



Sozial

49 Faire Arbeitsbedingungen
und Menschenrechte

53 Aus- und Weiterbildung

57 Arbeitssicherheit und
Gesundheitsmanagement

61 Vielfalt und Chancengleichheit

64 Gesellschaftliches Engagement

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze sowie eine faire Entlohnung. Diese Verantwortung tragen wir auch entlang der Lieferkette.

Unsere Mitarbeitenden prägen maßgeblich den Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Erfahrung und Begeisterung für die Logistik tragen dazu bei, dass BLG LOGISTICS stets in Bewegung bleibt. Es ist für uns selbstverständlich, allen Beschäftigten mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen und niemanden zu diskriminieren. Wichtiges Element fairer Arbeitsbedingungen sind für uns transparente und wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter nach Tarif.

Über unseren eigenen Geschäftsbereich hinaus beziehen wir auch die Menschen in unseren Lieferketten mit ein, die eng mit unseren Dienstleistungen verbunden sind.

Faire Arbeitsbedingungen und die Wahrung der Menschenrechte bilden die unverrückbaren Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und beeinflussen somit auch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Klare Strukturen für Arbeits- und Menschenrechte

BLG LOGISTICS hat eine vom Vorstand ernannte Menschenrechtsbeauftragte, die zugleich Leiterin der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit ist. Sie fungiert als Ansprechpartnerin für die Belegschaft und die Lieferanten in Bezug auf Menschenrechtsrisiken und -verstöße und stellt die Verbindung zum Vorstand her. Ihre Aufgaben umfassen die fortlaufende Optimierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um Risiken zu minimieren und Verstöße zu verhindern, sowie die regelmäßige und anlassbezogene Berichterstattung an den Vorstand über menschenrechtsrelevante Themen. Um die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu erfüllen, arbeitet die Menschenrechtsbeauftragte eng mit anderen betroffenen Abteilungen zusammen. Im Berichtsjahr wurden ihr zudem zwei Menschenrechtskoordinator:innen zur Seite gestellt, die sie bei der Etablierung des Managementsystems in den größten Tochtergesellschaften unterstützen. Eine detaillierte Darstellung unseres Ansatzes findet sich im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement ab ► Seite 14.

	Deutschland 8.888 MA			USA 203 MA			Südafrika 655 MA			Polen 61 MA		
	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis												
unbefristet	91,7	73,0	27,0	99,5	63,9	36,1	91,0	79,9	20,1	85,2	63,5	36,5
befristet	8,3	76,1	23,9	0,5	100,0	0,0	9,0	49,2	50,8	14,8	77,8	22,2
Arbeitsumfang												
Vollzeit (100 %)	89,5	77,0	23,0	100,0	64,0	36,0	100,0	77,1	22,9	98,4	65,0	35,0
Teilzeit (< 100 %)	10,5	41,4	58,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	100,0	0,0

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

Zum 31. Dezember 2024 beschäftigte BLG LOGISTICS weltweit in unseren vollkonsolidierten Gesellschaften insgesamt 9.807 Mitarbeitende. Der Großteil unserer weltweiten Belegschaft, nämlich 92,2 Prozent, ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig. Im Berichtsjahr arbeiteten 90,4 Prozent der Mitarbeitenden in Vollzeit. Unter den Teilzeitkräften stellen Frauen mit einem Anteil von 58,5 Prozent wie bereits in den Vorjahren die größere Gruppe. In Deutschland liegt die Teilzeitquote 2024 mit 10,5 Prozent auf dem höchsten Niveau. In Südafrika sank die Quote im Berichtsjahr von 9,5 auf 0 Prozent, auch an den anderen Auslandsstandorten gab es kaum bis gar keine Angestellten in Teilzeit.

Auch im Jahr 2024 kategorisieren wir unsere Mitarbeitenden in der Erfassung nur in die Kategorien „Frauen“ und „Männer“. Wir sind uns jedoch bewusst, dass nicht alle Menschen sich mit einem dieser beiden Geschlechter identifizieren. Von unseren eigenen Mitarbeitenden haben sich bisher nur wenige als divers definiert – ihr Anteil liegt aktuell bei weniger als 0,1 Prozent der Gesamtbelegschaft. Aus diesem Grund führen wir sie in unseren Statistiken noch nicht gesondert auf, um individuelle Rückschlüsse zu vermeiden. Wir beobachten dies jedoch im Interesse einer gleichberechtigten Repräsentanz.

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an den Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. Auch in unseren internationalen Gesellschaften fördern wir kollektivrechtliche Regelungen, die transparente und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Selbstverständlich erhalten sowohl unsere eigenen Mitarbeitenden als auch Leiharbeitnehmende mindestens den gesetzlichen Mindestlohn.

Allen Mitarbeitenden steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Teilnahme an Kollektivverhandlungen offen. 2024 waren in Deutschland 97,3 Prozent unserer eigenen Arbeitnehmenden in ein Tarifsysteem eingebunden. Die verbleibenden 2,7 Prozent setzen sich zusammen aus Mitarbeitenden unserer vollkonsolidierten Beteiligungen AutoRail und RailTec, deren Lohn sich nach dem dort üblichen Branchenniveau richtet. Zudem werden studentische Aushilfen und Praktikanten derzeit systemisch nicht als tarifgebunden erfasst.

Wir haben uns ein vollumfänglicheres Ziel gesteckt: 100 Prozent unserer eigenen Mitarbeitenden sowie der Arbeitnehmerüberlassungen und Tätigkeiten im Rahmen von Werkverträgen sind tarifgebunden beziehungsweise haben mindestens ein vergleichbares Lohnniveau und es werden alle geltenden Schutzvorschriften für Arbeitnehmende eingehalten. Zur gezielten Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Fast alle Tarifverträge konnten zum Ende der Laufzeit neu verhandelt und abgeschlossen werden. Der Beschäftigungssicherungsvertrag des BLG AutoTerminals Bremerhaven ist planmäßig zum 31. Mai 2024 ausgelaufen. Damit gilt wieder das volle Tarifniveau des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe. Lediglich in Hessen werden die Verhandlungen zum Abschluss des Flächentarifvertrags 2025 weiter fortgesetzt.

Im April 2024 wurde der seit 2000 geltende kaufmännische Tarifvertrag für EUROGATE und BLG seitens BLG gekündigt und Handlungsbedarf geltend gemacht, da nach 25 Jahren nicht mehr alle Regelungen der aktuellen Rechtsprechung entsprechen. Die BLG strebt an, eine Trennung der Haustarifverträge von BLG und EUROGATE in der Tarifentwicklung vorzunehmen, da sich die Schwerpunkte beider Unternehmen über diesen langen Zeitraum ebenfalls auseinanderentwickelt haben. Im Berichtsjahr konnte trotz mehrfacher Aufforderungen kein neuer Tarifvertrag mit ver.di geschlossen werden. Bis ein gemeinsames Ergebnis erzielt wird, wirkt der alte Rahmentarifvertrag in seiner bisherigen Fassung weiter.

