

Peter Mehlis, Wilhelm Eberwein & Eva Quante-Brandt
(Universität Bremen)

**Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für
Arbeitslose und Geringqualifizierte durch berufliche
Weiterbildung. Erste Befunde aus einem
Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in
der Hafenwirtschaft**

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe19/mehlis_etal_bwpat19.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. 19 | Dezember 2010

Berufliche Weiterbildung

Hrsg. von Karin Büchter, Rita Meyer & Franz Gramlinger
<http://www.bwpat.de> | ISSN 1618-8543

www.bwpat.de

bwp@

ABSTRACT (MEHLIS/ EBERWEIN/ QUANTE-BRANDT 2010 in Ausgabe 19 von *bwp@*)

Online: www.bwpat.de/ausgabe19/mehlis_etal_bwpat19.pdf

Die stark unterproportionale Beteiligung von gering qualifizierten Personen an beruflicher Weiterbildung wird zunehmend als gesellschaftliches Problem wahrgenommen. Diese Erwerbspersonen sind im besonderen Maße von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht. Gleichzeitig bilden sie das Potential, aus dem angesichts des demographischen Wandels verstärkt der zukünftige Fachkräftebedarf gedeckt werden muss. Die Fragen nach adäquaten Lösungen für verbesserte Angebote beruflicher Weiterbildung von Geringqualifizierten und deren nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt gewinnen daher an Dringlichkeit.

In der Hafenwirtschaft haben die Tarifparteien in Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsministerium und der Bundesagentur für Arbeit eine Qualifizierungsoffensive verabredet, um einen drohenden Fachkräftemangel abzuwenden. Arbeitslose werden qualifiziert und bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Der zukünftige Fachkräftebedarf verliert auch in der wirtschaftlichen Krise nicht an Bedeutung. Um die aktuelle Krise zu überbrücken und gleichzeitig die Chancen langfristiger Wachstumsperspektiven mit konjunktureller Erholung wahrnehmen zu können, unterbreiten Hafenbetriebe geringer qualifizierten Beschäftigten Qualifizierungsangebote im Zusammenhang mit Kurzarbeit.

Im Beitrag werden ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt vorgestellt sowie erste Befunde aus dem laufenden Forschungsprozess zu Rahmenbedingungen, Konzeption und Umsetzung der Qualifizierungsoffensive referiert. Es soll überprüft werden, ob die Qualifizierungsoffensive ihren Intentionen gerecht wird und welche Konzepte praktikabel sind, um eher bildungsferne Personen in Prozesse der Weiterbildung einzubinden und erfolgreich zu qualifizieren.

Sustainable employment prospects for the unemployed and low-skilled through professional further education. Initial findings from a research project into the campaign for qualifications in the harbour sector

The markedly below proportion participation of people with low-level qualifications in professional further education is increasingly being perceived as a societal problem. These workers are particularly affected by unemployment, or are at risk of unemployment. At the same time they represent the potential, in the context of demographic change, from which the future demand for skilled workers must increasingly be met. The questions surrounding adequate solutions for improved opportunities for the professional further qualification of those with low-level qualifications and their sustainable integration into the labour market are therefore becoming increasingly urgent.

In the harbour sector the management and the unions have agreed in co-operation with the federal Transport Ministry and the Federal Employment Ministry on a campaign for qualifications in order to

avoid an imminent shortage of skilled workers. Unemployed people gain qualifications and, if they successfully complete the qualification, they are given employment. The future demand for skilled workers is not losing significance even in the economic crisis. In order to bridge the current crisis and at the same time to take advantage of the opportunities for prospects for long-term growth with the recovery of the economy, harbour firms are offering employees with low levels of qualifications the opportunity to take further qualifications in connection with reduced working hours.

The paper presents a research project that has been funded by the Hans Böckler Foundation, as well as initial findings from the ongoing research process into the contextual conditions, conception and implementation of the campaign for qualifications. The paper aims to examine whether the qualifications campaign is doing justice to its intentions and which concepts are practicable in order to involve people who have been rather distant from education and training in processes of further education and to help them achieve successful qualifications.

Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose und Geringqualifizierte durch berufliche Weiterbildung. Erste Befunde aus einem Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft

1 Einleitung

Die Hafenwirtschaft erlebte bis Ende 2008 eine Boomphase mit teilweise zweistelligen Wachstumsraten und einer starken Nachfrage nach Arbeitskräften. Der Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) rechnete mit einem zusätzlichen Bedarf von 2.800 Beschäftigten bis 2012 (Pressemitteilung v. 7.12.2007). Gleichzeitig sind die Qualifikationsanforderungen an das Personal im modernen Hafenbetrieb gestiegen. Um einen entsprechenden Beschäftigungs- und Qualifikationsaufbau frühzeitig zu gestalten, hat der ZDS in Abstimmung mit der Gewerkschaft ver.di und in Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsministerium und der Bundesagentur für Arbeit eine Qualifizierungsoffensive gestartet. Es wurde verabredet, dass bis zum Jahr 2012 der prognostizierte Bedarf an Fachkräften durch die Qualifizierung und Einstellung von (Langzeit-)Arbeitslosen gesichert werden soll. Die Kosten für die Qualifizierung trägt die Agentur für Arbeit. Die Hafenwirtschaft hat den Teilnehmenden bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung die Übernahme in ein – tariflich abgesichertes – Beschäftigungsverhältnis garantiert. Mit der Qualifizierungsoffensive können – so die Intention der beteiligten Akteure – ökonomische Interessen der Hafenwirtschaft an einer nachhaltigen Personalentwicklung, gesellschaftliche Interessen am Abbau von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sowie individuelle Interessen der Arbeitnehmer/Arbeitslosen an gesicherter Beschäftigung sinnvoll miteinander verknüpft werden.

Der konjunkturelle Einbruch 2009 ist nicht spurlos an dem ambitionierten Vorhaben vorübergegangen. Die Prognosen bezüglich des zukünftigen Fachkräftebedarfs haben aber auch in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Krise nicht an Bedeutung verloren. Allerdings werden die Prioritäten in den Unternehmen neu definiert. Um die aktuelle Krise zu überbrücken und gleichzeitig die Chancen langfristiger Wachstumsperspektiven mit der konjunkturellen Erholung wahrnehmen zu können, machen einzelne Unternehmen der Hafenwirtschaft den geringer qualifizierten Beschäftigten Qualifizierungsangebote im Zusammenhang mit konjunkturell bedingter Kurzarbeit. Mit diesen Qualifizierungsangeboten für Stammebelegschaften wird der bisherige Rahmen der Qualifizierungsoffensive – die Qualifizierungen von (Langzeit-)Arbeitslosen – erweitert. Die Gemeinsamkeit der Angebote besteht insbesondere in den angestrebten anerkannten beruflichen Abschlüssen und in der Zielgruppe der geringer qualifizierten Personen.

2 Problemhintergrund

Durch den demographischen Wandel wird für die Zukunft eine Verschärfung des Fachkräftemangels erwartet. Gleichzeitig verweist eine weiterhin hohe Zahl an Arbeitslosen darauf, dass Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt häufig nicht zusammenpassen. War in den letzten Jahren ein Rückgang der durchschnittlichen Arbeitslosenzahlen zu registrieren, so hat sich der Trend auf dem Arbeitsmarkt zum Jahreswechsel 2008/2009 als Folge der Krise der Finanzmärkte und der einsetzenden wirtschaftlichen Rezession vorübergehend umgekehrt. Aber schon in Phasen der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt war eine unterschiedliche Entwicklung in den Rechtskreisen des SGB III („Versicherungsbereich“) und SGB II (Grundsicherung/Arbeitslosengeld II) zu beobachten, die sich bei einer negativen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken droht. Die Beendigung von Arbeitslosigkeit ist im Rechtskreis des SGB II nur zu geringen Teilen auf eine positive konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen. Hier ist der Weg in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt stark von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen abhängig (BACH et al. 2008, 5). Langzeitarbeitslose – also Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind und daher vor allem zum Rechtskreis des SGB II gehören – benötigen demnach besondere Unterstützung, um die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu bewältigen.

