind im Zuge von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen mittelfristig von Wegfall bedroht?

Mittelfristig (drei bis fünf Jahre) werden aus Unternehmenssicht im Bereich des Automobilumschlags die Tätigkeiten aus dem unter 2. genannten Bereich durch Prozessverbesserungen zu einem weiteren Rückgang des Einsatzes dieser Funktionen führen. Darüber hinaus ist mit Effekten aus dem Projekt ISABELLA zur effizienten Steuerung des Fahrpersonals am Terminal zu rechnen, aus dem sich ergibt, dass weniger als Shuttlebusfahrer eingesetzte Personen und auch insgesamt weniger Fahrpersonal für die Fahrzeugbewegungen benötigt werden. Zukünftig werden die Beschäftigten ein Handheld als Kommunikationsmittel und als Instrument der Personaleinsatzsteuerung erhalten. Eine genaue Abschätzung zu den damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigung im Automobilumschlag ist laut BLG noch nicht möglich, da es sich hierbei zunächst um ein gefördertes Forschungsprojekt handelt.

Um den Standort im Containerumschlag mittel- und langfristig wettbewerbsfähig zu halten, ist es aus Unternehmenssicht notwendig, die landseitige Lagerhaltung zu automatisieren und weitere Automatisierungsmöglichkeiten zu prüfen. Dies wird zu einer Reduzierung des Einsatzes der Van-Carrier führen. Nur über die Automatisierung kann das Ziel des Umschlagswachstums im Wettbewerbsumfeld realisiert werden. Die Beschäftigten, die derzeit Van-Carrier steuern, können gegebenenfalls auf andere Funktionen umqualifiziert werden, beziehungsweise verfügen aktuell schon über die entsprechende Qualifikation. Sollte es dennoch zu einem Beschäftigungsüberhang kommen, kann dieser mit hoher Wahrscheinlichkeit sozialverträglich über Altersfluktuation angepasst werden.

4. Welche Qualifikationen weisen die Beschäftigten auf, die von diesen Entwicklungen betroffen sind?

Die Qualifikationsspannbreite geht von gering qualifizierten Mitarbeitenden (angelernte Mitarbeitende und/oder abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Weiterbildungsmaßnahmen) bis hin zu höher qualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Studium im Bereich Wirtschaft oder Logistik).

Grundsätzlich scheinen routinefokussierte Berufe von Rationalisierungsmaßnahmen eher betroffen zu sein. Der Begriff der Routine wird dabei von verschiedenen Autor:innen unterschiedlich definiert und entsprechend unterschiedlich in seiner Bedeutung für die Automatisierbarkeit von Tätigkeiten und damit auch ihre Substituierbarkeit bewertet. Routinetätigkeiten können manueller oder kognitiver Natur und damit auch auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus angesiedelt sein.

In der arbeitswissenschaftlichen Literatur besteht jedoch ein weitgehender Konsens darin, dass das Substituierbarkeitspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau einer Tätigkeit sinkt, sodass die niedrigen bis mittleren Qualifikationsebenen tendenziell stärker betroffen sind. Allerdings ist zu beachten, dass es bei der Einschätzung des Substituierbarkeitspotenzials ausschließlich um die technische Machbarkeit geht. Wenn eine Tätigkeit als ersetzbar eingestuft angesehen wird, heißt das nicht, dass sie tatsächlich in den nächsten Jahren ersetzt wird.

Sofern die menschliche Arbeit wirtschaftlicher, flexibler oder von besserer Qualität ist, oder rechtliche oder ethische Hürden einem Einsatz solcher Technologien entgegenstehen, werden auch ersetzbare Tätigkeiten eher nicht ersetzt.

Von der Digitalisierung betroffene Beschäftigte weisen ein breites Spektrum an Qualifikationen auf, die einerseits mit der jeweiligen, oftmals langjährigen Spezialisierung im Hafenumschlag und andererseits mit ursprünglich erlernten Berufen verknüpft sind.

Ein Teil der betroffenen Beschäftigten hat eine Fortbildungsqualifizierung zum Hafenfacharbeiter:in, andere Beschäftigte haben interne Unterweisungen und Qualifizierungen für die jeweiligen Tätigkeiten erhalten. Teilweise werden einige dieser Qualifizierungen auch in anderen Bereichen der Logistikbranche nutzbar sein. Im Detail lässt sich das aufgrund der ungenauen Voraussagen nicht benennen.

