Wilfried Kruse

Menschen von überall her – in der bremischen Hafenwirtschaft

Einleitung

Dieser Beitrag ist im Zuge der Vorbereitung einer im Rahmen des Projekts ChancenVielfalt[1] angeregten kleinen Ausstellung zu Einwanderung (die noch in Vorbereitung ist) und Hafenarbeit in Bremen entstanden. Er skizziert also gewissermaßen den Zwischenstand einer Recherche, die auf Literatur- und Dokumentenauswertung und einem Satz von Gesprächen mit Menschen, die „nahe dran" waren oder sind, beruht. Ausgangspunkt war: Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte hat in den Unternehmen der Bremischen Häfen eine lange Tradition; man kann möglicherweise sogar sagen, dass sie seit „Eh und Je" zur Wirklichkeit der Hafenwirtschaft gehört und insofern eine gelebte Normalität war und ist. Dem sollte für die Zeit nach 1945 zunächst für drei Perioden nachgegangen werden, nämlich für die unmittelbare Nachkriegszeit, die späten 60er und beginnenden 70er Jahre und für die heutige Situation.

Legt man die Chronologie der Entwicklung der Hafenwirtschaft und der Hafenarbeit[2] neben diejenige der Einwanderung insbesondere nach Bremen[3], so ergeben sich wichtige Berührungspunkte, die im Folgenden für die drei Perioden ein wenig ausgeleuchtet werden. Die wirtschaftliche Entwicklung der Bremischen Häfen setzt unmittelbar nach Kriegsende, vor allem durch die amerikanischen Marshallplan-Transporte, wieder ein und entfaltet sich über die nächsten Jahrzehnte positiv. Der Hafen boomt. Die Ankunft des ersten Containerschiffs 1966 signalisiert den kommenden tiefen Einschnitt im maritimen Transport, für die Bremischen Häfen und die Hafenarbeit.

Ab Ende der 70er Jahre wachsen die Bedeutung des Automobiltransports und der vertiefenden logistischen Dienstleistungen gegenüber der klassischen Hafenwirtschaft. Die Finanzkrise 2008 trifft auch die Hafenwirtschaft im Lande Bremen. Die schwankenden Beschäftigtenzahlen spiegeln die konjunkturellen Abhängigkeiten der Hafenwirtschaft, aber der kontinuierliche Rückgang der Hafenbeschäftigung ab Mitte der 80er Jahre auf eine Art „Sockel" von 4.000 wird durch Containisierung und arbeitssparende Rationalisierung hervorgerufen; letztere erhöht auch die Anforderungen an berufliches Wissen; Ausbildung und Weiterbildung nehmen an Bedeutung erheblich zu. Durchgängig bleibt die hafentypische Zweiteilung der Beschäftigungsverhältnisse derjenigen, die einen Arbeitsvertrag bei den Hafeneinzelbetrieben und derjenigen, die einen Arbeitsvertrag beim Hafenbetriebsverein (HBV) bzw. später beim Gesamthafenbetrieb haben.

Die Geschichte der Zuwanderung nach Bremen – die die Stadt in erheblichem Umfange geprägt hat – und später ins Land Bremen kann in vier Phasen unterteilt werden, zunächst nämlich jene der unmittelbaren Nachkriegszeit, in der eine große Zahl von Vertriebenen und Flüchtlingen nach Bremen kommt, und der Periode der Anwerbung von Arbeitsmigrant*innen von 1955 bis 1973. An beidem ist die Hafenwirtschaft beteiligt.

Die dritte Phase beginnt 1973 (bis 1990) mit dem Anwerbestopp; eine moderate Zuwanderung erfolgt aber weiterhin durch Familienzusammenführung und Spätaussiedler*innen. Diese Phase fällt mit tiefgreifenden Umstrukturierungen der Hafenwirtschaft zusammen, die insgesamt zu einem Rückgang bei der Arbeitskräfte-Nachfrage führen. Die vierte Phase der Zuwanderung ab 1990 ist durch die Umbrüche in den ehemaligen sozialistischen Ländern, den Fall der Mauer, dann zunehmend durch das Anwachsen der Zahl der Asylbewerber*innen geprägt, aber auch dadurch, dass es um die Bildungs- und berufliche Teilhabe der Kin-

der und Enkel der ersten Generation der Arbeitsmigrant*innen geht. Dieser Periode begegnet nun die Hafenwirtschaft unter stark veränderten Voraussetzungen, vor allem hinsichtlich konzeptioneller Ansätze systematischer Personalentwicklung.

Teil 1: 1945 – 1948: Der unmittelbare Nachkrieg und die Ankunft von Vertriebenen und Geflüchteten

Als Folge von Faschismus[4] und Krieg kamen in den Jahren 1945 bis 1950 etwa 38.000 Vertriebene[5] und Geflüchtete aus Ostpreußen, Pommern und Schlesien nach Bremen und siedelten sich dort an. Eine erste große Einwanderung und für die Flüchtlinge ein schwieriges Ankommen.[6]

„Die Weltkriegs-Flüchtlinge waren nicht willkommen", titelte der Weser-Kurier 2015 in einer Erinnerung an 1945, aus dem auch ein Interview mit dem damaligen Leiter des Staatsarchivs, Konrad Elmshäuser, stammt, der die damalige Situation so schilderte: „Die Flüchtlinge selbst haben oft nicht so positive Erinnerung an ihre Aufnahme in Bremen oder in der niedersächsischen Umgebung. Selbst die Kinder, die noch sehr klein waren, als ihre Familien flohen, erinnern sich noch an eine Identität als Flüchtling – weil der Prozess der Integration doch sehr lange dauerte. Bis in die 50er und 60er Jahre hatte eine Herkunft als Flüchtling einen negativen Beigeschmack (…). Die Flüchtlinge trafen auf Ausgebombte und sogenannte Displaced Persons, also Zwangsarbeiter und Verschleppte. Das machte es schwieriger, weil jeder sich sozusagen dazu gezwungen sah, zuerst an sich zu denken, um durchzukommen. Aber es machte die Situation auch einfacher, weil alle furchtbare Kriegserfahrungen hatten und ein Schicksal teilten. Selbst wer die Verantwortung für Flucht und Vertreibung ablehnte, wusste sehr genau, wie es dazu gekommen war." [7]

Bremen verhängte eine Zuzugssperre. Später gab es Aufnahmequoten, die eingehalten werden mussten und hierfür einen Lastenausgleich für die Länder. 1945 war die Stadt zu über 60 Prozent zerstört, darunter ganze Wohnviertel wie der Bremer Westen; viele Straßen und Wege unpassierbar, alle Weserbrücken zerstört. Strom gab es nur sporadisch und Wasser aus Brunnen. Dem Sommer 1945 war ein harter Winter ohne ausreichende Lebensmittelversorgung gefolgt; viele Menschen hungerten. In Bremen lebten knapp 300.000 Menschen, 65 Prozent der Vorkriegsbevölkerung. 26.500 Menschen waren bei Bombenangriffen ums Leben gekommen, 100.000 aus Evakuierung, Internierung und Kriegsgefangenschaft noch nicht zurück. Alltagsleben zwischen Trümmern: September 1945 wurde der Unterricht an den Grundschulen wieder aufgenommen.[8] Dass die Ausgrenzung alles vorgeblich Fremden – wichtiger Teil der Nazi-Ideologie – noch lange nicht überwunden war, bekamen z. B. auch die „schwarzen Kinder" aus Beziehungen mit amerikanischen Soldaten und deren Mütter zu spüren.[9]

Wie entscheidend aber diese ungewünschte Einwanderung für die Bremer Entwicklung nach 1945 sein sollte, kann man daran erkennen, dass 1959 fast ein Viertel aller Menschen, die in Bremen lebten, selbst oder mit der eigenen Familie, eine Geschichte als Flüchtlinge oder Vertriebene hatte.

Die Häfen in Bremen Stadt zerstört: Fotos zeigen Ruinen der Lagerhäuser, gesunkene Schiffe… Dieses Bild änderte sich aber rasch, weil Bremen zur amerikanischen Zone kommt und die Amerikaner zunächst die Stadthäfen und dann auch Bremerhaven als Brücke nach Deutschland nutzten, für Lebensmittel und Baumwolle aus dem Marshallplan und vieles mehr. Schon 1948 arbeiten in den Bremer Häfen wieder 5.000 Menschen;[10] der Gesamtumschlag erreichte 42 Prozent des Stands von 1938. 1946 war der Bremer Senat gewählt worden und Bürgermeister Wilhelm Kaisen erklärte: „Erst der Hafen, dann die Stadt."[11] Die Wochenzeitung DIE ZEIT titelte in ihrer Ausgabe vom 20. Februar 1947: „Bremen wieder Schlüssel zur Welt?" und der Artikel beginnt so: „Heute bietet der Bremer Überseehafen beinahe ein vorkriegsmäßiges Bild. Es überwiegen dabei freilich die Dampfer der amerikanischen Linien; aber auch die britische, norwegische und russische Flagge ist vertreten." Mit dem Ende der Marshallplanhilfe und der Währungsreform 1949 endete dieser erste Nachkriegsboom in den Bremer Häfen. Der erste Aufschwung spiegelt sich auch in den Beschäftigungszahlen einzelner Hafenbetriebe wider, so z. B. beim Tallybetrieb Runge, deren Beschäftigtenzahl rasch auf 500 Leute anwuchs.[12]

Der Bremer Arbeitsmarkt 1945 gab die Arbeitskräfte, die die Bremer Hafenwirt-

schaft nachfragte, überhaupt nicht her. Die „Manpower-Division“ der Besatzungsbehörde meldete für 1945 das Fehlen von 10.000 Arbeitskräften, zugleich aber waren 20.000 Männer und über 16.000 Frauen erwerbslos. Zwar war mit Zustimmung der Militärregierung die Arbeitsdienstverpflichtung für bestimmte Altersgruppen bei Männern und Frauen wieder eingeführt und der Erhalt der Lebensmittelkarten an die Meldung beim Arbeitsamt gebunden worden. Dennoch war ein großer Teil auch der gemeldeten Arbeitskräfte wegen familiärer Verpflichtungen, Krankheit oder Entkräftung nicht einsatzfähig. Im Bereich des Arbeitsamts Vegesack z. B. waren von 100 Arbeitslosen nur 5 einsatzfähig. Ein weiterer Teil der Erwerbslosen bestand aus von ihren

Funktionen entfernten Nationalsozialisten und Beschäftigten aus zahlreichen aufgelösten Ämtern.

Dies alles spricht dafür, dass tatsächlich eine größere Zahl von Vertriebenen und Geflüchteten Beschäftigung im Hafen fand, zumal dort die angelernte Arbeit dominierte. Dies würde auch erklären, warum der Anteil der Vertriebenen an den Arbeitslosen in Bremen mit 8,3 Prozent nach Hamburg der zweitniedrigste in den westlichen Besatzungszonen ist, während z. B. im angrenzenden Niedersachsen die Quote 43,4 Prozent betrug. Auch zeigen statistische Auswertungen, die bereits 1955 vorgenommen wurden, einen höheren Anteil von Erwerbspersonen bei den Vertriebenen als bei der Gesamtbevölkerung.[13] „Tatsächlich ist die Zuwanderung von Heimatvertriebenen nach Bremen für spezialisierte Arbeitskräfte und sogar für berufswillige Hilfsarbeiter sofort nach 1946 möglich gewesen, wenn keine Anforderungen auf Wohnungen erhoben wurden.“[14]

Was die Arbeitsverhältnisse im Bereich der Hafenarbeiterschaft betrifft, so wurde erst nach 1945 das soziale Problem der Unständigen, also der je nach Auftragslage Beschäftigten, gelöst. Im März 1947 erließ der Bremer Senat eine Verordnung über die Bildung eines Gesamthafenbetriebs in den stadtbremischen Häfen, der den unständigen Hafenarbeitern eine Betriebszugehörigkeit, eine Interessenvertretung und eine geregelte Arbeitsverteilung verschaffen sollte. 1948 wurde zwischen der Gewerkschaft ÖTV und dem Hafenbetriebsverein (HBV) ein Garantielohnabkommen geschlossen, das den Unständigen zu einem „ständig unständigen Hafenarbeiter“ machte. In der Nachkriegszeit gab es zunächst noch eine bedeutende Zahl von Unständigen, aber im Laufe der Zeit kehrte sich das Zahlenverhältnis zugunsten der Festangestellten um.

Teil 2: Um 1970: Von Portugal in die Bremer Häfen

Ab 1955 – mit dem Schwerpunkt in den 60er Jahren – kamen auf Anwerbung verschiedener großer Betriebe – zunächst vor allem der Werft- und Fischindustrie – Arbeitsmigrant*innen nach Bremen. Einschließlich des Familiennachzugs wanderten ca. 20.000 Menschen nach Bremen ein. Der Anwerbestopp 1973 bedeutete einen Einschnitt; der Zuzug verringerte sich, brach aber durch Familienzusammenführung, Spätaussiedler*innen und andere Migrant*innen nie völlig ab.[15]

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anwerbung von Arbeitsmigrant*innen nach Herkunft zwischen den Jahren 1960 und 1970. Ersichtlich wird daraus, dass die türkische Einwanderung[16] ein immer stärkeres Gewicht einnimmt.

Angeworbene Arbeitsmigranten in Bremen

	1960	1965	1970
Griechenland	54	1.156	1.110
Italien	699	1.041	1.469
Jugoslawien	59	237	2.322
Portugal	-	103	772
Spanien	47	699	1.407
Türkei	45	790	5.309

In der Gesamtentwicklung der Anwerbung spiegelt sich, dass das Wirtschaftswachstum der 60er Jahre (das sogenannte „Wirtschaftswunder“) in Zusammenspiel mit der Expansion des Bildungswesens (und seiner Öffnung für bisher „bildungsfernere Schichten“) dazu führte, dass die erhebliche Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache, schwere oder repetitive Arbeit durch einheimische Arbeitskräfte nicht mehr ausreichend befriedigt werden konnte. In Bremen galt dies dann auch für die Stahlindustrie.[17]

Auch in den Hafenbetrieben wurde es schwieriger, die gestiegene Nachfrage nach Arbeitskräften – insbesondere für die damals noch vielfältigen körperlich schweren Arbeiten – auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu decken. Zunächst wurde deshalb im ländlichen Umland nach Arbeitern gesucht, aber ohne großen Erfolg. Die Übernahme von italienischen Arbeitern, die vorher bei Volkswagen gearbeitet hatten, war weitgehend ein Fehlschlag,

weil diese mit der Hafenarbeit nicht zurechtkamen und ausschieden.

Schließlich entschloss man sich – vor allem von Seiten der BLG angestoßen – in Portugal Arbeiter anzuwerben. Das Anwerbeabkommen mit Portugal bestand seit 1964. Es ist nicht mehr genau zu rekonstruieren, wieso diese Orientierung auf portugiesische Arbeiter entstand. Möglicherweise stand die Fischerei und Fischverarbeitung in Bremerhaven und Vegesack dabei Pate. Dort bestanden Kontakte mit einem Bürgermeister aus der nordportugiesischen Stadt Alfuera und ein Bremer Busunternehmer spielte „Mädchen für alles“: Er erledigte die Formalitäten und brachte in mehreren Fahrten die angeworbenen Arbeiter nach Vegesack und Bremerhaven, so jedenfalls wird es erzählt.[18] Die Betriebe waren mit den angeworbenen portugiesischen Arbeitern sehr zufrieden, vor allem auch, weil sie die schweren Arbeiten gut und bereitwillig bewältigten.

Zu den Motiven der Portugiesen sagt der Deutschlandfunk:[19] „Aus der zunehmend rückständigen und verarmten Salazar-Diktatur machten sich immer mehr Menschen auf. Nicht, um etwas zu entdecken, sondern um zu überleben. Manch einer wurde auch zum Gastarbeiter, um nicht in die blutigen Kolonialkriege geschickt zu werden oder als Regimegegner in der Haft zu verschwinden.“

Angeworben wurden vom zuständigen Gesamthafenbetriebsverein ab 1966 in Lissabon zunächst 76 Arbeiter, deren Zahl sich bis 1973 laufend erhöhte. Im Januar 1975 verzeichneten die handschriftlich geführten Listen rund 1.500 Portugiesen und etliche Italiener.[20] Ein moderater Familiennachzug vergrößerte die aus Portugal stammende Bevölkerungsgruppe in Bremen, die 1976 am stärksten ist, sich danach aber zügig verringert. In den Hafenbetrieben beschäftigt waren 1999 noch 36 Arbeitende portugiesischer Herkunft. Daneben fanden weitere Portugiesen, die über andere Kontakte in Bremen – z. B. durch schon dort lebende Landsleute – verfügten, später ihren Weg in den Hafen.

Denn: Im Mai 1966 machte das erste Container-Schiff an der Pier des Bremer Übersee-Hafens fest; die Container sollten in den 70er Jahren im Verein mit technischen und organisatorischen Rationalisierungen die Hafenarbeit tiefgreifend verändern und insgesamt massiv Arbeitsplätze einsparen. In einem Report von „Arbeit und Leben“ Bremen heißt es hierzu: „Zahlreiche Tätigkeiten – vom Stauer bis zum Stapel- und Schuppenarbeiter – entfielen nun nach und nach im Zuge der Veränderung der gesamten Umschlagsorganisation. Die Rationalisierungseffekte bewirkten nicht nur, dass sich die Leistung eines Hafenarbeiters pro Schicht auf 200 Tonnen beim Containerumschlag von Stückgut steigerte, sondern auch eine drastische Verringerung der Arbeitsplätze im Hafen. Schließlich führte diese Entwicklung auch zum Ende des Überseehafens selbst. Dieses und der Bau immer größerer Containerschiffe, die die Weser gar nicht mehr befahren können, führten zur weitgehenden Verlagerung des Umschlags nach Bremerhaven.“[21]

Arbeit und Arbeitsbedingungen waren zu der Zeit, für die die Portugiesen angeworben wurden, hart: knochenharte Arbeit unter Einsatz körperlicher Kraft und Geschicklichkeit und (noch) mit wenigen Hilfsmitteln.

So z. B. wurde sie aus der Erinnerung[22] beschrieben: *„Es wurde sehr viel Zement exportiert. Die machten also mit acht Personen zweihundert Tonnen Zementsäcke, aus der Bahn ins Schiff. Durch die kleinen Luken musste das alles ins Schiff. Das waren alles Einzelsäcke, 50 Kilo Säcke, heute hat man 40 Kilo Säcke. Und da hauten die dann Doppelschichten weg und im Schiff mussten sie die Säcke in die Ecken tragen. Es waren Gangs von 8 an Land und 8 an Bord. Der Transport: Auf dem Rücken. 20 Säcke z. B. mussten auf dem Bahnsteig vorgepackt werden, dann kam der Kran, der setzte sie auf dem Schiff ab. Im Schiff geht das noch, wenn der Raum noch leer ist, aber nachher muss man wieder auf den Säcken rumturnen, um die Ecken auszufüllen. Eine Heidenarbeit. Kaffee: 67 Kilo. Und die waren im Schiff ausgeflurt, z. B. 2000 Säcke wie ein Teppich. Die mussten alle angefasst und aufgestellt werden, weil sie sonst nicht herausgezogen werden konnten. Dann hatte man Salz, das war heimtückisch. Schuppen 22. Da machten die auch 200 Tonnen Salz, in 100 Kilo Säcken. Dann z. B. Kali-Salz-Säcke a 100 Kilo, die kamen über eine Rutsche ins Schiff. Die Arbeiter ließen sich diese Säcke in den Nacken fallen, um sie dann zu verladen. Das war mörderische Arbeit. Und da machten die zwei Schichten, und sonntags, wenn sie konnten, noch mal.“*

Die meisten Portugiesen hatten beim GHB einen Arbeitsvertrag als „ständig Unständige“ und erhielten Tag für Tag ihren jeweiligen Einsatzort, während es die andere Gruppe von Hafenarbeitern gab, die bei den Hafeneinzelbetrieben ortsfest beschäftigt war. Zwischen den Arbeitsbedingungen dieser beiden Gruppen von Hafenarbeitern gab es also durchaus Unterschiede, die sich auch auf die Pausen ausdehnten: *„Ich war ja, als ich anfing 1976, einer der wenigen Portugiesen in einem Hafenbetrieb, war fest angestellt. Dann kamen für die Arbeit natürlich auch die Leute von der GHB dazu; das waren damals fast alles Portugiesen, für die schwere Arbeit (…). Die Portugiesen, zweite Klasse, will ich nicht sagen, aber dennoch. Die hatten auch extra Räume, das fand ich ja ein bisschen komisch, aber das war ja so, da hat man sich nicht so viele Gedanken gemacht. Wir konnten in die Pause gehen und konnten dann eine Bratwurst essen, mussten wir natürlich bezahlen, die konnten auch eine Bratwurst bekommen, aber wir konnten ja reingehen. Nebenan war ein Schalter, und da konnten die ihre Bratwurst kaufen. Und wir hatten Tee, Tee gab es umsonst, und die konnten nicht in diesen Pausenraum rein. Die hatten nur einen Aufenthaltsraum, die wurden dann praktisch, ja, wie „Leiharbeiter“ behandelt.“*

Gegenüber früheren Zeiten hatten sich die Lohnbedingungen allerdings durch einen Garantielohnfonds[23] deutlich verbessert, der sicherte, dass es auch Lohnzahlungen gab, wenn keine Arbeit anfiel. In den 60er und beginnenden 70er Jahren wurde aber noch das Pensumsystem[24] praktiziert: Mit den Arbeitsgruppen – den Gangs – wurde jeweils ein Arbeitspensum vereinbart, das einer Schichtleistung entsprach. Wurde dieses schneller erledigt, dann war die Erbringung eines weiteren Pensums möglich. Für die Portugiesen, die allein in Bremen lebten, rasch Geld verdienen und nach Hause zurückkehren wollten, war dies ein Anreiz, sich eine raschere Arbeit und noch mehr Anstrengungen zuzumuten – nicht selten auch auf Kosten ihrer Gesundheit. Mit den – über tarifvertragliche Vereinbarungen erfolgten – sozialpolitischen Verbesserungen für die Hafenarbeiter in den 70er Jahren verschwand auch das Pensum: „Die ÖTV, in der die Bremer Hafenarbeiter fast vollständig organisiert waren, setzte in den 1950er Jahren, besonders aber ab 1960, eine erhebliche Verbesserung der Einkommen durch. Die Brutto-Schichtlöhne verdoppelten sich in den 1950er Jahren auf 19,75 DM und stiegen bis 1975 auf 66,20 DM. Die Beschäftigungskrisen 1966/67 und ab 1980 führten zwar zum Abbau von Arbeitsplätzen – besonders der Unständigen –, doch es wurden zumindest bei der BLG keine Mitarbeiter arbeitslos.“[25]

Für die angeworbenen portugiesischen Arbeiter musste Wohnraum gefunden werden. Zunächst baute der Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) in Bremen ab 1966 für portugiesische Gastarbeiter in Gröpelingen beim Industriehafen und 1972 auf einem Areal an der Bogenstraße nahe dem Gebäude des GHB/V an der Tilsiter Straße Unterkünfte. Von den Holzbaracken an der Bogenstraße hatten es die Beschäftigten nicht weit zu ihrem Arbeitsplatz. Sie brauchten nur durch einen Tunnel unter der Hafenbahn zu gehen und waren dann schon bei der Vermittlungsstelle des GHB/V an der Tilsiter Straße. Von dort ging es weiter zu den Einsatzorten in den Häfen.

Ursprünglich war die Errichtung von Unterkünften im Industriehafen geplant, was aber auf starke Ablehnung in der Öffentlichkeit und im zuständigen Beirat des Stadtteils Walle stieß. Schließlich wurden 1973 200 Portugiesen auf dem holländischen Wohnschiff Casa Marina im Industriehafen untergebracht;[26] eine Lösung, die durchaus umstritten und auch nicht dauerhaft war. Später wurde dann ein Wohnhaus in der Rablinger Landstraße gebaut und bereitgestellt.

Ab März 1974 bemühte sich die Kolpingfamilie St. Marien sehr um die Glaubensbrüder aus Portugal. Zu einer Vorstandssitzung am 15. März war Kolpingmitglied Wilhelm Wessels eingeladen, um über „Gastarbeiterfragen“ zu referieren. „In Bezug auf die Portugiesenbetreuung“, heißt es im Protokoll dieser Sitzung, „schlug Wilhelm Wessels ein Treffen mit gemeinsamen Kaffeetrinken am Sonntag, 21. April vor.“ Aus diesem „Kaffeetrinken“ entwickelten sich Mitgliedschaften und Engagement der Portugiesen bei der Kolpingfamilie in St. Marien. Allmählich entstand mit Geschäften, Kneipen, Ärzten

und Kleingärten[27] ein portugiesisches Bremen, von dem heute nicht mehr viel übrig ist. Aber in keiner deutschen Stadt leben – prozentual gesehen – mehr Menschen mit portugiesischer Herkunft als in Bremerhaven.

In Hinblick auf Partizipation zieht Bremen erst später nach, ab 1977 mit Beiräten, 2005 mit dem Bremer Rat für Integration, ab 2012 mit dem Entwicklungsplan Partizipation und Integration.

Teil 3: Heute: Eine vielfältige Belegschaft

Seit den 90er Jahren stieg die Zuwanderung nach Bremen erneut an. Dies hatte zum einen mit dem Fall der Mauer 1989 – also mit den Veränderungen in den ehemaligen sozialistischen Ländern des Ostens und Südostens – zu tun, zum anderen mit einer wachsenden Zahl von Ländern mit krisenhaften inneren Verhältnissen, wie Diktaturen, Terror oder Diskriminierung, Bürgerkriegen oder massiven wirtschaftlichen Problemen. Spätaussiedler*innen und Asylbewerber*innen und eine neue Generation von Arbeitsmigrant*innen aus den von der Finanzkrise besonders betroffenen süd- und südosteuropäischen Ländern bestimmten das Bild; mit dem Krieg in Syrien als besonders krasses Beispiel. 2014 erreicht die Einwohnerzahl Bremens mit 557.000 das Niveau vor dem Bevölkerungseinbruch nach 1990 – und Bremen wächst moderat weiter. Der erneute Bevölkerungszuwachs ist auf Zuwanderung zurückzuführen; zunächst mehrheitlich aus Deutschland, sodann zunehmend aus dem Ausland, wobei die Hälfte der internationalen Zuwanderung aus EU-Ländern stammt. Bremen ist das Bundesland mit dem höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung: 2015 betrug er 29,4 Prozent. 28 Prozent aller Beschäftigten in Bremen haben einen Migrationshintergrund.[28]

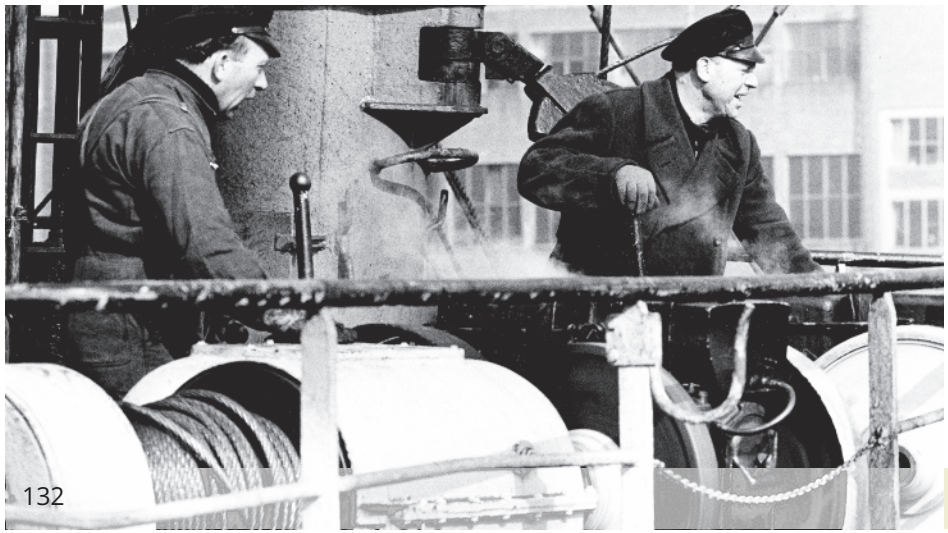
Stadtentwicklungspolitisch wird Wachstum erneut zu einer Zielgröße.[29] Zwar geht mit dieser Entwicklung auch ein moderates Wachstum der Wirtschaftskraft einher – u. a. durch eine Stärkung des Dienstleistungssektors und der Bereiche innovativer Technologien –, aber die vergangenen strukturellen Brüche – wie der Niedergang der Werftindustrie – werfen ihren langen Schatten auf den Arbeitsmarkt, der durch gegensätzliche Entwicklungen gekennzeichnet ist: hohe Arbeitslosigkeit trotz eines kräftigen Beschäftigungsaufbaus.

Obwohl seit 2005 annähernd 60.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Land Bremen entstanden sind, liegt die Arbeitslosenquote mit 9,7 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 5,0 Prozent. Neben der relativ hohen Arbeitslosigkeit ist insbesondere die strukturell verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit seit vielen Jahren eine große arbeitsmarktpolitische Herausforderung im Land Bremen. Dabei sind Zugewanderte in Bremen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen.[30] Zuwanderung wird also zu einem wichtigen Wachstumsfaktor; zugleich aber verschlechtert sich das gesellschaftliche Klima durch verstärkte Ausländerfeindlichkeit, weniger ausgeprägt, aber auch in Bremen anzutreffen.[31]

Was die Branchen betrifft, in der Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, so kommt das Forschungsinstitut INBAS im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen in einer Studie[32] zu folgendem Überblick: „In Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (52 Prozent) sowie in Reinigungsberufen (47 Prozent) sind die relativen Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Land Bremen am größten. Auch in Verkehrs- und Lagerberufen, Fertigungs- und Bau-

berufen beträgt ihr Anteil jeweils noch (über) ein Drittel der Beschäftigten in dem jeweiligen Berufssegment. In den sozialen, unternehmensbezogenen und technischen Dienstleistungsberufen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Diese Befunde korrespondieren mit dem insgesamt etwas niedrigeren Ausbildungsniveau der Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. So umfasst bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Anteil der Arbeitskräfte ohne beruflichen Abschluss ein Viertel, bei den Arbeitskräften ohne Migrationshintergrund hingegen nur ein Zehntel. Bei den Arbeitskräften mit Migrationshintergrund liegen auch die Anteile der Personen mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung um mehr als 6 Prozentpunkte und bei Beschäftigten mit Meister-/Technikerausbildung o. ä. um 7 Prozentpunkte niedriger als bei den Beschäftigten ohne Migrationshinterrund."

Die Hafenwirtschaft bildet aufgrund ihrer Querschnittsfunktion einen „weißen Fleck" in der amtlichen Beschäftigungsstatistik. Das Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL) spricht in Bezug auf das Land Bremen von 74.000 hafenabhängigen Beschäftigten, davon 57.000 direkt und 17.000 indirekt hafenabhängig. Hafenabhängige Beschäftigung würde demnach 21 Prozent der gesamten Beschäftigung in Bremen ausmachen, also nach wie vor ein Segment mit großem Gewicht sein.[33] Insgesamt macht der Anteil der Hafenarbeiter*innen im engeren Sinne nur einen Bruchteil dieser hafeninduzierten Beschäftigung aus, nach Angaben des U·B·H[34] im ersten Halbjahr 2014 4.511 Personen. Damit hatte sich die Beschäftigtenzahl nach dem der Finanzkrise folgenden Einbruch 2009 wieder konsolidiert. In den Folgejahren konnte der Umschlag von Kraftfahrzeugen und auch von Stückgut gesteigert werden. Eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften ist die Folge.



Prozentuale Angaben über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegen nicht vor bzw. sind mir nicht bekannt. Es ist aber sicher davon auszugehen, dass der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gerade im Bereich der Lagerwirtschaft, in der nach wie vor angelernte Arbeit ein erhebliches Gewicht hat, beträchtlich ist. Allerdings nimmt der Typ „Angelernte Arbeit" im Verhältnis zu Positionen, für die systematische Weiterbildung und/oder Berufsausbildung Voraussetzung ist, schon seit Jahren allmählich ab. Denn z. B. in der Lagerwirtschaft steigen durch die Verzahnung von Prozessen, Digitalisierung und die Notwendigkeit zu flexiblem Arbeitseinsatz die Anforderungen. Eine der Antworten war und ist die Etablierung des Berufs des Lagerlogistikers. Dort, aber auch im Bereich der gehobenen Anlernung, wie Kranführung, oder auch im Feld der unteren Vorgesetzten,[35] finden sich auch jüngere Leute aus Familien mit Einwanderungsgeschichte, die hier geboren und/oder aufgewachsen sind. Manche von ihnen sind auch Kinder der portugiesischen Arbeitsmigranten der 70er Jahre:[36]

Mein Vater ist allein hierhergekommen, so 1968, und hatte erst einen Job bei Beck's Bier, die hatten ihn geworben. 1971 kam meine Mutter dann nach, mit meiner Schwester und mir. Da war ich ganz klein. Nach fünf Jahren wurde er bei Beck's gekündigt, dann hat er sich bei der BLG beworben und wurde auch sofort genommen, als normaler, aber fester Hafenarbeiter. Wir Kinder haben schnell Deutsch gelernt, aber das Portugiesisch ging verloren und wir konnten uns immer weniger mit den Eltern unterhalten. Nach fünf Jahren haben sie uns dann zurückgeschickt, nach Portugal, zu einer Tante und sind da fünf Jahre zur Schule gegangen. Weil mein Vater Angst hatte, dass wir immer fremder wurden, hat er uns nach fünf Jahren zurückgeholt, 1979. Mein Deutsch war wie weg. Später dann Realschule, dann eine schulische Ausbildung als Betriebsschlosser. 1984/85 war es schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Und dann habe ich hier im Hafen angefangen. Mein Vater hat wirklich immer gesagt, vielleicht hast Du später mal eine Möglichkeit, bei der BLG anzufangen. Angefangen habe ich in Schuppen 22, da war auch viel mit Kaffee, Kakao, auch viel körperliche Arbeit am Anfang. Bei der BLG waren wenig Portugiesen, die meisten waren beim Gesamthafenverein. (…) Nach zwei Jahren hat man mich zum Staplerfahrer ausgebildet, zwischendurch Hafenfacharbeiter auf der Hafenfachschule, dann Kranführer, Brückenfahrer, der Vorteil „Hafenfacharbeiter" war ein Sprung auf eine höhere Lohngruppe.

Auch eine neuere Befragung bestätigt, dass die Beschäftigung von Personen mit Einwanderungsgeschichte in den Hafenbetrieben Normalität ist: „Alle befragten Unternehmen haben Beschäftigte mit direktem und indirektem Migrationshintergrund, also Personen, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind. Bunt gemischt sind dabei die Herkunftsländer: Am stärksten vertreten sind Beschäftigte mit osteuropäischen Wurzeln, aus der Türkei, Russland und anderen Nachfolgestaaten der UdSSR…“ Allerdings eben: „Über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Mitarbeitenden liegen leider nicht aus allen Unternehmen Informationen vor.“[37]

Dass dieselbe Bestandsaufnahme zu dem Ergebnis kommt, „dass die Akzeptanz und Förderung von Vielfalt sowie Interkulturelle Kompetenz ein wichtiges und aktuelles Themengebiet in den Unternehmen darstellen“, verweist vor allem auf den Umstand, dass es immer schwerer wird, für die Hafenarbeit den nun erforderlichen qualifizierten Nachwuchs zu bekommen.

Oder anders ausgedrückt: Es sind nicht mehr so sehr die für die Hafenarbeit in der Vergangenheit typischen Schwankungen im Beschäftigungsvolumen, die die Nachfrage bestimmen, sondern die Verknüpfung von tendenzieller Überalterung und erhöhten beruflichen Anforderungen. Denn im Unterschied zur Anlernung, die in verhältnismäßig kurzer Zeit zu bewältigen ist, haben Berufsausbildung, aber auch qualifizierte Weiterbildung einen anderen, längeren Zeitbedarf und machen damit systematische Personalentwicklungsplanung erforderlich. Die Strukturen des Bremer Arbeitsmarkts setzen die Hafen-Nachfrage in Attraktivitäts-Konkurrenz zu anderen Optionen, was nahelegt, sich zu Personenkreisen hin zu öffnen, die bisher weniger im Blick waren.

Die schon zitierte Bestandsaufnahme kommt zu einem Ergebnis, das nachdenklich stimmt: „Die Unternehmen sehen, dass sie perspektivisch ihren Arbeitskräftebedarf nicht mehr ohne verstärktes Bemühen um bisher eher vernachlässigte Arbeitsmarktgruppen werden decken können. Die operative Umsetzung steckt dagegen allem Anschein nach noch in den Anfängen.“[38] Dies hat sicherlich auch damit zu tun, dass die Hälfte der Betriebe in der Hafenwirtschaft weniger als 99 Beschäftigte hat. Die wenigen großen Betriebe, wie z. B. die BLG Logistics und auch der Verband, haben das Erfordernis, sich weiter zu öffnen, schon seit geraumer Zeit erkannt und befinden sich dabei in einem gewissen Einklang mit strategischen Orientierungen des Senats, der Zuwanderung als einen wichtigen Wachstumsmotor für Bremen betrachtet und entsprechende Pläne und Programme aufgelegt hat.[39]

So thematisiert schon 2005 die bremische Initiative PortWork 05/15 die Alterung der Belegschaften: „Der überwiegende Teil der Belegschaften ist in der Altersgruppe 40- bis 50jährige. Hinzu kommt die Tatsache, dass aufgrund der in der Vergangenheit teilweise schlechten wirtschaftlichen Lage sehr wenige Neueinstellungen vorgenommen wurden.“[40] PortWork 05/15 wird für seine Aktivitäten 2007 mit dem Bundespreis „Jugend in Arbeit“ ausgezeichnet und das an PortWork 05/15 beteiligte Unternehmen BLG Logistics wird für sein Engagement mit dem Bremer Preis „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet.

Bereits im Jahr 2014 hatte der Senat der Freien Hansestadt Bremen das Projekt „Zukunftschance Ausbildung“ initiiert und damit auf den vermehrten Zuzug geflüchteter junger Menschen reagiert. Das Projekt ermöglicht es jungen Geflüchteten, über eine etwa einjährige Einstiegsqualifizierung (EQ) den Weg in eine duale Berufsausbildung zu schaffen. An diesem Projekt beteiligt sich bis heute auch die BLG Logistics[41], in enger Kooperation mit dem maritimen competenzcentrum und Jobcenter, das die personelle Vorauswahl trifft.[42] Der Gesamthafen-Betriebsverein (GBHV) ist am Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ beteiligt.

2016 wurde im Rahmen des Unternehmensverbands-Projekts „ChancenVielfalt Bremische Häfen“[43] unter Beisein von Bürgermeister Dr. Carsten Sieling von 17 Partnern die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Schließlich erhielt im Dezember 2017 die BLG den Bremer Diversity-Preis für ihren strategischen Ansatz und das ganzheitliche Konzept zur Förderung von Vielfalt .[44]

Schluss

Dass der Hafen immer dann, wenn es Bedarf nach mehr Arbeitskräften gab, Arbeiter unterschiedlichster Herkunft beschäftigte, ist unstrittig. Ob dies immer reibungslos geschah, bleibt fraglich. Denn

insbesondere die in den ersten Jahrzehnten nach dem Ende des Weltkriegs noch üblichen Leistungsmengen-Vorgaben hatten auch Effekte, die auf eine Konkurrenz zwischen den Arbeitenden hinauslief. „Neue“ wurden zunächst vor allem als ständig Unständige (aber mit festem Arbeitsverhältnis) beschäftigt, was sie u.a. von den bei den Hafeneinzelbetrieben Beschäftigten dadurch unterschied, dass ihr Arbeitsort im Hafen je nach Arbeitsanfall oft wechselte. In der Hochzeit der Anwerbung Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre waren es vor allem Portugiesen, die morgens in der Verteilhalle auf die Zuteilung ihres Arbeitspensums und ihres Arbeitsortes warteten.

Deutlich geworden ist, dass der Umgang mit zugewanderten Arbeitskräften in den drei Perioden, die genauer betrachtet wurden, ganz unterschiedlich war. Für die Zeit unmittelbar nach Kriegsende galt, dass die Hafenwirtschaft dringend angelernte, körperlich einigermaßen fitte Arbeitskräfte benötigte und angesichts der sehr kritischen Arbeitsmarktmarktsituation jeden nahm, der sich anbot und die schwere Arbeit durchhielt. Vertriebene und Geflüchtete waren in großer Zahl da und mit Sicherheit fanden viele von ihnen im Hafen Arbeit, ohne dass dies mit besonderer Aufmerksamkeit registriert wurde. Integration durch Arbeitsleistung war wohl das vorherrschende Prinzip.

Anders die Situation Ende der 60er Jahre, als der lokale und regionale Arbeitsmarkt die benötigten zusätzlichen Arbeitskräfte für die immer noch betont körperlich schwere Arbeit nicht (mehr) hergab. Die Anwerbung portugiesischer Arbeiter erforderte nun ein höheres Maß besonderer Aufmerksamkeit: die sprachliche Verständigung war sicherzustellen, Unterkünfte mussten gestellt werden, usw. Die schließlich doch große Zahl ließ sich als eine besondere Beschäftigtengruppe nicht mehr ignorieren. Dennoch blieben die Aktivitäten zur sozialen und kulturellen Integration, die von der Hafenwirtschaft ausgingen, eher bescheiden, was sicherlich auch, aber nicht nur mit der starken Rückkehrorientierung der Arbeitenden zu tun hatte. Um soziale und kulturelle Teilhabe bemühten sich dann eher außerbetriebliche Akteure.

Die heutige Situation unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von diesen beiden Perioden, hat aber auch Gemeinsamkeiten. Mit der Periode unmittelbar nach Kriegsende besteht die Gemeinsamkeit, dass die Zuwanderung nicht aufgrund von Anwerbung, sondern aufgrund von Umständen in den Herkunftsländern erfolgte. Mit der zweiten Periode besteht die Gemeinsamkeit darin, dass es sich vor allem um Personen handelt, die aus nicht-deutschsprachigen Herkunftsländern und unterschiedlichen Kulturen stammen.

Von Seiten der Hafenwirtschaft aber haben sich grundlegende Veränderungen im Umgang mit Vielfalt ergeben. Es geht kaum noch um die Abdeckung eines zusätzlichen Bedarfs an Arbeitskräften für einfache Arbeit, sondern es geht – auch auf Grund der Überalterung der bestehenden Belegschaften – um das Gewinnen von Nachwuchs, und dies unter der Bedingung, dass die Arbeitsanforderungen von heute und morgen entwickelte berufliche Kompetenzen immer mehr zur Voraussetzung haben. Berufliche Bildung aber ist eine vorausschauende Investition mit erheblichem Zeitbedarf. Vielfalt wird von daher immer mehr – so der zusammenfassende Eindruck – zu einer personalstrategischen Option der bremischen Hafenwirtschaft.

Der Autor

Dr. Wilfried Kruse: Arbeitssoziologie und Berater, geb. 1947, von 1972 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter und zeitweilig Geschäftsführender Direktor der Sozialforschungsstelle Dortmund, mehrjähriger Forschungsaufenthalt in Barcelona. Forschungs– und Beratungsschwerpunkte: Entwicklung der Industriearbeit und von industriellen Beziehungen, Arbeit und Berufsbildung, Europäische Berufsbildungssysteme, Bildung im Erwachsenenalter. Seit einigen Jahren auch beratend aktiv zur Öffnung von Berufsausbildung für junge Leute mit Migrationsgeschichte, zur Unterstützung von Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit und zu lokalen Verbünden als neuer Typ von Migrantenorganisationen. Mitkurator der Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel“. (http://dr-wilfried-kruse.de/)

[1] Projekt: CHANCENVIELFALT Bremische Häfen. Chancengleichheit und Personalentwicklung in der bremischen Hafenwirtschaft und hafennahen Logistik- Eine Initiative zur Deckung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes. Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: Weiterbildung und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Projektträger: U · B · H Unternehmensverband Bremische Häfen e. V., Projektpartner: Soziale Innovation GmbH, ma-co maritimes competenzcentrum GmbH, Laufzeit: 3 Jahre (01.08.2016 – 31.07.2019).

[2] Vergl. hierzu vor allem: Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. und Gesamtbetriebsverein im Lande Bremen e.V. 2014: 1914 – 2014 100 Jahre Sozialpartnerschaft, Bremen.

[3] Vergl. u.a. Manfred Kühn 2018: Vom Problem zum Potenzial? Zuwanderung als Ansatz der Stadtpolitik in Bremen, in: Klaus Schäfer (Hg): Aufbruch aus der Zwischenstadt, Bielefeld, S. 110 - 149.

[4] Das Hafenmuseum erinnert an die Zwangsarbeit im Hafen.

[5] Vertreibung ist eine erzwungene Form von Migration über Staatsgrenzen hinweg. Die von ihr Betroffenen werden unter unmittelbarem oder mittelbarem Zwang dazu genötigt, ihre Heimat zu verlassen. Vertreibung ist unumkehrbar und endgültig.

[6] Für Bremerhaven vergl. die ausführliche Darstellung in: Uwe Weiher 1992: Die Eingliederung der Flüchtlinge und Vertriebenen in Bremerhaven 1945-1960, Bremerhaven (Veröffentlichungen des Stadtarchivs Bremerhaven Bd.8).

[7] Vergl. hierzu auch die Geschichte von Margarete Reiter aus Schlesien, die beim Digitalen Heimatmuseum Bremen dokumentiert ist: http://digitales-heimatmuseum.de/schlesier-auf-der-suche-nach-neuer-heimat/.

[8] Eine anschauliche Schilderung des Alltagslebens direkt nach Kriegsende in Bremen gibt Harmut Müller in einem Referat, das er am 3.6.2013 anlässlich des Ausstellungsprojekts „Hunger-Demokratie-Rock’n’Roll“ gehalten hat: http://schulmuseum-bremen.de/download/smb_projekt2013_vortrag_hartmut_mueller.pdf.

[9] Rassismus der Nachkriegszeit: „Ein rassisches Problem“. Bestenfalls unbeholfen debattierte Bremen Anfang der 1950er-Jahre, wie mit schwarzen Babys zu verfahren sei. Ihre Mütter wurden als Ami-Huren diffamiert, in: http://www.taz.de/!5222496/.

[10] Zum „Betriebsklima“ in dieser Zeit z.B. der Beitrag „Rauer Ton im Hafen“ im Digitalen Museum Bremen: http://digitales-heimatmuseum.de/rauer-ton/.

[11] https://www.ueberseestadt-bremen.de/de/page/ueberseestadt-uebersicht/historie-nachkriegszeit.

[12] Aus Gesprächen, die zur Vorbereitung der Ausstellung geführt wurden.

[13] Ingeborg Esenwein-Rothe 1955: Die Eingliederung der Flüchtlinge in die Stadtstaaten Bremen und Hamburg, Berlin.

[14] Ebenda, S.61.

[15] Vergl. hierzu ausführlich: Thomas Schwarzer 2012: Migrantinnen und Migranten in Bremen. Bericht zur sozialen Lage 2012, Bremen (Arbeitnehmerkammer).

[16] Zur damaligen Situation insbesondere der türkischen Arbeitsmigrant*innen und deren weiteren Lebenswegen gibt es auf der Seite des Virtuellen Museums der Migration Bremen eine Fülle authentischer und anschaulicher Dokumente: https://zis-virtuelles-museum-der-migration.de/ – Auch das Hafenmuseum Bremen zeigt Einwanderung: https://www.hafenmuseum-speicherelf.de/.

[17] Der Film: „Arbeiten für Deutschland – Ein Stahlwerk und seine Ausländer“ ist ein Zeitdokument. Eike Hemmer und Ulrich Scholz drehten ihn 1990 auf der ehemaligen Klöckner-Hütte Bremen (heute: ArcelorMittal Bremen).

[18] Anne E. Dünzelmann 2005: Aneignung und Selbstbehauptung. Zum Prozess der Integration und Akkulturation von ‚GastarbeiterInnen‘ in Bremen, Göttingen, S. 39.

[19] Am 13.9.2014 zum 50. Jahrestag des Anwerbeabkommens.

[20] Dünzelmann, ebenda, S. 38.

[21] https://www.aulbremen.de/downloads/wir-13-2010.pdf.

[22] Die folgenden Zitate stammen aus Gesprächen, die zur Vorbereitung der Ausstellung geführt wurden.

[23] Hirte Gräfling, Dirk Heinrichs (Hg) 2009: Vom Stauhaken zum Container. Hafenarbeit im Wandel, .Bremen und Boston, S.157.

[24] Die Funktionsweise und Wirkung des Systems auf die Arbeitenden wird ausführlich beschrieben und analysiert in: Michael Abendroth, Niels Beckenbach, Siegfried Braun, Rainer Dombois 1979: Hafenarbeit. Eine industriesoziologische Untersuchung der Arbeits- und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen, Frankfurt (Main), hier: 310 ff. Es handelt sich im Übrigen um die ausführlichste und detaillierteste Studie, die zur Hafenarbeit für die Periode vor den tiefgreifenden Rationalisierungen der späten 70er und 80er Jahre vorliegt. Deswegen ist es auch mehr als verwunderlich, dass auf den mehr als 650 Seiten nicht einmal die Stichworte „Gastarbeiter“, „Arbeitsmigranten“ oder portugiesische Arbeiter fallen.

[25] Heinz-Gerd Hofschen in: https://www.aulbremen.de/downloads/wir-13-web-hafenarbeit.pdf.

[26] Dünzelmann, S.51.

[27] Dünzelmann, ebenda. S. 104ff.

[28] Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist.

[29] Vergl. hierzu insgesamt: Manfred Kühn 2018: Vom Problem zum Potenzial? Zuwanderung als Ansatz der Stadtpolitik in Bremen, in: Klaus Schäfer (Hg.): Aufbruch aus der Zwischenstadt, Bielefeld, S. 110 - 149.

[30] Vergl. hierzu: Mitteilung des Senats vom 18. Dezember 2018: Standortbestimmung Partizipation und Integration im Land Bremen – Teilhabe fördern und Diversität gestalten. https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2018-12-19_Drs-19-1977_e601a.pdf.

[31] „Die Zahl der Straftaten mit rassistischem, antisemitischem Hintergrund nimmt im Land Bremen tendenziell zu“, meldet der Weser-Kurier am 4.2.2018.

[32] Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2017. Eine Studie von infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

[33] Beschäftigungseffekte der Bremischen Häfen, Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik, Bremen, 2011.

[34] Unternehmensverband Bremische Häfen e.V. und Gesamtbetriebsverein im Lande Bremen e.V. 2014: 1914 – 2014 100 Jahre Sozialpartnerschaft, Bremen.

[35] Hierfür findet sich mit Tanja Benouda-Bahlmann ein Beispiel in dem Beitrag „Einstiegs- und Entwicklungschancen für Menschen mit bunten Biografien in der BLG“.

[36] Das folgende Zitat stammt aus Gesprächen, die zur Vorbereitung der Ausstellung geführt wurden

[37] Befragung im Rahmen des Projekts „ChancenVielfalt Bremische Häfen“: Das Personalmanagement in Unternehmen der bremischen Hafenwirtschaft im Zeichen von Vielfalt und Chancengleichheit“ Juli 2018, hier: S. 8/9.

[38] Ebenda, S. 25.

[39] Manfred Kühn 2018, S.136 - 140.

[40] Wolfgang Vormann, der damalige Projektleiter bei der Hafenfachschule, in: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_nmp_2007_dw_pb_13.pdf.

[41] Im Nachhaltigkeitsbericht 2016 der BLG Logistics wird berichtet: „Im Projekt ‚Zukunftschance Ausbildung‘ haben wir 2016 drei Jugendlichen aus Guinea und Gambia je eine Einstiegsqualifizierung in den Berufen Fachkraft für Lagerlogistik und Mechatroniker ermöglicht, um ihnen eine Berufsperspektive bei BLG Logistics zu eröffnen… Weitere geflüchtete Jugendliche haben an Berufspraktika teilgenommen.“(S.38).

[42] Als Beispiel für Erfolg und Wirkungsweise steht im Beitrag „Der ma-co-Hanselogistiker – die Eintrittskarte für den Einstieg in die Logistik“ der aus Eritrea stammende Efrem Gebremeskel Tesfasion.

[43] Grundlage des Projekts ist die Sozialpartnervereinbarung zwischen ver.di Landesbezirk Bremen-Niedersachsen und dem U·B·H mit dem Titel „Chancengleichheit und Berufsentwicklung in der bremischen Hafenwirtschaft und hafennahen Logistik“ mit einer Laufzeit vom 19.02.2015 bis zum 31.12.2019.

[44] Begründung der Jury: Die Bandbreite der Diversity-Maßnahmen des Logistikunternehmens reicht von der Steuerung diskriminierungsfreier Auswahlverfahren über die Unterstützung der Erlangung nachträglicher Bildungsabschlüsse, die Förderung von Frauen in Führungspositionen, Diversity-Sensibilisierungs-Workshops, die Nutzung der Potentiale einer multikulturellen Belegschaft, bis hin zur Integration von Menschen mit Fluchterfahrung. Diese Aktivitäten gehen – laut Ansicht der Jury – weit über das hinaus, was Unternehmen von der Größenordnung der BLG üblicherweise für die Förderung von Vielfalt tun.