

LOGISTICS PILOT

AUSGABE

NOVEMBER 2025



GERMAN PORTS

WELCHE SKILLS VERLANGT DIE ARBEITSWELT VON MORGEN?

WE WANT YOU

Unternehmen gehen neue Wege
bei der Suche nach Talenten

Seite 06

HAFEN VERSUS HÖRSAAL

Was spricht für eine Ausbildung,
welche Argumente für ein Studium?

Seite 12

FIT FÜR MORGEN

Das IHATEC-Projekt „PortSkill 4.0“
fördert Zukunftskompetenzen

Seite 18

Themenschwerpunkt:
Arbeitsweltwandel

INHALT

Ausgabe:
November 2025



14

Portrait

Albers Logistik vollzieht den Wandel vom klassischen Lkw-Spediteur zum Importlogistiker – mit einem ehemaligen Auszubildenden als Geschäftsführer.



18

Digitalisation

Mit dem IHATEC-Projekt „PortSkill 4.0“ wollen die deutschen Seehäfen praxisnah auf die Herausforderungen der Automatisierung vorbereiten.



22

Logistics Story

Erfolgsgeschichten aus Bremen und Niedersachsen zeigen, wie es Flüchtlingen gelungen ist, sich erfolgreich in die maritime Wirtschaft zu integrieren.

03 Editorial

04 Big Picture

12 Point of View

Hafen versus Hörsaal –
Einstiege in die Logistik

16 Facts & Figures

Tschüss Boomer –
Hallo KI!

24 Community

26 Start-up

„Crewlogistik ganz
neu denken“

30 Events & Imprint



06

Main Topic

Qualifiziertes Personal ist in der maritimen Wirtschaft und Logistik stark gefragt. Die hiesigen Arbeitgeber setzen daher auf vielfältige Strategien, um sich attraktiv in Szene zu setzen.



LOGISTICS PILOT digital!

Sie finden uns auch im Internet unter
www.logistics-pilot.com

COVER: FREERK/MARYSAM2000
FOTOS: ISTOCK/MICROSTOCKHUB/INGUPAKARTI, ALBERS LOGISTIK, MA-CO GMBH, FREERK
FOTO SEITE 3: ZDS



Florian Keisinger, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe

HÄFEN: MODERNE ARBEITSPLÄTZE DER ZUKUNFT

Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt im Hafen unterliegt dem permanenten Wandel. Das ist gut so, denn es unterstreicht die Entwicklungsdynamik in den Häfen. Digitalisierung und Automatisierung der deutschen Hafenbetriebe sind dabei von zentraler Bedeutung. Ihre forcierte Anwendung ist unerlässlich für die Sicherstellung internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Und die deutschen Seehafenbetriebe sind hier durchaus gut aufgestellt: Sie sind marktführend bei der Nutzung von Technologie zur Optimierung der Abläufe sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Davon profitieren auch die Beschäftigten, deren Arbeit durch neue Technologien erleichtert wird. Gleichzeitig führt dies in manchen Bereichen dazu, dass sich Tätigkeiten verändern oder wegfallen, während in anderen Segmenten neue Arbeitsplätze entstehen. Das ist kein neues Phänomen, sondern Begleiterscheinung eines jeden Entwicklungsprozesses. Etwaige Lücken gilt es durch zielgerichtete Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu überbrücken.

Maßgeblich unterstützt wird dieser Prozess durch Förderprogramme wie „Innovative Hafentechnologien“ (IHATEC). Es flankiert die Transformation und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Seehäfen zielgerichtet. Ein gelungenes Beispiel ist das IHATEC-Projekt „Port Skill 4.0“, das sozialpartnerschaftlich unter anderem vom ZDS, von BLG LOGISTICS, der HHLA und von Verdi getragen wird. Im Trainingszentrum werden dabei künftig benötigte Kompetenzen gezielt geschult – eine zukunftsorientierte Plattform zur Qualifizierung der Fachkräfte von morgen!

Daher ist es von zentraler Bedeutung, dass das IHATEC-Programm fortgesetzt und finanziell aufgestockt wird. Nur so wird es uns gelingen, die Transformation verantwortungsvoll zu gestalten und die Seehäfen auch künftig als Innovationstreiber für industrielle Anwendungen zu positionieren. Denn klar ist: Nur mit modernen Arbeitsbedingungen gibt es leistungsfähige Häfen. Und leistungsfähige Häfen sind die Grundvoraussetzung für gute Arbeitsplätze und eine starke Wirtschaft.

Ihr Florian Keisinger

LEINENLOS

Schon seit dem 18. Jahrhundert gibt es Hafenpoller. Die ältesten bekannten waren einfache Holzpfosten zum Festmachen von Schiffen, später wurden sie meist aus Gusseisen oder heute aus Stahl gefertigt. Im Laufe der Zeit wurden sie technisch weiterentwickelt und kontinuierlich an die wachsenden Anforderungen angepasst. Seit den frühen 2000er-Jahren werden in Häfen Automated-Mooring-Systeme eingesetzt. Sie funktionieren ohne Leinen, größtenteils berührungslos und automatisieren das Festmachen von Schiffen durch Vakuumpads. Die sind an hydraulisch, elektrisch oder pneumatisch justierbaren Greifarmen befestigt, können das Schiff am Rumpf „ansaugen“ und so dauerhaft an der Anlegestelle sichern. Auch diese modernen Systeme wurden in den letzten 20 Jahren stetig verbessert. Heute identifizieren Sensoren ein Schiff schon bei Annäherung an den Kai, analysieren seine Positionsdaten und das spezifische Schiffsprofil, um die optimale Positionierung der Mooring-Einheiten festzulegen. Sukzessive verändert die technische Innovation auch einen der ältesten Hafenberufe: Die häufig riskante Tätigkeit des Festmachers hat sich weg von einem rein körperlich geprägten Job hin zu einer Mischung aus Technik, Kontrolle und Logistik gewandelt. (men) ■

FOTO: CAVOTEC



Qualifizierte Auszubildende, Studenten und Fachkräfte sind in der maritimen Wirtschaft und Logistik stark gefragt. Was Arbeitgeber in Bremen und Niedersachsen dafür bieten müssen und welche Maßnahmen Mitarbeiter wirklich binden, hat der LOGISTICS PILOT bei zentralen Akteuren in Erfahrung gebracht.

FOTOS: ISTOCK-MICROSTOCK/HUBINGUPAKARTI

Während neue Technologien viele Prozesse effizienter machen, rückt eine andere Herausforderung immer stärker in den Vordergrund: Geeignete Menschen für diese Jobs zu finden, ist in den vergangenen Jahren deutlich aufwendiger und teilweise auch erheblich schwieriger geworden. Das fängt bereits bei der Ausbildung an.

Jonna Fichtner, HR Business Partner Talent Development bei EUROGATE in Bremen, kennt den norddeutschen maritimen Arbeitsmarkt gut. In den vergangenen Jahren hat sie Young Talents betreut, zu denen Auszubildende, Studenten und Praktikanten zählen; seit 2025 kümmert sie sich um die Trainees und um strategische Entwicklungsthemen.

„Die Young Talents kommen häufig aus dem direkten Umkreis, haben zuvor bereits ein Praktikum bei uns absolviert oder stammen aus Familien, die hier schon in der zweiten oder dritten Generation arbeiten“, berichtet Fichtner. „Neben diesen persönlichen Kontakten sind Jobmessen und Schulen sowie die Hochschulen im Norden wichtige Kontaktpunkte für uns.“

Außerdem setze das Unternehmen bewusst auf eine aktive Nachwuchssuche via LinkedIn und spreche passende Kandidaten direkt an. „Ergänzend schalten wir Stellenanzeigen, beispielsweise auf Stepstone“, berichtet Robin Lemke, HR Operations Partner bei EUROGATE in Hamburg, dessen Fokus auf der Einstellung von Fach- und Führungskräften insbesondere für die Holding liegt. Denn die eigene Ansprache habe sich hierbei als treffsicherer und günstiger als die Zusammenarbeit mit Personalberatern erwiesen.

Der Bedarf jedenfalls steigt: „Insbesondere durch unser Großprojekt Automatisierung und das erhöhte Ladungsaufkommen im Zuge von Reederei-Allianzen stellen wir in größerem Umfang neue Mitarbeiter ein – und das auch im gewerblichen Bereich“, berichtet Lemke. Konkrete Zahlen nennt das Unternehmen allerdings nicht. Die Bewerberzahl hänge von der jeweiligen Position ab: „Für Positionen mit KI-Bezug haben wir sehr viele Bewerbungen bekommen.“ Herausfordernder sei es, gute Softwareentwickler zu finden.

„Der schwierigste Schritt bei den Young Talents ist, überhaupt erst einmal auf die Jobs im Hafen aufmerksam zu machen“, erzählt Fichtner. Deshalb wird für fast alle Stellen im Hafen ein Auswahltag durchgeführt, sodass vor allem potenzielle Azubis und Dualstudenten erste Eindrücke sammeln können. Ein Beispiel: „Für unsere IT-Experten wird das Ergebnis ihrer Arbeit schließlich auf dem Yard sichtbar, und gerade das sorgt für Begeisterung“, betont Lemke.



„Jobmessen, Schulen und Hochschulen im Norden sind wichtige Kontaktpunkte für uns.“

Jonna Fichtner, HR Business Partner Talent Development bei Eurogate

Verantwortungsbewusst, teamfähig, integer

In den vergangenen Jahren habe sich die Gewichtung verschoben. „Wichtiger als reine Fähigkeiten ist für uns die Persönlichkeit“, unterstreicht Lemke. Entscheidend sei, ob jemand ins Team passe und es bereichere. „Fehlendes Fachwissen entwickeln wir dann gemeinsam. Auf ein Anschreiben verzichten wir, ein aussagekräftiger Lebenslauf genügt. Zudem hat sich der Trend verstärkt, dass nicht mehr nur Menschen Unternehmen wählen, sondern Unternehmen aktiv um Kandidaten werben.“

Die Antwort auf die Fachkräftefrage liegt aber nicht nur in Recruitingkampagnen, sondern auch darin, den Menschen im Betrieb eine Stimme zu geben. Genau hier setzt ein Azubi-Projekt bei J. MÜLLER in Brake an. Im Rahmen von „Lebenswelten J. MÜLLER“ porträtieren Auszubildende ihre Kollegen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, die von ihren Wegen in die Wesermarsch, ihren Integrationsprozessen und den Hürden des Berufseinstiegs berichten.

Sowohl fachlich als auch technisch begleitet wird das Projekt, das 2024 den ersten Platz beim „Preis für Innovative Ausbildung“ (PIA) gewann, von „Lebenswelten Wesermarsch“, einer lokalen Initiative für interkulturellen Austausch und Medienbildung. In einem mehrtägigen Workshop lernten die Azubis zunächst die Grundlagen des Dokumentarfilms, bekamen Einblicke in die Kamera- und Schnitttechnik sowie in Produktionsabläufe – mit Modulen zu Social Media, Fake News und KI. ➔



„Wichtiger als reine Fähigkeiten ist für uns die Persönlichkeit.“

Robin Lemke, HR Operations Partner bei Eurogate



„Hinter den meisten Menschen steht eine spannende Geschichte.“

Mona Böschen, Auszubildende zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung bei J. MÜLLER

„Mich hat die Idee sofort gepackt: Die Geschichten der Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und zu entdecken, was hinter ihren Persönlichkeiten steckt – das ist oft anders, als man es erwartet“, berichtet Mona Böschen, Auszubildende im dritten Lehrjahr zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung. Zudem habe es ihr Freude bereitet, zusammen mit den anderen Azubis die Planung zu gestalten und die Teamfähigkeit untereinander zu stärken.

Um bei solchen Projekten erfolgreich mitzuwirken, seien Freude am Lernen neuer Dinge und die Fähigkeit, Aufgaben als Team zu bewältigen, gefragt, meint Böschen. „Ebenfalls wichtig sind Organisation, Verantwortungsbewusstsein und ein gutes Gespür für die Arbeitsverteilung. Gemeinsam mit Zielstrebigkeit und Teamstärke bilden sie die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.“

Für Böschen war es auch ein persönlicher Schritt: Sie habe gelernt, Videos zu schneiden und zu drehen, und vor allem erlebt, „dass hinter den meisten Menschen eine spannende Geschichte steht – und dass es kein Problem ist, ein wenig anders zu sein“. Aus ihrer Sicht tragen solche Projekte viel dazu bei, junge Talente langfristig im Unternehmen zu halten. „Ebenfalls finde ich es wichtig, dass junge Menschen verantwortungsbewusst werden, was dadurch auf jeden Fall gefördert wird.“

„Als Spediteur muss man zwar seinen Job lieben, aber auch ein Privatleben haben.“

Amelie Würdeman, Global Ocean Specialist bei BLS Bremer Logistics Service und Vorstandsvorsitzende der Junioren der BHV Bremische Hafen- und Logistikvertretung



Im Rahmen von „Lebenswelten J. MÜLLER“ porträtieren Auszubildende filmisch ihre Kollegen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Jüngere ziehen Grenzen

Welche Rolle Netzwerke bei der Personalgewinnung spielen können, weiß Amelie Würdeman, die neben ihrem Job als Global Ocean Specialist bei BLS Bremer Logistic Service auch Vorstandsvorsitzende der Junioren der BHV – Bremische Hafen- und Logistikvertretung ist. Die derzeit knapp 70 Nachwuchsmitglieder aus Bremens maritimer Transport- und Logistikbranche treffen sich zu monatlichen Netzwerkabenden und der jährlichen After-Work-Veranstaltung Networking Bremen Calling (NBC). Da geht es für die „Young Professionals zwischen 18 und 45 Jahren“ neben dem Austausch über Branchenthemen natürlich auch um Karrierefragen.

„Das bietet große Vorteile für Arbeitgeber, denn ein Mitglied des Netzwerks kennt die Person – und das schafft Vertrauen“, sagt Würdeman. „Außerdem ist es für die Unternehmen viel günstiger, über unser Netzwerk neue Mitarbeiter zu finden.“ Auch sie selbst habe sich außer für ihre Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen bisher nie formal bei einem Unternehmen beworben, da der Kontakt immer über Beziehungen im Zuge von persönlichen Gesprächen oder Events entstanden sei.

FOTOS: J. MÜLLER, FOTOSTUDIO PENZ BREMEN, JOHANNA ZSCHORNACK

Würdeman kennt auch die Anforderungen des Nachwuchses: „Die jüngere Generation achtet sehr auf die Work-Life-Balance und zieht daher auch Grenzen. Als Spediteur muss man zwar seinen Job lieben, aber auch ein Privatleben haben.“ Anders als für sie persönlich sei zudem das Homeoffice für viele wichtig, insbesondere für berufstätige Mütter. „Das Selbstbewusstsein, dies einzufordern, liegt daran, dass der aktuelle Arbeitsmarkt das auch hergibt“, berichtet sie. „Ein Obstkorb reicht da nicht mehr.“ Und in Bezug auf die Arbeitszeiten fordere die jüngere Generation mehr Flexibilität: „Wenn jemand an einem Projekt mit

Australien arbeitet, dann arbeitet man eben am besten zum Teil zu deren Zeiten und nicht zu unseren.“

Einen klaren Appell hat sie an die Arbeitgeber zudem in puncto Weiterentwicklung: „Ganz wichtig ist es, nicht nur Angebote zu machen, sondern auch den Arbeitnehmern zuzuhören, um zu erfahren welche Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen für sie wichtig sind – möglicherweise verknüpft mit der Verpflichtung, dann noch ein Jahr bei dem Arbeitgeber zu arbeiten. „Viele machen neben der Arbeit in Vollzeit noch ihren Bachelor, dabei sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zu 100 Prozent unterstützen.“ ➔

BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN AUF SEE

„Oft werden bei Betrachtungen globaler Wirtschaftsstrukturen die Seeleute vergessen“, betont Johanna Zschornack, Referentin für Wirtschaft und Menschenrechte mit dem Themenschwerpunkt Arbeitsrechte auf See beim BeN, dem Bremer entwicklungspolitischen Netzwerk. „Die internationalen Arbeitsabkommen sind zwar ein Pluspunkt, aber gerade in den unteren Rängen herrschen oft nach wie vor prekäre Arbeitsbedingungen.“

„Gesetzeskonform sind auf See sechs Stunden Arbeit und dann sechs Stunden Ruhe an sieben Tagen“, stellt sie heraus. „Das mag erst einmal gut klingen, aber das beinhaltet keine Urlaubs- oder Ruhetage. Einfache Seeleute bleiben neun bis elf Monate an Bord – für die oberen Ränge sind es in der Regel drei bis vier Monate. Und das kann bedeuten, dass sie in dieser Zeit keine längere Ruhephase über sechs Stunden haben.“ Freie Tage und Urlaub bekommen sie anschließend zu Hause. „Im Fall von Krankheit haben sie jedoch keinerlei soziale Absicherung“, unterstreicht Zschornack.

Beim Internet hake es ebenfalls: „Auf den Schiffen gibt es oft zu wenig Bandbreite, und auf hoher See haben die Seeleute zum Teil gar keinen Zugang mehr – oder nur in der Kapitänsmesse, wo sie dann aber auch nicht in Ruhe ein persönliches Gespräch führen oder sich gar über ihren Vorgesetzten beschweren können.“

Vertragspartner der Seeleute sind allerdings nicht die Reedereien, sondern Recruitingagenturen. „Ich gehe aber davon aus, dass die Reedereien großen Einfluss

ausüben“, sagt Zschornack. Und es gebe auch Dinge, die von den Reedereien selbst umgesetzt werden können. „Immer wieder werden bei der Hafenstaatskontrolle doppelte Arbeitsstundenprotokolle entdeckt: ‚echte‘ und extra für die Kontrollen angefertigte“, weiß Zschornack.

Misstände zu melden, würden sich viele Mitarbeiter jedoch nicht trauen, da sie befürchten, ihre Namen könnten auf schwarzen Listen landen, sodass sie keine weitere Heuer bekommen. „Hinzu kommt, dass die Arbeit an Bord isoliert ist – mit weniger Austausch als an Land. Bei diesem Thema ist aber gerade viel in Bewegung, etwa in Form von Onlinetools“, freut sich Zschornack.

„Die schlimmsten Probleme gibt es nicht hier in Europa und Nordamerika, sondern auf kleinen Booten in anderen Ecken der Welt“, räumt Zschornack ein. Für viele Menschen hierzulande bleibe das jedoch recht abstrakt. „Bei Textilien wissen viele Käufer um die Arbeitsbedingungen in Ländern wie Bangladesch, die man als Käufer auch beeinflussen kann. Bezogen auf den Transportbereich ist es schwer, durch das eigene Konsumverhalten die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.“

Deshalb setzt das Netzwerk vor allem auf Informations- und Aufklärungsarbeit für eine breite Öffentlichkeit im Bundesland Bremen, beispielsweise in Form von Vorträgen und Workshops. „Wir arbeiten auch eng mit Unternehmen, etwa Reedereien, Hafengesellschaften wie bremenports und



Johanna Zschornack, Referentin für Wirtschaft und Menschenrechte mit dem Themenschwerpunkt „Arbeitsrechte auf See“ beim Bremer entwicklungspolitischen Netzwerk

Gewerkschaften wie der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und Verdi sowie der Seemannsmission, zusammen.“ Auch Hafenrundfahrten, die globale Zusammenhänge und die Arbeitsbedingungen an Bord thematisieren, werden angeboten. Das Ziel sei es, gemeinsam mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft globale Probleme aufzuzeigen und nach entsprechenden Lösungen zu suchen. „Dazu braucht es viele kleine Schritte über verschiedene Kanäle“, weiß Zschornack. In seinen „Nachhaltigkeitsbericht“ hat bremenports das Thema fairer Arbeitsbedingungen in der Seeschifffahrt bereits aufgenommen. (cb) □

Wie gute Personalarbeit auch in kleineren und mittelständischen Unternehmen der maritimen Wirtschaft und Logistik gelingt, weiß Nadine Hellmold aus zwei Perspektiven: Sie führte früher ein eigenes Logistikunternehmen und arbeitet seit über zehn Jahren mit ihrer Firma Co-Check als Beraterin und Trainerin für HR und Strategie. „Ich verstehe mich als externe Personalabteilung meiner Kunden“, sagt sie. „Voraussetzung ist, dass Sensibilität und Verständnis dafür entstehen, wie wichtig das ist.“

Ein Beispiel seien Knigge-Seminare, die sie für Mitglieder der BHV anbiete. „Diese werden sehr gut angenommen.“ Ein zentrales Thema: Duzen oder Siezen. „Viele Unternehmen wollen hip sein und kommunizieren extern in der Du-Form. Für junge Menschen ist dann oft unklar, wie sie sich intern angemessen verhalten.“ Eine weitere Veränderung gegenüber früher: „Ladies first‘ gibt es nicht mehr“, betont Hellmold. „Heute richtet sich die Ansprache nach der Hierarchie.“

Wichtig sei derzeit, das Stammpersonal zu halten – und dazu muss es sich mit dem Unternehmen identifizieren. „Entscheidend sind Werte, die authentisch und ernst gemeint sind und auch gelebt werden“, stellt Hellmold heraus. Ihr Rat: „Binden sie bestehendes Personal emotional an ihr Unternehmen.“ Das helfe auch, mehr Mitarbeitende dazu zu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen. „Hier sehe ich in vielen Firmen Defizite.“

Oft werde zudem verkannt, was moderne Führung bedeutet. „Statt von oben herab zu entscheiden, geht es heute darum, Mitarbeiter zu coachen, Mentorin beziehungsweise Mentor zu sein und Teammitglieder individuell zu entwickeln und zu fördern“, sagt Hellmold. „Nicht Obstkorb oder Gehalt sind ausschlaggebend, sondern Faktoren wie hybrides Arbeiten und Sinnhaftigkeit.“ Und: „Wer künftig Mitarbeitende für sein Unternehmen begeistern will, muss auf ein Miteinander setzen – persönliche Beziehungen werden erfolgsentscheidend sein.“ Daher rät sie, in Soft Skills zu investieren und die Bedarfe der Mitarbeitenden ernst zu nehmen: „Das macht den Unterschied.“

„Green Skills gewinnen für uns im Logistiksektor zunehmend an Gewicht.“

Miriam Charif, Head of HR bei PTS Logistics. Sprecherin der BHV-Arbeitsgruppe „Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung“



„Nicht Obstkorb oder Gehalt sind ausschlaggebend, sondern Faktoren wie hybrides Arbeiten und Sinnhaftigkeit.“

Nadine Hellmold, selbständig als Beraterin und Trainerin mit ihrem Unternehmen Co-Check und Sprecherin der BHV-Arbeitsgruppe „Weiterbildung“

Grünes Recruiting

Dass der Aspekt der Nachhaltigkeit bei der Mitarbeitersuche an Bedeutung gewinnt, bestätigt auch Miriam Charif, Head of HR bei PTS Logistics in Bremen. „Green Skills gewinnen für uns im Logistiksektor zunehmend an Gewicht, da nachhaltige Prozesse nicht nur ökologisch, sondern auch wirtschaftlich relevant sind.“ Schon heute werde bei PTS im Einstellungsprozess darauf geachtet, ob Bewerber ein Bewusstsein für Ressourcenschonung und effiziente Abläufe mitbringen. „In Zukunft werden solche Kompetenzen ein entscheidender Faktor sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben und gemeinsam die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen“, sagt Charif.

