



Galerie Agora,
Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11
B-1000 Brussels
Telephone +32 2 285 46 60
Fax +32 2 280 08 17
Email: etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

European Transport Workers' Federation
Fédération Européenne des Travailleurs des Transports
Europäische Transportarbeiter-Föderation
Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

KBC Bank, Rue d'Arenberg 11, B-1000 Brussels
Account number: **430-0386621-67**

Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme im Hafensektor der EU: Ermittlung des Sachstands und Skizzierung einer ETF- Vision

Abschlussbericht

Juli 2009

Professor Peter Turnbull
Universität Cardiff
Colum Drive
Cardiff CF10 3EU
Wales, UK
turnbullpj@cardiff.ac.uk

With the financial support of the
European Commission



Zusammenfassende Darstellung

Dieser Bericht stützt sich in erster Linie auf Daten, die in einer Fragebogen-Erhebung bei 18, der ETF angehörenden Hafenarbeitergewerkschaften aus 14 EU-Mitgliedstaaten gesammelt wurden, sowie sekundäre Daten und Beiträge von Teilnehmern auf dem Workshop zu „Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme Im Hafensektor der EU“ (25. - 27. Februar 2009, Limassol Zypern). Der Bericht konzentriert sich auf das Ausbildungsangebot für Neueinsteiger, Umschulung beziehungsweise den Erwerb neuer Fähigkeiten, die staatliche Regulierung, die Finanzierung von Ausbildungsprogrammen, gewerkschaftliche Beteiligung an der beruflichen Bildung (BBi) sowie eine Auswertung des Ansatzes verschiedener Stakeholder in der Hafenarbeiterausbildung. Außerdem enthält der Bericht eine Bilanz des Arbeitsschutzes in EU-Häfen, wobei das Schwergewicht wieder auf der staatlichen Regulierung, gewerkschaftlicher Beteiligung, einer Auswertung der Wirksamkeit von Arbeitsschutzbestimmungen sowie dem Ansatz der verschiedenen Stakeholder beim Arbeits- und Gesundheitsschutz der Belegschaften liegt.

Auf dem Papier erscheinen das Ausbildungsangebot und der Arbeitsschutz für Hafenarbeiter in EU-Häfen umfassend zu sein. Aber nicht alle Häfen halten einen akzeptablen Standard ein, und es gibt viele Fragezeichen In Bezug auf die Wirksamkeit der Ausbildung in den Häfen beziehungsweise die Durchsetzung von Arbeitsschutzstandards, was insbesondere die Neueinsteiger in diesem Sektor betrifft. Der Ausgangspunkt für jede künftige EU-Politik in diesen Bereichen sollte die Sammlung und Veröffentlichung von systematischeren und im Idealfall vergleichbaren Daten für alle 27 Mitgliedstaaten sein. Daher sollte es nur eine einzige Verpflichtung für einen gesetzlichen Rahmen über die Ausbildung und den Arbeitsschutz in EU-Häfen geben. Die aktuellen Inkonsistenzen sowohl bei den Standards als auch bei der Durchsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen in den unterschiedlichen Mitgliedstaaten werfen ein Schlaglicht auf den potentiellen Nutzen von Initiativen der Europäischen Gemeinschaft in diesem Bereich.

Wenn beim Prinzip der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen in der europäischen Hafenverkehrswirtschaft Fortschritte erzielt werden sollen, wie dies in der jüngsten *Mitteilung* der Europäischen Kommission über „Eine europäische Hafenpolitik“ (KOM(2007) 616 endg.) gesagt wird, dann muss es sich auf das Konzept der „Ausbildungsqualitätsstandards“ oder „Referenzstandards“ und nicht auf „Mindeststandards“ stützen. Beispiele guter Praxis, die auch in diesem Bericht zu finden sind, können diesen Prozess bestimmen, wobei Gewerkschaften, Arbeitgeber andere betroffene Parteien einen stärker koordinierten Ansatz verfolgen könnten, der sich auf ihre Vertretungsorganisationen (z.B. ETF, FEPORT und ESPO) und vorhandene Netzwerke (z.B. International Port Training Conferences [Internationale Hafenausbildungskonferenzen]) sowie künftige Initiativen wie den Sektoralen Ausschuss für den Sozialdialog in der Hafenwirtschaft stützt. Koordinierte Ausbildungsprogramme, die in einer weitergehenden BBi-Struktur verankert sind, stellen das Modell mit der besten Praxis für die europäischen Häfen dar und zeigen die Vorteile, wenn die Arbeitgeber die Kosten für Ausbildung und Entwicklung gemeinsam tragen. Dies würde mittelständischen Hafenarbeitgebern besonders nützen. Die Tatsache, dass viele dieser kleineren Unternehmen nicht in Ausbildung und Entwicklung investieren, deutet darauf hin, dass ein verbindlich vorgeschriebenes System in manchen Häfen notwendig sein kann.

Inhalt

	Seite
Einleitung	3
BBi in der Europäischen Union	5
Hafenorganisation, Beschäftigung und Ausbildung von Hafenarbeitern	11
Die ETF-Erhebung zu Ausbildung und Arbeitsschutz von 2008	14
Schlussfolgerung	31
Anhänge	35

Liste der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1. Das sich ändernde Wesen der Hafenarbeit

Tabelle 2. Eurogates Ausbildungsprogramm für Neueinsteiger

Tabelle 3. Eurogates „Zeitraahmen der Polyvalenz-Ausbildung “

Abbildung 1. Typologie der BBi in Europa

Abbildung 2. Unternehmen mit Fortbildungsangeboten

Abbildung 3. Vertikale Integration von Schifffahrtsunternehmen

Abbildung 4. Wahrnehmung des ‘Status’ von Hafenarbeit

Abbildung 5. Durchführung der Hafenarbeiterausbildung

Abbildung 6. Akkreditierung der Hafenarbeiterausbildung

Abbildung 7. Modulares Ausbildungsprogramm aufgrund von betrieblichen Arbeitsabläufen

Abbildung 8. Kompetenzbasiertes BBi-System in deutschen Häfen

Abbildung 9. Die Arbeitsschutzpolitik der Hafen-Arbeitgeber

Abbildung 10. Arbeitsunfälle im Antwerpener Hafen

Einleitung

Während der Konsultation zur künftigen europäischen Hafenpolitik (2006-07), die von der Europäischen Kommission durchgeführt wurde,¹ war die Ausbildung der Hafenarbeiter neben der Sicherheit und Gesundheit der in diesem Sektor Beschäftigten ein wiederkehrendes Thema. Alle Interessensvertreter erkannten die Bedeutung dieses Themas an und sprachen sich für hohe Ausbildungsstandards aus, um den effizienten und sicheren Betrieb in den europäischen Häfen zu garantieren. Dieser Punkt wurde von der Kommission in ihrer *Mitteilung über eine europäische Hafenpolitik*² betont, in der sie weiterhin vorschlug, dass „auf Gemeinschaftsebene einheitliche Anforderungen für die Ausbildung von Hafenarbeitern festgelegt werden sollten“.³ Ein solcher Vorschlag verträgt sich gut mit der Lissabonagenda, die das Ziel hat, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ Die Berufsbildung (BBi) ist für die Vision einer Innovationsgesellschaft mit sozialem Fundament unerlässlich.⁴ Sie liefert die Fähigkeiten, das Wissen und die fachlichen Kompetenzen, die Industrie und Gesellschaft brauchen, um innovative Arbeitsprozesse und die Einführung neuer Technologien zu fördern, während gleichzeitig dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einem sichereren und gesünderen Arbeitsumfeld mit der Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und Entfaltung entsprochen wird.

Die BBi stellt eine wichtige Schnittstelle zwischen verschiedenen Politikbereichen dar – Bildung, Beschäftigung, Wirtschafts- und Sozialpolitiken – und bietet Chancen für die Sozialpartner, bei der Gestaltung, Entwicklung und dem Angebot hochwertiger Ausbildungsangebote zusammenzuarbeiten.⁵ In der Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁶ äußerte die Kommission die Meinung, dass die sektorale Ebene die „... angemessene Ebene für die Erörterung zahlreicher Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung, [...] der

¹ Es wurden sechs Workshops organisiert, um verschiedene Bereiche der EU-Hafenpolitik zu erörtern: (i) Hafendienste und die Rolle der Hafenbehörden (Antwerpen – November 2006) (ii) Hafenfinanzierung (Hamburg – Januar 2007) (iii) Nachhaltige Entwicklung von Hafenkapazitäten, Umweltfragen, hafenübergreifende Zusammenarbeit (Lissabon – Februar 2007) (iv) Arbeitsfragen, Warenumsatz, technisch-nautische Dienste (Valencia – März 2007) (v) Logistik, Hinterlandanbindung, Verwaltungsfragen (Neapel – April 2007) und (vi) Beziehung zu Nicht-EU-Häfen, Transportflüsse, Image von Häfen (Tallinn – Mai 2007).

² KOM(2007)616 endgültig

³ Dies könnte ähnlich sein wie im Ausschuss für die Binnenschifffahrt, wo die Sozialpartner eine Bestandsaufnahme der Berufsabschlüsse in der EU vornehmen.

⁴ Das Ziel der BBi im Kontext der EU-Politik ist, gut ausgebildete, anpassungsfähige Arbeitnehmer heranzubilden, was primäres Ziel der Europäischen Union gemäß Artikel 150 des Vertrags ist.

⁵ Die Kopenhagener Erklärung (2002) verpflichtete die Kultusminister und Sozialpartner zur Kooperation, um den Erfolg der Lissabonstrategie sicherzustellen, was durch das Kommuniqué von Maastricht (2004), die Entscheidung von Helsinki (2006), gemeinsam vereinbarte Tools zur Förderung der BBi umzusetzen und weiterzuentwickeln, und das Kommuniqué von Bordeaux (2008) über die Überprüfung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagener Prozesses verstärkt wurde. Der Europäische Rat in Barcelona (März 2002) erteilte den Auftrag, die europäische schulische und berufliche Ausbildung bis 2010 weltweit führend zu machen und eine engere Kooperation im Bereich der Berufsbildung zu entwickeln.

⁶ KOM(2002)341 endgültig

Berufsausbildung“ sei. Derzeit sind die europäischen Häfen der einzige Verkehrsträger ohne Ausschuss für den europäischen sektoralen sozialen Dialog (engl. SSDC – *Sectoral Social Dialogue Committee*), obwohl unter den positiveren Ergebnissen der Konsultation zur Hafenpolitik 2006-07 (siehe Fußnote 1) die erklärte Absicht der Sozialpartner zu nennen ist, mit voller Unterstützung der Kommission, einen SSDC für die Branche einzurichten. Abkommen über BBi und „lebenslanges Lernen“⁷ sind in anderen Sektoren üblich, einschließlich anderer Verkehrsträger (Beispiele für gemeinsame Stellungnahmen, Erklärungen, Verfahrenstexte und Abkommen über BBi und lebenslanges Lernen werden in Anhang I vorgestellt).

Als ersten Schritt, um das Fundament für die zukünftige Diskussion und mögliche Einigung über BBi und lebenslanges Lernen in europäischen Häfen zu legen und zu entscheiden, ob der Wunsch der Kommission, „auf Gemeinschaftsebene einheitliche Anforderungen für die Ausbildung von Hafenarbeitern festzulegen“ ein realistisches Ziel ist, beschloss die ETF, ein Projekt zu den „Ausbildungs- und Qualifizierungssystemen im Hafensektor der EU“ mit dem Untertitel „Ermittlung des Sachstands und Skizzierung der ETF-Vision“ durchzuführen. Seit mehreren Jahren wird bei den Sitzungen der ETF-Sektion Häfen über die Ausbildung und Qualifikation der Hafenarbeiter gesprochen, wobei die zentrale Bedeutung der BBi in einer zukünftigen europäischen Hafenpolitik und die Notwendigkeit systematischer, eingehender Forschung zur allgemeinen Verbreitung von Informationen über hafenbezogene Ausbildung betont wurden. Daher soll das Projekt:

- 1) Die Aktivitäten ausdehnen, die die ETF bereits im Bereich der Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme in den Häfen verfolgt.
- 2) Die Mitglieder der ETF zusammenbringen, um die Debatte zu vertiefen und Meinungen zur BBi und dem lebenslangen Lernen unter Einbeziehung von Schulungseinrichtungen, Arbeitnehmern und Institutionen auszutauschen.
- 3) Ein Verzeichnis guter Praktiken erstellen, um Mitglieds- und Beitrittsstaaten, die keine zufrieden stellenden Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme haben, ein sinnvolles Instrument für künftige Aktivitäten zu liefern.
- 4) Eine kohärente Vision der ETF zur Ausbildung und Qualifikation in Häfen skizzieren, insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Mitwirkung der Föderation im SSDC für den Hafensektor.
- 5) Die Notwendigkeit und Machbarkeit der Einrichtung eines ständigen Netzwerks für den Informationsaustausch über Ausbildung und Qualifikation in den Häfen zu untersuchen.

Um eine solide empirische Basis für das Projekt zu schaffen und die Arbeit der ETF zu Ausbildungs- und Qualifizierungssystemen (Ziffer 1) zu erweitern, hat das Sekretariat eine Erhebung bei Hafenarbeiter vertretenden Mitgliedsgewerkschaften eingeleitet. Die Ergebnisse der 2008 durchgeführten Fragebogen-Erhebung wurden

⁷ Das Weißbuch der Kommission zur allgemeinen und beruflichen Bildung – *Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft* (KOM (95) 590) definierte das lebenslange Lernen als „ständigen Zugang zur Aktualisierung der Kenntnisse und zum Erwerb neuer Kenntnisse.“ Das lebenslange Lernen ist ein weit gefasstes Konzept, das besagt, dass die Ausbildung eines Menschen flexibel, vielseitig und zu verschiedenen Zeiten und Orten in seinem Leben erfolgt. Das Ausmaß des heutigen wirtschaftlichen und sozialen Wandels, der schnelle Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft und der demografische Druck aufgrund der alternden Bevölkerung Europas sind Herausforderungen, die eine neue Herangehensweise an die schulische und berufliche Bildung im Rahmen des lebenslangen Lernens erfordern.

ursprünglich im Hintergrund-Dokument für den Workshop zu „Ausbildungs- und Qualifizierungssystemen im Hafensektor der EU“ (25. - 27. Februar 2009, Limassol Zypern) (Ziffer 2) präsentiert. Auf diesem Workshop gaben geladene Redner - darunter auch Gewerkschaftsfunktionäre, Arbeitgeber und Vertreter der Europäischen Kommission (DG TREN) – Präsentationen über die BBi in einer Vielzahl europäischer Häfen, und die Delegierten hatten die Möglichkeit, die Ergebnisse der ETF-Erhebung und die detaillierteren Darstellungen des Ausbildungsangebots in speziellen Häfen/Ländern zu debattieren.

In diesem Abschlussbericht werden die Daten der Erhebung und die „guten Praxisbeispiele“ aus mehreren Häfen/Ländern neben der umfassenderen Diskussion der in den EU-Mitgliedsländern zu findenden verschiedenen Systeme für Berufsbildung und Lebenslanges Lernen dargestellt (Ziffer 3). Anstelle einer einfachen Berichterstattung über die Daten in Form von beschreibenden Statistiken, betrachtet die Analyse die Daten im Zusammenhang mit dem unterschiedlichen Modellen der Hafenorganisation und unterschiedlichen Beschäftigungssystemen für Hafenarbeiter (zum Beispiel direkte Beschäftigung bei einem Unternehmen oder Rekrutierung aus einem Arbeitskräfte-Pool). Letzteres wird wichtige Auswirkungen auf die Finanzierung der Ausbildung in den Häfen (zum Beispiel staatlich beziehungsweise privatwirtschaftlich), die Art und die Vermittlung der Ausbildung haben (zum Beispiel spezielle und unternehmensspezifische Fähigkeiten im Gegensatz zu allgemeinen und kumulativen Fähigkeiten, nationale beziehungsweise hafenspezifische Angebote im Gegensatz zu unternehmensspezifischen Programmen). Zusammengenommen haben diese Unterschiede einen großen Einfluss auf das, was häufig als das „Qualifikations-Ökosystem“ bezeichnet wird, also die untereinander verzahnten Netzwerke von Unternehmen, Märkten und Institutionen, welche das Ausbildungsangebot bestimmen.⁸

Es ist geplant, dass der vorgeschlagene SSDC für die Hafenwirtschaft ein Forum für die künftige Entwicklung der Ausbildung und Qualifizierung in europäischen Häfen bieten wird, aber in dieser Phase ist es wichtig, die Prioritäten der ETF-Mitgliedsorganisationen (Ziffer 4) und die Machbarkeit einer Nutzung von neuen oder vorhandenen Netzwerken zum Informationsaustausch (Ziffer 5) zu ermitteln. Diese und andere während des Projekts angesprochene Problematiken werden in den Schlussteilen dieses Berichts diskutiert.

