

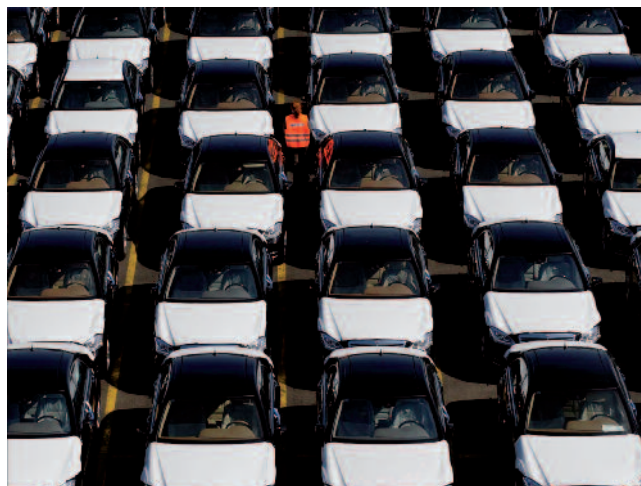
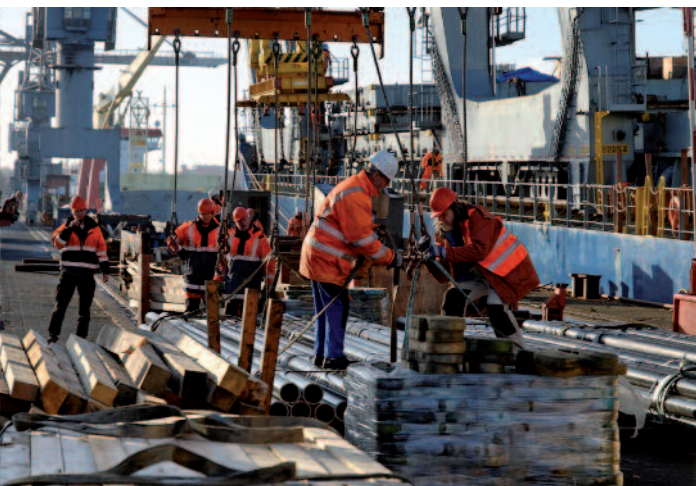


# DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2004 - 2014

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION



# BLG LOGISTICS GROUP AG & CO. KG



**Branche:** Logistik **Unternehmenssitz:** Bremen **Beschäftigte:** 5.862 Land Bremen, 16.000 weltweit  
[www.blg.de](http://www.blg.de)

## HISTORIE

Im Februar 1877 gründen 65 Kaufleute die BLG als „Bremer Lagerhaus-Gesellschaft-Aktiengesellschaft von 1877“. Sie wollen ihre in der ganzen Stadt verteilten Lagerräume am Wasser konzentrieren und auch den Güterumschlag zentral gemeinsam betreiben. Damit wird Bremen zu einem Vorreiter in der Hafentwicklung. Mit dem neuen Modell BLG

erlebt Bremen als Hafen- und Handelsstadt einen starken Aufschwung. Der Wechsel von der Sackkarre zum Hubstapler verändert in den 50er Jahren die Hafenarbeit. Bald rollt alles, was Räder hat, auf eigener Achse an Bord. Mitte der 60er Jahre kommen die ersten Container über den Atlantik nach Europa. Im Mai 1966 wird in Bremen der erste deutsche Containerhafen und ab 1968 der Container-Terminal in Bremerhaven gebaut. Als Ende der 70er Jahre die japanische Autoindustrie ihre Exportoffensive

erlebt Bremen als Hafen- und Handelsstadt einen starken Aufschwung.

Der Wechsel von der Sackkarre zum Hubstapler verändert in den 50er Jahren

startet, ist die BLG von Anfang an dabei und beginnt mit dem Bau des Auto-Terminals Bremerhaven. Heute ist Bremerhaven mit über zwei Millionen Fahrzeugen pro Jahr eine der größten Autodrehkreise der Welt. In den 80er Jahren gewinnen hafennahe Dienstleistungen zunehmend an Bedeutung. Zur Steigerung der Wertschöpfung erweitert die BLG ihre Dienstleistungstiefe. In Bremen und Bremerhaven entstehen die ersten Logistikzentren.

Die Globalisierung bringt neue Herausforderungen mit sich. Die BLG entwickelt sich mit einer globalen Strategie zu einem internationalen Logistikdienstleister, mit heute über 16.000 Beschäftigten und weltweiten Niederlassungen.

# PORTFOLIO

Im Zuge einer umfassenden Restrukturierung Mitte der 90er Jahre wandelte sich die BLG vom lokalen Hafenumschlagsunternehmen in Bremen und Bremerhaven zum international engagierten Logistikdienstleister. Damit reagierte das Unternehmen auf die Anforderungen der Globalisierung. So wurde aus der 1877 gegründeten Bremer Lagerhaus-Gesellschaft ab 1998 die BLG LOGISTICS GROUP mit einer Vielzahl von Töchtern und Beteiligungen auf mehreren Kontinenten. Aus dem lokalen Hafenunternehmen ist eine internationale Logistikgruppe geworden.

