

Birte Gräfin  
Dirk Heinrichs (Hrsg.)



# Vom Stauhaken

# zum Container

Hafenarbeit im Wandel



**Kellner**  
Bremen • Boston

*Birte Gräfung, Dirk Heinrichs (Hrsg.)*

# VOM STAUHAKEN ZUM CONTAINER

Vom unständigen Aushilfsarbeiter  
zum Hafenfacharbeiter

© **Klaus-Kellner-Verlag**, 2009, Bremen • Boston

*Herstellung:* Manuel Dotzauer, Neele Oldenburg

**Bildnachweise:**

STAUEREI D. HEINRICHS & Co.: Titel (vorn oben), S. 70; 183; 192; 203; 220;  
233; 242; 249; 262

GESCHICHTSKONTOR (KULTURHAUS WALLE BRODELPOTT): S. 22; 28; 30; 44; 45; 55;  
57; 64; 111; 144; 157; 173

GESCHICHTSKONTOR BRODELPOTT – BLG BREMEN: S. 52; 82; 110; 149; 170

PRIVATARCHIV DR. DIRK HEINRICHS: S. 98

SAMMLUNG KAPITÄN KELLER: S. 128

C. NÖHREN: Titelaufnahme (vorn unten)

STAATSARCHIV BREMEN: S. 6 (StAB 7,220-25)

*Allen Bildgebern und Fotografen sei ganz herzlich gedankt.*

**Kontakt:**

Kellner-Verlag, St.- Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Tel.: 0421 - 77866, Fax : 0421 - 704058

sachbuch@kellnerverlag.de, www.kellner-verlag.de

**ISBN** 978-3-927155-98-5

# Inhaltsverzeichnis

## ***Birte Gräfin:***

Einleitung	4
Das Berufsbild des Hafentarbeiters	7
1914–1924 – Krieg und Inflation	31
Streiks der Hafentarbeiter in den 1920er Jahren	53
Die 1920er Jahre – Versorgung und Unterbringung der Arbeiter	59
1930–1945 – Wirtschaftskrise, Nationalsozialismus, 2. Weltkrieg	63
Die Arbeit im Hafen nach 1945	71
Die Hafentarbeiterstreiks 1951 und 1955	91
Die 1970er Jahre – Sozialpolitische & gewerbliche Veränderungen	101
Die Hafenfachschule	113
Der Hafentarbetriebsverein	145
Die Arbeitsvermittlung im Hafen	151
Die gewerkschaftliche Vertretung der Hafentarbeiter	161
Die gewerbepolitische Frage	175

## ***Dirk Heinrichs:***

Die Geschichte der Stauerei D. Heinrichs & Co.	180
--	-----

<b><i>Anhang:</i></b> (Anmerkungen/Literatur/Quellen)	270
---	-----

Autoren-Vitae	287
---------------	-----

# Einleitung

Viele, teils romantisierende Vorstellungen sind mit den Begriffen Hafen und Hafendarbeit verknüpft. Schließlich treffen im Hafen Schiffe und Güter aus aller Welt ein oder wurden dorthin exportiert. Ein Besuch des Überseehafens 1983 blieb mir vor allem aufgrund der vielfältigen Gerüche und Geräusche in den Kajenschuppen im Gedächtnis.

In den bremischen Häfen wurde vor dem Containerzeitalter, das 1966/68 begann, überwiegend Stückgut umgeschlagen; importiert wurden Baumwolle, Wolle, Tabak, Kaffee, Holz, Getreide, Kork, Südfrüchte – insbesondere Bananen –, Weine und andere Nahrungsmittel, Papier, Zellulose, Jute, Sisal, Hanf, Kohle, Erze, Phosphate und Mineralöle. Bremen war über einen längeren Zeitraum führender deutscher Importhafen für Kaffee, Wolle und Baumwolle sowie Tabak (im Europahafen befand sich die Tabakbörse); auch Kork wurde in großen Mengen importiert.<sup>1</sup> Dieses legt schon nahe, dass mit der Einführung des Containers vor allem in den 1970er und 1980er Jahren größere Umbrüche im Hafen erfolgten.

In der vorliegenden Untersuchung soll der Frage nachgegangen werden, wie die Arbeitsbedingungen im Hafen im 20. Jahrhundert tatsächlich aussahen. Unter welchen Verhältnissen, Ordnungen (auch zwangsläufigen), zu welchen Löhnen wurde gearbeitet? Welche Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur, den Anforderungen und den Tätigkeitsfeldern traten mit zunehmenden Gütervolumen und fortschreitender Technisierung auf?

Aufschluss über die Situation der Hafendarbeiter Deutschlands gibt das Protokoll ihrer ersten überregionalen Versammlung 1890. Auf dieser Sitzung wurde eine Bestandsaufnahme gemacht; Ziel war die Gründung eines Gesamtverbandes der Hafendarbeiter, die zuvor nur durch regionale Vereine vertreten wurden und sich somit beispielsweise bei Lohnverhandlungen kaum an den Gegebenheiten in den anderen Häfen orientieren konnten.

Auf dem 1. Kongress der Hafendarbeiter in Kiel, der vom 8. bis zum 10. August 1890 stattfand, befasste man sich als erstem Tagesordnungspunkt mit der Lage der Hafendarbeiter Deutschlands:

*»Vorsitzender Schwarz, Hamburg: [...] Meine Herrn! Seit vielen Jahren besteht in Hamburg unsere Organisation. Vordem war die Hafendarbeiterschaft so zerfahren, es wußte Niemand mehr, welchen Preis er eigentlich zu fordern hatte. Das lag an der Zwischenhand. Der Rheder giebt die Arbeit nicht direkt an die Arbeiter, sondern an die Zwischenhand. [...]*

*Düwel, Hamburg: Für die Stückgutarbeiter haben wir in Hamburg einen Lohntarif. Als Stückgut betrachte ich Kisten für Zucker, Reis. Nun aber sehen die Stauer Salpeter, Schwefelkies, Roheisen für Stückgut an, und bezahlen nur 4 Mk. 20 Pfg. Tagelohn dafür. Im Verein der Schauerleute sind 800 Mann. 1400 Mann sind wir gewesen, aber die andern 600 haben ihre Beiträge nicht bezahlt. Für Salpeter und Schwefelkies bekommen wir sonst 4 Mk. 80 Pfg. Nun schieben die Stauer das unter Stückgut. Das lässt sich der Schaueremann in Hamburg meistens gefallen. Die Nacht wird bis 10 Uhr gehalten. Wird länger gearbeitet, so fällt die volle Nacht. Will man sie aber bezahlt haben, so muß man sie erst beim Schiedsgericht verklagen. [...]«<sup>2</sup>*

Soweit an dieser Stelle zu den Arbeitsbedingungen am Ende des 19. Jahrhunderts. Der Protokollauszug greift mehreren Fragen vor, die im Folgenden noch angesprochen werden: Wer vermittelt Arbeiter an die Arbeitsplätze? Wie werden Löhne festgelegt und wie wird in Streitfragen zwischen Arbeiter und Arbeitgeber entschieden?

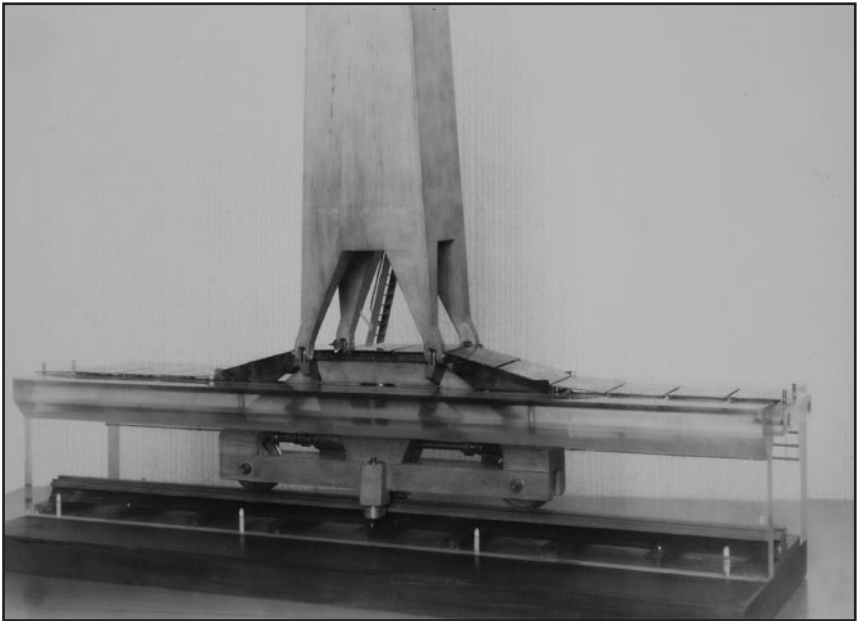
Sowohl das Äußere des Hafens – die Kaianlagen, die Krane, auch die Schiffe usw. – als auch die Tätigkeit der Arbeiter veränderten sich innerhalb weniger Jahrzehnte sehr stark. War bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts noch Handarbeit die vorherrschende Arbeitsform, so veränderten sich danach die Anforderungen an die Arbeiter durch die schnell fortschreitende Technisierung. Das veränderte auch das äußere Bild des Hafens: Wo zuvor noch arbeitende Menschen zu sehen waren, sind nun Maschinen prägend. Auch die Rahmenbedingungen änderten sich. Haben wir es um 1920 herum noch größtenteils mit Tagelöhnern zu tun, die aufgrund der schwankenden Beschäftigungslage keine gesicherte Existenzgrundlage hatten, wurden im Laufe der Jahre immer mehr Möglichkeiten gefunden, diese Situation zu verbessern oder fast ganz aufzulösen.

Der Schwerpunkt dieser Forschungsarbeit liegt auf den Häfen in Bremen und Bremerhaven, und zwar nicht auf dem Auf- und Ausbau der Häfen, sondern vielmehr auf den dort arbeitenden Menschen. Diese Arbeit ist ein Beitrag zur Vervollständigung der Forschung zu den bremischen Häfen, insbesondere zur Sozial- und Gewerbegeschichte.

Eine wesentliche Grundlage bildete der von Dr. Dirk Heinrichs dem Staatsarchiv Bremen überlassene Aktenbestand der Firma D. Heinrichs & Co., der zuvor nicht zugänglich war (StAB 7,220).

Ich danke an dieser Stelle Heiner Bögemann, Johann Strahmann, Kapitän Joachim Keller, Kapitän Winfried Strauch und Fredy Mahlsstedt dafür, dass sie für Interviews zur Verfügung standen und auch darüber hinaus vielfältiges Material zur Verfügung stellten, ohne das diese Arbeit nicht hätte entstehen können. Des Weiteren danke ich Dr. Günter Rohdenburg für die Unterstützung seitens des Staatsarchivs Bremen.

*Birte Gräfin*



Schienenführung eines sogenannten Einbein-Hafenkrans für die Neustädter Häfen auf einer Werksaufnahme 1964/65

# Das Berufsbild des Hafentarbeiters

In den bremischen Häfen wurde überwiegend Stückgut umgeschlagen; importiert wurden Baumwolle, Wolle, Tabak, Kaffee, Holz, Getreide, Kork, Südfrüchte, Weine und andere Nahrungsmittel, Papier, Zellulose, Jute, Sisal, Hanf, Kohle, Erze, Phosphate und Mineralöle. Bremen war über einen längeren Zeitraum führender deutscher Importhafen für Wolle und Baumwolle; auch Kork wurde in großen Mengen importiert.<sup>3</sup> Das Verladen dieser Waren auf Schiffe, also der Entladevorgang, war bis vor wenigen Jahren ohne den Einsatz einer größeren Anzahl von Arbeitern noch undenkbar. Kisten prägten das Gesicht des Hafens; heute ist an deren Stelle der Container getreten. Auch die Hafentarbeit betreffend hat sich ein Wandel vollzogen: Wo früher Muskelkraft die entscheidende Qualifikation eines Arbeiters war, sind das heute der Umgang mit technischen Geräten – Containerbrücken, Portalhubwagen, Zugmaschinen, Gabelstapler – und damit verbundene präzise Arbeit.<sup>4</sup>

Die Technisierung der Hafentarbeit führte dazu, dass Arbeitsplätze verschwanden; ein Vergleich:

*»Waren zum Beispiel 1950 noch 17 Arbeiter in einem Gang notwendig, um pro Schicht 18 t Stückgut zu verladen, bestand ein Containeregang 1983 aus neun Leuten, die im gleichen Zeitraum 1700 t umgeschlagen haben.«<sup>5</sup>*

Der immer umfangreicher werdende Umschlag im Hafen erforderte also geradezu diese Rationalisierung der Arbeit. Die Anforderungen an die Hafentarbeiter verschoben sich: Konzentrations- und Wahrnehmungsanforderungen stiegen mit der zunehmenden Technisierung.<sup>6</sup>

Doch nicht nur die fortschreitenden Qualifikationsanforderungen veränderten den Beruf des Hafentarbeiters; auch arbeits- und tarifrechtliche Neuerungen, die im Laufe des 20. Jahrhunderts stattfanden, führten dazu, dass Hafentarbeit allmählich qualifizierte, feste Arbeitsplätze bot.

Die bremische Hafentarwirtschaft charakterisiert Gerhard Beyer 1972 wie folgt:<sup>7</sup> Die Besonderheit der Wirtschaftsstruktur sei das Vorhan-



densein von Firmen, die einerseits vom Warenimport, andererseits vom Warenexport abhängen, darüber hinaus auch von vielfältigen Gewerben, die Dienstleistungen an Außenhandel und Seeschifffahrt erbringen, sowie Schiffbaubetrieben und deren Zulieferern. Beyer schätzt diese Struktur als einzigartig unter den hanseatischen Stadtstaaten ein. Die Risiken der internationalen Waren- und Verkehrsmärkte seien deutlich unterschiedlich von den Risiken des Binnenmarktes, so Beyer weiter. Landseitig erstreckten sich die Aktivitäten der bremischen Häfen auf die Bundesrepublik, die EWG- und EFTA-Länder und den Comecon-Raum, seeseitig auf alle Kontinente. Eine wichtige Rolle nahm Bremen bei der Belieferung der DDR mit Wolle, Baumwolle, Kaffee, Holz und ähnlichem ein. Im Laufe der Zeit hatten sich in Bremen bedeutende Märkte entwickelt, beispielsweise die 1872 gegründete Baumwollbörse.

Beeinflusst werde der Stellenwert der bremischen Häfen durch die Lage der Städte Bremen und Bremerhaven sowohl zur See als auch zu den Industriezentren im Binnenland, die Qualität der Verkehrswege – Bremen war lange Zeit der bedeutende Eisenbahnhof Deutschlands – sowie die Qualität der Häfen selbst. Auf die beiden letztgenannten Punkte, so Beyer, könne durch die konsequente Weiterentwicklung der Verkehrsanbindungen und der Hafendienstleistungen Einfluss genommen werden. Ein Vorteil gegenüber anderen westlichen Ländern sei der soziale Frieden in Bremen und Hamburg; es seien seit 1945 kaum Verluste durch Streiks zu verzeichnen. Vor diesem Hintergrund plädiert Beyer für weitere Investitionen in die Häfen und für den Wettbewerb der Hafengewirtschaft.

Wie nun stellen sich die Arbeitsabläufe im Hafen, das Be- und Entladen eines Schiffes auf konventionelle Weise – also vor der Einführung des Containers – dar? Was ist die Aufgabe des klassischen Hafearbeiters?

