

Verbesserung von Ausbildung und Personalrekrutierung in der europäischen Seefahrt

ABSCHLUSSBERICHTT



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION



Diese Studie wurde im Auftrag der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) von einem Netzwerk von Akademikern der Universität Groningen, der London Metropolitan University und der Universität Nantes erstellt. Die im Bericht angeführten Fakten und dargestellten Meinungen sind die der Berater und geben nicht unbedingt die Haltung der ETF zum betreffenden Thema wieder.

Brüssel, 1. März 2011.



Verbesserung von Ausbildung und Personalrekrutierung in der europäischen Seefahrt

ABSCHLUSSBERICHT

In Kooperation mit:



university of
 groningen



Dr. Erol Kahveci
Dr. Nathan Lillie
Dr. Patrick Chaumette
Dr. Anthony Lane
M. Alex Veen

1	KURZFASSUNG	3
2	EINLEITUNG	5
3	HINTERGRUND UND METHODIK	7
	3.1 PARTNER UND PROJEKTLEITUNG.....	8
	3.2 WISSENSCHAFTLICHE METHODIK.....	9
4	DER EUROPÄISCHE ARBEITSMARKT FÜR SEELEUTE	10
	4.1 ARBEITGEBER AUF DEM WELTWEITEN ARBEITSMARKT.....	11
	4.2 BESCHÄFTIGUNGSSTATISTIKEN.....	13
	4.3 BESCHÄFTIGUNGSDATEN: ZUSAMMENFASSUNG DER FÜNF FALLSTUDIEN-LÄNDER.....	15
	4.4 DIE FALLSTUDIEN.....	15
	4.4.1 Frankreich.....	15
	4.4.2 Deutschland.....	16
	4.4.3 Griechenland.....	18
	4.4.4 Norwegen.....	18
	4.4.5 Polen.....	19
	4.4.6 Vereinigtes Königreich.....	21
	4.5 VERHÄLTNIS VON UNTEREN ZU OBEREN OFFIZIERSGRADEN IN AUSGEWÄHLTEN EU-LÄNDERN IM JAHRE 2002.....	22
	4.6 REKRUTIERUNG VON FRAUEN IN DER SEEFAHRT.....	25
	4.7 BILDUNG, AUSBILDUNG UND BEFÄHIGUNGSNACHWEISE.....	26
	4.7.1 Berufliche Karriere und Weiterbildung.....	28
	4.8 ECSA-BERICHT ZUR VERBESSERUNG VON PERSONALREKRUTIERUNG UND AUSBILDUNG.....	29
5	MARITIME CLUSTER	30
6	TONNAGESTEUER & BESCHÄFTIGUNG	32
	6.1 TONNAGESTEUER: VERBINDUNG ZU AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG.....	33
7	FAZIT	35
	7.1 ANWERBUNG JUNGER MENSCHEN FÜR DIE BRANCHE.....	35
	7.2 MARITIME CLUSTER.....	36
	7.3 WEIBLICHE SEELEUTE UND DER OFFIZIERSMANGEL.....	37
	7.4 VERBINDUNG ZWISCHEN TONNAGESTEUER, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG.....	38
	7.5 BESSERE ARBEITSMARKTSTATISTIKEN BEI SEELEUTEN.....	39
8	BIBLIOGRAPHIE	40
9	ANHÄNGE	42
	9.1 ANHANG 1: MARITIME BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSZAHLEN NACH LÄNDERN.....	42
	9.1.1 Frankreich.....	42
	9.1.2 Deutschland.....	43
	9.1.3 Griechenland.....	45
	9.1.4 Norwegen.....	46
	9.1.5 Polen.....	47
	9.1.6 Vereinigtes Königreich.....	48
	9.2 ANHANG 2: ORGANISIERTE CLUSTERPOLITIK.....	49
	9.2.1 Deutschland & Norwegen.....	49
	9.2.2 Deutschland.....	49
	9.2.3 Norwegen.....	50
	9.2.4 Cluster als politische Lobbys:.....	51
	9.2.5 Implizit definierte Cluster:.....	53
	9.3 ANHANG 3.....	54

1. KURZFASSUNG



Trotz einiger Anstrengungen gewisser EU-Regierungen, um den Niedergang der Beschäftigung in der EU-Seefahrt aufzuhalten, sind die Zahlen weiter rückläufig. Weshalb haben diese Politiken ihre Ziele nicht erreicht? In diesem Bericht zeigen wir auf, dass diese Fehlschläge in erster Linie auf die fehlende Verknüpfung zwischen staatlichen Beihilfen (wie beispielsweise der Tonnagesteuern) und Ausbildung und Beschäftigung in der Seefahrt zurückzuführen ist.

Wenn die EU wirksame Politiken zur langfristigen Unterstützung des gesamten maritimen Clusters anstrebt, müssen ihre Politiken überarbeitet werden. Jeder Beihilfen an seine Schiffseigner gewährende EU-Mitgliedstaat muss auch sicherstellen, dass diese Beihilfen mit durchsetzbaren Zusagen verknüpft werden, in der Seeleute mit Wohnsitz in der EU zu beschäftigen.

Der Schlüssel zur langfristigen Nachhaltigkeit des maritimen Clusters ist der Strom erfahrener Seeleute hin zu Arbeitsplätzen an Land sowie die Ausbildung und Beschäftigung junger Seeleute, um dieses konstante Angebot an maritimem Fachwissen zu erhalten. Aber die Zahl der in der EU ansässigen und an Bord von Schiffen in EU-Besitz beschäftigten Seeleute ist weiter rückläufig. Obwohl die *Geschwindigkeit* des Niedergangs sich durch eine Kombination aus staatlicher Unterstützung und weltweiten Arbeitsmarktbedingungen in gewissem Umfang verlangsamt hat, bergen die jüngsten Reaktionen der Arbeitgeber auf die Wirtschaftskrise die Gefahr, dass sie einen neuen schnellen Rückgang der Offizierszahlen weiter beschleunigen. Dieser Rückschlag weist darauf hin, dass die jüngsten Bemühungen um die Ausbildung einer neuen Generation europäischer Schiffsoffiziere langfristig nicht nachhaltig sind.

Trotz der stark publizierten Ausbildungsinitiativen in einer Reihe europäischer Ländern ist die Anzahl der in die Seefahrtsbranche eintretenden Offizierskadetten nach wie vor nicht ausreichend, um das maritime Fachwissen in Europa auch nur kurzfristig aufrechtzuerhalten. Der Mangel ist unter hohen Offizieren am stärksten ausgeprägt, aber die Aufrechterhaltung der maritimen Qualifikationsbasis erfordert einen kontinuierlichen Strom von jungen Offizieren und Schiffsteuten, um ältere Offiziere bei deren Wechsel an Land oder in den Ruhestand zu ersetzen.

Das künftige Angebot an hohen Offizieren erfordert *sowohl* angemessene Ausbildungs- *als auch* Beschäftigungsmöglichkeiten für jüngeres Schiffspersonal einschließlich der Schiffsteute. Aber die von der EU und EU-Regierungen ergriffenen Maßnahmen, um den Niedergang der maritimen Kompetenz aufzuhalten, haben sich mit der Frage der Beschäftigung nicht direkt befasst.

Öffentliche Unterstützung für das Eigentum und den Betrieb von Schif-



fen und den maritimen Cluster in der EU fand in zwei wichtigen Formen statt: Tonnage-Besteuerung sowie staatlich unterstützte Bildung und Ausbildung. Aber das Potenzial in den meisten EU-Staaten, mit der Tonnagesteuer die Beschäftigung zu stimulieren, wird durch die fehlende verbindliche Verknüpfung mit Ausbildung und Beschäftigung untergraben. Diese verbindliche Verknüpfung gibt es in einigen Ländern. Viele Schiffseigner können sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, indem sie sich das Tonnagesteuersystem zu Nutze machen und gleichzeitig ausschließlich Seeleute ohne Wohnsitz in der EU ansässige beschäftigen. Diese perverse Situation besteht, weil es für die Schiffseigner leicht ist, ihre Schiffe zwischen verschiedenen EU-Flaggenregistern zu verschieben.

Das Ergebnis besteht darin, dass die internationale Seefahrtsflotte in EU-Besitz immer weniger Möglichkeiten für Seeleute mit EU-Wohnsitz bietet (obwohl eine Minderheit der Schiffseigner in Europa sich der Laufbahnentwicklung für EU-Seeleute weiter verpflichtet fühlt). Daher ist es unwahrscheinlich, dass Beihilfen wie die Tonnagesteuer ihr Ziel erreichen, sofern die Inanspruchnahme dieser Vorteile nicht an durchsetzbare Beschäftigungszusagen gekoppelt wird.

Ohne ein schnelles Umsteuern auf EU-Ebene werden sich die aktuellen Arbeitgeberstrategien wahrscheinlich fortsetzen, mit denen sie die Arbeitskräftebeschaffung weiter Richtung Osteuropa und nach Südostasien verlagern. Die aktuellen Defizite im Arbeitskräfteangebot an Seeleuten in Europa zur Besetzung von Stellen an Land werden sich weiter verschlechtern. Wir erwarten, dass dies zu einem Niedergang der in der EU ansässigen maritimen Cluster führt, weil diese Funktionen in neue Regionen in Asien verlegt werden, in denen dieses maritime Fachwissen vorhanden ist.

Unser Bericht wertet die aktuellen Initiativen aus, die sich mit der Krise der maritimen Kompetenz befassen.

Wir empfehlen folgendes:

1. Imagekampagnen der Industrie werden die Offiziersknappheit nicht lösen und sollten nicht als potentielle Lösung für dieses Problem betrachtet werden.
2. Nationale Regierungen und andere Akteure sollten ihre Systeme der Seefahrtsausbildung, ihre Steuerpolitik und die Politiken zur Förderung dieses Clusters so umorientieren, dass der Strom an Arbeitskräften hinzu KüstenBranchen verstärkt wird.
3. Arbeitgeber und maritime Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sollten alle ihnen möglichen Anstrengungen unternehmen, um die Gleichstellung von Frauen in Seefahrtslaufbahnen zu fördern. Aber die Rekrutierung und Ausbildung einer größeren Zahl von Frauen wird keinen Beitrag zur Beseitigung der Offiziersknappheit leisten, wenn die Arbeitgeber nicht mehr junge Offiziere und Schiffsleute mit EU-Wohnsitz einstellen.
4. Die Tonnagesteuervorschriften müssen von den Reedereien verlangen, dass sie sich an nationalen Ausbildungssystemen beteiligen und eine signifikante Zahl europäischer junger Offiziere und Schiffsleute beschäftigen. Reedereien sollten nur dann Anspruch auf Steuervorteile und andere Formen staatlicher Unterstützung haben, wenn sie die Einhaltung dieser Kriterien nachweisen.
5. Wir empfehlen, eine detaillierte Vorgabe für die notwendigen Datenerhebungen zur Beschäftigung von Seeleuten zu entwickeln. Entsprechende Stellen/Organisationen (z.B. EUROSTAT, EMSA, OSHA) sollten angewiesen/beauftragt werden, zur Unterstützung der Politikentwicklung diese Daten auszuarbeiten, zu sammeln und zu publizieren.

2. EINLEITUNG

Obwohl europäische Seefahrtsgesellschaften in der weltweiten Seefahrt weiter wichtige Akteure sind, beschäftigen sie relativ wenige europäische Staatsbürger. In den vergangenen drei Jahrzehnten wurden Seeleute aus Industrieländern zunehmend durch Seeleute mit relativ niedrigen Löhnen aus Entwicklungsländern ersetzt. Diese Veränderung wurde zunächst durch Auslagerung von Schiffen in Billigflaggenreger mit minimaler Regulierung und später durch die Nutzung von europäischen Zweitregistern erleichtert.

Dieser Niedergang in der Beschäftigung europäischer Staatsbürger gilt für Offiziere und Schiffsleute, obwohl die Situation bei den Schiffsleuten noch wesentlich düsterer ist. Zwar hat es den Anschein, dass in manchen Ländern nationale Kampagnen für die Rekrutierung und Ausbildung von Offizieren die Rekrutierung stabilisiert haben, aber es hat keine Versuche gegeben, die Laufbahnen von Schiffsleuten zu fördern.

Manche haben diesen Niedergang bei der Beschäftigung europäischer Staatsbürger auf das fehlende Interesse junger Europäer an der Seefahrt zurückgeführt. Andere Erklärungen verweisen auf ein angeblich negatives Image der Seefahrtsbranche. Aber es besteht ein großes Interesse und es gibt hohe Bewerberquoten für die vorhandenen Ausbildungsplätze. Das Problem ist das unzureichende Angebot praktischer Ausbildungsplätze für Neuzugänge und die nicht ausreichende Rekrutierung von Kadetten für die Stellen junger Offiziere. Die verfügbaren Belege zeigen, dass die Anzahl der qualifizierten Bewerber die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bei weitem übersteigt, wenn die Rekrutierungsprogramme intelligent präsentiert werden.

Die gleichen Probleme gelten für die Rekrutierung von Frauen für die Seefahrt. Zwar können Bemühungen, die Kultur in der Seefahrt zu verändern und die Karrieren weiblicher Seeleute zu fördern, positive Effekte auslösen, diese Maßnahmen allein können jedoch die Offiziersknappheit nicht beseitigen.

Der Niedergang der Beschäftigung europäischer Staatsbürger hat signifikante Auswirkungen auf die maritime Kompetenzbasis und den gesamten maritimen Cluster in Europa, der alle Aspekte der Seefahrtsbranche und ihrer Infrastruktur beinhaltet.

Die bestehende Politik wurde auf die Beseitigung der Knappheit von hohen Offizieren ausgerichtet. Die unausweichliche Struktur mit ihren verschiedenen Laufbahnphasen bleibt weiter bestehen. In jeder Phase sollte man erwarten, dass eine bestimmte Personenzahl aus dem Ausbildungsprogramm ausscheidet oder Arbeitsplätze an Land antritt. Daher werden in jeder Phase im unteren Bereich der Laufbahn mehr Personen gebraucht als in den darauf folgenden Phasen. Es besteht ein Bedarf an einer größeren Zahl von unteren Offiziersgraden als bei höheren Offizieren, an einer größeren Zahl von Kadetten als bei den unteren Offiziersgraden und an einer größeren Studentenzahl an den Seefahrtsakademien als bei Kadetten.



Wenn an einem Punkt der Laufbahnentwicklung die Möglichkeiten zur Beförderung in die nächste Phase fehlen, werden in allen darauf folgenden Phasen Mangelsituationen zu sehen sein, weil eine größere Zahl von hohen Offizieren entweder in den Ruhestand geht oder innerhalb des Clusters eine Beschäftigung an Land antritt. Zumindest kurzfristig können die Engpässe an der Spitze *nur* über beschleunigte Beförderungsprogramme beseitigt werden.

Trotz dieser Auszehrung verbleibt die Mehrzahl der Neulinge in Seefahrtsberufen mindestens während der frühen Phasen der Laufbahnentwicklung in der Branche. Von denjenigen, die die Seefahrt später aufgeben, findet die Mehrzahl eine Beschäftigung im maritimen Cluster. Also werden entsprechende Investitionen in die Ausbildung und die Laufbahnen in den frühen Phasen dem maritimen Cluster nutzen, solange es Wege zur beruflichen Weiterentwicklung gibt.

Besser ausgearbeitete Rekrutierungsprogramme erhöhen die Zahl und die Qualität der Bewerber, die einen Bildungsweg oder eine Ausbildung in der Seefahrt antreten. Sie erweitern auch die Kapazität und die Bandbreite der an Seefahrtsakademien angebotenen Studiengänge und die Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen. Diese Maßnahmen können das Angebot an ausgebildeten Seeleuten erhöhen.

Gut konzipierte Rekrutierungs- und Ausbildungsprogramme müssen ihr Gegenstück in echten Beschäftigungsmöglichkeiten finden. Hier könnte die staatliche Unterstützung der Seefahrtsbranche (wie beispielsweise die Tonnagesteuer in vielen EU-Staaten) genutzt werden, um das langfristige öffentliche Interesse an der Aufrechterhaltung eines europäischen maritimen Clusters zu unterstützen. Aber wie dieser Bericht zeigt, wird das Potenzial dieser Möglichkeiten insgesamt bei weitem nicht ausgeschöpft. Beispielsweise fahren die meisten deutschen Schiffe trotz des Wachstums der von deutschen Unternehmen kontrollierten Flotte nicht unter deutscher Flagge und beschäftigen auch keine EU-Seeleute.

Man sollte festhalten, dass dieser Bericht zu anderen Ergebnissen kommt als ein anderer Bericht, der kürzlich vom **Verband** der Schiffseigner der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association, ECSA) in Auftrag gegeben wurde. Wir stimmen einigen Schlussfolgerungen in diesem Bericht zu, während wir bei anderen nicht zustimmen. Entscheidend ist, dass der ECSA-Bericht andeutet, dass es bei der Rekrutierung von Offizieren in Europa positive Entwicklungen gegeben hat: zwar gibt es unter Umständen einige Beispiele in der EU, wo man Zuwächse verzeichnen konnte, aber die generelle Schlussfolgerung kann man nicht unterstützen. Unsere Belege weisen in eine ganz andere Richtung. Wir nehmen deshalb hier auch eine Bewertung des ECSA-Berichts vor.

Dieser Bericht betrachtet den Arbeitsmarkt für Seeleute aus der Perspektive der nationalen Rekrutierungs- und Ausbildungseinrichtungen, nationalen Laufbahnstufen und demographischen Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Diese nationalen Situationen finden vor dem Hintergrund der EU-Seefahrtspolitik und der weltweiten Arbeitsmarktdynamik statt. Es wurden fünf Fallstudien aus EU-Ländern durchgeführt und sie werden in den nachfolgenden Abschnitten detailliert beschrieben. Das Verhältnis zwischen unteren und oberen Offiziersdienstgraden und die Rekrutierung von weiblichen Seeleuten werden untersucht. Die Folgen für die maritimen Cluster in Europa werden bewertet. Am Schluss wird die Wirksamkeit der verschiedenen EU-Tonnagesteuern daraufhin ausgewertet, ob sie staatliche Unterstützung für den Erhalt der lebendigen maritimen Cluster in Europa bieten.

3. HINTERGRUND UND METHODIK

Das ETF-Projekt zur “verbesserung von ausbildung und personalrekrutierung in der europäischen seefahrt”

Ausbildung und Rekrutierung sind in den vergangenen Jahren in der Sektion Seefahrt der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) zentrale Themen gewesen. Diese Fragen wurden auch in Debatten zwischen der ETF und dem Verband der Schiffseigner der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) und insbesondere im Rahmen des Sektoralen Sozialdialogausschusses (SSDA) für die Seefahrt angesprochen.

Daher hat die ETF beschlossen, dieses Projekt durchzuführen, um den Prozess des europäischen Sozialdialogs zu unterstützen und insbesondere das Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner im Bereich von Ausbildung und Rekrutierung umzusetzen.

Diskussionen darüber, wie man mit Problemen von Rekrutierung und Ausbildung umgehen sollte, sind besonders dringlich geworden, weil die Belege auf sinkende Beschäftigungsaussichten für EU-Staatsbürger hindeuten. Die Notwendigkeit, dem kontinuierlichen Niedergang der Zahl der EU-Seeleute zu begegnen und den kritischen Verlust an maritimer Kompetenz in Europa zu stoppen, hat die ETF dazu veranlasst, eine kritische Debatte über die Methoden zu führen, wie man die aktuelle Stellenbesetzungskrise überwindet und das Angebot von qualifizierten Arbeitnehmern erhöht, die zur Arbeit auf See bereit sind.

Über dieses Projekt hat sich die ETF auch damit befasst, welche Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen maritime Institute und Akademien für europäische Staatsbürger anbieten können und welche staatlichen Beihilfen zur Unterstützung von Ausbildungssystemen bereitgestellt werden. Daher waren die Verknüpfungen zwischen dem Erwerb und der Anwendung der neuen Fähigkeiten sowie dem Wissen und der Performance der Arbeitnehmer in der Debatte zentrale Themen.

Das Projekt hat außerdem die Qualifikationslücken und die aktuellen und künftigen Defizite in der Zahl der zur See fahrenden EU-Staatsbürger identifiziert und Strategien diskutiert, wie man die Qualifikation der Arbeitnehmer an die sich ständig verändernden Anforderungen der Seefahrtsbranche anpassen und sie weiter entwickeln kann.

Das Projekt hat auch Faktoren identifiziert, die zur Verschlechterung des Image der Seefahrt beigetragen haben, und diese positive Maßnahmen vorgeschlagen, um es zu verbessern. Die Gender-Perspektive wurde in das gesamte Projekt ein gepflegt, und es wurden Anregungen dazu geben, wie man mehr Frauen für die Seefahrt gewinnen kann.

Das Projekt wurde um drei thematische Workshops herum organisiert, die jeweils einem speziellen Thema im Bereich Ausbildung und Personalrekrutierung gewidmet waren. Nationale Praktiken in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten wurden dabei vorgestellt und auf der Grundlage der drei definierten Hauptthemen diskutiert:

1. Wege zur Bewältigung der Qualifikationslücken und der Defizite in der Anzahl europäischer Seeleute (erster thematischer Workshop in Nantes (FR), 27. April 2010).
2. Verbesserung des Image dieses Sektors und Förderung von qualitativ guten Lebens- und Arbeitsbedingungen auf See (zweiter thematischer Workshop in Berlin (DE), 15. Juni 2010).
3. Wege zur Sicherung einer besseren Laufbahnentwicklung und der langfristigen Berufsaussichten im maritimen Cluster (dritter thematischer Workshop in London (UK), 30. September 2010).



Diese Workshops und die sich anschließende Konferenz wurden von Vertretern von Gewerkschaften, Schiffseignern, Seefahrtsakademien und Ausbildungseinrichtungen; Vertretern großer Seefahrtsgesellschaften etc. besucht.

Im Vorfeld wurden Hintergrundinformationen an die Teilnehmer der einzelnen Workshops verteilt. Jeweils am Ende eines Workshops wurden politische Empfehlungen zur Überwindung der aktuellen Personalkrise in der Seefahrtsbranche und des Mangels an qualifizierten europäischen Seeleuten formuliert.

Eine Abschlusskonferenz am 18. und 19. November 2010 in Genua fasste die Ergebnisse der drei thematischen Workshops zusammen. Die Konferenz einigte sich auf abschließende Empfehlungen für Ausbildung und Personalrekrutierung und ebnete den Weg für eine mögliche Folgemaßnahme im Rahmen des sektoralen Sozialdialogausschusses für die Seefahrt.

3.1 Partner und projektleitung

Die ETF hat ein Netzwerk aus prominenten Wissenschaftlern für maritime Fragen zusammengestellt, die von führenden, auf Themen in den Bereichen Seefahrt und/oder Ausbildung und Qualifizierung spezialisierten Universitäten stammten. Diese Wissenschaftler wurden gebeten, Fallstudien zu vorhandenen Personalrekrutierungs- und Ausbildungspraktiken in der EU zusammenzustellen und zu analysieren, Herausforderungen und Bedarfe in der Seefahrtsbranche in Europa zu identifizieren und Empfehlungsentwürfe zu formulieren.

Das Netzwerk der akademischen Einrichtungen umfasste:

- Das Working Lives Research Institute (Forschungsinstitut für das Arbeitsleben, WLRI) der London Metropolitan University (Vereinigtes Königreich);
- Das “Centre de Droit Maritime et Océanique” (Zentrum für Seefahrts- und Meeresrecht, CDMO) der Universität Nantes (Frankreich), und
- Die Faculty of Economics and Business (Volks- und Betriebswirtschaftliche Fakultät) der Universität Groningen (Niederlande).

Das WLRI war während des gesamten Projektverlaufs für die Koordinierung dieses Akademiker-Netzwerks zuständig.

Nach einer Einführungssitzung zu Beginn des Projektes tagte das Akademiker-Netzwerk regelmäßig vor jedem Workshop und vor der Abschlusskonferenz um sicherzustellen, dass die von den Akademikern geleisteten Arbeiten mit den generellen Projektzielen abgestimmt waren.

Es wurden Länderberichte über fünf ausgewählte EU-Mitgliedstaaten (Frankreich, Deutschland, Griechenland, Polen und das Vereinigte Königreich) sowie Norwegen erstellt. Bei jedem thematischen Workshop wurde ein Hintergrund-Dokument präsentiert. Diese Dokumente beinhalteten die wichtigsten Ergebnisse aus den Länderberichten in Form einer Kurzfassung und von Empfehlungen und dienten als Diskussionsgrundlage. Detaillierte Länderberichte wurden außerdem im Voraus an alle Teilnehmer verteilt. Die Workshopteilnehmer und die Gastredner brachten ihr Fachwissen und ihre Kenntnisse in die Debatten ein, und diese wurden dann auch in die Fallstudien und die Hintergrund-Dokumente eingearbeitet.

Dieser dynamische Prozess mündete in die Erstellung eines Berichtsentwurfs, der auf der Abschlusskonferenz des Projekts in Genua (IT) diskutiert wurde. Dieser Entwurf diente auch als Grundlage für den vorliegenden Bericht.

3.2 Wissenschaftliche Methodik

Das Akademikerteam nutzte Primärdaten wie beispielsweise eine weltweite Erhebung über Seeleute (Kahveci 2008) und Schiffseigner (Kahveci und Nichols 2006). Das Akademikerteam führte auch Gespräche mit den wichtigen Interessengruppen in Deutschland, Frankreich, Polen und im Vereinigten Königreich, mit maritimen Ausbildungsstätten, Stellenvermittlungen für Seeleute, Sozialdiensten für Seeleute, Seeleutegewerkschaften, Schiffseignerverbänden, Mitarbeitern von Personalabteilungen von Seefahrtsgesellschaften, Seefahrtsbehörden und einzelnen Seeleuten.