Zielsetzung:



100%

unserer Mitarbeitenden
sind tarifgebunden

[reporting.blg-logistics.com/
nachhaltigkeitsziele](https://reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele)



Wir legen großen Wert darauf, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu berücksichtigen und unterstützen gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, bietet BLG LOGISTICS auch flexible Arbeitszeitmodelle und wo möglich mobiles Arbeiten an, um den Alltag bestmöglich mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu können.

Mitbestimmung und eine BLG für alle

Die Megatrends Automatisierung und Digitalisierung prägen nicht nur die Wirtschaft, sondern wirken sich auch erheblich auf die Logistikbranche aus. Wir betrachten diese Veränderungen als Chance, die wir aktiv nutzen wollen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, die Transformation sozialverträglich zu gestalten und unsere Mitarbeitenden in diesem Prozess einzubeziehen.

Gelebte Mitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir pflegen einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden und legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander. Grundlage dafür sind gegenseitiges Vertrauen und eine starke Interessenvertretung durch Betriebsräte sowie die Arbeitnehmendenvertretung im Aufsichtsrat. Der Austausch, der hier stattfindet, ist für das gesamte Unternehmen von großer Bedeutung und bereichernd. Im Berichtsjahr konstituierte sich erstmals am Standort Magdeburg ein neu gewählter Betriebsrat.

Leiharbeitnehmende gleichberechtigt integrieren

In der Logistikbranche kommt es regelmäßig zu schwankenden Auftragslagen. Für BLG LOGISTICS bedeutet dies, dass wir Spitzenaufträge oder sehr kurzfristige

Vertragslaufzeiten oftmals nur durch den Einsatz von Leiharbeitnehmenden bewältigen können. Dabei setzen wir ausschließlich auf Dienstleister, die die tariflichen Mindestanforderungen einhalten. Die vertraglich vereinbarte Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung gilt sowohl für Leiharbeitnehmende als auch für festangestellte Mitarbeitende. Dazu gehört auch die kurzfristige Planung von Arbeitseinsätzen, Überstunden oder Wochenendarbeit. Selbstverständlich achten wir darauf, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stets gewahrt bleibt.

Im Hinblick auf die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG berücksichtigen wir nicht nur die Arbeitsbedingungen unserer eigenen Mitarbeitenden, sondern auch die der Leiharbeitnehmenden und Werkvertragsnehmenden. Hier wurde im Berichtsjahr eine zentrale Überprüfung der eingesetzten Unternehmen hinsichtlich der Einsatzorte und vertraglichen Vereinbarungen, wie Tarifbindung und Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister, begonnen.

Zum 31. Dezember 2024 setzten sich die Beschäftigten in Deutschland wie folgt zusammen: 86,3 Prozent waren eigene Mitarbeitende, 3,5 Prozent gehörten zum Gesamthafenbetrieb (GHB) und 10,2 Prozent waren Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Leiharbeitnehmenden erneut um 3,4 Prozentpunkte gesunken.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte ist für uns ein zentraler Bestandteil unternehmerischer Verantwortung. Dies betrifft sowohl die Arbeitsbedingungen in unserem eigenen Unternehmen als auch die Zusammenarbeit mit direkten Lieferanten, Subunternehmern und anderen Partnern. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass diese Rechte entlang der gesamten Lieferkette respektiert und eingehalten werden.

Seit 2023 fällt die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), seit 2024 auch die drei Tochtergesellschaften mit über 1.000 Mitarbeitenden, BLG Industrielogistik GmbH & Co. KG, BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG und BLG AutoTerminal Bremerhaven GmbH & Co. KG. Die BLG-übergreifenden Managementprozesse zur Förderung der Menschenrechte wurden erneut intensiv betrachtet und bei Bedarf entsprechend angepasst. Beispielsweise wurden zwei Menschenrechtskoordinator:innen in den vom LkSG direkt einbezogenen Tochtergesellschaften benannt. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden wurde darüber hinaus eine Basis-Online-Schulung zum LkSG und der Umsetzung bei BLG LOGISTICS erstellt, welche seit Anfang 2025 verpflichtend ausgerollt wird. Auch das bestehende Hinweisgebersystem wurde im Berichtsjahr aktualisiert. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel Compliance ab ► Seite 68.

Alle Prozesse zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG sind in einem BLG-spezifischen LkSG-Handbuch dokumentiert. Dieses wurde im Berichtsjahr finalisiert und Anfang 2025 im Intranet sowie der



BLG-App den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Es dient den an der Umsetzung beteiligten Mitarbeitenden als Leitfaden. Neben einer Übersicht der gesetzlichen Anforderungen enthält es klare Angaben zu den jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten sowie detaillierte Beschreibungen der Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei BLG LOGISTICS. Weitere Informationen zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten sind in den Kapiteln Risikomanagement ab ► Seite 26, Nachhaltige Lieferkette ab ► Seite 30 und Compliance ab ► Seite 68 zu finden.

Fluktuation als Indikator

Die Mitarbeitendenfluktuation dient als Indikator für die Zufriedenheit unserer Belegschaft. Dass sich unsere Beschäftigten wohl bei uns fühlen, ist auch von wirtschaftlicher Bedeutung – die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Kolleg:innen ist sowohl zeit- als auch kostenintensiv. Im Jahr 2024 haben 393 Mitarbeitende das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Dies bedeutet eine Senkung der Fluktuationsquote von 6,4 auf 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Um die individuellen Gründe für den Wechsel besser zu verstehen und mögliche Maßnahmen für die Zukunft abzuleiten, führen wir standardmäßig Austrittsinterviews.

Unterstützung bei besonderen Herausforderungen

An den Standorten Bremen und Bremerhaven haben unsere Mitarbeitenden und deren Angehörige Zugang zur betrieblichen Sozialberatung. Hier erhalten sie Unterstützung und Beratung in schwierigen Situationen, wie beispielsweise bei persönlichen Belastungen am Arbeitsplatz, familiären Problemen, psychosomatischen Beschwerden, akuten Lebenskrisen und Suchterkrankungen. Im Jahr 2024 haben 67 Beschäftigte dieses

Angebot in Anspruch genommen, was einer Quote von 2,4 Prozent der Mitarbeitenden im Zuständigkeitsbereich der Sozialberatung entspricht. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden über den arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. finanzielle Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen, Hörgeräte und Kuren an.

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten entlang der gesamten Karriere für alle unsere Mitarbeitenden. Unsere Ausbildungsprogramme sind auf verschiedene Qualifikationslevels, individuelle Hintergründe und unterschiedliche Lebenssituationen abgestimmt.

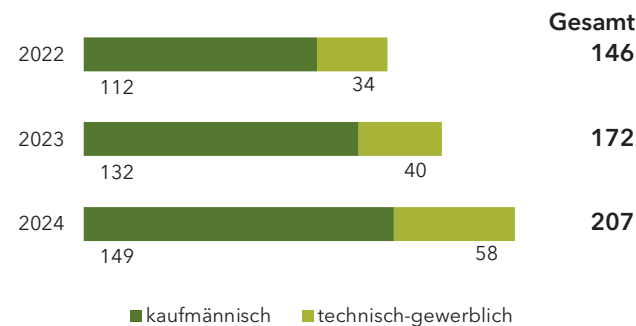


Die individuelle Förderung unserer Mitarbeitenden liegt uns besonders am Herzen, da die Gewinnung, Förderung und Bindung qualifizierter Fach- und Nachwuchskräfte entscheidend für den Erfolg von BLG LOGISTICS ist. Der Zentralbereich Personal übernimmt daher diese Aufgaben mit höchster Priorität und arbeitet eng mit den HR Business Partner:innen sowie den Ausbildungs- oder Standortleiter:innen zusammen, um die Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten bei Fragen oder in Konfliktsituationen zu unterstützen. Auch die Betriebsräte stehen jederzeit für Gespräche zu diesen Themen zur Verfügung.