Als Hafearbeiter werden in der Regel solche Arbeiter bezeichnet, die mit dem Be- und Entladen von Schiffen beschäftigt sind. Das bedeutet, Hafearbeiter sind der Stauer, der Vormann, der im Auftrag des Stauers die Güterbewegung überwacht, der Decksmann, der den Hebevorgang überwacht, der Mann an der Steuerung eines Krans und die mit der Bewegung der Güter befassten Arbeiter, die einen sogenannten

»Gang« bilden.<sup>8</sup> Auch der Tallymann, der die Ladung kontrolliert, und der Küper, der im Auftrag des Empfängers die Qualität der Güter prüft, können zum weiteren Kreis der Hafenarbeiter gezählt werden.

In der Regel arbeiteten mehrere Gänge, die zwischen vier und acht Mann umfassten, unter dem Kommando eines Vormanns an einer Luke des zu be- oder entladenden Schiffes.<sup>9</sup> Die Waren wurden beim Beladen zum Teil unter Zuhilfenahme von Holzpaletten oder -gestellen so im Laderaum verstaut, dass sie auch bei schwerer See nicht verrutschen konnten. Für den Weg vom Kai in den Schiffsrumpf waren häufig ebenfalls spezielle Hilfsmittel – Ketten, Körbe, Netze etc. – notwendig. Die wichtigsten Arbeitsmittel des Hafenarbeiters blieben aber lange Zeit Stauhaken und Sackkarre. Daneben wurden allerdings bereits seit ca. 1890 elektrisch betriebene Krane eingesetzt.<sup>10</sup> Ein weiteres Kennzeichen der Hafenarbeit, insbesondere der Stauerei, ist, dass sie von der jeweiligen Wetterlage beeinflusst war. So musste der Arbeiter sowohl mit sommerlicher Hitze als auch mit Wind, Regen, Eisglätte etc. rechnen und umgehen können. Hier gab es allerdings eine Grenze: Wurden empfindliche Güter gestaut, musste die Arbeit z.B. bei starken Regenfällen unterbrochen werden. Aus diesem Grund wurde im Zuge des Aufbaus der Hafenanlagen am linken Weserufer an die Überdachung des Hafens gedacht.

Eine Sonderrolle in den bremischen Häfen nahmen die Küper ein, zu deren Aufgaben die Warenkontrolle gehörte. Der Beruf des Küpers war ein Lehrberuf. Das Selbstbild der Küper unterschied sich zum Teil von dem der übrigen Hafenarbeiter: Sie waren in Verbänden eher ständischen als gewerkschaftlichen Charakters organisiert und betrachteten sich häufig als Gewerbetreibende, nicht als Lohnarbeiter. 1911 schloss sich ein Teil der Küper allerdings der Gewerkschaft an.<sup>11</sup>

Als größter fester Arbeitgeber in den bremischen Häfen ist die Bremer Lagerhaus-Gesellschaft (BLG) zu nennen; die festen Arbeiter der BLG hatten einige Vorteile, was ihre Arbeitsbedingungen betraf. So richtete die BLG bereits 1897 eine betriebliche Unterstützungskasse ein, die einen Krankengeldzuschuss und Sterbegeldzuschuss zahlte. Auch verhandelte die BLG mit einem betriebsinternen Arbeiterausschuss – gegründet nach dem Hafenarbeiterstreik 1896 – über Lohnfragen.<sup>12</sup> Die nicht ständigen Arbeiter waren bis 1914 in einer wesent-

lich schlechteren Situation: Es gab für sie keine geregelte Arbeitsvermittlung, keine zentralen Lohnverhandlungen und keine anderen Absicherungen. Der Unterschied in den Beschäftigungsbedingungen von BLG-Arbeitern – auch im Vergleich zu anderen Festen – zeigte sich in den Folgejahren häufig, wenn es zu Streiks im Hafen kam, aber auch noch zum Beginn der 1970er Jahre, als es um die berufliche Qualifikation der Hafendarbeiter ging.

Nach 1956 änderte sich die Arbeit im Hafen innerhalb weniger Jahre entscheidend; nachdem Malcolm McLean, ein Spediteur aus New York, den Container entwickelt hatte, konnten Waren in großen Einheiten umgeladen werden. Von einem LKW bzw. einem Eisenbahnwaggon wurde nun nur noch der Container umgeladen; das Umpacken von Dutzenden Kisten entfiel. Das Beladen bzw. Entladen eines Containerschiffes erforderte aber auch andere technische Unterstützung: Nicht mehr die Muskelkraft des Einzelnen war gefragt, sondern entsprechende Geräte. Das bedeutete für die Hafendarbeiter, dass sie sich neue Qualifikationen aneignen mussten.

Man unterscheidet zwischen fest bei Hafendarbetrieben angestellten Arbeitern und unstetigen, d.h. zwar mehr oder weniger regelmäßig im Hafen beschäftigten Arbeitern, die jedoch abhängig vom Arbeitsaufkommen verschiedener Firmen beschäftigt wurden. Hier hat sich im Laufe der Zeit eine Differenzierung ergeben: Waren Anfang des 20. Jahrhunderts noch alle unstetigen Hafendarbeiter im Prinzip Tagelöhner, die nicht sicher sein konnten, ob sie am nächsten Tag wieder Beschäftigung finden würden, hat sich im Laufe der Zeit eine Unteraufteilung dieser Gruppe ergeben, und zwar in die fest beim Hafendarbetriebsverein angestellten Arbeiter, die je nach Bedarf den Hafeneinzelbetrieben zugewiesen wurden, und in die Hilfsarbeiter, die nur in Spitzenzeiten zusätzlich beschäftigt wurden. Hier handelte es sich oftmals um Arbeitslose, Studenten und Schüler, aber auch um Personen aus anderen Berufszweigen, die an einzelnen Tagen einer Nebenbeschäftigung nachgingen.<sup>13</sup>

Erfahrung aber spielte bei der Hafendarbeit eine große Rolle; Arbeiter, die nicht regelmäßig dieser Tätigkeit nachgingen, waren hier im Nachteil. Zum einen vergrößerte sich für sie die Unfallgefahr, zum anderen arbeiteten erfahrene Hafendarbeiter nicht gern mit ihnen zusam-

men, da ein wesentliches Element der Arbeit die gute Zusammenarbeit der einzelnen Gangmitglieder war. Neue, unerfahrene Arbeiter bedeuteten hier Zeitverlust.

Die Hafentarbeit war entscheidend geprägt durch häufige räumliche Veränderungen; der Arbeiter hatte keinen festen Arbeitsplatz im räumlichen Sinne, sondern bewegte sich von Schiff zu Schiff bzw. von Schuppen zu Schuppen – er folgte sozusagen seiner Arbeit. Das brachte mit sich, dass auch das Arbeitsgerät mitgenommen werden musste.

*»Dies läuft darauf hinaus, sich in viel stärkerem Maße, als dies in der Regel in warenproduzierenden Betrieben der Fall ist, jeweils vor bzw. während der Durchführung der Arbeitshandlung zu vergewissern, wo sich benachbarte Arbeitsgeräte, Transportmittel, schwebende oder rollende Lasten bzw. die nächsten Kollegen befinden. [...] Derart raum-zeitlich gering standardisierte Transportarbeiten erfordern also ein hohes Maß an zeitlichen und räumlichen Abstimmungsleistungen von den Arbeitern.«<sup>14</sup>*

