

WHEN MY HORSE IS RUNNING GOOD,  
I DON'T STOP TO GIVE HIM SUGAR.



**nachhaltig bewegen**

Nachhaltigkeitsbericht 2012

**BLG**  **LOGISTICS**



**Nachhaltigkeit**, lateinisch auch „perpetuitas“, ist das Beständige und Unablässige wie auch das ununterbrochen Fortlaufende, das Wirksame und Nachdrückliche oder einfach der Erfolg bzw. die Wirksamkeit einer Sache.

Wörterbucheintrag Deutsch-Latein zu „nachhaltig“. Karl Ernst Georges: Kleines deutsch-lateinisches Handwörterbuch. Hannover und Leipzig 1910 (Nachdruck Darmstadt 1999), Sp. 1740.



Guten Tag,

das Thema Nachhaltigkeit ist immer wieder mit der Herausforderung verbunden, scheinbar unvereinbare Anforderungen zusammenbringen zu müssen. Bisweilen fühlen wir uns dabei wie der Reiter auf dem Titelbild.

2012 haben wir uns konkrete CO<sub>2</sub>-Ziele gesetzt. Management von ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeitsaspekten ist für die BLG zwar nichts Neues – es zieht sich durch alle Ebenen und alle Bereiche – aber jetzt werden vorhandene Ansätze zentral zu Projekten zusammengefasst.

Unter dem Titel „nachhaltig bewegen“ wollen wir Ihnen mit anschaulichen Beispielen zeigen, wie die BLG Zukunftsorientierung gestaltet. Bilder von Javier Mayoral sind den Texten zu ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit vorangestellt. Der spanische Künstler, der in den USA lebt und arbeitet, hat seinen ganz eigenen Blick auf die Realität, der über das, was wir sehen und kennen, hinausgeht. Und ein neuer Blickwinkel ist wichtig, wenn wir uns im Unternehmen und als Unternehmen immer weiter entwickeln.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre des ersten der künftig jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsberichte.

Ihr

**Wolf Lampe**

Leiter Nachhaltigkeit und neue Technologien



## Inhalt

Vorwort des Vorstands

07 Nach uns die Sintflut? – Das ist nicht unsere Devise.

Unternehmensporträt

08 Logistikkompetenz seit 1877

### Im Fokus: Ökologische Nachhaltigkeit

13 Daran lassen wir uns messen

Im Interview

16 Ralf Mungenast, Daimler AG

18 Axel Rohrssen, Wallenius Wilhelmsen Logistics

In Bewegung

20 Nur was gemessen wird, erzeugt Aufmerksamkeit

Einblicke

22 Auf dem Weg zum nachweisbaren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

### Im Fokus: Soziale Nachhaltigkeit

29 Unsere Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft

Im Interview

30 Ina Oeing, BLG LOGISTICS GROUP

In Bewegung

32 Unseren Führungsnachwuchs bilden wir selber aus

Einblicke

36 Gute Arbeit – Wir arbeiten daran

### Im Fokus: Ökonomische Nachhaltigkeit

45 Verlässlich, integer, innovativ

Im Interview

46 Karoline Linnert, Bürgermeisterin und Finanzsenatorin  
des Landes Bremen

In Bewegung

48 Finden statt Suchen: Wo steht der Rolltrailer?

Einblicke

50 Zahlen und Leuchttürme

56 Ausblick

58 Impressum





Nach uns die Sintflut? –  
Das ist nicht unsere Devise.

Uns ist bewusst, dass die Ressourcen dieser Erde begrenzt sind und die hohe Mobilität der globalisierten Welt mit dazu beiträgt, dass sich der weltweite CO<sub>2</sub>-Ausstoß ständig weiter erhöht. Die Folgen sind Erderwärmung und Klimaveränderung. Die Logistik profitiert in hohem Maß von der Globalisierung, verursacht aber auch 5,5 Prozent der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Deshalb steht sie in der Verantwortung, ihren Teil zur Reduzierung der Erderwärmung und des Verbrauchs fossiler Rohstoffe beizutragen. Auch ökonomisch ist die Verschwendung von Ressourcen unverantwortlich.

Nachhaltigkeit ist für uns Leitlinie für sämtliche Prozesse unseres operativen Geschäfts, mit dem Ziel, bis zum Jahr 2020 den Ausstoß von CO<sub>2</sub> im Unternehmen um 20 Prozent zu senken.

Das ist bei uns Chefsache. Deshalb berichtet unser neu eingerichteter Bereich „Nachhaltigkeit und neue Technologien“ direkt an den Vorstand. Nachhaltigkeit ist auch die Richtschnur für unsere Personalplanung und Personalentwicklung. Besondere Anstrengungen unternehmen wir in der Gewinnung und Qualifizierung von Nachwuchskräften und für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne die wir unsere Ziele nicht umsetzen können.

Um die Zukunft unseres Unternehmens langfristig zu sichern, investieren wir in Innovation und expandieren in neue Märkte. Die Basis dafür bildet eine vorausschauende und risikobewusste Finanzpolitik, denn nur so können wir für unsere Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Eigentümer ein verlässlicher Partner und Arbeitgeber sein. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger Unternehmenserfolg für alle Beteiligten nur in einer möglichst guten Balance von Ökologie und Ökonomie erreicht werden kann. Auf dem Weg zu diesem Ziel wollen wir jedes Jahr besser werden.

#### Vorstand

Emanuel Schiffer

Andreas Wellbrock

Jens Bieniek

Hartmut Mekelburg

Frank Dreeke  
Vorsitzender

Michael Blach



## Unternehmensporträt

### Logistikkompetenz seit 1877

Am 1. Februar 1877 gründeten 65 Kaufleute die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT. Schon damals ging es darum, die über die Stadt verteilten Lagerkapazitäten zu bündeln und den Seegüterumschlag effektiver zu gestalten. Heute agiert die BLG LOGISTICS GROUP weltweit als hafensorientierter Logistikdienstleister und folgt dabei ihren Kunden in die Märkte der Zukunft. Das Ziel ist geblieben: Wie vor über 135 Jahren geht es darum, Lieferketten möglichst effektiv zu gestalten, im Interesse der Kunden, aber auch im Interesse eines möglichst schonenden Umgangs mit Ressourcen.

Zum internationalen Netzwerk der BLG gehören über 100 Gesellschaften und Niederlassungen in Europa, Nord- und Südamerika, Afrika und Asien. Weltweit bietet die Unternehmensgruppe mehr als 16.000 Arbeitsplätze. Die BLG bündelt ihre Aktivitäten in den drei Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und CONTAINER.

### Vom Hersteller bis zum Händler

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE bietet alle Dienstleistungen rund um das fertige Fahrzeug an, mit einer logistischen Leistungspalette vom Hersteller bis zum Händler. Dazu gehören Umschlag, Lagerung, technische Bearbeitungen für den Transport und die Anpassung an die jeweiligen Märkte sowie Speditions- und Transportlogistik per Schiene, Straße und Binnenschiff. Im Geschäftsjahr 2012 hat die BLG über sieben Millionen Fahrzeuge abgefertigt und damit ihre Stellung als führender Automobillogistiker in Europa behauptet. Zu unseren Kunden gehören die führenden deutschen Automobilhersteller, für die wir auch in den USA, in Südamerika, Südafrika, Asien und Osteuropa aktiv sind. Neben inländischen Seehafenterminals in Bremerhaven, Cuxhaven und Hamburg betreibt die BLG ausländische Seehafenterminals in Gioia Tauro, Danzig und St. Petersburg sowie Inlandsterminals am Rhein und an der Donau.

### Autoteile, Turnschuhe, Tiefkühlkost

Der Geschäftsbereich CONTRACT umfasst Autoteilelogistik, Industrielogistik, Handels- und Seehafenlogistik sowie als neuen Geschäftsbereich Logistik für die Offshore-Windindustrie. Damit bieten wir komplexe Dienstleistungen für so unterschiedliche Güter wie Fahrzeugbleche, Turnschuhe, bis zu 1.000 Tonnen schwere Gründungselemente von Offshore-Anlagen, T-Shirts oder tiefgefrorene Kartoffelprodukte an. Wir lagern, liefern, verpacken und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, Online-Bestellungen und Retouren ab und gehören damit zu den führenden deutschen Anbietern von Logistikdienstleistungen. Unsere Logistikzentren und Spezialanlagen arbeiten an über 30 Standorten in Europa und Übersee für starke Marken wie adidas, BMW, Mercedes, MAN, VW, Siemens, Konica Minolta, Ikea, Tchibo, Griesson - de Beukelaer, Hansgrohe, Bosch oder Automotive Lighting.

### Alle Dienstleistungen rund um die Box

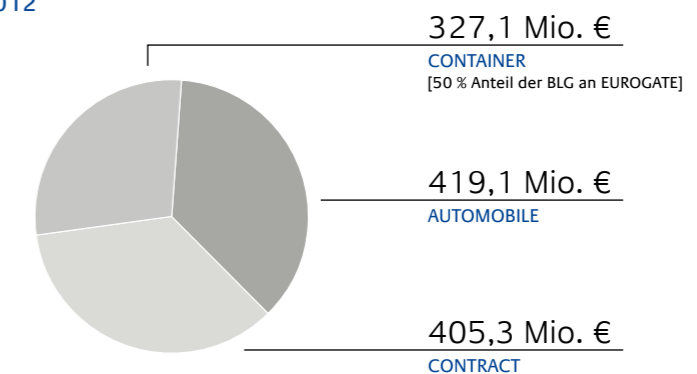
Unseren Geschäftsbereich CONTAINER haben wir in dem Gemeinschaftsunternehmen EUROGATE gebündelt, einer 50-Prozent-Beteiligung mit dem Hamburger Unternehmen EUKAL. Zum europäischen Netzwerk von EUROGATE gehören

elf Containerterminals, darunter der im September 2012 eröffnete Tiefwasserhafen in Wilhelmshaven, der Jade-Weser-Port. Mit einem Umschlag von 13,3 Millionen Standardcontainereinheiten (TEU) ist EUROGATE der führende reedereunabhängige europäische Terminalbetreiber. Neben dem Containerumschlag bietet EUROGATE alle Dienstleistungen rund um die Box, von cargomodalen Services über Container-Depot bis Container-Wartung und -Reparatur. Intermodaler Transport gehört ebenfalls zu unserem Leistungsspektrum.

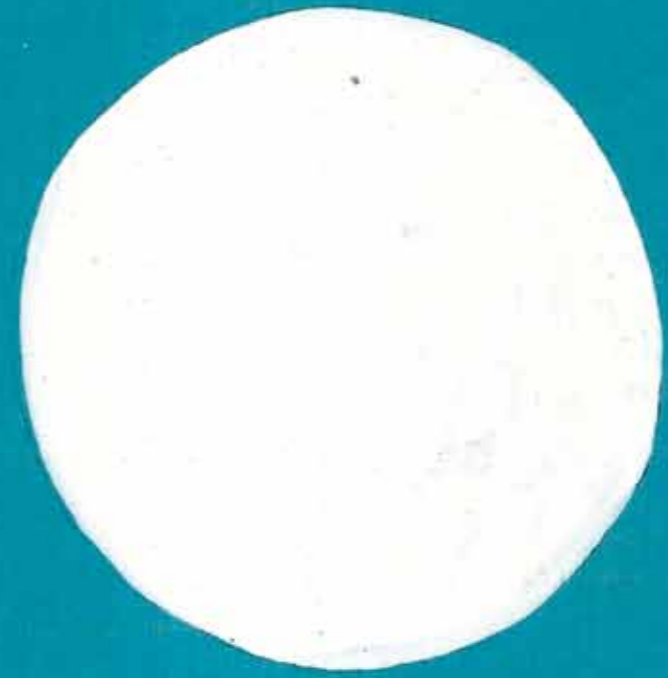
### Unternehmensstruktur

Die BLG hat in ihrer nunmehr 136-jährigen Geschichte gezeigt, dass sie imstande ist, Krisen zu bewältigen, Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und sich immer wieder neu auszurichten. Das liegt auch an unserer besonderen Unternehmensstruktur: Eigentümerin der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG ist zu 100 Prozent die Freie Hansestadt Bremen, geführt wird die BLG von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–. Diese Struktur garantiert eine hohe Verlässlichkeit und zugleich große Flexibilität. Aus ihr leitet sich auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung ab und der Anspruch einer im umfassenden Sinn nachhaltigen Unternehmenspolitik.

### Umsatzerlöse unserer drei Geschäftsbereiche im Jahr 2012







WE ARE GOING  
TO THE MOON THAT  
IS NOT VERY FAR.  
MAN HAS **SO** MUCH  
FARTHER TO GO  
WITHIN HIMSELF...



GOING  
IN THAT  
FAR.  
MUCH  
GO  
SELF...

## Im Fokus: Ökologische Nachhaltigkeit



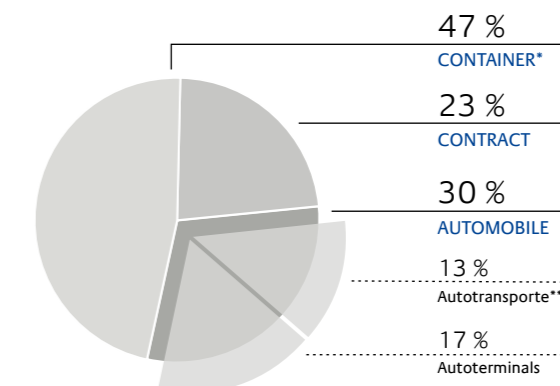
### Daran lassen wir uns messen

Der Vorstand der BLG hat im Oktober 2012 beschlossen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Unternehmensgruppe bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent zu senken, und damit ein verbindliches Ziel für unseren Beitrag zum Klimaschutz festgelegt. Die Basis bildet der CO<sub>2</sub>e\*-Ausstoß der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE, CONTRACT und CONTAINER des Jahres 2011 von insgesamt 153.500 Tonnen. Wir wollen also unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 31.000 Tonnen verringern. Umgerechnet in Dieselkraftstoff könnte einer unserer Autotransporter mit dieser Menge vollbeladen 740 Mal den Globus umrunden oder einmal das gesamte Straßennetz der Erde abfahren.

Eine entscheidende Voraussetzung, um diesen Beschluss in die Tat umzusetzen, war die Einrichtung eines eigenen Bereichs Nachhaltigkeit und neue Technologien. Denn auch wenn wir Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe für alle unsere Aktivitäten sehen, ist es wichtig, Impulse zu entwickeln und die Aktivitäten der einzelnen Abteilungen zentral zu erfassen. Wir haben uns bewusst für die Zusammenfassung von Nachhaltigkeit und neuen Technologien entschieden, weil die Weiterentwicklung von Technologien entscheidend für eine effizientere Nutzung von Ressourcen und die Vermeidung von Energieverschwendung sein kann. >>

\* CO<sub>2</sub>e: CO<sub>2</sub>-Äquivalent beinhaltet neben Kohlenstoffdioxid auch weitere Treibhausgase

Anteil der Geschäftsbereiche an den Treibhausgasemissionen für das Jahr 2012. Die Steigerung der Emissionen auf 160.700 Tonnen CO<sub>2</sub>e ist mit dem Wachstum unseres Unternehmens verbunden.



\* 50 % Anteil an EUROGATE fließt ein  
\*\* nur Lkw





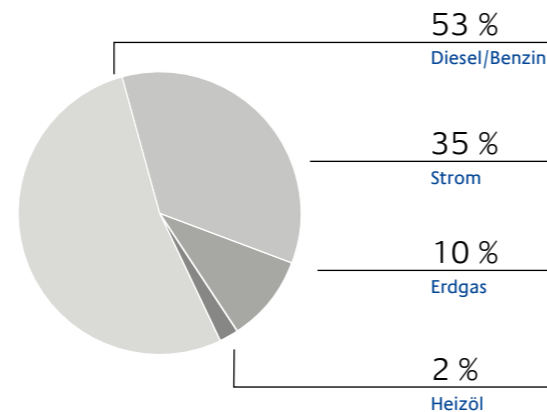
Wir haben 2011 begonnen, unseren Energieverbrauch – zunächst für Strom, Gas und Treibstoffe an den deutschen Standorten – hinsichtlich der Treibhausgasemissionen auszuwerten. Unser Ziel ist es, alle Prozesse zu überprüfen und Schwerpunkte für Energieeinsparungen zu ermitteln. Aus den gewonnenen Daten ergibt sich ein Bild, das uns in die Lage versetzt, Schwerpunkte für Einsparungen zu identifizieren. Und wir sind darauf vorbereitet, Kunden detailliert Auskunft zu geben, wie groß unser Logistikkanteil am Gesamt-CO<sub>2</sub>-Fußabdruck eines Produktes ist – eine Anforderung, die immer häufiger an uns gestellt wird. Im nächsten Schritt werden wir die Aufnahme CO<sub>2</sub>-relevanter Verbräuche auf den Terminals und in den Niederlassungen durch telematische Erfassung automatisieren, um so den Grundstein für ein Energiemanagement zu legen. Dass wir auf einem guten Weg sind, zeigt die Entwicklung von 2011 auf 2012: Bei einer Umsatzsteigerung der Gruppe um 13,5 Prozent stiegen die CO<sub>2</sub>-Emissionen nur um 4,7 Prozent auf 160.700 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Wir gehen also von einer erheblichen Reduktion aus, bevor wir durch die systematische Erfassung von Bezugsgrößen zukünftig auch Aussagen treffen können, ohne den Umsatz als Indikator nutzen zu müssen.



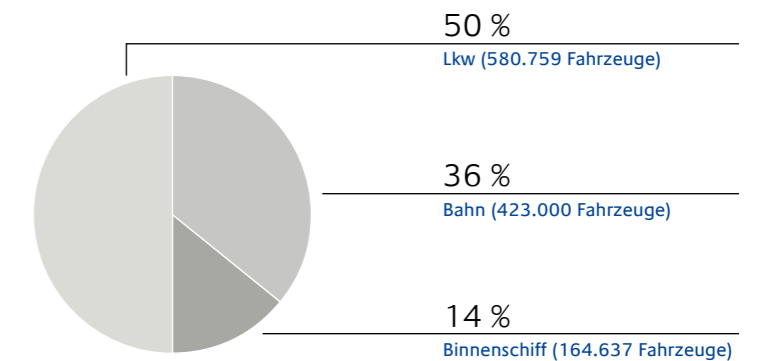
Wichtige Initiativen zur Senkung des Ressourcenverbrauchs kommen auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Logistikzentren. Dazu gehören technische Verbesserungen wie die intelligente Steuerung von Heizungsanlagen und vollautomatischen Hochregallägern oder die deutliche Senkung des Frischwasserverbrauchs in Waschstraßen für Pkw und Kleinladungsträger.

Als weiteren Hebel zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks sehen wir neben Einsparungen von Energie auch den verstärkten Einsatz regenerativer Energien. Dies geschieht u. a. durch den wachsenden Einsatz von Ökostrom.

Anteil der Energieträger an unseren verursachten Treibhausgasemissionen. Mehr als die Hälfte entfällt auf die Treibstoffe Diesel/Benzin.



Den Transport von Fertigfahrzeugen übernehmen bei uns alle drei Verkehrsmittel. Vor allem für Langstrecken wählen wir die Schiene und den Wasserweg. Händleranlieferungen erfolgen deutschlandweit mit dem Lkw.







## Im Interview

Der Automobilbauer Daimler gehört seit vielen Jahren zu den Kunden der BLG. Für Daimler organisiert die BLG den Transport von Fertigfahrzeugen und beliefert über das Logistikzentrum Bremen weltweit sämtliche Daimler-Werke im Ausland mit Autoteilen.

**Ralf Mungenast** ist Centerleiter der Internationalen Produktionsbetreuung Mercedes-Benz Pkw.

### „Klarer Führungsanspruch bei Nachhaltigkeit“

**Herr Mungenast, seit 2010 hat Ihr Konzern Nachhaltigkeit in seinem strategischen Zielsystem verankert. Warum?**

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir bei Daimler verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln für langfristigen ökonomischen Erfolg im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft. Unsere Ziele erreichen wir, indem wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres Handelns verankern und die Verantwortung hierfür als eine unabdingbare Geisteshaltung von allen Führungskräften und Mitarbeitern konzernweit fordern und diese fördern. Wir beziehen dabei unsere Geschäftspartner mit ein und führen den Dialog mit unseren Stakeholdern. Unsere Managementstrukturen, -prozesse und -systeme richten wir an diesem Verständnis aus. Unser gesamtes Handeln basiert auf Recht und Integrität. Als einer der weltweit führenden Automobilhersteller hat Daimler bei Nachhaltigkeit einen klaren Führungsanspruch.

### Auf welche Ihrer konkreten Maßnahmen zur Nachhaltigkeit sind Sie besonders stolz?

Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung sind für uns untrennbar miteinander verbunden und der rote Faden unseres unternehmerischen Handelns. Einen wichtigen Punkt in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht stellt das darin vorgestellte „Nachhaltigkeitsprogramm 2010 bis 2020“ dar. Beispielhaft möchte ich hier nur drei Maßnahmen nennen: In zwei Kategorien des Umweltpreises ÖkoGlobe stand Daimler 2011 auf dem Siegertreppchen: In der Kategorie „Neue Mobilitätskonzepte“ landete das Verkehrssystem Bus Rapid Transit (BRT) auf Platz 1. Der Mercedes-Benz Atego BlueTec Hybrid belegte in der Kategorie „Serienfahrzeug mit Nachhaltigkeitsfaktor“ Platz 3. Auch unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir sehr ernst. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements haben wir 2011 gemeinnützige Einrichtungen und gesellschaftliche Initiativen mit Projektmitteln in Höhe von insgesamt 59 Mio. Euro unterstützt. Das sind 15,5 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Und auch in Zukunft werden wir nicht nachlassen, uns selbst herauszufordern, noch besser zu werden. Bis 2016 wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Pkw-Neuwagenflotte in Europa auf 125 g CO<sub>2</sub>/km senken.



### Fragen Ihre Kunden danach, ob ein Auto nachhaltig produziert wurde?

Wir spüren zunehmend, dass unsere Kunden umweltfreundlich, flexibel und komfortabel unterwegs sein wollen. Als Automobilhersteller sind wir gefordert, rechtzeitig zukunftsfähige Produkt- und Servicekonzepte für solche Kundenbedürfnisse zu entwickeln. Unsere Antworten auf die maßgeblichen Trends sind dabei auf die Kundenbedürfnisse abgestimmt. Allen voran sei hier nur die Elektromobilität und auch eine CO<sub>2</sub>-neutrale Lieferkette erwähnt.

### Ist der ökologische Fußabdruck entlang der kompletten Lieferkette heute schon machbar?

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette vom Lieferanten über die Dienstleister zu den Fabriken und Werken bis hin zu unseren Kunden planen und betreiben wir die Prozesse nachhaltig. Neben den schon genannten CO<sub>2</sub>-Zielwerten im Fahrbetrieb haben wir uns auch für jede Produktionsstätte weltweit ehrgeizige CO<sub>2</sub>-Ziele gesetzt. Der Zu- und Auslieferverkehr unserer Produktionsstätten sowie die Arbeitswege unserer Mitarbeiter schlagen sich ebenfalls mit Emissionen, Lärm und Ressourcenverbrauch in unserer Umweltbilanz nieder. Die schädlichen Emissionen dieser Transporte begrenzen wir durch effiziente Logistik sowie die Nutzung von Bahn und Binnenschiffsverbindungen auf ein Minimum. Dienstreisen ersetzen wir zunehmend, wo immer möglich und sinnvoll, durch Telefon-, Video- oder Onlinekonferenzen.

Neben der klimaschonenden Produktion achten wir darüber hinaus bereits im Einkauf auf unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz. Allgemein lässt sich feststellen: Wir haben schon sehr viel erreicht und haben uns auch für die Zukunft noch weitere ehrgeizige Ziele gesteckt.

### Sie haben eine Richtlinie zur Nachhaltigkeit entwickelt, die weltweit für Ihre Lieferanten gilt – auch für Ihre Logistikdienstleister?

Unsere Erwartungen in Bezug auf ökologische, soziale und geschäftsethische Standards haben wir in einer „Richtlinie zur Nachhaltigkeit für Lieferanten“ formuliert. Sie ist verbindlicher Bestandteil der Vertragsbedingungen von Mercedes-Benz und unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen, die für einen Großteil unserer Lieferanten gelten. Schrittweise verankern wir auch im internationalen Rahmen Nachhaltigkeitsklauseln in den Einkaufsbedingungen. Seit Ende 2011 ist das in Australien, China, Indonesien, Mexiko, Singapur, Thailand, Ungarn, Vietnam, Argentinien, Südafrika und der Türkei der Fall.

### Was erwarten Sie von einem Logistikdienstleister wie der BLG?

Unsere Bemühungen um eine verantwortungsvolle Personalpolitik, eine systematische Umweltvorsorge und integre Geschäftspraxis sind nur dann glaubwürdig, wenn wir über unser eigenes Unternehmen hinaus auch unsere Zulieferer in den Blick nehmen. Gerade als global tätiges Unternehmen ist es für uns daher von hoher Bedeutung sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsstandards in unserer gesamten Lieferkette konsequent eingehalten werden.



## Im Interview

Wallenius Wilhelmsen Logistics (WWL) ist spezialisiert auf Land- und Seetransporte sowie umfassende Logistikangebote für Hersteller von Automobilen, Lkw, Schwerlast- und Spezialfracht. Das schwedisch-norwegische Unternehmen verfügt über eine Flotte von 60 modernsten Autotransportschiffen und bedient regelmäßig 13 Handelsrouten zwischen sechs Kontinenten. Mit der BLG verbindet WWL eine langjährige Partnerschaft im Automobiltransport. WWL stellt an sich selbst den Anspruch, im Umweltschutz zu den Vorreitern zu gehören und gesetzlichen Vorgaben immer einen Schritt voraus zu sein. Wir hatten Gelegenheit, dazu ein paar Fragen an **Axel Rohrsen** zu stellen. Er ist Vice President Head of Germany und Corporate Account Manager.

„Das grüne Flaggschiff ist unsere Vision von der Zukunft“

Herr Rohrsen, in Ihren Aussagen zum schadstoffarmen Transport auf dem Meer taucht immer wieder ein Schiff namens „Orcell“ auf. Was hat es damit auf sich?

Die E/S „Orcell“ ist unser Null-Emissions-Konzept der Zukunft. Es ist unsere Antwort auf die Frage: Wie könnte ein RoRo-Schiff\* mit null Emissionen aussehen? Seit ihrem virtuellen Stapellauf 2005 spielt die „Orcell“ eine zentrale Rolle in der Schärfung unserer Vision von der Zukunft, als ständige Quelle der Inspiration auf unserem Weg zu einem Null-Emissions-Schiff.

Ist Ihr grünes Flaggschiff nur ein schöner Animationsfilm auf Youtube oder ein Innovationsprojekt, das Sie konkret verfolgen?

Die „Orcell“ ist ein sehr konkretes Projekt, das die Richtung vorgibt für unsere Arbeit mit unterschiedlichen Technologien, die ein Null-Emissions-Schiff möglich machen. Wir entwickeln und erproben eine große Bandbreite von Technologien, um dieses Ziel zu erreichen, darunter Sonnenenergie, Brennstoffzellen und Windkraft. Wallenius Wilhelmsen Logistics hat darüber hinaus die Orcell Förderung ins Leben gerufen, um Gründer von Umweltunternehmen zu fördern, die daran arbeiten, alternative Energiequellen und Technologien für bessere Energieeffizienz für Handelsschiffe und Seehafenterminals zu erschließen.



Autotransport ganz ohne CO<sub>2</sub>-Emissionen – geht das?

Eine Technologie für Transatlantik-Autotransporter völlig ohne CO<sub>2</sub>-Emissionen existiert heute noch nicht, aber wir haben schon große Fortschritte gemacht, und eines Tages wird das möglich sein.

Darf Nachhaltigkeit Geld kosten?

WWL hat immer stark in Nachhaltigkeit investiert. Die Arbeit mit der „Orcell“ ist ein solches Investment. Wir bauen außerdem konventionelle Schiffe, die mit neuester Umwelttechnik ausgerüstet sind, wie kürzlich die „Mark V“. Wir haben uns freiwillig dafür entschieden, schwefelarmen Treibstoff zu verwenden. Dadurch haben wir in den letzten elf Jahren den Ausstoß von 167.000 Tonnen Schwefel vermieden.

Dokumentieren Sie Ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß?

Wir gehören zu den Unterzeichnern des UN Global Compacts, und wir veröffentlichen jährlich unsere Emissionsdaten für CO<sub>2</sub>, Stickstoffoxid (NO<sub>x</sub>) und Schwefeloxid (SO<sub>x</sub>), geprüft von der Schiffsklassifikationsgesellschaft DNV (Det Norske Veritas).

Was erwarten Sie von einem Logistikpartner wie der BLG?

Wir respektieren natürlich alle Anstrengungen, die unternommen werden, und erkennen die Bedeutung von Partnern an, die bereit sind, nachhaltig zu arbeiten und in diese Arbeit zu investieren.

\* Roll on/Roll off: Schiffstyp, der über Rampen be- und entladen wird.





## In Bewegung

Nur was gemessen wird, erzeugt Aufmerksamkeit – nur was Aufmerksamkeit erregt, verbessert sich

Die BLG hat ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß bisher überwiegend aus den Abrechnungen der Energieversorger ermittelt, sich aber 2011 entschieden, zu einer detaillierten Erfassung anhand von Einzelzählern überzugehen. „Aus den Abrechnungen der Energieversorger lässt sich der Carbon-Footprint lediglich pauschal errechnen. Für eine transparente Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks muss man genauer hinsehen und Einzelverbräuche messen“, sagt CONTRACT-Vorstand Dr. Bernd Lieberoth-Leden, in dessen Verantwortung der Bereich Nachhaltigkeit und neue Technologien liegt. Das ermögliche eine differenzierte Betrachtung von Verbräuchen und Einsparpotenzialen. „Nur was gemessen wird, erzeugt Aufmerksamkeit, nur was Aufmerksamkeit erregt, verbessert sich auch“, so Dr. Lieberoth-Leden. Durch die Erweiterung des Zählernetzes und die sukzessive Ausstattung der Zähler mit Telematik werde es in Zukunft möglich sein, den Verbrauch an den einzelnen Zählerstellen von einem Zentralrechner zu erfassen und auszuwerten.

Koordiniert wird diese Aufgabe von Nina Dorniok. Die 28-Jährige ist seit anderthalb Jahren bei der BLG. Sie hat einen Bachelor in Energietechnik, ihr Masterstudiengang drehte sich um „Zukunftsfähige Energiesysteme“. Als Mitarbeiterin des Bereichs Nachhaltigkeit und neue Technologien ist sie zuständig für die Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aller BLG-Standorte, zunächst in Deutschland. Im nächsten Schritt sollen auch die internationalen Standorte einbezogen werden.

Eine Pionierarbeit, hat sie schnell festgestellt. Die BLG ist in den letzten Jahren stark gewachsen und hat sich von einem Hafenumschlagsunternehmen zu einem international tätigen Logistikdienstleister entwickelt. Gerade im Bereich Kontraktlogistik hat das zu einer Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten und Abläufe geführt, die sich – eng an den Anforderungen des Kunden – immer wieder verändern. Auch das muss berücksichtigt werden. „Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Auto oder pro Container lässt sich noch relativ einfach ermitteln. Für die Handelslogistik eine Bezugsgröße zu finden, ist da schon komplizierter“, sagt Nina Dorniok. Doch am Anfang steht in jedem Fall die möglichst genaue Erfassung des Energieverbrauchs.



Vorbildlich läuft das schon in der Handelslogistik in Bremen, im Hochregallager, das die BLG für einen Großkunden betreibt. Lars Günthert, Mitarbeiter im Bereich Technik und zuständig für Energiethemen, sitzt vor dem Bildschirm in seinem Büro und erklärt den sich permanent verändernden Verlauf einer steil ansteigenden gelben Kurve, auf der ein breiter vertikaler Balken ständig in Bewegung ist, mal blau, mal rot: Das Lastmanagementsystem für das Hochregallager zeigt für jede Viertelstunde an, wie sich der Stromverbrauch den Tag über entwickelt. Immer wenn der Balken rot wird, ist der Grenzwert überschritten, färbt er sich blau, ist alles „im grünen Bereich“. Über verschiedene Säulendiagramme stellt das System auch dar, wie der Stromverbrauch sich im Verlauf einer Woche oder eines Monats entwickelt hat.



An einem durchschnittlichen Werktag liegt die benötigte Leistung tagsüber bei rund 1.100 Kilowatt, in Spitzen auch bis 1.300 Kilowatt. Günthert zeigt auf die Säule für den Sonntag, an dem nicht gearbeitet wird: „Trotzdem haben wir hier regelmäßig einen Leistungsbedarf von 260 Kilowatt.“ Auch nachts sind die Verbräuche relativ hoch. Das wäre eine Stellschraube, an der man drehen könnte, um Energie zu sparen, nimmt Nina Dorniok als Anregung mit.

Lars Günthert verlässt sich bei der Erfassung des Energieverbrauchs nicht allein auf die IT. Auf dem gesamten Gelände sind 60 Stromzähler, drei Gaszähler und über ein Dutzend Wasserzähler installiert. Sie werden einmal im Monat von einem Mitarbeiter abgelesen, der die Werte akribisch in eine Tabelle überträgt. Die detaillierte Erfassung ist notwendig, weil Teile der Gebäude von Kunden genutzt werden, deren Verbrauch separat abgerechnet wird. Das gilt auch für die Logistikflächen der BLG in Emmerich und Koblenz und demnächst in Frankfurt, deren Daten ebenfalls bei Lars Günthert zusammenlaufen.

Für Nina Dorniok bilden diese detaillierten Aufstellungen eine gute Basis, um Schwankungen zu erkennen und mögliche Schwachstellen zu identifizieren, immer mit dem Ziel, gemeinsam mit den Akteuren vor Ort Lösungen für einen bewussteren Umgang mit Energie zu entwickeln. Einiges fällt ihr schon gleich beim Rundgang durch die Hallen auf: Der lange Gang, auf dem zwei Förderbänder Pakete von der alten Halle in die neue transportieren, ist hell erleuchtet. Das wird sie später noch einmal überprüfen und dann vielleicht eine intelligente Lichtsteuerung vorschlagen. Viele kleine Schritte, die in der Summe zum Ziel führen sollen: 20 Prozent weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen.

## Einblicke

### Auf dem Weg zum nachweisbaren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

**Im gesamten Konzern gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die zur Vermeidung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen. So ist die überwiegende Zahl unserer Standorte in den Geschäftsbereichen AUTO-MOBILE und CONTRACT nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert. Besonders freuen wir uns, dass Initiativen zur Energieeinsparung immer häufiger von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen. Diese Aktivitäten wollen wir stärker fördern und kommunizieren.**

### Von der Straße auf die Schiene

Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE haben wir den umweltschonenden Transport von Fertigfahrzeugen auf der Schiene ausgebaut. 2012 wurde der 1000. Waggon unseres eigenen Zugsystems BLG AutoRail auf unserem Autoterminal Kelheim in Betrieb genommen, bis Ende 2013 sollen weitere 300 Waggon hinzukommen. Ein Zug mit modernen, doppelstöckigen Waggonen kann bis zu 228 Pkw transportieren und damit 29 Lkw-Transporte ersetzen. Unsere Züge sind mit sogenannten Flüsterbremsen ausgestattet. Damit werden die Lärmemissionen um 35 Prozent reduziert und liegen deutlich unter dem zulässigen Höchstwert von 82 Dezibel.

### Auf dem Wasserweg

Das Binnenschiff gilt als das umweltverträglichste Transportmittel. Auf dem Rhein transportieren wir mit fünf BLG-Binnenschiffen und vier Barge Fahrzeugen vom Kölner Ford-Werk zu den Händlern in Europa. Bis zu 650 Pkw passen auf ein Binnenschiff. Das entspricht 70 bis 80 Lkw oder drei Güterzügen. Auf der Donau pendeln zwei BLG-Binnenschiffe zwischen Budapest und unserem Autoterminal in Kelheim.

### Intelligent bauen

Der Geschäftsbereich CONTRACT ist gekennzeichnet durch ein großes Spektrum an Dienstleistungen entlang der gesamten Lieferkette wie Transport, Lagerhaltung, Verpackung, Veredelung und Vorproduktion so unterschiedlicher Güter wie Autoteile, T-Shirts oder Tiefkühlkost. Das erschwert die Aufnahme konkreter CO<sub>2</sub>-Verbräuche, bietet aber zugleich ein großes Potenzial für Einsparungen und innovative Lösungen. Im Neubau einer Logistikhalle für einen Großkunden der Handelslogistik, die zurzeit in Betrieb genommen wird, nutzen wir ein Blockheizkraftwerk mit 50 Kilowatt elektrischer Leistung und 80 Kilowatt thermischer Leistung. So produzieren wir unsere Wärme und zusätzlich noch unseren eigenen Strom. Zudem ist der Kompressor für das Transportsystem mit einer Wärmerückgewinnungsanlage gekoppelt. Die vom Kompressor erzeugte Abwärme wird zum Vorheizen des Wassers für die Heizung genutzt. Wärmerückgewinnung nutzen wir auch für das Belüftungssystem der neuen Halle.



### Auf dem Weg zur Selbstversorgung

Als weiteren Hebel zur Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen sehen wir neben der Einsparung von Energie den verstärkten Einsatz regenerativer Energie. Am Standort in Hamburg haben wir uns vertraglich dazu verpflichtet, die Errichtung und den Betrieb von Windenergie- und Photovoltaikanlagen mit dem Ziel der Realisierung zu prüfen. Auch am windreichen Standort im Bremer Hafen wird derzeit untersucht, ob der Bau von Windenergieanlagen zur Versorgung eigener Hallen und Anlagen sinnvoll ist. Unsere Tochter EUROGATE hat bereits an all ihren Standorten Photovoltaikanlagen installiert. Zudem wird an der Errichtung einer Windenergieanlage in Hamburg gearbeitet, weitere Standorte werden überprüft.

### 100 Prozent Recycling

Zu Beginn des Jahres 2013 hat unser Vorstand beschlossen, trotz Mehrkosten den gesamten Papierbedarf aller deutschen BLG-Standorte auf 100 Prozent Recyclingpapier umzustellen. Das Papier wird chlorfrei gebleicht. Bei der Produktion von Recyclingpapier wird gegenüber Primärfaserpapier der Energieeinsatz um mehr als die Hälfte, der Wasserverbrauch sogar um 70 Prozent reduziert. Das von uns verwendete Papier besitzt folgende Label: Der Blaue Engel, FSC C004423, EU Ecolabel, PCF Process Chlorine Free.





### E-Mobilität im Praxistest

Seit 2010 erprobt die BLG den Einsatz von Elektrofahrzeugen, seit 2012 beteiligen wir uns an der Unternehmensinitiative Elektromobilität (UI EIMo). Das Projekt wird im Rahmen der Modellregion Elektromobilität Bremen/Oldenburg durch das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung gefördert. Ziele sind die Förderung und Weiterentwicklung der Elektromobilität sowie der Ausbau der Ladeinfrastruktur. Zwei E-Mobile sind bei der BLG in Bremen und zwei in Bremerhaven stationiert. Verglichen mit einem Dieselfahrzeug verursacht das E-Auto schon beim Laden mit dem deutschen Strommix zwei Drittel weniger Emissionen. Wir gehen davon aus, dass der Umgang mit Elektrofahrzeugen im Im- und Export zunehmend eine Rolle spielen wird. Deshalb richten wir auf unserem Autoterminal in Hamburg ein Servicecenter für Elektromobilität ein.

### Mehr Licht – weniger Energie

Großes Potenzial zur Energieeinsparung sehen wir auch bei der Beleuchtung unserer Anlagen durch den Einsatz von LED-Technik. Testfelder betreiben wir bereits u. a. in unserem Kühlhaus in Bremerhaven, in einem Teil des Parkregals auf dem Autoterminal Bremerhaven, im Bereich Cargo sowie im Qualitätsmanagement-Bereich in Duisburg. Der Einsatz in weiteren Bereichen wird geprüft.

### Effizienter kühlen

In Zusammenarbeit mit der Hochschule Bremen haben wir in einem viermonatigen Projekt gemeinsam mit Studierenden unser Kühlhaus in Bremerhaven bis in den kleinsten Winkel auf Effizienzsteigerung untersucht. Die Bestandsaufnahme, verbunden mit der Definition von Maßnahmen und einer entsprechenden Analyse und Bewertung, bestätigte, dass der Betrieb bereits sehr effizient ist. Aber wir können noch besser werden: Im Projekt wurden weitere Vorschläge zur energetischen Einsparung und Reduzierung der Treibhausgasemissionen sowie zur Kostenreduzierung entwickelt. Die daraus entstandenen Handlungsempfehlungen sollen in Zukunft schrittweise umgesetzt werden.



### Weniger Energieverbrauch pro Container

In unserem Geschäftsbereich CONTAINER hat sich unsere Container-Beteiligung EUROGATE ab dem Geschäftsjahr 2012 zur Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 verpflichtet. Damit soll die spezifische Energienutzung auf den EUROGATE-Terminals systematisch gesenkt werden. Seit 2007 erfasst und bilanziert EUROGATE konzernweit Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß. 2012 wurden Erfassung und Auswertung in die Controlling-Software des Unternehmens integriert, so dass die Zahlen nun noch einfacher ausgewertet und übersichtlicher dargestellt werden können. Dem Ziel, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß bis 2020 gegenüber 2008 um 25 Prozent zu reduzieren, ist EUROGATE im Berichtsjahr einen entscheidenden Schritt nähergekommen. Im Vergleich zu 2011 sank der Energieverbrauch pro umgeschlagenen Container insgesamt um sieben Prozent. Das gelang vor allem durch technische und operative Senkung des Kraftstoffverbrauchs der Straddle Carrier. Auch die Containerbrücken wurden einer intensiven Prüfung unterzogen, die Einschaltdauer vieler Peripheriegeräte verkürzt. Bei der Terminalbeleuchtung hat eine weitere Verbesserung der Steuerung zu einer Reduktion des Energieverbrauchs um 13 Prozent geführt.



BEING 50 TALL HAS  
TREMENDOUS ADVANTAGES







Im Fokus:  
Soziale Nachhaltigkeit

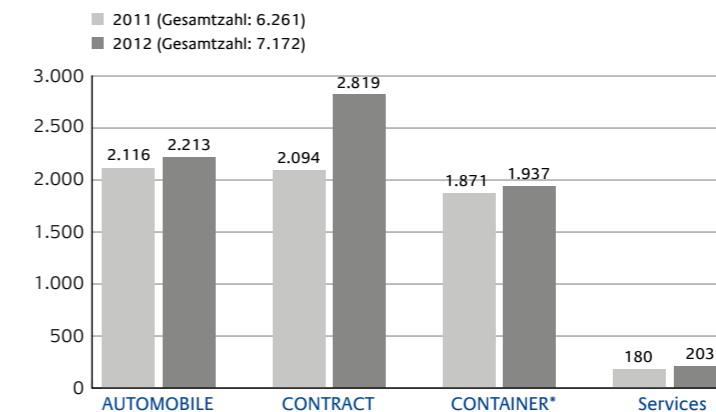
Unsere Verantwortung für Mitarbeiter  
und Gesellschaft

Weltweit bietet die BLG mehr als 16.000 Arbeitsplätze, nahezu die Hälfte davon in Bremen und Bremerhaven. Damit gehört die Unternehmensgruppe im Lande Bremen zu den größten Arbeitgebern. Das verpflichtet uns zu einer besonderen Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens und für Gesundheit, Qualifikation und soziale Absicherung unserer Beschäftigten. Wir sehen uns auch in einer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber den Menschen in dieser Stadt. Als international agierender Logistikkonzern übernehmen wir ebenso gesellschaftliche Verantwortung an unseren jeweiligen Standorten. Deshalb engagieren wir uns in sozialen Projekten und als Sponsor in den Bereichen Bildung, Sport und Kultur.

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden durch Prävention, gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und umfassenden Arbeitsschutz langfristig erhalten, gerade angesichts des demografischen Wandels und einer länger werdenden Lebensarbeitszeit.

Angesichts der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in Deutschland steht auch die BLG vor der Aufgabe, den demografischen Wandel durch ein vorausschauendes Personalmanagement zu meistern. Eine zentrale Bedeutung haben für uns die vier Schwerpunkte Talentmanagement, Management vielfältiger Belegschaften, Management alternder Belegschaften und die Aufgabe, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Das Geschäftsmodell der BLG besteht nicht darin, durch Niedriglöhne im hart umkämpften Markt der logistischen Dienstleistungen Aufträge zu akquirieren. Die BLG setzt stattdessen auf überzeugende Konzepte. Da am Ende beide Faktoren bei der Auftragsvergabe eine entscheidende Rolle spielen, beeinträchtigt dies unseren Markterfolg. Vor diesem Hintergrund wäre ein bundeseinheitliches Mindestlohngesetz zu begrüßen, als Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb.



In allen Geschäftsbereichen konnten wir unsere Mitarbeiterzahlen 2012 gegenüber dem Vorjahr steigern.

\* Die Mitarbeiterzahl betrifft quotale einbezogene Unternehmen (50 %-Quote).



## Im Interview

**Ina Oeing** ist Steuerberater und gelernter Wirtschaftsprüfer. Nach 15-jähriger Berufserfahrung bei verschiedenen mittelständischen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wechselte sie 2011 zur BLG. Dort ist sie Leiterin Rechnungswesen, Steuern, Zoll. Sie ist verheiratet und hat einen fünfjährigen Sohn.

### „Die Mischung macht’s“

#### Frau Oeing, wie sind Sie zur BLG gekommen?

Ich kenne die BLG schon aus meiner Zeit als externer Wirtschaftsprüfer. Damals habe ich das Prüfungsteam geleitet. Die BLG war immer mein Lieblingsmandant. Das Unternehmen hat eine schöne Größe: noch überschaubar, aber als Konzern mit einem spannenden Geschäftsumfeld und ständiger Weiterentwicklung auch immer wieder eine Herausforderung. Als die BLG ihre Verwaltung zentralisiert und 2011 die Leitung des Rechnungswesens ausgeschrieben hat, habe ich mich beworben.

**Sie sind jetzt für den Konzernabschluss zuständig und zudem seit Oktober 2012 als erste Frau in der BLG mit Prokura ausgestattet. Mussten Sie sich diese Position hart erkämpfen oder wurden Sie im Gegenteil besonders gefördert?**

Man hat mir das zugetraut, und ich selbst habe mir das auch zugetraut. Ich führe ein Team von 35 überwiegend weiblichen Mitarbeitern. Was ich an meiner Arbeit hier besonders schätze: Ich bin sehr frei in meinen Gestaltungsmöglichkeiten.

Ich bin auch sehr frei in meiner Zeitgestaltung. Rund um den Jahresabschluss arbeiten wir hier bis zu 60 Stunden in der Woche, auch am Samstag. Dafür kann ich zu anderen Zeiten aber auch mal sagen: Ich mache mittags Schluss und hole meinen Sohn vom Kindergarten ab.

#### Trauen männliche Kollegen sich das auch?

Ich denke schon. Es ist aber auch wichtig, dass man als Vorgesetzte ein Beispiel gibt. Ich versuche, die Verabredungen mit meinem Sohn genauso wichtig zu nehmen wie Termine mit dem Vorstand.

**Die neue Chefin von Yahoo, Marissa Mayer, hat Schlagzeilen gemacht, weil sie alle Mitarbeiter aus dem Homeoffice zurückbeordert hat ins Büro. Wie sehen Sie das?**

Meine eigenen Erfahrungen mit der Arbeit von zuhause aus sind eher negativ. Man ist dann für das Kind immer erreichbar und kann nicht konzentriert arbeiten oder sitzt spät abends noch am Schreibtisch. Außerdem geht der enge Kontakt zum Unternehmen und zu den Kollegen verloren.



Der ist aber besonders wichtig in einer Umstrukturierungsphase, die wir immer noch nicht ganz abgeschlossen haben. Das funktioniert nur mit viel direkter Kommunikation. Aber wir haben sehr viele Teilzeitmodelle, die individuell auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugeschnitten sind.

**Sie wurden im Oktober 2012 als zweite Frau in den Führungskreis der BLG-Holding berufen. Wie wurden Sie dort aufgenommen?**

Im November ist eine weitere Kollegin dazugekommen, wir sind jetzt also zu dritt. Wir wurden sehr offen aufgenommen. Ich stelle mich fachlich nicht infrage, stelle aber auch meine Weiblichkeit nicht infrage. Außerdem bin ich Bremerhavenerin und nicht auf den Mund gefallen. Ich habe den Eindruck, dass sich alle freuen, dass wir drei Frauen da sind. Das verändert das Klima. Frauen führen anders als Männer, wir können viel voneinander lernen.

#### Zum Beispiel?

Frauen wollen immer alles ausdiskutieren, während Männer auch gerne Mal einen Bogen um ein schwieriges Thema machen. Das ist manchmal kräfteschonender, denn einiges erledigt sich dann von allein. Ich achte in meinem Team darauf, dass die Besetzung möglichst unterschiedlich ist, nicht nur nach Geschlechtern, sondern im Sinne von Diversity auch nach Charakteren und unterschiedlichen Fähigkeiten. Die Mischung macht’s.





## In Bewegung

Unseren Führungsnachwuchs bilden wir selber aus

Die BLG ist in den letzten Jahren stark gewachsen und hat ihre internationalen Aktivitäten deutlich ausgeweitet. Ursprünglich war das Unternehmen nur in Bremen und Bremerhaven aktiv – heute an weltweit über 100 Standorten. Die Führungskräfte, die das Unternehmen zur Steuerung dieses Wachstums brauchte, waren auf dem Markt nicht ausreichend verfügbar, erklärt Mike Bleyer. Deshalb wurde 2001 ein eigenes Führungskräfte-nachwuchsprogramm (FKN) aufgesetzt. „Unser Programm ist anders als ein übliches Trainee-programm. Es ist speziell auf die Bedürfnisse der BLG zugeschnitten, mit dem Ziel, die Absolventen auch tatsächlich einzusetzen“, sagt Bleyer, verantwortlich für das FKN-Programm. „Wir suchen Leute, die sich mit der BLG identifizieren und hier bleiben wollen.“

Das Programm läuft über zwei Jahre und gliedert sich in zwei Phasen: 18 Monate lang arbeiten die künftigen Führungskräfte in Projekten in verschiedenen Bereichen des Unternehmens, sechs Monate werden sie in ihrer möglichen Zielposition eingesetzt. Die 15 bis 20 Plätze im Programm sind begehrt: Für den siebten Durchlauf, der Anfang 2012 begann, gab es rund 200 interne und externe Bewerbungen.

Unter den 16 Teilnehmern des aktuellen Jahrgangs sind sieben Frauen und neun Männer. „Bei der Auswahl gibt es keine Frauenquote“, sagt Bleyer. Aber in den letzten Jahren hätten sich Frauen im Bewerbungsverfahren immer etwa in gleicher Zahl wie Männer durchgesetzt.

Übergabe der Hilfsgüter  
in Lettland



Eine von ihnen war Sabrina Michael. Mit einem abgeschlossenen Bachelor in Arbeitsmarktmanagement bewarb sie sich 2010 auf das FKN-Programm. Erste Kontakte zur BLG hatte sie schon durch ein Praktikum in der Personalabteilung gesammelt. Dort sah sie auch ihre berufliche Perspektive. Doch der Reihe nach: Sabrina Michael musste sich wie ihre Mitbewerber einem dreistufigen Auswahlverfahren unterziehen.

Mike Bleyer und sein Team sichten zunächst die eingehenden Bewerbungen. Wer nach „Papierlage“ geeignet scheint, erhält die Einladung zu einem intensiven Vorstellungsgespräch. Wer diese Hürde schafft, nimmt an einem eintägigen Assessment-Center teil. Wer das übersteht, bekommt ein Angebot. Dann geht es zunächst für vier Wochen an die Basis. „Ich war zur Früh-schicht im Logistik-Center eingeteilt und habe Autoteile verpackt“, erzählt Sabrina Michael. „Das hat mich erst mal geerdet und mir für meine spätere Tätigkeit im Personalbereich ganz viel gebracht.“

Jeder FKNler durchläuft in der Ausbildung drei bis vier Projekte in unterschiedlichen Bereichen, mindestens eines davon im Ausland. „Die Projekte sind keine konstruierten Aufgaben, die Anforderungen kommen direkt aus der Praxis“, sagt Bleyer.

„Wir schicken unsere FKNler dahin, wo es brennt.“ Die einzelnen Geschäftsbereiche des Unternehmens melden ihren Bedarf an, dann wird ihnen eine der künftigen Führungskräfte für drei bis vier Monate zur Unterstützung geschickt.

Zum Programm gehört auch ein Sozialprojekt, das die Gruppe selbst wählt. Im letzten Durchgang wurden Hilfsgüter für die Region Jēkabpils in Lettland gesammelt. Die Gruppe hat die Sammlung, den Transport und die Verteilung der Hilfsgüter vor Ort an bedürftige Familien und Einrichtungen organisiert. Damit zeigen die künftigen Führungskräfte soziale Verantwortung, erproben ihre logistische Kompetenz und ihren Teamgeist in der Praxis.

Ergänzt werden die Projekte durch 16 bis 18 mehrtägige Seminare mit Themen wie Zeit-, Selbst- und Projektmanagement, Führungstechniken sowie Kommunikationstraining. Für Sabrina Michael war das auch immer eine gute Gelegenheit, sich intensiv mit den anderen zu vernetzen. „Jeder arbeitet in seinen Projekten, in ganz unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens. In den Seminarblöcken sieht man sich, kann sich austauschen und weiß, wen man mal anrufen kann, wenn man Informationen braucht.“ >>





Erster Ansprechpartner ist oft der Mentor, der jedem Teilnehmer zur Seite steht. Das kann eine erfahrene Führungskraft aus dem Unternehmen sein oder ein ehemaliger FKNler. Der Mentor – oder die Mentorin – ist Ratgeber, emotionale Tankstelle und Türöffner, erklärt Mike Bleyer.

Schon im Assessment-Center werden Stärken und Schwächen festgehalten. Nach jedem Projekt gibt es eine detaillierte Rückmeldung über Fortschritte und das, was Bleyer „Entwicklungsfelder“ nennt. Um diese Felder intensiver zu beackern, kann man sich einen Coach an die Seite holen.

Nach 18 Monaten mit Projekten und Seminaren geht es für sechs Monate in eine verantwortliche Tätigkeit in den sogenannten Zielbereich, die Abteilung des Unternehmens, in der man künftig als Führungskraft eingesetzt werden soll. Anschließend werden über 90 Prozent der Absolventen und Absolventinnen übernommen.

Fragt man Sabrina Michael nach ihrer Einschätzung des FKN-Programms, ist sie auch zwei Jahre danach, inzwischen auf ihrer Wunschposition in der Personalabteilung, immer noch begeistert: „Ich kam frisch von der Uni. Für meine persönliche Entwicklung hat das viel gebracht. Man wird zwei Jahre lang im Unternehmen sehr gefördert und umsorgt, aber man muss natürlich auch etwas daraus machen. Dann hat man beste Startvoraussetzungen.“

Der nächste Durchlauf des FKN-Programms beginnt am 1. September 2013.



## Ausbildungsmöglichkeiten

Berufskraftfahrer/-in  
Bürokaufmann/-frau

Fachkraft für Lagerlogistik w/m

Lackierer/-in

Informatikkaufmann/-frau

Mechatroniker/-in

Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen

Bachelor of Arts w/m

Elektroniker/-in

KFZ-Mechatroniker/-in

KFZ-Mechaniker/-in

Industriemechaniker/-in

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

Fachlagerist/-in





## Einblicke

Gute Arbeit – Wir arbeiten daran

**Die BLG arbeitet mit umfangreichen Instrumenten und Programmen zur Personalplanung und Personalentwicklung, die ständig evaluiert werden. Nachwuchsgewinnung und Talentförderung sind für uns gerade angesichts des demografischen Wandels von großer Bedeutung. Der Altersschnitt unserer Belegschaft liegt derzeit je nach Geschäftsbereich zwischen 39,2 und 44,8 Jahren. Nachwuchskräfte ins Unternehmen zu holen und zu qualifizieren, ist deshalb ein Schwerpunkt unserer Personalpolitik.**

### Wir bilden aus

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Auszubildenden im Konzern leicht gestiegen. Während bei EUROGATE die Zahl der Auszubildenden um zwölf Personen sank, nahm sie bei der BLG um 21 Personen zu. Durch neu gewonnene Geschäfte konnten wir bundesweit 15 weitere Ausbildungsplätze zur Fachkraft für Lagerlogistik besetzen. Zudem konnten wir 2012 zum ersten Mal auch das duale Studium Bachelor of Arts und Prozessmanagement in Verbindung mit der Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/Industriekauffrau anbieten. Im kaufmännischen und im technisch-gewerblichen Bereich bieten wir je sieben Ausbildungsberufe an. Im Jahr 2012 nahmen im Konzern einschließlich EUROGATE 347 Personen an diesen Ausbildungen teil, neun mehr als im Vorjahr. Alle Auszubildenden erhalten ab 2013 nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung einen unbefristeten Vertrag.

### Logistik macht Schule

Die Kooperation mit unseren Partnerschulen „Johann-Gutenberg“ in Bremerhaven, „Oberschule Roter Sand“ und „Schulzentrum Koblenzer Straße“ in Bremen wurde fortgeführt und erweitert. Neu dazugekommen ist die Zusammenarbeit mit dem Schulzentrum „Bördestraße“ in Bremen. Zudem haben wir Viertklässlern einen Besuch im Universum ermöglicht. 2013 übernehmen wir für Viertklässler den Eintritt ins Klimahaus in Bremerhaven. Im Jahr 2006 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Schule in Bremen das Projekt „Maritime Wirtschaft und Logistik“ initiiert. Im Rahmen dieses Projekts konzipiert das Institut für Ökonomische Bildung in Oldenburg Print- und Online-Unterrichtsmaterialien für den Wirtschaftsunterricht. Die Thematik wird gegenwärtig bereits an über 400 Schulen regelmäßig bearbeitet.

### Talente fördern

Seit 2012 gibt es bei der BLG ein eigenes Stipendienprogramm. Wir unterstützen Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Kinder bei einem Hochschulstudium im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen oder in



Klimahaus Bremerhaven

einem MINT-Studiengang (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) mit bis zu 400 Euro monatlich. Während des Studiums besteht zudem die Möglichkeit, Praktika im Unternehmen zu absolvieren sowie die Abschlussarbeit bei der BLG zu schreiben. Wird das Studium erfolgreich beendet, erhalten die Absolventen von uns ein Arbeitsangebot. 2012 wurden erstmals zwei Stipendiaten von einer betrieblichen Kommission ausgewählt.

### Weiterbildung auf allen Ebenen

Im Juni 2011 haben wir mit unserem Personalentwicklungsprogramm PEP 2020 die Grundlagen für die gezielte Weiterbildung auf allen Ebenen und die Erschließung neuer Arbeitskräftepotenziale gelegt. Seit Projektbeginn haben sich rund 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLG und des GHBV (Gesamthafenbetriebsverein, Personaldienstleister für den Hafen) in gewerblich-fachlichen Schulungen, Kommunikationstrainings sowie EDV- und Sprachkursen erfolgreich weitergebildet.

Im Februar 2012 haben wir mit 21 Teilnehmern den ersten Durchgang unseres Entwicklungskonzepts zur Ausbildung von Nachwuchsmeistern begonnen. Ziel ist es, die Teilnehmer innerhalb von 24 Monaten auf ihre Rolle als Meister vorzubereiten. Die theoretische Schulung wird begleitet durch Praxisanteile wie die Vertretung von Meistern oder die Begleitung eines erfahrenen Meisters.

Eine weitere Maßnahme war die Verstärkung der operativen Führungsebene durch die Übernahme von 63 GHBV-Mitarbeitern als sogenannte Multifunktionser.

2012 wurde auch die neue zweitägige Seminarreihe für Führungskräfte mit dem Titel „Heute schon geführt?“ gestartet. Im Mittelpunkt stand die Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle. In der Seminarreihe „Führen im Dialog“ für die beiden oberen Führungsebenen lag der Schwerpunkt auf dem Thema „Gesundes Arbeiten“ und „Erreichbarkeit bei der BLG“. Damit tragen wir der wachsenden Bedeutung der Themen Burnout und Nutzung moderner Kommunikationsmittel Rechnung, im Interesse einer langfristigen Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden bei der Arbeit.



© BLG

### Beruf und Familie – wir wollen, dass beides geht

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl von individuell angepassten Arbeitszeitmodellen an, zudem in der Zentrale in Bremen und in Bremerhaven je ein Eltern-Kind-Büro, so dass Kinder mit zur Arbeit genommen werden können, wenn sie krank sind oder wenn es Engpässe in der Betreuung gibt. Nach der BLG-Holding haben auch die BLG-Gesellschaften AutoTerminal Bremerhaven und AutoTec das Zertifizierungsverfahren „berufundfamilie“<sup>®</sup> 2012 erfolgreich durchlaufen. Neben vielen kleineren Maßnahmen wurde eine Projektgruppe zum Thema familienbewusste Schichtmodelle ins Leben gerufen und erarbeitet Lösungsstrategien. Wir haben das Ferienbetreuungsangebot für Kinder ausgeweitet. Für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen haben wir 2012 eine Kooperation mit den Pflegestützpunkten in Bremen und Bremerhaven ins Leben gerufen.

### Faire Löhne

Das Land Bremen hat am 11. Juli 2012 einen Mindestlohn von 8,50 Euro beschlossen, der für alle Institutionen und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung oder mit staatlichen Aufträgen gilt. Für die BLG gibt es hinsichtlich dieses Gesetzes kaum noch Handlungsbedarf. Lediglich bei Neuausschreibung von Werkverträgen zum Beispiel mit dem Bewachungsgewerbe müssen die Mindestlohnbedingungen (Grundlohn plus Zulagen) berücksichtigt werden. Im Jahr 2012 wurden Aushilfslöhne im Tarifbereich Transporte auf unseren Terminals im Geschäftsbereich AUTOMOBILE entsprechend angepasst. Anders als in der Metall- und Elektroindustrie gibt es für Zeitarbeitnehmer in der Logistikbranche noch keine zwischen den Tarifparteien vereinbarten Zuschläge, um die Tariflücke zwischen Stammbeschaftung und Zeitarbeitnehmern zu schließen. Es ist aber damit zu rechnen, dass ein solcher Branchenzuschlag für die Logistik noch im Jahr 2013 kommt. Wir setzen zurzeit an verschiedenen Standorten Leiharbeitnehmer ein, in Bremen nur dann, wenn der GHBV den Personalbedarf nicht decken kann. Mit der Einführung eines Branchenzuschlags für die Logistik dürfte die Differenz zum bremischen Mindestlohn beseitigt sein.

### Logistik braucht mehr Frauen

Frauen sind in der Logistikbranche noch unterrepräsentiert. Das bestätigte eine Umfrage der Bundesvereinigung Logistik im vergangenen Jahr, und das gilt so auch für die BLG. Der Anteil von Frauen in der BLG insgesamt beträgt 18 Prozent und liegt damit unter dem bundesweiten Branchendurchschnitt von 24,8 Prozent. Im Vorstand der BLG ist bisher keine Frau vertreten. Den weiteren drei Führungsebenen gehören 22 Frauen an, von insgesamt 129 Mitgliedern. Der Anteil der Studentinnen in Logistik-Fachbereichen hat sich deutlich erhöht. In unserem Führungskräftenachwuchsprogramm (FKN) machen Frauen schon jetzt 40 bis 50 Prozent der Teilnehmenden aus. Wir gehen davon aus, dass ihr Anteil in allen Führungsebenen in den kommenden Jahren entsprechend steigen wird. Die Branche bietet spannende Karrierechancen für Frauen und kann auf deren Kompetenzen nicht verzichten.

### Gesundheit!

Wir wollen die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Prävention, gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und umfassenden Arbeitsschutz langfristig erhalten. Zum Schutz der Gesundheit gehört auch ein gutes Arbeitsklima. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz werden auf der einen Seite Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie Innovationsfähigkeit von Unternehmen erhöht. Deshalb thematisieren wir den Zusammenhang zwischen Arbeitsumgebung, Verhalten im Team und Führung in Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Reintegration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Krankheit oder Arbeitsunfällen ist für die BLG seit Jahrzehnten eine Selbstverständlichkeit. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements steht uns ein kompetentes Ärzteteam zur Verfügung, das beratend tätig ist und die Beschäftigten arbeitsmedizinisch betreut.

Großen Zuspruch bei der Belegschaft findet die Maßnahme Fit & Fun zur Gesundheitsprävention in Zusammenarbeit mit Fitness-Studios. Dieses vom Unternehmen finanziell subventionierte Angebot nutzen derzeit knapp 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Untersuchung in Zusammenarbeit mit der AOK Bremen/Bremerhaven zeigt, dass bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Fit & Fun regelmäßig nutzen, die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems und aufgrund von Herz-Kreislauf-Erkrankungen deutlich gesenkt werden konnte. Dieses Angebot können in Zukunft auch Beschäftigte des Gesamthafenbetriebsvereins nutzen. Außerdem haben wir 2012 unter anderem drei Gesundheitstage zu den Themen Schilddrüse, Herzinfarkt und Schlaganfall sowie Blutdruck angeboten.



### Auf Nummer sicher: Testen und verbessern

Wir achten darauf, unsere Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. So werden regelmäßig vor Inbetriebnahmen neuer Logistikprozesse Probearbeitsplätze aufgebaut. Unsere Erfahrungen aus diesen Erprobungen nutzen wir, um mögliche Belastungen und Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden. Durch umfangreiche Maßnahmen zum Arbeitsschutz konnten wir die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeitsquote bei der BLG von 0,8 Prozent (2011) auf 0,6 Prozent (2012) senken. Diese Quote wollen wir weiter verbessern, auch durch präventive Maßnahmen aufgrund von Hinweisen der Mitarbeiter. So konnte etwa durch das Austauschen von 6.000 Sicherungsstiften bei einem Hochregallager vermieden werden, dass Ladungsträger sich durch Vibrationen am Regal lösen und herabfallen können. Durch ein neues Verfahren zur Begutachtung von Arbeitsunfällen können zudem detailliertere Aussagen zu den Ursachen getroffen und gezielter Maßnahmen zur Vermeidung eingeleitet werden. Arbeitsschutz sehen wir als gemeinsame Aufgabe zwischen allen Beteiligten im Unternehmen.

### Für das Alter vorsorgen

Im Rentenalter sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLG einen angemessenen Versorgungsgrad erreicht haben, um ihren Lebensstandard aufrechterhalten zu können. Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten eine mitarbeiterfinanzierte betriebliche Altersversorgung an. Zur Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung kann ein Teil des Gehalts für die betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, als Entgeltumwandlung im Rahmen des Vorsorgeplans. Die BLG garantiert eine Verzinsung von jährlich vier Prozent und unterstützt die Eigenvorsorge bei entsprechender Geschäftslage mit Bonuszahlungen.

### Ein Gewinn für beide Seiten

Seit Januar 2013 kooperieren wir mit der Werkstatt Bremen (Martinhof), einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen. Beschäftigte des Martinshofs arbeiten seit 30 Jahren auch in der Autoteilelogistik. Die BLG unterstützt die Werkstatt Bremen dabei, diese logistische Dienstleistung zu optimieren, unter den spezifischen Bedingungen für Menschen mit geistigen, seelischen oder mehrfachen Behinderungen. Auszubildende der BLG werden künftig für einige Wochen in der Werkstatt Bremen arbeiten, Mitarbeiter der Werkstatt bei der BLG – ein Projekt, von dem beide Seiten profitieren: Die Azubis der BLG bringen ihr Logistik-Know-how ein und erhalten die Chance, ihre sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Auch unter den Führungskräften findet ein Austausch statt. Zudem wird die BLG die sogenannten Senatsprodukte der Werkstatt Bremen wie Marmelade, Kaffee und Olivenöl für Weihnachtspräsente erwerben.

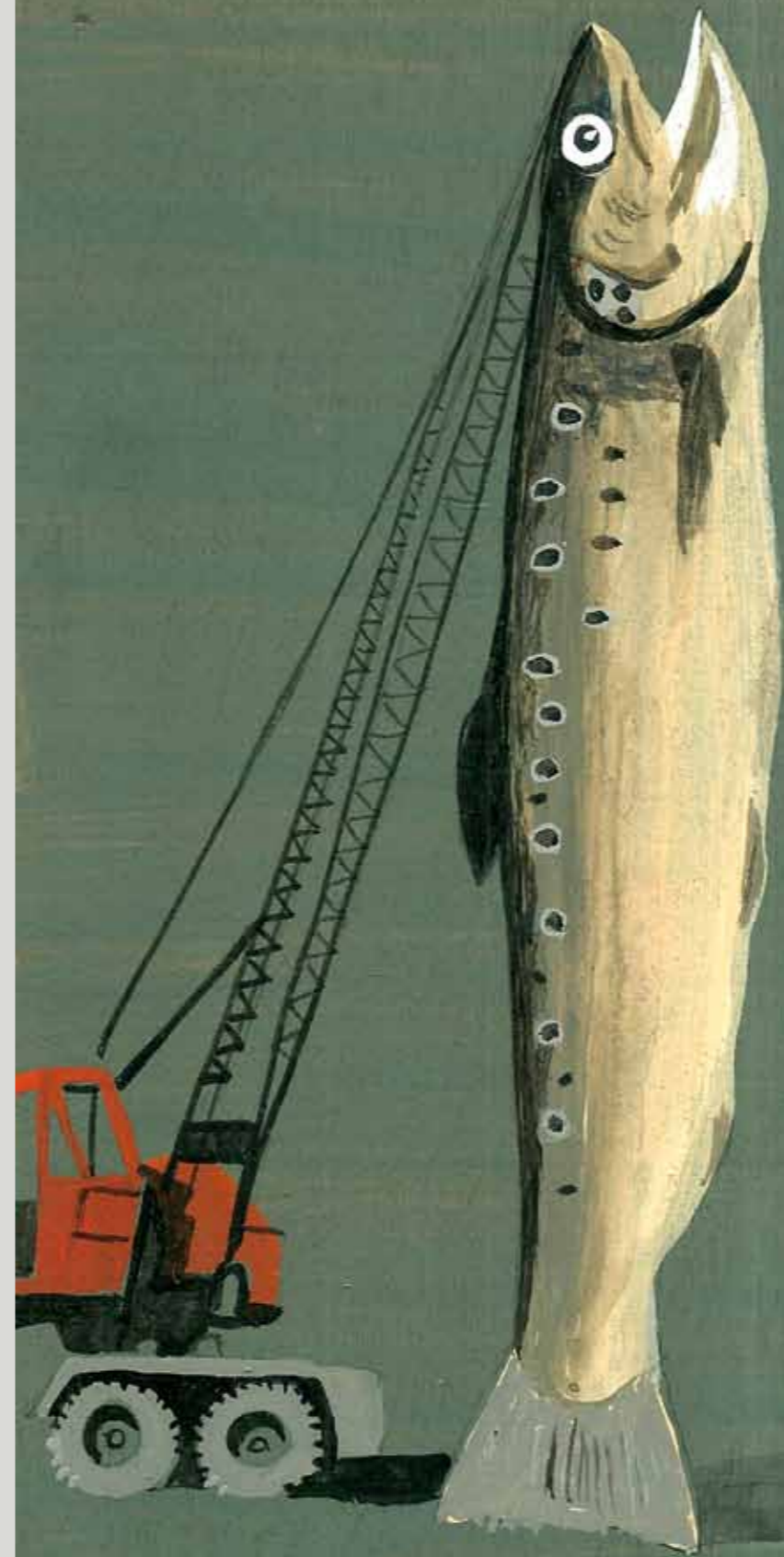


### Da sein, wenn es brennt

Als Teil ihrer besonderen Verantwortung für die Gesellschaft prüft die BLG, wie sich ihre Logistikkompetenz verstärkt in die Katastrophenlogistik einbringen lässt. Naturereignisse wie das Erdbeben in Haiti 2010, die Dürrekatastrophen in Afrika, zuletzt 2012 in Westafrika und in der Sahelzone, oder das Elend von Kriegsflüchtlingen zeigen immer wieder, dass Hilfsgüter oft erst verspätet oder gar nicht dort ankommen, wo sie am dringendsten gebraucht werden. Die Bundesvereinigung Logistik (BVL) hat bisher zwei Arbeitskreise aufgelegt, in denen prominente Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft teilnehmen. Schwerpunkte sind das Schaffen einer Plattform für Akteure humanitärer Supply Chains und die Verbesserung der Hilfsgüterlogistik in Seehäfen durch gezielte Trainingsmaßnahmen. Die BLG kann hier aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in der Seehafenlogistik einen substanziellen Beitrag zur Verbesserung der Ablauflogistik leisten.

### Mehr als ein Job

Das externe Umfrageinstitut „Great Place to Work“ hat im April 2012 im Auftrag der BLG alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland einschließlich GHBV befragt, wie sie ihren Arbeitsplatz erleben und was aus ihrer Sicht einen guten Arbeitsplatz ausmacht. 43 Prozent der Befragten haben die Fragebögen beantwortet. Die Antworten fielen in den Bereichen sehr differenziert aus. 74 Prozent der Beteiligten wollen noch lange bei der BLG arbeiten, in der Gesamtauswertung stimmten 59 Prozent der Antwort zu „Alles in allem ist das hier ein sehr guter Arbeitsplatz“. Damit sind wir nicht zufrieden. Wir wollen, dass die Arbeit bei der BLG für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr ist als ein Job. Deshalb nehmen wir die Kritik, die in den Fragebögen geäußert wurde, sehr ernst. In 69 Projektgruppen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte die Ergebnisse für die Bereiche diskutiert und Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt. In einer für alle Bereiche einheitlichen Matrix wurden insgesamt 815 Maßnahmen aufgelistet, die nun kontinuierlich in der täglichen Arbeit umgesetzt werden. Die Umsetzung unterliegt einem eigenen Controlling, das in einer erneuten Mitarbeiterbefragung 2014 mündet.



I AM LUCKY  
MY BROTHER IN  
LAW HAD A FOUR  
TON CRANE TO  
HAUL THE REALLY  
BIG FISH I CAUGHT.





## Im Fokus: Ökonomische Nachhaltigkeit



### Verlässlich, integer, innovativ

Wesentliche Elemente für ökonomische Nachhaltigkeit sind für uns langfristige Kundenbindung durch transparente Kommunikation und integre Geschäftsprozesse, die ständige Verbesserung unserer Abläufe durch Qualitätsmanagement und Innovation sowie eine risikobewusste und vorausschauende Finanzpolitik. Nur so können wir für unsere Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Eigentümer ein verlässlicher Partner und Arbeitgeber sein.

Die BLG investiert große Summen in Hafen- und Logistikanlagen sowie in ihre Transportsysteme. Im Geschäftsbereich CONTAINER hat unsere Beteiligung EUROGATE am 21. September 2012 den Containerterminal Wilhelmshaven im JadeWeser-Port in Betrieb genommen. Der einzige deutsche Tiefwasserhafen ist ein Jahrhundertprojekt, mit dem wir uns der Marktentwicklung hin zu immer größeren Schiffen stellen. Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE haben wir mit unseren Autoterminals langfristige Werte geschaffen.

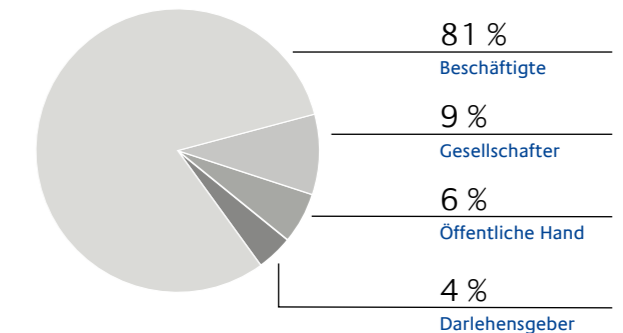
In der Kontraktlogistik ist es uns gelungen, durch Investitionen in moderne Lagerlogistik eine langfristige Kundenbindung zu erreichen. Allein in das Hochregallager für ein neu gewonnenes Kundengeschäft haben wir im Berichtsjahr 50 Millionen Euro investiert. Mit diesen Investitionen sichern wir langfristig die Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Verlässlichkeit und Vertrauen bilden die Basis unserer Geschäftsbeziehungen. Risikomanagement und die strikte Einhaltung der Compliance-Richtlinien sind integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und unserer Unternehmenskultur.

Innovation ist für uns eine Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Das ist auch eine Erwartung, die Kunden an uns stellen. Mit ihnen gemeinsam arbeiten wir an der ständigen Verbesserung unserer Prozesse und kooperieren mit Hochschulen und Universitäten.

### Verwendung der Wertschöpfung

Wesentlich für ökonomische Nachhaltigkeit sind für uns zufriedene Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Gesellschafter im Kontext ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Sinnvoller Maßstab hierfür ist die Nettowertschöpfung.







© Pressestelle der Senatorin für Finanzen

## Im Interview

**Karoline Linnert** (Bündnis 90/Die Grünen) ist seit 2007 Bürgermeisterin und Finanzsenatorin des Landes Bremen. Die gelernte Diplom-Psychologin ist qua Amt Mitglied im Aufsichtsrat der BLG und Aufsichtsratsvorsitzende der Bremer Landesbank.

„Kurzfristige Gewinnmaximierung führt ins Abseits“

**Frau Linnert, was ist für Sie nachhaltige Finanzpolitik?**

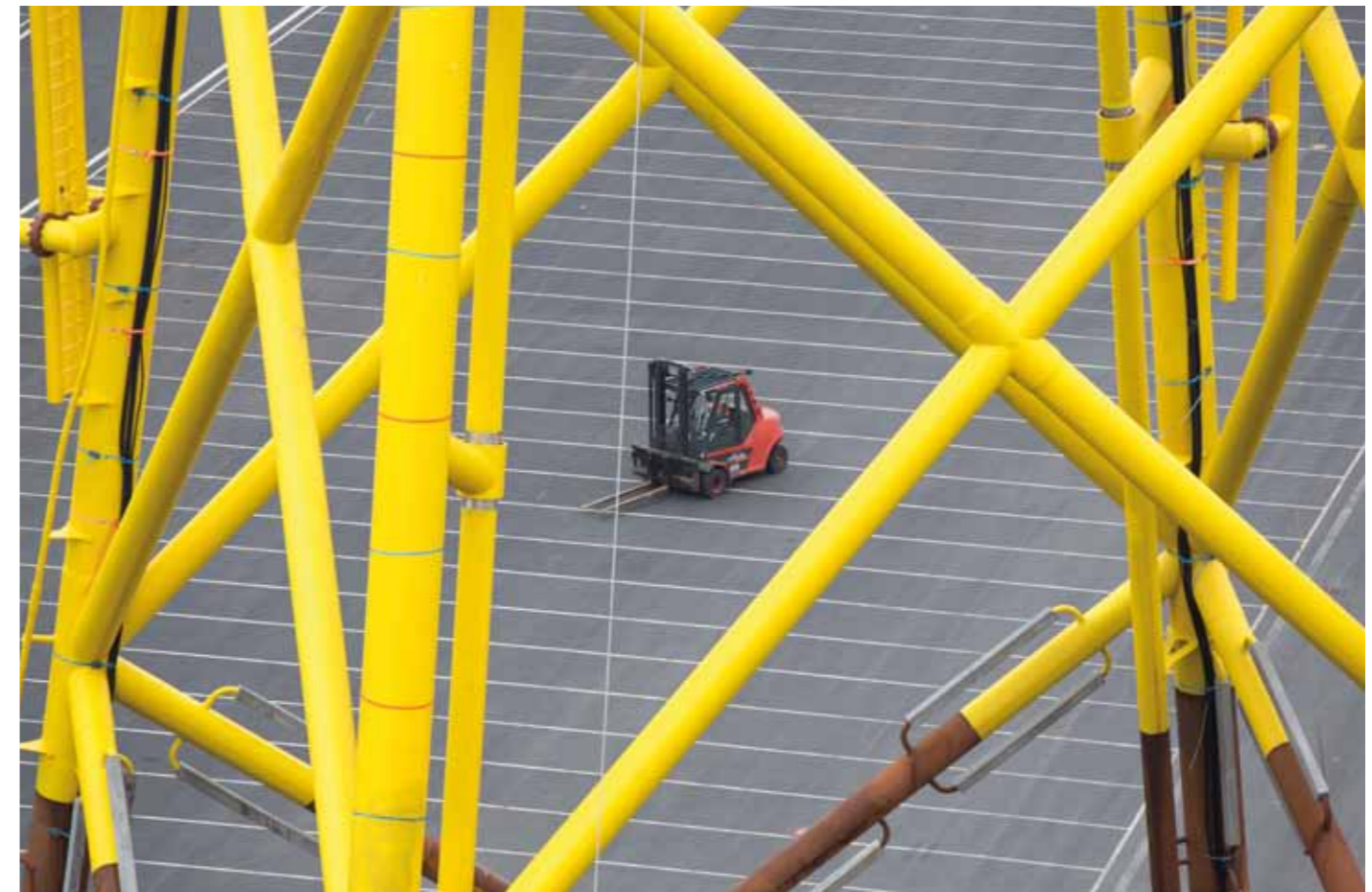
Nachhaltige Finanzpolitik ist eine Frage der Generationengerechtigkeit. Es geht darum, langfristig zu denken: Welche Auswirkungen haben die Entscheidungen von heute auf die Folgejahre. „Lebe jetzt, zahle später“ – diese Haltung führt ins Chaos. Wir dürfen unseren Nachfolgern nicht immer höhere Schulden aufbürden, sondern müssen es schaffen, mit dem auszukommen, was wir einnehmen. Das ist Ziel der Schuldenbremse: ab 2020 keine neuen Kredite mehr aufnehmen. Angesichts der hohen Bremer Schulden und der damit verbundenen Zinslast eine enorme Herausforderung. Die Schuldenbremse ist kein Selbstzweck. Es geht darum, auch in fünf, zehn und zwanzig Jahren noch Handlungsspielräume zu haben und nicht an den Schulden zu ersticken.

**In welchem Verhältnis stehen für Sie Wachstum, Wohlstand und ökonomische Nachhaltigkeit?**

Begrenzte natürliche Ressourcen erfordern nachhaltiges Wirtschaften – nur so kann Wohlstand gesichert werden. Die Grünen hatten in ihrer Anfangsphase ein Plakat mit dem Slogan „Wir haben die Erde nur von unseren Kindern geborgt“. Der Gedanke, dass wir nur eine Welt zur Verfügung haben und schonend mit ihr umgehen müssen, damit auch nachfolgende Generationen noch die Chance auf menschenwürdige Lebensumstände haben, sollte auch in allen Chefetagen berücksichtigt werden. Ein global agierendes Unternehmen muss den Gerechtigkeitsgedanken auch im Umgang mit ärmeren Ländern immer im Blick haben – auch dort müssen sozial verantwortungsbewusste Arbeitsverhältnisse Grundlage aller Geschäftsbeziehungen sein. Ein Faktor, der im internationalen Geschäft zunehmend geschätzt wird.

**Was bedeutet ökonomische Nachhaltigkeit für ein Unternehmen?**

Nachhaltigkeit erfordert eine Unternehmenspolitik, die bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf die Zukunft beachtet. Das umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte. Es kommt darauf an, dass ein Unternehmen langfristig plant



und ressourcenschonend agiert. Kurzfristige Gewinnmaximierung kann ein Unternehmen schnell ins Abseits führen. Wer nicht genug reinvestiert, wird Schiffbruch erleiden. Es ist beispielsweise Aufgabe der Geschäftsführung, darauf zu achten, rechtzeitig in Maßnahmen zur Energieeinsparung zu investieren, um auch mittel- und langfristig konkurrenzfähig zu sein. Gleiches gilt für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten: Eine nachhaltig handelnde Firma weiß, wie wichtig zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden und zu verhindern, dass Fachwissen verloren geht. Last but not least sind zufriedene Kunden überlebenswichtig. Die Kunden müssen das Unternehmen als verlässlichen und guten Partner kennen und schätzen. Ein nachhaltiger Unternehmenserfolg ist nur im Einklang von Ökologie und Ökonomie zu erreichen. Alle betrieblichen Entscheidungen und Abläufe sind darauf ausgerichtet, dauerhaft und verlässlich Geld zu verdienen.

**Sie sind als Finanzsenatorin des Landes Bremen auch Mitglied im Aufsichtsrat der BLG. Erfüllt die BLG die Kriterien einer nachhaltigen Unternehmensführung?**

Die BLG ist ein Unternehmen, das dem Staat gehört. Der Senat legt Wert darauf, dass die Verwaltung und alle seine Unternehmen nachhaltig wirtschaften. Zur nachhaltigen Unternehmensführung gehört selbstverständlich eine ressourcenschonende, umweltfreundliche Geschäftspolitik. Ein gutes Beispiel dafür ist der Autotransport. Die BLG setzt dabei auf die Schiene. Züge sind gegenüber Lkw umweltschonender, die CO<sub>2</sub>-Emissionen sind deutlich niedriger, die Lärmbelastung geringer und auch die Energiekosten für den Bahntransport liegen unter denen beim Transport mit Lkw. Zur Nachhaltigkeit gehört ebenso das Bewusstsein für sozial verantwortliche Beschäftigungsverhältnisse. Die BLG übernimmt soziale Verantwortung – innerhalb und außerhalb des Unternehmens.





## In Bewegung

Finden statt Suchen:  
Wo steht der Rolltrailer?

Innovation ist eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. So ist aus einer Kooperation mit dem Institut für Produktion und Logistik an der Universität Bremen (BIBA) – unterstützt von Fördermitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie – eine technische Lösung entstanden, die wir Ihnen hier vorstellen möchten.

Längst nicht alles, was über die Kaikante geht, passt in einen Container. Wenn Ingo Neumann aus dem Fenster seines Büros auf dem BLG-Autoterminal in Bremerhaven blickt, sieht er Traktoren, Busse, Anhänger, diverse Baufahrzeuge, manchmal auch schnittige Sportboote, die darauf warten, verschifft oder über Land verteilt zu werden. High & Heavy nennt man diese Art von Ladung. Über 1,2 Millionen Tonnen sind 2012 auf dem Terminal bewegt worden. Einige der schweren und hohen Geräte sind sogenannte Selbstfahrer, die ihren Weg vom Schiff oder in das Schiff auf

eigenen Rädern zurücklegen. Aber der weitaus größte Teil braucht Rolltrailer. 700 bis 900 dieser Trailer mit einer Traglast von 25 bis 125 Tonnen Gewicht werden auf dem High & Heavy-Areal bewegt oder in Warteposition gestapelt. „Wie viele das sind, wusste in der Vergangenheit keiner so genau“, sagt Ingo Neumann, Leiter Operation für High & Heavy. Was bisher fehlte, war eine systematische Erfassung der Rolltrailer und ihrer Bewegungen. Die ankommenden und abgehenden Trailer wurden lediglich manuell erfasst, „wie 1877, mit Papier und Bleistift“, sagt Neumann. Viel Papierkram, Fehler schlichen sich ein. Durch ständiges Umladen, oft unter Zeitdruck, wurde die Erfassung auch mal vergessen.

Die Lösung dieser Probleme heißt RoTrail. Das ist ein elektronisches Erfassungssystem, das die BLG gemeinsam mit dem BIBA entwickelt hat. RoTrail kann Zeit sparen, den Kraftstoffverbrauch senken und eine bessere Flächenbewirtschaftung ermöglichen. Der Testlauf ist erfolgreich abgeschlossen, im Sommer 2012 wurde mit der Implementierung auf dem Terminal begonnen, seit Frühjahr 2013 ist das System komplett am Start.



Das Problem: Anders als beim Umschlag von Autos oder Containern fallen beim Stückgutumschlag keine großen Mengen in standardisierten Größen an. „Was wir hier machen, ist so vielfältig wie das Angebot auf einem türkischen Basar“, sagt Ingo Neumann. Kleine Einheiten, immer wieder anders, von vielen unterschiedlichen Kunden. Sie werden auf Trailern hin- und herbewegt, die einer Reederei gehören oder von den Reedern geleast werden. Gezogen werden sie von Tugmastern, speziellen Zugmaschinen. Nicht immer wird die Ladung gleich verladen oder abgeholt. Dann stellt der Fahrer des Tugmasters den vollen Trailer irgendwo ab, wo gerade Platz ist. Das macht er auch mit Leertrailern, die gerade nicht gebraucht werden. Eine schnelle Sache. Wird der Trailer allerdings wieder angefordert, wurde es bisher oft schwierig: „Wenn der Kunde seine Ware abholen wollte, wussten wir nur: Die Kiste steht auf Rolltrailer 4711. Dann fuhr einer los und suchte, auf drei Quadratkilometern“, sagt Ingo Neumann.

So groß ist das gesamte Terminal, allein die High & Heavy-Fläche in Bremerhaven misst 340.000 Quadratmeter. „Eine durchschnittliche Suchfahrt hat 20 Minuten gedauert“, sagt Wolf Lampe. Er hat RoTrail mitkonzipiert. 20 Minuten Suchfahrt, das bedeutet Zeitverlust, hoher Kraftstoffverbrauch – und nicht zuletzt: frustrierte Tugmaster-Fahrer, die oft nicht nur einmal das Gelände nach dem passenden Trailer absuchen mussten.

Das soll mit RoTrail in Zukunft nicht mehr möglich sein, erklärt Sven Braatz. Er ist für die Umsetzung des Projekts auf dem Terminal zuständig. Ein Beispiel aus der Praxis: Aus den USA wird per Schiff ein Sportboot angeliefert, auf einem Trailer der Reederei. Die entsprechenden Daten werden schon vorab mit der Löschliste an die Datenzentrale der BLG gesendet. Wenn das Schiff in Bremerhaven ankommt, tippt ein BLG-Mitarbeiter über einen tragbaren Kleincomputer, einen sogenannten Handheld, die Nummer des Trailers ein und überträgt sie per Funk auf einen kleinen Transponder, der mit RFID-Technik und einem Magnetstreifen ausgestattet ist. Identität und Standort des Trailers können nun auf dem gesamten Terminal verfolgt werden.

High & Heavy-Chef Ingo Neumann sieht in RoTrail aber noch einen weiteren Nutzen: „Mit diesem System können wir die Hafenterrassen viel effektiver bewirtschaften“, sagt er. „Platz ist im Hafen immer knapp und teuer.“ Vorteile habe das System auch für die Reeder: „Früher war ein Trailer schon mal in London oder Singapur, der eigentlich in Bremerhaven sein sollte. Solche Irrläufer kann man mit RoTrail vermeiden. Durch die elektronische Erfassung können Reeder bis zu 20 Prozent Trailer sparen.“ Und damit auch 20 Prozent ihrer Leasingkosten. Zwei Short-Sea-Reedereien, die vor allem auf Nord- und Ostsee verkehren, haben schon Interesse bekundet. „Ein vergleichbares System gibt es in anderen Häfen bisher nicht“, sagt Wolf Lampe. Die BLG sieht deshalb gute Chancen, RoTrail auch als Produkt an andere zu verkaufen.

## Einblicke

### Zahlen und Leuchttürme

**Um die Wettbewerbsfähigkeit und Werthaltigkeit unseres Unternehmens zu erhalten, pflegen wir den Kontakt zu unseren Kunden, arbeiten an der ständigen Verbesserung unserer Leistungen. Es ist für uns selbstverständlich, in all unseren Geschäftsprozessen die Grundsätze guter Unternehmensführung zu beachten.**

#### Wir bleiben im Gespräch

Wir ermitteln regelmäßig Zufriedenheit und Erwartungen unserer Kunden und arbeiten mit ihnen gemeinsam an der kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen. Das geschieht durch den direkten Kontakt auf allen Ebenen unserer Kundenbeziehungen sowie durch regelmäßige Befragungen durch das International Transfer Center for Logistics (itcl) in Kooperation mit der Technischen Universität Berlin, Bereich Logistik. Die Ergebnisse werden auf allen Führungsebenen intensiv ausgewertet.

#### Erst wägen, dann wagen

Unsere Chancen- und Risikopolitik folgt dem Bestreben, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen. Zur Erreichung unserer Zielsetzungen wie zum Beispiel dem Ergebnis vor Ertragssteuern (EBT) oder Return on Capital Employed (ROCE) erfordert das vielfältige Spektrum unserer logistischen Dienstleistungsprozesse eine frühzeitige Identifizierung von Chancen und Risiken. Zentrale Bestandteile unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sind deshalb der Planungs- und Controllingprozess, das konzerninterne Regelwerk und das Berichtswesen. Die Grundsätze des Risikomanagements des BLG-Konzerns sind in einer internen Richtlinie dokumentiert. In den Geschäftsbereichen und Einheiten der Holding wurden Risikoverantwortliche auf Leitungsebene, sogenannte Risikomanagement-Koordinatoren, benannt, um ein effizientes Risikomanagementsystem zu gewährleisten. Das Konzerncontrolling ist verantwortlich für die Koordination der konzernweiten Erfassung und Dokumentation von Risikofeldern und für die Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems. Die Interne Revision ist als eine prozess-unabhängige Überwachungsinstanz in die Risikokommunikation innerhalb des Konzerns integriert.

#### Vertrauenssache

Die strikte Einhaltung der Compliance-Richtlinien ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und unserer Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass die öffentliche Diskussion um die Annahme von Zuwendungen und Begünstigungen zu Verunsicherung geführt hat. Zur besseren Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir deshalb eine Antikorruptionsrichtlinie eingeführt. Neben der selbstverständlichen Einhaltung von Gesetzen verpflichten wir uns auch zur Einhaltung des konzerneinheitlichen Verhaltenskodex (Code of Ethics). Der Kodex zielt darauf ab, Fehlverhalten zu vermeiden und ethisches Verhalten sowie vorbildliches und verantwortliches Handeln zu fördern. Er richtet sich an Vorstand, Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen und soll als Orientierung für regelkonformes und einheitliches Verhalten dienen.

#### Hanseatisch solide

Die wesentlichen zur Finanzierung des Konzerns verwendeten Finanzinstrumente – mit Ausnahme derivativer Finanzinstrumente – umfassen langfristige Darlehen, Finanzierungsleasingverhältnisse, einschließlich Mietkaufverträge, kurzfristige Kreditaufnahmen sowie Zahlungsmittel einschließlich kurzfristiger Einlagen bei Kreditinstituten. Der Hauptzweck dieser Finanzinstrumente ist die Finanzierung der Geschäftstätigkeit des Konzerns. Derivate zur Zinssicherung werden nur zum Zwecke der Sicherung offener Risiken eingesetzt und dienen ausschließlich der Optimierung von Kreditkonditionen und der Begrenzung von Zinsänderungsrisiken im Rahmen von fristenkongruenten Finanzierungsstrategien. Derivate werden grundsätzlich nicht zu Handels- oder Spekulationszwecken genutzt. Die Unternehmensleitung erstellt Richtlinien zum Risikomanagement für jedes dieser Risiken, die im Geschäftsbericht näher erläutert werden, und überprüft deren Einhaltung. Auf Konzernebene wird zudem das bestehende Marktpreisrisiko für alle Finanzinstrumente beobachtet.

Kennzahlen zur Ertragslage		2012	2011	Veränderung in %
Umsatzerlöse	EUR Mio.	1.144,40	1.008,50	13,50
Umsatzrendite	%	5,70	6,30	-9,90
Operatives Ergebnis EBIT	EUR Mio.	64,80	63,40	2,30
Ergebnis vor Steuern EBT	EUR Mio.	49,10	48,50	1,10
Ergebnis je Aktie	EUR	0,69	0,58	19,00





### Geprüfte Qualität

Unser Qualitäts- und Umweltmanagement dient der kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse. Für unsere Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT haben wir jeweils ein eigenes Qualitäts- und Umweltmanagement. Für den Geschäftsbereich CONTAINER liegt die Zuständigkeit bei unserer Beteiligung EUROGATE. Unsere Standorte und Stützpunkte in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sind weitgehend nach der Qualitätsnorm ISO 9001 zertifiziert, in den Geschäftsfeldern mit Automobilkunden zudem nach VDA 6.2. Die Zertifizierung nach der Umweltnorm ISO 14001 ist teilweise abgeschlossen. Neben der Zertifizierung durch externe Auditoren werden wir auch von unseren Kunden auditiert. Zudem überprüfen wir durch interne Audits regelmäßig die Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zur Ressourcenschonung an unseren Standorten.

Zentrale Qualitätskontrolle und Evaluierung sind beim Qualitäts- und Umweltmanagement angesiedelt. Darüber hinaus gibt es an jedem Automobil-Standort einen Beauftragten für Qualitäts- und Umweltmanagement. Im Berichtsjahr wurde eine neue Software installiert, mit der von den einzelnen Standorten aus sämtliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zum Umweltmanagement eingetragen werden. Dadurch werden jetzt alle Aktivitäten zentral erfasst und können von den betroffenen Akteuren eingesehen und jederzeit aktualisiert werden.

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen zum Umweltschutz wird regelmäßig vom BLG-Bereich Sicherheit und Umweltschutz auditiert.

### Jeden Tag ein bisschen besser

In unseren Prozessen werden Maßnahmen zur ständigen Verbesserung der Qualität konsequent auf allen Ebenen umgesetzt und evaluiert, unter anderem durch Shopfloor-Management und Lerninseln sowie durch regelmäßige Befragungen von Mitarbeitern und Kunden. Wir ermitteln Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse (KVP), die in Formularen beschrieben, bewertet und in Maßnahmenlisten gesammelt und überwacht werden. Durch unser Ideenmanagement haben Mitarbeiter die Chance, Verbesserungen für den eigenen Arbeitsplatz sowie für das ganze Unternehmen vorzuschlagen.

### Wissen weitergeben

Der TechnikAtlas im BLG Intranet bietet unseren Beschäftigten an den verschiedenen Standorten der BLG die Möglichkeit, sich über Innovationen, Neuanschaffungen und weitere technische Begebenheiten an den Standorten zu informieren. Der TechnikAtlas wird ständig aktualisiert und nennt neben praktikablen Beispielen auch den Ansprechpartner, der im Detail weiterhelfen kann. Unser jährlicher Expertentreff bietet den Technikverantwortlichen die Möglichkeit, Best-Practice-Beispiele aus dem eigenen Bereich vorzustellen und den standortübergreifenden Wissensaustausch zu intensivieren.



### Leichter löschen

Die im Projekt ISUS (Innovative Stau- und Umschlagstechnologie für Stahlprodukte) entwickelte Lösung zum Umschlag von Stahlblechen ermöglicht zukünftig den fast völligen Verzicht auf Stauhölzer. Noch werden 16 ausgewachsene Buchen benötigt, um Stauholz für eine einzige Schiffsladung Stahlbleche herzustellen. In Seehäfen werden Stahlbleche noch immer mit konventionellen Anschlagmitteln umgeschlagen. Das Setzen und Entfernen der Klauen und Ketten ist zeitaufwendig, birgt Verletzungsrisiken und kann zudem bei falscher Handhabung zu Beschädigungen der Stahlprodukte führen. Wie verändert man den Lade- und Löschvorgang so, dass kein Stauholz mehr benötigt wird, Verletzungs- und Beschädigungsrisiken reduziert und die Prozesse effektiver gestaltet werden? Daran haben wir gemeinsam mit ThyssenKrupp und dem Institut für Produktion und Logistik an der Universität Bremen (BIBA) erfolgreich gearbeitet. Die Lösung: eine Kombination von Permanent- und Elektromagnetismus. Permanentmagnete halten die Stahlbleche sicher unter dem Kran. Ein gegenwirkender Elektromagnet reguliert die Kraft zum gezielten Aufnehmen eines oder mehrerer Bleche sowie zum Absetzen der Last.

Auf Stauholz, um Freiraum für das Setzen konventioneller Anschlagmittel zu schaffen, kann dabei verzichtet werden. Reduktion der benötigten Ressourcen, Steigerung der Umschlagleistung und -effizienz bei reduzierter Verletzungsgefahr und vermindertem Beschädigungsrisiko ist die Folge. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

### Bessere Vernetzung

Ziel des Projekts RAN (RFID based Automotive Network) ist es, Prozesse der Automobilindustrie transparent und optimal zu steuern, durch die Entwicklung einer RFID-gestützten Informationsarchitektur (Infobroker). Durch die globale Vernetzung unterschiedlicher Prozesspartner kommt es immer wieder zu Intransparenz in der Lieferkette. Das kann zu hohen Beständen, langen Durchlaufzeiten und Produktionsausfall führen. Diese Risiken sollen durch eine industrieweit standardisierte Informationsbereitstellung und RFID-Nutzung minimiert werden, um so die gesamte Lieferkette in der Automobilfertigung – von der Zulieferung von Bauteilen bis zur Auslieferung von Fertigfahrzeugen an den Handel – zu optimieren. Das heißt auch bessere Auslastung von Transportkapazität und Treibstoffeinsparung. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

### Logistik-Erfahrung für die Offshore-Industrie

Im Projekt Mon<sup>2</sup>Sea geht es um ein Echtzeitmonitoring von Transport und Umschlag der Komponenten zur Offshore-Montage von Windkraftanlagen. Bei der Errichtung der geplanten Offshore-Windparks werden die derzeit beim Bau von Windkraftanlagen verwendeten Instrumente zur Produktions- und Logistikplanung an ihre Grenzen stoßen. Die beabsichtigte Großserienfertigung und -montage erfordert Steuerungssysteme, wie sie zum Beispiel in der Automobilindustrie eingesetzt werden. Die dort vergleichbar hohe Prozesstransparenz ist auch für die Offshore-Montage von Windenergieanlagen wichtig – besonders deshalb, weil Fehler, die erst am Montageort weit vor der Küste bemerkt werden, unweigerlich zu hohen Folgekosten führen. Im Projekt Mon<sup>2</sup>Sea geht es um mehr als um die bloße Installationslogistik. Alle relevanten Prozesse innerhalb des Logistiknetzwerks zur Errichtung eines Offshore-Windparks werden berücksichtigt: Zulieferung, Produktion, Zwischenlagerung, Hafenumschlag, Transport durch Errichterschiffe und Installation auf See. Die im Laufe des Projekts entwickelten Konzepte werden mittels einer IT-Forschungsplattform auf ihre Praxistauglichkeit hin bewertet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gefördert.

### Gemeinsam denken

BLG LOGISTICS arbeitet aktiv in den Berufsverbänden und Gremien unserer Branche mit. Vorzeigbar sind auch diese drei Initiativen, die unser grundsätzliches Interesse an der Weiterentwicklung der Logistik zeigen:

# 5520

Die Empfehlung 5520 des Verbandes der deutschen Automobilindustrie (VDA) beschreibt ein standardisiertes, „dreidimensionales“ Versandlabel für Fertigfahrzeuge. Schrift, Barcode und RFID-Tag ermöglichen eine Bandbreite von Erfassungsprozessen. Der von der BLG initiierte und geleitete Standardisierungsprozess liefert die Basis für eine Vereinfachung von Versandkontrolle und -steuerung. Die Empfehlung gilt inzwischen europaweit.

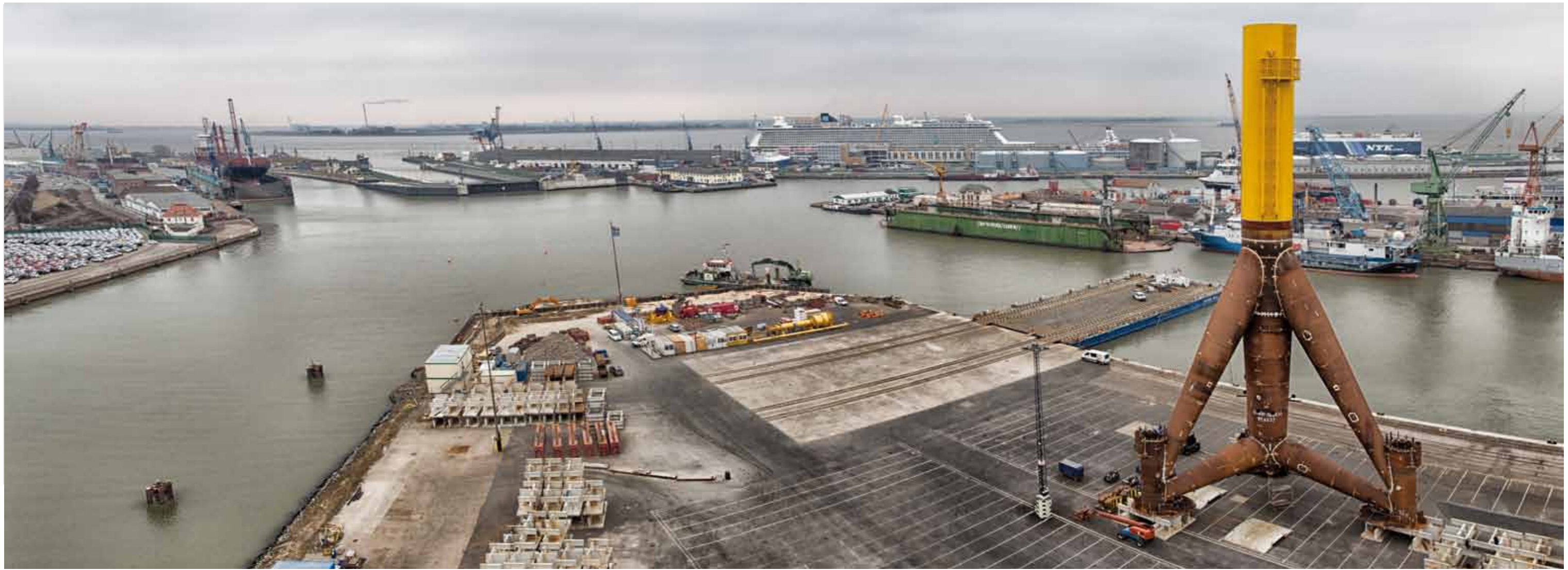
# 617

Der universitäre Sonderforschungsbereich 617 „Selbststeuerung logistischer Prozesse – ein Paradigmenwechsel und seine Grenzen“ beschäftigte sich 2004 bis 2012 mit den Grundlagen für ein radikales Umdenken bei der Planung und Steuerung logistischer Abläufe. Die BLG war prominenter Praxispartner, stellte komplexe Szenarien, Daten und Testumgebungen zur Verfügung und half bei der Ausstattung von Demonstratoren. Breit umsetzbare Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten werden noch Jahre auf sich warten lassen. Wenn sie kommen, waren wir von Anfang an dabei ...

Für den relativ jungen Bereich der Offshore-Windenergie entsteht derzeit parallel zur Industrialisierung der Fertigungs- und Montageabläufe das internationale Normenwerk. Die BLG regte die Standardisierung logistischer Prozesse und des sie begleitenden Datenflusses an und leitet die Erarbeitung der ISO 29404 – Supply Chain Information Flow.

# 29404





## Ausblick

In diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht haben wir Ihnen Projekte und Aktivitäten vorgestellt, die die Basis der Nachhaltigkeitsstrategie der BLG bilden. Wir haben noch viel vor.

2013 wollen wir uns auf allen Ebenen der Nachhaltigkeit weiter entwickeln und noch besser werden. Wir streben eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) an. Der DNK des Rates für Nachhaltige Entwicklung beschreibt in 20 Kriterien Aspekte der Ökologie, der sozialen Verantwortung und der Unternehmensführung. Den Schwerpunkt bilden Themen wie Ressourcenverbrauch, Compliance, Chancengerechtigkeit oder Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir gehören damit zu den ersten Logistikdienstleistern, die sich an konkreten Zielen zu einer im umfassenden Sinn nachhaltigen Unternehmensstrategie messen lassen.

## Impressum

### Herausgeber

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen

### Redaktion

Wolf Lampe

### Texte und Interviews

Annemarie Struß-von Poellnitz

### Daten und Fakten

Nina Dorniok

Geschäftsbericht 2012

Personal- und Sozialbericht 2012

### Redaktionelle Mitarbeit

Yvonne Bonventre

Nina Dorniok

Andrea Jaschke

Julia Schmelter

### Gestaltung

www.verb.de

### Fotos

falls nicht anders gekennzeichnet:

Tristan Vankann

### Kunst

Javier Mayoral

### Kontakt

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Nachhaltigkeit und neue Technologien

Nina Dorniok

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen

green-logistics@blg.de

Fon: +49 (0)421 398-6220

### Druck

Zertani GmbH & Co. Die Druckerei KG, Bremen

### Auflage

1.000

Abrufbar unter [www.blg.de](http://www.blg.de)

### Unser Beitrag zu einer umweltverträglichen

#### Produktion dieses Berichts:

Dieser Bericht besteht zu 100 Prozent aus Altpapier, das mit dem EU Ecolabel ausgezeichnet ist. Die Druckerei praktiziert ein klimaneutrales Druckverfahren.



ClimatePartner<sup>o</sup>  
klimaneutral

Druck | ID: 10465-1306-1011

Der Surrealist **Javier Mayoral** wurde 1961 in Madrid geboren. Als Einflüsse für sein Werk nennt er u. a. Dada, Max Ernst und Bauhaus. Eine Auswahl seiner Bilder findet sich auf seinem Blog „Locus Solus“ ([mayoralart.blogspot.de](http://mayoralart.blogspot.de)).







Präsident-Kennedy-Platz 1  
28203 Bremen

[www.blg.de](http://www.blg.de)