Nachhaltigkeitskompetenzen würden bereits in der Ausbildung mit praxisnahen Inhalten, etwa zum effizienten Ressourceneinsatz und zu umweltfreundlichen Prozessen, verankert, berichtet sie. In der Weiterbildung behandle das Unternehmen aktuelle Themen, wie die grundlegende ESG-Regulatorik, CO₂-Reduzierung und wieder- oder weiterverwendbare Verpackungslösungen, und fördere den Erfahrungsaustausch im Team. Bei der Einarbeitung werde großer Wert darauf gelegt, neue Kollegen früh für die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens zu sensibilisieren und sie aktiv in Projekte einzubinden – gemäß dem Motto „Früh einbinden, konkret machen“. Wichtig sei außerdem der intensive Austausch mit Kunden und auf Netzwerkveranstaltungen wie der ENVOCONNECT. „Nur gemeinsam meistern wir die Transformation, indem wir Ideen für eine grüne Logistik entwickeln und umsetzen.“ (cb)

FOTOS: BRITTA GOTTSCHALK FOTOGRAFIE, ALEXANDER FANSLAU/FANSLAU FOTOGRAFIE

Our Ports.
Your Future.

www.nports.de

Follow us on



HAFEN VERSUS HÖRSAAL – EINSTIEGE IN DIE LOGISTIK

Logistik eröffnet vielfältige Einstiegsmöglichkeiten – vom direkten Praxisstart bis zum akademischen Werdegang. Welcher Weg der richtige ist, hängt dabei ganz von der eigenen Persönlichkeit und den Zielen ab. Ein paar Fragen vorab können helfen, die passende Richtung zu finden. Juliane Bellstedt hat ihre Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau abgeschlossen und arbeitet als Operations Manager bei SAL Heavy Lift. Markus Ahlfeld, Personalleiter bei Lloyd Werft, umschreibt wie unterschiedlich Karrierewege verlaufen können, welche Erfahrungen prägen und welche Vor- und Nachteile sich aus Ausbildung oder Studium ergeben.

„Im Hafen und in der Logistik wird viel Beweglichkeit im Handeln abverlangt.“



LOGISTICS PILOT: Was würden Sie jungen Menschen empfehlen, die eine Karriere im Hafen oder in der Logistik anstreben? Sollten sie eher auf eine Ausbildung oder auf ein Studium setzen? Oder ist das Duale Studium die optimale Zwischenlösung?
MARKUS AHLFELD: Für junge Menschen ist eine Ausbildung oft ein guter Startpunkt, da sie praktische Erfahrungen und eine Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Ein Studium kann jedoch den Weg für anspruchsvollere Führungspositionen ebnen und bietet tiefere theoretische Kenntnisse. Ob ein duales Studium eine Zwischenlösung ist, hängt natürlich von den weiteren Vorstellungen eines jeden Menschen bezüglich seiner weiteren beruflichen Laufbahn ab. Ein duales Studium kann auch sehr gut eine „Endlösung“ sein, zumal wir zum Beispiel unsere dualen Studenten auch bei einem Masterabschluss weiter begleiten. Das duale Studium hat

sich in den letzten zwei Jahrzehnten sehr gut etabliert und stellt eine interessante Alternative dar, da es eine Kombination aus beiden Welten bietet und eine frühe praktische Erfahrung mit einem akademischen Abschluss vereint.
JULIANE BELLSTEDT: Ich würde empfehlen, sich möglichst umfassend mit den vielen Möglichkeiten und Tätigkeitsbereichen in der Branche auseinanderzusetzen. Für den Einstieg in die Logistik halte ich eine Ausbildung für sinnvoller als ein Studium.

LOGISTICS PILOT: Gibt es aus Ihrer Sicht Gründe, die für oder gegen eine Ausbildung sprechen?
AHLFELD: Eine Ausbildung hat den Vorteil, dass sie praxisorientiert ist, einen schnellen Berufseinstieg bietet und man vor allem in der heutigen Zeit oftmals gute Übernahmemechanismen hat. Gegen eine Ausbildung spricht, dass man möglicherweise weniger theoretisches Wissen erlangt und man weniger berufliche Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich zum Studium hat. Aber, nicht jeder Mensch kann oder sollte ein Studium absolvieren, da der Industriestandort Deutschland abhängig ist von gut ausgebildeten Facharbeitern, sonst sehe ich unseren Standort als stark gefährdet an.
BELLSTEDT: Ganz klar dafür spricht aus meiner Sicht die Praxiserfahrung, die man

MARKUS AHLFELD
Head of Human Resources, Lloyd Werft

JULIANE BELLSTEDT
Operations Manager bei SAL Heavy Lift



„Für den Einstieg in die Logistik halte ich eine Ausbildung für sinnvoller als ein Studium.“

innerhalb von zweieinhalb bis drei Jahren sammeln kann. Unmittelbar nach der Schule hat man damit die Möglichkeit, in eine ganz neue Welt einzutauchen und sehr schnell richtige und wichtige Aufgaben mit Verantwortung übernehmen zu können. Das ist schon etwas anderes, als sich im Studium erst mal weiterhin theoretisch mit Hausarbeiten oder Power-Point-Präsentationen zu befassen. Ganz klar für die Ausbildung spricht auch, dass man bereits nach zweieinhalb bis drei Jahren direkt in eine Festanstellung starten kann – mit teils hohen Verantwortlichkeiten. Das heißt natürlich auch, dass man bereits ein normales Gehalt verdient. Und nicht zuletzt ist es wichtig, dass in der Schifffahrt eine Ausbildung oft hilfreicher ist als ein BWL-Studium oder Ähnliches. Ich wage es zu behaupten, dass eine ausgebildete Schifffahrtskauffrau einen wesentlich einfacheren Einstieg in gewisse Jobs hat als jemand mit einem Bachelorabschluss.

LOGISTICS PILOT: Frau Bellstedt, Sie hatten sich bewusst für eine Ausbildung entschieden. Warum?
BELLSTEDT: Weil ich Lust auf Schifffahrt und auf Praxis hatte anstatt auf das Lernen im Studium. Ich half schon während der Schulzeit in der Firma meiner Eltern aus und hatte immer mehr Spaß daran, zu arbeiten als stundenlang im Matheunterricht zu sitzen. Und ich bin der festen Überzeugung, dass einem die Ausbildung perfekte Möglichkeiten für den Berufseinstieg bietet und Unternehmen in der Logistik auf praktische Erfahrung setzen.

LOGISTICS PILOT: Wie sieht es Ihrer Meinung nach mit den Vor- bzw. Nachteilen eines Studiums oder eines dualen Studiums aus?
AHLFELD: Ein Studium beziehungsweise duales Studium hat den Vorteil, dass es tiefes theoretisches Wissen vermittelt sowie bessere Aufstiegsmöglichkeiten mit höheren Entgeltaussichten bietet. Gegenüber einem „normalen“ Studium hat das duale Studium den Vorteil, dass eine Kombination aus Theorie und Praxis stattfindet und man eine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen bekommt. Als Nachteil kann man sehen, dass ein Studium länger als eine Ausbildung dauert und man möglicherweise weniger praktische Erfahrungen vermittelt bekommt. Ein Studium ist zusammengefasst sinnvoll für Menschen, die eine Führungsposition oder ein tiefes Verständnis für Prozesse anstreben.

LOGISTICS PILOT: Welche Neigungen und Qualitäten sollten Interessenten mitbringen, wenn sie im Hafen oder in der Logistik erfolgreich Fuß fassen wollen?
BELLSTEDT: Ganz grundsätzlich halte ich Flexibilität für eine der wichtigsten Eigenschaften. Die Schifffahrt ist so ein dynamisches Umfeld – da ist kein Tag wie jeder andere, und man muss bereit sein, sich fix auf neue Situationen einstellen zu können.
AHLFELD: Interessenten sollten vor allem Organisationstalent mitbringen. Im Hafen oder in der Logistik wird viel Beweglichkeit im Handeln abverlangt. Natürlich sollten praktisches/technisches Verständnis und handwerkliches Geschick auch nicht fehlen. Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Ausdauer sowie Freude und Lust auf diese Tätigkeiten sollten auch vorhanden sein. Wenn man etwas wirklich möchte, dann kann das schon Berge versetzen. [\(js/bre\)](#) □

VORSICHT! PASSIONIERTER LOGISTIKER

Für einen Importeur werden hier gerade Stahlrohre auf den Lkw verladen.

Seit knapp zwölf Jahren vollzieht Albers Logistik in Varel einen beeindruckenden Transformationsprozess – vom klassischen Lkw-Spediteur zum Importlogistiker. Eng verknüpft ist diese Entwicklung mit dem Namen Pascal Müller, der dort zunächst als Auszubildender begann und jüngst zum alleinigen Geschäftsführer aufstieg.

Ende 2011 startete Pascal Müller seine Ausbildung als Kaufmann für Spedition und Logistik bei Albers Logistik – eine Ausbildung, die er zuvor bei einem anderen Unternehmen begonnen hatte, das jedoch unerwartet Insolvenz anmelden musste. Knapp zwei Jahre später nach seiner erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung bei Albers Logistik und seiner Beförderung zum Assistenten der Geschäftsführung bot ihm diese die Chance, die Lagerlogistik des Unternehmens von der Pike auf aufzubauen. Kurz zuvor hatte Albers Logistik im Jahr 2013 eine Ziegelei in Varel erworben, die mit einer Hallenfläche von 7.000 Quadratmetern gewissermaßen den Startschuss für die Aktivitäten der folgenden Jahre bilden sollte. „Eigentlich wollte ich nach meiner Ausbildung die große, weite Welt kennenlernen und ins Ausland gehen. Doch diese spannende Herausforderung konnte ich mir nicht entgehen lassen“, erinnert sich Müller.

In der Folge erarbeitete er ein umfassendes Maßnahmenpaket – mit dem Ziel, eine Lagerlogistik

aufzubauen und Schritt für Schritt den Transformationsprozess des Unternehmens vom klassischen Lkw-Spediteur zum Importlogistiker voranzutreiben. Er selbst schob parallel noch eine Ausbildung zum Verkehrsfachwirt an der Deutschen Außenhandels- und Verkehrs-Akademie (DAV) in Bremen hinterher. Heute sagt Müller mit voller Überzeugung: „Für eine Logistikkarriere im Mittelstand sehe ich eine Ausbildung, verbunden mit praktischen Erfahrungen in der Lkw-Disposition, als bestmöglichen Einstieg“. Und mit Blick auf seinen eigenen Werdegang führt er ergänzend aus: „Für mich war es ultraspannend, so facettenreiche Logistikprojekte umzusetzen und ihnen dabei meinen eigenen Stempel aufzudrücken.“ Dabei sei es in erheblichem Maße von Vorteil gewesen, dass es sich bei Albers Logistik um ein Familienunternehmen handelt. „Denn das bedeutet unterm Strich deutlich kürzere Dienst- und schnellere Entscheidungswege“, so Müller.