Erfolgsfaktor Nachwuchsförderung

Hinter jeder Leistung, die wir täglich für unsere Kunden erbringen, stehen Mitarbeitende, deren Engagement der Schlüssel zu unserer hohen Qualität und Verlässlichkeit ist. Unser Erfolg zeigt, dass unser Ansatz funktioniert: Wir begleiten unsere Nachwuchskräfte vom ersten Tag ihrer Ausbildung an und vermitteln ihnen das nötige Handwerkszeug sowie unsere Unternehmenswerte. Wir bieten verschiedene Ausbildungen an, etwa zur Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist:innen, Industrie- oder

Anzahl der Auszubildenden bei BLG LOGISTICS



Bürokaufleuten und Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung, Mechatroniker:innen sowie Fachinformatiker:innen. Zusätzlich bieten wir zwei duale Bachelorstudiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Logistik sowie Informatik an. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 207 Auszubildende beschäftigt – davon 58 im technisch-gewerblichen und 149 im kaufmännischen Bereich. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 2,3 Prozent.

Angesichts der gesamtgesellschaftlichen Herausforderung des Nachwuchskräftemangels haben wir im Rahmen unserer neuen Nachhaltigkeitsziele ab 2025 eine jährliche Ausbildungsquote von mindestens 2 Prozent festgelegt – dieses Ziel konnten wir im Berichtsjahr übertreffen.

Mit zielgruppengerechten Recruiting-Kampagnen über verschiedene Social-Media-Kanäle, der Teilnahme an Schüler-Messen, Ausbildungstagen und dem Angebot von Schülerpraktika möchten wir für den Nachwuchs attraktiv sein und junge Talente für eine Karriere bei BLG LOGISTICS begeistern. Auch 2024 erhielten alle qualifizierten Absolvent:innen gemäß unserer betrieblichen Garantie ein Übernahmeangebot. Am Standort Bremen wurden 61 Prozent des Nachwuchses in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen oder haben innerhalb von BLG LOGISTICS unter anderem ein duales Studium aufgenommen.

Darüber hinaus konnten wir für bestehende Mitarbeitende auch das bereits etablierte Unterstützungsangebot für den Erwerb des Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik

fortführen. Im Jahr 2024 absolvierten 23 Mitarbeitende diesen Vollzeitkurs innerhalb von 67 Schulungstagen. Die Agentur für Arbeit unterstützte den Kurs, indem sie die Kursgebühren und einen Großteil der Freistellungskosten übernahm.

Aufgrund des anhaltend hohen Bedarfs an neuen Mitarbeitenden haben wir unsere Marketingstrategien im Bereich des Social Recruitings weiter verstärkt und offene Stellen durch sogenannte Funnels in sozialen Netzwerken beworben. Das Ziel des Social Recruitings ist es, den Bewerbungsprozess so schlank wie möglich zu gestalten und schnell und effizient die am besten geeigneten Bewerber:innen für offene Positionen zu finden. 2024 konnten wir beispielsweise allein bei der

BLG AutoTransport GmbH & Co. KG sowie bei der BLG Cargo Logistics GmbH jeweils über 330 Bewerbungen und einige daraus resultierende Einstellungen verzeichnen.

Das Active Sourcing zur Direktansprache von Kandidat:innen, 2021 als Pilotprojekt eingeführt und anfangs nur an IT-Fachkräfte gerichtet, wurde weiter ausgebaut. 2024 wurde Active Sourcing in einer Abteilung verankert und es wurden erfolgreich Einstellungen generiert. Plattformen wie LinkedIn und Xing spielen im Active Sourcing eine zentrale Rolle, um gezielt Fachkräfte anzusprechen und dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Darüber hinaus bauen wir Netzwerke auf, um Beziehungen zu schaffen und Menschen langfristig für die Logistikbranche und BLG LOGISTICS zu begeistern und zu gewinnen. Beim „Werder Karriere Tach“ haben wir den Grundstein dafür gelegt. Als Partner von Werder Bremen hatten wir die Gelegenheit, uns mit Berufseinsteiger:innen, Praktikant:innen und Werkstudent:innen auszutauschen und zu vernetzen.

Job-Chancen in der Logistik

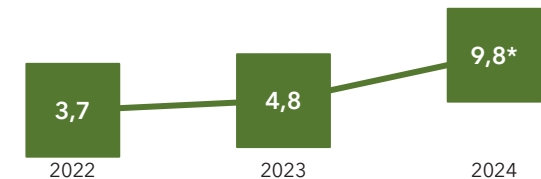
Zur Gewinnung von Kfz-Mechatroniker:innen und Kraftfahrenden ist die BLG AutoTransport 2024 eine Kooperation mit dem Leiter einer deutschen Sprachschule in Casablanca eingegangen. Im Recruiting vermittelt dieser passende Kandidat:innen und Auszubildende, die bei BLG weiter qualifiziert werden. So konnten 2024 nicht nur wichtige Stellen im Bereich Werkstatt besetzt werden, auch sind Kandidat:innen mit der Teilnahme an der beschleunigten Grundqualifikation gestartet, die nach Abschluss als Kraftfahrende für Autotransporter eingesetzt

werden können. Die Kooperation wird auch 2025 fortgesetzt.

Kontinuierliche Weiterbildung im Beruf

Wir begleiten unsere Mitarbeitenden in jeder Phase ihrer beruflichen Laufbahn mit maßgeschneiderten Förderangeboten. Unabhängig davon, wo sie sich in ihrer Karriere befinden, bieten wir ihnen die Möglichkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Im Berichtsjahr haben wir über 87.000 Schulungsstunden organisiert – sowohl in Präsenzformaten als auch als Webinare und Blended-Learning-Kurse, um den Teilnehmenden mehr Flexibilität hinsichtlich Zeit und Ort zu ermöglichen.

Schulungsstunden pro Mitarbeitende



* 2024 wurden erstmals auch die dezentral organisierten und durchgeführten Qualifizierungsangebote zentral erfasst.

Kombiniert konnten durch die Bereiche Personal und die operativen Geschäftsbereiche 9,8 Schulungsstunden pro Mitarbeitenden durchgeführt werden. Somit wurde das Ziel von mindestens 5,5 zentral erfassten Schulungsstunden deutlich übertroffen. Zur gezielten Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Zielsetzung:



$\geq 2\%$

Auszubildendenanteil ab 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Zielsetzung:



≥ 5,5

jährliche Schulungsstunden pro
BLG-Mitarbeitenden bis 2025

[reporting.blg-logistics.com/
nachhaltigkeitsziele](https://reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele)

Im Jahr 2024 wurde das Lernmanagementsystem Tutorize erheblich erweitert. Besonders erfreulich war die Integration des BLG AutoTerminals Bremerhaven in Tutorize. Das System bietet mittlerweile über 135 Online-Schulungen an, die von regulatorischen Pflichtschulungen bis hin zu fachlichen Kompetenzen und Soft Skills reichen. 2024 wurde in Tutorize insgesamt 3.006 Stunden vollständig digital und eigenständig gelernt, was sich auf 375 Schulungstage summiert.

Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner ma-co sowie ver.di, dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der HHLA und einem IT-Partner haben wir Ende 2021 das Verbundprojekt „PortSkill 4.0“ gestartet, das vom Bundesministerium für Digitales und

Verkehr gefördert wird. Das übergeordnete Ziel des Projekts ist es, die deutschen Hafenbetriebe durch moderne Qualifizierungskonzepte zukunftsfähig zu machen und die Beschäftigten gezielt auf die Anforderungen der digitalen Transformation vorzubereiten. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung innovativer Lernmethoden und -umgebungen, die den Wandel von traditionellen Arbeitsprozessen hin zu hoch automatisierten und digitalisierten Tätigkeiten begleiten und unterstützen. In diesem Jahr wurde ein wesentlicher Meilenstein erreicht: das Soft Opening des digitalen Trainingscentrums beim Container Terminal Altenwerder (CTA) in Hamburg, bei dem erste Trainingskonzepte vorgestellt und demonstriert wurden, darunter Schulungen zur Nutzung von KI, Robotik und Remote-Control-Technologien. Das bis Ende 2025 laufende Forschungsprojekt bildet eine gute Basis für zukünftige Entwicklungen und Änderungen in der operativen Hafenarbeit und der direkt angrenzenden Administration sowie die daraus resultierenden Anpassungen der Qualifikationsanforderungen.

Seit 2022 beraten und unterstützen wir das Projekt „SMALO - Smartes Lernen in der Logistik“ durch unser Engagement im Beirat. 2024 konnte das Projekt feierlich im Logistikzentrum C3 abgeschlossen werden. Während der Laufzeit wurde unter anderem eine SMALO-App entwickelt, die eine passgenaue Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten in der Logistik ermöglicht und innovative Ansätze zur Zielgruppenorientierung sowie zur Lernunterstützung bereitstellt.

Führungskräfte selbst entwickeln

Mithilfe unseres etablierten Führungskräftenachwuchsprogramms (FKN-Programm) und des 2023 gestarteten Spezialisten-Programms rekrutieren wir qualifizierte Mitarbeitende aus unseren eigenen Reihen sowie Externe und bereiten sie auf Leitungsfunktionen und Fachkarrieren vor. Innerhalb von zwei Jahren durchlaufen die Trainees verschiedene Stationen bei BLG LOGISTICS und nehmen an Workshops teil, die unter anderem Themen wie Kommunikation und Konfliktlösung abdecken. Die neuen Durchgänge beider Programme begannen im Mai 2023, mit vier Teilnehmer:innen im FKN-Programm und fünf im Spezialisten-Programm.

Im Jahr 2024 organisierte die Personal- und Organisationsentwicklung 59 Qualifizierungsveranstaltungen zum Thema Führung, an denen insgesamt 537 Personen teilnahmen. Ein besonderer Schwerpunkt lag erneut auf unserem Führungskräfte-Programm „Take the Lead“. Die diesjährige Führungswerkstatt, die als eintägige Präsenzveranstaltung stattfand, wurde durch sogenannte Mind Trigger (kurze Online-Lerneinheiten) und zweistündige virtuelle Austauschformate ergänzt. Sie trug den Titel „New Leadership - Führung in sich wandelnden Zeiten“ und bot den Teilnehmenden Inspirationen zu aktuellen Herausforderungen in der Führung im Zeitalter der digitalen Transformation. Zudem konnten auch in diesem Jahr zwei spezielle Veranstaltungen für neue Führungskräfte unter dem Namen Welcome@Leadership BLG durchgeführt werden. Über zwei Tage hinweg haben sich 50 neue Führungskräfte mit der Führungsverantwortung bei BLG LOGISTICS auseinandergesetzt.



Im Geschäftsbereich CONTRACT haben wir seit einigen Jahren einen etablierten Entwicklungspfad „Vom Mitarbeiter zum Regionalleiter“ aufgebaut. Im März 2024 wurde das erste Qualifizierungsprogramm für die Stufe zur Bereichsleitung erfolgreich abgeschlossen. Gleichzeitig endeten die 24-monatigen Programme für Manager Operations und Regionalleitung mit jeweils sechs und acht Teilnehmenden. Im Juni 2024 startete zudem das Qualifizierungsprogramm zur Koordinator:in im Bereich CONTRACT mit 22 Mitarbeitenden. Sie erhielten diverse Schulungen, um in ihrer aktuellen oder zukünftigen Rolle als Koordinator:in optimal agieren zu können.

Weiterentwicklung durch individuelles Feedback

Um unsere Mitarbeitenden individuell in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen, führen unsere Führungskräfte einmal jährlich Mitarbeitendengespräche. Dabei wird die Leistung anhand festgelegter Kriterien bewertet und eine Potenzialbeurteilung vorgenommen. Auf dieser Grundlage werden mit den entsprechenden Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne erstellt, die auch die Basis für die Auswahl der Teilnehmenden an unseren Qualifizierungsprogrammen bilden. Sowohl die Durchführung der Gespräche als auch deren Dokumentation können auf Wunsch mit der Unterstützung von Tutorize erfolgen – eine Option, die stetig höhere Akzeptanz erfährt. Seit dem Start der Plattform wurden 3.232 Potenzial- und Beurteilungsgespräche über Tutorize durchgeführt, davon knapp 1.000 im Jahr 2024.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Wir tragen die Verantwortung, ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Mit Maßnahmen zielen wir darauf ab, Unfälle zu verhindern und unsere Beschäftigten aktiv dabei zu unterstützen, ihre Gesundheit zu bewahren.



Wir sehen uns unseren Mitarbeitenden verpflichtet, die mit ihren Erfahrungen, ihrem Engagement und ihren Ideen maßgeblich zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen. Ihre Sicherheit und Gesundheit stehen für uns an oberster Stelle. Neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen leisten auch gezielte Unterstützungsangebote einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Erhalt der Gesundheit.

Bewährte Systeme und klare Zuständigkeiten

Das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird auf Vorstandsebene von unserer Arbeitsdirektorin verantwortet. Unsere Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Anliegen an verschiedene Anlaufstellen zu wenden: Die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung sowie die Schwerbehindertenvertretung stehen unterstützend zur Seite. An jedem unserer Standorte wird darüber hinaus eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt durch externe Dienste gestellt, die gemäß den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert sind und allen Beschäftigten bekannt sind.

In der Logistik hat Arbeitssicherheit eine besonders hohe Bedeutung. Bei BLG LOGISTICS übernimmt die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU) eine zentrale Rolle, indem sie regelmäßig Arbeitsstättenbegehungen durchführt, Arbeitsplätze prüft und präventive Prozesse sowie Schulungen organisiert. Die Mitarbeitenden der Abteilung verfügen über die gesetzlich festgelegten Qualifikationen für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Besonders wichtig sind für uns die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden, die die Tätigkeiten und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag direkt erleben. Deshalb ermutigen wir sie, Bedenken und Verbesserungsvorschläge zum Thema Arbeitsschutz aktiv mit uns zu teilen – auf Wunsch auch anonym über unseren externen Ombudsmann oder unsere Beschwerdeline. Im Gegenzug informieren wir regelmäßig und umfassend über unsere Arbeitsschutzmaßnahmen, etwa in operativen Meetings und über unsere Mitarbeitenden-App. Für Führungskräfte steht im Intranet unser Sicherheits- und Umweltschutzportal zur Verfügung, das eine Übersicht über verbindliche Standards und Prozesse sowie aktuelle Vorlagen und Vordrucke zur Gefährdungsbeurteilung bietet und über gesetzliche Neuerungen informiert.

Zudem schulen wir unsere Führungskräfte entsprechend der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik von BLG LOGISTICS und den zugehörigen Leitlinien zu ihren Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz. Im Berichtsjahr war dies unter anderem Bestandteil der Schulungsreihe „Welcome@Leadership“. Eine spezifische Arbeitssicherheitsunterweisung für Büroarbeitsplätze ist über unsere Schulungsplattform Tutorize zugänglich.

Nachdem bereits die BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU, die Gesellschaft BLG Cargo Logistics und das Autoterminal Kelheim nach ISO 45001 für ihr Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem zertifiziert sind, hat im Berichtsjahr auch unser Standort BLG AutoTerminal Bremerhaven mit der dort ansässigen Gesellschaft BLG AutoTec den Zertifizierungsprozess erfolgreich abgeschlossen. Dank definierter Arbeitsschutzstandards für BLG Deutschland können perspektivisch auch weitere Standorte eine Zertifizierung anstreben.

Sicherheit durch klare Prozesse

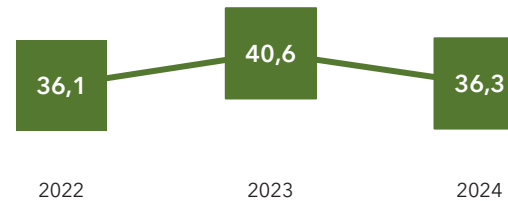
Arbeitsplätze in der Logistik sind mitunter körperlich herausfordernd – umso mehr für unsere Mitarbeitenden in den Häfen und Lagerhallen, wo häufig Mensch und Maschine aufeinandertreffen und dementsprechend besondere Sicherheitsvorkehrungen nötig werden. Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Wirksamkeitskontrollen bilden die Grundlage für ein effektives Arbeitsschutzsystem. Auf Basis dieser Gefährdungsbeurteilungen werden konkrete Betriebsanweisungen und Unterweisungen erstellt, denen unsere Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag folgen. Jeder Standort hat außerdem einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, der bei Bedarf neue Maßnahmen direkt vor Ort umsetzt. Zusätzlich werden Alarm- und Gefahrenabwehrpläne erstellt, die wichtige Anweisungen für den Fall einer Havarie oder eines Brandes sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen enthalten.

Um die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen zu erleichtern, wurde 2023 ein entsprechendes Softwaretool angeschafft. Die integrierten Arbeitsschritte wurden durch den Zentralbereich Sicherheit und Umweltschutz individuell auf die BLG-Abläufe angepasst. 2024 ist das Tool Gefährdungsbeurteilung weiterentwickelt worden und ab dem vierten Quartal ist mit dem Ausrollen über eine Schulungsreihe begonnen worden. Dieser Prozess wird sich bis ins Jahr 2025 erstrecken.

Weiterhin ist für 2025 die Entwicklung einer Systematik zur Unfallursachenanalyse über das Verbandsbuch sowie der Ausbau der Möglichkeiten zur Maßnahmenverfolgung geplant.

Meldepflichtige Betriebsunfälle

Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende



2024 wurden über alle vollkonsolidierten innerdeutschen Gesellschaften hinweg 332 meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer resultierenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen registriert. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle hat sich zum Vorjahr (403) reduziert. Bei gleichzeitig weniger geleisteten Arbeitsstunden führt dies zu einer Reduzierung der 1.000-Mann-Quote um 10 Prozent von 40,6 auf 36,3.

Ab 2025 wird die 1.000-Mann-Quote durch die internationale Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) abgelöst, die anzeigt, in welcher Häufigkeit arbeitsbedingte Verletzungen mit bereits mindestens einem Tag Ausfall auftreten. Die LTIFR für 2024 liegt bei 29,1. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Datenbasis angepasst worden. Für 2024 wurden für die Berechnung der LTIFR zunächst die Daten der eigenen Arbeitskräfte berücksichtigt. Als Zielsetzung soll die LTIFR jährlich um 10 Prozent reduziert werden. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Anhand der 2024 eingeführten Systematik zur Einteilung der Unfälle in sogenannte Gefährdungsfaktoren werden weiterhin Schwerpunkte identifiziert. Die verfügbaren Daten zeigen, dass im Berichtsjahr erneut Unfälle durch Stolpern, Rutschen und Stürzen (SRS) den größten prozentualen Anteil ausmachten. Der Gefährdungsfaktor SRS machte unternehmensweit 30 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus. Der Wert bleibt zum Vorjahr unverändert. Dies bestätigt den von vielen Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in deutschen Betrieben festgestellten Trend.

Zielsetzung:



tödliche Unfälle & ab 2025 jährliche Senkung unserer Unfallrate um **10 %**

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele



Im Berichtsjahr wurde das Thema Betrieblicher Arbeitsschutz erneut auch in die Zielvereinbarungen von BLG-Führungskräften aufgenommen. Dieser Schritt unterstreicht die hohe Bedeutung des Arbeitsschutzes bei BLG und soll den präventiven Ansatz weiter stärken. Arbeitsschutz ist weiterhin in den Nachhaltigkeitszielen verankert. Übergreifend gilt das Ziel null tödliche Unfälle.

Alle Mitarbeitenden – ob intern oder extern – erhalten die gleiche Einweisung, Unterweisung und persönliche Schutzausrüstung. Bei der Bereitstellung der Sicherheitsbekleidung achten wir nicht nur auf die Erfüllung der Sicherheitsanforderungen, sondern auch auf die individuellen Bedürfnisse, wie beispielsweise maßgeschneiderten Gehörschutz in besonders gefährdeten Bereichen. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, werden ebenfalls über die Sicherheitsvorschriften informiert. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich an ihren Arbeitsplätzen sicher bewegen können, schulen wir zudem umfassend zu Themen wie Brandschutz oder Gefahrgut-Handling. Die Schulungen werden in der Regel von externen Ausbilder:innen durchgeführt, wobei der Zentralbereich PSU je nach Bedarf unterstützend tätig wird.