Neben diesen Primärquellen wurde eine umfassende Prüfung und Analyse von nationalen und internationalen Seefahrt- und Seeleutestatistiken, Publikationen von nationalen Seefahrtsverbänden, Berichten der OECD und der Europäischen Kommission sowie Zeitungen, Zeitschriften und Publikationsserien der Seefahrtsbranche, Publikationen von Gewerkschaften, Artikeln in wissenschaftlichen Zeitschriften, Büchern, nicht publizierten Arbeiten sowie eine Internetsuche zu bestimmten Themen durchgeführt. Zur zentralen Frage der Beschäftigung von Seeleuten ergaben sich Statistikprobleme aufgrund der Schwankungen in der Qualität und Verfügbarkeit der Rohdaten, die für die ISF/BIMCO-Erhebungen zur Beschäftigung von Seeleuten typisch waren. Diese Primär- und Sekundärquellen sind im gesamten Bericht durch Verweise gekennzeichnet.

4. DER EUROPÄISCHE ARBEITSMARKT FÜR SEELEUTE

Der Arbeitsmarkt für Seeleute ist im Wesentlichen ein weltweiter Markt. Es ist für Eigner und Manager möglich, Seeleute aus fast jeder Region der Welt einzustellen, obwohl die meisten Eigner/Manager in der Praxis mit einem 'Portfolio' bevorzugter Staatsangehörigkeiten arbeiten. Dieser Arbeitsmarkt wird vorrangig durch Qualifikation und Lohnniveau und erst in zweiter Linie durch die Kosten des Transports von Seeleuten zwischen den Schiffen und ihren Heimatländern segmentiert.



Beschäftigungsstatistiken über Seeleute werden normalerweise von staatlichen Stellen wie beispielsweise Seefahrtsbehörden zusammengestellt und verzeichnen nur die Zahl der als Seeleute beschäftigten eigenen Staatsbürger. Diese Daten werden normalerweise nicht regelmäßig genug erhoben, um die Erstellung von zeitlichen Verläufen zu ermöglichen und damit generelle weltweite Beschäftigungstrends zu identifizieren. Zwar sind die nationalen Datensammlungen generell zu eng gefasst, aber sie sind wichtige Bezugspunkte, weil die nationalen Arbeitsmärkte immer noch vorhanden sind, selbst wenn dies nur in speziellen Nischen oder in Form von 'Subunternehmungen' des weltweiten Arbeitsmarkts der Fall ist. Die Bandbreite und Genauigkeit der nationalen Beschäftigungsstatistiken für Seeleute könnten leicht wesentlich verbessert werden, und die Empfehlungen dieses Berichts enthalten auch praktische Anregungen dazu.



In diesem Bericht analysieren wir nationale Statistiken über Seeleute aus Frankreich, Deutschland, Griechenland, Norwegen, dem Vereinigten Königreich und Polen. Bei den ersten vier Ländern handelt es sich um "Arbeitskräfteimporteure", während Polen ein "Arbeitskräfteexporteur" ist. Seeleute aus den Arbeitskräfte importierenden Ländern sind mit größerer Wahrscheinlichkeit als Offiziere und nicht als Schiffsleute beschäftigt. Die Mehrzahl der von Arbeitskräfteimporteuren beschäftigten Offiziere und Schiffsleute kommen aus den Arbeitskräfte anbietenden Ländern. Polen ist zwar ein großer Arbeitskräfteanbieter für Offiziere, hat aber als Anbieter von Schiffsleuten eine rückläufige Bedeutung. Die Stellung von Polen als Lieferant von Offizieren geht ebenfalls zurück.

Die Zahl der Seeleute aus westeuropäischen Ländern ist seit Ende der 1970er zurückgegangen, obwohl sich die Zahl der Offiziere Anfang der 2000er ein wenig stabilisiert hat. Ein angespannter weltweiter Arbeitsmarkt für Offiziere hat einige Schiffseigner dazu veranlasst, die Personalrekrutierung und

Ausbildung von Kadetten zu forcieren, und hat sie zu besseren Rekrutierungskampagnen motiviert. Trotzdem waren diese Maßnahmen zu wenig umfangreich und haben zu geringe langfristige Unterstützung erfahren.

4.1 Arbeitgeber auf dem weltweiten Arbeitsmarkt

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts bestanden die Besatzungen fast aller Schiffe aus Staatsbürgern des Flaggenstaats des Schiffes. Diese Situation setzte sich bis zu den 1970ern fort. Eine Anfang der 1970er durchgeführte britische Studie über die Gründe, aus denen Menschen in die Handelsmarine gingen, dort dienten und sie wieder verließen, enthält keinen Hinweis auf ausländische Arbeitskräfte (Hill 1972). Die Praxis, Schiffe mit Staatsbürgern eines Landes zu besetzen (sowie einigen Seeleuten aus Irland und den Commonwealth-Staaten und einigen wenigen von 'anderswo', wie es in der Studie von Hill heißt) war auf eine typische gesetzliche Verpflichtung zurückzuführen, deren Strenge sich von Land zu Land unterschied.

Schiffseigner umgingen die Anforderung, die Besatzungen ihrer Schiffe mit eigenen Staatsbürgern zu besetzen, indem sie ihre Schiffe in offene Register in anderen Ländern als dem Land der Schiffseigner eintrugen; eine Praxis, die als 'Ausflaggen' bekannt ist. Was das Anheuern von Schiffsbesatzungen (crewing) anbelangt, so bedeutete dieses Ausflaggen, dass die Schiffseigner:

- auf dem internationalen Arbeitsmarkt eine unbeschränkte Auswahl an Besatzungen hatten;
- nicht mehr an erschwerende nationale Lohngruppen gebunden waren;
- weniger strenge Vorschriften für Besatzungsstärken einhalten mussten.

Im Rest der 1980er wurde das Ausflaggen energisch weiterbetrieben. 1983 waren 23 % der weltweiten Schiffsflotte ausgeflaggt. Bis 1990 hatte sich dies auf 42 % erhöht, und im Jahre 2000 waren 56 % der weltweiten Schiffsflotte ausgeflaggt.

Fast die Hälfte der unter Kontrolle des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) fahrenden Flotte ist jetzt unter den Flaggen von Drittländern registriert, und diese Praxis hat sich im vergangenen Jahrzehnt weiter intensiviert. Die Beschäftigung von EU-Seeleuten ist deutlich zurückgegangen, und die Suche nach billigeren Arbeitskräften ist bei weitem nicht vorbei. Asien und insbesondere die Philippinen waren in den 1970ern eine Hauptquelle für Arbeitskräfte, und das gleiche galt für Osteuropa ab den späten 1980ern. Seit gewisser Zeit steigt auch das Interesse an China als Arbeitskräftequelle. 1995 entwickelten japanische Schiffseigner einen Plan, um bis zu 20.000 chinesische Seeleute als billigere Alternative zu den Filipinos zu beschäftigen, die zum damaligen Zeitpunkt 80 % ihrer ausländischen Belegschaften ausmachten (*Lloyds List* 1995). Wie ein Geschäftsführer einer der größten Managementgesellschaften für Schiffe mit Sitz im Vereinigten Königreich sagte:

“Derzeit verfügen wir über 14 Ressourcen [sic]. Wir haben Bangladesch, Rumänien, die Philippinen und elf weitere. Die nächste Option scheint uns offensichtlich dahin zu gehen, dass wir ein bisschen stärker nach China hineinwachsen, und es gibt bei uns Pläne, in China aktiv zu werden.” (Kahveci & Nichols 2006: 31-2).

Die Suche nach neuen Quellen für billige Arbeitskräfte ist nicht auf China beschränkt: 'wir haben uns Rumänien angesehen, wo wir jetzt einen gültigen Vertrag haben, und wir haben auch einen Vertrag in Bulgarien' sagte ein Seefahrtsmanager den Wissenschaftlern:

“Mit anderen Worten verfügen wir über die Fähigkeit, von dort Leute zu holen, wenn wir sie brauchen. Wir haben uns auch in Ghana, dem Senegal und der Elfenbeinküste umgesehen. Wir haben nochmals den Markt in Indonesien betrachtet und vor kurzem ein Joint Venture für eine Heueragentur in China gebildet. Wir haben uns in Venezuela, Ecuador, Peru, Kuba und Jamaika umgesehen. Wir suchen immer.” (Kahveci, Lane und Sampson 2002: 67).

Neue und noch risikoreichere Quellen für Mannschaften werden weiter beobachtet, um weitere Vorteile zu erwirtschaften oder den Verlust von bereits gesicherten Vorteilen zu verhindern.

Die Auslagerungspraxis macht es für Arbeitskräfteeinkäufer relativ unkompliziert, beliebig neue Mannschaftszusammensetzungen zu engagieren oder sie umzubauen. Aber die Rekrutierung von internationalen Besatzungen verlangt nach Organisationen. Es ist der Aufbau eines weltweiten Agentur-Unterorganisationsnetzes speziell für das Besatzungsmanagement, das eine Rekrutierung von Besatzungen aus unterschiedlichen Regionen ermöglicht hat, was für die Schiffseigner selbst eine teure und schwierige Angelegenheit gewesen wäre.

Schiffseigner haben auch direkte Verbindungen zu maritimen Ausbildungsstätten in den wichtigsten Arbeitskräfteangebotsländern wie den Philippinen, Indien und China aufgebaut. Die Strategien des Norwegischen Schiffseignerverbandes (Norwegian Shipowners' Association, NSA) sind hier ein gutes Beispiel. Norwegische Schiffseignerunternehmen beschäftigen derzeit etwa 40.000 ausländische Seeleute unter norwegischer Flagge und unter ausländischen Flaggen.

Die NSA kooperiert derzeit mit sieben Seefahrtcolleges und Universitäten auf den Philippinen. Der zunehmende Wettbewerb um Arbeitskräfte, der teilweise aus anderen Industrien, aber auch aus anderen wichtigen europäischen Seefahrtsnationen kommt, hat sie zu dieser Kooperation motiviert. Als Reaktion auf diese Herausforderungen hat der NSA ein gemeinsames Projekt mit der Universität Cebu in Verbindung mit einer nationalen Personalrekrutierungskampagne für die gesamten Philippinen aufgelegt.

Viele Anstrengungen sind in die Entwicklung eines NSA-Kadettenausbildungsprojekts in einer Partnerschaft mit der Staatlichen Seefahrtakademie Admiral Makarow in Sankt Petersburg (Admiral Makarov State Maritime Academy) geflossen. Andere Initiativen sind beispielsweise NSA-Klassenprojekte in Riga, die in Zusammenarbeit mit der Lettischen Seefahrtsakademie (Latvian Maritime Academy) bzw. in Shanghai mit dem Chinesischen Seefahrtskonzern (China Shipping Group, CSG) durchgeführt wurden. Der NSA und CSG haben mehrere 5-Jahres-Verträge über die Fortsetzung des Kadettenprogramms in Zusammenarbeit mit der Seefahrtsakademie Shanghai (Shanghai Maritime Academy, SMA) abgeschlossen, die sich im Besitz von CSG befindet. Als Ergebnis dieses Plans hat sich die Zahl der chinesischen und auf von norwegischen Unternehmen kontrollierten Schiffen fahrenden Seeleute stetig erhöht. Barber International, eine Tochtergesellschaft von Wilhelmssen, hat ein ähnliches System zur Ausbildung und Rekrutierung von qualifizierten Seeleuten aus Polen und in Rumänien betrieben (in einer Partnerschaft mit der Klaveness Gruppe).

Der NSA hat diese Beziehungen gestärkt, indem er offizielle Beziehungen zu Seefahrtcolleges mit dem Ziel geschaffen hat, die Lohnverhandlungen zu erleichtern, die sich auf mehrere 10.000 ausländische Seeleute, darunter mindestens 50 % Filipinos, an Bord von etwa 3000 Handelsschiffen auswirken, die von norwegischen Unternehmen kontrolliert werden oder deren Eigentum sind.

Eine ähnliche Suche nach neuen Arbeitskräftequellen ist auch auf Unternehmensebene zu beobachten, und das dänische Unternehmen Maersk ist hier ein gutes Beispiel. A. P. Moller-Maersk betreibt mehr als 900 Containerschiffe, Tanker und Offshore-Versorgungsschiffe. Außerdem verfügt es über große Schleppergesellschaften, Containerterminals und Logistikoperationen. Die Containerseefahrt und verwandte Tätigkeiten sind der größte Geschäftsbereich von A.P. Moller-Maersk, der 2008 fast die Hälfte des Konzernumsatzes erwirtschaftete.¹ Maersk Line allein betreibt über 550 Schiffe und verfügt über eine Kapazität von 2,1 Millionen TEU. Sie ist derzeit das größte Containerseefahrtsunternehmen und das größte Tankerunternehmen in der Welt.

Maersk hat seine in Europa angesiedelten Geschäftstätigkeiten und das Anheuern von Besatzungen auslaufen lassen. 2008 kündigte es an, dass es 200 Stellen von dänischen Chefstewards und Mannschaften auf unter dänischer Flagge fahrenden Containerschiffen und Tankern streichen und mit internationalen Mannschaften besetzen würde. Im Oktober 2009 kündigte Maersk seine Pläne an, 33 im Register des Vereinigten Königreichs eingetragene Schiffe in das Internationale Dänische Schiffsregister (Danish International Ship Register, DIS), nach Hongkong und in die

¹ Die Geschäftstätigkeit von Maersk bewegt sich im Bereich der Containerschiffe: Maersk Line, Safmarine, und MCC Transport, bei Tankern: Maersk Tankers, Brostrom, Handytankers und LR2 sowie bei Offshore-Dienstleistungen: Maersk Supply Service, Maersk Drilling, Maersk FPSOs, Svitzer und ESVAGT. Darüber hinaus hält Maersk einen Anteil von 37,5% an Hoegh Autoliners und einen Anteil von 31,3% an DFDS Fähren.

Niederlande zu übertragen. 2009 kündigte Maersk außerdem eine Politik der "Null-Neueinstellungen in Europa" für die absehbare Zukunft an (Lloyds List, 16. Februar 2010).

Im Oktober 2009 wurde die Gewerkschaft Nautilus darüber informiert, dass Maersk aus dem Pool der von Maersk Offshore in Guernsey und unter der Flagge von Bermuda fahrenden Containerschiffen 113 Auflösungsverträge anstrebe (Telegraph, November 2009). Das war ein wesentlicher Teil der 560 zu diesem Zeitpunkt bei Maersk beschäftigten britischen Offiziere. Es wurde außerdem angekündigt, dass es für über das Unternehmen einen Abschluss erreichende Kadetten keine automatische Übernahme mehr geben würde.

Im September 2010 kündigte A.P. Moller-Maersk an, dass das Unternehmen mehr als 30 neue Schiffe unter der Flagge von Singapur habe registrieren lassen. Herr Foldager, der auch Leiter des Maersk Crew Management ist, sagte, dass Singapur einen Zugang zum wachsenden Pool von Seeleuten in Asien bietet, und dass das Unternehmen dort auch Managementtalente finden könne. Maersk Crew Management hat weltweit die Aufsicht über etwa 370 Schiffe und 12.000 Seeleute in der A.P. Moller-Maersk Gruppe.

2010 informierte informierte Maersk Line die Gewerkschaft Nautilus darüber, dass in den Niederlanden 40 Arbeitsplätze durch Pläne verloren gehen würden, die in Rotterdam ansässigen technischen Schiffsdienste in die Büros in Singapur und Newcastle zu verlagern. Dieser Umzug bedeutete die Verlagerung des technischen Managements von 46 Schiffen. In einer anderen Entwicklung hat Maersk Ship Management BV einen 'vorübergehenden Einstellungsstopp' für niederländische Offiziere angekündigt und dem Maersk-Betriebsrat eine neue Option für Auflösungsverträge für niederländische, auf See beschäftigte Arbeitnehmer vorgelegt (Nautilus International, 15/02/2010).

Trotz der Unterstützung durch einige Schiffseigner für eine Erweiterung und Verbesserung der Seefahrtsausbildung und Bildung in Europa besteht die generelle Strategie der großen Schiffseignerländer wie Norwegen und führender Schiffseigner wie Maersk darin, aktiv nach billigeren Arbeitsplätzen aus Ländern außerhalb Europas zu suchen. Bemühungen zur Stabilisierung des Europäischen Seeleuteangebots sind jetzt eindeutig gefährdet, weil wichtige Schiffseigner versuchen, die Beschäftigung von europäischen Seeleuten zurückzufahren.

4.2 Beschäftigungsstatistiken

Obwohl der Arbeitsmarkt für Seeleute weltweit ist, werden die diesbezüglichen Statistiken immer noch auf nationaler Ebene und mit Methoden zusammengestellt, die besser für nationale Arbeitsmärkte geeignet sind. In mancherlei Hinsicht ist das sinnvoll, weil Seeleute über im Inland angesiedelte Ausbildungs- und Lizenzierungs-/Befähigungsnachweisstellen auf den Arbeitsmarkt kommen. Aber Seeleute werden mit großer Wahrscheinlichkeit auf Schiffen eingestellt, die unter einer anderen als der Flagge ihres Heimatlandes fahren und/oder sich im Besitz von Eignern oder Managern befinden, die eine andere Nationalität als sie selbst haben. Selbst wenn sie auf Schiffen unter eigener Nationalflagge beschäftigt sind, werden ihre Kollegen in den meisten Fällen Ausländer sein, die wahrscheinlich keinen Wohnsitz im Inland haben. In dieser Hinsicht hinterlässt der Aufbau einer internationalen Analyse der nationalen Statistiken, die normalerweise zur zahlenmäßigen Erfassung der nationalen Beschäftigung zusammengestellt werden und die Begründung für die Sozialversicherungspolitik liefern, viele Fragen unbeantwortet. Polen ist hierfür das extremste Beispiel - nur wenige polnische Seeleute arbeiten auf unter polnischer Flagge fahrenden Schiffen, während es eine viele gibt, die auf unter anderen EU-Flaggen fahrenden Schiffen arbeiten. Direkt gesammelte amtliche Daten zur Mehrzahl der polnischen Seeleute stehen daher nicht zur Verfügung. Das gleiche gilt zweifellos auch für Rumänien, Bulgarien, die baltischen Staaten und Slowenien. In den anderen Länder der Fallstudien gibt es ebenfalls dieses Problem, obwohl es dort daran liegt, dass sie sehr große *Arbeitskräfteimporteure* sind.

Versuche zur Beseitigung der Zahlenprobleme haben nur mehr oder weniger Erfolg gehabt. Der einflussreiche ISF/BIMCO-Bericht behauptet von sich, eine weltweite Erhebung der Seeleutezahlen durchzuführen. Weil diese

Datensammlungen aus vielen verschiedenen Ländern mit Behörden mit wechselnder Statistikkompetenz stammen, ist es für das beratende Forscherteam von ISF/BIMCO unmöglich, die Angemessenheit der ihnen vorgelegten Daten auszuwerten. Es kann keinen Zweifel geben, dass die ISF/BIMCO-Umfrageergebnisse mit Fehlern behaftet sind. Die polnischen Daten sind hier ein spezieller Fall (siehe unten), aber es ist nicht möglich, die statistischen Fehler des Berichts generell und genau zu benennen. Andererseits kann man sagen, dass die Berater (The Institute of Employment Research (Institut für Beschäftigungsforschung) an der Universität Warwick) sich der Mängel dieser Daten bewusst sind und regelmäßig Versuche unternehmen, die Input-Qualität zu verbessern. Trotz der Mängel ist die ISF/BIMCO-Erhebung weiterhin die einzige Zeitreihenuntersuchung über die weltweite Beschäftigung von Seeleuten.

Die einzige zuverlässige Möglichkeit, zuverlässige Daten zur Beschäftigung von Seeleuten zu erheben, besteht in der Durchführung einer Zählung der Schiffsbesetzungen, die vom Seafarers International Research Centre (Internationales Forschungszentrum für Seeleute, SIRC) an der Universität Cardiff durchgeführt und 2002 zuerst von Lloyds Register-Fairplay veröffentlicht wurde. Diese Zählung stützt sich auf eine Stichprobe von Besatzungslisten der Schiffe, die große 'Drehkreuz-Häfen' in der ganzen Welt anliefen/passierten. Die Daten liefern das beste verfügbare Merkmalprofil der weltweiten Seeleutepopulation: d.h. gestaffelt nach Alter, Rang und Nationalität sowie nach Schiffstyp und -größe (woraus man das zahlenmäßige Verhältnis von unteren zu höheren Offiziersdienstgraden (siehe unten) ableiten und so das Problem der Knappheit europäischer Offiziere beleuchten kann). Die Zählung könnte natürlich nur vernünftige Schätzungen der Zahl der an Bord von Handelsschiffen im internationalen Verkehr arbeitenden Erwerbspersonen liefern. Aufgrund der unzureichenden weiteren Finanzierung wurde die Zählung nach 2003 nicht fortgeführt. (Ellis & Sampson, 2008)

Man sollte hervorheben, dass es einen Mangel an systematischen und öffentlich zugänglichen Lohnkostendaten gibt, obwohl die Schiffseigner immer auf relative Lohnkosten verweisen. Wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, gibt es in den Daten der UK Chamber of Shipping (Seefahrtskammer des Vereinigten Königreichs) Lohnunterschiede, die auf den Lohnvergleichskosten unterschiedlicher Nationalitätengruppen basieren. Wir wissen nicht, welcher Anteil der Betriebskosten eines Schiffes für die Besatzungskosten entfällt. Außerdem deutet die auf begrenzten Daten zur Entlohnung von Seeleuten aufbauende Analyse daraufhin, dass es im Laufe des Jahrzehnts eine gewisse Konvergenz gegeben hat, wobei höher entlohnte Nationalitäten relativ schlechter und die geringer entlohnten relativ besser abgeschnitten haben (Kahveci und Nichols 2006). Daher wäre es sehr nützlich, solche Daten auf europäischer Ebene systematisch zu erheben.

Tabelle 1 Lohnvergleichskosten (US\$/Monat)

	Untergruppe	US\$/Monat
Britische Offiziere/Filipino-Schiffsleute	9/10	78.000
Chinesische Offiziere/ Schiffsleute /	9/10	37.000
Indische Offiziere/ Schiffsleute	9/9	47.000
Filipino-Offiziere/ Schiffsleute	9/9	47.000
Polnische Offiziere/ Schiffsleute	9/9	48.000

Quelle: Seefahrtskammer2004 (zitiert in: Kahveci & Nichols 2006)

4.3 Beschäftigungsdaten: Zusammenfassung der fünf Fallstudien-Länder

- In Frankreich verzeichnete die Anzahl der auf französischen Schiffen beschäftigten Seeleute in den 1990ern einen Tiefstand. Seither sind die Zahlen leicht gestiegen.
- Deutschland verzeichnete bis 2003 einen Rückgang der Zahl der auf deutschen Schiffen beschäftigten Seeleute. Danach erhöhte sich diese Zahl ebenso wie die Zahl der ausländischen Seeleute bzw. ausländischen Seeleute mit deutschem Wohnsitz auf deutschen Schiffen.
- Norwegen ist ein großer Arbeitskräfteimporteure. Ausländer stellen mehr als 75 % der Besatzungen auf Schiffen unter norwegischer Kontrolle.
- Polen ist ein Arbeitskräfteexporteur. Mindestens 80 % der polnischen Seeleute sind auf nicht-polnischen Schiffen beschäftigt.
- Die Anzahl der Seeleute aus dem Vereinigten Königreich hat sich verringert. Zwischen 1997 und 2009 ging die Zahl der Seeleute aus dem Vereinigten Königreich um 25 % zurück.
- Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen niederen und höheren Offiziersdienstgraden zeigt eine nicht ausreichende Zahl jüngerer Offiziere, um höhere Offiziere zu ersetzen, und es wird außerdem deutlich, dass sich die Situation ohne unverzügliche positive Maßnahmen unwiederbringlich verschlechtern wird.
- Es ist in EU-Ländern weit verbreitet, dass Offiziere Europäer sind, wobei die Schiffsleute häufiger aus Arbeitskräfte exportierenden EU-Drittstaaten beschafft werden.
- Die Entwicklung der Beschäftigung von Seeleuten steht in engem Zusammenhang zu den Entwicklungen der Flaggenreister und der Regulierung der Verwaltung dieser Flaggen.
- Die Beschäftigung von Seeleuten kann durch Politiken unterstützt werden, die die Beschäftigung von EU-Staatsbürgern verbindlich vorschreiben, solange diese Politiken (1) durchgesetzt werden und (2) kein Ausflaggen durch die Schiffseigner auslösen.
- Insgesamt gibt es einen dringenden Bedarf an stark verbesserten Daten zur Anzahl der Seeleute in allen Dienstgraden.

4.4 Die Fallstudien

4.4.1 FRANKREICH

Am 1. Januar 2010 bestand die unter französischer Flagge fahrende Handelsflotte aus 216 Schiffen und bestand damit aus etwa der gleichen Anzahl von Schiffen wie in den 1990ern. 1986 hat Frankreich ein Zweitregister für die Französischen Süd- und Antarktisgebiete (Terres Australes et Antarctiques françaises, TAAF) eingerichtet, in denen Frankreich die unbestrittene Souveränität hatte. Diese Region war rechtlich unabhängig und war kein französisches Überseegebiet wie bei den französischen Inseln in der Karibik und im indischen Ozean. Damit konnten Schiffseigner Seeleute aus EU-Drittstaaten anheuern und internationale Arbeit- und Entlohnungsbedingungen anwenden. Im Jahr 2005 hat Frankreich noch ein weiteres Zweitregister eingerichtet, das Internationale Französische Register (Registre International Français, RIF), damit Seeleute und Schiffseigner geringere Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen konnten.

1955 waren etwa 10.000 Offiziere auf französischen Handelsschiffen beschäftigt. 1979 waren es 8.000 und 1989 etwa 3.000. Seither hat sich die Situation mit einem geringen Anstieg auf 3.600 stabilisiert. Im gleichen Zeitraum

ist die Zahl der Schiffsleute wesentlich zurückgegangen. Ihre aktuelle Zahl schwankt zwischen 6.000 und 7.000 und hat sich seit 1990 stabil entwickelt.

Eine Erhebung aus dem Jahre 2009 bei 51 Seefahrtsunternehmen (aber ohne französische Kreuzfahrtschiffe) klassifizierte Besatzungsmitglieder als Offiziere oder Schiffsleute bzw. als französische Seeleute, EU-Seeleute oder Seeleute aus EU-Drittstaaten. Obwohl alle Schiffsleute auf Schiffen unter französischer Flagge oder in französischem Besitz gezählt wurden, war es nicht möglich, die Staatsangehörigkeit von Schiffsleuten auf nicht unter französischer Flagge fahrenden oder sich in ausländischem Besitz befindlichen Schiffen zu erheben. Außerdem antworten die Container- und Massengutunternehmen nicht auf die Fragen zur Beschäftigung von Schiffsleuten auf unter Drittstaatenflaggen fahrenden Schiffen. Daher wurde die Anzahl der Seeleute aus Drittländern zu gering geschätzt.

Tabelle 2 Beschäftigte bei französischen Seefahrtsunternehmen, 2008

Nationalität	Anzahl	Prozentsatz
Französische Seeleute	9.876	72%
EU-Seeleute	2.123	16%
Seeleute aus Drittstaaten	1.697	12%
Insgesamt	13.696	100%

Quelle: Prospektives Observatorium der Beschäftigung und Qualifikation auf dem Seeleute-Arbeitsmarkt, "Beschäftigung in der Handelsseefahrt am 31. Dezember 2008 - Beschäftigungssituation - Entwicklung - Perspektive" (Prospective Observatory of occupations and qualifications in the maritime labour sector, "Employment in the merchant navy on 31 December 2008 – employment situation – development – perspective). Bericht verfasst von A. Grovel, Paris, Nr. 1, Februar 2010. 41 S.

Die meisten Schiffsleute stammen aus EU-Drittstaaten (85%), und die meisten verbliebenen französischen Schiffsleute sind im Fahrgastverkehr sowie in Häfen beschäftigt. Bei den befragten Unternehmen beschäftigte Seeleute aus Drittstaaten sind in allen Tätigkeitsbereichen mit Ausnahme der Hafentätigkeiten anzutreffen. Man findet sie in größerer Zahl im Verkehr mit Flüssigladungen (39%) sowie in Offshore-Tätigkeiten (31%). Von allen in der Erhebung identifizierten Arbeitskräften, d.h. 13.696 Seeleuten, sind 6.868 auf unter der Festlandsflagge fahrenden Schiffen, d.h. unter den Bedingungen des Erstregisters, und 5.063 auf unter dem "Registre International Français (RIF)" fahrenden Schiffen beschäftigt. 58% der Seeleute im RIF-Register sind Franzosen, 26 % sind EU-Seeleute und 15 % sind Seeleute aus EU-Drittstaaten. Im Gegensatz zum Fahrgastverkehr und Hafentätigkeiten sind im Containerverkehr und in Offshore-Tätigkeiten vorwiegend unter dem RIF-Register fahrende französische Seeleute zu finden.

4.4.2. DEUTSCHLAND

Die Handelsschiff flotte in deutschem Eigentum bestand 2009 aus 3.371 Schiffen über 100 t mit einer Gesamttonnage von 71.026.000 t. Davon fuhren 645 Schiffe unter deutscher Flagge und 474 (15.540.000 t) waren im deutschen Zweitregister– dem Seefahrtsregister (International Shipping Register, ISR) - verzeichnet. Aus diesen Tonnagezahlen ergibt sich, dass es sich bei den unter der Erstregister-Flagge fahrenden Schiffen in erster Linie um kleinere Schiffe handelt, während die größeren Schiffe in der internationalen Handelsseefahrt das ISR nutzen. Es gibt 2.599 Schiffe (52.329.000 t), die unter einer ausländischen Flagge unbemannt gechartert sind (Bareboat Charter), und 99 Schiffe (2.891.000) sind unter einer ausländischen Flagge registriert. Wie sich aus diesen Zahlen ergibt, fährt der größte Teil der deutschen Flotte unter ausländischen Flaggen als Bareboat Charter. Ein weiterer großer Teil der Flotte befindet sich im ISR, das nur wenige Beschränkungen für internationale Heuer enthält, und wird von der ITF als Billigflagge eingestuft.²

² Die Zahlen in diesem Absatz stammen aus FK 2009.

Tabelle 3 Anzahl der Seeleute im deutschen Register

Jahr (Dezember)	Seeleute auf Schiffen im deutschen Register, BGS, insgesamt	Deutsche Seeleute	Ausländer mit deutschem Wohnsitz	Ausländer ohne deutschen Wohnsitz
1980	32289	25202		
1985	27017	21781		
1990	15852	11262		
2000	11838	7650	519	3380
2001	12216	7704	918	3161
2002	11207	7454	654	2715
2003	10542	7356	487	2347
2004	10801	7286	459	2788
2005	12962	7664	1105	3867
2006	13155	7885	877	4070
2007	13636	7135	792	4614

* Weist darauf hin, dass nur die Seeleute ohne deutschen Wohnsitz einbezogen sind

Quelle: angepasst aus SBG, verschiedene Jahre, sowie Hoffman 2004

Tabelle 4 Anzahl der Seeleute im deutschen Register nach Funktionen

Jahr	Nautische Offiziere			Technische Offiziere			Mannschaften		
	Insg	Deutsche	Ausländer	Insg	Deutsche	Ausländer	Total	Deutsche	Ausländer
1980	5785	5631	154	4583	4338	245	21921	13940	7981
1990	3777	3601	176	2944	2820	124	9131	4060	5071
2000	3225	2799	426	1917	1633	284	4407	1830	2577
2002	3284	2806	478	1935	1658	277	5622	2220	3402
2003	3072	2688	384	1836	1639	197	3991	2168	1823
2005	3265	2637	628	2530	1861	669	5027	2328	2699
2006	3386	2697	689	2550	1831	719	5290	2542	2748
2007	3486	2729	757	2635	1789	846	5446	2617	2829

Quelle: zusammengestellt aus Hoffman 2004, SBG, und FK

Eine gewisse Zahl von Arbeitsplätzen auf ISR-Schiffen sind Deutschen oder EU-Staatsbürgern vorbehalten. Vor 1998 konnten die Schiffe entweder mit drei Vollmatrosen oder zwei Schiffsmechanikern in der Mannschaft fahren. Seither müssen ISR-Schiffe von mehr als 3.000 t einen Schiffsmechaniker in der Mannschaft haben. Insgesamt können wir seit den 1990ern feststellen, dass etwa ein Drittel der Seeleute auf deutschen Schiffen Ausländer waren. Die meisten Offiziere sind jedoch Deutsche, während die meisten Schiffsteute ausländischer Herkunft sind. Die Interviews zeigen, dass dies ein generelles Muster ist. Einige Firmen schätzen deutsche Offiziere wegen der Qualität ihrer Ausbildung, aber trotzdem lagern diese Firmen die Rekrutierung von Schiffsteuten an Crewingagenturen aus und heuern ihre Mannschaften vom Weltmarkt an.

4.4.3 GRIECHENLAND

Nach der OECD Review of Maritime Transport aus 2009 besitzen griechische Schiffseigner 15,33 % aller Schiffe in der Welt. Aber 69 % der von Griechen kontrollierten Schiffe fahren unter ausländischen Flaggen. Die Mehrzahl der von Griechen kontrollierten Schiffe unter ausländischer Flagge ist unter den Flaggen von Liberia, Malta und Panama registriert.

Die Flotte unter griechischer Flagge steht bei der Tragfähigkeit (dead weight tonnage, dwt) international an dritter und in der EU an erster Stelle. Die sich in griechischem Besitz befindende Flotte unter EU-Flaggen macht 44,1 % der EU-Tragfähigkeit aus. Griechische Eigner kontrollieren gerechnet nach dwt 21,7 % der Tankerflotte der Welt (Rohöl-/Ölproduktanker) und 20,4 % der Flotte der Massengutfrachter (außer derzeit geordneten Schiffen).

Nach der Studie von Tsamourgelis (2007:122) ging die Zahl der auf unter griechischer Flagge fahrenden bzw. der auf in griechischem Besitz befindlichen Schiffen fahrenden griechischen Seeleute, die dem Griechischen Pensionsfonds für Seeleute (Seamen's Pension Fund, NAT) angehörten, 2004 auf weniger als 18.000 zurück und liegt damit um 4,5 % niedriger als 2003 bzw. ist in einem Jahrzehnt um 27,5 % zurückgegangen. Jedoch ist die Zahl der auf Schiffen in griechischem Besitz oder unter griechischer Kontrolle fahrenden ausländischen Seeleute weiter gestiegen. Dies wurde durch die Lohnkosten getrieben, die für griechische Seeleute im Vergleich zu ihren ausländischen Kollegen tendenziell höher sind. Die zunehmende Rolle ausländischer Seeleute zeigt sich auch in der Zusammenstellung der Schiffsleute. 1996 besetzten nicht-griechische Staatsbürger fast 35 % der Stellen auf Schiffen unter griechischer Flagge bzw. auf Schiffen in griechischem Besitz unter ausländischen Flaggen bei gleichzeitiger Registrierung beim NAT. Bis 2004 war dieser Anteil auf 42 % gestiegen.

Obwohl es gesetzliche Verpflichtungen gibt, wonach eine bestimmte Zahl von griechischen Besatzungen auf Schiffen unter griechischer Flagge beschäftigt werden müssen, wird das Gesetz nicht umfassend angewendet, so dass die tatsächliche Zahl der dort beschäftigten griechischen Seeleute geringer ist als gesetzlich vorgeschrieben. 2004 waren 38,32 % der offenen Stellen, die mit griechischen Seeleuten besetzt werden sollten, tatsächlich mit nicht-griechischen Seeleuten besetzt (Tsamourgelis 2007:149-150). Aber eine Studie griechischer Seefahrtsunternehmen aus 2006 zeigte, dass sie griechische Seeleute bevorzugen (Theotakas et al. 2006). Es könnte sein, dass griechische Seefahrtsunternehmen die Kooperation, Fähigkeiten, Erfahrungen, Loyalität und Wirtschaftlichkeit der griechischen Seeleute schätzen, aber ihre Wertschätzung spiegelt sich in ihren Personalrekrutierungsstrategien nicht umfassend wieder. In der Praxis greifen griechische Seefahrtsunternehmen zunehmend auf das Heuern nicht-griechischer Seeleute zurück.

4.4.4 NORWEGEN

Bis zu den 1980ern war die norwegische Seefahrt fast ausschließlich eine nationale Branche, die norwegische Besatzungen beschäftigte und norwegische Schiffe unter norwegischer Flagge fuhr. Ab Anfang der 1980er und infolge der Überkapazitätsproblemen in der weltweiten Seefahrtsbranche hatten norwegische Schiffseigner mit relativ hohen Kosten zunehmend den Eindruck, dass ihnen keine andere Alternative als das "Ausflaggen" blieb. Die Flotte unter norwegischer Flagge schrumpfte von 38,2 Millionen dwt im Jahre 1982 auf 16,9 Millionen im Jahre 1986. Zu diesem Zeitpunkt suchte die Branche verzweifelt nach einem Mechanismus, mit dem die Schiffseigner "Norweger" bleiben und gleichzeitig Besatzungen im Ausland anheuern konnten. Die Lösung war die Einrichtung eines Parallelregisters im Jahre 1987, dem Norwegian International Ship Register (Norwegisches Internationales Schiffsregister, NIS). Die NIS-Tonnage begann nach ihrem Spitzenwert von 1.516 Schiffen und 54 Millionen dwt im Jahre 1992 auf 686 Schiffe mit 30,8 Millionen dwt zum Jahresende 1996 zu sinken. Dieses Mal war die Lösung die bahnbrechende Tonnagesteuerreform von 1996. Nach dem Vorbild der Niederlande und Griechenlands beschloss die Regierung, die Besteuerungsgrundlage für Schiffseigner zu verändern. Keine dieser Reformen hat jedoch den langsamen Niedergang der norwegischen Flagge aufhalten können. Im Juni 2009 fuhren nur 47 % der im internationalen Verkehr fahrenden norwegischen Flotte unter norwegischer Flagge, und zum ersten Mal war mehr als die Hälfte der Flotte unter norwegischer Kontrolle unter ausländischen Flaggen registriert.

Wie man aus der nachfolgenden Tabelle sieht, bestehen die die Besatzungen auf Schiffen unter norwegischer Kontrolle zu etwa 75 % aus Ausländern und zu 25 % aus Norwegern.

Tabelle 5 Beschäftigte auf norwegischen Schiffen 2006-2007

	2006	2007
Schiffe		
Norweger	12000	13100
Ausländer	35500	38400
Insgesamt	47500	51500

Quelle: Jahresbericht 2007, Norwegian Shipowners' Association, (Verband der norwegischen Schiffseigner). S.35

Die Zahl der norwegischen Seeleute ist im Verlauf von drei oder vier Jahrzehnten um mehrere Zehntausend geschrumpft. Wie wir seit den 1970ern aufgrund der Ausflagung und Einführung des NIS gesehen haben, stützen sich die norwegischen Schiffseigner zur Bemannung ihrer Schiffe zunehmend auf ausländische Seeleute. Dieser Prozess hat allmählich dazu geführt, dass die nationale maritime Kompetenz zurückgegangen ist und bei der Zahl der norwegischen Seeleute ein Defizit entstanden ist.

4.4.5 POLEN

Im Jahre 2009 bestand die polnische Seeverkehrsflotte aus 118 Schiffen mit einer Gesamttragfähigkeit von 2.626.900 t und einer Bruttotonnage von 1.128.900 t. Ende 2009 fuhren 18 Schiffe (die 15,3 % zur mengenmäßigen Kapazität der Seeverkehrsflotte beitrugen) mit einer Tragfähigkeit von 37.400 Tonnen und einer Bruttotonnage von 49,700 t unter polnischer Flagge. Angesichts dieses Schrumpfungprozesses der polnischen Flotte und der Verlagerung der meisten übrigen Schiffe in ausländische Flaggenregister ist es nicht überraschend, dass Polen zu einem maritimen Arbeitskräfteexporteur wurde. Eine kleine Minderheit der polnischen Seeleute arbeitet jetzt auf Schiffen unter polnischer Flagge, während viele ausländische Seefahrtsunternehmen und Heuerstellen in Polen Heuerbüros eröffnet haben, um polnische Seeleute anzuheuern.

Es gibt unterschiedliche Meinungen zur Anzahl der polnischen Seeleute. Ein ECOTEC-Bericht der Europäischen Kommission aus dem Jahre 2006 gibt ihre Zahl mit 35.000 an. Die Zahlen von ISF/BIMCO liegen jedoch wesentlich darunter.

Tabelle 6 ISF/BIMCO-Zahlen für Polen:

1990		1995		2000		2005	
Offiziere	Schiffsleute	Offiziere	Schiffsleute	Offiziere	Schiffsleute	Offiziere	Schiffsleute
6400	11700	5500	6500	5955	6162	8,446	4,737

Quelle: OECD/ Precious Associates, 2003

Wenn die ISF/BIMCO-Zahlen zutreffen, gab es einen Rückgang der polnischen Schiffsleute zwischen 1990 und 1995 zu Beginn der Wendephase, aber nach dieser Anpassung ist die Zahl der polnischen Seeleute stabil geblieben. Es gibt jedoch gute Gründe für die Annahme, dass die ISF/BIMCO-Zahlen für Polen eindeutig unzutreffend sind - sogar noch mehr als für andere Länder. Die Tatsache, dass es nach Glen (2008: 850) im Jahre 2006 1.443 polnische Offiziere mit Befähigungsnachweis gab, die allein im UK-Register arbeiteten,

lässt vermuten, dass die Anzahl der polnischen Seeleute doch ein gutes Stück größer ist als die Zahlen im ISF/BIMCO-Bericht.

Auf jeden Fall ist es möglich, eine offizielle Zahl für die in der Seefahrt in Polen arbeitenden Personen zu erhalten, obwohl die Ausflaggungszahlen darauf hinweisen, dass diese Zahlen eigentlich nur die in der Seefahrt beschäftigten Personen wiedergeben:

Tabelle 7 Beschäftigte in der Hochsee- und KüstenSeefahrt, Polen

Jahr	Beschäftigte
2004	2088
2005	2083
2006	2840
2007	2002
2008	2157



Quelle: Statistical yearbook maritime economy 2007 (Statistisches Jahrbuch der maritimen Wirtschaft): S. 8; 2009: S. 35

Es ist möglich, daraus auf die Gesamtzahl der polnischen Seeleute zu schließen. Anhand der GLM-Datenbank schätzen Wu und Morris (2006: 36), dass 10 % der polnischen Seeleute auf Schiffen unter polnischer Flagge arbeiten. Dies würde darauf hinweisen, dass es 21.570 polnische Seeleute insgesamt gibt. Mit einer anderen Methode ist es ebenfalls möglich, die Zahl der aktiven polnischen Offiziere aus den Verlängerungen der Patente abzuleiten. Die Ausstellungszahlen für Patente von nautischen Offizieren sind wie folgt:

TABLE 8 Zahl der insgesamt für nautische Offiziere ausgestellten Patente

Jahr	Patente
2004	1142
2005	1948
2006	3043
2007	1862
2008	1976



Quelle: Yearbook maritime economy 2009 (Jahrbuch der maritimen Wirtschaft): S. 264

Weil Patente alle fünf Jahre erneuert werden müssen, und wenn es keine ansteigenden oder abnehmenden Trends gibt (das heißt wenn neue Seeleute in gleicher Zahl auf den Markt kommen, wie die im Ruhestand gehenden ihn verlassen) ist die durchschnittliche Zahl der Verlängerungen über alle verfügbaren Jahre hinweg und mit fünf multipliziert bzw. um die Möglichkeit nach unten korrigiert, dass Patentinhaber Stellen an Land einnehmen, dazu geeignet, näherungsweise die Größe des Arbeitsmarktes zu schätzen. Die Größe der Anpassung für nicht in der Seefahrt tätige Patentinhaber könnte zwischen 9 und 16 % liegen (Li und Wonham 1999; Glen 2008). Diese Berechnung deutet auf eine Zahl von 8.375 nautischen Offizieren hin, wenn man annimmt, dass 16 % der Inhaber gültiger Patente Stellen an Land innehaben.³ Ebenso berechnet beträgt die Zahl der Maschinen- und Elektrotechnik-Offiziere:

³ Anm.: Die Durchschnittsbildung und Division durch fünf ist in diesem Fall unnötig, weil die Zahlenreihe über fünf Jahre läuft. Es wäre jedoch nötig, so vorzugehen, wenn die Zeitreihe sich über eine größere oder eine geringere Zahl von Jahren erstrecken würde.

Tabelle 9 Gesamtzahl der für Maschinen- und Elektrotechnik-Offiziere ausgestellten Patente

Year	Patente
2004	1329
2005	2145
2006	4570
2007	1739
2008	1569



Source: Yearbook of the maritime industry 2009: p. 264

Die Verwendung der obigen Formel ergibt 9.763 Maschinen- und Elektrotechnik-Offiziere bei insgesamt 18.137 aktiven Offizieren mit polnischen Patenten. Leider kann man die Zahlen für die Schiffsleute nicht in dieser Form schätzen.

Diese Zahlen sind mit einer Warnung versehen, dass die Berechnungen Annahmen erfordern, die unter Umständen nicht korrekt sind. Trotzdem passen sie zur Schätzung von ECOTEC mit 35.000 Seeleuten (zu denen auch die Schiffsleute zählen würden) passen. Die Polnische Seelutegewerkschaft (Polish Seafarer's Union, PSU) bzw. Gespräche mit polnischen Heueragenten ergaben, dass 30.000 bis 35.000 eine von vielen akzeptierte Schätzung ist (18.000 - 20.000 Offiziere und 15.000 - 17.000 Schiffsleute). Die Angabe für die Schiffsleute wird durch die Tatsache kompliziert, dass viele Schiffsleute schnell auf den Arbeitskräftemarkt für Seeleute streben bzw. ihn wieder verlassen. Die PSU schätzt, dass etwa 10-15 % der Gesamtzahl aus Seeleuten besteht, für die die Seefahrt nur eine zusätzliche Einkommensquelle darstellt.

4.4.6 VEREINIGTES KÖNIGREICH

1950 ergab die Zählung der britischen Seeleute eine Zahl von 140.000. Im Jahre 1975 gab es 87.000 im Vereinigten Königreich ansässige Seeleute und bei Einführung der Tonnagesteuer im Vereinigten Königreich im Jahre 2000 belief sich die Zahl der aktiven britischen Seeleute auf 28.085.

Nach den letzten Nationalen Seelutestatistiken (National Statistics on Seafarers) (2009) belief sich die Zahl der regelmäßig auf See beschäftigten Seeleute mit britischer Staatsangehörigkeit im Jahre 2009 auf etwa 26.700. Dazu zählten

- **11.400 nautische und technische Offiziere mit Befähigungsnachweis (bei Annahme eines Rentenalters von 62),**
- **1.100 technische Offiziere ohne Befähigungsnachweis,**
- **2.100 Offiziere im Bereich 'Hotel und sonstiges' ohne Befähigungsnachweis,**
- **5.000 Matrosen für nautische, technische und allgemeine Tätigkeiten,**
- **5.400 Matrosen im Bereich Gastronomie und**
- **1.800 Anwärter in der Ausbildung.**

Davon haben etwas weniger als zwei Drittel eine Qualifizierung zur Bedienung von Schiffen oder ihren Maschinen (nautische oder technische Offiziere und Schiffsleute), wohingegen die übrigen mit anderen Tätigkeiten beschäftigt (z.B. Beschäftigte in den Bereichen Technik oder Gastronomie) oder Anwärter waren.

Die Gesamtzahl der auf See beschäftigten britischen Seeleute lag im Jahre 2009 etwa 4 % höher als 2002, im ersten Jahr, für das für alle Gruppen Schätzungen zur Verfügung stehen. Die Zahl derjenigen, die über Qualifikationen in den Bereichen Schiffsführung und Maschinentchnik verfügten, war um 7 % gesunken.

Die Zahl der Offiziere mit Befähigungsnachweis lag 2009 um 20 % unter der Zahl des Jahres 1997. Aber das System der Befähigungsnachweise für nautische und technische Offiziere ist in den letzten Jahren erweitert worden, und wenn die jetzt berechtigten Gruppen ausgeklammert werden, beträgt der Rückgang seit 1997 insgesamt 25 %.

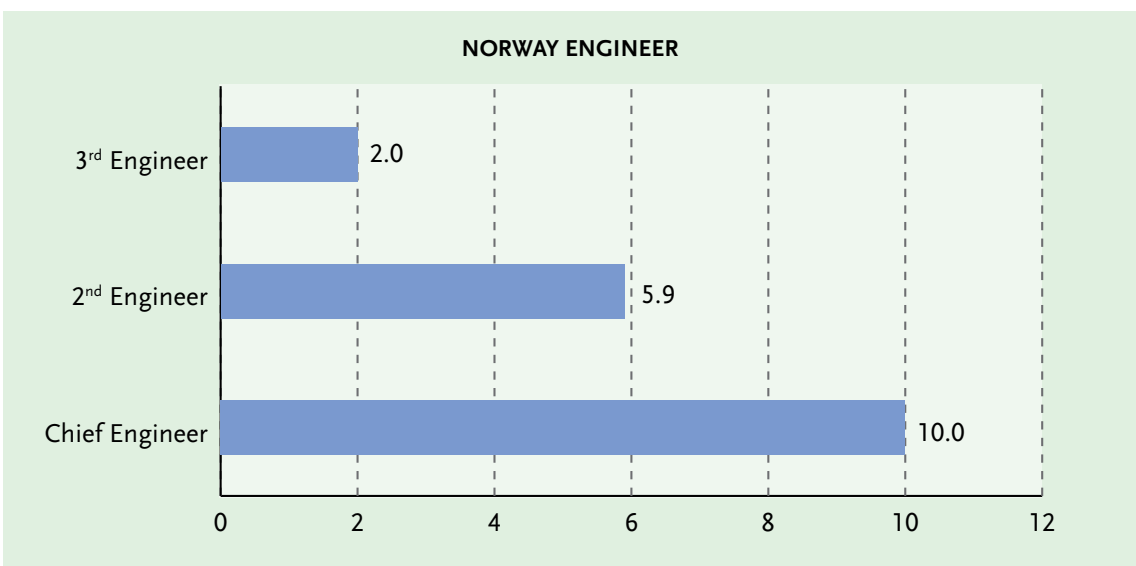
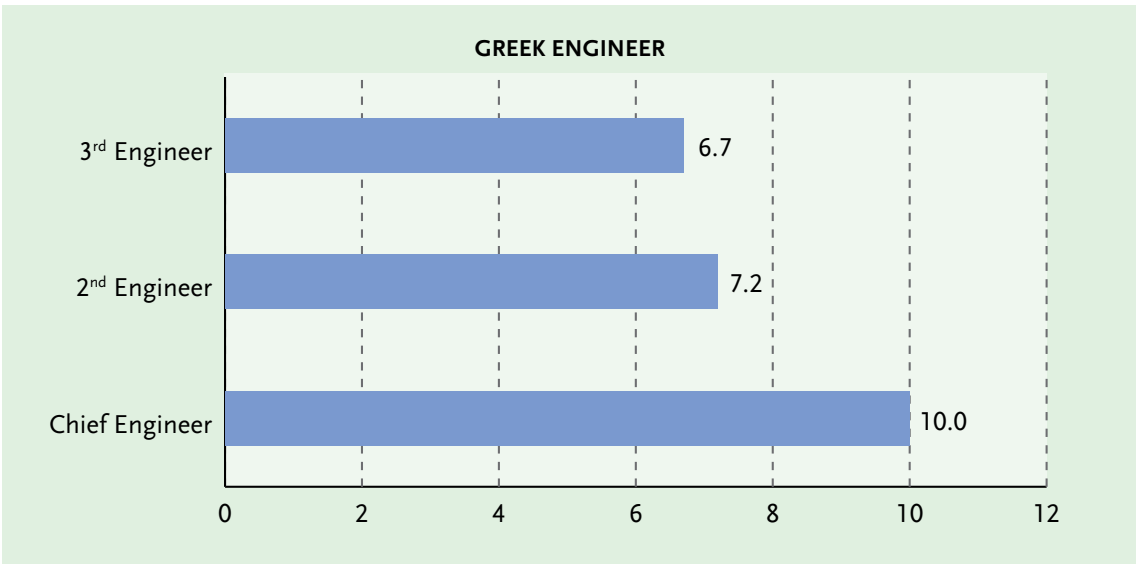
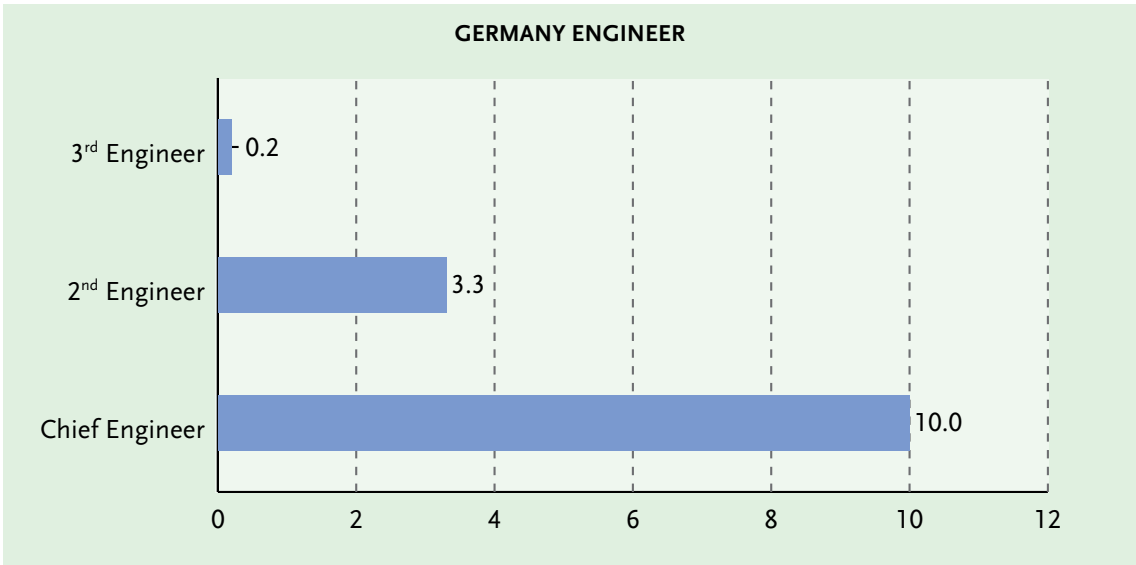
Ein Teil des Problems, das dem Rückgang der Offizierszahlen zu Grunde liegt, war die dramatische Verringerung der neu eingestellten Kadetten in den 1980ern und 1990ern. Darauf folgte eine unausweisliche Umstrukturierung der Altersprofile, wobei sich das Durchschnittsalter der britischen Schiffsoffiziere von 27 Jahren im Jahre 1980 auf 47 Jahre im Jahre 2010 erhöhte. Mehr als 80 % aller britischen Seeleute sind älter als 35, was im Vergleich zu nur 41 % im Jahre 1971 zu sehen ist. Etwa 65 % der britischen Schiffsoffiziere mit Befähigungsnachweis sind jetzt älter als 40, was im Vergleich zu 53 % für alle erwerbstätigen Männer im Vereinigten Königreich zu sehen ist. Die Situation bei nautischen und technischen Schiffsleuten ist noch dramatischer: 72 % sind derzeit älter als 40.

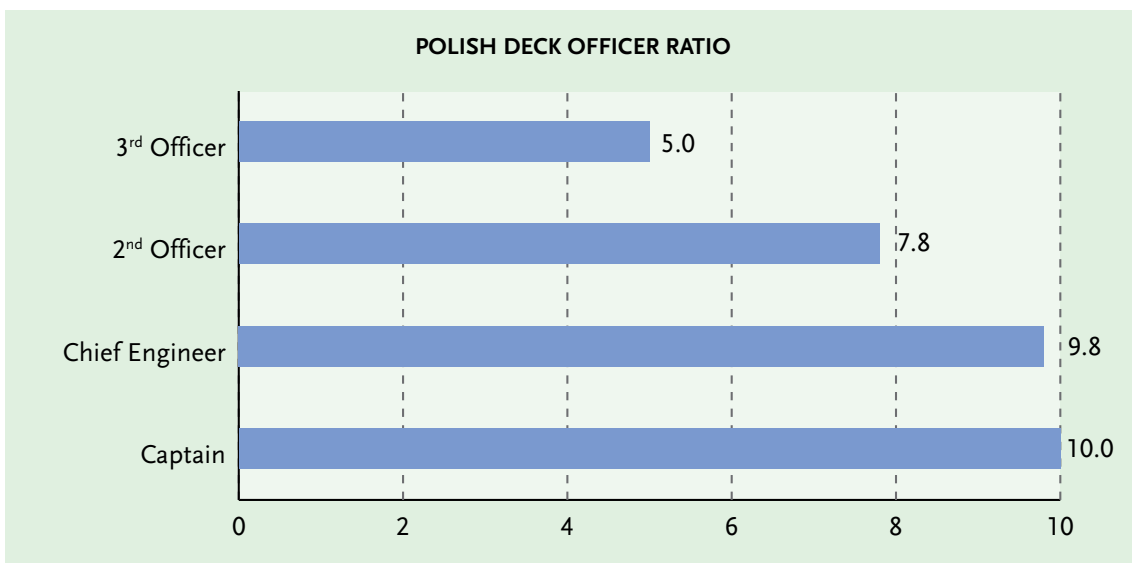
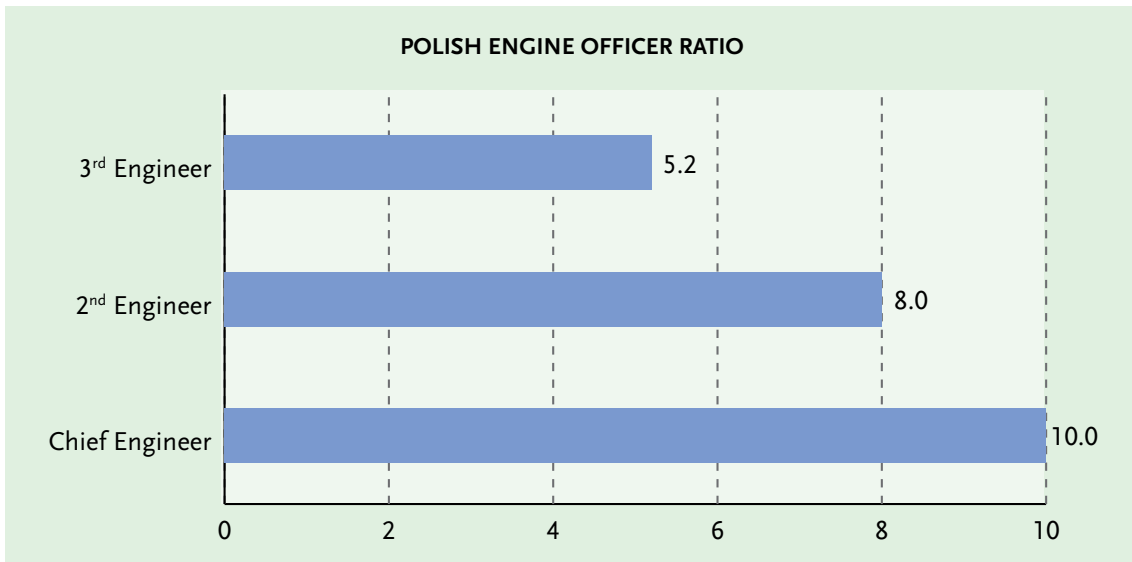
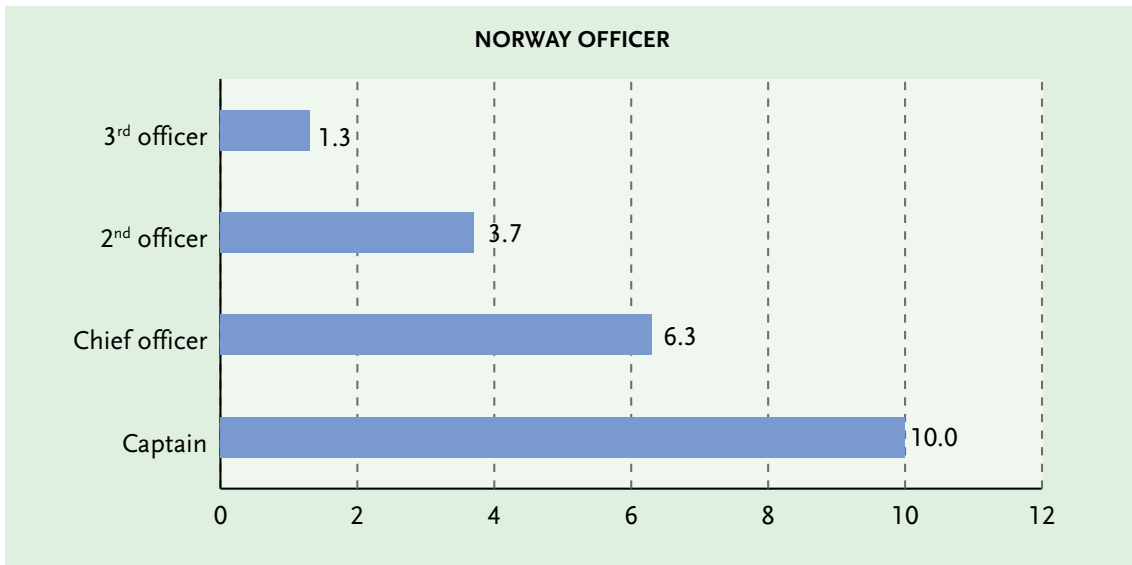
Die demographischen Merkmale der derzeitigen Population britischer Seeleute gehen also dahin, dass ein weiterer zahlenmäßiger Rückgang ohne radikale und unverzügliche Maßnahmen unabdingbar ist. Bei den aktuellen Trends und unter Annahme eines Rentenalters von 65 sowie einer Zahl von 800 neu eingestellten Kadetten pro Jahr werden die Zahlen für britische Schiffsoffiziere von 14.419 im Jahre 2009 auf 11.956 im Jahre 2014 bzw. 10.071 im Jahre 2019 und nur 8.504 im Jahre 2029 zurückgehen.

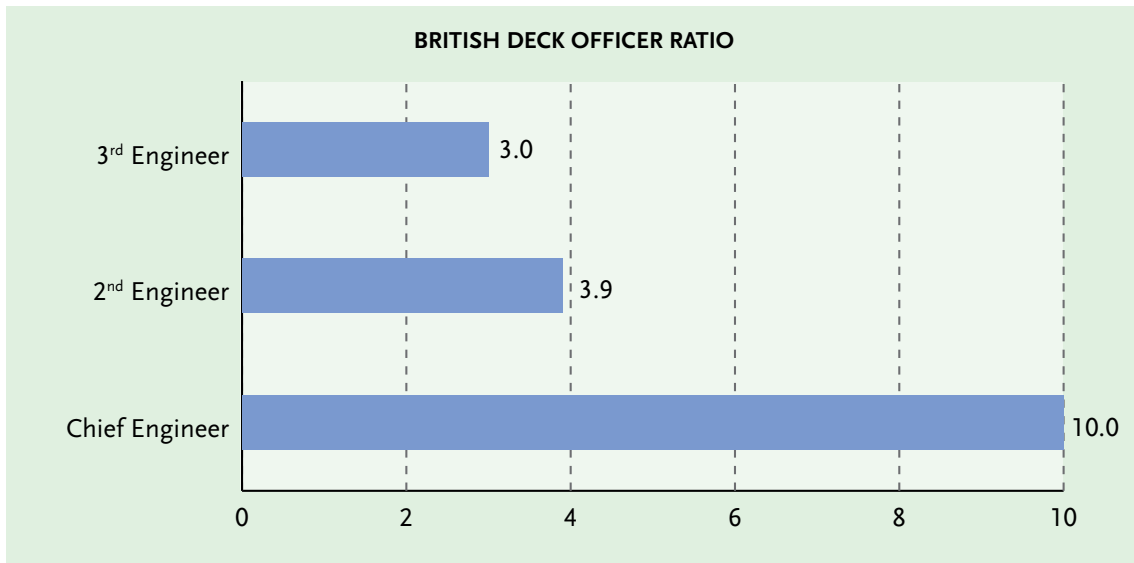
Formelle Hochrechnungen für die Anzahl der britischen Schiffsleute gibt es nicht, aber mit einem sogar noch akuterem Altersprofil und keinerlei Anfängern in den Ausbildungsberufen für Schiffsleute in den Jahren 2008 und 2009 muss man vernünftigerweise davon ausgehen, dass im gleichen Zeitraum ein weiterer und sehr schneller Rückgang der Gesamtzahlen zu erwarten ist.

4.5 Verhältnis von unteren zu oberen Offiziersgraden in ausgewählten EU-Ländern im Jahre 2002

Die SIRC-Weltarbeitsmarkterhebung der Universität Cardiff (Cardiff University SIRC Global Labour Market Survey) ermöglicht die Ermittlung des zahlenmäßigen Verhältnisses von unteren zur oberen Offiziersgraden sowohl bei nautischen Offizieren als auch bei technischen Offizieren. Die in den Balkendiagrammen unten gezeigten Verhältniszahlen zeigen die Verhältnisse zwischen unteren und oberen Offiziersgraden im Jahre 2002. Die Verhältniszahlen zeigen die Zahl der Offiziere unterhalb des Kapitäns bzw. Ersten Ingenieurs für jeweils zehn Kapitäne bzw. erste Ingenieure. Hier ist der wichtige Punkt, dass nicht alle jungen Offiziere später zu hohen Offizieren werden, und jemand, der nie einen unteren Offiziersgrad innehatte, kann sich je für den Rang eines Offiziers qualifizieren. Hohe Offiziere müssen sowohl über eine angemessene Bildung als auch Erfahrung verfügen, und der Aspekt der Erfahrung ist nur über Berufstätigkeit zu erlangen. Wenn es wesentlich weniger untere Offiziersgrade als hohe Offiziersgrade gibt, wird die Zahl der hohen Schiffsoffiziere zurückgehen. Das ist die Situation in allen Fallstudien-Ländern und auch in Polen, und es zeigt, dass es notwendig ist, dass mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für untere Offiziersgrade geschaffen werden müssen, wenn der Mangel an hohen Schiffsoffizieren beseitigt werden und der Cluster in Zukunft mit einer ausreichenden Zahl erfahrener Seeleute versorgt werden soll. Die Verhältnisangaben für China werden mit angegeben um zu zeigen, welche Struktur erforderlich ist, um eine relativ reibungslose Laufbahn vom unteren zum hohen Schiffsoffizier zu durchlaufen.







4.6 Rekrutierung von Frauen in der Seefahrt

Trotz zunehmender Betonung der Bedeutung der Teilnahme von Frauen am weltweiten Seefahrtsarbeitsmarkt machen Frauen bisher nur einen sehr geringen Anteil der auf See Beschäftigten aus. Belcher et al. (2003) schätzen den Anteil von Frauen auf zwischen 4 und 2 %. In der EU ist die Zahl der weiblichen Offiziere an Bord fast sicher höher als in der weltweiten Flotte insgesamt, obwohl vor allen Dingen in Nordeuropa eine systematische Rekrutierung von Frauen versucht wurde, wenn auch in bescheidenem Umfang. Die britische Seeoffiziersgewerkschaft NUMAST (jetzt Nautilus International) berichtete, dass Frauen im Januar 2000 nur einen Anteil von 1,4 % an der Gesamtmitgliederzahl von mehr als 19.500 hatten.

Die Internationale SeeSeefahrtsorganisation (International Maritime Organisation, IMO) berichtete, dass es sich bei Frauen um eine 'unzureichend genutzte und unterentwickelte Ressource' handelt, 'die ein Teil der Lösung für das Besatzungsproblem der künftigen weltweiten Handelsflotten sein könnte' (Aktionsprogramm 1997–2001). Die gleiche Sichtweise findet sich in einer Mitteilung der Europäischen Kommission, in der es heißt: '[Die Sozialpartner] sollten alles in ihrer Macht stehende tun, um den Zugang von Frauen zu Seefahrtsberufen zu fördern und

zu erleichtern (KOM 2001)“. Der OECD-Bericht über das Angebot und die Ausbildung von Seeleuten empfahl, dass ‘weibliche Einsteiger in dieser Branche größere Förderung erhalten sollten’ (OECD 2003)

Studien auf der Grundlage von Gesprächen mit Führungskräften in Reedereien und Schiffsmanagementunternehmen dokumentierten, dass weibliche Seeleute nur zögernd eingestellt werden (Thomas 2004, Belcher et. al. 2003). Aber es gibt einige positive Beispiele: der Personaldirektor der Deutschen Schwergutreederei Beluga hat sich aktiv bemüht, weibliche Kadetten einzustellen und berichtete positiv über sie, als er sagte, dass sie generell besser seien als ihre männlichen Kollegen (Interview: Personaldirektor Beluga, 2010). Eine kleine Zahl anderer deutscher Schiffseigner haben ebenfalls weibliche Kadetten eingestellt, so dass es im Vergleich zu 1999, als es jeweils etwa zehn weibliche nautische und technische Offiziere an Bord deutscher Schiffe gab, 2007 65 weibliche nautische Offiziere, aber nur etwa 15 weibliche technische Offiziere an Bord Dienst taten. Aber obwohl sich die absoluten Zahlen erhöht haben, machen Frauen nur 2 bis 3 % aller deutschen Offiziere aus (ermittelt aus SBG 2007). Der jährliche Seefahrtbericht des deutschen Flottenkommandos für 2010 verzeichnete 407 weibliche Besatzungsmitglieder in der unter deutscher Flagge fahrenden Flotte, darunter acht weibliche Kapitäne. (Lloyds List, 1. Nov. 2010). Im Vereinigten Königreich sagte der Leiter der Seefahrtsverwaltung, dass es unter den etwa 25.000 britischen Seeleuten 36 weibliche Kapitäne gebe. (Lloyds List, 22. April 2010)

Thomas (2004) berichtete über einige Erfahrungen weiblicher Seeleute und ihre Schwierigkeiten bei einer Karriere auf See. Mehrere Frauen klagten darüber, dass sie Opfer von Sexismus seitens der Mitarbeiter ihrer Bildungseinrichtungen gewesen seien. Sowohl jüngere als auch ältere Frauen berichteten über Schwierigkeiten bei der Suche nach Unternehmen, die bereit waren, sie am Ende ihrer Ausbildung auf ihren Schiffen fahren zu lassen. Nachdem sie qualifiziert sind, haben viele Frauen den Eindruck, dass ihre Aufstiegschancen denen der Männer entsprechen. Aber mehrere Frauen sagten, dass sie bei der Bewerbung für eine Stelle in manchen Firmen aufgrund ihres Geschlechts abgelehnt worden seien, oder dass es inoffizielle ‘Decken’ bei dem Rang gebe, bis zu dem Frauen befördert werden würden. Zusätzlich zu diesen Problemen der beruflichen Akzeptanz berichteten viele Frauen auch über Probleme mit ‘sexueller Belästigung’ bei einigen männlichen Kollegen.

Die Studie von Thomas hinterfragte auch das Problem der möglichen Unterschiede in der Unternehmensbindungsquote zwischen männlichen und weiblichen Seeleuten. Sie argumentierte überzeugend, dass die Trennung von Wohnung und Familie für Seeleute unabhängig von deren Geschlecht eine signifikante Stressursache ist. Tatsächlich wurde die Unzufriedenheit mit einer längeren Trennungsdauer von Wohnung und Familie als einer der häufigsten Gründe dafür genannt, dass (männliche) Seeleute ihre Laufbahn auf See beenden. Es gibt jedoch keine zuverlässigen Daten zu den Unterschieden bei den Kündigungsquoten zwischen männlichen und weiblichen Seeleuten. Die Daten von Thomas deuten jedoch darauf hin, dass Frauen über einen signifikanten Zeitraum auf See bleiben, und man fand Beispiele für Frauen, die sowohl Ehe als auch Mutterschaft mit einer sehr erfolgreichen Karriere auf See verbinden (Thomas 2004: 315-6).

4.7 Bildung, Ausbildung und Befähigungsnachweise

Trotz internationaler Standards für die Ausbildung und Befähigungsnachweise von Seeleuten gibt es in der ganzen Welt und in der EU eine Vielzahl von Ausbildungsverfahren und Bildungseinrichtungen für Seeleute. Diese Unterschiede müssen betrachtet werden, wenn man Vergleiche über die Ausbildungszahlen und -praktiken von Seeleuten anstellt. Darüber hinaus gibt es auch Unterschiede in der Datensammlung und der Verfügbarkeit von Daten über die Seeleuteausbildung.

Die Rekrutierung und die Absolventenzahlen bei Seeleuten mit Patent in der EU-15 und in den Mitgliedstaaten werden in Anhang 1 betrachtet. In Deutschland und im Vereinigten Königreich hat sich die Zahl der Seeleute in Ausbildung seit 2002 fast verdoppelt. In Deutschland gab es 2.348 Anwärter. Bis 2008 hatte sich diese Zahl auf 826 Anwärter verdoppelt (obwohl die Zahlen 2009 wieder auf 755 zurückgingen). Im Vereinigten Königreich stieg die Zahl der Offizierskadetten in Ausbildung von 450 im Jahre 2000 auf 890 im Jahre 2009.

In Frankreich schwankte die Zahl der Seeleute in Ausbildung zwischen 750 und 450 pro Jahr. Die Rekrutierung erreichte Mitte der 1990er ihren niedrigsten Stand. Die Zahl der Seeleute in Ausbildung stieg dann wieder auf 550 in den Jahren 2008-2009.

In Norwegen und Polen ist die Zahl der Seeleute in Ausbildung zurückgegangen. In Norwegen ging deren Zahl von 1.243 im Jahre 2002 auf 1.065 im Jahr 2006 zurück. In Polen gab es 2004 16.050 Studenten an Seefahrtshochschulen und 2008 waren es 13.520. Es gibt keine jüngeren Daten für Griechenland, aber in den Jahren 2002/2003 gab es 3.745 nautische und technische Offizierskadetten im Ausbildungssystem, also entweder an Land, in den Akademien der Handelsmarine oder auf See.

Jetzt arbeitet die Seefahrtsbranche weltweit mit den im Übereinkommen der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation IMO über über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (Standards of Training, Certification and Watchkeeping, STCW) festgelegten Mindeststandards für Befähigungsnachweise, und daher sollte es möglich sein, die maritime Bildung und Ausbildung (maritime education and training, MET) in der gesamten EU zu vergleichen. In der Praxis ist das wesentlich schwieriger. In allen EU-Ländern ist die MET in das Bildungssystem aus Schulen, Fachschulen und Universitäten der einzelnen Mitgliedsländer eingebunden, aber in manchen Ländern wie Polen erfolgt die MET an den Hochschulen. Es ist am weitesten verbreitet, dass die MET auf der Ebene der postsekundären Fachhochschulen erfolgt, obwohl sie in manchen Ländern weiter auf der Ebene der Sekundarschulen angesiedelt ist. In den meisten Ländern gibt es Bestimmungen, die einen Übergang von Schulen und Fachoberschulen an die Universitäten ermöglichen.

In Norwegen haben Schüler über 16 Jahre die Wahlmöglichkeit, auf eine Berufsschule zu gehen, wo sie nach dem ersten Jahr zwischen nautischen, technischen oder elektrotechnischen Kursen wählen können. Damit sind sie für eine weitere zweijährige Ausbildung gerüstet, an deren Ende sie als Matrosen qualifiziert sind und an einer berufsbildenden postsekundären Seefahrtseinrichtung einen zweijährigen Abschluss erwerben können, über den sie zu voll qualifizierten Offizieren werden.

Prüfungen für Befähigungsnachweise und Patente werden normalerweise von den MET-Einrichtungen durchgeführt, unterliegen jedoch der Aufsicht und den Lehrplananforderungen der staatlichen Seefahrtsbehörden um sicherzustellen, dass sie dem STCW entsprechen. Es liegen keine Vergleichsdaten zu den Lehrplanstandards vor, obwohl gut bekannt ist, dass es beträchtliche Unterschiede im geforderten Kenntnisstand und der Bandbreite der Fächer gibt.

Die Ursprünge der STCW-Befähigungsnachweise gehen zurück auf die Globalisierung der Seefahrt und ihrer Belegschaften und der daraus folgenden Erkenntnis, dass eine Einheitlichkeit in den weltweiten Ausbildungs- und Befähigungsstandards für Seeleute erforderlich war. Die meisten Angebotsländer für Seeleute hatten keinen Bildungssysteme für die Seefahrt oder die wirtschaftlichen Mittel, um die vergleichbaren Standards in Nordamerika, Europa, Indien und Japan zu erfüllen, wo er schon seit langem Standards für die Seeleuteausbildung und deren Befähigungsnachweise gibt.

Die Kluft bei Bildungsstandards und Befähigungsnachweisen in einigen neuen Angebotsländern für Arbeitskräfte wurde von Reedern in mehreren nordeuropäischen Ländern und in Japan erkannt. Daher haben einige Unternehmen ihre eigenen Bildungseinrichtungen geschaffen, um die Fähigkeiten zu verbessern, wobei die Schiffseignerverbände unterstützende Finanzmittel für die MET-Einrichtungen zur Verfügung stellten. Beide Formen der Unterstützung sind immer noch vorhanden.

Viele (oder die meisten) von der Tonnagesteuer profitierenden EU-Schiffe werden entweder ganz oder teilweise von Seeleuten gefahren, die keine EU-Staatsbürger sind. Um eine entsprechende Ausbildung und Befähigungsnachweise sicherzustellen, hat die Europäische Kommission über die Europäische Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (European Maritime Safety Agency, EMSA) die Verfahren für die Befähigungsnachweise und die Ausbildungsstätten für Seeleute in EU-Ländern und in Drittländern für die EU-Mitgliedstaaten und in Überein-

stimmung mit dem STCW-Übereinkommen der IMO bewertet. Diese Bewertung bezieht sich auf Verfahren und Ausbildungsstätten in mehr als 80 Ländern, die mehr als 90 % der in EU-Gewässern arbeitenden Seeleute sowie andere Seeleute, die auf Schiffen unter EU-Flagge in der ganzen Welt arbeiten, stellen.

4.7.1 BERUFLICHE KARRIERE UND WEITERBILDUNG

Das Hauptziel der STCW ist eindeutig, internationale Mindeststandards für Befähigungsnachweise von Seeleuten verschiedener Dienstgrade und Funktionen festzulegen. Die ständige Weiterentwicklung der Karriere und die Weiterbildung von Seeleuten sind ein anderes Thema.

Unterschiede in den Arbeits- und Ausbildungskosten haben viele Schiffseigner und Betreiberunternehmen dazu veranlasst, sich außerhalb der EU nach Arbeitskräften umzusehen. Als Antwort darauf gibt es Initiativen in Europa, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Seefahrtsausbildung und -bildung in Europa wesentlich über die Mindestanforderungen der STCW hinausgehen. Die Logik besagt, dass man ein höheres Niveau beruflicher Kenntnisse anbieten muss, wenn man die Arbeitskosten europäischer Seeleute nicht vergleichbar machen kann. Diese Initiative kann man als 'STCW +' zusammenfassen, d.h., dass eine Qualifizierung die STCW-Befähigung und zusätzlich Kompetenz in Personalführung, ökologischer Seefahrt, Sicherheitskultur, Innovation, Arbeit in multikulturellen Gruppen usw. beinhaltet. Eine zunehmende internationale Regulierung der Seefahrt und die Globalisierung des Arbeitsmarkts machen es erforderlich, dass Schiffsbesatzungen und insbesondere Offiziere umfassender ausgebildet sind und weniger von Seefahrtagenturen abhängen. Die Komplexität der modernen Seefahrt muss in den Schiffsbetrieb eingebaut werden. Die hoch entwickelten technischen Bildungs- und Ausbildungssysteme in Europa sind sehr gut aufgestellt, um die Fähigkeiten und die Wettbewerbsvorteile der europäischen Seeleute bedeutend zu erhöhen.

Eine weitere Initiative besteht darin, die vorhandenen maritimen Qualifikationen aufzuwerten, indem man eine Ausbildung für Seeleute anbietet, um die Lücke zwischen Arbeit an Bord bzw. an Land zu überbrücken. In der Studie "The Mapping of Career Paths in the Maritime Industries" (Kartierung der Laufbahnen in den Seefahrtsbranchen, 2005), die für die ETF und ECSA erstellt wurde, fanden Barnet und seine Kollegen heraus, dass

„Die Ausbildung eines Offiziers für einige Managementpositionen an Land vielleicht zu stark auf spezielle betrieblich/technische Fragen ausgerichtet ist. Bei einigen möglichen Arbeitgebern an Land herrscht die Ansicht, dass die Bildung und Ausbildung von Seeleuten sich mehr auf allgemeine Managementfragen wie beispielsweise Betriebswirtschaft und Geschäftsführung konzentrieren sollten.“

Eine ähnliche Sichtweise wurde in einem kürzlich erschienenen Artikel des Vorstandsvorsitzenden der Arbeitsvermittlungsgesellschaft Fastream vertreten, der Offizieren, die an einen Wechsel an Land dachten, dazu riet, ihre Ausbildungsbasis zu verbreitern (Chapman, 2011).

Beide Ansätze zur Erhöhung der Breite der Seeleuteausbildung wurden auch in der Mitteilung der Europäischen Kommission mit dem Titel "Strategische Ziele und Empfehlungen für die Seeverkehrspolitik der EU bis 2018" angesprochen. In dieser Mitteilung wurde empfohlen, dass:

- **Förderung der Zusammenarbeit zwischen europäischen Einrichtungen für die Ausbildung in Seefahrtsberufen, um die Fachkenntnisse der Seeleute zu verbessern und die Anforderungen an die aktuellen Erfordernisse der Seeverkehrsindustrie anzupassen.;**
- **Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen und der Industrie mit dem Ziel der Entwicklung von „Exzellenz-Befähigungszeugnissen für Seeleute“ (europäische Postgraduiertenstudiengänge für maritime Berufe), die durchaus über die STCW-Anforderungen hinausgehen können. In diesem Zusammenhang könnte die Errichtung eines Netzes von Exzellenzzentren für maritime Ausbildung in Europa (europäische Marineakademie) in Betracht gezogen werden (KOM (2009) 8 endg., Brüssels, 21.1.09).**

Die Befähigungsnachweise für die höhere Qualifizierung europäischer Seeleute kann eine Lösung für das Problem des Lohnwettbewerbs und die Übergänge in der beruflichen Laufbahn von der See an Land sein. Aber viele Schiffseigner haben deutlich gemacht, dass sie nur die Mindestqualifizierung wollen. Es ist unwahrscheinlich, dass diese Schiffseigner höher qualifizierte Seeleute höher entlohnen. Daher ist nicht deutlich, in welchem Maße STCW+, die kontinuierliche Fortbildung und Karriereentwicklung und sonstige Vorschläge zur Verbesserung von Ausbildungs- und Befähigungssystemen dazu beitragen können, die europäische Basis der Seeverkehrskennnisse zu verbessern. Weitere Forschung über die wahren Beschäftigungseffekte einzelner Vorschläge ist erforderlich.

4.8 ECSA-Bericht zur Verbesserung von Personalrekrutierung und Ausbildung

Ein Bericht des Verbandes der Schiffseigner der Europäischen Gemeinschaft (ECSA) zur Verbesserung der Personalrekrutierung und Ausbildung in der Europäischen Seefahrt wurde anlässlich des ECSA-Workshops in Brüssel am 28. September 2010 veröffentlicht. Die umfangreichen Daten dieses Berichts stützen sich vorrangig auf eine Umfrage bei ECSA-Mitgliedern in Ländern, die etwa 75 % der geschätzten Gesamtzahl der Seeleute in Europa (mit europäischem Wohnsitz?) beschäftigen. Es ist natürlich wichtig, die Meinungen der Arbeitgeberverbände über die Bedingungen am Arbeitsmarkt hinsichtlich der Ausbildung und Personalrekrutierung zu kennen, aber das Fehlen harter Daten begrenzt deren Nutzen bei der Bewertung staatlicher Politik.

Das wichtigste Ergebnis des ECSA-Berichts ist die Aufdeckung einer angeblichen Steigerung der Zahl von EU-Offizieren und die Tatsache, dass diese Steigerung auf eine weit verbreitete Anwendung von Tonnagesteuern durch EU-Flaggenreister zurückzuführen ist. Der Bericht sagt, dass die 'sehr ermutigenden Zeichen' der höheren Offizierszahlen in Ausbildung anscheinend das unmittelbare Ergebnis staatlicher Beihilfen sind, die die Zahl der in EU-Staaten registrierten Schiffe erhöhen und bemerkenswerte Zuwächse bei der Gesamtzahl der Kadetten in Griechenland, Italien, Norwegen, Dänemark, Deutschland und im Vereinigten Königreich ausgelöst haben. Es ist trotzdem ein wenig überraschend festzustellen, dass einige Arbeitgeberverbände eine optimistische Haltung zur Rekrutierung einnehmen, wo doch eine Reihe von Studien über Arbeitsmärkte mit Zu- und Abgangszahlen eine rückläufige Zahl von Seeleuten mit EU-Staatsbürgerschaft/EU-Wohnsitz verzeichnen, die an Bord von Schiffen unter EU-Kontrolle beschäftigt sind (Leggate & McConville, 2005; Weber & Nevala, 2006; Gardner, Marlow et al, 2007; Glen, 2008; Mitroussi, 2008). Außerdem deuten die nationalen Seeleutestatistiken auch eher auf eine stagnierende bzw. rückläufige Zahl hin.⁴

Es gibt einen schweren Mangel an aggregierten Arbeitsmarktdaten über europäische Seeleute, mit denen die Zu- und Abgangstrends gezeigt werden können, und es wäre unrealistisch, von der ECSA und ihren Mitgliedsorganisationen zu erwarten, dass sie über ausreichende Ressourcen zur Beseitigung dieses Mangels verfügen. Die von den Autoren des Berichts genutzte Datensammlungsmethode ist daher unter den Umständen verständlich, aber die dort zu findenden Unzulänglichkeiten dieser Methode sollten in der Analyse diskutiert und nicht versteckt werden. Die Daten des Berichts werden in Form von Daten und Fakten präsentiert, obwohl es sich nur um eine Aggregation der Ansichten von Schiffseignerverbänden handelt. Die Behauptung, dass die "Ergebnisse des Fragebogens statistisch valide sind" (ECSA-Workshop 2010: 6), weil ein großer Teil der Verbände den Fragebogen beantwortet hat, ist irreführend.

Die Teile des ECSA-Berichts, in denen die Ansätze zur Verbesserung der Personalrekrutierung und -ausbildung erörtert werden, sind generell sehr positiv. Hier gibt es klare Hinweise auf die Möglichkeiten, wie man Politiken entwickeln und umsetzen könnte.

⁴ Siehe: Seeberufgenossenschaft 1975 – 2007; UK National Statistics on Seafarers - mehrere Jahre bis 2009; KVNR – Royal Association of Netherlands Shipowners -2009 Annual Report, Danish Shipping Statistics – November 2010; Lille - Länderbericht für Polen, 5. April 2010.

5. MARITIME CLUSTERS

Alle Wirtschaftszweige bestehen aus einem Netz miteinander verbundener Organisationen. Die akademische Literatur zu Clustern macht deutlich, dass Cluster durch durch lokal vorhandene Kenntnisse, vertrauensvolle Verbindungen, Netzwerke und Institutionen zusammengehalten werden, die die Wettbewerbsvorteile spezieller Unternehmensarten mit speziellen Orten verbinden. Porter (1998) definiert einen Cluster als "geographische Konzentration von untereinander verbundenen Unternehmen und Institutionen in einem speziellen Feld, [das] eine Vielzahl von untereinander verbundenen Wirtschaftszweigen und anderen, für den Wettbewerb wichtigen Einheiten beinhaltet" (Porter, 1998, S. 78). Beispielsweise zeigt die Automobilindustrie gegenüber der Öffentlichkeit ihr Gesicht in Form der Fahrzeughersteller, aber ihr 'Hinterland' oder ihre 'Infrastruktur' aus anderen Herstellern und Dienstleistern beschäftigt mehr Menschen und weist höhere Umsätze auf als die Fahrzeughersteller, in deren Umfeld sie sich bewegen. Hersteller von Reifen, Instrumenten, Getrieben, Bremssystemen, Stahlblechen und Gussteilen; Einzelhändler und Reparaturbetriebe usw. sind nur die augenfälligen Segmente, Teilbereiche und miteinander verbundenen Elemente. Dieses Netz aus verwandten Organisationen bildet einen 'Cluster', ein Begriff, der das Wesen dieser Verbindungen und Interdependenzen gut beschreibt, die natürlich mit gleicher Relevanz auch für die Seefahrt und *ihr* Hinterland/*ihre* Infrastruktur gelten. Aus diesem Grund hat die EU einen Wettbewerbsvorteil in den maritimen Sektoren und wird ihn wahrscheinlich verlieren, wenn sie ihre qualifizierten Arbeitskräfte in der Seefahrt verliert.



Wo auch immer der augenscheinliche Schwerpunkt der Cluster liegt, der Zusammenhalt zwischen den einzelnen Elementen hängt von den Erfahrungen und Fähigkeiten der Berufsgemeinschaften ab. Cluster bedeuten implizit Verbindungen zwischen Unternehmen, kommunalen und nationalen Verwaltungen, privaten Institutionen, Bildungssystemen und anderen Organisationen. De Langen definiert vier Gründe, aus denen sich Firmen an Orten ansiedeln, an denen sie sich einem Cluster anschließen können: ein gemeinsamer Arbeitskräftepool, eine breite Lieferanten- und Kundenbasis, Verbreitung von Kenntnissen und niedrige Transaktionskosten (De Langen 2002). Dies bedeutet implizit Netzwerke zwischen Einzelpersonen, die die Wissensträger des Clusters sind - dies kann in manchen Fällen der wichtigste Faktor sein. Berufliche Gemeinschaften sind ein zentraler Faktor bei der Bildung von Clustern (Casper und Murray 2005). Gemeinschaften bestehen aus Einzelpersonen mit speziellen Kompetenzen und Erfahrungen, und umfassen nicht nur Führungskräfte und Manager, sondern auch qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Organisation. Im Fall des Seefahrtclusters sind Seeleute eine zentrale berufliche Gemeinschaft. Der Mangel an höheren Offizieren und insbesondere an Personen mit höheren Berufsabschlüssen und Ausbildung hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Qualifikationen in einer Reihe von an Land ausgeübten Berufen im Cluster. Jüngere Offiziere und Schiffsleute verfügen auch über Qualifikationen, die in vielen Fällen im Cluster hoch bewertet werden - insbesondere wenn sie Zusatzqualifikationen mit Relevanz für den Sektor erworben haben. Das folgt aus der Tatsache, dass das Wohlergehen der Seefahrt und der maritimen Cluster von der Verfügbarkeit eines kontinuierlichen Stroms an qualifizierten und erfahrenen Seeleuten abhängt. Dies wird in der Branche sehr gut verstanden, in der die Arbeitgeber regelmäßig auf Vermittlungsagenturen zurückgreifen.

Weil sie anerkennt, dass Seefahrtskenntnisse und -erfahrung eine wichtige Ressource für die Seeverkehrscluster sind, hat die Europäische Union besondere Ausnahmen in ihrer Wettbewerbspolitik vorgesehen, durch die die EU-Mitgliedstaaten Schiffseignern bei der Besteuerung ihrer Tonnage Vorteile gewähren können (Europäische Kommission 2004). Trotz dieser Unterstützung hat die rückläufige Zahl der Seeleute aus europäischen Ländern unausweichlich zu einer stetig zunehmenden Verlustquote beim maritimen Fachwissen geführt, die die Kapazitäten der Cluster bedeuten zu reduzieren droht. Die Seefahrt ist ein Verankerungspunkt für den Rest des Clusters und generiert Nachfrage nach Dienstleistungen, von der andere Beteiligte des Clusters abhängen (DSA 2010: 15). Die wachsende Geschwindigkeit des Kenntnisverlustes droht insbesondere, die Seeverkehrsinfrastruktur in solchen Bereichen wie spezialisierter Schiffsfinanzierung und -versicherung, Seerecht, Klassifizierung, Nischen-Schiffbau und Reparaturen, Bergung, Schiffsführung, Lotsendienste, Bildung und Ausbildung, Sozialdienste für Seeleute auszuhöhlen. In allen diesen Teilstrukturen, von denen die Reeder abhängen, hat Personal mit direkter Berufserfahrung entscheidende Bedeutung. Eine von der britischen Regierung in Auftrag gegebene und von der Universität Cardiff 2004 durchgeführte Studie bewertete die aktuelle und prognostizierte Nachfrage nach qualifizierten Seeleuten an Land, um Positionen in so zentralen Bereichen wie Klassifizierungsgesellschaften, Hafendienstleistungen, Seerversicherungen und Seerecht sowie Ausbildung in maritimen Berufen zu besetzen. Der Bericht kam zu dem Schluss, dass es etwa 132.000 Land-Arbeitsplätze im maritimen Sektor gibt, von denen etwa 12 % (d.h. 16.000) Arbeitsplätze sind, die die Arbeitgeber *gerne* mit früheren Seeleuten besetzen möchten, und bei mehr als 6,5 % (d.h. 7.000) handelt es sich um Arbeitsplätze, bei denen die Unternehmen Seedienst-Erfahrung als *unverzichtbar* betrachten.

Die Forscher fanden heraus, dass die mit einem Mangel an früheren Seeleuten konfrontierten Unternehmen den Anteil der Stellen in der 'unverzichtbaren' Kategorie seit 1996 um bis zu 23 % zurückgefahren haben, und sie warnten, dass dies zu einer Verschlechterung der Qualität und Kompetenz des auf Arbeitsplätzen im maritimen Bereich, aber an Land beschäftigten Personals führen könnte. 'Es ist in bestimmten Fällen klar, dass eine entsprechend qualifizierte und ausgebildete Person ohne Seedienst-Erfahrung ein unpassender Ersatz für einen ausgebildeten Seemann wäre', und dazu kommt, dass die Neueinstufung von Arbeitsplätzen nicht ausreichen würde, um den steigenden Mangel an qualifizierten Seeleuten auszugleichen, der durch unzureichende Ausbildung in den vergangenen 20 Jahren verursacht wurde.

Die Bedeutung der Erfahrung der Frauen und Männer, die die Regeln, Gebräuche und Praktiken des Betriebes von Schiffen auf See und im Hafen genau verstehen, weil sie dort selbst gearbeitet haben, bedeutet auch, dass es in der modernen Seeverkehrsgeschichte in Europa, aber auch in den USA oder Japan, immer wesentliche strategische und taktische Vorteile dadurch gab, dass man in den Berufen ohne Kundenkontakt auf ein technisches "Korps" früherer Seeleute zurückgreifen konnte. Es ist kein Zufall, dass der Aufstieg von Hongkong und Singapur als Seefahrtshauptstädte technisch dadurch gestützt wurde, dass frühere Seeleute in Gestalt von ausgewanderten Europäern und in Europa ausgebildeten Asiaten vorhanden waren.

Die Beschäftigungsanforderungen sowie die Beschäftigtenzahlen schwanken natürlich je nach Größe und Dichte der nationalen Cluster. Deutschland beschäftigt beispielsweise relativ große Arbeitnehmerzahlen im spezialisierten Handelsschiffbau und im Bereich der Schiffsausstattung. Das Vereinigte Königreich verfügt andererseits über einen großen Sektor für Offshore-Dienstleistungen und ist das weltweit führende Zentrum für Schiffsfinanzierung und -versicherung. Wenn es um relevante Statistiken zur Clustergröße geht, sind Vergleiche schwierig. Dies ist teilweise auf Schwankungen bei der Festlegung zurückzuführen, welche Sektoren/Tätigkeiten in den Seeverkehrscluster einbezogen werden sollten. In manchen Fällen werden beispielsweise der Seetourismus und Freizeitaktivitäten, die Marine und die Fischerei einbezogen, was Zweifel aufwirft. Eine weitere und wohl wesentlich bedeutsamere Ursache von Schwankungen ist der Umfang, in dem der Cluster selbst sich bewusst und aktiv organisiert. Norwegen und Deutschland verfügen anscheinend über gut organisierte Cluster, während die britischen und französischen Cluster sich erst entwickeln. (Zur detaillierten Analyse der Clusterpolitik in den Fallstudien-Ländern siehe Anhang 2 *Clusterpolitik*)

6. TONNAGESTEUER & BESCHÄFTIGUNG

Wie Wilen (2004) ausführt, stammen die ersten Leitlinien für staatliche Beihilfen für den Seeverkehr aus 1989. Die Vorstellung dahinter war, dass man die Kostenschere zwischen unter Billigflagge fahrenden Schiffen und Schiffen unter EU-Flaggen schließen wollte. Das anfängliche System war sehr kompliziert und wurde nie voll genutzt. Der Übergang zu einer EU-Tonnagebesteuerung erhielt durch das Dokument der Europäischen Kommission mit dem Titel "Für eine neue Meeresstrategie" eine neue Dynamik, das im März 1996 veröffentlicht wurde, und 1997 wurden dann neue Leitlinien festgelegt. Sie legen die Bedingungen fest, innerhalb derer staatliche Beihilfen für den Seeverkehr genehmigt wurden. Die Leitlinien umfassen alle Hilfen für den Seeverkehr inklusive aller von öffentlichen Behörden gewährten finanziellen Vorteile.

Die Leitlinien erlauben es den Mitgliedstaaten im Grunde, ein steuerfreies Umfeld für Schiffseigner aus der Gemeinschaft zu schaffen. Weil die Hilfen die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Flotten verstärken sollten, können staatliche Beihilfen im Prinzip nur für Schiffe vergeben werden, die in den Registern der Mitgliedstaaten eingetragen sind. Geringere Körperschaftsteuersätze für Seefahrtsunternehmen können jedoch für Erlöse mit Schiffen gelten, die nicht unter EU-Flagge fahren. Die Kontrolle über solche Unternehmen muss aber innerhalb der EU liegen. Steuervergünstigungen bei Einkommensteuer und Sozialabgaben von Seeleuten sind streng an EU-Flaggen gekoppelt.

Im Laufe der Jahre wurden die Leitlinien von den Mitgliedstaaten schrittweise verabschiedet, das heißt von den Niederlanden (schon 1996), von Deutschland und vom Vereinigten Königreich im Jahre 1999. Norwegen folgte der niederländischen Initiative ebenfalls 1996. Die meisten EU-Mitgliedstaaten haben seither Tonnagesteuersysteme und/oder Systeme zur Senkung der Kosten für Besatzungen unter Beachtung der Leitlinien eingeführt. Man muss betonen, dass Griechenland sich von allen anderen EU-Staaten unterscheidet und nicht in den größeren EU-Rahmen passt, weil es schon im Jahre 1975 proaktiv eine Tonnagesteuer eingeführt hatte (Wilen 2004, Gekara 2008).

Im Laufe des Jahres 2003 schloss die Kommission einer Überarbeitung der Leitlinien für staatliche Beihilfen aus dem Jahre 1997 ab. Die neuen Leitlinien galten ab dem 17. Januar 2004 und sollen 2011 nochmals überarbeitet werden. Nach den neuen Leitlinien sollten die Beihilfesysteme die Seeverkehrsinteressen der Gemeinschaft mit folgenden Zielen unterstützen:

- **Verbesserung von Sicherheit, Effizienz, physischer Sicherheit und Umweltfreundlichkeit des Seeverkehrs,**
- **Anreize der Registrierung oder Re-Registrierung in den Flaggenregistern der Mitgliedstaaten,**
- **Beiträge zur Konsolidierung der maritimen Cluster in den Mitgliedstaaten, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer insgesamt wettbewerbsfähigen Flotte auf den Weltmärkten,**
- **Aufrechterhaltung und Verbesserung des maritimen Wissens und Schutz und Förderung der Beschäftigung von europäischen Seeleuten, sowie**
- **Beiträge zur Förderung von neuen Dienstleistungen im Bereich des Kurzstrecken-Seeverkehrs in Weiterverfolgung des Weißbuches zur Verkehrspolitik der Gemeinschaft.**

Obwohl es gemeinsame übergreifender Zielvorstellungen und Ziele für die EU-Tonnagesteuer gibt, kann jeder Mitgliedstaat seine eigene Version erarbeiten, die auf die jeweilige Situation und die Umstände zugeschnitten ist und einer Genehmigung durch die Europäische Kommission unterliegt. Daher unterscheidet sich die Nutzung der Bestimmungen in den Leitlinien stark von Land zu Land.

6.1 Tonnagesteuer: Verbindung zu Ausbildung und Beschäftigung

Wie wir bereits gesehen haben, war ein Hauptziel der Beihilfeleitlinien die Aufrechterhaltung und Verbesserung des maritimen Wissens und der Schutz und die Förderung der Beschäftigung von EU-Seeleuten. Aber die Überprüfung der verschiedenen Tonnage-Besteuerungssysteme in der EU zeigt, dass es in der Praxis nicht viele Maßnahmen gibt, die zur Erreichung dieser Ziele in die Praxis umgesetzt wurden. Es gibt einige Vorschriften für die Bemannung; so fordert beispielsweise die griechische Tonnagesteuer, dass die Offiziere griechische Staatsbürger sein müssen. Das niederländische Tonnagesteuersystem fordert, dass die Kapitäne niederländische Staatsbürger sein müssen; dies wird aber in der Praxis nicht angewendet (Lloyds List 2000, Kuiper und Loyens 2001, Selkou und Roe 2004). Wie bei einigen anderen Tonnagesteuersystemen werden deutsche Schiffseigner in diesem System verpflichtet, eine bestimmte Zahl von Seeleuten mit Wohnsitz in Deutschland oder der EU zu beschäftigen. Es ist jedoch möglich, in Deutschland ein Schiff zu registrieren, aber unter einer ausländischen Flagge zu fahren. Dies widerspricht dem Ziel, eine bestimmte Zahl deutscher Seeleute zu beschäftigen, obwohl man gleichzeitig von den Leitlinien für staatliche Beihilfen profitiert. Daher beteiligen sich eine bedeutende Zahl deutscher Seefahrtsunternehmen nicht am Ausbildungssystem, und viele haben augenscheinlich kein Interesse daran, ihre Besatzungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Es erscheint wahrscheinlich, dass die Flotte in deutschem Besitz zum Nachteil einiger anderer EU-Länder wächst, weil es die Möglichkeit gibt, Zugang zu einem günstigen Tonnagesteuersystem zu bekommen, aber gleichzeitig Billigflaggen und zu vernachlässigende Beschäftigungsquoten für EU-Seeleute zu nutzen.

Das Tonnagesteuersystem des Vereinigten Königreichs ist wegen seiner direkten Verbindung zur Ausbildung von Seeleuten einzigartig. Nachdem sich Unternehmen für das Tonnagesteuersystem entschieden haben, wird von ihnen erwartet, dass sie zehn Jahre in diesem System verbleiben. Die Tonnagesteuer ist an eine offizielle Verpflichtung der Seefahrtsunternehmen gekoppelt, die Anzahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. Unternehmen müssen für jeweils 15, bei ihnen bereits beschäftigte Offiziere einen Offizier ausbilden. Um einen Anspruch auf Anrechnung auf die Ausbildungszusage zu haben, muss ein Anwärter seinen Wohnsitz im Vereinigten Königreich haben und entweder britischer Staatsbürger oder Staatsbürger eines anderen EWR-Staates sein. Unternehmen, die das Tonnagesteuersystem beantragen, müssen beim Verkehrsministerium ihre Ausbildungspläne für Offiziere einreichen oder anstelle dessen eine Abgabe entrichten, die auf etwa 500 € pro Monat geschätzt wird. Aber nach den Berechnungen von Trinity House (der Leuchtfeuerverwaltung für England, Wales und die übrigen britischen Hoheitsgewässer) würde dieser Beitrag nur die Ausbildung von etwa elf Kadetten pro Jahr ermöglichen (HCTH 2005:17).

2005 berichtete der Verkehrsausschuss des britischen Unterhauses: "Die Tonnagesteuer wurde 2000 eingeführt, um beide genannten Ziele zu erreichen: Verstärkung der britischen Flotte und Intensivierung der Ausbildung von Seeleuten. Sie hat die in Großbritannien registrierte Handelsflotte bedeutend erhöht, und die Ausbildungszusagen im Rahmen der Tonnagesteuer haben zu einem Anstieg der Kadettenzahlen geführt. Der Ausschuss begrüßte diesen Erfolg. Aber die Tonnagesteuer hat nicht im erwarteten Umfang Arbeitsplätze für britische Seeleute geschaffen, und es gibt Befürchtungen, dass zu wenige Offiziere von der Ausbildung in die Beschäftigung übernommen werden, um den künftigen Bedarf des Seeverkehrs und seines Clusters zu decken. (HCTH 2005:3)"

Der Ausschuss empfahl, dass die Regierung eine Überarbeitung des Systems in Erwägung ziehen sollte, so dass die Beteiligung am Tonnagesteuersystem an das Angebot von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen für Gruppen mit höheren Patenten (d.h. oberhalb der Kadettenebene) geknüpft wird. Man sollte betonen, dass es keine Beschränkungen der Nationalität von Schiffseignern gibt, die das britische Tonnagesteuersystem nutzen können. Infolgedessen werden viele Stellen von Seeleuten auf Schiffen unter der Tonnagesteuer durch nicht-britische Staatsbürger besetzt. Der Anteil der britischen Staatsbürger unter den Offizieren auf britischen Schiffen unter der Tonnagesteuer ist von 79,7 % im Jahre 2000 auf 38,1 % im Jahre 2009 zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum fiel der Anteil der britischen Staatsbürger unter den Schiffsleute-Dienstgraden auf britischen Tonnagesteuer-Schiffen von 48,6 % auf 22,1 %.

Insgesamt wird die Tonnagesteuer in Europa seit Mitte der 1990er in unterschiedlicher Form betrieben. Griechenland war das erste Land, das Mitte der 1990er eine Tonnagesteuer einführt, und wurde gefolgt von den Niederlanden und Norwegen, dann von Deutschland im Jahre 1999, dem Vereinigten Königreich im Jahre 2000 und Dänemark, Spanien, Irland, Belgien, Italien, Finnland und Frankreich im Jahre 2002. Die Einführung der Tonnagesteuer hat zu einem Anstieg der unter europäischen Flaggen registrierten Schiffszahlen und einem Rückgang des Durchschnittsalters der Flotte unter Gemeinschaftsflagge geführt. Aber der Umfang, in dem der Rückgang der Zahl der EU-Seeleute verändert werden konnte, ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat stark unterschiedlich. Man muss jedoch feststellen, dass es normalerweise das Tonnagesteuersystem in Verbindung mit anderen Maßnahmen ist, die gewisse positive Beiträge für die Beschäftigung bewirkt haben.

7. FAZIT



In den meisten Seefahrtsnationen innerhalb der EU hat der deutliche Rückgang der Personalrekrutierung und Ausbildung in den vergangenen 30 Jahren trotz einiger höherer Aufnahmezahlen und Rekrutierungsprogramme von kleinerem Umfang in den letzten Jahren zu einer riesigen 'Generationslücke' in der Seeleutepopulation geführt. Die Analyse der aktuellen Trends zeigt generell eine Stagnation der Seeleutezahlen mit eindeutigen Hinweisen darauf, dass der Mangel an höheren Offizieren sich noch verschlimmern wird - sowohl in der Seefahrt als auch in den Clustern. Wie in den Fallstudien dokumentiert, ist die EU-Basis der maritimen Kenntnisse, die mehrere Jahre lang stabil (wenn auch ein Schatten ihrer früheren Größe) war, jetzt durch einen scharfen Niedergang bedroht. Obwohl die Zahl der Offiziere in einigen Ländern stabil geblieben ist, scheint dies eine vorübergehende Verschnaufpause zu sein, die durch einen brüchigen Konsens darüber ausgelöst wurde, dass man wegen des Offiziersmangels etwas unternehmen musste. Durch die Wirtschaftskrise sind Teile der Branche nicht mehr bereit, ihren Anteil zu bezahlen, um die Qualifikationsbasis bei Offizieren aufrechtzuerhalten, und eine weitere Abwärtsspirale scheint wahrscheinlich zu sein.

Dieses Forschungsprojekt ging von der Vorgabe aus, die Wirksamkeit von einigen Lösungen zu analysieren, die zur Beseitigung des Problems der rückläufigen Beschäftigung in der Seefahrt in Europa angewendet wurden. Diese Lösungen beinhalteten eine Verbesserung der Attraktivität des Wirtschaftszweigs für junge Menschen, Frauen, die Beteiligung an einer aktiveren Cluster-Politik sowie die Konzipierung von Laufbahnen für Seeleute innerhalb des Clusters. Im weiteren Fortgang des Projekts wurde deutlich, dass die Tonnagesteuer und ihre Verbindung zu Beschäftigung, Ausbildung, nationalen Flaggen und Staatsangehörigkeiten der Besatzungsmitglieder nicht außer acht gelassen werden konnte.

7.1 Anwerbung junger Menschen für die Branche

Die nationale, regionale und internationale Nachfrage nach hoch qualifizierten und erfahrenen Seeleuten wird sich wahrscheinlich aufgrund der zunehmend strikten ordnungspolitischen Anforderungen und der Einführung

zunehmend komplizierter und technisch anspruchsvoller Tonnage erhöhen und nicht verringern. Studien zeigen, dass die Nachfrage nach Offizieren bei den Seefahrtsunternehmen wahrscheinlich hoch bleiben wird, aber ein großer Anteil derjenigen, die Offiziere einstellen, bilden sie nicht aus. Es gibt wenig Belege dafür, dass junge Menschen zögern, eine Laufbahn auf See einzuschlagen. Die Unternehmen, die Anwärter einstellen und ausbilden, erhalten viel mehr Bewerbungen als die begrenzte Zahl der von ihnen angebotenen Stellen. Erfolgreiche Kampagnen zur Gewinnung junger Menschen wie beispielsweise die Kampagnen in Deutschland und Norwegen zeigen, dass es durchaus möglich ist, das Image der Branche wiederzubeleben - aber Arbeitgeber zeigen jetzt geringeres Engagement für Neueinstellungen. Imagekampagnen der Wirtschaft scheinen insofern zu funktionieren, dass sie gute potentielle künftige Seeleute in die seemännischen Bildungs- und Ausbildungsgänge bringen, aber wenn die Chancen für diese jungen Menschen nicht wirklich vorhanden sind - d.h. wenn Arbeitgeber nicht europäische Schiffsleute und jüngere Offiziere in ausreichender Zahl einstellen, werden die Imagekampagnen der Branche den Mangel an höheren Offizieren nicht beseitigen.

Obwohl solche Kampagnen nützlich sein können, um das Bewusstsein für Karrieren in der Seefahrt bei Jugendlichen zu stärken, empfehlen wir Imagekampagnen nicht als Lösung für den Offiziersmangel.

7.2 Maritime Cluster

Wie bereits beschrieben, beinhalten die Seefahrtspolitiken der EU und der Mitgliedstaaten eine Reihe von Initiativen, die auf die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Seefahrt und die Schaffung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für EU-Seeleute ausgerichtet sind. Nationale Initiativen wie die deutsche Nationale Maritime Konferenz, das Forum für Bildung und Beschäftigung, das norwegische Maritime Forum und dessen Personalrekrutierungskampagne im Jahre 2007 sowie die Kampagne des Verbandes der griechischen Schiffseigner im Jahre 2008 hatten positive Auswirkungen, um junge Menschen für eine maritime Laufbahn zu gewinnen.

Der Erhalt und die Verbesserung der maritimen Kenntnisse im Zusammenhang mit den maritimen Clustern ist für die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Europäischen Gemeinschaft von entscheidender Bedeutung. Zusätzlich zur Beschäftigung an Bord von Schiffen besteht ein eindeutiger Bedarf an Seeleuten in Hafenverwaltungen und Lotsendienst, bei Seefahrtsunternehmen, in Schifffahrtsverwaltungen, bei Finanzinstituten und den Herstellern von Ausstattungen etc..

Eine Studie aus dem Vereinigten Königreich regte beispielsweise an, eine Live-Möglichkeit für negative Rückmeldungen anzubieten, falls das Angebot an Seeoffizieren weiter zurückgehen sollte. An Land angesiedelte Firmen mit einem Bedarf an Seeleuten würden die Gehälter erhöhen, um an Bord Dienst tuende Seeleute zu gewinnen und damit Seeleute dazu ermutigen, früher in ihrer Laufbahn eine Beschäftigung an Land anzutreten, als sie es anderenfalls getan hätten, sagt die Studie in ihrer Prognose. Wenn eine kürzere Laufbahn auf See zur Norm wird, hätten Unternehmen, die derzeit jüngere britische Offiziere beschäftigen, weniger Anreize, sie auszubilden, und weniger Anreize, britische Offizierskadetten einzustellen, bzw. eine Beschäftigung von ausländischen Offizieren wäre wahrscheinlicher (Pettit, Gardner, Marlow, Naim und Nair, 2004). Der einzige realistische Weg zur Vermeidung dieses Ergebnisses besteht darin, die Zahl der Kadetten *und* Schiffsleute sowie deren Beförderung in die höheren Dienstgrade zu erhöhen. Zweifellos würde die fehlende Rekrutierung von Neulingen in anderen Ländern ähnliche Folgen haben. Der Mangel kann sich aufgrund von institutionellen Unterschieden etwas anders darstellen, aber das Endergebnis wird wahrscheinlich ähnlich ausfallen.

Es gibt in Europa eine Tonnagesteuer, um die Wettbewerbsposition Europas in den maritimen Wirtschaftszweigen im weitesten Sinne zu erhalten, indem man die Beschäftigung in der Seefahrt aufrechterhält. In allen von uns untersuchten Länder-Fallstudien haben die Schiffseigner staatliche Subventionen in Form der Tonnagesteuer erhalten. Aber die erwarteten Vorteile für die Öffentlichkeit, eine verstärkte Beschäftigung von inländischen Seeleuten und die Verankerung der Wirtschaftszweige des maritimen Clusters in den EU-Ländern, hat sich nicht verwirklicht.

Insbesondere in Deutschland und im Vereinigten Königreich hat es auch bedeutende Anreize gegeben, damit die Schiffseigner einen Beitrag zur Bildung und Ausbildung von Seeleuten leisten. In Deutschland erfolgt dies über eine direkte Beihilfe für Schiffseigner, die Auszubildende für den Beruf des Schiffsmechanikers einstellen, und ist ein Bestandteil des normalen Berufsbildungssystems in diesem Land. Dies ist jedoch nicht mit der Tonnagesteuer verknüpft. Im Vereinigten Königreich ist die Ausbildungsverpflichtung direkt mit der Tonnagesteuer verknüpft. In beiden Fällen und auch im Fall von Norwegen besteht das Bewusstsein dafür, dass Beschäftigte aus dem maritimen Bereich umfangreiche Beschäftigungsmöglichkeiten im Cluster haben, was sich auf die öffentlichen Investitionen und die Förderung der Seefahrt auswirkt. Im Fall von Griechenland und Polen scheint die Clusterpolitik die potentielle Verwendung von Seefahrtspersonal im Cluster zu vergessen, und im französischen Fall sind die Akteure in der Seefahrt direkt feindlich dazu eingestellt und betrachten Seeleute, die eine Beschäftigung an Land aufgenommen haben als "Schwund".

Wir empfehlen, dass die nationalen Regierungen und andere Akteure ihre Bildungssysteme für die Seefahrt, ihre Steuerpolitik und die Politiken zur Förderung der Cluster so ausgestalten, dass sie den Strom von Seeleuten in Wirtschaftszweige an Land fördern. Dies hat sich als erfolgreiche Möglichkeit erwiesen, um den Cluster in Europa zu verankern, die Seefahrt zu einer attraktiveren Laufbahn zu machen und das Niveau der maritimen Beschäftigung zu erhalten.

7.3 Weibliche Seeleute und der Offiziersmangel

Zwar ist es eindeutig, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Seefahrt ein wichtiges Thema ist, und es sind politische Lösungen notwendig, um die Einstellungen der Arbeitgeber zu ändern und Diskriminierung zu bekämpfen, aber wir glauben nicht, dass die Neueinstellung von Frauen eine Lösung für den aktuellen Offiziersmangel sein kann. Das liegt daran, dass die Wurzeln des Offiziersmangels in der Art und Weise zu suchen sind, wie die Seefahrt reguliert und das System des weltweiten Arbeitskräfteangebots gestaltet ist.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Einstellung von mehr Frauen keine Lösung für den Offiziersmangel ist, **empfehlen wir, dass Arbeitgeber und maritime Bildungs- und Ausbildungsstätten alle ihnen möglichen Anstrengungen unternehmen sollten, um gleichen Zugang für Frauen zu Laufbahnen auf See zu fördern.**

7.4 Verbindung zwischen Tonnagesteuer, Ausbildung und Beschäftigung

In Europa wurde die Tonnagesteuer als ein Weg gesehen, um den Niedergang der Seefahrt umzukehren. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass es eine große Zahl verwandter Wirtschaftszweige gibt, die sich auf



das Geschäft mit der Seefahrt und die sich aus einer Beschäftigung in der Seefahrt entwickelnden Qualifikationen stützen. Aus diesen Gründen wird das potentielle Ende der maritimen Wirtschaft als kommerzielle und strategische Katastrophe für den gesamten 'maritimen Cluster' gesehen. Die Tonnagesteuervorschriften in der EU haben das Ziel, die Tonnage in den Registern zu erhöhen, die Neueinstellung und Ausbildung europäischer Seeleute zu fördern. Tonnagesteuern gab es schon sehr früh in Griechenland, und sie wurden dann schrittweise in

die Niederlande (1996), nach Norwegen (1996), nach Deutschland (1999), ins Vereinigte Königreich (2000) sowie nach Dänemark, Spanien und Finnland, Irland, Belgien und Frankreich (2002) ausgedehnt. Die Analyse der EU-Länder zeigte, dass die Tonnagesteuer zwar zweifellos zu einer Erhöhung der Tonnage und der Schiffszahlen geführt hat, aber der Rückgang der Zahl der EU-Seeleute hat sich fortgesetzt. Europäische Schiffseigner haben weiterhin auf die Einstellung von Besatzungen aus EU-Drittländern gesetzt. Abschließend scheinen viele europäische Arbeitgeber sich von ihren Verpflichtungen zu verabschieden, Europäer zu beschäftigen, um mit dem Offiziersmangel in ernsthafter Form fertig zu werden. Es hat nur einige wenige Arbeitgeber gegeben, die sich in den letzten Jahren ernsthaft für einen Aufbau der in der Seefahrt tätigen EU-Arbeitskräfte eingesetzt haben, und diese Zahl scheint jetzt rückläufig zu sein. Wenn dieser Trend nicht umgekehrt wird, wird er die Rechtfertigung für staatliche Beihilfen untergraben.

Wir empfehlen daher, dass die Vorschriften der Tonnagesteuer so strukturiert werden, dass sich Seefahrtsunternehmen aktiv an nationalen Ausbildungssystemen beteiligen und signifikante Zahlen von jungen europäischen Offizieren und Schiffsleuten beschäftigen müssen, um einen Anspruch auf staatliche Unterstützung zu erhalten.

7.5 Bessere Arbeitsmarktstatistiken bei Seeleuten

Angesichts der Tatsache, dass im Gegensatz zu vielen anderen Wirtschaftszweigen große Teile des maritimen Clusters in Europa geblieben sind, ist es wahrscheinlich, dass der maritime Cluster in Europa eine sehr gute langfristige Überlebenschance als entscheidendes Element der Weltwirtschaft hat, sofern seine Qualifikationsbasis gleichzeitig erhalten und verbessert wird. Intelligente Politiken zur Unterstützung dieser Qualifikationsbasis sind jedoch wesentlich schwerer zu entwickeln und zu konzipieren, wenn keine zuverlässigen, systematisch gesammelten Daten zu wichtigen Themen verfügbar sind. Dieser Bericht hat umfassend die Schwierigkeiten bei der Sammlung zuverlässiger und vergleichbarer Daten auf EU-Basis gezeigt, und mit diesem Problem sollte man sich dringend befassen.

Es sollten EU-Vergleichsdaten zu folgenden Fragen zur Verfügung gestellt werden:

- die jährlich eine Offiziers- oder Matrosenausbildung beginnenden oder beendenden Personen, so dass festgestellt werden kann, ob eine ausreichende Zahl von Seeleuten künftig auf den Arbeitsmarkt kommen wird, und ob ausgebildete Seeleute einen Arbeitsplatz in der Seefahrt finden;
- die Zahl der je nach Gruppe pro Jahr erteilten STCW-Befähigungsnachweise mit einer Unterscheidung nach EU-Bewerbern, Bewerbern mit EU-Wohnsitz bzw. ausländischen Bewerbern, weil dies das dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Seeleuteangebot beschreibt;
- zweijährige stichprobenartige Zählungen der Bemannungssysteme an Bord von Schiffen unter EU-Flagge, in EU-Besitz befindlichen aber nicht unter EU-Flagge fahrenden Schiffen sowie die Zahl der beschäftigten Seeleute nach Alter, Dienstgrad und Nationalität, Personalkosten nach Alter, Dienstgrad und Nationalität. Dadurch könnte man die Nachfrage am Arbeitsmarkt ermitteln - für Seeleute mit EU-Wohnsitz bzw. anderer Nationalitäten;
- Kohortenstudie der Laufbahnentwicklung in ausgewählten EU-Staaten, weil dies Einsichten ergibt, ob und wo Karriereengpässe auftreten bzw. wie der Arbeitsmarkt für Seeleute mit verwandten Arbeitsmärkten im Cluster interagiert.

Wir empfehlen, dass eine detaillierte Vorgabe für die notwendigen Daten zusammen mit praktischen Vorschlägen entwickelt wird, welche geeigneten Agenturen/Organisationen mit der Vorbereitung, Sammlung und Publikation dieser Daten betraut bzw. beauftragt werden sollten.

8. BIBLIOGRAPHIE

BBS, Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt, Jahresbericht 2009

Barnett, M., B Gatfield, B. Overgaard, Clair Pekcan, and Allan Graveson, (2006) "Barriers to Progress or Windows of Opportunity?: A Study of Career Path Mapping in the Maritime Industries," European Commission Study, Southampton University.

Belcher, P., H. Sampson, M Thomas, J. Veiga, M. Zhao (2003) *Woman Seafarers: Global Employment Policies and Practices*, Geneva, ILO.

Belussi, Firenza and Silvia Rita Sedita (2009) "Life Cycle vs. Multiple Path Dependency in Industrial Districts," *European Planning Studies* 17(4), 505

Berkenkopf, Katie, (2010) "German Shipowners Steer Clear of the National Flag: The Reflagging Campaign of 2008,"

BIMCO/ISF Manpower Update 2000, 2005.

Casper, S. and Murray, F. (2005) "Careers and Clusters: Identifying the career network dynamic of biotechnology clusters." *Journal of Engineering and Technology Management*, 22(1-2): pp. 51-74.

Chapman, Mark (2011) "Getting from sea to shore", *Telegraph*, 44(01), p.19

Danish Shipping Association (2010) "The Economic Significance of Maritime Clusters: Lessons Learned from European Empirical Research," Working Paper. url: <http://www.shipowners.dk/public/dokumenter/2010/Maritime%20Clusters.pdf>

de la Campa Portelo, Rosa Mary, Angele Bouza Prego, Benigno Antonio Rodriguez Gomez (2010) *The Incorporation of Women in the Teaching and Professional Fields of the Spanish Merchant Marine: Goals Achieved and Challenges*. Working Paper: Higher Technical University College of Nautical Science and Naval Engines University of A Coruña

de Langen, P.W., 2002. Clustering and performance: the case of maritime clustering in the Netherlands. *Maritime Policy and Management* 29, pp. 209–221.

ECOTEC Research and Consulting (2006) "An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources: Country report – Poland," Report to the EU. Birmingham, UK.

European Commission (2004) "Community guidelines on State aid to maritime transport," Commission communication C(2004) 43 *Official Journal of the European Union* C 13/3

European Union Commission (2007) "Towards a future maritime policy for the Union: a European vision for the oceans and seas," Green Paper, Brussels: European Communities.

ECSA (2010) Annual Report 2009 – 2010, European Community Shipowners' Associations.

Ellis, N. & Sampson, (2008) "The Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships", Seafarers International Research Centre, University of Cardiff.

- Feingold, D. and K. Wagner (2001) "Are Apprenticeships Still Relevant in the 21st Century? A Case Study of Changing Youth Training Arrangements in German Banks," *Industrial and Labor Relations Review* 55(4): 667
- Ford, Robert and Wim Suyker (1990) *Industrial Subsidies in the OECD Economies*, Paris: OECD.
- Flottenkommando, Jahresbericht, Fakten und Zahlen zur maritimen abhängigkeit der Bundesrepublik Deutschland," various years.
- Gardner, B., Marlow, P., Naim M., Nair R., and Pettit S. (2007) 'The policy implications of market failure for the land-based jobs market for British seafarers'. *Marine Policy*, (31), pp117-124.
- Gekara, V. O. (2008) *Globalisation, State Strategies and the Shipping Labour Market: The UK's Response to Declining Seafaring Skills*, unpublished PhD Thesis, School of Social Sciences, University of Cardiff.
- Geisler, KH.A. (1991) "Das duale System der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat keine Zukunft," *Leviathan*, 1, pp. 68-77.
- Glenn, David (2008) "What do we know about the labour market for seafarers: a view from the UK," *Marine Policy* 32: 845.
- Hauge, A., A. Malmberg, D. Power, The spaces and places of Swedish fashion, *European Planning Studies*, Vol.17, No.4, pp 529-547, 2009.
- Hoffman, H.W. (2004) *Matrosen - Schiffsmechaniker – Schiffsoffizier*, Köster Verlag.
- House of Commons Transport Committee (HCTH) (2005) *Tonnage Tax*, London: The Stationary Office Limited.
- Klikauer, Thomas, and R. Morris (2003) "Human resources in the German maritime industries: back-sourcing and ship management," *International Journal of Human Resource Management*, 14(4): 544.
- Kuiper, J. and Loyens, L. (2001) "New fiscal regime for Dutch Antilles," *Practical Law*, Volume V, Legaland Commercial Publishing Limited.
- Laggate, H and McConville, J. (2005); 'Tonnage tax: is it working?' *Maritime Policy and Management*, 32 (2), pp: 177 – 86.
- Li KX, Wonham J. (1999) "Who mans the world fleet?" *Maritime Policy and Management* 26(3): pp. 295–303.
- Ministry of Infrastructure - Poland (2009)
- Mitroussi, K. (2008) 'Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities', *Marine Policy*, 32 (2008) pp: 1043 – 1049.
- Niemeyer, Anette. 2006. "Personalbedarf in den primären und sekundären Bereichen der Seefahrt," MA Thesis, Hochschule Wismar, Department of Maritime Studies.
- OECD/ Precious Associates (2003) *Availability and Training of Seafarers*, Report Prepared for the Maritime Transport Committee, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
- Pettit, S.J., B.M. Gardner, P.B. Marlow, M.M. Naim, and R. Nair (2004) "Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation," *Marine Policy*, 29(6): 521-531.

Policy Research Corporation (2008) "The role of Maritime Clusters to enhance the strength and development of maritime sectors: Country report – Poland," Report to the EU, 13 Nov.

Porter, Michael (1998) "Clusters and the New Economics of Competition," *Harvard Business Review* Nov.-Dec, 77-90.

Roe, Michael (2009) "Maritime Governance and Policy-failure in the European Union," *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 1(1), pp. 1-19.

Sabel, C.F. (1995) "Regionale Basis globaler Wettbewerbsfähigkeit," in F. Lehner, F. Schmidt-Bleek, H. Kilper (eds), *Regionvision – Neue Strategien für alte Industrieregionen*, München and Mering, pp. 21-33.

Sedler, B. (2005) "Polish Maritime Cluster: Program Assumptions of an Integrated Maritime Network Economy," powerpoint presentation, url: <http://www.fisherassoc.co.uk/dbimsgs/Polish%20Maritime%20Cluster.pdf>

Selkou, E. and Roe, M. (2004) *Globalisation, Policy and Shipping: Fordism, Post-Fordism and the European Union Maritime Sector*, Edward Elgar: Cheltenham.

Turner, Lowell (1991) *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor*, Ithaca, Cornell University Press.

Yearbook of the Maritime Industry, 2009, Central Office of Statistics, Poland

Weber, T. and Nevala, A. (2006), 'An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources', Summary report for the European Commission, DG Fisheries and Maritime Affairs, C3135 / July 2006

Wijnolst, N. and H. Janssens (2006) *Dynamic of European Maritime Clusters*, Delft University Press: Delft.

Wilén, B (2004) *European shipping policy 2004*, Sjöfartens Analys Institut Research, Sweden.

Wrona, Aleksandra and Michael Roe (2002) "The Polish maritime sector under transition," *Maritime Policy and Management*, 29(1): 17-43.

9. ANHÄNGE

9.1 Anhang 1: MARITIME BILDUNGS- UND AUSBILDUNGSZAHLEN NACH LÄNDERN

Die Zahl der französischen Anwärter schwankt seit dem Jahre 2000 zwischen 700 und 450. es gab einen starken Rückgang der Zahlen nach 2002. In den Folgejahren stabilisierten sich die Zahlen, und in jüngster Zeit hat das bei der Zahl der französischen Anwärter einen leichten Zuwachs gegeben.

9.1.1 FRANKREICH

Statistische Daten zu französischen Anwärtern im ENMM (Stufen 1 und 2)

Schuljahre	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
Zulassung im 1. Jahr O1	183	170	153	181	177	180	134	176	210	214
DEO1MM/ DEOMM	177	205	159	148	125	127	160	127	125	-
DESMM	98	126	121	105	158	174	170	159	188	-
Zulassung im 1. Jahr O2	70	60	48	0	0					
DEO2MM/ DC2NM	89	107	57	60	62	2	0	0	0	-
Zulassung für OCQM			*6	*48	*49	*48	*48	*40	*60	*60
Zulassung für OCQP (Marseille)	-	-	-	-	-	-	-	-	32	32
Total	617	668	544	542	571	531	512	502	615	306

Quelle: Inspection Générale de l'Enseignement Maritime - IGEM 25/01/2010

* Die Kumulierung von Abschlusszeugnissen in der modularen Ausbildung für berufliche Tätigkeiten macht es schwierig, die Zahl der Absolventen zu quantifizieren, weil Module eine Gültigkeit von fünf Jahren haben.

LEGENDE ZU ANHANG 11

O1 : Officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – 1. Offizier der Handelsmarine
 O2 : Officier de 2^{ème} classe de la marine marchande – 2. Offizier der Handelsmarine
 OCQM : Officier chef de quart machine – (Wachhabender) Technischer Offizier
 OCQP : Officier chef de quart passerelle – (Wachhabender) Nautischer Offizier
 DEO1MM : Diplôme d'élève officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – Offiziersanwärterdiplom (1. Klasse) der Handelsmarine
 DEOMM : Diplôme d'élève officier de la marine marchande – Offiziersanwärterdiplom der Handelsmarine
 DESMM : Diplôme d'études supérieures de la marine marchande – Hochschuldiplom der Handelsmarine
 DEO2MM : Diplôme d'élève officier de 2^{ème} classe de la marine marchande. – Offiziersanwärterdiplom (2. Klasse) der Handelsmarine
 DC2NM : Diplôme de capitaine de 2^{ème} classe de la navigation maritime – Kapitänsdiplom (2. Klasse) für den Seeverkehr.

Bildungs- und Ausbildungskurse für Berufe im Seedienst werden an den ‘Lycées professionnels maritimes – LPM’ angeboten, d.h. an Schulen und Ausbildungsstätten der Handelsmarine, die vom Ministerium für die See in Frankreich und dessen überseeischen Gebieten zugelassen sind.

Studenten, die sich für die Bildungszentren (LPM) entscheiden, durchlaufen eine Ausbildung, an deren Ende ein Befähigungsnachweis mit der Bezeichnung “Certificat d’Aptitude Professionnel Maritime (Befähigungsnachweis der maritimen Berufsausbildung, CAPM)”, “Brevet d’Etudes Professionnel Maritime (Diplom der maritimen Berufsausbildung, BEPM)” oder “Baccalauréat professionnel maritime (etwa: maritimes Fachabitur, Bac pro)” steht. Es gibt zwölf “Lycées professionnels maritimes” (Maritime Fachoberschulen) in Frankreich. Um an der ‘Ecole de la marine marchande (Schule der Handelsmarine, EMM)’ aufgenommen zu werden, muss der Bewerber eine Prüfung ablegen, obwohl auch eine Auswahl aufgrund früherer Qualifikationen und der Berufserfahrung möglich ist. Es gibt vier nationale Schulen der Handelsmarine (ENMM), jeweils eine in Marseille, Le Havre, Nantes und Saint-Malo. Dabei handelt es sich um höhere staatliche oder unter staatlicher Leitung betriebene Schulen, die direkt der Aufsicht des Ministeriums für die See unterstehen und das Ziel haben, Offiziere für die Handelsmarine auszubilden. (Art. L. 757-1 Code de l’Education (Bildungsgesetzbuch)).

9.1.2 DEUTSCHLAND

Vor einem Jahrzehnt hatte die Seefahrt Probleme, junge Menschen als Auszubildende für Berufe auf See zu gewinnen. Manchmal blieben Ausbildungsstellen bzw. Kadettenplätze unbesetzt. Diese Situation hat sich aufgrund größerer Anstrengungen bestimmter Schiffseigner und des Verbandes Deutscher Reeder (VDR) verändert, mit der die Aufstiegsmöglichkeiten in der Seefahrt öffentlich gemacht wurden und die auf eine Allianz zwischen der Seeleutegewerkschaft ver.di und dem VDR mit der Bezeichnung “Ausbildungs- und Beschäftigungsallianz” sowie auf eine Wende am Arbeitsmarkt für deutsche Seeleute zurückgeht. Nach der Konsolidierung werden eine relativ geringe Zahl von Ausbildungsplätzen angeboten, und für jeden Platz gibt es zahlreiche Bewerber. Für die Absolventen waren die Beschäftigungsaussichten bis 2009 sehr gut, sind aber in letzter Zeit schwieriger. Es scheint einen höheren Standard bei den Bewerbern zu geben, wobei eine größere Zahl der erfolgreichen Bewerber über einen Realschulabschluss oder einen höheren Schulabschluss verfügt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der Personen in den verschiedenen Bildungsprogrammen für Seefahrtberufe:

Zahl der Seeleute in verschiedenen Ausbildungsprogrammen in Deutschland

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ausbildungsalternative							
Schiffsmechaniker	166	235	330	331	364	326	275
Offiziersassistent	27	37	97	99	72	102	79
Metall- oder Elektrofach-arbeiter	NA	24	40	73	38	23	9
Praktikanten	NA	24	22	49	42	46	37
Teilsomme	193	306	489	552	516	497	400
Anzahl in Berufsschulen oder Fachhochschulen							
1. Ausbildungssemester in einer Seefahrt-Fachhochschule	127	142	313	288	260	265	297
Schiffsbetriebstechnischer Assistent	28	28	26	47	63	64	58
Teilsomme	155	170	339	335	323	329	355
Insgesamt	348	476	828	887	839	826	755

Quelle: Übersetzt aus einem ver.di-Dokument

Deutschland ist für sein System der beruflichen Bildung sehr bekannt, das aus einer Kombination aus praktischer Ausbildung beim Arbeitgeber und theoretische Ausbildung in Berufsschulen besteht. Der Weg zur Aufnahme einer Ausbildung als Schiffsoffizier hängt vom Abschlusszeugnis der Sekundarschule ab. Es gibt in Deutschland drei Arten von Sekundarschulabschlüssen: der *Hauptschulabschluss* hat die niedrigste akademische Qualifikation, der *Realschulabschluss* steht für eine mittlere Ebene. Der höchste Sekundarschultyp, das *Gymnasium*, endet mit dem erfolgreichen Abschluss der *Abiturprüfung*, die die Voraussetzung für die Hochschulzulassung ist.

Angehende Offiziere mit einem Abschluss der *Hauptschule* müssen zunächst die Qualifikation als Seemann/Seefrau erwerben, bevor sie eine Offiziersausbildung aufnehmen können. Die deutschen Seeleute werden über das duale System ausgebildet, in dem die Arbeitgeber einen Ausbildungsplatz anbieten, dem Auszubildenden ein Gehalt zahlen und die Ausbildung des Auszubildenden beaufsichtigen, während er an Bord eines Schiffes ist. Der Auszubildende arbeitet einen Teil der Zeit praktisch und erhält eine Zeit lang Unterricht an einer Ausbildungsstätte an Land. Die Arbeitgeber erhalten eine staatliche Beihilfe für die von ihnen gebotene Ausbildung. Historisch hat es unterschiedliche Stellenkategorien gegeben, aber die derzeitigen Auszubildenden lernen alle den Beruf des Schiffsmechanikers. Schiffsmechaniker werden über einen Zeitraum von drei Jahren ausgebildet und sind an Tätigkeiten sowohl auf Deck als auch im Maschinenraum beteiligt. Nach dem Ende dieser Ausbildung können sie als Schiffsmechaniker arbeiten oder ihre Ausbildung an einer Fachschule bzw. Fachhochschule fortsetzen um entweder "technischer Wachoffizier" (Maschinenraum) oder "nautischer Wachoffizier" (nautischer Offizier) zu werden. Schiffsmechaniker sind eine wichtige Ausgangsgruppe für die Offiziersausbildung. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wird nur ein geringer Teil der Auszubildenden für den Beruf des Schiffsmechanikers auch als Schiffsmechaniker arbeiten wollen; die Mehrzahl zieht es vor, sich für die diversen Offizierspositionen ausbilden zu lassen.

Es ist außerdem möglich, mit einem Sekundarschulabschluss der "Realschule" oder mit dem Abitur (das auch die Zulassung zum Hochschulstudium beinhaltet) Schiffsoffizier zu werden. In diesem Fall ist es möglich, anstelle einer Ausbildung als Schiffsmechaniker einen direkteren Weg zu wählen und eine von mehreren Kombinationen aus praktischer Ausbildung als "Offiziersassistent" (Kadett) und einer Ausbildung an einer Fachschule oder Fachhochschule zu wählen. Die praktische Ausbildung dauert je nach Programm entweder ein Jahr oder 18 Monate und wird entweder von einer zweijährigen Berufsausbildung oder einem dreijährigen Studium an einer Fachhochschule begleitet. Der Vorteil des Fachhochschulabschlusses liegt darin, dass hier ein Bachelor-Abschluss verliehen wird, der eine bessere Übertrittsmöglichkeit zu anderen Laufbahntypen bietet.

Viele Personen mit Realschulabschluss oder auch mit einem Fachoberschulabschluss durchlaufen zunächst die Ausbildung als Schiffsmechaniker und wählen nicht den schnelleren Ausbildungsgang. Viele von ihnen gehen später in die Offiziersausbildung (BBIS 2008).

Es wird deutlich, dass die meisten Abbrecher unter den Auszubildenden im ersten Jahr zu finden sind. Insbesondere im Vergleich zu den generellen Abschlusszahlen für die Ausbildung waren die Zahlen für den Ausbildungsgang als Schiffsmechaniker sehr befriedigend.

Anzahl der Auszubildenden und Abbrecher, Schiffsmechanikerausbildung

Jahr r	Neue Ausbil- dungsverträge	% Abbrecher, in jedem Jahr			Abbrecher in %	
		Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	in der Seefahrt	in anderen Berufen ohne Seefahrt (zum Vergleich)
2003	166	14,4%	3,6%	1,2%	19,3%	21,9%
2004	235	8,5%	3,0%	2,1%	13,6%	21,0%
2005	330	8,8%	1,6%	0,7%	11,1%	19,9%
2006	331	11,2%	3,6%	1,2%	16,0%	19,8%
2007	364	9,1%	3,6%	1,4%	14,0%	
2008	326	10,0%	2,2%	2,2%	14,4%	

Quelle: Übersetzt aus: BBS Jahresbericht 2009

9.1.3 GRIECHENLAND

Griechische Offizierskadetten durchlaufen Ausbildungskurse, die von den Akademien der Handelsmarine (Merchant Marine Academies, MMA) angeboten werden, die es an neun Orten in ganz Griechenland gibt und die der Aufsicht der Direktion für Seeleuteausbildung im Ministerium für die Handelsmarine (Seafarers' Training Directorate of the Ministry of Mercantile Marine) arbeiten.

Es gibt 1.218 Kadettenplätze an den MMAs für nautische Offiziere und 696 Kadettenplätze an den MMAs für technische Offiziere. Im Studienjahr 2002/2003 gab es an den griechischen MMAs 1.141 nautische Offizierskadetten und 690 technische Offizierskadetten. Einschließlich der Kadetten im Seedienst auf griechischen Schiffen belief sich die Gesamtzahl der Kadetten im Ausbildungssystem in den Jahren 2002/2003 auf 3.745. 1998 betrug die Abbrecherquote in der Seeleutebildung/Ausbildung 15 %. Es gibt in Griechenland keine Schulen, die eine Ausbildung für Schiffsleute anbieten.

Kadetten zahlen für ihre Ausbildung bzw. Unterbringung und ihren Lebensunterhalt keine Gebühren. Die Finanzierung der Kadettenausbildung stammt aus drei Quellen, der griechischen Regierung, Pflichtbeiträgen der Eigner von unter griechischer Flagge fahrenden Schiffen entsprechend ihrer Größe und der Anzahl der registrierten Schiffe sowie der Europäischen Union.

Kadetten, die einen Sekundarschulabschluss haben müssen, müssen eine Aufnahmeprüfung ablegen, um zu den Akademien der Handelsmarine zugelassen zu werden. Die Kadetten beginnen ihr Studium mit einem Semester an der MMA gefolgt von einem zweiten Semester der Ausbildung an Bord. Dann endet das Studium mit drei weiteren Semestern an der MMA. Der gesamte Studiengang dauert fast vier Jahre, und dann bekommen die erfolgreichen Kadetten ihren Befähigungsnachweis als 3. nautischer oder technischer Offizier.

Nach 24 Monaten im Seedienst und dem erfolgreichen Abschluss der verbindlich vorgeschriebenen STCW-Kurse erhalten die Dritten Offiziere ihre Befähigungsnachweise als Zweiter Offizier. Nach weiteren 36 Monaten Seedienst und dem erfolgreichen Abschluss der vorgeschriebenen STCW-Kurzausbildung auf Managementebene erhalten sie ihren Befähigungsnachweis als Erster Offizier, Kapitän oder Erster Technischer Offizier.

Es gibt zwei staatlich finanzierte Fortbildungszentren, eins in Aspropyrgos und ein weiteres in Rendis, die die STCW-Kurzkurse für die berufliche Fortbildung von griechischen Seeoffizieren anbieten. Darüber hinaus gibt es fünf private Seefahrtakademien, die eine Vielzahl von Kursen in der Seefahrt anbieten, die von verschiedenen Seefahrtverwaltungen, aber nicht von Griechenland, anerkannt sind. Man geht davon aus, dass die Griechische

Seefahrtsbehörde (Greek Maritime Authority) in Zukunft die Kurse an den privaten Seefahrtakademien anzuerkennen beabsichtigt.

9.1.4 NORWEGEN

Die Tabelle zeigt, dass die Anzahl der Studenten, die in Norwegen eine maritime Ausbildung durchlaufen, seit 2002 rückläufig ist. 2006 ging die Zahl der Studenten im Vergleich zu 2002 um fast 200 zurück. Es gibt drei große Beteiligte am Bildungssysteme der norwegischen Handelsmarine: Fortbildungsstätten, technische Fachhochschulen und Hochschulfakultäten.

Anzahl der Studenten in maritimen Ausbildungsgängen in Norwegen, 2002-2006

Unterteilung	2002	2003	2004	2005	2006
Weiterbildung	625	631	621	569	519
Technische Fach-hochschule	493	494	509	461	457
Hochschulfakultät	125	135	117	98	89
Insgesamt	1243	1260	1247	1128	1065

Quelle: Norwegian Maritime Strategy (2007), Norwegian Ministry of Trade and Industry..

Im Rahmen des Norwegischen Maritimen Forums (Norwegian Maritime Forum) und mit der Finanzierung der Stiftung für Norwegische Seefahrtkompetenz (Norsk Maritime Kompetanse) wurde 2007 eine Rekrutierungskampagne unter dem Motto "Nicht für jeden - Ausbildung, bei der man rum kommt" („Not for everyone – training that takes you places“) eingeleitet. Die Kampagne wendet sich an Schüler in der Mittelschule und höheren Sekundarschule. Über ein spezielles Webportal (www.ikkeforalle.no) will sie junge Menschen auf die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Seefahrt aufmerksam machen. Durch das große Interesse und die Bewusstseinsbildung im Rahmen dieser Kampagne erhöhten sich die Aufnahmezahlen in den Seefahrt-Fachhochschulen um 12 % gegenüber 2006 – und „Not for everyone“ bekam auch einen Preis für die beste Direktmarketingkampagne des Jahres. 2008 zahlte sich die Kampagne wirklich aus, und die Zahl der Bewerber an den Hochschulfakultäten für Seefahrt stieg um fast zwei Drittel. Nach fast drei Jahren verzeichnete man einen Bewerberzunahme für eine maritime Ausbildung um 40 %.

Der Lehrplan der Offiziersausbildung, der von der Norwegischen Seefahrtsdirektion (Norwegian Maritime Directorate) erstellt wird, beinhaltet die jüngsten Vorschriften und Änderungen des Internationalen Übereinkommens über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW) der IMO. Absolventen mit diesem Abschluss sind akademisch als Offiziere qualifiziert, normalerweise etwa 23 Jahre alt und erhalten ihre Offizierspatente nach einer sechsmonatigen Dienstzeit an Bord.

Dieses Modell ist außergewöhnlich und vielleicht einzigartig in Europa. Es ergänzt das allgemeine System der Sekundarschulabschlüsse, über das die Absolventen von Hauptschulen nach einem dreijährigen Kurs eine der vier Seefahrtsakademien besuchen können, die ebenfalls nach einem Lehrplan auf der Grundlage von IMO-Normen arbeiten. Der Nachteil dieses Systems ist, dass Absolventen von Sekundarschulen ohne Ausbildung an Bord an der Seefahrtsakademie anfangen können, aber nach dem ersten Jahr an der Akademie können sie sich für eine einjährige Kadettenausbildung bewerben, bevor sie dann für weitere zwei Jahre an die Akademie zurückkehren. Sechs Monate Seedienst nach Abschluss dieser zweijährigen Ausbildung an der Akademie qualifizieren sie dann für den Befähigungsnachweis als Offizier.

2008 schlossen sich der Norwegische Reederverband, Det Norske Veritas und der Arbeitgeberverband der norwegischen Seefahrt zusammen und starteten die Initiative "Karriere in der Seefahrt" („Maritime Career“) mit dem Ziel, mehr Hochschul- und Fachhochschulstudenten an für die Branche zu gewinnen. Studenten können ihre

Bachelor-Arbeit oder ihre Master-Arbeit über die norwegische Seefahrt schreiben und von einem Vermittlungsprogramm sowie Unternehmensbesuchen im In- und Ausland profitieren.

9.1.5 POLEN

Es gibt eine große Zahl von Absolventen in polnischen Seefahrtsakademien. Weil es viel zu viele gibt und sie wahrscheinlich keine Beschäftigung in der Flotte von etwa 120 Schiffen im polnischen Besitz finden werden, erwartet die große Mehrzahl, dass sie bei Arbeitgebern in der EU oder in Drittländern einen Arbeitsplatz finden wird. Die meisten arbeiten auf Schiffen im Besitz von europäischen Schiffseignern (beispielsweise in Norwegen, Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Griechenland) oder auf unter der Flagge von Mitgliedstaaten (Zypern, Malta, Dänemark (DIS), Deutschland (GIS) fahrenden Schiffen.

Studenten an polnischen Seefahrtakademien nach Ausbildungsprofil

Unterteilung	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Nautische Fakultät	2303	2340	2227	2096	2115
Elektrotechnische Fakultät	763	693	659	359	623
Schiffstechnische Fakultät	2000	1976	1788	1575	1337
Insgesamt	16050	15345	14129	13278	13520

Quelle – statistische Daten

Die Ausbildung der polnischen Schiffsoffiziere findet an den Seefahrtsakademien in Polen statt, von denen es drei gibt. Nur zwei, die Akademien von Danzig und Stettin, haben eindeutig auf Handelsschiffsoffiziere ausgerichtete Studiengänge. Bei der dritten handelt es sich um eine Marineakademie - obwohl auch hier ein Weg zum Beruf des Handelsschiffsoffiziers nach Abschluss einer Marinelaufbahn möglich ist. Es ist jedoch nicht klar, wie groß diese Personalquelle ist. Es gibt doch eine Reihe von privaten Akademien. Sie veröffentlichen keine Absolventenzahlen, und die von uns angesprochenen Heueragenturen stellten von ihnen keine Seeleute ein, so dass anscheinend die Akademien von Danzig, Stettin und die Marineakademie die Hauptquellen für ausgebildete Schiffsoffiziere in Polen sind.

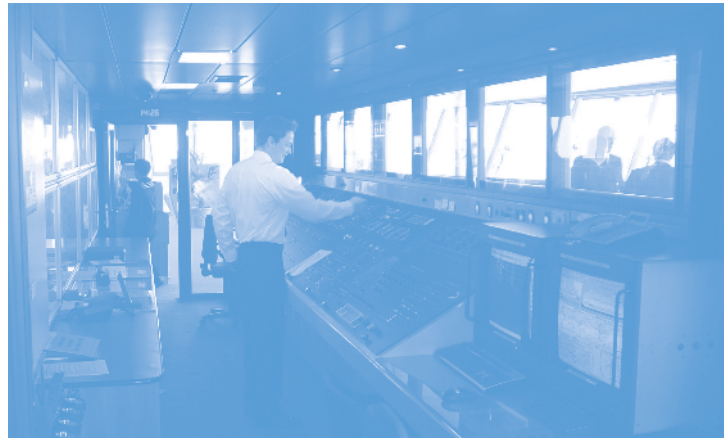
Danzig und Stettin bilden Studenten für die Arbeit an Bord sowie für viele andere Stellen im Bereich der Seefahrt und ähnlicher Branchen aus, die von der Ozeanografie, Meeresbiologie, Seefahrtgeschichte bis zur Schiffarchitektur reichen. Daher weisen viele Abschlüsse Überschneidungen zu Berufen an Land auf, und man kann nicht davon ausgehen, dass die Absolventen in jedem Fall als Schiffsoffiziere arbeiten werden.

9.1.6 VEREINIGTES KÖNIGREICH

2009 befanden sich insgesamt 1.800 Studenten an den Seefahrtschulen im Vereinigten Königreich. Diese Zahl beinhaltet ausländische Studierende und andere, die sich auf den Befähigungsnachweis als höherer Offizier vorbereiten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kadettenzahlen, die seit den 1970ern im Vereinigten Königreich eine Offiziersausbildung durchlaufen haben. Diese Daten zeigen, dass die Zahl der Kadetten in der Offiziersausbildung im Vereinigten Königreich in den 1980ern einen historischen Tiefstand erreichte. Die Anzahl der Studenten hat sich wieder erhöht, und im Vergleich zum Jahr 2000 hatte sich die Zahl der Kadetten im Jahre 2009 fast verdoppelt.

Zulassungszahlen für Kadetten zur Offiziersausbildung

Year	Anzahl der Kadetten
1975	2315
1980	1274
1985	165
1986	82
2000	450
2001	480
2009	890
2010*	700



* Prognose

Die Verknüpfung zwischen Ausbildung und Tonnagesteuer im Vereinigten Königreich erfordert, dass ein festgelegter Neuausbildungsanteil erfolgen muss, der mit den vorhandenen Offizierskontingenten auf Tonnagesteuer-Schiffen korreliert. Zwar hat dies die Anzahl der Offiziere in Ausbildung erhöht, aber es gibt große Besorgnis in Hinblick auf die langfristigen Beschäftigungstrends. Trotz der Bindung an die Ausbildung nimmt die Gesamtzahl der britischen Offiziere und Schiffsleute-Dienstgrade weiter ab, während das Durchschnittsalter der britischen Schiffsleute und Offiziere weiter ansteigt. Die Ausbildung von Schiffsleuten ist alarmierend zurückgegangen, und es gilt für die große Mehrzahl der Schiffe, die unter dem politischen System der Tonnagesteuer registriert sind, dass sie unabhängig vom Rang nicht-britische Seeleute beschäftigen. Obwohl das Vereinigte Königreich Einkommensteuervergünstigungen für Seeleute mit Wohnsitz im Vereinigten Königreich im Hochseeverkehr anbietet, behaupten viele Seefahrtsunternehmen, dass der Kostendruck es für sie schwierig macht, britische Staatsbürger auszubilden und zu beschäftigen.

Die Größe der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage sowie den Erwartungen bzw. Zusagen von Arbeitgebern wurde auch in einer Erhebung der Arbeitgeber unterstrichen, in der die aktuelle und künftige Beschäftigungssituation von britischen Offizieren in unteren Dienstgraden untersucht wurde. Sie wurde gemeinsam von der Seefahrtskammer (Chamber of Shipping) und Nautilus International in Auftrag gegeben, und die Studie wurde 2005 von The Mackinnon Partnership, einem unabhängigen Forschungsunternehmen, durchgeführt. Sie basierte auf Antworten aus 57 Unternehmen, die junge britische Offiziere in unteren Dienstgraden beschäftigen.

Die antwortenden Unternehmen gaben an, dass sie:

- **drei Viertel (74%) aller derzeit in der Ausbildung befindlichen britischen Offizierskadetten ausbilden;**
- **zwischen 2005 und 2007 837 neu ausgebildete britische Kadetten heranbilden würden, die aus etwas mehr als der Hälfte (54%) der teilnehmenden Unternehmen stammte;**
- **etwas weniger als die Hälfte (48%) aller britischen Offiziere im Seedienst beschäftigen;**
- **ein Sechstel (18%) der im Dienst befindlichen bzw. außer Dienst gestellten Red-Flotte betrieben (nach Anzahl der Schiffe gerechnet).**

Die von der Regierung in den vergangenen 20 Jahren als Reaktion auf den Niedergang der Flotte und der Seeleuteausbildung im Vereinigten Königreich eingeleiteten Maßnahmen haben dazu beigetragen, den zwischen 1975 und dem Jahr 2000 verzeichneten deutlichen Rückgang zu beenden. Aber die Neueinstellungen erreichen immer noch nicht das Niveau, das für den künftigen Bedarf und zur Erhaltung des aktuellen Niveaus der maritimen Kenntnisbasis als notwendig eingeräumt wird.

9.2 Anhang 2: ORGANISIERTE CLUSTERPOLITIK

9.2.1 DEUTSCHLAND & NORWEGEN

In einigen europäischen Ländern gibt es politische Unterstützung für den Erhalt des Clusters als Quelle von Arbeitsplätzen und wirtschaftlicher Lebensfähigkeit. Soziale Akteure wie Unternehmen, Industrieverbände, Regierungsstellen auf verschiedenen Ebenen, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen sind an organisierten Cluster-Aktivitäten beteiligt. Diese finden auf nationaler Ebene, in Norwegen in Form eines Seefahrtsforums und in Deutschland in Form der regelmäßig stattfindenden Nationalen Maritimen Konferenzen, statt. Manchmal finden Aktivitäten auch auf lokaler Ebene statt. Konkrete Ziele und gemeinschaftliche Aktivitäten ergeben sich aus Tätigkeiten im Cluster, von denen sich einige als richtig erwiesen haben. Der Cluster wird durch Regierungen und private Einrichtungen, durch Unterstützung für Bildung und Kompetenzentwicklung sowie durch zielgerichtete Beihilfen für die Seefahrt in Form von Steuervergünstigungen für Schiffseigner gefördert, mit denen diese Schlüsselindustrie davon abgehalten werden soll, ins Ausland abzuwandern. Beispielsweise kann die Mobilität zwischen Arbeitsplätzen an Bord und an Land durch die Konzipierung von Ausbildungsprogrammen für Seeleute gefördert werden, in denen auch Fähigkeiten vermittelt werden, die für die landseitigen Aspekte des Seefahrtgeschäfts nützlich sind - beispielsweise allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Dadurch wird die Entwicklung eines zusammenhängenden Clusters mit einem einheitlichen Arbeitsmarkt erleichtert.

