

KÜSTE & MEER 2023

Die maritime Welt zwischen Nord- und Ostsee

□ Personalmangel in der maritimen Welt: Meinungen, Berichte, Analysen, Vorschläge und Hinweise zur Problemlösung □ Die kleine Schifffahrt: Zwei Fähren, ein Segelschiff □ Umwelt: Das autonome

Boot ohne Emissionen aus Schleswig und die Friseurin aus Kiel □ Rückblick: Maritimer Sommertreff 2023 □ Und sonst: Das neue GEOMAR und die Taucher vom NOK □



Moin.

Wir liefern Ideen zur Problemlösung:

Strategien und Umsetzungen in den Bereichen

- Finanzen
- Organisation
- Marketing und
- Vertrieb

Unternehmens-Beratung Schümann GmbH
Kätnerstraße 6, 25587 Münsterdorf
Telefon 04821/872 98
E-Mail [buero\(at\)ubs-gmbh.de](mailto:buero(at)ubs-gmbh.de)
www.ubs-gmbh.de

Verrückt

Liebe Leserinnen,
liebe Leser.

Sagen wir es mal so: Dass über die Nutzung von Der, Die, Das in der deutschen Sprache und Schrift jetzt mehr diskutiert wird als über Corona-Maßnahmen, ist bemerkenswert. Ob es gut ist, bezweifle ich. Leider wird die Gender-Diskussion doch heftig übertroffen von den Themen Flüchtlinge und Zuwanderung, Klimawandel und -kleber, Berliner Ampel und AfD. Erstens ist die Auflistung unvollständig und zweitens wäre da noch die Sache mit unseren Freunden in der Ukraine. Es ist verrückt.

Von wegen „verrückt“: Wir haben den Blickwinkel verrückt und über die oben genannten Krisen nichts geschrieben. Über Umweltschutz doch einiges, viel mehr über den Personalmangel. In dem Zusammenhang finden sich einige gute Vorschläge für die Politik. Und moralische oder philosophische Überlegungen hin oder her: Es hat Spaß gemacht. Wie war das noch: Wenn man Spaß an einer Sache hat, nimmt man sie ernst.

Gut zwei Dutzend Menschen haben an dieser Ausgabe inhaltlich mitgewirkt, mit Text, Foto, Grafik, Layout – und Spaß. In einigen Fällen waren die Gespräche zu den Artikeln interessanter als die letztlich hier gedruckten Texte, weil alle den Spaß wirklich ernst nahmen. Aber dieser digitale oder telefonische Austausch kann hier nicht wiedergegeben werden. War schon manchmal verrückt, aber im Ergebnis prima.

Nicht zu vergessen die üblichen kleinen Stolpersteine in der Produktion. Nein, Herr X, das Foto per WhatsApp können wir nicht drucken, wirklich. Ich rufe Sie mal an, dann kriegen wir das Bild in voller Größe von Ihrem Handy herunter. Solche kleine, verrückte Geschichten gibt es immer wieder, aber ich will Frau Y und Herrn Z nicht ärgern.



Foto: Marco Martins_AdoBestock.com

Apropos ärgern: Der Anlass für dieses Magazin ist ja wie jedes Jahr der Maritime Sommertreff, dieses Jahr kamen über 300 Gäste am 17. August zu uns nach Kiel. Haben wir uns über dieses norddeutsche Wetter geärgert? Es war nicht feucht, es war nass. Galt auch für unsere optimistischen Gäste, die ohne Regenschirm kamen.

Nein, wir haben uns nicht geärgert, jedenfalls nicht lange. Die Gespräche waren trotz oder ob des Wetters (mehr Menschen in den Räumen, weil keiner nach draußen wollte) zahlreich, intensiv, gut; so wurde es erzählt. Kann man als Veranstalter mehr wollen? Lesen Sie mehr dazu ab Seite 53.

Nun gibt es in der maritimen Gemeinde Norddeutschlands demnächst 5.000 Exemplare dieses Magazins und wir hoffen, liebe Leserschaft (korrekt, oder?), auch Sie haben auf der einen oder anderen Seite Spaß oder Freude oder zumindest etwas Interessantes für sich gefunden. Dann hätten wir doch etwas an die richtige Stelle verrückt.

In diesem Sinne
Ihr
Dirk Schümann

ubs-gmbh.de



atelier-schuemann.de



Inhalt

Editorial

Dirk Schümann
Verrückt

3

Grußwort

Dr. Kai Ahrendt, MCG: Mangelware

6



Ungewohnte Arbeitsplätze

Personalmangel – Statements

Dirk Schümann, Gedanken

8

Statement I: Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie und
Tourismus des Landes Schleswig-Holstein

10

Statement II: Maritimes Cluster

Norddeutschland

16

Statement III: IHK zu Schleswig-Holstein

18



Digitalisierung kann
Fachkräftemangel überwinden

Personalmangel – Digitalisierung

Digitalisierung I: Mit innovativer Technologie
den Fachkräftemangel überwinden

Lufthansa Industry Solutions

20

Digitalisierung II: Digitalisierung –
die Antwort auf den Fachkräftemangel?

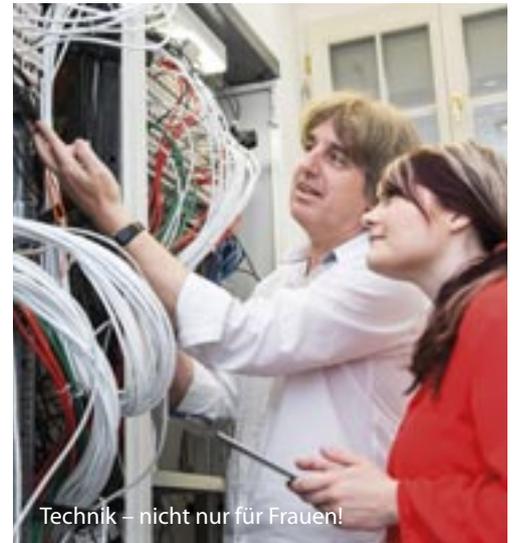
Con Cubo

26

Digitalisierung III: Was man von Amazon
für die Personalgewinnung lernen kann

Dr. Gesche Kaack, GK YOU

28



Technik – nicht nur für Frauen!

Personalmangel – Berichte

Bericht I: Vielfalt bei der Ausbildung
Die Wasserstraßen- und Schifffahrts-
verwaltung geht neue Wege

35

Bericht II: SOS – Lotsen gesucht

Für die Versorgungssicherheit der Wirtschaft

37

Bericht III: Qualifiziertes Personal für den
Verkehrs- und Logistikbereich finden –
gute Ideen sind gefragt!

Personallage in Schleswig-Holstein schwierig

40

Bericht IV: Mehr Fachkräfte für die Hafenbetriebe

So vielfältig wie die Waren im Hafen,
so vielschichtig sind auch die Arbeitsplätze

42



Spannender Ausbildungsplatz



2023 war's Wetter schöner!

Der Maritime Sommertreff 2023

Was für ein Wetter – was für ein Fest! 53



Aus dem Kaisersaal wurden die Reden in die angrenzenden Räume übertragen



Gemeinsam geht vieles!

Schifffahrt

Schifffahrt I: Fahrradfähre auf der Flensburger Förde
Langer Atem und großes Engagement! 59

Schifffahrt II: Segeln mit Jugendlichen – und darüber hinaus

Romantische Seefahrt trifft auf harte Realität 62

Schifffahrt III: 75 Meter, die Spaß machen
Die Fähre zwischen Siebeneichen und Fitzen 64

Umwelt

Umwelt I: Sauber übers Wasser
Lösungen für einen emissionsfreien und autonomen Schiffsverkehr 66

Umwelt II: Spendenaktion für saubere Nord- und Ostsee
„Gemeinsam MEER schaffen“ sensibilisiert für die Verschmutzung der Meere 72

Umwelt III: Menschenhaar als Ölsauger im Hafen
Das Kieler Start-up „FettFressHair“ 74



Autonomer Schiffsverkehr auf der Schlei

Und sonst?

Die Taucher: Einsatz unter erschwerten Bedingungen
Berufstaucher des WSA Nord-Ostsee-Kanal 78

Das neue GEOMAR: Ein Kieler Leuchtturm für die Meeresforschung
Der Neubau am Seefischmarkt 81



Berufstaucher im NOK

Grußwort

Mangelware

Der Fachkräftemangel durchzieht nahezu die gesamte deutsche Wirtschaft. Dies trifft auch und besonders auf die maritimen Branchen trotz Aufschwung zu.

Bereits vor langer Zeit, schon bei den Griechen und Römern, gab es zu wenige Fachkräfte. An Arbeitern und Handwerkern fehlte es nicht, aber an Kapitänen, Steuermännern und Nautikern. Heute reicht der Fachkräftemangel aber viel weiter. Er betrifft die Schifffahrt mit all ihren Facetten, Schiffbau, Zulieferindustrie, Hafenbetrieb, Offshore und Meerestechnik etc.

Standardfrachtschiffe wie große Containerschiffe werden überwiegend in Asien gebaut. Aber Spezialschiffe aus Deutschland z. B. für den Bau und Betrieb von Offshore-Anlagen oder die Gewinnung von Rohstoffen aus dem Meer sind weltweit gefragt, was auch der Zulieferindustrie zu Gute kommt.

Aber warum gibt es nicht genügend Fachkräfte? An den Arbeitsbedingungen und auch an der Bezahlung kann es eigentlich nicht liegen. Die maritime Wirtschaft bietet spannende berufliche Herausforderungen mit guten Aufstiegsmöglichkeiten und einem weltweiten Betätigungsfeld.

Die deutsche maritime Wirtschaft hat eine große Tradition und ist trotzdem oder gerade deswegen hoch innovativ.

Wie uns vor kurzem die Verantwortlichen der Fachhochschule Bremerhaven mitteilten, würden sie gerne jährlich 30 Ingenieure in den maritimen Technologien ausbilden, derzeit sind es aber unter zehn!

Anscheinend wissen die Schulabgänger/innen mit entsprechendem schulischem Abschluss nicht, welche attraktiven Berufswege die maritime Wirtschaft bietet. Hier gilt es anzusetzen und in Berufsberatungsgesprächen die Zukunftsfähigkeit einer Beschäftigung im maritimen Bereich zu verdeutlichen.

Der heutige Personalmangel hat ja nicht nur heute schon Auswirkungen auf die aktuelle Auftragsabwicklung, sondern auch auf den zukünftigen Kurs einzelner Unternehmen. Werden Aufträge aus Kapazitätsgründen heute abgelehnt, orientiert sich ein potenzieller Auftraggeber anderweitig. Einmal verlorene Geschäftsbeziehungen, das wissen wir alle, werden nicht leicht wieder aktiviert werden können.

Für eine langfristig nachhaltige Entwicklung der deutschen maritimen Wirtschaft muss dem Fachkräftemangel hier und jetzt entgegengewirkt werden. 

Dr. Kai Ahrendt,
Maritime Consulting Group

Besonderer Dank für ihre Unterstützung des Sommertreffs gilt ausgewählten MCG-Mitgliedern:

- **Thomas Büchler**, DW-ShipConsult GmbH
- **Thomas Meyer**, MariLim
Gewässeruntersuchungs GmbH
- **Prof. Dr.-Ing. Georg Heerten**
- **Dr. Kai Ahrendt**, Büro für Umwelt und Küste
- **Heiko Wenzel**, Ramboll Deutschland
- **Thees Thiel**, ITT-Port Consult GmbH

Atelier Schümann stellt fest:

„Wenn man Spaß an einer Sache hat, dann nimmt man sie auch ernst.“

Haben

wir ...



... denn wir lieben Erfolge. Als mittelständische Agentur begegnen wir den gestellten Aufgaben mit kreativer Neugier und professionel-

ler Gelassenheit. Wir verhelfen Ihrer Unternehmensdarstellung zu einem neuen Erscheinungsbild und präsentieren Ihr Unternehmen auf

Papier und im Netz. Und weil Ihre Erfolge dann auch unsere Erfolge sind, haben wir viel Spaß an dem, was wir tun. Vielleicht auch für Sie.

Atelier Schümann – der Blankeneser Unternehmensausstatter.



Atelier Schümann GmbH
Idee, Konzept, Grafikdesign, Text
Sülldorfer Kirchenweg 2, 22587 Hamburg
Telefon 040/86 66 69-10 · atelier-schumann.de

Der Fisch ...

Es wird bundesweit über den Fachkräftemangel gesprochen und geschrieben, in der Definition ist das nicht richtig: Es fehlt Personal für die Aufgabenerfüllung auf Hilfs-, Fach-, Spezial- und Expertenniveau.

Die Gründe sind vielfältig und schon lange bekannt. Über den demografischen Wandel, also die Tatsachen der älter werdenden Bevölkerung mit weniger Kindern und früheren Renteneintritten etc., sind schon Tonnen von Studien veröffentlicht worden. Auch von der Baby-Boomer-Generation (geboren zwischen 1950 und 1970), die sich jetzt mehr und mehr vom Arbeitsleben verabschieden, wissen wir schon länger, ungefähr seit 1970 ...

Und warum wir trotz einer Wirtschaftsfloode diesen Mangel an Arbeitskräften haben oder ob diese Kausalität auch anders herum gilt, fragen Sie am besten den nächst gelegenen Volkswirtschaftler. Auch über die politischen Bemühungen um das Fachkräfte-Einwanderungsgesetz werden Sie hier nichts lesen können.

Im Wesentlichen gehen unsere Autoren in den folgenden Artikeln auf die Sicht des einzelnen Unternehmens ein, beschreiben Situationen und weisen auf Maßnahmen und Ideen zur Lösung hin. Denn eines ist klar: In diesem Kampf um die Talente geht es um die Gewinnung und die Bindung von Mitarbeitenden; den Kampf führt jeder Arbeitgeber für sich allein.

Das ist natürlich eine Vorgehensweise, die man als egoistisch bezeichnen muss. Jede Führungskraft eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Institution, die erfolgreich seine Mitarbeiter an sich bindet und auch noch neue Mitarbeiterinnen findet, „schadet“ dem anderen Arbeitgeber, der diese Kräfte gern zu sich geholt hätte. Ein harter Kampf, manche sprechen von einem Krieg.

Ganz so schlimm ist es nicht, denn diese Notlage offenbart zum Beispiel auch neue Formen der Zusammenarbeit selbst der größten Konkurrenten. Es gibt



Dirk Schümann

inzwischen auch bei den kleinen und mittleren Unternehmen Kooperationen und das Bemühen um Synergien, die knapp vor der Grenze zum Betriebsgeheimnis Halt machen. Das kann gerade bei kleinen Unternehmen die geteilte, weil attraktivere Vollzeitstelle sein oder der gemeinsam betriebene Maschinenpark.

Bei der Mitarbeiterbindung gibt es immer wieder einen sehr unterschätzten, meist wenig untersuchten Fehler. Im Unternehmen gibt es Arbeitsplatzausstattung vom Besten, Arbeitszeiten nach Wunsch und Ru-

heraum, Tischkicker und Bällebad hat man auch neben der Werkstatt eingerichtet ... Aber damit sind wir bei der Überschrift mit dem Fisch – denn der fängt bekanntlich am Kopf zu stinken an.

Gibt es eine Führungskraft im Unternehmen, die zwar fachlich einwandfrei als Experte gilt, aber viele Defizite im Sozialverhalten hat, nützen alle anderen Maßnahmen oft gar nichts. Nörgler, Cholerikerinnen, Pedanten oder Paragraphenreiterinnen – Sie wissen genug, um diese Liste fortzusetzen. Ich hatte mal einen Fall von Körperhygiene.

Diese Geschäftsführerin, dieser Abteilungsleiter oder die Für-was-auch-immer-Beauftragte, die alle täglich Personal führen oder leiten sollen, können durch ihr Verhalten „Bomben legen“. Es ist dann nicht nur der eine, seit Monaten genervte Kollege, der seinen Arbeitsplatz wechseln will. Es entwickelt sich ein Klima in der Abteilung oder im ganzen Unternehmen, das die Bindung zu vielen Mitarbeitern auflöst.

Fazit: Führungskräfte müssen in der Sache kompetent leiten und menschlich führen. Dieses gute Management will wohl ausgewogen sein. 🍷

Dirk Schümann
Geschäftsführer UBS



IHK Schleswig-Holstein
Flensburg · Kiel · Lübeck

Maritime Wirtschaft

Das Herz Schleswig-Holsteins



Arbeitskräfte für die Zukunft

Der demografische Wandel stellt die größte Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt dar. Die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) zeigt Lösungsansätze auf.

Die Ergebnisse der im Frühjahr veröffentlichten Prognos-Studie „Ökologische Transformation in Schleswig-Holstein – Folgen für den Arbeitsmarkt bis 2030“ zeigen, dass der Bedarf an Arbeitskräften zunächst bis 2025 ansteigen, danach aber wieder abnehmen wird. Im Zusammenspiel mit einem bereits ab 2023 rückläufigen Arbeitskräfteangebot führt dies zukünftig zu einer Verschärfung der aktuellen Engpässe. Zwischen 2025 und 2030 nehmen die rechnerischen Engpässe hingegen nur noch wenig zu, da der Bedarf und das Angebot an Arbeitskräften in einem ähnlichen Ausmaß sinken. Insgesamt beläuft sich die potenzielle Lücke im Jahr 2030 rechnerisch auf etwa 10 Prozent der Nachfrage. Das bedeutet, dass etwa jede zehnte Stelle in Schleswig-Holstein nicht besetzt werden kann. In absoluten Zahlen betrachtet entspricht dies im Jahr 2030 einem Engpass in Höhe von knapp 120.000 Beschäftigten.

Der Arbeitskräftemangel beeinflusst auch die maritime Wirtschaft. Laut Konjunkturreport der IHK Nord

vom Frühjahr 2023 haben 93 Prozent der Betrieb im Schiffbau und 60 Prozent in der Hafenwirtschaft Probleme, geeignetes Personal zu finden. Lediglich in der Schifffahrt wird der Fachkräftemangel als weniger gravierend eingestuft (41 Prozent).

Obwohl sich die Beschäftigung in Schleswig-Holstein seit einiger Zeit auf einer Rekordhöhe befindet, können in zahlreichen Branchen viele offene Stellen auf Fachkräfteniveau über einen längeren Zeitraum nicht besetzt werden.

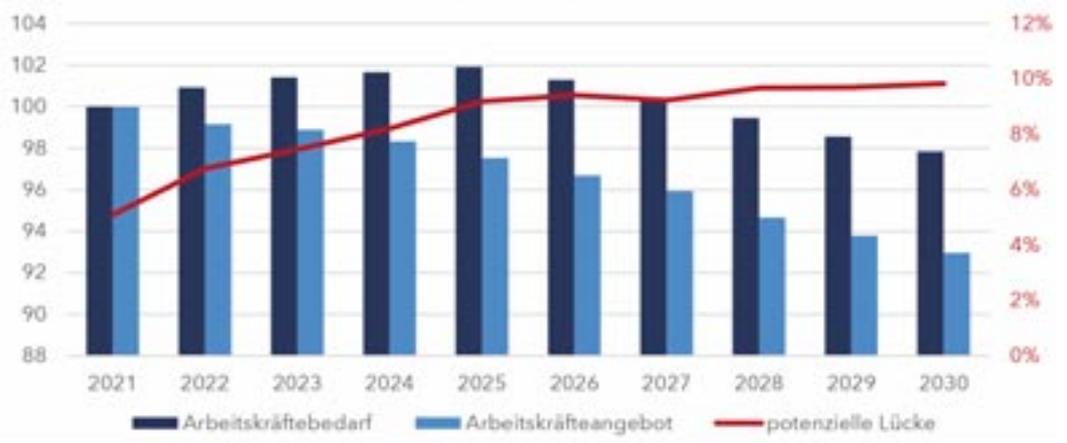
Gleichzeitig gibt es eine relativ hohe Zahl an arbeitssuchenden Menschen (ca. 87.000 Arbeitslose im Juli 2023/ Arbeitslosenquote: 5,5 Prozent). Problematisch ist, dass viele Arbeitsuchende nicht dort wohnen, wo es die offenen Stellen gibt, und mehr als die Hälfte der Arbeitslosen nicht über die erforderliche Qualifikation einer Fachkraft verfügt.

Viele arbeitslose Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss suchen nach einer Tätigkeit als Helfer/in, von den Betrieben gesucht werden aber vorwiegend Fachkräfte.

Entwicklung von Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften in Schleswig-Holstein

Linke Achse: Angebot und Nachfrage bis 2023, indiziert auf je 100 Prozent bei Beginn

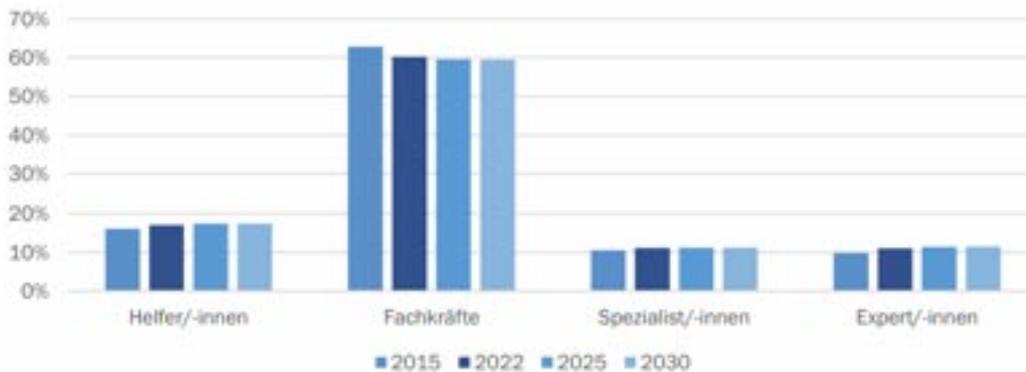
Rechte Achse: Potenzielle Lücke bis 2023 in Prozent der Nachfrage



Quelle: Studie der Prognos-AG 2023

Aufteilung der Beschäftigungsnachfrage nach Anforderungsprofilen in Schleswig-Holstein

2015 - 2030, in Prozent



Quelle: Studie der Prognos-AG 2023

Die FI.SH ist eine Initiative des Landes und seiner Partner

Um geeignete Möglichkeiten zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu entwickeln, hat das Land gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft und den Hochschulen die FI.SH etabliert. Sie befasst sich mit der Fachkräftesituation in einzelnen Schwerpunktbereichen und nimmt die branchenübergreifenden Themen duale Ausbildung, Weiterbildung und Hochschulbildung sowie das Heben der Erwerbspotenziale im Inland und aus dem Ausland in den Fokus. Die Digitalisierung findet als Querschnittsthema Eingang in alle Handlungsfelder. Flankiert wird die FI.SH durch Standortmarketingmaßnahmen.

Eine Verringerung der Fachkräftelücke erfordert die Zusammenarbeit aller Arbeitsmarktakteure und eine Kombination aus verschiedenen Maßnahmen. Einige davon werden nachfolgend skizziert.

Berufliche Bildung und Hochschulbildung stärken

Die duale Ausbildung ist für Unternehmen einer der wichtigsten Wege zur Fachkräftesicherung. Vielfach wird beklagt, dass sich immer mehr Jugendliche für ein Studium entscheiden. Ein Drittel der Studierenden bricht aber innerhalb der ersten Semester das Studium ab und viele sind dann offen für eine Berufsausbildung. Gerade weil viele Jugendliche nach dem Schulabschluss oder nach einem Studienabbruch häufig Orientierung suchen, ist die Berufsorientierung

von großer Bedeutung. Außerdem sollten von den Betrieben verstärkt auch Menschen ohne Schulabschluss und Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus genommen werden.

Obwohl die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung auch in Zukunft den größten Anteil ausmacht, gibt es viele Arbeitsbereiche für die eine Hochschulausbildung erforderlich ist. Auch der Bedarf an Spezialisten und Experten wird sich in Zukunft noch erhöhen. In diesem Zusammenhang verfolgen wir das Ziel, Wissenschaft und Wirtschaft noch stärker miteinander zu vernetzen. Dabei geht es auch darum, Studierende und Unternehmen frühzeitig miteinander in Kontakt zu bringen.

Berufliche Weiterbildung ausbauen

Die Effekte des Strukturwandels und die damit verbundene Transformation des Arbeitsmarkts machen Weiterbildung über den gesamten Erwerbsverlauf immer bedeutender. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz werden in vielen Arbeitsbereichen zum Wegfall von standardisierten und repetitiven Tätigkeiten führen. Es werden aber auch neue Arbeitsplätze entstehen. Insgesamt werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile stark verändern. Erwerbstätige werden ihre fachlichen Qualifikationen einschließlich der Zukunft- und Schlüsselkompetenzen im Laufe des Berufslebens in immer kürzeren Zeitabständen weiterentwickeln müssen – und die Unternehmen sollten dies auch im eigenen Interesse unterstützen.

Durch Weiterbildung werden die Beschäftigungschancen verbessert und gleichzeitig Fachkräfteengpässen vorgebeugt. Das Land wird dies bei der Erarbeitung der Weiterbildungsstrategie Schleswig-Holstein berücksichtigen.

Inländische Potenziale heben

Gerade Ältere sind für die Arbeitskräftesicherung wichtig, weil sie ein wachsendes Potenzial darstellen. Das größte Hemmnis, um das „graue Gold“ länger im Betrieb zu halten, liegt darin, dass diese gar nicht daran interessiert sind. Auch wenn sich das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre erhöht, stagniert das tatsächliche Renteneintrittsalter seit Jahren bei etwa 64 Jahren. Dass die Hinzuverdienstgrenze für Rentenbeziehende aufgehoben wurde, könnte einen positiven Effekt auf die Weiterbeschäftigung haben. Zudem können eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit, eine Verbesserung der Balance zwischen Beruf und Privatleben, eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung Älterer, aber auch eine gezielte Rekrutierung von Älteren oder ein aktives Gesundheitsmanagement dazu beitragen, dass Ältere länger arbeiten.