Das Ende des Zweiten Weltkrieges bedeutete auch einen Neuanfang, vor allem einen Neuaufbau, für die bremischen Häfen. Für Bürgermeister Wilhelm Kaisen hatte der Wiederaufbau der Häfen und die Wiederaufnahme von Handel, Schifffahrt und Schiffbau Priorität. Der Bremer Senat, der sich auf die Wiedererlangung der Selbstständigkeit Bremens festgelegt hatte, unterstützte diese Prioritätensetzung; diese oben genannten Wirtschaftszweige hatten die Selbstständigkeit historisch begründet und sollten das auch zukünftig tun.<sup>15</sup> Diese Schwerpunktsetzung beim Wiederaufbau war allerdings kompliziert: Schifffahrt und Schiffbau waren den Deutschen nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges zunächst untersagt bzw. nur sehr eingeschränkt möglich. Jedoch war Bremen ja gerade aufgrund der Häfen amerikanische Enklave geworden; so konnte die Stadt hoffen, beim Wiederaufbau der Hafenanlagen, die ja auch als Nachschubhafen für die Amerikaner dienen sollten, unterstützt zu werden.<sup>16</sup> Die Ausgangsposition für den maritimen Bereich der Wirtschaft sah also etwas besser aus als beispielsweise für den Auto- oder Flugzeugbau.<sup>17</sup> Allerdings wurden bis zum Ende der 1950er Jahre vor allem die stadtbremischen Häfen aus-

gebaut; Sommer weist hier darauf hin, dass in Bremerhaven im selben Zeitraum nur die Fahrgastanlage an der Columbuskaje sowie der Fischereihafen wieder hergestellt und erweitert wurden – beides Bereiche, die keine unmittelbare Konkurrenz für die stadtbremischen Häfen darstellten. Dieses liege zum einen, so Sommer, daran, dass die Zerstörungen in den stadtbremischen Häfen weitaus größer waren und die Bremerhavener Anlagen überwiegend von den Amerikanern genutzt wurden, zeige aber auch historische Rivalitäten auf.<sup>18</sup>

Doch auch in den 1950er Jahren war Hafendarbeit immer noch größtenteils Handarbeit; es gab noch keine Flurfördergeräte. Allein die Firma D. Heinrichs & Co. setzte bereits 1957 batteriebetriebene Stapler und 1958 den ersten Dieselmaststapler ein – dieses wurde gegen ein Verbot der Feuerwehr durchgesetzt, die benzin- und dieselmastbetriebene Geräte aus Brandschutzgründen verboten hatte. Dieses Verbot wurde zunächst versuchsweise ausgesetzt.<sup>19</sup>

Mit dem Arbeitskräftemangel Anfang der 1960er Jahre wurden auch für die bremischen Häfen ausländische Arbeiter angeworben, für die in Hafennähe eigene Wohnquartiere errichtet wurden; dazu gehörte auch ein Wohnschiff im Industriehafen, die »Casa Maria«. Angeworben wurden Arbeiter aus Portugal; begründet ist das in erster Linie darin, dass die Bundesanstalt für Arbeit nacheinander nur bestimmte Länder für die Anwerbung freigab. Seitens der Gewerkschaft wurde Sprachunterricht für die portugiesischen Arbeiter gefordert, der von der Hafengewirtschaft auch angeboten wurde; nicht nur, um die Kommunikation zu ermöglichen, sondern auch und vor allem, um Unfällen durch Missverständnisse vorzubeugen.<sup>20</sup> Zunächst wurde ein Dolmetscher eingestellt, der die wichtigsten Fachbegriffe klärte.<sup>21</sup> Die portugiesischen Arbeiter kamen überwiegend aus der Fischerei. Auch ausländische Arbeiter anderer Nationalitäten waren im Hafen tätig, doch speziell angeworben wurde nur in Portugal.<sup>22</sup> Nur wenige der im Hafen tätigen Portugiesen wurden allerdings später Hafenfacharbeiter.<sup>23</sup> Die Beschäftigungsstruktur veränderte sich; in den Bereichen Schifffahrt und Häfen – eine Statistik nur für die Häfen liegt nicht vor – sank die Beschäftigung in Bremen zwischen 1961 und 1971 um 2346 Personen in absoluten Zahlen oder 10,3 %, während im gleichen Zeitraum die Beschäftigung von ausländischen Arbeitern zunahm, und zwar abso-

lut um 387 Personen oder 171,2 %.<sup>24</sup> Hier zeigt sich auch eine Tendenz zur Abwanderung einheimischer Arbeitskräfte zugunsten anderer Wirtschaftszweige.

Auch der Arbeitskräftemangel führte nicht dazu, dass Frauen Hafentarbeit ausübten, was ja im Zeitalter der Technisierung durchaus möglich wäre; so äußert Fredy Mahlstedt, langjähriger Betriebsrat beim GHB und später Fachsekretär Häfen bei der ÖTV, hierzu:

*»Natürlich kann eine Frau eine Containerbrücke bedienen, es gibt keinen Grund, warum das nicht möglich sein sollte – die Akzeptanz im Hafen war aber nicht da, man stieß auf eine Steinwand.«<sup>25</sup>*

In den 1960er Jahren ist die Hafentarbeit von einer zunehmenden Technisierung gekennzeichnet; zunächst brachte die Palettisierung eine Veränderung: Nun mussten im Schiff und am Kai zum Ein- und Ausladen der Paletten Flurfördergeräte eingesetzt werden. Nach 1966 setzte in den bremischen Häfen die Containerisierung ein, die auch große Veränderungen im Schiffbau, an den Kajeanlagen sowie der Hebe- und Beförderungstechnik auslöste.<sup>26</sup>

Sowohl der Container als auch das vergrößerte Ladungsaufkommen veränderten den Hafen. In Bremen wurde unter anderem viel Zement, Futtermittel, Tapioka-Wurzel und Fischmehl umgeschlagen; das war zunächst noch reine Handarbeit. Das steigende Umschlagsvolumen führte zu einem hohen Bedarf an Arbeitskräften. Neben den ersten Arbeitern aus Portugal wurden auch viele Nebenerwerbslandwirte aus dem Teufelsmoor als Aushilfen im Hafen beschäftigt, die von Kleinbussen aus ihren Heimatdörfern zu den bremischen Häfen transportiert wurden. Die Hafentarbeit war noch eine einfache, manuelle Tätigkeit. Zur Verdeutlichung der Veränderung sei hier das Beispiel Fischmehl angeführt: Fischmehl wurde in Südamerika – Chile, Peru – in kleinen Einheiten hergestellt und in Säcken zum jeweils nächstgrößeren Hafen transportiert, womit es in Bremen nicht als Massengut, sondern als Stückgut ankam. Erst als in den exportierenden Ländern die Produktion umgestellt wurde, wurde Fischmehl zum Massengut, das mit Baggern entladen wurde. Trotz des größeren Ladungsaufkommens wurden nun weniger Arbeiter gebraucht. Viele Arbeiter, die nichts als

ihre Muskelkraft anzubieten hatten und beispielsweise keinen Bagger führen konnten, waren nun überflüssig geworden. Im Laufe der Zeit kamen viele ehemals als Stückgut verschifftene Waren als Massengut oder im Container; die letzten noch als Stückgut behandelten Waren – Kakao und Kaffee – wurden aufgrund ihrer besonderen Lagerungsbedingungen noch bis ca. 1995 in Säcken transportiert.

Die vermehrte Verschiffung von Massengut brachte auch die Notwendigkeit mit sich, die Schiffe zu verändern, beispielsweise durch eine bessere Belüftung und Vermeidung von Verdichtung der Ladung, um der erhöhten Brandgefahr bei einigen Gütern zu begegnen.