Als seehafenorientierter Logistikdienstleister ist die BLG LOGISTICS GROUP mit ihren Tochterunternehmen und Beteiligungen auf die Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik spezialisiert. Die BLG LOGISTICS GROUP ist mit teils sehr komplexen Logistikleistungen für ihre Kunden aus Industrie und Handel in Europa, Nord- und Südamerika, in Afrika und Asien aktiv.

Das Leistungsspektrum reicht von Seegüterumschlag und Lagerung bis hin zum kompletten supply chain management mit integrierten value-added services. Zum Kundenspektrum gehören führende und international agierende Unternehmen der Automobil- und Automobilzulieferindustrie, der Elektro-

und Elektronikbranche, aus den Bereichen Gebrauchsartikel und Möbel sowie zahlreiche Reedereien.

Die BLG LOGISTICS GROUP arbeitet heute in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und CONTAINER. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTAINER ist die BLG mit ihren Beteiligungen Marktführer in Europa. Im Geschäftsbereich CONTRACT gehört sie zu den führenden deutschen Anbietern.

## **Geschäftsbereich AUTOMOBILE**

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE betreibt ein europaweites Netzwerk. Die Basis sind Autoterminals an strategisch wichtigen Verkehrsknoten an den Küsten, an großen Flüssen und im Binnenland. Die Terminals verfügen über intermodale Verkehrsverbindungen und bieten ein breites Spektrum technischer Dienstleistungen. Der größte Standort im Netzwerk ist Bremerhaven. Mit mehr als 7,5 Millionen Fahrzeugen pro Jahr ist dieser Geschäftsbereich Marktführer der europäischen Automobillogistik. Die Autoterminals bieten den Automobilherstellern eine Vielzahl technischer Dienstleistungen.

BLG LOGISTICS bietet alle Transportdienstleistungen für Neu- und junge Gebrauchsfahrzeuge auf der Straße, auf der Schiene und auf Binnenwasserstraßen.

## **Geschäftsbereich CONTRACT**

In den Bereichen Industrie- und Handelslogistik werden kundenindividuelle Leistungspakete mit globaler Reichweite gestaltet. Schwerpunkte liegen in den Segmenten Automobilproduktion, industrielle Fertigungslinien, Elektronik, Bekleidung und Konsumgüter. Aber auch die Segmente konventionelle Ladung, Windenergie und Kühlgüter sind in diesem Geschäftsbereich konzentriert. Als einer der führenden Kontraktlogistiker in Deutschland steht die BLG Handelslogistik für kundenindividuelle Planung und Steuerung komplexer logistischer Prozesse, verbunden mit dem Management aller Waren- und Informationsflüsse. Ob Lagerung, Konsolidierung und Cross-Docking, Kommissionierung, value-added services und Distribution oder Retouren-Management: Die BLG Handelslogistik steht immer und überall für hohen Qualitätsstandard.

Die BLG Cargo Logistics, dem Geschäftsfeld Contract Logistics zugeordnet, betreibt in Bremen den Neustädter Hafen, Europas größten Terminal für konventionelle Ladung.

## **Geschäftsbereich CONTAINER**

Das Gemeinschaftsunternehmen EUROGATE bietet ein europäisches Netzwerk mit derzeit elf Containerterminals, intermodalen Transporten und cargomodalen Dienstleistungen. Mit einem Gesamtumschlag von 14,2 Millionen TEU pro Jahr ist EUROGATE der führende Terminalbetreiber des Kontinents.



# NEW DEALS

Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland ist Demografiemanagement die substantielle Herausforderung des Personalmanagements der BLG. Es wird dabei zwischen vier Handlungsfeldern unterschieden:

- Talentmanagement
- Management vielfältiger Belegschaften
- Management alternder Belegschaften
- Mitarbeiter/innen finden und binden

Ziel des **Talentmanagements** ist es vor allem, die Potenziale der vorhandenen Belegschaft möglichst optimal zu entwickeln. Hierzu wurden eine Reihe von Maßnahmen aufgelegt, die zum Teil erprobenden Charakter haben, zum Teil aber fest etabliert sind und zum bewährten Instrumentarium des Personalmanagements gehören.

Die wichtigsten hiervon werden nun kurz beschrieben. Mit Wissenstandens wird das Erfahrungswissen langgedienter

Beschäftigter systematisch an jüngere Kolleg/innen übertragen. Insbesondere in den gewerblichen Bereichen, in denen berufliche Handlungskompetenz über langjährige Arbeit gewonnen wird, hat sich dieses Verfahren bewährt. Die Jüngeren profitieren von der Berufserfahrung der Älteren, wodurch Qualifizierungsprozesse deutlich verkürzt werden. Die Älteren erfahren hohe Wertschätzung, indem sie die Gelegenheit haben, ihr Erfahrungswissen weiterzugeben.