Weiteres Potenzial wird in der Vollzeitbeschäftigung von Frauen gesehen. Laut dem Statistischen Bundesamt übt derzeit jede zweite erwerbstätige Frau einen Teilzeitjob aus. Als Grund hierfür wird häufig die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Und hier zeigt sich ein weiteres Dilemma: Es fehlen die Fachkräfte in den Kitas und in der Pflege.

Für die Besetzung offener Stellen bietet sich auch die sogenannte „Stille Reserve“ an, also Personen, die im Moment nicht nach einer Arbeitsstelle suchen, aber bei besser erscheinender Arbeitsmarktlage oder aufgrund veränderter persönlicher Umstände eine Arbeit aufnehmen würden.

Die „Stille Reserve“ umfasst auch Teilnehmende in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die aber nicht erwerbstätig sind.

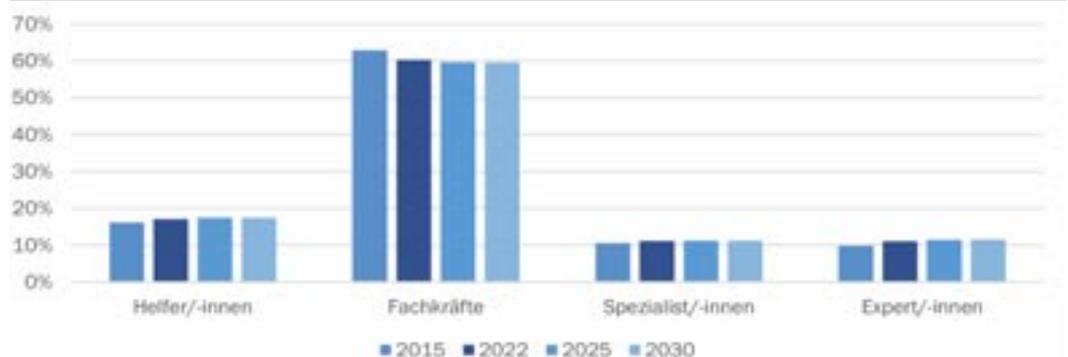
Fachkräftezuwanderung intensivieren

Inländische Erwerbspersonen allein werden den zukünftigen Fachkräftebedarf nicht decken können. Deshalb braucht Schleswig-Holstein mehr Fachkräftezuwanderung – sowohl aus EU-Ländern als auch aus Drittstaaten.

Gerade der maritimen Wirtschaft, die im hohen Maße international geprägt ist, bietet die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland Alternativlösungen zum Umgang mit einem sich potenziell verschärfenden Fachkräftemangel. Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet hierzu erweiterte Möglichkeiten. Daneben soll die Abwanderung von in Schleswig-Holstein studierenden und ausgebildeten Ausländerinnen und Ausländern verhindert werden. Es sollen Anreize geschaffen werden, in Schleswig-Holstein ein Studium oder eine Ausbildung aufzunehmen und nach erfolgreichem Abschluss als Fachkraft beschäftigt zu werden.

Auch zukünftig entfallen etwa 60 Prozent der Beschäftigungsnachfrage auf Fachkräfte Aufteilung der Beschäftigungsnachfrage nach Anforderungsprofilen in Schleswig-Holstein

2015-2030 in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen

© Prognos AG 2023

Wasserbau ist unser Element.

Sustainable Engineering
Boarding - Deboarding
Baggergut Upcycling

Küstenschutz
Hafenbau
Marinas

ITT - Port Consult GmbH



ITT Port Consult GmbH | Börn 4 | 24234 Laboe | info@itt-portconsult.com | +49 4343 18099 0



Die Produktivität der Mitarbeitenden kann sich durch ungewöhnliche Arbeitsplätze erhöhen.

Derzeit wird das „Welcome Center Schleswig-Holstein“ als wichtiger Baustein zur Verbesserung und Förderung der Erwerbsmigration aufgebaut. Es soll schleswig-holsteinische Unternehmen, die eine Arbeitskraft aus dem Ausland einstellen möchten oder bereits beschäftigen, beraten. Zudem sollen auch internationale Arbeitskräfte, die in Schleswig-Holstein arbeiten, eine Ausbildung aufnehmen oder studieren möchten, unterstützt werden.

Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Die Bindung von Mitarbeitenden ist einfacher, kostengünstiger und zeitsparender als die Rekrutierung von neuem Personal. Deshalb ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre Anstrengungen fortsetzen, um die Arbeit zukunftsfest, inklusiver, familienfreundlicher und gesünder zu machen.

Neben einer attraktiven Vergütung werden hierfür beispielsweise mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften wichtiger. Zukünftig werden aber auch emotionale Aspekte, wie Sinnstiftung, Wertschätzung, Teamzusammenhalt und persönliche Weiterentwicklung an Bedeutung gewinnen.

Gemeinsam gegen den Arbeitskräftemangel

Die Arbeitskräftesicherung kann nur gelingen, wenn alle Akteure des Arbeitsmarktes ihre Beiträge dazu leisten: Unternehmen und Beschäftigte sowie die sie repräsentierenden Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Handels- und Handwerkskammern, Kreise und Kommunen, Bildungs- und Weiterbildungsträger, regionale Netzwerke und Fachkräfteinitiativen sowie die Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung.

Anforderungsniveau der Tätigkeiten

Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflichen Tätigkeit. Nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 der Bundesagentur für Arbeit werden vier Qualifikationsniveaus unterschieden:

Anforderungsniveau	Kurzbezeichnung	Beschreibung
1 Helfer- und Anlernertätigkeiten	Helfer	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige (geregelte) Berufsausbildung
2 Fachlich Ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkraft	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten, Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
3 Komplexe Spezialisten-Tätigkeiten	Spezialist	Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, gehobene Fach- und Führungsaufgaben, Meister- oder Techniker Ausbildung oder gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss (Bachelor) oder entsprechende Berufserfahrung
4 Hoch komplexe Tätigkeiten	Experte	Sehr hohes Kenntnis- und Fertigniveau, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulausbildung (Master, Diplom, Staatsexamen o. ä.) oder entsprechende Berufserfahrung

Kurzfristige Stellenbesetzungsprobleme können dabei in erster Linie nur durch die Betriebe selbst gelöst werden. Unterstützung finden sie durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Auch mittelfristig sind zunächst die Unternehmen in der Verantwortung: Durch attraktive Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmaßnahmen können Beschäftigte gebunden und neue Mitarbeitende gewonnen werden.

Das Land wiederum ist gefordert, die Strukturen der Aus- und Weiterbildungssysteme im Rahmen seiner Möglichkeiten so auszurichten, dass die erforderlichen Qualifikationen erworben werden können.

Die mit der demografischen Entwicklung verbundenen langfristigen Herausforderungen können und müssen



Claus Ruhe Madsen:
„Die Bindung von Mitarbeitern ist einfacher, kostengünstiger und zeitsparender als die Rekrutierung von neuem Personal.“

das Land und die Wirtschaft gemeinsam angehen, um durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen den Fachkräftemangel deutlich zu reduzieren. 

Claus Ruhe Madsen
Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
des Landes Schleswig-Holstein

www.schleswig-holstein.de



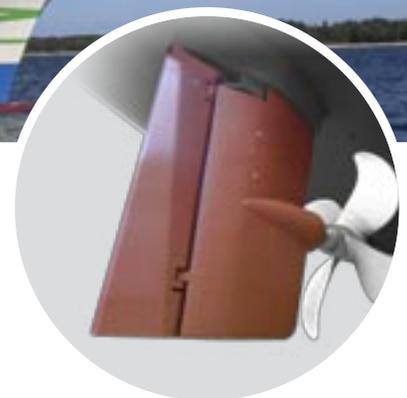
becker marine systems



Becker Flap Rudder Twisted with bulb

Your challenge:

- **Best manoeuvrability**
- **Strong reliability**
- **24/7 support**



becker-marine-systems.com



Peter Moller

Personalmangel | Statement II

Fachkräfte gewinnen und halten

Unsere Branche und unser Standort machen den Unterschied

Die Gewinnung und das Halten von Fachkräften gehören seit Jahren zu den Herausforderungen in der maritimen Branche. Doch wir sind nicht allein, denn es gibt so gut wie keine Branche, welche diesbezüglich nicht vor großen Aufgaben steht.

Unternehmen werben mehr und mehr für sich auf dem Arbeitsmarkt, machen sich für Arbeitnehmende attraktiver: Sie implementieren flexible Arbeitskonzepte, schaffen inhaltliche Freiheiten sowie veränderte Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende – alles, um attraktiver als andere Unternehmen zu sein. Als Wirtschaftsförderer und Clustermanager mit täglichem Kontakt zu Unternehmen und Branchenakteuren stelle ich mir beim Thema Fachkräfte die gleichen Fragen wie die Unternehmen – jedoch nicht in Hinblick auf einzelne Betriebe, sondern auf unsere Branche. Also: Wie können Fachkräfte aus anderen Branchen für die maritime Branche gewonnen werden? Wie können wir Fachkräfte dazu bewegen, in der maritimen Branche zu bleiben und nicht in andere Branchen abzuwandern? Wie können Berufseinsteiger für eine Karriere in der maritimen Branche begeistert werden? Und: Wie können wir das hier im Norden schaffen?

Maritime Vielfalt in Schleswig-Holstein

Wir müssen reflektieren, was unsere Branche zu bieten hat und wo eventuell die Schwachpunkte sind, die uns im Arbeitsmarkt weniger attraktiv machen. Hier gilt es zu reflektieren, was unsere Branche im Vergleich zu anderen Branchen zu bieten hat und wie relevant dies für Arbeitnehmende ist. Bei meinen Gesprächen höre ich immer wieder die Themen „Herausforderungen“ sowie „berufliche Chancen“. Das passt doch auf uns, denn Vielfalt ist, was Schleswig-Holstein ausmacht. Wir haben in unserem Bundesland die gesamte Breite der maritimen Wirtschaft

abgebildet, von der Aquakultur bis zu Offshore-Energie, von leistungsstarken Häfen bis hin zum Boots-, Schiff- und U-Boot-Bau und deren Zulieferer. Hinzu kommen Meeresforschung und -technik, der Wassersport usw. Diese Vielfalt unterscheidet uns von anderen Bundesländern und von anderen Branchen. Diese Vielfalt macht uns einzigartig und attraktiv für Arbeitnehmende. Beruflichen Chancen en masse! Nur: Sind diese Fakten bekannt? Ich behaupte: Nein. Es gilt, ein besseres, klareres Bild unserer vielfältigen Branche und der beruflichen Möglichkeiten in den Arbeitsmarkt zu kommunizieren.

Zu den Herausforderungen: Bei der Findung der eigenen beruflichen Zukunft ist für viele entscheidend, etwas erreichen zu können. Dies aber nur bedingt im Kontext der Karriereleiter, mehr im Hinblick auf die Möglichkeit, Herausforderungen zu bewältigen und etwas Positives und Wichtiges bewegen zu können. Impact! Wo kann man das, wenn nicht in der maritimen Branche? Nehmen wir nur mal die Herausforderungen der Dekarbonisierung in der Schifffahrt und in den Häfen, der Energiewende (u. a. Thema Offshore Wind) oder die Herausforderungen im Meeresschutz, der Meeresforschung und Meerestechnik und dies alles stets im internationalen Kontext und in meist mittelständischen Unternehmen mit flachen Hierarchien. Langweilig wird es nicht! Nochmal Thema Standort: Als Schleswig-Holsteiner nehmen wir das, was wir haben, als selbstverständlich hin: der Freizeitwert, Ostsee und Nordsee, Wassersportmöglichkeiten, die ländlichen Gegenden, die Nähe zu Skandinavien, die Nähe zur schönsten Stadt der Welt (für mich immer noch Hamburg), die Leute und Mentalität. Für Studierende: die Hochschulen. Für uns ist das alles selbstverständlich. Wir kommunizieren es viel zu wenig nach außen. Lebensqualität ist nämlich auch ein enorm wichtiger Faktor bei der beruflichen Entscheidung – und auch hier punktet Schleswig-Holstein. Das müssen wir nach außen tragen! 🇩🇪

Peter Moller **maritimes cluster**
Projektleiter **norddeutschland**
Geschäftsstelle Schleswig Holstein



VORAUSSCHAUEND

Als Traditionswerft fühlen wir uns der Zukunft und der maritimen Sicherheit verpflichtet. Der technisch hochkomplexe Neubau des Mehrzweckschiffes setzt weltweit neue Maßstäbe im Einsatz bei gefährlicher Atmosphäre.

Für mehr Sicherheit · Für die Zukunft · Für alle

ABEKING & RASMUSSEN

www.abeking.com

Immer gesucht: F(r)ischköpfe für die Maritime Wirtschaft

Es braucht Innovationen, Aktivität und neue Lösungen.
Und der Norden hat einiges zu bieten, sagt die IHK Schleswig-Holstein.

Wie alle Branchen ist auch die Maritime Wirtschaft vom Mangel an Arbeitskräften betroffen. Da Schleswig-Holstein im Verbund mit der Metropole Hamburg führend im Bereich Schiffbau, Offshore oder Häfen in Deutschland ist, kann der sich zuspitzende Fachkräftemangel die vor allem mittelständischen Unternehmen hart treffen und zusätzlich zu anderen Herausforderungen belasten. Um sich den Anforderungen der Zukunft erfolgreich stellen zu können, ist vor allem eine wichtige Eigenschaft erforderlich: Innovationsfähigkeit. Innovationen sind die Grundlage für Fortschritt und Weiterentwicklung. Nur wer innovativ ist, wird sich auch in Zukunft erfolgreich auf dem umkämpften internationalen Markt behaupten können. Dazu bedarf es hervorragend ausgebildeter Fachkräfte. Ein Rückgang an Fachkräften in der das Land prägenden maritimen Wirtschaft könnte hingegen das Ziel Schleswig-Holsteins, seine Technologieführerschaft zu sichern und neue Wachstumsmärkte zu erschließen, gefährden.

Hamburg ist ein bedeutender Standort der maritimen Wirtschaft, aber in Schleswig-Holstein sitzen die Betriebe und Dienstleister.

Mit einem Gesamtumsatz in Höhe von rund 50 Milliarden Euro ist die maritime Wirtschaft vor allem in Norddeutschland ein bedeutender Wirtschaftsschwerpunkt. Ein Magnet für Arbeitskräfte ist die Metropolregion Hamburg, die nach eigenen Angaben der bedeutendste Standort der maritimen Wirtschaft in Europa ist.

Rund 50 Milliarden Euro Gesamtumsatz gibt es in der maritimen Wirtschaft, nicht nur durch Werften, sondern auch durch Dienstleister und Betriebe – rund um alles, was mit dem Wasser zu tun hat.



Foto: Kiel-Marketing GmbH / Kai Kolkott

Kompetenz *in Sachen Meer*

Viele produzierende Betriebe und Dienstleister haben ihren Sitz in den Hamburger Randkreisen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus hat das Land weitere Branchenschwerpunkte, vor allem in den Bereichen Meerestechnik am Standort Kiel, Werften in Flensburg, Kiel und Rendsburg sowie mit dem Güterumschlag in den Universalhäfen Brunsbüttel, Kiel und Lübeck. Hinzu kommen spezialisierte Häfen vor allem an der Westküste.

Die Spezialisierung der einzelnen Branchen erfordert die Verfügbarkeit hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Noch ist die Lage hier weitgehend stabil, da der Norden über ein umfangreiches Spektrum an attraktiven Arbeitsplätzen verfügt. Ein Wechsel innerhalb der Branchen ist für Arbeitnehmer daher häufig ohne Umzug möglich. Wesentlicher Schlüssel zum Erfolg ist eine qualifizierte und fortlaufend an die Bedarfe der maritimen Wirtschaft angepasste Ausbildung. Das Ausbildungsangebot ist dabei so vielfältig wie anspruchsvoll und reicht vom Nautiker bis zum Softwareentwickler, vom Schifffahrtskaufmann bis zum Bootsbauer oder Schiffsmechaniker.

In der Ausbildung sind die Zahlen weitgehend stabil. So ist in Schleswig-Holstein zum Beispiel die Zahl der Auszubildenden zu Schifffahrtskauleuten von 15 im Jahr 2019 auf 13 in diesem Jahr zurückgegangen. Bei der „Fachkraft im Fahrbetrieb“ gab es in diesem Jahr mit acht sogar zwei Abschlüsse mehr als 2019. Im selben Zeitraum ist die Zahl der angehenden „Fachkräfte für Hafenlogistik“ allerdings von zehn auf sieben zurückgegangen.

Grund zur Sorge gibt die Entwicklung bei den Binnenschiffen. In diesem Jahr haben die IHKs nur einen Auszubildenden registriert. Vor vier Jahren waren es noch neun. Dieses Beispiel belegt, wie schnell eine Branche an Attraktivität für den Nachwuchs verlieren kann, sobald sie in eine schwierige Lage gerät. Der Stopp der Ausbauplanungen für den Elbe-Lübeck-Kanal verzögert oder verhindert den Ausbau dieser Wasserstraße für moderne Binnenschiffe, die länger sind als die Schleusen. Obwohl die Binnenschifffahrt eine herausragende Bedeutung für die Mobilitätswende hat, sinken die politische Unterstützung und das Interesse an Berufen in diesem Bereich. Hier gilt es dringend Lösungen zu finden und aktiv zu werden. 🚢

Can Özren
IHK zu Lübeck, IHK Schleswig-Holstein

MARITIME
Consulting Group

www.maritime-consulting-group.de

Mit innovativer Technologie den Fachkräftemangel überwinden

Auch Dr. Wilfried Bohlken, Lufthansa Industry Solutions, sieht in digitalen Anwendungen eine Lösungshilfe für den Personalmangel. Mensch und Maschine, nicht nur in der Produktion!



Photo: Lufthansa Industry Solutions

KI-Modelle wie ChatGPT in Kombination mit eigenen Dokumenten ermöglichen den direkten Chat mit der KI zu unternehmenseigenen Informationen

Im Juni 2023 beklagten laut KfW-ifo-Fachkräftebarometer 42 Prozent der deutschen Unternehmen einen Mangel an Fachkräften. Mit einer Trendwende ist hier nicht zu rechnen, im Gegenteil: Bereits 67 Prozent der in einer Studie der Bertelsmann-Stiftung befragten Unternehmen gehen davon aus, dass sie im kommenden Jahr über zu wenig Fachkräfte verfügen werden.

Ein Hebel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, stellt die Digitalisierung dar. Ein erhöhter Automatisierungsgrad oder der Einsatz innovativer Technologien haben sich dabei als wirkungsstarke Werkzeuge erwiesen. Viele Logistiker stehen heute vor der Herausforderung, dass es an Personal im Lager und der Disposition fehlt. Es ist heutzutage weniger eine betriebswirtschaftliche Entscheidung, auf neue automatisierte Lager zu setzen, sondern vielmehr eine Lösung für den angespannten Arbeitsmarkt.

Fehlt Personal, kann anstatt eines konventionellen Lagers erfolgreich ein hochdigitalisiertes Lager betrieben werden. Für ein Unternehmen macht das zwar finanziell zunächst kaum einen Unterschied,

entlastet aber den einzelnen Arbeitnehmer, sorgt damit für ein besseres Klima im Betrieb und entspannt insgesamt die Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Außerdem sind die neugeschaffenen Arbeitsplätze in der IT deutlich attraktiver und sogar besser bezahlt, was einem Unternehmen im stark umkämpften Arbeitsmarkt einen deutlichen Wettbewerbsvorteil bietet. Oftmals können schon einfache Lösungen der Digitalisierung, Automatisierung oder Künstlichen Intelligenz helfen, Mitarbeitende zu entlasten und Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten.

„Durch kleine Veränderungen große Ziele erreichen und die aktuellen Herausforderungen als Chancen

Zu diesen besagten Technologien zählen unter anderem:

Internet of Things (IoT): Maschinen, Geräte und Sensoren werden mit dem Internet verbunden, um physische und virtuelle Objekte miteinander zu vernetzen und zusammenarbeiten zu lassen.

Digital Twin: Materielle oder immaterielle Objekte aus der realen Welt bekommen eine Repräsentanz in der digitalen Welt, mit der sich dann z. B. Simulationen durchführen lassen.

Automatisierung: Assistenzsysteme unterstützen den Menschen bei verschiedensten Aufgaben oder können sie auch autonom erledigen.

Künstliche Intelligenz (KI): KI-Modelle übernehmen wiederkehrende Routinetätigkeiten, geben Handlungsvorschläge zur Lösung von Aufgabenstellungen oder treffen Vorhersagen aufgrund von Ereignissen der Vergangenheit in Verknüpfung mit aktuellen Daten.

begreifen“, so sieht es Dennis Büchner, Business Director Maritime Economy bei Lufthansa Industry Solutions.

Um Digitalisierung und Künstliche Intelligenz in greifbare Nähe auch kleinerer Unternehmen zu rücken, hat sich das Software-as-a-Service-Konzept (SaaS) etabliert. SaaS-Lösungen eignen sich für verschiedene Anwendungsbereiche, wie z. B. Kundenservice, Personalplanung, Controlling oder die Vorhersage von Bedarfen. Somit können Unternehmen innovative Lösungen auf Knopfdruck einsetzen, ohne vorher selbst in Entwicklung und Training investiert zu haben, oder über Betrieb und Support nachdenken zu müssen.

LKW-Disposition in Hafengebieten

Für die Optimierung der LKW-Dispositionen in Hafengebieten hat Lufthansa Industry Solutions ein Konzept und eine Architektur erarbeitet, die auf IoT und Digital Twin basiert: Mit Hilfe eines Simulationsmodells, das als digitales Abbild der Realität dient, können verschiedene Szenarien durchgespielt, vorhergesagt und bewertet werden.



Foto: Ulrich Schwaenschmidr / LHIND

Dennis Büchner:

„Der Fachkräftemangel ist eine große Herausforderung über fast alle Branchen hinweg. Gleichzeitig bietet er aber auch eine Chance, bestehende Geschäftsmodelle, Prozesse und IT-Infrastrukturen zu überdenken, um langfristig Wettbewerbsvorteile zu sichern.“

Auf diese Weise kann die bestmögliche Konfiguration gewählt werden, um Ladeflächen im Hafengebiet optimal zu nutzen und Wartezeiten für LKWs zu minimieren. Echtzeitinformationen aus physischen Systemen dienen dabei als Eingangsdaten für den digitalen Zwilling. So lassen sich Ressourcen optimal einsetzen – und ein Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit ist dies ohnehin.

Inventur im Hochregallager

Die Inventur im Hochregallager kann z. B. mit Hilfe eines autonomen Drohnensystems automatisiert werden. Die Drohne erfasst bei Tag oder Nacht die Barcodes der Artikel im Hochregallager, generiert eine Fotodokumentation der Lagerplätze und gleicht die gefundenen Artikel mit der Lagerbestandsdatei des Warehouse

Management Systems (WMS) ab.

Vollautomatisch werden den Nutzenden Berichte über Abweichungen zwischen den Daten im Lagerhausssystem und der von der Drohne dokumentierten Realität zur Verfügung gestellt.

Unten: eine Drohne für die automatisierte Inventur im Hochregallager



Foto: doks Innovation GmbH



Auf der Basis dieses Soll/Ist-Abgleiches können potenzielle Fehleinlagerungen identifiziert, anhand der Fotos überprüft und schnell behoben werden. Lufthansa Industry Solutions führt aktuell solch ein System gemeinsam mit ihrem Partner doks. innovation beim Handelsunternehmen Bartels-Langness (u.a. familia-Warenhäuser) ein.

Autonome Schifffahrt

Der Wunsch nach autonomen Fahrzeugen, seien es Autos, LKWs, Busse, Züge oder Schiffe, ist längst nicht mehr neu, aber der Weg dahin weiterhin lang. Eine große Chance dabei ist die Entwicklung von (autonomen) Assistenzsystemen, die z. B. die Crew an Bord eines Schiffes unterstützen und die Sicherheit erhöhen.

Die Akzeptanz der digitalen Welt bei der Crew wächst dabei mit der Anwendung. Spätestens, wenn die KI eines 20.000 TEU-Riesen das kleine Segelboot entdeckt und rechtzeitig warnt, wird niemand mehr auf die Digitalisierung schimpfen.

Der Aufbau eines Remote Control Centers ist dabei ein wichtiger Schritt in Richtung von mehr Sicherheit und Autonomie in der Schifffahrt. Hierbei geht es um eine digitale Kommunikationsplattform zwischen Schiff und Land, um auf Basis von Cloud und IoT-Lösungen Radardaten und Video in Echtzeit ins Remote Control Center zu übertragen oder Navigationsbefehle ans Schiff zu senden.

Lufthansa Industry Solutions unterstützt ein führendes Unternehmen im Bereich von Schifffahrtsindustrielösungen bei dieser spannenden Aufgabe.

An elephant is seen from behind, sitting on a thick, horizontal tree branch. The elephant's trunk hangs down, and its legs are visible. The background is a vast, open landscape with sand dunes and sparse, dry vegetation under a clear sky. A blue asterisk icon is positioned to the left of the elephant's head.

Neue Perspektiven
öffnen neue Wege.



Wir sind fasziniert davon, Erlebnisse zu schaffen, digitale Produkte zu entwickeln die begeistern oder Beeindruckendes auf Papier zu bringen. Wie wir dorthin gelangen ist jedes Mal anders.

Wir kennen die Wege, wir bringen Sie dorthin.