5. Welche Qualifikationsbedarfe entstehen durch die digitale Transformation der Arbeit auf den Terminals?

Die bisherigen Analysen haben ergeben, dass sich die Qualifikationsbedarfe nicht nur auf den technischen Bereich fokussieren werden. In Zukunft werden Soft Skills deutlich an Bedeutung gewinnen. Dieses hängt vor allem damit zusammen, dass neue Technologien bestimmte fachliche Tätigkeiten (zum Beispiel Routinetätigkeiten oder körperlich anstrengende Tätigkeiten) übernehmen werden, sodass einige bisherige fachliche Kompetenzen in den Hintergrund rücken werden, dafür aber neue digitale Kompetenzen erworben werden müssen sowie weitere Soft Skills, wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten oder Veränderungsbereitschaft. Die Qualifikationsbedarfe werden in folgenden Bereichen gesehen:

- Digitale Grundkompetenzen sowie tiefere digitale Fähigkeiten (abhängig vom Tätigkeitsprofil),
- Fachkompetenzen/Fachwissen in Verbindung mit einer ganzheitlichen Prozesssicht,
- Methodenkompetenzen,
- Personalkompetenzen,
- Sozialkommunikative Kompetenzen.

Qualifizierungsbedarfe im gewerblichen Bereich werden im Hinblick auf eine Grundqualifizierung für Anwendungen im Bereich der IT zielen müssen. Ebenso sollten Schulungen im Hinblick auf Prozessverständnis erfolgen, um allen Beschäftigten die Hintergründe und die Zusammenhänge der logistischen Verknüpfungen und damit ihres individuellen Beitrags zu vermitteln.

Für Beschäftigte aus den Bereichen der Steuerung und Planung sowie der Leitungsfunktionen bieten sich Inhalte beziehungsweise weitergehende Berufsbildungen an (zum Beispiel Bachelor Professional Vernetzte Industrie 4.0).

6. Welche Berufe werden durch die zunehmende Digitalisierung zukünftig vermehrt gefragt sein?

Hierzu ist derzeit noch keine konkrete Aussage möglich. Denkbar wären aus unternehmerischer Sicht aber Tätigkeiten im Bereich der Planung Steuerung und der IT-Koordination. Infrage kommende Berufsbilder wären hierbei: Fachwirte und Fachkräfte für Hafenlogistik, Speditionskaufleute, Hafenfacharbeiter:innen, Meister:innenausbildungen im Bereich Logistik und Seeverkehr, IT und andere globalere Berufsbilder, die dazu beitragen können, Beschäftigte für eine gesamtheitliche Denk- und Arbeitsweise in den Logistikprozessen zu begeistern.

7. Welche Weiterbildungsangebote für Beschäftigte im Hafen gibt es derzeit?

Die ma-co GmbH ist der Bildungsträger der deutschen Hafenwirtschaft und bietet bereits heute ein umfangreiches Angebot in der Aus- und Weiterbildung an, zum Beispiel für derzeit benötigte Tätigkeiten im Bereich des Automobil- und Containerumschlags:

- Hafenfachschule,
- Flurförderzeuge,
- Ladungssicherungslehrgänge,
- Angebote aus dem Bereich DigiPort Skills,
- Kettensägenlehrgänge,
- Führungskräfteseminare,
- IT-Skills.

Das Angebot wird im Zuge von zum Beispiel PortSkill 4.0, aber auch weiteren Projekten, wie zum Beispiel SMALO (Smartes Lernen in der Logistik), stetig erweitert und den gegebenen Umständen angepasst. Die ma-co GmbH bietet über insgesamt acht Kompetenzfelder unter anderem Patentqualifikationen für die Hafенbetriebe und Arbeitssicherheitsschulungen an.

8. Wie werden diese Angebote den Beschäftigten bekannt gemacht? Welche Angebote werden von den Beschäftigten besonders nachgefragt? Kann die bestehende Nachfrage durch die existierenden Angebote gedeckt werden?

Die Angebote werden über die Personalentwicklungen der Betriebe und die Arbeitnehmer:innenvertretungen bekannt gemacht.

Ein spezifischer Nachfrageschwerpunkt besteht dabei nicht, sondern die Schulungen/Weiterbildungen werden individuell, abhängig von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, ausgewählt. Die Spanne reicht von fachlichen Unterweisungen bis hin zu mehrtägigen Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Bisher kann die Nachfrage durch existierende Angebote gedeckt werden.

