

VERANTWORTLICH HANDELN



**BLG LOGISTICS
BRINGT WIRTSCHAFT-
LICHE LEISTUNGS-
FÄHIGKEIT, SOZIALE
VERANTWORTUNG
UND ENGAGEMENT
FÜR DIE UMWELT
MITEINANDER IN
EINKLANG.**



Ökologisch. Sozial. Ökonomisch.
Nachhaltig mit BLG LOGISTICS

ÜBER DIESEN BERICHT

Liebe Leserin,
lieber Leser,

Sie wollen Ihren Kindern und Enkelkindern eine intakte Welt hinterlassen. Dort, wo wir Gestaltungsmöglichkeiten haben, tragen wir unseren Teil dazu bei, verantwortlich zu handeln. BLG LOGISTICS übernimmt gesellschaftliche Verantwortung, steigert die Energieeffizienz, wirtschaftet zukunftsorientiert und geht fair mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um.

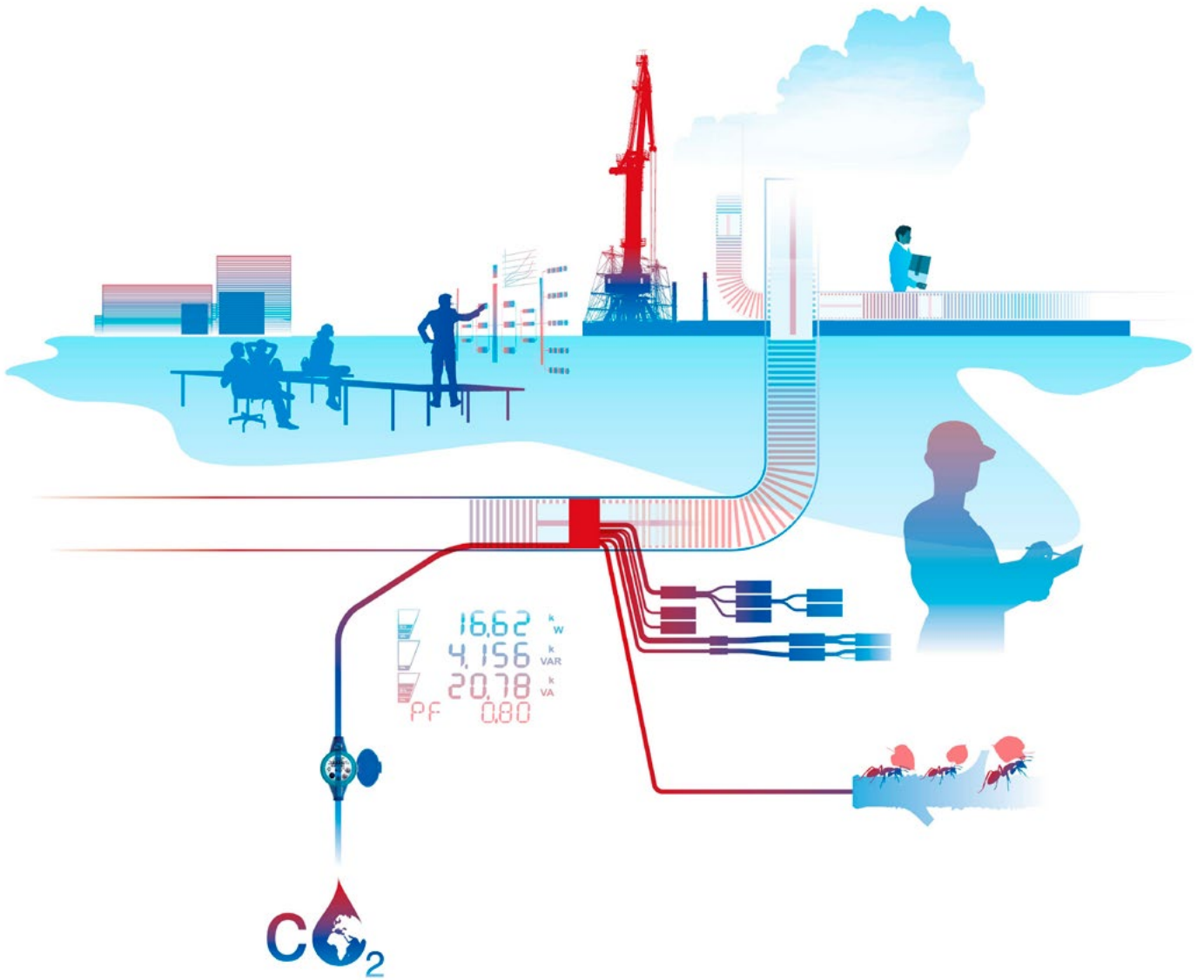
In dieser und der zukünftigen Berichterstattung setzen wir uns verstärkt mit dem Profil auseinander, das wir unseren Nachhaltigkeitsthemen geben. Wir beleuchten die Rolle von Nachhaltigkeit im Zusammenspiel mit Kunden, Eigentümern, Mitarbeitern und Gesellschaft. Unterstützt wird die Selbstreflektion von Interviews, die sowohl die Außensicht auf die BLG wiedergeben als auch die Position wichtiger BLG-interner Stakeholder aufzeigen.

Ausgewählt haben wir für diese Ausgabe Prof. Dr.-Ing. Frank Straube von der TU Berlin, der ein ausgewiesener Experte für Nachhaltigkeit in der Logistik ist und der schon mehrfach in unserem Auftrag unsere wichtigsten Kunden nach ihrem BLG-Bild befragt hat; Robert Köhler von Siemens Building Technologies, die unserem Standort Hörsel bei der Reduzierung des Energieverbrauchs hilft; und Dieter Strerath, der sich als Vorsitzender des Konzernbetriebsrats auf die Interessen unserer derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter konzentriert.



WOLF LAMPE
Leiter Nachhaltigkeit
und neue Technologien

Wolf Lampe
Leiter Nachhaltigkeit und neue Technologien



04 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

06 PROFIL UND STRATEGIE

12 ÖKOLOGISCH

14 Herausforderungen und Ziele

16 Im Interview: Robert Köhler zum Thema „Energieeffizienz“

18 Wesentliche Handlungsfelder und Managementansätze

21 Indikatoren

24 SOZIAL

26 Herausforderungen und Ziele

28 Im Interview: Dieter Strerath zum Thema „Hohe Arbeitsqualität“

30 Mitarbeiter

30 Wesentliche Handlungsfelder und Managementansätze

33 Indikatoren

36 Gesellschaftliches Engagement

38 ÖKONOMISCH

40 Herausforderungen und Ziele

42 Im Interview: Prof. Dr.-Ing. Frank Straube zum Thema „Digitalisierung als Treiber“

44 Wesentliche Handlungsfelder und Managementansätze

47 Indikatoren

50 BERICHTERSTATTUNG 2015

KONTAKT / IMPRESSUM

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit sechs Jahren stand ich an der Hand meiner Mutter im Bremer Überseehafen und bestaunte, wie das erste Containerschiff auf deutschem Boden gelöscht wurde. Damals arbeitete mein Vater bei der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT und leistete in der Geburtsstunde des Containerverkehrs in Deutschland entscheidende Starthilfe. Neues wagen, Mut beweisen – dieser Maxime ist die BLG in ihrer nunmehr fast 140-jährigen Geschichte treu geblieben. Wandlungsfähigkeit und die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, sind tief in die Tradition unseres Unternehmens eingebettet. Das ist ein Teil unserer Erfolgsgeschichte.

Damit wir auch in Zukunft unternehmerisch erfolgreich bleiben, verfolgen wir weiterhin die Strategie, profitabel zu wachsen bei stringentem Kostenmanagement. Das sind wir unseren Stakeholdern und insbesondere auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schuldig. Wir haben einen guten Ruf als Arbeitgeber und tun viel dafür, in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Respektvolles Führen und Handeln, ein faires Miteinander, die Gestaltung und Einhaltung von Tarifverträgen, Talentmanagement, Fürsorge für unsere Belegschaft waren auch 2015 zentrale Themen des Personalmanagements. Unsere Verantwortung greift aber noch weiter: Die Logistik profitiert in hohem Maße von der Globalisierung. Gleichzeitig verursachen Transport und Logistik einen wesentlichen Anteil an den weltweiten CO₂-Emissionen, die für den Klimawandel und die Erderwärmung verantwortlich sind – globale Herausforderungen, denen auf internationaler Ebene begegnet wird. 2015 haben die Vereinten Nationen ein weltweites Abkommen beschlossen. Das „Pariser Klimaschutzabkommen“ ist das erste seiner Art, das alle Länder gemeinsam in die Pflicht nimmt. Die Weltgemeinschaft bekennt sich darin völkerrechtlich verbindlich zum Ziel, die Erderwärmung auf unter zwei Grad zu begrenzen. Weiterhin legt es fest, dass die Welt in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts treibhausgasneutral werden muss. Am 22. April wird das Pariser Klimaschutzabkommen in New York unterzeichnet und Deutschland wird zu den Erstunterzeichnern gehören.

Auch BLG LOGISTICS steht weiterhin zu dem 2012 definierten Ziel: Senkung der Treibhausgasemissionen um 20 Prozent bis 2020. Im Berichtsjahr haben wir ein systematisches Energiemanagement eingeführt und dadurch die Datentransparenz deutlich verbessert. Wir haben die ökologischen, sozialen und ökonomischen Herausforderungen unserer Zeit erkannt und arbeiten kontinuierlich an den daraus resultierenden Themenfeldern. Wir handeln verantwortlich und informieren darüber in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Als Vorstandsvorsitzender wünsche ich mir, dass auch unsere Kunden zu schätzen wissen, dass wir uns für den Klimaschutz engagieren, fair mit unseren Mitarbeitern umgehen, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, Neues wagen und die Nachhaltigkeit dieser Neuerungen sicherstellen. Ich wünsche mir, dass die Anstrengungen, die wir als Dienstleister unternehmen, honoriert werden – und zwar im Zusammenspiel der Kräfte. In diesem Sinne freuen wir uns auch zukünftig auf den Dialog mit unseren Partnern.



Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



» Wandlungsfähigkeit und die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, sind tief in die Tradition unseres Unternehmens eingebettet. «

Frank Dreeke / Vorstandsvorsitzender /

BLG LOGISTICS: EINE FESTE GRÖSSE IN DER LOGISTIK

Profil

Die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG hat ihre Kernkompetenzen in der Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik. In diesen drei Geschäftsbereichen bietet die Unternehmensgruppe vollstufige logistische Systemdienstleistungen an. Zu den Kunden zählen die führenden deutschen Automobilhersteller ebenso wie führende Unternehmen aus dem Handel. Rund 8.700 BLG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte.

Die Wurzeln der Unternehmensgruppe reichen bis in das Jahr 1877 zurück. Heute ist BLG LOGISTICS ein wachsendes Unternehmen, das sich zu einem global agierenden Logistiker mit Aktivitäten an über 100 Standorten in Europa, Nord- und Südamerika, Afrika und Asien entwickelt hat. Einschließlich aller Beteiligungen bietet BLG LOGISTICS gegenwärtig weltweit rund 16.000 Arbeitsplätze.

Standorte in

15 Ländern

über

100 Standorte weltweit

rund

8.700 Mitarbeiter

Führender Automobillogistiker in Europa

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE bietet alle Dienstleistungen rund um das fertige Fahrzeug, mit einer logistischen Leistungspalette vom Hersteller bis zum Händler. Dazu gehören Umschlag, Lagerung, technische Bearbeitungen und die Speditions- und Transportlogistik per Schiene, Straße und Binnenschiff. An drei Standorten übernehmen wir die Logistik direkt im Werk. Im Geschäftsjahr 2015 hat die BLG rund 7,3 Millionen Fahrzeuge abgefertigt und damit die Stellung als führender Automobillogistiker in Europa behauptet. Neben Seehafenterminals in Bremerhaven, Cuxhaven und Hamburg sowie in Gioia Tauro, Danzig und St. Petersburg betreibt BLG LOGISTICS Inlandterminals am Rhein und an der Donau. Die BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter im schienengebundenen Fahrzeugtransport, der in Europa über das modernste und universell einsetzbare Equipment verfügt. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte reichen von Neuss bis Moskau.

Kontraktlogistik: Dienstleistungen entlang der Supply Chain

Im Geschäftsbereich CONTRACT bieten wir sämtliche Dienstleistungen entlang der Supply Chain für so unterschiedliche Güter wie Autotüren, Felgen, Turnschuhe, bis zu 1.000 Tonnen schwere Gründungselemente von Offshore-Windenergieanlagen, Möbel, Küchen, Badarmaturen, Eisenbahnkomponenten 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. In unseren Logistikzentren und Speziallagern an über 40 CONTRACT-

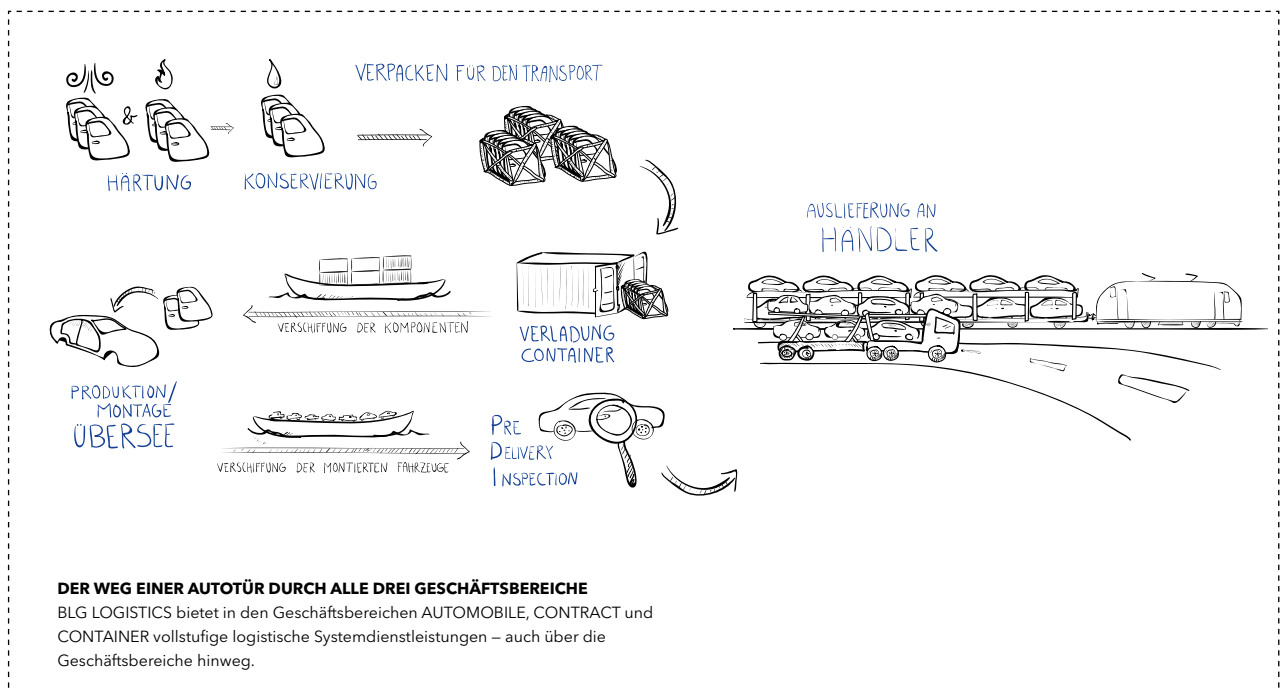
Standorten in Europa und Übersee arbeiten wir für starke Marken. Zu unseren Kunden gehören außerdem die großen deutschen sowie viele internationale Automobilhersteller, für die wir auch in den USA, in Südamerika, Südafrika, China und Osteuropa aktiv sind.

Starke Marktposition in der Containerlogistik

Im BLG-Geschäftsbereich CONTAINER hat sich das Joint Venture EUROGATE als führender, reederei-unabhängiger Containerterminalbetreiber in Europa etabliert. 2015 wurden 14,5 Millionen Standardcontainer (TEU) umgeschlagen. Die starke Marktposition basiert auf dem gesamteuropäischen Terminalkonzept, erweitert durch alle mit dem Containerverkehr verbundenen Dienstleistungen einschließlich Feeder-Services und intermodaler Vernetzung mit dem Hinterland. Das EUROGATE-Terminalnetzwerk umfasst die Standorte Bremerhaven, Hamburg, Wilhelmshaven, Gioia Tauro, La Spezia, Cagliari, Ravenna, Salerno, Lissabon, Tanger und Ust-Luga.

Unternehmensstruktur: publicly owned – privately managed

Geführt wird das Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–, mit der Stadtgemeinde Bremen als Hauptaktionär. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG in eigener Verantwortung. Diese Struktur garantiert eine hohe Verlässlichkeit und zugleich große Flexibilität. Aus ihr leiten sich auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und der Anspruch einer im umfassenden Sinn nachhaltigen Unternehmenspolitik ab.