Unter seiner aktiven Mithilfe erweiterte Albers Logistik seine Hallenflächen in Varel in mehreren

Zwischenschritten von 7.000 auf heute 37.000 Quadratmeter. Zu diesem Zweck wurden in den Jahren 2016 und 2025 noch zwei weitere Gelände in der Stadt am Jadebusen erworben, sodass man dort inzwischen auf drei unterschiedlichen Arealen präsent ist. Auf diesen Grundstücken entstand eine Vielzahl neuer Gebäude, die fortgehend an den neuesten Stand der Umwelttechnik angepasst wurden – seien es Verwaltungsgebäude und Werkstätten, die mit Geothermie und Luftwärmepumpen ausgestattet sind, eine eigene Waschanlage mit Mehrfachwasseraufbereitung oder eine Fünf-Megawatt-Photovoltaikanlage auf den Dächern. „Das ist die größte Anlage dieser Art, die ich in der Region bei einem Logistiker kenne“, sagt Müller und zieht dabei seine persönliche Bilanz der vergangenen Jahre: „Mithilfe dieser Investitionen und mit unserem vielfältigen Leistungsportfolio aus einer Hand, das von der Verzollung bis zur Zustellung per Lkw reicht, haben wir uns zu einem einzigartigen Logistikpartner zwischen den Containerterminals in Bremerhaven und Wilhelmshaven entwickelt.“

Dass er selbst in dieser Phase 2019 zum Prokuristen mehrerer Gesellschaften aufgestiegen ist und am 1. Juli dieses Jahres von den Gesellschaftern zum Nachfolger von Jörg Albers als Geschäftsführer von Albers Logistik ernannt wurde, kehrt Müller angesichts seiner Begeisterung für diese Projekte fast unter den Teppich. Vielmehr unterstreicht er die Dynamik des weiterhin fortschreitenden Transformationsprozesses mit Zahlen. „Als ich das Projekt begonnen hatte, besaßen wir etwa 80 Lkw und weniger als 100 Importcontainer. Heute hat sich unser Fuhrpark auf 20 Lkw reduziert, während die Zahl unserer Importcontainer auf 4.000 Boxen angewachsen ist. Hinzu kommen rund 4.000 weitere Container, die wir für unsere Kunden im Regionalverkehr transportieren“, so Müller. Mit dieser Entwicklung komme er seinem selbstgesetzten Ziel, für den Standort Varel immer ein Verhältnis von Transportumsatz zu Logistikumsatz



Dank einer großflächigen Fünf-Megawatt-Photovoltaikanlage auf den Dächern ist die nachhaltige Ausrichtung von Albers Logistik auch aus der Luft zu erkennen.

von 50 : 50 anzustreben, schon sehr nahe. Ausruhen will er sich auf diesen Lorbeeren aber nicht. Im Gegenteil. Auf seiner To-do-Liste für die nächsten Jahre stehen bereits zahlreiche weitere Projekte.

Unter anderem soll die hauseigene Hallenfläche noch bis Ende 2027 um weitere 8.000 Quadratmeter und damit auf insgesamt 45.000 Quadratmeter erweitert werden. Ebenso will er den Trend zu mehr Nachhaltigkeit bei Albers Logistik mit der Umstellung des Fuhrparks auf E-Lkw angehen. Dafür seien bereits zehn Ladesäulen und Speicher in Vorbereitung. Und natürlich will er die nächste Generation mit seiner Begeisterung für Logistik anstecken. „Ich habe rund 15 Jahre Power, Fleiß und Fokussierung in den Job gesteckt. Das hat sich definitiv gelohnt, denn dafür habe ich viel Abwechslung und zahlreiche Gemeinschaftsprojekte mit anderen Menschen und einem tollen Team vor Ort zurückbekommen“, resümiert Müller. (bre) □

FAKTEN

ALBERS LOGISTIK

ÜBERNAHME DES STANDORTS
1984

KERNAKTIVITÄTEN

Hafenlogistik, Handelslogistik, E-Commerce, Containertransporte, Value Added Services, Zollabwicklung

EINSTIEG IN DIE LAGERLOGISTIK
2013

MITARBEITER
100

LKW
20

IMPORTCONTAINER
ca. 4.000

VORHANDENE HALLENFLÄCHEN
37.000 Quadratmeter

Weitere Informationen:

www.alberslogistik.de



Pascal Müller wurde am 1. Juli 2025 zum Geschäftsführer von Albers Logistik in Varel ernannt – also genau dort, wo er Ende 2011 seine Ausbildung als Kaufmann für Spedition und Logistik begonnen hatte.

FOTOS: ALBERS LOGISTIK

TSCHÜSS BOOMER – HALLO KI!

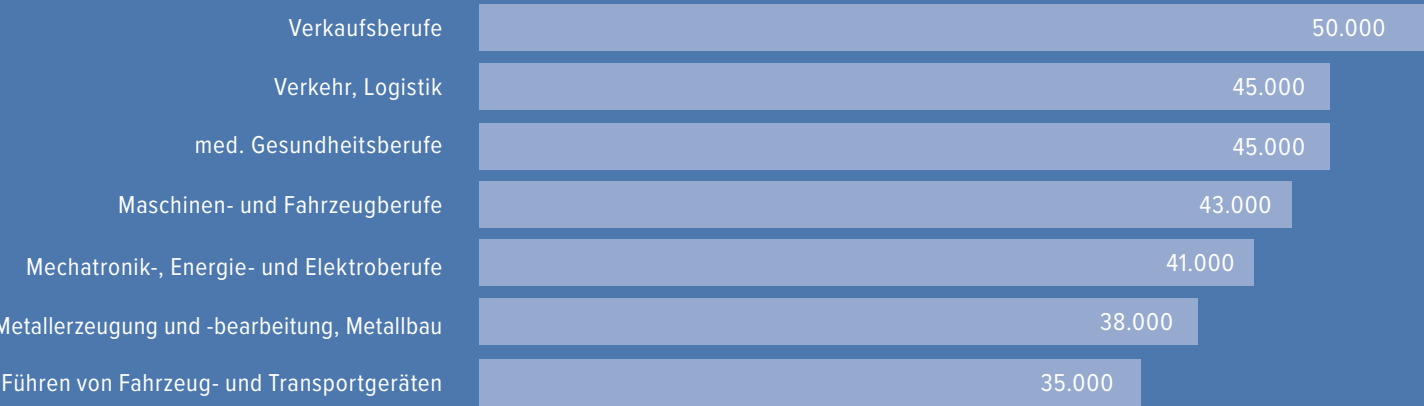
Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Altersarbeit – die Jobwelt verändert sich rasant. Künstliche Intelligenz übernimmt immer mehr Routineaufgaben und erschwert jungen Talenten den Berufseinstieg. Sie könnte den Arbeitsmarkt aber auch entlasten – vorausgesetzt, sie wird vor dem Renteneintritt der Babyboomer mit deren Know-how trainiert. Der menschlichen Belegschaft bleibt immerhin eine liebgewonnene Routine: die gemeinsame Kaffeepause. (men) □

Kaffeepause

Pro Minute werden in deutschen Büros
ca. 25.540
Tassen Kaffee getrunken.

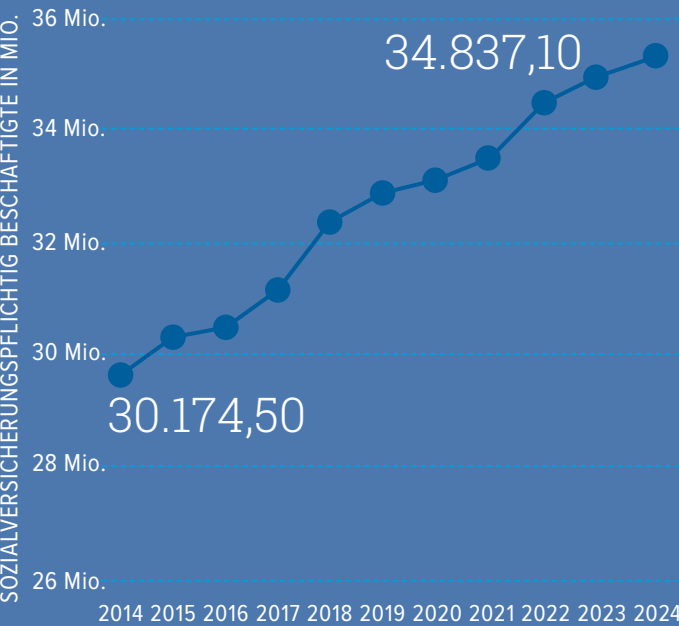


Berufsgruppen mit den meisten der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen am ersten Arbeitsmarkt in Deutschland im August 2025



Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

IN DEUTSCHLAND VON 2014 BIS 2024

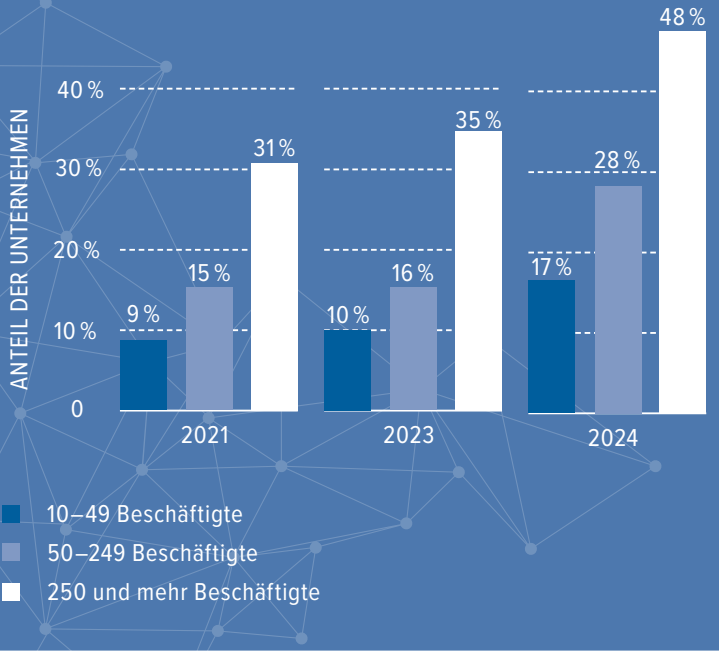


Trends in 2024



Unternehmen, die künstliche Intelligenz verwenden

IN DEUTSCHLAND IN DEN JAHREN 2021 BIS 2024



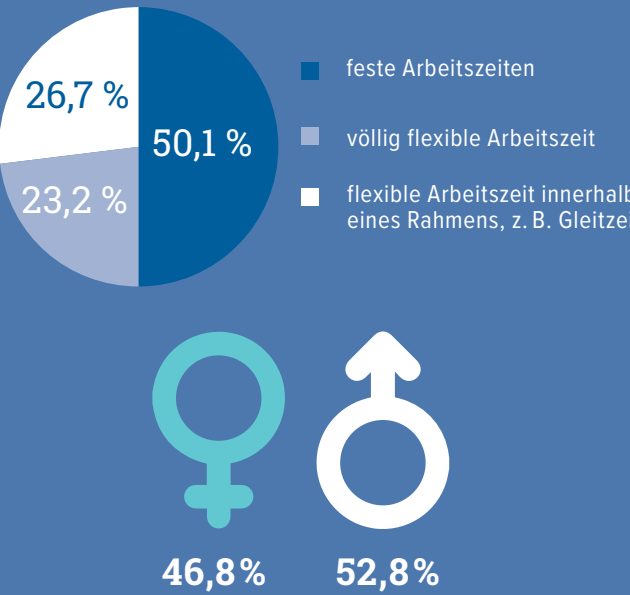
Laut des Forschungsprojekts „Qualifikation und Berufe in der Zukunft“ werden bis zum Jahr 2040 rund **4,0 Millionen** Arbeitsplätze im Vergleich zu 2023 wegfallen und gleichzeitig **3,1 Millionen** Arbeitsplätze neu entstehen.

Arbeitstage

2025 gibt es mit **248,1 Arbeitstagen** im Schnitt 0,7 Arbeitstage weniger als 2024 – der niedrigste Wert seit 2019.

Der Höchstwert seit 1990 lag 2004 bei **252,8 Tagen**, der Tiefstwert 1991 bei **246,9 Tagen**. Ein fehlender Arbeitstag kann das BIP um etwa **0,1 %** senken.

Bedingt flexibel arbeiten



Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten nach Berufen

IM JAHR 2024	
Führungskräfte	84,2 %
Wissenschaftler	67,3 %
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	60,2 %
Techniker und nichttechnische Berufe	54,1 %
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	54,1 %
Handwerks- und verwandte Berufe	31,5 %

Homeoffice

Beschäftigte in Deutschland verbringen durchschnittlich **17 Prozent** ihrer Arbeitszeit zu Hause, dabei gibt es große Unterschiede bei den Branchen:

IT-Branche	58 %
Unternehmensberatungen	50 %
Bau und Gastronomie	2 %
Industrie	10 %

FIT FÜR MORGEN

Was muss ein Hafenlogistiker heute können und was morgen? Fest steht, dass Automatisierung und Digitalisierung die Arbeit im Hafen verändern und neue Fähigkeiten verlangen. Die deutschen Seehäfen reagieren mit dem Projekt „PortSkill 4.0“ und richten ein Digitales Test- und Trainingscenter (DTTC) ein, in dem die benötigten Kompetenzen praxisnah trainiert werden können.

„Die Hafenarbeit der Zukunft wird anders aussehen als heute“, sagt Ulrike Riedel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin bei BLG LOGISTICS sowie Mitglied des sozialpolitischen Ausschusses des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS). „Darauf müssen wir uns vorbereiten und die Chancen nutzen, die sich aus dieser Transformation ergeben.“ Die Bundesmittel für das Programm „Innovative Hafentechnologien“ (IHATEC) waren bisher jedoch ausschließlich zur Förderung technischer Innovationen und zur Erprobung neuer Strukturen vorgesehen.

Bereits 2018 erarbeitete die Hafenwirtschaft daher unter Federführung des Maritimen Kompetenzzentrums (Ma-Co) gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, dem ZDS und weiteren Akteuren erste Konzepte für ein menschenzentriertes Vorhaben und setzte durch, dass auch Bildungsprojekte über das IHATEC-Programm förderfähig werden. 2020 wurde ein Konsortium gebildet, zu dem die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA), BLG LOGISTICS, EUROGATE und Patient Zero Games, ein Spezialist für virtuelle Lern- und Trainingswelten, gehören. „PortSkill 4.0“ ist das erste und bisher einzige IHATEC-Projekt, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt“, erläutert Verbundkoordinator und Ma-Co-Geschäftsführer Gerrit Küther. „Wir nehmen die Belegschaften mit, damit sie in neuen Strukturen sicher und wirksam arbeiten.“

Zukunftskompetenzen jetzt erwerben

Als Erstes klärte das Projektteam, welche Kompetenzen gewerbliche Hafenberufe künftig erfordern, berichtet Küther. „Das war ein iterativer Prozess. Zunächst haben wir die wissenschaftliche Literatur zu Zukunftskompetenzen ausgewertet – auch aus anderen Branchen.“ Anschließend interviewte das Team Experten in den Häfen und Personalverantwortliche in verschiedenen Unternehmen. Berichte des Weltwirtschaftsforums ergänzten die Analyse. „Dann haben wir die Erkenntnisse auf die Häfen übertragen“, erzählt Küther. „Die größte Hürde war die Passgenauigkeit: Ist eine Einschätzung zu allgemein, oder trifft sie wirklich unseren speziellen

Am Remote-Simulator wird der Einsatz von Containerbrücken aus dem Fernsteuerstand trainiert.



„Die Hafenarbeit der Zukunft wird anders aussehen“.

Ulrike Riedel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin bei BLG LOGISTICS sowie Mitglied des sozialpolitischen Ausschusses des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS)

Hafenkontext?“ Dieser Prozess laufe weiter und bleibe für Anpassungen offen.

Anhand eines Maximalszenarios prüfte das Team sodann, welche Prozesse sich technisch vollständig automatisieren lassen und wie ein Terminal bei konsequenter Umsetzung aussähe. Küther: „Dieses Bild haben wir anschließend auf soziale Faktoren heruntergebrochen, denn nicht alles technisch Mögliche ist sozialetisch vertretbar oder in einem bestehenden Ökosystem realisierbar.“ Danach analysierte das Team aktuelle Stellenprofile und Qualifikationsinhalte und leitete daraus die künftig benötigten Kompetenzen ab. Diese Phase dauerte rund eineinhalb Jahre.

Die größte Herausforderung sieht BLG-Vorständin Riedel darin, dass noch offen sei, wie die Terminals der Zukunft tatsächlich aussehen werden. „Es gibt zwar schon automatisierte Terminals, aber die Ausprägung ist überall anders“, sagt sie. „Grundsätzlich verschieben sich die Tätigkeitsprofile von der reinen Ausführung hin zu Steuerung und Planung – und mit mehr IT-Kompetenz.“ Wer etwa heute Geräte bedient, führt morgen Informationen zusammen, bewertet Abweichungen und stabilisiert den Betrieb.

Dass der Mensch im Zuge der Automatisierung gänzlich ersetzt wird, ist nach Riedels Einschätzung jedoch nicht zu befürchten. „Menschen müssen und sollen die Systeme in Gang bringen“, betont sie. Automatisierung und Digitalisierung verbessern die Planung und Effizienz auf den Terminals. „Es geht für uns als Arbeitgeber darum, mit den Menschen zu arbeiten, nicht gegen sie, und die Bedingungen zu schaffen, damit sie ihre Rollen sicher ausfüllen können.“ ➔

Im Leitstand werden Trainingsszenarien umgesetzt, überwacht und gesteuert.

FOTOS: FREEPIK, BLG LOGISTICS, MA-CO GMBH

Lernen im Digitalen Test- und Trainingscenter

„Im nächsten Projektschritt haben wir die erforderlichen Trainingsszenarien abgeleitet“, berichtet Küther. Ziel war die pilothafte Entwicklung der IT-Landschaft und der haptischen Ausstattung für ein Digitales Test- und Trainingscenter (DTTC) auf etwa 150 Quadratmetern am Container Terminal Altenwerder (CTA) der HHLA. „Da wir noch in der geförderten Erprobungsphase sind, nutzen es derzeit ausschließlich die Projektpartner HHLA, BLG und EUROGATE zur Validierung der Trainingsszenarien.“

Nach Abschluss des Projekts Ende 2025 soll es auch allen anderen maritimen Akteuren offenstehen. „Wir planen die Marktfähigkeit für das zweite Quartal 2026“, erklärt Küther. Zielgruppen sind Beschäftigte der deutschen Hafenbetriebe. Perspektivisch kommen Schulen, Berufsausbildung, die Agentur für Arbeit, Jobcenter und weitere Akteure des maritimen Sektors hinzu.

„Wir bilden Prozesse mit Virtual-Reality-Technik und Computersimulationen ab, um Arbeitsabläufe auch funktionsübergreifend zu trainieren“, erläutert Küther. Das DTTC biete dafür 3-D-Trainingssimulationen mit Augmented-Reality(AR)-, Virtual-Reality (VR)- und Mixed-Reality(MR)-Geräten, ferner Videowände sowie Leitstände und Steuerungseinheiten sowohl mit digitalem als auch haptischem Zugang. Eine Besonderheit ist das VR-Laufband auf einer beweglichen Plattform, auf der sich die Nutzer gesichert in der virtuellen Welt bewegen können. Hinzu kommt ein Remotesimulator von Liebherr, der vorbereitende Trainings in einem abgesicherten Simulationsraum ermöglicht. Dies gewinnt zusätzliche Relevanz, da sowohl die HHLA am CTA in Hamburg als auch EUROGATE in Wilhelmshaven bereits die ersten ferngesteuerten Containerbrücken in Deutschland eingeführt haben.

Im DTTC können aber nicht nur Zukunftskompetenzen wie fachliches Wissen, IT-Kenntnisse sowie Methoden- und Sozialkompetenzen aufgebaut und weiterentwickelt werden. „Besonders gefragt sind Soft

Skills, zum Beispiel Problemlösungsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, Resilienz und Kommunikationsfähigkeit“, so Küther, „und die kann man dort ebenfalls gut vertiefen.“

Auch neue Karrierewege lassen sich im Trainingscenter testen. „Gerade langjährige gewerbliche Mitarbeiter wissen manchmal nicht, welche beruflichen Schritte sie gehen können“, hat Riedel beobachtet. „Unser Digitales Test- und Trainingscenter senkt Hürden und Hemmungen, weil dort niemand Angst haben muss, etwas falsch zu machen oder zu beschädigen. Hier können sich die Mitarbeiter in einem sicheren Umfeld ausprobieren. Und bei Fehlern kann einfach auf Reset gedrückt werden.“

Für die Nachwuchsgewinnung eignet sich das Center ebenfalls. „Viele Menschen haben noch alt hergebrachte Bilder im Kopf – hier machen wir den Hafen der Zukunft anschaulich und begeistern für moderne Technologie“, sagt Riedel. Die Lerninhalte würden fortlaufend ergänzt, da sich die Technik und die Aufgabenstellungen schnell änderten. Eins aber gilt ihrer Ansicht nach auch künftig: „Menschen werden besser von Menschen gesteuert als von Maschinen.“

(cb) □

Vernetztes Training im virtuellen Raum verbindet Arbeitsbereiche und Jobprofile der Hafenwirtschaft.

Weitere Informationen:

www.portskill.de
www.ma-co.de

„PortSkill 4.0‘ ist das erste IHATEC-Projekt mit Fokus auf den Menschen.“

Gerrit Küther, Verbundkoordinator und Ma-Co-Geschäftsführer



INFO ZUM PROJEKT

TITEL

Projekt „Portskill 4.0“ – Bildungshub der deutschen Hafenbetriebe – Aufbau eines digitalen Test- und Trainingscenters (DTTC) für die Unternehmen und Beschäftigten der deutschen Hafenwirtschaft

LAUFZEIT

4 Jahre, seit Dezember 2021 bis zum 30. November 2025

BUDGET

3,2 Millionen Euro, anteilig finanziert durch das Förderprogramm „Innovative Hafentechnologien II“ (IHATEC) des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), seit dem Regierungswechsel Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV)

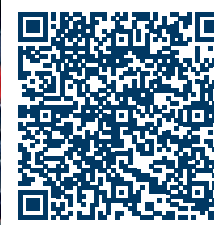
FOTOS: MA-CO GMBH



BREMEN
BREMERHAVEN
PORTS WITH PASSION.

Logistics Talk sei Dank.

Neues aus den bremischen Häfen.



20. November 2025
Stuttgart

Jetzt anmelden!

#aufunsistverlass
www.bremenports.de

ANKOMMEN. ANDOCKEN. ANPACKEN.

Integration bleibt anspruchsvoll. Es gibt aber auch Erfolgsgeschichten, etwa wie die maritime Wirtschaft und Logistik in Bremen und Niedersachsen neue Wege für Geflüchtete öffnet und diese sich in den Arbeitsmarkt integrieren.

Wie die Logistik in der Region für Flüchtlinge ein zentraler Einstiegskanal in Arbeit sein kann, zeigt das Beispiel Wilhelmshaven: Zum Jahresende 2024 waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit in Verkehrs- und Logistikberufen 3.037 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gemeldet, davon 130 Personen im Kontext von Fluchtmigration – ein Anteil von 4,3 Prozent.

Das liegt deutlich über dem Stadtdurchschnitt von 2,1 Prozent und bedeutet: Jeder fünfte aller in Wilhelmshaven beschäftigten Geflüchteten arbeitet in diesem Berufsfeld. Die größte Zahl entfällt auf die Lagerwirtschaft, wo 92 Beschäftigte mit Fluchthintergrund (7,4 Prozent) arbeiten. Im Lkw-Güterverkehr sind es sechs Personen (2,3 Prozent). In der Gruppe der Kranführer und Bediener von Hebeeinrichtungen sind ebenfalls sechs Personen mit Fluchtkontext (1,5 Prozent) tätig.

Dass das so ist, liegt auch an der Arbeitsagentur. „Wir bieten neben unserer Beratung zahlreiche Möglichkeiten zur Qualifizierung, Sprachförderung und Weiterbildung an“, berichtet Katharina Schmauder, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Oldenburg-Wilhelmshaven. „Und die Unternehmen unterstützen wir bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden, bei der Rekrutierung und mit Fördermitteln wie dem sogenannten Eingliederungszuschuss.“



Olga Syvak

Wie wichtig die Rolle der Unternehmen dabei ist, geflüchtete Menschen auszubilden, einzustellen und zu fördern, zeigen einige Beispiele. Bei Kühne+Nagel in Bremen ist etwa seit rund drei Jahren die aus Odessa stammende Ukrainerin Olga Syvak als Sea Logistics Operational Care Specialist, Documentation tätig. Nach ihrem Master in Logistic and Transport Management an der Odessa National Maritime University arbeitete sie bis Kriegsbeginn im Bereich Landtransport.

FOTOS: FREEPIK, PRIVAT, J. MÜLLER

Englisch als Arbeitssprache erleichtert den Berufseinstieg

Den Weg zu Kühne+Nagel fand sie ein halbes Jahr nach ihrer Ankunft in Deutschland über einen privaten Kontakt ihres Mannes, der ihr vorschlug, sich dort zu bewerben. „Ich hatte Glück, dass ich anfangs auf Englisch arbeiten konnte“, erzählt sie in fließendem Deutsch, das seit einem Jahr ihre Arbeitssprache ist. Auch inhaltlich ist ihr Aufgabenbereich gewachsen. „Ich arbeite jetzt noch mehr operativ, nehme Buchungen vor und kümmere mich um die Zollanmeldung“, berichtet Syvak, die auf jeden Fall in Deutschland bleiben möchte. Besonders wertvoll für ihre Integration seien das erfahrene Team und die Unterstützung gewesen, die sie dort erfahren habe. Neuankommenden rät sie, zuerst die deutsche Sprache zu lernen.



Marharyta Redvanska

Für ihre Kollegin Marharyta Redvanska, die auch aus Odessa stammt und in der gleichen Position in einer Parallelabteilung in Bremen tätig ist, war die Logistikbranche nach zwei Masterabschlüssen an der Odessa National Maritime University, einmal in Logistik, einmal in Transportmanagement, ebenfalls kein Neuland. Zusammen mit ihrem Mann und der damals knapp einjährigen Tochter floh sie Ende März 2022 zu den Eltern ihres Mannes nach Niedersachsen. Über ein LinkedIn-Profil wurde ihr Hilfe bei Bewerbungen angeboten – Kühne+Nagel sei das erste von mehreren großen Logistikunternehmen gewesen, das ihr antwortete.

Auch Redvanska ist inzwischen stärker operativ tätig und spricht so gut Deutsch, dass sie es neben Englisch auch beruflich immer häufiger einsetzt. „Man sollte keine Angst davor haben, Deutsch zu sprechen“, rät sie. Sich nicht nur unter Flüchtlingen des Heimatlands zu bewegen und damit die Komfortzone zu verlassen, sei auch hilfreich. Und: „Man

sollte das alte Leben nicht mit dem neuen vergleichen. In der Ukraine sagen wir: „Gott schenkt jemandem Glück, der keine Angst vor Herausforderungen hat.“

Tipps und Unterstützung für den Einstieg

Anders als die beiden Ukrainerinnen stehen Shuayb Haydari aus Afghanistan, der im August eine Ausbildung als Metallbauer für Konstruktionstechnik bei J. MÜLLER angefangen hat, und Gvantsa Likhava aus Georgien, die im zweiten Ausbildungsjahr zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung steht, noch ganz am Anfang ihres Berufswegs.

„Ich bin durch meinen Jobcoach auf J. MÜLLER aufmerksam geworden. Er hat mir das Unternehmen empfohlen, und nachdem ich selber über die Ausbildung recherchiert habe, wurde mein Interesse geweckt“, berichtet Haydari. Likhava lernte das Ausbildungsangebot bei J. MÜLLER über ihre Deutschlehrerin kennen, die sie auch bei der Bewerbung unterstützte. „Da ich mich schon immer für Informatik interessiere und die Kombination von IT und Logistik besonders spannend finde, habe ich mich entschieden, hier meine Ausbildung zu beginnen.“

Beide wissen allerdings auch um die Schwierigkeiten der Integration. „Am Anfang war die Sprache eine große Herausforderung, vor allem Fachbegriffe im Bewerbungsprozess“, erzählt Likhava. Sie habe jedoch schnell gemerkt, dass ihr Geduld und die Unterstützung anderer helfen, diese Hürden zu meistern. „Bewerbungsschreiben waren für mich am schwierigsten, weil man in meiner Heimat für handwerkliche Berufe fast keine Bewerbungen braucht. Man muss dort nur sein Können beweisen“, berichtet Haydari.

Auf die Frage, was ihnen dabei hilft, sich im Unternehmen einzuleben, unterstreichen beide die Bedeutung ihrer Kollegen. „Mein Team hilft mir sehr dabei, indem es mich unterstützt, mir viel beibringt und meine Fragen beantwortet“, sagt Haydari und betont: „Zusammenhalt und Integration sind wichtig.“ Likhava stellt „die offene Art meiner Kolleginnen und Kollegen“ heraus, durch die sie sich von Anfang an willkommen gefühlt habe.

Für Ihre berufliche Zukunft haben sich beide ehrgeizige Ziele gesetzt: Haydari will nach seiner Ausbildung weiter bei J. MÜLLER arbeiten und dann seinen Meister machen. Likhava will nach ihrer Lehrlingszeit ein Informatikstudium beginnen.

(cb) □



Shuayb Haydari



Gvantsa Likhava



GERMAN PORTS STARTET DIGITALE FREISTELLUNG

BREMEN Seit Oktober ist das digitale Freistellungsverfahren für Containerimporte über die IT-Plattform German Ports unter dem Namen Secure Release Order (SRO) in Betrieb. Die erste Stufe begann am 1. Oktober mit den Reedereien, die ihre Container nun ohne PIN freistellen können. In der zweiten Stufe werden bis zum 2. November Spediteure, Importeure und Transporteure eingebunden. Ab dem 3. November ist die Nutzung an zunächst zwei Terminals verbindlich – je eines in Bremerhaven oder Wilhelmshaven und eines in Hamburg. Ab dem 17. November erfolgt die schrittweise Ausweitung auf alle weiteren Terminals.



BAUSTART FÜR GROSS-SCHIFFSLIEGEPLATZ

EMDEN In Emden entsteht ein neuer Anlegeplatz für größere Frachter. Niedersachsens Ministerpräsident Olaf Lies (3. v. l.) und Umweltminister Christian Meyer (2. v. l.) gaben im August mit einem symbolischen Rammschlag den Startschuss für das 70-Millionen-Euro-Projekt und unterstrichen damit die besondere landespolitische Bedeutung der Baumaßnahme, die Teil des Masterplan Ems ist. Der rund 337 Meter lange Großschiffsliegeplatz, der eine Terminalfläche von etwa 23.200 Quadratmetern umfasst, soll Ende 2027 fertiggestellt sein und auch bei niedrigem Wasserstand großen Autotransportern Platz bieten.

VIER PROZENT UMSCHLAGSPLUS IM ERSTEN HALBJAHR

OLDENBURG Im ersten Halbjahr 2025 konnten die neun niedersächsischen Seehäfen ihr Gesamtumschlagsvolumen mit 27,7 Millionen Tonnen im Seeverkehr um vier Prozent im Vergleich zum ersten Halbjahr 2024 steigern. Das vermeldete Seaports of Niedersachsen im August. Beim Containerumschlag wurde mit 664.685 TEU im ersten Halbjahr 2025 ein Zuwachs von 122 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum registriert. Einen Anstieg um elf Prozent verzeichneten die niedersächsischen Seehäfen im nichtcontainerisierten Stückgutumschlag, der bei rund 3,7 Millionen Tonnen lag. Gestützt wird diese Entwicklung von einem vermehrten Aufkommen an Projektladungen. Mit insgesamt 844.826 umgeschlagenen Neufahrzeugen ergibt sich ein Wachstum von drei Prozent in diesem Ladungssegment. Auch der Umschlag von festen Massengütern stieg um acht Prozent auf knapp 6,4 Millionen Tonnen an. Einen Rückgang um 21 Prozent gab es beim Umschlag von flüssigen Massengütern, hier lag das Volumen bei 11,7 Millionen Tonnen.

DOPPELTE AUSZEICHNUNG FÜR EPAS

EMDEN Beim „Großen Preis des Mittelstandes“ wurde die Ems Ports Agency and Stevedoring (epas) im September von der Oskar-Patzelt-Stiftung als Finalist 2025 ausgezeichnet und mit dem Publikumspreis gewürdigt. Als Begründung hieß es: „Die epas hat sich in beeindruckender Weise als unverzichtbarer Akteur in der maritimen Wirtschaft etabliert. Mit einer Kombination aus technologischem Pioniergeist, nachhaltiger Unternehmensführung und einem klaren Bekenntnis zu sozialen und ökologischen Werten setzt das Unternehmen Maßstäbe – regional, national und international.“ Die Auszeichnung nahm epas-Geschäftsführer Timo Siebahn (2. v. l.) entgegen.



MASSIVE INVESTITIONEN IN HINTERLANDANBINDUNG

BREMEN Die bremischen Häfen planen massive Investitionen in ihre Hinterlandanbindungen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und den ökologischen Wandel der Hafenwirtschaft aktiv voranzutreiben. „Die Hinterlandanbindung ist das Rückgrat unserer Häfen“, betont Robert Howe, Geschäftsführer von bremenports. „Mit den jetzt angestoßenen Projekten schaffen wir die Voraussetzungen, um den steigenden Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden, Versorgungs- und Lieferketten zu sichern und zugleich den Anteil des klimafreundlichen Schienentransports noch weiter zu erhöhen.“



SCHUB FÜR HAFEN- UND INDUSTRIEAUSBAU

CUXHAVEN Ende August besuchte der Arbeitskreis Häfen und Schifffahrt der CDU-Landtagsfraktion im Niedersächsischen Landtag den Standort Cuxhaven. Dabei zeigten ihnen Vertreter der Hafenwirtschaftsgemeinschaft Cuxhaven (HWG), wie stark sich die Stadt in den vergangenen Jahren gewandelt hat. Besichtigt wurde auch das Werk von Siemens Gamesa, das als ein Symbol für den Aufstieg und den Strukturwandel der Stadt steht. Cuxhavens Oberbürgermeister Uwe Santjer betonte bei dem Besuch die Bedeutung der Hafenflächen, und Siemens-Gamesa-Werkleiter Christian Ettl erklärte: „Die Hafenanbindung ist für uns unverzichtbar.“

BUNDESKANZLER MERZ ZU BESUCH BEI DER BLG-GRUPPE

BREMERHAVEN Anfang Oktober absolvierte Bundeskanzler Friedrich Merz (3. v. l.) seinen Antrittsbesuch beim Bremer Senat und nutzte dabei die Gelegenheit, sich am BLG Autoterminal und am EUROGATE Container Terminal Bremerhaven ein Bild von der Leistungsfähigkeit der bremischen Häfen zu machen. Im Mittelpunkt des Besuchs standen die Bedeutung der Seehäfen für die deutsche Wirtschaft, die Energiewende und die Versorgungssicherheit. Begleitet wurde der Bundeskanzler unter anderem vom Präsidenten des Bremer Senats, Andreas Bovenschulte, der Bremer Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, Kristina Vogt, dem Oberbürgermeister der Stadt Bremerhaven, Melf Grantz, Matthias Magnor, dem Vorstandsvorsitzenden von BLG LOGISTICS, und Michael Blach, BLG-Vorstandsmitglied und EUROGATE-Gruppengeschäftsführer sowie weiteren Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Merz betonte: „Ich bin beeindruckt von der Leistungsfähigkeit dieses Standorts. Der Hafen Bremerhaven ist für den Welthandel unverzichtbar und ein strategisch wichtiger Platz – nicht nur für Deutschland, sondern für die gesamte Europäische Union.“



KLARER APPELL BEIM 58. KAPITÄNSTAG

BREMEN Rund 300 Gäste aus Schifffahrt, Wirtschaft und Politik folgten Anfang September der Einladung des Bremer Senats und der BHV – Bremische Hafen- und Logistikvertretung zum 58. Kapitänstag in die Obere Rathaushalle. Unter ihnen auch Ehrengast Dr. Christoph Ploß, Mitglied des Bundestags und Koordinator der Bundesregierung für die maritime Wirtschaft und Tourismus, sowie Kristina Vogt, die Bremer Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation. BHV-Präsidiumsmitglied Dr. Patric Drewes machte bei seiner Eröffnungsrede deutlich: „Unsere Häfen sind nicht nur regionale Umschlagsplätze – sie sind Lebensadern für die gesamte Republik. Sie sichern Versorgung, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand.“ Insgesamt war das traditionsreiche Festessen erneut Bühne für klare Botschaften – unter anderem der, dass die bremischen Häfen, ohne eine deutlich stärkere Beteiligung des Bundes, ihre Rolle als internationale Drehscheibe nicht sichern können.



