

Kleine Anfrage

der Abgeordneten René Bochmann, Dr. Dirk Spaniel, Wolfgang Wiehle, Dirk Brandes, Thomas Ehrhorn, Leif-Erik Holm, Dr. Rainer Kraft, Mike Moncsek und der Fraktion der AfD

Aufrechterhaltung des deutschen Seelotswesens

Die Aufrechterhaltung des deutschen Seelotswesens wird aktuell durch personelle Engpässe gefährdet. Dieser Trend zieht sich durch den gesamten Bereich der Seeschifffahrt und ist der Tatsache geschuldet, dass es zunehmend weniger deutschsprachige Schiffsführungskräfte gibt (vgl. Hans Jürgen Witthöft, Das deutsche Seelotswesen, https://www.mhf.berlin/images/PDFs_fuer_Berichte/2018/MarineForum_Witthoeft_Seelotswesen_2.pdf).

Das Ziel der Ausbildungsreform im Seelotswesen ist die personelle Aufrechterhaltung des Seelotswesens durch alternative Ausbildungsformen (vgl. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Gesetze/Gesetze-19/entwurf-aenderung-reform-seelotsen.pdf?__blob=publicationFile bzw. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/275/1927528.pdf>). Die Aufrechterhaltung des Seelotswesens ist eine staatliche Aufgabe, welche durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) sowie die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) erfüllt werden muss. Es geht also um die langfristige, quantitative und qualitative Nachwuchssicherung im deutschen Seelotswesen.

Um künftige personelle Engpässe zu verhindern, müssen nach Ansicht der Fragesteller die primären Zielstellungen des BMDV und der GDWS die personelle Bedarfsermittlung, die Personalbeschaffung sowie die Personalentwicklung sein.

Die Eignung zum Seelotsen wird im § 9 Absatz 1 des Seelotsgesetzes (SeeLG) beschrieben (<https://www.gesetze-im-internet.de/seelotg/BJNR210350954.html>). Eine besondere Erwähnung findet hier die erforderliche Zuverlässigkeit. Die Eignungsermittlung der Seelotsen fußte bislang auf einer validen biographischen Eignungsdiagnostik. Dazu wurden fachliche und charakterliche Eignung durch berufliche Erfolgsfaktoren sowie eine einschlägige Berufserfahrung festgestellt (verantwortliche Dienststellungen und Netto-Fahrzeit). Die psychische Eignung wurde durch den German Pilot Test (GPT) festgestellt. Die physische Eignung wurde durch eine medizinische Eingangsuntersuchung sichergestellt.

Bislang wurden Seelotsen aus dem Kreis des nautischen Schiffsführungspersonals rekrutiert. Aufgrund der personellen Entwicklung sind die Zahlen aktiver nautischer Wachoffiziere und Kapitäne stetig rückläufig (vgl. Hans Jürgen Witthöft, Das deutsche Seelotswesen, https://www.mhf.berlin/images/PDFs_fuer_Berichte/2018/MarineForum_Witthoeft_Seelotswesen_2.pdf). Dies gilt auch für die Absolventenzahlen der nautischen Ausbildungseinrichtungen (ebd.). Die traditionell aus Kapitänen, nautischen Wachoffizieren und nautischen Absol-

venten bestehende Zielgruppe verringert sich stetig (ebd.). Hinzu kommt das sich verstärkende Phänomen eines allgemeinen Fachkräftemangels in schiffahrtsbezogenen Berufen (ebd.). Davon betroffen sind der öffentliche Bereich wie Marine, Bundespolizei, Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) und Wasserschutzpolizei und der private Bereich wie beispielsweise Reedereien.

Vor der eigentlichen Laufbahnausbildung (Aspirantur) erfolgte bis dato der Prozess der Zulassung eines Seelotsenanwärters (ebd.). Dieser zugelassene Bewerber wurde anschließend im Benehmen gewählt. Im Rahmen der neuen Ausbildung werden sich sowohl Zulassungsvoraussetzungen als auch der Zulassungsprozess verändern (ebd.).

Die neue Ausbildung soll die berufliche Handlungsfähigkeit der künftigen Seelotsen sicherstellen. Diese Handlungsfähigkeit setzt sich wiederum zusammen aus spezifischen Kenntnissen (Arbeitsprozesswissen) und beruflichen Fertigkeiten. Ein Großteil der Kenntnisse konnte bislang als praktisches Erfahrungswissen betrachtet werden, welches ein Anwärter während seiner einschlägigen Berufserfahrung erwerben musste. Dies gilt auch für die berufsspezifischen Fertigkeiten wie den Umgang mit nautischen Geräten sowie Instrumenten oder Antriebs- und Rudersystemen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Seelotsen werden nach Auffassung der Bundesregierung unter der Berücksichtigung der Altersstruktur, krankheits- und unfallbedingten Ausfälle sowie der Entwicklung des Verkehrs in den nächsten zehn Jahren benötigt?
2. Wie wird sich nach Auffassung der Bundesregierung der Bedarf an Seelotsen durch die weiteren Entwicklungen in Technik und Verkehr verändern?
3. Wie wird die erforderliche Zuverlässigkeit der Seelotsen nach der Änderung des Seelotsgesetzes ermittelt?
4. Werden biographische Eignungsfaktoren (Dienststellung und Einsatzzeiten) soweit diese bei LA2- oder LA3-Bewerbern vorhanden sind, in eine Eignungsfeststellung einbezogen?
5. Wie wird nach der Änderung des Seelotsgesetzes die psychische, physische, fachliche und charakterliche Eignung der Seelotsen ermittelt?
6. Welche Zielgruppen werden künftig als potenziell geeignet für den Beruf des Seelotsen betrachtet (Schulbildung, Qualifikationen, Verfügbarkeit)?
7. Wie viele potenzielle Bewerber als Seelotse gibt es jeweils in den verschiedenen Zielgruppen (LA1, LA2, LA3)?
8. Wie viele Bewerber als Seelotse müssen eignungsdiagnostisch untersucht werden, um eine ausreichende Anzahl geeigneter Anwärter vorzuhalten?
9. Wie werden potenzielle Anwärter für den Beruf des Seelotsen im Vorfeld angesprochen, informiert und potenziell erfasst?
10. Wie sind das Bildungsmarketing und die Rekrutierung von Bewerbern für die künftige Seelotsenausbildung konzeptioniert (Informationen in küstenfernen Gebieten, Berufsmessen, Berufsberatung, Anzeigen und Werbung etc.)?
11. Wie stellt sich die Anwärtersituation unter dem Aspekt eines maritimen Fachkräftemangels dar (Wettbewerbssituation zwischen der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst)?

12. Inwiefern sind Bedürfnisse der künftigen Generationen im Ausbildungskonzept für Seelotsen berücksichtigt worden (z. B. Shell-Studien, planbare Freizeit, Sabbaticals, Mutterschutz, Elternzeit etc.)?
13. Können sich künftige Anwärter zum Seelotsen ihre zukünftigen Reviere aussuchen (Attraktivität der Reviere)?
14. Muss bei einer Zuweisung auf ein Revier mit einer Verkleinerung der Zielgruppen (LA1, LA2, LA3) gerechnet werden (unterschiedliche soziale Bedingungen und Infrastruktur der unterschiedlichen Reviere)?
15. Wie wird sich der künftige Bewerbungs- und Zulassungsprozess für Seelotsenanwärter im Detail praktisch gestalten (Ablaufbeschreibung)?
16. Wo und wie können sich potenzielle Bewerber über Anforderungen und Ablauf des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für Seelotsen informieren (rechtzeitige öffentliche Bekanntmachung)?
17. Inwiefern sind die zuständigen Stellen potenziellen Anwärtern bekanntgemacht (zielgruppenorientierte Bekanntmachung, z. B. durch Berufsberatung)?
18. Gab oder gibt es Übergangsregelungen für bereits registrierte Bewerber, und inwiefern sind diese über die anstehenden Veränderungen informiert worden (persönlicher Aufwand)?
19. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen ggf. durch die neuen Ausbildungsmodalitäten im Vergleich zu dem herkömmlichen Ausbildungsprozess entstehende zeitliche und finanzielle Erschwernisse für die Zielgruppen der berufserfahrenen Anwärter (LA2, LA3; Bezug auf Verdienstaustausch, zusätzliche Eingangsprüfungen und Verlängerung der Ausbildung) evaluiert, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
20. Wie werden eine Verlängerung der Ausbildung sowie eine zusätzliche Eingangsprüfung für LA3 begründet (höherer persönlicher Aufwand könnte zu geringeren Bewerberzahlen führen, vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928841.pdf>, S. 6 zur Äußerung der Fraktion der AfD)?
21. Wird die Anwärterzahl der Zielgruppe LA3 nach Auffassung der Bundesregierung durch die Änderung des Ausbildungsprozesses reduziert werden, was der eigentlichen Zielstellung der Sicherung der Personalbeschaffung nach Auffassung der Fragesteller zuwiderliefe?
22. Wie und mit welchem Vorlauf müssen die Lotsenbrüderschaften (LB) ihren Personalbedarf anmelden?
23. Kann ein Bedarf an Seelotsen, so wie bisher, spontan und jederzeit angemeldet werden?
24. Bleiben die Lotsenbrüderschaften in der Lage, ihren Bestand eigenverantwortlich, verkehrsgemessen und flexibel zu regeln?
25. Müssen die Lotsenbrüderschaften nach Auffassung der Bundesregierung durch den neuen verlängerten Zulassungs- und Ausbildungsprozess mit starken Schwankungen im Bestand rechnen (Gefahr Über- und Unterbestand)?

26. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob eine ggf. mit dem neuen Zulassungs- und Ausbildungssystem einhergehende Gefahr des Unterbestandes an Seelotsen zu einer Mehrarbeit und erhöhten Belastung der Bestandslotsen führen könnte, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
27. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob eine ggf. mit dem neuen Zulassungs- und Ausbildungssystem einhergehende Gefahr des Überbestandes an Seelotsen zur Verringerung des Einkommens und somit zu finanziellen Risiken für Bestandslotsen führen könnte, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
28. Wie werden die Bundeslotsenkammer (BLK) bzw. die Bruderschaften in den Zulassungsprozess mit eingebunden, geht eine Einbindung der Bundeslotsenkammer und Lotsenbruderschaften über eine beratende Funktion hinaus, und wenn ja, inwiefern?
29. Inwiefern steht eine Einbindung der Bundeslotsenkammer im Einklang mit ihren gesetzlichen Aufgaben (SeeLG) und ihren Satzungen (Haushalt und Verwaltung von Bundesgeldern)?
30. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob die Bundeslotsenkammer mit ihrer Organisationsstruktur für die zukünftigen Aufgaben geeignet ist, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
31. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob durch ein neues SeeLG und ein neues Ausbildungssystem in die Selbstverwaltung der Bundeslotsenkammer und der Lotsenbruderschaft eingegriffen wird, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
32. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob die Bestandslotsen durch das neue Ausbildungssystem ein zusätzliches finanzielles Risiko tragen, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gelangt?
33. Wie kann nach Auffassung der Bundesregierung die einschlägige Berufserfahrung in gleichem Umfang in einer deutlich kürzeren Ausbildung vermittelt werden (Vergleich von Umfang und Didaktik)?
34. Besteht nach Auffassung der Bundesregierung durch den Wegfall der einschlägigen Berufserfahrung die spätere Gefahr einer geringeren Beratungsqualität?
35. Wie hoch wird die Rate der Ausbildungsabbrecher geschätzt?
36. Welche Mehrkosten könnten dadurch entstehen (vgl. Frage 35, Alimentation und Ausbildungskosten)?
37. Hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung ihres Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Reform der Ausbildung von Seelotsinnen und Seelotsen evaluiert, ob es durch das neue Ausbildungssystem zu einer finanziellen und/oder personellen Mehrbelastung der Lotsenbruderschaften sowie der einzelnen Bestandslotsen kommt, und wenn ja, zu welchem Ergebnis ist sie gekommen?

38. Wie sollen nach Auffassung der Bundesregierung die relevanten nautischen Fertigkeiten auf einem Fahrzeug erworben werden, ohne ein Teil der Besatzung zu sein (Einverständnis des Kapitäns, Haftungsproblematik als Berater)?
39. Wie und nach welchen Kriterien wird vorhandene einschlägige Berufserfahrung (LA2, LA3) als Ausbildungsanteil gewertet (objektive Vergleichsmöglichkeiten)?
40. Welche Verkürzungsmöglichkeiten ergeben sich für Anwärter mit einschlägiger Berufserfahrung (Kriterien, Bewertungsschema)?
41. Welche Ausbildungsanteile sind in dem Zeitraum, in welchem Anwärter der LA1 mit der Erstellung ihrer Masterarbeit beschäftigt sind (ca. drei Monate), für Anwärter mit Berufserfahrung (LA2, LA3) vorgesehen?
42. Sind die Anteile zwischen praktischer und theoretischer Ausbildung für alle Zielgruppen (LA1, LA2, LA3) im letzten Ausbildungsabschnitt (zwölf Monate) gleich?

Berlin, den 13. Juli 2022

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