Strategie und Management

Nachhaltigkeit hat für BLG LOGISTICS einen hohen Stellenwert. Aus ihr leitet sich auch unser Anspruch auf umfassend hohe Qualität ab, was soziale und gesellschaftliche Verantwortung, Umwelt- und Klimaschutz sowie zukunftsorientiertes Wirtschaften umfasst. Wir verstehen Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept. Unser Anliegen ist es, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung und Engagement für unsere Umwelt miteinander in Einklang zu bringen. Rechtliche und ethische Standards halten wir ein und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten.



www.blg-logistics.com/de/karriere/warum-blg/fuehrungsgrundsaeetze
Führungsgrundsätze



www.blg-logistics.com/de/investor-relations/corporate-governance/
Corporate Governance



www.blg-logistics.com/de/unternehmen/compliance/
Compliance

Dass wir das Thema Nachhaltigkeit zunehmend strategisch angehen, zeigt sich mit dem Aufbau eines zentralen Nachhaltigkeitsbereichs Ende 2011. Die Abteilung Nachhaltigkeit und neue Technologien ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Als Stabsstelle fasst sie die entsprechenden Aktivitäten der einzelnen BLG-Geschäftsfelder und Abteilungen zusammen und erstellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Die Berechnung der CO₂-Bilanz, der Aufbau eines bereichsübergreifenden Energiemanagements und weitere neue Impulse – vor allem im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit – werden hier entwickelt. Und auch die Verantwortung für die Umsetzung der vom Vorstand festgelegten Energiepolitik liegt hier. Bewusst haben wir uns für die Zusammenfassung von Nachhaltigkeit und neuen Technologien entschieden, weil ihre Anwendung ebenfalls eine effizientere Nutzung unserer Ressourcen unterstützen und Energieverschwendung vermeiden kann.

Werte und Leitbild

Die Verantwortlichkeit für alle Themen rund um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt schwerpunktmäßig im Personalbereich. Mitarbeiter zu finden und zu binden, ist sein zentraler Beitrag zur Wertschöpfung. „Wir setzen konsequent auf die Fähigkeiten und das Engagement unserer MitarbeiterInnen. Qualität und Effizienz unserer

Dienstleistungen bestimmen sich zentral durch die Kompetenz der Menschen in der BLG LOGISTICS GROUP.“ Aus dem Unternehmensleitbild heraus haben wir auch unsere Führungsgrundsätze entwickelt. Sie bilden die Grundlage unserer Zusammenarbeit, der Mitarbeiterführung, -förderung und -entwicklung. Sie sollen Vertrauen schaffen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Erfolg verhelfen.

Corporate Governance

Mit dem Corporate Governance-Bericht, welcher zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §289a Handelsgesetzbuch darstellt, zeigen wir die wesentlichen Elemente der Corporate Governance-Strukturen der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877– auf.

WESENTLICHE ELEMENTE DER CORPORATE GOVERNANCE-STRUKTUREN

- _ die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat,
- _ wesentliche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Praktiken der Unternehmensführung,
- _ die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung.

Compliance

Unser Verhalten im Geschäftsleben ist geprägt durch unsere Werte und Normen. Durch die Einhaltung von Gesetzen und Regeln sowie unserer ethischen Grundsätze ist BLG LOGISTICS für Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein verlässlicher und fairer Partner.

Mit der Einführung eines neuen Verhaltenskodexes und einer Antikorruptionsrichtlinie, beide gültig seit dem 1. April 2015, gehen wir konsequent einen weiteren Schritt, um unsere lokale und globale Verantwortung zu verankern.

EINEN NACHHALTIGEN ERFOLG SICHERN WIR, INDEM

- _ Korruption in keiner Weise geduldet wird,
- _ Diskriminierung jeglicher Art unterlassen wird,
- _ Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz höchste Priorität zugeordnet wird,
- _ wir verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen umgehen,
- _ wir uns einem fairen Wettbewerb stellen und
- _ wir personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Kunden strikt vertraulich behandeln.

Darüber hinaus definieren unsere Compliance-Richtlinien Standards und Erwartungen an den täglichen Umgang miteinander sowie das Handeln unserer Mitarbeiter und Führungskräfte. Und sie dienen ihnen als Orientierung für ihre Verhaltensweisen im nationalen und internationalen Geschäftsumfeld sowie in der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten.

Rund 250 Mitarbeiter sind 2015 intensiv zu diesem gesamten Themenkomplex geschult worden, darunter der Vorstand, die erste bis dritte Führungsebene sowie weitere Mitarbeiter aus Compliance-gefährdeten Bereichen. Zuvor war ein Compliance-Beauftragter benannt, der Verhaltenskodex und die Antikorruptionsrichtlinie verabschiedet sowie ein Ombudsmann bestellt worden, der Hinweise auf Compliance-Verstöße anonym entgegennimmt. Als Nächstes stehen Schulungen für unsere internationalen sowie für neue und beförderte Mitarbeiter an. Ziel all dieser Bemühungen ist, das Bewusstsein für Compliance zu schärfen und Sicherheit für das tägliche Handeln zu schaffen.

Nachhaltigkeit in Lieferkette und Beschaffung

Als Logistikdienstleister haben wir sehr wenig Einfluss auf die vorgelagerten Prozesse unserer Kunden. Meist arbeiten wir mit Material, das uns gestellt wird. Der Betrachtung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette kommt daher eine untergeordnete Rolle zu. Wo wir uns im Lieferantenmanagement einbringen können und Einfluss haben, tun wir es – zum Beispiel bei unseren Einkaufsprozessen. So haben wir unsere Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen aktualisiert und den neuen Paragraph 17 „Compliance, Umwelt, soziale Verantwortung“ aufgenommen, der sich am Global Compact der Vereinten Nationen orientiert.

Ermittlung der relevanten Themen

Für das Berichtsjahr 2015 haben Entscheider aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Personal, Qualitätsmanagement, Einkauf und Controlling die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet. Als Basis diente der Rücklauf von Fragebögen, die an die relevanten Holdingbereiche versendet wurden. Wir haben diese Informationen gemeinsam analysiert und die Berichterstattung zu diesen Themen aus den Vorjahren einer Stärken-Schwächen-Analyse unterzogen. Zusätzlich haben wir die bereits bekannten Interessen unserer zahlreichen Stakeholder sowie die kommenden gesetzlichen Verpflichtungen und Rahmenbedingungen berücksichtigt. Diese Aktivitäten bereiten eine zukünftige Berichterstattung nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI G4) vor. Im ersten Schritt sehen wir die diesjährige Anlehnung unserer Berichterstattung an GRI G4 als Chance, das Thema Nachhaltigkeit noch strukturierter anzugehen. »



www.blg-logistics.com/de/agbo

Allgemeine Auftrags- und Einkaufsbedingungen

250
Mitarbeiter in
Compliance geschult

Wesentliche Handlungsfelder

Dieser Nachhaltigkeitsbericht macht allgemeine Angaben zu unserem Unternehmen, unseren Werten und unserem Leitbild sowie unserer zuvor beschriebenen ethischen Verantwortung. Darüber hinaus widmet sich der Bericht 2015 unseren Aktivitäten in den folgenden wesentlichen Handlungsfeldern, die wie in den Jahren zuvor den Bereichen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit zugeordnet sind:

Ökologisch:

- _ Herstellung einer Transparenz über Energieverbräuche
- _ Energieeffizienz
- _ THG-Emissionen

Sozial:

- _ faire und sozial gerechte Entlohnung
- _ Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement
- _ Mitarbeiterzufriedenheit
- _ Aus- und Weiterbildung
- _ Chancengleichheit
- _ gesellschaftliches Engagement

Ökonomisch:

- _ Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit
- _ Ausbau der Qualitäts-, Effizienz-, Innovationsorientierung

Zu diesen Aspekten haben wir Indikatoren erfasst, die es uns erleichtern, unsere gesetzten Ziele messbar zu verfolgen.

Wir sind uns im Klaren, dass unsere Nachhaltigkeitsbemühungen die gesamte BLG-Gruppe betreffen sollten – also auch unsere Standorte im Ausland. Schritt für Schritt wollen wir diese über festgesetzte Ziele und Maßnahmen integrieren. Der Fokus liegt jedoch zunächst auf dem Inlandsgeschäft, das den deutlich größten Anteil unserer Geschäftsaktivitäten ausmacht.

EUROGATE managt eine Vielzahl von Bereichen eigenständig. Umwelt- und Ressourcenschutz haben auch hier eine hohe Priorität und eine lange Tradition. Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung gegenüber Umwelt, Mensch und Gesellschaft bewusst und versteht effizienten Umweltschutz als eine ganzheitliche, unternehmensweite Strategie. Da EUROGATE selbst umfassend berichtet, fließen in diesen Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich ökonomische Aspekte aus dem Geschäftsbereich CONTAINER ein.

Einbeziehung unserer Stakeholder

Stakeholder sind für uns alle Personen oder Gruppen, intern sowie extern, die an der Entwicklung unseres Unternehmens ein Interesse beziehungsweise Ansprüche uns gegenüber haben; kurz: alle, die von unseren unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Wir sind bemüht, die Zielsetzung und Interessen aller Anspruchsgruppen angemessen und ausgewogen zu berücksichtigen, und sehen dies als Beitrag zu einer erfolgreichen Unternehmensführung. Daher ist es wichtig für uns, die Vorstellungen und Erwartungen unserer Stakeholder zu kennen, um eine zukunftsfähige Ausrichtung der BLG erreichen zu können.

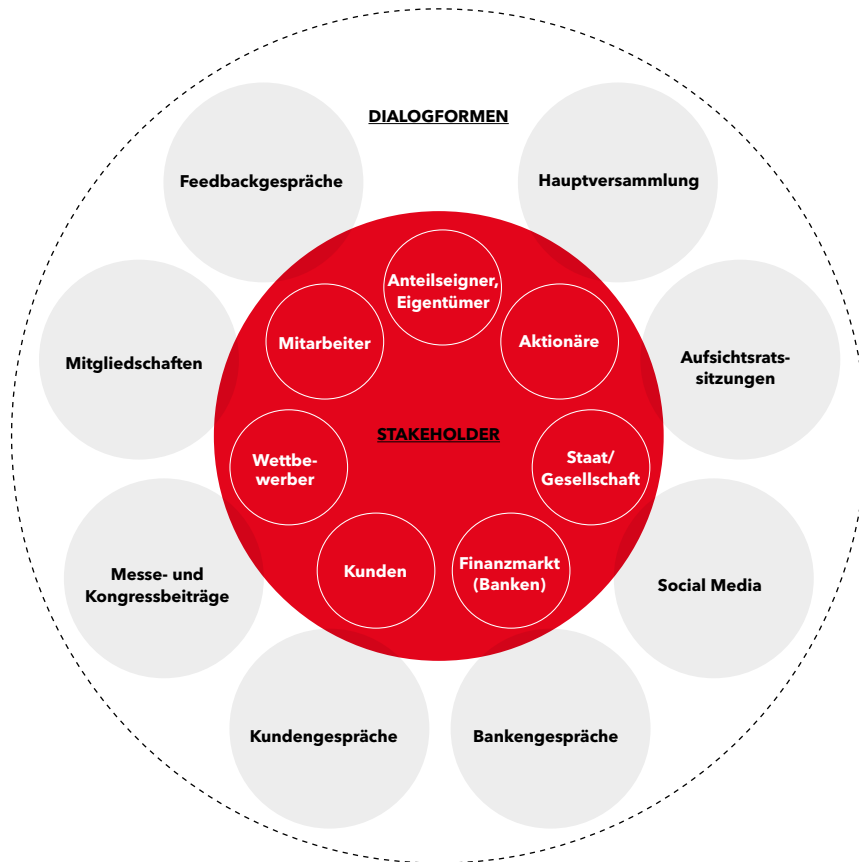
MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN UND VEREINIGUNGEN

- _ Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- _ Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe, Hamburg
- _ Deutscher Speditions- und Logistikverband, Bonn
- _ Deutsches Verkehrsforum, Berlin
- _ Förderverein Logistics Alliance Germany, Berlin
- _ AKJ Arbeitskreis Just-in-Time

17

Jahre Bremer
Unternehmergespräche

MIT UNSEREN STAKEHOLDERN IM DIALOG

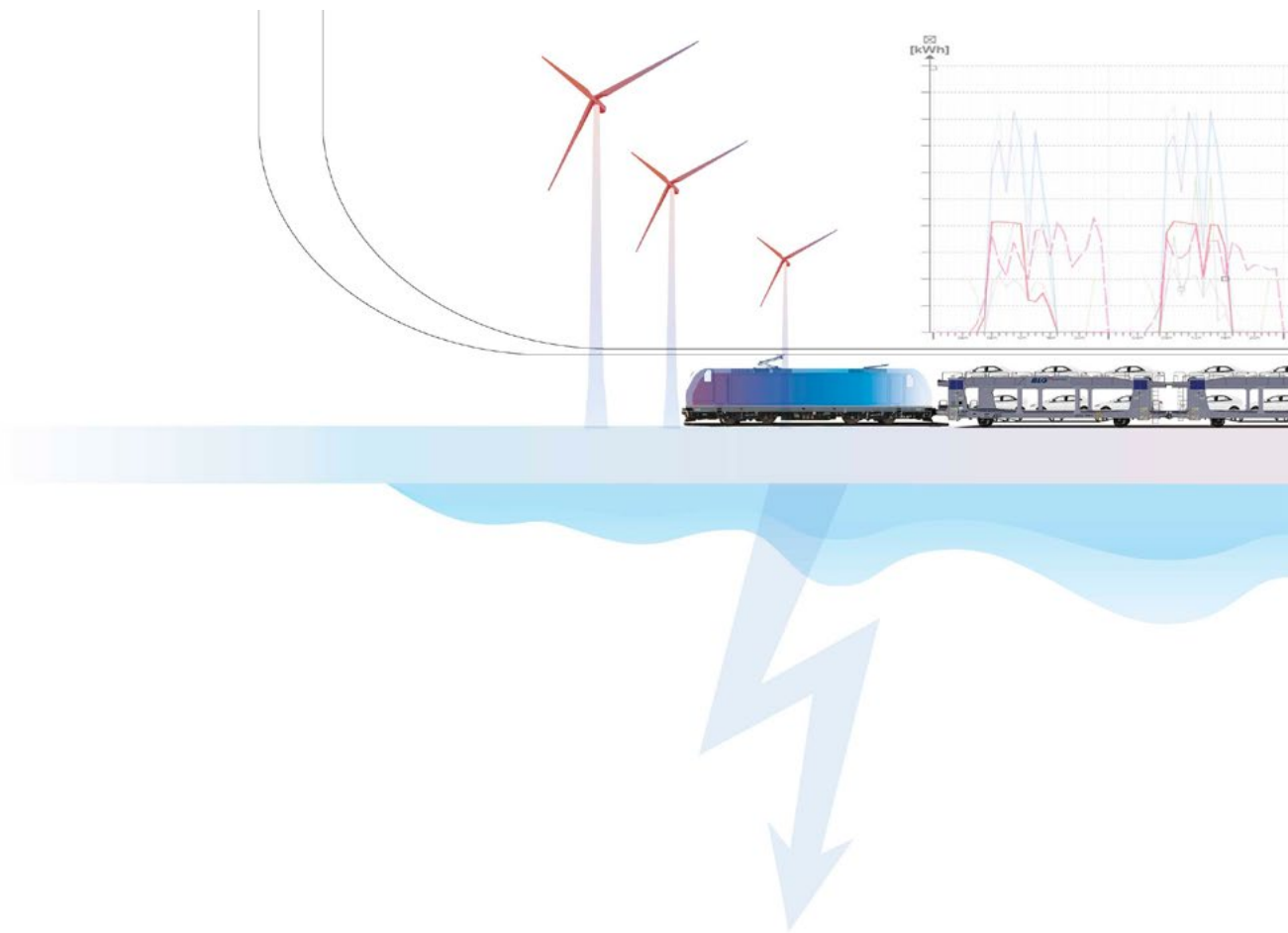


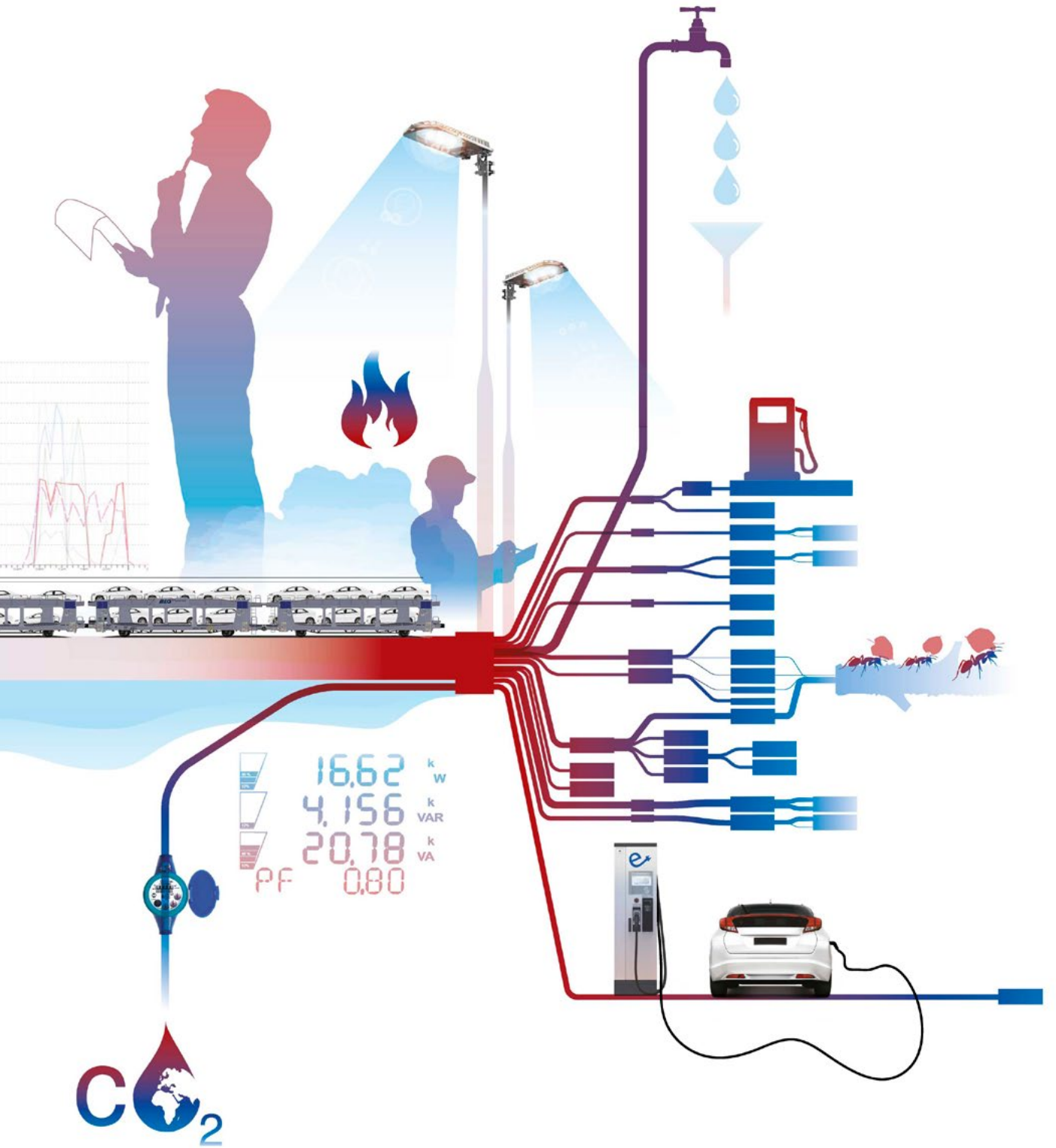
Einen Großteil unserer Stakeholder „managen“ wir bereits aktiv. Eine noch systematischere Einbindung und ein konstruktiver Austausch mit unseren Stakeholdern sind für uns erstrebenswert. Die Anforderungen der Global Reporting Initiative betrachten wir daher als Impuls, um einen prüfenden Prozess in Gang zu setzen, der sich folgenden Fragen widmet: Wer sind unsere wichtigsten Stakeholder? Welche Erwartungen haben sie an die BLG? Wie integrieren wir die Themen, die die verschiedenen Anspruchsgruppen an uns herantragen? Wie können wir den Dialog mit ihnen

kontinuierlich verbessern? Die Abbildung gibt einen Überblick über die wichtigsten Stakeholder und die bereits etablierten Dialogformate. Prominente Beispiele sind wiederholte Befragungen von Kunden auf Vorstandsebene und die „Bremer Unternehmergespräche“. Seit 1999 lädt der Vorstandsvorsitzende der BLG LOGISTICS regelmäßig dafür hochrangige Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ins historische Bremer Rathaus ein. Unterstützt wird die Veranstaltung vom Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven.