QUALITÄT MIT SIEGEL

OLDENBURG Bereits zum dritten Mal in Folge erhielten NPorts und die JadeWeserPort Realisierungsgesellschaft im September die Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2015 für das Qualitätsmanagement. „Zum dritten Mal zertifiziert zu werden, beweist, dass wir immer daran arbeiten, auch bei Veränderungen und neuen Anforderungen einen hohen Standard zu erfüllen“, so NPorts-Geschäftsführer Holger Banik (l.). Die erste Zertifizierung erfolgte im Jahr 2019. Insgesamt dauert dieser Prozess drei Jahre, in denen sich NPorts und die JWP-R den prüfenden Blicken der externen Auditoren des TÜVs gestellt haben.



BREMEN ERNEUT GVZ-SPITZENREITER

BREMEN Das älteste Güterverkehrszentrum in Deutschland, das GVZ Bremen, ist das beste in Europa. Das haben die Autoren der Deutschen GVZ-Gesellschaft Ende August im neuen GVZ-Ranking ermittelt. Dabei übersprang das GVZ Bremen mit 405 von 442 möglichen Punkten als einziges GVZ die 400-Punkte-Marke. Dazu Kristina Vogt, Bremer Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation: „Das Ergebnis zeigt eindrucksvoll, wie erfolgreich wir Logistik, Innovation und Nachhaltigkeit zusammenbringen. Die Trimodalität des Standorts Bremen mit einer guten Anbindung von Straße, Schiene und Wasser macht das GVZ zu einem europäischen Knotenpunkt.“

FOTOS: DAKOSY, ANDREAS BURMANN, BREMENPORTS, SABINE KUNZ, HOLGER GRABBSCH, BLG LOGISTICS, NPORTS, GVZ, BHV

„CREWLOGISTIK GANZ NEU DENKEN“

2021 gründeten Niklas Weidmann und Narayan Venkatesh das Maritime-Tech-Start-up Tilla. Ihr Ziel: das Management von Crewwechseln in der Handelsschifffahrt zu modernisieren und zu digitalisieren.

Inzwischen haben die Berliner eine digitale, KI-basierte Plattform entwickelt, die es erlaubt, den kompletten Crewwechselprozess zu planen, zu überwachen und kontinuierlich zu optimieren. Dabei werden alle relevanten Datenquellen über Application-Programming-Interface(API)-Schnittstellen ins System integriert – von Schiffsfahrplänen und Crewdaten über Informationen von Hafenagenturen und Echtzeitflugdaten bis hin zu den Reiseanforderungen. Auf der Basis aller eingespeisten Daten und mithilfe von Machine-Learning-Algorithmen empfiehlt das System seinem Nutzer anschließend den besten Ort und Zeitpunkt für den Crewwechsel. „Jedes Jahr finden in der Schifffahrt rund zehn Millionen Crewwechsel statt. Ein Großteil der Koordination läuft dabei manuell und fragmentiert per Telefon, E-Mail oder Excel ab, was zu Ineffizienz und hohen Kosten führt“, erläutert Weidmann – und positioniert Tilla im Gegenzug „als spezialisierte End-to-End-Lösung mit nachweislichem Mehrwert“.

Für seine Plattform begeistert das Start-up bereits zahlreiche Kunden in fünf Ländern. Dazu gehören auch Essberger, Peter Döhle Schifffahrt, Stödig Ship Management, Wilson Ship Management und Seatrade. Sie alle schätzen den Effizienzgewinn und die Kostentransparenz, die ihnen Tilla bietet. Und auch bei den Kapitalgebern schwimmen die Berliner auf einer Erfolgswelle. So konnte man Ende Juli die Unterstützung der beiden Investoren Motion Ventures und Exmar vermelden, die sich mit Investitionen in Höhe von zwei Millionen Euro an dem Projekt beteiligen. „Damit erhöht sich die Gesamtfinanzierung seit unserer Gründung auf insgesamt vier Millionen Euro“, so Weidmann. „Außerdem sind beide Akteure wichtige Player in der maritimen Wirtschaft und bringen die Expertise und die Netzwerke mit, um Tilla in der nächsten Wachstumsphase unterstützen zu können“, ergänzt Weidmann mit Verweis darauf, dass Exmar schon vor der Finanzentscheidung im Juli ebenfalls zu den Tilla-Kunden zählte.

Die Vision von Weidmann und Venkatesh ist entsprechend klar umrissen: Sie wollen nach eigener Aussage „Crewlogistik ganz neu denken“ und Tilla zum globalen Marktführer in der Crewlogistik weiterentwickeln. Im Zuge dieser Strategie ist das Start-up in den vergangenen vier Jahren rund um die beiden Gründer auf derzeit 18 Mitarbeiter angewachsen. „Ich gehe davon aus, dass wir bis zum Jahresende rund 25 Mitarbeitende haben werden. Vor allem in der Produkt- und Softwareentwicklung, im Vertrieb und in der Kundenbetreuung suchen wir noch nach Verstärkung, um dem wachsenden Interesse an Tilla Rechnung tragen zu können“, zeigt sich Weidmann optimistisch. (bre) □



Niklas Weidmann (l.) und Narayan Venkatesh steuern seit 2021 gemeinsam die Geschicke von Tilla – und damit eine neue Form der Crewlogistik.

FOTOS: ISTOCKPHOTO/MD MAMUN OR RASHID, TILLA

ERFOLGREICHES ERSTES HALBJAHR

BREMEN Die bremischen Häfen konnten im ersten Halbjahr 2025 den Seegütergesamtumschlag im Vergleich zum ersten Halbjahr 2024 um 5,3 Prozent auf 32,6 Millionen Tonnen steigern. So legte der Containerumschlag um 8,8 Prozent auf 2,4 Millionen TEU zu, und der Umschlag von Massengütern stieg mit einem Plus von 0,5 Prozent leicht an. Der Fahrzeugumschlag in Bremerhaven blieb mit 600.000 Fahrzeugen trotz der herrschenden Exportschwäche bei deutschen Autos nahezu stabil. Für den Bereich des nichtcontainerisierten Stückguts meldete bremenports einen Anstieg um sechs Prozent auf insgesamt 28,7 Millionen Tonnen, davon 1,4 Millionen Tonnen an Fahrzeugen. Beeinflusst wurde das gute Ergebnis mitunter durch den Anstieg des Umschlags von trockenem Massengut um sechs Prozent auf rund 3,4 Millionen Tonnen. Mit 550.000 Tonnen verzeichnete Bremen einen Rückgang um 23,7 Prozent beim Umschlag von flüssigen Massengütern – ein Trend, der in vielen europäischen Häfen zu beobachten ist.

BAU VON ZWEITER KLAPPBRÜCKE FORCIEREN

EMDEN Die Planungen für den Bau einer zweiten Eisenbahn-Klappbrücke in Emden sollen wieder Fahrt aufnehmen. Dafür wollen sich Christoph Ploß, Koordinator der Bundesregierung für maritime Wirtschaft, und die CDU-Bundestagsabgeordnete Gitta Connemann in Berlin einsetzen, wie sie bei einem Besuch der Emdener Hafenförderungs-gesellschaft (EHFG) betonten. Aus Hafensicht sei die Brücke insbesondere wichtig für den Fahrzeugumschlag, „denn über dieses Nadelöhr laufen alle Fahrzeugtransporte per Schiene – sowohl für den Export als auch für Importe in den europäischen Markt“, erklärte der stellvertretende Vorsitzende der EHFG, Manfred de Vries.



FOTOS: BHV, EHFG, CHRISTIAN ECKERT, SEAPORTS OF NIEDERSACHSEN



AUSRÜSTUNG IN BREMERHAVEN

BREMERHAVEN Anfang September hat die „Disney Adventure“ an der Columbuskaje in Bremerhaven festgemacht. Das teilte die Stadt Bremerhaven mit. Gebaut wurde das Kreuzfahrtschiff auf der Meyer Werft in Wismar. In Bremerhaven übernimmt nun die Lloyd Werft die Ausrüstung des Schiffes, darunter die komplette Inneneinrichtung und Hotelausstattung. Das Schiff soll rund einen Monat in Bremerhaven bleiben. Nach Angaben der Meyer Werft handelt es sich um das größte Kreuzfahrtschiff, das jemals in Deutschland gebaut wurde. Geplant ist, dass die „Disney Adventure“ bis Mitte Oktober in Bremerhaven bleibt.

33. Niedersächsischer Hafentag



NIEDERSACHSEN STÄRKT SEEHÄFEN

BRAKE Um sie fit für die Zukunft zu machen, investiert das Land Niedersachsen massiv in seine Seehäfen: Rund 375 Millionen Euro sind für dieses Jahr vorgesehen. Davon fließen 200 Millionen Euro in einen neuen Anleger für verflüssigte Gase (AVG) in Wilhelmshaven, über den künftig auch Wasserstoff und dessen Derivate umschlagen werden sollen. Weitere 175 Millionen Euro sind für die Modernisierung, Digitalisierung und Klimaanpassung der Infrastruktur von Niedersachsen Ports vorgesehen, unter anderem für den Ausbau von Liegeplätzen, beispielsweise in Wilhelmshaven und Cuxhaven. Parallel dazu setzt das Bundesland auf neue Handelsabkommen und engere Wirtschaftsbeziehungen mit Ländern in Südamerika, Osteuropa und Zentralasien, um Niedersachsens Seehäfen vielversprechende Geschäftsmöglichkeiten zu eröffnen. Deutsche Häfen, Logistikunternehmen und Exporteure könnten dadurch ihre Position international stärken – insbesondere Lieferketten außerhalb der etablierten Märkte. „Wir sehen uns trotz aller Unsicherheiten auf einem sehr guten Weg“, sagte Seaports-Geschäftsführerin Inke Onnen-Lübben in ihrer Eröffnungsrede anlässlich des 33. Niedersächsischen Hafentages Anfang September in Brake.

GEMEINSAME AGENDA FÜR HAFENINVESTITIONEN

BREMEN Beim Wesertag 2025 Ende September stand die gemeinsame Investitionsagenda unter dem Leitthema „Investitionen in bremischen und niedersächsischen Seehäfen – Kooperation von öffentlicher und privater Hand“ im Fokus. Der Bürgermeister und Finanzsenator der Freien Hansestadt Bremen, Björn Fecker, forderte eine stärkere Beteiligung des Bundes an der Finanzierung der Hafeninfrastruktur: „Die Seehäfen sind das Rückgrat der Exportnation Deutschland. Sie sichern Wertschöpfung und Arbeitsplätze.“ Oberst Thomas Geßner betonte die Dual-Use-Perpektive: „Unsere Nordseehäfen sind wirtschaftliche Zentren, aber vor allem sind sie strategische Knotenpunkte unserer Sicherheit.“ Gefahren wie Sabotage, Cyberangriffe, Drohnen, Störungen der Energieversorgung und Manipulation seien konkret. Uwe Beckmeyer, Parlamentarischer Staatssekretär a. D. und Moderator der Veranstaltung, resümierte: „Kooperation ist kein Gegenentwurf zum Wettbewerb, sondern sein Motor.“

HOCHRANGIGER BESUCH IM HAFEN BRAKE

BRAKE Ende Juli informierten sich Matthias Wunderling-Weilbier (Mitte), Staatssekretär im Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Bauen, und Katrin Rosenberg (r.), stellvertretende Referatsleiterin für Häfen, Schifffahrt und Schiffbau, vor Ort über die aktuelle Entwicklung im Seehafen Brake. Begleitet wurden sie dabei von Holger Banik, Geschäftsführer NPorts, und Christian Helten, Niederlassungsleiter NPorts in Brake, sowie von Jan Müller, Vorstandsvorsitzender J. MÜLLER, und Uwe Schiemann, Pressesprecher von J. MÜLLER Weser, die sie mit allen erforderlichen Informationen versorgten.