Mehr Bewegung für unsere Gesundheit

BLG LOGISTICS unterstützt die Mitarbeitenden mit verschiedenen Programmen, um ihre langfristige Fitness und Gesundheit zu fördern. Im Zuge der Neustrukturierung der Personalabteilung im Berichtsjahr wurde dafür eine Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement eingestellt.

Besonders beliebt ist das Präventionsprogramm „Fit & Fun“. In Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter ermöglichen wir unseren Beschäftigten den Zugang zu über 11.000 Partnerstudios deutschlandweit. Das Angebot reicht von Fitnessstudios über Yoga bis hin zu Schwimmen oder Bouldern, sodass Teilnehmende täglich aus einer breiten Auswahl wählen können. Auf Wunsch sind auch Online-Kurse über die dazugehörige App verfügbar. 2024 waren 1.381 Beschäftigte bei Fit & Fun angemeldet und wir konnten das Angebot auf einige neue Standorte ausweiten.

Mitarbeitende haben darüber hinaus seit 2019 die Möglichkeit, über Company Bike ein Firmenfahrrad zu bestellen. Seit der Einführung des Programms wurden bereits 1.089 Fahrräder finanziert, 220 davon 2024. In unserer letzten Mobilitätsumfrage bestätigte sich, dass das Firmenfahrrad das Mobilitätsverhalten geändert hat: Fast 40 Prozent der Nutzer von Company Bike gaben an, dass sie für Fahrten zur Arbeit vom Pkw auf das Fahrrad umgestiegen sind.

Auch im Rahmen der täglichen Arbeit möchten wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern, und haben daher erneut Gesundheitstage an verschiedenen Standorten organisiert. 2024 drehte sich dabei alles um das Thema Sonnenschutz. Neben einer Aufklärung zum persönlichen Hauttyp und den Eigenschutzzeiten wurden die Hautschichten analysiert und Mitarbeitende beraten, wie die Hautpflege optimiert werden kann.

Viele unserer Mitarbeitenden verrichten ihre Arbeit auch im Stehen und legen weite Strecken zurück. Auf Initiative

der Gesamtbetriebsräte können nach dem initialen Angebot in der Handelslogistik 2022 inzwischen alle Angestellten BLG-weit das Angebot einer individuellen Fußvermessung nutzen. Bei Bedarf werden im Anschluss passende Einlagen für die Arbeitsschuhe ausgegeben, die den Tragekomfort erhöhen und Fußproblemen vorbeugen.

Ein weiterer Baustein zur Prävention ist die Möglichkeit zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze innerhalb der Abteilungen, etwa mit höhenverstellbaren Schreib- und Arbeitstischen.

Das Forschungsprojekt MEXOT mit dem Ziel, Arbeitsprozesse ergonomischer und die Materialbereitstellung effizienter zu gestalten, wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Im Fokus stand der Einsatz von Exoskeletten zur Reduktion der physischen Belastung von Mitarbeitenden sowie autonomen Transportsystemen, um die Mitarbeitenden bei manuellen Tätigkeiten zu unterstützen und Materialien effizienter zu bewegen. In einem weiteren Forschungsprojekt, „RessourcenEntwicklung in Dienstleistungsarbeit – RessourcE“, werden technische Lösungen und Konzepte gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung getestet und auf Generalisierbarkeit geprüft. Die BLG ist mit dem Logistikzentrum Bremen als Anwendungspartner vertreten.

Ein guter Neustart dank Wiedereingliederung

Wir wollen die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden auf lange Sicht erhalten. Aus diesem Grund bieten wir jenen Unterstützung, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt ausfallen. Über unser betriebliches Eingliederungsmanagement begleiten wir diese



Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg. Der Rückkehrprozess wird dabei individuell gestaltet und kann stufenweise oder mithilfe von Programmen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation erfolgen. Fehlzeiten-gespräche helfen uns, besser zu verstehen, ob und inwiefern der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und welche Maßnahmen wir ergreifen können, um diese zu verringern. Auf diese Weise möchten wir krankheitsbedingte Ausfälle minimieren und das langfristige Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern.

Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2024 gegenüber dem Vorjahr um knapp 0,1 Prozentpunkte auf 10,4 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote sank hingegen von 7,4 auf 7,3 Prozent. Über eine Sozialberatung bieten wir Mitarbeitenden und Führungskräften in Bremen und Bremerhaven eine professionelle Unterstützung in schwierigen beruflichen und privaten Lebenslagen an. Im Berichtsjahr haben 2,4 Prozent der Beschäftigten dieses Angebot genutzt.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt im Miteinander und Chancengleichheit auf allen Ebenen: Wir setzen auf Anerkennung, Wertschätzung und die respektvolle Berücksichtigung der Unterschiede unserer Mitarbeitenden.



BLG LOGISTICS ist so vielseitig wie vielfältig: Wir beschäftigen Mitarbeitende aus über 100 Ländern, von denen jede:r einzigartige Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringt und so zur Stärke und Vielfalt unseres

Unternehmens beiträgt. Aus diesem Grund setzen wir uns für ein respektvolles Miteinander ein – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch darüber hinaus. Alle Mitarbeitenden haben, unabhängig von Alter, Geschlecht,

Herkunft, sexueller Orientierung oder Qualifikation, die gleichen Chancen zur persönlichen Entwicklung. Wir unterstützen die individuelle Entfaltung jedes Einzelnen und sehen die Menschen hinter den Jobbezeichnungen.

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

	Deutschland			USA			Südafrika			Polen		
	8.888 MA (♀ = 26,7 %)			203 MA (♀ = 36,0 %)			655 MA (♀ = 22,9 %)			61 MA (♀ = 34,4 %)		
	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
betriebliche/kaufm. Angestellte												
< 30 Jahre	14,9	56,3	43,7	12,2	60,0	40,0	10,3	58,3	41,7	10,0	75,0	25,0
30-50 Jahre	53,7	59,6	40,4	75,6	54,8	45,2	64,7	56,0	44,0	65,0	42,3	57,7
> 50 Jahre	31,4	63,5	36,5	12,2	40,0	60,0	25,0	86,2	13,8	25,0	50,0	50,0
gewerbl. Angestellte												
< 30 Jahre	8,7	76,2	23,8	29,0	63,8	36,2	16,0	69,8	30,2	0,0	0,0	0,0
30-50 Jahre	48,1	78,6	21,4	54,9	69,7	30,3	66,4	80,4	19,6	47,6	100,0	0,0
> 50 Jahre	43,2	76,8	23,2	16,1	61,5	38,5	17,6	87,4	12,6	52,4	100,0	0,0

Diversität für eine starke BLG

Das strategische Management von Diversität gehört zu den zentralen Aufgaben der Personalabteilung. Unsere Kolleg:innen beraten sowohl den Vorstand als auch die Belegschaft in allen Fragen rund um das Thema Diversität. Zudem erstellen sie jährlich eine Bilanz des Diversity Managements für Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Fundament unseres Handelns bildet unser Diversitätskonzept, das alle Mitarbeitenden einbezieht und unsere Unternehmens- sowie Führungskultur prägt. Dieses Konzept basiert auf unserem Verhaltenskodex, internen Vereinbarungen und unserem Engagement für die „Charta der Vielfalt“, deren Prinzipien wir bereits 2016 unterzeichnet haben. Darin haben wir uns verpflichtet, Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist das Diversitätskonzept auf allen Ebenen im Unternehmen verankert. Wir orientieren uns bei unternehmerischen Entscheidungen, wie beim Recruiting oder bei Weiterbildungsmaßnahmen, an diesem Konzept. Darüber hinaus sind wir seit 2016 Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises und tragen so aktiv zur Förderung von Vielfalt über die Unternehmensgrenzen hinaus bei.

