

Themen-Schwerpunkt zur Kampagne
»Fair übers Meer«:



Arbeit in der Fischereiindustrie

Auf See kann man nicht einfach weglafen ...

Seite 7

Kreuzfahrt-Tourismus

Massenpassagierhaltung – auf ewig krisenfest?

Seite 13

Hafenarbeit: Zum Beispiel Bremen

GHB unter den Rädern des Verdrängungswettbewerbs

Seite 17

Unsere Themen

Unsere Themen

Meeresschutz (I): UN-Ozean-Konferenz in New York Seite 21

Meeresschutz (II): Schieflage in Nord- und Ostsee Seite 23

Verklappung vor Borkum | Munitionsaltlasten | Attacke auf Bürgerrechte | Kali+Salz

Die Bremer Lagerhaus-Gesellschaft (BLG) räumt den Logistikbereich des GHB ab

Unter den Rädern des Verdrängungswettbewerbs

VON CHRISTOPH SPEHR

Wenn ihre Chefs T-Shirts trügen, stünde vermutlich „Wir sind Helden“ drauf: Wann immer die BLG Logistics Group AG & Co KG, das operative Unternehmen der „Bremer Lagerhaus-Gesellschaft“, aktuelle Zahlen vorstellt, klingen sie großartig. Die Entwicklung kennt nur eine Richtung: Wachstum. Bewährtes Mittel dabei: Kostensenkung – zum Beispiel per systematischem Einsatz von Leiharbeit, auch zu Lasten bewährter Arbeitsmodelle etwa beim so genannten GHB.

Die 1877 von Bremer Kaufleuten gegründete BLG ist heute fest in öffentlicher Hand: Die Stadtgemeinde Bremen ist mit 63 Prozent dominierende Mehrheitseigentümerin, daneben fällt nur noch die Sparkasse Bremen mit einem Anteil von 12,6 Prozent ins Gewicht. 18.000 Beschäftigte weltweit, davon 8482 in Deutschland, Töchter und Beteiligungen in Russland, Südafrika, Italien, Polen oder Brasilien, ein Jahresumsatz von 1,05 Milliarden Euro – stolze Zahlen für ein öffentliches Unternehmen. Die Dividende liegt stabil bei 40 Cent pro Aktie, 1,536 Millionen Euro werden jährlich ausgeschüttet, 967.692 Euro davon an die Stadt. Die zahlt ihrerseits Jahr für Jahr in einen Pensionsfonds, die „BLG Unterstützungskasse GmbH“, ein, die Ruhegehälter ehemaliger Beschäftigter und Vorstandsmitglieder bezahlt aus der Zeit, als die BLG noch keine AG war.

Aus öffentlicher Sicht aber liegt die Hauptfunktion der BLG ohnehin nicht ihrem Ertrag. Einerseits soll sie den Containerbetrieb im Hafen absichern helfen, ihre Unternehmenssparte „Container“ besteht im Wesentlichen im Betrieb des Bremerhavener Containerterminals über die joint-venture-Tochter Eurogate. Andererseits hat die BLG die Aufgabe, ansässigen Großunternehmen den Transport ihrer Waren zu ermöglichen. Das betrifft vor allem den Großkunden Daimler, der (in der Sparte „Automobile“) seine Pkw-Exporte über die BLG abwickelt.

Daneben gibt es eine Reihe weiterer Großunternehmen, die (in der Sparte „Contract“) Logistik-Dienstleistungen der BLG in Anspruch nehmen. In Bremen ist das vor allem Tchibo, an anderen deutschen Standorten laut

Geschäftsbericht: Adler Mode, Basler, BMW, Bosch, Deutsche Bahn, engelbert strauss, Golf House, Gerry Weber, Griesson-de Beukelaer, Hansgrohe, Konica Minolta, OBI, Siemens. Die Kontrakt-Tätigkeiten gehen, wie generell im Logistiksektor, zunehmend weit über das Lagern, Verpacken und Verschicken hinaus. Mit der Übernahme von Montagetätigkeiten und Materialbeschaffung wird die Logistik mehr und mehr zur „verlängerten Werkbank“ der großen Produktionsbetriebe. Attraktive Konditionen anbieten zu können, ist Teil des Standortwettbewerbs geworden – und „attraktiv“ heißt vor allem: billiger, immer billiger und trotzdem zuverlässig, denn jede Verzögerung kostet die Auftraggeber viel Geld.

Im Logistiksektor wird derzeit auf Zukunft gespielt. Da die Logistikunternehmen vor allem von den Aufträgen weniger Großkunden abhängig sind, diktieren diese die Konditionen unter anderem mit Dumpingpreisen. Es findet ein Verdrängungswettbewerb statt, der irgendwann in einen großen Konzentrationsprozess mündet, bei dem nur noch wenige Logistik-Anbieter übrig bleiben. Darauf pokert auch die BLG. Während der Kontrakt-Bereich mittlerweile die nach Umsatz und Beschäftigtenzahl größte der drei Unternehmenssparten ist, betrug ihre Umsatzrendite 2015 ganze 0,4 Prozent, im Jahr 2016 kletterte sie wieder auf 1,2 Prozent. Aber das sind operative Renditen, vor der Berücksichtigung des Finanzaufwands, sprich: der Zinsen für Investitionskredite; unterm Strich sind es also Verluste, die hingenommen werden mit dem Ziel: Draufbleiben, bis die anderen runterfallen. Es gilt, aus öffentlicher Sicht, Flaggschiffe wie Daimler oder Tchibo über billige Logistik-Tarife am Ort zu halten.

Zwischen März 2016 und Februar 2017 kam eine Institution unter die Räder dieses Prozesses, die für Hafenstädte ebenso geschichtsträchtig wie arbeitsmarktpolitisch bedeutsam ist: der lokale Gesamthafenbetrieb (GHB). Diese Einrichtungen, paritätisch geführt durch Hafenunternehmen und Gewerkschaft, fungieren als Arbeitgeber tausender Beschäftigter im gesamten Hafenbereich, bietet ihnen ein stetiges Arbeitsverhältnis auch dann, wenn sie nur nach Bedarf von den einzelnen Unternehmen abgerufen und eingesetzt werden. In Bremen und Bremerhaven wird das Verwaltungsgeschäft für den GHB, einschließlich der Arbeitseinsätze, durch den bereits 1914 gegründeten Gesamthafen-Betriebsverein (GHBV) erledigt, weshalb beide Abkürzungen parallel verwendet werden.

Ende Februar demonstrierten von Entlassung betroffene GHB-Mitarbeiter vor der Bremischen Bürgerschaft, dem Landesparlament.

FOTO: MICHAEL HORN



Im März 2016 verkündete die Geschäftsführung des Bremer GHB die Absicht, den so genannten D/C-Bereich zu schließen – die Abkürzung steht für Distribution / Contract und meint Arbeit im Logistik- im Unterschied zu der im Hafengebiete. Der D/C-Bereich war 1989 eigens innerhalb des GHB geschaffen worden und bildet gewissermaßen die Kontrakt-Sparte der BLG als größtem Auftraggeber des GHB ab. Nach langem Hin und Her beschloss der ebenfalls paritätisch besetzte GHB-Ausschuss für Arbeit und Personal (APA) im Februar 2017 einstimmig die D/C-Auflösung. Für mehr als 500 Beschäftigte in Bremen und Bremerhaven bedeutete das die betriebsbedingte Kündigung. Viele andere hatten bereits in den Monaten zuvor dem Drängen der Geschäftsleitung nachgegeben und waren zu privaten Leiharbeitsfirmen gewechselt.

Genau darum geht es – um billige(re) Leiharbeit. Dafür ist die Abgrenzung zwischen D/C und „eigentlicher“ Hafendarbeit von entscheidender Bedeutung. Im Bereich der „Hafendarbeit“ hat der GHB das so genannte Gestellungsrecht. Das bedeutet: Wenn Hafendarbetriebe über ihre Stammbesellschaft hinaus auf dem Wege der Arbeitnehmerüberlassung zusätzliches Personal haben wollen, müssen sie dies zuerst vom GHB beziehen. Erst wenn dessen Personal-Reserven erschöpft sind, dürfen die Betriebe auf private Leiharbeitsfirmen zurückgreifen.

Dies hat seine bundesgesetzliche Grundlage im „Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafendarbeiter“ (Gesamthafendarbetriebsgesetz) von 1950. Auf dessen Grundlage wurden in den Hafendörfern die GHB gegründet, die laut Gesetz „den Begriff der Hafendarbeit bindend festsetzen“. Alle Versuche von Hafendarbetrieben, gegen diese Definitionsmacht der GHB gerichtlich vorzugehen, sind gescheitert. Was Hafendarbeit ist und was dazu gehört, entscheiden die GHB. Sie erhalten von den Hafendarbetrieben Umlagen, aus denen die Garantielohnkasse gebildet wird für jene Zeiten, da Beschäftigte mangels Abruf vom GHB bezahlt werden müssen. Laut Gesetz ist diese Umlage kostendeckend festzusetzen – ein GHB kann rein rechtlich nicht pleitegehen. Alle Instrumente, um eine verlässliche Arbeit im gesamten Hafen zu halbwegs anständigen Bedingungen und Löhnen durchzusetzen, sind also im Prinzip vorhanden.

Nur nützt das offenbar nichts. Eigentlich könnte eine offensive Definition von

Hafendarbeit auch alle jene (Logistik-)Arbeiten einschließen, die früher organischer Teil dessen waren, was Hafendarbeiter so machten – bevor beispielsweise „Laden/Löschen“ im Ablauf von „D/C“ getrennt wurde. Aber im paritätischen Entscheidungsgremium des GHB sind neben der Gewerkschaft zur anderen Hälfte die Hafendarbetriebe entsprechend ihrer Größe vertreten: Folglich ist im Bremer GHB die öffentliche BLG der entscheidende Player und gibt als größter Personalbezieher nicht nur bei der Definition, sondern auch hinsichtlich der Umlage den Ton an – allerdings nach der Melodie „Bezahlt wird nicht“: Als 2015 ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt worden war, wurde die Umlage trotzdem nicht angepasst.

In der Praxis wird die BLG eben nicht wirklich öffentlich kontrolliert. Der Bremer Senat mischt sich nicht in die Geschäftspolitik ein, die von der Geschäftsleitung vorgegeben wird. Mit dem Vorstandsvorsitzenden Frank Dreeke kam 2013 ein Mann an die Spitze, der bis 2004 zu den Top-Managern der dänischen Reederei Maersk gehört hatte und der den Expansionskurs zum Gesetz gemacht hat.

Im Verlauf der Auseinandersetzung um die Schließung der D/C-Sparte beim GHB erwiesen sich alle dafür vorgebrachten Argumente als Luftnummern. Mit einer neuen Betriebsvereinbarung kam der Betriebsrat den Forderungen der BLG nach „Flexibilität“ weitgehend entgegen. Die Behauptung, der Bezug von Personal vom GHB wäre teurer als von privaten Leiharbeitsfirmen, verstummte nach einer Weile zu recht – die Privaten kassieren schließlich satte Aufschläge, so dass sie teurer sind, auch wenn sie ihre Beschäftigten schlechter bezahlen. Und auch der raunende Verweis auf die „böse“ EU, die das gesamte GHB-Konstrukt abräumen könnte, wenn man sich nicht leise verhält,

war nicht haltbar: Das „Port Package III“ lässt den Nationalstaaten relativ freie Hand, in den Häfen öffentliche Hafendarienstleister einzurichten, auch für die Personalstellung. Danach wäre sogar eine Struktur möglich, die komplett öffentlich kontrolliert ist und in der die Hafendarbetriebe gar nicht mehr vertreten wären.

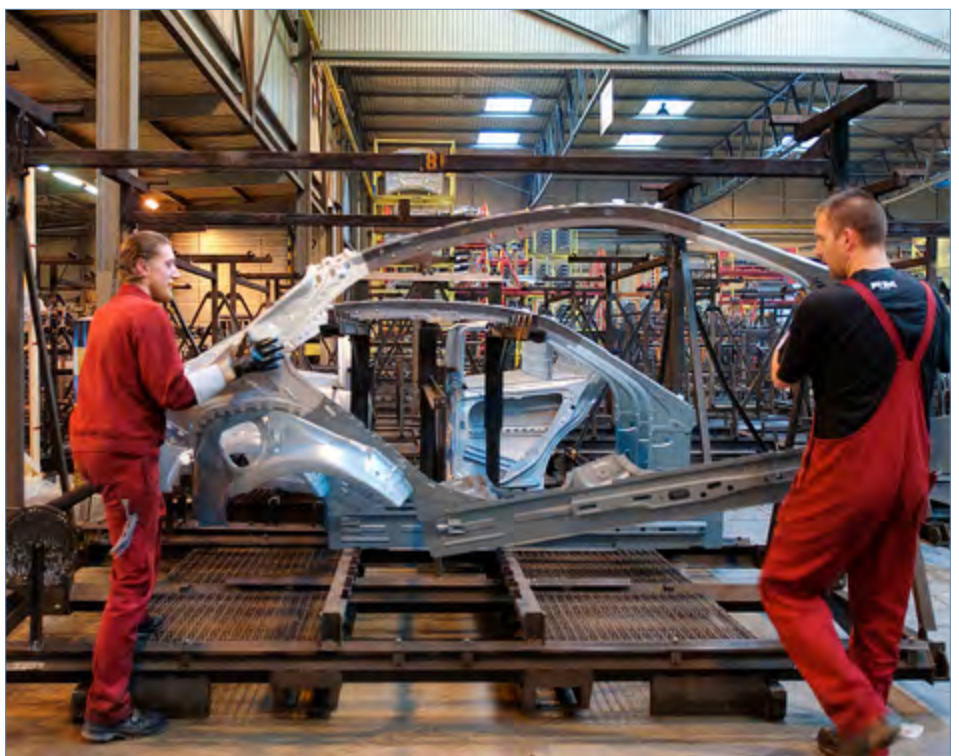
Die Leiharbeitsquote bei der BLG ist ein sensibles Thema. Die Finanzberichte des Unternehmens nennen eine Mitarbeiterzahl für Deutschland – 8482 für 2016 –, schlüsseln diese aber nicht nach Standorten auf. Für 2014 findet man anderswo die Angabe, dass von damals 7804 Mitarbeitern in Deutschland 5862 am Standort Bremen / Bremerhaven beschäftigt waren, also etwa drei Viertel. Zum gleichen Zeitpunkt beschäftigte die BLG im Land Bremen 2290 Leiharbeitskräfte – eine Leiharbeitsquote von 39 Prozent. Im Kontrakt-Bereich dürfte sie die 50-Prozent-Marke locker überschreiten.

2016 beschäftigte die BLG im Land Bremen 3088 Leiharbeitskräfte: Insgesamt ist die öffentliche Hand, wenn man neben der BLG noch den Schulbereich mit knapp 1200 Leiharbeitskräften einbezieht, der größte Leiharbeitsgeber im Lande Bremen. Jeder zehnte Beschäftigte im öffentlichen Sektor in Bremen ist eine Leiharbeitskraft, mehr als ein Viertel aller Leiharbeitskräfte sind bei der öffentlichen Hand und ihren Unternehmen beschäftigt.

Der „Risikobericht“ in den Geschäftsberichten der BLG sagt – identisch in den beiden vergangenen Berichtsjahren – dazu: Die „Personalentwicklung birgt gewisse Personalkostenrisiken für den Fall, dass die mittelfristige Geschäftsentwicklung nicht wie geplant eintritt. Flexibilität wird allerdings durch den bei den gewerblichen Mitarbeitern bestehenden GHBV-Anteil (Gesamthafen-Betriebe in

Autoteile-Logistik bei der BLG: Mit der Übernahme von Montagetätigkeiten und Materialbeschaffung wird die Logistik mehr und mehr zur „verlängerten Werkbank“.

Fotos (2) BLG LOGISTICS



Interview

„Letztlich war die BLG nicht bereit, kostendeckend zu bezahlen“

Torsten Roland ist stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats beim GHB Bremen. Autor Christoph Spehr sprach mit ihm über die aktuelle Lage nach der Umstrukturierung und über Leiharbeit im Hafen.

Die D/C-Abteilungen des GHB Bremen und des GHB Bremerhaven werden geschlossen. Wie viele Beschäftigte betrifft das und was geschieht mit ihnen jetzt?

Nach heutigem Stand sind in Bremen insgesamt 467 Kolleginnen und Kollegen, davon 262 Männer und 171 Frauen, davon betroffen. Ein Teil von ihnen wird von der BLG übernommen – 200 Kolleginnen und Kollegen sollen einen Festvertrag bekommen, 100-130 einen befristeten Zweijahres-Vertrag. Wenn die BLG ihre derzeitigen Großaufträge bei den kommenden Ausschreibungen verlängern kann, sollen die in Festverträge umgewandelt werden. Das ist in einem senatorischen Gespräch als Ergebnisprotokoll unterschrieben und hinterlegt.

Wann habt ihr zum ersten Mal davon gehört, dass die D/C-Abteilung geschlossen werden soll? Wie wurde das begründet?

Im März 2016 berichtete GHBV-Geschäftsführer Kamin-Seggewies, der GHBV sei in eine Schieflage geraten. In einer Presseerklärung vom Mai 2016 wurde erläutert, dass der D/C-Bereich deutlich zu reduzieren ist. Am 28. Februar 2017 wurde durch den APA beschlossen, den Bereich der Distribution beim GHB komplett zu schließen, meines Wissens einstimmig. Das war ein Schlag in die Magenkuhle.

Gibt es auch bei anderen GHB eine D/C-Abteilung oder wie handhaben die das?

Soviel ich weiß, beschäftigt der GHB Hamburg noch einen geringen Teil an Distributions-Kollegen, da bin mir aber nicht sicher.

Welche Arbeiten machen die GHB-Beschäftigten im D/C-Bereich? Wofür werden sie eingesetzt?

Die Kolleginnen und Kollegen werden in unterschiedlichen Teilbereichen eingesetzt. Da haben wir den Kunden Tchibo, wo die Waren hauptsächlich kommissioniert werden: Es geht also um die Zusammenstellung der Waren für die Tchibo-Filialen und die Online-geschäfte und auch um die so genannten Retouren. Der zweite Großkunde ist Mercedes, für den werden die Einzelteile der Fahrzeuge kommissioniert und für die Verladung in Containern zu den Mercedes-Werken unter anderem in den USA, in China und Südafrika zusammengestellt.

Wo sind die Arbeitsorte?

Die Arbeitsorte befinden sich im Güterverkehrszentrum (GVZ) und auch im Neustädter Hafen.

Was verdienen die GHB-Leute im D/C-Bereich in etwa?

Der Monatsverdienst liegt im Durchschnitt bei 1524 Euro brutto. Es gibt im Distributionsbereich einen einheitlichen Tarifvertrag.

In welchem Umfang setzt die BLG neben dem GHB auch private Leiharbeitsfirmen ein?

Mein jüngster Kenntnisstand ist, dass bis zu 13 Personaldienstleister (PD) eingesetzt waren.

Die BLG will künftig im D/C-Bereich nur noch private Leiharbeitsfirmen einsetzen. Ist das billiger für die BLG?

Wenn meine Informationen richtig sind, sind die PD letztendlich genauso teuer.

Werden die Leute bei den privaten Leiharbeitsfirmen schlechter bezahlt?

Es muss ja der Mindestlohn, den Bremen beschlossen hat, an die PD gezahlt werden. Ob das tatsächlich auch geschieht, kann ich nicht sagen, da es schon abenteuerlich ist, wie die Leute da

angekarrt werden. Für mich ist das menschenverachtend. Grundsätzlich muss die Leiharbeit verboten werden. Oder es muss so sein wie in Frankreich, dass ein Leiharbeiter 110 Prozent vom Lohn des Festpersonals bekommt.

Ihr habt fast ein Jahr lang mit der Geschäftsführung des GHB und mit der BLG verhandelt. Worum ging es dabei und warum ist es letztlich nicht gelungen, die D/C-Abteilung zu erhalten?

Der Betriebsrat hat, wie dir bekannt ist, alles versucht, die Arbeitsplätze zu erhalten. Wir sind sogar an die Politik herangetreten, aber man bekam nur ein müdes Lächeln und leere Versprechen. Ich kann nur sagen: Danke für das Versagen. Am Ende haben alle Parteien sich für die Schließung der D/C-Abteilung des GHB ausgesprochen, mit Ausnahme der Linken, die unsere Position unterstützt haben. Letztendlich war die BLG nicht dazu bereit, den GHBV

kostendeckend zu bezahlen. Das hatte dann die Schließung der D/C-Abteilung zur Folge. Die BLG greift lieber auf die PD zurück.

Der APA, der Ausschuss für Personal und Arbeit des GHBV, ist paritätisch besetzt aus Gewerkschaft und Hafenbetrieben. Er hat die Auflösung der D/C-Abteilung einstimmig gebilligt. Warum hat ver.di da mitgemacht?

Das frage ich mich bis heute. Zumal es von ver.di-Seite ursprünglich hieß: „Wir werden mit allen Mitteln verhindern, dass der D/C-Bereich geschlossen wird“.

Es gibt – beispielsweise im Umfeld des Hamburger GHB – Leute, die sagen: Der GHB hatte noch nie was im D/C-Bereich verloren, weil das keine Hafendarbeit ist. Wie seht ihr das? Was entgegnet ihr dem?

Es hätte nie Sonderregelungen für den D/C-Bereich geben dürfen. Denn so wurden Teile der klassischen Hafendarbeit ausgegrenzt und billiger gemacht, wie immer. Es hätte 1989 festgeschrieben werden müssen, dass der GHB im D/C-Bereich genauso das Gestellungsrecht hat, wie es generell für die Hafendarbeit verankert ist. Mit dem Prinzip: Erst kommt der GHB und nur wenn das nicht reicht, kann man auf externe Personaldienstleister zurückgreifen.

Martin Günthner, der Bremer Wirtschaftssenator, hat in der Bürger-schaftsdebatte zur D/C-Auflösung gesagt: Natürlich könne man das Gestellungsrecht des GHB auf diesen Bereich ausdehnen. Aber damit entsichere man die BLG-Festangestellten, weil die BLG im Kontraktbereich unter harter Konkurrenz steht. Wie bewertest du das?

Ich finde das völlig unverständlich. Wenn die Tarife eingehalten werden, würde sich im Grunde genommen ja finanziell nichts ändern für die BLG. Für mich sind das nur Ausreden, um sich mit dem Problem nicht auseinanderzusetzen, wie menschenwürdige Arbeit im Hafen garantiert wird.

Welche Konsequenzen hat die Auflösung des D/C-Bereich für dich selbst?

Im Großen und Ganzen fühle ich mich, genau wie meine Kollegen, beschissen, auch wenn mein Job nicht verloren geht. Ich habe jedenfalls den Glauben und das Vertrauen in unsere Politik und an manchen anderen verloren.



FOTO: TORSTEN ROLAND

Bremen und Hamburg) und sonstigen Leiharbeiteranteil erreicht. Dadurch kann der Personalbedarf im gewissen Rahmen flexibel an die Geschäftsentwicklung angepasst werden. Die demografischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (...) können für den GHBV zu nachhaltigen Defiziten führen, die durch die angeschlossenen Mitgliedsunternehmen und somit im Wesentlichen auch durch die BLG LOGISTICS gegebenenfalls auszugleichen sind. Forderungen der Arbeitnehmervertretungen zu strukturellen Veränderungen im Leiharbeiterinsatz hin zur Festanstellung führen zu erhöhten Grundkosten. Gleichzeitig ist eine grundsätzlich notwendige Kostenflexibilität zum Ausgleich von konjunkturellen Schwankungen nur noch in vermindertem Maße gegeben.“

Das muss man so übersetzen: Nur Leiharbeitskräfte kann man sofort und ohne Sozialplan wieder feuern, wenn ein Großauftrag nicht verlängert wird. Festangestellte sind teurer als Leiharbeitskräfte oder GHB-Beschäftigte. Systematischer Einsatz von Leiharbeit zur Kostensenkung gehört zur Expansionsstrategie der BLG. Die Problematisierung des demografischen Faktors dürfte auf die älter werdenden Beschäftigten beim GHB gemünzt sein, die mit der Zeit Besitzstände ansammeln – während durch die Arbeitsmigration (nicht zuletzt aus Osteuropa) ein weniger anspruchsvolles Hire-and-Fire-Proletariat zur Verfügung steht, das man gern weiter ausschöpfen möchte; hier sind auch keine störenden Betriebsräte im Weg, die auf korrekte Stundenabrechnung oder Einhaltung irgendwelcher Dienstvereinbarungen bestehen. – Das etwa ist die Kalkulation, die hinter der Teilabwicklung beim Bremer GHB durch Auflösung des D/C-Bereichs steht.

Bremens Wirtschaftssenator Martin Günthner (SPD) hat das vor der Bürgerschaft am 7. März 2017 so formuliert: „Was die Sozialpartner gemacht haben [die Teilabwicklung des GHB, Anm. d. A.], ist höchst verantwortlich. (...) Es ist darauf hingewiesen worden, unter welchem Druck der Logistikbereich steht. (...) Deshalb muss man, wenn man über Lösungen redet, aufpassen, dass man nicht das Problem vom GHB in andere Hafeneinzelbetriebe verlagert und damit in anderen Betrieben dazu beiträgt, dass deren wirtschaftliche Lage sich verschlechtert.“ – Die BLG und ihre Festangestellten sollen im Logistik-Bereich also auch in Zukunft durch breite Rettungsringe aus Beschäftigten zweiter Klasse umgeben werden, auf die das volle unternehmerische Risiko abgewälzt wird und wo der GHB die privaten Leiharbeitsfirmen nachahmen muss, weil er kein Gestellungsrecht hat.

Dieses Argument, dass die Teilabwicklung des GHB und das Lohndumping mittels Leiharbeit



Hochbetrieb im Hochregallager der BLG: In Bremen lässt vor allem der Tchibo-Konzern seine Waren für Filialen und Onlinegeschäfte zusammenstellen und die so genannten Retouren abwickeln.

der notwendige Preis für die Sicherung der Festangestellten-Gehälter bei der BLG wären, verfängt nicht nur bei der Bremer Landesregierung, sondern offenbar auch bei der Gewerkschaft ver.di, zumindest teilweise. Während einige VertreterInnen von ver.di wie etwa die Fachsekretärin Vera Vissel in der Auseinandersetzung um den GHB und in der öffentlichen Anhörung im Hafenausschuss der Bremischen Bürgerschaft am 10. August 2016 dazu eine sehr klare und offensive Sprache fanden, wurde am Ende im APA sang- und klanglos beigegeben. Verhandelt wurde dann über den Sozialplan, aber nicht mehr über die GHB-Struktur. Die Interessen der BLG scheinen für ver.di letztlich gesetzt.

Der für die Auseinandersetzung zuständige Fachbereichsleiter von ver.di, Stefan Schubert, ist gleichzeitig Mitglied im Aufsichtsrat der BLG. Außerdem ist er Gesellschafter der ma-co GmbH, einer lokalen Weiterbildungsgesellschaft, die sowohl von der Landesregierung als auch der BLG Aufträge bezieht. Zu seinen Mitgesellschaftern bei ma-co gehört zum Beispiel der BLG-Arbeitsdirektor Dieter Schumacher. Man kann das Synergie nennen oder Filz – es hängt von der Blickrichtung und vom guten Willen ab. Das angespannte Verhältnis zwischen dem neuen GHB-Betriebsrat und ver.di hatte sich in den vergangenen Jahren wieder positiv entwickelt. Zum einen hatte der neue Betriebsrat etliche unsägliche Filz-Zustände seines langjährigen Vorgängers beendet, zum anderen enthüllte er, dass in der Vergangenheit

der BLG erhebliche Rabatte bei der Überlassung gewährt worden waren (die daraufhin abgeschafft wurden). Die aktuelle Teilabwicklung des GHB und der dann doch geringe gewerkschaftliche Widerstand dagegen stellen für ver.di nun einen erheblichen Rückschritt dar.

Seitens der BLG wurde der GHB-Belegschaft immer wieder vorgehalten, mit dem D/C-Bereich betätige sich der GHB auf einem Felde, auf dem er nicht konkurrenzfähig sein könne. Dieses Argument richtet sich allerdings gegen die BLG selbst. Ganz offensichtlich expandiert hier ein öffentliches Unternehmen mit der Kontraktlogistik seit Jahren in einem Bereich, in dem es zu regulären Bedingungen – ohne Lohndrückerei, ohne private Leiharbeitsverramscher, ohne Arbeitsverhältnisse im Graubereich, ohne astronomische Leiharbeitsquoten – nicht nachhaltig konkurrenzfähig ist. Ein dem GHB vergleichbarer, öffentlich kontrollierter Personaldienstleister in der Logistik mit Gestellungsrecht und Umlageverpflichtung wäre dagegen ein sehr gutes Modell, um den extremen Druck auf die Arbeitsverhältnisse bei allen Logistikunternehmen endlich zu brechen. Das können die Hafenstädte nicht allein. Aber sie könnten dabei vorangehen. ◀