Der Container erbrachte neben der erhöhten Umschlagsgeschwindigkeit auch bei großen Ladungsmengen einen schonenderen Transport der Güter – z.B. von Paletten mit Bierflaschen. Es gab schlicht weniger Bruch und somit weniger Verlust.<sup>27</sup>

Es ist zwischen landseitigen und seeseitigen Betrieben zu unterscheiden: Ein landseitiger Betrieb ist beispielsweise die Bremer Lagerhaus-Gesellschaft, die die Begutachtung und sachgemäße Lagerung der ein- und ausgehenden Güter übernimmt. Eine Stauerei ist ein seeseitiger Betrieb. Seit 1962 gab es für die Hafengebiete die Möglichkeit, je nach Arbeitsaufkommen zwischen der Land- und der Seeseite die festen Arbeiter auszutauschen.<sup>28</sup>

In den 1960er Jahren gingen gerade die Stauereien dazu über, einen hohen Anteil der benötigten Arbeiter fest anzustellen. Durchschnittlich zwischen 50 % und 70 % des Gesamtbedarfs an Arbeitskräften bestand nun aus festen Arbeitern, während in vorangegangenen Jahrzehnten in der Regel nur zwischen 25 % und 40 % der Mitarbeiter fest angestellt waren.<sup>29</sup>

*»Durch diese Entwicklung hat naturgemäß die Beschäftigung von Gesamthafenarbeitern umgekehrt entsprechend abgenommen. Die Gesamtzahl der durch alle Betriebe und dem Gesamthafenbetrieb zu mobilisierenden Arbeitskräfte wird also durch eine Verschiebung des inneren Beschäftigungsverhältnisses noch nicht gesteigert. Eine Steigerung der absoluten Zahl aller im Hafen Beschäftigten lässt sich auf Dauer nur erreichen über das Regulativ eines gesunden Gesamthafenbetriebes und der in ihm zum Ausdruck kommenden Risikover-*

*teilung. Hierzu trägt auch das Garantielohnwesen und der Garantielohnfond entscheidend mit bei.«<sup>30</sup>*

Mitte der 1960er Jahre war das Arbeitsaufkommen im Hafen sehr hoch. Trotzdem wurden Instrumente wie der Garantielohnfond benötigt, da es aufgrund der spezifischen Situation der Hafenbetriebe immer wieder zu leichten Beschäftigungsflauten kommen konnte, in deren Verlauf aber nicht riskiert werden konnte, Hafentarbeiter, die gerade ohne Beschäftigung waren, an andere Wirtschaftszweige zu verlieren.

Anfang der 1970er Jahre stieg der Anteil des mechanisierten Warenumschlags an; Auskunft über das Verhältnis von mechanisiertem zu konventionellem Umschlag gibt ein Angebot der Firma D. Heinrichs & Co. vom 10.9.1973, das an die Hapag-Lloyd GmbH gerichtet ist: Vom Gesamtumschlag der Hapag-Lloyd-Stauerei und der Stauerei D. Heinrichs & Co. für die Hapag entfielen 25 % auf mechanisierten Umschlag und 75 % auf konventionellem Umschlag.<sup>31</sup>

Die Stauereien in den stadtbremischen Häfen unterschieden sich stark in der Größe der Firmen und dementsprechend auch in der Menge der umgeschlagenen Tonnen. Von Dr. Heinrichs erhobene Schätzungen betreffend die Jahrestonnenmenge, umgeschlagen in den stadtbremischen Häfen Anfang der 1970er Jahre, ergaben folgendes Bild:

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| • Baltic-Stauerei Argo:                                    | 300.000 t               |
| • Bruno Bischoff-Gruppe<br>(auch Weser-Distrikt-Stauerei): | 1,5 Mio. t              |
| • Mester-Stauerei (Hansa):                                 | 400.000 t               |
| • Hapag-Lloyd-Stauerei:                                    | 500.000 t               |
| • D.Heinrichs & Co.-Gruppe:                                | 1,1 Mio. t              |
| • Alfred Kirchhof Stauerei:                                | 200.000 t               |
| • Friedrich Tiemann:                                       | 500.000 t <sup>32</sup> |

Die Stauereien schlossen mit den Reedereien sogenannte Stauereikontrakte, die festlegten, welche Schiffe welcher Linie durch welche Stauerei be- und entladen wurden. Auch die Tarife wurden in diesen Kontrakten festgelegt, ebenso die Laufzeit der Kontrakte und die Kündigungsfrist.<sup>33</sup> Die Stauereitarifraten für die Entlöschung und Be-



ladung von Seeschiffen in den Häfen Bremens und Bremerhavens wurden von der Arbeitsgemeinschaft Bremer Stauereibetriebe festgelegt. Zum 1.2.1968 waren das beispielsweise (jeweils für die Entlöschung von 1.000 kg):

- für Baumwolle in gepressten Ballen je nach Herkunftsland zwischen 5,81 und 9,36 DM,
- für Papier in Ballen oder Rollen 6,49 DM,
- für gepresste Aluminiumabfälle 12,08 DM.<sup>34</sup>

Es wurden den Reedereien aber durchaus Rabatte auf die Tarife gewährt, offenbar insbesondere dann, wenn es sich um Reedereien handelte, die nur gelegentlich bestimmte Güter in Bremen entlöschten ließen.<sup>35</sup>

Die Löhne für Hafenarbeiter ohne Sonderfunktion wie z.B. Wäger, Küper oder Vorarbeiter betragen im selben Zeitraum zwischen 31,00 DM in der ersten Werktagsschicht – das ist der sogenannte Grundlohn – und 42,75 DM in der dritten und vierten Sonntags- bzw. dritten Sonnabends-Schicht.<sup>36</sup>

Im Zuge der Containerisierung kam es zu Beginn der 1970er Jahre vermehrt zu Kündigungen der Stauereikontrakte seitens der Reedereien<sup>37</sup>, was für die Stauereien einen plötzlichen Beschäftigungsrückgang bedeutete.

Auf der anderen Seite verbesserte sich die arbeits- und sozialrechtliche Stellung der Hafenarbeiter weiter: Zum 1.1.1970 trat das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall in Kraft. Nun hatten Arbeitnehmer im Krankheitsfall das Recht auf Lohnfortzahlung über einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen. Durch den Fortfall der Krankengeldverpflichtung sanken die Krankenkassenbeiträge der Arbeiter; auch die spätere Rente minderte sich nun nicht mehr aufgrund von Krankheitszeiten. Auf der anderen Seite bestand nicht mehr die Möglichkeit des Lohnsteuerjahresausgleichs für Arbeitsunfähigkeitszeiten bis zu sechs Wochen. Nicht verwendete Krankenscheine wurden den Versicherten mit 10,00 DM rückvergütet.

Offenbar befürchteten die Arbeitgeber aufgrund dieser neuen Regelung vermehrte Krankenstände in ihren Unternehmen. So gab die Firma D. Heinrichs & Co. ein Rundschreiben heraus, in dem darauf

hingewiesen wurde, dass jeder Ausfall von Arbeitszeit die Produktivität des Betriebes mindere und dass, wer unberechtigt »Krankenlohn« in Anspruch nehme, dem Betrieb, den Arbeitskollegen und sich selbst schade. Darüber hinaus wurden die Arbeiter in diesem Rundschreiben auf ihre Pflichten z.B. bei der Krankmeldung hingewiesen.<sup>38</sup>

1968 wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 43¼ auf 40 Stunden gesenkt. Durchgeführt wurde diese Arbeitszeitverkürzung durch die Gewährung von vier freien Tagen innerhalb von sechs Wochen. Dieses Vorgehen war notwendig, um den Schichtbetrieb wie zuvor beibehalten zu können. Folgende Regelungen sah der Tarifvertrag vor:

- »1. In den Wechselschichtbetrieben der Häfen Bremen-Stadt erhält jeder Hafenarbeiter alle 2 Wochen am Sonnabend, an dem er in der Spätschicht arbeiten müsste, eine freie Schicht. Darüber hinaus erhält jeder Hafenarbeiter für 6 Wochen einen freien Tag. Die Gewährung dieser freien Tage erfolgt innerhalb der Sechs-Wochen-Zeiträume, und zwar eingeteilt wechselweise mittwochs und donnerstags. Eine Verlegung dieser freien Tage kann nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Hafenarbeiter vorgenommen werden.*
- 2. Hafenarbeiter, die regelmäßig nur die Tagesschicht oder die I. Werktagsschicht arbeiten, erhalten die freien Tage im Zusammenhang mit dem Sonntag. Einzelheiten, insbesondere die Zusammenfassung von freien Tagen zu Gruppen, sind durch Betriebsvereinbarungen zu regeln. [...]*«<sup>39</sup>