Junge *Beschäftigte ohne Berufsabschluss* werden systematisch gefördert. Nach einer ca. halbjährigen Bewährung in Arbeit bildet ein vierwöchiger Kursus „Kompetenzpass Logistik“ den Einstieg in eine betriebliche Bildungsreihe. Ein betrieblicher Pate hilft bei der beruflichen Orientierung im Betrieb. Dabei gibt es verschiedene Entwicklungspfade, die beschritten werden können, bis hin zum Berufsabschluss zur Fachkraft für Lagerlogistik. *Berufliche Erstausbildung* wird traditionell auf hohem Niveau und in hoher Anzahl betrieben, auch in Teilzeit, zum Beispiel für Alleinerziehende, oder als

Duales Studium. Anspruchsvolle Praxisprojekte gehören genauso zur Ausbildung bei der BLG wie Ausbildungsexkursionen, auf denen sich Auszubildende aller Bereiche

untereinander vernetzen können.

Ein von der BLG entwickeltes Programm für Führungsnachwuchskräfte ist die Basis für die Deckung des Ersatzbedarfes, vor allem aber für die auf Expansion ausgelegte Unternehmensstrategie. Das Programm dauert 18 Monate und wird mittlerweile in der 8. Auflage durchgeführt. Jeweils zehn bis 15 Teilnehmer/innen werden über eintägige Assessment-Center gewonnen. Dabei handelt es sich um Absolvent/innen unterschiedlichster Studienrichtungen. Seit 2008 gibt es den Schwerpunkt „Personal“ innerhalb dieses Programms. Die Möglichkeiten zur nebenberuflichen Fortbildung, z. B. zum Master of Leadership and Organisational Development, werden vor allem von Fach- und Führungskräften wahrgenommen.

Im **Handlungsfeld alternde Belegschaften** geht es primär darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Übergänge in den Ruhestand zu organisieren. Viel-



fältige Maßnahmen präventiver, wie kurativer Art, die sowohl an den Verhältnissen ansetzen als auch am Verhalten, bilden ein komplexes, in sich geschlossenes System des betrieblichen Gesundheitsmanagements der BLG. Hierzu gehört auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß SGB IX. Alternsgerechte Arbeitssysteme leisten einen Beitrag dazu, dass Belastungen so verteilt sind, wie sie der Belastungsfähigkeit der Beschäftigten entsprechen. Dies beinhaltet auch alternsgerechte Arbeitszeitsysteme. Über einen Lebensarbeitszeitplan kann der Zeitpunkt und die Art und Weise des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben selbst gestaltet werden. Dazu gehört auch eine individuelle finanzielle Altersvorsorge. Bei persönlichen Problemen steht die betriebliche Sozialberatung der BLG allen Beschäftigten zur Verfügung.

Im **Handlungsfeld Management vielfältiger Belegschaften** richten sich die Aktivitäten darauf, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu realisieren. Die Förderung der Frauenbeschäftigung in den Verwaltungswie den gewerblichen Bereichen ist dabei ein Ziel, welches durch verschiedene Ansätze verfolgt wird. Ein Ansatz sind „Wunscharbeitszeiten“ im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Die Förderung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist ein weiteres Ziel in diesem Handlungsfeld.

Die **Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen und die Bindung der vorhandenen Beschäftigten** sind Gegenstand des vierten Handlungsfeldes. Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen ist dabei ein Ziel. Seit 2007 ist die BLG zertifiziert und mehrfach erfolgreich reauditert im Rahmen des Audits „berufundfamilie“. Umfangreiche Kontakte und Arbeitszusammenhänge mit Hochschulen und Schulen sichern einen hohen Bekanntheitsgrad der BLG im regionalen wie überregionalen Umfeld.



Die Aktivitäten nach außen werden davon begleitet, auch intern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Regelmäßige Befragungen der Beschäftigten im Rahmen der Initiative „great place to work“ sind ein Bestandteil dieses Anspruches. Dazu gehören auch ein 360-Grad-Feedback aller Führungsebenen und regelmäßige Trainings von Führungskräften und Nachwuchskräften aller Ebenen. Um für die verschiedenen gesellschaftlichen Milieus attraktiv zu bleiben bzw. zu werden, hat sich die BLG seit 2013 intensiv mit dem Milieuansatz des Sinus-Instituts beschäftigt. Das

steigende Bewusstsein über die Vielfältigkeit der eigenen Belegschaft sowie potenzieller neuer Mitarbeiter/innen hat direkte Auswirkungen auf die Art der Akquise und Ansprache, aber auch auf den Umgang und die Toleranz gegenüber eigenen Beschäftigten. Mit der besonderen Berücksichtigung der Erwartungen und Ansprüche an das Berufsleben der Jahrgänge, die in Kürze das Schulsystem verlassen werden, will die BLG auch für den Nachwuchs ein attraktiver Arbeitgeber sein.