Neben Alter und Gesundheit gehört insbesondere mangelnde Bildung zu den Risikofaktoren, die eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt schwierig gestalten und auch durch starkes Engagement bei der Suche nicht kompensiert werden können (BRIXY et al. 2002). Eine duale Berufsausbildung gilt hingegen als die beste Voraussetzung für einen raschen Übergang aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung (KLOSE/ BENDER 2000; BERNHARD et al. 2008). Häufig haben sich zudem mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zunehmend Dequalifizierungseffekte eingestellt. Insbesondere arbeitslose junge Erwachsene im Rechtskreis des SGB II weisen erhebliche Bildungsdefizite auf, so dass oft eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt scheitert und sich der Hilfebezug bereits in jungen Jahren verfestigt. SCHELS kommt daher zu der Schlussfolgerung, dass „langzeitarbeitslose junge Erwachsene (...) auf arbeitsmarktorientierte Beratungsangebote und zielgerichtete Qualifikationsmaßnahmen angewiesen sind, um den Hilfebezug zu beenden und ihren Lebensunterhalt aus eigenen Kräften zu bestreiten“ (SCHELS 2008, 7). Da die Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung häufig nicht allein durch Weiterbildungsmaßnahmen zu erreichen ist, empfahl der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung bereits 1991, Weiterbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose u. a. durch Beratungs- und Begleitungsangebote für Problemgruppen (Schwerstvermittelbare, Personen ohne Abschluss, Personen in sozialen und individuellen Problemlagen) zu ergänzen, um einem Scheitern vorzubeugen.

Vor dem Hintergrund der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit durch fehlende Qualifizierung bzw. eingetretene Dequalifizierungsprozesse bei gleichzeitig zunehmendem Fachkräftemangel ist es erstaunlich, dass Maßnahmen der Agentur für Arbeit zur „Förderung beruflicher Weiterbildung“, die zu einem Abschluss in einem anerkannten Beruf führten, von bundesweit 96.000 Maßnahmen im Jahr 2000 auf 17.000 Maßnahmen im Jahr 2006 zurückgingen. Zudem waren Langzeitarbeitslose unter den Teilnehmern deutlich unterrepräsentiert

(BERNHARD et al. 2008). Diese rückläufige Entwicklung bei den von der Agentur für Arbeit geförderten Berufsabschlüssen korrespondiert mit den im Gesamtbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2006 dargestellten Ergebnissen zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Dort wird konstatiert, dass das berufliche Weiterbildungsvolumen seit dem Ende der 90er Jahre sinkt. Von diesem Abwärtstrend sind im besonderen Maße die bildungsfernen Personengruppen betroffen (BMBF 2006, 71). Neuere Zahlen zeigen, dass nur 8 % der Erwerbspersonen ohne berufliche Ausbildung an (formalen) Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Die Quote bei Erwerbspersonen mit (Fach)Hochschulabschluss liegt hingegen bei 40 % (ROSENBLADT/ BILGER 2008).

3 Ziel, Fragestellung und Vorgehensweise des Forschungsprojektes

Mit der Qualifizierungsoffensive der Hafenwirtschaft wird für zentrale gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Problemfelder – (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel und Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter – ein branchenspezifischer Lösungsansatz angeboten.

In dem von der Hans Böckler Stiftung geförderten Forschungsprojekt werden die Potentiale der Qualifizierungsmaßnahmen sowie die zielgruppenspezifischen Lernformen herausgearbeitet. Ferner werden die über die Qualifizierung hinausgehenden Bedarfe der Begleitung und Unterstützung für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung von Personen ermittelt, die auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Weiterbildung als benachteiligt gelten.

Die gemeinsam von den Tarifpartnern, dem Bund und der Agentur für Arbeit getragene Qualifizierungsoffensive impliziert, dass die Interessen der unterschiedlichen Akteure einfließen und sich in den getroffenen Absprachen und der Umsetzung wieder finden. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die betrieblichen Arrangements und die berücksichtigten Interessen der jeweiligen Akteure untersucht, um Handlungsempfehlungen abzuleiten und Unterstützungsbedarfe offen zu legen.

Der im zunehmenden Maße von vielen Firmen beklagte Fachkräftemangel, bei gleichzeitig anhaltend hoher Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung, weist auf ein Handlungsfeld, in dem diese Qualifikations- und Integrationsmodelle auch für andere Unternehmen/Branchen attraktiv sein können. Es gilt daher, die Transfermöglichkeiten des Qualifizierungsprojektes in andere Unternehmen/Branchen auszuloten.

Für den Untersuchungsgegenstand „Qualifizierungsoffensive“ wurden daher Fragestellungen aus vier unterschiedlichen Perspektiven identifiziert:

Aus *arbeitsmarktpolitischer Perspektive* stellt sich die zentrale Frage: Ist die Qualifizierungsoffensive dazu geeignet, am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern?

Aus *bildungspolitischer Perspektive* ergeben sich Fragen zur Integration der (Langzeit-) Arbeitslosen und Geringqualifizierten in (berufliche) Weiterbildung und Prozesse lebenslangen Lernens. Gewonnene Erkenntnisse sollen Auskunft darüber geben, welche Lernformen für die Zielgruppe der eher bildungsfernen Personen besonders geeignet sind, welche Schwierigkeiten im Lernprozess auftreten und wie sie bearbeitet werden.

Mit der *integrationspolitischen Perspektive* sind Fragen verknüpft, die sich auf potentielle Integrationshemmnisse der (Langzeit-)Arbeitslosen und deren Überwindung beziehen, insbesondere welche Bedarfe der Akteure für eine systematische Unterstützung und Begleitung sich erkennen lassen?

Unter der *transferpolitischen Perspektive* lassen sich Fragen nach der Übertragbarkeit der Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen in andere Branchen/Unternehmen subsumieren.

Das Herzstück der Untersuchung bilden sechs Unternehmensfallstudien, die sich in der Beteiligung an der Qualifizierungsoffensive unterscheiden. ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Tarifparteien, Unternehmen, Betriebsräte und kooperierenden Stellen (Arbeitsagentur, ARGEn, Bildungsträger, Weiterbildungsberatung) vermitteln Erkenntnisse über die Intentionen und Interessen der unterschiedlichen Akteure sowie zur Konzeption, Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen. Diese werden durch quantitative Erhebungen und Dokumentenanalysen zum Sozialprofil, zur Auswahl, zum Verlauf und Erfolg der Ausbildung ergänzt, um Zugänge, berücksichtigte Teilnehmergruppen und Verbleib zu analysieren. Problemzentrierte Interviews mit Teilnehmenden sollen vertiefende Erkenntnisse über die ‚Vorgeschichten‘ und Problemlagen der Teilnehmenden erschließen sowie Unterstützungsbedarfe offen legen.

Das Forschungsprojekt hat im Februar 2010 die Arbeit aufgenommen und soll im Januar 2012 abgeschlossen werden. Die im Folgenden vorgestellten Zwischenergebnisse beschränken sich zunächst auf die Rahmen- und Entstehungsbedingungen der Qualifizierungsoffensive sowie auf erste Erkenntnisse zur Konzeption und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen.

4 Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft

4.1 Konstellation und Interessen der beteiligten Akteure in der Hafenwirtschaft

In der Hafenwirtschaft nehmen insbesondere der Seehafen Hamburg und die Bremischen Häfen (Bremen/Bremerhaven) Schlüsselstellungen ein. Gemessen am Gesamtumschlag ist der Hamburger Hafen mit 140 Mio. t Deutschlands größter Überseehafen mit Schwerpunkt im Bereich des Containerumschlags. Ebenso gehören die Bremischen Häfen zu den führenden Logistikzentren Europas, mit den Schwerpunkten Container- und Fahrzeugumschlag. Der im Bau befindliche Jade-Weser-Port (JWP) in Wilhelmshaven soll als Tiefwasserhafen zukünftig ebenfalls eine wichtige Rolle im Containerumschlag einnehmen (ZDS 2009). Die Aktivitäten im Rahmen der Qualifizierungsoffensive beschränken sich hauptsächlich auf

diese Standorte. Während im Hamburger Hafen und den Bremischen Häfen der Arbeitskräftebedarf auf steigende Umschlagzahlen in der Boomphase zurückzuführen war, erklärt sich der Bedarf für den JWP aus einem anderen Zusammenhang. Seit Sommer 2008 werden (Langzeit-)Arbeitslose für den neuen Tiefwasserhafen qualifiziert und sollen das zukünftige Stammpersonal bilden, das den Betrieb im August 2012 aufnehmen soll.