ÖKOLOGISCH

*Als verlässlicher Partner für Industrie und Handel
stehen wir auch zu unserer Verantwortung, Umwelt
und natürliche Ressourcen zu schützen.*





HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE

Umwelt- und Ressourcenschutz

Zwischen Logistik und Umwelt bestehen intensive Wechselwirkungen. Die Logistik profitiert in hohem Maße von den international verflochtenen Waren- und Wertschöpfungsketten, mit denen wiederum unser Wohlstand und Wirtschaftswachstum eng verbunden sind. Die notwendigen Transportaktivitäten und Logistikprozesse verursachen gleichzeitig bedeutende Anteile an den Treibhausgasemissionen, die für den Klimawandel und die Erderwärmung verantwortlich sind. Alle Logistikunternehmen stehen daher in der Verantwortung, Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen zu ergreifen. Auch BLG LOGISTICS hat sich auf die Fahnen geschrieben, seinen Beitrag zu mehr Energieeffizienz, Ressourcenschonung und weltweiter Emissionsreduktion zu leisten.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden stellen wir fest, dass die Sensibilität für Nachhaltigkeitsthemen deutlich gewachsen ist. Direkt spüren wir das in Ausschreibungen, die wir regelmäßig bearbeiten: Die Vergabekriterien orientieren sich zunehmend an Nachhaltigkeitsaspekten; beschreibende Angaben reichen schon längst nicht mehr aus. Unsere Kunden aus der Automobilbranche oder dem Handel fordern Daten und Kennzahlen, Standards und Zertifikate. Sie erwarten, dass wir bezüglich der beauftragten Logistikdienstleistungen konkrete Aussagen über Umweltauswirkungen und CO₂-Emissionen treffen können. Ökologische Nachhaltigkeit wird mehr und mehr wettbewerbsrelevant. Eine nachhaltige Logistik steht im Fokus zahlreicher weiterer Anspruchsgruppen: Auch Öffentlichkeit und Kreditgeber fordern zunehmend unser ökologisches Engagement und Investitionen



in Energieeffizienzmaßnahmen. Rechtliche Rahmenbedingungen – wie die Änderung des Energiedienstleistungsgesetzes und die Einführung der verpflichtenden Berichterstattung über nichtfinanzielle Kennzahlen – machen weitere Maßnahmen im Hinblick auf die ökologische Nachhaltigkeit notwendig und erhöhen den Druck, Ressourcen effizienter zu nutzen. Nicht zuletzt bedeutet ein effizienterer Umgang mit Energie auch einen wichtigen Faktor für die Wirtschaftlichkeit – obwohl das grüne Umdenken gleichzeitig häufig mit Investitionen und Prozessveränderungen verbunden ist. Das stellt uns vor die weitere Herausforderung, ökonomische und ökologische Effizienz in ein Gleichgewicht zu bringen.

Verbindlich zum Klimaschutz beitragen

Ein möglichst hohes Maß an Transparenz über unsere Energieverbräuche und die verursachten Treibhausgasemissionen herzustellen und regelmäßig offen darüber zu berichten, ist eines unserer erklärten Ziele. Wir brauchen verlässliche Kenntnisse darüber, wo genau und in welchem Umfang wir CO₂-Emissionen verursachen, um geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Eine transparente Datenlage ist daher die wesentliche Voraussetzung, um Optimierungsmöglichkeiten im Umgang mit Ressourcen und Energiesparpotenziale aufzudecken. Die Steigerung der Energieeffizienz ist eine wichtige Säule der Energiewende und trägt wesentlich zum Klimaschutz bei. Energieeinsparung ist daher nicht nur Ziel der Europäischen Union und der Bundesregierung, auch wir bekennen uns dazu, in unseren Prozessen effizienter mit der benötigten Energie umzugehen. Weiterhin gilt unser verbindliches Ziel zum Klimaschutz, zu dem sich der Vorstand der BLG LOGISTICS 2012 verpflichtet hat: Ausgehend vom Basisjahr 2011 wollen wir unsere Treibhausgasemissionen um 20 Prozent senken.

Verankert sind alle unsere ökologischen Ziele auch in der im Februar 2016 festgehaltenen Energiepolitik. „Wir sind davon überzeugt, dass verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliche Akzeptanz auch für einen Logistikdienstleister immer wichtiger werden, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein und zu bleiben. Unsere Dienstleistungen effizient und ressourcenschonend zu gestalten und unseren Kunden hochqualitative, nachhaltige Lösungen bieten zu können, stellt einen klaren Wettbewerbsvorteil dar“, heißt es in diesem programmatischen Ansatz. Die Energiepolitik gilt zukünftig als fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen und der durch strategische Leitplanken definierten Orientierung der BLG LOGISTICS. Sie zeigt Handlungsfelder sowie Mittel und Wege auf, die wir nun noch konsequenter gehen werden, um unsere Ziele zu erreichen. Das Kapitel „Wesentliche Handlungsfelder und Managementansatz“ widmet sich unseren Fokusthemen 2015 / Seite 18 /



www.blg-logistics.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit
Energiepolitik

ZIELE

- ➔ **Transparenz des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen**
 - ➔ **Erhöhung der Energieeffizienz**
 - ➔ **Senkung der Treibhausgasemissionen um 20 Prozent bis 2020**
-



ENERGIEEFFIZIENZ BEI BLG SPORTS & FASHION LOGISTICS

IM INTERVIEW
ROBERT KÖHLER

TECHNISCHE PLANUNG, SIEMENS AG
(DIVISION BUILDING TECHNOLOGIES)

Sie haben für BLG Sports & Fashion in Hörsel ein Contracting-Konzept für Energieeffizienz und Modernisierung entwickelt. Wie sind Sie vorgegangen?

Wir haben im Juli 2014 in Hörsel mit einer Grob-analyse begonnen. Dabei gehen wir einen Tag lang durch das ganze Werk und sehen uns alle techni-schen Anlagen an: Lüftung, Heizung, Druckluft, Wärme, Kälte, Klimatechnik. Anschließend stellen wir einen Fragenkatalog auf, in dem wir die Ener-gieverbrauchswerte und Energiepreise abfragen.

Auf Basis dieser Daten erarbeiten wir eine Grob-analyse mit Vorschlägen für Investitionen und mög-liche Einsparungen.

Und wenn der Kunde sich entschließt, mit Ihnen zu arbeiten?

Dann erstellen wir eine detaillierte Analyse. Wir messen die Verbrauchswerte aller Anlagen und erheben einen genauen Ist-Zustand. Das dauert je nach Umfang zwischen sechs und zwölf Wochen. Wir gehen da sehr in die Tiefe.

Was ist Ihnen in Hörsel gleich aufgefallen?

Vom technischen Zustand ist das ein sehr guter Standort. 1996 wurde schon relativ energiesparend gebaut. Aber in den letzten 20 Jahren hat sich eben doch viel verändert. Die Beleuchtung ist uns gleich aufgefallen. Die Lagerhallen waren alle mit Leuchtstoffröhren ausgestattet. Da kann man heute natürlich mit LED einiges bewirken.

Wie viel Energieeinsparung ist durch den Austausch der Leuchten möglich?

Zwischen 50 und 70 Prozent, je nach Bereich. In den Hallen kommen wir von 60 auf 27 Watt, in den Büros ist der Effekt etwas geringer.

Wo gab es weitere Handlungsfelder?

Die ganze Lüftungstechnik musste erneuert werden. Dort waren riemengetriebene Ventilatoren eingebaut. Mit den neuen direkt getriebenen Ventilatoren erreichen wir eine deutliche Optimierung, im Bereich von 30 Prozent Stromersparung.

Die BLG hat im Dezember 2015 für den Standort Hörsel den Nachhaltigkeitspreis des Landes Thüringen erhalten. Für welche Maßnahmen?

Der Preis wurde für das Gesamtkonzept verliehen. Das war für uns natürlich ein schöner Ansporn, die ehrgeizigen Ziele in der Umsetzung auch zu erreichen. Insgesamt wird sich durch diese Maßnahmen der CO₂-Ausstoß des Standorts um 33 Prozent reduzieren.

Und wie ist der Stand der Dinge?

Was wurde schon umgesetzt? Was soll noch umgesetzt werden?

Begonnen haben wir 2015 mit dem Umbau der Lüftungsanlagen in der Bügelei. Um die Produktion so wenig wie möglich zu unterbrechen, musste das in der Nebensaison geschehen. Im Dezember haben wir mit der zweiten großen Maßnahme begonnen, mit dem Austausch der Tunnelfinisher, das sind automatische Bügelanlagen für Textilien. Ende Februar 2016 wurden dann sämtliche Leuchtstoffröhren durch LED-Leuchten ersetzt.

Wann wird das Gesamtkonzept umgesetzt sein?

Wir gehen davon aus, dass wir alle Arbeiten bis Ende Juni oder Juli 2016 abgeschlossen haben. Die nächste große Maßnahme ist der Bau eines Blockheizkraftwerks, mit dem Strom und Wärme für das Werk erzeugt werden. Anschließend wird noch die gesamte Gebäudeleittechnik erneuert. Das wird voraussichtlich bis September dauern.

Wie hoch sind die Investitionen für das Gesamtkonzept?

Siemens hat 3,5 Millionen Euro für das Gesamtkonzept investiert. Diese Investition refinanziert sich über die Einsparungen bei den Energiekosten, die jährlich erzielt werden.

» Durch die Umstellung von Leuchtstoffröhren auf LED können bei der Beleuchtung bis zu 70 Prozent Energie eingespart werden. «

Wie weisen Sie diese Einsparungen denn nach?

Nachgewiesen wird die Einsparung bei Wärme und Strom über eingebaute Zähler. Beim Blockheizkraftwerk messen wir den Gasbezug und die erzeugte Wärme sowie den erzeugten Strom. Bei der Beleuchtung wird der Verbrauch rechnerisch nachgewiesen.

Wem gehören die erneuerten Anlagen einschließlich Blockheizkraftwerk nach Ende der Laufzeit?

Unser Kontrakt läuft über acht Jahre. Nach Ende der Laufzeit bleiben die Anlagen komplett bei der BLG. Sie ist Betreiber und Eigentümer.

Sie haben die Einsparungen benannt und die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes. Aber was bringen die Maßnahmen für die Mitarbeitenden?

Für die Mitarbeiter haben sich die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert, durch besseres Licht am Arbeitsplatz und vor allem in der Bügelei durch die bessere Belüftung. Dafür gab es auch schon während der Umsetzung viele positive Rückmeldungen.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND MANAGEMENTANSÄTZE

Fokus Energie und Emissionen

Um die zuvor beschriebenen ökologischen Herausforderungen zu meistern und unsere gesteckten Ziele zu erreichen, konzentriert sich BLG LOGISTICS auf die wesentlichen Handlungsfelder „Energie“ und „Treibhausgasemissionen“. So stand das Jahr 2015 ganz im Zeichen der Einführung eines Energiemanagements. Grundlage hierfür bildete die Berufung und Schulung von Energiebeauftragten an jedem Standort. Sie sind verantwortlich für eine detaillierte und systematische Erfassung der Energiedaten. Außerdem hat der Vorstand einen zentralen Energiemanager und Beauftragten des Top-Managements für Energiefragen berufen, in dessen Verantwortung die Erarbeitung einer eigenen Energiepolitik steht.

Das neu begründete Energiemanagement bildet auch ein verbessertes Rahmenwerk für die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen. Diese ist seit 2012 fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen und kann nun dank der detaillierteren und einheitlichen Datenaufnahme weiter verfeinert werden. Ausgewählte Indikatoren machen unsere

Anstrengungen messbar und zeigen, wo wir in der Umsetzung stehen. / Seite 21 / dokumentiert die Kennzahlen zum Energieverbrauch / 01 / 02 / , die Energieintensität / 03 / sowie die Entwicklung der absoluten / 05 / und relativen / 04 / 06 / Treibhausgasemissionen der BLG-Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT. Seit 2012 ist das Thema ökologische Nachhaltigkeit über die Stabsstelle Nachhaltigkeit und neue Technologien direkt dem Vorstand unterstellt. Das Team entwickelt einheitliche Vorgehensweisen, unterstützt die einzelnen BLG-Standorte bei der Umsetzung von Energiereduktions- und Energieeffizienzmaßnahmen und dokumentiert zentral die Aktivitäten und Meilensteine.

Systematische Datenerfassung

Die grundlegende Voraussetzung für unser bereichsübergreifendes Energiemanagement bildet eine gründliche Datenaufnahme. Um unserem Ziel, einem hohen Maß an Transparenz über Energieverbräuche und verursachte Treibhausgasemissionen, näher zu kommen, haben wir im Berichtsjahr 2015 die Erfassung unserer Energieverbrauchsdaten umfassend systematisiert und den Detaillierungsgrad erhöht. Erfasst werden alle vollkonsolidierten Gesellschaften. Neben den Energieverbräuchen werden auch Basisdaten wie Topographie, Mitarbeiterzahl und Schichtzeiten sowie Angaben zu allen Anlagen und Verbrauchern aufgenommen. 46 Standorte nutzen mittlerweile diese Energiedatenerfassung und erheben ihre Verbräuche regelmäßig selbst. Die von der Stabsstelle Nachhaltigkeit und neue Technologien entwickelte Systematik bildet die Basis, um Potenziale zur Verbesserung der Energieeffizienz aufzudecken, den Energieverbrauch zu reduzieren und somit auch die THG-Emissionen

GESAMTENERGIEVERBRAUCH (kWh)

2015		284.624.747
2014		279.324.486
2013		274.716.521

zu senken. Zum jetzigen Zeitpunkt erfassen wir zunächst inländische BLG-Standorte. Eines unserer Ziele für die kommenden Jahre ist, sukzessive auch unsere ausländischen Standorte einzubeziehen.

Energiebeauftragte vor Ort

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLG LOGISTICS sind ein wichtiger Bestandteil unseres Energiemanagements – sie müssen mit den Anforderungen und Aufgaben des Systems vertraut sein. Die BLG-Führungsebene hat 2015 Energiebeauftragte an den 46 Standorten benannt, die anschließend von der Stabsstelle Nachhaltigkeit und neue Technologien im Rahmen der jährlichen Technik-Treffen geschult wurden. Einen Schwerpunkt bildete die Einarbeitung in die BLG-Erfassungssystematik. Die intensiven Schulungen werden 2016 fortgesetzt, teilweise mit externer Unterstützung.

Erfüllung rechtlicher Auflagen

In Deutschland ist im April 2015 das neue Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) in Kraft getreten, welches die Anforderungen der Energieeffizienz-Richtlinie der Europäischen Union umsetzt. Viele Unternehmen in Deutschland sind nun verpflichtet, ein Energieaudit nach DIN EN 16247 durchzuführen, ein Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 oder ein Umweltmanagementsystem nach EMAS einzuführen. Auch für BLG LOGISTICS gehörte es 2015 zu den wesentlichen Aufgaben, die gesetzlichen Vorgaben, die die Änderung des Energiedienstleistungsgesetzes im Berichtszeitraum eingefordert hat, fristgerecht zu erfüllen. Wir begreifen dies jedoch nicht nur als Pflicht, sondern erkennen hier auch die Chance, unser Energiemanagement voranzubringen und dadurch unseren Zielen näher zu kommen.