9. Wie hat sich die Zahl der abgeschlossenen Weiterbildungen im Laufe der letzten fünf Jahre entwickelt? Welche fachlichen Kompetenzen haben die Mitarbeiter:innen dadurch erworben?

Die Anzahl der abgeschlossenen Weiterbildungen sind in den letzten fünf Jahren weitestgehend konstant geblieben. Bedarfsorientiert wurden neue Kollegen:innen grundqualifiziert und Beschäftigte mit Anpassungs- und Auffrischungsqualifikationen versorgt.

10. Welche Qualifikationsbedarfe können nicht von den Unternehmen selbst gedeckt werden?

Alle Qualifizierungsmaßnahmen, die über die grundsätzliche Einweisung für Geräte und Arbeitsorte hinausgehen, werden vom Bildungsträger der deutschen Hafengebiete durch die ma-co GmbH übernommen.

11. Mit welchen Trägern gibt es bereits Kooperationen und Netzwerke im Weiterbildungsbereich?

Eine enge Verknüpfung pflegt die Hafengewirtschaft mit der ma-co GmbH. Die ma-co GmbH wird von den Sozialpartnern der Hafengewirtschaft seit über vier Jahrzehnten mit dem Ziel getragen, die aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarfe der deutschen Hafengebiete und deren Beschäftigten zu sichern.

Die Gremienstruktur von der ma-co GmbH ergibt sich aus der folgenden Abbildung:



12. Welche Qualifikationsangebote für Hafenbeschäftigte werden mit öffentlichen Mitteln gefördert?

Dies sind die folgenden:

- Hafenfacharbeiter:innen-Qualifizierung (HK): Gefördert über das Qualifizierungschancengesetz durch die Agenturen für Arbeit & Jobcenter.

Mit dem Handelskammerabschluss Hafenfacharbeiter:in (HK) erlangen die Teilnehmer*innen innerhalb von circa drei Monaten einen beruflichen Weiterbildungsabschluss. Um diesen Abschluss vor der Handelskammer (Theorie & Praxisprüfung) ablegen zu können, sind mindestens zwei Jahre praktische Unterweisung und Arbeit in einem Hafetrieb (Hafenkarte) notwendig. Dieser Abschluss wird mit der

dualen Ausbildung „Fachkraft für Hafenlogistik“ tarifpolitisch gleichgestellt. Entsprechend werden Kompetenzen auf Fachkräfte- und teilweise Meister:innenebene vermittelt.

- Hanselogistiker: Gefördert als FBW-Maßnahme (Förderung der beruflichen Weiterbildung) (Bildungsgutschein) der Agenturen für Arbeit & Jobcenter.

Die Qualifizierung zum/zur Hanselogistiker:in stellt einen ersten Schritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Branche Hafen und Logistik dar. Sie richtet sich an Arbeitssuchende und es sind keine Vorkenntnisse erforderlich. Die Teilnehmer:innen erhalten in 110 Werktagen erste Grundkenntnisse, -kompetenzen und -patente, um in diesem Arbeitsumfeld arbeiten zu können. Die Prüfung wird von der ma-co GmbH als Bildungsträger im Rahmen einer Zertifikatsprüfung abgenommen.

- Perfektionstraining Stapler: Gefördert als FBW-Maßnahme (Bildungsgutschein) der Agenturen für Arbeit & Jobcenter.

Die Qualifizierung „Perfektionstraining Stapler“, richtet sich an Arbeitssuchende, die bereits einen Staplerschein und erste Berufserfahrung vorweisen können. Sie werden in knapp drei Wochen mit viel Praxis zu weitreichend einzusetzenden Staplerfahrer qualifiziert.

- Zukunftslotse/Innovation Coach: Gefördert über das Qualifizierungschancengesetz durch die Agenturen für Arbeit & Jobcenter.

Unternehmen, die sich in einem (digitalen) Transformationsprozess befinden, können ihren Beschäftigten über diese Qualifizierung innerhalb von vier Wochen entsprechende Methodenkompetenzen näherbringen. Zentrale Themen sind unter anderem das agile Arbeiten in Organisationen, Kreativmethoden, Strategie- und Innovationsprozesse und Kollaboration im Rahmen von New Work.

Eine Übersicht zum Terminal Bremerhaven ist als Anlage beigefügt.