Die Qualifizierungsoffensive wurde zunächst in den großen Hafenbetrieben Eurogate und Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) diskutiert und konzeptionell mit den externen Partnern (Agentur für Arbeit, Bildungsträger) abgestimmt. Danach wurden der Personaldienstleister des Hafens – der Gesamthafenbetriebsverein (GHB) – und die KMUs im Hafen für eine Beteiligung umworben und einbezogen. Das Schneeballsystem war vor allem deshalb effektiv, weil die handelnden Personen in der Hafenwirtschaft sich in einem überschaubaren Umfeld bewegen, in einem engen Kommunikations- und Austauschzusammenhang stehen, so dass auf der Grundlage ähnlich gelagerter Interessen die Abstimmungsprozesse erleichtert wurden.

„Es ist eine kleine Branche. Die handelnden Personen kennen sich im Regelfall. Diese Vertrautheit wirkt sich auf die Diskussionskultur aus. (...) Deshalb kann so ein branchenweites Modell auch diskutiert und realisiert werden.“ (Personalleitung eines Hafenbetriebes).

Häufig sind personalpolitische Verflechtungen anzutreffen, wie z. B. beim GHB, der die Aufgabe hat, den Hafenbetrieben bei Bedarf Personal zur Verfügung zu stellen, um schwankende Umschlagzahlen auszugleichen. Der GHB hat die Monopolstellung für Personaldienstleistungen im Hafen und ist ein Non-Profit-Unternehmen. Die Hafenbetriebe zahlen neben den angefallenen Personalkosten einen vereinbarten Pauschalbetrag in den Garantie-Lohn-Fonds ein, aus dem die Mitarbeiter auch in Zeiten tariflich entlohnt werden, in denen keine Arbeit anfällt. Der GHB ist eine historisch gewachsene Konstruktion und wird gemeinsam von den regionalen Unternehmensverbänden der Hafenwirtschaft und der Gewerkschaft ver.di getragen. Diese Konstruktion symbolisiert gleichsam das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Hafenwirtschaft. Die Gewerkschaft ist im Hafen traditionell sehr stark und demonstriert bis in die Gegenwart ihre Konfliktfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber. Die Tarifpartner begegnen sich auf Augenhöhe und häufig werden von beiden Seiten Interessenlagen der Gegenseite antizipiert und zu Win-Win-Situationen gestaltet. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass sich die Tarifpartner bereits früh gemeinsam über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen beraten haben.

Das Interesse der Hafenwirtschaft bestand in der Boomphase primär in der Rekrutierung und Qualifizierung geeigneter Fachkräfte, um den expandierenden Umschlag zu bewältigen. Des Weiteren verbinden die Hafenbetreiber mit gut qualifizierten Belegschaften nationale und internationale Wettbewerbsvorteile, die sich in einer höheren Produktivität niederschlagen. Traditionell haben insbesondere Handwerksbetriebe als Reservoir gedient, aus dem Arbeitskräfte für die gut entlohnte Hafendarbeit rekrutiert wurden. Durch die Fokussierung auf die Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen soll die in den Regionen kritisierte

Abwerbpraxis aus den Umlandbetrieben durchbrochen werden, um eine Verlagerung des Fachkräftemangels zu vermeiden. Zudem setzt das Management auf eine besondere Loyalität der qualifizierten (Langzeit-)Arbeitslosen gegenüber dem Unternehmen und eine dadurch geringe Fluktuationsrate. Gleichzeitig bedeutet die Finanzierung der Qualifizierung durch die Agentur für Arbeit für die Hafенbetriebe eine deutliche Entlastung.

„Dass wir diesen Weg gehen müssen und uns der Klientel (der Langzeitarbeitslosen, Anm. d. Verf.) zuwenden, hatte eine handfeste ökonomische Grundlage. Wir haben aber auch eine sozialpolitische Verantwortung. (...) Die Verknüpfung von ökonomischen Interessen und sozialpolitischer Verantwortung passt mit der vereinbarten Qualifizierungsoffensive konzeptionell gut zusammen.“ (Vertreter des ZDS).

Für die Gewerkschaft und die Betriebsräte steht neben der sozialpolitischen Komponente das Interesse im Vordergrund, das Tarifsystem langfristig durch ein ausgewiesenes Qualifikationsprofil der Hafенarbeit abzusichern. Dequalifizierungsprozesse durch stärkere Arbeitsteilung und damit verbundener Lohnabbau sollen vermieden und die Hafенarbeit durch Facharbeiterqualifikation sowie einen flexiblen Arbeitseinsatz aufgewertet werden, um das Lohnniveau zu sichern.

4.2 Kooperation zwischen Hafенwirtschaft und Agentur für Arbeit

Die berufliche Weiterbildung/Umschulung von geringer qualifizierten (Langzeit-)Arbeitslosen wird von Vertretern der Agentur für Arbeit insbesondere dann als weitgehend wirkungslos eingeschätzt, wenn damit keine direkten Beschäftigungsperspektiven verknüpft werden können. Werden hingegen gemeinsam mit den Arbeitgebern konkrete Qualifizierungsbedarfe festgestellt, die in Beschäftigung münden bzw. Beschäftigung sichern, zeigt sich die Agentur für Arbeit außerordentlich kooperationsbereit, da diese Form der Zusammenarbeit einer stärker betriebswirtschaftlich ausgelegten Förderpraxis entgegen kommt.

„Deshalb war auch das Programm (die Qualifizierungsoffensive, Anm. d. Verf.) so schön ausgedacht für die Hafенwirtschaft, weil wir da den seltenen Fall haben, dass wir den Schulterchluss mit der Wirtschaft hingekriegt haben, dass die sich auch engagieren. Es ist wenig sinnvoll, allein eine Maßnahme vorzulegen und hinterher die Arbeitgeber zu bitten, die qualifizierten Menschen einzustellen.“ (Regionaler Vertreter der Agentur für Arbeit).

Insbesondere in der strukturschwachen Region Wilhelmshaven werden mit dem Bau des JWP von der Agentur für Arbeit Beschäftigungseffekte erwartet, die über den avisierten Fachkräftebedarf für die Inbetriebnahme hinausgehen. Die Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen hat für diese Region daher einen besonders hohen Stellenwert, da zum Einen qualifizierte Arbeitskräfte bislang nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen und zum Anderen die Zukunft des Großprojektes nicht gefährdet werden darf.

Management und Betriebsräte der beteiligten Unternehmen wurden durch die Agentur für Arbeit über Möglichkeiten und Bedingungen der Förderung beruflicher Bildung beraten. Die

Zusage der beteiligten Unternehmen, die (Langzeit-)Arbeitslosen nach erfolgreichem Abschluss der Qualifikation in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, ist dabei für die Agentur eine zentrale Bedingung für ihr erhebliches finanzielles Engagement. Die MitarbeiterInnen der Agenturen und Argen/Job-Center an den Hafenstandorten und aus den Einzugsgebieten wurden über die Absprachen informiert und aufgefordert, passende Kandidaten zu identifizieren. Auf der operationellen Ebene wurden seitens der Agentur ExpertInnen abgestellt, die gemeinsam mit den Personalverantwortlichen der beteiligten Unternehmen für die Koordination der vereinbarten Maßnahmen verantwortlich sind. Von den befragten Managementvertretern und Betriebsräten wird die Zusammenarbeit mit der Agentur als zielführend und unbürokratisch bezeichnet.

Die Zentralisierung der Verantwortlichkeiten hat den administrativen Aufwand für die Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen gering gehalten und sich insgesamt als förderlich für das ambitionierte Vorhaben erwiesen. Als eine wichtige Voraussetzung für die gelungene Zusammenarbeit wurde von den Befragten das traditionell gewachsene – teilweise personalisierte – Vertrauensverhältnis zwischen beteiligten Unternehmen und Agentur genannt.

4.3 Professionalisierung der Hafendarbeit

Die deutschen Hafenstandorte nehmen im internationalen Vergleich eine Spitzenposition bezüglich Infrastrukturqualität und Logistiktechnologie ein. Damit korrespondieren gewachsene und veränderte Anforderungen in der modernen Hafenlogistik hinsichtlich Arbeitsorganisation, Güterumschlag, Versand, Lagerhaltung, Güterkontrolle und Zollbestimmungen. Die veränderten beruflichen Anforderungen implizieren die Erweiterung der Einsatzbereiche sowie die zunehmende Nachfrage von Kompetenzen wie selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren. Mit den gewachsenen Anforderungen an die logistischen Fähigkeiten hat insbesondere die Nutzung computergestützter Technologien massiv an Einfluss gewonnen. Neben den einschlägigen Kenntnissen und Fähigkeiten zählen soziale Kompetenzen wie Team-/Kommunikationsfähigkeit, zu den Voraussetzungen für die Ausübung der Tätigkeit.