Die BLG-Geschäftsbereiche entschieden sich dafür, den Handlungsspielraum, den das EDL-G einräumt, unterschiedlich zu nutzen. Unsere Automobillogistik-Standorte wurden fristgerecht durch externe Energieauditoren analysiert und auditiert. Ziele der Energieaudits sind, Potenziale



zur Energiereduktion und -effizienz aufzudecken und konkrete standortspezifische Maßnahmen aufzuzeigen. Sobald die Auditberichte vorliegen, sollen möglichst viele der aufgezeigten Maßnahmen umgesetzt, die Ergebnisse systematisch erfasst und ins bereichsübergreifende Energiemanagement aufgenommen werden.

JÄHRLICHE TECHNIKTREFFEN

Einmal im Jahr kommen unsere Technikverantwortlichen und Energiebeauftragten aus dem gesamten Bundesgebiet an einem BLG-Standort zusammen, um bereichsübergreifend technische Best-Practice-Lösungen und aktuelle Nachhaltigkeitsprojekte zu diskutieren. Gruppenarbeiten, Vorträge und Standortbesichtigungen im Rahmen dieser TechnikTreffen fördern die Zusammenarbeit, schaffen Synergien und erhöhen die Vernetzung der Verantwortlichen bundesweit. Regelmäßig auf dem Programm stehen Maßnahmen zur Einsparung von Energie und der BLG-TechnikAtlas – eine interne Plattform, die die Mitarbeiter nutzen, um sich über Innovationen, Neuanschaffungen und gute Ideen auf dem Laufenden zu halten.



25

Standorte auf dem Weg zur Zertifizierung nach ISO 50001

284.625

MWh Energieverbrauch

95.737

t CO₂-Äquivalente

Der BLG-Geschäftsbereich CONTRACT hat sich entschieden, den Weg zur Zertifizierung des Energiemanagementsystems gemäß DIN EN ISO 50001 zu gehen. Hier erfolgt die Integration in das seit Jahren bestehende BLG-Umwelt- und Qualitätsmanagementsystem nach ISO 14001 und ISO 9001. Die Einbindung wird von unseren Qualitätsmanagern unterstützt.

Ein gelebtes zertifiziertes Energiemanagementsystem erhöht die Transparenz von Energieeinsatz, Energieverbrauch und Energiekosten. Es liefert verlässliche Daten, lässt Einsparpotenziale messbar identifizieren und ermöglicht die Benennung von verbindlichen Reduktions- und Effizienzzielen. Darüber hinaus erhöht es die Prozesseffektivität, steigert die Energieeffizienz, verbessert die Wirtschaftlichkeit und schafft letztlich einen Wettbewerbsvorteil.

Im Berichtszeitraum haben wir an 25 Standorten Vorbereitungen für ein zertifiziertes Energiemanagementsystem getroffen, Energiebeauftragte benannt, alle relevanten Daten erfasst und eine erste energetische Analyse durchgeführt. Der Abschluss der Zertifizierung ist für Herbst 2016 geplant. In die Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 sollen zukünftig weitere Standorte aufgenommen werden.

Bilanzierung der Treibhausgasemissionen

Die strukturierte Erfassung der Energiedaten bildet auch die Grundlage für die Berechnung der von uns verursachten Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Bereits seit 2011 bilanziert die BLG den Energieverbrauch und den Ausstoß von Emissionen zentral. 2015 haben wir unsere Bilanzgrenzen an die Bilanzgrenzen, die dem Energiemanagement zugrunde liegen, angepasst.

Grundsätzlich geben wir Auskunft über CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit einem hohen Treibhausgaspotenzial wie Methan oder Lachgas berücksichtigen. Dabei erfassen wir sämtliche CO₂e-Emissionen für unsere Energieverbräuche – Scope 1 und 2 nach Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol) – sowie deren Vorketten. »

ERKLÄRUNG DER SCOPES NACH GHG-PROTOCOL

Scope 1 umfasst alle direkten THG-Emissionen, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit eines Unternehmens im engeren Sinne resultieren. Dies sind Emissionen, die direkt im Unternehmen bei der Verbrennung von Primärenergieträgern wie Erdgas, Heizöl, Benzin, Diesel oder Kohle entstehen, sowie direkte THG-Emissionen aus dem Produktionsprozess.

Scope 2 umfasst die indirekten THG-Emissionen, die aus der Erzeugung der beschafften Energie resultieren. Dies sind Emissionen der Sekundärenergieträger wie Strom, Fernwärme, Dampf oder Kühlungsenergie.

Scope 3 umfasst alle sonstigen indirekten THG-Emissionen, die aus vor- und nachgelagerten Unternehmenstätigkeiten resultieren, zum Beispiel nachgelagerte Transporte, Geschäftsreisen und Pendlerfahrten.

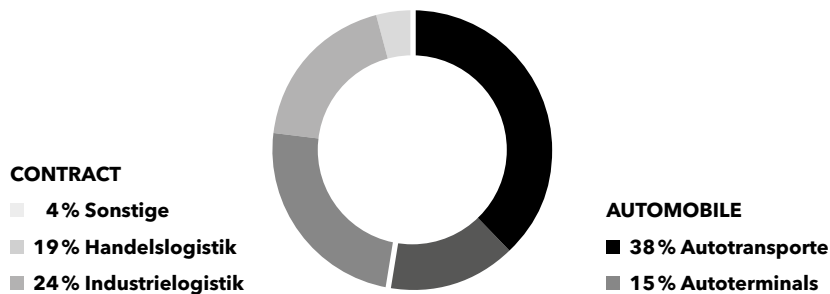
01 / ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

Energieträger	2015	2014	2013
Gesamtenergieverbrauch [kWh]	284.624.747	279.324.486	274.716.521
Strom [kWh]	63.260.788	58.907.206	56.013.968
Erdgas [kWh]	70.423.479	58.403.305	62.536.569
Heizöl [l]	989.273	1.037.926	1.343.503
Diesel [l]	11.389.370	12.256.049	12.259.405
Benzin [l]	18.333	11.877	43.653

02 / PROZENTUALER ANTEIL AM ENERGIEVERBRAUCH 2015

aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern 2015



03 / ENERGIEINTENSITÄT 2015

(relativer Energieverbrauch)

0,35

kWh/€ Umsatz

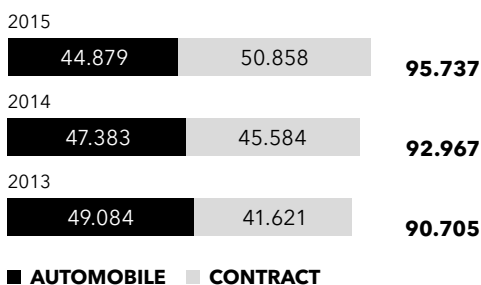
04 / ENTWICKLUNG TREIBHAUSGASINTENSITÄT

von 2011 bis 2015

-6,6%

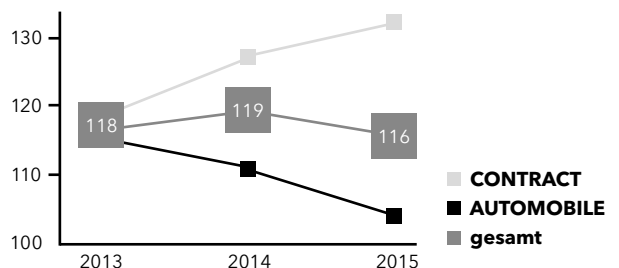
05 / ABSOLUTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

CO₂e (t)



06 / RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN/INDEX

gCO₂e/€ Umsatz



Für die Berechnung ziehen wir außerdem Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) heran. Sie beinhalten alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Förderung über den Transport und die Aufbereitung bis hin zur Verbrennung beziehungsweise Nutzung. Der verwendete Emissionsfaktor für Strom gilt deutschlandweit und beinhaltet ebenso die Vorketten. Die CO₂e-Emissionsfaktoren zur Berechnung für den Transport beziehungsweise für Dieselfahrzeuge erfolgen nach der 2013 eingeführten DIN EN Norm 16258. Die Steigerung der Gesamt-Treibhausgasemissionen in den letzten drei Jahren / 05 / ist begründet durch eine stetige Zunahme unserer Geschäftsaktivitäten und die Übernahme von neuen Standorten. Dieser Effekt wird vom Geschäftsbereich CONTRACT getrieben und überlagert die Entwicklung im Bereich AUTOMOBILE. Dessen ausgewiesene Emissionen zeigen eine abnehmende Tendenz, unter anderem weil wir 2015 die Bilanzgrenzen bereinigt haben und so nur noch die von uns zu verantwortenden Verbräuche erfassen.

Energie- und Treibhausgasintensität

Um zukünftig die Entwicklung unserer Energieeffizienz messbar zu machen, bemessen wir in diesem Jahr die Energieintensität, also den relativen Energieverbrauch / 03 /. Als besondere Herausforderung bei der Bewertung erweist sich dabei die hohe Prozessvielfalt an den Standorten. Es findet sich keine übergeordnete Bezugsgröße, die alle unsere Tätigkeiten zusammenfassend und hinreichend genau beschreibt. Mögliche Bezugsgrößen reichen von Zugriffen (Picks) bei der Kommissionierung über CBU (Complete Buildup Unit) bei Fahrzeugen bis zum Kubikmeter gekühltem Raum. Perspektivisch erwarten wir im Zuge der systematischen Datenerfassung auch neue Ansätze, um die Energieeffizienz statistisch zu bewerten. Ziel ist es, den technischen Zusammenhang zwischen Bezugsgröße und Energieverbrauch so gut wie möglich zu berücksichtigen. In der Auseinandersetzung mit diesem abstrakten Thema erweist sich „Umsatz“ als bisher beste allgemeine Bezugsgröße für die BLG-Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT. Aus diesem Grund haben wir auch die

Berechnung der relativen CO₂e-Emissionen beider Geschäftsbereiche anhand des Umsatzes und somit analog zu den vergangenen Jahren durchgeführt. Die auf den Umsatz bezogene relative Entwicklung der THG-Emissionen der BLG zeigt eine Reduktion um 6,6 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2011 / 04 /. Abbildung / 06 / zeigt die Entwicklung in den Geschäftsbereichen über die letzten drei Jahre. Durch Umsetzung der in den Energieaudits und den Zertifizierungen identifizierten zahlreichen Maßnahmen erwarten wir in den nächsten Jahren eine deutliche Reduktion der THG-Emissionen.

ELEKTROMOBILITÄT

Ein Beitrag zur Verringerung der CO₂-Emissionen im Straßenverkehr ist der Ersatz herkömmlicher Verbrennungsmotoren durch alternative Antriebe. Sechs durch ein Förderprojekt angeschaffte Poolfahrzeuge haben den Probereinsatz erfolgreich bestanden und sind inzwischen durch neue E-Mobile ersetzt worden. Auch über das Projektende hinweg wollen wir den Anteil an E-Fahrzeugen an unserer Poolfahrzeugflotte erhöhen und haben neben Dieselfahrzeugen standardmäßig nun auch E-Fahrzeuge im Leasing. Unser Beitrag zur Verdichtung des Ladeinfrastrukturnetzes – die im Jahr 2013/2014 errichteten Ladesäulen in Bremen und Bremerhaven – werden weiterhin betrieben und ermöglichen das Laden für die Öffentlichkeit. Die Batterieladung mit 100 Prozent Ökostrom bleibt auch weiterhin kostenlos.

Energieeffizienzmaßnahmen

Neben dem Aufbau eines flächendeckenden Energiemanagements haben wir 2015 auch eine Reihe kleiner und großer Maßnahmen an unseren Standorten umgesetzt, die ebenfalls zu einer grüneren Logistik beitragen. Erneut lag ein Schwerpunkt auf der Optimierung der Beleuchtung. Außenbeleuchtung, Hallenbeleuchtung, Straßenbeleuchtung – die Lichtquellen, für die wir an unseren deutschen Standorten den Energieverbrauch selbst steuern,

>10
tausend Leuchtmittel
durch LED ersetzt

bieten viel Einsparpotenzial. Neben Präsenzmeldern und Dämmerungsschaltern geht es vor allem um den Einsatz von LED. Diesen prüfen wir an verschiedenen Standorten jeweils im Einzelfall. Neue Logistikimmobilien wie das „LC GVZ 2“ in Bremen und das Logistikzentrum in Düsseldorf sowie auch der Neubau des achten Autoregals in Bremerhaven mit 7.050 Stellplätzen werden von Anfang an vollständig mit LED und teilweise auch mit intelligenter Lichtsteuerung ausgestattet. Am Standort Hörssel, der seit Juli 2015 zur BLG-Gruppe gehört, haben wir über 8.000 Leuchtmittel im Innen- und Außenbereich durch LED-Leuchtsysteme in Tageslichtqualität ersetzt. Die BLG Sports & Fashion Logistics hat die Siemens Building Technologies AG mit dieser und einer Reihe weiterer Modernisierungsmaßnahmen beauftragt / **Interview Seite 16 – 17** /.

Im Berichtsjahr hat die BLG AutoTransport GmbH & Co. KG in 42 neue Daimler Actros-Lkw investiert, mit einem speziellen System zur Reduzierung von CO₂-Emissionen. Neben dem Kässbohrer-Aufbau ist nun erstmals der Lohr-Aufbau in unserer Flotte

vertreten. Seine Konstruktion ermöglicht auch ein optimales Stapeln mit lediglich vier Fahrzeugachsen. Die BLG AutoTransport spart außerdem Papier – rund 5,6 Tonnen Papier in sieben Jahren. Denn das Geschäftsfeld hat Anfang 2015 die elektronische, papierlose Schadenakte eingeführt. Zusätzlich hat die gesamte BLG auf ein papierloses Rechnungswesen umgestellt.

Auch unsere internationalen Standorte bemühen sich entsprechend den Voraussetzungen in den jeweiligen Ländern um ökologische Nachhaltigkeit. Am Standort in Padua, Italien, werden bereits Photovoltaik und eine intelligente Lichtsteuerung eingesetzt, um CO₂ einzusparen. Und BLG Logistics Solutions Italia ist Partner der SOS Log, einer Vereinigung für nachhaltige Logistik in Italien, die an der Reduzierung von Emissionen im Straßen-gütertransport arbeitet.

Fortlaufende Maßnahmen, Initiativen und Projekte finden Sie auch in unseren Nachhaltigkeitsberichten 2012, 2013 und 2014.

5,6

**Tonnen Papiereinsparung
in sieben Jahren**



www.sos-logistica.org
SOS Log, Italien

ZUKUNFTSTHEMEN

GEBÄUDE- MANAGEMENT

An mehreren deutschen Standorten arbeitet BLG LOGISTICS in Gebäuden, die von der Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifiziert sind. Mindeststandards oder Standardisierungen bezüglich Nachhaltigkeit bei Neuprojekten existierten bisher nicht, abgesehen von den Anforderungen des Investors. Jetzt ist geplant, standortübergreifende Mindestanforderungen unter anderem bezüglich Dämmung, Beleuchtung, Ladetechnik, Energiemesssystem oder Hallenheizung zu erarbeiten und zu definieren.

LED/LEP

BLG LOGISTICS nimmt an dem Kooperationsprojekt „Vergleichende Studie und Pilotanwendung von LEP- und LED-Leuchtmitteln in Häfen der Metropolregion“ teil. Wir bringen dabei unsere Expertise bei der Aufnahme, Dokumentation und Optimierungsplanung von Flächen- und Hallenbeleuchtung ein. Für die im Vergleich mit LED noch energieeffizienteren LEPs (Light Emitting Plasma) werden wir Anwendungsfälle definieren und Testflächen bereitstellen.

SOZIAL

Mitarbeiter finden und binden ist der zentrale Beitrag des Personalmanagements zur Wertschöpfung.





HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE

Arbeitswelt im Wandel

„Leidenschaft statt Lamento“ Unter diesem Titel veröffentlichte die Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager Dr. Elke Eller 2015 einen vielbeachteten Artikel. Darin fordert sie, dass Personalmanager „eine gestaltende Rolle als Wertschöpfer“ haben sollen. Sie konstatiert, dass sich der Arbeitsmarkt von einem Anbieter- zu einem Nachfragemarkt dreht, in dem „ein rundum positives Bewerbungserlebnis“ von besonderer Bedeutung ist. Die „Beschaffung“ von Personal könne nicht der richtige Ansatz sein, stattdessen brauche es ein erfolgreiches Talentmanagement. Mitarbeiter zu finden und zu binden, ist auch die zentrale Herausforderung für den Personalbereich der BLG LOGISTICS. Die Logistik ist eine von Menschen geprägte Branche. Unser Personal ist einer

der bedeutsamsten Faktoren für die Entwicklung des Unternehmens und eine unserer wichtigsten Ressourcen. Die aktuellen Anforderungen an die Logistik sind hoch: Standardisierung, Digitalisierung und Innovationskraft lauten einige der Schlagworte. Insbesondere die Digitalisierung verändert nicht nur Produkte und Dienstleistungen, sondern die gesamte Wertschöpfung und hält in sämtliche Produktions- und Arbeitsprozesse und sogar in die Beziehungen zwischen Unternehmen, Kunden und Mitarbeitern Einzug. Neue Chancen für vielfältiges und flexibles Arbeiten sind die Folge, aber auch eine hohe Dynamik und Komplexität prägen die Arbeitswelt. In diesem Umfeld sind zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Gut, denn nur mit zufriedenen, gesunden und motivierten Mitarbeitern bleibt ein Unternehmen wettbewerbs- und wandlungsfähig.