FINANZIERUNG DER HAFEN-INFRASTRUKTUR NEU REGELN

BERLIN Beim Parlamentarischen Abend Häfen und Schifffahrt des Deutschen Verkehrsforums hat Matthias Magnor, DVF-Präsidiumsmitglied und Vorstandsvorsitzender der BLG LOGISTICS GROUP, Mitte September in Berlin weitgehende Reformen gefordert. Wichtig seien die Finanzierung der Hafeninfrastruktur, der Ausbau seewärtiger Zufahrten und Hinterlandanbindungen sowie die Versorgung mit nachhaltigen Kraftstoffen. Ohne Bundesmittel aus dem Sondervermögen seien die Vorhaben nicht zu stemmen. Bei den Wasserstraßen müssten die Sanierungsraten steigen und die Mittel aufgestockt werden – entgegen dem Haushaltsentwurf 2026.



NEUBAU DER NORDMOLE BESCHLOSSEN

BREMERHAVEN Am 23. September hat der Senat den Baubeginn für den Neubau der Nordmole in Bremerhaven beschlossen. Die neue Nordmole wird 280 Meter lang und sieben Meter breit sein und schließt mit einem runden Molenkopf ab. Sie ersetzt das 2022 eingestürzte Bauwerk, das über 100 Jahre den Geestevorhafen und die Zufahrt zum Fischereihafen schützte. Die Gesamtkosten betragen 32,2 Millionen Euro. Wirtschaftsministerin Kristina Vogt betont: „Mit der neuen Nordmole sichern wir dauerhaft die Zufahrt zum Fischereihafen – eine Grundlage für Schifffahrt, Fischerei und die maritime Wirtschaft in Bremerhaven.“



HAPAG-LLOYD BRINGT JUBILÄUMSCONTAINER

WILHELMSHAVEN Das EUROGATE Container Terminal Wilhelmshaven (CTW) hat erstmals seit seiner Inbetriebnahme vor 13 Jahren die Marke von einer Million umgeschlagenen Standardcontainern (TEU) in einem Jahr erreicht. Mitte September wurde der millionste Container des Jahres verladen, teilte das Unternehmen mit. Anlässlich des Meilensteins kamen Vertreter aus Politik und Wirtschaft nach Wilhelmshaven – darunter Niedersachsens Wirtschaftsminister Grant Hendrik Tonne und Kai Stührenberg, Staatsrat für Häfen im Land Bremen, das am CTW beteiligt ist. Der Container wurde von Hapag-Lloyd angeliefert, Auftraggeber ist das Logistikunternehmen Gebrüder Weiss.

J. MÜLLER ÜBERNIMMT SCHWEFELTERMINAL

BRAKE Zum 1. Juni hat die J. MÜLLER SE das Schwefelterminal im Seehafen Brake von SulServ International übernommen. SulServ hatte sich im Zuge des Sanierungsprozesses dazu entschlossen, sich aus dem operativen Terminalgeschäft zurückzuziehen. Der Betrieb der Anlage, die eine Umschlagskapazität von mehr als 500.000 Tonnen jährlich besitzt, erfolgt nun durch J. MÜLLER Weser. „Mit der Übernahme können wir das Terminal künftig in Eigenregie führen, gezielt weiterentwickeln und als leistungsfähigen Baustein in unserer Logistikkette ausbauen“, so Manuela Drews, Geschäftsführerin von J. MÜLLER Weser.



VOGT TAUFT BLG-HAFENMOBILKRAN „FRIEDA“

BREMERHAVEN Im August wurde am BLG Autoterminal Bremerhaven ein neuer Hafenmobilkran von Kristina Vogt, der Bremer Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, auf den Namen „Frieda“ getauft. Der Kran vom Typ Liebherr LHM 550, in den BLG LOGISTICS fünf Millionen Euro investiert hat, besitzt eine Hebekapazität von bis zu 154 Tonnen und eine Ausladung von 54 Metern. Zudem ist das Gerät mit einem Eigengewicht von 440 Tonnen optimal für die Anforderungen moderner Schwerlastverladungen ausgelegt. Auch ökologisch ist der Kran ein Fortschritt: Mit zehn angetriebenen Achsen ist er flexibel einsetzbar und kann mit Landstrom betrieben werden. „Mit dem neuen Kran kann Bremerhaven zeigen, was der Hafen kann: mehr Gewicht, mehr Reichweite, mehr Flexibilität. Die Investition der BLG stärkt den Standort ganz konkret, vor allem im Schwergutumschlag“, sagte Vogt. Zuvor hatten 150 Leser der Nordseezeitung ihre Namensvorschläge für den Kran eingereicht. Am Ende entschied sich eine Jury aus Mitarbeitern von BLG LOGISTICS und der Zeitung für „Frieda“ – als Kurzform für „Funktionaler Rangierkran für Industrielle Entladung und Dynamische Anwendungen“.



SVEN WELLBROCK ÜBERNIMMT BLG AUTOTRANSPORT

BREMEN Zum 1. Oktober 2025 hat Sven Wellbrock die Geschäftsführung der BLG Autotransport GmbH & Co. KG übernommen und verantwortet in dieser Funktion die Bereiche Transporte und Rail. Wellbrock war zuvor mehr als 20 Jahre in unterschiedlichsten Managementpositionen im VTG-Konzern tätig, unter anderem als Chief Operating Officer und Chief Safety Officer. „Mit Sven Wellbrock gewinnen wir einen ausgewiesenen Experten für multimodale Logistik“, betont Axel Krichel, Vorstandsmitglied und COO der BLG-Gruppe. Seine langjährige Erfahrung im Schienensegment werde die BLG maßgeblich stärken.



TOM BRODERSEN NEUER GESCHÄFTS-FÜHRER BEI J. MÜLLER

BRAKE Zum 1. September hat Tom Brodersen die Geschäftsführung der J. MÜLLER Chartering GmbH übernommen. Der 42-jährige Schifffahrtsexperte bringt fast 20 Jahre Branchenerfahrung mit, davon zehn als Managing Director. Unterstützt wird er von Clemens Sommerfeld sowie den Prokuristen Karsten Bolles und Jörg Lampe. Brodersen will das Unternehmen als unabhängigen Broker weiterentwickeln und im Markt etablieren. „Mit Tom Brodersen haben wir einen hochkompetenten Branchenexperten gewonnen, der die J. MÜLLER Chartering GmbH strategisch weiterentwickeln und im Markt fest etablieren wird“, betont Sommerfeld.



FÜR DEN VIERTEN BHV-PROJEKTLOGISTIK-AWARD BEWERBEN

BREMEN Die BHV – Bremische Hafen- und Logistikvertretung hat den „Projektlogistik-Award“, der im Rahmen der LogisticsConnect verliehen wird, erneut ausgeschrieben. Nach dem erfolgreichen Auftakt 2025 findet die Kongressmesse mit Schwerpunkt Breakbulk und Projektlogistik am 5. und 6. März 2026 im Congress Centrum Bremen statt. Die BHV ruft Unternehmen aus Industrie, Handel und Logistikdienstleistung auf, innovative Projekte der Projekt- oder Breakbulk-Logistik einzureichen. Die Bewerbungen sind bis zum 13. Februar digital an die BHV zu senden. Dabei spielen Unternehmensgröße und Firmensitz keine Rolle. Wichtig ist aber, dass wesentliche Teile der Leistung in den bremischen Häfen oder im Stadtstaat Bremen erbracht wurden. Informationen zur Ausschreibung finden Sie unter www.bhv-bremen.de.

FOTOS: DAKOSY, DEUTSCHES VERKEHRSFORUM, BJÖRN LÜBBE, BREMENPORTS, J. MÜLLER, BLG LOGISTICS, ADDICKS & KREYE, MARIANNE LINS

2025/26

SAVE THE DATE

NOV



5. – 7. 11. 2025	HTG Kongress www.htg-online.de Münster, Deutschland
9. 11. 2025	Exkursion auf die Luneplate www.bremenports.de Bremen, Deutschland
11. 11. 2025	BHV-Hafencub www.bhv-bremen.de Bremen, Deutschland
11. – 13. 11. 2025	Transport Logistic Americas www.tl-americas.org Miami, USA
19. 11. 2025	Hafen trifft Festland www.jadeweserport.de Budapest, Ungarn
20. 11. 2025	LOGISTICS TALK www.bremenports.de Stuttgart, Deutschland
3. – 6. 3. 2026	LogisticsConnect www.logistics-connect.de Bremen, Deutschland

Zahlreiche interessante Veranstaltungen sind angekündigt und geplant. Doch mitunter kann es nach Redaktionsschluss noch kurzfristige Verschiebungen geben. Deshalb sind diese Angaben ohne Gewähr. Wir bitten Sie, diese noch einmal zeitnah zu prüfen, zum Beispiel auf unserer Webseite www.logistics-pilot.com/event-kalender/





LOGISTICS PILOT digital!
Sie finden uns auch im Internet unter www.logistics-pilot.com

IMPRESSUM

LOGISTICS PILOT
ISSN 2195-8548

Herausgeber:
bremenports GmbH & Co. KG
Hafenstraße 49, 28217 Bremen
www.bremenports.de
Ronald Schwarze
Telefon: +49 421 30901-610
E-Mail: marketing@bremenports.de

Projekt- und Anzeigenleitung:
Irina Feller
Telefon: +49 421 30901-616
E-Mail: marketing@bremenports.de

Gültig ist die Anzeigenpreisliste vom 1.1.2025
www.bremenports.de/logistics-pilot

Verlag:
DVV Media Group GmbH
Heidenkampsweg 73–79, 20097 Hamburg
www.dvvmedia.com

Projektmanagement:
Thorsten Breuer, verantwortlich;
Julia Schwericke

Redaktion:
Thorsten Breuer (bre), verantwortlich;
Claudia Behrend (cb), Sven Mentel (men),
Julia Schwericke (js)
E-Mail: redaktion.logisticspilot@dvvmedia.com

Layout:
Monique Dobrzalak

Druck:
müllerditzten, Bremerhaven
www.muellerditzten.de
gedruckt auf 100 % recyceltem FSC®-Papier

LOGISTICS PILOT erscheint fünfmal im Jahr in einer Auflage von 5.000 Exemplaren (Deutsch). Die Inhalte sind auch online unter www.logistics-pilot.com abrufbar. Bitte scannen Sie dafür den QR-Code.

Die Publikation, ihre Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung oder Verbreitung muss vom Verlag oder Herausgeber genehmigt werden. Dies gilt auch für die elektronische Verwertung wie die Übernahme in Datenbanken, Onlinemedien (Internet), Intranets oder sonstige elektronische Speichermedien. Herausgeber und Verlag schließen eine Haftung für unverlangt eingesandte Fotos, Manuskripte und sonstige Datenträger aus.

Im Sinne der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern im LOGISTICS PILOT in der Regel die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



DIESES MAGAZIN IST EIN GEMEINSCHAFTSPROJEKT VON
bremenports GmbH & Co. KG
Bremische Hafen- und Logistikvertretung e. V.
JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG
Seaports of Niedersachsen GmbH



EINFACH
EINFACHER.

Unsere Logistik: reibungslos
dank 11.000 Profis.

blg-logistics.com



TERMINAL SERVICE AUSTRIA

Vollausbau gestartet.

Das Güterzentrum Wien Süd
wird noch leistungsfähiger!

- Kapazität steigt um 44 % auf 547.000 TEU
- 8 x 700 Meter Ladegleise
- 2 neue, umweltfreundliche Portalkrane
- Umrüstung 2 bestehender Krane
- Inbetriebnahme Ende 2026
- Next step: Automatisierung

infrastruktur.oebb.at/terminals

HEUTE.
FÜR MORGEN.
FÜR UNS.

Foto: ÖBB / gcvision.at | vrvis.at

Mehr dazu:

