

Mitteilung des Senats

Beschäftigungsperspektiven und Qualifikationsbedarfe im Container- und Automobilumschlag

Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 13. Juni 2022

„Für die Fortschreibung des Hafenentwicklungskonzepts hat die Senatorin für Wissenschaft und Häfen eine Reihe von Fachgutachten anfertigen lassen, um die Stärken, Schwächen und Perspektiven der bremischen Häfen zu evaluieren. Vor dem Hintergrund der sich zuspitzenden Wettbewerbssituation in der Nordrange wird deutlich, dass die maritime Wirtschaft einen tiefgreifenden Strukturwandel durchläuft, der für die Beschäftigten schon heute Folgen hat. Die alte Gleichung, der zufolge sich Umschlagswachstum unmittelbar in Beschäftigungswachstum niederschlägt, gilt nicht mehr. Die Hauptgründe dafür sind, dass Kostendruck und technologischer Wandel die Beschäftigungsverhältnisse im Hafen massiv unter Druck setzen. Beim Containerumschlag ist laut den Gutachtern mittelfristig von einem Rückgang der Beschäftigung auszugehen, da der prognostizierte Zuwachs an umgeschlagenen Containern die technologisch forcierten Rationalisierungseffekte nur teilweise ausgleichen kann.

Wie in der Debatte in der Bremischen Bürgerschaft vom 12. Mai 2022 ausgeführt wurde, besteht hinsichtlich der Digitalisierung in den bremischen Häfen ein erheblicher Nachholbedarf. Es ist also davon auszugehen, dass die Zahl der Arbeitsplätze im Hafen nicht nur abnehmen wird, sondern sich die Struktur der Beschäftigung und die Qualifikationsanforderungen verändern werden. Der wachsende Automatisierungsgrad in der Hafenlogistik, die zunehmende Bedeutung von warenbegleitenden Informationsströmen sowie die Bewältigung volatiler Transportmengen durch Innovationen bei der Schnittstellenorganisation und der Prozessabwicklung steigern das Anforderungsprofil an die Qualifikation der Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen.

Rund 3.400 Beschäftigte arbeiten im Terminalbetrieb der bremischen Häfen. Gerade für Bremerhaven sind die tariflich abgesicherten Arbeitsplätze im Hafenumschlag besonders wichtig, da hier auch Beschäftigte mit formal geringer Ausgangsqualifikation Aufstiegsperspektiven und damit Aussicht auf eine gut bezahlte Beschäftigung haben. Um angemessen mit Weiterbildung und Qualifizierung auf den beschriebenen Wandel zu reagieren, ist es zentral, einen genaueren Einblick in die bestehende Beschäftigungsstruktur im Hafenumschlag zu bekommen. Nur dann können Maßnahmen, die die Kompetenzen der Beschäftigten stärken und sie auf dem Weg in eine digitalisierte Hafenwirtschaft mitnehmen sollen, gezielt umgesetzt werden.

Wir fragen den Senat:

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 Stammbesitzer, den Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) und die Personal-dienstleister;
 - 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?
2. Welche Tätigkeiten im Container- und Automobilumschlag sind im Zuge von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen kurzfristig von Wegfall bedroht?
3. Welche Tätigkeiten im Container- und Automobilumschlag sind im Zuge von Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen mittelfristig von Wegfall bedroht?
4. Welche Qualifikationen weisen die Beschäftigten auf, die von diesen Entwicklungen betroffen sind?
5. Welche Qualifikationsbedarfe entstehen durch die digitale Transformation der Arbeit auf den Terminals?
6. Welche Berufe werden durch die zunehmende Digitalisierung zukünftig vermehrt gefragt sein?
7. Welche Weiterbildungsangebote für Beschäftigte im Hafen gibt es derzeit?
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?
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?
10. Welche Qualifikationsbedarfe können nicht von den Unternehmen selbst gedeckt werden?
11. Mit welchen Trägern gibt es bereits Kooperationen und Netzwerke im Weiterbildungsbe-reich?
12. Welche Qualifikationsangebote für Hafenbeschäftigte werden mit öffentlichen Mitteln ge-fördert?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Zur Beantwortung der komplexen Fragestellungen wurden von SWH die Unternehmen BLG und Eurogate nebst deren hier relevanten Beteiligungsgesellschaften sowie das in den deutschen Häfen zentrale Weiterbildungs- und Qualifizierungsunternehmen ma-co maritimes kompetenzzentrum 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 Personal-Kompetenzen betrachtet und neue Qualifikationsmaßnahmen erforscht und entwickelt.

Das Projekt **PortSkill 4.0** ist am 01.12.2021 gestartet und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Es wird vom Konsortialführer ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH (kurz: ma-co) 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. D.h. 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, Reachstacker), bzw. 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).

Zu Frage 1:

Wie verteilen sich die im Rahmen des Gutachtens „Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2019/2020“ ermittelten hafengebundenen 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 Stammbesellschaften, 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 (vgl. 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 NTB verwiesen.

Zu Frage 2:

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

Einen kurzfristigen (zwei bis vier Jahre) Effekt werden Digitalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen voraussichtlich nicht haben. Die in den Hafenbetrieben gedachten technologischen Entwicklungen befinden sich derzeit in Erprobungsphasen. Eine flächendeckende Einführung erfolgt schrittweise, so dass 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. Hg. v. 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, Nr. 4; Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2020): Digitale Transformation von Arbeit. Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze. Unter Mitarbeit von Marion Steven. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer sowie Rump, Jutta; Eilers, Silke (Hg.) (2021): Die Zukunft des betrieblichen Lernens. Trends - Kompetenzen - Instrumente. 1. Aufl. 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, S. 54). Dies betrifft tendenziell v.a. 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, so dass 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 bzw. 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 bzw. mittelfristig geplant. Sofern es in diesem Zuge zu einem Wegfall von Tätigkeiten kommt, ist dies im Rahmen der in der Transformation geschlossenen Interessenausgleiche geregelt bzw. wird zukünftig mit den Instrumenten des TV-Zukunft sozialverträglich geregelt.

Zu Frage 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 den 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 ggf. auf andere Funktionen umqualifiziert werden, bzw. verfügen aktuell schon über die entsprechende Qualifikation. Sollte es dennoch zu einem Beschäftigungsüberhang kommen, kann dieser mit hoher Wahrscheinlichkeit sozialverträglich über Altersfluktuation angepasst werden.

Zu Frage 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 (z.B. 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 bewert-

tet. 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 betroffenen Beschäftigten 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.

Zu Frage 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 Softskills deutlich an Bedeutung gewinnen. Dieses hängt vor allem damit zusammen, dass neue Technologien bestimmte fachliche Tätigkeiten (z.B. Routinetätigkeiten oder körperlich anstrengende Tätigkeiten) übernehmen werden, so dass einige bisherige fachliche Kompetenzen in den Hintergrund rücken werden, dafür aber neue digitale Kompetenzen erworben werden müssen sowie weitere Softskills, wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten oder Veränderungsbereitschaft. Die Qualifikationsbedarfe werden in folgenden Bereichen gesehen:

- Digitale Grundkompetenzen sowie tiefergehende digitale Fähigkeiten (abhängig vom Tätigkeitsprofil)
- Fachkompetenzen / Fachwissen in Verbindung mit einer ganzheitlichen Prozesssicht
- Methodenkompetenzen
- Personalkompetenzen
- Sozial-kommunikative 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 bzw. weitergehende Berufsbildungen an (z.B. Bachelor Professional Vernetzte Industrie 4.0).

Zu Frage 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. In Frage kommende Berufsbilder wären hierbei: Fachwirte und Fachkräfte für Hafenlogistik, Speditionskaufleute, Hafenfacharbeiter:innen, Meister:innen-ausbildungen 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.