BBi in der Europäischen Union

Die BBi muss in den Bemühungen Europas, wettbewerbsfähig zu bleiben und die soziale Kohäsion zu stärken (wie es die Lissabonstrategie will) eine zentrale Rolle spielen. Erstens ist der direkte Zusammenhang zwischen der Ausbildung und dem Erfolg des Unternehmens nachgewiesen,⁹ vor allem in südeuropäischen Ländern.¹⁰

⁸ Finegold, D. (1999) "Creating Self-Sustaining High-Skill Ecosystems", *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1): 60-81.

⁹ Bartel, A.P. (1994) "Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs", *Industrial Relations*, 33: 411-25.

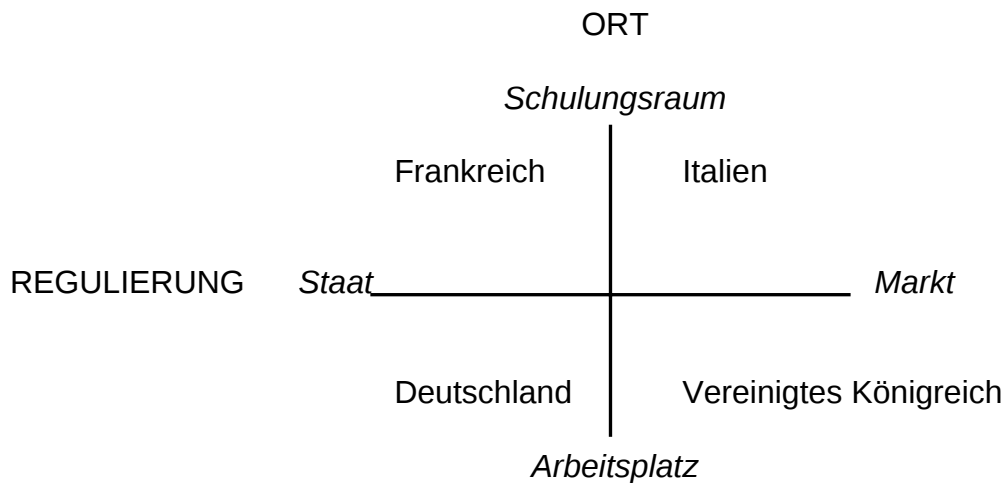
¹⁰ Apospori, E., Nikandrou, I., Brewster, C. und Papalexandris, N. (2008) "HRM and Organizational Performance in Northern and Southern Europe", *International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1187-1207.

Zweitens haben die Sozialpartner in ganz Europa eine offizielle Funktion in der Erarbeitung einer Berufsbildungspolitik und sind auch an der Umsetzung beteiligt, vor allem auf sektoraler und lokaler Ebene (Unternehmen und/oder Arbeitsplatz). Die Mitwirkungsstrukturen und -systeme unterscheiden sich von Land zu Land beträchtlich,¹¹ in der Regel in Abhängigkeit von staatlichen Bestimmungen und dem Ort der Ausbildung.¹² Anstelle staatlicher Vorschriften verlassen sich einige Mitgliedsstaaten darauf, dass der Markt die BBi regelt, wobei der Ausbildungsort von Schulungseinrichtungen an einem Ende des Spektrums bis zum Arbeitsplatz am anderen Ende reicht. Während die BBi in Deutschland und Frankreich beispielsweise staatlich reguliert wird, ist sie im Vereinigten Königreich und Italien in der Hand des Markts und die Verantwortung für die Ausbildung wird überwiegend an den Arbeitgeber abgegeben. Was den Ausbildungsort betrifft, erfolgt die BBi im Vereinigten Königreich und Deutschland überwiegend praktisch am Arbeitsplatz, wohingegen die Ausbildung in Frankreich und Italien theoretischer ist und überwiegend im Schulungsraum stattfindet. Diese Unterschiede können in einer einfachen Typologie dargestellt werden, die in Abbildung 1 gezeigt wird. Die Organisationsformen in einzelnen Industriesektoren können natürlich stärker oder schwächer vom nationalen Modell abweichen

¹¹ Siehe zum Beispiel Gierorgica, P. und Luttringer, J-M. (1997) *The Influence of the Social Partners on Training at Enterprise Level in the Member States of the European Union*, Turin: Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)

¹² Winterton, J. (2006) "Social Dialogue and Vocational Training in Europe: Are We Witnessing the Emergence of a European Model?" *Journal of European Industrial Training*, 30(1): 65-76.

Abbildung 1. Typologie der BBi in Europa



Untersuchungen lassen darauf schließen, dass staatliche Regulierung und die langfristige Konzentration auf die BBi für einen effektiven sozialen Dialog erforderlich sind, obwohl diese Bedingungen allein nicht ausreichend sind, um die aktive Beteiligung der Sozialpartner zu gewährleisten.¹³ Das französische System hat diese Eigenschaften beispielsweise mit dem deutschen System gemein, aber die BBi findet in Frankreich im Klassenzimmer statt und die Gewerkschaften sind schwach organisiert, was einen wirkungsvollen sozialen Dialog einschränkt. Letzteres gilt auch für Italien, wo die Situation dadurch verschärft wird, dass mehr Verantwortung an den Markt abgegeben wird. Das britische System ist wiederum anders, da es marktgeführt ist und die BBi an kurzfristigen Überlegungen ausgerichtet ist, aber die Gewerkschaften sind am Arbeitsplatz oft gut organisiert, was zu einem effektiven sozialen Dialog auf lokaler Ebene führen kann. Beispiele für die Einbindung der Sozialpartner in die Berufsbildungspolitik sind in Anhang II aufgeführt.

Finanzielle Unterstützung für Projekte zur Förderung der BBi, Verbesserung des sozialen Dialogs und Austausch von guten Praktiken ist verfügbar,¹⁴ aber die Anzahl der von den Gewerkschaften eingereichten Anträge „ist weiter enttäuschend gering“.¹⁵ Wie erwartet, ist die Beteiligung der Gewerkschaften von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat recht unterschiedlich. Insbesondere in Ländern, in denen die staatliche Beteiligung an der BBi Tradition hat, haben die Sozialpartner in der Regel einen Rechtsanspruch auf Mitwirkung. Diese kann über die formelle Miterarbeitung der BBi-Strategie hinaus bis zur Umsetzung konkreter Schulungsmaßnahmen, Festlegung von Ausbildungsinhalten und Entwicklung praktischer Ausbildungen

¹³ *Ibid.*

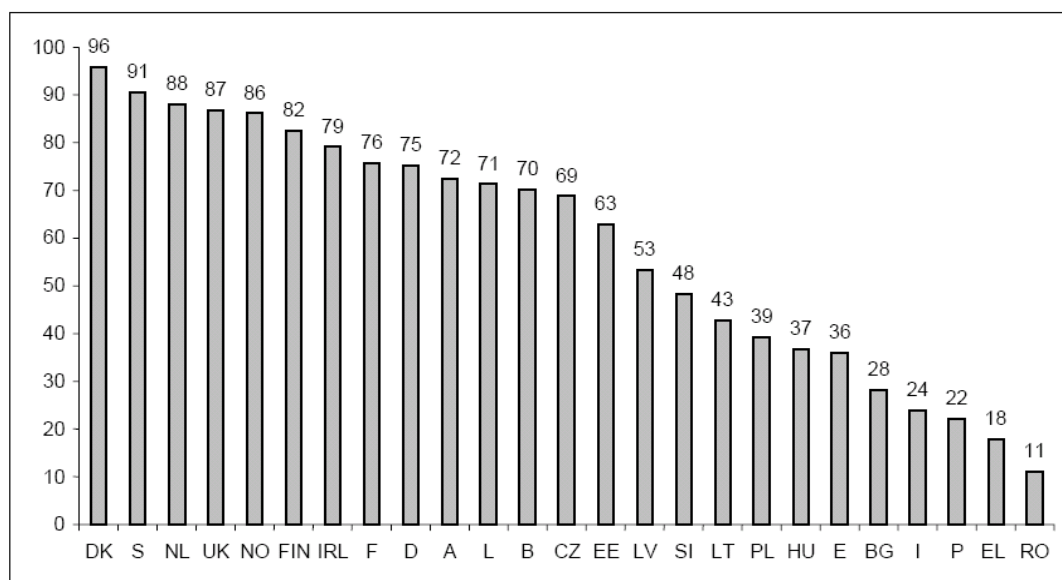
¹⁴ Das 1994 beschlossene Programm Leonardo Da Vinci beispielsweise wurde konzipiert, um einen Beitrag zur Berufsbildungspolitik der EU zu leisten. Eines der in diesem Programm finanzierten Projekte war „Englisch für Docker“, im Rahmen dessen Lernmaterialien zum Selbststudium erarbeitet wurden, mit denen Arbeitnehmer im Hafensektor ihre Englischkenntnisse verbessern können. Da die Technologisierung des Sektors zunimmt, ist auch das Verständnis technisches Englischs immer wichtiger (z.B. Indexierung und Beschreibung der Hauptteile eines Schiffs, Rolle der Schiffsbesatzung und Pflichten des Überwachungspersonals, Werkzeuge, Hilfsgeräte und Staupolitiken, Stauen und ordnungsgemäße Handhabung von Gütern). Es ist ein virtuelles Netzwerk entstanden, das es den Arbeitnehmern in diesem Bereich ermöglicht, auf alle Teile des Englischkurses zuzugreifen.

¹⁵ Winterton, *op.cit.*

reichen. In Finnland werden die Sozialpartner beispielsweise an der Erarbeitung nationaler Kernlehrpläne beteiligt und als Mitglieder des Ausbildungsausschusses haben sie weitere Möglichkeiten, die Ausbildungsinhalte zu beeinflussen. In Belgien sind die Sozialpartner für die Planung (Festlegung von Zielsetzungen, Zielgruppen, Trends) und die Umsetzung (Anwendung und Nachverfolgung) verantwortlich

Angeichts des allgemeinen Trends zur „Dezentralisierung“ und „freiwilligeren“ Formen der Arbeitsbeziehungen in der EU ist festzustellen, dass in den letzten Jahren einzelne Unternehmen ihre eigenen Ausbildungsmöglichkeiten ausgebaut haben (wenn dies nicht gar ein unausweichlicher Trend ist). Die Europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (von 1993 und 1999) zeigen massive Unterschiede im Ausbildungsangebot innerhalb der EU, siehe Abbildung 2. Insgesamt betrachtet, bieten mittlerweile jedoch weit mehr als die Hälfte aller Unternehmen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (BWB) an (im Vergleich zu 43% 1993) und der Anteil der Arbeitnehmer, die im Erhebungszeitraum an BWB teilnahmen, stieg von 38% auf 47%.¹⁶

Abbildung 2: Unternehmen mit Fortbildungsangeboten (in % aller Unternehmen), 1999



Legende: **A** – Österreich; **B** – Belgien; **BG** – Bulgarien; **CZ** – Tschechische Republik; **DK** – Dänemark; **D** – Deutschland; **E** – Spanien; **EE** – Estland; **EL** – Griechenland; **F** – Frankreich; **FIN** – Finnland; **HU** – Ungarn; **I** – Italien; **IRL** – Irland; **L** – Luxemburg; **LV** – Lettland; **LT** – Litauen; **NL** – Niederlande; **NO** – Norwegen; **P** – Portugal; **PL** – Polen; **RO** – Rumänien; **S** – Schweden; **SI** – Slowenien; **UK** – Vereinigtes Königreich

Der Umfang, in dem sich BBI-Systeme auf Märkte und/oder Institutionen stützen, Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen bei der Entwicklung beteiligen und sich auf finanzielle Beiträge des Staates sowie privatwirtschaftlicher Arbeitgeber stützen, stellt nur einige Variablen dar, die bei der Definition des Qualifizierungs-

¹⁶ *Continuing Training in Enterprises in Europe – Results of the Second European Continuing Vocational Training Survey in Enterprises*, verfügbar unter: <http://www.bibb.de/en/wlk7940.htm>. Die durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Teilnehmer nahm im Erhebungszeitraum ab, auch wenn die Kosten signifikant stiegen.

Ökosystems einen Beitrag leisten.¹⁷ Die grundsätzlichen Dimensionen des Qualifizierungs-Ökosystems sind neben den bereits besprochenen institutionellen und politischen Rahmenbedingungen:

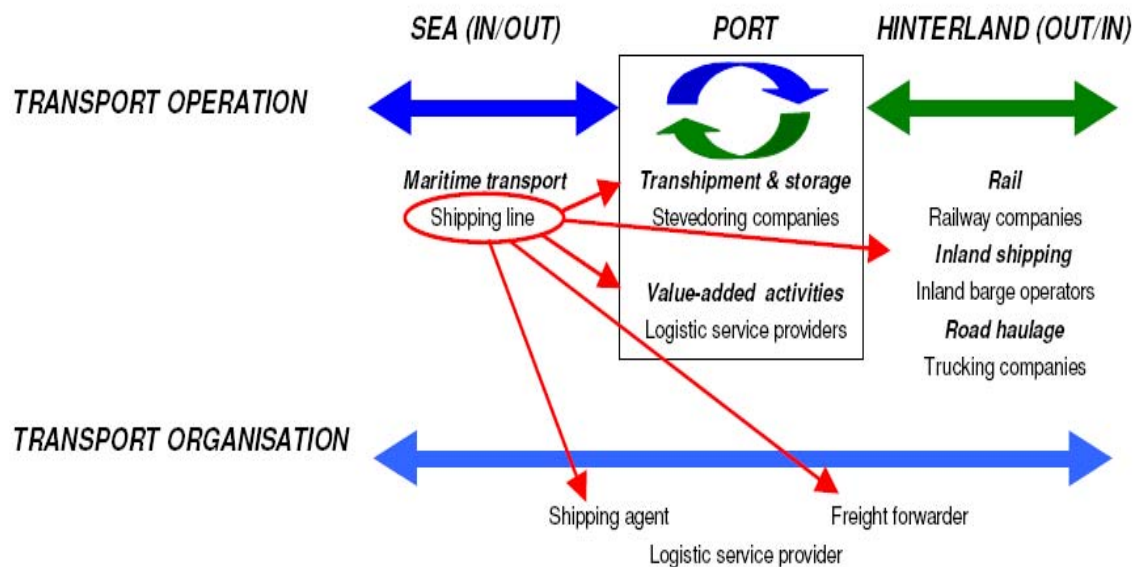
- das geschäftliche Umfeld
- die Struktur der Arbeitsplätze
- das Niveau und der Art der Qualifikationen
- das Arbeitskräfteangebot
- die vorherrschenden Typen der Arbeitskräfterekrutierung.

In der Hafentransportwirtschaft wird das geschäftliche Umfeld durch den Produktmarkt (zum Beispiel den Mix von allgemeiner Fracht, Containern, Kurzstrecken-Seefahrt etc.), die Wettbewerbsstrategien der Unternehmen (zum Beispiel die vertikale Integration von Schifffahrtsunternehmen in andere Verkehrsarten, um einen Service „von Haus-zu-Haus“ anzubieten) und die Art der Unternehmensorganisation und der Netzwerke (zum Beispiel die Entwicklung von globalen Terminalbetreibern wie DP World, Hutchison Port Holdings, PSA International und Eurogate) bestimmt. Die vertikale Integration von Schifffahrtsunternehmen ist in Abbildung 3 dargestellt und gibt zu der Frage Anlass, ob es eine Koordinierung der Ausbildung über verschiedene Verkehrsträger hinweg geben sollte.¹⁸ Weil das geschäftliche Umfeld jetzt von einer Handvoll von globalen Terminalbetreibern (global terminal operators, GTOs) beherrscht wird – die sechs führenden Hafenbetreiber in Europa haben 2002 fast 70 % des gesamten europäischen Containerverkehrs abgewickelt - ist es offensichtlich, dass die GTOs in der künftigen Ausbildung und Entwicklung von Hafenarbeitern eine zunehmend wichtige Rolle spielen werden. Dies gibt zu Fragen über die Ausbildungspolitik dieser Unternehmen im Vergleich zu anderen Organisationen in diesem Wirtschaftszweig wie den lokalen/privaten Stauerunternehmen und öffentlichen Hafenbehörden Anlass.

¹⁷ Finegold, op.cit.

¹⁸ Diese Entwicklungen könnten eine stärkere Koordinierung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung erfordern. Beispielsweise ist die ETF an der Förderung von Ausbildungsprogrammen für Logistik Arbeitnehmer über ein gemeinsames Programm mit der International Road Transport Union (der entsprechenden Arbeitgeberorganisation für den Straßentransport) beteiligt, und es könnte Raum für andere ETF-Sektionen geben, aus diesem Programm für sich etwas zu lernen.

Abbildung 3. Vertikale Integration von Schifffahrtsunternehmen



Quelle: Notteboom, T. (2007) "The Changing Face of the Terminal Operator Business: Lessons for the Regulator", ACCC Regulatory Conference, 26-27 July, Gold Coast, Australia.

Die Struktur der Arbeitsplätze in der Hafentransportwirtschaft, das Niveau und die Art der Qualifizierung sowie das Arbeitskräfteangebot haben sich in den letzten Jahren infolge von organisatorischen und technologischen Veränderungen umgestaltet. Diese Veränderungen werden in Tabelle 1 zusammengefasst. Eindeutig hat sich die für die Tätigkeit eines Hafenarbeiters erforderliche „Kompetenz“¹⁹ signifikant verändert, weil die Arbeit an den Kais umgestaltet wurde, was dann wieder nach einem neuen (beruflichen) Qualifizierungssystem verlangte.²⁰ Es öffnet die Industrie für neue Quellen im Arbeitskräfteangebot, in erster Linie für eine zunehmende Zahl von Frauen, die Anlagen bedienen, die Fracht registrieren und in den betrieblichen Kontrollräumen von großen Containerterminals IT-Arbeiten verrichten.²¹ Eines der wichtigsten Elemente im Qualifizierungs-Ökosystem der europäischen Häfen war immer die Art und Weise, wie Arbeitskräfte rekrutiert wurden, und dies hat sich von Systemen zur Rekrutierung von Gelegenheitsarbeitern hin zu dauerhafter Beschäftigung verlagert. Das Beschäftigungssystem wird in Verbindung mit der allgemeinen Organisation von Tätigkeiten in den Häfen im folgenden Abschnitt detaillierter untersucht.

Tabelle 1. Das sich ändernde Wesen der Hafenarbeit

Von...	Zu ...
Ungelernten Arbeitern	Mehrfach qualifizierten/professionellen

¹⁹ Kompetenz kann als das Wissen, die Fähigkeiten und das Know-how definiert werden, dass in einer bestimmten Arbeitssituation angewendet und beherrscht wird.

²⁰ "Qualifikationen" sind der formelle Ausdruck der beruflichen oder professionellen Fähigkeiten eines Arbeitnehmers. Diese Qualifikationen werden normalerweise auf national und/oder branchenbezogen anerkannt.

²¹ Im Hafen Valencia sind jetzt beispielsweise mehr als 10 % aller Arbeitnehmerfrauen. Siehe auch Turnbull, P., Fairbrother, P., Heery, E., Martínez Lucio, M. and Stroud, D. (2009) "Women in Ports: Interim Report for the ITF/ETF", Centre for Global Labour Research (CGLR), Cardiff University.

	Arbeitnehmern
Arbeitsintensiver Betrieb	Kapitalintensiver Betrieb
Massengutabfertigung	Spezialisierter Betrieb
Rekrutierung von Gelegenheitsarbeitern	Dauerhafte Beschäftigung
Arbeit in festen Gruppen	Teamarbeit
Ausbildung am Arbeitsplatz	Ausbildung mit Abschlusszeugnis
Männliche (alternde) Belegschaften	Diversifizierte Belegschaften

Hafenorganisation, Beschäftigung und Ausbildung von Hafenarbeitern

Wie in Tabelle 1 gezeigt, galt Hafenarbeit historisch als gewerbliche ungelernte Arbeit. Insbesondere externe Beobachter nahmen oft an, dass „jeder Mensch, der Muskeln und Kraft hat“, in der Lage sei, in dem Sektor zu arbeiten.²² Alles, was der Arbeiter brauche, so schrieb Oberst R.B. Oram, sei „ein ‚Greifhaken‘ (um die Handhabung von Ballen und Kisten zu erleichtern), einen ‚Schilling‘ (für den Vorarbeiter, der die Arbeiter heuert) und einen ‚vierstelligen Namen‘ (den der Vorarbeiter an einem regnerischen Morgen in sein Buch eintragen kann).“²³ Aber selbst in den Zeiten der Tagelöhner und des Massenstückguts war die Arbeit bereits hoch spezialisiert.²⁴ Nach Ansicht von Sir James Sexton, den Außenstehende vielleicht nur als Gelegenheitsarbeiter betrachten mögen, brauchte der allseits einsetzbare Hafenarbeiter „die Intelligenz eines Kabinettsministers, das technische Wissen und die Findigkeit eines kompetenten Ingenieurs und dazu noch die Beweglichkeit und geistige Gewandtheit eines Ringelschwanzaffen.“²⁵ Hafenarbeit war in der Regel harte, körperlich anstrengende Arbeit – Unfälle waren an der Tagesordnung²⁶ und Todesfälle kamen häufig vor²⁷ – gleichzeitig war sie aber auch unglaublich vielseitig, technisch anspruchsvoll und erforderte viele Fertigkeiten.

Mit der Einführung neuer Technologien, vor allem der Containerisierung, schwindet die Vielseitigkeit, da die Ladung „vereinheitlicht“ wird, aber das Beschäftigungsniveau schwankt noch und es sind neue Fertigkeiten erforderlich. Das Bedienen von Maschinen ist nicht weniger anspruchsvoll als die körperliche Anstrengung, die das manuelle Verladen von Gütern erfordert. Der Erhalt einer hohen Effizienz und Servicequalität in modernen Containerterminals erfordert Konzentration, Konsequenz, Präzision und die Fähigkeit effektiver Kommunikation.²⁸ Die

²² Knowles, K.G.J.C. und Romanis, A. (1952) „Dockworkers' Earnings“, *Bulletin des Statistischen Instituts der Universität Oxford*, 14: 327-63.

²³ Oram, Colonel R.B. (1970) *The Dockers' Tragedy*, London: Hutchinson. Ein „Schilling“ (auch „Bob“ genannt (entspricht 12 Pence in heutiger britischer Währung) war die „Standardbestechung“ oder das „Schmiergeld“, um sich eine „halbe Schicht“ (vier Stunden) im alten Tagelöhnersystem zu sichern.

²⁴ See Lovell, J. (1987) „Sail, Steam and Emergent Dockers' Unions in Britain, 1850-1914“, *International Review of Social History*, XXXII: 230-49.

²⁵ Sexton, Sir James (1936) *Agitator – The Life of the Docks MP*, London: Faber and Faber.

²⁶ Von 1955-67 fehlte beispielsweise jeden Tag 1% der eingetragenen Hafenarbeiter in Großbritannien aufgrund Verletzung.

²⁷ Von 1947-74 kamen mehr als 500 eingetragene Hafenarbeiter in Großbritannien durch Berufsunfälle ums Leben. Seit 1974 weist die nationale Behörde für Hafenarbeit (National Dock Labour Board) die Zahlen für „Todesanfälle am Arbeitsplatz“ nicht mehr getrennt von „allen Todesfällen“ aus.

²⁸ Siehe Finlay, W. (1988) *Work on the Waterfront*, Philadelphia: Temple University Press.

Investitionen in Sachanlagen müssen mit Investitionen in das Humankapitel einhergehen. Vor allem Terminalbetreiber müssen die Zuverlässigkeit *all* ihrer Investitionen sicherstellen. Unfälle, Ausfälle oder andere Stillstände können sehr kostspielig sein.

Angeichts der Kosten für Ship-to-Shore-Containerkräne, Portalhubwagen, Toploader und andere Anlagen, die sich in Millionenhöhe bewegen, kann es kaum überraschen, dass die Terminalbetreiber es vorziehen, immer die gleichen, dafür ausgebildeten Mitarbeiter an diesen Maschinen einzusetzen. Hohe Effizienz ist leichter zu erreichen, wenn die Hafenarbeiter mit der technischen Ausrüstung, dem Aufbau des Terminals, den Schiffen etc. vertraut sind. Längere Steuerzeiten verursachen jedoch Müdigkeit und Konzentrationsverluste, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und die Effizienz des Betriebs gefährden. Ruhezeiten und/oder wechselnder Einsatz sind die üblichen Lösungen. Die Hafenarbeiter heute sind nicht nur gut ausgebildet, sondern auch zunehmend multitaskingfähig.

Wer bezahlt für die Ausbildung von Hafenarbeitern und wie ist die BBi in den europäischen Häfen organisiert? Dies hängt zum großen Teil vom nationalen Rahmen ab (im letzten Abschnitt diskutiert) sowie von der Verwaltung und Organisation der Hafenaktivitäten. In einem „Pachtmodell“ (dem so genannten „Landlord-Modell“, wo die öffentliche Hafenbehörde Ankerplätze langfristig an private Betreiber verpachtet, wird der Terminalbetreiber tendenziell eher interne Ausbildungen (auf Ebene des Unternehmens oder Arbeitsplatzes) entwickeln, mit dezidierten Programmen für das jeweilige Betriebssystem (z.B. Portalkräne (RTG) im Gegensatz zu Portalhubwagen). In einem „Tool-Port-Modell“, wo die öffentliche Hafenbehörde die Superstruktur (Ausrüstung) und Infrastruktur (Ankerplätze, Straßen- und Schienenverbindungen etc.) des Hafens unterhält, wird die Ausbildung wohl eher auf Ebene des Hafens statt des Unternehmens durchgeführt und werden die Kosten für die Ausbildung eher gemeinsam vom öffentlichen und privaten Sektor getragen. Wurde der Hafen vollständig privatisiert, wie im Vereinigten Königreich, erfolgt die gesamte Ausbildung und Entwicklung auf Ebene des Unternehmens, ohne oder mit kaum merklicher Unterstützung des Staats.

Die Beschäftigungs- oder „Hafenarbeitssysteme“ haben auch enorme Auswirkungen auf die Ausbildung. Auch wenn im „Landlord-Modell“ die Terminalbetreiber womöglich die Direktbeschäftigung vorziehen, mindert dies nicht ihren Bedarf an Flexibilität und zusätzlichen Arbeitskräften, um Spitzenbetriebszeiten und „unsoziale“ Arbeitszeiten aufzufangen (z.B. Nachtschichten und Wochenendarbeit). Wo Arbeitnehmerpools existieren, haben die Betreiber Zugang zu zusätzlichen Arbeitskräften, um ihren täglichen Betriebsanforderungen gerecht zu werden.²⁹ Sind diese Arbeitnehmer vielseitig einsetzbar, steigt die Fähigkeit des Pools, Anfragen nach zusätzlichen Arbeitskräften zu bedienen, beträchtlich und die Kosten des eigenen Betriebs sind wesentlich geringer.³⁰ Die Betreiber „teilen“ sich in der Regel

²⁹ Der Hamburger Gesamthafenbetrieb (GHB) kann mehr als 90% aller Anfragen nach Arbeitskräften (nach Schicht und Fähigkeiten) bedienen und stellt über 50% des Betriebspersonals der Unternehmen am Wochenende. Siehe Turnbull, P. und Wass, V. (2007) „Defending Dock Workers – Globalization and Industrial Relations in the World's Ports“, *Industrial Relations*, 46(3): 582-612.

³⁰ In Rotterdam wurde der Arbeitnehmerpool 1995 „privatisiert“, als der Staat seine finanzielle Unterstützung zurückzog (bis dahin hatte der Staat die Kosten für die garantierten Lohnzahlungen mit den Arbeitgebern im Hafen geteilt). 1997 machte der Stichting Samenwerkende Havenbedrijven

die Kosten für die Ausbildung der Arbeitnehmer, die dem Pool angehören, entweder als „Vorleistung“ (*ex ante*) in Form einer Grundausbildung plus ständigem Zugang zu betrieblicher Weiterbildung oder *ex post* über Zuschläge auf den Stundensatz, der vom Pool für seine Arbeitnehmer berechnet wird, um die bereits getätigten Kosten für die vorherige Ausbildung zu decken.

Folglich sind Unterschiede zwischen den Häfen bei Organisation und Finanzierung der Berufsbildung zu erwarten. Verschiedene Hafenorganisationsmodelle und Beschäftigungssysteme wirken sich ebenfalls auf die Ebene, den Umfang und das Format der gewerkschaftlichen Mitwirkung an der Gestaltung, Erarbeitung und Umsetzung der Hafentarbeiterausbildung aus. Diese Unterschiede spiegeln sich in der Erhebung der ETF unter den angeschlossenen Hafengewerkschaften wieder, über die in den nächsten Abschnitten berichtet wird. Ein wichtiger Hinweis an dieser Stelle ist, dass diese Unterschiede nicht zu unterschiedlichen Standards führen sollten, vor allem in wichtigen Ausbildungsbereichen wie dem Arbeitsschutz. Die Ausbildungsstandards sollten hoch sein und universelle Gültigkeit haben.

(SHB), der neue Arbeitnehmerpool, 1,2 Millionen Gulden Verluste und war de facto zahlungsunfähig, was die großen Terminalbetreiber veranlasste, Massenentlassungen zu fordern. Stattdessen führte der SHB umfangreiche Programme zur zeitlichen und funktionalen Flexibilisierung mit neuen Schichtmustern und Ausbildungsprogrammen für die Arbeitnehmer des Pools durch. Im Ergebnis wurden Ende der 1990er Jahre mehr als 75% des Pools als „vielseitig einsetzbar“ eingestuft, im Vergleich zu weniger als 20% Mitte der 1980er Jahre. Dank ähnlicher Innovationen könnten die Arbeitnehmerpools der Häfen in Bremen/Bremerhaven ihre Leerlaufzeiten vom Spitzenwert von 1.000 Schichten pro Woche 1996 auf gerade 1.000 pro Jahr zur Jahrtausendwende senken.

Die Erhebung der ETF zu Ausbildung und Arbeitsschutz von 2008

Man könnte annehmen, dass der unter dem Titel *Factual Report* (2004) von der ESPO³¹ nach früheren Studien von 1977, 1986 und 1996³² veröffentlichte Sachbericht eine nützliche Informationsquelle zur Ausbildung von Hafenarbeitern ist. Neben anderen Themen behandelt der *Factual Report* den „Rahmen der Hafenverwaltung“ und die „Organisation von Hafendiensten, Finanzierung und Entgelten“ in 23 europäischen Ländern.³³ Es machten jedoch nur sieben Länder Angaben zur Ausbildung und die meisten Einträge sind oberflächlich gehalten.³⁴ Angesichts des Nichtvorhandenseins systematischer, europaweiter Daten zur BBi in der Hafenindustrie beschloss die ETF im Frühjahr 2008, eine Umfrage unter ihren Mitgliedern durchzuführen. Achtzehn Gewerkschaften aus 14 EU-Mitgliedsstaaten beantworteten den Fragenbogen (eine Rücklaufquote von 52%).³⁵ Die Erhebung konzentrierte sich auf das Schulungsangebot für Berufsneueinsteiger, Umschulungen und den Erwerb neuer Fähigkeiten, staatliche Regulierung, die Finanzierung von Ausbildungsprogrammen, die Mitwirkung der Gewerkschaften an BBi und eine Bewertung der Herangehensweise verschiedener Interessensvertreter an die Ausbildung von Hafenarbeitern. Ein eigener Abschnitt fragte außerdem nach Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, auch hier unter besonderer Berücksichtigung staatlicher Bestimmungen, der Mitwirkung der Gewerkschaften, Bewertung der Arbeitsschutzverfahren und Herangehensweise verschiedener Interessensvertreter an die Sicherheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer

Zunächst ist es wichtig festzuhalten, dass alle Hafengewerkschaften ihre Mitglieder als „Facharbeiter“ oder „gelernte Arbeiter“ betrachten, und es hat den Anschein, als seien viele nationale Regierungen, öffentliche Hafenbehörden und globale Terminalbetreiber (engl. GTO – *Global Terminal Operator*) ähnlicher Ansicht.³⁶ Private Verladefirmen betrachten die Hafenarbeit tendenziell eher als „gelernte“ und nicht als „Facharbeit“.³⁷ Aber in einer Art „Rückblende“ zu den vergangenen Zeiten der Tagelöhner äußerten einige Gewerkschaften, dass Hafenarbeit von manchen

³¹ ESPO (2004) *Factual Report on the European Port Sector*, Brüssel: European Sea Ports Organisation.

³² Siehe PWG (1977) *Report of an Enquiry into the Current Situation in the Major Community Seaports*, Brüssel: Hafenarbeitsgruppe der Kommission der Europäischen Gemeinschaften; und ESPO (1996) *Report of an Enquiry into the Current Situation in the Major Community Sea-Ports: The Fact Finding Report*, Brüssel: European Sea Ports Organisation.

³³ Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden, Slowenien, Spanien, das Vereinigte Königreich und Zypern.

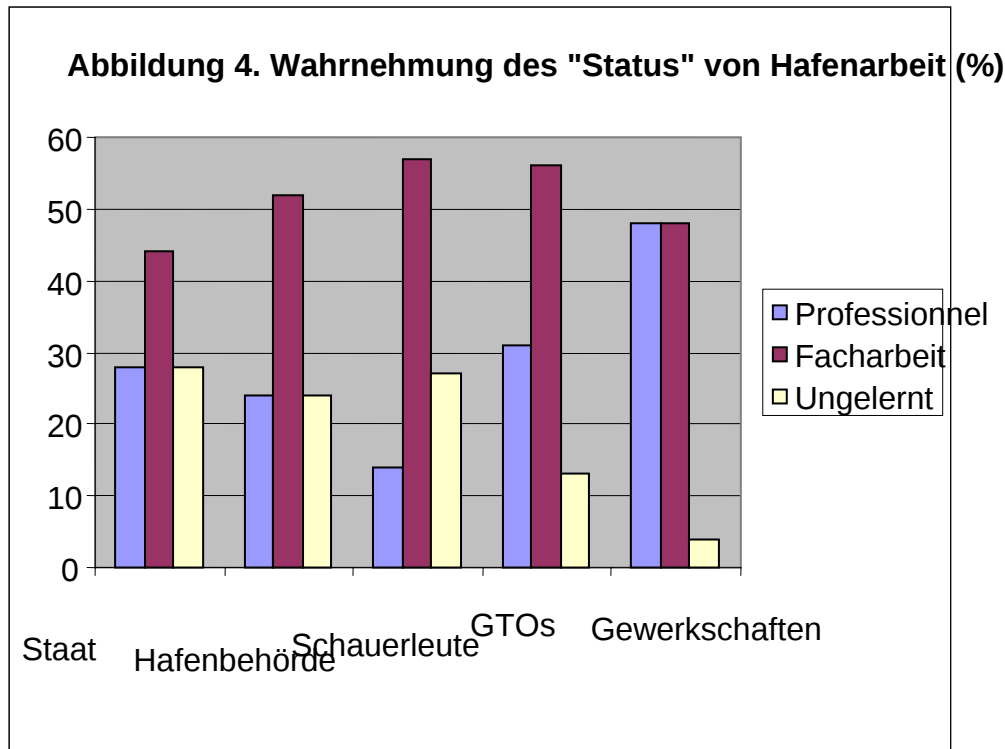
³⁴ Der Eintrag von Malta besagt beispielsweise lediglich: „Es gibt keine formelle Ausbildung, sodass neue Arbeitnehmer am Arbeitsplatz geschult werden müssen. Eine Ausbildung für registrierte Hafenarbeiter wurde erst kürzlich eingeführt.“

³⁵ Der Fragebogen wurde von der nationalen Gewerkschaft, die für die Hafenarbeiter zuständig ist, bearbeitet. Folgende Länder wurden in der Studie berücksichtigt: Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Niederlande, Rumänien, Schweden, Spanien, das Vereinigte Königreich und Zypern. Je nach Fall bezieht sich die Darstellung der Daten auf das Land und nicht die Gewerkschaft.

³⁶ Mehr als ein Viertel der teilnehmenden Gewerkschaften äußerte, dass die nationalen Regierungen und GTB Hafenarbeit als „Facharbeit“ einstufen, wohingegen ein Fünftel den öffentlichen Hafenbehörden eine solche Meinung zuschrieb. In vielen anderen Fällen wurde behauptet, dass die Regierungen (44%), öffentlichen Hafenbehörden (50%) und GTOs (50%) Hafenarbeit als „gelernte“ Arbeit betrachten.

³⁷ Zwei Drittel der teilnehmenden Gewerkschaften meinten, dass private Verladefirmen die Hafenarbeit als „gelernte“ Arbeit betrachten, wohingegen nur 17% sie als „Facharbeit“ einstufen.

öffentlichen Behörden, Regierungen und privaten Verladefirmen noch immer als „allgemeine Arbeit“ betrachtet werde. Nach Meinung der Gewerkschaften, die den Fragebogen beantworteten, sehen die GTO die Hafenarbeit am wenigsten als „allgemeine Arbeit“



In der Mehrheit der Länder (57%) ist eine zertifizierte Ausbildung Voraussetzung für den Zugang zur Industrie. Die (Mindest-)Grundausbildung dauert in der Regel drei Wochen (15 Tage), auch wenn sie in einigen Fällen weniger als eine Woche in Anspruch nimmt (z.B. in Finnland und Italien). Dort, wo der Zugang zum Beruf kontrolliert wird (z.B. über ein Programm zur Registrierung von Hafenarbeitern), wie im Antwerpener Hafen, hat die Grundausbildung viel größeres Gewicht. Dies ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Beschäftigung und Organisation von Hafenarbeit das Ausbildungsangebot beeinflussen kann. Nach dem belgischen Hafengesetz von 1972 müssen Arbeitnehmer als „Docker“ anerkannt sein, bevor sie im „Hafengebiet“ arbeiten dürfen. Die drei Gewerkschaften, die Hafenarbeiter vertreten, legen zusammen mit dem Arbeitgeberverband (CEPA) jedes Jahr die Anzahl neuer Arbeitsplätze im Hafen fest. Wie in vielen anderen europäischen Ländern müssen die Bewerber ein bestimmtes Mindestalter³⁸ haben, damit sie sich in Belgien als Hafenarbeiter registrieren lassen können, und es gibt weitere Zugangskriterien, wie gute Kommunikationsfähigkeiten.³⁹ Danach besuchen sie einen dreiwöchigen Intensivkurs in einem eigens dafür eingerichteten Schulungszentrum (OCHA), das

³⁸ Bewerber müssen 18 Jahre alt sein. Elf der 14 in der Studie erfassten Länder schreiben ein Mindestalter vor, in der Regel 18 Jahre.

³⁹ Bewerber müssen außerdem eine körperliche/medizinische Untersuchung und eine polizeiliche Überprüfung durchlaufen. In vielen europäischen Ländern sind gewisse Bildungsabschlüsse eine Voraussetzung für den Zugang zum Beruf des Hafenarbeiters.

vom Verband der Hafenarbeitgeber finanziert und unterhalten wird.⁴⁰ Etwa ein Fünftel der Ausbildungszeit der Neueinsteiger wird für die Theorie verwendet (im Schulungsraum) und der Rest ist praktische Arbeit (Warenumschlag). Die Bewerber müssen den Kurs absolvieren, bevor sie sich zu den anderen Arbeitnehmern in der „Arbeitsvermittlung“ gesellen dürfen, um als Docker zu arbeiten.⁴¹ Auch wenn Belgien die ILO-Konvention 137 zur Hafenarbeit nicht ratifiziert hat, stimmt das Beschäftigungs- und Ausbildungssystem mit Artikel 3 der Konvention überein, der besagt: „Für alle Berufskategorien von Hafenarbeitern sind in der von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmenden Weise Register anzulegen und laufend fortzuführen“, und mit Artikel 6: „Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass angemessene Bestimmungen über den Arbeitsschutz, die Wohlfahrt und berufliche Ausbildung auf Hafenarbeiter Anwendung finden.“⁴²

OCHA – Ausbildungszentrum für Hafenarbeiter



⁴⁰ Das Schulungszentrum beschäftigt derzeit 38 Ausbilder und kostet die Arbeitgeber etwa €4,5-5 Millionen pro Jahr.

⁴¹ Neueinsteiger werden für zehn verschiedene Arten von Hafenarbeit ausgebildet, einschließlich Vertäuen, Arbeit mit langem Metal und Roll-on/Roll-Off-Betrieb.

⁴² Acht europäische Länder haben die ILO-Konvention 137 ratifiziert (Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden und Spanien). Die Niederlande ratifizierten die Konvention 1976, kündigten sie aber 2006.



Ausbildungszentrum und Unterrichtsanlagen



Große GTOs bieten auch Neueinsteiger in eine ausführliche Ausbildung. Eurogate bietet beispielsweise eine Grundausbildung zu allen internen Vorschriften, Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer, eine Kenntnisvermittlung über den Bereich des Hafens, die Organisation, die Ausstattung von Terminals und betriebliche Praktiken; eine allgemeine Sicherheitsausbildung sowie Arbeitsschutzausbildung für bestimmte Bereiche/Funktionen; integrierte Managementsysteme (z.B. UNI EN ISO 9001:2000 und UNI EN ISO 14001); Sicherheitsvorschriften (ISPS Code); und betriebliche Kommunikationssysteme (VHF, RDTS) an. Jeder neu eingestellte Arbeitnehmer erhält 40 Stunden theoretische Ausbildung im Schulungsraum und anschließend eine praktische Ausbildung von unterschiedlicher Länge, wie dies in Tabelle 2 dargestellt ist.

Tabelle 2. Eurogates Ausbildungsprogramm für Neueinsteiger

Arbeitsplatzkategorie	Theorie	Praktische Ausbildung
Checker – Bahn/Portal	40 Stunden	36 Stunden
Checker – Kühlschiffe	40 Stunden	80 Stunden

Schienen-Portalkran (Rail Mounted Gantry, RMT)	40 Stunden	80 Stunden
Ship-to-Shore-Containerkräne (Ship-to-Shore, STS)	40 Stunden	80 Stunden
FLT	40 Stunden	80 Stunden
Bereifter Portalkran (Rubber Tired Gantry, RTG)	40 Stunden	80 Stunden
Instandhaltung	40 Stunden	160 Stunden

Es ist nicht ungewöhnlich, dass Hafengewerkschaften gemeinsam für den Betrieb/die Verwaltung von Schulungszentren verantwortlich sind – die Hälfte aller Befragten gaben verschiedene Formen von Mitwirkung an.⁴³ Noch mehr Gewerkschaften (56%) sind für die Überprüfung des Ausbildungsangebots mit verantwortlich, wohingegen weniger an der Ausgestaltung künftiger Ausbildungsprogramme (44%) oder der Durchführung von Ausbildungen (39%) beteiligt sind. Eine ähnliche Anzahl von Gewerkschaften wird zu diesen Themen entweder angehört oder unterrichtet. Ein wichtiger Aspekt der Mitwirkung aus Sicht der Gewerkschaften ist, die Neuen während deren Grundausbildung zu treffen, nicht nur um ihnen die Gewerkschaft vorzustellen, sondern auch um die wichtige Rolle der Gewerkschaft für den Arbeitsschutz und andere Bereiche der Ausbildung von Hafenarbeitern darzustellen.

Die Umschulung und die Höherqualifizierung zu einer (höheren) Arbeitsplatzkategorie wird von den Ausbildungszentren in den Häfen ebenfalls angeboten. Um sich zum Fahrer eines Portalhubwagens im Hafen von Antwerpen ausbilden zu lassen, verbringen die Arbeitnehmer eine Woche im theoretischen Unterricht im Portalhubwagen-Simulator, woran sich eine zweiwöchige praktische Ausbildung auf einem Portalhubwagen am OCHA-Standort anschließt. Nachdem sie einen Container-Körner zugewiesen werden, müssen die Fahrer von Portalhubwagen sich mit der Therme-Struktur, den Planungsverfahren und dem zum verschicken von Aufträgen eingesetzten elektronischen Geräten vertraut machen. Dann müssen sie 150 h praktische Arbeit zusammen mit einem qualifizierten Mentor leisten, und in dieser Zeit muss der Auszubildende drei weitere Fahrprüfungen ablegen. Portalkranfahrer in Antwerpen durchlaufen zuerst ein zweiwöchiges Intensivprogramm bei OCHA am Simulator und dann vier Wochen praktische Ausbildung (am Arbeitsplatz). Die Fahrer von mobilen Kränen verbringen 2-4 Wochen in der Schule am Simulator und dann haben sie fünf Wochen praktische Ausbildung. Eurogate betreibt ein ähnliches, wenn auch weniger intensives Programm zur Höherqualifizierung von Arbeitnehmern, das in Tabelle 3 dargestellt ist. Unter den an der ETF-Erhebung beteiligten Gewerkschaften berichtete die Mehrzahl (72%), dass das Angebot von Höherqualifizierungen und Erweiterungsschulungen „angemessen“ sei. Die übrigen behaupteten jedoch, dass das Angebot „unzureichend“ sei und deuteten an, dass es eine dringende Notwendigkeit für weiterführende Ausbildungsmaßnahmen gibt, um die Einführung

⁴³ Weitere 28% wurden zu Themen, die den Betrieb/die Verwaltung von Schulungszentren betreffen, entweder „angehört“ oder „unterrichtet“.

von neuen Geräten und neuer Informationstechnik zu erleichtern und diese bestmöglich zu nutzen.⁴⁴

Tabelle 3. Eurogates “Zeitraumen der Polyvalenz -Ausbildung ”

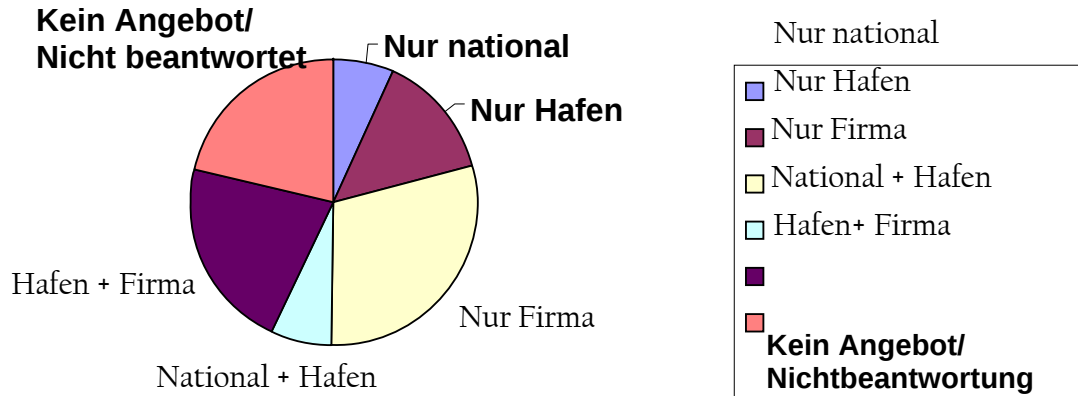
Von...	Zu...	Theorie	Praktische Ausbildung
Checker	RMG, FLT, RTG	8 Stunden	80 Stunden
RMG, MHC, FLT, STS-Kräne, RTG	Checker – Schiene/Portal	4 Stunden	36 Stunden
RMG, MHC, FLT, STS-Kräne, RTG, Checker – Portal/Schiene	Checker - Kühlschiff	8 Stunden	120 Stunden
RMG, STS-Kräne, FLT	RTG	8 Stunden	60 Stunden
RMG, FLT	STS-Kräne	8 + 6 Stunden	80 Stunden
STS-Kräne, RTG, FLT	RMG	8 Stunden	60 Stunden
STS-Kräne, RTG, RMG	FLT	8 Stunden	60 Stunden

Das hafenbasierte Antwerpener Ausbildungssystem ist auch in vielen anderen Ländern anzutreffen, zumindest was die offizielle Organisation der Ausbildung betrifft (im Gegensatz zu Inhalt und Qualität der Ausbildungsprogramme, für die die Schulungseinrichtung in Antwerpen bekannt ist). Sechs der 14 in der Erhebung berücksichtigten Länder haben eine Form von hafenbasierter Ausbildung, entweder ausschließlich oder in Verbindung mit einem nationalen oder firmenspezifischen Angebot. In Bulgarien gibt es beispielsweise vier Ausbildungszentren in Varna,⁴⁵ Dem großen Seehafen im Lande, in ein Zentrum in Stara Zagora. Die Ausbildung auf Ebene des Unternehmens, entweder in Kombination mit einem hafenweiten Ausbildungsprogramm (für mehrere Arbeitgeber) oder auf alleiniger Basis (nur für ein Unternehmen), ist sogar noch gängiger. Im Vereinigten Königreich ist die firmenspezifische Ausbildung nach Einstellung des nationalen Hafenarbeitsprogramms (National Dock Labour Scheme) 1989 und anschließender Privatisierung vieler Häfen die vorherrschende Form. Der Hafen von Felixstowe hat zum Beispiel ein eigenes Ausbildungszentrum mit einem Team von 40 Ausbildern und Simulatoren für Portal- (RTG) und Hafenkräne. Die unterschiedliche Organisation der Hafenarbeiter in den vierzehn in der Studie berücksichtigten Mitgliedsstaaten ist in Abbildung 5 dargestellt .

⁴⁴ Zu dieser Gruppe selten Gewerkschaften aus Bulgarien, Estland, Griechenland, Italien und den Niederlanden in Estland behauptete die Gewerkschaft, dass eine zu große Verantwortung bei den Arbeitnehmern liegt, wenn es um die Höherqualifizierung geht, und dass er wenig Ausbildungsmöglichkeiten von Arbeitgebern angeboten werden, während die griechische Mitgliedsorganisationen den Bedarf an staatliche Regulierung hervorhob (das heißt gesetzliche Vorschriften), um höher qualifizierte Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten. Die Gewerkschaft FNV (Niederlande) arbeitet derzeit an einem Plan für Arbeitnehmer-Pässe, in denen die Qualifikationen der Hafenarbeiter (insbesondere zu Arbeitsschutzthemen) eindeutig gezeigt werden. Ein ähnliches System ist derzeit an der Ostküste der Vereinigten Staaten in Betrieb.

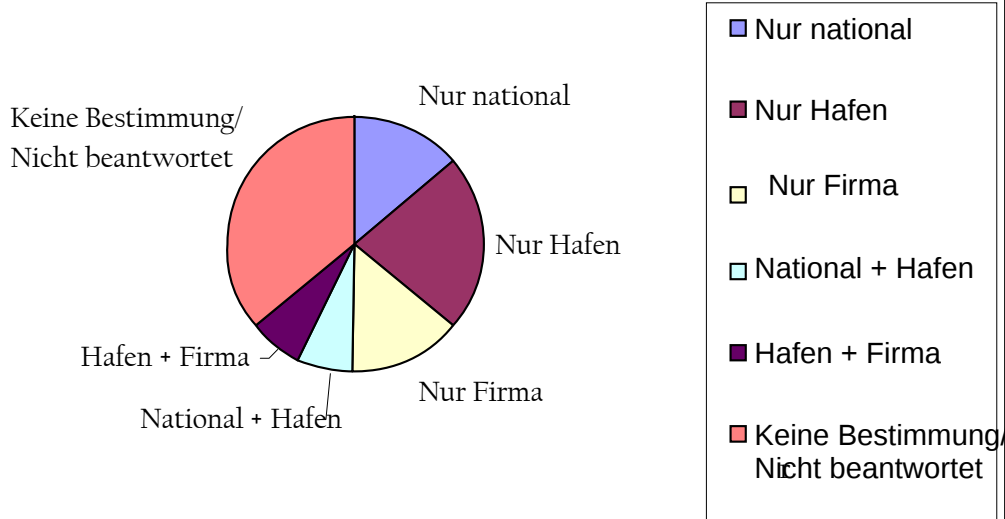
⁴⁵ Die Ausbildungszentren in Varna bieten BBi für Hafenarbeiter, Schiffbauer, die marine und Hochschulbildung (über die Technische Universität am Ort) an.

Abb 5. Ausbildung von Hafenarbeitern



Ähnlich große Unterschiede stellt man bei der Akkreditierung der Fähigkeiten von Hafenarbeitern fest, wie Abbildung 6 beweist. In Schweden erwerben Hafenarbeiter einer berufliche Qualifikation nach 3.200 Stunden (zwei Jahren) Tätigkeit in dieser Branche unter der Voraussetzung, dass sie auch die zugelassene Einführungsausbildung durchlaufen haben. In Bulgarien werden die Ausbildungszentren von der Nationalen Agentur für Berufsbildung und Qualifizierung lizenziert. Daher ist die Ausbildung zwar im Hafen angesiedelt, aber das Ausbildungsangebot ist einheitlich, und es gibt ein Akkreditierungssystem, das auf nationaler (dreiseitiger) Basis geregelt ist. Fast zwei Drittel der in der Erhebung erfassten Mitgliedsstaaten verfügen über eine Form von Akkreditierung, obwohl in den meisten von der Studie erfassten Ländern (57%) keine gesetzliche Verpflichtung besteht, Hafenarbeiter auszubilden. In den Ländern, wo die Ausbildung gesetzlich vorgeschrieben wird, ist diese Pflicht tendenziell eher in hafenspezifischen Gesetzen als dem allgemeinen Arbeitsrecht geregelt.

Abbildung 6: Akkreditierung der Ausbildung von Hafenarbeitern



Dort, wo die Ausbildung auf Ebene des Hafens erfolgt, tragen die Arbeitgeber die entstehenden Kosten oft gemeinsam. In Schweden wird beispielsweise die Schule für Hafenarbeiter und Schauerleute über eine Abgabe von 0,3 % des Gehalts von Hafenarbeitern finanziert, wodurch ein Betrag von etwa 3,5 Millionen SEK jährlich zusammenkommt. In Frankreich müssen alle Arbeitgeber 1,5% ihrer brutto in den französischen Häfen haben die Arbeitgeber etwa das zwei bis dreifache des gesetzlich vorgeschriebenen Betrags beigetragen. Des Weiteren ist es nicht unüblich, dass die öffentliche Hafenbehörde oder sogar der Staat finanzielle Unterstützung leistet.⁴⁶ In einigen Fällen wurden auch europäische Fördermittel genannt (z.B. der Europäische Strukturfond). Erfolgt die Ausbildung auf Ebene des Unternehmens, wie in dem vorherrschenden „Landlord“-Modell der Hafenorganisation, ist es unausweichlich, dass private Arbeitgeber die primäre Verantwortung für die Finanzierung tragen. Über dreiviertel der Gewerkschaften

⁴⁶ Mehr als ein Drittel der teilnehmenden Gewerkschaften berichtete von verschiedenen öffentlichen Finanzierungen, entweder durch den Staat oder die zuständige Hafenbehörde. In Deutschland läuft beispielsweise gerade ein Programm mit einem Budget von €80 Millionen, um junge Arbeitslose zu Hafenarbeitern auszubilden. Der Staat zahlt in diesem Fall die Ausbildung statt Arbeitslosengeld.

nannte private Arbeitgeber als Finanzierungsquelle für die Ausbildung der Hafenarbeiter

GTOs und internationale Schifffahrtsunternehmen haben wesentlich größere finanzielle Mittel als kleinere (lokale) Stauerunternehmen. Tatsächlich werden mittelständische Unternehmen und Auftragnehmer häufig wegen ihrer zu geringen Investitionen in die Ausbildung kritisiert. Dies steht in direktem Gegensatz zu Unternehmungen wie Maersk, das ein eigenes spezielles Ausbildungszentrum in Svendborg (Dänemark) sowie Ausbildungszentren im Vereinigten Königreich, Indien und China betreibt. Die jüngsten Ausbildungsprogramme im Maersk-Ausbildungszentrum (Maersk Training Centre, MTC) bauen auf dem (2008 eingeführten) Simulatorkonzept CraneSIM auf, mit dem neue Fahrer in fünf Tagen vom Pier in die Kranführerkabine geführt werden sollen.⁴⁷ Speziell umgebaute klimatisierte (40-Fuß) Container enthalten einen Kran-Vollsimulator, und diese Einheiten sind wie jeder Container überall dorthin zu transportieren, wo sie verlangt werden. Tests haben gezeigt, dass am Simulator geschulte Arbeitnehmer als Bediener von Anlagen sicherer arbeiten, und die vom MTC gesammelten Daten haben gezeigt, dass die mit dem CraneSIM-Programm geschulten Arbeitnehmer schneller ihre maximale Produktivität erreichen als Arbeitnehmer, die mit traditionellen Methoden ausgebildet wurden. Die CraneSIM-Container werden an Terminals in der ganzen Welt für einen Mindestzeitraum von drei Monaten⁴⁸ vermietet, und MTC schult sogar die lokalen Trainer (wodurch die potentiell vorhandenen Schwierigkeiten aufgrund von Sprache, Gepflogenheiten und lokalen Verfahren zu überwinden sind, und gleichzeitig ein lokales Netzwerk von Mentoren für künftige Ausbildungsinitiativen aufgebaut wird). Zusätzlich zu diesen „harten“ (technischen) Fähigkeiten bietet MTC auch Kurse in den „soften“ (sozialen) Fähigkeiten wie Kommunikation, Konfliktmanagement, kulturelles Bewusstsein und Personalführung an.

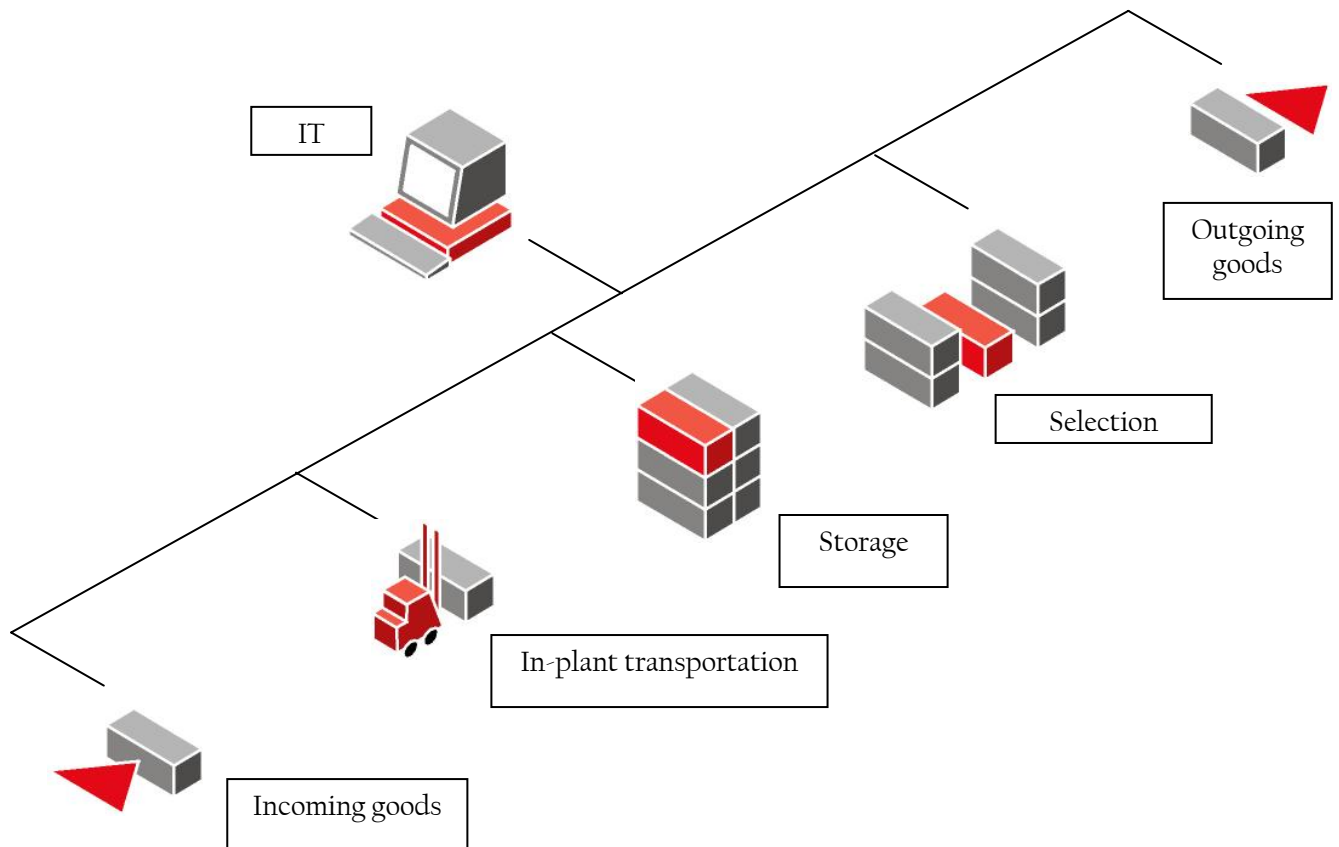
Wo Arbeitgeber die Ausbildungskosten gemeinsam tragen und/oder das Ausbildungsangebot vom Staat „gegengezeichnet“ wird (zum Beispiel haben Hafenarbeiter in Antwerpen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, das von der Nationalen Arbeitsagentur während der Ausbildungszeiten gezahlt wird, sowie auf einen von den Arbeitgebern gezahlten Zuschlag), dann sind sowohl der Umfang als auch die Qualität der BBi generell besser. Die Fähigkeit, Ausbildungsprogramme in den Häfen auf den Grundlagen eines starken nationalen BBi-Systems aufsetzen zu lassen, ist hierbei besonders wichtig. In Deutschland wurde beispielsweise ein Ausbildungsprogramme in Hafenlogistik von den Häfen Bremerhaven, Hamburg und dem neuen Containerhafen in Wilhelmshaven entwickelt (der im November 2000 er seinen Betrieb aufnehmen soll). Es gibt etwa 370 unterschiedliche Ausbildungsberufe in Deutschland, an denen etwa 60 % aller deutschen Schüler nach dem Abschluss der Sekundarschule teilnehmen. Das Programm für die Hafenlogistik wendet sich insbesondere an Langzeitarbeitslose aus den lokalen Häfen und beinhaltet auch eine Verpflichtung, mindestens 10 % weibliche Beschäftigte einzustellen. Das modulare Ausbildungsprogramm von ma-co (*maritimes kompetenzzentrum*) in Deutschland ist ein kompetenzbasiertes Ausbildungssystem, mit dem größere Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

⁴⁷ Darauf folgt ein Programm von 10 Tagen mit Arbeit auf einem echten Kran unter Beobachtung.

⁴⁸ Die Programme sind so ausgelegt, dass pro Woche vier Fahrer die Simulatorausbildung abschließen können.

erreicht werden soll und das dem Europäischen Qualifizierungsrahmen (EQF) entspricht. Jeder in Abbildung 7 dargestellte betriebliche Arbeitsablauf wird durch eine Palette von „Grundbildungs“- und „Erweiterungsmodulen“ unterstützt.⁴⁹

Abbildung 7. Modulares Ausbildungsprogramm aufgrund von betrieblichen Arbeitsabläufen

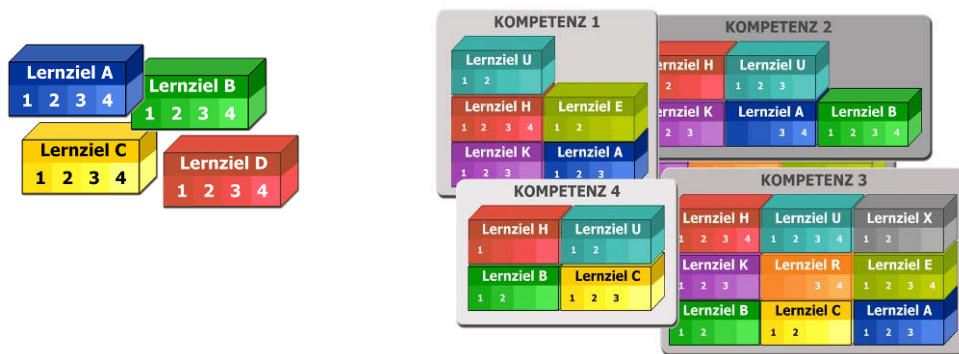


In dem in Abbildung 7 gezeigten modularen Ausbildungssystem werden einzelne Lernkomponente zu Kompetenzen kombiniert, die dann zu Kompetenzprofilen zusammengefügt und letztendlich in Form von anerkannten Qualifikationen wie in Abbildung 8 gezeigt kombiniert werden.

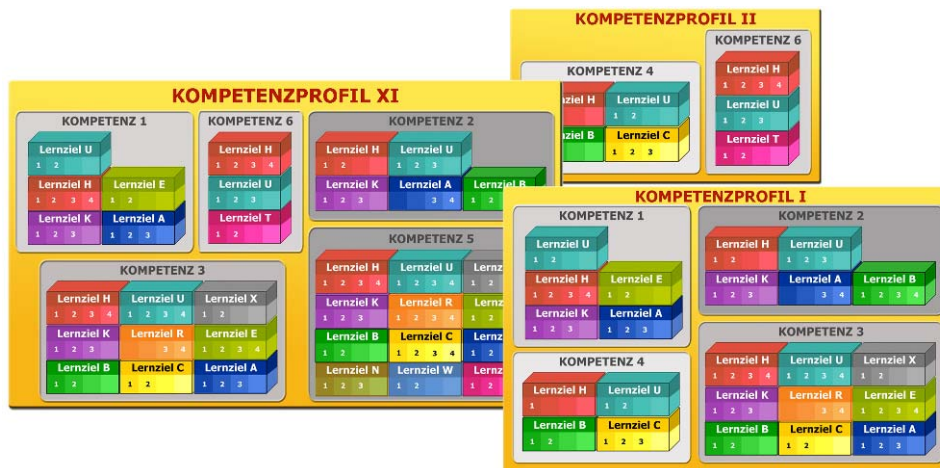
⁴⁹ Zu den Ersteren zählen grundlegende betriebliche Prinzipien, technische Systeme und Arbeitsorganisation und -management. Die Erweiterungsmodule beinhalten Themen wie Abfallentsorgung und Zollvorschriften.

Abbildung 8. Kompetenzbasiertes BBi-System in deutschen Häfen

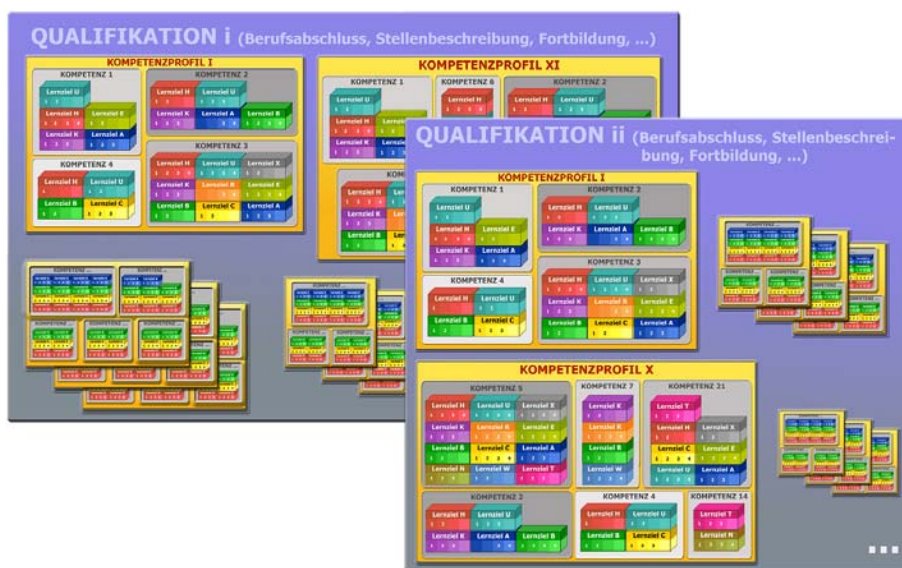
Einzelne Lernkomponenten ... werden zu Kompetenzen kombiniert



... die dann zu Kompetenzprofil zusammengefügt werden ...

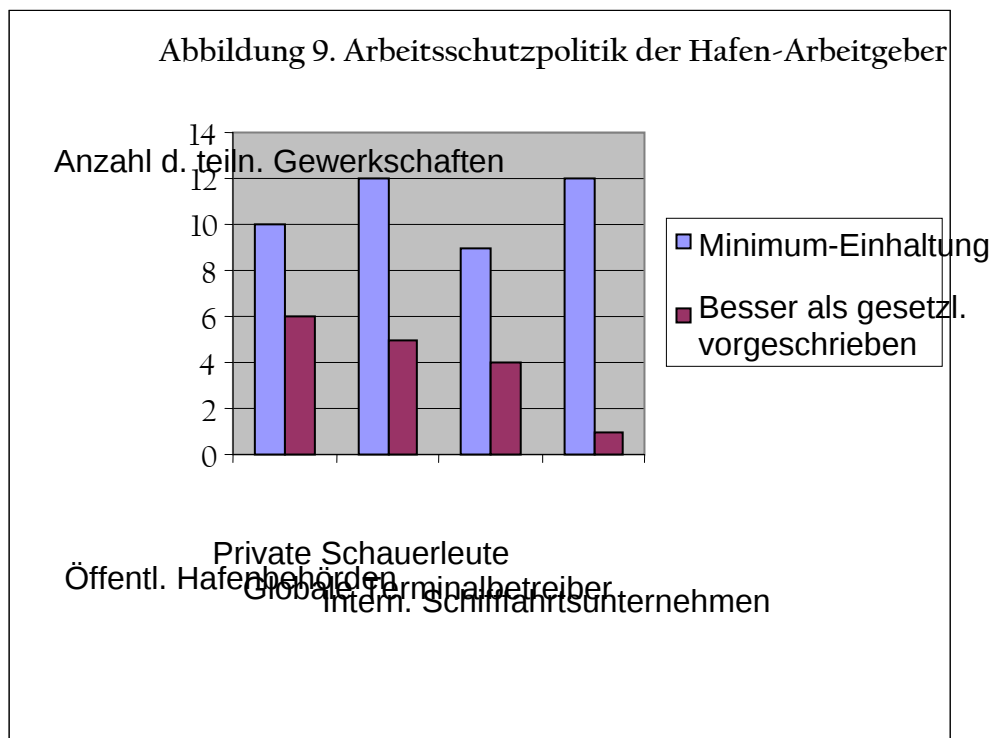


... die dann zu Qualifikationen verbunden werden (d.h. Kenntnisbescheinigungen)



Leider gibt es gut ausgestattete Ausbildungszentren mit hoch professionellen Ausbildungssystemen wie in Belgien, Deutschland und Schweden und mehreren anderen Mitgliedstaaten noch nicht überall. Tatsächlich gibt es ausgehend von der

Erhebung bei ETF-Mitgliedsorganisationen nur relativ wenige Beispiele für „beste Praktiken“ in den europäischen Häfen. Gewerkschaften waren nur selten bereit, den Ansatz einer für die Ausbildung von Hafenarbeitern zuständigen Organisation als „gutes Praxisbeispiel“ zu kategorisieren.⁵⁰ In den meisten Fällen behaupteten die Gewerkschaften, dass privatwirtschaftliche Unternehmen (lokale Stauerunternehmen und GTOs) lediglich das „Standardangebot“ in der Ausbildung böten. Während keine Gewerkschaft bereit war, den Ansatz der GTOs zur Hafenarbeitersausbildung als „Minimalangebot“ zu bezeichnen, werden sowohl öffentliche Hafenbehörden (28%) als auch private Stauerunternehmen (22%) beschuldigt, einen solchen Ansatz zu verfolgen. Eine ähnliche Anzahl der teilnehmenden Gewerkschaften (22%) beschrieb den Ansatz der internationalen Schifffahrtsunternehmen als nicht mehr als das „Minimalangebot“. Dieser „minimalistische“ Ansatz scheint auch für die Vorgehensweise *aller* genannten Arbeitnehmer im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gelten: auf die Frage, ob die Arbeitsschutzpolitik besser sei als die nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder lediglich die Mindestvorschriften im Gesetz einhalte, beschrieb die Mehrzahl der Hafenarbeitergewerkschaften den Ansatz der jeweiligen Arbeitgebergruppen als „Minimum“, wie dies in Abbildung 9 klar gezeigt wird



⁵⁰ Von den fünf Gewerkschaften nannten zwei private Stauerunternehmen als Beispiele für eine „beste Praxis“, eine nannte GTOs, und die beiden anderen Gewerkschaften erwähnten eine Kombination von staatlichen Hafenbehörden, privaten Stauerunternehmen und GTOs. Fallstudien des Autors deuten darauf hin, dass eine größere Zahl von Gewerkschaften bereit ist, von „guten Praktiken“ im Gegensatz zur „besten Praxis“ zu sprechen.

Angesichts dieser Zahlen ist es nicht verwunderlich, dass die Antworten ein eher gemischtes Bild des Arbeitsschutzes in den europäischen Häfen zeichnen. Insgesamt betrachteten die meisten Gewerkschaften den Arbeitsschutz als ausreichend: Während lediglich zwei Gewerkschaften sagten, dass die größten Häfen in ihrem Land ein „sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“ böten, sagten sechs, dass ihre Häfen „im Allgemeinen sicher seien“ und nur ein „gelegentliches Risiko kleinerer Unfälle und/oder geringfügige Gefahren für die Gesundheit aufwiesen“. Weitere sechs berichteten, dass ihre Häfen „im Allgemeinen sicher seien, mit einem gelegentlichen Risiko schwerer Unfälle und/oder der Gefahr schwer wiegender gesundheitlicher Gefahren“. Die verbleibenden vier Gewerkschaften berichteten von „ständigen Unfallrisiken und schwer wiegenden gesundheitlichen Gefahren“. Man könnte annehmen, dass diese vier Gewerkschaften einen Anstieg an Berufsunfällen, Todesfällen, kurzfristigen Gesundheitsproblemen und langfristigen Erkrankungen zu verzeichnen hätten, aber dies war nicht der Fall. Tatsächlich gab es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Gesamtbewertung des Arbeitsschutzes in den größten Häfen des Lands durch die Gewerkschaft und den Berichten über eine Zunahme der Berufsunfälle, Todesfälle, kurzfristigen gesundheitlichen Probleme und langfristigen Erkrankungen in den letzten fünf Jahren.⁵¹ Insgesamt berichteten 39% der teilnehmenden Gewerkschaften von einem Anstieg der Unfallzahlen in den letzten fünf Jahren, ein Drittel berichtete von einem Anstieg der Todesfälle, 28% meldete eine Zunahme kurzfristiger gesundheitlicher Probleme und 17% nannte einen Anstieg langfristiger Erkrankungen.⁵²

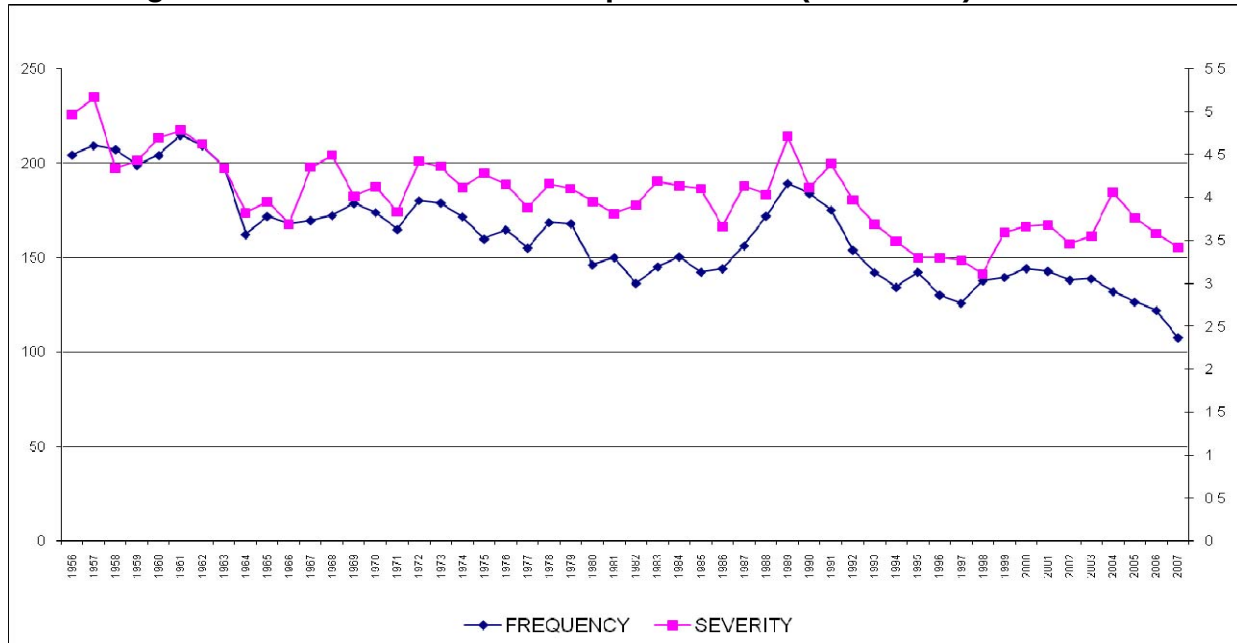
Aus anderen Belegen wird deutlich, dass systematische Ausbildungsprogramme die Zahl der Arbeitsunfälle bedeutend verringern können. Das Maersk Training Centre in Dänemark verfügt beispielsweise über eine Aufzeichnung aller „Arbeitsunfälle“, die die Auszubildenden an den Simulatoren im Laufe der Zeit hatten. Diese Daten werden verwendet, um ähnliche Gefahren für künftige Auszubildende zu simulieren. Darüber hinaus werden lokale und außergewöhnliche Wetterbedingungen und Tiden in den Simulator programmiert. Das ist ein Grund, weshalb die im Simulator geschulten Fahrer später ihre Geräte sicherer bedienen und zwar insbesondere dann, wenn sie tatsächlich mit unvorhergesehenen Bedingungen wie starken Winden konfrontiert werden. Ähnliche Schlussfolgerungen kann man auch aus den Erfahrungen von Antwerpen ableiten. Das Ausbildungszentrum OCHA wurde zunächst 1980 für Einführungsschulungen eröffnet und hat seither sein Ausbildungsprogramm auf Lokomotivführer (1984), Frachtkontrolleure, Funker und Stauer erweitert und dann 1994 auch Kurse für Lagerarbeiter und im Jahre 2002 Kurse für Portalhubwagenfahrer und 2003 für Portalkran-Fahrer angeboten. Seit 1994 hat das Ausbildungszentrum auch Kurse im Umgang mit Gefahrstoffen angeboten und führt für seit langem im Beruf tätige Hafenarbeiter auch „Auffrischungskurse“ durch, wenn diese ihre Fähigkeiten in Bezug auf neue Frachttypen, neue Frachtabfertigungsmethoden und neue Vorschriften aktualisieren

⁵¹ Zwei der Gewerkschaften, die von einem „dauerhaften Unfallrisiko und schwer wiegenden Gefahren für die Gesundheit“ in ihren größten Häfen sprachen, berichteten von sinkenden Un- und Todesfallzahlen. Dem gegenüber beschrieb eine Gewerkschaft die großen Häfen ihres Lands als „sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“, berichtete aber von steigenden Unfallzahlen, kurzfristigen Gesundheitsproblemen und langfristigen Erkrankungen.

⁵² Der Anteil derjenigen, die einen Rückgang meldeten, war respektive 33%, 33%, 17% und 11%.

müssen. Über diesen langen Zeitraum hinweg ist der Hafen Antwerpen zu einem wesentlichen sicheren Arbeitsplatz geworden, wie Abbildung 10 eindeutig zeigt.

Abbildung 10. Arbeitsunfälle im Antwerpener Hafen (1956-2007)



Ein Hauptanliegen für die europäischen Sozialpartner (ETF und FEPORT), und die Europäische Kommission (DG TREN) ist der Mangel an systematischen und vergleichbaren Statistiken zu Arbeitsunfällen und Verletzungen in den Häfen. Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Gewerkschaften hat Daten zu Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle gesammelt, so dass die zuvor genannten Zahlen über die jüngsten Trends bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mehr als nur „Eindrücke“ von Gewerkschaftsfunktionären sind. Außerdem berichteten viele Gewerkschaften, dass Regierungsstellen ebenfalls solche Daten sammeln.⁵³ Die meisten Gewerkschaften scheinen ihren eigenen Daten eher zu trauen als den von Behörden oder Arbeitgebern gesammelten Daten, zumindest soweit es um die von ihnen gesehene Nützlichkeit dieser Daten geht.⁵⁴ Die Erfahrung der Häfen im Vereinigten Königreich sollte an dieser Stelle hervorgehoben werden, weil es keine zuverlässigen Daten zu Arbeitsunfällen und Verletzungen von Hafenarbeitern (nach der Abschaffung des National Dock Labour Scheme im Jahre 1989) mehr gibt, und Daten nur noch für alle Hafenarbeiter (dazu zählen auch Hilfsarbeiterkategorien, die Verwaltung etc.) verfügbar sind. Selbst mit dieser größeren Grundpopulation haben sich die Unfallzahlen in den letzten Jahren mit der Rückkehr von Formen der Gelegenheitsarbeit wieder erhöht. Darüber hinaus gibt es die Sorge, dass die Population eigentlich noch viel größer ist, als die Regierungsstatistik vermuten lässt,

⁵³ Die Hälfte der Befragten stellte fest, dass Regierungsstellen spezielle Arbeitsschutzdaten für die Hafenarbeit sammeln (deutlich mehr als 80 % sagten, dass Regierungsstellen solche Daten für „alle Arbeitnehmer“ sammeln). Wesentlich weniger Arbeitgeber, seien es staatliche (28%) oder private (39%), sammeln spezielle Daten für die Häfen.

⁵⁴ Die Gewerkschaften beschrieben die staatlichen Daten mit größerer Wahrscheinlichkeit als „in gewissem Umfang nützlich“ oder „überhaupt nicht nützlich“ als dass sie sie als „äußerst nützlich“ einschätzten. Die Qualität der von - staatlichen und privaten - Arbeitgebern gesammelten Arbeitsschutzdaten beschrieben wurde sogar mit noch geringerer Wahrscheinlichkeit als „äußerst nützlich“ eingestuft.

weil viele (kleine/gelegentliche) Arbeitgeber Arbeitsunfälle und Verletzungen den zuständigen Behörden nicht systematisch melden. Während des Konsultations-Workshops der Kommission in Valencia (siehe Anmerkung 1) zeigten sich mehrere Gewerkschaften gesorgt angesichts der Qualität der Beschäftigungsstatistiken für die Häfen und insbesondere der Arbeitsschutzdaten, und die Kommission gab an, dass sie dieses Thema weiter untersuchen werde. Die ETF-Erhebung bietet weitere Belege - falls dies erforderlich sein sollte - für die Bedeutung qualitativ hochwertiger Daten, die zuverlässig als Informationsquelle für eine künftige EU-Hafenpolitik genutzt werden können.

Die Grundlagen jedes Sicherheitsmanagementsystems sollten aus einer durchgängigen unverständlichen Datenbank bestehen, in der sowohl „Zwischenfälle“ als auch Unfälle am Arbeitsplatz enthalten sind. Aber mit Ausnahme von einer befragten Gewerkschafter gaben alle Gewerkschaften an, dass entweder das nationale Recht oder die Unternehmenspolitik in den großen Häfen eine systematische „Risikobewertung“ von Arbeitsschutzgefährdungen vorsieht, was darauf hindeutet, dass es Prozesse und Verfahren gibt, um solche Informationen zu sammeln. Trotzdem behaupten mehrere Gewerkschaften weiterhin, dass viel zu häufig „die Unternehmen Zwischenfälle/Unfälle einfach nicht melden“. Meistens wird eine Berichterstattung nur vorgenommen, um Aufzeichnungen zu haben, die dann in der Schublade verstauben ... Unfallmeldungen sollten öffentlich gemacht werden; es besteht die Notwendigkeit, die Vertraulichkeit dieser Informationen aus erster Hand, die zu häufig bei den Hafenbetreibern verbleiben, zu beenden. Das würde dazu beitragen, eine Typologie von Zwischenfällen/Unfällen zu skizzieren. Allerdings sollten „persönliche Daten (Name, etc)“ weiter vertraulich bleiben (aus der Korrespondenz mit einer ETF-Mitgliedsorganisation).⁵⁵

Ausgehend von den Antworten auf den Fragebogen scheinen die Hauptanliegen der Gewerkschaften im Hinblick auf das allgemeine Arbeitsumfeld in den großen europäischen Häfen folgende zu sein: (i) die Vollstreckung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und (ii) die Ausbildung von Berufseinsteigern. Die Rechtsvorschriften zur Gesundheit und Sicherheit sind umfassend, sowohl in Form allgemeiner Arbeitsschutzgesetze, die auch für Hafenarbeiter gelten (von mehr als dreiviertel der antwortenden Gewerkschaften genannt) und hafenspezifischer Arbeitsschutzgesetze (von 56% der Probe genannt). In Schweden heißt es beispielsweise in Paragraph 3 des entsprechenden Gesetzes:

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass der Arbeitnehmer solide Kenntnisse über die Bedingungen erwirbt, unter denen die Arbeit erledigt wird, und dass er/sie über die Gefährdungen informiert wird, die unter Umständen mit der Arbeit verbunden sind. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass der Arbeitnehmer die notwendige Ausbildung erhalten hat und dass er/sie weiß, welche Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken am Arbeitsplatz zu ergreifen sind. Der Arbeitgeber stellt weiterhin sicher, dass nur Arbeitnehmer Zugang zu Bereichen erhalten, in denen es ein greifbares Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Arbeitsunfällen gibt, wenn diese entsprechende Anweisungen erhalten haben. Der Arbeitgeber nimmt Rücksicht auf die speziellen Fertigkeiten des Arbeitnehmers, indem er die Arbeitsbedingungen entsprechend ändert oder sonstige angemessene Maßnahmen ergreift. Bei der Planung und

⁵⁵ These data could be used to establish a systematic safety auditing system, as found in other transport sectors such as civil aviation (e.g. air traffic control).

Vorbereitung der Arbeit ist der Tatsache angemessene Aufmerksamkeit zu widmen, dass Einzelpersonen für die auszuführenden Arbeiten unterschiedlich befähigt sind.

Die meisten Gewerkschaften (56%) betrachten die Arbeitsschutzgesetze als „voll umfassend“, was den Schutz betrifft, den sie Hafenarbeitern gegenüber den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz bieten.⁵⁶ Außerdem haben neun europäische Länder die ILO-Konvention 152 (Arbeitsschutz bei der Hafenarbeit, 1979)⁵⁷ ratifiziert und die Mehrheit (61%) berichteten, dass vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten, wie sie in der EU-Rahmenrichtlinie (89/39/EWG) festgelegt werden, vollumfänglich umgesetzt wurden.⁵⁸ Andere in der Rahmenrichtlinie vorgesehene Maßnahmen – zur Unterrichtung, Anhörung und ausgewogenen Beteiligung sowie zur Ausbildung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter – wurden in der Mehrheit der Länder (56% bzw. 67%) ebenfalls umgesetzt. Aber auch wenn es einen robusten Rechtsrahmen gibt, stellt sich die Frage, wie effektiv dieser umgesetzt wird.

Auf die Frage, ob die Arbeitsschutzbeauftragten ausreichend ausgebildet seien, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, gaben nur etwas mehr als zwei Drittel der teilnehmenden Gewerkschaften eine positive Bewertung ab, während mehr als ein Viertel der Ansicht war, dass die Ausbildung unzureichend ist.⁵⁹ Auf die Frage nach den Ressourcen antwortete weit über ein Drittel der Gewerkschaften, dass diese nicht ausreichend seien. Insbesondere die Ressource Zeit scheint knapp bemessen zu sein, wie die folgenden Kommentare von Gewerkschaftsfunktionären bezeugen:

„Die knappste Ressource ist die Zeit, da der Arbeitsschutzbeauftragte in den meisten Fällen gewählt, ausgebildet und dann sich selbst überlassen wird. Wenn sich Unfälle ereignen, kann er oft nicht an der Unfalluntersuchung teilnehmen.“ (Kommentar im Fragebogen)

⁵⁶ Die verbleibenden Gewerkschaften sagten, dass die allgemeine Arbeitsschutzgesetzgebung einen „moderaten Schutz“ biete. Die hafenspezifischen Arbeitsschutzgesetze wurden weniger positiv bewertet – 39% bezeichneten diese Gesetze als „sehr umfassend“, ein Drittel sprach von „moderatem Schutz“ und 11% berichteten, dass das Gesetz „überhaupt nicht umfassend“ sei.

⁵⁷ Die Konvention 152 wurde von folgenden Ländern ratifiziert: Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien und Zypern. Sieben dieser Länder beteiligten sich an der Erhebung der ETF (siehe Fußnote 26). FNV sagte, dass seit der Ratifizierung durch die niederländische Regierung im Jahr 1998 „nichts mehr passiert sei“ (Kommentar im Fragebogen). Andere Gewerkschaften würden sich zweifelsohne dieser Äußerung anschließen, da drei weitere sagten, die allgemeinen Bestimmungen der Konvention 152 seien nur teilweise umgesetzt worden, während zwei berichteten, dass die technischen Maßnahmen der Konvention nur zum Teil umgesetzt worden seien.

⁵⁸ Weitere 22% der Probe sagten, diese Maßnahmen seien „teilweise umgesetzt“ worden. Seit Anfang der 1990er Jahre sagen die Dokumente der Gemeinschaft, die die Merkmale der gemeinschaftlichen Arbeitsschutzpolitik skizzieren, dass die schlechte Umsetzung und Vollstreckung des EG-Rechts zum Arbeitsschutz ein Kernproblem der Politik in diesem Bereich sei (in diesem Kontext soll auch darauf hingewiesen werden, dass die Gemeinschaftspolitik in Sachen Arbeitsschutz sehr weit gefasst ist und über die Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten hinausgeht und alle Aspekte des Wohlergehens des Arbeitnehmers umfasst).

⁵⁹ Eine vorherige Frage zu den gesetzlichen Rechten von Arbeitsschutzbeauftragten – „Überträgt die einschlägige Gesetzgebung den Arbeitsschutzbeauftragten ausreichende Rechte und Befugnisse, um ihre Aufgabe angemessen zu erfüllen?“ – führte zu sehr positiven Antworten der Gewerkschaften (nur eine Gewerkschaft war hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsschutzgesetzgebung anderer Meinung und zwei stimmten nicht zu, als sie nach hafenspezifischen Arbeitsschutzgesetzen gefragt wurden).

„Der Arbeitsschutzbeauftragte ist berechtigt, in seiner Arbeitszeit Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen vorzunehmen, aber meistens reicht die Zeit nicht, um es ordentlich zu machen.“ (Kommentar im Fragebogen)

„Unsere Mitglieder an der Basis, die nicht an den Arbeitsschutzausschüssen auf Unternehmensebene teilnehmen ... haben nicht genug Zeit, um alle Gesetze zu studieren und umzusetzen.“ (Kommentar im Fragebogen)

Die meisten Arbeitsschutzbeauftragten werden direkt von den Arbeitnehmern gewählt, auch wenn sie in vielen Fällen vom Management und/oder dem Betriebsrat ernannt werden. Nach der Wahl oder Ernennung arbeiten die Arbeitsschutzbeauftragten in der Regel mit einem paritätischen Ausschuss bestehend aus Gewerkschafts- und Geschäftsführungsvertretern, um sicherzustellen, dass die Arbeitsschutzausbildung und andere Normen eingehalten werden. Weit mehr als die Hälfte der Probe berichtete, dass die Arbeitsschutzgesetze von einem paritätischen Ausschuss umgesetzt werden und dass die Arbeit dieser Ausschüsse positiv gesehen werde, im Gegensatz zu Regierungsbehörden oder arbeitgeberfinanzierten Ausschüssen, die für die Umsetzung der einschlägigen Arbeitsschutzgesetzgebung zuständig seien. Wo solche Regierungsbehörden existieren, wurden sie von fast einem Drittel aller Antworten als „nicht effektiv“ bewertet.⁶⁰ Dort, wo arbeitgeberfinanzierte Ausschüsse für die Durchsetzung des Arbeitsschutzes zuständig sind, bewerteten 43% der Gewerkschaften diese Ausschüsse als „nicht effektiv“. Dies ist eindeutig einer der Gründe, warum so wenige Arbeitgeber als „Beispiel vorbildlicher Praxis“ angeführt werden, selbst wenn sie sich der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ihrer Betriebe voll bewusst sein mögen.⁶¹

Neben ihren Bedenken über die Durchsetzung bestehender Vorschriften und Bestimmungen äußerten die Gewerkschaften auch Sorge über die Gefahren, denen Berufsneueinsteiger in der Branche ausgesetzt sind. Diese Arbeitnehmer – die als solche mit weniger als zwei Jahren Erfahrung im Hafen definiert waren – wurden tendenziell am ehesten als „unwissend gegenüber beträchtlichen „Gesundheits- und Sicherheitsrisiken“ beschrieben.⁶² Im günstigsten Fall scheinen die Neueinsteiger sich der mit dem Beruf einhergehenden Risiken „relativ bewusst“ zu sein.⁶³ Arbeitnehmer mit kürzerer Berufserfahrung im Hafen – definiert als 2-10 Jahre – schneiden nicht viel besser ab.⁶⁴ Arbeitnehmer mit langjähriger Berufserfahrung (zehn oder mehr Jahre) wurden mit höherer Wahrscheinlichkeit als sich der Risiken „in vollem Maße“ bewusst eingestuft.⁶⁵ Anhand dieser Daten kann stichhaltig argumentiert werden, dass eine gründlichere Arbeitsschutzausbildung in den europäischen Häfen erforderlich ist, insbesondere für Berufsneulinge. Im Idealfall

⁶⁰ Weitere 56% beurteilten die Vollstreckung von Arbeitsschutzgesetzen durch die Regierung als „angemessen effektiv“.

⁶¹ Auf die Frage, ob die nationale Gesetzgebung oder die Unternehmenspolitik in den großen Häfen „eine systematische Risikobewertung der Gesundheits- und Sicherheitsgefahren“ vorsehen, sagten 94% der Probe, dass die nationale Gesetzgebung solche Bestimmungen enthalte und 72% bestätigten, dass die Unternehmenspolitik eine Risikobewertung vorsieht.

⁶² Diese Beobachtung machten ein Fünftel der teilnehmenden Gewerkschaften.

⁶³ Zwei Drittel der Probe nahmen diese Bewertung vor.

⁶⁴ Während lediglich eine Gewerkschaft diese Arbeitnehmer als „völlig unwissend gegenüber großen Risiken“ betrachtete, stuften sie 61% nur als „sich der beruflichen Risiken relativ bewusst“ ein.

⁶⁵ Die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaften (61%) kam zu dieser Bewertung (33% meinten, dass sie sich der Risiken „relativ bewusst“ seien).

sollte diese Ausbildung mit der Begleitung der Neueinsteiger durch einen Mentor einhergehen, der von der Erfahrung der dienstälteren Arbeitnehmer profitieren kann, in Kombination mit „Auffrischkursen“ zum Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmer. Diese Kurse sollten auch laufende Arbeitsschutzthemen sowie neue Risiken behandeln, die sich durch die Einführung neuer Technologien oder den Umschlag anderer Güter im Hafen ergeben.

Schlussfolgerung

Das Ausbildungsangebot für Hafenarbeiter unterscheidet sich systematisch von einem europäischen Mitgliedsstaat zum anderen. Den Rahmen stecken die nationale Berufsbildungspolitik, die Organisation und Verwaltung der Hafenaktivitäten und die verschiedenen Beschäftigungssysteme und Arbeitsbeziehungen einschließlich der nationalen Gesetzgebung und Vertretung und Mitwirkung von Gewerkschaften. Auf dem Papier erscheinen das Ausbildungsangebot und der Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Hafenarbeitern umfassend. Aber nicht alle Häfen erreichen akzeptable Standards und die Effizienz und Durchsetzung der Arbeitsschutznormen ist äußerst fraglich, insbesondere bei Berufsneueinsteigern.

Zwar engagieren sich die Sozialpartner eine Verbesserung von Ausbildungsstandards und Arbeitsschutz in europäischen Häfen, aber es sind systematischere und im Idealfall vergleichbarer Daten für alle 27 Mitgliedstaaten erforderlich dies ist eindeutig ein Bereich, in dem die Unterstützung der Europäischen Kommission willkommen wäre. Die ETF-Erhebung intensiviert auch frühere Forderungen organisierter Arbeitnehmer nach Maßnahmen der Europäischen Gemeinschaft in Bezug auf gesetzliche Vorschriften für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die sich speziell auf die Häfen konzentrieren. Fehlende Konsequenz bei dem Schutzstandards und bei der Durchsetzung der Vorschriften für den Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb der verschiedenen Mitgliedstaaten unterstreichen den potentiellen Nutzen dieser Maßnahmen der Gemeinschaft.

Wenn bei der Idee der „gegenseitigen Anerkennung“ von Qualifikationen in der europäischen Hafentransportwirtschaft Fortschritte erzielt werden sollen (das heißt den Vorschlag der Kommission für einen „Katalog gemeinsamer Anforderungen für die Ausbildung von Hafenarbeitern“)⁶⁶, so muss dies auf dem Konzept der „Ausbildungsqualitätsstandards“ oder „Referenzstandards“ und nicht auf „Mindeststandards“ aufbauen. Beispiele für beste Praxis können wegweisend für diesen Prozess sein, wobei Gewerkschaften, Arbeitgeber und andere beteiligte Parteien einen stärker koordinierten Ansatz verfolgen, der sich auf die eigenen Vertretungsorganisationen (z.B. ETF, FEPORT und ESPO) und vorhandene Netzwerke (z.B. die International Port Training Conferences) sowie künftige Initiativen wie den SSDC für die Hafenwirtschaft stützt. ESPOs Entscheidung, sich dem SSDC anzuschließen, ist hier willkommen, weil das Ausbildungsangebot auch in den meisten europäischen Häfen die öffentlichen und nicht nur den privaten Sektor betrifft. Es steht außer Frage, dass der private Sektor jetzt den Löwenanteil der Ausbildungskosten insbesondere für die kontinuierliche Weiterbildung und Initiativen zum lebenslangen Lernen übernimmt, aber es gibt noch viele Aspekte der Ausbildung im allgemeinen und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im

⁶⁶ Mitteilung über eine europäische Hafenpolitik, KOM(2007)616 endg.

Besonderen, die noch immer ein „öffentliches Gut“ (für den Hafen, die Belegschaften und die Gemeinschaft im weiteren Sinne) und nicht nur einen privaten Nutzen für den einzelnen Arbeitgeber darstellen. Koordinierter Ausbildungsprogramme, die in einer umfassenderen BBI-Strukturfragen erfüllt und wie man sie in Deutschland und mehreren anderen Mitgliedstaaten findet, bilden ein Modell für andere Häfen in Europa und zeigen die Vorteile, wenn Arbeitgeber die Kosten für Ausbildung und Entwicklung gemeinsam tragen. Davon würden insbesondere mittelständische Hafen Arbeitgeber profitieren. Die Tatsache, dass viele dieser kleineren Unternehmungen nicht in Ausbildung und Entwicklung investieren, deutet darauf hin, dass ein verbindliches System in einigen Häfen notwendig sein kann.

Ein spezieller Schwerpunkt bei bestehenden und künftigen Ausbildungsprogrammen muss auf der Qualität und Dauer der Ausbildung für Neueinsteiger liegen. Nach vielen Jahren mit fallenden oder stagnierenden Beschäftigungszahlen haben die europäischen Häfen in jüngster Zeit einen starken Anstieg der Verkehrszahlen und der Rekrutierung von jüngeren Arbeitnehmern und in manchen Häfen insbesondere von vielen Frauen verzeichnet. Auch wenn die aktuelle Wirtschaftskrise das rasante Verkehrswachstum der letzten Jahre und den damit einhergehenden Anstieg der Beschäftigtenzahlen in den Häfen gebremst hat, hängt die langfristige Zukunft dieses Sektors von seiner Fähigkeit ab, Generation auf Generation gut ausgebildeter Arbeitnehmer zu gewinnen und langfristig zu binden, die die (gleichen) Möglichkeiten für den Erwerb neuer Fähigkeiten, einer positiven Karriereentwicklung und persönlicher Entfaltung haben. Die Zukunft der europäischen Hafenindustrie kann nur dann gewährleistet werden, wenn auf den aktuellen Schulungsbedarf reagiert wird, geeignete Ausbildungsprogramme für morgen entwickelt und die Gesundheit und Sicherheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben heutiger und künftiger Generationen von Hafenarbeitern geschützt werden.

Anhang I

Angesichts der Auswirkungen der industriellen Umstrukturierung, der Einführung neuer Technologien und der Markttöffnung ist es leicht zu verstehen, warum die BBi und das lebenslange Lernen so großen Raum in den Debatten der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog (SSDC) einnehmen. Außerdem können die BBi und das lebenslange Lernen jungen Menschen und benachteiligten Gruppen in der erwerbstätigen Bevölkerung Chancen bieten. Folgende Beispiele für Initiativen der SSDC in diesem Bereich sollen genannt werden:

- *Landwirtschaft* – 2000 verabschiedeten EFFAT und GEOPA-COPA ein Weißbuch zur Berufsbildung. 2002 unterzeichneten die Sozialpartner ein europäisches Abkommen über die Ausbildung in der Landwirtschaft, das Vorschläge für die Einbeziehung der Sozialpartner in die Berufsbildung und Bestätigung von Fähigkeiten enthält.
- *Bankwesen* – Eine gemeinsame Erklärung von 2003 konzentriert sich auf die Kernthemen, d.h. Festlegung der verschiedenen Fähigkeiten, Validation von Kompetenzen, Informationsbereitstellung und Unterstützung bei Grundsätzen, Rechten und Befugnissen und Mobilisierung von Ressourcen für Umschulungen.
- *Chemie* – 2005 verabschiedeten ECEG und EMCEF eine gemeinsame Erklärung, die den Fachkräftemangel in der Chemieindustrie zum Thema hatte und das beiderseitige Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Investition in die notwendigen Kompetenzen aufzeigte.
- *Reinigungsindustrie* – 1995 wurden Leitlinien zur Berufsbildung verabschiedet, die das Engagement für die Erhöhung der Professionalität durch Schaffung der notwendigen Bedingungen für die Entwicklung einer Berufsausbildung betonten. 2000 wurde ein Leitfaden mit Tools für die Einrichtung von Ausbildungsprogrammen und ein europäisches Ausbildungshandbuch zum Arbeitsschutz herausgegeben. 2001 wurde ein Schulungsmodul mit grundlegenden Büroreinigungstechniken herausgegeben.
- *Strom* – In einer 2000 verabschiedeten Erklärung zu den sozialen Auswirkungen des Binnenstrommarkts unterstreichen die Sozialpartner die Bedeutung von Ausbildung, Umschulung und Umbesetzung von Arbeitnehmern nach Umstrukturierungen. Eine gemeinsame Erklärung zu den künftigen Kompetenzen wurde 2004 verabschiedet, in der die Entwicklung von Ausbildungsplänen, Erhöhung der Auszubildendenanzahl und Pläne für Überwachungs- und Bewertungsmaßnahmen angeregt wurden.
- *Binnenwasserwege* – Die Sozialpartner erstellen ein Verzeichnis der Berufsabschlüsse in der EU durch, um die Entsprechungen festzustellen und die Mobilität zu steigern. Endziel könnte die Festlegung EU-weiter Berufsqualifizierungsanforderungen sein.
- *Postdienste* – Die Leitlinien zur Förderung der Beschäftigung im Postsektor in Europa, die 1998 herausgegeben wurden, umfassen das Engagement der Sozialpartner für die Ausbildung zu Themen im Kontext der Arbeitsmethoden, die Nutzung von Ausrüstung, Hygiene und Sicherheit. 2000 organisierte der SSDC einen Runden Tisch zur Ausbildung und Kompetenzentwicklung, um sich über vorbildliche Verfahren im Bereich der Beschäftigung, neuer Technologien, Anpassung an den Wandel und Ausbildungsmethoden auszutauschen.
- *Straßentransport* – 2005 verabschiedete der SSDC gemeinsame Empfehlungen zur Beschäftigung und Ausbildung in der Logistik, die die Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitnehmern ausbauen und die Qualität der Logistikdienste und Mobilität der Arbeitnehmer verbessern sollen.
- *Seefischerei* – 2000 entwickelten die Sozialpartner mit Unterstützung der Europäischen Kommission das Europäische Netzwerk für die Ausbildung und

Beschäftigung in der Fischerei (REFOPE), das Schulungseinrichtungen im Sektor zusammenbringt, um die Beschäftigung und den Zugang zum Beruf für junge Menschen zu erleichtern. REFOPE vereint eine Liste von Ausbildungskursen für die Fischerei in den einzelnen Mitgliedsstaaten, liefert ein Verzeichnis der Schulungseinrichtungen, erleichtert den Austausch von Lehrmaterial und unterstützt die Ausbildung von Lehrern.

- *Schiffsbau* – Die Sozialpartner behandeln die Themen „Kompetenz- und Qualifizierungsmangel“ und „Image des Sektors“, um gut ausgebildete Arbeitnehmer für den Sektor zu interessieren. Sie haben eine eigene Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit der Qualifizierung und Ausbildung befasst, um gute Praktiken auszutauschen, die Anerkennung von Abschlüssen in der EU zu fördern und die Entwicklung von Fähigkeiten zu unterstützen.

Quelle: Europäische Kommission (2006) *Recent Developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.

Appendix II

Anhang II

Deutschland – Die rechtlich verankerte Einbeziehung der Sozialpartner ist fester Bestandteil der Erarbeitung der Berufsbildungspolitik. Das Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981 regelt die Zuständigkeiten der an der nationalen Festlegung sowie an der Überwachung und Bewertung der BBi beteiligten Parteien. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 regelt die Kompetenzen der sechzehn Länderausschüsse für Berufsbildung und der Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen. Das Sozialgesetzbuch III von 1997 legt die gemeinsamen Zuständigkeiten für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprogramme fest, einschließlich Aus- und Fortbildung sowie Umschulungen. Dem Hauptgremium des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), seinem ständigen Ausschuss und den Länderausschüssen gehören Vertreter der Bundesregierung, der Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie Vertreter der Länder an. Auf Unternehmensebene sind die Sozialpartner in der Regel an der Auswahl und Einteilung von Schulungsthemen beteiligt. Die Betriebsräte können fordern, dass der Arbeitgeber eine „Schulungsbedarfsanalyse“ durchführt und die Arbeitnehmervertreter werden zu den Schulungsmaßnahmen und der Auswahl der Ausbilder angehört und wirken mit.

Frankreich – Die Einbindung der Sozialpartner in die Berufsbildungspolitik wird in mehreren Artikeln des Arbeitsrechts geregelt, insbesondere Buch IX, Artikel 910-1, der besagt: „Berufsbildung und sozialer Fortschritt bilden die Grundlage einer konzertierten Politik, die vorrangig mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen koordiniert wird.“ Die Sozialpartner kommen auf nationaler Ebene mit den Behörden zusammen, um im Nationalen Rat für Berufsbildung, sozialen Fortschritt und Beschäftigung (CNFPPSE), der dafür zuständig ist, die Regierungsprioritäten im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung zu untersuchen, Berufsbildungsfragen zu erörtern. Die Gewerkschaften werden nicht offiziell konsultiert, bevor Gesetze erarbeitet werden, aber fast alle Gesetze mit Bezug auf die berufliche Grund- und Weiterbildung werden vor der Verabschiedung in berufsübergreifenden Vereinbarungen gebilligt. Auf sektoraler Ebene können die Sozialpartner den Finanzierungsumfang vorschreiben und bestimmten Ausbildungsarten Vorrang einräumen (z.B. Auszubildenden oder gering qualifizierten Arbeitnehmern).

Niederlande – Das niederländische System (häufig „Poldermodell“ genannt) ist eine Mischform zwischen dem staatlich regulierten sozialen Dialog des „Rijnlands-Modells“ und dem freiwilligen, marktwirtschaftlichen Ansatz, der das „angelsächsische Modell“ charakterisiert. Das Poldermodell ist von einem intensiven, hoch entwickelten System von Verhandlungen und Anhörungen geprägt, das es den Sozialpartnern ermöglicht hat, den Geltungsbereich ihrer Verhandlungen zur Beschäftigungsfähigkeit und Ausbildung (vor allem als Ergebnis des Vertrags von Wassenaar, 1982) auszuweiten. Das Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetz (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*) legt die verschiedenen Methoden der offiziellen Kommunikation und Mitwirkung der relevanten Akteure fest, wobei die Sozialpartner formell in den Gremien der nationalen Berufsbildungseinrichtungen vertreten sind. Der sozioökonomische Rat (*Sociaal Economische Raad*, SER) ist das wichtigste beratende Gremium der niederländischen Regierung zur nationalen und internationalen Sozial- und Wirtschaftspolitik. In seiner beratenden Kapazität vertritt der SER die Interessen der Gewerkschaften und der Industrie. Der SER ist von der Regierung unabhängig und wird von der Industrie finanziert und kann als solches (auf Anfrage oder unaufgefordert) Stellungnahmen zu allen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Belangen abgeben.

Irland – Trotz der Tradition der freiwilligen Einbeziehung spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle in der Berufsbildungspolitik. Das Beschäftigungsdienstleistungsgesetz von

1987 regelt die Einbeziehung der Sozialpartner in die Erarbeitung nationaler Berufsbildungspolitiken. Die Berufsbildungspolitik wird auf nationaler Ebene von zwei tripartistischen Gremien festgelegt: der Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde und der staatlichen Tourismus-Ausbildungsagentur.

Quelle: Winterton, J. (2006) "Social Dialogue and Vocational Training in Europe: Are We Witnessing the Emergence of a European Model?" *Journal of European Industrial Training*, 30(1): 65-76.