Die Arbeitsbedingungen im Hafen sind durch wechselnde Arbeitsorte (Schiffe, Freilager, Lagerhäuser und Büro), Arbeit bei jeder Witterung (Kälte, Nässe, Hitze etc.), Umgang mit Gefahrenstoffen sowie Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit gekennzeichnet, da im 24-Stunden-Betrieb Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit anfällt. Zudem ist, aufgrund verkürzter Liegezeiten, häufig unter starkem Termindruck zu arbeiten. Die Arbeitsplätze setzen voraus, dass die Beschäftigten gesundheitlich geeignet sind. Ferner muss die Höhentauglichkeit gewährleistet sein, um den Einsatz auf den Kränen und Horizontaltransportfahrzeugen (Van-Carrier) sicher zu stellen.

Traditionell wurden Arbeitskräfte für den Hafen aus anderen Wirtschaftsbereichen rekrutiert bzw. mit der Aussicht auf eine bessere Entlohnung angeworben. In der Studie zur Hafendarbeit von ABENDROTH et al. von 1979 wurde festgestellt, dass der überwiegende Teil der Hafendarbeiter (80 %) über einen Berufsabschluss verfügte, der allerdings wenig mit Hafendarbeit zu tun hatte. Die Tätigkeit war demnach Anlernarbeit, die auf eine berufsfremde Qualifikation

aufbaute. Qualifizierung wurde als Anpassungsprozess verstanden, der auf konkretem Erfahrungswissen in den Einsatzbereichen und begleitenden Lehrgängen beruhte (ABENDROTH et al. 1979, 210f.). Der Zugang zur Hafendarbeit war nur in einem geringen Ausmaß durch Barrieren in Form von Qualifikationsnachweisen geprägt und wies zudem beim Erwerb weiterer hafenspezifischer Qualifikationen eine große Durchlässigkeit auf, die es auch Geringqualifizierten im Verlauf des Erwerbslebens ermöglichte, ihren beruflichen Status zu erweitern. Diese traditionellen Rekrutierungs- und Qualifikationswege haben sich im Kern bis heute erhalten, werden aber dem oben beschriebenen technischen und organisatorischen Wandel in der Hafendarbeit zunehmend angepasst. Die modifizierten Rekrutierungs- und Qualifikationswege lassen sich exemplarisch anhand der Basisqualifizierungen wie bspw. zur „Fachkraft Containerumschlag“, der Aufbauqualifizierung zum „Hafendarbeiter“ sowie dem neuen anerkannten Beruf „Fachkraft für Hafendaristik“ nachzeichnen.

Die Basisqualifikation zur „Fachkraft Containerumschlag“ (FaCo) dauert drei Monate und soll die Teilnehmenden für die Arbeit auf dem Terminal sowie die verschiedenen Funktionen des Containerumschlags qualifizieren. Die Vermittlung der Arbeitssicherheitsvorschriften ist ebenso zentraler Bestandteil der Qualifizierung. Das mittelfristige Ziel besteht darin, die Teilnehmenden auf den Einsatz an einem Großgerät (z.B. Containerbrücke, Van-Carrier) vorzubereiten.

Der „Hafendarbeiter“ ist ein anerkanntes Berufsbild der beruflichen Fortbildung gemäß §53 des Berufsbildungsgesetzes. Die Qualifizierung zum „Hafendarbeiter“ dauert ebenfalls drei Monate und wird mit einer praktischen und theoretischen Prüfung abgeschlossen. Für die Teilnahme an der Fortbildung müssen mindestens zwei Jahre Erfahrungen in der Hafendarbeit sowie erfolgreich absolvierte Lehrgänge/Basisqualifikationen (z. B. „FaCo“) nachgewiesen werden. Relevante Qualifizierungs- und Prüfungsinhalte sind Umschlagtechnik, Gefahrgut, Transport und Lagertechnik sowie allgemeine Grundlagen (z. B. EDV).

„Bis 2007 war das der klassische Qualifizierungsweg. Drei Monate zur ‚FaCo‘ und drei Monate zum ‚Hafendarbeiter‘. Wir haben dann überlegt, dass alle Leute, die zukünftig qualifiziert werden sollen, die Ausbildung zur ‚Fachkraft für Hafendaristik‘ durchlaufen sollen.“ (Ausbildungsleiter in einem Hafendarbetrieb).

Der staatlich anerkannte Ausbildungsberuf „Fachkraft für Hafendaristik“ wurde 2006 neu geschaffen und ersetzt den veralteten Beruf des „Seegüterkontrolleurs“. Fachkräfte für Hafendaristik erledigen den Warenumschlag im Hafen. Sie kontrollieren ein- und ausgehende Ladungen, planen den Weitertransport oder die sachgemäße Einlagerung. Die duale Berufsausbildung dauert drei Jahre. Nach dem Berufsbildungsgesetz ist keine bestimmte Schulbildung als Zugangsvoraussetzung vorgeschrieben.

„Es ist notwendig geworden, die technische Entwicklung der Häfen in den letzten 30 Jahren in der Qualifizierung der Beschäftigten nachzuvollziehen. Passgenau ist hier der 2006 neu entstandene Beruf „Fachkraft für Hafendaristik“. Perspektivisch wird die ‚Fachkraft für Hafendaristik‘ den ‚Hafendarbeiter‘ ersetzen. Das eine ist ein Aus-

laufmodell und das andere ist das Zukunftsmodell. (Personalleitung eines Hafenerbetriebes).

Insgesamt lässt sich von einer Professionalisierung der Hafendarbeit durch eine Formalisierung und Systematisierung sprechen, die den gestiegenen Anforderungen entspricht und mit einer Höherqualifizierung der Beschäftigten verbunden ist. Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive wird dieser Umbruch deutlich sichtbar. Parallel zum dualen Bildungsgang, in dem die Hafenerbetriebe bislang nur in einem sehr geringen Umfang zur „Fachkraft für Hafendarlogistik“ ausbilden, wurde eine Umschulung/Fortbildung zur „Fachkraft für Hafendarlogistik“ konzipiert und seit 2008 angeboten. Diese Umschulung/Fortbildung wird in einer Variante als durchgängige Umschulung in 24 Monaten durchgeführt und bei der Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen genutzt. Eine zweite Variante wird derzeit Beschäftigten der Hafenerbetriebe in Verbindung mit Kurzarbeit angeboten, die als Anpassungsqualifizierung in einem Zeitrahmen von 18 Monaten erfolgt und auf die Basisqualifizierung zur „Fachkraft Containerumschlag“ und Berufserfahrung in der Hafendararbeit aufbaut. Insbesondere die zweite Variante knüpft an die Durchlässigkeit des traditionellen Qualifizierungsweges in der Hafendararbeit an, die Anpassungsqualifizierung erfolgt hier aber nicht in zeitlich begrenzten kleineren Schritten, sondern in einer größeren Stufe.

4.4 Anpassung der Weiterbildungsinfrastruktur an die gestiegenen Anforderungen

Eine wichtige Rahmenbedingung der Qualifizierungsoffensive ist eine Weiterbildungsinfrastruktur, die Qualifizierungen in dem geplanten Umfang und die im hafenspezifischen Feld geforderte Qualität gewährleistet. Während die duale Berufsausbildung von den jeweiligen Hafenerbetrieben in Eigenregie durchgeführt wird, werden Angebote der beruflichen Weiterbildung an den untersuchten Standorten durch das maritime kompetenzzentrum e. V. (ma-co) erbracht. Der Bildungsträger ma-co ist 2008 durch die Fusion des Fortbildungszentrums Hafen Hamburg e. V., der Hafendarfachschule im Land Bremen e. V. und der unternehmenseigenen Fachschule der Hamburger Hafen und Logistik AG entstanden. Der Aufsichtsrat von ma-co ist paritätisch mit Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen der Hafendarwirtschaft besetzt. Der Zusammenschluss kam vor dem Hintergrund der umfassenden quantitativen und qualitativen Anforderungen der Qualifizierungsoffensive zustande. Die zentrale Rolle des Bildungsträgers bei der Qualifizierung soll auch kleineren Betrieben der Hafendarwirtschaft eine Beteiligung an der Qualifizierungsoffensive erleichtern und ist den konzeptionellen Anforderungen der beschriebenen zunehmenden Professionalisierung der Hafendararbeit geschuldet. Es soll so standortübergreifend die Durchsetzung einheitlicher Standards in der Ausbildung erleichtert werden, insbesondere bei der Gestaltung und Umsetzung der im Rahmen der Qualifizierungsoffensive seit Sommer 2008 angebotenen zweijährigen Umschulung zur „Fachkraft für Hafendarlogistik“. 46 feste Mitarbeiter und etwa ebenso vielen Honorarkräfte führen an den Standorten Hamburg, Bremen und Wilhelmshaven die Qualifizierungsmaßnahmen durch.

