

DAS OFFIZIELLE MAGAZIN DES HAMBURGER HAFENS | MÄRZ 2017

ARBEITSWELT HAFFEN



PORT OF HAMBURG
MAGAZINE

Liebe Leserinnen und Leser,



für die einen ist der Hamburger Hafen der bedeutendste Warenumsschlagplatz in Deutschland, für die anderen ein faszinierender Tourismusmagnet. Für mich ist er vor allem eines: der größte Arbeitgeber in der Stadt. Fast 11 Prozent der Arbeitsplätze in Hamburg haben einen Bezug zum Hafen, was bedeutet knapp 130.000 Menschen arbeiten direkt oder indirekt im oder für den Hafen.

Die Unternehmen – ob Terminalbetreiber, Hafendienstleister, Transportunternehmen, Speditionen, Logistikfirmen oder hafennahe Industrieunternehmen

– bieten in ihrer Diversität eine Vielzahl an unterschiedlichen Tätigkeiten und Berufsfeldern. So wie der Hafen einem stetigen Wandel unterliegt, ist auch die Transformation von Arbeitsplätzen im Hafen ein stetiger Prozess. Die Evolution vom Segel- zum Dampfschiff, die Erfindung des Transports von Gütern in Containern oder ganz aktuell die Digitalisierung des Wirtschaftskosmos' Hafen – jede dieser Entwicklungen verändert die Arbeitswelt. Solche Veränderungsprozesse bieten neue Chancen, lösen aber bei Betroffenen auch Ängste aus. Diese sollte man nicht ignorieren.

Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich mit dem Hafen als vielseitige und innovative Arbeitswelt, die in der Öffentlichkeit häufig mit einem überholten, weil traditionell verklärtem Image zu kämpfen hat. Die Beiträge beschreiben die Herausforderungen der Digitalisierung bei der Gewinnung von Fachkräften und beleuchten den Wandel in gewerblichen und maritimen Berufsfeldern.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffe, dass Sie neue Anregungen und interessante Einblicke erhalten.

Thomas Lütje

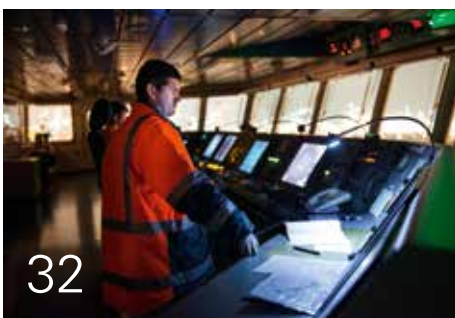
*Aufsichtsratsvorsitzender des Hafens Hamburg Marketing e.V. und
Direktor Vertrieb bei der Hamburger Hafen und Logistik AG*



SO WIE DER HAFEN EINEM STETIGEN WANDEL
UNTERLIEGT, IST AUCH DIE TRANSFORMATION VON
ARBEITSPLÄTZEN IM HAFEN EIN STETIGER
PROZESS



Inhaltsverzeichnis



02 EDITORIAL

DIGITALE ARBEITSWELT

- 06 **EMPLOYER BRANDING IM HAFEN**
Sieben Thesen für eine moderne Arbeitgeberidentität der Branche
- 12 **DER HAFEN ALS ALLEINSTELLUNGSMERKMAL BEI DER PERSONALBESCHAFFUNG**
Interview mit Markus Giesenkirchen von der Dakosy AG über die Gewinnung von IT-Fachkräften und die Rolle des Hafens in der Recruitment-Strategie
- 14 **DER HAFENFORSCHER 4.0**
Auch so kann Hafendarbeit aussehen: Christian Renner, Informatik-Ingenieur und Juniorprofessor an der TUHH, macht den Hafen smart
- 16 **KÖNNEN XING & CO. DEN PERSONALBERATER ERSETZEN?**
Wie finden Experten oder Führungskräfte in diesem großen Markt mit neuen, potenziellen Arbeitgebern zusammen?

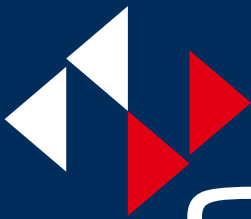
GEWERBLICHE ARBEITSWELT

- 20 **„DIE GEWERBLICHEN IM HAFEN SIND HEUTE GEFRAGTE MULTIFUNKTIONER“**
Aus- und Weiterbildung für gewerbliche Arbeitskräfte bei der ma-co maritimes kompetenzcenter GmbH
- 24 **VON BERUF BESICHTIGER: JEDER TAG EINE ÜBERRASCHUNG**
Unterwegs mit Jörg Nobis, unabhängiger nautisch-technischer Sachverständiger
- 26 **HAFENARBEIT ZU ZEITEN VON SACKKARREN UND KRALLE**
Ein Streifzug durch die Vergangenheit, als Hafendarbeiter noch ordentlich „Knöt“ haben mussten

MARITIME ARBEITSWELT

- 30 **ZU BESUCH BEI DER HAMBURGER WASSERSCHUTZPOLIZEI-SCHULE**
Ein Blick hinter die Kulissen von Deutschlands einziger Wasserschutzpolizei-Schule
- 32 **REFORMBEDARF FÜR DEN LOTSENNACHWUCHS**
Eine Arbeitsgruppe arbeitet an alternativen Ausbildungswegen für das Seelotswesen
- 34 **AUSBILDUNG FÜR SCHIFFFAHRTSKAUFLEUTE BLEIBT TROTZ KRISE ATTRAKTIV**
Eine hohe Einstiegsqualifikation und gute Entwicklungsmöglichkeiten prägen weiterhin das Berufsbild

-
- 36 **PETER PICKHUBENS PINNWAND**
Tipps und Storys von Hamburgs frechster Hafenmöwe
 - 38 **HAFEN HAMBURG MARKETING E.V.**
Auf nach München! Die transport logistic 2017 ruft
 - 38 **IMPRESSUM**



SCHRAMM

Ports & Logistics

"EIN STARKER VERBUND VON NORDDEUTSCHEN HÄFEN UND LOGISTIKSTANDORTEN IN DER METROPOLREGION HAMBURG"



ELBEHAFEN



SCHRAMM Ports & Logistics GmbH
Elbehafen, 25541 Brunsbüttel

Telefon: 04852 884-0
Fax: 04852 884-26
info-bp@schrammgroup.de
www.schrammgroup.de



BRUNSBÜTTEL PORTS

more than moving



GLÜCKSTADT PORT

more than moving



RENSBURG PORT



Employer Branding im Hafen: Sieben Thesen für eine moderne Arbeitgeberidentität der Branche

Rückgänge in Bewerberzahlen, längere Vakanzen und eine zunehmend herausfordernde Arbeitsmarktsituation – auch die Hafengebiete spüren für wichtige Posten den vielbeschworenen Fachkräftemangel. Marcel Peter (22), Bachelorand für PR- und Kommunikationsmanagement bei Hafen Hamburg Marketing e.V., hat den technischen Nachwuchs seiner Generation für den Hafen Hamburg unter die Lupe genommen und untersucht, wie es um die Arbeitgeberattraktivität und das Branchenimage des Hafens bei dieser essentiellen Zielgruppe bestellt ist. Das Ergebnis: sieben Thesen, wie die Außendarstellung und die Arbeitgeberkommunikation der Hafenbranche verbessert werden können.

1

Es muss von Verantwortlichen und Mitarbeitern eine offene und mutige Haltung gegenüber der stetigen Evolution ihrer Arbeitswelt eingenommen werden.

Ob unter dem Stichwort Logistik 4.0 oder im Kontext der sagenumwobenen Digitalisierung: Die Arbeitswelt des Hamburger Hafens unterliegt stetigen, tiefgreifenden Veränderungsprozessen. Das gilt nicht erst seit heute: Die Einführung des containerisierten

PRÄGT DAS BILD DER HAFENARBEIT IMMER NOCH SEHR STARK: DIE KÖRPER- LICHE ARBEIT AN DER KAIKANTE



© HHM/Marc Ihle

Gütertransports und die erst sehr verzögert einsetzende Akzeptanz der einhergehenden Arbeitsplatzveränderungen durch die Hafendarbeiter zeigte bereits in den 1970er-Jahren, dass die Hafenbranche von einem tiefen Sicherheitsbedürfnis geprägt ist. Technologischen Veränderungen und Innovationen im digitalen Bereich stehen viele Betriebe auch heute noch skeptischer gegenüber als unbedingt notwendig. Das ist kein ausschließliches Charakteristikum der Hafenbranche, sondern trifft auf eine Vielzahl der deutschen Industrien zu: Die Kultur deutscher Unternehmen ist noch immer stark von Hardware und Maschinen und weniger von Software und Daten geprägt, obwohl letzteren mittlerweile das größte Innovationspotenzial zugeschrieben wird. Güterumschlag

ist und bleibt zwar auch zukünftig plastisch, materiell und dinghaft – was aber nicht heißt, dass er nicht durch die Implementierung neuer Technologien optimierbar ist. „Never change a running system“ gilt nicht mehr. Denn: Eine Vielzahl an Herausforderungen wie der intensive Wettbewerb zwischen den europäischen Häfen und die steigenden Transportspitzen im Containerumschlag treiben den Rationalisierungs- und Automatisierungsbedarf der Hafenprozesse immer weiter voran. Das gilt besonders für einen Stadthafen wie in Hamburg, der die ihm zu Verfügung stehenden Hafenflächen bestmöglich nutzen muss. Die Grundvoraussetzung für die Bewältigung dieser Herausforderungen ist eine Fortschrittsmentalität auf allen Ebenen, angefangen bei jedem bestehenden Arbeiter bis hin zu den Führungsverantwortlichen. Erst wenn das Potenzial der Digitalisierung intern voll akzeptiert wird, kann diese Mentalität auch extern auf potenzielle Mitarbeiter abfärben.

2 Es muss ein Bewusstsein für die kommunikative Dimension der Veränderung der Arbeitswelt und für neue Zielgruppen im Recruiting geschaffen werden.

Essentiell für die erfolgreiche Prozessoptimierung auf den Terminals und in der Hafeninfrastruktur ist die qualitative und quantitative Ausstattung der Betriebe mit geeignetem Personal aus den technischen Entwicklungsbereichen. Informatiker, Inge-

Hochqualifizierte Nachwuchskräfte können praktisch frei wählen, in welcher Branche sie arbeiten möchten.

nieure, Elektrotechniker und ähnliche Berufsgruppen gibt es allerdings nicht wie Sand am Meer. Sie werden auch in vielen anderen Branchen akut benötigt und entwickeln sich mehr und mehr zum erfolgskritischen Faktor. Anders als im alltäglichen Geschäft befindet sich der Hafen hier also auch im Wettbewerb mit nichtverwandten Branchen: Hochqualifizierte Nachwuchskräfte aus diesen Bereichen können praktisch frei wählen, in welcher Branche sie arbeiten möchten. Ob sie zu den Googles oder Facebooks, den globalen und digitalen Vorreitern, zur prestigeträchtigen Automobilindustrie oder in fast jedes andere Gewerbe gehen wollen – viele Türen stehen ihnen offen. Der Hafen ist dabei nur eine von sehr vielen Optionen.

Es gilt für den Hafen daher umso mehr, seine zentralen Unterscheidungsmerkmale zu anderen Branchen in Kommunikationsaktivitäten herauszustellen. Der veränderte Mitarbeiterbedarf mit wichtigen Zielgruppen, die sich vom Gros bisheriger Arbeitnehmer unterscheiden und auf andere Attribute Wert legen, zwingt die Unternehmen der Hafenbranche dazu, ihre bestehende Arbeitgeberkommunikation auf den Prüfstand zu stellen und die Merkmale in den Fokus zu rücken, mit denen diese wichtigen Berufsgruppen angesprochen werden.

3 **Das Branchenimage entzieht sich dem direkten Einflussbereich der Unternehmen und muss deshalb durch branchenübergreifende Maßnahmen verbessert werden.**

Um die Markenidentität der übergeordneten Arbeitgebermarke der Hafenbranche verstehen und kommunikativ beeinflussen zu können, müssen zunächst die verschiedenen Ursprünge identifiziert werden. Die interne und externe Kommunikation über die Arbeitswelt Hafen wird in ihrer Wahrnehmung von mehreren Faktoren und Ausgangspunkten beeinflusst. Das können zum Beispiel bestehende Assoziationen mit dem Hafen und der Hafendarbeit sein, die über viele Jahre über die Vermittlung in den Medien und über andere Einflüsse das Image der Arbeitswelt geprägt haben.

Die Zugehörigkeit eines Betriebs zur Logistikbranche wirkt wie ein Vorfilter in der Wahrnehmung eines konkreten Arbeitgebers durch die Zielgruppen. Die Möglichkeiten der Beeinflussung, also beispielsweise die Revidierung dieser kollektiv geprägten Fehleinschätzungen über die Hafendarbeit, sind für einzelne Unternehmen sehr beschränkt. Strukturelle Rahmenbedingungen wie Branchenimages entziehen sich als exogene Faktoren dem Management auf Unternehmensebene und müssen durch branchenübergreifende Anstrengungen auf langfristige Sicht angegangen werden.

Was also kann in diesem harten Kampf eine vornehmlich analoge und alteingesessene Branche wie der Hafen an Argumenten für sich vorbringen? Welche Faktoren des Branchenimages besonderer Beachtung bedürfen, hat die Auswertung einer empirischen Untersuchung ergeben, die ich mit Studierenden der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH) durchgeführt habe. Im Fokus lagen dabei Einschätzungen über möglicherweise maßgebliche Faktoren der Arbeitgeberattraktivität und des Branchenimages des Hafens.

4 **Das Bild der gleichförmigen Hafenprozesse muss durch wertschöpfungsintensive und komplexe Dienstleistungen ersetzt werden.**

AUCH DAS IST HAFENARBEIT: EIN HANSAPORT-MITARBEITER STEUERT VON EINEM LEITSTAND AUS DEN UMSCHLAG AM HOCHMODERNEN MASSENGUTTERMINAL



© HHM/Annette Krüger

Aufschluss über relevante Bestandteile der Markenidentität des Hafens geben diejenigen Faktoren, deren Bewertungen in Korrelation zur angegebenen Arbeitgeberattraktivität stehen: Neben der Zukunftsperspektive und dem allgemeinen Branchenimage hat sich dabei insbesondere ein Faktor als maßgebliches Merkmal herausgestellt: Die wahrgenommene Spannung der Dienstleistungen, die im Hafen erbracht werden, ist insbesondere bei denjenigen Teilnehmern der Umfrage gleichermaßen hoch eingestuft worden, die den Hafen als eine attraktive Option für eine berufliche Tätigkeit erachten. Daraus ergibt sich, dass die vielerorts noch vorherrschenden Eindrücke der gleichförmigen Prozesse im Warenumschlag eines Hafens durch Prozesse mit hoher



Komplexität zu ersetzen sind, wie es real durchaus der Fall ist. Ein Hafen kann sich nicht durch prestigeträchtige Endprodukte von anderen Branchen differenzieren und muss dem Interesse an seinen Dienstleistungen daher volle Aufmerksamkeit schenken. Dieser Faktor zählt zu den zwei wichtigsten Kriterien für Branchenattraktivität.

Diese Beobachtung steht im direkten Zusammenhang mit einem Problem, mit dem die gesamte Logistikbranche seit eh und je konfrontiert wird: Es mangelt in der globalen Wertschöpfungskette von Produkten an Wertschätzung für die so wichtige Transportdienstleistung, zu der auch der Hafenumschlag zählt. Logistik wird noch immer als Selbstverständlichkeit erachtet. Der große Beitrag, den ein Hafen zum wirtschaftlichen

und gesellschaftlichen Wohlergehen der deutschen Exportnation beiträgt, wird in diesem Kontext häufig missachtet. Bei der Zielgruppenansprache gilt es, diese kollektiven Fehleinschätzungen aktiv zu hinterfragen und zu widerlegen.

5

Der Fokus von Employer-Branding-Maßnahmen muss auf den anspruchsvollen Aufgaben liegen, mit denen der Hafen im Bereich Digitalisierung und Ressourcenschonung konfrontiert wird.

Gleichermaßen müssen die vorhandenen, herausfordernden Aufgaben und Bemühungen im Bereich der Digitalisierung und der Ressourcenschonung nicht



MARCEL PETER PLÄDIERT IN SEINEM NAMENSBEITRAG FÜR BRANCHENWEITE EMPLOYER-BRANDING-MASSNAHMEN IM HAFEN HAMBURG

schlechten Assoziationen, es ist jedoch in Frage zu stellen, ob diese Werte zukünftig für potenzielle Mitarbeiter noch den Ausschlag für eine Tätigkeit in der Hafenbranche geben können. Durch die neugeschaffenen, wissensintensiven Arbeitsplätze muss nicht nur logistische Arbeit als solche neu definiert werden, auch die Konservierung der traditionellen Bilder über Hafendarbeit muss überdacht werden: Eine Gratwanderung angesichts der positiven Emotionen, die die Öffentlichkeit mit diesen traditionellen Berufen verbindet. Ein weiteres Ergebnis meiner empirischen Untersuchung bestätigt die aufgestellte Vermutung, dass die Öffnung und kommunikative Modernisierung des Begriffs Hafendarbeit Chancen bietet: Diejenigen Studierenden, die auch Tätigkeiten wie Forschung und Entwicklung zur Prozessoptimierung im Hafen zur Hafendarbeit zählten, haben die Arbeitgeberattraktivität des Hafens deutlich besser bewertet. Es muss in Kommunikationsmaßnahmen klargestellt werden, dass die Implementierung und nicht die Bedienung der Systeme und Maschinen die hohe technische Expertise des potenziellen Nachwuchses verlangt. Das geschieht zum jetzigen Zeitpunkt noch zu selten, da die vornehmlichen Assoziationen mit Hafendarbeit noch immer körperliche Arbeit und damit das Gegenstück zur Automatisierung und technischen Weiterentwicklung implizieren.

nur gegenüber Geschäftspartnern, sondern auch in Richtung dieser Zielgruppe kommuniziert werden. So kann der Reiz, an ökonomisch und ökologisch bedeutenden Aufgaben mitzuarbeiten, für den anspruchsvollen technischen Nachwuchs als maßgebliches Branchenmerkmal positioniert und der hohe Selbstanspruch der Generation Y befriedigt werden. Ein solcher Fokus kommt zugleich dem wachsenden Umweltbewusstsein der Gesellschaft entgegen.

Es muss indes verdeutlicht werden, dass der Digitalisierung auch in einer ursprünglich sehr analogen Branche wie dem Hafen eine immense Bedeutung beigegeben wird, wie ich bereits in der ersten These dargelegt habe. Durch das Konterkarieren des vermeintlichen Gegensatzes zwischen haptischen, analogen Hafendienstleistungen und dem Einsatz von Datentechnologien kann vor allem die wichtige Zielgruppe der Informatiker verstärkt angesprochen werden.

6 Die Berufsbilder des Hafens müssen entstereotypisiert und für neue Tätigkeitsfelder geöffnet werden.

Die allgegenwärtige Stereotypisierung und Reduzierung des Berufsspektrums der Logistik auf einzelne Berufe wie den Berufskraftfahrer oder Paketboten steuern dazu bei, dass den vielfältigen Karrieremöglichkeiten auch im Bereich des Hafens weniger Beachtung geschenkt wird. Dieser Kreislauf, dass von wenigen Merkmalen auf die ganze Branche und ihre Berufswelt geschlossen wird, muss langfristig und bereits im Schulalter der späteren Zielgruppen proaktiv durchbrochen werden, bevor sie die Option Hafen und Logistik in der Arbeitgeberwahl gänzlich für sich ausschließen.

Die Hafendarbeit wird beispielsweise in den Medien heute noch häufig als eine homogene Berufsgruppe deklariert und mit tradierten, konservierten Attributen versehen, die eigentlich nicht mehr den realen Bedingungen auf den Arbeitsplätzen entsprechen. Exotik, Arbeitsstolz und maritime Tradition sind zwar keine

7 Die hohe öffentliche Aufmerksamkeit des Hafens muss noch stärker als Chance begriffen und in eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität umgemünzt werden.

Der Logistik und auch dem Hafen werden in ihrer Wahrnehmung als Arbeitgeber häufig Farblosigkeit attestiert. Das zeigen Branchenrankings und in Teilen auch meine durchgeführte empirische Untersuchung. Der Hafen spielt noch nicht sein volles Potenzial als eine attraktive Branche aus und schenkt dem erfolgskritischen Faktor der Gewinnung technischer Nachwuchskräfte noch nicht die Aufmerksamkeit, die im intensiven Wettbewerb mit anderen Branchen benötigt wird.

Und dennoch: Der Hamburger Hafen bringt gute Voraussetzungen mit, in Norddeutschland zu einem sehr beliebten Arbeitsumfeld für den technischen Nachwuchs zu werden, das es auch mit Branchen mit hoher Anziehungskraft wie der Digitalwirtschaft aufnehmen kann. Entscheidend wird sein, ob die vorhandenen Potenziale wie die grundsätzlich hohe öffentliche Aufmerksamkeit ausgeschöpft und auch bei den entscheidenden Zielgruppen in eine höhere Arbeitgeberattraktivität verwertet werden können. Die Neuausrichtung zukünftiger Kommunikationsaktivitäten und die Entwicklung einer einzigartigen Branchenidentität anhand der genannten Impulse können dazu bereits einen Beitrag leisten. ■



Versicherungsexperten für Transport seit 1987



Die wichtigsten Versicherungsangebote:

- Speditionshaftung
- Frachtführerhaftung
- CMR
- Kobotage
- Warentransport
- Gebäude
- Lagerinhalt
- Büroinhalt
- KFZ
- Trailerkasko
- Maschinenbruch
- Stapler
- Rechtsschutz
- Elektronik
- Haftpflicht
- Privatversicherung

SPEDITIONS-ASSEKURANZ • Versicherungsmakler GmbH

Gewerbestraße 11 · 21279 Hollenstedt
Telefon: +49 (0) 41 65 / 8 10 31 · Telefax: +49 (0) 41 65 / 8 10 41
E-Mail: info@speditions-assekuranz.de
Internet: www.speditions-assekuranz.de

Der Hafen als Alleinstellungsmerkmal bei der Personalbeschaffung

Die Dakosy Datenkommunikationssystem AG betreibt das Port Community System für den Hamburger Hafen. Das Port of Hamburg Magazine (POHM) sprach mit Markus Giesenkirchen, kaufmännischer Leiter bei Dakosy und verantwortlich für Finanzen, Personal und Verwaltung, über die heutigen Herausforderungen bei der Gewinnung von IT-Fachkräften und die Rolle des Hafens in der Recruitment-Strategie.



POHM: Wie viele der rund 170 bei Dakosy Beschäftigten sind explizit dem IT-Bereich, also der Systementwicklung und -betreuung, zuzuordnen?

Giesenkirchen: Round about 120 Mitarbeiter, also über 70 Prozent. Sie sind für den laufenden Betrieb, die Entwicklung und Erstellung von Software sowie unser Rechenzentrum verantwortlich.

Alles spricht momentan vom Fachkräftemangel, und das insbesondere in der IT. Können Sie das bestätigen?

Ja, auf jeden Fall! Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern dauert länger, ist aufwendiger und teurer. Wenn wir früher drei bis vier Monate gebraucht haben, um eine Stelle neu zu besetzen – von der ersten Anfrage des Fachbereichs bis zum Eintritt des neuen Kollegen, dann sind es heute durchaus fünf bis sechs Monate.

„Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern dauert länger, ist aufwendiger und teurer.“

Das hat sicher zu Veränderungen im Recruiting bei Dakosy geführt. Wie haben Sie darauf reagiert?

Wir sind vom passiven Recruitment – also dem einfachen Schalten von Online- oder Print-Anzeigen – zu einer aktiven Personalgewinnung übergegangen. So arbeiten wir heute sehr eng mit spezialisierten Personalberatern zusammen, die aktiv im Bewerberkreis, in ihren Datenbanken und in den sozialen Medien potenzielle Kandidaten gemäß unseren Anforderungen auffindig machen.

Nicht ganz billig, oder?

Der Kostenfaktor ist ohne Frage ein wichtiger Aspekt. Wir müssen aber akzeptieren, dass wir entsprechende Budgets für die Personalbeschaffung vorhalten

müssen. Es hilft uns nicht, wenn wir zwei oder drei Monate in die Analyse des Marktes, die Auswahl und Erstinterviews eingebunden sind. Das wäre vom Aufwand her nicht abzubilden, insbesondere, wenn man am Ende dann keinen geeigneten Kandidaten findet. Ja, Personalberatung ist ein teures, aber notwendiges Vergnügen.

Sieht Ihre Recruiting-Strategie weitere Maßnahmen vor, beispielsweise Messen?

Ja, wir beteiligen uns sehr aktiv an Jobbörsen, sind an Hoch- und Fachhochschulen präsent und stellen uns auch bei Kunden-Events wie dem Talent Day oder Veranstaltungen der Handelskammer vor. Eigentlich fängt es schon mit der Basisarbeit an den Schulen an. Wir wollen langfristig Begeisterung für das Thema IT und Hafen wecken, in der Hoffnung, dass sich in fünf, sechs oder sieben Jahren von den Schülern jemand bewusst an uns erinnert und eine Verbindung zu Dakosy hat.

Das ist sehr langfristig gedacht. Sie suchen ja aber schon heute Fachkräfte.

Richtig. Deshalb sind wir auch in Kontakt mit Hoch- und Fachhochschulen wie z. B. der Fachhochschule Wedel. In Hamburg sind ca. 4.000 Studierende in IT-nahen Studiengängen eingeschrieben, und die sollen uns kennenlernen. Entsprechend tun wir viel, um Kontakt zu gut qualifizierten Menschen, die eine Berufsentscheidung zu treffen haben, aufzunehmen.

Inwieweit sollten potenzielle Mitarbeiter mit Berufserfahrung nicht nur Software-Entwickler sein, sondern auch die Prozesse in der Transport- und Logistikbranche kennen?

Es ist grundsätzlich gewünscht, dass man Branchen-Know-how mitbringt. Das macht vieles leichter, aber in Ausnahmefällen kann es auch mal anders laufen. Wenn Sie vor sich einen ausgesprochen guten Entwickler haben, der sagt: Ich hab schon alles gemacht – Banken, Automobilindustrie, Versicherung, aber Logistik kenne



Markus Giesenkirchen,
kaufmännischer Leiter
der Dakosy Daten-
kommunikationssystem
AG in Hamburg

ich noch nicht. Dann müssen wir abwägen: Investieren wir in die Einarbeitung in Logistikwissen dieses Mitarbeiters, der auf der IT-Seite bereits extrem gutes Know-how mitbringt? Auch das haben wir schon getan.

Welche Bedeutung hat es für Ihr Recruitment, dass Dakosy in Hamburg ansässig ist?

Hamburg ist ein beliebter Standort mit Lebensqualität. Dafür nehmen die Menschen auch einen Umzug für den Job in Kauf. Allerdings sind hier auch entsprechend viele IT-Unternehmen ansässig – rund 9.700. Das heißt, der Wettbewerb um Fachkräfte ist sehr hoch. Wir müssen uns von anderen IT-Unternehmen abgrenzen, müssen hervorstechen, uns attraktiv machen.

Kein leichtes Unterfangen. Wenn Facebook und Google locken, wirkt die Hafen- und Transportwirtschaft auf den ersten Blick nicht unbedingt als attraktive Alternative, oder?

Wir stellen fest, dass das Thema Hafen die Menschen bewegt und gut ankommt. Mit Stichworten wie Digitalisierung und Industrie 4.0 können wir dann durchaus punkten. Aber klar, es gibt sicher Situationen, bei denen wir verlieren, und sich jemand für ein anderes Unternehmen entscheidet. Aber damit gehen wir selbstbewusst um, denn wir haben gute Argumente, die für uns sprechen: Die Vielzahl von Software-Programmen, mit denen wir eine sehr große Zahl an Prozessen im Hafen abdecken. Der Erfolg von Dakosy in den vergangenen 30 Jahren. Die Perspektiven, die sich durch die weitere Digitalisierung abzeichnen. Und natürlich ein gutes Gehalt. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber, der einiges zu bieten hat. Und das vertreten wir auch in den Gesprächen.

Das heißt, der Hafen ist eher ein Zugpferd als ein Hemmnis für Ihre Personalbeschaffung?

Hamburg ist Hafen. Und der Hafen ist interessant und punktet mit seiner Internationalität. Das ist ein wichtiges Argument, wodurch wir uns selbst von tollen Start-ups, wo vielleicht mehr Pioniergeist gefragt ist, abgrenzen können. Wir aber punkten ohne Frage mit dem positiven Image des Hafens.

Wenn IT-Fachkräfte Mangelware sind, dann werden doch sicher auch Ihre Mitarbeiter von Headhuntern angesprochen?

Natürlich sind unsere Kollegen in Portalen wie Xing mit ihren Profilen vertreten. Und die werden natürlich auch angesprochen. Aber auch dem begegnen wir selbstbewusst. Wir wissen um unsere Unternehmenskultur. Und wir sprechen mit den Kollegen und hinterfragen, ob es sinnvoll ist, in eine Branche zu wechseln, die aktuell gerade nach oben schießt und entsprechende Gehälter anbietet, aber die Gefahr besteht, dass dort in anderen Zyklen Mitarbeiter in großer Zahl abgebaut werden müssen. Das unterstellt man ja den Browser-Games-Unternehmen, die stark in Hamburg vertreten sind. Dem stellen wir die Werte von Dakosy gegenüber. Letztendlich haben wir eine Fluktuation, die äußerst gering ist.

Wie haben sich die Ansprüche und Anforderungen der Bewerber geändert?

Man merkt bei den Gesprächen schon ein großes Selbstbewusstsein. Nach dem Motto: Ich kann mir jeden Job aussuchen. Heute sind Aussagen viel unverbindlicher. Da kommt auf einmal eine Absage aus heiterem Himmel, obwohl man kurz vor der Vertragsunterzeichnung stand. Diese Kurzfristigkeit und vielleicht auch dieses Spielen, das ist viel ausgeprägter. Man will sich bis zum Schluss alle Optionen offenhalten. Aber damit müssen wir leben. ■



WILL DIE DIGITALISIERUNG IM HAMBURGER HAFEN VORANTREIBEN: PROF. DR. CHRISTIAN RENNER

© TUHH/Bitcher

Der Hafenforscher 4.0

Eine Optimierung, die den Hafen intelligenter oder umweltfreundlicher macht, fängt manchmal auch im Kleinen an. Genauer: In Kleinstelektronik und Sensornetzwerken, die zukünftig im Hafengebiet unter- und oberhalb der Wasseroberfläche eingesetzt werden sollen. Christian Renner (34) forscht als promovierter Informatik-Ingenieur und Juniorprofessor mit seinem kleinen Team seit gut einem Jahr in der neu eingerichteten Arbeitsgruppe „smartPORT“ an der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH). Ein atypischer, aber umso wichtigerer Beruf in der neuen Arbeitswelt des Hafens.

„Eigentlich mag ich gar kein Wasser“, gibt Prof. Dr.-Ing. Christian Renner bei einem Vortrag auf der 1. Maritimen Nacht der TUHH zu. Er erzählt dem jungen, technikinteressierten Publikum von den vielen Testphasen mit seinen Studierenden im ungewöhnlichen Labor – einem See, in dem sie die Synchronisierung und Selbstlokalisierung von kleinen, autonomen Tauchrobotern testen.

Das Wasser ist ein Element mit erhöhtem Anforderungsgrad, weil es beispielsweise die typische Funkkommunikation nicht zulässt. Deswegen setzt sich Renner nun oft mit dem Element Wasser und dessen Störfaktoren auseinander: Flora und Fauna, Schiffsgeräusche und Echos sollen die akustikgesteuerten Tauchroboter später nicht aus dem Konzept bringen – immerhin sollen die Technologien später einmal im Hamburger Hafengebiet eingesetzt werden können.

Renners tägliche Arbeit im Harburger Büro auf dem Campus der TUHH hat derweil noch viel mit dem zu tun, was ein jeder mit Informatik assoziiert: Einsen und Nullen, Berechnungen, Datenmessungen. Bevor er im April 2016 die Leitung der neuen Arbeitsgruppe „smartPORT“ am Exzellenzkolleg der TUHH übernahm, hatte er sich nach eigener Aussage noch nicht wirklich mit dem Hamburger Hafen auseinandergesetzt. „Ich bin südlich von Hamburg aufgewachsen, wo der Hafen natürlich schon präsent war. Man sieht die Schiffe und Kräne, wenn man über die Elbbrücken fährt – mehr Berührungspunkte gab es aber nicht“, blickt er zurück. Nach dem Studium und der Promotion, die Renner an der TUHH über Sensornetze mit regenerativer Energieversorgung abgelegt hat, zog es ihn zunächst nach Lübeck. Dort übernahm er an der dortigen Universität ein Projekt, das sich mit der Unterwasserkommunikation über Akustikmodems beschäf-

tigte. Mit dieser Spezialisierung bewarb er sich im Anschluss erfolgreich auf die Juniorprofessur an der TUHH – auch dank der Offenheit der Hamburg Port Authority (HPA). Die HPA kofinanziert die Arbeitsgruppe „smartPORT“ und war bei den ersten Planungen eigentlich in erster Linie an Forschungsprojekten oberhalb der Wasseroberfläche interessiert. Eine glückliche Fügung, die Renner letztendlich zum Hafen führte: „Meine bisherige Forschungsarbeit mit dem Fokus der akustischen Unterwasserkommunikation stieß ebenfalls auf großes Interesse der Verantwortlichen und hat letztendlich entscheidend mitgeholfen, dass ich zurück nach Hamburg gekommen bin.“

Gut ein Jahr später ist seine Einarbeitung in das Arbeitsumfeld Hafen bereits gut vorangeschritten. Wissen über logistische Zusammenhänge und über bereits vorhandene IT-Strukturen im Hafen – all diese branchenspezifischen Rahmenbedingungen gilt es zu verstehen. Renner sieht noch großes Potenzial für den Hafen im Bereich der Digitalisierung: „Man kann zum Beispiel noch deutlich mehr Sensoren im Hafengebiet installieren, die Umweltparameter erheben und den Hafen damit letztendlich nachhaltiger und katastrophensicherer machen“, erläutert der Wissenschaftler. An Ideen für neue Projekte mangelt es Renner und seinem Team jedenfalls nicht.

Momentan forschen sie parallel an zwei Projekten: Einmal geht es um WLAN-vernetzte Sensoren und Aktuatoren, die zur digitalen Verknüpfung der Infrastruktur, der Maschinen, der Fahrzeuge und der Container beitragen sollen. Das zweite, bereits angesprochene Projekt beschäftigt sich mit der Selbstlokalisierung der autonomen Tauchroboter, die später beispielsweise ausgetretene Schadstoffe im Hafenbecken systematisch identifizieren und melden sollen – eine deutliche Optimierung gegenüber manuellen Gewässerproben. Dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt läuft unter der Bezeichnung „MoSAik“: Als Akronym kürzt das die umständliche Langform (Mobiles Sensornetz zur autonomen und großflächigen Unterwasserortung und Identifikation von Gefahrenstoffen in Häfen und Binnengewässern) nicht nur um einiges ab, sondern bringt gleichzeitig auch die Philosophie der smartPORT-Initiative der HPA auf den Punkt: Viele einzelne Projekte als Puzzleteile, die den Hamburger Hafen Stück für Stück effizienter, sicherer und nachhaltiger machen sollen.

Dabei wird häufig technologisches Neuland betreten, denn selten kann auf bewährte Strukturen oder Baukastensysteme zurückgegriffen werden. Renner erklärt, warum sich das Modell der Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft gerade hier als sinnvoll erweist: „Unsere Projekte haben in erster Linie einen explorativen Charakter. Wir benötigen anders als ein

kommerzieller Dienstleister keine vordefinierten Projektaufträge, es reicht eine grobe Stoßrichtung zum Beispiel seitens der HPA. Im universitären Umfeld können wir dann frei, unvoreingenommen und ungezwungen Ideen, Modelle und mögliche Lösungen entwickeln.“

Prof. Renner und sein Team wollen durch ihre Forschungsvorhaben den Hafen – Stück für Stück, Puzzleteil für Puzzleteil – ein wenig „smarter“ machen.

Ob und inwiefern die Vorentwicklungen der Arbeitsgruppe später als fertige Produkte im Hafen implementiert werden, entscheide sich erst zu einem späteren Zeitpunkt. Die Arbeitsgruppe und die Hafenwirtschaft liegen dabei noch nicht immer auf einer Wellenlänge, wie Renner darlegt: „Wir sind als Informatiker stets an selbstorganisierenden Ansätzen interessiert – das sind zum Beispiel Netzwerke, die ihre Aufgaben wie eine Art Blackbox ausführen, ohne dass der Mensch genau weiß, wie sie das machen. Die Firmen haben da aber üblicherweise lieber selbst das Heft in der Hand.“ Dieser kleine Konflikt zeigt auf, dass hier mit der traditionellen Hafenbranche und der innovativen IT-Entwicklung zwei Welten aufeinanderprallen, die es in Einklang zu bringen gilt. Keine leichte, aber eine machbare Aufgabe. Prof. Renner und sein Team wollen durch ihre Forschungsvorhaben dazu einen Beitrag leisten und den Hafen – Stück für Stück, Puzzleteil für Puzzleteil – ein wenig „smarter“ machen. Die Forschung ist heute und in Zukunft somit ein essentieller Bestandteil im vielfältigen Berufsspektrum der neuen Arbeitswelt des Hafens. ■

Forschungslandkarte Hafenwirtschaft & Logistik

Nicht nur an der TUHH, sondern auch in anderen Einrichtungen wird im Hafenumfeld geforscht. Das Forschungszentrum Jülich betreibt eine Forschungslandkarte, auf der sich öffentliche Forschungseinrichtungen und einschlägige Netzwerke mit maritimen Bezug online recherchieren lassen. Für das Anwendungsfeld „Hafenwirtschaft/Logistik“ führt sie aktuell über einhundert Einträge in ganz Deutschland.



Details: <http://forschungslankarte.fz-juelich.de>



Können Xing & Co. den Personalberater ersetzen?

Rund 380.000 Beschäftigte arbeiten in der Metropolregion Hamburg in der Logistikbranche, davon knapp die Hälfte in Hamburg. Damit ist die Logistik Hamburgs größter Arbeitgeber. Wie finden Experten oder Führungskräfte in diesem großen Markt mit neuen, potenziellen Arbeitgebern zusammen? Das Port of Hamburg Magazine hat sich unter Hamburgs Personalberatern umgehört.

„In unserem Geschäft gibt es intensiven Wettbewerb, und das ist gut so“, findet Frederik Zitz. Er ist

zusammen mit seinem Vater Elmar Geschäftsführender Gesellschafter der Elmar Hertzog und Partner Management Consultants GmbH mit Sitz in der Hamburger Speicherstadt. Als sich das Unternehmen Ende der siebziger Jahre auf die Logistikbranche spezialisierte, gehörte es zu den Pionieren in diesem Markt. „Für dieses Geschäft braucht man viel Know-how, Erfahrung, Durchhaltevermögen und jede Menge Herzblut“, so Zitz. Denn der wirtschaft-

liche Druck, der auf seinen Kunden, den Unternehmen, lastet, ist hoch, entsprechend komplex sind die Anforderungen an die Führungskräfte: „Die Vorhersehbarkeit hat rapide abgenommen, was insbesondere in investitionsintensiven Bereichen profitables Arbeiten erschwert. Das erfordert Führungskräfte, die mit Unsicherheiten umgehen können, ihre Leistung dennoch passioniert erbringen und dabei noch ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mitnehmen und unterstützen. Und als ob dies nicht schon reichen würde, steht nun durch die mit voller Wucht einsetzende Digitalisierung zusätzliche Verunsicherung ins Haus.“ Der Umgang von Kandidaten und Unternehmen mit der Digitalisierung ist auch eines der Hauptthemen in der täglichen Arbeit von Egmont Piepiorka. Er deckt als „Practice Leader“ den Bereich maritime Wirtschaft bei Marlière & Gerstlauer executive search in Hamburg ab. Das 2010 in Luxemburg gegründete Unternehmen machte 2014 eine Dependence in Hamburg auf. Von hier aus werden Kunden im norddeutschen Raum aus Technologie, Industrie, Dienstleistungen und Finanzen betreut.



© Hertzog und Partner

Frederik Zitz,
Elmar Hertzog und Partner Management
Consultants

Mit seiner jahrzehntelangen Berufserfahrung auf Handelsschiffen – unter anderem als Schiffsoffizier und Kapitän – und ehemaliges Mitglied der Geschäftsführung in Reedereien und Agenturen analysiert er die Auswirkungen des digitalen Wandels auf Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen: „Vielleicht schon in zehn Jahren werden wir die ersten Schiffe sehen, die ohne Crew unterwegs sind – zumindest zwischen der letzten Lotsenstation des Abgangshafens und der ersten im Zielhafen. Das erfordert natürlich auch ein dramatisches Umdenken in den Reedereien.“ Dann nämlich könne ein einziger Kapitän von Land aus über Monitore, Tastatur und Mausklicks gleich eine ganze Flotte von mehreren Schiffen gleichzeitig über die Weltmeere steuern. Das Prob-

lem: Viele Reedereien, die noch immer in alten Hierarchien und Strukturen denken, hätten Schwierigkeiten, sich mit solchen Szenarien schon heute auseinanderzusetzen. Zudem hat der Personalexperte Piepiorka einen weiteren Trend ausgemacht: „Die Erwartungen der Kandidaten für Führungsaufgaben in der Transport- und Logistikbranche haben sich dahin geändert, dass Auslandsreisen, Wochenend- und Nachtarbeit auf ein Minimum begrenzt bleiben sollten. Das erfordert ein Umdenken in dieser Branche.“ Hier biete die Digitalisierung für beide Seiten weitreichende Chancen, wie die Arbeit vom Homeoffice aus. Eine zunehmende Diskrepanz zwischen Bewerbern und Unternehmen hat auch Hans Delfs festgestellt. „Die Arbeitgeber



© Piepiorka

Egmont Piepiorka,
Marlière & Gerstlauer executive search

Connecting Global Competence



Messe München

Es erwarten Sie auf der weltweiten Leitmesse für Logistik, Mobilität, IT und Supply Chain Management:

- Über 2.000 Aussteller aus über 60 Ländern
- Ein umfangreiches und hochwertiges Konferenzprogramm mit mehr als 200 Experten

Werden Sie Teil dieser starken Community und buchen Sie jetzt Ihr Ticket:

» www.transportlogistic.de/besucher



9.–12. Mai 2017
Messe München

tl transport
logistic

the leading exhibition

wünschen sich grundsätzlich mehr Flexibilität und mehr Weltoffenheit von den Bewerbern“, berichtet der Geschäftsführer von Delfs & Associates GmbH mit Sitz am Hamburger Ballindamm. „Die Bewerber achten dagegen heute viel mehr auf die Softskills eines Unternehmens als auf die reine Vergütung. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung oder eine gute Work-Life-Balance.“ Gleichzeitig bestätigt Delfs den rasanten Wandel in allen Sektoren des Transport- und Logistikgeschäftes, auf den sich Kandidaten und Unternehmen einstellen müssen – Beispiel Schifffahrtskrise: „Alle stehen vor einer neuen Situation, und jedes Unternehmen verdient nicht mehr automatisch Geld, sondern muss sich im internationalen Umfeld beweisen. Bewerber sollten sich darauf einstellen, dass es keine ‚Garantien‘ mehr gibt. Wer dies nicht akzeptiert und versteht, wird heute wie auch in Zukunft ein gravierendes Problem damit haben, das zu finden, was ihn beruhigt und glücklich macht.“

Es dürfte in der Transport- und Logistikbranche mittlerweile kaum mehr ein Unternehmen geben, das sich bei der Suche nach neuen Kandidaten für vakante Fach- und Führungsaufgaben nicht auf den digitalen Plattformen wie Xing, Monster oder Stepstone umsieht. Auch hier sind sich die Berater weitgehend einig: „Guter Personalberatung kommt eine wichtige Rolle zu, trotz – oder gerade wegen – des digitalen Wandels. Eine vertrauensvolle Beziehung des Personalberaters zu seinen Kunden und Kandidaten kann durch eine rein digitale Vorgehensweise auf absehbare Zeit nicht ersetzt werden“, ist sich Zitz sicher. „Wir suchen für unsere Kunden ja nicht nur nach der besten fachlichen, sondern auch kulturellen Qualifikation.“ Sein Beraterkollege Delfs geht noch einen Schritt weiter: „Wenn man die Beratung auf beiden Seiten richtig einschätzt und vornimmt, wird die Personalberatung entgegen zahlreicher Befürchtungen immer wichtiger. Die Stellenportale oder Jobbörsen stellen ja lediglich Vakanzen dar, nicht jedoch Chancen, die sich erst durch den richtigen Kandidaten zur richtigen Zeit am richtigen Ort ergeben. Und schon gar nicht die emotionale Realität, die sich ein Jobsuchender oder gar ein Unternehmer wünscht.“ Egmont



Hans Delfs,
Geschäftsführer von Delfs & Associates

Piepiorka nutzt „natürlich auch die sozialen Netzwerke bei der Recherche nach geeigneten Kandidaten, aber das ist nur ein kleiner Teil unserer Arbeit.“ Der Großteil sei durch Netzwerken und vertrauliche Direktansprache möglicher Kandidaten geprägt. „Und das ist beides sehr, sehr zeitaufwändig, diese Arbeit nehmen wir unseren Kunden ab.“

Ganz auf den digitalen Ansatz zur optimalen Stellenbesetzung bauen dagegen Bernd Vögele und Josef Schindler: Für ihr auf Logistikberufe spezialisiertes Internet-Job-Matching-Portal BirdieMatch haben sie umfangreiche Algorithmen entwickelt, die durch das Abgleichen von Fähigkeiten und Anforderungen eine hohe Erfolgsquote versprechen. „Die voranschreitende Digitalisierung forderte eine neue Art der Stellenvermittlung im Internet geradezu ein“, berichtet Bernd Vögele. Er ist gleichzeitig Geschäftsführer der „klassischen“ Hamburger Personalberatung Dunkel, Vögele & Associates. Zwar gebe es durchaus eine gewisse Kannibalisierung zu seinem traditionellen Beratergeschäft, mit dem neuen Job-Matching-Portal möchte er jedoch im ersten Schritt Positionen an und auf die Fach- und Führungsebene adressieren. Das mit dem Know-how aus mehr als 15 Jahren Personalberatung in der Logistik entwickelte Job-Matching-Portal BirdieMatch fragt detailliert Wünsche, Qualifikationen, Anforderungen und auch persönliche Vorstellungen bei Bewerbern und Unternehmen gleichermaßen ab. Dabei ist die Teilnahme für Bewerber und Unternehmen in der Basis-Mitgliedschaft kostenlos, betont Vögele. Für eine aktive Stellensuche oder Recruiting empfiehlt er zusätzlich verschiedene kostenpflichtige Premium-Pakete. Die exakt auf die Branche zugeschnittenen Algorithmen arbeiten mit mehr als 500 Kriterien. „Damit setzen wir uns klar von anderen Portalen ab“, ergänzt Mitgliedsgeschäftsführer und IT-Innovationsexperte Josef Schindler. „Wir machen hier ‚Recruitment 4.0‘.“ Die einschlägig bekannten Stellenportale arbeiten nach Ansicht von Schindler meist mit einfacher Texterkennung und Schlagwörtern. „Dieses Verfahren eignet sich bei zunehmend englischen und firmeninternen Stellenbezeichnungen für die gezielte Job- oder Kandidatensuche nur bedingt.“ Beide machen keinen Hehl daraus, dass sich das Prinzip von BirdieMatch am erfolgreichen und bewährten Prinzip von Partnerbörsen orientiert.

Ein Problem eint übrigens alle Personalberater, ob sie nun digital oder analog unterwegs sind: Das trotz aller Bemühungen noch immer längst nicht positiv belegte Image der Logistikwirtschaft. „Auch die Hafengewirtschaft schneidet hinsichtlich ihrer Attraktivität bei Berufseinsteigern völlig zu Unrecht vergleichsweise schlecht ab“, erfährt Frederik Zitz immer wieder. „Die zweifelsohne vorhandene Innovationskraft der

Branche ist der breiten Gesellschaft einfach nicht geläufig.“ Hans Delfs sieht das ähnlich und hat dafür auch einen Grund ausgemacht: „Logistik im weitesten Sinne wird in der Öffentlichkeit immer noch nicht als zukunftsweisend und auch nicht als notwendig erachtet. Das liegt oft an der fehlenden Vermittlung in Schulen und auch an den Universitäten.“ Dabei sei es eigentlich ganz einfach: „Wir müssen den Bewerbern nur klar verdeutlichen, was aus einem Anfang als Schifffahrts- oder Speditonskaufmann alles werden kann und welche vielfältigen Jobs die Branche auch auf internationaler Ebene bietet.“ Denn, so fasst es Zitz zusammen: „Wer das Metier einmal schätzen gelernt hat, den lässt es selten wieder los.“ ■



Bernd Vögele und Josef Schindler,
Geschäftsführer BirdieMatch

© Marco Grundt



Sicherheit für Ihr Ziele.



O. GIFFEY

Versicherungsmakler seit 1883

Schäden können wir leider nicht verhindern, wir bieten jedoch Schutz vor deren finanziellen Folgen für Ihr Unternehmen.

Wir verstehen uns als kompetenten Partner unserer Kunden und gestalten gemeinsam mit Ihnen individuelle Versicherungslösungen.

Bei O. Giffey liegt seit unserer Gründung 1883 der Schwerpunkt neben dem allgemeinen Versicherungsschutz auf der Absicherung von Geschäften im Im- und Export.

Wir kennen unsere Kunden und deren Risiken.

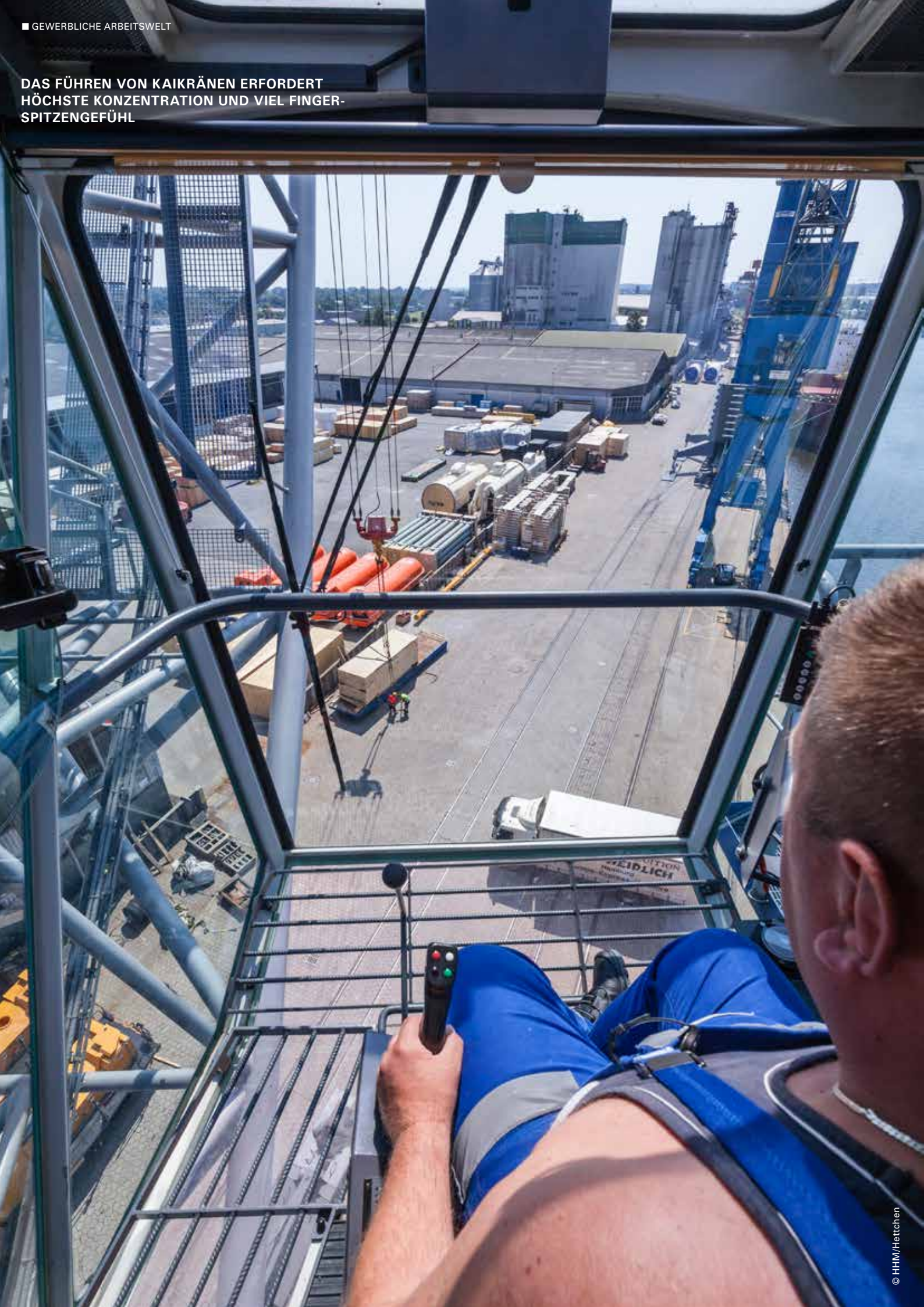
Als unabhängiger Versicherungsmakler bieten wir Absicherung für:

Transport
Spedition
Umschlag
Lager

Maschinen und Kräne
Feuer- und
Sachschäden
Haftpflicht
Umwelt

O. GIFFEY Versicherungsmakler · Ballindamm 8 · D-20095 Hamburg
Telefon: + 49 40 32 55 56 - 0 · Telefax: + 49 40 32 55 56 - 32
E-Mail: info@o-giffey.de · Internet: www.o-giffey.de

DAS FÜHREN VON KAIKRÄNEN ERFORDERT
HÖCHSTE KONZENTRATION UND VIEL FINGER-
SPITZENGEFÜHL



„Die Gewerblichen im Hafen sind heute gefragte Multifunktionier“

Spricht man heute über den Hamburger Hafen fallen Worte wie „logistisches Meisterwerk“ oder „intelligenter Hafen“. Und das aus gutem Grund: Am HHLA Container Terminal Altenwerder zum Beispiel befördern fahrerlose, voll automatisierte Fahrzeuge die tonnenschweren Stahlboxen über das Terminalgelände. Die logistischen Prozesse sind hier weitestgehend automatisiert. Fast scheint es, als würden die Container von Geisterhand bewegt. Menschen, die anpacken, sind hier kaum noch zu sehen – dabei sind sie gefragter denn je.

Wo sind die Quartiers-, Tally- und Schauerleute, die seit Jahrzehnten für den reibungslosen Warenumschatz im Hamburger Hafen gesorgt haben? Stirbt der Hafearbeiter mit der Digitalisierung und Automatisierung der Logistikprozesse etwa aus? Eine Frage, auf die Gerrit Küther mit einem klaren Nein antwortet: „Dies ist keinesfalls eine Entwicklung, die sich durch alle Logistikbetriebe im Hamburger Hafen zieht. Insbesondere im konventionellen Stückgutumschlag ist der Faktor Mensch von großer Bedeutung. Bei großer, sperriger Ladung sind neben Muskelkraft vor allem Köpfchen und Erfahrung gefragt. Diese Abläufe lassen sich nicht automatisieren.“ Gerrit Küther ist Geschäftsführer der ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH. Seit über 35 Jahren schult und qualifiziert ma-co Personal für die deutschen Seehäfen und die nachgelagerten Logistikunternehmen in Hamburg, Bremen, Bremerhaven und Wilhelmshaven.

Im Hamburger Hafen arbeiten fast elf Prozent von den rund 130.000 hafenaabhängig Beschäftigten im Bereich konventioneller Stückgutumschlag. Obwohl dieser nur einen Anteil von knapp zwei Prozent am Gesamtumschlag im Hamburger Hafen ausmacht, punktet er eindeutig beim Beschäftigungseffekt: Während beim konventionellen Stückgutumschlag auf 1.000 Tonnen Güter über acht Beschäftigte kommen, ist es beim Containerumschlag nicht mal ein Beschäftigter. Und dieser Trend geht weiter. Bei der Automatisierung der Containerterminals scheint noch Luft nach oben – in Rotterdam wird der vollautomatische Containerumschlag bereits eingesetzt, für Wilhelmshaven ist ein Testbetrieb in Planung. Eine Entwicklung, die weiter zu Lasten der gewerblichen Hafearbeiter gehen wird.

Gerrit Küther bringen diese Aussichten nicht aus dem Konzept. „Gewerbliche Mitarbeiter sind in Hamburg

stark gefragt. In den Bereichen hafennahe Dienstleistungen und klassische Lagerlogistik werden händeringend Mitarbeiter gesucht. Hier herrscht ein regelrechter Kampf um gute Arbeitskräfte“, so Küther. Ein Blick in die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit bestätigt: die Hamburger Logistik braucht Arbeitskräfte. Allein die Suchanfrage nach freien Stellen als Fachkraft für Lagerlogistik bringt weit mehr als 200 Ergebnisse. Hier kommt ma-co ins Spiel. Der Bildungsträger steht

„In den Bereichen hafennahe Dienstleistungen und klassische Lagerlogistik werden händeringend Mitarbeiter gesucht. Hier herrscht ein regelrechter Kampf um gute Arbeitskräfte.“

im direkten Kontakt zu seinen zahlreichen Kunden auf Unternehmensseite und kennt den dortigen Personalbedarf. „Nur wenn uns verlässliche Einstellungszusagen unserer Kunden vorliegen, starten wir Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende oder Umschüler. Am Ende jeder Fortbildungsmaßnahme, steht also auch ein Job für die Teilnehmer – darauf sind wir stolz“, so Küther. Zu den Kunden des Bildungsträgers zählen Hafen- und Umschlagbetriebe, Distributionszentren und Containerpackstationen, Speditionen und Fuhrbetriebe sowie Reedereien.

Die gezielte Qualifizierung von Facharbeitern in den deutschen Seehäfen steht auch auf der Agenda der Bundesregierung. Das Nationale Hafenkonzept, das die Bundesregierung 2015 verabschiedet hat, sieht vor, dass die deutschen Seehäfen ihre Rolle als Job-Motor weiter stärken sollen. Um das zu erreichen, will die Bundesagentur für Arbeit mit bis zu 30 Mio. Euro die gezielte Qualifizierung von 1.000 Personen zu Facharbeitern für die Einstellung in den Häfen fördern. Gut für ma-co: Mit Fortbildungsprogrammen zum Hansellogistiker oder zur Fachkraft für Lagerlogistik bietet ma-co entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen an. Voraussetzung für die Teilnahme ist ein Bildungsgutschein der Jobcenter. Allein in Hamburg qualifiziert ma-co jährlich über 200 Personen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. „Die Jobs im gewerblichen Bereich sind vielfältig und spannend. Und sie sind für viele eine Perspektive auf eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Die Betriebe gucken nicht nur auf Noten, sondern wünschen sich vor allem Engagement und Fachkenntnis. Körperliche Fitness ist aber für fast alle Tätigkeiten Voraussetzung“, so der Geschäftsführer des Bildungs-

trägers. Die nötigen Fachkenntnisse werden den Teilnehmern auf dem Schulungsgelände von ma-co vermittelt. Hier hat Sven Hock, Betriebsleiter des Standorts Hamburg, das Sagen. „Wir bilden für den gewerblichen Bereich aus. Unser Leitsatz ist daher: so viel Theorie wie nötig, soviel Praxis wie möglich. Wir wollen das Berufsbild sehr haptisch und real darstellen. Unsere Schulungsanlage ist hierfür ideal und sie ist einzigartig“, so Hock. Auf dem Gelände findet sich sämtliches Umschlagequipment – von Staplern in verschiedenen Größen bis hin zum Kaikran. Einzig eine Containerbrücke fehlt, diese aufzustellen habe man ma-co unterhalb der Köhlbrandbrücke nicht erlaubt. Ein Blick in die Betriebe in Hamburger Hafen zeigt: Mit der Entwicklung der Containerschifffahrt und des globalen Welthandels haben sich die Berufsbilder im Hafen- und Logistikbereich nachhaltig verändert – weg vom Spezialisten, hin zum Allrounder. „Die Gewerblichen im Hafen sind heute gefragte Multifunktioneer. Sie müssen flexibel unterschiedlichste Positionen im Betrieb abdecken, zudem mit Kunden kommunizieren – auch auf Englisch“, so Hock. In den letzten 40 Jahren

Die Logistik braucht Arbeitskräfte – eine Chance für Flüchtlinge

Der Logistikwirtschaft mangelt es seit geraumer Zeit an Fachkräften. Nach einer Umfrage der Bundesvereinigung Logistik haben rund 75 Prozent der in der Logistik tätigen Unternehmen Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Eine Chance für Flüchtlinge. Um nach Deutschland geflüchteten Menschen schneller Zugang zu Jobs, Praktika und Ausbildungsplätzen zu ermöglichen, arbeiten in Hamburg mittlerweile viele Unternehmen und Organisationen Hand in Hand. Ein Projekt ist der Erlebnistag Logistik, zu dem die Logistik-Initiative Hamburg und die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation im Dezember 2016 eingeladen haben. Rund 30 jungen Menschen aus Afghanistan, Eritrea, Somalia, Syrien und der Dominikanischen Republik wurden in Hamburgs Logistik- und Umschlagbetrieben Berufe wie Speditions- und Logistikkaufmann, Fachkraft für Lagerlogistik, Berufskraftfahrer oder Containerbrückenfahrer anschaulich vorgestellt. Unter dem Motto „Ran an Stapler und Kran“ wurden die zumeist 17- und 18-jährigen Schüler durch den Bildungsträger ma-co auch über Ausbildungswege und Perspektiven in der Logistikbranche informiert.



© Logistik-Initiative Hamburg

haben sich die klassischen Berufsbilder wie Quartiers-, Tally- und Schaueremann nach und nach gewandelt, teilweise sind sie so sogar verschwunden. Heute sind es zumeist die Fachkräfte für Hafenlogistik, die den Überblick über Frachtpapiere, das Be- und Entladen der Schiffe und die Lagerhaltung behalten.

Welchen Einfluss hat nun aber die Digitalisierung auf die gewerbliche Arbeitswelt? Fakt ist, an der Digitalisierung kommt heute keiner vorbei, sie ist in vollem Gange. Auch für ma-co ist die Digitalisierung der Arbeitswelt ein spannendes Thema: „Wir werden in Zukunft Laborsituationen schaffen müssen, um die IT-Prozesse auf den Terminals und in den Betrieben abbilden zu können und dementsprechend auch unser Schulungsprogramm anpassen“, so Küther. Und auch Sven Hock ist sich sicher, dass in den nächsten Jahren im gewerblichen Bereich steuernder gearbeitet wird. „Vorstellbar ist beispielsweise der vermehrte Einsatz mobiler Endgeräte bei der Arbeit“, so Hock. Die Ressource Mensch wird aber weiterhin ein wichtiger Bestandteil in der Hafen- und Logistikbranche sein. Da sind sich beide sicher. ■



Der richtige Umgang mit Flurförderfahrzeugen ist nur einer von vielen Ausbildungsinhalten, die bei ma-co vermittelt werden

Besuchen Sie uns auf der **transport logistic 2017.**
www.ip-zoll.de/messe

Halle B3 / Stand 209/310

Holger Schumacher
 Prokurist / Sales & Consulting

FULL-SERVICE AGENTUR RUND UM DEN ZOLL

Als Zollspedition übernimmt IP die neutrale und rechtskonforme Zollabwicklung und Prozessberatung für KMU und Großunternehmen. Seit Gründung im Jahre 1990 bieten wir unseren nationalen und internationalen Kunden ein Angebot aus Outsourcing der Zollabwicklung, Zollconsulting, Schulungen, Zoll per EDI sowie Sicherheitsleistung und Verbürgung von Zöllen und Einfuhrumsatzsteuer. Unser Kundeninformationssystem ipkis.de bietet volle Transparenz der Zollprozesse.

www.import-partner.de Telefon +49 40 333 97 60



DE AEO/ 100179



© HHM/Julia Delfs

Jörg Nobis inspiziert das defekte Kühlaggregat



© HHM/Julia Delfs

Der Ersatzcontainer riecht streng und ist dreckig - für Lebensmittel ungeeignet

Von Beruf Besichtiger: Jeder Tag eine Überraschung

Es ist ein grauer, ungemütlicher Morgen irgendwo im Hamburger Hafen. Jörg Nobis steht an einer Lkw-Laderampe und nimmt das Kühlaggregat eines 40-Fuß-Containers unter die Lupe. Irgendetwas soll nicht in Ordnung sein. Viel mehr Informationen hat er von seinem Auftraggeber, einer Linienreederei, nicht erhalten. Standort, Kühltemperatur, Containernummer und Inhalt – das war es eigentlich auch schon. „Das ist ganz normal, dass wir nicht mehr Informationen haben. Das macht den Beruf ja auch so spannend. Eigentlich weiß man nie, was einen erwartet.“

Nobis ist Inspektor, Besichtiger, Gutachter Es gibt viele Bezeichnungen für seinen Beruf. Er selbst und seine Kollegen von der Captain Förster GmbH nennen sich offiziell „unabhängige nautisch-technische Sachverständige“.

Der Kühlcontainer hat eine Störung gemeldet. Das muss nicht automatisch in einen Ladungsschaden münden, kann aber durchaus bedeuten, dass die Ware nicht ausreichend gekühlt wird. Bei 37 Paletten Schokolade, wie in diesem Fall, nicht gerade wünschenswert. Sie sollte bei +14 °C und 65 % Luftfeuchtigkeit gelagert werden. Deshalb geht die Reederei auf Nummer Sicher und hat Captain Förster mit der Besichtigung beauftragt.

Der Container hat von außen keine sichtbaren Schäden, und auch das Siegel ist vorhanden. Das Kühlaggregat sieht ebenfalls in Ordnung aus. „In diesem Fall werde ich dem Kunden empfehlen, das Alarmprotokoll digital auslesen zu lassen.“

Und dann passiert es: eine Überraschung, wie sie im Alltag von Besichtigern eigentlich zum Tagesgeschäft gehört. Der Ersatzcontainer, in den die Ware für die See-

verschiffung ins Mittelmeer umgepackt werden soll, ist nicht gereinigt. Er riecht muffig, der Boden ist mit einem Schmierfilm überzogen. „Für den Transport von Lebensmitteln ungeeignet“, sagt der studierte Nautiker. Bedeutet: ein neuer Leercontainer muss her.

Kurz darauf geht es an die eigentliche Ladungsbesichtigung. Und schon gibt es die nächste Überraschung. Die Schokolade ist gar nicht wie angegeben palletiert, sondern wurde lose in Kartons in den Container gepackt. Nobis: „Na, dann hat sich das Umpacken ja eh erledigt. Das dauert per Hand mindestens drei bis vier Stunden. Dafür hat das Lager jetzt, einen Tag vor Weihnachten, gar nicht die Manpower hier“, sagt Nobis und informiert sofort per Telefon die Reederei, die wenig begeistert ist. „Das verzögert natürlich die Verschiffung.“

Nobis öffnet stichprobenartig mehrere Kartons. Hier gibt es zum Glück keine weiteren Überraschungen, die Ware ist unbeschädigt und in einwandfreiem Zustand. Und so bleibt die Schokolade vorerst in dem defekten Kühlcontainer, bis sie umgepackt werden kann. Nobis: „Kritisch wird es erst, wenn es zu warm wird, was zu dieser Jahreszeit nicht zu erwarten ist. Oder auch, wenn die Temperaturen unter den Gefrierpunkt fallen. Denn Frost mag Schokolade mit Cremefüllung gar nicht.“

Seit acht Jahren ist der 41-Jährige bei Captain Förster als Sachverständige tätig. Wie seine Kollegen hat er zuvor Nautik studiert und ist zur See gefahren. Das ist bei Captain Förster Grundvoraussetzung, das Fachwissen muss man sich dann durch „Learning-by-doing“ aneignen. Neueinsteiger begleiten zuerst die erfahrenen Gutachter und übernehmen dann die ersten kleineren Besichtigungen bis sie irgendwann auch größere Fälle



© HHM/Julia Deifts

Stichprobenartig wird die Ware kontrolliert, die in einwandfreiem Zustand ist

bearbeiten können. Nobis: „Letztendlich lernt man in diesem Beruf nie aus. Jeder Auftrag ist anders. Manchmal ist es wie Detektivarbeit: Was ist wann, wo und wie passiert? Das kann richtig spannend sein.“

Bbeauftragt werden die Sachverständigen in der Regel von Reedereien, Charterern und Schiffsversicherern. Neben der Ladung dreht es sich häufig auch um

schiffseitige Belange. „Es muss nicht immer ein Schaden vorliegen, wenn wir zum Einsatz kommen. Wir werden beispielsweise auch für Bunker-Surveys gerufen, also die einfache Bestandsaufnahme der Treibstoffvorräte an Bord eines Schiffes, das aus der Charter geht oder neu verchartert wurde.“

Aber ohne Frage: Richtig spannend sind natürlich die großen Schadenfälle wie Kollision, Grundberührung oder Feuer. Das kann dann zur richtigen Herausforderung werden. „Als vergangenes Jahr im Hamburger Hafen ein Schiff brannte, waren wir vier Tage im Dauereinsatz. Im Schichtdienst haben wir durchgehend die Löscharbeiten begleitet“, erzählt Nobis.

Das ist dann auch der einzige Punkt, den der Hamburger als Nachteil in seinem Job bezeichnen würde. „Wir bieten einen 24/7-Service und sind rund um die Uhr für unseren Kunden erreichbar. Wer gerade Bereitschaft hat, muss dann auch mal nachts um 3 Uhr oder am Neujahrsmorgen raus. Allerdings: Wer zur See gefahren ist, der kennt viel undankbarere Arbeitszeiten. Da ist eine gelegentliche Nachtschicht nicht der Rede wert.“ ■



C. Steinweg (Süd-West Terminal) GmbH & Co. KG

Terminal operations in the port of Hamburg

- ▶ Multipurpose terminal operations
- ▶ Heavy lift capacities up to 280 t
- ▶ 100,000 m² covered warehouse space
- ▶ 40,000 m² additional area under construction
- ▶ Storage compliant with LME, ICE Futures U.S. and ICE Futures Europe
- ▶ International forwarding
- ▶ Fully ISPS & AEO certified
- ▶ Management System Certification ISO 9001 = ISO 14001

C. Steinweg (Süd-West Terminal) GmbH & Co. KG

Am Kamerunkai 5 · D-20457 Hamburg
 Tel: +49 40 789 50 0 · Fax +49 40 789 50 193
 Email: hamburg@de.steinweg.com
 www.hamburg.steinweg.com



Ein Hafenarbeiter blickt vom Geländer an der Überseebrücke auf die Schiffe im Hamburger Niederhafen



Hafenarbeit zu Zeiten von Sackkarren und Kralle

Der Hafen trägt zu Recht den Namen Jobmotor – heute wie damals. Schon immer leistete der Arbeitsplatz Hafen einen entscheidenden Beitrag für die Wertschöpfung der gesamten deutschen Volkswirtschaft. Das Tätigkeitsfeld hingegen hat sich kontinuierlich weiterentwickelt und ist heute um ein Vielfaches komplexer.

Vor rund einem Jahrhundert hatte der Hamburger Hafen etwa 23.000 bis 24.000 Hafentarbeiter. Ihre Tätigkeiten fokussierten sich auf die Bereiche Stauerei, Kaiumschlag, Hafenschiffahrt, Speicher- und Lagerhausbetrieb sowie Reinigungs- und Ausrüstungsarbeiten. Für den Hafentarbeiter galt es in erster Linie, den sogenannten „Knöt“ zu haben. Gemeint ist damit Muskelkraft, denn in den Zeiten vor Containern, Reachstackern oder Van-Carriern musste tatkräftig Hand an die Ware gelegt werden. Die typischen Arbeitsgeräte hießen Sackkarren, Griepen und Handhaken.

Charakteristisch für die Hafenarbeit waren der vergleichsweise geringe Qualifikationsgrad, die unregel-

mäßigen Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitszeiten sowie der häufige Arbeitsplatzwechsel. Die Hafentarbeiter eigneten sich das erforderliche Wissen direkt bei der Arbeit vor Ort an und wurden im Laufe ihres Arbeitslebens routiniert mit dem Umgang verschiedenster Geräte und Umschlagsgüter. Die Wurzeln der Hafenarbeit prägen bis heute das Image des Hafens und seiner Beschäftigten und seinen mit ihm verbundenen „anpackenden“ Charakter. Viele Bezeichnungen, Bräuche und manche Berufe existieren noch in der heutigen modernen Hafenwelt. Ein paar Stichworte für einen nostalgischen Blick auf die Arbeit im Hamburger Hafen ...

STAUER ODER SCHAUERMANN

Abgeleitet vom holländischen Wort „sjouwer“, was „schwer arbeiten“ bedeutet, bezeichnet der alte Begriff Schaueremann die Hafentarbeiter, die für die Lösch- und Ladearbeiten am Schiff zuständig waren. Der Beruf formte sich Mitte des 19. Jahrhunderts mit Beginn der Linienschiffahrt, als das Löschen der Ladung nicht mehr allein durch die Schiffsbesatzung zu realisieren war. Die Schauerleute trugen Kaffee-, Mehl- oder Zuckersäcke mit einem Gewicht von bis zu 100 Kilogramm oder auch unhandliche Gummiballen mit einem Gewicht von 110 Kilogramm. Ende des 19. Jahrhunderts zählte der Hamburger Hafen rund 10.000 Schauerleute. Heute wird vom „Stauer“ gesprochen, und in Hamburg gibt es noch sechs Stauereibetriebe mit rund 500 Angestellten. Das Aufgabenfeld erfordert nach wie vor viel Muskelkraft, aber mit zunehmender Technisierung auch entsprechend mehr Kopfarbeit.



Ein Hafentarbeiter transportiert mit Hilfe einer Sackkarre einen großen Ballen

© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

Im Kaispeicher A – da, wo heute die Elbphilharmonie steht – lagerten früher Säcke mit Kaffeebohnen. Hier wiegt der Lagerarbeiter mit einer transportablen Waage

ANHEUERN UND BEZAHLEN

Weltweit wurde in den Hafenstädten auf ähnliche Weise angeheuert: Hafendarbeiter versammelten sich früh morgens an einem bestimmten Ort, wo sie dann vom Vorarbeiter für seine Gänge ausgewählt wurden. In Hamburg geschah das häufig in Hafenkneipen. Für die Auswahl haben Reeder Zwischenunternehmen beauftragt, die sogenannten Baase. Oft spielte Korruption in diesem Prozess eine Rolle und Hafendarbeiter sahen sich gezwungen, einen Teil ihres Lohns als Bestechungsgeld an den Vorarbeiter zu zahlen. Nach dem großen Hafendarbeiterstreik 1896/97 wurden im Hamburger Hafen auch dauerhafte Arbeitsplätze angeboten, um die Loyalität der Arbeiter zu gewinnen und die Identifikation mit dem Arbeitgeber zu fördern.

Sehr prägend war die Entwicklung im Hamburger Hafen nach dem Zweiten Weltkrieg. Noch heute erinnern sich viele Hamburger an die Aufrufe übers Radio, wenn im Hafen Hilfskräfte benötigt wurden. Die Arbeiter meldeten sich anschließend bei der Einteilungsstelle des Arbeitsamtes zwischen Rödingsmarkt und Baumwoll und erhielten ihre Einteilungskarte. In der Speicherstadt legten dann die mit Hilfskräften vollbesetzten Barkassen Richtung Hafen ab. Fest Angestellte bekamen donnerstags ihre Lohntüte, während die unständigen Arbeiter ihre Lohnkarte an der Tageskasse im Hafen



© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

gegen Bargeld eintauschen konnten. Es wird berichtet, dass diese Lohnkarten auch in Hafenkneipen als Zahlungsmittel akzeptiert wurden. Parallel nahmen sich damals die Hamburger Politik sowie die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr der sozialeren Gestaltung der Hafendarbeit an und entschieden, ausschließlich nach dem Hafentarif zu entlohnen. Eingeführt wurde er 1951 mit der Eröffnung des Gesamthafenbetriebs (GHB), der bis heute der Personaldienstleister des Hamburger Hafens ist.



© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

Autoverladung vor Zeiten der RoRo-Fähren: Hafendarbeiter sichern einen Käfer, der vom Güterwaggon in den Laderaum gehievt wird



© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

Bananenstauden werden auf einem Förderband vom Lager zur Laderampe transportiert, wo sie in einen Güterzug verladen werden. Parallel wird die Qualität der Ware geprüft

SCHIETGÄNG

Die Bezeichnung Schietgänger ruft unter Umständen Verwunderung hervor, aber es handelt sich hierbei um eine Gruppe von Hafendarbeitern. Die Schietgänger waren für die Reinigung der Schiffe zuständig; sie hatten quasi die Drecksarbeit zu erledigen, wenn das Schiff entladen war. Den Ursprung hat die Bezeichnung in der Mitte des 19. Jahrhunderts. Als die Segelschiffe durch Dampfschiffe verdrängt wurden, mussten ihre Kessel durch die Schietgänger beziehungsweise die Kedelklopper von dem Kesselsteinbelag befreit werden.

FOFFTEIN

Ein Begriff, der sich in Hamburg schon fest etabliert hat, ist Fofftein. Cafés nennen sich so, und sogar gleichnamige Schokolade gibt es bereits. Zum Ausdruck kommt dabei die wohlverdiente 15-minütige Pause. Mündlich wird darüber hinaus überliefert, dass der Ursprung der kleinen Auszeit darin liegt, dass beim Be- oder Entladen



© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

Fofftein! Hafenarbeiter machen ihre 15-minütige Pause während der Ladearbeiten auf einem Frachter



© HHLA.de/hamburger-fotoarchiv.de

Qualitätskontrolleure, sogenannte Küper, prüfen eine Baumwollladung

erst eine Pause genehmigt wurde, wenn 15 Säcke aus dem Laderaum gehievt und erfolgreich gelöscht wurden. Wenn der Vorarbeiter „Fofftein!“ rief, war Pause. Genauer gesagt, war dann Zeit für die 15 Minuten dauernde Frühstückspause. Fofftein kann heute auch für jede andere Art von Pausen verwendet werden, selbst wenn diese mehr als 15 Minuten dauern.

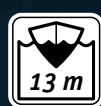
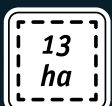
WALLMANN & CO

Your Partner in the Port of Hamburg

**Professionals
at the
waterfront**

Handling and Warehousing

- ▶ General cargo
- ▶ Heavy lifts
- ▶ Iron products
- ▶ Steel products



Quay Operation and Warehousing

Wallmann & Co. (GmbH & Co. KG), Pollhornweg 31-39, D-21107 Hamburg
Phone: +49(0)40-7 52 07-0

Visit us at

www.wallmann-hamburg.de

Die Wasserschutzpolizei-Schule investiert regelmäßig in neueste Technik. Insgesamt vier Eigenschiffsbrücken mit ECDIS-Simulator stehen für die Aus- und Fortbildung bereit



Zu Besuch bei der Hamburger Wasserschutzpolizei-Schule

Sie sorgt für Ordnung und Sicherheit im gesamten Hafengebiet: Hamburgs Wasserschutzpolizei. Mitten im Einsatzgebiet, zwischen Umschlagbetrieben, Kaianlagen und dem Rangierbahnhof am Veddeleer Damm befindet sich Deutschlands einzige Wasserschutzpolizei-Schule. Hier werden seit September 1945 Wasserschutzpolizeibeamte ausgebildet, inzwischen für ganz Deutschland. Allein in Hamburg sind rund 500 Beamte im Einsatz, bundesweit sind es etwa 2.800.

In einem dreimonatigen Fachlehrgang werden die Polizeibeamten in den Bereichen Binnen oder Küste – je nach Bundesland und Dienststelle – auf ihre zukünftigen Aufgaben bei der Wasserschutzpolizei vorbereitet. Die Aufgaben sind vielfältig, insbesondere in Hamburg. Denn mit weit mehr als 8.000 Schiffsanläufen im Jahr ist der Hamburger Hafen größter Warenumsatzplatz Deutschlands, See- und Binnenwasserstraßen treffen hier aufeinander – eine ganze Palette an Aufgaben und Herausforderungen für die Beamten.

Gute Leute hervorbringen, die etwas von ihrem Job verstehen – das ist es, was Polizeidirektor Hermann Martin erreichen will. Er ist Leiter der Wasserschutzpolizei-Schule. Martin selbst fuhr als nautischer Offizier um die Welt und wurde 1982 Polizist bei der Was-

erschutzpolizei. Ein seemännisches Patent war lange Zeit Voraussetzung für den Dienst bei der Wasserschutzpolizei. Heute ist dieses noch gern gesehen, aber nicht mehr verpflichtend. Nur um die klassische Polizeiausbildung kommt man nicht drum herum, sie ist die Basis für den Dienst bei der Wasserschutzpolizei. Was viele nicht wissen: Wasserschutzpolizeibeamte werden bei Bedarf auch für allgemeinpolizeiliche Aufgaben eingesetzt, beispielsweise bei Großevents. Der Unterricht beginnt pünktlich um 7:30 Uhr. Auf dem Lehrplan stehen – unter Beachtung des jeweiligen Landesrechts – Umweltschutz, Schiffstechnik, internationales/nationales Schifffahrtsrecht, Schifffahrtfunk und vieles mehr. Nach der Fachausbildung kommen die bundesweit eingesetzten Wasserschutz-

polizisten immer wieder nach Hamburg, um sich hier fortzubilden und zu spezialisieren. „Wir schulen jährlich bis zu 1.200 Teilnehmer in den unterschiedlichsten Bereichen – von Ladungssicherung über Gefahrgut und Umweltschutz bis hin zur Schiffsunfallermittlung“, so Martin. In den Schulräumen am Veddeleer Damm stehen modernste Simulatoren. Hier lernen die Teilnehmer das Navigieren per Radar oder ECDIS, einer elektronischen Seekarte. Auch ein Maschinenraum befindet sich im Haus, um den Beamten das nötige Fachwissen über Schiffsmotoren und -ausrüstungen zu vermitteln.

Nachwuchsprobleme gibt es bei der Wasserschutzpolizei mittlerweile nicht mehr. „Den Beamten wird ein weites und spannendes Aufgabenspektrum geboten“, so Martin. „In Hamburg ist es vor allem der Arbeitsplatz im Hafen, der für die Polizisten reizvoll ist. Hamburg ist ein wichtiger internationaler Umschlagplatz, und wir sind hier direkt am Puls des Geschehens.“ Egal ob Hamburg, Sachsen



© HHM/Julia Delfs

oder Rheinland-Pfalz – was alle Wasserschutzpolizeibeamten zu verbinden scheint, ist die Liebe zum Wasser. ■



Weitere Infos zur Wasserschutzpolizei-Schule Hamburg:

www.wasserschutzpolizei-schule.de

Auch andere Behörden nutzen die Wasserschutzpolizei-Schule für Fortbildungen: In der Maschinenhalle vertiefen Beamte des Wasserzolls ihr Wissen im Bereich Schiffstechnik



PORATH
customs customized

Porath Customs Agents:

Located in Hamburg. Present all over Europe.

» Learn more about the services we deliver across Europe at www.porath.com

HAMBURG
FRANKFURT AIRPORT
BREMERHAVEN
GDYNIA
ROTTERDAM
NIEUW AMSTERDAM

Reformbedarf für den Lotsennachwuchs

Sie sind rund um die Uhr im Einsatz, kennen jede Schiffsklasse, nautische Raffinesse und die Wasserwege aus dem Effeff: Die See- und Hafenslotsen erfüllen die wichtige Aufgabe der Revierversicherung. Doch langsam könnte den Lotsen der Nachwuchs ausgehen. Eine von der Personalpolitik der Reedereien unabhängige Lotsenausbildung soll dem rechtzeitig entgegenwirken und die Ausbildungssituation nachhaltig verbessern.

Der Beruf des Lotsen gehört zu den Verantwortungsvollsten in der Seefahrt. In Deutschland regeln aktuell rund 820 See- und 100 Hafenslotsen den Schiffsverkehr und sorgen für seine Leichtigkeit und Sicherheit. Knapp 300 von ihnen gehören der Lotsenbrüderschaft Elbe an, eine der weltweit ältesten und größten Lotsenvereinigungen. Aufgabe der Elblotsen ist es, einen sicheren Schiffsverkehr zwischen Deutscher Bucht und Hamburger Hafen zu gewährleisten. Aus diesem Grund hat dieser wichtige Job einen überaus hohen Qualitätsanspruch und erfordert viel Know-how und Erfahrung. Die Zugangsvoraussetzungen für den sekundären Ausbildungsweg zum Lotsen sind ein mit dem höchsten nautischen Patent abge-

schlossenes Studium im Bereich Nautik oder Seeverkehr sowie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung als Kapitän oder Erster Offizier. Die zusätzliche Qualifizierung zum See- oder Hafenslotsen dauert weitere acht Monate.

Doch derzeit gibt es wenig neue Bewerber für den Beruf des Lotsen. Grund: Die Zahl der deutschen Kapitäne und Schiffsoffiziere ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Im Zuge der Schifffahrtskrise bilden deutsche Reedereien weniger Seepersonal aus und setzen vermehrt auf Kräfte aus dem Ausland. Eine Quelle, auf die die Lotsen nur bedingt zugreifen können, denn für die Aufgabe der Revierversicherung ist der sichere Umgang mit der deutschen Sprache Voraussetzung. Zwar

ist die Schifffahrt international, aber bei den alltäglichen Verkehrsabsprachen im Revier und im Falle einer Havarie muss die reibungslose Kommunikation, beispielsweise mit Sportbootfahrern oder den örtlichen Feuerwehreinheiten, gewährleistet sein. Für den qualifizierten Lotsennachwuchs von morgen besteht also Handlungsbedarf, denn die Lotsenbrüderschaft Elbe rechnet damit, dass bis zum Jahr 2030 ein Drittel der aktuellen Lotsen auf der Elbe in Pension gehen wird. Der Personalbestand in den anderen sechs deutschen Seelotsenbrüderschaft zeigt vergleichbare Perspektiven auf. Damit geht nicht nur Personal, sondern auch das wertvolle Know-how der erfahrenen Lotsen verloren. Aus diesen Gründen machen sich die deutschen Seelotsen frühzeitig für eine Reform der Lotsenausbildung stark, damit es in Zukunft zu keinen Engpässen kommt. Im Auftrag des Bundesverkehrsministeriums und der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) wurde unter Leitung der GDWS eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die alternative Ausbildungswege zum Seelotsen entwickelt. An ihr beteiligt sich natürlich maßgeblich die Bundeslotsenkammer, aber auch die Hafenslotsenbrüderschaften Hamburg und Bremerhaven wurden hinzugezogen. Die beiden Hafenslotsenorganisationen sind nicht Mitglied der Bundeslotsenkammer, wegen der überwiegend ähnlichen Interessen findet jedoch ein enger Austausch statt. Bei den Hafenslotsen sind im Gegensatz zu den Seelotsen die Länder für die Ausbildungskriterien und Berufszulassung verantwortlich.

Die Arbeitsgruppe plant im Wesentlichen, mit einer Reform die Zugangsbedingungen für die Ausbildung zum Seelotsen zu lockern und nicht mehr an die zweijährige Berufserfahrung als Kapitän oder Erster Offizier zu binden. Einen Ansatz hierfür liefert eine Sonderregelung auf der Weststrecke des Nord-Ostsee-Kanals (NOK): Inhaber des höchsten nautischen Kapitänspatents müssen für die NOK-Lotsenausbildung keine zwei Jahre Seefahrtszeit vorweisen. Ben Lodemann, Ältermann der Lotsenbrüderschaft Elbe, bringt mit einem Vergleich die Problematik auf den Punkt: „Sucht man Busfahrer, aber kaum jemand besitzt mehr einen Pkw-Führerschein, muss man den Nachwuchs direkt am und im Bus ausbilden.“ So könnten die Lotsenanwärter nach dem Hochschulstudium in den eigenen Revieren geschult, der Schiffssimulator stärker in die Ausbildung integriert sowie das situationsbedingte Training und das „Training on the job“ intensiviert werden. Konkrete Ergebnisse der Arbeitsgruppe gibt es noch nicht, werden aber für 2017 erwartet.

Oberstes Ziel ist und bleibt bei jeder Form der Änderung die Qualitätssicherung des Lotsenberufs. Eine Änderung der erforderlichen Eingangsqualifikationen kann deshalb nur durch Dauer und Inhalt der Lotsenausbildung kompensiert werden. „Sicherheit kennt keine Kompromisse. Wir müssen unseren Zukunftsweg aktiv gestalten, damit die Qualität bestehen bleibt. Auch wenn wir dafür Geduld mitbringen müssen“, erklärt Lodemann und verweist damit auf die erforderliche Gesetzesnovelle, die eine Ausbildungsreform mit sich bringt. ■

Volle Klassenräume an der Staatlichen Handelsschule Berliner Tor, der Berufsschule für Schifffahrtskaufleute in Hamburg



Ausbildung für Schifffahrtskaufleute bleibt trotz Krise attraktiv

In Deutschlands größtem Universalhafen sind nach Auskunft der Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten (VHSS) derzeit rund 4.000 Schifffahrtskaufleute bei Hamburger Linienagenturen, Befrachtungsmaklern, Klarierungsagenten sowie An- und Verkaufsmaklern angestellt. Doch vor Beginn einer Beschäftigung in der Schifffahrt kommt zunächst die Qualifizierung. In Hamburg absolvieren weit mehr als die Hälfte aller deutschen Schifffahrtskaufleute ihre Ausbildung. Im Jahr 2016 wurden trotz der anhaltenden Schifffahrtskrise deutschlandweit insgesamt 306 Ausbildungsverträge abgeschlossen, davon 184 in Hamburg.

Der Schifffahrtsstandort an der Elbe bietet aufgrund der zahlreichen Unternehmen Schifffahrtskaufleuten in einem schwierigen Marktumfeld weiterhin gute Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. „Wir stellen fest, dass die Ausbildungszahlen seit Jahren in Deutschland insgesamt rückläufig sind. In den Boom-Jahren vor der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich auch auf die Schifffahrt auswirkte, wurde in der Branche überproportional ausgebildet. Die derzeitigen Ausbildungszahlen pendeln sich nun auf eine stabile und der Markt- und Personalnachfrage angepassten Größenordnung ein“, sagt Dr. Alexander Geisler, Geschäftsführer der Vereinigung Hamburger Schiffsmakler und Schiffsagenten e.V. (VHSS) in Hamburg.

Auch wenn es nach Auffassung von Dr. Geisler derzeit kein grundsätzliches Problem bei der Nachwuchsfindung gibt, stellt er doch interessante Entwicklungen fest. So weist er darauf hin, dass nahezu 90 Prozent der Auszubildenden inzwischen mit einer Fachhochschulreife oder der allgemeinen Hochschulreife über eine sehr gute Qualifikation verfügen. Diese auch im Vergleich mit anderen Berufen sehr hohe Einstiegsqualifikation verdeutlicht die hohen Ansprüche der Ausbildungsbetriebe. „Diese gute Eingangsqualifikation ist positiv zu sehen, bedeutet aber auch, dass für viele die Ausbildung ‚nur‘ der erste Schritt im Rahmen einer weitergehenden Berufsausbildung ist und nach der Ausbildung oft das Unternehmen für ein Studium oder eine andere Ausbildung verlassen wird“, sagt Dr. Geisler. Inzwischen haben zahlreiche Unterneh-



© Staatliche Handelsschule Berlin, Tor/Schiffliching

men auf diese Entwicklung reagiert und bieten geeigneten Kandidaten Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Ziel einer längerfristigen Bindung an.

Spannend ist für die Branche auch die Tatsache, dass vor dem Hintergrund abnehmender Schulabgängerzahlen der Wettbewerb um Bewerber mit anderen Branchen zunimmt. „Um geeignete Kandidaten zu gewinnen, ist es notwendig, dass die Ausbildungsunternehmen stärker auf sich und ihr Betätigungsfeld aufmerksam machen und Fortbildungsperspektiven mit in Aussicht stellen“, sagt Dr. Geisler.

Besonders erfreulich ist nach Aussagen von Dr. Geisler der in den letzten Jahren deutlich angestiegene Frauenanteil, der inzwischen bei 40 bis 50 Prozent der Auszubildenden liege. Damit zeige sich, dass es sich bei der Schifffahrt eben nicht um ein sogenanntes Old Boys Business handle. Da auch in Zukunft der internationale Warenverkehr per Seeschiff erfolgen wird, rechnet die Schifffahrtsbranche auch weiterhin mit einem stabilen Bedarf an gut ausgebildeten Schifffahrtskaufleuten. Auch jetzt mitten in der Krise gibt es für erfolgreiche Absolventen immer noch gute Übernahme- oder Weiterbeschäftigungschancen. Zudem genießt dieser Ausbildungsberuf wegen seiner hohen Qualität international einen sehr guten Ruf und es ergeben sich daher für junge ausgebildete Schifffahrtskaufleute auch gute Möglichkeiten im Ausland zu arbeiten. ■



VERTRIEBS- MITARBEITER GESUCHT?

BIRDIEMATCH ist das Job-Matching-Portal, mit dem Sie genau passende Mitarbeiter für Ihre Logistik-Jobs finden. Der Direkt-Zugriff auf qualifizierte Bewerberprofile und der Online-Dialog mit potenziellen Kandidaten macht Ihr Recruiting so einfach, schnell und kostengünstig wie nie zuvor.

Das Job-Matching-Portal der Logistik
www.birdiematch.de



BIRDIEMATCH

HIER FINDEN SIE IHRE WUNSCHKANDIDATEN



Schreibt mir unter: facebook.com/ppickhuben

PETER PICKHUBENS PINNWAND

PRAKTIKUM AUF SEE: DAS VDR-FERIENFAHRER- PROGRAMM

Schülerpraktikum? Da denkt man an ein paar Wochen Zugucken im Büro. Nicht so, wenn man sein Praktikum auf See absolviert. Der Verband Deutscher Reeder (VDR) vermittelt entsprechende Plätze an Bord seiner Mitgliedunternehmen. Wie ist das Leben an Bord? Werde ich vielleicht seekrank? Wie ist es, mit seinen Kollegen zusammenzuleben? Bin ich lieber auf der Brücke oder im Maschinenraum? Das Praktikum auf See bietet einen einmaligen Einblick in ein ungewöhnliches Berufsfeld und ermöglicht den Teilnehmern eine fundierte Entscheidung für oder gegen eine Karriere in der Seeschifffahrt. Der VDR bietet das Ferienfahrer-Programm für Schülerinnen und Schüler (Mindestalter 16 Jahre) allgemein bildender Schulen an. Die Schiffsreisen können nur eine Woche oder die gesamten Ferien dauern und auf Schleppern, auf Fähren oder auf großen Containerschiffen stattfinden. Weitere Infos, Praktikumsberichte und die Voraussetzung für ein Praktikum auf See gibt's unter <http://ausbildung.reederverband.de>.



© VDR



© VDR

FILM-TIPP: WAS MACHT EIGENTLICH EINE FACHKRAFT FÜR HAFENLOGISTIK?

Der ARD-Bildungskanal alpha hat im Rahmen seiner Sendereihe „Ich mach's!“, in der Ausbildungsberufe unterschiedlichster Couleur vorgestellt werden, die Fachkraft für Hafenlogistik unter die Lupe genommen. Gedreht wurde natürlich im Hamburger Hafen. Weitere Berufsportraits rund um die Transport- und Logistikbranche wie Hafen- und Binnenschiffer, Berufskraftfahrer, Eisenbahner, Fachlagerist, Speditions- und Schifffahrtskaufleute sowie viele weitere Ausbildungsberufe gibt's unter: www.ard-alpha.de/ich-machs

Fachkraft für Hafenlogistik
im Portrait



ARBEITSWELT HAFEN: INFOCONTAINER AUF DEM HAFENGEBURTSTAG

Der Hafen, das sind harte Jungs und schwere Maloche. Dass dieses Bild längst vergangenen Zeiten angehört, zeigen Hafen Hamburg Marketing und Partnerunternehmen vom 5. bis 7. Mai 2017 auf dem diesjährigen Hafengeburtstag. Auf Höhe der Niederbaumbrücke/Wilhelminenbrücke präsentieren unter anderem die HPA Hamburg Port Authority und die Hamburger Quartiersleute in einem umgebauten 40-Fuß-Eventcontainer, wie die Arbeitswelt Hafen heute wirklich aussieht. Innovative Technik und weltweit vernetzte Prozesse prägen heute eine Vielzahl moderner Berufsbilder und versprechen vielfältigste Aufgaben. Interessierten Schülern, Studenten, Nachwuchskräften und Quereinsteigern stehen täglich Ansprechpartner aus der Hafenbranche zur Verfügung, um Fragen zu den Berufsperspektiven und der Arbeit im Hafen zu beantworten.



SCHÜLER LERNEN LOGISTIK

Mit dem Vorhaben Logistics Youngsters entstehen an der Hamburger Stadtteilschule Wilhelmsburg zum neuen Schuljahr 2017/2018 die ersten Profilklassen im Rahmen einer Schülerfirma mit einem Themenbereich maritime Logistik. Zusammen mit den Partnern ma-co maritimes kompetenzentrum und der Logistik-Initiative Hamburg werden den Schülern von zwei 8. Klassen über drei Jahre relevante Inhalte aus der maritimen Logistik praxisnah und erlebnisorientiert nahegebracht. Ziel ist es, mit der Unterstützung von Unternehmen aus der Hafen- und Logistikwirtschaft einen realen Bezug zum Logistikalltag zu vermitteln und den Schülern bestmögliche Einstiegschancen in die Arbeitswelt der Branche zu ermöglichen. Als Vorbild dienen bereits erfolgreich realisierte Profilklassenprojekte, wie zum Beispiel im Bereich Schiffbau & Hafen, wo die handwerkliche Arbeit im Vordergrund steht. Hier bauen die Schüler unter Anleitung der ehrenamtlich tätigen Hafenseniores des Hafenmuseums Hamburg eine Traditionsjolle.



© Stadtteilschule Wilhelmsburg/Iris Hahn-Möller

AUF NACH MÜNCHEN! **transport logistic 2017**

Am 9. Mai ist es wieder soweit. Dann eröffnet die transport logistic 2017 in München, die weltgrößte Fachmesse für Logistik, Mobilität, IT und Supply Chain Management, ihre Pforten. Mit dabei ist natürlich auch wieder Hafen Hamburg Marketing (HHM). In Kooperation mit der Logistik-Initiative organisiert HHM den 950 m² großen „Gateway Hamburg“-Stand, wo sich rund 50 Mitaussteller aus Hamburg und der Metropolregion präsentieren – darunter die HHLA Hamburger Hafen und Logistik AG, die HPA Hamburg Port Authority, COSCO Shipping Lines und SACO Shipping, um nur einige zu nennen. Besonders freuen wir uns über die Reederei DAL Deutsche Afrika Linien und TCU, Experte für intermodale Seehafen-Container-Bahntransporte, die wir erstmals als Aussteller auf unserem Stand begrüßen. Natürlich gibt es auch wieder den traditionellen

Standempfang am 10. Mai, wo unter anderem Vertreter der Freien und Hansestadt, der Wirtschaft sowie der Hafen- und Logistikbranche erwartet werden. Besonders hervorheben möchten wir den Karrieretag der transport logistic am Freitag, 12. Mai. Nachwuchskräfte haben dann die Möglichkeit, sich direkt auf der Messe mit potenziellen Ausbildern und Arbeitgebern zu treffen und sich über Berufsbilder, Nachwuchsprogramme und Karrierechancen zu informieren.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch am „Gateway Hamburg“-Stand in Halle B3, Stand 209/310.

Viele weitere Infos zu den Ausstellern und unserem Programm finden Sie vorab und während der transport logistic auf unserer Messe-Webseite :



www.gateway.hamburg



© HHM/Falk Heller

Impressum

Das Port of Hamburg Magazine ist eine Publikation des Hafens Hamburg Marketing e.V.

Herausgeber: Hafen Hamburg Marketing e.V. ■ **Redaktion/Redaktionsleitung, Ausgabe März 2017:** Bengt van Beuningen, Julia Delfs, Annette Krüger, Marcel Peter, Hafen Hamburg Marketing e.V., Melanie Graf, charakterPR und Behrend Oldenburg, BONUM
 ■ **Gesamtproduktion/Objektverwaltung, Ausgabe März 2017:** ELBREKLAME Marketing und Kommunikation EMK GmbH, Carl-Petersen-Straße 76, 20535 Hamburg, www.elbreklame.de ■ **Layout, Ausgabe März 2017:** Jan Klaas Mahler, ELBREKLAME GmbH
 ■ **Druck, Ausgabe März 2017:** Lehmann Offsetdruck GmbH ■ **Anzeigenverwaltung, Ausgabe März 2017:** Holger Grabsch, ELBREKLAME GmbH
 ■ **Englische Adaption, Ausgabe März 2017:** T + S Team

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Fotos, Manuskripte etc. Gerichtsstand Hamburg. Verbreitete Auflage: 7.000 Exemplare deutsch, 1.500 Exemplare englisch. E-Paper Version deutsch- und englischsprachig auf www.hafen-hamburg.de und www.portofhamburg.com mit ca. 450.000 Klicks monatlich. Bei Adressänderungen oder wenn Sie zusätzliche Exemplare anfordern möchten, wenden Sie sich bitte an: Hafen Hamburg Marketing e.V., Tel.: 040 37709-0, E-Mail: info@hafen-hamburg.de.

www.hafen-hamburg.de

www.portofhamburg.com



PORT OF HAMBURG

LINER SERVICES 2017/18

370 direkte Hafenverbindungen

120 Liniendienste

100 Länder

1 Wegweiser

Das perfekte Umfeld für

Ihre Werbeanzeige

JETZT BUCHEN!

Weitere Informationen:
www.hafen-hamburg.de/mediadaten

saco

...shipping and more!

NVOCC Services Worldwide
www.saco.de