Event. Web. Print.
Neue Perspektiven. Made in Hamburg.

wdi media

Smart Assistant und Chatbots

In der jüngsten Vergangenheit haben Natural Language Processing-Modelle (NLP) enorme Fortschritte gemacht. Der bekannteste Vertreter ist hier ChatGPT. Derartige Sprachmodelle können Texte generieren, klassifizieren, zusammenfassen, umschreiben oder übersetzen. Lufthansa Industry Solutions hat eine SaaS-Lösung entwickelt, mit der bereits kleine oder mittelständische Unternehmen Dokumente in die KI laden und diese dann mit der Sprachgewandtheit modernster Modelle durchsuchen und analysieren können. Die Ergebnisse können Mitarbeitenden oder Kunden durch eine komfortable Chatbot-Lösung zur Verfügung gestellt werden.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Zum einen schöpft die KI ihr Wissen ausschließlich aus den ihr zur Ver-



Foto: Lufthansa Industry Solutions

Dr. Wilfried Bohlken:
„Fachkräfte können in den nächsten Jahren aus einem breiten Angebot attraktiver Arbeitsmöglichkeiten auswählen. Bei den Unternehmen kann die Digitalisierung nicht nur Wettbewerbsvorteile aus wirtschaftlicher Sicht schaffen, sondern auch im 'War for Talents' alternative Lösungen aufzeigen oder bei der Attraktivität der Jobs den entscheidenden Unterschied ausmachen.“

fügung gestellten (Unternehmens-) Dokumenten. Damit hat man volle Kontrolle über den Wissensraum, dessen Inhalt und Qualität. Zum anderen kann der Anwender dank ChatGPT direkt mit der KI sprechen und wie im Alltag einfach eine Frage stellen. Er bekommt eine entsprechend gut ausformulierte Antwort – innerhalb von Sekunden. Und wenn die zur Verfügung gestellten Dokumente die gesuchte Information nicht enthalten, ist die KI auch ganz ehrlich und sagt dies dem Anwender. 🗣️

Dr. Wilfried Bohlken
Data Scientist
Lufthansa Industry Solutions



Foto: mindscapephotos_Adbestock



Die Initiative der Wirtschaft und des Landes

- ▶ **unabhängiger Zusammenschluss**
- ▶ **neutraler Ansprechpartner**
- ▶ **verkehrsträgerübergreifende Plattform**
- ▶ **Vermittler zwischen Politik, Verwaltung und Praktikern**
- ▶ **Netzwerk für Wissenstransfer**
- ▶ **Initiierung gemeinsamer Projekte**



zur Stärkung des Logistikstandortes Schleswig-Holstein

www.logistik-sh.de




LOGISTIK INITIATIVE
Schleswig-Holstein

Digitalisierung – die Antwort auf den Fachkräftemangel?

Ein Perspektivwechsel: Denise Hank und Johanna Bartels von Con Cubo aus Kiel appellieren für den richtigen Blick auf die Digitalisierung. Sie wissen, wovon sie reden.

Schon heute schwebt ein Thema wie das drohende Damoklesschwert über Zukunftsprognosen für unsere Wirtschaftsleistung: der Arbeits- und Fachkräftemangel. Die Aussichten? Duster. Mit Blick auf den demografischen Wandel und die Babyboomer-Generation, die innerhalb der nächsten 15 Jahre in den Ruhestand geht, unbesetzte Ausbildungsplätze in Pflege und Handwerk und immer länger werdende Vakanzzeiten offener Positionen braucht es schon eine an Naivität grenzende Portion Optimismus, um nicht ebenfalls an jeder verfügbaren Ecke nach zusätzlichem Personal zu suchen – eigentlich.

Oder wir wechseln die Perspektive und fragen uns, ob wir nicht die Arbeitskräfte, die wir auch in Zukunft haben werden, effizienter einsetzen können. Unser Zauberwort an dieser Stelle heißt Digitalisierung. Eigentlich klingt es doch absurd: Auf der einen Seite leiden Unternehmen seit Jahren unter dem zunehmenden Fachkräftemangel, auf der anderen Seite haben mit dem Aufkommen von ChatGPT plötzlich Wissensarbeitende Sorge, den eigenen Job an einen Algorithmus zu verlieren.

Wie diese beiden Themen zusammenpassen und inwiefern Digitalisierung die Herausforderungen rund um nicht besetzte Ausbildungsplätze, fehlendes Pflegepersonal, Baustopps durch Handwerker-mangel und fast schon aussichtslose Personalsuchen in IT-Positionen meistern kann, möchten wir im Folgenden einmal ausführlicher beleuchten.

Was Technologie gegen den Arbeitskräftemangel ausrichten kann ...

Vernetzte Informationen steigern die Effizienz

Was, wenn wir gar keinen Arbeitskräftemangel haben,

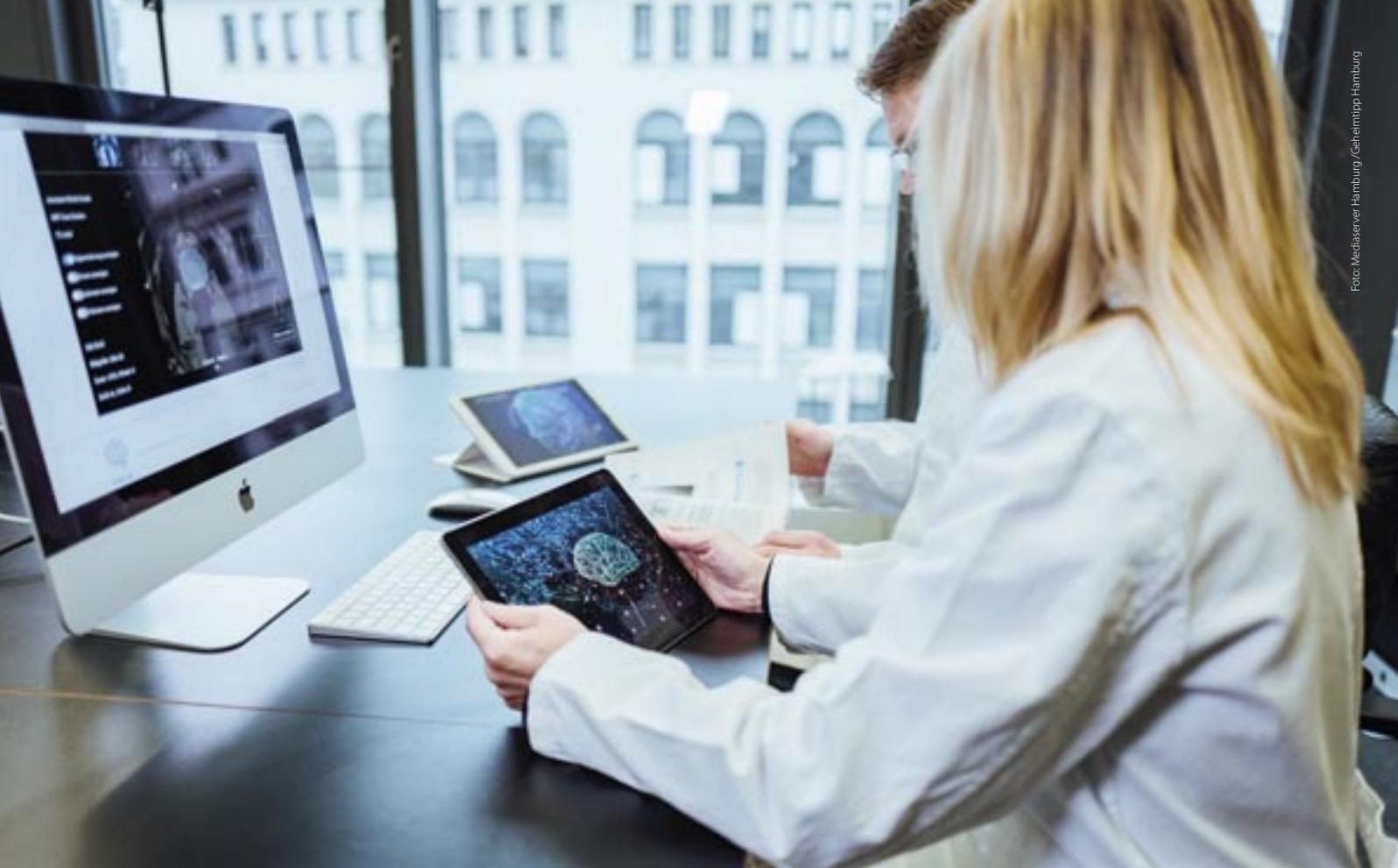
sondern „einfach nur“ ein Problem damit, die Potenziale, die uns zur Verfügung stehen, wirklich sinnvoll zu nutzen? Okay, zugegeben, die Frage greift ein wenig zu kurz und ist sicherlich überspitzt, aber wussten Sie, dass Wissensarbeitende durchschnittlich 20 Prozent ihrer Arbeitszeit mit der Suche nach Informationen und Ansprechpersonen innerhalb des Unternehmens verbringen? 20 Prozent unserer Zeit – also ein ganzer Arbeitstag pro Woche –, die wir nicht mit der Erledigung unserer eigentlichen Arbeitsaufgabe verbringen können.

Und noch eine Zahl untermauert das schlummernde Potenzial: In ihrer jährlichen Studie zur Mitarbeiterbindung bestätigt Gallup, dass Mitarbeitende, die während ihrer Arbeitszeit größtenteils mit den Aufgaben betraut sind, mit denen sie sich wirklich wohlfühlen, um fast 20 Prozent produktiver arbeiten.

Was aber haben diese beiden Zahlen mit Digitalisierung und Technologie zu tun? Ganz einfach: Vernetzte Systeme schaffen Übersicht und Transparenz. Sie unterstützen uns bei der Suche nach Informationen und zeigen uns objektiv die Person, die gerade wirklich am besten zu einer Anforderung passt. Mit vernetzten, gut gepflegten Systemen, die digital und damit zeitlich und räumlich unabhängig verfügbar sind, sparen wir wertvolle Arbeitszeit, weil wir die richtigen Informationen auf Knopfdruck finden.

Maßgeschneiderte Weiterbildung dank digitaler Technologien

Veränderte Märkte und Produkte erfordern neue Kompetenzen und Fähigkeiten. Lebenslanges Lernen von Mitarbeitenden gewinnt für den Erfolg eines Unternehmens immer mehr an Bedeutung. Technologie bietet hier gleich zwei entscheidende Vorteile:



Wir nutzen schon einiges an Technologie, um uns den Arbeitsalltag zu erleichtern und Zeit für wirklich wichtige Dinge aufzuwenden.

1. Durch die Transparenz über vorhandene und benötigte Fähigkeiten erhalten Sie in vernetzten Systemen einen Einblick, welche Kompetenzen und Weiterbildungen Ihre Mitarbeitenden wirklich benötigen. Technologie ermöglicht es Ihnen also, objektiv und kennzahlenbasiert zu entscheiden, welche Weiterbildungen den größten Mehrwert stiften. Weiterbildungsbudgets und -zeit können so maximal effizient genutzt werden.
2. Auch in der Durchführung der Trainings bietet die Digitalisierung Mehrwerte: E-Learning, Video-Kurse, Lern-Apps und ähnliche Formate machen Weiterbildungen räumlich und zeitlich flexibel. Wir können neue Fähigkeiten so erlernen, wie es uns am besten passt und sparen Zeit und Geld für An- und Abfahrt.

So ergeben sich neue Möglichkeiten, bestehende Mitarbeitende für neue Aufgaben zu qualifizieren, statt Fachkräfte zu suchen, die der Markt gerade nicht hergibt.

Technologie als virtuelle Kollegen

In Produktion und Fertigung ist es für uns schon selbstverständlich: Mensch und Maschine arbeiten Hand in Hand in einer Symbiose, in der jeder das tut, was er am besten kann. Oder werfen wir einen Blick in die Logistik: Das Chaos-Lager wäre ohne IT-Unterstützung sicher vieles, aber nicht effizient.

Genau hier liegt der Mehrwert: Technologie hat das Potenzial, uns darin zu unterstützen, effizienter zu arbeiten und unsere Arbeitszeit wirklich sinnvoll zu nutzen. Repetitive Arbeiten und standardisierte Prozesse können Algorithmen übernehmen. Sie halten uns den Rücken frei.

Ein paar Beispiele, die Ihnen vielleicht bereits jetzt den Alltag erleichtern und Zeit einsparen: Regeln in Ihrem E-Mail-Postfach sorgen dafür, dass Sie automatisch eine aufgeräumte Inbox haben und den Blick (und die Zeit) frei haben für die wirklich wichtigen Anliegen. Automatische Abwesenheitsnotizen bewahren Sie davor, allen Absendenden eine eigene Information über Ihren Urlaub zu senden. Textbausteine und Vorlagen helfen Ihnen beim schnellen Erstellen von

Beiträgen und Nachrichten. Wir sparen uns mentale Kapazitäten, wenn wir ein Aufgabenmanagement-System nutzen, um uns an Aufgaben und ihre Fälligkeit zu erinnern. Terminbuchungssysteme sparen E-Mail-„Ping-Pong“ mit dem einzigen Ziel, eine Zeit zu finden, die allen Beteiligten passt.

Mit einer immer intelligenter werdenden Technologie werden auch die Aufgaben, die wir an digitale Kollegen abgeben können, komplexer und vielfältiger. Sicher, für sich alleine sind all diese Systeme immer nur so gut, wie die Informationen, mit denen sie trainiert wurden und entsprechend weit davon entfernt, frei von Fehlern zu sein.

Was sie aber können, ist, uns zuzuarbeiten. Sei es in der Informationssuche, bei der Ideenfindung oder bei der Übersetzung von Texten und Inhalten. Statt am berüchtigten „Leeren-Blatt-Syndrom“ zu verzweifeln, kann künstliche Intelligenz einen Startpunkt bieten, den wir korrigieren und optimieren können, statt verzweifelt Löcher in die Luft zu starren.

Technologie für neue Arbeitsmodelle

Eine der zentralen Forderungen im Umgang mit dem Fachkräftemangel ist die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Insbesondere junge Eltern, aber auch Menschen, die Angehörige pflegen, brauchen noch immer mehr Flexibilität, als der klassische 9-to-5-Job erlaubt.

Cloud-Technologien, die nur einen Internetanschluss benötigen und von überall abgerufen werden können, Kollaborations-Tools und virtuelle Meeting-Anbieter schaffen hier Abhilfe. Örtlich flexibles Arbeiten spart Pendelzeit, asynchrone Arbeit erlaubt ein neues Miteinander von Arbeit und Familienzeit und ermöglicht es so tendenziell mehr Menschen, einem Job nachzugehen.

Effizientere Arbeit statt mehr Arbeitskräfte

Insgesamt hat die Digitalisierung einen zentralen Hebel, wenn es darum geht, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen: Sie hilft uns, produktiver zu arbeiten, also mehr Arbeitsleistung in weniger oder gleicher Zeit zu erreichen. Der Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Joachim Ragnitz zeigt in einem Kommentar für ifo Dresden, dass gut qualifizierte Arbeitskräfte, die mit

hochwertigen, passenden digitalen Lösungen ausgestattet sind und befähigt werden, diese sinnvoll einzusetzen, effektiver arbeiten. So haben Unternehmen auch mit weniger Mitarbeitenden die Chance, wirtschaftliche Einbußen auch bei höheren Personalkosten für weniger Mitarbeitende zu vermeiden und wettbewerbsfähiger zu werden.

... und was nicht

Menschen brauchen Menschen

Technologie kann und sollte den menschlichen Kontakt nicht ersetzen. Die Vorstellung von Pflegekräften, die durch Roboter ersetzt werden, ist doch eher gruselig als vielversprechend. Viel wichtiger und sinnvoller ist es, den Fachkräften mit digitalen Werkzeugen den Rücken freizuhalten. Nur, wenn die Pflegekraft ihre wertvolle Zeit nicht mit händisch erstellten Berichten und Formularen, Schichtplänen und Vertretungsregeln, sondern wirklich mit der Betreuung von Menschen verbringen kann, schafft Technologie wirklich einen Mehrwert.

Auch Vertriebs- und Beratungsgespräche, Produktpräsentationen oder Workshops können durch Technologie nicht ersetzt werden. Das Vertrauen und die langfristige Bindung, die der persönliche Kontakt, das Gespräch von Angesicht zu Angesicht oder der gute alte Handschlag erreichen, kann kein System ersetzen. Im Drumherum aber bietet Technologie Zeitsparpotenziale, zum Beispiel bei der Vor- und Nachbereitung des Termins, bei der Angebotserstellung oder dem Vertragsabschluss.

Digitalisierung ist ein Marathon

Digitalisierung ist nicht damit getan, an jeden klemmenden Prozess einen Stecker und eine Internetverbindung zu hängen. Digitale Lösungen sind nur dann wirklich gut, wenn sie tatsächlich konsequent gelebt werden und zu dem eigentlichen Problem passen. Ein zusätzliches Tool, was umständlich separat gepflegt werden muss, nicht zu den anderen Anwendungen im Unternehmen passt oder schlicht den Anwendenden nicht ausreichend erklärt wurde, kostet in der Regel mehr Zeit als es einspart – von dem damit verbundenen Frust ganz zu schweigen.

Die Energiewende mit uns

Wir sind da, wo Expertinnen und Experten bei der Transformation der Energielandschaft gebraucht werden. Was wir prüfen und genehmigen, ist startklar und zukunftsfähig. Wir arbeiten, um Vertrauen in Technik zu schaffen. Mit vielen Gesichtern, breiter Expertise und internationaler Erfahrung. Technisch, digital, vernetzt. Vom Norden in die Welt.

**We create trust in technology –
below ground, on ground, in space.**



TÜV®

[tuev-nord-group.com](https://www.tuev-nord-group.com)



Foto: Mediaserver Hamburg /Gehemttpp Hamburg

Mensch und Maschine arbeiten Hand in Hand – wie in einer Symbiose!

Damit Digitalisierung also die Produktivität einer Organisation wirklich verbessert, ist es notwendig, bei der Einführung neuer Lösungen die eigenen Anforderungen frühzeitig gezielt zu analysieren und zu definieren. Für eine sinnvolle Implementierung ist es wichtig, sich vor der Auswahl eines Tools Klarheit über die eigenen Prozesse, die bereits vorhandene Systemlandschaft und die Ziele, die Sie mit dem neuen Tool erreichen wollen, zu verschaffen und dabei rechtzeitig auch und vor allem die Mitarbeitenden einzubeziehen, die mit der Software arbeiten sollen. Sie sind es, die am Ende über Erfolg oder Misserfolg einer digitalen Lösung entscheiden. Digitalisierung braucht motivierte Mitarbeitende, die bereit sind, den Wandel mitzugestalten.

Es braucht einen langen Atem, um mehrwertstiftende digitale Lösungen einzubinden. Digitalisierung ist kein neues Gewand, das wir einem Unternehmen von heute auf morgen überstülpen können. Es gilt, Schritt für Schritt passende Verbesserungen zu identifizieren und umzusetzen und dabei gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel die Interessen der vorhandenen Mitarbeitenden nicht zu übersehen.

Quellen: Michael Chui et al. (2012): The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies; Gallup: What Is Employee Engagement and How Do You Improve It? Joachim Ragnitz, Modernisierungsschub durch Fachkräftemangel, in: ifo Dresden berichtet, 2023, 30, Nr. 1, 26-27.

Digitalisierung – eine Antwort auf den Fachkräftemangel

Alleine kann die Digitalisierung den Arbeits- und Fachkräftemangel nicht lösen, dafür ist gerade in den Mangelberufen der persönliche, menschliche Kontakt zu wichtig. Was Digitalisierung aber kann, ist den Menschen Zeit zu sparen.

Sinnvoll eingesetzte Tools und digitale Prozesse sorgen dafür, dass Mitarbeitende die wirklich wichtigen Aufgaben erledigen können. Sie schaffen Wertschätzung und Sichtbarkeit mit allen wertvollen Fähigkeiten und Bedürfnissen, damit wirklich der richtige Mitarbeitende die richtige Aufgabe erledigt.

Digitale Tools können ein wichtiger Hebel für neue Arbeitsmodelle und gezielte Weiterbildungen sein. Dafür ist es wichtig und notwendig, digitale Lösungen ganzheitlich einzuführen und konsequent zu leben. 🛠️

**Denise Hank und Johanna Bartels,
Con Cubo GmbH**

Der feine Unterschied.



Es besteht ein feiner Unterschied zwischen schönen Nächten
und Nächten, die Sie nie vergessen werden.

Es besteht ein feiner Unterschied zwischen Kreuzfahrten und Reisen mit Cunard.

Entdecken Sie ihn auf cunard.com



CUNARD

Wie man von Amazon für die Personalgewinnung lernen kann

Dr. Gesche Kaack, von Haus aus Medizinerin, ist seit Jahren in Sachen Personal oder besser: im Umgang mit Menschen unterwegs. Sie zieht hier einen interessanten Vergleich.

Im „War of Talent“ ist es wie im Marketing: Man muss den Interessent:Innen einen möglichst überzeugenden Kauf- oder eben Bewerbungs- und dadurch Entscheidungsprozess bieten, damit am Ende glückliche Käufer:Innen – oder eben zufriedene neue Mitarbeiter:Innen stehen. Amazon bietet seinen Händlern über den „Sales Funnel“ bewährte Prozesse an. Warum also nicht vom Onlinehandel lernen?

Laut dem White Paper „Candidate Journey 2022“ der Königsteiner Gruppe gab es aus Sicht der Bewerber in 54 % der Bewerbungsverfahren Anlass zu Kritik am Ablauf. Talente erwarten heute schnelle, schlanke Prozesse und eine positive, wertschätzende und persönliche Erfahrung, wenn sie sich bei einem Unternehmen bewerben. Vor dem Hintergrund eines sich weiter verschärfenden Personalmangels sollte dies Grund genug sein, diesen Prozess in Ihrem Unternehmen zu optimieren.

Der Kunde ist König

Diesen Satz kennt wohl jeder. Im Grunde meint dies, dass auf die Bedürfnisse der Kund:Innen eingegangen werden muss und nicht das Produkt im Mittelpunkt steht. Es mag sich ungewohnt anfühlen, aber der Perspektivwechsel in die Situation der Jobsuchenden hilft, deren Bedürfnisse zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Heutzutage können sich die Arbeitnehmer:Innen aussuchen, wo sie arbeiten wollen. Die Zeiten, in denen sich Arbeitgeber aus einer Vielzahl von Bewerbern den besten aussuchen konnten, sind vorbei.

Customer Journey als Marketingstrategie

Warum etwas neu erfinden, was es schon gibt? Auch Amazon bedient sich der Phasen der Customer Jour-

ney. Diese beschreibt die fünf Stadien, die Kund:Innen durchlaufen – vom ersten Interesse bis hin zur begeisterten Weiterempfehlung. Sie wird genutzt, um Marketingstrategien nutzerzentriert zu entwickeln. Es gilt dabei, den interessierten Kund:Innen zum richtigen Zeitpunkt den richtigen Content anzubieten, um diese sicher zu einer bestimmten Aktion zu führen. Das wäre doch für die Personalgewinnung ein Traum!

Awareness (Aufmerksamkeitsphase)

Amazon versucht hier, eine möglichst breite Masse an potenziellen Kunden zu erreichen. Ziel ist es, die Markenbekanntheit zu steigern. Dies gilt in der Personalgewinnung genauso. Denn eine Firma, die die Bewerber:Innen nicht kennen und Jobangebote, die niemanden erreichen, führen nun mal nicht zu Top-Talenten. Im Dschungel der Angebote auf zahlreichen Online-Stellenbörsen finden sich viele Jobsuchende kaum noch zurecht. Und passiv Jobsuchenden ist die Durchforstung der Stellenanzeigen schlicht zu anstrengend – bekommen sie über die sozialen und Business Netzwerke von Headhuntern und Recruitern genug maßgeschneiderte Möglichkeiten auf dem Silbertablett serviert. So ist es nicht überraschend, dass auch die gute alte Stellenanzeige und der persönliche Hinweis von Bekannten Quellen sind, über die Kandidaten auf Arbeitgeber und ihre Jobs stoßen.

Consideration (Überlegungsphase)

Kund:Innen wollen ein Produkt erwerben und befinden sich in der Recherche. Auch Jobsuchende stöbern im Internet nach Informationen. Sie wollen mehr über die Firmen erfahren und versuchen, ein Gefühl für die Unternehmen zu bekommen. Hier spielen



Ob im Bonscheladen oder im neuen Job – das Produkt muss halten, was es versprochen hat!

Werte, die Mission und die Arbeitskultur eine Rolle. Websites sollten daher nicht nur Ihr Produkt oder Ihre Dienstleistung bewerben, sondern bewusst auch Jobinteressierte ansprechen und über ein Jobportal schnell auf die Stellenbeschreibungen führen. Nutzen Sie einfache Jobtitel und formulieren Sie klare Anforderungen, die auch zu erfüllen sind, damit sich potenzielle Bewerber nicht durch zu spezielle Vorstellungen abgeschreckt fühlen. Berufserfahrung kann durchaus mehr Wert sein als ein irgendwann erworbenes Bildungszertifikat. Begeistern Sie Ihre Kandidat:Innen und beschreiben Sie, was ihr Unternehmen und die angebotene Vakanz so spannend macht und welche Perspektiven es gibt.

Decision (Entscheidungsphase)

Bei Amazon stehen Kund:Innen kurz vor dem Kaufabschluss. Sie benötigen nur noch einen letzten Anreiz, damit sie das Produkt erwerben. Oder in der Personalgewinnung: damit sie die Bewerbung abschicken. Technisch einfache Bewerbungswege erhöhen die Bewerberzahlen. Die one-click Bewerbung mit dem Handy ermöglicht auch in der Mittagspause, sein Interesse zu bekunden und auf den Lebenslauf in Xing oder LinkedIn zu verweisen. Die Motivation findet man im ersten Gespräch heraus. Wichtig ist: Der Fisch ist an der Angel.

