Vierteljahreshefte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung, 1 (2024) 1: 33 – 49
https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006

Sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Transformation in der Hafenwirtschaft – Der ‚Tarifvertrag Zukunft' zwischen ver.di und Eurogate

Von Marie-Luise Assmann*, Lennart Härtlein** und Daniel Kühn***

Zusammenfassung

Der vorliegende Artikel beleuchtet, wie der digitale Transformationsprozess beim Containerunternehmen Eurogate durch den ‚Tarifvertrag Zukunft' sozialpartnerschaftlich gestaltet wird. Dabei zeigt sich, dass der Tarifvertrag Zukunft die betriebliche Mitbestimmung bei Eurogate prinzipiell erweitert und so eine stärkere Mitgestaltung der Transformation durch die Arbeitnehmer:innen ermöglicht. Vor allem eine neu eingerichtete, paritätisch besetzte Automatisierungskommission stellt eine frühzeitige und umfangreiche Einbindung der Arbeitnehmer:innenseite sicher. Da größere Automatisierungsmaßnahmen bei Eurogate bislang noch auf sich warten lassen, steht die echte Bewährungsprobe des Tarifvertrags jedoch noch aus.

Summary

The article at hand sheds a light on how the digital transformation process at the container terminal operator Eurogate is shaped by the collective agreement ‚Tarifvertrag Zukunft'. It is shown that the agreement as such is enhancing codetermination at Eurogate and thus facilitates more participation by the employees in the digital transformation. Particularly the newly formed ‚automation commission' secures an early and comprehensive involvement of employee representatives. However, as more far reaching automation projects are still lacking, the true test of the collective agreement lies still ahead.

JEL classification: J52, J53, J63, J65, L92, O32, O33

Keywords: industrial relations, co-determination, collective agreement, automatization, digitalization, maritime economy, container handling

---

* Marie-Luise Assmann, Arbeitnehmerkammer Bremen, E-Mail: m.assmann@arbeitnehmerkammer.de

** Lennart Härtlein, Arbeitnehmerkammer Bremen, E-Mail: l.haertlein@arbeitnehmerkammer.de

*** Daniel Kühn, Arbeitnehmerkammer Bremen, E-Mail: d.kuehn@arbeitnehmerkammer.de

Duncker & Humblot · Berlin

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

1. Einleitung

Ob nun von der viel beschworenen ‚Transformation' oder einer der zahlreichen ‚-wenden' gesprochen wird – die deutsche Wirtschaft befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die großen strukturellen Treiber sind mittlerweile hinlänglich bekannt: Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel. Doch auch die Veränderungen globaler Handelsbeziehungen und Warenströme sind ein zentraler Einflussfaktor, ebenso wie der wirtschaftliche Wettbewerb.

Neben den wirtschaftlichen Verschiebungen, hat die Transformation auch massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Beschäftigten (vgl. Butollo/de Paiva Lareiro 2020). Durch neue Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse sind einerseits Arbeitsplätze gefährdet, andererseits verändern sich viele Tätigkeitsprofile und die Arbeitsorganisation in den Betrieben. Für die Beschäftigten bedeutet das wiederum, dass neue Qualifikationen und Kompetenzen gefragt sind und auch, dass ihre Arbeitsbedingungen sich verändern werden (Hirsch-Kreinsen 2015: 5 – 14).

Dieser Wandel muss sozialpartnerschaftlich gestaltet werden (Ewen/Nies/Seelinger 2022), wobei Tarifpolitik und Tarifverträge die Möglichkeit bieten, Transformationsprozesse sozialverträglich zu regeln. Seit einigen Jahren gibt es vermehrt Tarifverträge, die den Umgang mit Digitalisierungsprozessen[1] regulieren (Dittmar/Nguyen 2022). Ein Bereich, in der die Digitalisierung besonders präsent ist, ist die Hafenwirtschaft und hierbei insbesondere der Containerumschlag (ver.di 2019). Für den Arbeitsmarkt im Land Bremen und insbesondere für die Stadt Bremerhaven hat der Containerumschlag eine hohe quantitative und qualitative Bedeutung. In dieser Branche besteht zudem aufgrund der standardisierten Maße der Container ein besonders hohes Automatisierungspotenzial[2], wodurch perspektivisch zahlreiche Arbeitsplätze wegfallen und sich Jobprofile stark verändern werden. In diesem Zuge ist auch der ‚Tarifvertrag Zukunft' (TV Zukunft) entstanden, der Ende 2018 zwischen dem Unternehmen Eurogate und der Gewerkschaft ver.di geschlossen wurde. Er formuliert dabei den Anspruch, „die Folgen von Automatisierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer:innen sozialverträglich und mitbestimmt" zu gestalten (Eurogate/ver.di 2018: 2). Der TV Zukunft hat seinerzeit Aufsehen erregt, weil er die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innenseite auf den ersten Blick erweitert. Wie der Tarifvertrag konzeptionell zu beurteilen ist, wie er sich mehr als vier Jahre

[1] Digitalisierungsprozesse werden hier als eine Form von Transformationsprozessen verstanden.

[2] Automatisierung wird hier als eine Form der Digitalisierung verstanden, bei der vormals durch Menschen ausgeübte Tätigkeiten durch Maschinen oder Software übernommen werden.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nach seiner Einführung in der Praxis bewährt hat und ob der TV Zukunft als Blaupause für andere von Transformationsprozessen betroffene Betriebe und Branchen dienen kann, sind daher Gegenstände des vorliegenden Artikels.

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde sowohl Primär- als auch Sekundärliteratur ausgewertet und es wurden drei qualitative Expert:inneninterviews mit beteiligten Akteuren geführt. Die Auswahl der Sekundärliteratur konzentrierte sich thematisch auf die Veränderungen in der Hafenwirtschaft durch Digitalisierung und Automatisierung sowie die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei Digitalisierung und Automatisierung im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und des Tarifrechtes. Bei der verwendeten Primärliteratur handelt es sich um Tarifverträge in der Hafenwirtschaft, die inhaltlich auf die Themen Digitalisierung bzw. Automatisierung eingehen. Die Interviews waren semi-strukturiert und leitfadengestützt. In drei Interviews wurden insgesamt drei Arbeitnehmervertreter:innen (hier sowohl Vertreter:innen der Gewerkschaft als auch von Seiten des Betriebsrates) und ein:e Arbeitgebervertreter:in interviewt, die aktuell an der Umsetzung des Tarifvertrages beteiligt sind und ihn zum Teil auch mit verhandelt haben.

Im Folgenden werden zunächst die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten und der tarifpolitische Gestaltungsspielraum bei Digitalisierungs- und Automatisierungsvorhaben erläutert. Anschließend werden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Containerumschlag skizziert und das Unternehmen Eurogate vorgestellt. Kern des Artikels bildet danach die Analyse des Tarifvertrags Zukunft und seiner bisherigen Umsetzung. Dabei werden dessen Inhalt, Stärken und Schwächen sowie insbesondere seine praktische Bewährung beleuchtet. Der Artikel schließt mit einem Fazit und Ausblick und Empfehlungen zur sozialpartnerschaftlichen Gestaltung von Transformationsprozessen.

2. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Digitalisierung und Automatisierung

Im Sinne guter Arbeit ist es entscheidend, dass die Umsetzung von Digitalisierungsprozessen durch Interessenvertretungen und Beschäftigte aktiv mitgestaltet wird. So können einerseits Akzeptanz gefördert und Erfahrungswissen gesichert sowie andererseits die Schutzinteressen der Beschäftigten eingebunden werden (vgl. Bahnmüller et al. 2023: 81 ff.). Kollektivarbeitsrechtliche Möglichkeiten der Mitgestaltung liegen dabei einerseits in der betrieblichen Mitbestimmung und andererseits im Bereich des Tarifrechtes. Dieses spezifische duale Modell der traditionell (west-)deutschen Mitbestimmungskultur (vgl. Müller-Jentsch 1986) steht im Zuge der digitalen Transformation aber zunehmend vor Herausforderungen, was die sinkende Abdeckungsquote durch Tarifverträge (vgl. etwa Schulten et al. 2020) sowie der allgemein sinkende Anteil an mitbestimmten Betrieben dokumentieren (vgl. Bella et al. 2022: 21).

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

2.1 Betriebliche Mitbestimmung bei Digitalisierung und Automatisierung

Die betriebliche Ebene der dualen Struktur des deutschen Mitbestimmungsmodells beruht auf dem durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gesetzten Rahmen. Die dort festgehaltenen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte werden von Betriebsräten, als repräsentativ gewählten Interessenvertreter:innen der Beschäftigten, durchgesetzt. Das zentrale institutionalisierte Mittel zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte ist hierbei die sogenannte Betriebsvereinbarung (§ 91 BetrVG), mithilfe derer Regelungen festgeschrieben werden können, die nicht ohnehin bereits gesetzlich oder tariflich gelten (vgl. Matuschek/Kleemann 2018: 228). Zwar haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei Digitalisierungsthemen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG „bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu in der Lage sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen" (vgl. Kuhlenkötter et al. 2019: 403). Jedoch beinhaltet dies kein Initiativrecht auf frühzeitige Planung und Mitgestaltung, Betriebsräte müssen lt. Gesetz nur über bereits bestehende Vorhaben informiert werden, damit sie ihrer Kontrollfunktion nachkommen können.

Darüber hinaus bietet das BetrVG betrieblichen Interessenvertretungen noch verschiedene Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte zu den Themen betriebliche Bildung, Humanisierung der Arbeit, Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheit (vgl. Daum 2019: 14) sowie das Recht, sich extern beraten zu lassen. Hinsichtlich konkreter Qualifizierungsstrategien oder Beschäftigungssicherungsmaßnahmen bietet das BetrVG Betriebsräten derzeit wenig an, obwohl gerade in diesen Bereichen zentrale Herausforderungen der arbeitspolitischen Gestaltung in Bezug auf die digitale Transformation liegen (vgl. Niewerth et al. 2022: 81). Unter anderem deshalb plädiert der DGB für eine zeitgemäße Erneuerung des BetrVG, welche die zentralen transformationsrelevanten Regelungsfelder adressieren sollte (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2022).

Die rechtlichen Möglichkeiten durch das BetrVG beinhalten also gerade bei Technikeinführung sowie bei Themen der Qualifizierung und Beschäftigungssicherung keinerlei Initiativ-, sondern nur Informations- und Kontrollrechte. Sie bilden somit wenig Basis für proaktive Mitbestimmung und -gestaltung, was sich in den Traditionen der hierauf aufbauenden Mitbestimmungskultur niederschlägt. Betriebliche Regelungen werden meist auf einzelne Technologien bzw. deren Begleiterscheinungen bezogen und nicht strategisch auf Digitalisierung als Metathema (vgl. Matuschek/Kleemann 2018: 229). Betriebsräte verhalten sich reaktiv, wirken selten als innovative „Co-Digitalisierer" (vgl. Georg/Katenkamp/Guhlemann 2017), sondern legitimieren eher bereits getroffene Managemententscheidungen (vgl. Evers/Krzywzinski/Pfeiffer 2018: 25). Zudem besteht hier oftmals eine „konzertierte Verunsicherung" beider Betriebsparteien (vgl. Matuschek/Kleemann 2019). Da außerdem meist verschiedene Organisations-

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

bereiche von Betrieben asynchron von Digitalisierungsvorhaben betroffen sind (vgl. Bella et al. 2022: 203), verbleibt Mitbestimmung oft nur auf fragmentarischem Level (vgl. Schroeder/Hassel 2021: 139) – gerade in Konzernstrukturen.

2.2 Gestaltungsmöglichkeiten des technologischen Wandels durch Tarifverträge

Neben den Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung nach dem BetrVG stellt die Tarifpolitik eine weitere Gestaltungsarena dar, die schon seit längerer Zeit zur Gestaltung des technologischen Wandels genutzt wird. Die im Zuge der sog. „Rationalisierungswelle" der 70er- und frühen 80er-Jahre entstandenen Rationalisierungsschutztarifverträge konzentrierten sich meist auf Themen der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung. In den 80er Jahren wurde dann zunehmend auch die Mitgestaltung der Rationalisierungsprozesse durch die Beschäftigten verankert und Weiterbildung kam als wichtiger Regelungsbereich hinzu. Auch in den 2000er Jahren entstanden diverse tarifpolitische Vereinbarungen mit einem Schwerpunkt auf Qualifizierung (Bispinck 2019: 7 – 12).

Heute bestehen in unterschiedlichen Branchen Digitalisierungs- bzw. Zukunftstarifverträge[3], die verschiedene von Transformationserscheinungen betroffene Regelungsbereiche ansprechen. Neben der Sicherung von Arbeitsplätzen stehen hier möglichst gute Rahmenbedingungen bei Veränderungen von Tätigkeitsprofilen und der Arbeitsorganisation im Fokus. Solche Digitalisierungstarifverträge gibt es aktuell etwa im öffentlichen Dienst, im Einzelhandel und in der Mobilitäts- und Verkehrsbranche (Dittmar/Nguyen 2022: 69 – 72).

Andere Tarifverträge behandeln Teilaspekte der Auswirkungen des technologischen Wandels für die Beschäftigten, wie etwa mobiles Arbeiten, Qualifizierung oder Verhaltens- und Leistungskontrolle. Viele solcher Tarifverträge gibt es in der Chemieindustrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie – Branchen, die von verschiedenen Transformationsprozessen gleichzeitig betroffen sind (Dittmar/Nguyen 2022: 72 – 73). Gleichzeitig handelt es sich in der Regel um Branchen mit großbetrieblichen Strukturen, einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und durchsetzungsfähigen Gewerkschaften, die solche Tarifverträge aushandeln können (Schroeder 2016: 378 – 379).

Viele der Tarifverträge, die sich mit Digitalisierungsthemen beschäftigen, sind so ausgestaltet, dass sie als eine Art Rahmen für weitere Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene dienen können. Typischerweise versuchen sie den Prozess zu

[3] Die Bezeichnungen Digitalisierungstarifvertrag und Zukunftstarifvertrag werden in diesem Artikel weitgehend synonym verwendet. Sie beziehen sich auf die Titel, die typischerweise für Tarifverträge verwendet werden, die sich mit dem Thema Digitalisierung oder einzelnen Digitalisierungsaspekten beschäftigen. Meist taucht darin entweder der Begriff „Zukunft" oder der Begriff „Digitalisierung" auf.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

regulieren, durch den die technologischen Veränderungen begleitet werden sollen, da die konkret anstehenden Veränderungen in den Branchen meist nicht in vollem Umfang absehbar sind (Dittmar/Nguyen 2022: 71, 75 – 76).

2.3 Zukunftstarifverträge in deutschen Containerhäfen

Der Bereich des Containerumschlags ist in mehrerlei Hinsicht prädestiniert für den Abschluss von Digitalisierungs- oder Zukunftstarifverträgen. Auf der einen Seite ist dieser Bereich in hohem Maße von Umstrukturierungen im Zuge von Digitalisierung und Automatisierung betroffen (Massolle 2021: 12). Auf der anderen Seite besteht dieser Bereich vornehmlich aus Großbetrieben mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Neben dem Zukunftstarifvertrag bei Eurogate besteht auch bei der ‚Hamburger Hafen und Logistik AG' (HHLA) für das Containerterminal Altenwerder in Hamburg seit 2014 der Tarifvertrag „Innovations- und Rationalisierungsschutz", 2016 ergänzt durch eine gemeinsame Absichtserklärung der Sozialpartner zur weiteren Prozessoptimierung und Automatisierung (Massolle 2021: 13 – 14). Im Unterschied zu den Eurogate-Terminals war Altenwerder aber bereits von Beginn an weitgehend automatisiert (‚green field') (HHLA 2022). Die Initiative für den Tarifvertrag war steigendem Wettbewerbsdruck geschuldet, mit weiteren Automatisierungsschritten als Gegenmaßnahme.

Konkrete Vorteile im Abschluss eines Tarifvertrages gegenüber einer Betriebsvereinbarung sahen die Arbeitnehmervertreter:innen und ver.di darin, dass Mitbestimmung in Bezug auf Automatisierung auf Konzernebene verankert werden konnte. Der Tarifvertrag sieht dabei einen auf „Wesentlichkeitskriterien" beruhenden Berechnungsfaktor vor, an dessen Höhe bestimmte Maßnahmen wie z. B. Beratungen mit dem Betriebsrat, Schulungen oder Angebote für Alternativarbeitsplätze gekoppelt sind. Der Tarifvertrag bei der HHLA diente als Orientierung bei den Verhandlungen zum TV Zukunft, konnte allerdings nicht einfach Blaupause für den Tarifvertrag bei Eurogate sein, da die Ausgangslage dort eine andere war: Es handelte sich um Containerterminals, die zum Zeitpunkt der Tarifverhandlungen noch nicht automatisiert waren (‚brown field').

3. Das Unternehmen Eurogate

Die Holding-Gesellschaft *Eurogate GmbH & Co. KGaA, KG* mit Hauptsitz in Bremen ist ein 1999 gegründetes Joint Venture der Logistikkonzerne *BLG* aus Bremen und *Eurokai* aus Hamburg (Eurogate 2023a). Als größter reedereiunabhängiger Containerterminalbetreiber Europas bewirtschaftet Eurogate zwölf Containerterminals in Deutschland, Italien, Zypern und Marokko. In Deutschland sind dies jeweils ein Terminal in Hamburg (*EUROGATE Container Termi-*

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

nal Hamburg), Wilhelmshaven (*EUROGATE Container Terminal Wilhelmshaven*)[4] und in Bremerhaven (*EUROGATE Container Terminal Bremerhaven*), die als ‚Common-User-Terminals' verschiedenen Reedereien offenstehen, sowie zwei Joint Ventures, die nur den beteiligten Reedereien zur Verfügung stehen: *North Sea Terminal Bremerhaven* mit der Reederei Maersk und *MSC GATE Bremerhaven* mit der Reederei MSC.

Eurogate befindet sich in der Nordrange[5] in einem starken Wettbewerb mit anderen Terminalbetreibern wie ‚Hamburger Hafen und Logistik AG' (HHLA), ‚Hutchison Ports', ‚Dubai Ports World' (DP World) oder ‚Ports of Singapore Authority International' (PSA International) und gerät dabei zunehmend ins Hintertreffen. Hamburg und Bremerhaven, wo Eurogate operiert, verlieren seit Jahren Marktanteile, während die Konkurrenzhäfen Rotterdam und Antwerpen-Brügge ihre Anteile steigern. Der Containerumschlag an den deutschen Eurogate-Terminals ist zwischen 2011 und 2022 um 8,3 Prozent zurückgegangen und die Terminals sind weit entfernt von einer Vollauslastung (Eurokai 2023). Zusätzlich verschärft wird dieser Wettbewerb durch den Zusammenschluss der großen Reedereien zu Kartellen mit größerer Marktmacht. Vor diesem Hintergrund kündigte Eurogate schon Ende 2020 ein Sparprogramm an, welches auch Personalabbau beinhaltete (Eurogate 2020). Der starke Wettbewerbsdruck übt zudem Anreize aus, die Effizienz der Arbeitsabläufe durch die Automatisierung von Terminalprozessen zu steigern (Buss 2018: 79 f.).

Die genaue Zahl der Beschäftigten an seinen deutschen Containerterminals wird von Eurogate nicht öffentlich kommuniziert. Laut eines Berichts des Bremischen Senats arbeiteten zu Beginn des Jahres 2022 1.026 Beschäftigte beim ‚Container Terminal Bremerhaven' (CTB) (Bremische Bürgerschaft 2022). Aus Abbildung 1 wird ersichtlich, dass die Zahl der Beschäftigten im gewerblichen Bereich beim CTB in den letzten sieben Jahren Schwankungen unterlag, letztendlich aber aktuell ungefähr wieder das Niveau von 2015 erreicht. Am ‚North Sea Terminal Bremerhaven' (NTB) arbeiteten Anfang 2022 917 Menschen. Im Gegensatz zum CTB ist beim NTB in den letzten Jahren ein deutlicher Beschäftigungsausbau zu verzeichnen. Zwischen 2015 und 2022 stieg die Zahl der Beschäftigten um fast 30 Prozent.

---

[4] Die Reederei Hapag-Lloyd ist am CTW zu 30 % beteiligt, dennoch steht das Terminal allen Reedereien offen.

[5] In der Schifffahrt werden Seehäfen bestimmter Regionen zu „*ranges*" zusammengefasst, für die in der Regel dieselben Frachtraten gelten (Buss 2018: 20). Die Häfen an der kontinentaleuropäischen Nordseeküste stellen die „Nordrange" dar. Dazu zählen vor allem Antwerpen-Brügge, Rotterdam, Bremerhaven und Hamburg. Teilweise werden auch kleinere Häfen wie Le Havre, Dünkirchen, Amsterdam, Vlissingen, Wilhelmshaven oder Flushing dazugezählt.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

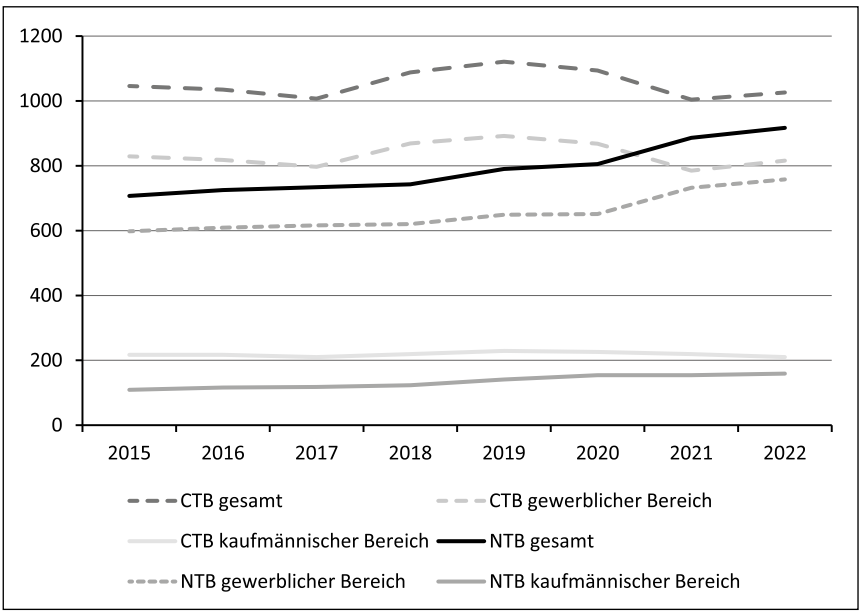

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen beim ‚Container Terminal Bremerhaven'

Quelle: Bremische Bürgerschaft

Zu den weiteren deutschen Containerterminals von Eurogate liegen keine genaueren Informationen zur Anzahl der Beschäftigten vor.

Konkrete Automatisierungsüberlegungen bestehen bei Eurogate vor allem im Bereich des horizontalen Containertransportes auf den Terminals (BIBA 2023, ISL 2022: 98, Eurogate 2017). Dies bisher eingesetzten bemannten Straddle Carrier[6] (Eurogate 2023b) sollen mittelfristig durch ‚Automated Guided Vehicles' (AGV)[7] in Verbindung mit automatisierten Stapelkränen ersetzt werden, ergänzt durch ferngesteuerte Containerbrücken. Da diese Automatisierungsschritte mit immensen Investitionssummen verbunden sind, wurden bisher nur kleinere technische Rationalisierungen umgesetzt, so z. B. die Einführung von OCR-Systemen (‚Optical Character Recognition') zur automatischen Texterkennung und die Automatisierung von Checkschleusen an den Gates (Bremische Bürgerschaft 2022). Zudem wird im Rahmen des IHATEC[8]-Projekts „TwinSim" ein digitaler Zwilling des Eurogate-Terminals in Hamburg erstellt, der wieder-

[6] Portalhubwagen, auch ‚Van Carrier' genannt.

[7] Fahrerlose Transportfahrzeuge.

[8] ‚Förderprogramm für Innovative Hafentechnologien' des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr, siehe https://www.innovativehafentechnologien.de/.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

um Grundlage für weitere technische Rationalisierungsmaßnahmen bei kaufmännischen oder Planungs- und Steuerungstätigkeiten sein könnte (Neugebauer/Heilig/Voß 2023). Laut Interviews soll allerdings in Kürze eine umfassende ‚Automatisierungs-Roadmap' für alle deutschen Eurogate-Standorte vorgelegt werden.

Die Auswirkungen der genanten Automatisierungsschritte wären erheblich. Die Tätigkeit des Straddle-Carrier-Fahrens wäre vollständig obsolet. Brückenfahrer:innen steuern heute Brücken im Verhältnis eins-zu-eins, perspektivisch aber virtuell mehrere Brücken gleichzeitig, wodurch auch hier der Personalbedarf sinken wird. Im kaufmännischen Bereich könnten Tätigkeiten durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) entfallen. Dabei werden auch die prognostizierten Zuwächse im Containerumschlag die Rationalisierungseffekte kaum ausgleichen (ISL 2022: 101). Strittig ist dabei die Frage nach betriebsbedingten Kündigungen. Eurogate geht davon aus, dass durch die Langfristigkeit der Automatisierungsvorhaben in Verbindung mit Umschlagswachstum und demografischer Entwicklung Entlassungen vermieden werden können. Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innenseite zeigen sich hier weniger optimistisch.

Neben wegfallenden Tätigkeiten sehen sich die Beschäftigten zudem mit sich verändernden und teilweise steigenden Anforderungen konfrontiert (Vaggelas/Leotta 2019: 6 f.). Komplexere Wartungsarbeiten bei den AGV oder die Nutzung von KI-Verfahren im kaufmännischen Bereich würden zu Verschiebungen der nötigen Kompetenz- und Qualifikationsniveaus der Beschäftigten führen. Digitale Kompetenzen werden an Bedeutung gewinnen, bei allgemein steigender inhaltlicher Komplexität.

4. Der ‚Tarifvertrag Zukunft'

Der TV Zukunft wurde am 19. Dezember 2018 zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Unternehmen Eurogate geschlossen (Eurogate/ver.di 2018). Ausgangspunkt war die Ankündigung seitens der Geschäftsführung, weitreichende Automatisierungsmaßnahmen zu planen, die langfristig zu einem Verlust von mehreren Hundert Arbeitsplätzen führen sollten (Massolle 2021: 17). Es wurde eine sukzessive Vorgehensweise gewählt, bei der die Verhandlungsinhalte in einzelne Themenpakete unterteilt wurden.

Ein Vorteil für den Abschluss des Tarifvertrags war der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in diesem Bereich und die daraus resultierende Gestaltungsfähigkeit der Gewerkschaft als Tarifpartei[9]. Bei Eurogate waren zum Zeitpunkt der Verhandlungen ca. 80 % der Beschäftigten Mitglied der Gewerkschaft

[9] Der Bereich des Containerumschlages kann der Ersten Welt der industriellen Beziehungen nach Wolfgang Schroeder zugerechnet werden mit organisations- und ressourcenstarken Gewerkschaften und Arbeitgeber:innen (2016).

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

ver.di (ver.di 2019). In den Interviews wurde betont, dass sich die damaligen Verhandlungsteilnehmer:innen durch einen gemeinsamen Willen zur sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der Transformation auszeichneten. Zudem befand sich das Unternehmen damals noch in einer vergleichsweise komfortablen wirtschaftlichen Lage, wodurch es mehr Kompromissbereitschaft aufseiten des Arbeitsgebers gab. Aus Arbeitgebersicht erleichterte die schrittweise Verhandlung des Tarifvertrages den Aushandlungsprozess. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter:innen hatte die „scheibchenweise" Verhandlung durchaus auch Nachteile.

Der Tarifvertrag trat am 1. Januar 2019 in Kraft und kann erstmalig mit einer Frist von 12 Monaten zum 31. Dezember 2028 gekündigt werden. Bleibt die Kündigung aus, verlängert sich die Geltungsdauer des Tarifvertrags automatisch um zwei Jahre (Eurogate/ver.di 2018: 14). Er gilt an den beiden allein von Eurogate betriebenen Containerterminals in Hamburg und Bremerhaven und an den Joint-Venture-Terminals in Bremerhaven und Wilhelmshaven. Außerdem erstreckt er sich auch auf Tochterunternehmen von Eurogate außerhalb des eigentlichen Containerumschlages, die Dienstleistungen mit Bezug auf den Containerumschlag anbieten. Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigtengruppen von Eurogate mit Ausnahme von befristet Beschäftigten, Auszubildenden und leitenden Angestellten (Eurogate/ver.di 2018: 3).

4.1 Inhalte des Tarifvertrags

Der TV Zukunft hat den Anspruch, „die Folgen von Automatisierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer*innen sozialverträglich und mitbestimmt" zu gestalten (Eurogate/ver.di 2018: 2). Als Automatisierungsmaßnahme definiert der Vertrag „arbeitgeberseitig veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik und/oder der Arbeitsorganisation durch Übertragung von Funktionen vom Menschen auf künstliche Systeme, die zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder geänderten Arbeitsbedingungen für zehn Prozent der von der Automatisierungsmaßnahme direkt oder indirekt betroffenen Arbeitnehmern führen können." (Eurogate/ver.di 2018: 3). Es wird offengelassen, worauf sich diese 10-Prozent-Schwelle bezieht. Dabei werden beispielhaft folgende Automatisierungsmaßnahmen genannt: personenlose Straddle-Carrier, ferngesteuerte Containerbrücken, automatisierte Twistlocksysteme[10], automatisierte Check-in und Check-out Registrierung und die Einführung neuer Software (Eurogate/ver.di 2018: 4). Diese Aufzählung zeigt, dass auch Maßnahmen, die sonst unter den Begriff ‚Digitalisierung' gefasst werden, zur hier verwendeten Definition von Automatisierung gehören. Der Vertrag sieht zudem vor, „Automatisierung in einem weiten Sinne zu verstehen" (Eurogate/ver.di 2018: 4).

[10] Twistlocks sind Verriegelungssysteme zur Sicherung von Containern.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Ein besonders innovatives Element und gleichzeitig das Herzstück des TV Zukunft ist die darüber neu eingerichtete ‚Automatisierungskommission', die eine tarifpolitische Besonderheit darstellt und bisher in keiner anderen Branche etabliert wurde (ver.di 2019; Massolle 2021: 18). Diese ist paritätisch mit jeweils vier Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen- und der Arbeitgeberseite besetzt, bei ersterer entfallen jeweils zwei auf den Konzernbetriebsrat und zwei auf ver.di (Eurogate/ver.di 2018: 4). Anlassbezogen können weitere Teilnehmer:innen bestimmt werden, z. B. Betriebsräte oder Geschäftsführer:innen betroffener Einzelbetriebe. Diesen wird bei den sie direkt betreffenden Fragen ein Stimmrecht eingeräumt. Auch die Leitung der Kommission ist paritätisch geplant, alle sechs Monate zwischen den Betriebsparteien alternierend (Eurogate/ver.di 2018: 4). Beschlüsse durch die Kommission bedürfen außerdem einer Mehrheit von mindestens 75 Prozent der Stimmen, so dass keine Seite einfach überstimmt werden kann. Eurogate hat sich im TV Zukunft dazu verpflichtet, die Automatisierungskommission „unaufgefordert und regelmäßig" über den Sachstand von geplanten Automatisierungsmaßnahmen und damit zusammenhängenden Personalmaßnahmen zu informieren (Eurogate/ver.di 2018: 5). Dies wird laut Aussage von Interviewpartner:innen auch eingehalten.

Ein weiteres fortschrittliches Element des TV Zukunft ist, dass Eurogate ein sog. nachhaltiges Personalkonzept erstellen muss, wenn eine Automatisierungsmaßnahme bevorsteht, welche Auswirkungen auf die Beschäftigten und den diesbezüglichen personellen Umgang des Unternehmens darstellen soll. Nach einer Überarbeitung des Personalkonzeptes durch die Kommission und den Beschluss durch die jeweils betroffenen Betriebsratsgremien gilt dieses für das Unternehmen verbindlich (Eurogate/ver.di 2018: 5). Erfährt das nachhaltige Personalkonzept keine Zustimmung durch die Kommission, ist Eurogate verpflichtet, dem jeweiligen Betriebsrat die konkreten Meinungsverschiedenheiten und unterschiedlichen Vorschläge im Rahmen der Verhandlungen über einen Interessenausgleich vorzulegen. Die abschließende Entscheidungsbefugnis verbleibt beim Unternehmen (Eurogate/ver.di 2018: 6).

Ein nachhaltiges Personalkonzept soll insbesondere Aussagen zu Aspekten wie dem Wandel von Arbeitsprofilen, dem Arbeitsschutz, Qualifizierung, der Förderung von Mobilität und Flexibilität, Arbeitszeitregelungen sowie beschäftigungssichernden Maßnahmen treffen (Eurogate/ver.di 2018: 6). Zu diesen Aspekten beinhaltet der TV Zukunft eine Vielzahl an Vorschlägen für konkrete Maßnahmen. Dies umfasst etwa das Angebot gleichwertiger offener Stellen im Konzern, die Verkürzung der Arbeitszeit, Altersteilzeit, die strukturierte Feststellung der Weiterqualifizierungsfähigkeit und die Qualifizierung für geänderte oder neue Tätigkeiten, die Schaffung von Transfergesellschaften, Ausgleichszahlungen für den aus einem Arbeitsortwechsel entstehenden Mehraufwand oder für aus einem Arbeitsplatzwechsel entstehende Gehaltseinbußen sowie Abfindungen (Eurogate/ver.di 2018: 7 – 13). Zudem wird bei konzerninternem Wech-

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

sel der Tätigkeit bei niedrigerer Eingruppierung mindestens fünf Jahre lang die volle Differenz als ‚Sicherungsbetrag' gezahlt.

Außerdem ist im Tarifvertrag auch ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen aufgrund von Automatisierungsmaßnahmen bis zum 31. Dezember 2026 geregelt, beziehungsweise im Zeitraum von drei Jahren ab Festlegung eines nachhaltigen Personalkonzepts (Eurogate/ver.di 2018: 11). Ferner bleibt die Steuerung von Großgeräten Hafenarbeit im Sinne des ‚Eingruppierungsvertrags für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe', auch wenn sie aus der Ferne ausgeübt wird (Eurogate/ver.di 2018: 10). Allerdings deutet sich bereits an, dass es hinsichtlich der Eingruppierung bei der Fernsteuerung von Großgerät unterschiedliche Ansichten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innenseite gibt.

4.2 Stärken und Schwächen des Tarifvertrags

Der TV Zukunft gibt mit den beiden Kernelementen – der Automatisierungskommission und dem nachhaltigen Personalkonzept – neue Antworten auf zentrale Herausforderungen der Mitbestimmung durch die digitale Transformation. Der traditionell eher reaktiv geprägten betrieblichen Mitbestimmung kann durch eine sozialpartnerschaftlich besetzte Steuerungsgruppe mehr Gewicht verliehen werden, um in unternehmerisch-strategische Entscheidungen bereits früh und regelmäßig eingebunden zu sein (vgl. Simon/Brinkmann/Paulitz 2022: 372 f.). Die Automatisierungskommission des TV Zukunft ist hier beispielhaft. Durch die Verankerung eines nachhaltigen Personalkonzeptes ist außerdem ein verbindliches Zusammendenken von etwaig rationalisierenden Digitalisierungsvorhaben und Beschäftigungssicherung gewährleistet. Dass dabei nicht nur klassische Regelungstatbestände wie Arbeitsschutz oder Arbeitszeitregelungen Berücksichtigung finden, sondern auch dezidiert beschäftigungssichernde Maßnahmen aufgrund von neuen Arbeitsmethoden, ist ein großer Verdienst des TV Zukunft.

Abseits der visionären Stoßrichtung des TV Zukunft zeigen sich bei der praktischen Umsetzung aber in Hinblick auf die Konzeption noch offene Fragen. Dies gilt etwa für die Zehn-Prozent-Schwelle der von einem Digitalisierungsvorhaben betroffenen Beschäftigten. Davon abgesehen, dass der TV Zukunft nicht festlegt, auf welche Grundgesamtheit sich die Schwelle bezieht, wird dies dem tatsächlichen Digitalisierungsgeschehen nicht gerecht, welches sich meist dezentral und iterativ vollzieht (vgl. Kirchner/Matiaske 2019: 111). So konnte bei potenziellen Anwendungsfälle bislang keine Einigkeit erzielt werden, ob die Zehn-Prozent-Schwelle überschritten wurde. Dementsprechend hatte die Kommission bisher auch kein Mandat bei kleineren Digitalisierungsvorhaben in einzelnen Konzernteilen. Hier spielt sich die betriebliche Mitbestimmung weiterhin auf Ebene der lokalen Gremien ab. Kommunikationswege zwischen den

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Gremienhierarchien und über Konzernteile hinweg gestalten sich ohnehin schwierig, Eurogate bildet hier keine Ausnahme. Zwar bestehen Routinetermine mit Einzelbetriebsräten und bei entsprechender Betroffenheit werden Vertreter der örtlichen Gremien zudem auch zu stimmberechtigten Mitgliedern der Kommission. Darüber hinaus ist eine systematische Verzahnung von lokaler Betriebsratsebene und der Automatisierungskommission auf Konzernebene jedoch noch nicht umfassend etabliert.

Da größere Automatisierungsvorhaben noch nicht umgesetzt wurden, wurde bisher auch kein nachhaltiges Personalkonzept diskutiert, wenngleich dieses laut den Vertreter:innen der Automatisierungskommission in Planung sei. Somit wurden bisher keine weitreichenden digitalisierungsstrategischen Change-Prozesse über den TV Zukunft sozialpartnerschaftlich verhandelt, auch wenn er die dafür nötigen Leitplanken bieten würde. Unklar ist auch, ob es bei der Ausgestaltung des Personalkonzeptes eine Orientierung an einem erweiterten Betriebs- bzw. Arbeitnehmer:innenbegriff geben wird. Denn nach derzeitigem Stand sind nicht alle Beschäftigungsgruppen gleichermaßen mitgedacht, etwa wenn es um das Personal der hafeneigenen Leiharbeitsgesellschaft[11] geht.

Es ist abzusehen, dass es auch in Zukunft viele Aushandlungsbedarfe in der Automatisierungskommission geben wird. Wie alle Tarifverträge ist auch der TV Zukunft auslegungsbedürftig und zudem notwendigerweise an einigen Stellen offen formuliert, da die genauen Schritte in die digitale Zukunft nicht vorhersagbar sind (vgl. Haipeter/Korflür/Schilling 2018: 226). In der praktischen Umsetzung kann es dadurch jedoch zu Unklarheiten über die konkrete Anwendung kommen. Dies wird verstärkt, wenn durch personelle Wechsel in der Zusammensetzung der Kommission die jeweiligen Vereinbarungen des TV Zukunft neu gelesen und neuerlich Konsens erzeugt werden muss. So muss sich die Kommission immer wieder auf eine gemeinsame Lesart der Vereinbarungen verständigen, was Ressourcen für inhaltliche Aushandlungen bindet. Auffällig ist außerdem, dass der angestrebte halbjährliche Wechsel des Kommissionsvorsitzes bisher ausblieb und diesen bislang stets die Arbeitgeberseite innehatte.

5. Fazit und Ausblick

Der TV Zukunft manifestiert das gewerkschaftliche und betriebsratsseitige Engagement dafür, die sich durch die digitale Transformation verändernden Arbeitswelten gut mitbestimmt zu gestalten. Die Unterstützung durch gewerkschaftliche Expertise und Gestaltungskraft ist in solchen Vorhaben essenziell (vgl. Matuschek/Kleemann 2018; Haipeter/Schilling 2023). Dass Mitbestimmung dabei auf prozesshafte Kooperation setzen sollte, adressiert der TV Zukunft in derzeit noch beispielloser Art. Er ist ein Instrument, dass die Einbezie-

[11] Gesamthafenbetrieb im Lande Bremen GmbH.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

hung der Interessen der Arbeitnehmer:innenseite in die Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse bei Eurogate gerade da stärkt, wo betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf die Transformation noch nicht mit entsprechenden betriebsverfassungsrechtlichen und mitbestimmungskulturellen Ressourcen ausgestattetet sind.

Deshalb diente der TV Zukunft mittlerweile auch als Orientierung für weitere Tarifverträge in der Hafenwirtschaft und war u. a. Vorbild für Tarifverträge bei der Bremer Lagerhausgesellschaft (BLG Logistics) und der Emder Verkehrs und Automotive Gesellschaft (EVAG). So wurde im Jahr 2022 bei der EVAG ebenfalls ein ‚Tarifvertrag Zukunft' abgeschlossen, der wie sein Bremer Pendant eine paritätisch besetzte Digitalisierungskommission sowie die Erstellung nachhaltiger Personalkonzepte vorsieht (EVAG/ELAG/ver.di 2022). Auch für andere Branchen kann der TV Zukunft potentiell vorbildhaft sein, auch wenn dies eher in Branchen mit organisations- und ressourcenstarken Gewerkschaften und großbetrieblichen Strukturen realistisch scheint, wo länger tradierte sozialpartnerschaftliche Betriebskulturen mit handlungsfähigen Interessenvertretungen zu finden sind. Bisher finden sich demgegenüber etwa in den Organisationsbereichen der IG BAU und der NGG bundesweit noch keine Digitalisierungstarifverträge mit großer Reichweite (Dittmar/Nguyen 2022: 76 – 77; Schroeder 2016: 378 – 380). Es scheint leichter zu sein, solche Zukunftstarifverträge in wirtschaftlich guten Zeiten zu verhandeln sowie zeitlich vorgelagert zum Beschluss konkreter Automatisierungsmaßnahmen. Die oben angesprochene Zehn-Prozent-Schwelle verdeutlicht, dass es entscheidend ist, unmissverständlich zu definieren, in welchen Fällen der Tarifvertrag zur Anwendung kommt, um Konflikten um differierende Lesarten vorzubeugen. Hilfreich könnten zudem nachträgliche Betriebsvereinbarungen für die Fälle sein, in denen sich bestimmte Probleme erst bei der Umsetzung zeigen.

Die tatsächliche Bewährungsprobe des TV Zukunft steht aber noch aus. Größere Automatisierungsvorhaben bei Eurogate werden erst in naher Zukunft entschieden und umgesetzt werden, was von den Interviewpartner:innen mit der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens erklärt wird. Es gilt also, die Anwendung des Tarifvertrages weiter zu begleiten und zu evaluieren. Bis dahin steht der TV Zukunft als Beispiel dafür, wie betriebliche Mitbestimmung und Tarifpolitik gemeinsam dahin wirken, den strukturellen Nachteil des repräsentativen Mitbestimmungsmodells in Zeiten der Transformation in Teilen auszugleichen (vgl. Bella et al. 2022: 222). Hierfür bietet der Tarifvertrag einen gefüllten Instrumentenkoffer zur Mitbestimmung von Digitalisierung und Automatisierung. Gerade ein zusätzliches Gremium wie die Automatisierungskommission kann dazu beitragen, Transformationsprozesse von Beginn an sozialpartnerschaftlich zu gestalten. Sie wird aber nur einen relevanten Mehrwert für die Beschäftigten bieten, wenn sie eng und systematisch mit den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung zusammenarbeitet, die die betriebsspezifi-

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

schen Auswirkungen von Digitalisierungsvorhaben am besten einschätzen können und auch in der Lage sind, betriebsspezifische Lösungen zu entwickeln, wenn Jobs wegfallen und Jobprofile sich verändern. In jedem Fall sind eine Modernisierung des BetrVG und eine Stärkung der tarifpolitischen Akteure in diesem Sinne dringend erforderlich.

Literaturverzeichnis

Bahnmüller, R. et al. (2023): Mitsprache bei der Digitalisierung? Beteiligung von Betriebsrat und Beschäftigten in digitalisierungsaktiven Betrieben. Study 479. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bella, N. et al. (2022): Partizipation und Un_Gleichheit – Eine Herausforderung für die Mitbestimmung. Wiesbaden: Springer.

Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2019. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 85. Düsseldorf: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH (BIBA) (2023): Willkommen bei STRADegy. Abgerufen am 12.07.2023 unter http://www.stradegy-projekt.de/.

Bremische Bürgerschaft (2022): Beschäftigungsperspektiven und Qualifikationsbedarfe im Container- und Automobilumschlag. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 13. Juni 2022. Drucksache 20/1562.

Buss, K.-P. (2018): Branchenanalyse Hafenwirtschaft. Entwicklungslinien des Hafenwettbewerbs und Herausforderungen der öffentlichen Akteure. Study 402. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Butollo, F. und de Paiva Lareiro, P. (2020): Digitale Revolution? Widersprüche der Produktivkraftentwicklung im Postwachstumskapitalismus. In: Das Argument, 62 (335), 82 – 102.

Daum, M. (2019): Handlungs- und Strategieansätze für die Mitbestimmung. Gestaltung von Arbeit in Zeiten des digitalen Strukturwandels in der Zeitungsbranche. I.M.U Mitbestimmungspraxis Nr. 26. Abgerufen am 30.10.2023 unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007410.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht Jg. 70, Sonderausgabe. Abgerufen am 05.10.2023 unter https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf.

Dittmar, N. und Nguyen, T. (2022). Digitalisierung in der Arena der Tarifautonomie. In: Ewen, J., Nies, S. und Seeliger, M. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 63 – 80.

Eurogate (2017): Kalmar liefert Auto Straddle Carrier System für Pilotprojekt in Wilhelmshaven. Abgerufen am 01.08.2023 unter https://www1.eurogate.de/Ueber-uns/Presse/Pressemeldungen/Kalmar-liefert-Auto-Straddle-Carrier-System-fuer-Pilotprojekt-in-Wilhelmshaven.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Eurogate (2020): „Zukunft EUROGATE“ macht Terminals wettbewerbsfähig. Abgerufen am 01.08.2023 unter https://www1.eurogate.de/Ueber-uns/Presse/Pressemeldungen/Zukunft-EUROGATE-macht-Terminals-wettbewerbsfaehig.

Eurogate (2023a): Über uns. Abgerufen am 12.07.2023 unter https://www1.eurogate.de/Ueber-uns.

Eurogate (2023b): Glossar. Abgerufen am 12.07.2023 unter https://www1.eurogate.de/SERVICE/Glossar/.

Eurogate und ver.di (2018): Tarifvertrag Zukunft. Automatisierung sozial und mitbestimmt gestalten. Bremen.

Eurokai (2023): Jahresberichte. Abgerufen am 12.07.2023 unter https://www.eurokai.de/Investor-Relations/Finanzberichte.

EVAG, ELAG und ver.di (2022): Tarifvertrag Zukunft. Emden.

Evers, M., Krzywdzinski, M. und Pfeiffer, S. (2018): Wearable Computing im Betrieb gestalten: Rolle und Perspektiven der Lösungsentwickler im Prozess der Arbeitsgestaltung. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik Jg. 28, H. 1: 3 – 27.

Ewen, J., Nies, S. und Seeliger, M. (2022): Sozialpartnerschaft und arbeitspolitische Ordnungsbildung im Prozess der Digitalisierung. Eine Einführung. In: Ewen, J., Nies, S. und Seeliger, M. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft im digitalisierten Kapitalismus. Hat der institutionalisierte Klassenkompromiss eine Zukunft?. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 7 – 24.

Georg, A., Katenkamp, O. und Guhlemann, K. (2017): Digitalisierungsprozesse und das Handeln von Betriebsräten – Strategien und Handlungsoptionen von Betriebsräten in der Arbeitswelt 4.0. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik Jg. 26, H. 2: 251 – 274.

Haipeter, T., Korflür, I. und Schilling, G. (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt „Arbeit 2020 in NRW“. In: WSI-Mitteilungen Jg. 71, H. 3: 219 – 226.

Haipeter, T. und Schilling, G. (2023): Interessenvertretungen in der Digitalisierung. Zur Bedeutung betriebspolitischer Aktivierungsprojekte der Gewerkschaften am Beispiel von „Arbeit 2020 in NRW“. In: WSI-Mitteilungen Jg. 76, H. 5: 392 – 400.

HHLA (2022): Geschichte des CTA – Immer vorne bleiben!. Abgerufen am 01.11.2023 unter https://hhla.de/unternehmen/geschichte/geschichte-cta.

Hirsch-Kreinsen, H. (2015). Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 43/2015. TU Dortmund.

Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL) (2022): Gutachten zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Containerumschlags in Bremerhaven.

Kirchner, S. und Matiaske, W. (2019): Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen in betrieblichen Arbeitswelten: Zwischen revolutionärem Wandel und digitalem Inkrementalismus. In: Industrielle Beziehungen Jg. 26, H. 2: 125 – 129.

Kuhlenkötter, B. et al. (2019): Mitbestimmung und Partizipation im Transformationsprozess zur Industrie 4.0. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik Jg. 28, H. 4: 401 – 422.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

Massolle, J. (2021): Automatisierungsschutz im Containerhafen. Portrait über einen Tarifvertrag und eine Absichtserklärung für einen Innovations- und Rationalisierungsschutz der Beschäftigten beim Container Terminal Altenwerder. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Matuschek, I. und Kleemann, F. (2018): „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln" – Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung. In: WSI-Mitteilungen Jg. 71, H. 3: 227 – 234.

Matuschek, I. und Kleemann, F. (2019): Konzertierte Verunsicherung angesichts Industrie 4.0 – Herausforderungen für die betriebliche Sozialpartnerschaft. In: Industrielle Beziehungen Jg. 26, H. 2: 189 – 206.

Müller-Jentsch, W. (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Neugebauer, J., Heilig, L. und Voß, S. (2023): Anforderungsanalyse zur Umsetzung eines digitalen Zwillings im Containerterminal. In: HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, 60 (1), 110 – 131.

Niewerth, C. et al. (2022): Betriebsräte in der doppelten Transformation. Eine Transferforschungsprojekt zur Organisationsentwicklung von Betriebsratsgremien. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Study B. 468. Abgerufen am 05.10.2023 unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008224/p_study_hbs_468.pdf.

Schroeder, W. (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: Industrielle Beziehungen 23, H. 3, 374 – 392.

Schroeder, W. und Hassel, A. (2021): Auswirkungen der Transformation auf die deutsche Sozialpartnerschaft. In: Lemb, Wolfgang (Hrsg.): Perspektiven eines Industriemodells der Zukunft. Marburg: Metropolis, 127 – 142.

Schulten, T. et al. (2020): Tarifverträge und Tarifflucht in Bremen. Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung. Study Nr. 22. Abgerufen am 30.10.2023 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf.

Simon, H., Brinkmann, U. und Paulitz, T. (2022): „Wir haben keinen Plan B" – Chronik einer gescheiterten Digitalisierung. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik Jg. 31, H. 4: 355 – 375.

ver.di (2019): Digital muss sozial: Automatisierung in der Hafenwirtschaft. ver.di-Standpunkte 08/2019. Informationen des ver.di-Landesbezirks Niedersachsen Bremen.

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/

DOI https://doi.org/10.3790/vaw.2024.1439006 | Generated on 2025-07-23 21:53:45
OPEN ACCESS | Licensed under CC BY 4.0 | https://creativecommons.org/about/cclicenses/