Zu Frage 7:

Welche Weiterbildungsangebote für Beschäftigte im Hafen gibt es derzeit?

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

- Hafenfachschule
- Flurförderzeuge
- Ladungssicherungslehrgänge
- Angebote aus dem Bereich DigiPort Skills
- Kettensägenlehrgänge
- Führungskräfte-seminare
- IT-Skills.

Das Angebot wird im Zuge von z.B. **PortSkill 4.0**, aber auch weiteren Projekten, wie z.B. SMALO (Smartes Lernen in der Logistik), stetig erweitert und den gegebenen Umständen angepasst. ma-co bietet über insgesamt acht Kompetenzfelder u.a. Patentqualifikationen für die Hafenbetriebe und Arbeitssicherheitsschulungen an.

Zu Frage 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.

Zu Frage 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.

Zu Frage 10:

Welche Qualifikationsbedarfe können nicht von den Unternehmen selbst gedeckt werden?

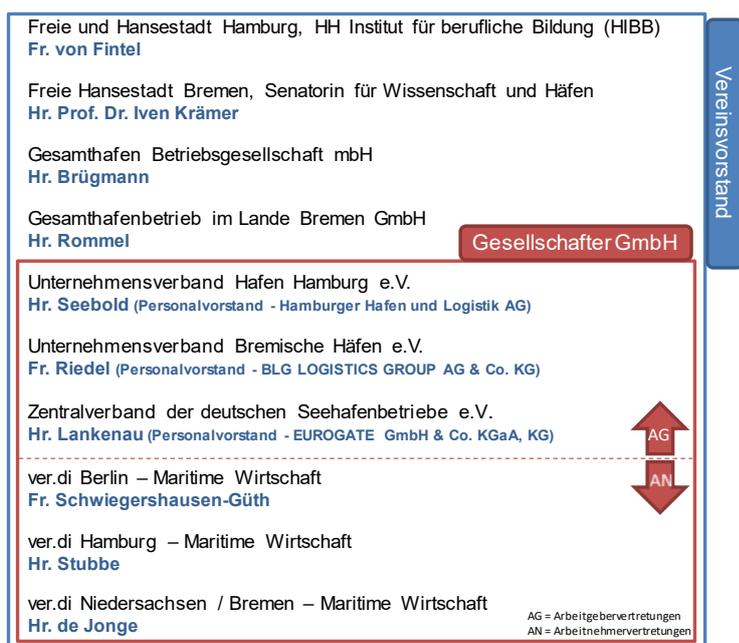
Alle Qualifizierungsmaßnahmen, die über die grundsätzliche Einweisung für Geräte und Arbeitsorte hinausgehen, werden vom Bildungsträger der deutschen Hafenbetriebe ma-co übernommen.

Zu Frage 11:

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

Eine enge Verknüpfung pflegt die Hafenwirtschaft mit der ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH. ma-co wird von den Sozialpartnern der Hafenwirtschaft seit über vier Jahrzehnten mit dem Ziel getragen, die aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarfe der deutschen Hafenbetriebe und deren Beschäftigten zu sichern.

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



Zu Frage 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 ca. drei Monaten einen beruflichen Weiterbildungsabschluss. Um diesen Abschluss vor der HK (Theorie & Praxisprüfung) ablegen zu können, sind mindestens zwei Jahre praktische Unterweisung und Arbeit in einem Hafenbetrieb (Hafenkarte) notwendig. Dieser Abschluss wird mit der dualen Ausbildung „Fachkraft für Hafenlogistik“ tarifpolitisch gleichgestellt. Entsprechend werden Kompetenzen auf Fachkräfte- und tlw. Meister:innen-ebene vermittelt.

- Hanselogistiker: Gefördert als FBW-Maßnahme (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 ma-co 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 u.a. 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.

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Land) nimmt Kenntnis.

Anlage(n):

1. Anlage Terminal Bremerhaven

BLG AutoTerminal Bremerhaven GmbH & Co. KG

Kategorie Jahresbeginn	Gesamt			Vollzeit		Teilzeit		gerinf. Besch.	befr. Besch.		
	Gesamt	gewerbl.	kaufm.	weiblich	männlich	weiblich	männlich				
2022	1621	1478	143	282	1339	211	1178	71	161	0	6
2021	1615	1471	144	285	1330	213	1172	72	158	0	13
2020	1235	1093	142	217	1018	190	997	27	21	0	5
2019	1249	1127	122	241	1006	260	878	16	11	0	0
2018	1322	1181	141	170	1006	154	1139	16	11	0	8
2017	1221	1112	109	170	1051	150	1042	20	9	0	1
2016	1221	1105	116	170	1051	152	1044	18	7	0	0
2015	1226	1100	126	175	1051	160	1049	15	2	0	31

Altersstruktur 01.06.2022

ALTER	Gesamt	weiblich	männlich
<21 Jahre	0	0	0
21-25 Jahr	14	7	7
26-30 Jahre	91	25	66
31-35 Jahre	237	46	191
36-40 Jahre	270	44	226
41-45 Jahre	200	35	165
46-50 Jahre	201	37	164
51-55 Jahre	260	39	221
56-60 Jahre	231	32	199
61-65 Jahre	115	17	98
>65 Jahre	2	0	2

EUROGATE Container Terminal Bremerhaven GmbH

Kategorie				Gesamt		Vollzeit		Teilzeit				
	Jahresbeginn	Gesamt	gewerbl. mtl. und kaufm.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	geringf. Besch	befr. Besch.	
	2022	1026	816	210	117	909	69	737	48	172	0	71
	2021	1004	785	219	117	887	77	831	40	56	0	47
	2020	1094	868	226	119	975	78	949	41	26	0	131
	2019	1121	892	229	116	1005	80	981	36	24	0	135
	2018	1088	869	219	112	976	83	954	29	22	1	89
	2017	1007	797	210	106	901	83	879	23	22	0	21
	2016	1035	818	217	102	933	81	914	21	19	0	27
	2015	1046	829	217	103	943	82	935	21	8	0	41

Altersstruktur 2022

ALTER	Gesamt	weiblich	männlich
<21 Jahre		3	7
21-25 Jahr		13	20
26-30 Jahre		15	43
31-35 Jahre		17	87
36-40 Jahre		23	193
41-45 Jahre		22	156
46-50 Jahre		11	95
51-55 Jahre		7	96
56-60 Jahre		4	144
61-65 Jahre		2	67
>65 Jahre		0	1

North Sea Terminal Bremerhaven GmbH Co.

Kategorie				Gesamt		Vollzeit		Teilzeit			
	Jahresbeginn	Gesamt	gewerbl.	kaufm.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	geringf. Besch.
2022	917	758	159	85	832	44	771	41	61	0	7
2021	886	732	154	86	800	48	753	38	47	0	4
2020	805	651	154	84	721	50	691	34	30	0	14
2019	790	649	141	77	713	54	704	23	9	0	42
2018	743	620	123	69	674	50	671	19	3	0	6
2017	734	616	118	66	668	48	666	18	2	2	9
2016	725	609	116	65	660	54	659	11	1	2	17
2015	707	598	109	62	645	55	644	7	1	2	8

Altersstruktur 01.07.2022

ALTER	Gesamt	weiblich	männlich
<21 Jahre	1	0	1
21-25 Jahre	9	4	5
26-30 Jahre	44	11	33
31-35 Jahre	51	17	34
36-40 Jahre	127	11	116
41-45 Jahre	186	17	169
46-50 Jahre	167	14	153
51-55 Jahre	188	8	180
56-60 Jahre	128	6	122
61-65 Jahre	38	4	34
>65 Jahre	0	0	0