Service (Servicephase)

Bei Amazon müssen nun die Kaufabwicklung und der Versand komfortabel, schnell und transparent für den Kunden sein. Der Kunde wird über jeden Schritt per E-Mail informiert und weiß immer, wo sich die Ware im Bestellprozess befindet. Diese Lebenswirklichkeit erwarten Bewerber:Innen auch von Ihnen! Informieren Sie die Bewerbenden nicht nur über den Erhalt der Bewerbung, sondern auch, welcher nächste Schritt im Verfahren ansteht und wann dieser erfolgt ist. Unser tägliches Leben ist von Schnelligkeit und sofortiger Verfügbarkeit geprägt. Eine Bestätigung des Bewerbungseinganges sollte innerhalb von zwei Tagen, bei passendem Profil die Einladung zum ersten Vorstellungsgespräch innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Studien zeigen, dass der ganze Prozess nicht länger als sechs Wochen dauern sollte, damit er als gut empfunden wird.

Behandeln Sie Ihre Kandidat:Innen vom ersten Moment an wertschätzend und nehmen Sie sie in ihrer Individualität an. Hören Sie zu und zeigen Sie echtes Interesse. Neben Familie und Partnerschaft steht die Arbeit an Platz zwei der wichtigsten Dinge im Leben. Da möchte man nicht auf unpersönliche Weise von verschiedenen Personen kontaktiert werden. Eine feste Ansprechperson schafft ein Gefühl von Vertrautheit und macht den Kontakt persönlich.

Dadurch zeigen Sie von Anfang an, dass Ihrem Unternehmen die Mitarbeiter:Innen wichtig sind.

Loyalty (Promoterphase)

Nun muss das gekaufte Produkt halten, was es versprochen hat, damit der zufriedene Kunde zum Promoter wird und das Produkt weiterempfiehlt. In der Personalgewinnung empfiehlt sich ein Pre-Onboarding mit regelmäßigem Kontakt bis zum ersten Arbeitstag. Ihr neuer Mitarbeiter ist emotional auf Ihre Seite gewandert – zeigen Sie, dass Sie sich auf die Zusammenarbeit freuen und am gemeinsamen Erfolg interessiert sind! Es gibt niemals eine zweite Chance für den ersten Eindruck. In diesem Sinne bereiten Sie den ersten Arbeitstag gut vor, der Arbeitsplatz und alle Arbeitsmittel und Programme



Foto: Freepik.com

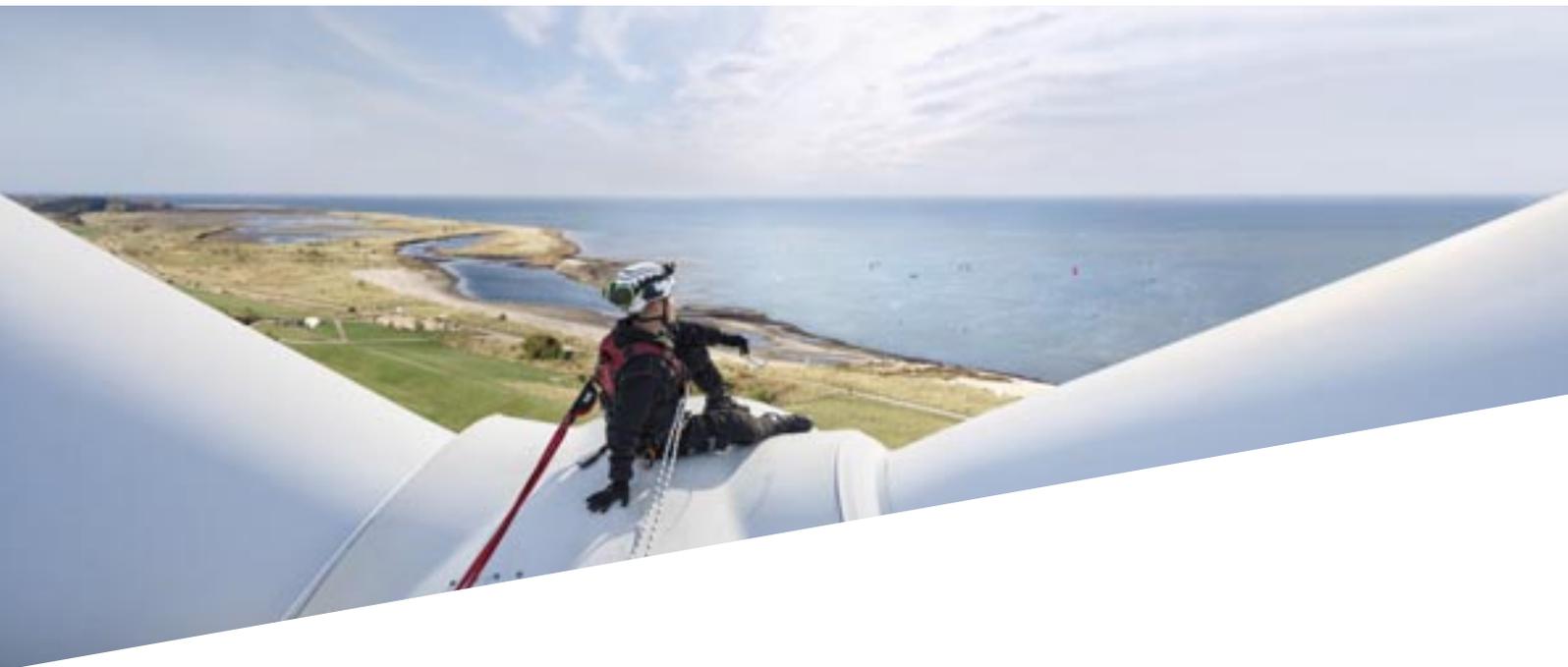
Dr. Gesche Kaack:
„Ändern Sie Ihre Denkweise,
dann läuft's auch mit dem
Bewerbungsmanagement.“

sollten vorhanden und E-Mail etc. installiert sein.

Heißen Sie Mitarbeiter:Innen im Team willkommen, damit sofort Beziehungen aufgebaut werden können. Strukturieren Sie die Einarbeitung und stellen Sie einen erfahrenen Mentor an die Seite. Vereinbaren Sie regelmäßige Einzelgespräche – und hören Sie gut zu. Etablieren Sie eine Feedback Kultur und setzen Sie gemeinsam frühzeitig Erwartungen und Ziele. Denn Unsicherheit ist der schlimmste Feind aller neuen Mitarbeiter:Innen. Ändern Sie Ihre Denkweise, wechseln Sie die Perspektive und lernen Sie vom Marketing am Kunden, dann steht der

Optimierung Ihres Bewerbungsmanagements nichts mehr im Weg. 🚀

Dr. Gesche Kaack,
GKYOU



**So geht Work-Beach-Balance:
zukunftsichere Jobs gleich neben dem Strand.**

#echteAussichten

Echte Zukunftsbranchen und 1.125 km Strand suchen Fachkräfte.
der-echte-norden.info

SH 
Schleswig-Holstein
Der echte Norden



Foto: Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV)

Vielfalt bei der Ausbildung

Die Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung geht neue Wege

Im Alltag fallen der Allgemeinheit oft die vielen eher im Hintergrund erbrachten Leistungen der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) nicht auf. Die vielfältige Arbeit und die große Zahl an beruflichen Qualifikationen bei der WSV verdienen jedoch Aufmerksamkeit und Anerkennung. So gehört zu den Aufgaben die Unterhaltung, der Betrieb sowie der Aus- und Neubau der Bundeswasserstraßen einschließlich der Schleusen, Wehre, Brücken und Schiffshebewerke. Damit sind die insgesamt 12.500 Beschäftigten bundesweit fachlich gefordert und leisten sehr anspruchsvolle Dienste. Die WSV zählt zu den bedeutenden Arbeitgebern im Bereich Schifffahrt und Wasserstraßen und übernimmt in Deutschland im Bereich der Verkehrsinfrastruktur sehr wichtige

Funktionen. Insgesamt ist die WSV für 23.000 km² Seewasserstraßen und rund 7.300 km Binnenwasserstraßen verantwortlich. Darüber hinaus betreibt die WSV Verkehrszentralen an den Wasserstraßen im Küstenbereich und Revierzentralen an den Binnenwasserstraßen. Die garantieren rund um die Uhr einen sicheren Verkehrsfluss.

Im Norden Deutschlands sind rund 2.000 Fachkräfte tätig. Einsatz- und Arbeitsplätze sind die Wasserstraßen- und Schifffahrtsämter Ostsee mit rund 550 Beschäftigten, Nord-Ostsee-Kanal (NOK) mit rund 700 Beschäftigten und Elbe-Nordsee mit mehr als 700 Beschäftigten. Für die unterschiedlichen und anspruchsvollen Aufgaben werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen benötigt.

Gute Ausbildungsangebote sichern die Zukunft

Mit über 900 Auszubildenden in zahlreichen technischen und nichttechnischen Berufen ist die WSV eine der großen Ausbildungsverwaltungen des Bundes. Um Personalengpässe zu vermeiden, sind bei wachsenden Verkehrsströmen und den vielen anspruchsvollen Infrastrukturprojekten zusätzliche Fachkräfte gefragt. Gesucht sind bei der WSV vor allem Berufsanfänger aus den Bereichen (Bau)Ingenieurwesen, IT, Nautik, Wasserbau, (Bau) Vermessung, sowie Schiffer und Schifferinnen, Techniker und Technikerinnen als auch Mechaniker und Mechanikerinnen.

Werbung für den Nachwuchs steht deshalb bei der WSV im Mittelpunkt. Ein Erfolgsbeispiel ist die seit 2018 laufende Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität (HSU) in Hamburg. Der Studiengang Bauingenieurwesen (Bachelor und Master) ermöglicht Studenten und Studentinnen eine qualitativ hoch-

wertige Ausbildung und ist für viele Absolventen gleich Einstieg für einen Arbeitsplatz bei der WSV. Zu den WSV-Angeboten gehört auch ein dualer Studiengang im Bereich Bauingenieurwesen an der Hochschule Bochum. Das duale Studium spricht Beamte im gehobenen technischen Verwaltungsdienst an. Darüber hinaus begleiten die 17 Wasserstraßen- und Schifffahrtsämter eine große Zahl an Ausbildungsberufen in der WSV.

Dazu zählen u. a. Bauzeichner/innen, Elektrotechniker/innen, Feinwerkmechaniker/innen, Mechatroniker/innen, Tischler/innen, Wasserbauer/innen und Verwaltungsfachangestellte. In den WSV Berufsbildungszentren in Koblenz und Kleinmachnow werden insbesondere Wasserbauer/innen ausgebildet. Das Interesse beim Nachwuchs wird unter anderem durch Teilnahme an Job-Messen, Ausstellungen, Social-Media, über die Webseiten der WSV und der Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen (BAV) sowie über diverse Jobportale geweckt. 

(BvB)

www.
gdws.wsv.bund.de



**Lufthansa
Industry Solutions**

Auf Kurs zu Smart Port & Smart Shipping



Sie benötigen Experten für Ihre IT und KI in der Logistik? Von Smart Logistics, IT Security & Privacy, Sustainability, Cloud bis zu SAP und Microsoft – wir haben innovative Lösungen für Sie.

LHIND.de



Bei so glatter See ist das „Ausholen“ – Landratten würden sagen: „Abholen“ – des Lotsen zurück zur Station ein Kinderspiel

Personalmangel | Bericht II

SOS – Lotsen gesucht

Denkt man an die Versorgungssicherheit der Wirtschaft, fallen einem nicht gleich Lotsen ein. Sollten aber!

Rund um die Uhr sorgen in Deutschland 900 Lotsen im 24/7 Dienst für die Verkehrssicherheit im Zu- und Ablauf unserer Häfen und auf den Wasserstraßen. Von den insgesamt in Deutschland eingesetzten Lotsen sind etwa 800 „Bundeslotsen“ gemäß Seelotsgesetz und etwa 100 Hafenslotsen, die unter Stadtgesetzgebungen tätig sind.

Der Personalmangel ist bereits in Sichtweite und es besteht Handlungsbedarf, um Engpässe zu vermeiden. Denn eine Personalknappheit bei den Lotsen würde sich auf die Versorgungssicherheit unserer Wirtschaft mit dringend benötigten Waren und Rohstoffen negativ auswirken. Das Seelotswesen wird daher als ein Teil der „kritischen Infrastruktur“ angesehen.

Unter den derzeitigen Voraussetzungen werden nach Einschätzung der Lotsen die in den nächsten

Jahren durch Ruhestand vakant werdenden Stellen nicht mehr nachbesetzt werden können.

Martin Finnberg, Ältermann der LOTSENBRÜDERSCHAFT NOK II / Kiel / Lübeck / Flensburg, kennt sich aufgrund seiner Berufserfahrung bestens aus. Das deutsche Seelotswesen benötigt etwa 45 qualifizierte Nautiker und Kapitäne jährlich, um Altersabgänge zu ersetzen.

Die Bruderschaft NOK II braucht daher etwa 6 – 12 im Jahr. Im Bereich der Ostseeküste des Landes Schleswig Holstein sind etwa 165 Lotsen im Dienst, die in der Lotsenbruderschaft NOK II / Kiel / Lübeck / Flensburg organisiert sind. Ungefähr 135 Lotsen zählen in Brunsbüttel zur Bruderschaft NOK I.

Je nach Verkehrsentwicklung sind etwa zwei Lotsen in Flensburg, 15 – 20 Lotsen in Lübeck, 25 – 35 Lotsen in Kiel und etwa 280 Lotsen auf dem NOK erforderlich, um den Schiffsverkehr bedienen zu können.



Foto: Kim Löffka

Förde voraus – Auslaufen aus der Schleuse bei Kiel-Holtenau

Weitere ein bis zwei Lotsen sind in kleineren Häfen, wie z. B. Neustadt, Burgstaaken, Heiligenhafen oder Kappeln beschäftigt.

Finnberg erinnert daran, dass lange Zeit für die Lotsen das Thema Personalmangel und die Nachwuchswerbung nicht so im Fokus standen. Galt doch für viele Nautiker und Kapitäne, die sich nach längerer Fahrtzeit auf den Weltmeeren für einen Beruf an Land entschieden, der Einstieg bei den Lotsen als attraktive Alternative. Um nicht mehr lange Zeiten auf See von der Familie getrennt zu sein, war der Wechsel zu den Lotsen oft der Grund, sich dort zu bewerben.

Dieser Personalzulauf aus der Seefahrt versiegt nach Ansicht von Finnberg inzwischen, da aus der normalen Frachtschiffahrt nicht mehr ausreichend junge Nautiker nachrücken. Hinzu kommt, dass Berufe mit „Ortsabwesenheit“ und einem in der Seefahrt meist sehr beschränktem Internetzugang beim Nachwuchs weniger attraktiv sind. Nicht zuletzt führt nach Ansicht von Finnberg auch die merklich kleiner gewordene Zahl an deutschen Reedereien, die eine

Ausbildung an Bord anbieten, zu rückläufigen Bewerbungen. Welche Lösungen könnten Entlastung bringen?

Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsprogramme werden angepasst

Ein bedeutender Schritt ist die Änderung des Seelotsgesetzes und die damit verbundene Anpassung der Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung zur Seelotsin oder zum Seelotsen. Kurz gesagt: Die erforderlichen Erfahrungsseefahrzeiten werden herabgesetzt und dafür die Ausbildungszeiten verlängert und der Eingangstest erweitert.

Seit Dezember 2022 vereinfacht das modifizierte Seelotsgesetz den Zugangsweg zum Lotsenberuf. Neben einem weiterhin für erfahrene Kapitäne offenstehenden Einstieg zum Seelotsen, können auch qualifizierte Offiziere, die im Besitz eines Kapitänspatentes sind, jedoch über keine Fahrzeit mit diesem



Foto: Kim Löffler

Spannend, die Ausbildung auf der Brücke!

Patent verfügen, Lotse werden. Um einen größeren Kreis an Bewerbern anzusprechen, wird die Ausbildung zum Seelotsen auch mit einem Bachelorabschluss der Fachrichtung Nautik und einem Befähigungszeugnis als Nautischer Wachoffizier den Einstieg ermöglichen. Für diese Bewerbergruppe wird die zweijährige Seelotsenausbildung als berufsintegrierter Masterstudiengang gestaltet.

Die Bundeslotsenkammer wirbt über verschiedene Kommunikationskanäle für den Lotsenberuf. Mit mehr Information über die zusätzlichen Einstiegsmöglichkeiten möchte man das dringend benötigte Personal an Bord holen. 

(BvB)

Informationen zum
Beruf der Lotsinnen
und Lotsen:
[www.lotsen.de/
die-wege/](http://www.lotsen.de/die-wege/)



DER NOK IST KLIMASCHUTZ!

Effiziente Infrastruktur = Positive Klimabilanz + Volkswirtschaftlicher Nutzen



! Zeit zu handeln!

www.initiative-kiel-canal.de



Initiative

KIEL-CANAL

Qualifiziertes Personal für den Verkehrs- und Logistikbereich finden – gute Ideen sind gefragt!

In vielen Arbeitsbereichen der Verkehrs- und Logistikbranche stellt sich bereits heute in Schleswig-Holstein die Personallage als schwierig und besonders herausfordernd dar.

Experten sprechen von einer für unser Bundesland prognostizierten Fachkräftelücke von 180.000 Menschen im Jahr 2035. So beläuft sich nach Erkenntnissen einer aktuellen Prognos-Studie die potenzielle Lücke schon im Jahr 2030 auf etwa 10 Prozent der Nachfrage. Das bedeutet, dass etwa jede zehnte Stelle in Schleswig-Holstein nicht besetzt werden kann.

Damit kann in 31 der 36 Berufshauptgruppen im Jahr 2030 die Nachfrage nicht vom Angebot gedeckt werden. Darunter wichtige Branchen, wie zum Beispiel Logistik und Handwerk. Schon seit Jahren gibt es Engpässe bei den Berufskraftfahrern, der Lagerwirtschaft und einen zunehmenden Mangel an Triebwagenführern und Busfahrern im SPNV/ÖPNV. Die Probleme sind erkannt, verschiedene Initiativen bemühen sich um Lösungen.

Bessere Rahmenbedingungen sollen helfen

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben das Land sowie Wirtschaftsverbände, Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Hochschulen und kommunale Spitzenverbände bereits im Oktober 2012 die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) mit einer AG Logistik gemeinsam ins Leben gerufen. So wird kurzfristig der Ansatz verfolgt, Fahrer aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten für einen Arbeitsplatz in Schleswig-Holstein anzuwerben. Um das erfolgreich umzusetzen, gilt es, die Eingliederung zu vereinfachen und die Zulassung mehrerer Sprachen für die Prüfungen und Erleichterungen bei der Fahrprüfung sowie der Umschreibung und Anerkennung von ausländischen Führerscheinen zu erreichen. Zu hoffen ist, dass mehr ausländische Fachkräfte kommen und mit Wirkung durch das Zweite Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Rahmenbedingungen künftig erleichtert werden.

Viele Berufskraftfahrer gehen in den kommenden Jahren in die Rente

Holger Matzen ist als Vorsitzender der Logistikinitiative Schleswig-Holstein sowie Vorsitzender des Arbeitskreises Logistik bei der IHK Schleswig-Holstein und als Verantwortlicher bei VOIGT LOGISTIK für die Geschäftsentwicklung Kontraktlogistik bestens vernetzt und informiert.

Aus seiner Perspektive stellt sich die Personallage in allen Leistungsfeldern der Logistik angespannt dar. Als



Foto: VOIGT Logistik

Nachwuchsförderung in der Logistik-Branche ist dringend nötig.



Angespannte Lage in allen Bereichen der Logistik

besonders kritisch sieht Matzen den Mangel an Berufskraftfahrern. Der Anteil der über 50-jährigen Kraftfahrer ist mit 41 Prozent bei VOIGT hoch. In den kommenden 15 Jahren werden 54 Kraftfahrer in Rente gehen.

Ein personelles Gegensteuern ist schwierig, weil die angebotenen Ausbildungsplätze nur zu einem Teil besetzt werden. Matzen erläutert: „Wir wissen, dass es auch in Zukunft einen sehr hohen Bedarf an logistischen Dienstleistungen am Markt geben wird. Deshalb bemühen wir uns um langfristige und tragbare Lösungen für unser Unternehmen und resignieren nicht. Alle Berufsbilder, die wir benötigen, werden gestärkt und das Image der Logistik durch viele Aktivitäten verbessert. Einfallsreichtum und Anpassung langjähriger Personaleinsatzstrukturen sind u. a. Wege, die uns aus der Misere herausführen können.“

Mehr für Ausbildung und den Nachwuchs tun

Die Nachwuchsförderung ist aus Sicht von Matzen für Unternehmen aus dem Verkehrs- und Logistikbereich von sehr großer Bedeutung. Neben jungen Menschen, die den Berufseinstieg als Auszubildende suchen, sind in vielen Unternehmen auch Quereinsteiger willkommen. Die vom Land initiierte „Fachkräfte Initiative SH“ ist ein für alle Beteiligten wichtiges Instrument, das nach Auffassung von Matzen pragmatisch, durchsetzungsstark und mit hoher Geschwindigkeit genutzt werden sollte. In seiner Funktion als Vorsitzender des Arbeitskreises Logistik der IHK Schleswig-Holstein weist er darauf hin, dass die IHK und auch die Logistik Initiative SH gemeinsam ihre Aufgaben in der Politikberatung und dem Einfordern gesetzlicher und verwaltungsrechtlicher Anpassungen konsequent und erfolgreich wahrnehmen. Nur im gemeinsamen Schulterschluss sind erfolgreiche Lösungen zur Vermeidung von Personalengpässen im Verkehrs- und Logistikbereich zu schaffen. 🛠️

(BvB)



Foto: PORT OF KIEL

Auf dem Weg in das Berufsleben – die neuen Auszubildenden beim PORT OF KIEL

Personalmangel | Bericht IV

Mehr Fachkräfte für die Hafengebiete

So vielfältig wie die Waren im Hafen, so vielschichtig sind auch die Arbeitsplätze dort.

Als Teil der maritimen Wirtschaft übernehmen in Deutschland die Häfen als Umschlag- und Verkehrsdrehscheiben sehr wichtige Funktionen. Zu diesem Wirtschaftsbereich gehören auch die Branchen Schiffbau, Zuliefererindustrie, Offshore-Energie, Schifffahrt, maritime Dienstleistung, Meerestechnik, Wasserbau und Fischerei/Aquakultur. Nach einer Studie zum Thema „Maritime Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland“ ermittelte 2021 das ISL Bremen, dass im Jahr 2018 etwa 190.700 Personen „direkt“ in der

maritimen Wirtschaft tätig waren und einen Umsatz von 47,5 Mrd. Euro (Bruttowertschöpfung: 11,7 Mrd. Euro) erzielten. In Schleswig-Holstein sind es vor allem die größeren Hafenstandorte Lübeck, Kiel und Brunsbüttel, die zur Vermeidung von Personalengpässen die Ausbildung des Nachwuchses und die Suche nach Fachkräften intensivieren.

Lieber schrauben oder schreiben? – Ein Praktikum bei der LHG kann Klarheit bringen.

Die LHG-Gruppe sucht Fachkräfte in den technischen Berufen

In Lübeck ist die LHG-Gruppe, einschließlich der Tochterunternehmen, mit rund 700 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber der Region. Mirjam Stelzer, Personalreferentin der Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH (LHG) weist darauf hin, dass gute Fachkräfte inzwischen schwer auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen sind. Besonders trifft dies auf die technischen Berufe zu, in denen in den nächsten Jahren viele erfahrene Beschäftigte das Unternehmen in Richtung Ruhestand verlassen werden. Diese Personallücken zu füllen, wird aus Sicht von

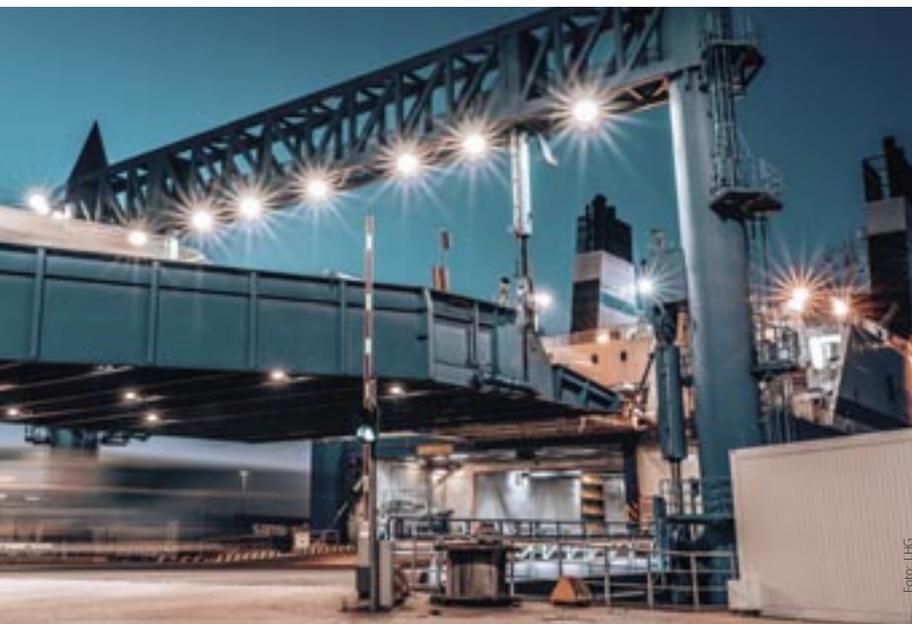


Foto: LHG

Mirjam Stelzer nicht einfach werden. Die LHG-Gruppe setzt auf Ausbildung für den eigenen Bedarf und begrüßt den Anfang August sieben neue Auszubildende.

Der Nachwuchs qualifiziert sich unter anderem als Fachkräfte für Hafenlogistik, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung und Fachinformatiker für Systemintegration.

Bei guten Leistungen wird allen interessierten Auszubildenden im Anschluss an ihre Abschlussprüfungen eine Beschäftigung bei der LHG angeboten.