Seit März 2024 ist BLG LOGISTICS Teil des Projekts Inklupreneur und hat sich als „Pledger“ verpflichtet, sich aktiv einzubringen und die Inklusion im Unternehmen zu fördern. Ziel des Projekts der Hilfswerft gGmbH ist es, Unternehmen zu befähigen, ihr Inklusionskonzept zu stärken, mögliche Hindernisse für Menschen mit Behinderung zu identifizieren und zu beseitigen und Stellenausschreibungen inklusiver zu gestalten. Im August und

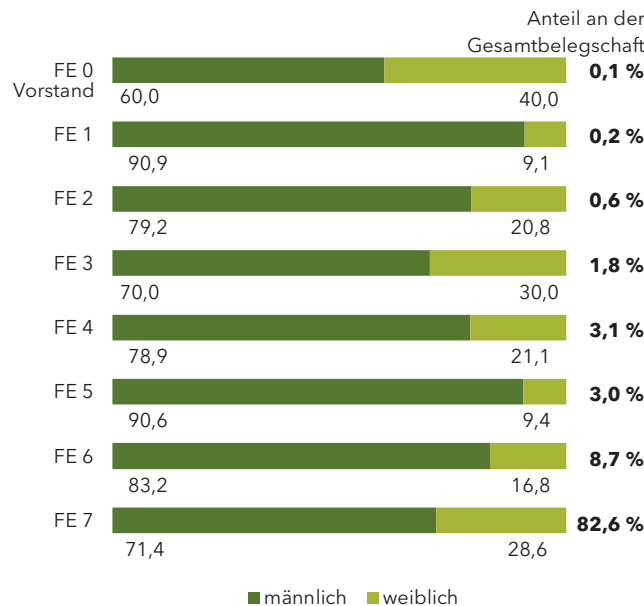
September fanden Bewerbungssimulationen mit Mentor:innen von Inklupreneur statt. Diese Simulationen sind Teil des Coachings und sollen das Bewusstsein für Bewerbungsgespräche mit Menschen mit Behinderung schärfen. Die Ergebnisse wurden in einem durch die Inklusionsbeauftragte organisierten Disability Awareness Workshop ins Unternehmen getragen.

Logistik wird weiblicher

Frauen sind nach wie vor in der Logistikbranche unterrepräsentiert. BLG möchte dem entgegenwirken.

Frauenanteil in Führungsebenen (FE*)

Basis: Deutschland 8.888 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2024) in %



* In der FE 7 sind alle Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben; FE 1-5 disziplinarische Führung, FE 6 fachliche Führung

Zielsetzung:



≥ 30 %

weibliche Führungskräfte bis 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte langfristig zu erhöhen, hat sich BLG LOGISTICS 2023 das Ziel gesetzt, bis 2025 in den Führungsebenen 0 bis 3 einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu erreichen. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert. Eine wesentliche Maßnahme ist die zentrale Vorgabe, dass bei allen Auswahlverfahren darauf zu achten ist, dass bei den Kandidat:innen bereits eine ausreichende Diversität abgebildet wird. Das interne Förderprogramm „Frauen in Führung“ wird nach mehreren Jahren neu aufgesetzt, um die Wirksamkeit zu verbessern.



Unser Vorstand setzt ein starkes Zeichen für Gleichberechtigung: Mit Ulrike Riedel und Christine Hein sind zwei Frauen Teil des fünfköpfigen Gremiums. Damit gehört die BLG AG in Bezug auf den Frauenanteil in Vorstandspositionen zu den Spitzenreitern unter den börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Diese Zusammensetzung sendet ein deutliches Signal – sowohl nach innen als auch nach außen – und soll unsere Mitarbeiterinnen ermutigen, ihre Chancen wahrzunehmen. Der Frauenanteil in unserer Belegschaft in Deutschland sowie weltweit liegt bei 26,7 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Der Anteil von Frauen in den Führungsebenen 0 bis 3 innerhalb der deutschen Gesellschaften bleibt konstant bei 26,3 Prozent.

Individuelle Förderung für bessere Integration

Wir sind überzeugt, dass Erfolg durch individuell zugeschnittene Integrationsmaßnahmen entsteht, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen. Dazu gehört beispielsweise die Möglichkeit, Ausbildungen in Teilzeit zu absolvieren, um jungen Eltern sowie pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu erleichtern. Darüber hinaus bieten wir Sprachkurse am Arbeitsplatz an, um Mitarbeitenden mit geringeren Deutschkenntnissen den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern und den Austausch mit Führungskräften und Kolleg:innen zu fördern. Um neue Mitarbeitende zu gewinnen und gleichzeitig jungen Menschen langfristige Perspektiven zu bieten, unterstützen wir sie durch Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze bei ihren ersten Schritten auf dem Arbeitsmarkt.

Gesellschaftliches Engagement

Wir machen uns für die Gesellschaft stark: ob im sozialen, sportlichen oder kulturellen Bereich – sei es durch finanzielle Förderung oder durch aktive Projektarbeit. Wir packen dort mit an, wo Unterstützung benötigt wird.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt das übergeordnete Ziel, einen positiven Beitrag zu einer lebenswerten und gerechten Gesellschaft zu leisten. Aus diesem Grund unterstützen wir Projekte in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Sport und setzen unsere Fachkenntnisse sowie Ressourcen in unterschiedlichen Initiativen ein – sowohl regional als auch international.

Mehr als nur Sport

Als international agierendes Logistikunternehmen mit hanseatischen Wurzeln stehen wir für Weltoffenheit und Toleranz. Gemeinsam mit dem SV Werder Bremen setzen wir uns klar gegen Rassismus ein. Beim Aktionstag während des Spiels gegen den VfL Wolfsburg im März 2024 war das Motto „Klare Kante gegen Rassismus“ sichtbar. Als offizieller Partner des SV Werder Bremen hatten wir die Ehre, die Kids-Eskorte für den Einlauf der Grün-Weißen zu stellen – ein besonderer Moment für viele strahlende Kinderaugen. „Vielfalt ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Unternehmens“, betonte Matthias Magnor, der die jungen Fans vor Ort begrüßte. Mehr zu unserem Engagement gemeinsam mit Werder Bremen

berichten wir in unseren Storys. www.reporting.blg-logistics.com

Neben Fußball stand auch Basketball 2024 wieder im Fokus: Seit fast zwei Jahrzehnten unterstützt BLG LOGISTICS die Basketballer der Eisbären Bremerhaven und bleibt ihnen als treuer Partner verbunden. Als Hauptsponsor setzt die BLG einen besonderen Schwerpunkt auf nachhaltige Nachwuchsarbeit, um die nächste Generation von Talenten zu fördern. Unter dem Motto „Mission 7001“ brachen die Eisbären beim Heimspiel in der Bremer ÖVB-Arena einen neuen Zuschauerrekord von über 7.000 Fans – ein ehrgeiziges Ziel mit einem wohlthätigen Hintergrund. Für jedes verkaufte Ticket spendeten die Sponsoren einen Euro an wohltätige Zwecke. Damit verband die Mission sportliche Leidenschaft mit sozialem Engagement und zeigte, wie viel Gutes entstehen kann, wenn Fans, Verein und Sponsoren zusammenwirken.

Schach macht Schlau

2024 fand zum sechsten Mal in Folge das jährliche Schachfest des Schulprojekts „Schach macht schlau!“ statt. Rund 1.200 Grundschulkinder versammelten sich auf dem Bremer Marktplatz, um das Ende des Schuljahres gemeinsam zu feiern. BLG LOGISTICS engagiert sich als Förderer des Projekts, das Schach als festen Bestandteil des Unterrichts integriert. Ziel ist es, den Kindern über klassische Lerninhalte hinaus strategisches Denken zu vermitteln und neue Anreize zu schaffen.



Jährliches Schachfest auf dem Marktplatz in Bremen

Hochbeete für Kinder, Wald & Wiese Bremen e.V.

Ein besonderes FKN- und Trainee-Sozialprojekt war dem Hochbeete für Kinder, Wald & Wiese Bremen e.V. gewidmet. Gemeinsam mit Tieren wie Pferden, Ziegen und Hühnern hat sich der gemeinnützige und mitgliedergeführte Verein mitten in Bremen das Ziel gesetzt, Kindern und Jugendlichen aus der Stadt die Natur näher zu bringen.

Im Juni 2024 unterstützte der Trainee-Jahrgang an zwei Wochenenden den Verein bei seinen Aktivitäten. Am ersten Wochenende standen der Bau und die Konstruktion der Hochbeete im Vordergrund. Mit viel handwerklichem Geschick und Teamarbeit entstanden aus gespendeten Paletten sechs stabile Beete. Zwei Wochen später wurden die Beete an ihren endgültigen Platz gerückt, mit Erde befüllt und verschiedenen Pflanzen bepflanzt. Dank großzügiger Spenden konnten Paletten und weitere Materialien wie Schrauben, Erde und Pflanzen bereitgestellt werden.



Bau und Konstruktion der Hochbeete durch tatkräftige Trainees

Aktion „Schenk ein Lächeln“



Die Teilnahme an der Aktion „Schenk ein Lächeln“ der Bremer Tafel e.V. ist für uns zu Weihnachten längst eine Herzensangelegenheit und feste Tradition geworden. Unter der organisatorischen Leitung unserer Führungsnachwuchskräfte wurden 2024 wieder fast 100 Geschenke von BLG-Mitarbeitenden zusammengebracht und vom Weihnachtsmann an die Kinder überreicht. Diese Initiative zeigt, dass schon kleine Gesten eine große Wirkung haben können – und zaubert so vielen Kindern ein Lächeln ins Gesicht.

Kulturelles Engagement

BLG LOGISTICS engagiert sich seit vielen Jahren für musikalische und kulturelle Projekte und unterstützt dabei unter anderem die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen. Seit 2007 ist das renommierte Orchester im Stadtteil Osterholz-Tenever zu Hause – einem Bremer Stadtteil mit großer Kinderarmut und Bildungsbenachteiligung. Dort hat die Kammerphilharmonie mit ihrem „Zukunftslabor“ ein Konzept geschaffen, um junge

Menschen zu inspirieren und ihnen neue Perspektiven zu eröffnen. Gemeinsam mit professionellen Opernsänger:innen agieren die Schüler:innen der örtlichen Gesamtschule auf der Bühne – begleitet vom Weltklasse-Orchester. Unterstützt werden sie bei diesem Mammut-Projekt von einem ganzen Stadtteil. Denn auch Kostüme und Bühnenbild werden in Eigenregie hergestellt. Gemeinsam überreichten Matthias Magnor und STRAUSS-COO Matthias Fischer im Rahmen der Bremen Oldtimer Classics Rallye einen Scheck über 10.000 Euro, um die Stadtteil-Oper zu unterstützen. „Dieses Projekt liegt uns sehr am Herzen“, betonte Matthias Magnor bei der Übergabe. „Die Stadtteil-Oper bringt unterschiedlichste Menschen zusammen, lässt sie gemeinsam gestalten und nimmt bewusst Impulse einer multikulturellen Lebenswelt auf. So entstehen starke Brücken, die Menschen verbinden und den Schülerinnen und Schülern Perspektiven schenken. Diese Möglichkeiten, die Zukunft zu gestalten, verbindet dieses Projekt mit der Logistik und der BLG.“



Spendenübergabe an die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen

Herzensprojekte

Als Unternehmen unterstützen wir regelmäßig Vereine, Aktionen und Projekte, die unseren BLG-Kolleg:innen am Herzen liegen. Mitarbeitende können besonders unterstützenswerte Themen aus ihrem Umfeld vorschlagen, unter allen Einsendungen werden anschließend die Förderprojekte ausgewählt. 2024 wurden insgesamt sieben Herzensprojekte aus unterschiedlichen Bereichen gefördert, darunter unter anderen die Initiative Jugendhilfe Bremerhaven e.V., die Kitzrettung Flügeln e.V., das Kinderhospiz Bärenherz und die Initiative Radeln ohne Alter. Insgesamt 5.000 Euro hat der BLG-Vorstand für diese Herzensprojekte zur Verfügung gestellt.



Radeln ohne Alter des Vereins Ambulante Versorgungsbrücken e.V.



Das UN World Food Programme unterwegs in Malawi

Unterstützung des UN World Food Programme

Seit mehr als zehn Jahren arbeitet BLG LOGISTICS als Partnerorganisation mit dem UN World Food Programme (WFP), der weltweit größten humanitären Organisation im Kampf gegen Hunger, zusammen. Dabei stellen wir unsere Logistikexpertise zur Verfügung, indem Häfen, Straßen, Bahnlinien, Lagerhallen und andere Logistikeinrichtungen untersucht und beurteilt werden.

Im vergangenen Jahr konnten Mitarbeitende ihr Fachwissen unter anderem bei einer Mission in Malawi einbringen. Als Binnenstaat ist Malawi vollständig von der Einfuhr über Häfen in Mosambik und Tansania abhängig. Außerdem ist das Land anfällig für Naturkatastrophen wie Dürren und Zykone, gefolgt von schweren Überschwemmungen, was zusätzliche Anforderungen an die Infrastruktur des Landes stellt. Während der Mission vor Ort haben Kolleg:innen den Zugang und die Anbindung an die relevanten Seehäfen in Mosambik analysiert.

Ziel war es, die Logistikkapazität in Malawi unter Berücksichtigung der logistischen Korridore von den relevanten Seehäfen in Mosambik zu bewerten, potenzielle Engpässe zu identifizieren und Empfehlungen zur Effizienzsteigerung und zur Nutzung von alternativen Verkehrsträgern abzuleiten.