9.2.2 DEUTSCHLAND

Es gibt Belege dafür, dass deutsche Arbeitgeber Seeleute als eine tatsächliche oder potentielle Kompetenquelle betrachten. Deutsche Schiffbauer haben beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit aufgefordert, eine Datenbank von Seeleuten zu erstellen, um deren Einstellung zu erleichtern (Wijnolst and Janssens 2006). Bestimmte Aus- und Fortbildungsprogramme für Seeleute sind so konzipiert, dass sie sowohl auf See als auch an Land nützliche Kompetenzen vermitteln. Die Studie von Barnett et. al. (2006) weist darauf hin, dass im deutschen Schiffbau, der Schiffsausstattung und einigen anderen maritimen Wirtschaftszweigen (die nicht notwendigerweise direkt mit der Seefahrt verbunden sind) frühere Seeleute beschäftigt und deren Fähigkeiten hoch geschätzt werden.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass etwa 30 % der nautischen Offiziere und Schiffsleute und fast 50 % der technischen Offiziere derzeit in anderen Wirtschaftszweigen arbeiten. Besonders bemerkenswert ist, dass etwa 15 % der technischen Offiziere in der gewerblichen Wirtschaft beschäftigt sind. Barnett et al. (2006) behauptet, dass Seeleute, die an Land wechseln, tendenziell "transitorische" Arbeitsplätze antreten, die in irgendeiner Form mit ihrer früheren Beschäftigung in der Seefahrt verbunden sind. Außerdem hängt sie sehr stark von früheren Seeleuten ab und hat Probleme, offene Stellen zu besetzen, weil es davon nicht genügend gibt. Nach dem Bericht der Gesellschaft für Politikforschung (2008) beläuft sich die geschätzte Beschäftigung in den Sektoren des deutschen maritimen Clusters auf insgesamt 277.000 Personen.

9.2.3 NORWEGEN

Wie Wijnolst, Jenssen und Sodal (2003) feststellten, steht der maritime Cluster in Norwegen für etwa 7 % der Wertschöpfung der norwegischen Wirtschaft bzw. etwa 12 Milliarden €. Im Jahr 2007 gab es etwa 97.000 Arbeitnehmer in der norwegischen maritimen Wirtschaft. Davon waren 29 % in der Seefahrt beschäftigt, 26 % bei Ausstattungsherstellern, 24 % bei Dienstleistern und 21 % bei Werften. Damit wird der maritime Cluster zum zweitgrößten Industriezweig in Norwegen nach dem Öl- und Gassektor. Man sollte auch betonen, dass ein großer Teil des maritimen Clusters in Norwegen in der einen oder anderen Form eng mit Offshore-Öl und -Gas verknüpft ist.

Schätzungen besagen, dass der Wirtschaftszweig in den Jahren zwischen 2007 und bis einschließlich 2010 durch die Neubeschäftigung von 3.000 bis 4.000 Arbeitnehmern in der maritimen Wirtschaft weiter expandierte. Darüber hinaus verlangte die Wirtschaftstätigkeit auf Öl- und Gasplattformen nach etwa 2.000 neuen Arbeitne-

hmern auf diesen Plattformen. Derzeit gibt es eine höhere Nachfrage nach Personal in den Büros bzw. im Betrieb von Schiffseignern an Land - sowohl im technischen als auch im kommerziellen Bereich.

Die maritime Wirtschaft in Norwegen befindet sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Wirtschaftszweigen mit hohem Status. Als Reaktion auf den Mangel im maritimen Cluster sind die Regierung, die Unternehmen in diesem Wirtschaftszweig und die Gewerkschaften in diverser Form tätig geworden, um sich mit diesem Mangel zu befassen und Neueinstellungen in der maritimen Wirtschaft zu intensivieren. Das Maritime Forum konzentriert sich auf die Förderung eines positiven Image des Wirtschaftszweigs in der norwegischen Öffentlichkeit und ermutigt junge Menschen und insbesondere diejenigen, die in küstennahen Bezirken wohnen, eine Laufbahn in den verschiedenen Branchen dieses Wirtschaftszweigs und auch Offshore zu verfolgen. Norsk Maritim Kompetanse ("Norwegische Maritime Kompetenz") ist eine 2003 und 2004 gegründete Stiftung, die sich mit diesen Themen befasst. Sie wird durch eine Abgabe der Schiffseigner finanziert, und der Vorstand der Stiftung besteht aus Vertretern des Norwegischen Verbandes der Schiffseigner, der Seeleutegewerkschaften und der Norwegischen Seefahrtsdirektion (Norwegian Maritime Directorate). Die Beihilfen für Stellen von Auszubildenden (die sich seit dem Beginn der Arbeit dieses Gremiums mehr als verdoppelt haben) beliefen sich im Jahr 2008 auf insgesamt 48,3 Millionen NOK, ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um fast 20 %.

Die OECD-Studie aus dem Jahre 2003 zeigte, dass an Land angesiedelte maritime Organisationen/Unternehmen wie Ausbildungs- und Entwicklungsgesellschaften für die Seefahrt, Schiffseigner/technische Abteilungen; Schiffseigner/ Schiffsbetriebsgesellschaften und Organisationen von Schiffseignern eine bedeutende Zahl früherer Seeleute beschäftigten. Der Anteil an früheren Seeleuten unter allen Beschäftigten in diesen Sektoren betrug 65 %, 54 %, 47 % bzw. 35 % für die genannten Bereiche (OECD 2003, S. 55).

Es hat Bemühungen gegeben, um die Laufbahnen in der Seefahrt im Zusammenhang mit dem Wechsel vom Seedienst zu Arbeitsplätzen an Land und Laufbahnen in diesem Cluster neu zu konzipieren. 2005 leitete der Norwegische Verband der Schiffseigner (Norwegian Shipowners' Association, NSA) ein "Seefahrtsausbildungsprogramm" (Maritime Trainee Programme) ein, um neue Absolventen für Führungspositionen in "allen Aspekten des maritimen Wirtschaftsclusters heranzubilden". Das Projekt wurde als "gemeinsames Kompetenzaufbauvorhaben" beschrieben, an dem die führenden Unternehmen in der maritimen Wirtschaft beteiligt waren. Potentielle Trainees zeigten von Anfang an ein enormes Interesse und reichten nicht weniger als 4.000 Bewerbungen für die ersten 25 verfügbaren Plätze ein. In diesem System werden gerade fertig gewordene Studenten mit Master-Abschlüssen in Wirtschaft, Technik und/oder Recht bzw. gleichwertigen Qualifikationen aus maritimen Fakultäten eingestellt. Dieses System ist deshalb einzigartig, weil eine große Zahl von Unternehmen ihre Kräfte gebündelt hat, um ein Programm aufzulegen, das den Studenten eine breit angelegte Ausbildung und Möglichkeiten zur Netzwerkbildung verschafft. Außerdem erhalten die Studenten umfassendere Einsichten in die gesamte maritime Wirtschaft, als es bei einer Ausbildung in einem einzigen Unternehmen möglich wäre. Das System der Seefahrt-Trainees besteht derzeit aus vielen Unternehmen aus der gesamten maritimen Wirtschaft: Seefahrtsunternehmen und Bohrplattform-Betreiber, Werften, Ausstattungshersteller und -lieferanten sowie Seefahrtsdienstleister in den Bereichen Klassifizierung, Bankwesen, Maklertätigkeit und Recht.

9.2.4 CLUSTER ALS POLITISCHE LOBBYS:

9.2.4.1 Vereinigtes Königreich und Frankreich

Im UK und Frankreich scheint die politische Definition des maritimen Seefahrtsclusters enger gefasst zu sein als in Deutschland und Norwegen. Die politische Vertretung des Clusters umfasst auf institutioneller Basis keine Gewerkschaften, obwohl es Adhoc-Partnerschaften der Sozialpartner geben kann. Die britische Seefahrtskammer Chamber of Shipping) stellt sich selbst als britischer Vertreter des Clusters dar, der danach als Verein von Unternehmen und nicht von Gewerkschaften und anderen Gruppen und somit als von der Seefahrt dominiertes Gremium definiert ist. Obwohl die britische Seefahrt, beispielsweise auch Schiffsreparaturunternehmen zu ihren Mitgliedern zählt, sind diese eindeutig in der Minderheit und für die Interessen dieser Gruppe insgesamt nur am Rande von Bedeutung.

9.2.4.2 Vereinigtes Königreich

Das Vereinigte Königreich verfügt über einen wirtschaftlich bedeutsamen Cluster mit eindeutigen Arbeitsmarkt-Verbindungen zwischen den Cluster-Branchen. Politisch ist der Cluster nicht so konsistent wie in Deutschland oder Norwegen, aber es gibt auch eine Kooperation der Sozialpartner bei Themen von gegenseitigem Interesse. Beispielsweise haben die Sozialpartner im Vereinigten Königreich (Nautilus, RMT und die Seefahrtskammer) gemeinsam Druck auf die Regierung ausgeübt, damit sie mehr in die Verbesserung des Ausbildungshilfensystems investiert. Die Vorstellung ging dahin, ein vorhandenes System mit der Bezeichnung ‚Support for Maritime Training (Hilfen für die Seefahrtsausbildung, SMarT)‘ so zu verbessern, dass es alle Ausbildungskosten zu 100 % abdeckt. Die britische Regierung hat jedoch eine Unterstützung für diese Vorschläge wegen der Haushaltskrise abgelehnt. Aber alternative Methoden für zusätzliche Hilfen (wie über Hilfsmechanismen für die Lehrlingsausbildung) werden derzeit von den Sozialpartnern und der Regierung geprüft.

Das Vereinigte Königreich war traditionell eine große weltweite Seefahrtsnation, und in einem Großteil des 20. Jahrhunderts hatte es in vielen seefahrtsnahen Wirtschaftszweigen und Dienstleistungen eine beherrschende Stellung. Trotz des zahlenmäßigen Rückgangs seiner Handelsflotte im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts hat es das Vereinigte Königreich verstanden, einen signifikanten maritimen Cluster zu erhalten, und die Branche ist weiterhin von nationaler Bedeutung und die größte ihrer Art in Europa mit einem Umsatz von 37 Milliarden £ 37 — damit ist sie doppelt so groß wie die Luft- und Raumfahrt bzw. die Landwirtschaft — und Beschäftigtenzahlen von mehr als einer Viertelmillion Menschen.

Die größere maritime Wirtschaft hat sich immer stark auf ein Angebot qualifizierter und erfahrener Seeleute gestützt. Die nationale Seeleutestatistik aus dem Jahre 2009 schätzt, dass etwa 16 % der britischen Offiziere mit Patent an Land arbeiten, obwohl auch festgestellt wird, dass die Versuche zur Ermittlung der tatsächlichen Zahl zwischen 7 % und 21 % landen. Eine Studie aus dem Jahr 2007 nennt insgesamt 8.500 britische Seeleute, die an Land beschäftigt sind. Eine Reihe von Studien haben versucht, die genaue Zahl der Seeleute mit Berufserfahrung zu ermitteln, die für Arbeitsplätze an Land erforderlich sind. Im Jahre 2005 schätzte die britische Regierung, dass 74.000 Menschen direkt in verschiedenen Hafentätigkeiten beschäftigt sind.

9.2.4.3 Frankreich

Wie im Vereinigten Königreich behauptet auch in Frankreich ein Verband von Seefahrtsunternehmen, die Interessen der maritimen Wirtschaftszweige zu vertreten. Der Französische Maritime Cluster (Cluster maritime français, CMF) wurde 2006 nach einer Initiative von Francis Vallat, einem früheren Schiffseigner, gegründet. Der französische Verband der Schiffseigner (Armateurs de France) ist das wichtigste Mitglied, das auch die Hälfte des Haushalts der Organisation beisteuert. Der Cluster behauptet, 1,5 % der Erwerbstätigen und zwischen 2 und 2,5 % des Bruttosozialprodukts zu vertreten. Der CMF hat sein Büro in den Räumlichkeiten von Armateurs de France, was bereits darauf hindeutet, wo die Macht in dieser Organisationen liegt. Französische Gewerkschaften wurden nicht in den Cluster eingeladen und haben die Gründung des Clusters als Verstärkung einer Industrielobby und Mittel betrachtet, sie aus gemeinsamen Beratungsgremien auszuschließen.

Dieser Cluster ist vorrangig eine Versammlung von maritimen und para-maritimen Betreibern, Schiffseignern (11.000 Seeleute und 8.000 Arbeitskräfte an Land, Umsatz von 12 Milliarden €, 1.400 Schiffe, von denen 700 unter französischer Flagge fahren), von verwandten Wirtschaftszweigen bis zur Offshore-Öl- und -Gasindustrie (20.000 Arbeitsplätze, Umsatz von 9,1 Milliarden €), dem Schiffbau und der Schiffsreparatur (40.000 Arbeitsplätze, Umsatz von 5 Milliarden €), der maritimen Sicherheitsindustrie und Sicherheitsdienstleistungen, erneuerbare Energien aus dem Meer, Häfen (40.000 Arbeitsplätze, Umsatz von 4,5 Milliarden €), Logistik, Tätigkeiten des Staates auf See (die Marine (Marine Nationale), d.h. 51.000 Personen, die Seefahrtsverwaltung), nautischen Diensten (45.000 Arbeitsplätze, 5.000 Unternehmen, Umsatz von 5 Milliarden €), Umwelteinrichtungen und -dienstleistungen, wissenschaftlicher Meeresforschung (3.000 Arbeitsplätze und ein Umsatz von 410 Millionen €), Fischerei und Meeresprodukten (18.500 Arbeitsplätze, Umsatz von 6 Milliarden €), maritimen Versicherungen (1.200 Arbeitsplätze, Umsatz von 1,4 Milliarden €) Schiffsmaklern (200 Makler, 30 Unternehmen), Seefahrtsfinanzierung, Klassifizierung, Seefahrtsausbildung und -bildung sowie verschiedenen Unternehmen im juristischen Bereich.

Der Französische Maritime Cluster betrachtet als Organisation die Neuverwendung von Seeleuten an Land als Schwund und als etwas, das man eher vermeiden als ermutigen sollte. In diesem Sinne ist die Politik des Clusters ein Ausdruck der Interessen des Reederverbandes Armateurs de France, um Seefahrtslaufbahnen "zu verriegeln" und den Abfluss von Fachwissen in andere Wirtschaftszweige zu vermeiden. Sie haben daher die Bemühungen nicht gefördert, das Konzept der Seefahrtslaufbahnen so zu erweitern, dass auch die arbeitsmarktpolitischen Interaktionen mit verwandten Sektoren einbezogen werden.

9.2.5 IMPLIZIT DEFINIERTE CLUSTER:

9.2.5.1 Griechenland und Polen

Die EU-Politik für die Seefahrt begünstigt das Cluster-Denken, in dem Regierungen spezielle Instrumente zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer maritimen Cluster zugestanden werden. In diesem Sinne geben Länder, die einen Cluster nicht politisch definieren, ihre Fähigkeit auf, ihre inländischen maritimen Wirtschaftszweige zu fördern. Länder, die nicht über durchgängige Sozialpartner verfügen, die den Cluster organisieren oder Lobbyarbeit für dessen Interessen betreiben können, nutzen nicht unbedingt die Möglichkeiten zur Förderung ihrer Industrie. Außerdem kann es größere Schwierigkeiten bei der Mobilität zwischen den Cluster-Wirtschaftszweigen geben, wenn der Cluster nicht als solcher betrachtet wird.

Die polnische maritime Wirtschaft beschäftigte im Jahre 2008 83.455 Arbeitnehmer in den traditionellen maritimen Wirtschaftszweigen, wo 0,6 % aller Erwerbstätigen in Polen tätig waren. Das polnische Cluster-Konzept ist politisch nicht entwickelt, und zwar trotz der Tatsache, dass Polen über eine starke Präsenz bei Schiffsbesatzungen und im Schiffsbau verfügt. Dies ist teilweise der Ausdruck einer neoliberalen ideologischen Haltung, die die postkommunistische polnische Regierung eingenommen hat, und außerdem ein Ausdruck des mangelnden Interesse an der maritimen Wirtschaft. Es zeigt auch ein geringeres Maß an Integration in die Tätigkeiten der verschiedenen Cluster-Mitglieder (Sedler 2005) sowie eine schwächere Organisationen der polnischen Sozialpartner. Schiffsbau wird jetzt endlich als eine wichtigere Branche betrachtet, die für die Bedürfnisse des Clusters entscheidender ist als die Seefahrt (InterMar-C 2007). Demzufolge hat Polen die verfügbaren Mittel zur Förderung der Seefahrt im Rahmen der staatlichen Beihilfen der EU nicht genutzt. Dies scheint sich jetzt jedoch zu ändern, und man sprach 2007 über die Förderung des Clusters und die Einrichtung einer Tonnagebesteuerung. Es gab ein politisches Grundsatzpapier im Jahre 2009, in dem das Ziel der Gründung eines Clusters beschrieben wird. Aber im Vergleich zu Deutschland und Norwegen und selbst im Vergleich zum Vereinigten Königreich scheint dieser stärker auf Initiativen der Regierung und einer Neuformulierung der staatlichen Politik zu beruhen, und befasst sich weniger mit der Schaffung eines Forums für die Initiativen privatwirtschaftlicher Akteure.

Seefahrt ist eine wichtige Branche in Griechenland und beschäftigt 36.000 Menschen. Etwa 72.200 sind in den traditionellen maritimen Branchen (Binnenschifffahrt, Marineaggregate, Marineausstattung, Seefahrtsdienstleistungen, maritime Bauten, der Marine und Küstenwache, der Offshore-Versorgung, im Bau von Freizeitschiffen, Seehäfen, Schiffbau und Seefahrt) beschäftigt. Weitere 165.000 finden Arbeit in marinen Freizeit- und Tourismusbranchen an der Küste und auf See, und 37.700 arbeiten in der Fischerei. Die Zahlen stammen von PRC (2008). Aber nach Barnett et al. ist die Beschäftigungsmobilität für Seeleute innerhalb des Clusters gering. Einzelpersonen wechseln in andere maritime Berufsgruppen an Land wie beispielsweise die Seefahrtsausbildung, Klassifizierungsgesellschaften, Lieferanten von Schiffsausstattungen bzw. Recht, aber die Zahlen sind extrem gering und machen wahrscheinlich weniger als 5 % der Gesamtzahl aller Seeleute aus, die ihre Laufbahn auf See aufgeben (Barnett, 2005: 57-8).

9.3 Anhang 3

Tonnagebesteuerungsmerkmale in der EU (Tabelle wird aktualisiert)

Mitgliedstaat	Unternehmen	Fenster und Begrenzungen	Einkommensgegenstand	Sonstiges
Belgien	2003 genehmigt	Optional, aber Bindung über 10 Jahre	Pauschale Gewinnbesteuerung auf Tonnagebasis. 50 % Ermäßigung für Schiffe unter fünf Jahren; 25 % bei zwischen fünf und zehn Jahre alten Schiffen.	Besonders geringe Steuersätze für Schiffe über 40.000 Bruttoregistertonnen. Weitere Steuerermäßigungen in Verbindung mit Verlusten aus anderen Unternehmensbereichen von Seefahrtsunternehmen (außerhalb des Verkehrssektors).
Bulgarien	nd	nd	nd	nd
Zypern	2010 genehmigt	nd	Schiffseigner, Charterfirmen und Schiffsbetreiber unterliegen der Tonnagesteuer, die aufgrund der Nettotonnage der Schiffe berechnet wird, die sich in ihrem Eigentum befinden, von ihnen gechartert bzw. gemanagt werden.	Berechtigte Schiffe werden nach den geltenden internationalen und nationalen Vorschriften und Regeln zertifiziert; im Schiffsregister eines beliebigen Staates registriert, der der Internationalen Seefahrtsorganisation (IMO) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die von Zypern anerkannt ist, als Mitglied angehört.
Dänemark	Einführung ab 2002. Begrenzt auf in Dänemark eingetragene Seefahrtsunternehmen; EU-Seefahrtsunternehmen mit ständigem Standort in Dänemark, die auch der dänischen Unternehmensbesteuerung unterliegen.	Optional, aber Bindung über zehn Jahre. Berechtigte Unternehmen sind verpflichtet, entweder das Körperschaftsteuer- oder das Tonnagesteuersystem zu wählen, bevor sie ihre Körperschaftsteuererklärung einreichen. Alle berechtigten Seefahrtsunternehmen innerhalb einer Gruppe müssen die gleiche Option wählen.	Güter- und Fahrgastverkehr und verwandte Tätigkeiten sind Seefahrt und nur sie können Gegenstand der Tonnagesteuer sein. Aus der eigenen Flotte erwirtschaftete und besteuerte Einkommen sowie Schiffe mit Bareboat-Zeitcharter von 20 Bruttoregistertonnen oder darüber. Schiffe mit Zeitcharter können im Verhältnis von 4:1 in die eigene Tonnage einbezogen werden.	Nationale Seeleute erhalten einen speziellen Standardfreibetrag auf das zu versteuernde Einkommen.

Estland	nd	nd	nd	nd
Finnland	Einführung ab 2002. Fähren und Fahrgastschiffe sind von Beihilfen für Mannschaften ausgeschlossen.	Schiffseigner müssen zwischen Körperschafts- und Tonnagesteuer wählen. Zeitraum von zehn Jahren.	Zollfreier Verkauf ist ausgenommen.	Unternehmensdividenden werden zum normalen Satz besteuert.
Frankreich	Erhältlich für Unternehmen, die 75 % ihres Umsatzes aus der Handelsschiffahrt erwirtschaften.	Eigner mussten sich bis Ende 2004 für eine Option entscheiden.	Pauschalbesteuerungssystem.	Schlepper, Fischereifahrzeuge und stationäre Schiffe sind ausgeschlossen.
Deutschland	Einführung im Januar 1999. Beschränkt auf deutsche Schiffseigner mit Handelsschiffen im internationalen Verkehr. Die Leitung des Unternehmens muss in Deutschland sein.	Schiffe müssen in Deutschland registriert sein. Verpflichtung für zehn Jahre.	Schiffscharter sowie Betrieb und gelegentliche, verwandte Tätigkeiten sind einbezogen.	Gewinne beinhalten den Verkauf von Schiffen und die Abwicklung des Seefahrtsgeschäfts. Keine Abschreibungsvergünstigungen unter der Tonnagesteuer. Es ist möglich, ein Schiff in Deutschland zu registrieren, aber unter ausländischer Flagge zu fahren.
Griechenland	Einführung im April 1975. Gilt für alle Schiffe unter griechischer Flagge – keine Wahlmöglichkeiten.	Seefahrtsfremde Tätigkeiten sind ausgenommen, keine Besteuerung auf Kapitalerträge aus Schiffsverkäufen. In Griechenland gebaute und registrierte Schiffe zahlen sechs Jahre lang keine Steuern; die in Griechenland reparierten und weniger als 20 Jahre alten Schiffe zahlen einen reduzierten Satz; Fähren und Kreuzfahrtschiffe zahlen 50 %.	Besteuerung aufgrund des Schiffstyps, der Bruttotonnage und des Alters. Detaillierte Definition von Schiffstypen.	Status in der griechischen Verfassung garantiert. Beschäftigung von EU-Offizieren bleibt verbindlich vorgeschrieben.
Irland	Einführung im Jahre 2001. Das Unternehmen muss körperschaftsteuerpflichtig sein, anspruchsberechtigte Schiffe betreiben und aus Irland strategisch und kommerziell geleitet werden. Einer Gruppe angehörende Unternehmen müssen als Gruppe beitreten.	Option über zehn Jahre, keine Rückkehr innerhalb von zehn Jahren. Maximal 75 % der Nettotonnage der Flotte darf verchartert sein.	Steuersatz sinkt bei steigender Schiffsgröße.	Schiffe müssen ein Navigationszeugnis haben und können über 100 Bruttoregistertonnen groß sein. Ausgenommen sind: Fischereifahrzeuge, Sportboote, Freizeitboote; Offshore-Einrichtungen; Baggerschiffe, Schlepper und Küsten-/Flussfähren. Das System hat keine explizite Verbindung zu einer Flagge.

Italien	Erste Versuche im Jahre 1996 parallel zu Vorschlägen für ein Zweitregister.	Option für mindestens fünf Jahre.	Basierend auf Schiffstonnage; variabel gemäß Verwendung und Alter des Schiffes.	
Lettland	nd	nd	nd	nd
Litauen	nd	nd	nd	nd
Luxemburg	nd	nd	nd	nd
Malta	Anfang 2010 erließ die Regierung von Malta neue Vorschriften, die das Tonnagebesteuerungssystem auf Schiffe unter ausländischer Flagge und auf Tätigkeiten im Schiffsmanagement ausdehnen.	nd	nd	nd
Niederlande	Einführung im Jahre 1996 (Änderung im Jahre 2009). Muss eine signifikante Präsenz in den Niederlanden aufweisen.	Für zehn Jahre bindend.	Basiert auf der registrierten Nettotonnage.	Keine Flaggenbindung Kombination mit Steuervorteilen für Seeleute bei Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben. Es gibt Einschränkungen, die für die Arbeit von Ausländern an Bord von Schiffen unter niederländischer Flagge gelten – Ausländer erhalten keine Einkommensteuervergünstigungen. Die Anforderung, dass der Kapitän niederländischer Staatsbürger sein muss, wird auch nicht angewendet.
Polen	2010 genehmigt	nd	Pauschalsteuer basierend auf der Tonnage der Flotte	Die Kommission hat auch die Einbeziehung von Managementtätigkeiten in das System genehmigt, weil sie alle Anforderungen in den neuen Leitlinien für staatliche Beihilfen an Schiffsmanagement-Unternehmen erfüllen.





Diese Tätigkeit erfolgte mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission.

Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)

Rue du Marché aux Herbes, 105, Bt 11

B-1000 Brüssel

Tel: +32.2.285 46 60

Fax: +32.2.280 08 17

e-mail: etf@etf-europe.org

web: www.etf-europe.org



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**