Da der Hafen aber ein Betrieb war und ist, der in seinem Ablauf keine freie Zeit kennt, wurden folgende zusätzliche Regelungen vereinbart:

- »6. Sofern eine Einsatzmöglichkeit vorhanden ist, können sich Hafenarbeiter während der Freischicht zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Freiwillige Arbeit während der Freischicht dürfen Hafeneinzelbetriebsarbeiter nur bei dem Betrieb leisten, der sie fest eingestellt hat. Der freiwillige Einsatz von Gesamthafenarbeitern während der Freischichten wird durch die Verteilungsstellen des Gesamthafenbetriebs Bremen e. V. geregelt, es sei denn, dass die Gesamthafenarbeiter von einem Hafeneinzelbetrieb wiederbestellt werden.*

7. *In dringenden Fällen müssen sich die Hafendarbeiter an freien Tagen zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen, wenn der Arbeitsanfall es erfordert [... Entscheidung darüber trifft eine paritätisch besetzte Kommission].«<sup>40</sup>*

Als problematisch erwies sich in der Folge die unterschiedliche Regelung für den Fall, dass Freischichten auf Feiertage fielen:

Fiel eine Freischicht auf einen Sonnabend, der gesetzlicher Feiertag war, so galt die Freischicht als gewährt. Fiel die Freischicht jedoch auf einen Mittwoch oder Donnerstag gleichzeitig mit einem gesetzlichen Feiertag, so wurde der Freischichttag auf den gleichen Wochentag der nächsten Woche, in die kein Feiertag fällt, verlegt.

Auf einer Besprechung zwischen Vertretern des HBV und der ÖTV im November 1970 kam es zu einer Diskussion darüber, dass erstmals seit 1968 ein Feiertag, der 26.12., auf einen Sonnabend falle und daher den Arbeitnehmern die Feiertagsbezahlung entgehe, wenn ihr »Waschtag« auf diesen Tag falle. Die Arbeitgeber hielten dieses aber für gesetzmäßig: Die Vereinbarung über die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung vom 18.6.68 enthalte nicht mehr den Hinweis, dass neben der Feiertagsbezahlung auch die Bezahlung für den freien Tag fällig sei; das Lohnausfallprinzip des Feiertagsgesetzes müsse jetzt Anwendung finden. Man einigte sich schließlich darauf, die neue Regelung erst im kommenden Jahr anzuwenden.<sup>41</sup> Kapitän Gehrken vom HBV schrieb in dieser Sache an den Zentralverband Deutscher Seehafenbetriebe:

*»Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2.8.1951 ist für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.*

*Unter Beachtung dieses Grundsatzes wäre einem Arbeiter für einen Feiertag, der auf einen – bezahlten – freien Tag fällt, der Betrag zu zahlen, den er erhalten hätte, wenn dieser freie Tag kein Feiertag sein würde. Sofern die Verkürzung der Arbeitszeit durch Zahlung von Zuschlägen an den Arbeitstagen durchgeführt wird, bleibt der freie Tag im Normalfall ohne Bezahlung. Konsequenterweise müsste dann ein auf den freien Tag fallender Feiertag ebenfalls unbezahlt bleiben.*

[...]

*Tatsächlich war in Bremen bis zum Jahre 1968 noch eine tarifliche Regelung aus dem Jahre 1964 gültig, die wie folgt lautete:*

*»Fällt sonntags ein Feiertag mit dem Freischichttag zusammen, so erhält der Arbeiter neben der Feiertagsbezahlung die Bezahlung für diesen freien Tag. Die Freistellung von der Arbeit entfällt.«*

*Zur Zeit, als die freien Tage als solche noch bezahlt wurden, erhielt der Arbeiter somit neben dem Freischichtlohn noch den Feiertagslohn. [...]*«<sup>42</sup>

Da praktisch täglich mit erhöhtem Arbeitsaufkommen und daher auch erhöhtem Arbeitskräftebedarf gerechnet werden musste und die zusätzlichen freien Tage als hinderlich für den Arbeitsablauf wahrgenommen wurden, insbesondere in der Zeit um den Jahreswechsel mit der Häufung von Feiertagen, wurden die Arbeiter aufgefordert, sich an ihren freien Tagen freiwillig zur Arbeit zu melden. Das entsprechende Rundschreiben des Verbands der Hafenbetriebsvereine in Bremen weist auch darauf hin, dass die Möglichkeit der Verpflichtung zur Arbeit bestünde.<sup>43</sup>

Auf Seiten der Hafenbetriebe bestand die Befürchtung, dass es aufgrund der vielen Feiertage zu Abfertigungsschwierigkeiten kommen könnte, wie offenbar bereits im Sommer. Um dieses Problem zu vermeiden, war auch bereits bei der Einführung der 40-Stunden-Woche eine Verpflichtungskommission einberufen worden, die darüber entschied, ob die Verpflichtung von Arbeitern, die eigentlich einen freien Tag hatten, notwendig sei. Von Seiten der Arbeitnehmer wurde eingewandt, dass diese Kommission vielleicht zum Beginn der Einführung der 40-Stunden-Woche sinnvoll gewesen sein mag, diese nun aber schon seit einigen Jahren praktiziert werde:

*»Die Arbeitnehmerseite habe daher davon ausgehen können, mit dem Problem der Verpflichtung der Hafendarbeiter, an ihren freien Tagen zu arbeiten, nicht mehr konfrontiert zu werden. Auch im Sommer sei die Kommission daher nicht einberufen worden.*

*In der von den Arbeitgebern genannten Zeit bedeute zudem eine Verpflichtung eine ganz besondere Härte. Sie sei auch nicht erforder-*

*lich. Man könne sich mit der Ableistung von Teil-Anschlußschichten helfen oder sich ggfs. mit den Arbeitnehmern auf freiwilliger Basis arrangieren. Der Ausspruch einer Verpflichtung würde zudem problematisch sein. Die Hafendarbeiter würden diesen Eingriff in die Freiheit des Einzelnen nicht ohne weiteres hinnehmen.«*

Eine mögliche Reaktion auf die so erzeugte Stimmung sei, dass keine freiwillige Überarbeit mehr geleistet würde.<sup>44</sup> Schließlich einigte man sich auf das oben erwähnte Rundschreiben mit dem Aufruf, sich freiwillig zur Arbeit zu melden.

Folgende Tabelle der Lohnstruktur-Kommission zeigt, welche Tätigkeiten mit welchen Voraussetzungen zu welchem Lohn<sup>45</sup> Anfang der 1970er Jahre in Bremen ausgeübt wurden<sup>46</sup> :

Bezeichnung Grundfunktion	Lohnsystematik	Tätigkeitsmerkmale	Anforderungen, Ausbildung
<b>Jugendlicher Hafendarbeiter</b>	80 %	Manuelle Tätigkeit, Muskelkraft	Gesundheitszustand für Hafendarbeit
<b>Aushilfsarbeiter</b>	90 %	s.o.	—
<b>(Einfacher) Hafendarbeiter:</b> Stauer, Kajearbeiter, Lagerarbeiter	100 %	s.o.	Gesundheitszustand
<b>Hilfsfunktionsträger, z.B.:</b> Hilfsvorarbeiter, Hilfsstaplerfahrer, Hilfskranführer Hilfswäger Hilfsbandführer Hilfsanschreiber	105 %	Manuelle Tätigkeit, Muskelkraft, Bedienung der entsprechenden Geräte	Abgeschlossene Ausbildung, Ernennung zum Hilfsstaplerfahrer erst ein Jahr nach bestandener Staplerprüfung, Anforderung im Übrigen wie bei den Hauptkategorien
<b>Winschleute</b>	106,5 %	Bedienung von Winden, Geschirr stellen	Theoretische und praktische Ausbildung, betriebsinterne Prüfung