Mirjam Stelzer bedauert, dass sie in vielen Bewerbungsgesprächen mit jungen Menschen feststellen muss, dass sehr häufig Vorbehalte bei der Wahl eines handwerklichen Berufes vorherrschen. Hier könnte



Mirjam Stelzer,
Personalreferentin der LHG
„Es herrschen sehr häufig
Vorbehalte bei der Wahl
eines handwerklichen
Berufes.“

sicher schon in der Schule frühzeitig mehr Information über die Vielfalt bei handwerklichen Berufen vermittelt werden. Gleichzeitig wären mehr Schülerpraktika in Handwerks- und Industrieunternehmen eine gute Orientierungshilfe für die jungen Menschen.

SCHRAMM group in Brunsbüttel sucht vor allem Ausbildungs- und Fachkräfte aus der Region

Innerhalb der beiden SCHRAMM group Unternehmen, dem Hafen- und Logistikunternehmen Brunsbüttel Ports und der Schleppreederei H. Schramm Towage, können Nachwuchskräfte unter 13 verschiedenen

Wir vernetzen. Wir unterstützen. Wir begleiten Ideen bis zur Umsetzung.

Das Maritime Cluster Norddeutschland fördert Innovationen und Kooperationen in der maritimen Branche und ist ein starkes Netzwerk mit mehr als 380 Mitgliedern.

www.maritimes-cluster.de | sh@maritimes-cluster.de
(Geschäftsstelle Schleswig-Holstein)



Foto: Brunsbüttel Ports GmbH

Technik ist nichts für Frauen – so ein Quatsch! Ausbildung bei SCHRAMM group

Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten wählen. Die jungen Menschen erreicht man über diverse Social-Media-Plattformen. Darüber hinaus veranstaltet die SCHRAMM group jährlich die haus-eigene Berufsmesse „Azubi Ahoi“. Nachwuchskräfte werden von Anfang an persönlich betreut und erhalten eine Vielzahl an Sonderleistungen, wie z. B. die Bezuschussung zum ersten Führerschein und demnächst auch die Unterbringung im Azubi-Wohnheim der Firmengruppe. Erwähnenswert ist auch die Zusammenarbeit mit den Unternehmen des ChemCoast Parks Brunsbüttel, dem größten zusammenhängenden Industriegebiet in Schleswig-Holstein. Gemeinsam gründete man bereits 2016 einen Arbeitskreis „Fachkräftebedarf“, um zusammen Strategien und Aktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Hafen- und Industrie-region zu entwickeln.

PORT OF KIEL möchte Auszubildende nach dem Abschluss halten

Gerade erst haben acht junge Menschen ihre Ausbildung beim PORT OF KIEL begonnen. Traditionell wurden die neuen Auszubildenden am Schwedenkai willkommen geheißen und auf einer Hafentour mit der unternehmenseigenen Motorbarkasse von Führungskräften und Auszubildenden verschiedener

Abteilungen in ihr neues Arbeitsumfeld eingeführt. Karoline Wolgast, Personalleiterin der SEEHAFEN KIEL GmbH, freut sich, dass mit den Auszubildenden fünf Ausbildungsberufe in der Unternehmensgruppe besetzt werden konnten: Büromanagement, Kfz-Mechatronik, Fachkraft Schutz und Sicherheit, Fachkraft für Hafenlogistik und Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistungen.

Die Beurteilung von geeigneten Auszubildenden unterscheidet sich mittlerweile von den traditionellen Auswahlverfahren. „Noten allein sind nicht mehr das bestimmende Maß. Bei der Wahl der Auszubildenden sind uns vor allem Begeisterung für die zukünftige Tätigkeit, Gewissenhaftigkeit und die Bereitschaft zum Lernen wichtig.

Unser Ziel ist es, nicht nur die Auszubildenden erfolgreich durch die drei Jahre zu führen, sondern sie nach Abschluss als Kolleg*innen im Unternehmen zu behalten.“, so Wolgast. In Zeiten eines branchenübergreifenden Arbeitskräftemangels setzt man von Beginn an auf individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten, unternehmenseigene Vergünstigungen bei Freizeitangeboten und eine rege Unternehmenskultur, um die Nachwuchskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Eine aktive Jugend- und Ausbildungsvertretung vertritt die Belange der Auszubildenden am Hafen und ermöglicht es ihnen schon früh, gestaltend im Unternehmen mitzuwirken. 🛠️

(BvB)

A20 oder Fähre – gemeinsame Sicherung von Logistikketten!

Nachhaltige Logistik benötigt verlässliche Verkehrsinfrastrukturen.

In vielen Regionen Schleswig-Holsteins oder im Bundesgebiet sind Querungen von Wasserstraßen besser planbar als derzeit westlich von Hamburg. Hintergrund ist die Frage: A20 oder Fähre? Gemeinsam diskutierten Holger Matzen, Vorstandsvorsitzender der Logistik Initiative Schleswig-Holstein (LogISH), Friedrich Kruse (Vorstand LogiSH) sowie Tim Kunstmann, Geschäftsführer von FRS Elbfähre Glückstadt Wischhafen GmbH diesen Ansatz.

Der Bau der Festen Fehmarnbeltquerung, der Ausbau der B5 auf deutscher und dänischer Seite, wird die Verkehrsbelastung auf der A7 und A23 mit dem Nadelöhr Elbtunnel weiter erhöhen. Da bislang immer noch nicht sicher ist, wann ein A20-Tunnel die Elbe queren

wird, sind Alternativgedanken dringend notwendig. Mit einem optimierten Fährkonzept zwischen Glückstadt und Wischhafen könnte wesentlich mehr Verkehr aufgenommen werden, als dies derzeit möglich sei, so Kunstmann. Dazu wären ertüchtigte Fähranleger auf beiden Elbseiten und eine Verbesserung der Zuwegung notwendig. Für Planungssicherheit sei aber Unterstützung durch die Landespolitik erforderlich, führt Kunstmann weiter aus. Sowohl für Matzen als auch Kruse stellt sich nicht die Frage, ob A20 oder Fähre. „Das Mobilitätskonzept der FRS Elbfähre ist eine sehr gute überbrückende Maßnahme bis zur Fertigstellung des Tunnels. Beide Verkehrsprojekte können sich auch später hervorragend ergänzen“. 🚢

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Zukunftsweisende Hafenplanung

Gemeinsam mit unseren Kund:innen setzen wir neue Maßstäbe für Häfen & Wasserstraßen sowie den Küsten- & Hochwasserschutz.

Ramboll ist Weltmarktführer im Bereich Offshore und verfügt über jahrzehntelange Erfahrung in der Planung und Optimierung von maritimer Logistik.

Services:

- Ingenieur- & Wasserbau
- Geotechnik
- Hafenplanung & -simulation
- Erneuerbare Energien
- Umweltgutachten
- Terminal-Optimierung
- Projekt- & Baumanagement
- Digitale Planung

Kontakt: luebeck@ramboll.com



Uns fehlen die Vorbilder

Weshalb kämpft die maritime Wirtschaft mit dem Personalmangel? Auffällig ist, dass die Branche bisher wenig Frauen angezogen hat.



Foto: Brunsbüttel Ports GmbH

Jugendliche brauchen Vorbilder, um sich in der Berufswelt orientieren zu können.

Monika Breuch-Moritz, Meteorologin und von 2008 bis 2018 Präsidentin des Bundesamts für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH), und Monika Sekara, als Fachanwältin für IT-Recht auch beteiligt an Projekten der autonomen Schifffahrt, erörtern mögliche Gründe sowie Potentiale und Chancen.

Monika Breuch-Moritz: Vielleicht fehlen uns moderne Rollenbilder? Wer kennt – außer „Traumschiff“ – eine Serie, in der es um Schifffahrt geht, oder in der die Heldin in einem maritimen Beruf erfolgreich ist? Fiktionen mit Schiffen in der Hauptrolle gibt es reichlich – mit Piraten, Geisterschiffen, Abenteurern, Auswanderern oder höchstens noch Kreuzfahrten – und wir bestaunen die mehr oder weniger edlen Helden oder schicken Traumschiffkapitäne. Aber realistische Vorbilder, gerade auch weibliche role models für maritime Berufe habe ich noch nicht gesehen.

Monika Sekara: In der Tat, uns fehlen die Vorbilder – das Beobachten einer maritimen Biografie aus der

Nähe. Gerade Kinder und Jugendliche orientieren sich an Helden, die sie aus Film und Fernsehen kennen und mit denen sie sich identifizieren können. Zwischen Kapitän und Pirat gibt es immer noch wenig Diversität. Bei den Rechts- oder Sozialberufen ist das anders. In mir weckte die Heldin einer Anwaltsserie aus den 80igern den Wunsch, Jura zu studieren. Die Erfolge von Programmierungen und Computertechnik gaben den Impuls für die Fachrichtung.

Die Berichterstattung zu Ozeankrisen und Meeresverschmutzung verpassen der Branche ein Negativimage

Breuch-Moritz: Der maritime Sektor, die internationale Schifffahrt, ist vor allem dann in den Schlagzeilen, wenn ein Schiffsunglück eine Umweltverschmutzung befürchten lässt. Katastrophenszenarien beherrschen die Berichterstattung. Diese fokussiert bei Unfällen vor allem die Folgen für Tiere



Ziel ist es, junge Menschen für die maritime Branche zu begeistern.

oder Küsten. „Erika“, „Prestige“ oder „Pallas“ prägen das Image bis heute. Nach meinem Eindruck werden medial generell eher Zukunftsängste und Panik vor dem Untergang geschürt.

Manche Negativberichte basieren auf Unkenntnis oder nicht mehr aktuellen Darstellungen – z. B. der vor Jahren verbreitete Vergleich von Kreuzfahrtschiffen mit Autos. Die zahlreichen Fortschritte in der Sicherheits- und Umweltpolitik, die die Internationale Seeschiffahrtsorganisation – IMO, eine UN-Unterorganisation, inzwischen erreichen konnte, bleiben außer Betracht. Der Seeverkehr ist die einzige Branche, die globale Grenzwerte für Emissionen in Wasser und Luft verbindlich vereinbart und eine Strategie zur Klimaneutralität bis 2050 festgelegt hat. Das IMO-Übereinkommen „MARPOL 73/78“ zur Verhütung der Verschmutzung von Luft und Wasser durch Schiffe wird seit 1973 ständig weiterentwickelt und ist ein großartiges Beispiel für internationalen Umweltschutz.

So wurden die Schwefelemissionen deutlich gesenkt, die Zahl der Seeunfälle hat nachweisbar erheblich abgenommen. Dafür verdient die maritime

Wirtschaft Anerkennung und eine seriösere – und positivere – Darstellung in Öffentlichkeit und Medien. Natürlich kann und muss immer noch mehr getan, insbesondere auf neue Gefahren reagiert werden, aber die Fortschritte sind spürbar.

Weniger bekannt ist in der Öffentlichkeit die wirtschaftliche Bedeutung der maritimen Branche. Das gilt nicht nur für die Küste. Alle Landesteile benötigen Waren oder Energie, die über oder aus dem Meer kommen. Die zahlreichen Zulieferfirmen sind über das ganze Land verteilt. Fern von der Küste wird das häufig nicht gesehen. Nur mit einer starken Wirtschaft und dem damit erarbeiteten Wohlstand kann sich ein modernes Land Umweltschutz leisten.

Ein positiverer Blick könnte junge Menschen stärker für die maritime Branche begeistern. Hier können sie aktiv mitgestalten. Die junge Generation – und dabei oft mehrheitlich Frauen – haben mit Demonstrationen und Protesten in der Politik viel für die Umwelt bewegt. Es gilt, dieses Engagement auch in Firmen und Institutionen einzubringen, so kann Umweltschutz weiterentwickelt werden.



Schiffswerft/Mobile Werft



gfwerft.de

Metallbau



Industrie- und Elektrotechnik



gfelektro.de

Die positiven Aspekte der Branche als Wirtschaftsfaktor sollten deutlicher herausgestellt werden

Sekara: Im Jahr 2018 erwirtschafteten deren über 190.000 Beschäftigte in Deutschland einen Umsatz in Höhe von 47,5 Mrd. Euro. Und das nur im Schiffbau und in der Zulieferindustrie, Schifffahrt, bei Hafen- und Terminalbetreibern, Offshore-Windenergie sowie durch maritime Dienstleister. Solche Angaben bleiben für die breite Öffentlichkeit unbekannt und finden sich in Fachuntersuchungen, z. B. der Studie "Maritime Wertschöpfung und Beschäftigung in Deutschland", erstellt im April 2021 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Die Studie zeigt auch die Bedeutung für die Versorgung von Bevölkerung und Industrie sowie der deutschen See- und Binnenhäfen für die Erschließung neuer Absatzmärkte in Übersee und dadurch der Sicherung von Millionen Arbeitsplätzen in der deutschen Industrie.

Brech-Moritz: Eine starke Wirtschaft braucht engagierte Kräfte, die sich für ihre Branche einsetzen. Hier stellen sich genau die aktuellen gesellschaftspolitischen Fragen: Wie können wir mehr Nachwuchs gewinnen? Was kann getan werden, damit insbesondere mehr Frauen sich für maritime Berufe begeistern? Wie erreichen mehr Frauen Führungspositionen?

Bei der Arbeit habe ich mich oft gefragt, weshalb ich in der maritimen Wirtschaft nicht mehr Frauen begegnet bin. Vor allem in leitenden Positionen sind sie noch immer rar. Das wurde schon in „Küste und Meer“ im Jahr 2022 aufgegriffen.

Eine der Ursachen kann die kulturelle Prägung sein. Frauen meiner eigenen Generation haben noch für Rechte gekämpft wie der Freiheit, berufstätig zu sein oder ein eigenes Bankkonto zu führen, und wollten Stereotype hinter sich lassen. Jetzt sehe ich, wie schon in den Läden für die Kleinsten Jungen und Mädchen vorsortiert werden mit blau und rosa, technischem Spielzeug versus Prinzessin, und einer erkennbaren Zuweisung, was er oder sie zu können hat.

Vorbild Osteuropa?

Im Osten war das anders. In Behörden und Forschungseinrichtungen, die aus der früheren DDR stammten, bin ich vielen kompetenten und engagierten Frauen in technischen und maritimen Berufen begegnet, aber selten in Führungsebenen. Manche haben mir erzählt: 1990 übernahmen die „Westmänner“, und die konnten sich Frauen in MINT-Berufen in Leitungspositionen anscheinend nicht vorstellen.

Sekara: Die Statistiken bestätigen das Gefühl. In den MINT-Fächern steht Deutschland im Verhältnis zu anderen EU-Ländern laut Statistischem Bundesamt immer noch gut da. Allerdings ist die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesen Fächern in Deutschland seit 2019 stetig gesunken (Pressemitteilung Nr. N004 vom 23. Januar 2023). Zwar stieg der Anteil an weiblichen Studierenden mit Master-Abschlüssen in diesen Fächern seit Beginn der Zweitausender Jahre an, allerdings ist er bei Innenarchitektur am höchsten, während andere Fächer wie Stahlbau oder Informatik deutlich schlechter abschneiden.

Im MINT-Herbstreport 2021 hielt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA Die Arbeitgeber) den mit 15,5 % geringen Frauenanteil in den MINT-Berufen angesichts des gewachsenen Bedarfs für besorgniserregend. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fordert daher, Frauen beim Übergang vom Studium in den Beruf besser zu unterstützen. Mit der Förderrichtlinie „MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft“ fördert das BMBF seit 2021 Praxismaßnahmen und Forschungsvorhaben zu Strategien, um Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen und dauerhaft zu halten.

Wenn es um Vorbilder für MINT-Berufe geht, können wir eventuell aus Erfahrungen in den osteuropäischen Ländern lernen. Dort waren Frauen in vielen MINT-Berufen deutlich besser vertreten als in Deutschland. Die sozialistischen Gesellschaften feierten das Wahlrecht, die freie Berufswahl und den Arbeitsschutz für Frauen als Erfolge der Frauenbewegung des frühen 20. Jahrhunderts. Während meiner eigenen fünf Jahre Schulzeit in einem ehemals sozialistischen Land begegneten mir neben großen Wissenschaftlern und den Vorkämpferinnen

der Frauenbewegung Clara Zetkin und Rosa Luxemburg vor allem Wissenschaftlerinnen wie Marie Curie und Mileva Marić. Letztere war die erste Frau, die am Polytechnikum in Zürich Mathematik und Physik studierte. Wir können jungen Menschen heute moderne Vorbilder geben, die für neue Werte stehen. Vorbilder geben uns Orientierung und Motivation.

Ocean Gender

Das Projekt

Das Projekt „Ocean Gender“ des OTC hatte im Juli Schülerinnen zu einem Erfinderinnen-Camp eingeladen, bei dem sie Frauen in maritimen Berufen kennenlernen konnten. Videos zeigen entsprechende Vorbilder.

Brech-Moritz: Einen guten Weg geht der Ocean Technology Campus (OTC) in Rostock, ein Zusammenschluss von Firmen, Behörden und Forschungseinrichtungen, unterstützt von Land und Bund. Ziel ist die Entwicklung eines regionalen Innovationsclusters mit Schwerpunkt auf maritimen Technologien. Auch hier geht es darum, Personal zu gewinnen und den bisher noch sehr geringen Anteil an Frauen in solchen Berufen zu erhöhen. Ein Genderbeirat und Frauennetzwerke, z. B. mit Gleichstellungsbeauftragten aus den beteiligten Einrichtungen, unterstützen dabei.

www.oceantechnology-campus.com



Uns fehlt es nicht an Capacity, sondern an Opportunities

Auch die „UN-Decade 2021-2030, Decade of Ocean Science for Sustainable Development“ hat die Verbesserung der Chancengleichheit weltweit im Blick, d. h. eine bessere Teilhabe von Frauen, indigenen Völkern, generell des globalen Südens. Sie wurde 2017 von der UN-Generalversammlung beschlossen und mit der Organisation wurde die Zwischenstaatliche Ozeanographische Kommission der UNESCO (IOC) beauftragt. Videos, die in der ganzen Welt entstehen, begleiten die Dekade und werben auch für maritime Berufe. Gerade erst habe ich bei einer Online-Veranstaltung ein tolles Video der IOC-Regionalgruppe Afrika gesehen, in dem Männer und Frauen auf Augenhöhe auf Schiffen und in Laboren forschen.

Der Appell einer afrikanischen Referentin aus einer der IOC-Online-Konferenzen lautete sinngemäß: „In Wissenschaft und Technik werden „locals“ und „indigenous persons“, wir Menschen aus „developing countries“ von den hochentwickelten Ländern nicht wahrgenommen. Wir haben keine High Tech Infrastruktur, wir können uns keine supermodern ausgerüsteten Forschungsschiffe leisten und in renommierten wissenschaftlichen Publikationen auftreten. Aber wir sind sehr gut ausgebildet, kennen die Verhältnisse in unseren Regionen und haben Erfahrung und viele Ideen. Doch wir werden zu Veranstaltungen in Euren Ländern nicht eingeladen, schwarze Männer sehr selten, und schwarze Frauen



gar nicht.“ Sie rief: „Uns fehlt es nicht an Capacity, sondern an Opportunities“.

Sekara: Inwiefern kann Zuwanderung beim Personal-mangel abhelfen? Was können wir besser machen als bisher?

Breuch-Moritz: Das Thema ist derzeit prominent in den Medien. Der Autor Marcus Werner hat es in der Wirtschaftswoche vom 3. August auf den Punkt gebracht: „Spitzenmäßig ausgebildete Menschen aus aller Welt, die wir hier dringend als Fachkräfte brauchen, beißen sich an den deutschen Formalien die Zähne aus, bis sie aufgeben. Die gehen dann nach Großbritannien oder in die USA: ...“

In Deutschland wird oft vor einer Einstellung sehr gutes Deutsch verlangt. Das macht es vielen aus dem Ausland unmöglich, überhaupt in einen Job zu kommen, selbst wenn sie perfekt englisch sprechen und in internationalen Konzernen arbeiten wollen. Die Schweiz ist flexibler.

Deutschkurse mit ein oder zwei Stunden pro Woche

Das Arbeitsamt verlangt Deutschkenntnisse, die gut genug sind, um dem Unterricht in der Berufsschule zu folgen. So habe ich selbst erlebt, dass motivierte junge Menschen ihre schon fest geplante Ausbildung wegen mangelnder Sprachkenntnisse nicht anfangen konnten. Da müssen wir neue Wege suchen. Mit einer Arbeitsstelle lernt man die Sprache schneller.

Die Integration von Migranten auch aus Nahost oder afrikanischen Ländern würde mit erleichtertem Zugang zu Jobs und Ausbildung besser gelingen. Junge Flüchtlinge, die sich für Schifffahrtsberufe interessierten, erzählten freimütig in Englisch: „Wir hätten so gern gearbeitet, aber wir müssen erst Deutschkurse besuchen, die nur mit einer oder höchstens zwei Stunden in der Woche angeboten werden. Wir sollen jetzt jahrelang rumhängen, klar kommen dann manche auf dumme Gedanken“.

Ich höre von Lehrkräften und Arbeitgebern, dass es bei uns für Mädchen und Frauen aus Familien mit sehr patriarchalischen Strukturen nicht immer möglich ist, frei über Bildung und Arbeitsplatz zu entscheiden. Da gibt es ein Potential, für das mehr politische Unterstützung und das Schaffen von Chancen nötig ist. Gleichzeitig macht es mich unglaublich wütend zu

sehen, wie in einigen Teilen der Welt – nicht nur in Afghanistan – Mädchen der Zugang zur Bildung verwehrt wird und gut ausgebildete Frauen aus der Arbeitswelt gedrängt werden. Da sehe ich für uns einen Bereich des Asylrechts, in dem wir handeln sollten.

Sekara: Für den Erwerb von Deutschkenntnissen würde ein flexibleres Angebot an Kursen und Lernmöglichkeiten weiterhelfen, z. B. auch von Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Für ihre Mitglieder können sie Angebote schaffen, um ausländische Fachkräfte besser auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Der Integrationskurs über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist nur ein Baustein und kommt oft nicht in Frage. Teilnehmen kann daran, wer einen Aufenthaltstitel besitzt und Bürgergeld, Arbeitslosengeld oder Leistungen zum Lebensunterhalt bezieht. Der Unterricht findet zudem überwiegend vormittags statt. Für Fachkräfte im Ausland oder Arbeitende passt das nicht.

Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis erfordert u. a. die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Qualifikation und ein Mindestgehalt von fast 60K €. Letzteres legt das Bundesministerium des Innern jährlich genau fest. Betriebe warten teilweise über ein Jahr, bis eine Fachkraft aus einem Drittstaat einreisen darf.

Wir verlieren dringend benötigte Kräfte, weil andere Länder schneller entscheiden

Hier kann der Gesetzgeber Abhilfe verschaffen, indem er Unternehmen, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften mehr Freiraum zuerkennt. Denkbar ist, dass die Qualifikation als ausreichend betrachtet wird, wenn sie nach Einschätzung des einstellenden Betriebes, der Gewerkschaft oder des Verbands für die Tätigkeit geeignet ist. Beim Arbeitgeberwechsel könnte neu über die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis entschieden werden. Die Gehaltsverhandlungen sollten Betriebe selbst unter Beachtung des Mindestlohns und der Tarifbindung führen. Die starre Vorgabe des Mindestgehalts können sich viele Betriebe nicht leisten. So erklärt sich auch, weshalb in 2022 nur rund 145.000 Personen einen Aufenthaltstitel erhielten, darunter ein Drittel EU-Bürger und hauptsächlich Fachkräfte mit Berufs- oder akademischer Ausbildung.



Foto: Bunsbau | Ports GmbH

Für Väter soll es leichter werden, für ihre Kindererziehung ein paar Monate zu Hause zu bleiben.

Die Anzahl der offenen Stellen ist damit bei Weitem nicht gedeckt. Sie liegt laut Angaben des Bundesministeriums für Wirtschaft bei 630.000 und zwar vor allem in den Bereichen Elektronik, Gebäude- und Heizungstechnik, Hotelfach, Erziehung und Pflege.

Brech-Moritz: Ein anderes Thema, das mir immer wieder begegnet, ist die Frage: Wie halten wir die Frauen, wenn Familien gegründet werden?

Das derzeitige Ehegattensplitting, gekoppelt mit der Mitversicherung von nicht berufstätigen Ehepartnern in der Krankenversicherung, setzt nach meinem Dafürhalten falsche Anreize.

Es erweckt den Anschein, die Arbeit des/der geringer Verdienenden sei kaum etwas wert, weil die Abzüge so hoch sind, dass relativ wenig übrigbleibt. Vorteile sollten aber dann greifen, wenn Kinder aufgezogen werden. Der Gedanke ist schon sehr alt, aber passiert ist politisch bisher eher wenig, obwohl es immer wieder Anläufe gab und gibt.

Das Elterngeld bietet Familien mit Kindern bzw. Kinderwunsch einen wirksamen Anreiz, sodass der Beruf weniger als Interessenkonflikt wahrgenommen wird.

Auch Vätern sollte es so ohne allzu große Geldeinbußen möglich sein, für die Kindererziehung ein paar Monate zu Hause zu bleiben.

Diese Idee war ursprünglich auf ein gleichberechtigtes Teilen ausgelegt, wurde dann aber auf 2 Monate reduziert und als „Wickelvolontariat“ sogar verhöhnt. Es ist Zeit, den alten Gedanken wieder aufzugreifen.

Wunsch nach besserer „work life balance“

Viele Frauen und immer mehr Männer möchten Zeit mit ihren Kindern verbringen. Auch die Betreuung der Alten stellt die arbeitende Generation vor große Herausforderungen.

Arbeitgeber müssen umdenken und flexiblere und empathischere Rahmenbedingungen ermöglichen. Ein kleines Beispiel: Bei Lohnrunden oder Inflationsausgleich dürfen Menschen – meist Frauen – in Elternzeit nicht vergessen werden, was leider passiert.

Junge Leute sehen bei den heutigen Gehaltsstrukturen selbst in hochqualifizierten Berufen finanziell kaum Perspektiven für sich und ihre Familien, da wird



Kuhnenn & Kollegen
Executive Search · Personalberatung · Unternehmensnachfolge

- Executive Search
- Professional & Specialist Search
- Personalsuche für Familienunternehmen
- Unternehmensnachfolge

In einer Zeit sich permanent verändernder Arbeitswelten kommt Personalberatern mehr und mehr die Rolle des strategischen Begleiters zu. Die Arbeitswelt ist komplexer, schneller und erheblich volatil als früher.

Wir liefern keine „Köpfe“! Wir liefern Problemlösungen!
Wir wollen uns einbringen und beteiligt sein!
Wir wollen langfristig für unsere Kunden arbeiten!

Sprechen Sie uns an!



Kuhnenn & Kollegen Eifelstr. 13 · 48527 Nordhorn | Telefon: 05921/850 57 47 | personalberatung@kuhnenn-und-kollegen.de | www.kuhnenn-und-kollegen.de

Freizeit und Flexibilität wichtiger. Der öffentliche Dienst ist vielfach vorangegangen.

Dort helfen geeignete Rahmenbedingungen, die vor allem Frauen die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie erleichtern: Gleiche Bezahlung, sicherer Arbeitsplatz, Elternzeiten, Home-Office und flexible Arbeitszeitmodelle. Auch Corona hat manches beschleunigt.

In technischen Behörden an der Küste findet man heute viele kompetente Frauen

Auf den Leitungsebenen könnte es aber dort noch besser werden. Ich habe in meiner Berufszeit persönlich erlebt, dass die Art der Ansprache und Auswahlkriterien für Führungspersonal von Zeit zu Zeit auf den Prüfstand gehören. Heute sollte man wissen, dass nicht unbedingt der beste Fachmann und charakterlich ähnlichste Mitarbeiter auch der geborene Nachfolger für den Chef ist – bei männlichen Vorgesetzten in der Vergangenheit beliebte Besetzungskriterien.

Aus meiner eigenen Arbeit und Gesprächen mit Behördenleitenden und Personalleitenden weiß ich: Auswahlverfahren, in denen Softskills, Führungsqualitäten, Fähigkeiten zur Motivation des Teams, Moderatorentalent usw. angemessen berücksichtigt werden, geben Frauen gleiche Chancen.

Ich denke, der Hinweis von Dirk Schumann auf „die überbordende Männerquote in Publikationen und Veranstaltungen“ in seinem Leitartikel (Küste & Meer 2022) hängt damit zusammen. Es gibt zahlreiche kompetente Frauen, vielleicht sollte „Mann“ öfter nachfragen, bewusst suchen, ansprechen und einladen.

Die jungen Frauen scheinen mir heute selbstbewusster. In Frauennetzwerken wie WISTA (Women's International Shipping and Trading Association) engagieren sich Frauen, die sich gegenseitig unterstützen und ermutigen, und es werden immer mehr. Dort entstehen neue role models.

Durch die breite öffentliche Diskussion und sicher auch Quoten sind im letzten Jahrzehnt mehr Frauen in Leitungsfunktionen gelangt. Meist war die konkrete Unterstützung durch engagierte Männer und dann durch erste Frauen in verantwortlicher Position ausschlaggebend.

Bei den mit dem Helga-Stödter-Preis ausgezeichneten Unternehmen, der von der Handelskammer Hamburg zusammen mit der Helga-Stödter-Stiftung an engagierte Firmen für Mixed Leadership vergeben wird, kann man das feststellen.

Ich halte aber nichts von starren 50 % Quotenforderungen. Gleiche Eignung, gleiche Qualität muss im Vordergrund stehen, und da gibt es in unterschiedlichen Sparten mal mehr Männer oder mehr Frauen auf Grund unterschiedlicher Interessen. Eine gute Mischung in Teams ist wichtig – auch bei Alter und Fachrichtungen – und führt bekanntlich zu besseren Ergebnissen. Übertriebene Compliance, zu hohe bürokratische Anforderungen und Regelungswut schaden und gehören inzwischen zu den Nachteilen des Standortes Deutschland.

Wir müssen aufpassen, dass wir das Gute, das wir erreicht haben, nicht durch Übertreibung verlieren. 🇩🇪

Monika Breuch-Moritz und
Monika Sekara



Maritime Mode aus dem Herzen Hamburgs

For you. Made with Love.

HAFENWEIB
www.hafenweib.de



Die Redner: Bundestags-Vizepräsident Wolfgang Kubicki, Staatssekretärin Julia Carstens, Vizeadmiral Jan C. Kaack und Gastgeber Dirk Schümann, UBS

Der Maritime Sommertreff 2023

Was für ein Wetter – was für ein Fest!

Das gab's seit 2010 noch nie: Regen, der bis in den Abend hinein anhielt. Aber die guten Gespräche konnte er nicht verhindern.

Wir haben in unser Fotoarchiv geschaut: Doch, es gab mal Regen, aber der stellte seine Tätigkeit dann pünktlich um 20:00 Uhr nach den Reden ein, sodass auch die Terrassen wieder genutzt werden konnte. In diesem Jahr entdeckte man nur einige rauchende Mitmenschen unter dem Schirm der Dachmarke „Unser Norden“ draußen vor der Tür – ansonsten fand der Maritime Sommertreff ausschließlich in den Räumen des Hotel Kieler Yacht-Club statt.

Und trotzdem – dem Abend tat der Regen keinen Abbruch. Im Gegenteil: Noch nie waren die Gespräche am Eingang so intensiv wie in diesem Jahr. „Ich muss erst mal durchtrocknen, aber dann schnacken wir“ – so und ähnlich waren die ersten Begrüßungen untereinander. „Es ist irgendwie wie ein Familientreffen“, war ein häufig gehörter Ausspruch unter den Gästen.

Gespannt war man auf die Reden von Staatssekretärin Julia Carstens aus dem Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein, auf den Vizepräsidenten des Deutschen Bundestages, Wolfgang Kubicki und den Inspekteur der Marine, Vizeadmiral Jan Christian Kaack.

Allen Reden war eines gemeinsam: Sie waren launig, aber auch durchaus ernsthaft oder gar mahnend oder leicht provozierend. Und allen Zuhörenden war auch eines gemeinsam: sie hörten zu! Das ist in den Vorjahren nicht immer der Fall gewesen, es gab durchaus die „Murmeler“, die sich zu früh auf den kommunikativen Stehempfang einstimmten!

In seiner Begrüßung wies Dirk Schümann, Geschäftsführer der UBS und mit der Maritime Consulting Group Gastgeber des Abends, auf eben diese Möglichkeit des Austausches hin. Er sei nach wie vor und

Alles vorbereitet: Die Gäste können kommen!





Die Terrasse bei Regen 2023



Kaum zu glauben: ein Jahr zuvor, am 18. August 2022!



Jochen Hinz, Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt

gerade in diesen Zeiten immens wichtig und würde immer zu neuen Erkenntnissen führen, weil quasi alle Teile der maritimen Branchen vertreten seien.

Und was gab es neben Regen und Reden sonst noch?

Natürlich das frisch gezapfte Bier von CARLSBERG und den Eiswagen von ABEKING & RASMUSSEN, der diesmal seinen Stellplatz in der Business-Lounge des Hotels hatte. Beide Stände verzeichneten trotz des Wetter ungeschmälernten Absatz.

Die Logistik Initiative Schleswig-Holstein präsentierte sich mit dem Naschkarren von „SchönMussEsSein“ und lieferte damit den besten Standort für interessante Gespräche und neue Kontakte. Lufthansa Industry Solutions zeigte wieder Neues und Spannendes aus der digitalen Welt, die Monitore und die vier Unternehmensvertreter wurden zweitweise richtig belagert, KI-Anwendungen und mehr ließen sich ansehen und erklären lassen.



Joschka Bockteling, DAMEN Shipyards



Die Macher von NORDLUST Schmuck von der Insel Borkum: Leonie Schürmann und Nic Iburg



Kapitän Michael Müller und Dr. Thomas Birkner DGzRS



Petra und Prof. Dr.-Ing. Holger Watter, HS Flensburg



Tim Kunstmann, Geschäftsführer FRS Elbfähre



v.l. Rakesh Muthreja und Eckhard Rehfeldt Green Ports



v.l. Dr. Florian Kluwe, SDC und Rainer Lühr, Becker Marine Systems



v.l. Rainer Kapelski, KALP GmbH und Jan Bockner, KU NEZUG German Cranes



v.l. Fabian von Pfeil, Franziska Eckhoff, Annette Suhrbier und Ann-Kathrin Cornelius



vl: Klaus Schümann, Chefredakteur Hamburger KLÖNSCHNACK, Natalie und Peter Dunger, WDI AG und Britta Schümann



Prof. Capt. Ralph Becker-Heins mit Barbara Schirrmacher



vl: Dr. Jens Kowalski, FH für Verwaltung und Dienstleistung, Flottillenarzt Dr. Heidrun Wegner-Bröse, Flottenarzt Karsten Wegner



Prof. Dr. Frank Kempken, Christian-Albrechts-Universität Kiel und Dr. Renate Kempken



Tobias Koch, Vorsitzender CDU-Landtagsfraktion SH



Oberst Axel Schneider, Landeskommmando SH

ZWEI STARKE UMSCHLAGPLÄTZE AM NOK

Der Kreis Rendsburg-Eckernförde kann direkt mit zwei leistungsstarken Häfen trumpfen:

Kreishafen Rendsburg – Spezialist für Massengüter
Rendsburg Port – Umschlagplatz für Schwerlastgüter



www.kreishafen-rd.de



www.rendsborg-port-authority.de



Kathrin Lau, Manuel Bosch,
DVV Media



v.l. Marlene Fischer, Sonja Endres,
Thyssenkrupp



v.l. Michael Suhr, Senior Vice President
Korean Register und Stefan Wratschko,
GF Albia Marine



v.l. Dr.-Ing. Volker Behrens,
SCHOENROCK Hydraulik und
Harder Michael Kock, GÜHH



Kommandeur der Einsatzflottille 1, Flottillenadmiral
Sascha Ragwitz und Fregattenkapitän Patrick Steinbach,
Kommandeur Seebataillon



Kapitän Carl Ahrens,
Port Authority Brunsbüttel



Kapitän Ben Lodemann



v.l. Dr. Esther Rickert, Deutsche Allianz Meeresforschung
und Dr. Jessica Gier, GEOMAR Kiel



v.l. Rino Brugge, Mark Siever
(German Naval Yards) und Rasmus
Stute, Area Manager Germany DNV



Katrin und Christan Birr,
Gebr. Friedrich



Oberstleutnant Jürgen Bredtmann
Pressesprecher Landeskommando
Hamburg mit Nicole Brose, GMSH



Jenny und Torsten
Steinbrecher,
QUALTRON



Peter Tamm,
Continental Chartering



Wolfgang Kubicki und
Annette Marberth-Kubicki



WISTA Schwestern



Palle Menzel,
Wirtschaftsministerium SH

Ganz neu auf dem Maritimen Sommertreff 2023 war der maritime Schmuck der Firma „Nordlust“ von der Insel Borkum.

Schon im Vorwege der Veranstaltung hatte der Inhaber mitgeteilt, dass der Gewinn des Abends an die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger gehen sollte.

Die Seenotretter waren nicht nur traditionell mit dem Kreuzer „BERLIN“ gegenüber dem Hotel dabei, sondern hatten auch ihren eigenen Informationsstand und natürlich Schiffchen auf den Stehtischen verteilt. Das Ergebnis der Sammlung war mit 330,00 Euro allerdings ein wenig „mau“.

Darüber entwickelte sich beim Frühstück am nächsten Morgen ein tolles Gespräch mit Jenny und Tors-



Lars Carstensen DGzRS mit Britta Lundling-Carstensen



Juliane Peter Muehlhan Deutschland und Rasmus Töpsch

ten Steinbrecher von der Firma QUALTRON. Sie erhöhten den Spendenbeitrag großzügig auf 1.000 Euro.

Es gibt schon einen guten Grund, warum sich die UBS und ihr Personal immer wieder auf den „MAST“ (so wird die Veranstaltung im Sprachgebrauch des Unternehmens genannt) freut: Es sind die tollen Gäste, die dieses Fest so einzigartig machen.

Im nächsten Jahr sehen wir uns übrigens am 15. August wieder. Und dann sicherlich bei dem eigentlich traditionell schönen Wetter! 🚢 (ms)



Prof. Dr. Björn Christensen, Präsident FH Kiel



Sören Jurrat, GF Seehafen Stralsund



Remo Stork, Navis AG



BRUNSBÜTTEL PORTS
more than moving

Energiehub Brunsbüttel – der Standort für grüne Energien










Brunsbüttel Ports GmbH

www.brunsbuettel-ports.de





**KIELER YACHT-CLUB
HOTEL**

EIN JAHR ERFOLGSGESCHICHTE

Vor etwas mehr als einem Jahr hat unser Team das erste Mal die heiligen Hallen des Kieler Yacht-Club Hotels betreten und schon kurz darauf die ersten Schnittchen für den Verein geschmiert. Neben den darauffolgenden Umbauarbeiten fand schon so manch kleine Tagung statt und das eine oder andere Hotelbett konnten wir bereits auch vermieten.

In vollem Umfang eröffnet haben wir dann im Sommer '22 – natürlich zum Start der Kieler Woche. Vom Treffen der Delegationen der Kieler Partnerstädte, über das „Rendezvous der klassischen Yachten“ bis zum Regattaessen des KYC e.V. – diese Woche hatte es in sich! Und das mittlerweile ja nun schon zum zweiten Mal.

Seitdem haben wir im wahrsten Sinne viel Farbe an die Wände gebracht, unzählige Hotelgäste beherbergt, etliche Veranstaltungen durchgeführt, Minister und sogar unseren Bundeskanzler höchstpersönlich bewirtet. So darf es gerne weiter gehen



Tagung im Hotel KYC

Den Möglichkeiten eines Businessevents sind aufgrund der modularen Räume kaum Grenzen gesetzt. Mit der Schifferstube (bis 10 Personen), dem Kommodore- (bis 50 Personen) und Kaisersaal (bis 200 Personen) und unserer Bar lassen sich Events mit bis zu 400 Personen realisieren. Zusammen mit unseren 21 Hotelzimmern und einem Rahmenprogramm in Kooperation mit einer Eventagentur, erstellen wir unseren Gästen ein individuelles Angebot.

Kiellinie 70 | 24105 Kiel | www.hotel-kyc.de
0431 221 899 10 | hallo@hotel-kyc.de

Fahrradfähre auf der Flensburger Förde

Ein langer Atem und großes Engagement waren für die Inbetriebnahme der Fähre notwendig

Wenn die vielen kleinen und großen Fahrrad-Touristen am Anleger in Langballigau freudestrahlend ihre Räder an Bord der Fahrradfähre „Thjalfe“ schieben, ist ihnen die Vorfreude auf die Fahrt über die Förde ins dänische Brunsnæs oder nach Egersund anzusehen. Den Fahrgästen ist dabei oft gar nicht bekannt, dass die Flensburger Förde eine internationale Wasserstraße ist und auf langer Strecke auch den Grenzverlauf zwischen Deutschland und Dänemark markiert. Für die Fahrradtouristen ist die Förde ein einzigartiger Kultur- und Naturraum, den man wunderbar mit oder ohne Fahrrad auch über das Wasser entdecken kann.

Auf beiden Seiten der Förde gibt es ein attraktives Rad- und Wanderwegenetz, das die beiden Nachbarländer miteinander verbindet. Und das jetzt auch durch eine Fahrradfähre, die nach einem festen Fahrplan verkehrt. Bemerkenswert ist, dass es sehr lange Zeit keine Fährverbindung über die Förde gab. Erst vor 25 Jahren brachten engagierte Bürger der Dorfgilde Brunsnæs-Iller-Busholm die Idee für eine Fahrradfähre auf der Flensburger Förde wieder in die öffentliche Diskussion.

Vater der Idee und der treibende Motor bei diesem langjährigen Projekt ist Gerhard Jacobsen, Vereinsvorsitzender des „Freundeskreises der Fahrradfähre“. Ohne seine große Motivation und Beharrlichkeit wäre das Projekt nicht umgesetzt worden. Er war und ist immer noch die innovative und motivierende Kraft und kümmert sich unermüdlich um Genehmigungen, Zuschüsse und um Sponsoren-Unterstützung.

Auch der zum Start der Fähre gegründete „Freundeskreis der Fahrradfähre“ wird von ihm geleitet. Gemeinsam und ehrenamtlich erbringen die inzwischen rund 35 Mitglieder des Freundeskreises vor, nach und in der Fährsaison vielfältige Leistungen. Von der Website-Gestaltung, der Verteilung von Broschüren, der Begleitung der Fahrradtouristen an

Bord der Fähre bis hin zu administrativen Tätigkeiten und die zur Bekanntmachung der Fährverbindungen auf allen Kanälen notwendigen Presse- und Medienarbeit.

Eine gute Idee, die zwei Länder verbindet

Doch vor der Betriebsaufnahme der Fahrradfähre begann für Gerhard Jacobsen und seine Unterstützer ein langer Evaluierungsprozess. Nur mit großem Aufwand und Einsatz konnten die zuständigen Entscheider in den verantwortlichen Instanzen der beiden Länder nach und nach von der mutigen Idee überzeugt werden.

Pläne und Konzepte wurden mit Behörden und Tourismus-Partnern auf beiden Seiten der Förde immer wieder diskutiert und weiter verfeinert.

Foto: Niels V. Jensen



Seit 2019 pendelt die Fahrradfähre „Rødsand“ zwischen Deutschland und Dänemark



(vlnr): Vereinsvorsitzender Gerhard Jacobsen, Jonathan Lehmbecker, Kapitän Palle Heinrich

Ein für den Fährbetrieb zugelassenes Schiff wurde gesucht und gechartert. Am Ende dauerte es mit der Betriebsaufnahme dann bis zum 28. Juni 2019. Mit einem Platzangebot von 12 Personen und 12 Fahrrädern nahm an diesem Tag die kleine Fähre „Rødsand“ den Betrieb zwischen Deutschland und Dänemark auf.

Ein historischer Moment an der Flensburger Förde, deren letzte Fährverbindung zwischen dem deutschen Holnis und dem dänischen Brunsnæs im Jahr 1875 eingestellt wurde. 144 Jahre später lief für die Initiatoren der Fahrradfähre der einmonatige Testbetrieb im Jahr 2019 sehr erfolgreich und es wurden auf Anhieb 1.600 Tickets über ein Online-Portal gebucht.

Fünf Jahre später lässt sich sagen, dass dieses Fährangebot von sehr vielen Menschen auf beiden Seiten der Flensburger Förde positiv angenommen wurde. Die deutschen und dänischen Häfen an der Flensburger Förde sind wieder miteinander verbunden. In der letztjährigen Saison verdeutlichen 6.000 verkaufte Tickets die große Nachfrage und das steigende Interesse. Im Juni 2023 wurde wegen der hohen Nachfrage mit der „Thjalfe“ eine zweite Fähre in Betrieb genommen.

Die Fahrradfähre soll grüner werden

Um zukünftig klimafreundlich zwischen Dänemark und Deutschland verkehren zu können, hat der Verein der „Freunde der Fahrradfähre“ den Kontakt zum Maritimen Zentrum der Hochschule Flensburg aufgenommen und dort Unterstützung erhalten. Der 25-jährige Student Jonathan Lehmbecker aus dem Studiengang Schiffsbetriebstechnik setzte sich im Rahmen seiner Bachelorthesis mit dem Thema „Evaluierung der Möglichkeiten der Umrüstung des Antriebes einer Fahrradfähre“ am Beispiel der „Thjalfe“ auseinander.

Als Ergebnis seiner Untersuchungen und Berechnungen konnte als aussichtsreichste technische Antriebslösung für die 40 Jahre alte „Thjalfe“ ein Parallelhybrid ermittelt werden. Dabei könnten die beiden Schiffspropeller über zusätzlich zu installierende Elektromotoren angetrieben werden. „Die Erzeugung der für die Elektromotoren benötigten elektrischen Energie ist dann der entscheidende Faktor für die Nachhaltigkeit des Schiffsantriebs“, erläutert Jonathan Lehmbecker. Dieser Lösungsansatz ist aus Sicht von Dipl.-Ing. Rasmus Brandt,



Foto: Flensburger-Reederei/Benjamin Nolte

www.cykelfaergen.info –
Alles Wissenswerte über die
Fahrradfähre zwischen
Deutschland und Dänemark



Auf der malerischen Halbinsel Holnis, die sich auf einer Länge von 6 Kilometern nordöstlich der Stadt Glücksburg in die Flensburger Förde erstreckt, hat die Fahrradfähre auf deutscher Seite ihren Startpunkt.

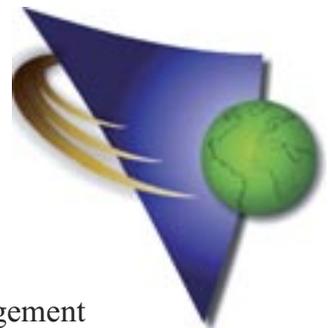
der das Projekt „Thjalfe“ an der Hochschule Flensburg wissenschaftlich begleitet, ein guter Anfang. In einer weiterführenden Untersuchung geht es jetzt um die Auslegung eines parallelhybriden Antriebs. Brandt erläutert: „Besonders für die Eigner kleiner Schiffe ist die Auswahl und Auslegung umweltverträglicher Antriebe eine Herausforderung, da oft die für die Bearbeitung notwendige Infrastruktur oder das Personal in der Reederei fehlt. Hier kommt die Expertise der Hochschule mit ihrem starken maritimen Forschungshintergrund und hervorragend ausgebildeten Absolventen zum Tragen. Diese Kombination und der starke regionale Bezug beider Institutionen begründen den Erfolg unserer Zusammenarbeit.“

Für Gerhard Jacobsen ist der gute Kontakt zur Flensburger Hochschule sehr wichtig. Er sagt: „Bisher wurden Fähren traditionell mit Diesel betrieben. Wir möchten sehr gerne eine klimafreundlichere Lösung nutzen.“ Und Schiffseigner Kapitän Palle Heinrich ergänzt: „Wir sind grundsätzlich offen für die Umrüstung auf einen parallelhybriden Antrieb. Wichtig ist natürlich auch die Finanzierung.“

Im Zusammenhang mit einer für den Umbau zu erwartenden größeren Investitionssumme weisen beide darauf hin, dass der Freundeskreis und der Schiffseigner die Umbaukosten ohne Fördergelder und Sponsorenunterstützung nicht alleine werden tragen können.

(BVB)

Büro für Umwelt & Küste



- Biotechnischer Küstenschutz
- Strandsicherungsmaßnahmen
- Integriertes Küstenzonenmanagement
- Gutachterliche Untersuchungen zu Fragen des Küsten- und marinen Umweltschutzes
- Hydronumerische Modellierung
- Offshore-Windparks und Marikultur
- Ballastwasser-Managementanlage cavipure®

Dr. Kai Ahrendt

Steinstraße 25, 24118 Kiel

Tel.: (+49) 431 880 52 00, Mobil: 0172 515 22 97

www.iczm.de



All Hands on Deck – und alle ziehen hier an einem Strang!

Schiffahrt II

Segeln mit Jugendlichen – und darüber hinaus

Romantische Seefahrt trifft auf harte Realität

Segeln ist reine Physik, direktes Erfahren von Wetter, Wind und Wellen, aber auch Zusammenleben auf engstem Raum, Verantwortung tragen – füreinander und fürs Schiff, die Entdeckung der Langsamkeit und das Paradox, dass der direkteste Weg nicht zwangsläufig der schnellste ist. Segeln auf einem Traditionsssegelschiff ist gleichzeitig das Erlebnis maritimer Geschichte und Tradition, ganz analoges Abenteuer. Seefahrtsromantik und eine Portion Seemannsgarn dürfen dabei nicht fehlen. Der Verein Jugendsegeln e. V. aus Kiel bietet auf seinem Schiff, der „Zuversicht“, den perfekten erlebnispädagogischen Rahmen, um junge (und auch etwas ältere) Menschen, nicht nur für das Segeln zu begeistern.

Gemeinschaft: Auf einem Traditionsschiff fast alles nur gemeinsam: die schweren Gaffeln mit dem Segel setzen, den Anker einholen, die Mahlzeiten für 18 Personen zubereiten ...

Vielfalt: In der Gemeinschaft auf Zeit an Bord lernen die Mitsegelnden, Menschen in ihrer Vielfalt zu ach-

ten und zu schätzen. Dazu gehört auch, diversitätssensibel zu handeln und sich nicht auf traditionelle Geschlechterrollen zu fixieren.

Vertrauen: Sei es beim Segelmanöver, beim Belegen einer Schot oder beim Aufschießen eines Festmachers: An Bord müssen sich alle bei jedem Handgriff aufeinander verlassen können, denn sonst funktioniert noch nicht einmal das erste Ablegemanöver.

Über sich hinauswachsen: Durch Erfolgserlebnisse z. B. beim Steuern durch die Wellen oder beim Packen der Segel im Klüvernetz, während es kräftig schaukelt, wächst das Selbstvertrauen der Jugendlichen ebenso wie die Bereitschaft, Verantwortung zu tragen.

Geduld: Der Wind weht von vorne oder ist eingeschlagen... Segeletappen lassen sich nicht nach Fahrplan planen. Ein Segelmanöver dauert, solange es dauert, denn ein historischer Schoner ist keine moderne Rennyacht. Ungeduld an Bord wird schnell eingebremst und geht im Takt der Wellen auf.

Ökologie und Kulturen des Ostseeraums

Auf See ist die Ostsee als bedrohtes Ökosystem immer präsent. Die Ressourcen an Bord wie Wasser, Strom und Lebensmittel sind endlich und der Umgang damit sorgsam. Mit Glück lassen sich Schweinswale und Seevögel beobachten, gleichzeitig fallen treibender Plastikmüll oder Algenteppiche ins Auge. Die Ostsee ist auch ein Kulturraum und entsprechend gibt es vieles in den Häfen zu entdecken.

Der Verein fördert mit Projekten wie z. B. „KlimaSail“ und „Futura Maritima“ internationale Jugendbegegnungen und Jugendarbeit zu Klimaschutz und Meeresökologie des Ostseeraums. In ihrer Freizeit leiten, organisieren, unterstützen und gestalten ca. 150 Mitglieder unentgeltlich den Verein Jugendsegeln. Sie stellen auf Törns die Stammcrew, die an Bord die Gruppen anleitet und für die Sicherheit sorgt. Sie organisieren die Vereinsarbeit, das Buchungsbüro, die Ausbildung der Nachwuchscrews und pflegen und erhalten ihr Schiff. Jung und Alt lernen altes Handwerk und moderne Navigationsmethoden. Wer weiß denn heute schon, wie man mit einer Kleeckeule oder mit Kalfateisen hantiert? Oder wie ein Radar genau funktioniert? 🛶 *Sonja Endres, Verein Jugendsegeln*



Die „Zuversicht“ während der Regatta „Fyn Rundt“ für erhaltenswerte Segelschiffe.

Verein Jugendsegeln e.V

Der Verein Jugendsegeln e.V. ist als gemeinnützig und als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt. Im Jahr 2009 wurde der Verein für sein Engagement mit dem Bürgerpreis des Schleswig-Holsteinischen Landtages ausgezeichnet.

Weitere Informationen unter www.verein-jugendsegeln.de

<https://verein-jugendsegeln.de/>



Steuerfrau mit „Lehrling“ – da geht's lang!



Foto: www.freshview.de

Technische Daten

Typ: Seilfähre

Antrieb: Dieselmotor (7 KW)
Kapazität: 20 Fahrgäste + 2,5 t Last,
10 Fahrgäste + 3,5 t Last,
2 Fahrgäste + 5,0 t Last
(maximal 2 Pkw)
Länge (+ Landklappen): 17,48 m
Breite (+ Seilführung): 5,60 m
Tiefgang bei größter
Eintauchung: 0,6 m

Fahrzeiten 2023

1. April bis 3. Oktober,
sonnabends, sonntags und feiertags
in der Zeit von 10 bis 18 Uhr



Von Siebeneichen nach Fitzen – oder umgekehrt: Die Fähre Siebeneichen transportiert Mensch und Gefährt über den Elbe-Lübeck-Kanal

Schifffahrt III

75 Meter, die Spaß machen

Seit der Eröffnung des Elbe-Lübeck-Kanals im Jahr 1900 pendelt eine Fähre zwischen den Gemeinden Siebeneichen und Fitzen

Eine 61,5 Kilometer lange künstliche Wasserstraße stellt seit dem Jahr 1900 eine Verbindung für die Binnenschifffahrt zwischen der Elbe (Lauenburg) und der Ostsee (Lübeck) her. Bis 1936 unter dem Namen Elbe-Trave-Kanal, seither als Elbe-Lübeck-Kanal bekannt. Etwa 40 Brücken führen über die heutige Bundeswasserstraße, aber es gibt nur eine Fährbindung. Und es gab auch nie eine andere als die zwischen Siebeneichen und Fitzen.



1959: Flocki, der Hund des damaligen Fährmanns Hugo Dieckvoss, war darauf dressiert, auf Kommando die Fährglocke zu läuten. Zu diesem Zweck hatte man am unteren Ende des Glockenstrangs eine Lederschleife befestigt.



links: Die Siebeneichener Charlotte und Ernst Jenner nutzten in den 1950er-Jahren die Fähre, um mit ihren mit Heu beladenen Pferdewagen ans heimische Ufer zu gelangen.

Seit 123 Jahren überwindet die Fähre Siebeneichen die 75 Meter zwischen den beiden Ufern des Kanals. Bis 1960 kam ein handbetriebenes Seilzugmodell zum Einsatz, seither eine von der Staatswerft Rendsburg-Saatsee (heute: Bauhof Rendsburg) gebaute Fähre mit Dieselmotor. Ungeachtet des „modernen“ Antriebs handelt es sich auch bei diesem Typ um

eine Seilzugfähre, denn sie fährt an einem Führungsseil, das sie auf Kurs hält. Zusätzlich hat sie ein Zugseil, an dem sie sich mittels Motor vorwärts zieht.

Pro Saison 5.000 bis 6.000 Fahrgäste

„Pro Saison transportieren wir zwischen 5.000 bis 6.000 Personen und rund 1.500 Kraftfahrzeuge“, erklärt Thomas Franke. Das Gemeinderatsmitglied aus Siebeneichen hat den Förderverein „Fähre Siebeneichen“ 2014 mitgegründet und bildet zusammen mit Ernst Jenner den Vorstand. „Die Fähre gehört dem Kreis Herzogtum Lauenburg und wird von der Gemeinde Siebeneichen betrieben. Wir als Verein unterstützen sie dahingehend, dass wir die Fährmänner ausbilden, die Fahrten durchführen, behördliche Dinge regeln und uns um die Sicherheit, Wartung und Pflege der gesamten Anlage und ihrer Umgebung kümmern – alles unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes. Und natürlich sammeln wir auch Spenden ein, um den Betrieb sicherzustellen“, erzählt der Mann, den die Liebe vor 40 Jahren nach Siebeneichen geführt hat. Die meisten Spenden kommen von den Nutzern der Fähre. „Die Fahrt ist kostenlos, aber praktisch jeder, der mitfährt gibt etwas“, so Franke.

Foto: Michael Horze



Thomas Franke,
Vorstandsmitglied
des Fördervereins

Es gab Zeiten, in den die Fähre Siebeneichen wirtschaftlich genutzt wurde. Kleinbauern, die am Kanaldamm Landwirtschaft betrieben, setzten mit ihren mit Heu beladenen Pferdewagen von einem Ufer zum anderen über. Aber das ist viele Jahrzehnte her. Die heutigen „Fährfahrer“ sind fast ausschließlich Touristen, die mit dem Rad oder zu Fuß das Delvenau-Tal erkunden oder drüben in Fitzen, wo der Naturpark Lauenburgische Seen beginnt, zu einem Ausflug ins Grüne starten. „Das Übersetzen über den hier 75 Meter breiten Kanal nimmt zwar nur wenige Minuten in Anspruch, ist aber dennoch ein Erlebnis“, sagt Thomas Franke. „Für viele ist die Fähre Siebeneichen sogar der eigentliche Anlass für einen Ausflug in die hiesige Natur.“ 🛶 (mh)



HAMBURG – OUR HOME FOR SHIPPING

SMM is special because it turns Hamburg into the home of shipping. And Hamburg has been our home for over 150 years. We have supported the German maritime industry for generations, here and around the world, providing classification and advisory services through every stage of the construction and operation of vessels.

New technologies, increasing digitalization, and heightened awareness of the importance of sustainability, are driving changes across the maritime world. At DNV with over 600 experts located in Hamburg, we're here to help you take on the challenges of today and the transformations of the future.



Sauber übers Wasser

Von Bayern nach Schleswig-Holstein: Mit „Unleash Future Boats“ entwickeln Lars und Stefanie Engelhard Lösungen für einen emissionsfreien und autonomen Schiffsverkehr.

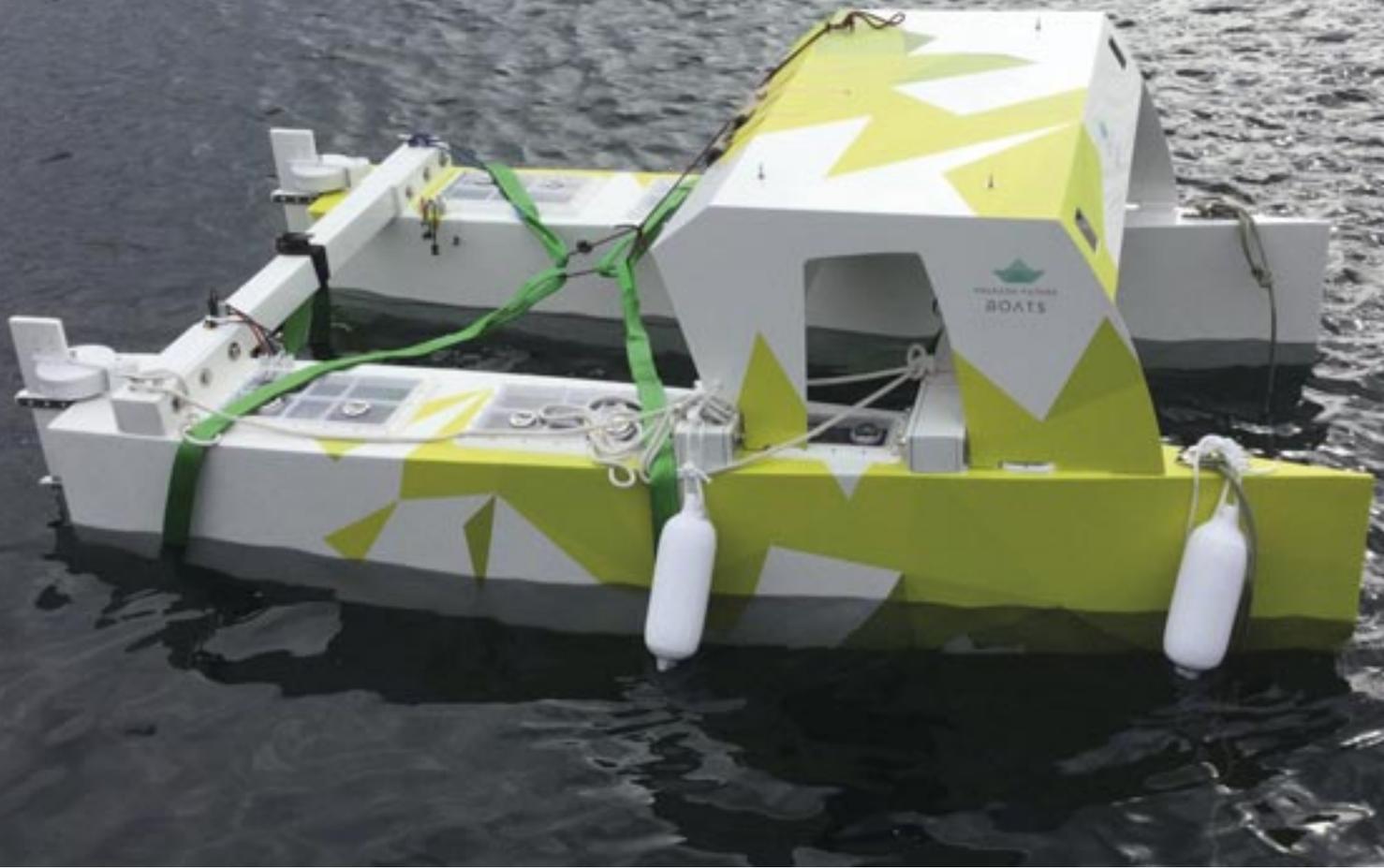
Am Anfang war das Segelboot. Von dem Moment an, als Lars Engelhard im Alter von 14 Jahren zehn Tage lang mit den Pfadfindern auf einem Flachboot übers IJsselmeer schipperte, hatte die eigentlich doch viel nähere Bergwelt bei dem Schüler aus Landshut keine Chance mehr. Es war die Weite der Meere, die von nun an eine magische Anziehungskraft auf ihn ausübte. Der unverstellte Blick in die Ferne, soweit das Auge reicht. Dass er ein paar Jahrzehnte später in der maritimen Welt als Ingenieur und Erfinder von emissionsfreien und damit umweltfreundlichen Lösungen für die Schifffahrt für Furore sorgen würde, war damals noch nicht absehbar. Aber im Rückblick erscheint es fast so, als musste es so kommen.

Als Lars in Nürnberg Elektro- und Informationstechnik studierte, war das Meer zwar immer noch weit weg, aber mit dem 30 Kilometer südlich der fränkischen Metropole gelegenen Brombachsee ein brauchbares Gewässer immerhin in greifbarer Nähe.

Der Umstand, dass dort auch im Rahmen des Uni-Sports gesegelt wurde, kam dem Studenten nicht nur sehr gelegen, sondern führte auch zu einer weiteren Begebenheit, die seinen Werdegang entscheidend beeinflussen sollte, beruflich wie privat: Lars lernte Stefanie kennen – und lieben. Stefanie studierte damals ebenfalls Elektrotechnik in Nürnberg und praktizierte mit wachsender Begeisterung das Segeln auf dem Brombachsee.

Könnte zukünftig 40-Fuß-Container autonom transportieren: CargoOne





ZeroOne auf dem „digitalen Testfeld“, der Schlei

„Sie war so talentiert, dass sie in kurzer Zeit das Boot beherrschte und wir später sogar gemeinsam Segelunterricht gaben“, sagt Lars im Rückblick über die wassersportlichen Fähigkeiten seiner heutigen Ehefrau und Unternehmenspartnerin.

Entwickler in der Automobilindustrie

Bevor die beiden leidenschaftlichen Entwickler jedoch beruflich in „ihrem“ Element Fuß fassten und das gemeinsame Unternehmen „Unleash Future Boats“ gründeten, sicherte sich der Volkswagenkonzern ihre Dienste.

Die außergewöhnlichen Fähigkeiten der jungen Innovationstreiber hatten sich auch in der Welt der Wirtschaft herumgesprochen. Stefanie leitete zunächst das Antennenprojekt von Audi, bevor sie sich dem autonomen Fahren widmete. „Dabei ge-

lang ihr das Kunststück, ein komplettes Rechenzentrum im Kofferraum eines A8 unterzubringen“, berichtet Lars, der in jener Zeit ebenfalls bei Audi für ein viele Millionen schweres Projekt im Bereich Fahrzeugvernetzung verantwortlich war.

Doch die Liaison mit dem Autobauer machte die Engelhards nicht wirklich glücklich. Ihre Vision von der Entwicklung und raschen Umsetzung nachhaltiger Mobilitätslösungen ließ sich nur schwerlich mit einem in Quartalszahlen denkenden Wirtschaftsunternehmen in Einklang bringen.

„Wir waren frustriert. Wir hatten Lösungen, deren Realisierung aus unserer Sicht vor dem Hintergrund des Klimawandels dringend notwendig waren und die sich langfristig ausgezahlt hätten, wirtschaftlich und ökologisch“, sagt Stefanie.

„Leider waren die Konzernmanager“, ergänzt Lars mit Blick auf sein Projekt „Audi Connect“, „in ihrer Entscheidungsfindung nicht so schnell, wie die



Stefanie und Lars Engelhard bei der Taufe von „ZeroOne“

Autos vom Band rollen mussten – und die Entwicklung landete wie so viele in der Schublade.“ Enttäuscht kehrten die Engelhards dem Konzern den Rücken, gaben ihre eigenen Ingenieurbüros auf, die sie nebenbei aufgebaut hatten, und beschlossen, für ein paar Jahre um die Welt zu segeln. Die Technologien, die sie für eine emissionsfreie Schifffahrt entwickelt hatten, würden erst einmal ruhen.

UN-Nachhaltigkeitsziele im Fokus

Doch es kam anders. Damals standen die Engelhards schon seit Längerem im Kontakt mit der Wissenschaft und den Vordenkern in Sachen Nachhaltigkeit der Klimaforschung. Bereits 2015 hatte Lars als Co-Autor an Ernst-Ulrich von Weizsäckers Report „Wir sind dran!“ mitgewirkt. Das Werk des damaligen Co-Präsidenten des Club of Rome erschien 2017 zum 50-jährigen Bestehen des sich für eine nachhaltige Zukunft der Menschheit einsetzenden Zusammenschlusses von Experten aus 30 Ländern. Kurz bevor es unter Segeln um den Globus gehen sollte, lernte Lars auf einer Vortragsveranstaltung südlich von Rom Jeffrey Sachs kennen. Der US-amerikanische Ökonom, einer der Väter der UN-Nachhaltigkeitsziele, überredete ihn dazu, hierzubleiben und seine Ideen umzusetzen, weil der Menschheit die Zeit davon laufe. Die Engelhards müssten ein Zeichen setzen, der Welt beweisen, dass ihre sauberen Lösungen für den Verkehr auf dem Wasser praktikabel und rentabel seien.

„Stefanie meinte, ‚okay, dann segeln wir halt noch nicht um die Welt‘“, erinnert sich Lars an die Geburtsstunde von „Unleash Future Boats“. Das Paar zog dorthin, wo Lars sowieso schon immer hinwollte, in den Norden, ans Wasser. Allerdings stand von nun nicht das Segeln im Fokus, sondern die Frage, wie sich die Energie- und Verkehrswende auf dem Wasser verwirklichen ließe. „Unsere Erfahrungen, die wir in der Automobilindustrie gesammelt hatten, waren dabei sehr hilfreich, allerdings lässt sich vieles nicht einfach aufs Wasser übertragen, denn ein Schiff hat keine Räder und keinen festen Boden unter sich, es verhält sich in jeder Hinsicht anders als ein Auto“, sagt Lars, CEO bei „Unleash Future Boats“.

ZeroOne: Mini-Fähre ohne Kapitän

In Schleswig an der Schlei begannen die Engelhards mit der Entwicklung des Prototyps für das erste völlig autonome, emissionsfreie Boot: ZeroOne. Die kleine Fähre transportiert bis zu zwei Personen. Ein Kapitän ist nicht an Bord, ZeroOne fährt autonom, angetrieben von einer Batterie und

einer mit grünem Wasserstoff gespeisten Brennstoffzelle. 2021 wurde das komplett digitale Boot der Öffentlichkeit vorgestellt. Geht es nach den Erfindern, fahren in ein paar Jahren zahlreiche Modelle des niedrigwassertauglichen Bootes auf der Schlei, etwa als Personenfähre FutureOne, die Fahrgäste per Handy ordern können.

ZeroOne ist der Technologie-Träger für FutureOne und CargoOne. Bei beiden handelt es sich um Katarane, deren Rümpfe mit einer Bodenplatte verbunden sind. Während FutureOne mit einer gläsernen Kabine für 12 Personen samt Fahrrädern, Kinderwagen und Rollstühlen ausgestattet und dann wie der Prototyp ZeroOne als Fähre eingesetzt werden kann, hat CargoOne keinen Aufbau. Stattdessen können Transportcontainer platziert werden, denn CargoOne ist der Lkw für Flüsse, Kanäle und Hafenbecken. „Mit 17 Metern Länge kann er einen 40-Fuß-Container sicher ans Ziel bringen“, erklärt Stefanie, CTO bei „Unleash Future Boats“.

Das autonome Transportschiff könne als Flotte im Schwarmmodus beispielsweise zwischen Terminals und Hafen pendeln und dabei große Mengen an Gütern transportieren – und das auch bei dem immer häufiger auftretenden Niedrigwasser. Für die vollständig digitale Kommunikation zwischen den Booten und zwischen der Infrastruktur an Land und im Wasser hat „Unleash Future Boats“ bereits die Software entwickelt.



Foto: Carsten Genz

Stefanie Engelhard:
„Wir haben Lösungen, deren Umsetzung vor dem Hintergrund des Klimawandels dringend notwendig sind.“

Für diese Leistung hat das Start-up 2021 den Innovationspreis Reallabor durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz erhalten. „Das Reallabor gibt uns die Möglichkeit, als sogenannte ‚European Regulatory Sandbox‘ Regelungen temporär außer Kraft zu setzen, die innovativer Technologie im Wege stehen“, erklärt Stefanie, die als Gründerin in das Kernteam „Netzwerk für Transformative Innovation“ der UN berufen wurde und dort ständiges Mitglied ist.

Vor dem Hintergrund der Klimaziele 2030 brennen den Entwicklern von der Schlei mehr noch als das autonome Fahren die Themen Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit unter den Nägeln. „Wir müssen dringend handeln – und zwar sofort, sonst zahlen wir einen hohen Preis.“

2023 hat eine Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums errechnet, dass allein Deutschland bis 2050 infolge des Klimawandels Schäden in Höhe von 900 Milliarden Euro entstehen, wenn wir nicht umgehend gegensteuern“, mahnt Lars.

„Auch die Rückversicherer kommen auf ähnliche Zahlen. Wenn heute schon Investitionskapital fehlt, wie sollen wir morgen dann zusätzlich die Kosten für Schäden tragen?“

Lars Engelhard, der zusätzlich seinen MBA gemacht hat und daher auch als Ökonom denkt, findet das grob fahrlässig. Immerhin sei die Schifffahrt für signifikante 3,7 Prozent der in der EU verursachten CO₂-Emissionen verantwortlich, ergänzt Stefanie.

42 Kilometer Schlei als digitales Testfeld

Auf der Schlei werden dazu bereits seit zwei Jahren praktische Erfahrungen gesammelt. 2021 hat das Bundesministerium für Digitales und Verkehr die gesamten 42 Kilometer der Bundeswasserstraße Schlei als digitales Testfeld für autonome maritime Systeme ausgewiesen. Zuständig für Einrichtung und Koordination des europaweit größten kooperativen Testfelds dieser Art: „Unleash Future Boats“.

Saubere Nachrüstlösungen für die Schifffahrt

„Leider geht die Entwicklung in der maritimen Wirtschaft in die falsche Richtung, denn anstatt den CO₂-Ausstoß zu verringern, steigert die europäische Schifffahrt ihn jährlich um 14 Prozent.“ Das Entwicklerpaar hat die maritime Welt seit dem Umzug in den Norden ganz gut kennengelernt und sieht dort durchaus Potenziale, um eine Kehrtwende herbeizuführen. „Wir wissen und verstehen, dass die



Zukunft denken – autonome Schiffe nicht nur auf der Schlei, sondern weltweit!

Werften und Reeder von der Tradition leben und ihre Investitionen monetarisieren wollen, aber für eine langsame, schrittweise Modernisierung hin zu einer umweltfreundlichen Schifffahrt ist erstens keine Zeit mehr, und zweitens erfordert sie immer wieder kostspielige Investitionen.

Der Fehler wurde schon beim Auto gemacht, wo man sich von einer Euro-Norm zur nächsten mühte, anstatt einmal richtig in eine emissionsfreie Lösung zu investieren. Der Tesla hat gezeigt, dass es geht“, erläutert Lars.

Die Lösung der Engelhards heißt Green Boats Engineering. Hinter dem Begriff verbergen sich komplette Nachrüstlösungen als Produktpaket aus einer Hand – vom Antriebspropeller über den Elektromotor bis hin zur Batterieeinheit mit Steckdose oder dem Tank für grünen Wasserstoff.

Bei allen Planungen und Entwicklungen haben die Engelhards das Jahr 2030 im Hinterkopf. Wie sieht die Welt dann aus?

„Zum Beispiel wird Niedrigwasser im Rhein nicht die Ausnahme, sondern die Regel sein“, prognostiziert Lars. „Und das bedeutet, dass große Schiffe auf dem Fluss nicht mehr fahren können, weil sie nicht mehr so manövriert werden können, wie es notwendig wäre.“

Passt man sich nicht rechtzeitig an und baut kleinere Schiffe, wird der gesamte Warenfluss in Deutschland massiv gestört, weil die Logistikkette an entscheidender Stelle unterbrochen ist.“

Der Klimawandel sei zwar nicht mehr gänzlich zu stoppen, meint Stefanie, aber es bestehe die Chance, mit den in 2030 herrschenden Bedingungen zumindest klar zu kommen. „Aber dann müs-



sen wir jetzt handeln – auf der Straße und auf dem Wasser“. Das Ziel der Engelhards sind Städte, die beschlossen haben, den Weg in die Dekarbonisierung zu gehen. In diesen Hotspots wollen sie am Aufbau der notwendigen Infrastruktur mitwirken und die Schiffe vor Ort mit ihren modularen Nachrüstsystemen ausstatten. Für Autos und Boote gebe es dann sogar gemeinsame Tankstellen. Stefanie und Lars Engelhard hoffen, dass sich die maritime Wirtschaft den in Schleswig entwickelten Technologien öffnet und erkennt, dass man gemeinsam als



Foto: Carsten Genz

Lars Engelhard:
„Wir müssen jetzt handeln, nicht nur auf der Straße, sondern auch auf dem Wasser!“

Partner handeln muss, will man nicht international abgehängt werden und 2030 verschlafen.

„Wenn wir ihnen erst einmal beweisen müssen, dass wir unsere Entwicklungen eigenständig erfolgreich umsetzen können, dann sind sie unsere Kunden“, sagt Lars.

„Wenn sie allerdings jetzt mit einsteigen und mit uns zusammen einen grundsätzlichen Richtungswechsel vollziehen, werden wir alle gemeinsam davon profitieren und gute Chancen haben, das Jahr 2030 mit einem Lächeln zu erleben.“ 🇩🇪

(mh)

Die 17 UN-Nachhaltigkeitsziele:
Die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ist ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten.

<https://unric.org/de/17ziele/>





Nicht wirklich schön, aber sehr effektiv bei der Arbeit: die „SeeKuh“

Umwelt II

Spendenaktion für saubere Nord- und Ostsee

„Gemeinsam MEER schaffen“ sensibilisiert für die Verschmutzung der Meere und regt zum Spenden für ihre Säuberung an.

Die Küsten von Nord- und Ostsee zählen zu den beliebtesten Urlaubsregionen Deutschlands. Doch die Meere sind stark bedroht: Längst schwimmt mehr Mikroplastik im Wasser als Plankton, der Fischbestand geht zurück und „Todeszonen“ breiten sich aus. Um den Problemen entgegenzutreten, hat das Hotel Birke aus Kiel gemeinsam mit der Naturkosmetik-Marke Oceanwell die Initiative „Gemeinsam MEER schaffen“ ins Leben gerufen – eine Spendenaktion zugunsten von One

Earth – One Ocean e.V. Der Verein birgt Müll aus den Meeren und leistet Bildungsarbeit. „Der Schutz der Meere und unserer schönen Küste liegt mir persönlich am Herzen. Aber auch für den Tourismus in Schleswig-Holstein ist unsere einzigartige Natur zentral“, sagt Rainer Birke, Geschäftsführer des Hotel Birke in Kiel. Schleswig-Holsteins Ministerpräsident Daniel Günther unterstützt die Initiative als Schirmherr: „Müll im Meer ist ein drängendes Umweltproblem. Jedes Jahr gelangen Millionen Tonnen Plastikabfall in Ozeane und Küstenmeere und bedrohen die Lebewesen im Wasser – auch in Nord- und Ostsee. Die Aktion ‚Gemeinsam MEER schaffen‘ macht auf dieses Problem aufmerksam und sammelt zugleich Geld, um Müll aus den Meeren zu entfernen. Ich lade jeden herzlich ein, sich an dieser Spendenaktion zu beteiligen und damit einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Natur zu leisten.“

In zahlreichen Hotels und gastronomischen Einrichtungen in Schleswig-Holstein ist ab sofort eine Spendenbox zu finden. Hier können Einheimische und Urlauber für die Säuberung der Meere und Strände spenden. Der DEHOGA Schleswig-Holstein unterstützt das Projekt ebenfalls: „Es ist wichtiger denn je,



dass sich unsere Branche aktiv für den Umweltschutz engagiert“, sagt Vizepräsident Andreas Tedsen.

Die Spendeneinnahmen gehen zu 100 Prozent an One Earth – One Ocean e. V. „In der Ostsee arbeiten wir beispielsweise mit dem Müllsammelschiff, SeeKuh, um Geisternetze zu bergen“, sagt Rüdiger Stöhr, Projektmanager bei One Earth – One Ocean. „Die verloren gegangenen Fischernetze werden immer wieder zur Todesfalle für Meeresbewohner.“ Arbeit hat der Verein genug: Allein in der Ostsee verlieren Fischer jährlich bis zu 10.000 Netze. „Sie werden aus Plastik gefertigt und zersetzen sich im Meer. Dadurch entsteht langfristig Mikroplastik, das in die Nahrungskette gelangt und Mensch und Natur nachhaltig schadet“, erläutert Stöhr.

Eine Herzensangelegenheit ist das Engagement für den Meeresschutz auch für Dr. Inez Linke, Geschäftsführerin der oceanBASIS GmbH: „Seit mehr als 20 Jahren wird unsere Meereskosmetik Oceanwell im Spa-Bereich des Hotel Birke angewendet. Das Spendenprojekt ist aus dieser Partnerschaft entstanden und eine tolle Gelegenheit, sich gemeinsam für den Schutz unserer Meere zu engagieren!“ 

onearth-
oneocean.com



Für den **Erhalt und Schutz** der **Küsten** an Nord- und Ostsee

*Wir unterstützen
Öffentlichkeitsarbeit,
Wissenschaft, Forschung
und zuständige Behörden
im Küstenzonenmanagement.*

Spenden helfen:

Deutsche Bank AG, DE 79 20 0700 2400 1440 2200
Stiftung Deutscher Küstenschutz, c/o Dr. Kai Ahrendt | Steinstraße 25, 24118 Kiel
ahrendt@iczm.de, 0172 515 22 97


STIFTUNG DEUTSCHER KÜSTENSCHUTZ



www.stiftung-deutscher-kuestenschutz.de

Menschenhaar als Ölsauger im Hafen

Das Kieler Start-up FettFressHair nutzt für die Gewässerreinigung ein natürliches Recycling-Produkt aus dem Friseursalon

Die Geschichte von FettFressHair beginnt mit einer Ölkatastrophe. Im Juli 2020 lief der japanische Frachter „Wakashio“ vor der Küste von Mauritius auf ein Korallenriff und verlor mehr als 1.000 Tonnen Öl. Da der Inselstaat auf ein solches Ereignis schlecht vorbereitet war, versuchten die Bewohner mit eigenen Mitteln der Natur zu helfen. Unter anderem füllten sie Strümpfe mit Haaren und zogen sie durch das Wasser. Da das Schnitthaar des Menschen unter anderem die Eigenschaft hat, Schmierstoffe zu binden, konnten die Inselbewohner mit ihrer Aktion immerhin einen Teil der Verunreinigungen beseitigen.

Jährlich 40.000 Kubikmeter Schnitthaar

Als die Friseurmeisterin und Maskenbildnerin Janine Falke einen TV-Bericht über das Unglück vor Mauritius sah, hatte sie eine Idee: Warum nicht menschliche Haare auch hier in Deutschland zur alltäglichen Reinigung von Gewässern einsetzen? Am nachwachsenden Rohstoff, so ihre Überlegung, würde es schließlich nicht mangeln. Immerhin werden in den Friseursalons hierzulande jedes Jahr 40.000 Kubikmeter Haare abgeschnitten. Damit lassen sich nicht weniger als 222.000 Badewannen füllen.

Bislang werden Haare aus Friseursalons in Kiel verarbeitet.





Deutlich zu sehen, wo die Matten aus Menschenhaar die Verschmutzung aufgehalten haben.

Janine Falke, die in Kiel einen Friseursalon führt, erkundigte sich beim Umweltamt in der Landeshauptstadt, ob dort entsprechende Reinigungsverfahren bekannt seien. „Das war nicht der Fall, aber man fand meine Idee spannend und verwies mich an den Ideenwettbewerb „yooweadoo“ der Christan-Albrechts-Universität, an dem 2021 erstmals auch nichtuniversitäre Projekte teilnehmen durften“, erzählt die Unternehmerin.

Mit Verwandten und Freunden bildete sie das Team „FettFressHair“ und begann zu recherchieren. Dabei erfuhr sie, dass Start-ups in Frankreich und den USA bereits menschliches Haar zu ölaufnehmenden Vliesmatten verarbeiten. „Aber deren Verfahren kamen für uns nicht in Frage“, sagt die Friseurmeisterin. „Die Franzosen ummanteln die Haare mit synthetischen Materialien und das Unternehmen aus den USA legt die Haare händisch vor der Verarbeitungsmaschine aus. So dauert es eine Stunde, bis man einen ein Quadratmeter fertigen Stoff hat. Und diese Matte ist dann noch ungleichmäßig dick.“

Auszeichnung als „Kultur- und Kreativpilot*in Deutschland“

Dennoch griffen die Kieler diese Technik auf, wollten sie aber optimieren. Dafür kontaktierten sie den weltweit führenden Hersteller von Maschinennadeln für die Herstellung textiler Flächen mittels Vliestechnik – die Firma Groz-Beckert im baden-württembergischen Albstadt. Dort war man von der Idee aus dem Norden angetan – und 2022 machte sich das Team von „FettFressHair“ mit 125 Kilogramm Schnitthaar aus 30 Kieler Friseursalons auf den Weg in den Süden der Republik. Die Fertigung bei Groz-Beckert klappte ausgezeichnet: Innerhalb einer Minute warfen die Maschinen ein ein Quadratmeter sauber vernadelttes Haarvlies in gleichmäßiger Stärke aus. „Da wussten wir: Es funktioniert und wir würden unser Verfahren vom Materialprüfungsamt in Dortmund unter die Lupe nehmen lassen können“, berichtet

Janine Falke. Die aufwendige Prüfung, die folgte und deren Finanzierung vom Kieler Nachhaltigkeitsfonds gefördert wurde, hat „FettFressHair“ mittlerweile erfolgreich bestanden. „Wir sind jetzt sozusagen als offizieller Ölaufnehmer zertifiziert“, so die Friseurmeisterin. Eine Qualitätsbescheinigung etwas anderer Natur gab es bereits im vergangenen Jahr, als das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz „FettFressHair“ als „Kultur- und Kreativpilot*in Deutschland“ auszeichnete.

Gesucht: Forschungsinstitut aus der Textilbranche

Eigentlich könnte das Team jetzt loslegen, die Fertigung starten und sein Produkt auf dem Markt anbieten, aber der haarige Öko-Ölfilter soll noch weiter perfektioniert werden. „In den gemeinsam mit der Stadtentwässerung Kiel durchgeführten Tests haben wir unser Nadelvlies mit Korken schwimmbar gemacht. Jetzt wollen wir es so modifizieren, dass es ohne weitere Handarbeit eingesetzt werden kann“, sagt Janine Falke, die hofft, dafür ein Forschungsinsti-

tut aus dem Textilbereich als Kooperationspartner gewinnen zu können.

Dauerhafter Einsatz in Rückhaltebecken möglich

Als Einsatzgebiete für den Ölfänger kommen vor allem Regenrückhaltebecken infrage. Bisher werden dort durchweg synthetische Ölsperren, meist nur bei akuten Verschmutzungen eingesetzt, die man auch sehen und riechen kann. „Viele Schadstoffe, die täglich mit dem Wasser von Rückhaltebecken beispielsweise in die Förde geleitet werden, könnten mit unserem natürlichen Produkt auch im Dauereinsatz abgefangen und gebunden werden“, betont die Hairstylin. Bevor das abgeschnittene menschliche Haar im großen Stil zur Gewässerreinigung eingesetzt werden kann, ist eine logistische Herausforderung zu meistern: Der Rohstoff, idealerweise gewaschen, muss von möglichst vielen der bundesweit 80.000 Friseursalons eingesammelt werden. „Auch hier arbeiten wir bereits an einer effektiven und umweltgerechten Lösung“, so Janine Falke.  (mh)



Logistik-Experten für Ihre Güter

Transporte, Werks- und Warenlogistik aus einer Hand

- Kundenspezifische Logistikkösungen
- Vollautomatisiertes Hochregallager mit über 40.000 Palettenstellplätzen (gefahrlos bis WGK3)
- Konventionelle, z.T. regalierte Blocklagerfläche auf 28.000 m²
- Nationale und internationale Transporte mit 75 eigenen Sattelzugmaschinen (Koffer-, Planenaufleger, Containertransporte)
- Containerdepot / Containerhandling



Friedrich A. Kruse jun. Unternehmensgruppe

Fährstraße 49, 25541 Brunsbüttel,
Fon: 04852/881-0, Fax: 04852/881-199,
www.kruse-unternehmensgruppe.de
info@kruse-unternehmensgruppe.de



Spende und werde ein Teil von uns.
seenotretter.de

OHNE
DEINE
SPENDE
GEHT'S
NICHT

Einsatzberichte, Fotos, Videos und
Geschichten von der rauen See erleben:

    **#teamseenotretter**



— Spendenfinanziert —



Ohne Teamarbeit geht nichts – die „Jungs“ von der T 1107

Und sonst? Die Taucher

Einsatz unter erschwerten Bedingungen

Die Berufstaucher des WSA Nord-Ostsee-Kanal sorgen im Verborgenen dafür, dass an der Wasseroberfläche alles funktioniert.

Thorsten springt ins Wasser – samt seiner knapp 40 Kilogramm schweren Taucherausrüstung. Eine Flasche mit Atemluft trägt er auf dem Rücken. Das aber nur für den Notfall, Frischluft gibt es per Schlauch von oben. An Bord der T 1107 befinden sich zwei Flaschenbatterien mit jeweils 30.000 Liter Atemluft. Eine hält jetzt den Taucher am Leben, die zweite ist Reserve.

Die T 1107 ist ein Taucherschiff des Wasserstraßen- und Schifffahrtsamts Nord-Ostsee-Kanal, kurz WSA NOK. Mit rund 750 Mitarbeitenden sorgt es für einen reibungslosen Betrieb auf der rund 100 Kilometer langen und meist befahrenen künstlichen Seeschiffahrtsstraße der Welt. Weil dort nicht nur über, son-

dern auch unter der Wasseroberfläche gebaut, inspiert, gewartet und repariert werden muss, sind für das WSA NOK auch Taucher im Einsatz. Stationiert sind sie in Kiel-Holtenau und in Brunsbüttel. Die Kieler Gruppe nutzt für ihre Arbeit den Taucherprahm, ein für Arbeiten im Kanal voll ausgestattetes Wasserfahrzeug. Nur einen eigenen Antrieb hat der Kieler Prahm nicht – er muss von anderen Arbeitsschiffen des WSA NOK verholt werden. An den Standorten Brunsbüttel und Kiel sind zusätzlich Kranschiffe im Einsatz. Diese werden benötigt, wenn schwere Bauteile bewegt werden, etwa Schütztafeln in Schleusen erneuert werden müssen. Und dann ist da noch T 1107, mit eigenem Antrieb.

Schweißen im trüben Wasser

Seit einigen Tagen liegt das 20 Meter lange Taucherschiff an einer Kaimauer zwischen der Eisenbahnhochbrücke Hochdonn und dem gleichnamigen Fähranleger. Taucher Thorsten ist gerade ins Wasser gesprungen, um in zwei Metern Tiefe Schweißarbeiten an der Spundwand, die das Kanalufer befestigt, auszuführen. „Die Spundwände hier sind bereits 50 Jahre alt und in einem bestimmten Bereich unter Wasser rostig und löchrig. Wir stabilisieren sie, indem wir Doppel-T-Träger aufsetzen“, erklärt Kai Nimz. Der 61-Jährige Tauchermeister macht seinen Job beim WSA bereits seit 38 Jahren und ist der Chef der Truppe in Brunsbüttel. Neun ausgebildete Berufstaucher gehören ihr an, auf der T 1107 sind heute drei von ihnen dabei. Dazu noch ein Schiffsführer und ein Signalmann. „Für den Fall, dass unter Wasser etwas schief geht, muss zusätzlich ein qualifizierter Taucher an Bord sein, der sofort runtergeht und hilft“, berichtet Nimz. Qualifiziert, das heißt in diesem Fall: Er muss eine zweijährige Fortbildung zum „Geprüften Taucher“ im Kompetenzzentrum für das Taucherwesen in der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) erfolgreich abgeschlossen haben. Absolviert werden kann diese Qualifizierung von Beschäftigten des WSV, die einen Gesellenbrief in der Tasche haben.



Letzte Vorbereitungen vor dem Einsatz

Die Atemluft kommt durch einen langen Schlauch

Thorsten, der jetzt im trüben Wasser von Hochdonn Maßarbeit verrichtet, muss sogar noch höher qualifiziert sein. Ohne den Titel „Geprüfter Unterwasser-Schweißer“ dürfte er den Job nicht machen. Ein jährlicher Gesundheitscheck ist, wie bei allen Berufstauchern, ebenso Pflicht. Sein wichtigster Partner ist heute der Signalmann. Oben an Bord steht er „an der Leine“, überwacht die Atemluft-Versorgung des Tauchers, prüft den Druck und kommuniziert mit dem Fachmann im Wasser. Man spricht miteinander, das Schweißen unten erfordert Zuarbeiten von oben. Die verbindenden Elemente hier sind immer Schläuche und Kabel, den Strom für das Schweißgerät unter Wasser liefert ein Generator auf der T 1107. Obwohl das Taucherschiff an der Kaimauer liegt, hat auch der Schiffsführer zu tun. Er steht in Kontakt mit vorbeifahrenden Schiffen, weist sie während eines Tauchgangs an, langsam zu passieren. „Sonst könnten Sog und Wellenschlag unseren Taucher gefährden“, weiß Kai Nimz.

Heute werden im WSA-Außenbezirk Hochdonn Spundwände instandgesetzt, nächste Woche kann T 1107 schon ganz woanders festmachen. „Wir arbeiten nicht nur im Nord-Ostsee-Kanal“, erklärt der Tauchermeister.



„Im Rahmen der Amtshilfe unterstützen wir auch die Kollegen im Küstenbereich von Borkum bis Sylt, auf der Elbe, der Weser und der Eider.“ Viel zu tun haben die Taucher mit Wasserbauwerken.

Sie reparieren Schleusen, reinigen Pegelschächte, fertigen spezielle Unterwasserkonstruktionen, bauen Hebepons an Docks an, damit dort 1.500 Tonnen schwere Schleusentore instandgesetzt werden können, reparieren beschädigte Leitungen, die auf dem Grund des Kanals verlaufen, und vieles mehr.

„Wir haben auch schon Container aus dem Kanal geholt, die bei einer Havarie über Bord gegangen waren. Das musste schnell gehen, um den Schiffsverkehr auf dem Kanal nicht zu sehr zu beeinträchtigen“, erzählt der Tauchermeister. Zum Glück kommen solche Zwischenfälle selten vor. „Hin- und wieder müssen wir auch Autos aus dem Kanal holen, die Menschen dort entsorgt haben.“



Foto: WSV

Nach gut 90 Minuten kommt Thorsten wieder hoch. Was zu schweißen war, hat er geschafft. Die Sicht war gar nicht schlecht, auch weil er heute nur zwei bis drei Meter runter musste. Der erste Tauchgang heute ist erledigt. Wenn es notwendig gewesen wäre, hätte er auch drei Stunden unten bleiben können, zumindest in der geringen Tiefe. Bis zum Grund des Nord-Ostsee-Kanals sind es etwa 11 bis 14 Meter, die Arbeit dort unten ist mühseliger und die Sicht deutlich schlechter. „Wir können aber auch tiefer, wenn es sein muss“, sagt Kai Nimz. „Unsere Qualifikation erlaubt 50 Meter.“  (mh)

Detlef Wittmüß, Leiter Wasserstraßen- und Schifffahrtsamt Nord-Ostsee-Kanal: „Die Tauchergruppen des WSA Nord-Ostsee-Kanal sind unverzichtbar für den Betrieb des NOK. Besonders hervorzuheben sind ihre schnelle Einsatzbereitschaft und ihre detaillierte Anlagenkenntnis. Die Arbeiten, die unsere Taucher unter oft schwierigsten Bedingungen durchführen sind, Vertrauensarbeiten mit einem hohen Qualitätsanspruch. Wenn sie eine Arbeit oder eine Kontrolle ausgeführt haben, kann man sich darauf verlassen!“

Arbeitsplatz zwischen Eisenbahnhochbrücke und Kaimauer in Hochdonn



Foto: Michael Horze

Und sonst? Das neue GEOMAR

Ein Kieler Leuchtturm für die Meeresforschung

Das neue GEOMAR auf dem Seefischmarkt

Es ist so weit. In diesem Monat beginnt der Umzug des GEOMAR Helmholtz-Zentrums für Ozeanforschung Kiel in den Erweiterungsneubau an der Schwentine. Damit wird ein Plan Realität, der bereits 2004 bei der Gründung des damaligen IFM-GEOMAR aus dem Institut für Meereskunde (IfM) am Westufer der Kieler Förde mit dem Geomar Forschungszentrum für Marine Geowissenschaften am Ostufer angelegt war.

Zwar waren die beiden Standorte weniger als eine Seemeile voneinander entfernt, dennoch erwies sich die Trennung alles andere als optimal für die tägliche Arbeit.

Alle vier Forschungsbereiche unter einem Dach

Damit ist nun Schluss. Alle vier Forschungsbereiche – Ozeanzirkulation und Klimadynamik, Marine Biogeochemie, Marine Ökologie und Dynamik des Ozeanbodens – werden samt Verwaltung und zentraler Einrichtungen unter einem Dach vereint. Außerdem profitiert die Forschung am neuen Standort von einer modernen Infrastruktur mit verschiedenen Laboren, Klimakammern und Seewasser-Anschluss sowie Konferenzbereich, Bibliothek und Rechenzentrum.

„Wir sind froh und stolz, nach fast zwei Jahrzehnten der Vorüberlegungen und Planungen, siebenjähriger Bautätigkeit und einigen Verzögerungen ab diesem Herbst in unser neues Gebäude einziehen zu können“, erklärt GEOMAR-Direktorin, Professorin Dr. Katja Matthes. „Die gemeinsame Forschung des GEOMAR lebt von der disziplinübergreifenden Zusammenarbeit. Mehr als bisher werden wir unter dem sprichwörtlichen gemeinsamen Dach unsere Expertise in den Dienst der Meeresforschung stellen können.“



Foto: Jens Kimmreck, GEOMAR

Luftaufnahme des GEOMAR-Neubaus vom Mai 2021

Das neue Gebäude trage diesem mit zeitgemäßer Einrichtung Rechnung und ermögliche einen direkten Austausch, fährt sie fort. So entstehe auf dem Seefischmarkt ein einzigartiger meereswissenschaftlicher Campus. „In diesem inspirierenden und hervorragend ausgestatteten Umfeld verfolgen wir unsere Mission weiter, den Ozean und seine Funktionen zu verstehen und zu seinem Schutz und Erhalt für folgende Generationen beizutragen“, so die Direktorin.

Für einen Rückschlag sorgte ein bei Dacharbeiten am 13. September 2022 ausgebrochener Brand. Obwohl ihn die Feuerwehr zügig löschen konnte, waren Sanierungsarbeiten an der Fassade und in einigen Innenräumen erforderlich.

Foto: Marc Busse, GEOMAR





Foto: Karen Hissmann, GEOMAR (CC BY 4.0)

Das Tauchboot JAGO während der Expedition MSM21/4 mit dem deutschen Forschungsschiff MARIA S. MERIAN vor Spitzbergen. Mehr als 30 Jahre lang haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Forschungstauchboot Seen, Meere und Ozeane erforscht. 2021 wurde JAGO in den Ruhestand verabschiedet. Künftig ist das Tauchboot im Foyer des Erweiterungsbaus zu sehen.

Im Jahr 2012 war ein Architektur-Wettbewerb ausgelobt worden, in dem die Staab Architekten GmbH mit ihrem Entwurf überzeugte. Mit dem robusten Sockel aus Cortenstahl und den fünf darauf aufsetzenden drei- bis fünfgeschossigen Kuben folgt das von ihnen gestaltete Ensemble einer Schiffsform. Die charakteristischen Fassaden-Elemente aus Aluminium und Glas erinnern an Bootssegel und geben die maritime Lichtstimmung wieder.

138.200 Millionen Euro Netto-Gesamtkosten

Nach aktuellem Stand werden die Gesamtkosten des Projekts, das ursprünglich viel kleiner geplant war, auf 138.200 Millionen Euro (netto) geschätzt. Das Projekt umfasst neben dem Erweiterungsneubau auch den Neubau des Zentralen Bohrkernlagers, des Parkhauses mit dem Fahrradparkhaus, die Seewasseransauganlage vom Marinearsenal zum GEOMAR und Teile der Erstausrüstung. Die Kosten werden zu 90 Prozent vom Bund und 10 Prozent vom Land Schleswig-Holstein getragen.

Im kommenden Frühjahr soll der Erweiterungsbau offiziell eingeweiht werden.  (mh)

Zahlen und Fakten Erweiterungsbaus

5 Türme, Länge insgesamt 128 Meter,
Breite insgesamt 63 Meter, Höhe bis zu 26 Meter
Gesamtfläche: 30.000 Quadratmeter
Nutzfläche: 15.476 Quadratmeter
19 Konferenz- und Besprechungsräume
für 11 bis 200 Personen
230 Büros für etwa 500 Mitarbeitende
166 Labore und 18 Klimakammern
Seewasserleitung: 1.400 Meter
Seewasserbecken: 200 Kubikmeter
2 Liegeplätze für Forschungsschiffe
Öffentliche Bibliothek
Rechenzentrum
Tauchboot JAGO im Foyer (gebaut 1989,
2006 bis 2021 am GEOMAR betrieben)

Zentrales Probenlager

Lagerfläche: 1.550 Kubikmeter
Grundfläche: 900 Quadratmeter
Kapazitäten Sedimentkerne: 40 Kilometer
2 Kühlzellen für Gefrierproben (minus 20°C)
1 Beprobungslabor
1 Büroraum

GEOMAR Parkhaus

169 PKW-Stellplätze
103 Fahrradstellplätze
6 Abstellplätze für Anhänger und Lastenräder
8 Lademöglichkeiten für E-Bikes
1 Reparaturstation

Küste & Meer 2023 - Der Jahresband zum Maritimen Sommertreff

Herausgeber: Dirk Schümann (dirkschuemann(at)ubs-gmbh.de)

Chefredaktion: Dirk Schümann

Verlag: UBS Unternehmens-Beratung Schümann GmbH,
Kätnerstraße 6, 25587 Münsterdorf, Telefon 04821 – 872 98,
buero(at)ubs-gmbh.de

Layout: Atelier Schümann GmbH, Art-Director: Jana Schellhorn

Titelfoto: Wöhrdener Loch mit Blick auf Büsum,
Hans-Jürgen von Hemm

Redaktion: Dirk Schümann (verantw.), Bengt van Beuningen (BvB),
Michael Hotze (mh), Maren Schümann (ms), alle bei UBS und viele
andere.

Bildrecherche: Jana Schellhorn, Maren Schümann

Lektorat: Maren Schümann

Druck: Verlag Carl H. Dieckmann, Hamburg

Auflage: 5.000 Exemplare

Vertrieb: Postversand an die eingeladenen Gäste des Maritimen Sommertreffs und als Auslage in maritimen Einrichtungen. Nachdruck oder sonstige Wiedergabe und Veröffentlichung, auch auszugsweise, gern, aber nur mit Genehmigung des Verlages. Nicht namentlich gekennzeichnete Fotos sind redaktionseigene Fotos.

**Küste & Meer erscheint seit 2021 jährlich
nach dem Maritimen Sommertreff in Kiel.**

FACHINFORMATIONEN FÜR DIE MARITIME BRANCHE



www.schiffundhafen.de



WYKER DAMPFSCHIFFS-REEDEREI
FÖHR-AMRUM GMBH

**TICKETS
ONLINE
FAEHRE.DE**

Zu den Inseln und Halligen

Fährverbindungen ab Dagebüll zu den Inseln Föhr und Amrum,
ab Schlüttsiel zu den Halligen Hooge und Langeneß



Partner

Nationalpark
Wattenmeer



www.faehre.de