

Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Beschäftigungsperspektiven und Qualifikationsbedarfe im Container- und Automobilumschlag

Für die Fortschreibung des Hafenenwicklungskonzepts 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 Stammbesellschaften, den Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) und die Personalienstleister;

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

Beschlussempfehlung:

Robert Bücking, Dorothea Fensak, Björn Fecker
und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN