
BÜSTRO

Büro für Strukturforschung Rostock gGmbH

PORT-ADAPT
ein Programm der
Europäischen Gemeinschaft



**Qualifikationsanforderungen in den Ostseehäfen
im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern**

- Endbericht -

Studie im Rahmen des
Qualifizierungsprojektes
PORT-ADAPT

Dr. Bert G. Warich
Barbara Genschow

Quelle: <http://www.piw.de/piw/buestro/doc/port.pdf>

Rostock, Mai 1998

INHALTSVERZEICHNIS

		Seite
1	Hafenbeschäftigte und deren Qualifikation in den Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns	4
1.1	Mecklenburg-Vorpommerns Seehäfen im beschäftigungsstrukturellen Wandel	4
1.2	Methodische Vorbemerkungen	4
1.3	Situation der Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	6
1.3.1	Rostocker Häfen	7
1.3.2	Seehafen Wismar	10
1.3.3	Seehafen Stralsund	11
1.3.4	Hafenkomplex Saßnitz/Mukran	12
1.3.5	Hafen Greifswald	14
1.3.6	Hafen Vierow	14
1.3.7	Hafen Wolgast	15
1.3.8	Hafen Anklam	15
1.3.9	Hafen Ueckermünde	16
2	Qualifikationsanalyse der gewerblich Beschäftigten in den Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	17
2.1	Was zählt zur Hafenarbeit ?.....	17
2.2	Berufsstruktur in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	18
2.2.1	Arbeitsaufgaben und Qualifikation des Hafenfacharbeiters	20
2.2.2	Arbeitsaufgaben des Seegüterverwalters	22
2.2.3	Arbeitsaufgaben des Vorarbeiters.....	23
2.2.4	Arbeitsaufgaben des Vormannes.....	24
2.2.5	Arbeitsaufgaben des Handwerkers	25
2.3	Formalqualifikationen und Qualifikationsbedarf	26
2.4	Hafenspezifische Bedienungsberechtigungen und Qualifizierungsbedarf	28
2.5	Qualifikationsbedarf unter altersstrukturellen Aspekten	32
3	Künftige Qualifikationsanforderungen - Ergebnisse aus der Befragung von Kursteilnehmern.....	34
3.1	Struktur der Lehrgangsteilnehmer.....	34
3.2	Veränderungen der Hafenarbeit.....	35
3.3	Auswirkungen der Veränderung in den Hafenprozessen.....	36
3.4	Erwartungshaltung der Teilnehmer an den Lehrgang – Erfüllung der Erwartungshaltung zum Lehrgangsabschluß	37
4	Anforderungen an die künftige Qualifikationsentwicklung in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	38
5	Resümee'	40
6	Anlagen.....	45

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1	Entwicklung der Umschlagmengen im Seehafen Rostock.....	8
Tabelle 2	Entwicklung der Beschäftigten (per 31.12.) im Seehafen Rostock	8
Tabelle 3	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im MAB.....	9
Tabelle 4	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im RFH.....	10
Tabelle 5	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Seehafen Wismar	10
Tabelle 6	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Stralsund	12
Tabelle 7	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Mukran	13
Tabelle 8	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Greifswald	14
Tabelle 9	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Vierow	14
Tabelle 10	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Wolgast	15
Tabelle 11	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Anklam	16
Tabelle 12	Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Ueckermünde	16
Tabelle 13:	Gewerblich Beschäftigte in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nach Berufsgruppen (in Personen)	19
Tabelle 14:	Hafenfacharbeiter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	21
Tabelle 15:	Seegüterverwalter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	22
Tabelle 16:	Vorarbeiter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	23
Tabelle 17:	Vormänner in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	24
Tabelle 18	Handwerker in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	25
Tabelle 19:	Gewerblich Beschäftigte in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nach Qualifikationsgruppen (in Personen)	27
Tabelle 20	Durchschnittliche Anzahl von technischen Berechtigungsscheinen in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns.....	29
Tabelle 21	Durchschnittliche Anzahl von Bedienberechtigungen in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	30
Tabelle 22	Überblick zu nichttechnischen Qualifikationen der gewerblich Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns	31
Tabelle 23	Durchschnittsalter der Hafentarbeiter in den Häfen Mecklenburg- Vorpommerns nach Berufsgruppen (in Jahren).....	33

1 Hafenbeschäftigte und deren Qualifikation in den Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns

1.1 *Mecklenburg-Vorpommerns Seehäfen im beschäftigungsstrukturellen Wandel*

Bei der Entstehung von Qualifikationsbedarfen üben eine Reihe von Faktoren direkte oder indirekte Einflüsse aus. Neben Defiziten in der Formalqualifikation¹ sind es insbesondere Veränderungen in der Arbeitswelt (Arbeitsbedingungen) aber auch gesellschaftliche Veränderungen, die neue oder gewandelte Qualifikationsanforderungen hervorbringen.

So waren es grundlegende gesellschaftliche Veränderungen, die den strukturellen Wandel in den Ostseehäfen des Landes Mecklenburg-Vorpommern eingeleitet haben. Das Wegbrechen der Güterströme seit 1990, der strukturelle Wandel im Güterverkehr und internationaler Wettbewerb führten zunächst zu einem massiven Beschäftigtenabbau in allen Ostseehäfen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.² Gleichzeitig mußten die Hafenumschlagprozesse rationalisiert, Kostenreduzierungen erreicht und ein erfolgreiches Qualitätsmanagement zur Standortsicherung durchgesetzt werden.

Das von der Europäischen Union geförderte Projekt „PORT-ADAPT“ soll den Anpassungsprozeß von Humanressourcen an den technischen und logistischen Wandel in den europäischen Häfen durch gezielte Qualifizierungsprojekte unterstützen. Für die Ostseehäfen ist der allgemeine technologische Wandel zusätzlich mit einem grundlegenden Strukturbruch im Güterumschlag verbunden.

1.2 *Methodische Vorbemerkungen*

Die Ermittlung von veränderten Qualifikationsanforderungen in den Häfen von Mecklenburg-Vorpommern sollte deshalb neben einer Status quo Analyse zu

¹ **Formalqualifikationen** sind berufliche Qualifikationen von Personen, „die im Arbeitsleben sinnvoll angewendet werden können. Dazu gehören zunächst solche Qualifikationsbestandteile, die in der (Berufs-) Schule, im Betrieb oder an Hochschulen, also im öffentlich zugänglichen (Aus-) Bildungssystem in **formalisierten Ausbildungsgängen** erworben werden.“ Gerhard Bäcker et. Al.: Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland, Köln, 1989, S.282.

² Vgl. B. Warich: Qualifikationsanalyse der gewerblich Beschäftigten im Seehafen Rostock, Rostock, Dezember 1996, Studie im Rahmen von PORT-ADAPT.

bestehenden Defiziten in der Formalqualifikation genauso perspektivische Entwicklungen und Trends berücksichtigen und deren Relevanz auf die entstehenden Anforderungen an die Qualifikation beleuchten. Die vorgelegte Untersuchung bedient sich deshalb auch eines Methodenmix durch eine sinnvolle Kopplung quantitativer und qualitativer Analyseverfahren.

Nachfolgender Methodenmix wurde im Rahmen der Untersuchung gewählt, um analytische Anhaltspunkte für eine Ermittlung von Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten in den Ostseehäfen in Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen:

1. Analyse des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns (Formal- und Zusatzqualifikationen) zur Ermittlung von quantitativen und qualitativen Anforderungen zur Anpassung der Qualifikationsstruktur³.
2. Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen durch leitfadengestützte Interviews, die speziell die gegenwärtigen Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten, als auch eine Abschätzung von Entwicklungsrichtungen der Arbeitsanforderungen aus Sicht der Hafenbeschäftigten⁴ berücksichtigen.
3. Abschätzung von Qualifizierungsbedarfen, die durch objektive Anpassungsprozesse in den Seehäfen entstehen (Wettbewerbserfordernisse, absehbare Technik- und Technologieveränderungen sowie weltweite Hafenentwicklungsprozesse)⁵.

Empirische Befunde aller drei Erhebungsmethoden und der bereits vorgelegten Teilleistungen gehen in diesen Endbericht ein. Besonderer Wert wurde auf die Hinweise gelegt, die bei der Präsentation der Untersuchungsergebnisse auf einem Workshop mit den Projektbeteiligten und Vertretern aller Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns diskutiert wurden. Diese Hinweise wurden im Endbericht verarbeitet.⁶

³ B. Warich: Überseehafen Rostock – Qualifikationsanalyse der gewerblich Beschäftigten im Hafenumschlag, 1. Zwischenbericht im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Rostock, 1996,
B. Warich: Qualifikationsbedarfe der Hafenarbeiter in den Hafenstandorten im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, Studie im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Rostock, 1997,

⁴ B. Warich: Qualifikationsbedarfe der Hafenarbeiter ..., a.a.O.

⁵ P. Biebig: Entwicklung der Hafenwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern - Gesamtstudie -, Studien im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Rostock, 1997,

⁶ Der Workshop fand am 29.04.1998 in Rostock statt. Alle Teilnehmer erhielten ein Thesenmaterial zur Vorbereitung. Die Thesen sowie Handouts zum Workshop sind dem Endbericht als Anlagen beigelegt.

1.3 Situation der Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns⁷

Mit der Wiedervereinigung Deutschlands mußten sich die Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns auf völlig neue Bedingungen einstellen. Einerseits wurden die großen Häfen in die Rolle von Randmeerhäfen gebracht, denn die deutschen Nordseehäfen erhielten mit den Neuen Bundesländern ihr natürliches Hinterland zurück. Andererseits führte der Wandel zu großen Strukturbrüchen in der ostdeutschen Wirtschaft, die die Ex- und Importladungen generell und besonders über Ostseehäfen auf ein Minimum absinken ließen. Drastische Einbrüche bei den Umschlagmengen führten zu einem extremen Arbeitsplatzabbau in den fünf größeren Seehäfen an der Ostseeküste Mecklenburg-Vorpommerns. Waren Ende 1989 in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns rd. 8000 Arbeitnehmer (davon 5300 gewerblich Beschäftigte) angestellt, war die Beschäftigtenzahl im Jahre 1997 bereits auf etwa 1100 Mitarbeiter (davon knapp 800 gewerblich Beschäftigte) gesunken. Gründe dafür waren:

- Reduzierung der Umschlagmengen, besonders des Stückguts.
- Wandel der Gutartenstruktur in Richtung der Massen- und Färgüter mit geringerer Arbeitsintensität.
- Ausgründung von Bereichen, die mit den Umschlagprozessen nicht unmittelbar im Zusammenhang stehen (z. B. Küchen, Heime, Bustransport).

Gute Hafenfazilitäten, erfolgreiches Hafenmanagement, Investitionsförderung durch Bund und Land und die Orientierung auf neue Marktsegmente führten dazu, daß 1995 in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns bereits wieder rd. 24 Mio. t (netto) Ladung bewältigt wurden. Hinzu kommen noch mehr als 2 Mio. Passagiere. Damit wurden einerseits bereits in kurzer Frist die Verkehrsprognosen zu den Entwicklungschancen ostdeutscher Seehäfen, die von westdeutschen Experten im Jahre 1990/91 mit Größenordnungen von 19 - 26 Mio. t für das Jahr 2000 angegeben wurden, übertroffen. Andererseits zeigt der grobe Vergleich der Beschäftigtenzahlen von 1989 und 1997 mit den entsprechenden Umschlagzahlen, daß

⁷ Die nachfolgende Beschreibung der Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns wurde entnommen: P. Biebig: Entwicklung der Hafenwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern - Gesamtstudie, Studien im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Rostock 1997. Dabei wurden die Jahresangaben um die Werte 1997 ergänzt und verschiedene Aussagen per Mai 1998 aktualisiert. Außerdem haben einige Hafenernehmen ihre übermittelten Daten korrigiert.

sich die Tendenz sinkender Arbeitskräftebesatzzahlen je Tonne Umschlagladung weiter verstärkt.

Dennoch hat jeder der Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns ein spezifisches Gesicht und eine spezifische Geschichte, was unterschiedliche Muster der Hafenentwicklung hervorgebracht hat.

1.3.1 Rostocker Häfen⁸

1.3.1.1 Überseehafen

Gegenwärtig sind auf dem Hafengelände des Überseehafens Rostock als prägende Hafenernehmen tätig:

- die Seehafen Rostock Verwaltungsgesellschaft mbH - SHRV - (74,9% Land MV und 25,1% Hansestadt Rostock) für den Infrastrukturbereich ,
- die Seehafen Rostock Umschlaggesellschaft mbH- SHRU - (100% KENT-Gruppe⁹) als Umschlagunternehmen mit der Suprastruktur und
- die Gesamthafenbetriebsgesellschaft mbH - GHB - (100% SHRU)

Daneben haben sich eine Reihe von Unternehmen im Hafen angesiedelt, die besonders Lager- und Logistikleistungen vollziehen. Dazu gehören u.a. Unternehmen der Getreidewirtschaft, der Erdölindustrie, der Mälzerei, der Kraftwerksindustrie und der Metallaufbereitung. Heute sind auf dem Gelände des Überseehafens etwa 250 Firmen angesiedelt, die mehr als 5.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Arbeiten an der Kaikante sind durch die SHRU und den GHB monopolisiert.

Nach einem drastischen Rückgang der Umschlagmengen im Überseehafen nach 1989 von 20,7 Mio. t auf 8,5 Mio. t im Jahre 1991 ist es diesem Hafenbereich durch umfangreiche Umprofilierungs- und Marketingmaßnahmen gelungen, sich den neuen Anforderungen im Ostseeverkehr anzupassen. Das ist besonders durch den Auf- und Ausbau des Fährverkehrs gelungen. 1997 wurden bereits wieder 19 Mio. t (15,2 Mio. t netto) umgeschlagen.

⁸ Im Rahmen der Teilstudie von P. Biebig: „Entwicklung des Überseehafens Rostock“ wurden die Entwicklungsetappen dieses Hafenbereiches dargelegt. „Entwicklung der Hafenwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern“ Teil 1: Entwicklung des Überseehafens Rostock, Studien im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Büro für Strukturforschung Rostock gGmbH, Rostock 1996 - unveröffentlicht

⁹ 1997 privatisiert

Tabelle 1 Entwicklung der Umschlagmengen im Seehafen Rostock¹⁰

Jahr	Umschlagmengen (Mio. t)				
	Gesamt	Fährgut ¹⁾	Stückgut	Schüttgut	Flüssiggut
1989	20,755	--	6,510	10,744	3,521
1990	13,316	0,070	4,652	6,575	2,019
1991	8,176	0,232	1,725	3,771	2,448
1992	9,881	0,671	1,463	4,814	2,933
1993	11,225	0,799	1,966	5,568	2,892
1994	14,310	1,791	1,741	7,157	3,621
1995	15,467	2,697	1,977	7,790	3,003
1996	16,426	2,898	2,008	7,635	3,885
1997	15,206	3,572	1,830	5,489	4,315

¹⁾ netto (ohne Fahrzeuggewichte)

Dazu kommt noch die Abfertigung von 1 Mio. Passagieren. In der gleichen Zeit ging die Zahl der Beschäftigten in diesen drei Unternehmen von 5.715 Arbeitnehmern (1989) auf 746 Beschäftigte (1997) zurück.

Tabelle 2 Entwicklung der Beschäftigten (per 31.12.) im Seehafen Rostock

Jahr	SHRU		GHB		SHRV	
	gesamt	dav. gewerbl.	gesamt	dav. gewerbl.	gesamt	dav. gewerbl.
1989	5715	3839				
1990	4313	3023				
1991	2992	2236				
1992	843	520	437	420		
1993	771	491	270	256		
1994	584	430	255	242	152	41
1995	580	424	143	133	154	42
1996	521	380	139	129	142	36
1997	483	352*	132	123	131	29

* davon 287 „Hafenarbeiter“

Für die Zukunft werden dem Hafenstandort des Überseehafens gute Entwicklungsmöglichkeiten bescheinigt. In der Studie "Hafenentwicklungsplan der Hansestadt Rostock 2010"¹¹ werden für die Jahre 2000 Umschlagmengen von 17,3 -

¹⁰ Angaben und Informationen von Geschäftsleitungen der jeweiligen Seehafenunternehmen Mecklenburg-Vorpommern

¹¹ versch. Autoren: „Hafenentwicklungsplan der Hansestadt Rostock 2010" (HEP 2010) - Kurzfassung Studie für die Hafenwirtschaft der Hansestadt Rostock Leitung: Baltic Marine Consult Rostock, Rostock 1997 - unveröffentlicht

21,4 Mio. t (netto) und 2010 von 25,0 - 30,6 Mio. t (netto) prognostiziert. Für die Abwicklung der Umschlag- und Lageraufgaben werden bei diesen Ladungsmengen und -strukturen im Umschlagbereich mehr als 900 gewerbliche Arbeitnehmer prognostiziert.

1.3.1.2 Werkhafen Metallaufbereitung (MAB)

Das Unternehmen Metallaufbereitung GmbH (MAB) ist das Nachfolgeunternehmen des gleichen Leistungsbereiches und des Werkhafens für Schrott und Metalle am Warnowufer. Mit wachsenden Mengen und Schiffsgrößen verlegte die MAB einen Teil der Aufgaben in den Überseehafen (vgl. Tabelle 3). Die hier tätigen Arbeitskräfte werden für Umschlag-, Lager- und Aufbereitungsarbeiten eingesetzt.

Tabelle 3 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im MAB

Jahr	Umschlagmengen (kt)		Beschäftigte (nur zeitw. beim Schiffsumschlag)		
	gesamt	dav. ÜSH	gesamt	dav. gewerbl.	dav. ÜSH
1992			53	47	--
1993			59	52	6
1994			59	52	12
1995			64	55	37
1996	685	574	63	55	30
1997	533	373	63	55*	20

* davon 14 „Hafenarbeiter“

1.3.1.3 Rostocker Fischereihafen (RFH)

Der Rostocker Fischereihafen (RFH) war bis 1989 ein typischer Werkhafen der Fischereiindustrie. Danach erfolgte die Gründung der Rostocker Fischereihafen GmbH als Nachfolgeunternehmen für die im Gelände Rostock-Marienehe vorhandenen Bereiche des Hafenumschlags, der Schiffsreparatur und der Immobilienverwaltung. Ende 1995 ging die RFH zu 100% an die Hansestadt Rostock über. Die in der Tabelle 4 ausgewiesenen Arbeitnehmer sind im Hafenumschlagbereich des Unternehmens eingesetzt.

Tabelle 4 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im RFH

Jahr	Umschlagmengen (kt)			Beschäftigte	
	gesamt	Massengut	Stückgut	gesamt	dav. gewerbl.
1990	84,5	0,4	84,1		
1991	221,9	144,1	77,7		
1992	247,6	199,0	48,6		
1993	379,8	317,5	62,3		
1994	335,1	290,3	44,8		
1995	721,4	660,3	61,0		
1996	325,9	257,5	68,4	50	39
1997	400,8	306,4	94,4	37	27

1.3.2 Seehafen Wismar

Seit 1991 ist der Seehafen Wismar Eigentum der öffentlichen Hand (74,9% Stadt Wismar, 25,1% Land Mecklenburg-Vorpommern). In der Seehafen Wismar GmbH blieben Infrastruktur- und Suprastrukturanlagen in einer Hand. Der strukturelle Wandel führte auch in Wismar zu einem deutlichen Rückgang der Ladungen und damit der Beschäftigten. Die Umschlagmengen sanken von 3,3 Mio. t im Jahre 1989 auf 1,680 Mio. t im Jahre 1994, erreichten aber 1996 bereits wieder 1,9 Mio. t. Bei den Gutarten dominieren Schüttgüter wie Baustoffe, Torf und Kohle (rd 0,9 Mio. t.) und Kali (0,6 Mio. t).

Tabelle 5 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Seehafen Wismar

Jahr	Umschlagmengen (kt)				Beschäftigte (per 31.12.)	
	gesamt	Hakengut	Schüttgut	Flüssiggut	gesamt	dav. gewerbl.
1989	3346	972	2140	234	1411	1053
1990	2998	586	2006	406	1023	777
1991	2037	312	1530	195	445	343
1992	1918	284	1534	100	352	265
1993	1689	280	1293	116	265	189
1994	1680	239	1304	137	161	105
1995	1754	260	1296	198	159	106
1996	1922	205	1561	156	159	107
1997	1946	250	1536	160	157	107

Parallel zum Ladungsrückgang vollzog sich der Beschäftigtenrückgang von 1.411 Arbeitnehmern 1989 auf 157 Beschäftigte im Jahre 1997. Dabei wurden auch hafenfremde Bereiche (z.B. Sozialbereiche, Werkstätten) ausgegliedert.

Nach einer Suchphase für künftige Marktanteile (eine Fährlinie nach Newcastle und eine neues Kühlhaus erwiesen sich als nicht tragbar) hat sich der Hafen Wismar stabilisiert. Entscheidend für die Entwicklung dieses Hafens zwischen den beiden großen Konkurrenten Lübeck und Rostock ist die Profilierung als „Kompakthafen“ für die traditionelle kleine Ostseeschifffahrt im Sinne einer attraktiven Nischenpolitik. Dazu werden im Hafengelände die Investitionen besonders auf den Umbau der Kallanlage zur leistungsfähigen Schüttgutanlage (Investitionsvolumen 60 Mio. DM) und die Umgestaltung des Stückgutterminals auf die neuen Bedingungen des Modal splits konzentriert. Bereits fertiggestellt ist der Agrarterminal und die Anpassung des Ölhafens/Chemikalienpier. Für die langfristige Entwicklung nicht benötigte Hafensflächen werden für andere Aufgaben (z.B. Alter Hafen für den Tourismus, Holzhafen für ein Innovationszentrum) freigegeben.

Mit der Anbindung des Hafengebietes an die Magistrale der BAB 241 verbessern sich die Bedingungen für den Hafen wesentlich. Für die nähere Zukunft werden bis zum Jahre 2010 Umschlagmengen von knapp 3 Mio. t prognostiziert. Dabei liegen die Hauptgutarten bei Kali, Greifergut, Flüssiggut und Holz, somit Ladungen, die die Beschäftigtenanzahl kaum wesentlich anwachsen lassen werden. Bis 2010 kann mit einem Arbeitnehmerbestand (gewerblich) von 110 gerechnet werden.

1.3.3 Seehafen Stralsund

Im April 1990 wurde die Stralsunder Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH (100% Beteiligung der Hansestadt Stralsund) als Nachfolgeunternehmen des VEB Seehafen Stralsund gegründet. Ähnlich wie bei den anderen Seehäfen kam es zu einem Rückgang der Umschlagmengen und auch der Beschäftigtenzahlen. Waren bei einer Jahresumschlagmenge von 1 Mio. t im Jahre 1989 noch 40% Stückgüter enthalten, so sank dieser Anteil auf 10%, während die Schüttgutanteile zwischen 500 kt und 800 kt schwankten. Mit 700 kt hat sich der Hafen heute wieder stabilisiert. Rund 100 Mio. DM Investitionen dienen der Anpassung der Hafenanlagen an die neuen Transportbedingungen sowie der Erweiterung um drei Liegeplätze

östlich der Rügendammbücke. In der Perspektive wird mit einem Anwachsen der Schüttgutmengen auf mehr als 1,2 Mio. t bis zum Jahre 2010 gerechnet. Bei der Entwicklung der Beschäftigten erfolgte ein Rückgang von 184 Arbeitnehmern (1989) auf heute 38.

Tabelle 6 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Stralsund

Jahr	Umschlagmengen (kt) gesamt	Beschäftigte	
		gesamt	dav. gewerblich
1989	1023		
1990	842	184	141
1991	580	134	110
1992	950	75	53
1993	743	69	49
1994	1013	46	30
1995	989	46	30
1996	831	46	30
1997	707	38	28*

davon 26 „Hafenarbeiter“

1.3.4 Hafenkomples Saßnitz/Mukran

Während der Fährhafen Saßnitz mit der Königslinie nach Trelleborg auf eine fast 90jährige Tradition zurückgreifen kann, wurde der Fährhafen Mukran als völlig neuer Hafenbereich für die Eisenbahntrajektion zwischen der DDR und der Sowjetunion (Klaipeda) 1986 in Betrieb genommen. In Saßnitz wurden 1989 rd. 4,8 Mio. t Güter (netto) und 0,5 Mio. Passagiere abgefertigt, in Mukran 3,1 Mio. t Güter (netto). Die Fähranlage des Hafen Saßnitz war bisher im Eigentum der Eisenbahn (DR bzw. heute DFO). Der Verschiebebahnhof von Mukran gehörte zur DR, der Hafenteil zur DSR. 1992 wurde der Hafenteil aus der DSR herausgelöst, per 01.01.1993 der Gemeinde Saßnitz übergeben und per 01.04.1993 als Fährhafen Saßnitz-Mukran GmbH (90% Saßnitz, 10% Land MV) gegründet.

Nach 1989 kam es in beiden Hafenbereichen zu umfangreichen Veränderungen in der Leistungsbilanz. Während sich die Passagierzahlen in Saßnitz verdoppelten, halbierten sich die Güterladungen. In Mukran sank die Ladungsmenge zunächst auf 1 Mio. t, stieg aber durch die Umprofilierung der Hafenanlagen auf LKW- und Waggonladungen sowie auf konventionelle Güter (Schüttgüter) nach 1992 wieder

bis auf 1,7 Mio. t (brutto). Die Zahl der Beschäftigten ging dagegen von 170 (1989) auf 46 (1996) zurück.

Tabelle 7 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Mukran

Jahr Jahr	Umschlagmengen (Mio. t)			Beschäftigte	
	gesamt	Fährgut ¹⁾	konv. Ladung	gesamt	dav. gewerbl.
1989	3,071	3,071	--	385 ²⁾	92
1990	1,861	1,854	0,007	146	80
1991	1,068	1,033	0,035	123	63
1992	1,054	0,771	0,283	92	61
1993	1,648	1,349	0,299	83	53
1994	1,719	1,461	0,258	64	36
1995	1,785	1,463	0,322	59	31
1996	1,670	1,439	0,231	46	23
1997	1,674	1,378	0,296	43	23*

¹⁾ brutto (einschl. Fahrzeuggewichte)

²⁾ darunter 215 Seeleute

* davon 22 „Hafenarbeiter“

Seit 1995 wurden durch Investitionsförderung des Landes ca. 175 Mio. DM Investitionsmittel für den Ausbau des Hafenkomples Mukran bereitgestellt. Höhere Anforderungen an die Abfertigung der Fährschiffe führten zu der Entscheidung der beteiligten Seeverkehrsunternehmen, mit Beginn des Jahres 1998 die Fährlinie von Saßnitz nach Mukran zu verlegen. Damit ist hier ein leistungsfähiger Hafenbereich und Verkehrsknoten besonders für die Fährschiffahrt entstanden, der bis zum Jahre 2010 mehr als 6 Mio. t/a (netto) und 1 Mio. Passagiere/a erreichen will. Der Fährhafen Saßnitz-Mukran GmbH stehen drei Fingerpiers mit je zwei Liegeplätzen für Fähren und Ro/Ro-Schiffe und zwei Kailiegeplätze zur Verfügung. Die Zahl der Beschäftigten soll infolge der hohen Fährladungsanteile nur auf 52 Beschäftigte anwachsen. Wichtig ist für diesen Hafenkomplex die Anbindung an die BAB 20 mit einer leistungsfähigen Straßenverbindung unter Umgehung der Stadt Stralsund.

1.3.5 Hafen Greifswald

In der Vergangenheit hatte der Hafen Greifswald nur regionale Bedeutung (Umschlagmenge 1989 rd. 200 kt). Nach 1989 übernahmen die Greifswalder Stadtwerke den Hafenbereich (einschl. des Anlegers Ladebow). 1993 wurde die Greifswalder Hafengesellschaft mbH gegründet (100% Hegemann-Gruppe). Besonders Baustoffe und Flüssiggüter waren die Basis für die Leistungssteigerungen auf mehr als 400 kt/a. Mit der Fertigstellung der Gleisanbindung 1997 hat der Hafen die Basis für Leistungen zwischen 750 und 850 kt. Damit konnte sich die Beschäftigtenzahl von 12 (1997) auf 25 (2010) erhöhen.

Tabelle 8 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Greifswald

Jahr	Umschlagmengen (kt)			Beschäftigte	
	gesamt	Massengut	Flüssiggut	gesamt	dav. gewerbl.
1989	205	155	50		
1990	135	75	60	104	70
1991	171	101	70	100	65
1992	350	270	80	78	60
1993	428	338	90	60	52
1994	478	388	90	16	14
1995	432	340	92	14	12
1996	472	368	104	12	10
1997	432	332	100	11	9

1.3.6 Hafen Vierow

In der Nähe von Lubmin liegt der Anleger Vierow. Seit 1992 werden durch die Hafen Vierow GmbH jährlich etwa 250 - 300 kt umgeschlagen. Dabei handelt es sich vorrangig um Baustoffe. Der Hafen beschäftigt sieben Arbeitnehmer.

Tabelle 9 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Vierow

Jahr	Umschlagmengen (kt)			Beschäftigte	
	gesamt	Baustoffe	landw. Prod.	gesamt	dav. gewerbl.
1992	87,9	75,5	12,4	7	3
1993	257,9	204,6	53,3	7	3
1994	332,0	252,6	79,4	7	3
1995	271,3	222,4	48,9	7	3
1996	153,9	125,0	28,9	7	3*
1997	63,0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

* davon 2 „Hafenarbeiter“

1.3.7 Hafen Wolgast

Der Hafen Wolgast hatte in der Vergangenheit regionale Bedeutung für den Landumschlag aus Waggons (landwirtschaftliche Produkte und Baustoffe). Im Jahre 1992 wurde die Wolgaster Hafengesellschaft mbH (50% Stadt, 50% Hegemann-Gruppe) gegründet, die den Hafen für Transporte im Ostseeverkehr öffnete. Seit 1992 werden jährlich etwa 400 kt umgeschlagen, dabei besonders Baustoffe. 15 Beschäftigte sind in diesem Unternehmen angestellt (vgl. Tabelle 10). Für die Zukunft werden Mengen von 500-700 kt geplant bei einer Beschäftigtenzahl von 19 Arbeitnehmern.

Tabelle 10 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Wolgast

Jahr	Umschlagmengen (kt) gesamt	Beschäftigte	
		gesamt	dav. gewerblich
1989	200 ¹⁾	14	12
1990	27	14	12
1991	143	14	12
1992	418	14	12
1993	392	14	12
1994	409	14	12
1995	456	14	12
1996	455	14	13
1997	530	15	14

¹⁾ nur Landumschlag

1.3.8 Hafen Anklam

An der Peene gelegen, hatte dieser Hafen für die Binnenschifffahrt eine besondere Bedeutung. Zunächst als Eigenbetrieb eingerichtet, wurde der Hafen 1993 in eine GmbH (100% Stadt) umgewandelt. Nach einer Sanierungsphase entstand 1996 die Binnenhafen Anklam GmbH, die heute neben den Umschlagprozessen im Hafen Wolgast auch in den Hafenbereichen Jarmen und Demmin die Umschlagaufgaben durchführt. Wurden 1989 noch fast 1 Mio. t Güter aller Art abgefertigt, sank der Umschlag 1994 auf einen Tiefpunkt von 70 kt und stieg seitdem wieder bis auf ca. 110 kt. Die Zahl der Beschäftigten von 120 (1989) reduzierte sich auf 7 (1997). Die Zukunft des Hafens hängt von der vorgesehenen Vertiefung der Peenewasserstraße auf 3,25 m ab. Dann wird mit einer Mengensteigerung auf 500 kt (2010) gerechnet (15 Arbeitnehmer).

Tabelle 11 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Anklam

Jahr	Umschlagmengen (kt) ¹⁾ gesamt	Beschäftigte	
		gesamt	dav. gewerblich
1989	975,6	120	80
1990	589,1	81	56
1991	340,0	62	45
1992	354,2	30	26
1993	246,9	14	9
1994	70,7	12	9
1995	144,5	8	6
1996	127,5	7	5
1997	110,9	7	5

¹⁾ bis 1989 Massenstückgüter im Binnenschiffsverkehr; seit Mitte der 90er Jahre besonders Baustoffe und Dünger

1.3.9 Hafen Ueckermünde

In Ueckermünde wurde 1993 die Hafenbetreibergesellschaft Ueckermünde mbH durch mehrere private Industrieunternehmen gegründet. Im Jahre 1996 wurden in diesem Industriedafen knapp 150 kt Baustoffe umgeschlagen, bei vier Beschäftigten. Bis 2010 wird eine Mengenverdopplung prognostiziert, dabei sollen auch Massenstückgüter (z.B. Big bags) umgeschlagen werden.

Tabelle 12 Entwicklung der Umschlagmengen und der Beschäftigten im Hafen Ueckermünde

Jahr	Umschlagmengen (kt)			Beschäftigte	
	gesamt	Massengut	Stückgut	gesamt	dav. gewerbl.
1993	3			3	2
1994	54			3	2
1995	59			3	2
1996	144	142	2	4	3
1997	179	177	2	4	3*

*davon 2 „Hafenarbeiter“

2 Qualifikationsanalyse der gewerblich Beschäftigten in den Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns

2.1 Was zählt zur Hafendarbeit ?

Die Ermittlung von Qualifikationsbedarfen in den Ostseehäfen setzt zunächst eine allgemeine Beschreibung der Arbeitstätigkeiten in den Häfen, also von „Hafendarbeit“ voraus. Mit Hilfe einer Arbeitsdefinition können der Handlungsrahmen abgesteckt und erste Ansatzpunkte für gezielte Interventionen zur Qualifikationsanpassung erkannt werden. Dabei ist die inhaltliche Auslegung dieses Begriffes in der Praxis unterschiedlich.

Für die Qualifikationsbedarfermittlung wurde deshalb nachfolgende Definition von **Hafendarbeit** zu Grunde gelegt:

„Hafendarbeit ... ist die gesamte Arbeit des Beladens, Löschens und Bunkerns von See- und Binnenschiffen, der Umschlag von Gütern aller Art an Kaistrecken und Kaihallen sowie Schiffsreinigungsarbeiten.

Zu diesen **Tätigkeiten** gehören insbesondere

- a) die Ladungssicherung, das Bedienen der Bordkrane, Schiffs- und Kesselreinigung, das Bedienen von Hebezeugen, Flurfördergeräten, Raupen und Transportgeräten an Bord;
- b) die Übergabe des Ladegutes vom Kai auf das Schiff bzw. des Löschgutes vom Schiff auf den Kai, der Außenbordumschlag sowie das Bedienen von Hebezeugen, Flurfördergeräten, Raupen und Transportgeräten auf den Kaianlagen;
- c) das Ein- und Auspacken sowie das Reinigen von Containern, die Annahme und die Auslieferung der Güter und der Container, das Be- und Entladen von Eisenbahnwaggons, Lastkraftwagen und Wasserfahrzeugen;
- d) die Ladungs- und Warenkontrolle, die Zugangs-, Abgangs- und Zustandskontrolle von Ladungsgefäßen;
- e) das Lagern von Gütern;
- f) die Arbeiten in Distributionslagern (Annehmen, Sortieren, Kommissionieren, Konfektionieren, Lagern, Ausliefern);
- g) Quartiermannsarbeiten, die Ladungs- und Warenkontrolle von Ladungsgefäßen;
- h) das Fest- und Losmachen von Schiffen;
- i) die Wartung und die Reparatur von Hebezeugen, Flurförderzeugen, Transportgeräten und Kühlaggregaten, soweit sie vom Hafeneinzelbetrieb selbst ausgeübt werden.¹²

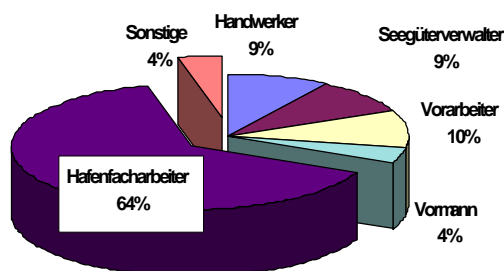
¹² Verwaltungsordnung für den Gesamthafenbetrieb Rostock vom 14.3.1994, §3 (1) und (2).

Die Aufzählung von Tätigkeiten des Hafenumschlages macht deutlich, daß sich ein Wandel in den Hafenumschlagprozessen vor allem durch Einflüsse aus Verbesserungen und Veränderungen der Umschlagtechnik und durch Einflüsse der Transportlogistik vollziehen wird. Daneben werden zur Hafearbeit weiterhin spezifische und traditionelle Arbeitstätigkeiten des Güterumschlages zählen, die sich trotz z.T. grundlegender Verbesserungen von Technik und Technologie nicht gewandelt haben. Dazu gehören z.B. die unmittelbar mit dem Transportmittel „Schiff“ verbundenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Stauens von Gütern. Veränderungen der Betriebsmittel, der Betriebs- und Arbeitsorganisation, Änderungen im Informationsfluß und in der Informationsverarbeitung (Profilierung als Logistikcenter), woraus gewandelte Qualifikationsanforderungen in den Häfen resultieren, haben bislang noch keine grundlegende Neudefinition von „Hafearbeit“ hervorgebracht.

Aus der vorliegenden Definition von Hafearbeit wurden deshalb zunächst die formalen Qualifikationsanforderungen in den Ostseehäfen abgeleitet und analysiert.

2.2 Berufsstruktur in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns

In den zwölf Hafenunternehmen Mecklenburg-Vorpommerns die in der Analyse erfaßt wurden, waren zum Zeitpunkt der Erhebung (bis zum 30.6.97) insgesamt 676 gewerblich Beschäftigte registriert. Die 676 gewerblich Beschäftigten sind in



38 Tätigkeiten bzw. Berufen in den Häfen tätig.¹³ Aus methodischen Gründen wurden die verschiedenen Tätigkeitsbezeichnungen in fünf Berufs- bzw. Tätigkeitsgruppen **Hafenfacharbeiter**, **Seegüterverwalter**,

¹³ Anlagenelektriker, Anlagenbediener, Dreher, Elektriker, Elektroniker, Festmacher, Gangleiter, Gerätewart, Gerätefahrer, Geschirrwart, Gleisbauer, Hafearbeiter, Hafenfacharbeiter, Handwerker (BMSR, KFZ, Klempner, Schlosser, Tischler, Takler, Zerspaner), Kalfaktor, Kältemaschnist, Kraftfahrer, Kranfahrer, Kranführer, Kühlfacharbeiter, Kühlhausverwalter, Lademeister, Ladungskontrollleur, Ladungssicherer, Lagerist, Lagerverwalter, Maurer, Raumpfleger, Schichtverantwortlicher, Schuppenvorsteher, Seegüterverwalter, Trimmer, Umschlagarbeiter, Vorarbeiter, Vorhandwerker, Vormann, Wäger, Werkstattmeister.

Vorarbeiter, Vormann und Handwerker zusammengefaßt. Nicht zuordenbare Tätigkeiten wurden unter **Sonstige** ausgewiesen. Wie in der Abbildung dargestellt, sind knapp zwei Drittel der Beschäftigten der Berufsgruppe Hafenfacharbeiter zuzuordnen. In Häfen mit Anlagen für den Schüttgutumschlag sind neben der Berufsgruppe Hafenfacharbeiter insbesondere Handwerksberufe zur Anlagenbedienung und Instandhaltung vertreten.

Allein im Güterumschlag der Rostocker Häfen sind 489 Personen beschäftigt, das sind 72% aller gewerblich Beschäftigten der Hafenbetriebe Mecklenburg-Vorpommerns.

In den größeren Häfen Mecklenburg-Vorpommerns spiegeln sich die arbeitsteilig organisierten Umschlagprozesse auch in einer entsprechenden Berufsstruktur wieder.

Tabelle 13: Gewerblich Beschäftigte in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nach Berufsgruppen (in Personen)

HAFEN	GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE					
	GESAMT	HAND- WERKER	SEEGÜTER- VERWALTER	darunter VOR- ARBEITER	VORMANN	HAFENFACH- ARBEITER
ANK	5	1	0	1	0	3
HRO-GHB	129	0	0	0	0	129
HGW	10	0	0	0	0	10
HST	26	8	2	0	2	14
HWI	107	26	6	16	0	59
HRO-MAB	14	0	0	0	0	14
MUKRAN	22	4	0	3	4	11
HRO-RFH	39	6	3	0	2	28
SHR-U	307	16	48	46	17	153
UEM	2	0	0	0	0	2
VIEROW	2	0	0	0	0	2
WLG	13	1	2	1	0	9
GESAMT	676	62	61	67	25	434

Legende: ANK= Hafen Anklam, HRO-GHB= Seehafen Rostock, Gesamthafenbetrieb,
 HGW= Hafen Greifswald, HST= Seehafen Stralsund,
 HWI= Seehafen Wismar, HRO-MAB= Betriebshafen, Metallaufbereitung Rostock,
 MUKRAN= Hafenkomples Mukran, HRO-RFH= Rostocker Fischereihafen,
 UEM= Hafen Ueckermünde, VIEROW= Hafen Vierow, WLG= Hafen Wolgast.
 SHR-U= Seehafen Rostock, Umschlaggesellschaft,

In den kleineren Häfen (HGW, HRO-MAB, UEM, VIEROW) werden die unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten ausschließlich durch Berufe ausgeführt, die der Berufsgruppe Hafenfacharbeiter zugeordnet werden konnten. Ebenso werden im

Gesamthafenbetrieb des Seehafens Rostock (HRO-GHB) ausschließlich Hafenfacharbeiter für die Hafenumschlagprozesse vorgehalten. Die Erhebungen in den Seehäfen zeigten, daß unter die Berufsbezeichnung „Hafenfacharbeiter“ auch andere Berufe subsummiert werden, mit dem Hinweis, daß ohnehin die notwendigen Qualifikationen zur Durchführung **aller** im Hafen anfallenden Arbeiten sowohl im Umschlag als auch zur Instandhaltung der Hafenanlagen bei den Beschäftigten vorhanden sein müssen. Mit einem solchen Herangehen wird in diesen Häfen der Anspruch an eine dispoible und umfassende Qualifikation der Hafenfacharbeiter für alle im Hafen anfallende gewerbliche Arbeiten durchgesetzt.

In Ergänzung der Analyse zur Berufsstruktur in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns soll eine berufsgruppenbezogene Untersetzung Anhaltspunkte zu bestehenden Defiziten bei der Qualifikation bzw. in der Personalentwicklung liefern. Neben einer Bewertung der Altersstruktur sollen hafenübergreifende Vergleiche zu den vorhandenen Bedienungsberechtigungen für Geräte der Umschlagtechnik Anregungen für notwendige Qualifizierungsmaßnahmen in den Häfen geben.

2.2.1 Arbeitsaufgaben und Qualifikation des Hafenfacharbeiters

Die Arbeitsaufgabe des Hafenfacharbeiters umfaßt den land- und seeseitigen Güterumschlag im Stauerei-, Kai- und Lagerbetrieb. Er hat dabei Umschlaggeräte einzusetzen, zu warten und zu pflegen, die geforderte Arbeitssicherheit zu gewährleisten und ggf. die Gutarten nach vorgegebenen Merkmalen zu sortieren. In den größeren Häfen ist dem Hafenfacharbeiter in der Regel ein Vormann bzw. ggf. ein Vorarbeiter überstellt. Die Qualifikationsanforderungen an die Hafenfacharbeiter liegen entsprechend der vorgegebenen Tätigkeitsbeschreibung im wesentlichen in der Handhabung der einzusetzenden Umschlagtechnik, die bislang mit dem Erreichen eines Hafenfacharbeiterabschlusses bzw. eines Facharbeiterabschlusses in einem Speditions- bzw. Lagerberufes vermittelt wurden.

Tabelle 14: Hafenfacharbeiter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

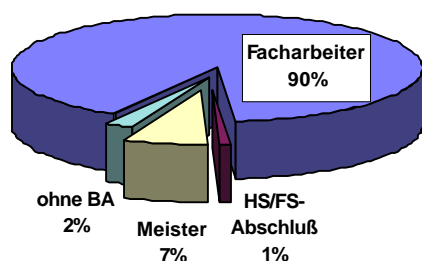
HAFEN	HAFENFACHARBEITER		
	Personen	Durchschnittsalter	technische Berechtigungen*
Anklam	3	47	3,0
Greifswald	10	41	3,0
Mukran	11	42	3,7
Rostock-Umschlaggesellschaft	153	47	5,1
Rostock-Gesamthafenbetrieb	129	45	5,2
Rostock-Fischereihafen	28	45	1,1
Rostock-Metallaufbereitung	14	44	2,1
Stralsund	14	48	2,6
Ueckermünde	2	49	2,0
Vierow	2	53	3,0
Wismar	59	43	6,1
Wolgast	9	42	2,3
GESAMT	434	45	4,6

* Zu den technischen Qualifikationsnachweise zählen alle Bedienungsberechtigungen von Umschlagtechnik, z.B.: Stapler, Kräne/Hebezeuge, Förderanlagen/Be- und Entlader, Brücken, Anlagenberechtigungen.

Die Bezeichnung „Hafenfacharbeiter“ trifft für 98% der erfaßten gewerblich Beschäftigten zu. Im GHB des Seehafens Rostock werden z.B. alle Beschäftigten im Hafenumschlag als „Hafenfacharbeiter“ geführt, obwohl diese z.T. Funktionen von Vorarbeitern oder Vormännern übernehmen. So sind z.B. im Gesamthafenbetrieb des Übersee-

hafens Rostock die Qualifikationsstufen HS/FS/Meister zu erklären. Die Beschäftigten im Hafenumschlagprozeß ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung tragen die Berufsbezeichnung „Hafenarbeiter“ und machen bislang nur 2 Prozent in dieser Berufsgruppe aus.

Qualifikationsstruktur der Hafenarbeiter

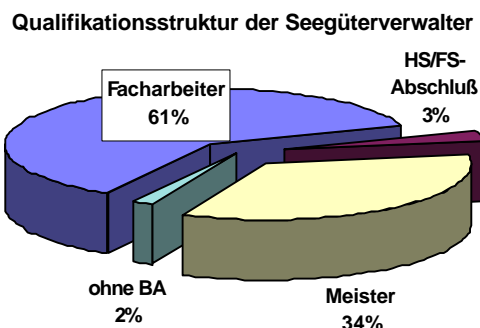


Es wird deutlich, daß die Anzahl der technischen Bedienungsberechtigungen mit der Umschlagmenge und der Beschäftigtenzahl korreliert.

Das Durchschnittsalter der Hafenfacharbeiter beträgt 45 Jahre. Nach Aussagen in den Häfen stellt die Sicherung des Ersatzbedarfes an qualifiziertem Personal kein akutes Problem dar.

2.2.2 Arbeitsaufgaben des Seegüterverwalters

Die Arbeitsaufgaben des Seegüterverwalters bestehen in der Lagerhaltung und Ladungskontrolle im Kai- und Lagerbetrieb des land- und seeseitigen Güter-



umschlages. Dabei sind die entsprechenden Güterdokumente zu bearbeiten, Lade-, Lösch- und Lagerpapiere anzufertigen, eine Gutartenüberprüfung und die Lagerbestandsführung durchzuführen. Die Qualifikationsanforderungen sind auf logistische Kenntnisse konzentriert. Der Beruf wird

in Häfen mit nennenswertem Stückgutumschlag im Stückgutlager eingesetzt. Besondere Anforderungen zur Bedienung von Umschlagtechnik bestehen in der Regel nicht.

Tabelle 15: Seegüterverwalter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	SEEGÜTERVERWALTER		
	Personen	Durchschnittsalter	technische Berechtigungen
Anklam	0	-	-
Greifswald	0	-	-
Mukran	0	-	-
Rostock-Umschlaggesellschaft	48	43	0,8
Rostock-Gesamthafenbetrieb	0	-	-
Rostock-Fischereihafen	3	49	1,0
Rostock-Metallaufbereitung	0	-	-
Stralsund	2	44	1,0
Ueckermünde	0	-	-
Vierow	0	-	-
Wismar	6	42	1,8
Wolgast	2	48	1,0
GESAMT	61	43	0,9

2.2.3 Arbeitsaufgaben des Vorarbeiters

Vorarbeiter sind für bestimmte Teilbereiche der Schiffsbe- und -entladung (meist für einen Gang) verantwortlich. Sie haben Weisungsberechtigung und sind den

Hafenfacharbeitern bzw. den Seegüterverwaltern direkt überstellt. Diese Berufsgruppe mit anleitenden Arbeitsaufgaben ist in den größeren Häfen Mecklenburg-Vorpommerns historisch gewachsen. Nach Aussage der Häfen, in denen eine solche Zwischenleitungsebene

noch existiert, verlieren diese „nur“ anleitenden Tätigkeiten an Bedeutung und werden sukzessive auf die Ebene der Hafenfacharbeiter verlagert.

Qualifikationsstruktur der Vorarbeiter

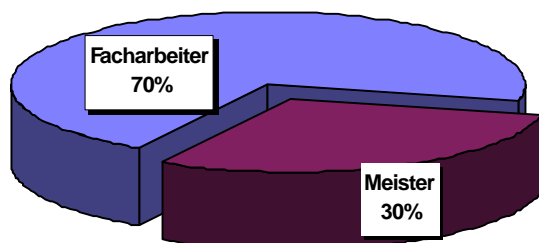


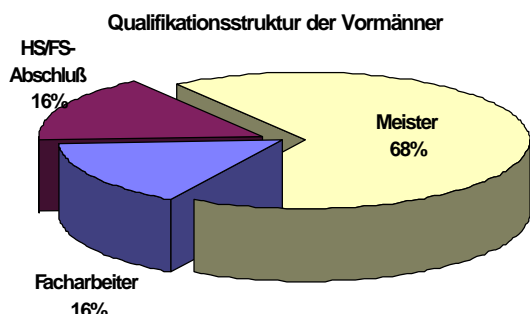
Tabelle 16: Vorarbeiter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	VORARBEITER		
	Personen	Durchschnittsalter	technische Berechtigungen*
Anklam	1	41	3,0
Greifswald	0	-	-
Mukran	3	44	4,7
Rostock-Umschlaggesellschaft	46	47	2,6
Rostock-Gesamthafenbetrieb	0	-	-
Rostock-Fischereihafen	0	-	-
Rostock-Metallaufbereitung	0	-	-
Stralsund	0	-	-
Ueckermünde	0	-	-
Vierow	0	-	-
Wismar	16	44	4,5
Wolgast	1	46	2,0
GESAMT	67	46	3,2

* Zu den technischen Qualifikationsnachweise zählen alle Bedienungsberechtigungen von Umschlagtechnik, z.B.: Stapler, Kräne/Hebezeuge, Förderanlagen/Be- und Entlader, Brücken, Anlagenberechtigungen.

2.2.4 Arbeitsaufgaben des Vormannes

Vormänner als eigenständige Berufsgruppe werden nur in den Häfen Mukran, in der Umschlaggesellschaft, im Rostocker Fischereihafen und im Hafen Stralsund



ausgewiesen. Sie fungieren als Schichtleiter der Schiffsbe- und entladung und haben Weisungsberechtigung und Personalverantwortung gegenüber Vorarbeitern, Hafenfacharbeitern bzw. den Seegüterverwaltern. Zwei Drittel der Vormänner haben die Meisterqualifikation.

Tabelle 17: Vormänner in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	VORMANN		
	Personen	Durchschnittsalter	technische Berechtigungen*
Anklam	0	-	-
Greifswald	0	-	-
Mukran	4	47	3,3
Rostock-Umschlaggesellschaft	17	51	2,3
Rostock-Gesamthafenbetrieb	0	-	-
Rostock-Fischereihafen	2	46	1,5
Rostock-Metallaufbereitung	0	-	-
Stralsund	2	51	1,0
Ueckermünde	0	-	-
Vierow	0	-	-
Wismar	0	-	-
Wolgast	0	-	-
GESAMT	25	50	2,3

* Zu den technischen Qualifikationsnachweise zählen alle Bedienungsberechtigungen von Umschlagtechnik, z.B.: Stapler, Kräne/Hebezeuge, Förderanlagen/Be- und Entlader, Brücken, Anlagenberechtigungen.

2.2.5 Arbeitsaufgaben des Handwerkers

Verantwortlichkeit und Arbeitsaufgabe eines Handwerkers liegt in der Pflege, Instandhaltung und Reparatur der technischen Geräte und Anlagen. Zur Berufs-

gruppe der Handwerkern zählen gewerblich Beschäftigte mit Berufsabschlüssen eines Schlossers, Elektrikers, Instandhaltungsmechanikers, Zerspaners. Vier Beschäftigte mit einer Meisterqualifikation und zwei mit einem Hoch- bzw. Fachschulabschluß sind als Vorhandwerker tätig.

Qualifikationsstruktur der Handwerker

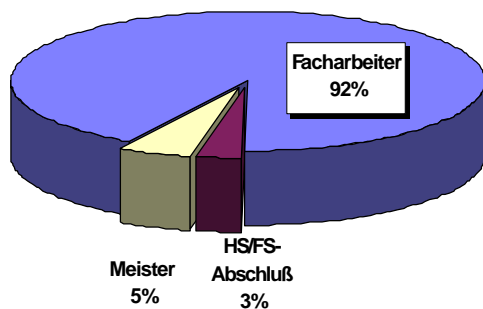


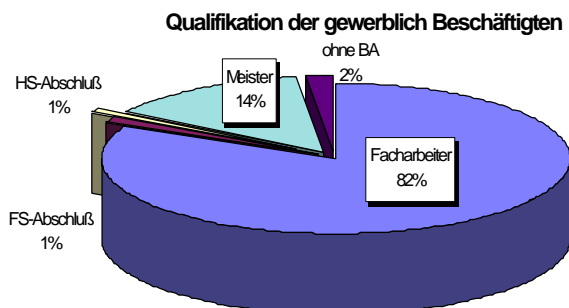
Tabelle 18 Handwerker in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	HANDWERKER		
	Personen	Durchschnittsalter	technische Berechtigungen*
Anklam	1	58	2,0
Greifswald	0	-	-
Mukran	4	41	3,3
Rostock-Umschlaggesellschaft	16	47	1,8
Rostock-Gesamthafenbetrieb	0	-	-
Rostock-Fischereihafen	6	43	0,7
Rostock-Metallaufbereitung	0	-	-
Stralsund	8	46	2,3
Ueckermünde	0	-	-
Vierow	0	-	-
Wismar	26	44	4,4
Wolgast	1	55	2,0
GESAMT	62	47	2,4

* Zu den technischen Qualifikationsnachweise zählen alle Bedienungsberechtigungen von Umschlagtechnik, z.B.: Stapler, Kräne/Hebezeuge, Förderanlagen/Be- und Entlader, Brücken, Anlagenberechtigungen.

2.3 Formalqualifikationen und Qualifikationsbedarf

Die gewerblich Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns können eine vergleichsweise hohe Formalqualifikation nachweisen. 82% der Beschäftigten



verfügen über eine abgeschlossene Facharbeiterqualifikation, je 1% sogar über einen Hoch- bzw. Fachschulabschluß und 14% der Beschäftigten haben den Meisterabschluss.

Nur insgesamt 2% der Hafendarbeiter haben keinen Berufsabschluss. Die ungelerten Hafendarbeiter konzentrieren sich zu 75% auf den Rostocker Fischereihafen. In den anderen Häfen Mecklenburg-Vorpommerns bilden ungelerte Hafendarbeiter die Ausnahme.

Unter dem Aspekt der Erhöhung der Formalqualifikation besteht in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns kein akuter Handlungsbedarf. Die Bildungsmaximen in der ehemaligen DDR machten die Facharbeiterausildung und -qualifikation zum Standard jeder Beschäftigung. Somit war auch in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns die FA-Qualifikation vorherrschend. Da es sich beim überwiegenden Teil der Hafendarbeiter um „verbliebene“ Beschäftigte handelt, partizipieren die Ostseehäfen noch von diesem qualifikatorische Erbe. Auch dort, wo in größerem Umfang Neueinstellungen vorgenommen wurden, z.B. im Hafen Greifswald, wurden fast ausschließlich Facharbeiter eingestellt, die neben Umschlagarbeiten auch in der Lage sein müssen, Reparaturen an den Hafenanlagen vorzunehmen. In den kleineren Ostseehäfen gehen die Qualifikationsanforderungen an die gewerblich Beschäftigten insgesamt in Richtung hoher Disponibilität, welche insbesondere bei handwerklichen Berufsabschlüssen vorhanden ist. Insgesamt wurden in den zurückliegenden vier Jahren in allen Häfen Mecklenburg-Vorpommerns 24 Neueinstellungen vorgenommen, davon hatten 22 Neueingestellte eine Facharbeiterqualifikation und nur zwei Beschäftigte wurden „ohne Berufsabschluss“ eingestellt.

Tabelle 19: Gewerblich Beschäftigte in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nach Qualifikationsgruppen (in Personen)

HAFEN	GESAMT	Qualifikationsabschluß				
		HS-Abschluß	FS-Abschluß	Meister	FA	ohne BA
ANK	5	0	0	1	4	0
HRO-GHB	129	0	1	11	117	0
HGW	10	0	0	0	10	0
HST	26	0	0	0	26	0
HWI	107	0	0	5	102	0
HRO-MAB	14	0	0	0	13	1
MUKRAN	22	0	0	4	18	0
HRO-RFH	39	0	1	4	25	9
SHR-U	307	5	6	71	223	2
UEM	2	0	0	0	2	0
VIEROW	2	0	0	0	1	1
WLG	13	0	0	0	13	0
GESAMT	676	5	8	96	554	13

Legende: ANK= Hafen Anklam, HRO-GHB= Seehafen Rostock, Gesamthafenbetrieb,
 HGW= Hafen Greifswald, HST= Seehafen Stralsund, HWI= Seehafen Wismar,
 HRO-MAB= Betriebshafen, Metallaufbereitung Rostock,
 MUKRAN= HafenMukran, HRO-RFH= Rostocker Fischereihafen,
 SHR-U= Seehafen Rostock, Umschlaggesellschaft,
 UEM= Hafen Ueckermünde, VIEROW= Hafen Vierow, WLG= Hafen Wolgast.

Im Ergebnis der Analyse der Formalqualifikationen der Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns ist keine Tendenz zu einer Verminderung des Formalqualifikationsniveaus durch ein geändertes Einstellungsverhalten der Hafengeschäftsführungen erkennbar.

Der Kosten- und Zeitdruck auf die Umschlagprozesse macht den Einsatz von disponiblen Hafentarbeitern notwendig, die auch in der Lage sind, sich gemäß international geltender Hafenvorschriften und -gesetzen, strenger Sicherheitsbestimmungen sowie flexiblen Arbeitsbedingungen zu verhalten diese auch gegenüber den Schiffsbesatzungen durchzusetzen und die ggf. kleinere Reparaturen an den Hafenanlagen selbst durchzuführen.

2.4 Hafenspezifische Bedienungsberechtigungen und Qualifizierungsbedarf

Je nach Spezifik der Umschlagprozesse in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns liegen unterschiedliche Anforderungen zur Bedienung von speziellen technischen Geräten und Anlagen vor. Eine detaillierte Erfassung aller vorhandenen Spezialberechtigungen hätte eine hafenübergreifenden Auswertung unmöglich gemacht. Deshalb wurden aus methodischen Gründen vorstrukturierte Angaben zu den Bedienungsberechtigungen von den Hafенbetrieben erhoben, die zwar keine zielgenaue Erfassung, dafür aber eine Vergleichbarkeit zwischen den Häfen ermöglicht.

Ein erster Hafenvergleich basiert auf der Aggregation der Berechtigungen nach technischen und sonstigen Qualifikationsnachweisen. Dabei zählen zu den technischen Qualifikationsnachweise alle Bedienungsberechtigungen von Umschlagtechnik, die durch die Hafengeschäftsführungen den folgenden Gruppen zugeordnet wurden:

- Stapler,
- Kräne/Hebezeuge,
- Fördereranlagen/Be- und Entlader,
- Brücken,
- Anlagenberechtigungen.

Die sonstigen Qualifikationsnachweise wurden in folgenden Gruppen abgefragt:

- Gangleiterberechtigungen,
- Führerschein,
- 1.Hilfe,
- Schaltberechtigungen,
- Wägerprüfung,
- PC-Qualifikationen,
- Patente als Bootsführer I,II; Patent C4,C1; Seefunkzeugnis,
- Sprachabschlüsse,
- Sonstige Qualifikationsnachweise.

Einen ersten Überblick zum vorhandenen Niveau der technischen Zusatzqualifikationen nach Berufsgruppen gibt die Tabelle 20.

Im Durchschnitt aller Häfen sind je gewerblich Beschäftigten fast vier Berechtigungsscheine zum Bedienen von Umschlagtechnik vorhanden. Die Berufsgruppe der Hafenfacharbeiter liegt erwartungsgemäß über dem Durchschnitt.

**Tabelle 20 Durchschnittliche Anzahl von technischen Berechtigungs-
scheinen in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns**

HAFEN	GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE					
	GESAMT	HAND- WERKER	SEEGÜTER- VERWALTER	davon		HAFENFACH- ARBEITER
VOR- ARBEITER				VORMANN		
ANK	2,8	2,0	-	3,0	-	3,0
HRO-GHB	5,2	-	-	-	-	5,2
HGW	3,0	-	-	-	-	3,0
HST	2,2	2,3	1,0	-	1,0	2,6
HWI	5,2	4,5	1,8	4,5	-	6,1
HRO-MAB	2,1	-	-	-	-	2,1
MUKRAN	3,7	3,3	-	4,7	3,3	3,7
HRO-RFH	1,0	0,7	1,0	-	1,5	1,1
SHR-U	3,4	1,7	0,8	2,6	2,3	5,1
UEM	2,0	-	-	-	-	2,0
VIEROW	3,0	-	-	-	-	3,0
WLG	2,1	2,0	1,0	2,0	-	2,3
GESAMT	3,8	2,9	0,9	3,2	2,3	4,6

Die großen Umschlagbetriebe (HRO-GHB, SHR-U, HWI) liegen bei den Hafenfacharbeitern ebenfalls über dem Durchschnitt von 4,6 Bedienungsberechtigungen, d.h. hier besitzen die Hafenfacharbeiter im Durchschnitt eine höhere Anzahl von technischen Bedienungsberechtigungen im Vergleich zu den anderen (kleineren) Häfen. Da in den kleineren Häfen erfahrungsgemäß auch weniger Technik zum Einsatz gelangt, ist hieraus zunächst noch kein akuter Qualifizierungsbedarf abzuleiten.

Dabei sollte insgesamt angemerkt werden, daß mit dem Ablegen von Bedienungsberechtigungen in der Regel nur die technische Bedienungsbefähigung attestiert wird, was sich wiederum im wesentlichen auf die Fertigkeiten im Umgang mit der Technik beschränkt. Die Bedienungsberechtigungen werden dabei entweder von der Lieferfirma, dem TÜV bzw. der DEKRA im Ergebnis einer Abnahmeprüfung vergeben. Aus dem vorliegenden unterschiedlichen Niveau an technischen Berechtigungen zwischen den Häfen ergibt sich im Ergebnis der Analyse noch kein übergreifender Qualifizierungsbedarf.

Tabelle 21 Durchschnittliche Anzahl von Bedienungsberechtigungen in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	Stapler	Kr/He	F/B/E	Brücken	Anlagen	Summe Technik
ANK	1,0	0,8	1,0	0,0	0,0	2,8
GHB	1,9	1,8	1,2	0,3	0,1	5,2
HGW	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	3,0
HST	0,9	0,4	0,9	0,0	0,0	2,2
HWI	2,2	0,6	2,4	0,0	0,1	5,2
MAB	0,6	0,6	0,8	0,0	0,1	2,1
MUKRAN	1,0	0,4	0,8	0,5	1,0	3,7
RFH	0,8	0,2	0,0	0,0	0,0	1,0
SHR-U	1,6	0,5	0,9	0,2	0,1	3,4
UEM	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0
VIEROW	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	3,0
WLG	0,3	0,8	0,1	0,0	0,8	2,1
GESAMT	1,6	0,8	1,1	0,2	0,1	3,8

Legende: Kr/He= Kräne/Hebezeuge, F/B/E= Fördereranlagen/Be- und Entlader, Anlagen= Anlagenberechtigungen.

Anders verhält es sich bezüglich nachgewiesener Qualifikationen außerhalb der technischen Befähigungen. An dieser Stelle soll deshalb die Einschätzung aus der Gesamtstudie zu der Entwicklung der Hafenwirtschaft zitiert werden:

„Im Zusammenhang mit der Veränderung der Gutartenstrukturen in den Seehäfen vorrangig zu Massengütern (einschl. Massenstückgütern mit homogener Ladung wie beispielsweise Container bzw. heterogener Fähr- und Ro/Ro-Ladungen) dominiert immer mehr der Einsatz der Technik, manuelle Arbeit zur Ladungsbehandlung auf dem Lager oder im Schiff ist kaum noch gefragt. Daraus resultiert, daß die Beherrschung der neuen Umschlagtechnik vorrangig ist und eine wachsende Spezialisierung dieser Technik bei großen Mengen einhergeht. Die Anforderungen liegen hier weniger in speziellen Kenntnissen der Schiffsbeladung oder der Ladungskennnisse als mehr in der Beherrschung technischer Geräte. Insofern gleichen sich industrielle Prozesse und Hafenprozesse immer mehr an. Verbunden ist dieser Trend mit hohen Leistungsanforderungen, die ein schnelles und gefahrloses Bedienen komplizierter Geräte mit hohen Stundenleistungen erfordern. Außerdem setzen sich die modernen Kommunikationstechnologien im Seeverkehr immer mehr durch, die bei Anwendung der Telematik von den Beschäftigten die Beherrschung der Erfassungsgeräte und die Kenntnis der Zusammenhänge des genutzten Informationssystem verlangen. Somit ist eine solide Facharbeiterausbildung für gewerbliche Beschäftigte mit moderner, breiter Grundlagenbildung für verschie-

dene Einsatzbereiche der Wirtschaft eine ausreichende Basis für eine Tätigkeit im Seehafen, die durch Befähigungslehrgänge zur Bedienung spezieller Geräte das spezifische Wissen und Können im Sinne einer Anpassungsfortbildung erwerben können.“¹⁴

Der in der o.g. Studie entwickelte Qualifikationsansatz, der eine breite Grundlagenausbildung mit soliden sozialen und fachlichen Kompetenzen der Hafenfacharbeiter präferiert, was wiederum das Vordringen von neuen Technologien im Hafenumschlag, von moderner Kommunikation mit dem Kunden und den Einsatz moderner Kommunikationstechnologien in der Logistik erleichtern hilft, kann nachdrücklich unterstützt werden.

Die vorliegenden Angaben zu Qualifikationsnachweisen außerhalb von technischen Befähigungen, umfassen spezifische Qualifikationen, die im engen Zusammenhang mit Hafenumschlagprozessen stehen. Gangleiterberechtigung und Wägerprüfung gehören zu den wichtigsten Qualifikationsnachweisen. Die beiden häufigsten Nachweise liegen in Form der Fahrerlaubnis und bei Erste-Hilfe-Kursen vor.

Tabelle 22 Überblick zu sonstigen Qualifikationen der gewerblich Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

HAFEN	GL	FS	1.Hi	Schalt	WP	PC	Bo/See	Eng	Ru	Pol
ANK	0	3	4	1	0	0	2	0	0	0
GHB	45	113	11	1	21	0	0	0	0	0
HGW	1	10	0	0	4	1	0	1	0	0
HST	2	26	26	2	4	0	0	0	0	0
HWI	0	106	12	6	11	19	0	0	0	0
MAB	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
MUKRAN	4	22	22	2	0	1	3	0	0	0
RFH	2	35	1	3	3	2	1	0	0	0
SHR-U	77	206	48	8	1	2	10	7	2	1
UEM	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
VIEROW	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
WLG	0	12	13	0	2	0	1	0	0	0
GESAMT	131	542	138	23	46	25	12	8	2	1
ANTEILIG	19%	80%	20%	3%	7%	4%	2%	1%	0%	0%

Legende: GL= Gangleiterberechtigungen, FS= Führerschein,
1.Hi.=1.Hilfe, Schalt= Schaltberechtigungen,
WP= Wägerprüfung, PC= PC-Qualifikationen,
Bo/See= Patente als Bootsführer I,II; Patent C4,C1; Seefunkzeugnis,
Eng/Ru/Pol= zertifizierte Sprachkenntnisse in Englisch, Russisch, Polnisch.

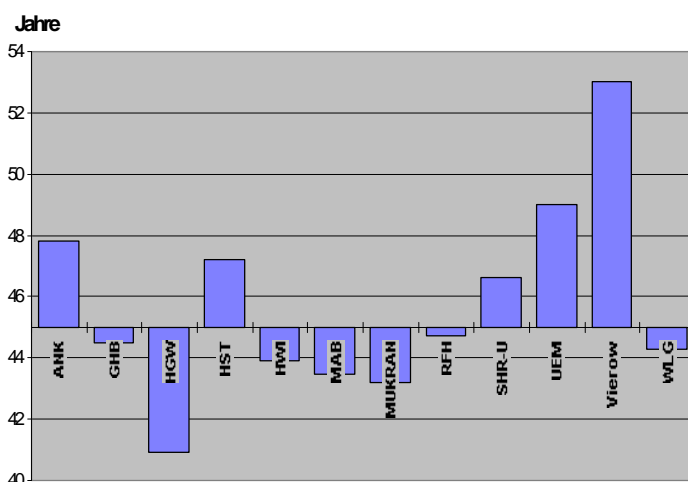
¹⁴ P. Biebig: Entwicklung der Hafenwirtschaft in MV - Gesamtstudie -, Studien im Rahmen des Qualifizierungsprojektes PORT-ADAPT, Rostock, 1997, S.27f.

Es sind demnach vorwiegend traditionelle Befähigungen, die in den Häfen über Qualifikationsnachweise erworben werden. Eine rühmliche Ausnahme bildet die relativ hohe Anzahl von Qualifikationsabschlüssen im Umgang mit PC-Technik der gewerblich Beschäftigten im Seehafen Wismar. Zertifizierte Sprachabschlüsse bilden in allen Häfen Mecklenburg-Vorpommerns die Ausnahme. Eine Tendenz soziale und betriebswirtschaftliche Kompetenzen (Kundenorientierung, Umschlagscontrolling) zu erhöhen und zu attestieren, ist mit den vorliegenden Daten nicht zu erkennen. Aus Gesprächen mit den Unternehmen sind solche Kompetenzen zwar erwünscht, jedoch lösen sie noch keinen akuten Handlungsbedarf aus.

2.5 Qualifikationsbedarf unter altersstrukturellen Aspekten

Eine spezifische Fragestellung, der weniger in die Qualifikationsbedarfsanalyse der Häfen in Mecklenburg-Vorpommern eingang finden sollte, vielmehr ein Hinweis auf Probleme der weiteren Personalentwicklung und -planung in den Häfen ist, resultiert aus der Alterstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Häfen.

Das Durchschnittsalter der gewerblich Beschäftigten in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns beträgt 45 Jahre. Denn jüngsten Personalbestand hat der Hafen



Greifswald (41 Jahre), das Durchschnittsalter im Hafen Vierow ist mit 53 Jahre am höchsten.

Das Durchschnittsalter der gewerblichen Hafenbeschäftigten ist identisch mit dem der Hafenfacharbeiter und liegt im Durchschnitt ebenfalls bei 45 Jah-

ren. Unter den einzelnen Häfen bestehen kaum Abweichungen zwischen dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten und dem der Hafenfacharbeiter. Die Vorarbeiter sind im Durchschnitt um ein Jahr, die Vormänner um fünf Jahre älter. Die Seegüterverwalter sind im Durchschnitt zwar jünger, jedoch bestehen dabei zwischen den Häfen beträchtliche Schwankungsbreiten. Im Rostocker Fischreihafen ist diese Berufsgruppe mit 49 Jahren im Durchschnitt älter als alle anderen Be-

rufgruppen, in der Seehafen Rostock Umschlagsgesellschaft sind die Seegüterverwalter im Durchschnitt mit 43 Jahren deutlich jünger als die anderen Berufsgruppen.

Über Ersatzbedarf für einzelne Berufsgruppen sollte erforderlichenfalls ab einem Alter von 58 Jahren nachgedacht werden. Insgesamt 32 Personen sind in den gewerblichen Beufen der Häfen Mecklenburg-Vorpommerns 58 Jahre und älter. Darunter sind ein Vormann (SHR-U), vier Vorarbeiter (3 SHR-U, 1 HWI) und insgesamt 15 Hafenfacharbeiter.

Einen Gesamtüberblick zur Alterstruktur nach Berufsgruppen in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns gibt Tabelle 23.

Tabelle 23 Durchschnittsalter der Hafentarbeiter in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nach Berufsgruppen (in Jahren)

HAFEN	GEWERBLICH BESCHÄFTIGTE					
	GESAMT	HAND- WERKER	SEEGÜTER- VERWALTER	darunter VOR- ARBEITER	VORMANN	HAFENFACH- ARBEITER
ANK	48	58	-	41	-	47
HRO-GHB	45	-	-	-	-	45
HGW	41	-	-	-	-	41
HST	47	46	44	-	51	48
HWI	44	46	42	44	-	43
HRO-MAB	44	-	-	-	-	44
MUKRAN	43	41	-	44	47	42
HRO-RFH	45	43	49	-	46	45
SHR-U	47	47	43	47	51	47
UEM	49	-	-	-	-	49
VIEROW	53	-	-	-	-	53
WLG	44	55	48	46	-	42
GESAMT	45	46	43	46	50	45

Da nach Einschätzung in der o.g. Studie in den Folgejahren in den Ostseehäfen (mit Ausnahme des Seehafens Rostock) nicht mit wesentlich steigendem Personalbedarf gerechnet wird, stellt sich die Rekrutierung von Ersatzbedarf an Personal in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nicht als akutes Problem dar. Dennoch bleibt die Situation einer stetigen Erhöhung des Durchschnittsalters der gewerblich Beschäftigten bestehen. Um persönliche Härtefälle und ggf. Störungen im Hafenumschlag durch eine Überalterung des Personalbestandes zu vermeiden, sollten die Betriebsparteien frühzeitig nach sozialverträglichen und betriebswirtschaftlich sinnvollen Lösungen suchen.

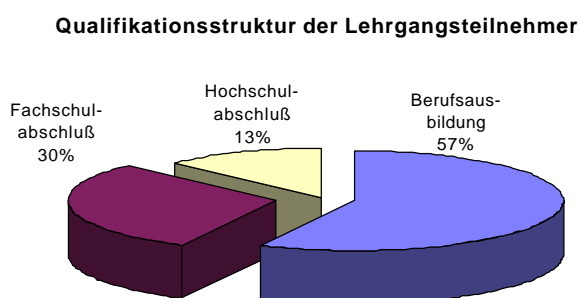
3 Künftige Qualifikationsanforderungen - Ergebnisse aus der Befragung von Kursteilnehmern

3.1 Struktur der Lehrgangsteilnehmer

Neben der Analyse der Qualifikationen der Hafenbeschäftigten wurden die Weiterbildungsveranstaltungen an den Hafenstandorten mit einer Befragung der Teilnehmer begleitet. Zum einen wurden vertiefende Fragen zur Qualifikation an den Hafenstandorten exemplarisch erfaßt, zum anderen der Verlauf der Weiterbildung durch jeweils zwei Befragungen begleitet. Ziel war es, neben der Abbildung der Erwartungshaltung und der Formulierung von empirischen Qualifikationsbedarfen der Teilnehmer, auch die Reflexion über den Verlauf der Qualifizierungsmaßnahme, einschließlich einer Ergebniseinschätzung durch die Teilnehmer zu erhalten.

Die Auswertung der Befragungen auf den Lehrgängen im Seehafen Rostock, im Seehafen Wismar, im Hafen Wolgast und Stralsund geben Einschätzungen von Hafenbeschäftigten und zugleich Weiterbildungsteilnehmern zu generellen Qualifikationsbedarfen an den Hafenstandorten in Mecklenburg-Vorpommern wieder.

Jeder Lehrgang wurde mit zehn Teilnehmern durchgeführt. Über die Hälfte der Lehrgangsteilnehmer sind schon länger als 20 Jahre im Hafen tätig. Einen hafentypischen Beruf haben 50% der Teilnehmer erlernt und weitere 25% haben eine handwerkliche Ausbildung abgeschlossen. Ein Viertel verfügt über eine kaufmännische Ausbildung oder über eine technischen Hochschulbildung.



An den vier Lehrgängen nahmen 11 Frauen und 29 Männer teil. 70% von den Teilnehmern weisen eine abgeschlossene 10-klasige Schulbildung nach und 30% sind im Besitz des Abiturs. Die Qualifikationsstruktur zeigt, daß 57% über eine Facharbeiterqualifikation und 43% über eine höhere Qualifikation verfügen.

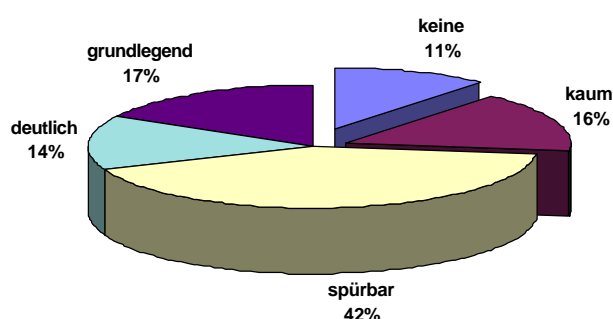
Die Motivation der Teilnehmer war in den einzelnen Lehrgängen sehr unterschiedlich. Hervorzuheben ist der Lehrgang in Wolgast. Die Zusammensetzung der Teilnehmer aus der Managementebene verschiedener kleiner Häfen (Wolgast,

Die Motivation der Teilnehmer war in den einzelnen Lehrgängen sehr unterschiedlich. Hervorzuheben ist der Lehrgang in Wolgast. Die Zusammensetzung der Teilnehmer aus der Managementebene verschiedener kleiner Häfen (Wolgast,

Anklam, Ueckermünde, Greifswald) ergänzte die Lehrgangsinhalte durch einen Erfahrungsaustausch. Dieses Weiterbildungselement stellte für die kleineren Häfen Mecklenburg-Vorpommerns, die sich in den letzten Jahren umstrukturieren und umorientieren mußten, damit einen erhöhten Bildungsbedarf aufweisen, eine sinnvolle Ergänzung des Bildungsangebotes dar.

3.2 Veränderungen der Hafendarbeit

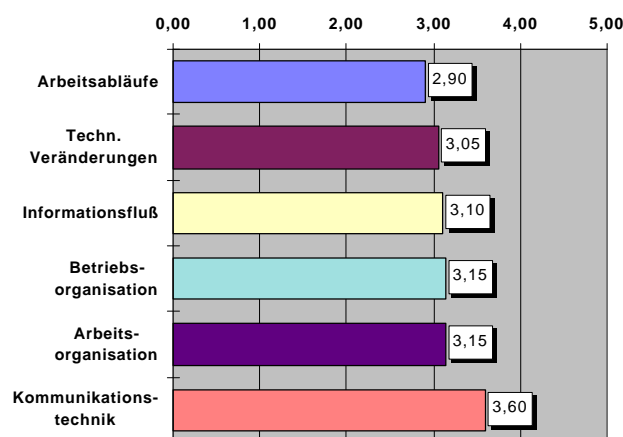
Die Frage, in welchem Umfang sich Veränderungen in Teilbereichen der Hafendarbeit (Betriebsorganisation, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, technische Veränderungen,



Kommunikationstechnik, Informationsfluß, persönliche Entscheidungsspielräume) vollzogen haben, wurde von den befragten 40 Teilnehmern im Durchschnitt mit der Kennziffer „3,1“ bewertet. Dabei wurde die

Skalierung von 1= keine Veränderung bis 5= grundlegende Veränderungen angesetzt, „3“ bedeutete eine spürbare Veränderung. Die Befragten schätzen also ein, daß sich in allen Ostseehäfen mehr als spürbare Veränderungen vollzogen haben.

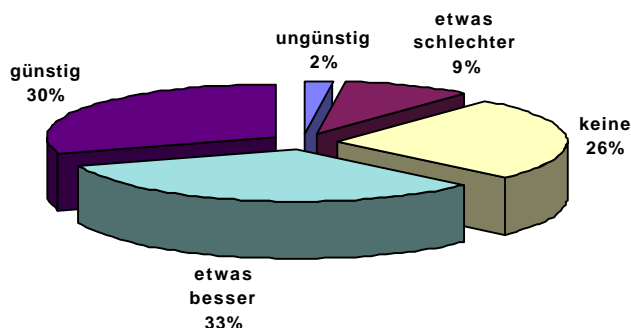
In welchen Hafenbereichen haben sich nach Ansicht der Befragten die größten Änderungen vollzogen?



Die Kursteilnehmer schätzen ein, daß sich die deutlichsten Veränderungen in den letzten Jahren im Bereich der Kommunikationstechnik (3,60) vollzogen, die geringsten Veränderung gab es jedoch bei den eigenen Dispositions- und Entscheidungsspielräumen (2,75).

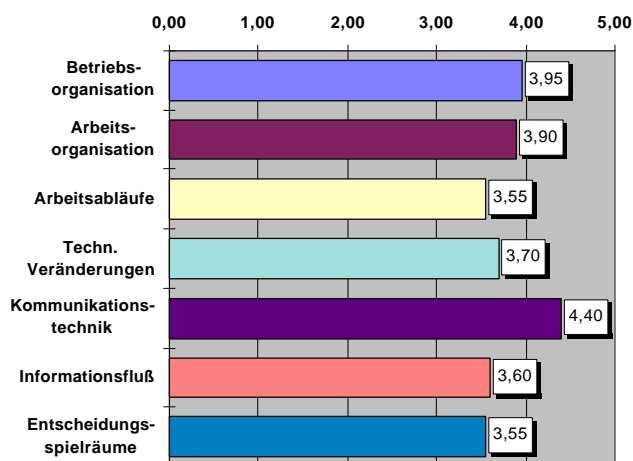
3.3 Auswirkungen der Veränderung in den Hafenprozessen

Diese überwiegend objektiv bedingten Veränderungen in den Häfen haben sich überwiegend positiv auf die Hafenprozesse ausgewirkt. Die Einschätzungen der



Befragten liegt hier bei „3,8“, wobei eine Skalierung von 1=ungünstige Auswirkungen bis 5=günstige Auswirkungen auf die Hafenprozesse zugrunde gelegt wurde.

Alle Bewertungen über der „3“ beinhalten eine positive Einschätzung zu den Auswirkungen der Veränderungen in den einzelnen Teilbereichen der Hafenarbeit. Die am günstigsten eingeschätzte Veränderung bezieht sich auf den Einsatz der Kommunikationstechnik in den Häfen. Weniger günstig werden die Veränderungen eingeschätzt, die sich in der Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Gestaltung der



persönlichen Dispositions- und Entscheidungsspielräume vollzogen haben.

Wenn überhaupt, dann sind Fragen der Verbesserung der Arbeitsabläufe, des Informationsflusses und der Gestaltung der Dispositionsspielräume der Beschäftigten für eine Verbesserung der Hafenumschlagprozesse maßgeblich. Aus Sicht der Befragten ergeben sich Diskrepanzen, die aus der Einführung von neuer Kommunikations- und Umschlagtechnik in den Häfen und fehlender bzw. nicht ausreichender betriebs- und arbeitsorganisatorischen Umsetzung resultieren, insbesondere bestehen Reserven bei der Anreicherung der Verantwortlichkeiten der einzelnen Beschäftigten.

Alle Bewertungen über der „3“ beinhalten eine positive Einschätzung zu den Auswirkungen der Veränderungen in den einzelnen Teilbereichen der Hafenarbeit. Die am günstigsten eingeschätzte Veränderung bezieht sich auf den Einsatz der Kommunikationstechnik in den Häfen. Weniger günstig werden die Veränderungen eingeschätzt, die sich in der Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Gestaltung der

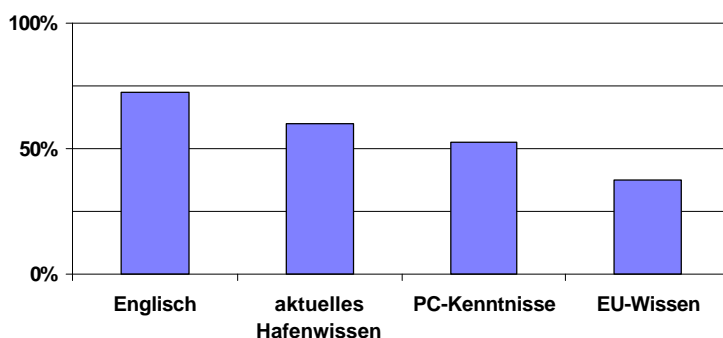
Inwieweit aus dieser Konstellation ein Qualifikationsbedarf abgeleitet werden kann, sollte dialogorientiert mit den Unternehmensleitungen und den Arbeitnehmervertretern ermittelt werden.

3.4 Erwartungshaltung der Teilnehmer an den Lehrgang – Erfüllung der Erwartungshaltung zum Lehrgangsabschluß

Mit der internationalen Öffnung der Häfen Mecklenburg-Vorpommerns und eines verstärkten Einsatzes moderner Kommunikations- und Informationstechnik, waren die wesentliche Schwerpunkte des Weiterbildungsbedarfes relativ klar umrissen.

An Bildungsschwerpunkten wurden von den Häfen insbesondere Hafenenglisch, Fertigkeiten im Umgang mit dem PC, Anforderungen durch den Prozeß der europäischen Einigung und aktuelle Kenntnisse der Hafenentwicklung, insbesondere der Umgang mit Gefahrgut artikuliert. Die Eingangsbefragung der Teilnehmer verifizierte diese Annahmen.

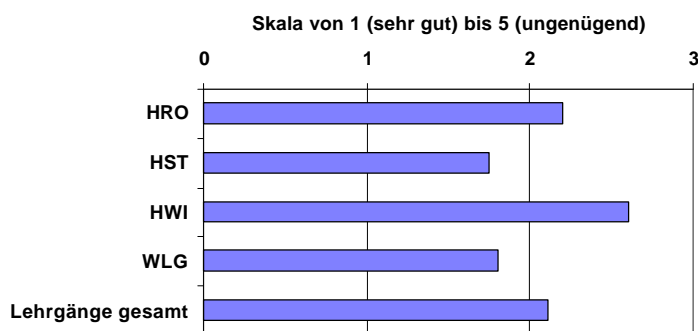
Erwartungen an Lehrgangsinhalte



Bei der Eingangsbe-
 fragung wurden die
 genannten Schwer-
 punkte von der über-
 wiegenden Zahl der
 Lehrgangsteilnehmer
 als Qualifizierungs-
 inhalte auch abgefor-
 dert.

Nach Abschluß der Lehrgänge an den vier Standorten waren die Erwartungen an die Lehrgangsinhalte bei der überwiegenden Zahl der Teilnehmer erfüllt. Im

Bewertung des Lehrganges



Durchschnitt bewerteten die
 Teilnehmer aller Lehrgänge
 das Angebot mit gut (2,1). Die
 größte Akzeptanz fanden die
 angebotenen Lehrgangsin-
 halte auf den Lehrgängen in
 Wolgast und Stralsund.

Die relativ „schlechte“ Be-
 wertung des Rostocker Lehr-
 ganges resultiert daraus, daß die Teilnehmer höhere Erwartungen hatten bezüglich

der Lehrinhalte zur weiteren Hafenentwicklung, vor dem Hintergrund der Privatisie-
 rung des Rostocker Hafenumschlagbetriebes. Der Wolgaster Lehrgang hob den
 Lehrgangsteil „Kundenpsychologie“ als besonders wesentlich hervor.

4 Anforderungen an die künftige Qualifikationsentwicklung in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns

Die allgemeinen Entwicklungstendenzen in der Hafenwirtschaft haben seit längerem die Frage nach der Notwendigkeit eines hafenspezifischen Ausbildungsberufes auf die Tagesordnung gebracht. So schlägt der Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V. als Kompromiß den Beruf eines „Hafenlogistiklers“ vor, der die bisherigen und künftigen Anforderungen verknüpft. Der Hafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. plädiert für die Umstrukturierung des „Seegüterkontrolleurs“ unter einem neuen Namen (kann sich aber mit dem „Logistiker“ nicht ganz anfreunden). Für die Seehafenbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist gegenwärtig diese Problemstellung nicht so sehr akut, da im Moment eher eine Reduzierung der Beschäftigten auf der Tagesordnung stehen könnte. Allerdings zeigt die Analyse der Alterstruktur in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns mit durchschnittlich 45 Jahren, daß Personaleratz aufgrund altersstruktureller Wirkungen bereits absehbar ist. Die Entwicklungen in den Häfen zeigen aber auch, daß hierfür kein eigenständiger Beruf ausgebildet werden muß. Die hohen Anforderungen an die berufliche Disponibilität der Hafendarbeiter hat insbesondere bei den kleineren Hafenbetrieben zu einer Einstellungspraxis geführt, die Facharbeiter mit einem handwerklichen Berufshintergrund (Schlosser, Mechaniker) bevorzugt. Mit einem solchen beruflichen Hintergrund sind sowohl Fertigkeiten zum Bedienen der Umschlagtechnik vorhanden, als auch die Möglichkeit gegeben, diese Arbeitskräfte in Zeiten ohne Güterumschlag zur Wartung der Hafenanlagen einzusetzen. Für eine solche pragmatische Herangehensweise spricht auch, daß in der allgemeinen Verkehrspraxis und speziell an den Schnittstellen sich prinzipiell ähnliche Entwicklungsprozesse vollziehen (mehr Technikeinsatz, mehr homogene Ladungen, Nutzung der Telematik und Ausprägung logistischer Leistungen).

Daraus resultieren auch ähnliche Anforderungen an die Qualifikation der gewerblich Beschäftigten. Gelingt es den Häfen, sich als Logistikzentren zu profilieren, werden dadurch Arbeitsplätze für die Ladungsbehandlung, Lagerung und andere logistische Dienstleistungen geschaffen. Die Anforderungen an diese Tätigkeiten entsprechen denen der Logistikarbeit in anderen logistischen Bereichen der Industrie, des Handels und Landverkehrs.

Gegenwärtig sind im gewerblichen Bereich folgende Ausbildungsberufe dominant:

- Handelsfachpacker,
- Fachkraft für Lagerwirtschaft und
- Seegüterkontrolleur.

In der Verkehrsbranche ist die Schaffung eines neuen Berufsbildes des „Logistiker“ in breiter Diskussion. Außerdem soll ein „Verkehrsfachwirt“ (für die Meisterebene) geschaffen werden. Neben den genannten Anforderungen auf technischem und technologischem Gebiet ergeben sich infolge der Veränderungen in der Arbeitsorganisation der Umschlagteams auch hier neue Anforderungen an die Qualifizierungsaufgaben. Dazu zählen insbesondere folgende Prozesse:

- Schaffung neuer Arbeitszeitregimes (Arbeitszeit nach operativem Bedarf im Umschlagprozeß, Fixierung von Arbeitszeitkorridoren, Arbeitszeitkonten, Wochenendarbeit als normale Arbeitszeit im Schichtregimes u.ä.),
- Schaffung von Arbeitsteams mit Eigenverantwortung für die tägliche Verteilung der unterschiedlichen Aufgaben,

Für die Anpassungsfortbildung sind immer die im jeweiligen aktuellen Zeitraum und in der Region notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten auf der Basis der herrschenden Bedingungen zu ergänzen. In der Zukunft liegen hierfür spezielle Anforderungen in den Ausbildungsgebieten der „Telematik“, der „Teamfähigkeit“ und der „betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge“. Spezifische Fortbildungsbedarfe liegen für die Häfen in Mecklenburg-Vorpommern auf den Gebieten der „englischen Fachsprache“, des „Marketingverhaltens“ und der „betrieblichen EDV-Systeme“¹⁵.

Für die künftigen Ausbildungsstrukturen der gewerblich Beschäftigten der Hafengewirtschaft läßt sich aus den o.g. Bedingungen und Entwicklungsprozessen folgender Ansatz für ein Ausbildungsmodell vorschlagen:

- Die Erstausbildung kann in einem technisch orientierten Ausbildungsberuf der Wirtschaft erfolgen. Dabei wäre ein neuer Beruf eines Logistikers besonders geeignet.
- Für die Tätigkeit im Seehafen sind dann Lehrgänge zum Erwerb von Befähigungsnachweisen für spezielle Hafentechnik im Sinne einer Anpassungsfortbildung notwendig.

¹⁵ Die Befragung der Lehrgangsteilnehmer bestätigt diesen spezifischen Nachholbedarf an Qualifizierungsinhalten.

- Nach 3 - 4jähriger Tätigkeit im Seehafen könnte auf der Grundlage von Weiterbildungslehrgängen (Vermittlung aktueller neuer Anforderungen) eine IHK Zertifizierung zur Industriefachkraft erfolgen. Diese Qualifizierungsstufe kann die Basis für eine Aufstiegsfortbildung sein.

Insgesamt wird von den gewerblich Beschäftigten in der Hafenwirtschaft eine hohe Einsatzflexibilität gefordert, die durch die schnellen technologischen Veränderungen in der Dienstleistungsbranche allgemein und im Seehafen im speziellen notwendig ist. Modernste Technik wird in der Zukunft die Dienstleistungswirtschaft (einschl. Transportwesen) weiter rationalisieren und damit Arbeitsplätze in diesen Prozessen reduzieren. Das verlangt eine Bereitschaft und die Qualifikation zu anderen Tätigkeiten, die besonders bei logistischen Leistungen liegen werden. Damit ist es für die Hafenwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern erforderlich, von dem spezialisierten Hafenfacharbeiter mit bisher geringer Einsatzbreite „abzurücken“ und Ausbildungsmodelle mit größerer Einsatzflexibilität zu nutzen. Diese Problematik sollte sich im Bewußtsein der heute in den Seehäfen an der Kaikante beschäftigten Hafentarbeiter schnell einprägen.

5 Resümee'

1997 wurden in den Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns rd. 24 Mio. t (netto) umgeschlagen. Im gleichen Jahr betrug die Zahl der gewerblich Beschäftigten etwa 800 Arbeitnehmer.

Die Entwicklung der Seehäfen in Mecklenburg-Vorpommern ist durch zwei Entwicklungsrichtungen gekennzeichnet:

- Umprofilierung der DDR-Seehäfen Wismar, Rostock, Stralsund und Saßnitz/Mukran bei drastischem Personalrückgang. Die im Prozeß der permanenten „Ausdünnung“ verbliebenen gewerblich Beschäftigten haben ein hohes Durchschnittsalter, verfügen über relativ „hohe“ Berufsabschlüsse und viele Befähigungsscheine und offenbaren manchmal ein gewisses „Überlegenheitsgefühl“ gegenüber notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. für Kundenorientierung und Marketingbewußtsein). Hohe Lohnsätze unterstützen diesen Prozeß.
- Stabile Positionierung der kleinen Häfen Vorpommerns im Bereich der regionalen Transportaufgaben bei solidem Wachstum der Umschlagmengen, des Leistungsprofils und der Beschäftigtenstrukturen.

Die verschiedenen **Entwicklungsprognosen** für die einzelnen Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns sehen besonders für den Überseehafen Rostock und den

Hafen Saßnitz/Mukran sowie für Wismar bis zum Jahre 2010 relativ große Wachstumsraten vor. Bezogen auf die Werte von 1995 sind für Rostock und Mukran im optimistischen Szenario Verdoppelungen dieser Mengen angegeben, die besonders aus dem Wachstum des Fährverkehrs abgeleitet werden. In Wismar ist ein Wachstum der Massengutladungen auf rd. 170% prognostiziert. Die anderen Häfen in Mecklenburg-Vorpommern prognostizieren Leistungssteigerungen auf 150% bis 200%. Für Rostock könnte ein Beschäftigungszuwachs damit verbunden sein (nach „HEP 2010“-Projekt - optimistische Variante - etwa 300 - 400 gewerblich Beschäftigte, wenn mehr Ro/Ro-Ladungen akquiriert und im Hafen logistisch behandelt werden können). In den kleineren Seehäfen Mecklenburg-Vorpommerns ist eine weitere Stabilisierung der Hafenunternehmen zu erwarten. Der prognostizierte Zuwachs an Schüttgutladungen erfordert nur einen geringen Zuwachs an Beschäftigten.

Aus den **Entwicklungstendenzen in der Hafenwirtschaft**, ergänzt durch die Erfahrungen in den großen deutschen Seehäfen lassen sich folgende **Anforderungen** an die Arbeitsplätze im Umschlagbereich ableiten:

- Massengutladungen erfordern fast ausschließlich Fähigkeiten beim Einsatz moderner Gerätetechnik im Umschlag und der Lagerung. Diese Gerätetechnik ähnelt sich sehr stark mit der TUL-Technik in anderen Industrie-, Handels- und Logistikbereichen „an Land“. Instandhaltungs- und vielfach auch Wartungsaufgaben an dieser Technik werden immer weniger vom Bedienpersonal verlangt. Ein schnelles und gefahrloses Bedienen dieser Gerätetechnik mit hohen Stundenleistungen bei hoher intensiver Belastung der Gerätefahrer dominiert.
- Im Ro/Ro- und Fährverkehr sowie auf Massenstückgutlagern entsprechen die Anforderungen denen von spezialisierten Berufskraftfahrern großer Sattelzüge. Daneben spielen verkehrsregelnde Aktivitäten auf Terminalflächen eine Rolle.
- Moderne Kommunikationstechnik verlangt von allen Beteiligten die Beherrschung von Geräten der Telematik und das Verständnis der angewendeten Software.
- In Distributionslagern (Logistikcenters) gelten die gleichen Anforderungen an die Beschäftigten wie im Binnenland an gleiche Logistik- und Handelslager.
- Das läßt den Schluß zu, daß zukünftig eine auf die Seehafenprozesse spezialisierte Facharbeiterausbildung nicht notwendig und effektiv ist. Denkbar wäre der Ausbildungsberuf eines „Logistikers“, der in allen Bereichen der Wirtschaft einsetzbar ist. Mit einer soliden Grundausbildung läßt sich die kurzfristige Einweisung in den jeweiligen Gerätetyp sowie die kurze Schulung mit einem Befähigungsnachweis realisieren. Diese These wurde von den Vertretern der Seehäfen Mecklenburg-Vorpommern auf dem Workshop am 29.04.1998 bestätigt.

Die sich für die größeren ostdeutschen Seehäfen ergebenden neuen Bedingungen aus den Gutartenstrukturen und TUL-Prozessen erfordern eine **Anpassung der Organisationsstrukturen** und des Arbeitszeitregimes. Dazu gehören Arbeitsteams mit Eigenverantwortung und flexiblen Einsatzmöglichkeiten (u.a. die Abschaffung der doppelten Funktionen von Vormännern und Vorarbeitern), unterschiedliche und prozeßgerechte Strukturorganisationen auf den verschiedenen Terminals, flexible Arbeitszeiten entsprechend dem Umschlagbedarf, Öffnungsklauseln in den Tarifen.

Ingesamt müssen die Aktivitäten zur Ausprägung des Marketing-, speziell des Kundenbewußtseins, des Corporate Identity und von Schlüsselqualifikationen in allen Mitarbeiterbereichen verstärkt werden.

Im Rahmen einer Qualifikationsanalyse in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns wurden insgesamt 676 gewerbliche Arbeitnehmer, davon 62 Handwerker erfaßt. 82% der Beschäftigten besitzen eine abgeschlossene Facharbeiterqualifikation, je 1% einen Hoch- bzw. Fachschulabschluß und 14% der Beschäftigten haben den Meisterabschluß. Nur insgesamt 2% der gewerblichen Arbeitnehmer haben keinen Berufsabschluß. Damit verfügen die gewerblichen Arbeitnehmer in den Ostseehäfen Mecklenburg-Vorpommerns über eine vergleichsweise **hohe Formalqualifikation**.

Unter dem Aspekt der Erhöhung der Formalqualifikation besteht in den Häfen Mecklenburg-Vorpommerns kein akuter Handlungsbedarf.

Das **Durchschnittsalter** der gewerblichen Hafenschäftigten liegt bei 45 Jahren. Die Vorarbeiter sind im Durchschnitt um ein Jahr, die Vormänner um fünf Jahre älter. Die Seegüterverwalter sind im Durchschnitt zwar jünger, jedoch bestehen innerhalb dieser Beschäftigtengruppe zwischen den einzelnen Häfen beträchtliche Schwankungsbreiten.

Da nach vorliegenden Einschätzungen in den kommenden Jahren in den Ostseehäfen (mit Ausnahme des Seehafens Rostock) nicht mit einem steigenden Personalbedarf gerechnet wird, stellt sich die Rekrutierung von Personalersatz aus Sicht der Häfen Mecklenburg-Vorpommerns nicht als akutes Problem dar. Allerdings muß der bevorstehende Generationswechsel möglichst konfliktfrei vorbereitet werden.

Der im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des PORT-ADAPT Projektes entwickelte Qualifikationsansatz präferiert eine breite Grundlagenbildung mit soliden sozialen und fachlichen Kompetenzen von Hafearbeitern. Unseres Erach-

tens sind sogenannte Kernkompetenzen bzw. Schlüsselqualifikationen bei den gewerblichen Hafenbeschäftigten notwendig, um das Vordringen von neuen Technologien im Hafenumschlag, zeitgemäße Kommunikationsformen mit den Kunden und den Einsatz moderner Kommunikationstechnologien in der Logistik voranzutreiben.

Hafentechnische Kompetenzen der gewerblich Beschäftigten wurden über das Vorhandensein von Bedienungsberechtigungen für Geräte und Anlagen erfaßt und damit hafenübergreifend vergleichbar gemacht.

In den großen Umschlagbetrieben (HRO-GHB, SHR-U, HWI) verfügen die Hafenfacharbeiter durchschnittlich über mehr als 5 technische Bedienungsberechtigungen im Vergleich zu 2 bis 3 Bedienungsberechtigungen in den anderen (kleineren) Häfen. Da in den kleineren Häfen nicht nur die Umschlagmengen geringer, sondern auch die Gutarten weniger vielfältig sind, gelangt weniger und vorwiegend gleichartige Technik zum Einsatz. Aus dem quantitativen Defizit ist deshalb kein akuter Qualifizierungsbedarf in den kleineren Häfen abzuleiten.

Anders verhält es sich bezüglich **sonstiger Qualifikationen**, mit denen unterschiedliche Kompetenzbereiche aus dem Hafenumschlag abgedeckt werden. Gangleiterberechtigung und Wägerprüfung gehören dabei zu den am häufigsten anzutreffenden Qualifikationsnachweisen. Zertifizierte Sprachabschlüsse bilden in allen Häfen Mecklenburg-Vorpommerns die Ausnahme. Eine Tendenz, soziale und betriebswirtschaftliche Kompetenzen (Kundenorientierung, Umschlagcontrolling) zu erhöhen und zu attestieren, ist mit den vorliegenden Daten nicht zu erkennen. Aus Gesprächen mit den Unternehmen sind solche Kompetenzen zwar erwünscht, jedoch lösen sie noch keine akute Qualifizierungsnachfrage seitens der Hafenbetriebe aus.

An den vier Qualifizierungslehrgängen in Rostock, Wismar, Wolgast und Stralsund haben insgesamt 40 Mitarbeiter der Hafenwirtschaft teilgenommen. Davon waren nur wenige Teilnehmer aus dem gewerblichen Bereich der Häfen, die in der o.g. Qualifikationsanalyse erfaßt wurden. Das Gros der Lehrgangsteilnehmer ist im Produktionsmanagement beschäftigt. Diese Teilnehmer wurden von den Hafeneleitungen für die Lehrgänge ausgewählt, ein Indiz dafür, daß in diesen Bereichen akuter Qualifizierungsbedarf besteht.

Qualifizierungsbedarfe bestehen in Bereichen, die insbesondere die soziale und betriebswirtschaftliche Kompetenz der Beschäftigten erweitern. Als Indikator dafür dient die Einschätzung der befragten Lehrgangsteilnehmer in Hinblick auf hafen-

relevante Veränderungen der zurückliegenden Jahre. Dabei wurde ein Nachholbedarf insbesondere bei der Anpassung der Arbeitsabläufe und der Entscheidungskompetenzen der Beschäftigten an die technischen und informellen Veränderungen artikuliert, d.h. die betriebsorganisatorische Kompetenz in den Unternehmen ist hinter der technischen Entwicklung zurückgeblieben.

6 Anlagen