Bezeichnung Grundfunktion	Lohn- systematik	Tätigkeits- merkmale	Anforderungen, Ausbildung
<b>Decksleute</b>	106,5 %	Einweisung der Lasten, Wahrschau	Erfahrung, Umsichtigkeit
<b>Kranführer an Land:</b> Drehkräne, Mobile Kräne, Greiferkräne, Heberwärter, Brückenführer, Container- brückenführer	113 % 113 % +5 % 113 % +5 % 113 % 113 % +5 % 113 % +10 %	Bedienung des Gerätes	Üblicherweise handwerkliche Lehre erwünscht (Schlosser, Elektriker), Ausbildung für das Gerät
<b>Kranführer an Bord:</b> Bordkranführer, Schwimmkranführer	113 % 113 % +5 %	Bedienung des Gerätes	Perfekter Hafenarbeiter, Kenntnisse im Hafenumschlag, Windenbedienung/ Decksmann, Kenntnisse im Hafenumschlag, nautische bzw. handwerkliche Vorbildung
<b>Ladungskontrolleure:</b> Ladungs- kontrolleur, Schiffsladungs- kontrolleur (Tallyleute, Anschreiber, Getreidekontrolleur, Warenkontrolleur)	113 %	Ladungs- kontrolle	Küperlehre oder Nautiker oder fachbezogene Ausbildung
Gütermesser	113/117,3 %	Ladungs- kontrolle	Wie Ladungskontrolleur
Ladungs- kontrolleur- Vormann	117,3 %	Ladungs- kontrolle	Erfahrener Ladungskontrolleur (zumeist Küper)

Bezeichnung Grundfunktion	Lohn- systematik	Tätigkeits- merkmale	Anforderungen, Ausbildung
Obertally II, Oberanschreiber II, Obertally I, Oberanschreiber I, Dampfschreiber, Stauplanzeichner	125 %  135 %	II: Ladungs- kontrolle auf kleineren ausgehenden und normalen einkommenden Schiffen;  I: Ladungskontrolle auf schwierigen Stückgutschiffen	Qualifizierte und fachlich ausgebildete Ladungskontrolleure mit Fremdsprachen- kenntnissen
<b>Sonstige Funktionsträger z.B.:</b> Expedienten, Heizer, Müller, Bandführer, Plattformleute, Rüsselführer, Trimmaschinen- führer, Greifersetzer	105–113 %		
<b>Aufsichtsführende Funktionen:</b> Vorarbeiter an Land	113 %	Gangführer	Erfahrener Hafena- rbeiter, betriebl. Ausbildung (bei BLG mit abschließender Prüfung), Führungsqualifikation
Stauereivorarbeiter an Bord (Gangvizen)	113–117,3 %	Gangführer	Erfahrener Hafenarbeiter, Winden- und Decksmannstätigkeit, möglichst Gabelstaplerfahrer, Kenntnisse der Ladungssicherung



Die Arbeit des Küpers bestand vorwiegend aus der Kontrolle der Waren: Baumwollballen werden gewogen und geprüft

Bezeichnung Grundfunktion	Lohn- systematik	Tätigkeits- merkmale	Anforderungen, Ausbildung
Dampfvormann II (nur Bremen)	125 %	Dampfvormann auf Seeschiffen mit ein oder zwei Gängen und Tätigkeit als Gehilfe des Dampfvormanns auf Seeschiffen mit drei und mehr Gängen	Wie Stauereivorarbeiter, zusätzlich: Kenntnisse der Vorschriften für gefährliche Güter Arbeitsvorbereitung (Planung), Kenntnisse der Unfallverhütungs- vorschriften, Fremdsprachen- kenntnisse, Führungsqualifikation
Dampfvormann I (Bremen), Schiffsvormann (Bremerhaven)	135 %	Dampfvormann auf Seeschiffen mit drei und mehr Gängen	s.o.
<b>Flurfördergeräte:</b> Gabelstaplerfahrer, Truck-Fahrer, Trimmschaufler (Räumerführer), Raupenfahrer (Getreideanlage), Mafi-Fahrer, Portalstaplerfahrer (Van-Carrier-Fahrer)	113 % 113 % 113/117,3 % 113 % 113 % +5 % 113 % +10 %	Bedienung des Gerätes	Entsprechende Führerscheine, Staplerschein, Erfahrung, tw. zusätzliche betriebliche Ausbildung
<b>Rangierer/Lokführer:</b> Rangierer	100 % +Schmutzgeld	Rangieren	Betriebl. Ausb. für Spills und Winden; Kenntnisse der Rangiervorschriften
Rangierleiter	113 % +Schmutzgeld	Rangieren	Kenntnisse der Gleisanlagen, Prüfung durch Bundesbahn, Untersuchung durch Arzt der Bundesbahn
Lokführer	110/113 %	Führen von E- und Dieselloks	s.o.



Bezeichnung Grundfunktion	Lohn- systematik	Tätigkeits- merkmale	Anforderungen, Ausbildung
<b>Handwerker:</b> unter 20 J., 20–21 J., über 21 J.	100 % 106 % 113 %	Handwerkliche Tätigkeit	Abschluss der hand- werkli. Lehre im Hafeneinzelbetrieb oder Einstellung und Beschäftigung von gelernten oder angelerten Kräften als Handwerker
Gerätewart (BLG)	110,5 %	Überwachung und Ausgabe von Geschirr, kleinere Reparaturen am Geschirr	Geschirrkennnisse (Spleißen und Knoten)
Geschirrwarte in Stauereibetrieben	100 %– 117,3 %	Überwachung, Ausgabe, Wartung, Reparatur und Neuanfertigung des Geschirrs	s.o.
Vorhandwerker, Handwerkervorarbeiter	125 %	Handwerkliche Tätigkeit	Qualifizierter Handwerker, Vorgesetzten- eigenschaft
<b>Küper/Wäger:</b> bis 20 J., 20–21 J., ab 21 J.	100 % 106,5 % 113 %	Fachbezogene Tätigkeit	Abgeschlossene Küperlehre, ggf. Verpflichtung auf Zolltreue
Wäger	113 %	Fachbezogene Tätigkeit	Sofern nicht Küper: Bedienung der Waagen, ggf. Verpflichtung auf Zolltreue

Im Zuge der Containerisierung kam es im Laufe der 1970er Jahre zu Kooperationen zwischen den einzelnen Stauereibetrieben, was auch dem Erhalt der Arbeitsplätze sowie der Kostensenkung dienen sollte.<sup>47</sup> Schon seit längerem wurde zwischen den Einzelbetrieben ein Aus-

tausch von Arbeitern praktiziert, um Beschäftigungshöhen und -flauten aufzufangen.

Als Beispiel seien hier Zahlen der von bzw. an die Stauerei D. Heinrichs & Co. ausgeliehen Arbeiter aufgeführt:

Zwischen dem 1.1.1972 und dem 31.12.1972 gab die Stauerei Heinrichs Arbeiter an folgende Firmen ab: an die BLG 430, an die Neptun 5.677, an die Weser-Distrikt 1.043, an Hapag Lloyd 312, an Krause 1.282, an Mester 1.287, an Kirchhoff 189, an H.W. Meyer 160, an die Midgard 67, an sonstige Firmen 264 und an Bremerhaven 203 – insgesamt also 10.914 Arbeiter. Im Gegenzug ließ sich die Stauerei Heinrichs von den folgenden Firmen aus: von der Neptun 3.301 Arbeiter, von der Weser Distrikt 137, von Hapag-Lloyd 1.297, von Krause 2.272, von Mester 1.252, von H. W. Meyer 303, von Kirchhoff 383, von der Midgard 148, von sonstigen Firmen 417 und aus Bremerhaven 1.154; insgesamt also 10.664 Stauereiarbeiter – jedoch keinen Arbeiter von der BLG.<sup>48</sup>