Vom ma-co wurde im Zusammenhang mit der Professionalisierung der Hafendararbeit ein Modell entwickelt, das die berufliche Fortbildung in der Hafendarlogistik als aufeinander aufbauende und miteinander kombinierbare Module darstellt. Dieses Modell orientiert sich an

den logistischen Arbeitsprozessen und bildet die Anforderungen von den Grundlagen in der Hafenlogistik bis hin zur mittleren Führungsebene in Fortbildungsmodulen ab. Das Modell folgt den traditionellen durchlässigen Qualifizierungswegen und würde auch Möglichkeiten eröffnen, die sukzessive berufliche Fortbildung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ als eine berufsbegleitende Variante durchzuführen. Neben der Durchlässigkeit kann ein weiterer Vorteil dieses Modells in einer besseren Integration von Bildungsfernen in Ausbildung bestehen. Mit dem Erreichen von Zwischenetappen können – in Anlehnung an EULER – Effekte verbunden werden, die sich auf die Motivation für die berufliche Weiterbildung positiv auswirken. Zudem können Qualifizierungsschritte zeitlich flexibel stattfinden. Erfolgreich absolvierte Qualifizierungsbausteine bieten strukturelle Anknüpfungspunkte für die Fortsetzung der beruflichen Qualifizierung nach einer Unterbrechung (EULER 2009, 88 ff.).

4.5 Kooperation zwischen dem Weiterbildungsträger ma-co und den Hafenbetrieben

Das ma-co fungiert als Dienstleister für die Hafenbetriebe und richtet sein Angebot strikt an deren Bedürfnissen aus. Auch die Umsetzung der beruflichen Weiterbildungsangebote wird vom ma-co in Kooperation mit den (zukünftig) beschäftigenden Hafenbetrieben durchgeführt. Während die Theorievermittlung und einige praktische Übungen vom ma-co übernommen werden, erfolgt der betriebspraktische Teil der Ausbildung in den Hafenbetrieben. In der betriebspraktischen Phase sind die Teilnehmenden in die regulären Arbeitsprozesse eingebunden und werden von Ausbildungsbeauftragten in den Arbeitsgruppen betreut. Der betriebspraktische Anteil ist bei der Ausbildung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ groß und findet insbesondere im ersten Jahr in einem regelmäßigen vierwöchigen Wechsel mit der Theorievermittlung statt.

Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive lassen sich vier essentielle Qualifizierungsmaßnahmen identifizieren, die sich einem durchgängigen Qualifizierungspfad oder einem Qualifizierungspfad mit aufeinander aufbauenden Stufen zuordnen lassen:

- Eine 24-monatige Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen zur „Fachkraft für Hafenlogistik“, die insbesondere für den JWP in Wilhelmshaven durchgeführt wird (durchgehender Qualifizierungspfad).
- Eine dreimonatige Basisqualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen zur „Fachkraft Containerumschlag“, die sowohl an den Standorten Bremen/Bremerhaven als auch in Hamburg bis 2008 durchgeführt und mit dem konjunkturellen Rückgang des Umschlages (vorübergehend) eingestellt wurde (Qualifizierungspfad mit aufeinander aufbauenden Stufen).
- Eine dreimonatige Anpassungsqualifizierung von geringer qualifizierten Beschäftigten zum „Hafenfacharbeiter“ im Rahmen von Kurzarbeit, die insbesondere in Hamburg durchgeführt wird (Qualifizierungspfad mit aufeinander aufbauenden Stufen).

- Eine achtzehnmonatige Anpassungsqualifizierung von geringer qualifizierten Beschäftigten zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ im Rahmen von Kurzarbeit, die ausschließlich in Hamburg durchgeführt wird (Qualifizierungspfad mit aufeinander aufbauenden Stufen).

Die im Modell des ma-co entwickelte modulare Struktur der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Hafendarbeit soll die nötige Flexibilität und die Kompatibilität der aufeinander aufbauenden Weiterbildungsangebote sicherstellen. Ob sich das modulare Modell in der Praxis bewährt, kann beim jetzigen Stand des Forschungsprojektes noch nicht beantwortet werden.

4.6 Die Qualifizierungsoffensive im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung

Laut ursprünglicher Planung sollten bis 2012 insgesamt 2.830 Fachkräfte für die Hafendarbeit qualifiziert und eingestellt werden (Hamburg 1.650, Bremen/Bremerhaven 850 und Wilhelmshaven 330). Insbesondere in der Boomphase benötigten die Hafenbetriebe möglichst schnell eine größere Anzahl Arbeitskräfte, so dass überwiegend für den kurzfristigen Bedarf ausgebildet und eingestellt wurde. Nach dreimonatiger Qualifizierung zur „Fachkraft Containerumschlag“ wurden laut ZDS-Angaben standortübergreifend bis 2008 etwa 1.500 neuen Mitarbeiter in den Arbeitsprozess eingegliedert.

Eine Ausnahme bilden auch hier die Qualifizierungen für den JWP in Wilhelmshaven. Da ein größeres Zeitfenster bis zur Inbetriebnahme besteht und eine qualifizierte Belegschaft den reibungslosen Start ermöglichen soll, werden hier seit 2008 in mehreren Tranchen (Langzeit-)Arbeitslose innerhalb von zwei Jahren zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ umgeschult. Die Anzahl beträgt derzeit 204 Umschüler, weitere 128 Umschüler sollen bis Februar 2011 mit der Ausbildung beginnen. Mit dem massiven Rückgang des Hafenumschlages wurden die kurzfristigen Qualifizierungen vorübergehend eingestellt. Die Firmenpolitik besteht nunmehr darin, den Personalstand stabil zu halten und die Unterbeschäftigung durch Kurzarbeit zu überbrücken. Um rechtzeitig mit der Wiederbelebung der Exportwirtschaft über Fachkräfte zu verfügen, verfolgen einige Hafenbetriebe die Strategie, geringer qualifizierte Beschäftigte in der Krise in Verbindung mit Kurzarbeit zu qualifizieren. Die Angebote sind überwiegend Beschäftigten zugute gekommen, die im Rahmen einer Kurzqualifizierung zur „Fachkraft Containerumschlag“ eingestellt wurden und nun zum „Hafenfacharbeiter“ oder zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ weitergebildet werden. Qualifizierungsmaßnahmen in Verbindung mit Kurzarbeit werden hauptsächlich am Standort Hamburg bei der HHLA und dem GHB angeboten. Die Anzahl aus der für die Untersuchung relevanten Zielgruppe der Geringqualifizierten beträgt 275 (HHLA: 225, GHB: 50). Darüber hinaus werden bei der HHLA 230 Mitarbeiter, die bereits über einen hafenspezifischen Berufsabschluss verfügen, u. a. zum Fachwirt Hafenwirtschaft weiterqualifiziert.

Aktuell werden somit überwiegend langfristig angelegte Qualifizierungen – die 24-monatige Umschulung und die 18-monatige Anpassungsqualifizierung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ – durchgeführt.

5 Risikominimierung für die Betriebe und die Agentur für Arbeit durch differenzierte Auswahl und Begleitung der Teilnehmenden: Ausschluss oder Eröffnung von Weiterbildungschancen und beruflichen Perspektiven?

Die Agentur für Arbeit trägt sowohl die Kosten für die Qualifizierungen als auch für den Lebensunterhalt der arbeitslosen Teilnehmenden während der Weiterbildung. Die Teilnehmenden verlassen den Status als Arbeitslose erst, wenn sie die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben und von dem jeweiligen Hafengebäude in das zugesagte Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Durch Qualifizierung und Vergütung entstehen den beteiligten Unternehmen somit keine Kosten. Mit der Beschäftigungszusage verbinden die Verantwortlichen in den Hafengebäuden allerdings Risiken, da Unsicherheiten bestehen, ob die zukünftigen MitarbeiterInnen die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen können. Auch in den Agenturen besteht das Interesse, nur Kandidaten zu benennen, denen eine erfolgreiche Qualifizierung zugetraut wird. Vor diesem Hintergrund entscheiden Bildungsträger, Agentur für Arbeit und Hafengebäude gemeinsam über die Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen.

Bei den Beschäftigten, die in Verbindung mit Kurzarbeit beruflich weiter gebildet werden, stellt sich die Frage „Wer bekommt eine Chance?“ in einem anderen Zusammenhang. Hier steht vor allem die Bereitschaft potentieller TeilnehmerInnen im Mittelpunkt, die Weiterbildungsangebote auch zu nutzen.

Für die 24-monatige Umschulung von (Langzeit-)Arbeitslosen zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ haben die beteiligten Unternehmen ferner sozialpädagogische Begleitung und Weiterbildungsberatung hinzu gezogen. Diese soll die erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung unterstützen und Risiken des Scheiterns für alle beteiligten Akteure minimieren. Diese Kosten werden alleine von den beteiligten Unternehmen getragen.

Im Folgenden werden – soweit bereits empirische Ergebnisse vorliegen – der Zugang zu den Qualifizierungsangeboten sowie die Auswahlverfahren beschrieben. Des Weiteren werden Konzeption und Aufgaben der flankierenden Unterstützung thematisiert.

5.1 Zugangsvoraussetzungen, Zielgruppe und berücksichtigter Personenkreis

Mit der Qualifizierungsoffensive sollen Arbeitsuchende eine Perspektive in der Hafenlogistik erhalten. Eine zentrale Zugangsvoraussetzung war die Förderberechtigung (Bildungsgutschein) nach § 77 SGB III „Förderung beruflicher Weiterbildung“, die durch die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit überprüft und bewilligt wurde.

Für die in der Boomphase dominanten dreimonatigen Basisqualifikationen wurden junge arbeitslose Menschen mit und ohne Berufsausbildung als Zielgruppe definiert. In unseren Experteninterviews haben sich deutliche Hinweise gefunden, dass der überwiegende Anteil der Berücksichtigten dem Rechtskreis des SGB III zuzuordnen ist. Es handelte sich demnach nicht um Langzeitarbeitslose.

„Häufig handelte es sich um Leute, die nach der Ausbildung nicht übernommen wurden, von der Bundeswehr oder dem Zivildienst kamen und einfach Pech hatten mit der Region und dem Arbeitsmarkt. Manche waren lange im Handwerk beschäftigt und mussten im Winter oft eine Zwangspause einlegen und suchten nun etwas mit Basis. Im Zusammenhang mit dem JWP in Wilhelmshaven (Umschulung zur „Fachkraft für Hafenlogistik, Anm. d. Verf.) agieren die Agenturen anders und schicken einen deutlich höheren Anteil an Langzeitarbeitslosen.“ (Vertreter des Personalmanagement eines Hafbetriebes).

Für die seit 2008 durchgeführte Umschulung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ wurde die Zielgruppe dezidiert definiert. Es sollen insbesondere Arbeitslose berücksichtigt werden, die bereits ein Jahr und länger arbeitslos sind (angestrebt wird ein Anteil von 75%). Die Altersstruktur ist allerdings abhängig von den jeweiligen Hafstandorten. Für den JWP in Wilhelmshaven werden BewerberInnen bis 45 Jahre gesucht, da hier für den Start eine gemischte Altersstruktur der Belegschaft gewünscht wird. Für die anderen Standorte – das betrifft vor allem die Pilotgruppe, in der Arbeitslose für die Standorte Bremerhaven und Hamburg zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ qualifiziert werden (insgesamt 40 Teilnehmende) – werden jüngere Bewerber bevorzugt, um die derzeitige Altersstruktur zu verjüngen. Die Mindestvoraussetzungen, welche die BewerberInnen erfüllen müssen, sind der Hauptschulabschluss, der Führerschein sowie die gesundheitliche Eignung, inklusive Höhentauglichkeit. Auch für diese Qualifizierungsmaßnahme sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine detaillierten Daten zum Sozialprofil der Teilnehmenden verfügbar. Festzustellen ist aber bereits, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Umschulung sich gegenüber dem Anteil bei den Teilnehmenden an den Basisqualifizierungen deutlich erhöht hat. Für die Pilotgruppe konnten bereits Teilauswertungen vorgenommen werden. Demnach lassen sich 40 % der Teilnehmenden dem Rechtskreis des SGB II zuordnen. Die Experteninterviews geben Hinweise darauf, dass der Anteil der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis des SGB II in den folgenden Qualifizierungstranchen weiter angestiegen ist.

War früher die Arbeit im Hafen eine Männerdomäne, so bietet die Tätigkeit mit der Veränderung des Anforderungsprofils, insbesondere durch den Einsatz moderner Technologien, auch Frauen zunehmend eine Beschäftigungsperspektive. Von den politischen Partnern der Qualifizierungsoffensive wird daher eine gleichberechtigte Berücksichtigung von Männern und Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden gewünscht und im Bewerbungsverfahren von den verantwortlichen Akteuren explizit berücksichtigt.

Der Zugang zur Qualifizierung in Verbindung mit Kurzarbeit ergibt sich aus den Sachverhalten „individuelle Förderungsberechtigung“ und „betrieblicher Kurzarbeit“. Zielgruppe sind insbesondere Personen, die im Rahmen der Qualifizierungsoffensive als ehemalige Arbeitslose in die Unternehmen geholt wurden und bereits eine Basisqualifizierung absolviert haben.

5.2 Auswahlprozesse und Ausschlusskriterien

Abgesehen von den oben bereits geschilderten Bedingungen werden die Teilnehmenden an den Qualifizierungsmaßnahmen in Verbindung mit Kurzarbeit keinem Auswahlprozess oder Eignungstest unterzogen. Mit der Tatsache, dass bereits eine Basisqualifikation und mehrjährige Erfahrungen in der Hafendarbeit vorliegen, gilt die Eignung als erbracht.

Im Rahmen der Basisqualifizierung zur „Fachkraft Containerumschlag“ wurde eine zweiwöchige Trainingsmaßnahme (TM) entwickelt, in der die Eignung der Bewerber festgestellt wurde und die bereits Bestandteil der dreimonatigen Weiterbildung ist. In der TM wurden mathematische Kenntnisse, Merkfähigkeit und räumliches Vorstellungsvermögen getestet. Zudem wurden hafenspezifische Ausbildungsinhalte behandelt bzw. vermittelt, die Rückschlüsse auf technische Fähigkeiten ermöglichen sollen.

„Wer nach zwei Wochen nicht in der Lage ist, einen Stapler einigermaßen zu bedienen, von dem müssen wir uns nicht einbilden, dass wir ihm beibringen können, eine Containerbrücke oder einen Van-Carrier vernünftig zu bedienen.“ (Vertreter des Personalmanagements eines Hafenbetriebes).

Die Sozialkompetenzen, insbesondere die Teamfähigkeit der Bewerber, haben in der TM einen hohen Stellenwert und werden mittels theoretischer und praktischer Gruppenaufgaben überprüft. Um die nötige zeitliche Flexibilität der Teilnehmenden für den Schichtbetrieb einschätzen zu können, wird der Ablauf der TM möglichst eng an die zeitlichen Abläufe im Hafen angepasst. Zum Abschluss der TM werden die Bewerber von den Ausbildern und den Personalverantwortlichen der Hafenbetriebe bezüglich ihrer Eignung beurteilt. Erhalten die Bewerber eine Beschäftigungszusage der Betriebsvertreter, kann die Qualifizierungsmaßnahme fortgesetzt werden, so dass die Teilnehmenden in dem Bewusstsein lernen, dass sie beim erfolgreichen Abschluss eine sichere und gut bezahlte Arbeit erwartet. Die Qualifizierungsmaßnahme wurde von nahezu allen Teilnehmenden erfolgreich abgeschlossen. Dies wurde von den Verantwortlichen einerseits auf die Auslese in der TM (etwa 50 % wurden als geeignet beurteilt) und andererseits auf die große Motivation der Teilnehmenden infolge der Beschäftigungszusage zurückgeführt.

Das Auswahlverfahren für die Qualifizierung zur „Fachkraft Containerumschlag“ wurde auch für das Auswahlverfahren der inhaltlich und zeitlich deutlich umfangreicheren Umschulung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ nutzbar gemacht und zu einem dreistufigen Auswahlverfahren weiterentwickelt. Die Arbeitsagentur identifiziert zunächst anhand einer Checkliste potentielle Kandidaten, die in einer ersten Stufe vom Psychologischen Dienst der Agentur bezüglich ihrer grundsätzlichen Eignung mittels eines standardisierten Tests und eines individuellen Gesprächs (Themen sind z. B.: Motivation, Hafentauglichkeit und Lebenslauf) überprüft werden. Geeignete Kandidaten nehmen in einer zweiten Stufe an einer einwöchigen Trainingseinheit (TM 1) teil. Hier werden durch einen externen Bildungsträger mit den TeilnehmerInnen u. a. ein Berufseignungstest, ein Konzentrationstest und ein Theorietest durchgeführt. Kandidaten, die die TM 1 erfolgreich abgeschlossen haben, nehmen an einer weite-

ren siebentägigen Trainingseinheit (TM 2) teil. Diese wird gemeinsam von dem beteiligten Hafенbetrieb und dem ma-co durchgeführt.

„Die Interessen von Unternehmen und Arbeitsagentur sind nicht unbedingt deckungsgleich. Wir freuen uns natürlich, wenn wir über so einen Weg Leuten eine Chance geben können, die sonst vermeintlich keine Chance mehr haben, in ein attraktives, gut bezahltes Arbeitsverhältnis zu kommen. Das ist auch ein Stückweit Philosophie. Aber das ist ja nur die eine Seite der Medaille. (...) Wir sind ja keine soziale Einrichtung. Wir sind ein Wirtschaftsunternehmen, das Profit abwerfen muss und dafür brauchen wir die richtigen Leute.“ (Vertreter des Personalmanagements eines Hafенbetriebes).

Praktische Übungen auf dem Terminal werden durch theoretische Unterrichtseinheiten und Präsentationen der Teilnehmenden ergänzt. Die Intention der TM 2 besteht vor allem darin, die Teilnehmenden unter „realen Bedingungen“ (u. a. Wochenendarbeit) zu beobachten und zu beurteilen. Die Auslese für die anspruchsvollere und kostenintensivere Umschulung hat sich durch das differenziertere Auswahlverfahren allerdings deutlich verschärft. Die Anzahl der potentiellen Umschüler hat sich in jeder der drei Stufen nahezu halbiert. Insgesamt wurden lediglich 16,2 % der ursprünglich von der Agentur identifizierten Kandidaten als geeignet betrachtet. Die zentralen Auswahlkriterien der Hafенbetriebe sind neben den schon genannten Zugangsvoraussetzungen die grundsätzliche Ausbildungsfähigkeit, die Teamfähigkeit und die für Schichtbetrieb und Wochenendarbeit nötige zeitliche Flexibilität.

Von Vertretern des beteiligten Hafенbetriebes werden zum Abschluss der TM 2 häufig fehlende Sozialkompetenzen als Ablehnungsgründe genannt. Sie haben bei abgelehnten TeilnehmerInnen im Verlauf der sieben Tage mangelnde Fähigkeit zur Teamarbeit, ein Verhalten, das fehlende Motivation vermuten lässt, sowie unzureichende Verlässlichkeit beobachtet.

5.3 Flankierende Unterstützung

Anknüpfend an die Erfahrungen aus der dreimonatigen Qualifizierung erhalten auch die ausgewählten TeilnehmerInnen zu Beginn der 24-monatigen Umschulung eine Übernahmegarantie durch den Betrieb, sofern sie die Ausbildung erfolgreich abschließen. Da die betrieblichen Akteure davon ausgehen, dass die Aussicht auf eine sichere und gut bezahlte Beschäftigung allein nicht ausreicht, (Langzeit-)Arbeitslose nachhaltig in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess zu integrieren, wurden weitere flankierende Unterstützungsmaßnahmen als sinnvoll erkannt.

Um die Integration in Lern und Arbeitsprozess zu unterstützen und den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu sichern, wird die Qualifizierung durch einen dritten Kooperationspartner – das Projekt „Hafенlogistik - Bleib dran“ – begleitet. Bei der Entwicklung und Umsetzung flankierender Maßnahmen werden von „Bleib dran“ sowohl die spezifischen Anforderungen der Ausbildung und die Bedarfe des Unternehmens als auch die sozialen und individuellen Problemlagen der Teilnehmenden berücksichtigt. Die beteiligten Unternehmen stellen die finanziellen Mittel für die Begleitung bereit. Das Projekt ist in der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen angesiedelt und kann an Erfahrungen in der dualen

Berufsausbildung und ein dort entwickeltes Konzept zur Prävention von und Intervention bei Konflikten in der Ausbildung anknüpfen (vgl. QUANTE-BRANDT 2003; MAHLBERG-WILSON et al. 2009).

Bereits im Auswahlprozess ist „Bleib dran“ beteiligt und berät das Unternehmen insbesondere über Möglichkeiten der individuellen Integration und Förderung von potentiellen Umschülern. Auch bei organisationsbezogenen Fragen im Verlauf der Qualifizierung und zur Integration der Teilnehmenden in die betrieblichen Abläufe steht „Bleib dran“ dem Unternehmen beratend zur Seite. Des Weiteren wird betrieblichen Ausbildern ein Coaching angeboten, das die (Weiter-)Entwicklung sozialer, methodischer und persönlicher Kompetenzen beinhaltet, die im Umgang mit Langzeitarbeitslosen hilfreich sind.

Auch die Teilnehmenden werden von den ProjektmitarbeiterInnen bei individuellen und sozialen Problemlagen beraten und betreut. Durch intensive Beratungsgespräche zu Beginn der Umschulung und in regelmäßigen Zwischengesprächen kann ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufgebaut werden. Zudem sind die MitarbeiterInnen für die Umschüler leicht erreichbar und können bei Bedarf täglich in den Pausen angesprochen werden.

„Bleib dran‘ hat einen anderen Zugang zu den Umschülern. Wir als zukünftiger Arbeitgeber haben es schwerer, an den Einzelnen heranzukommen, weil wir auch nicht täglich den engen Kontakt zu den Leuten haben.“ (Ausbildungsleiter eines Hafetriebes).

Themenschwerpunkte der Beratungsgespräche sind finanzielle Probleme, Schwierigkeiten mit Behörden, Belastungen in Familie und Umfeld, Anwendung von Lern- und Arbeitstechniken und individuelle Konsequenzen aus Lernerfolgskontrollen. Häufig muss von den ProjektmitarbeiterInnen „Übersetzungsarbeit“ geleistet werden, um den Teilnehmenden die an sie gestellten (insbesondere sozialen) Anforderungen verständlicher zu machen. Zudem bieten die Zwischengespräche den UmschülerInnen Gelegenheiten zur Reflexion.

Im Rahmen dieser Aufgaben nimmt „Bleib dran“ eine unabhängige vermittelnde Haltung gegenüber allen an den Qualifizierungsmaßnahmen beteiligten Akteuren ein. Inhalte der Beratung werden streng vertraulich behandelt.

Die sozialpädagogische Begleitung ist hinsichtlich der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen außerordentlich erfolgreich. Zwei UmschülerInnen (1 % der Teilnehmenden) haben bislang die Ausbildung abgebrochen. Im Vergleich zur dualen Berufsausbildung, insbesondere zum Handwerk, ist diese Quote extrem niedrig.

„Die Hilfe (von ‚Bleib dran‘, Anm. d. Verf.) ist für das Unternehmen schwer quantifizierbar, aber auf jeden Fall sehr wertvoll. Weil so viel Nebenkriegsschauplätze erledigt worden sind. Wenn diese nicht erledigt worden wären, hätte es sein können, dass der eine oder andere daran gescheitert wäre und die Flinte ins Korn geworfen hätte.“ (Vertreter des Personalmanagements eines Hafetriebes).

6 Vorläufiges Fazit und Ausblick

Mit der Qualifizierungsoffensive hat die Hafenwirtschaft deutlich gemacht, dass sie die Personalentwicklung als Instrument der Standortsicherung und zur Produktivitätssteigerung nutzen will und im europäischen Wettbewerb nicht auf Dequalifizierung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zur Senkung der Personalkosten setzt. Die Nachhaltigkeit dieser Entscheidung wird in der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich. Zwar haben sich die Prioritäten mit dem Rückgang im Hafenumschlag verändert und es wird bei den Qualifizierungen eher auf Qualität als auf Quantität gesetzt, aber insgesamt wird am Gesamtkonzept festgehalten. In der beachtlichen Zahl der nahezu 500 Qualifizierungen von (Langzeit-)Arbeitslosen und Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ manifestiert sich diese Entwicklung. Gewinner sind dadurch insbesondere eher geringer qualifizierte Arbeitnehmer, die seit jeher zur bevorzugten Zielgruppe der Hafenwirtschaft bei der Rekrutierung von Arbeitskräften gehören.

Begünstigt wurden Entwicklung und Umsetzung der Qualifizierungsoffensive durch die engen und überschaubaren Kommunikations- und Kooperationszusammenhänge in der Hafenwirtschaft zwischen Unternehmen, Gewerkschaft und Agentur für Arbeit. Diese Zusammenhänge sind strukturell bedingt, historisch gewachsen und werden durch die handelnden Personen aktuell getragen. Die Identifizierung von Schnittstellen gemeinsamer Interessen der beteiligten Akteure – zentrale Voraussetzung für die Konzipierung und Implementation der Qualifizierungsoffensive – wurde so erleichtert. Dabei spielt die arbeitsmarktpolitisch nicht nur wünschenswerte, sondern bewusst intendierte und gestaltete Reziprozität, d. h. wechselseitige Nutzenerwartung, zwischen Arbeitsagentur und Unternehmen der Hafenwirtschaft eine zentrale Rolle. Die Beschäftigungszusage der Hafenbetriebe bewirkt ein weit reichendes finanzielles und personelles Engagement der Agentur, das im Gegensatz zu dem gängigen Bild betrieblicher Personaleinsteller von der Agentur steht. Die hafenspezifischen Entstehungsbedingungen bedeuten nicht, dass der Transfer einer solchen Maßnahme in andere Bereiche oder Branchen nicht möglich ist. Es wäre jedoch von den jeweilig handelnden Akteuren zu überlegen, welche funktional äquivalenten Bedingungen notwendig sind und wie sie zu erreichen wären.

Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive wird die Professionalisierung der Hafendarbeit durch Formalisierung, Systematisierung und Setzung verbindlicher Standards in der Ausbildung forciert. Diese entspricht den gestiegenen Anforderungen und ist mit einer Höherqualifizierung der Beschäftigten verbunden. Förderlich ist dabei der Aufbau einer gemeinsam getragenen Weiterbildungsstruktur in der Hafenwirtschaft. Bestehende Ansätze einer Modularisierung der Ausbildung können hilfreich sein, die veränderten und gewachsenen beruflichen Anforderungen kompatibel mit den traditionellen Rekrutierungs- und Qualifizierungswegen mit ihrer großen Durchlässigkeit zu gestalten.

Die beteiligten Akteure versuchen, die mit der Qualifizierungsoffensive – insbesondere mit der Klientel der Langzeitarbeitslosen – verbundenen Risiken gleichsam durch eine Doppelstrategie zu begrenzen, nämlich durch eine vergleichsweise aufwendige Auswahl der Teil-

nehmenden einerseits und durch eine flankierende Unterstützung der Betriebe und der Teilnehmenden bei der Langzeitmaßnahme durch einen unabhängigen Dritten andererseits. Im Rahmen dieser Strategie wird zwar die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen zunehmend erreicht, allerdings wird, je nach Maßnahme, auch ein erheblicher Anteil in den Auswahlprozessen ausgesiebt. Mit der Beschäftigungszusage nach erfolgreich abgeschlossener Umschulung haben die Hafenbetriebe das letzte Wort bei der Auswahl geeigneter Kandidaten und wollen sich insbesondere gegen spätere Ausfälle sowie Störungen im Arbeitsprozess absichern. Das gilt vor allem für die Auswahl der UmschülerInnen, die später die Inbetriebnahme des Jade-Weser-Ports sicher bewerkstelligen sollen. Von den betrieblichen Personaleinstellern werden besonders häufig unzureichende Sozialkompetenzen, denen im Hafen aufgrund von Teamarbeit und großem Kommunikationsbedarf ein hoher Stellenwert beigemessen wird, als Ablehnungsgrund genannt. Die Beschäftigungszusage der Unternehmen hat eine starke Ausstrahlung auf die Motivation der Teilnehmenden. Dennoch stellen multiple Problemlagen der Teilnehmenden und Unsicherheiten der ausbildenden Akteure im Umgang mit den Teilnehmenden Konfliktpotentiale dar, die ein Scheitern der Ausbildungsbemühungen bedeuten können. Beratung und (sozialpädagogische) Begleitung betrieblicher Akteure bzw. der Teilnehmenden sind daher integraler und, so die Einschätzung der betrieblichen Akteure nach anfänglicher Skepsis, für den Erfolg der Maßnahme unabdingbarer Bestandteil der Umschulung zur „Fachkraft für Hafenlogistik“. Die sehr geringe Zahl der Abbrecher ist ein deutliches Indiz für den Erfolg der gewählten Strategie. Die Auswahlprozesse zeigen aber auch, dass für eine große Zahl von (Langzeit-)Arbeitslosen die Messlatte zu hoch liegt und das Qualifizierungsangebot nicht für alle „Problemfälle“ des Arbeitsmarktes eine Lösung bedeuten kann.

Literatur

ABENDROTH, M. et al. (1979): Hafenarbeit. Eine industriesoziologische Untersuchung der Arbeits- und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen. Frankfurt a. M./New York.

BACH, H.-U. et al. (2008): Arbeitsmarkt 2008 – Der Aufschwung lässt nach. IAB-Kurzbericht 3/2008. Nürnberg.

BERNHARD, S. et al. (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungsbericht 2/2008. Nürnberg.

BRIXY, U. et al. (2002): Arbeitslosenuntersuchung - Teil I. Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit? IAB-Kurzbericht Nr. 1/2002. Nürnberg.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin.

EULER, D. (2009): Übergangssystem – Chancenverbesserung oder Vorbereitung auf das Prekariat? In: HEIDEMANN, W./ KUHNHENNE, M. (Hrsg.) (2009): Zukunft der Berufsbildung. Edition Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (1991): Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen – Situation, Maßnahmen, Empfehlungen.

KLOSE, C./ BENDER, S. (2000): Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose – ein Weg zurück in Beschäftigung? MittAB 3. Nürnberg.

MAHLBERG-WILSON, E./ MEHLIS, P./ QUANTE-BRANDT, E. (2009): Bleib dran ... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.

QUANTE-BRANDT, E. (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf, Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse, Bielefeld.

ROSENBLADT, B./ BILGER, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. TNS Infratest Sozialforschung, München.

SCHELS, B. (2008): Junge Erwachsene und Arbeitslosengeld II – Hilfebezug in jungen Jahren verfestigt sich viel zu oft. IAB-Kurzbericht Nr. 22. Nürnberg.

ZENTRALVERBAND DER DEUTSCHEN SEEHAFENBETRIEBE e. V. (ZDS) (2009): Verbandverzeichnis. Hamburg.

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format: **FORSCHUNGSBEITRÄGE** zugeordnet.

Zitieren dieses Beitrages

MEHLIS, P. et al. (2010): Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose und Geringqualifizierte durch berufliche Weiterbildung. Erste Befunde aus einem Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19, 1-20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe19/mehlis_etal_bwpat19.pdf (20-12-2010).

Die AutorInnen:



Dr. PETER MEHLIS

Akademie für Arbeit und Politik, Universität Bremen

Parkallee 39, 28209 Bremen

E-mail: [pmehlis \(at\) aap.uni-bremen.de](mailto:pmehlis(at)aap.uni-bremen.de)

Homepage: www.aap.uni-bremen.de



Prof. Dr. WILHELM EBERWEIN

Akademie für Arbeit und Politik, Universität Bremen
Parkallee 39, 28209 Bremen

E-mail: [eberwein \(at\) aap.uni-bremen.de](mailto:eberwein(at)aap.uni-bremen.de)

Homepage: www.aap.uni-bremen.de



Prof. Dr. EVA QUANTE-BRANDT

Akademie für Arbeit und Politik, Universität Bremen
Parkallee 39, 28209 Bremen

E-mail: [equante \(at\) aap.uni-bremen.de](mailto:equante(at)aap.uni-bremen.de)

Homepage: <http://www.workforce.uni-bremen.de/Team.html>