Die demografische Entwicklung in Deutschland wirkt sich wie auch in anderen Industrienationen auf fast alle Bereiche der Personalarbeit aus: Ihre Folgen – das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung und die sinkende Einwohnerzahl – führen zum „War for Talents“, einem zunehmenden Konkurrenzdruck der Unternehmen im Kampf um junge Nachwuchstalente. Hochschulabsolventen sind heute eine der begehrtesten Ressourcen.

Doch nicht nur diese „High Potentials“ braucht ein Unternehmen. Für die Logistik gilt: Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften ist in allen Bereichen groß. Dazu zählen IT-Fachleute, Ingenieure und Betriebswirte ebenso wie Fachkräfte mit kaufmännischer Ausbildung und Fachkräfte für die physische Logistik.

Im „War for Talents“ bestehen

Die jungen Menschen von heute sind als Teil der Leistungsgesellschaft aufgewachsen, gehören aber auch zur „Generation Y“, der das Thema Work-Life-Balance am Herzen liegt und die viel Wert darauf legt, dass ihre Arbeit sinnvoll ist. Die Bewerber von heute erwarten, dass attraktive Arbeitgeber auf diese veränderten Prioritäten eingehen. Sie kennen ihren Marktwert und vertreten ihre Forderungen selbstbewusst. Und sie können es sich leisten: Denn der Arbeitsmarkt hat sich von einem Anbieter- zum Nachfragemarkt gewandelt. Im Wettbewerb um die gesuchten Fachkräfte kann daher nur ein attraktiver Arbeitgeber bestehen. Eines unserer vorrangigen Ziele ist, unser Profil als attraktiver Arbeitgeber zu stärken.

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und der Bindung unserer aktuellen Kolleginnen und Kollegen gilt unsere Aufmerksamkeit auch denjenigen Gruppen des Arbeitsmarktes, die bisher nicht im Fokus standen. Eine bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung für alle Qualifikationsniveaus ist für uns ein weiteres Ziel. Wir sind stolz darauf, dass bereits viele engagierte, gestaltend wirkende und weltoffene Mitarbeiter zum Unternehmen gehören.

Auf dieses Potenzial wollen wir uns stärker konzentrieren, unsere Talente noch besser managen. Belegschaften werden durch die Globalisierung und den offenen europäischen Arbeitsmarkt immer vielfältiger – ebenso wie die Lebensmuster und Vorstellungen der Menschen. Das Management dieser vielfältigen Belegschaften hat für uns eine besondere Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist es unser Ziel, Chancengleichheit – also die Gleichheit der beruflichen Möglichkeiten für alle, ohne Rücksicht auf Geschlecht oder Herkunft – bestmöglich umzusetzen.

Von einem traditionsreichen und international agierenden Unternehmen wie BLG LOGISTICS wird erwartet, dass wir auch gesellschaftlich wichtige Themen aufgreifen und fördern. Diesen Erwartungen wollen wir gerecht werden. Als einer der größten Arbeitgeber im Land Bremen tragen wir eine hohe Verantwortung für die Region – ebenso wie an anderen Standorten in Deutschland und darüber hinaus. Über unser gesellschaftliches Engagement berichten wir daher in einem eigenen Kapitel / Seite 36-37 /.



www.blg-logistics.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit
Soziales Engagement

ZIELE

- ➔ **Stärkung des Profils als attraktiver Arbeitgeber**
 - ➔ **Hohe Mitarbeiterzufriedenheit**
 - ➔ **Bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung für alle Qualifikationsniveaus**
 - ➔ **Umsetzung von Chancengleichheit**
-



HOHE ARBEITSQUALITÄT DURCH SICHERE ARBEITSPLÄTZE

**IM INTERVIEW
DIETER STRERATH**
VORSITZENDER DES
KONZERNBETRIEBSRATS
BLG LOGISTICS

Was ist für Sie Nachhaltigkeit in der Personalpolitik?

Das ist ein Gemisch aus vielen Bestandteilen: Dazu gehört die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit am Arbeitsplatz, ein guter Mix in der Altersstruktur. Dazu gehört aus Sicht des Betriebsrats auch die grundsätzliche Übernahme der Auszubildenden sowie eine möglichst hohe Eigenbeschäftigungsquote, also dass möglichst viele Beschäftigte direkt bei der BLG und nicht bei Personaldienstleistern beschäftigt sind.

Wie entwickelt sich die Eigenbeschäftigungsquote zurzeit?

Im Zuge von Lohnverhandlungen haben wir zum Beispiel in der Distribution in Bremen mit unserem Arbeitgeber Einstellungen beziehungsweise Übernahmen vom GHBV, dem Gesamthafenbetriebsverein, oder von Personaldienstleistern in einer Größenordnung von 700 Mitarbeitern bis Frühjahr 2016 vereinbart. Dieses wird auch so umgesetzt. In Wackersdorf werden bis zum Frühjahr dieses Jahres ebenfalls 80 neue Einstellungen/Übernahmen vorgenommen. Im Autoterminal Bremerhaven wurden in den letzten beiden Jahren 300 Mitarbeiter übernommen. Unser Ziel ist eine weitere

Erhöhung der Eigenanteilsquote, wobei wir nicht ohne GHBV und Personaldienstleister auskommen: Einen gewissen Anteil an Flexibilität braucht ein Logistikdienstleister wie die BLG, wegen der stark schwankenden Auftragslage.

Warum ist Eigenbeschäftigung unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit so wichtig?

Durch die Übernahme von Mitarbeitern werden deren Arbeitsplätze sicherer. Das Selbstwertgefühl steigt nach Aussage der Kolleginnen und Kollegen erheblich und verleiht einen weiteren Motivationsschub. Sie gehören nicht mehr zu den ersten, die gehen müssen, wenn sich die Auftragslage verschlechtert, und sie fühlen sich nicht mehr als Mitarbeiter zweiter Klasse. Außerdem erhöht sich die Identifikation mit dem Arbeitgeber. Wir haben jetzt unter den Leiharbeitskräften eine hohe Fluktuation. Wenn irgendein Arbeitgeber in der Region neue Leute einstellt und 20 Cent mehr bietet, sind sie weg. Wir gehen davon aus, dass die Fluktuation sinkt, wenn die Eigenquote steigt.

Wie viele Standorte der BLG sind über Tarifverträge eingebunden?

Circa 98 Prozent. Wir sind gerade im Bereich Kontraktlogistik sehr stark gewachsen. Aber auch die neuen Standorte arbeiten schon fast alle tarifgebunden. Unser Ziel ist natürlich hundert Prozent.

Die BLG hat ihre Beschäftigten jetzt erneut nach ihrer Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz befragen lassen. Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?

Es gibt mehrere Instrumente, um die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erfragen und zu verbessern. Die Befragung von Great Place to Work ist eine davon. Die Ergebnisse daraus befinden sich gerade in der Bearbeitung. Wir haben darüber hinaus ein Beurteilungssystem. Darin beurteilen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter und auch umgekehrt. Ausgedehnt wurde dies auch auf gewerbliche Mitarbeiter und Auszubildende. Aber diese Instrumente müssen noch stärker mit Leben gefüllt werden. Das läuft nicht von alleine. Wir sind gerade dabei, das Beurteilungssystem zu überarbeiten.

Unser Ziel ist es, die Feedback-Kultur zu stärken und noch stärker in Richtung Mitarbeiterqualifizierung und Weiterentwicklung zu gehen. Auch da geht es um Nachhaltigkeit: Wenn wir junge Leute finden und binden wollen, müssen wir ihnen attraktive Arbeitsplätze und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Was sind die Schwerpunkte Ihrer Arbeit im Jahr 2016?

Gesundheitsförderung ist ein wichtiges Thema für uns. Die Mitarbeiter haben schon jetzt die Möglichkeit, auf unseren Gesundheitstagen zum Beispiel kostenlose Untersuchungen oder Gesundheitschecks in Anspruch zu nehmen oder Zuschüsse für Präventionsmaßnahmen wie Fitness-training zu bekommen. Wir wollen künftig den betriebsärztlichen Dienst und die Sozialberatung

» Wenn wir junge Leute finden und binden wollen, müssen wir ihnen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten. «

vermehrt in die Betriebsversammlungen einbinden, um aktuell über Gesundheit am Arbeitsplatz zu informieren, zum Beispiel über neue Berufskrankheiten wie Hautkrebs, der verstärkt bei Personen auftritt, die viel draußen arbeiten. Ähnliches gilt für die Sozialberatung. Hier häufen sich vermehrt die stressbedingten Themen am Arbeitsplatz, diese liegen sowohl in der körperlichen Belastung als auch im psychischen Bereich. Die Sozialberatung hat zunehmend mit ganz neuen Formen von Sucht zu tun, wie Spielsucht, durch Handynutzung und Internet. Zum Problem wird auch die ständige Verfügbarkeit von Führungskräften, die vom Betrieb mit Handys ausgestattet werden und dann auch am Wochenende zuhause Mails oder Anrufe bekommen. Da muss man mal einen Riegel verschieben und klare Regeln aufstellen: Dann bleibt das Handy Freitagabend eben im Betrieb. Bei der Begleitung dieser Themen würden wir gerne am Ball bleiben, aber da stehen wir mit unseren Überlegungen noch am Anfang.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND MANAGEMENTANSÄTZE

Mitarbeiter finden und binden

Die Personalarbeit der BLG LOGISTICS kann sich mit Blick auf die skizzierten Herausforderungen bereits sehen lassen. Wir arbeiten mit umfangreichen Instrumenten und Programmen zur Personalplanung und Personalentwicklung, die ständig evaluiert werden. Um unsere Ziele im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit zu erreichen, haben wir die strategisch-konzeptionelle Arbeit 2015 noch einmal intensiviert. Die wesentlichen Handlungsfelder im Berichtsjahr lassen sich unter folgenden Überschriften subsumieren: attraktive und faire Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterzufriedenheit, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit. Die ausgewählten Kennzahlen auf / Seite 33 / zu Anzahl der Mitarbeitenden / 01 / und Auszubildenden / 05 /, Mitarbeiterbefragung / 02 /, Fluktuation / 03 /, Unfällen / 04 / und Frauenquote / 06 / machen unsere Anstrengungen nachvollziehbar und messbar.

Fokus faire und attraktive Arbeitsbedingungen

Faire Löhne und Tarifverträge

Eine faire und sozial gerechte Entlohnung ist eine wesentliche Grundlage, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und im Unternehmen zu halten. BLG LOGISTICS ist ein tariftreues Unternehmen. Die Verhandlung, Vereinbarung und Anpassung von Tarifverträgen für unsere verschiedenen Standorte und Branchen bildete einen Schwerpunkt der Personalarbeit 2015. So fanden unter anderem Gespräche auf allen Ebenen zur Thematik der gewerkschaftlichen Zuständigkeit für die Kontraktlogistik statt. Im Frühjahr konnten zwei Tarifwerke, die bisher in der Seehafenlogistik

Anwendung gefunden haben, zu einer neuen, einheitlichen Tarifstruktur vereint werden. Eine Arbeitsgruppe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern begleitete den Verhandlungsprozess sowie Eingruppierungsfragen und gestaltete die Übernahme von bis zu 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e.V. (GHBV) und anderer Personaldienstleister / Interview auf Seite 28–29 /.

Soziale Zukunftssicherung

Um Lücken in der Altersversorgung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schließen, bietet die BLG mit der Sozialen Zukunftssicherung ein mitarbeiterfinanziertes System an und unterstützt dieses durch ergebnisabhängige Bonuszahlungen. Zur Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung kann ein Teil des Gehalts für die betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. An diesem Vorsorgeplan beteiligten sich 2015 in den Bereichen CONTRACT, AUTOMOBILE und in der Holding insgesamt 2.268 Mitarbeiter.

Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

Für BLG LOGISTICS sind gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine der wichtigsten Ressourcen. Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten, deren Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden langfristig durch gezielte Prävention, ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, umfassenden Arbeitsschutz und indem wir Arbeitsbelastungen reduzieren. Gerade angesichts des demografischen Wandels und einer länger werdenden Lebensarbeitszeit sind dies für uns ganz wesentliche Handlungsfelder.

98

Prozent der
BLG-Standorte sind
über Tarifverträge
eingebunden.

Betriebliche Gesundheitstage sensibilisieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit, wirken sich positiv auf das Gesundheitsbewusstsein aus und fördern die Gesundheitskommunikation im Unternehmen insgesamt. Daher haben wir auch 2015 an verschiedenen Standorten wieder eine Reihe von Gesundheitstagen zu den Themen starke Knochen, Risiko Schlaganfall und Herzinfarkt, Hautkrebs, Ernährung, Bewegung, Allergien und Arbeitsplatzergonomie angeboten. Zum ersten Mal haben sich auch unsere Auszubildenden gezielt mit den Themen Sucht, Ernährung und Ergonomie beschäftigt.



Großen Zuspruch findet nach wie vor die Präventionsmaßnahme „Fit & Fun“ in Zusammenarbeit mit Fitness-Studios. 2015 haben wir das Programm auf weitere Standorte ausgedehnt. Im Dezember haben 1.116 Mitarbeiter dieses vom Unternehmen subventionierte Angebot genutzt.

Seit drei Jahren nutzen wir die Software „My Ticket“, um Arbeitsunfälle zu erfassen und systematisch auszuwerten. So können wir jeweils präventive Maßnahmen entwickeln und gemeinsam mit den betrieblich Verantwortlichen und den Betriebsräten umsetzen. Die Summe der meldepflichtigen Arbeitsunfälle, bezogen auf jeweils 1.000 Vollbeschäftigte / 04 /, hat sich im Vergleich zum Vorjahr geringfügig reduziert und liegt jetzt bei 50.

Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr eine tiefgreifende Analyse von Ursachen für Fehlzeiten durchgeführt. In dieser wurde unter anderem der Zusammenhang zwischen Fehlzeiten und Altersgruppen, Lohngruppen, Funktionen, Wochentagen, Unternehmenszugehörigkeit oder Führungsverhalten untersucht. Auf Basis dieser Ergebnisse haben wir verschiedene Maßnahmen erarbeitet, die jetzt und in den folgenden Jahren umgesetzt werden sollen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von einem attraktiven Arbeitgeber wird auch erwartet, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten und das Thema Work-Life-Balance aufzugreifen.

Der Fokus unserer Angebote im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie lag 2015 auf individuellen Vereinbarungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um gezielt auf die persönliche Betreuungssituation eingehen zu können. Im gewerblichen Bereich wurden die Mitarbeiter zum Beispiel dauerhaft in ihrer bevorzugten Schicht eingesetzt, wenn dies betrieblich darstellbar war.

Die Zertifizierung einer Reihe von BLG-Gesellschaften, wie der BLG Handelslogistik, der Holding, des BLG AutoTerminal Bremerhaven und der BLG AutoTec, durch die Initiative „berufundfamilie“® bestätigt unsere zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen. Als erster ausländischer Standort hat BLG CarShipping Koper in diesem Jahr das renommierte vollständige Zertifikat „Family Friendly Enterprise Certificate“ erhalten. Für die kommenden Jahre hat die BLG weitere, ambitionierte Ziele vereinbart: So soll Führungskräften noch gezielter vermittelt werden, welche entscheidende Rolle sie beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Außerdem sollen Kommunikationswege in diesem Bereich geprüft, etabliert und konkretisiert werden, um den Austausch zwischen Mitarbeitern und Entscheidungsträgern zu verbessern. Bestehende Maßnahmen sollen hinsichtlich ihres aktuellen Bedarfs überprüft werden, beispielsweise die Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Ein Thema mit zunehmender Bedeutung wird weiterhin die Pflege von Angehörigen sein. »

„My Ticket“ hilft
Maßnahmen zu entwickeln
und die Summe der
Unfälle zu reduzieren.

„Family Friendly Enterprise
Certificate“ für unseren
Standort in Koper

79

Great Place to Work®-
Arbeitsgruppen

11

Jahre durchschnittliche
Betriebszugehörigkeit

Fokus Mitarbeiterzufriedenheit

Mitarbeiterbefragung

Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist – BLG LOGISTICS möchte Arbeitsplatzkultur und Arbeitszufriedenheit nachhaltig weiterentwickeln, das sind dabei wichtige Dimensionen. Im Dezember 2014 haben wir mithilfe des externen Befragungsinstituts Great Place to Work® die zweite Vollbefragung unter den Beschäftigten von BLG LOGISTICS und GHBV an allen deutschen Standorten durchgeführt. Die Befragung einiger ausländischer Standorte folgte im November 2015; hier finden derzeit die Auswertungen statt.

Im Gesamtergebnis zeigt die Befragung, dass sich die „Stimmungslage“ bei der BLG im Vergleich zu 2012 wenig verändert hat, die „gefühlte Zustimmung“ unserer Beschäftigten zum Unternehmen wird mit 56 Prozent als weitgehend „guter Arbeitsplatz“ bewertet. Eine durchaus verbesserungsfähige Beteiligungsquote und die Rückmeldung, dass nur ein Teil der Befragten der Ansicht waren, dass sich die nach der letzten Befragung durchgeführten Maßnahmen positiv auf die Arbeitszufriedenheit ausgewirkt haben, können Ausdruck dafür sein, dass sie die Veränderungen nach der letzten Befragung als nicht umfassend oder sichtbar genug empfunden haben. Darum haben wir dieses Mal die Ausgestaltung des Folgeprozesses in den Zielvereinbarungen der Führungskräfte und HR-Manager verankert und die Befragungsergebnisse an allen deutschen Standorten ausführlich ausgewertet und kommuniziert.

In 79 Arbeitsgruppen wurden die Ergebnisse bewertet und Folgemaßnahmen daraus abgeleitet. 615 Mitarbeiter haben sich unter Beteiligung von Führungskräften und Betriebsrat engagiert und 561 Maßnahmen definiert, in denen es vor allem um die Themen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Führung, Teamgeist, Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Work-Life-Balance, Transparenz von Sozialleistungen und Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes ging. Als wichtige Aufgabefelder haben wir außerdem den Ausbau von Feedbackstrukturen, eine Verbesserung im Umgang mit konstruktiver Kritik sowie transparenteres, Orientierung gebendes Führungsverhalten identifiziert. Die Themen, an denen BLG LOGISTICS weiter arbeiten muss, um ein „Great Place to Work“ zu werden, sind somit identifiziert. Wir nutzen das Jahr 2016 für die weitere Umsetzung, um dann in 2017 erneut zu überprüfen, welche Fortschritte das Unternehmen gemacht hat.

Das Magazin „Focus“ hat uns in diesem Jahr wieder als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet. Das Ranking wird aus verschiedenen Quellen erhoben, unter anderem sind Xing, Kununu und stichprobenhafte Umfragen zugrunde gelegt.

Langjährige Betriebszugehörigkeit

Neben den Ergebnissen aus unseren Mitarbeiterbefragungen ist für uns die Quote freiwillig ausgeschiedener Mitarbeiter ein Indikator für Arbeitszufriedenheit. Im Berichtsjahr 2015 lag diese Quote gruppenweit wiederholt auf einem sehr niedrigen Niveau. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist uns eine stabile Personalsituation wichtig, die sich in der vergleichsweise langjährigen Betriebszugehörigkeit widerspiegelt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag auch im Jahr 2015 bei 11 Jahren und ist somit zum wiederholten Male stabil im bundesweiten Mittel. »

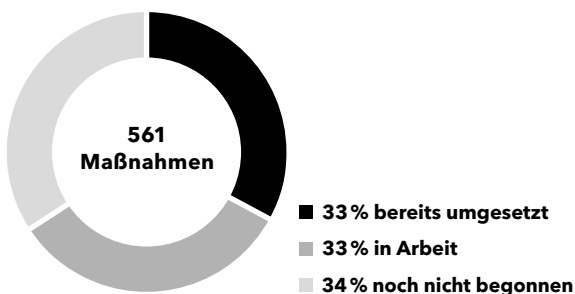
01 / MITARBEITERZAHLEN NACH GESCHÄFTSBEREICHEN

Durchschnittliche Personalzahlen der vollkonsolidierten Gesellschaften

	2015	2014	2013	Veränderungen 2014 auf 2015
AUTOMOBILE	2.638	2.431	2.262	8,5%
CONTRACT	4.280	3.771	3.348	13,5%
Services (Holding)	249	223	216	11,7%
gesamt	7.167	6.425	5.826	11,5%

02 / MITARBEITERBEFRAGUNG

Umsetzungsstand der in 2015 definierten Maßnahmen



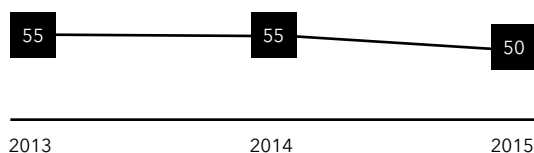
03 / FLUKTUATION

Freiwillig ausgeschiedene Mitarbeiter 2015

1,84%

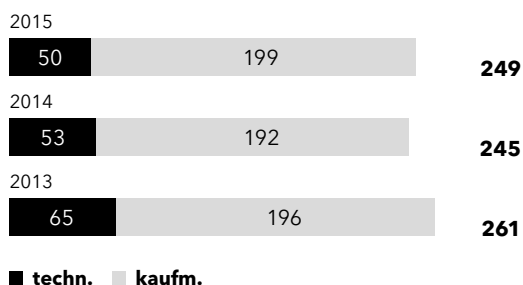
04 / MELDEPFLICHTIGE BETRIEBSUNFÄLLE

Anzahl pro 1.000 Mitarbeiter



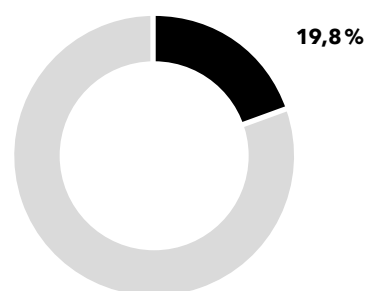
05 / ANZAHL AUSZUBILDENDER

BLG (inkl. GHBV)



06 / FRAUENANTEIL

AUTOMOBILE, CONTRACT, Services



143

Mitarbeiter neu
in den Talentpool
aufgenommen

Fokus Aus- und Weiterbildung

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich deutlich verändert – vom Angebots- zum Nachfragemarkt. Deshalb gehen wir neue Wege bei der Suche nach Nachwuchskräften, die zu uns passen, und wir bieten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Qualifikationsniveaus an.

Führungskräftetrainings

Im Berichtsjahr haben wir unternehmensweit eine Potenzialanalyse durchgeführt, auf deren Basis wir Potenzialträger für künftige Fach- und Führungsfunktionen identifiziert haben. Alle Potenzialträger haben an einem Personalentwicklungsseminar in Form eines Assessment-Centers teilgenommen. Das war die Grundlage, um individuelle Entwicklungsmaßnahmen wie Seminare, Lehrgänge oder besondere Projekte zu identifizieren und zu vereinbaren. Die Kandidaten wurden in unseren Talentpool eingepflegt.

FKN-Programm

Die BLG ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen und hat ihre internationalen Aktivitäten deutlich ausgeweitet. Die Führungskräfte, die das Unternehmen zur Steuerung dieses Wachstums braucht, sind auf dem Markt nicht ausreichend verfügbar. Deshalb haben wir bereits 2001 ein eigenes Führungskräftenachwuchsprogramm (FKN-Programm) aufgesetzt. Anders als andere Traineeprogramme ist dieses speziell auf die Bedürfnisse der BLG zugeschnitten, mit dem Ziel, die Absolventen auch tatsächlich einzusetzen. Im Mai 2015 startete das achte FKN-Programm mit neun externen und neun internen Kandidaten, darunter auch vier Mitarbeiter aus unseren Auslandsstandorten.

Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Jedes Jahr beginnen rund 80 junge Menschen ihre Ausbildung an den deutschen Standorten der BLG – als Fachkräfte für Lagerlogistik, Kauffrauen und -männer für Büromanagement, Kraftfahrzeugmechatroniker, Mechatroniker, Kauffrauen und

Kaufmänner für Spedition und Logistikdienstleistungen, Berufskraftfahrer, Fahrzeuglackierer oder im Bachelor-Studiengang Logistik- und Prozessmanagement. 2015 haben in Bremen und Bremerhaven insgesamt 49 Auszubildende ihre Berufsausbildung beziehungsweise ihr duales Studium erfolgreich abgeschlossen. Im Rahmen der betrieblichen Übernahmegarantie für alle Auszubildenden mit entsprechender persönlicher Eignung wurden 40 Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Vier Auszubildende haben die BLG auf eigenen Wunsch verlassen, um sich neuen Herausforderungen zu stellen.

„Über Arbeit in Ausbildung“

Das Gemeinschaftsprojekt von BLG LOGISTICS und GHBV bietet jungen, an der Logistik interessierten Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Chance, sich über die Arbeit zu beweisen. Über 30 Jugendliche haben auch 2015 daran teilgenommen. Schulabschlüsse und Noten sind bei der Einstellung zweitrangig. Ziel des Programms ist es, den Berufsabschluss Fachkraft für Lagerlogistik zu erreichen. Unterstützt werden die Teilnehmer durch eine Vielzahl von Schulungen und Kursen sowie eine intensive Betreuung durch BLG und GHBV.

Logistikausbildung in den USA

Auch international gehen wir neue Wege, um Nachwuchs für unsere Branche zu gewinnen: Im US-amerikanischen Bundesstaat Alabama hat BLG Logistics, Inc. 2012 die Initiative ergriffen und ein berufliches Ausbildungsprogramm für die Logistik ins Leben gerufen. Bis dahin existierte eine Ausbildung in der Logistik nur auf Bachelor- und Master-Ebene. Gemeinsam mit der Brookwood Highschool hat unsere amerikanische Gesellschaft den Anstoß für ein Programm auf Highschool-Ebene gegeben. Mittlerweile sind weitere Partnerschulen hinzugekommen und es wird an einer vollständigen Zertifizierung durch die Deutschen Auslandshandelskammern gearbeitet.



[www.blg-logistics.com
/de/karriere](http://www.blg-logistics.com/de/karriere)
Ausbildung & Studium

Fokus Chancengleichheit

Belegschaften werden durch die Globalisierung und den offenen europäischen Arbeitsmarkt immer vielfältiger. Das Management dieser vielfältigen Belegschaften hat für uns eine besondere Bedeutung. Wir betrachten dieses breite Handlungsfeld als eine strategische Herausforderung, die wir als Chance sehen und nutzen wollen. Dass uns das bereits gut gelingt, zeigen unter anderem die vielen verschiedenen Nationen, die bei uns erfolgreich zusammenarbeiten. Doch es gibt weitere Handlungsfelder, in denen Chancengleichheit eine wichtige Rolle spielt.

Frauen in Führungspositionen

Die BLG ist immer noch geprägt durch ihre Tradition als Hafenumschlagsunternehmen. Diese Tradition ist männlich, aber die Logistik bietet heute auch für Frauen hervorragende Arbeits- und Karrieremöglichkeiten. Der Anteil der weiblichen Belegschaft bei der BLG beträgt insgesamt etwa 20 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. 2015 haben wir jedoch eine Steigerung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen erreicht. Der Anteil ist von 16 Prozent in 2014 auf mittlerweile 18 Prozent gestiegen. Für den operativen Bereich bildet unser FKN-Programm einen wichtigen Baustein. Daher ist es umso erfreulicher, dass 10 der aktuell 19 FKNler in diesem Programm Frauen sind – der bisher höchste Anteil.

Neuer Auswahl- und Bewerbungsprozess

2014 haben wir unser Auswahlverfahren für Auszubildende in Bremen so angepasst, dass auch Schülerinnen und Schüler mit weniger guten Noten Chancen auf einen Ausbildungsplatz bei der BLG bekommen. Denn die Bewerbersituation hat sich auch dahingehend verändert, dass sich immer mehr junge Menschen für ein Studium oder Übergangsmaßnahmen zwischen Schule und Ausbildung entscheiden – die Rekrutierung für die BLG wird schwieriger. Daher haben wir einen offeneren und gleichzeitig zielgenaueren und effizienteren Prozess geschaffen: Mithilfe eines neuen Testverfahrens schauen wir darauf, welche Werte,



Kompetenzen, Einstellungen und Motivation die Bewerber mitbringen und ob sie aufgrund dieser Ergebnisse zur BLG passen; auf Zeugnisse und weitere Unterlagen verzichten wir im ersten Schritt. 2015 haben wir dieses Online-Testverfahren in den Regelbetrieb übernommen und positive Rückmeldungen der Bewerber erhalten – für die verbesserte Reaktionszeit und Benutzerfreundlichkeit. Und tatsächlich sind die Bewerbungszahlen gestiegen und früher eingegangen.

Viele Nationalitäten

Bei uns sind Menschen aus 65 verschiedenen Nationen beschäftigt. Mit Start des neuen Ausbildungsjahrs 2015 haben in Bremen auch vier Flüchtlinge ihre berufliche Laufbahn bei der BLG begonnen. Zwei der jungen Männer sind direkt in die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik gestartet. Die anderen beiden absolvieren ein Einstiegsqualifizierungsjahr. In dieser Zeit können sie ihre Sprachkenntnisse verbessern und erste Erfahrungen im Beruf sammeln. Im Anschluss daran haben sie die Möglichkeit, bei der BLG in ein Ausbildungsverhältnis übernommen zu werden.

Am 31. Dezember 2014 endete nach sechs Jahren Laufzeit der Betrieb an unserem Standort im spanischen Vitoria. Die Leitungen in Bremen und Vitoria arbeiteten daraufhin ein Konzept aus, um den erfahrenen und gut ausgebildeten Mitarbeitern eine neue Perspektive in Deutschland anzubieten. Zwölf von ihnen nahmen dieses Angebot an und verlegten ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland, wo sie nicht nur herzlich willkommen geheißen, sondern auch in der Anfangszeit intensiv begleitet wurden.

65

verschiedene Nationen

+2

Prozent mehr Frauen
in Führungspositionen

Wir unterstützen soziale, kulturelle, sportliche sowie bildungspolitische Aktivitäten.

Guter Nachbar – in Bremen und in der Welt

Von einem traditionsreichen und international agierenden Unternehmen wie BLG LOGISTICS wird erwartet, dass wir selbstverständlich auch gesellschaftlich wichtige Themen aufgreifen und fördern. Im Umfeld unserer nationalen und internationalen Standorte engagieren wir uns seit vielen Jahren in zahlreichen Projekten und unterstützen als guter Nachbar soziale, kulturelle, sportliche und bildungspolitische Aktivitäten. 2015 haben wir die vor drei Jahren etablierte Kooperation mit dem World Food Programme (WFP) der Vereinten Nationen fortgesetzt – eine ideale Verknüpfung von sozialer Verantwortung mit unserer Kernkompetenz Logistik.

Hafenanalysen für die Vereinten Nationen

Und auch zukünftig unterstützen wir das UN World Food Programme (WFP) mit unserer Logistikexpertise / 02 /. Das haben der Vorstandsvorsitzende der BLG LOGISTICS Frank Dreeke und Ramiro Lopes da Silva, Assistant Executive Director for Operations Services bei der UN-Organisation, im August 2015 bei einem Treffen in Rom, dem Hauptsitz des WFP, vereinbart. Das World Food Programme ist die größte humanitäre Organisation der Welt. Jedes Jahr verteilt sie rund drei Millionen Tonnen Lebensmittel per Flugzeug, Schiff und Lkw an Opfer von Kriegen, Konflikten und Naturkatastrophen. Seit 2012 haben wir dem WFP, das sich über Spenden finanziert, mehrfach unsere Hafenexpertise unentgeltlich zur Verfügung gestellt und detaillierte Analysen von Häfen in Sierra Leone, Ecuador, Indonesien und zuletzt in 2015 für den regelmäßig von Zyklonen verwüsteten Norden und den seit Jahren von Dürren heimgesuchten Süden Madagaskars angefertigt.

Auch in 2015 haben wir die Kooperation mit dem World Food Programme (WFP) fortgesetzt.

Mit diesem Engagement tragen wir einen Teil dazu bei, im Notfall mögliche Transportkorridore in Katastrophengebieten ausfindig zu machen.

Projekte in der Nachbarschaft

Im Umfeld unserer Standorte im In- und Ausland unterstützen wir zahlreiche Projekte im Zusammenhang mit Schulen, Sport und Kultur. Im Berichtsjahr haben wir zum Beispiel wieder alle Bremerhavener Viertklässler in die Erlebnisausstellung Klimahaus Bremerhaven 8° Ost eingeladen / 03 /. Auf internationaler Ebene sind wir besonders in den USA und in Südafrika sozial aktiv. So haben wir 2015 die jungen Musiker des Bochabela Youth String Orchestra, das 1996 von dem amerikanischen Musiker Peter Guy in den Townships von Bloemfontein gegründet wurde, unterstützt / 04 /. In Alabama haben wir uns mit der Hilfsorganisation „Habitat for Humanity“ zusammengetan und das Haus einer Frau aus der Nachbarschaft wieder aufgebaut, das zuvor von einem Tornado zerstört worden war / 05 /.

Führungsnachwuchs geht mit gutem Beispiel voran

Die Teilnehmer unseres Führungskräftefortbildungsprogramms (FKN-Programm) engagieren sich regelmäßig in verschiedenen sozialen Projekten. So hat der neue FKN-Jahrgang in 2015 ein Bremer Flüchtlingsheim weiter unterstützt / 01 /: Die FKNler sammelten Geld, um für die 15 Kinder dort den Spielplatz attraktiver zu gestalten. Fortgesetzt wurde auch das Engagement für das Bremerhavener Behindertensportfest im Juli 2015, in das auch zahlreiche ehemalige Absolventen eingebunden waren. Seit zwei Jahren helfen die FKNler der Seemannsmission in Bremerhaven bei ihren Weihnachtstätigkeiten.



01 / FKN-JAHRGANG 2015/2016
Engagement für Flüchtlingsheim,
Kinderhospiz oder Seemannsmission



02 / LOGISTIK AUF MADAGASKAR
Unterstützung des UN World Food Programme



03 / VIERTKLÄSSLER VOR DEM KLIMAHHAUS BREMERHAVEN
Einladung in die Erlebnisausstellung und zur Hafentour



04 / BOCHABELA YOUTH STRING ORCHESTRA
Förderung für ein südafrikanisches Musikprojekt

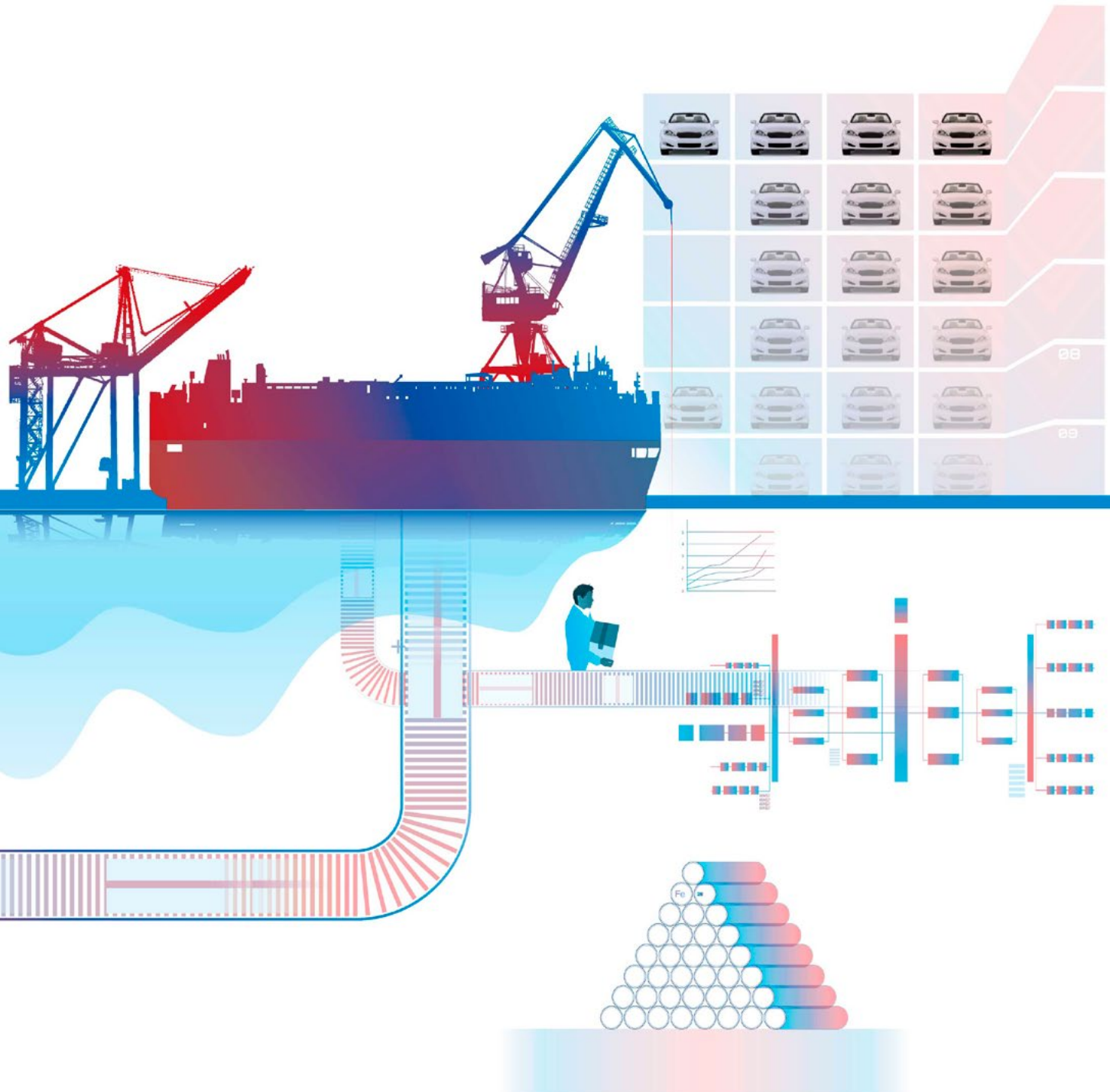


05 / NACHBARSCHAFTSHILFE
Wiederaufbau eines von einem
Tornado zerstörten Hauses in Alabama

ÖKONOMISCH

*Für und mit unseren Kunden
realisieren wir zukunftsorientierte
Geschäftsmodelle.*





HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE

Schnellebiges Marktumfeld und Wettbewerbsdruck

Alle zwei Jahre bewertet die Weltbank die logistische Leistungsfähigkeit der Weltwirtschaft. Deutschland nimmt dabei regelmäßig eine Spitzenposition ein. Die Logistikbranche ist ein Wirtschaftszweig mit hoher Bedeutung, denn sie verzeichnet nachhaltig solides Wachstum und schafft ständig neue Arbeitsplätze. Als größter Wirtschaftsbereich nach der Automobilwirtschaft und dem Handel rangiert sie noch vor der Elektronikbranche und dem Maschinenbau.

Für 2015 rechnet die Bundesvereinigung Logistik mit einem Logistikmarktvolumen von rund 270 Milliarden Euro. Das würde einem Plus von circa 2,5 Prozent im Vorjahresvergleich entsprechen. Der Logistiksektor ist auch deswegen eine Schlüsselbranche der Volkswirtschaft, weil eine effiziente und wettbewerbsfähige Logistik unverzichtbarer Bestandteil der internationalen Arbeitsteilung ist. Und sie ermöglicht es den Unternehmen, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und die Wertschöpfungstiefe zu optimieren. Gleichzeitig ist die Logistik als Gerüst der Globalisierung stark abhängig von der Dynamik der Weltwirtschaft.



Als Unternehmen befindet sich BLG LOGISTICS ständig im Wettbewerb und muss konkurrenzfähig sein. Der Erfolg eines Unternehmens hängt heutzutage oftmals davon ab, wie unmittelbar auf Kundenwünsche reagiert werden kann. Die hochtechnisierte Welt, in der wir leben, hat einerseits die Entwicklungszeit von Produkten, andererseits aber auch ihre Verweildauer auf dem Markt verkürzt.

Auch für die Logistikbranche ist diese Schnelligkeit spürbar. Von ihr wird heute viel mehr verlangt als noch vor einigen Jahren. Verkürzte Produktlebenszyklen und stetige Produktwechsel ziehen auch neue Prozessanforderungen nach sich. Der Ruf nach Automatisierungslösungen wird aufgrund steigender Personal-, Energie- und Transportkosten immer lauter – vor allem im Online-Handel. Ein prominentes Stichwort lautet: Industrie 4.0. Neben Smart Glasses oder 3-D-Druck spielen Errungenschaften wie Robotik und fahrerlose Transportsysteme eine zentrale Rolle. Sie sollen einen ununterbrochenen Betrieb ermöglichen, Personal einsparen oder auch Transportschäden reduzieren.

Zukunftsorientiert bleiben

Als logistische Kompetenz sind dabei insbesondere eine kurzfristige Versandbereitschaft und das flexible Einstellen auf starke Schwankungen im Volumen notwendig. Voraussetzung dafür sind wiederum ein sehr gutes Know-how für die Prozessabläufe sowie den Aufbau und die Organisation der Fördertechnik. Standardisierung, Technisierung und der Einsatz neuer Technologien spielen eine immer wichtigere Rolle. Eine hohe Investitionsbereitschaft und Innovationskraft gehören zum Selbstbild eines guten Logistikers. Gleichzeitig drängen Verträge mit kurzen Laufzeiten uns dazu, immer flexibler zu werden. Ohnehin arbeiten Logistikunternehmen ständig daran, ihre Prozesse und die Qualität ihrer Dienstleistungen zu

optimieren, zum Beispiel durch den Einsatz neuer Technologien in bestehenden Immobilien. Durch zunehmende Normierung werden Logistikdienstleistungen austauschbarer.

Um den Herausforderungen in diesem schnelllebigen Marktumfeld und dem Wettbewerbsdruck zu begegnen, lautet unser erklärtes Ziel: profitables Wachstum verbunden mit einem stringenten Kostenmanagement. Ziel ist, dass die BLG ein erfolgreiches, zukunftsorientiertes Unternehmen bleibt. Unsere Leistungen sind eng verzahnt mit den Produktionsprozessen und der IT unserer Kunden. Wir müssen verstehen, wohin sich unsere Kunden strategisch entwickeln, so dass wir sie aus dem Blickwinkel ganzheitlicher Logistiksysteme unterstützen können. Deshalb sehen wir in den Faktoren Qualität, Effizienz und Innovationsorientierung die wesentlichen Bausteine für unseren nachhaltigen ökonomischen Erfolg.



www.blg-logistics.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit
Ökonomisches Engagement

ZIELE

- ➔ **Profitables Wachstum verbunden mit stringentem Kostenmanagement**
 - ➔ **Sicherung bzw. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit: Qualitäts-, Effizienz- und Innovationsorientierung**
-



DIGITALISIERUNG ALS TREIBER FÜR NACHHALTIGKEIT UND INNOVATION

IM INTERVIEW

PROF. DR.-ING. FRANK STRAUBE

TU BERLIN, LEITER DES FACHGEBIETS LOGISTIK AM
INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE UND MANAGEMENT

Nachhaltigkeit ist ein viel strapazierter Begriff.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für Logistiker?

Allein der Transport ist weltweit für 14 bis 15 Prozent der CO₂-Emissionen verantwortlich und er wächst nach wie vor 1,8 Mal so schnell wie die Weltwirtschaft. Deshalb gerät der Transportbereich immer stärker in den Fokus der Regulierung. Auf dem Klimagipfel von Paris wurde festgelegt, dass jeder Mensch im Jahr 2035 nur noch zwei Tonnen CO₂ pro

Jahr ausstoßen darf, wenn wir das Zwei-Grad-Ziel noch erreichen wollen. Die Logistik wird verstärkt nach ihrem Beitrag zur Bewältigung der Klimaproblematik gefragt werden. Wenn wir da keine guten Antworten haben, wird es gesetzliche Regulierungen geben, die nicht unbedingt effizienzsteigernd sind, sondern viel Administration erzeugen und viel Geld kosten. Deshalb ist die Branche aufgerufen, das Thema aktiv anzugehen.

Aber wo sollen trotz Margendruck und immer kürzeren Vertragslaufzeiten die personellen und finanziellen Ressourcen herkommen, um dafür Konzepte zu entwickeln?

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Wertigkeit leider mal total wichtig und mal kostet es vor allem nur Geld. Aber es ist ein Irrtum, dass Nachhaltigkeit immer Geld kostet. Es gibt in etwa der Hälfte der Logistikprojekte, die ich kenne, Verbesserungspotenziale, die Emissionen und Kosten senken.

Wie hoch schätzen Sie das Potenzial für Einsparungen ein?

Ich gehe von rund 20 Prozent Kosteneffizienzpotenzialen und bis zu 30 Prozent Verbesserungen von Liefertermintreue und Leistung in heutigen globalen Logistiksystemen aus. Durch den Einsatz sauberer Technologien und verbesserte kooperative Prozessabläufe in Netzwerken wären zusätzlich weitere 20 Prozent Kosten- und Emissionsersparnis möglich, hier sind Effekte durch logistikgerechte Neuproduktoptimierungen noch nicht eingerechnet. Das würde aber voraussetzen, dass wir in Partnerschaften von Industrie, Handel und Dienstleistern Return-on-Investment-Zeiten leicht verlängern, von zwei Jahre auf drei Jahre. Das würde neuen Technologien den Eintritt ermöglichen. Unser kurzfristiges Denken verhindert an manchen Stellen Innovation.

Sie sprechen von langfristigen Partnerschaften. Logistiker erleben aber wachsenden Kostendruck und Partnersuche über Internetplattformen, wo meist das billigste Angebot zählt.

Dieses sogenannte Cherry-Picking bringt nur kurzfristig positive Effekte. Aber man hat so kein ganzheitliches Verständnis zum Beispiel von Problemen, die im Laufe einer Lieferbeziehung durch interne oder externe Faktoren entstehen und die nur partnerschaftlich gelöst werden können. Ich denke, das ist oft ein Missverständnis des Einkaufs über den Wertbeitrag der Logistik.

Müssen Logistiker sich stärker als Partner auf Augenhöhe präsentieren?

Wir brauchen eine Initiative für eine bessere Kooperation zwischen Zulieferern und Abnehmern

in der Logistik. Treiber dafür könnte die Digitalisierung sein. Sie könnte der Logistik einen Pusch geben zu mehr Effizienz, zu mehr Kollaboration und gleichzeitig können diese Technologien auch helfen, Nachhaltigkeitseffizienz in Logistikketten zu verbessern. Nachhaltigkeit bietet vor allem in der Verbindung mit digitalen Technologien und Innovation eine Chance.

In welchem Maß enthalten Ausschreibungen schon harte Nachhaltigkeitskriterien?

Sie finden heute in Ausschreibungen immer ein Kapitel Nachhaltigkeit, allerdings als Pflichtteil, der selbstverständlich von Dienstleistern erwartet wird. Die Kür ist dann das Verhandeln des Preises. Da geht es darum, welcher Kostenanteil bei einem gegebenen Preis auf Nachhaltigkeit entfällt.

» Die Logistik wird verstärkt nach ihrem Beitrag zur Bewältigung der Klimaproblematik gefragt werden. Wenn wir da keine guten Antworten haben, wird es gesetzliche Regulierungen geben. «

Und dann bekommt doch der Billigste den Zuschlag?

Wie gesagt: Cherry-Picking ist der sichere Weg zum Schafott, weil wir ganzheitliche Optimierungsmöglichkeiten außer Acht lassen. Die Industrie sagt den Dienstleistern, sie seien zu teuer und nicht innovativ und flexibel genug, die Dienstleister werfen der Industrie vor, sie schreibe zu eng und nur unter Kostengesichtspunkten aus. Genau in dieser Falle steckt das Thema Nachhaltigkeit. Da braucht es neues Denken. Es gibt viele Technologien, die wir nicht nutzen, weil sie im klassischen Verständnis noch nicht wirtschaftlich genug sind. Der Staat könnte diese Technologien gezielt subventionieren. Die Logistik ist aufgerufen, eine Wunschliste vorzulegen, welche Technologien sie subventioniert haben möchte. Es gibt Plattformen genug: das deutsche Verkehrsforum, die BVL, die Digitalisierungsinitiative, die Weltbank investiert jedes Jahr neun Milliarden Dollar in Logistik. Es gab noch nie so viele interessierte Begleiter für Innovationen. Daraus müssen wir mehr machen.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND MANAGEMENTANSÄTZE

Nachhaltiges Wachstum

Eine vorausschauende und risikobewusste Finanzpolitik bildet die Basis für das unternehmerische Handeln von BLG LOGISTICS. Es ist unser Anspruch, ein verlässlicher und nützlicher Partner für unsere Kunden, Mitarbeiter, Eigentümer und die Gesellschaft zu sein. Um die Zukunft der BLG-Gruppe langfristig zu sichern, investieren wir in neue Entwicklungen, Länder und Märkte. Unseren Kunden kontinuierlich hochwertige und wettbewerbsfähige Dienstleistungen anzubieten, ist unser höchstes Ziel. Wir erarbeiten nachhaltige Lösungen, die den zuvor genannten Herausforderungen standhalten und auf die Zukunft ausgerichtet sind – oftmals gemeinsam mit unseren Kunden. Im Berichtsjahr 2015 haben wir unter anderem ein neues Geschäftsfeld erschlossen, unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit durch Innovationen und schlankere Prozesse erhöht sowie die vorhandene Infrastruktur für unsere Logistik ausgebaut.

Eine detaillierte Darstellung und die Berechnung der Kennzahlen zum Gruppenabschluss sowie das Chancen- und Risikomanagement der BLG LOGISTICS sind ausführlich in unserem **Finanzbericht** / beschrieben. Hier / **Seite 47** / beschränken wir uns darauf, einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen zur Ertragslage / **01** / und der Verwendung der Nettowertschöpfung / **02** / als Indikator für den „volkswirtschaftlichen Mehrwert“ unserer Geschäftstätigkeit zu geben.

Fokus wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

Geschäftserweiterung

Deutschland ist der größte Bekleidungsmarkt in Europa. Ein wesentlicher Trend in dieser Branche ist die starke Zunahme des komplexen E-Commerce-Geschäfts, mit den größten Zuwachsraten im Fashionbereich. Die Verschiebung zwischen den Vertriebskanälen – von stationär hin zu online – erhöht auch die Nachfrage nach neuen Logistikkonzepten. Retouren stellen ein zusätzliches Marktvolumen für Logistiker dar. Im Handling von Textilien als liegende Ware hat die BLG bereits Expertise, das belegen die E-Commerce-Centren an den Standorten Bremen und Frankfurt.

Mit dem Erwerb von 51 Prozent der Geschäftsanteile des Textillogistikspezialisten MOTEX Mode-Textil-Service Logistik und Management GmbH aus dem thüringischen Hörsel haben wir 2015 begonnen, ein neues Geschäftsfeld aufzubauen. Die im August gegründete BLG Sports & Fashion Logistics GmbH kümmert sich mit mehr als 500 übernommenen Mitarbeitern am Standort Hörsel um die Logistik für hängende und liegende Ware von namhaften Textilkunden wie Adler und Steilmann. Beide Unternehmen ergänzen ihre Kompetenzen in der Textillogistik und bieten den Kunden damit große Logistikkösungen aus einem Guss. Das betrifft unter anderem das Handling liegender und hängender Ware, den Bereich E-Commerce, das Cross-Channel-Retailing, die Bereiche Aufbereitung, Value Added Services, Retouren und IT-Prozesse sowie das Projekt- und Prozessmanagement. Der gesamte wirtschaftliche Übergang der MOTEX GmbH erfolgt in zwei Stufen und wird 2019 abgeschlossen.

über
500
Mitarbeiter in Hörsel
übernommen

Neben den klassischen Kontrakt Dienstleistungen, im Sinne von ganzheitlichen Wertschöpfungsketten, fragen unsere Kunden auch immer mehr Speditionsdienstleistungen bei uns an. Deshalb haben wir uns 2015 auch dazu entschlossen, diesem Bereich mehr Gewicht zu geben und unsere Freight Forwarding-Aktivitäten gezielt auszubauen.

Investition in Infrastruktur

2015 haben wir unsere Wettbewerbsfähigkeit gesichert, indem wir auch in unsere technische Ausstattung und Infrastruktur investiert haben: Mit dem neuen Autoregal N3, das über 6.000 zusätzliche Stellplätze bietet, haben wir die Zukunft des Standorts Bremerhaven als einen der bedeutendsten Umschlagplätze für die Automobilindustrie weltweit gesichert. Allein 2015 haben 2,3 Millionen Fahrzeuge ihren Weg über unser Autoterminal in Bremerhaven gefunden. Das nunmehr achte Autoregal auf dem Gelände erhöht die wassernahen Stellkapazitäten, was wiederum die Fahrwege zu den großen Autoschiffen verkürzt und die Produktivität des Terminals steigert. Darüber hinaus investieren wir in die Konsolidierung und Optimierung des bestehenden Netzwerks im Geschäftsbereich AUTOMOBILE und passen die Kapazitäten den Bedürfnissen unserer Kunden an, zum Beispiel durch die Erneuerung unserer Lkw-Flotte / Seite 23 /

In unserem Logistikzentrum in Krefeld übernehmen wir die Werksversorgung im Bereich Rohbau für einen der führenden Hersteller von Schienenfahrzeugen. Besonders das Handling der bis zu 28 Meter langen Bauteile erfordert maßgeschneiderte Konzepte. Neben der Investition in besondere Anlagen haben wir bei der Planung auch auf Computersimulationen gesetzt. Um den Anforderungen des Kunden gerecht zu werden, haben wir in ein halbautomatisches, kranbedientes Jochlager, zwei Hochleistungssägen und einen Laser zur Reinigung von Profilen und Modulen investiert. Eine Großkomponentenwaschanlage wurde vom Kunden gestellt und wird von uns betrieben. Das sind sehr spezifische und innovative Dienstleistungen. Lesen Sie dazu auch mehr in unserem / Unternehmensbericht 2015 / mit dem Titel „Neues wagen“.



Fokus Qualität, Effizienz und Innovationen

BLG LOGISTICS bietet individualisierte Lösungen sowohl für Industrie und Mittelstand als auch für die Flaggschiffe der deutschen Wirtschaft und eine hohe Serviceorientierung. Indem wir großen Wert auf die Qualität und Effizienz unseres Dienstleistungsangebots legen und Innovationen fördern, sichern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Um komplexe Prozesse zu vereinfachen und transparenter zu gestalten, haben wir 2015 in smarte Logistikkösungen investiert und neue Technologien genutzt. Unsere Kunden betrachten wir dabei als Partner: Wir wollen, dass die Zusammenarbeit intensiviert wird, weiter wächst und schließlich auch dass unsere Aktivitäten als Logistkdienstleister entsprechend honoriert werden. Dazu versuchen wir, mit unseren Kunden zielgerichtete Entwicklungspartnerschaften einzugehen, und übernehmen schrittweise logistische Tätigkeiten, die über die klassischen Dienstleistungen hinausgehen. »



DEUTSCHER LOGISTIK-PREIS 2015

Ausgezeichnete Innovation

Ein Beispiel für eine besonders erfolgreiche Entwicklungspartnerschaft ist das Projekt „Treffpunkt Stargate – Logistik an der Schnittstelle von Mensch und Roboter“ mit unserem Kunden engelbert strauss, Marktführer im Bereich Arbeitsbekleidung, am Standort Frankfurt. Im Oktober 2015 hat die Bundesvereinigung Logistik (BVL) uns für dieses robotergestützte Lager- und Kommissionierkonzept mit dem Deutschen Logistik-Preis ausgezeichnet. Die Jury hat das gelungene Zusammenspiel mehrerer Faktoren überzeugt: Technologie und Kundenorientierung, Effizienz durch Minimierung der Wege im Lager, Ergonomie durch diese verkürzten Wege und eine geringere Zahl von Hebevorgängen sowie Mobilität, Skalierbarkeit und Flexibilität des Systems, das seinerseits umziehen kann.

Die robotergestützte Logistiklösung in Frankfurt basiert auf der Grundidee eines mobilen Kommissionierlagers: Vollautomatisch werden die Regale zu einer multifunktionalen Pick-Station gebracht. Somit müssen die Mitarbeiter im Kommissionierbereich nicht mehr zu den Regalen hingehen, sondern die Ware kommt genau zum richtigen Zeitpunkt und vom richtigen Ort aus auf mobilen Regalen zum Mitarbeiter. Den Transport übernehmen Roboter, die mit einem ausgefeilten Warehouse-Management-System verbunden sind. Das System, das auf einer technischen Lösung der Firma Grenzebach aufbaut, ist ein Meilenstein im Hinblick auf Funktionalität und Flexibilität. Durch das Baukastenprinzip sind vielfältige Anwendungsmöglichkeiten denkbar.

Mit der Nutzung dieser modernen Technologie in Frankfurt reagieren wir auch auf die Herausforderungen im Fachkräftemarkt. Der demografische Wandel führt dazu, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeiter steigt, bei gleichzeitig höheren körperlichen und geistigen Anforderungen. Das Frankfurter System schafft ortsfeste, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, unterstützt und entlastet seine Bediener in unterschiedlichen Ausprägungen und minimiert unproduktive Tätigkeiten wie Suchen oder das Zurücklegen langer Wege.

Als erstes Unternehmen in Europa haben wir ein solches robotergestütztes Lager- und Kommissioniersystem zum Einsatz gebracht – und arbeiten daran, es auf andere Projekte, Kunden und Geschäftsfelder zu übertragen. In Zeiten von Industrie 4.0 und Logistik 4.0 kommt dieses System genau zum richtigen Zeitpunkt. Denn neben Smart Glasses, Exoskelett oder 3-D-Druck spielen Errungenschaften wie automatische Identifikation, intelligente Ladungsträger, standardisierte Ereignismeldungen sowie Robotik und fahrerlose Transportsysteme eine zentrale Rolle bei der Vorbereitung auf den Paradigmenwechsel in der Organisation von Lieferketten. Sie sollen helfen, die Lücken zwischen realen Abläufen und ihrem Abbild in den planenden und steuernden IT-Systemen zu schließen. Und damit wesentlich effizientere und besser vernetzte Logistikprozesse ermöglichen. »

Industrie
4.0

01 / KENNZAHLEN ZUR ERTRAGSLAGE

Bilanzierung nach der Equity-Methode

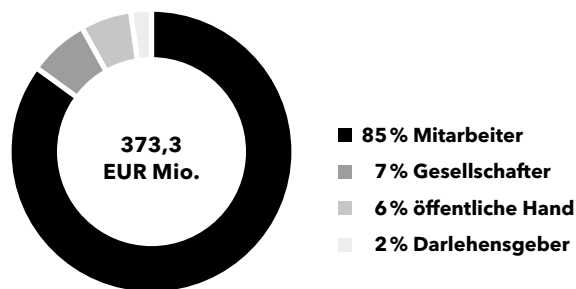
		2015	2014	2013	Veränderungen 2014 auf 2015
Umsatzerlöse	EUR Mio.	938,6	882,8	854,5	+6,3%
Umsatzrendite ¹	%	3,8	4,2	4,6	-9,5%
Operatives Ergebnis EBIT	EUR Mio.	35,3	37,4	39,0	-5,6%
Ergebnis vor Steuern EBT	EUR Mio.	29,7	30,1	12,7	-1,3%
Ergebnis je Aktie	EUR	0,44	0,44	0,59	0,00%
Mitarbeiter/Jahresdurchschnitt ²	Anzahl	8.738	8.027	7.466	+8,9%

¹ Für die Berechnung der Kennzahlen verweisen wir auf den Finanzbericht.

² Ermittlungen gemäß § 267 Absatz 5 Handelsgesetzbuch inklusive Mitarbeiter vom GB CONTAINER.

02 / VERWENDUNG DER WERTSCHÖPFUNG

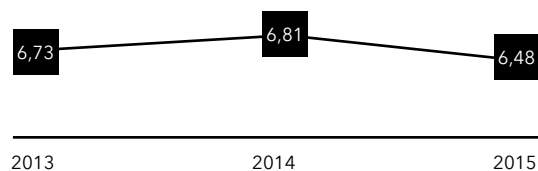
Nettowertschöpfung 2015: 373,3 EUR Mio. = 100 %



Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Der größte Anteil entfiel mit 316,6 EUR Mio. und einem Anteil von 85 % auf unsere Mitarbeiter.

03 / LADEFAKTOR IM GESCHÄFTSFELD AUTOTRANSPORTE

Durchschnitt der transportierten Fahrzeuge



Pilotierungsvorhaben mit Bosch

Gemeinsam mit der Firma Bosch arbeitet die BLG Industrielogistik derzeit an einem Projekt, das smarte Behälter – ausgestattet mit RFID und Sensorik – erprobt. Ziel ist die Autonomisierung der Supply Chain. Der Einsatz von smarten Behältern hat eine Reihe von Vorteilen: Er erhöht die Transparenz von Prozessen und damit die Prognostizierbarkeit des Warenflusses. Die Einbeziehung des Warehouse-On-Wheels macht Kapazitätsplanungen bereits vor dem Eintreffen der Ware möglich. Zusätzlich können Prozesse optimiert werden, indem Fehlerrisiken minimiert und Prozesse beschleunigt werden. Der Einsatz von Sensorik ermöglicht eine durchgängige Qualitätsverfolgung der Waren über die gesamte Supply Chain. Smarte Behälter würden es der BLG erlauben, neue Dienstleistungen anzubieten und sich weitere Marktpotenziale zu erschließen. Sonderprozesse wie Expresslieferungen per Luftfracht, und die damit einhergehende Umweltbelastung, könnten stark reduziert werden. Auch mit diesem Projekt, das nur eines von vielen ist, macht sich die BLG bereit für die Zukunft und Industrie 4.0.

Qualität und Effizienz

BLG LOGISTICS konzentriert sich bei der Einführung und Kontrolle von Nachhaltigkeitskriterien auf die eigenen, sehr vielfältig ausgeprägten Aktivitäten. Da wir kaum selbst produzieren, versuchen wir, unsere Prozesse so nachhaltig wie möglich zu gestalten, indem wir sie kontinuierlich verschlanken und verbessern. Lean Management hat bei uns den gleichen Stellenwert wie Qualitäts-, Umwelt- und Personalmanagement-Themen. Es findet überall dort Anwendung, wo Prozesse stattfinden. Ziele des Lean Managements sind, Überflüssiges auszuschließen, Prozessabweichungen zu minimieren und Prozesse perfekt miteinander zu harmonisieren – und sie dauerhaft danach auszurichten. Denn: „Lean is not just a set of tools. Lean is a way of thinking.“ Wichtig ist dabei ein ganzheitlicher Ansatz. Die Mitarbeiter müssen einbezogen und motiviert sowie die vorhandenen Kompetenzen genutzt werden.



[www.blg-logistics.com/de/
unternehmen/
awards-zertifikate](http://www.blg-logistics.com/de/unternehmen/awards-zertifikate)
Awards und Zertifikate

Viele verschiedene Methoden verbergen sich hinter dem Lean-Gedanken, zum Beispiel 5S, Waste Walk, Shopfloor Management oder Wertstromanalyse. Bei der BLG unterstützt das Prozessmanagement bei der Anwendung und treibt die Weiterentwicklung sowie die Implementierung voran. 2015 haben wir Lean-Leuchtturm-Standorte bei der BLG definiert und mit der Umsetzung einzelner Bausteine begonnen. Hier sollen Methoden getestet und weiterentwickelt sowie der Lean-Gedanke greifbar, anfassbar und erlebbar gemacht werden.

SHOPFLOOR MANAGEMENT

In Bezug auf die Umsetzung von Lean Management ist das tägliche Shopfloor Management ein wichtiges Steuerungsinstrument. An den sogenannten Shopfloor Boards führen wir in den operativen sowie auch bereits in einigen administrativen Bereichen regelmäßig Meetings durch, die der Kennzahlen- und Maßnahmenverfolgung dienen. Hier werden gemeinsam schnelle Entscheidungen getroffen und Lösungen für Probleme gefunden. Bestehende Arbeitsstandards werden kontrolliert und neue standardisierte Prozesse eingeführt – eine wichtige Basis zur Steigerung von Qualität und Effizienz. Zusätzlich erhöhen die täglichen Treffen die Transparenz der Arbeit der verschiedenen Führungsebenen, stärken die bereichsübergreifende Kommunikation und fördern den respektvollen Umgang untereinander. Die Mitarbeiter bringen sich aktiv ein; es herrscht ein gemeinsames Verständnis für Lösungen und Vorgehen. Neben Leistungskennzahlen, den Key Performance Indicators (KPIs), und Qualitätskontrollen beleuchtet das Shopfloor Management umweltrelevante und nachhaltige Themen. Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit sowie Personalthemen stehen auf der Tagesordnung.

Qualität ist für uns der Weg der ständigen Verbesserung – auch im BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE. Vielfach belegt ist unsere hohe Leistungsqualität in der Automobillogistik mit Gütesiegeln und Zertifikaten. Bestandteil unseres Qualitätsversprechens ist auch die Entwicklung und Anwendung umweltverträglicher Dienstleistungen und Produkte unter Berücksichtigung insbesondere der Reduzierung von CO₂-Emissionen. Alle deutschen Standorte haben ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und unser Qualitätsmanagementsystem ist an allen deutschen sowie auch an den meisten ausländischen Standorten gemäß ISO 9001 zertifiziert.

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE arbeitet ständig an einer noch intensiveren Verzahnung der strategischen Drehkreuze mit unseren eigenen Lkw-, Bahn- und Binnenschiffanbindungen. Eine wichtige Kenngröße für die Effizienz der Planung und Disposition unserer Straßentransporte ist der Ladefaktor.

Er gibt an, wie viele Fahrzeuge im Durchschnitt befördert wurden. Eine hohe Auslastung der Lkw, die dank eines ausgeklügelten Systems von beweglichen Rampen bis zu acht Mittelklassefahrzeuge transportieren können, ist unser Ziel. Die Entwicklung des Ladefaktors ist in den vergangenen drei Jahren allerdings unter anderem von der Tendenz hin zu immer größer werdenden Pkw überlagert und spiegelt somit auch den großen Marktanteil von SUV wider. Bei größeren Fahrzeugen sind es deutlich unter acht, die geladen werden können. Diese Entwicklung – gepaart mit dem Ziel, Liefertermine zu halten, und der Volatilität der Fahrzeugvolumen – führt dazu, dass es für die Disponenten eine Herausforderung bleibt, die Lkw optimal auszulasten. Daher lässt sich aus den vergleichsweise hohen Ladefaktoren der vergangenen drei Jahre / Seite 47 / nur ablesen, dass wir unter schwieriger werdenden Rahmenbedingungen unsere Lkw überwiegend ausgelastet einsetzen.

ZUKUNFTSTHEMEN

ARBEITSKREIS „WASSERSTOFF ALS REGENERATIVER ENERGIESPEICHER“

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, bremenports und das unabhängige Forschungsinstitut ttz Bremerhaven haben 2015 dieses Projekt zur nachhaltigen Entwicklung der maritimen Wirtschaft durchgeführt. Die BLG ist einer der Projektpartner. Sie frühzeitig mit zukunftsweisender Technik zu beschäftigen, vervollständigt unser Bild von kommenden Möglichkeiten und Anforderungen. Wasserstoffantrieb ist für BLG LOGISTICS insofern besonders interessant, als wir in den USA bereits Stapler mit Wasserstoff-Brennstoffzellen im Einsatz haben.

LEAN MANAGEMENT

Für 2016 hat sich die BLG im Bereich Lean Management viel vorgenommen: Wir wollen durch Workshops und Schulungen den Lean-Gedanken über alle Ebenen verankern. Wir werden die bisherigen Leuchtturm-Standorte weiter ausbauen, indem wir Lean-Methoden und -Elemente umsetzen und weiterentwickeln, und an weiteren Standorten Lean-Maßnahmen implementieren. Außerdem planen wir Audits, um festzustellen, welche Unterstützung unsere Standorte benötigen, um sich in diesem Bereich weiterentwickeln zu können. Und wir werden uns zum Thema Lean Management intern und extern stärker vernetzen.



http://maritimerwasserstoff.de/wasserstoff_maritime_wirtschaft
Arbeitskreis Wasserstoff

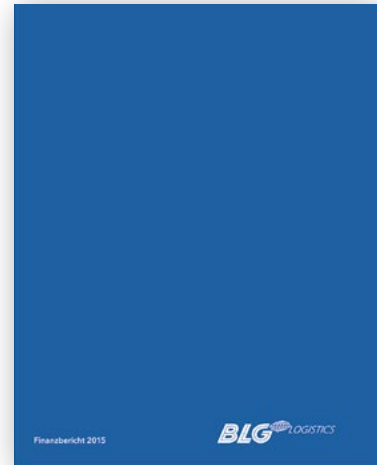
BERICHTERSTATTUNG 2015



/ Unternehmensbericht /



/ Nachhaltigkeitsbericht /



/ Finanzbericht /

Unser Beitrag zu einer umweltverträglichen Produktion:

Alle Berichte bestehen zu 100 Prozent aus Altpapier, das mit dem EU Ecolabel ausgezeichnet ist. Die Druckerei praktiziert ein klimaneutrales Druckverfahren.



Projektleitung**Nachhaltigkeit und neue****Technologien**

Yvonne Bonventre

E-Mail: green-logistics@blg.de

Telefon: +49 (0) 421 398 2817

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wurde in einigen Abschnitten auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

Copyright: Die im Bericht enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte werden vorbehalten.

Herausgeber

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen, Deutschland

www.blg-logistics.com

Redaktion

Wolf Lampe (v.i.S.d.P.)

Yvonne Bonventre

Julia Schmelter

Interviews

Annemarie Struß-von Poellnitz

Bildnachweis

BLG LOGISTICS

Tristan Vankann, Bremen

Konzeption und Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte

Schaubild Seite 7: Diana Storm

Illustrationen: 500gls@unit.nl

Produktion

ZERTANI, Bremen