Diese teilweise doch sehr hohen Zahlen zeigen die starke Fluktuation der Beschäftigung im Hafen. Ein weiteres Problem scheint die häufige Unterbesetzung der landseitigen Gänge, also die der BLG, gewesen zu sein. So rechnete das Vorstandsmitglied der Neptun-Reederei, Jürgen Willhöft, anlässlich der Jungfernfahrt eines neuen Frachtschiffes vor, dass im Jahr 1969 bei 160 Schiffsabfertigungen die Schiffe insgesamt 420 Tage an der Kaje gelegen hätten. 1.865 wasserseitigen Gängen stünden nur 1.375 Gänge der BLG gegenüber; daher sei es zu einer »Verlustzeit« von 26 % gekommen, die in Zahlen 262.500 DM ausmache. Die Folge sei, dass vermehrt die Häfen Elsfleth und Brake ange laufen würden.<sup>49</sup> Ein an die BLG gerichteter Vorwurf lautete, sie habe zu wenig Personal und vor allem zu wenig ausgebildete Funktionäre, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Demgegenüber verfügten die seeseitigen Betriebe über genügend Personal, seien aber genötigt, der BLG Arbeiter zur Verfügung zu stellen, um die fristgerechte Abfertigung eines Schiffes zu ermöglichen – aufgrund der Konkurrenzsituation könnten sich die seeseitigen Betriebe keine Verzögerungen leisten.<sup>50</sup> Die BLG bestritt allerdings die Richtigkeit der von den Stauereibetrieben in diesem Zusammenhang genannten Zahlen.<sup>51</sup> Die oben aufgeführten Zahlen zeigen allerdings durchaus einen regelmäßigen Bedarf der BLG an zusätzlichen Arbeitern.

Insgesamt verteilen sich die in Bremen beschäftigten Hafenerbeiter 1975 auf folgende Betriebe:

<b>Betrieb</b>	<b>Arbeiter insgesamt</b>	<b>%</b>
<u>Bremer Lagerhaus-Gesellschaft</u>	2.755	39
<u>Gesamthafenbetrieb</u>	1.388	20
<u>Hafeneinzelbetriebe:</u>		
a) Stauereifirmen	1.309	19
b) Umschlagsbetriebe	845	12
c) Tally- und Küperfirmen	594	9
d) Speditionsfirmen	57	1
<b>Insgesamt</b>	<b>6.948</b>	<b>100 %</b>

Die Zahlen für die Hafeneinzelbetriebe beziehen sich auf insgesamt 104 Firmen, darunter vier Stauereien und vier Umschlagsbetriebe mit mehr als 100 Arbeitern.<sup>52</sup>

Anfang der 1970er Jahre existierten in Bremen folgende Stauereibetriebe: die Stauerei der Hapag-Lloyd AG, die der Bremer Reederei Bruno Bischoff, der Argo Hafenbetrieb Adler & Söhne, die Neptun-Stauerei-Gesellschaft mbH und die Heinrich Mester Stauerei GmbH. Diese Firmen waren Stauereibetriebe von Reedereien.

Von Schiffsmaklerfirmen wurden folgende Stauereien betrieben:

- Atlantik-Stauerei
- Wilhelm Krause Stauereigesellschaft mbH
- Carl Scholle
- Weser Distrikt-Stauerei
- Midgard D.S.A.G.

Von Spediteuren wurden betrieben:

- Anker-Schiffahrts-Gesellschaft mbH
- Kali-Transport-Gesellschaft mbH

- J. Müller
- Max Uhlig & Co.
- Frachtverkehr Bremen GmbH & Co. KG

Unabhängige Stauereibetriebe waren:

- H.W. Meyer
- Alfred Kirchhoff
- Friedrich Tiemann
- Hafenstauerei Kapt. H. Flörcken
- August Sundmäker Stauerei
- D. Heinrichs & Co.

Die größten Betriebe waren mit ca. 300 Arbeitern im Jahr 1973 D. Heinrichs & Co. sowie mit jeweils 200 Arbeitern die Weser-Distrikt-Stauerei und die Stauerei der Reederei Bruno Bischoff. Demgegenüber gab es auch sehr kleine Betriebe wie z.B. die Stauerei Kapt. H. Flörcken mit nur zehn Arbeitern.<sup>53</sup>

Die Kooperationsstelle Universität-Arbeiterkammer hatte für ihre Studie zur Situation der Hafentarbeiter ca. 2.000 Hafentarbeiter Fragen zu ihrer Berufswahl gestellt. Einige der Ergebnisse sollen an dieser Stelle wiedergegeben werden, um die Situation der Hafentarbeiter in den 1970er Jahren zu verdeutlichen:

Der Gedanke, Hafentarbeit würde von gering oder gar nicht qualifizierten Arbeitskräften durchgeführt, muss zurückgewiesen werden: Auf die Frage, ob sie zu Beginn ihres Berufslebens eine Lehre – ganz oder teilweise – gemacht hätten, antworteten nur 13 % mit Nein. 33 % hatten eine handwerkliche Lehre absolviert oder begonnen.

Warum entschieden sich die Arbeiter für den Arbeitsplatz Hafen? 33 % antworteten, dies sei aufgrund der bisherigen geringen Verdienstmöglichkeiten geschehen, 28 % gaben Arbeitslosigkeit, Pleite der Firma oder drohenden Verlust des Arbeitsplatzes an, 12 % waren mit dem Inhalt der bisherigen Arbeit nicht zufrieden, 6 % waren zuvor zur See gefahren und hatten dieses aufgegeben, 10 % hatten schon immer im Hafen gearbeitet. Die übrigen 10 % gaben verschiedene Gründe, beispielsweise die Situation in der Nachkriegszeit, an.<sup>54</sup>

Neuere Kooperationsmodelle beinhalteten mehr Abstimmung zwischen den einzelnen Stauereien. Diskutiert wurde u.a. ein Modell »Interessengemeinschaft«, in dem z.B. der Austausch von Geschirr,

Gabelstaplern und Personal vertraglich geregelt werden sollte. Ein Modell »Abfertigungsgemeinschaft« sollte noch über die wirtschaftliche Nutzung des Potenzials der beteiligten Firmen hinausgehen, z.B. durch die Verantwortlichkeit eines der Partner für Einkauf, Lagerung und Wartung von Geschirr für alle Partnerfirmen. Das nächste, noch weiter gehende Modell »Produktionsgemeinschaft« sollte gemeinsame Personal-Disposition, zentrale Arbeitsvorbereitung, gemeinsame Ge-

schirr- und Gerätedisposition sowie Schiffsinspektion beinhalten; der nächste Schritt wäre dann die Gründung einer gemeinsamen Stauerei.<sup>55</sup> Wie andere Zweige der Hafenwirtschaft auch, hatten sich die Stauereifirmen zu einem Verband zusammengeschlossen: Verband der Stauereibetriebe Bremen und Bremerhaven e.V. Eine Form der Zusammenarbeit in dieser Interessenvertretung war also schon gegeben.



Oftmals lag der Arbeitsplatz in tiefen Schiffsluken. Hier bei der Verladung von Papierrollen in den 1970er Jahren

Auch Ende der 1970er Jahre galten die Häfen noch als Rückgrat für Bremens Selbstständigkeit. Daher lag die Aufmerksamkeit der bremischen Politik auf dem Ausbau der Häfen und auch, so der damalige Bürgermeister Hans Koschnick in der Tageszeitung »Weser-Kurier«, auf der langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze im Hafen.<sup>56</sup> Der neue Finanzsenator Dr. Hennig Scherf jedoch räumte dem Hafen nicht ohne weiteres die Priorität ein; der Hafen müsste sich »gegenüber anderen Prioritäten der beschäftigungsorientierten Haushaltspolitik behaupten«<sup>57</sup>, so Scherf in einem Interview des Weser-Kuriers. Allerdings waren 1978 31 % der Arbeitsplätze im Land Bremen an den Häfen orientiert.<sup>58</sup>

Die Zielsetzungen und Probleme der Tarif- und Sozialpolitik der Unternehmen und Gewerkschaften im technologischen Wandel der Hafenarbeit fasste Dr. Heinrichs 1978 wie folgt zusammen: