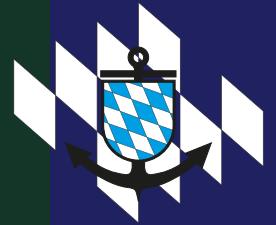


Kundenmagazin 12 - 2018

kurs bayernhafen



Aschaffenburg – Bamberg – Nürnberg – Roth – Regensburg – Passau



Dynamische Arbeitswelt Hafen

Die wichtigste Ressource ist der Mensch



„Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft“

Gastbeitrag von Zukunftsforscher
Dr. habil. Heiko von der Gracht

Von Tauberbischofs- heim in die Welt

VS Möbel für Schulen
und Büros

Full-Service auf kleiner Fläche

Erweiterte Infrastruktur
im bayernhafen Passau

INHALT

EDITORIAL	3
KURZGEMELDET	4
Von allen Standorten	
VORAUSBLICK	5
Hafen live erleben: bayernhafen Bamberg – Hafenfest am 15. September 2019	
TITELTHEMA	6
Dynamische Arbeitswelt Hafen Die wichtigste Ressource ist der Mensch	
FACHMEINUNG	10
„Alles wird leichter“ Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft Gastbeitrag von Priv.-Doz. Dr. habil. Heiko von der Gracht, Senior Manager und Zukunftsforscher KPMG AG Wirtschafts- prüfungsgesellschaft	
ERFOLGSGESCHICHTE	12
„Wir verstehen uns als Emonsianer“ Gespräch mit Thomas Drechsler, Niederlassungsleiter Emons Nürnberg	
DIALOG	13
Personalmesse Jobport	
FORMENSPIEL Hochzeit mal anders	
DIALOG	14
An Bord bei bayernhafen Warum bayernhafen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vielfalt lieben	
HAFENBERUFE	15
Personalentwickler – das Potenzial der Menschen im Blick Im Gespräch mit Lars Thamm, Kühne + Nagel (AG & Co.) KG, Leiter Personal Nordbayern	
GÜTERWEGE	16
Leidenschaft für gute Möbel Möbel von VS in Schulen und Büros: von Tauberbischofsheim in die Welt	
DIALOG	17
Türöffner-Tag der „Sendung mit der Maus“ beim bayernhafen Regensburg	
SYNERGIE	18
„Effizienter Full-Service auf kleiner Fläche“ Der bayernhafen Passau baut seine Infrastruktur weiter aus	
POLITIKSTREIFZUG	19
Streichung der Wasserstraßenabgabe: „Eine gute Entscheidung“	
Impressum	
VORAUSBLICK	20
Puccinis Tosca unter freiem Himmel – im bayernhafen Regensburg am 13. Juli 2019	

HOCHBETRIEB

Ganz schön was los im Hafen! Wie hier im Westhafen des bayernhafen Regensburg bedeutet trimodale Anbindung täglich, die drei Verkehrsträger Binnenschiff, Bahn und Lkw zu verknüpfen. So entstehen verlässliche logistische Ketten, die Rohstoffe, Vorprodukte und Endprodukte dorthin bringen, wo sie gebraucht werden. Übrigens: Das kleine Personenschiff links im Bild ist die „Regensburg“ – im Juli 2018, als dieses Bild entstand, macht sie gerade eine Hafenrundfahrt mit Viertklässlern. Begeisterung für den Hafen fängt früh an.



Mit Kopf und Verstand die Arbeitswelt gestalten

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Kunden, Partner und Freunde,

die Arbeitswelt verändert sich – an sich war das schon immer so, doch was neu ist, ist das Tempo des Wandels. Die Digitalisierung ist ein Sprinter. Gleichzeitig wird das Equipment immer komplexer: So fordern Technologien wie Künstliche Intelligenz, Automatisierung oder ‚predictive maintenance‘ uns Menschen heraus, dieses neue ‚Handwerkszeug‘ zu unserem Nutzen einzusetzen.

Eine Herausforderung für uns alle. Der entscheidende Punkt dabei ist zu gestalten, was die Kernaufgabe des Menschen ist. Was ist unsere Rolle in der digitalen Welt? Was lässt sich nicht an Bits und Bytes delegieren? Was können nur wir Menschen?

Wir haben diese Frage zum Titelthema der aktuellen kurs bayernhafen gemacht, unter dem Motto: „Dynamische Arbeitswelt Hafen. Die wichtigste Ressource ist der Mensch“. Wir lassen darin Unternehmer und Führungskräfte der Logistik ebenso zu Wort kommen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von bayernhafen. Ein breites Spektrum mit vielfältigen Aspekten.

Zudem erwartet Sie ein Gastbeitrag von Zukunftsforscher Dr. habil. Heiko von der Gracht zum Thema „Alles wird leichter“, ein Einblick in die Güterwege von VS Möbel aus Tauberbischofsheim, ein Portrait der „Emonsianer“ im bayernhafen Nürnberg sowie ein Blick auf das neue Infrastruktur-Potenzial im bayernhafen Passau.

Im Namen aller bayernhafen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre, ein frohes Weihnachtsfest und ein gutes Neues Jahr.



Ihr

Joachim Zimmermann
Geschäftsführer



HERZLICHEN DANK!

Titelthema dieser ‚kurs bayernhafen‘ Ausgabe ist der Mensch – die wichtigste Ressource der Logistik. Auf der Titelseite haben wir dies auch visuell umgesetzt: Zu sehen sind in all ihrer Vielfalt 21 Menschen, die mit Freude bei der Arbeit sind. Ihnen allen danken wir für ihre Bereitschaft, dies auch mit ihrem Bild zu zeigen. Es sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen bayernhafen, Emons Spedition, Kühne + Nagel Deutschland, Pollmeier Massivholz, Raben Group, SAF-HOLLAND und Spedition Horst Pöppel. Unser Dank gilt auch den beteiligten Unternehmen.

DAMIT AXSEN SICHER IHR ZIEL ERREICHEN

Der weltweit tätige Lkw-, Anhänger- und Buszulieferer SAF-HOLLAND hat seinen Hauptstandort in Bessenbach im Landkreis Aschaffenburg. Für das Ersatzteilgeschäft des Achsenbauers an Bord ist seit über zehn Jahren der Logistikdienstleister Teamlog mit Sitz im bayernhafen Aschaffenburg. Jetzt erweitern Teamlog und SAF-HOLLAND ihre Zusammenarbeit im Bereich der Industrie-Kontraktlogistik – mit dem Bau eines neuen Logistikzentrums auf dem Gelände der ehemaligen Schaltanlage im bayernhafen Aschaffenburg. Die neue Halle, in der Ersatzteile für Achsen, Federn und Sattelkupplungen gelagert werden, ist ca. 14.000 m² groß und verfügt über Regal- und Kleinteil-Stellplätze sowie Blocklagerplätze.



Die Halle steht bereits und soll bis zum zweiten Quartal 2019 bezugsfertig sein. Die reinen Gebäudebaukosten betragen rund zehn Mio. Euro. Ein weiteres Beispiel für die bayernhafen Strategie, durch Konversion Flächen neu zu verwerten, anstatt auf der grünen Wiese neu zu bauen.

BEREIT FÜR DIE WEISSE FLOTTE

Ab 1. Januar 2019 übernimmt der bayernhafen Aschaffenburg den Betrieb der städtischen Anlegestelle für Flusskreuzfahrtschiffe im Floßhafen – im Auftrag der Kongress- und Touristikbetriebe der Stadt Aschaffenburg. Die Betriebsführung umfasst insbesondere die Reservierung der Liegeplätze, die Disposition und die Buchhaltung. Bis zu 135 Meter lange Hotelschiffe können im Floßhafen anlegen, pro Jahr werden 120 bis 150 Anlegevorgänge erwartet, darunter auch ca. 30 Mal kleinere Ausflugsschiffe auf der Kurzstrecke von und nach Frankfurt. bayernhafen weitet damit seine ‚Cruise Services‘ für die weiße Flotte, wie bereits an den Standorten Bamberg, Roth, Regensburg und Passau, jetzt auch auf Aschaffenburg aus. Zudem



schafft bayernhafen im Bereich des Hafengebiets an der Hafenrandstraße eine weitere Anlegestelle für Schiffe, deren Gäste mit Bussen Ausflüge in die Region unternehmen. Damit kann dann auch die Ver- und Entsorgung einzelner Schiffe außerhalb der Innenstadt erfolgen.



PERSONENZUG MADE IN JAPAN

Ein nagelneuer Elektrotriebzug der Baureihe 385 von Hitachi Rail wurde im bayernhafen Passau umgeschlagen. Nach einem Test in Großbritannien musste der aus mehreren Einheiten bestehende Testzug zur Ergänzung der Innenausstattung ins italienische Hitachi-Werk in die Nähe von Florenz. Der Zug hatte bereits eine weite Reise hinter sich, gebaut wurde dieser am Hauptsitz von Hitachi in Japan.

Auf dem Weg von Großbritannien nach Italien machte der Personenzug im bayernhafen Passau Station. Auf dem Schienenweg war dieser nach Passau gelangt. Im Hafen wurde der Zug dann über eine Spezial-Rampe auf Tieflader verladen. Auf der Straße ging es weiter nach Italien. Zum



Einsatz soll der Zug dann in Schottland kommen. Bei dem logistischen Projekt arbeitete das Londoner Büro der Hitachi-Logistikfirma Hitachi Transport System (Europe) mit Meridian Generic Rail Limited, UK, zusammen. Die weiteren Züge dieser Flotte werden im Hitachi-Werk im Nordosten Englands gebaut.

GREENFIELD ZUM DRITTEN

greenfield development, der Projektentwickler und Investor für hochwertige Industrie- und Logistikimmobilien, baut bereits seinen dritten Industrie- und Logistikpark im bayernhafen Nürnberg. Baubeginn der Anlage in der Beckenkopfstraße war im Oktober, die Inbetriebnahme ist für Mai 2019 geplant. Mieter wird die MTP Messtechnik Produktions GmbH.



© Visualisierung greenfield development



„BAVARIA SHUTTLE“ VERBINDET BAYERNHAFEN NÜRNBERG MIT LÜBECK

Der bayernhafen Nürnberg und der Ostseehafen Lübeck sind seit Ende August per Nachtsprung verbunden: Der „Bavaria Shuttle“ verknüpft die Ostsee-Region mit der Metropolregion Nürnberg – und dadurch weiter mit Süd-Deutschland, Österreich und Ost-Europa. Betreiber des Intermodalzuges ist die European Cargo Logistics GmbH (ECL), eine Beteiligungsgesellschaft der Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH. Angebunden über das TriCon Container-Terminal Nürnberg im bayernhafen Nürnberg werden so im Gegenzug Skandinavien, Russland und die Baltischen Staaten. Für Alexander Ochs, bayernhafen Prokurist und Intermodalverantwortlicher, ist die Intermodal-Relation zwischen den beiden Hubs Nürnberg und Lübeck „ein starkes Rückgrat



für die europäische Logistik“. Gestartet ist die Relation Nürnberg-Lübeck mit drei Abfahrten pro Woche, jetzt sind es bereits fünf pro Woche.

OBERFRANKEN-KÜSTE NONSTOP

Das Terminal für den Kombinierten Verkehr im bayernhafen Bamberg ist seit Frühjahr 2018 über weitere Intermodalzüge mit der deutschen Nordseeküste verbunden: So geht es nun zweimal wöchentlich von und nach Wilhelmshaven und viermal wöchentlich von und nach Hamburg / Bremerhaven. Oberfrankens Unternehmen sind dadurch noch näher am Weltmarkt, im Import wie im Export.



„HAFEN LIVE ERLEBEN“ IM BAYERNHAFEN BAMBERG



© bayernhafen / David Ebener

Der bayernhafen Bamberg lädt alle Bürgerinnen und Bürger zum Hafenfest ein. Unter dem Motto „Hafen live erleben“ erwartet die Besucher am Sonntag, 15. September 2019, ein buntes Programm. Mit dabei sind wie schon beim Hafenfest 2012



verschiedene Unternehmen und Partner des Hafens, die den Besuchern spannende Einblicke gewähren, die drei Verkehrsträger Binnenschiff, Bahn und LKW sowie faszinierende Technik zum Anfassen und Erleben. Dazu gibt's viel Spaß für Jung und Alt.





Dynamische Arbeitswelt Hafen

Die wichtigste Ressource ist der Mensch

Menschen haben Boote gebaut und den Globus besiedelt. Haben das Rad erfunden, um Lasten zu transportieren. Haben Eisen geformt und daraus Schienen gemacht. Menschen sind in die Lüfte gestiegen und haben den Container erfunden. Und natürlich waren es Menschen, die das Tor zur digitalen Welt aufgestoßen haben. Nur der Mensch macht all dies möglich. Doch was ist seine Rolle in der modernen Logistik? Wie setzen Unternehmen in Zeiten der Digitalisierung auf ihre Leute? Und was reizt Menschen an der Branche Logistik besonders? Ein Portrait von der wichtigsten Ressource der Welt, dem Menschen.

Mit Vielfalt punkten

Unternehmer sind sich einig: Menschen machen Unternehmen stark, in Industrieunternehmen wie bei Logistikdienstleistern. So ist Ralf Pollmeier, Geschäftsführer des größten europäischen Laubholzproduzenten, der Pollmeier Massivholz GmbH & Co.KG mit Standort im bayernhafen Aschaffenburg, überzeugt: „Fertigungsbetriebe brauchen Menschen wie Wasser zum Leben. Egal wie automatisiert Fertigungsprozesse sind – Maschinen brauchen Menschen, damit sie laufen.“

Zudem bereichere Vielfalt unser Leben: „Jeder, der Talent hat, gleich welcher Herkunft, verdient gefördert zu werden“, sagt Ralf Pollmeier, „allein schon aus Eigeninteresse eines Unternehmens. Je besser ausgebildet Mitarbeiter sind, desto leichter fällt es, ein Unternehmen zu betreiben, desto profitab-

ler ist es in der Regel. Insofern ist das Fördern von Mitarbeitern keine philanthropische Angelegenheit, sondern etwas, was kluge Unternehmen von sich aus machen.“

Auch beim weltweit tätigen Lkw-Achsenhersteller SAF-HOLLAND in Bessenbach ist der Mensch das entscheidende Moment. „Ideen und Engagement machen das Unternehmen erfolgreich“, sagt Thomas Grimm, Vice President Human Resources von SAF-HOLLAND, „es sind Menschen, die Produkte entwickeln, produzieren und vertreiben. Verschiedene Kulturen und Perspektiven bringen mehr Kreativität in die Entwicklung unserer Produkte. Wir entwickeln heute Produkte, die dann auf Grundlage der unterschiedlichen Sichtweisen aus den Regionen jeweils angepasst werden. So kommen durch unsere Kollegen aus den USA oder China ganz andere Kundenwünsche zum Tragen.“

„Die richtige Mischung macht’s“

Für Herbert Ruckerl, Prokurist der Spedition Horst Pöppel im bayernhafen Regensburg, ist der Mensch „Grundstein unserer Dienstleistung“, denn ohne Menschen nütze die beste Technik nichts: „Wir können Qualitätsverkehre nur über Menschen darstellen. Entscheidend sind daher der Ausbildungsstand unserer Leute und die Mitarbeiterführung. Auch gegenüber dem Kunden zählt das Team. Wo sich Mitarbeiter auskennen, wo sie spezialisiert und ausgebildet sind, sollen sie auch eingesetzt werden - das ist wie in einem Fußballteam. Wir haben

24 Nationen an Bord, die arbeiten hervorragend zusammen. Die richtige Mischung macht's.“

„Dienstleistung ist unser Brain“

Goran Susak, Leiter der Kühne + Nagel Niederlassungen im bayernhafen Nürnberg, in Lichtenfels und Scheßlitz, formuliert das oberste Ziel der Arbeit mit Menschen so: „Wie schaffe ich ein Umfeld, in dem es Freude macht zu arbeiten? Unser Ziel sind Mitarbeiter, die mit Leidenschaft dabei sind. Stichwort ‚Customer's need‘: Dienstleistung ist unser Brain, der Unterschied liegt in den Menschen.“

„Viele Begabungen sind wichtig“

Für Hans-Jörg Kramer, Niederlassungsleiter Raben Trans European Germany GmbH, gilt: „Garant für kundenorientierte Serviceleistungen in der Logistik sind schnelle, abgewogene und wirtschaftliche Entscheidungen. Die menschliche Fähigkeit, Dringliches zu erkennen, Maßnahmen abzuleiten und zielführend zu agieren, wird kaum technisch lösbar werden.“ Zudem seien in einem international agierenden Unternehmen viele Begabungen wichtig: „vom Ingenieur, der die Klimatisierung in der Kühlkette bewertet, über den Kaufmann, der Seefrachten in exotische Länder befördert, bis zum Experten für effiziente Arbeitsabläufe. Oft zeigt sich zudem, dass Quereinsteiger querdenken können.“

„Fertigungsbetriebe brauchen Menschen wie Wasser zum Leben.“

Ralf Pollmeier, Geschäftsführer der Pollmeier Massivholz GmbH & Co.KG

Arbeitsumgebungen verändern sich

Automation, Digitalisierung, globale Liefer- und Kundenstrukturen – vor allem diese drei Entwicklungen prägen heute die Unternehmen. Wie nehmen sie dabei ihre Leute mit?

„Unsere Sägewerke sind heute Hightech-Betriebe“, sagt Ralf Pollmeier, „früher brauchten Mitarbeiter zum Verständnis einer Maschine zwei bis drei Wochen, heute mehrere Monate. Unsere Mitarbeiter müssen daher mehr wissen als früher, und Maschinen müssen so konzipiert sein, dass unsere Leute sie einfach bedienen können – so einfach wie ein Smartphone. Das ist zum einen eine Herausforderung für unsere Maschinenbauer, zum anderen erreichen wir dies durch ein klares Regelwerk und Checklisten zur Bedienung und Wartung der Anlagen, durch betriebliche Einarbeitung und die Aufteilung der Arbeit in leichter zu bewältigende Teilaufgaben. Auch unser Vertriebsteam unterstützen wir mit klaren Strukturen und Qualitätsprozessen. Das wirkt. Entscheidend ist das Zusammenspiel.“

Mehr Verantwortung, mehr weltweite Vernetzung

Auch bei SAF-HOLLAND werden einfachere Tätigkeiten immer weniger. „Gleichzeitig“, so Thomas Grimm, „nehmen die Anforderungen bei den wert-



©KÜHNE + NAGEL INC

schöpfenden Tätigkeiten zu.“ So komme im Rahmen von Industrie 4.0 industrial engineering und Instandhaltung ein hoher Stellenwert zu. Zudem führe die Automatisierung der Anlagen zu deutlich höheren Stückzahlen. „Wir sind weltweit ausgerichtet, daher nimmt standort-übergreifende Projektarbeit zu. Im Rahmen unserer Digitalisierungsüberlegungen prüfen wir vermehrt, auch neue Services anzubieten. Wir beziehen das Digitale schon bei der Produktentwicklung mit ein,

nutzen agiles Projektmanagement. Mit der Digitalisierung ist ein höheres Maß an Verantwortung und Vernetzung verbunden. Unsere Leute müssen dafür bereit sein, offen und flexibel für stetigen Wandel.“

„Wer ein Smartphone bedienen kann, kann auch Scanner bedienen“

Auch Herbert Rückerl konstatiert einen signifikanten Rückgang der ausführenden Tätigkeiten: „Bei Pöppel stehen heute Planen und Steuern im Mittelpunkt. Die Arbeitsumgebung wird immer digitaler. Im Lager läuft alles über Scanner und Barcode, die Daten sind dann automatisch im System. Längst ist

Kühne + Nagel Deutschland ... beschäftigt rund 15.000 Mitarbeiter an mehr als 130 Standorten. Einer davon ist im bayernhafen Nürnberg. Der Hauptsitz ist in der Hamburger HafenCity. Schwerpunkte liegen in den Bereichen See- und Luftfracht, Kontraktlogistik und Landverkehre sowie integrierte Logistikangebote.

» www.kuehne-nagel.de

Die Pollmeier Massivholz GmbH & Co.KG ...

... ist mit ihren Werken in Creuzburg, Malchow und im bayernhafen Aschaffenburg der größte europäische Laubholzproduzent und beschäftigt über 700 Mitarbeiter. Ralf Pollmeier hat am Standort im bayernhafen Aschaffenburg noch einiges vor: „Die Anbindung ist exzellent, das wollen wir nutzen.“

» www.pollmeier.com/de



©Pollmeier Massivholz GmbH & Co.KG



©SAF Holland

Von Bessenbach in die Welt 2006 schlossen sich die Otto Sauer Achsenfabrik SAF in Bessenbach und die Holland Group Inc. aus Michigan zu SAF-HOLLAND zusammen. Der weltweit tätige Zulieferer der Nutzfahrzeugindustrie produziert Achs- und Fahrwerksysteme für Auflieger und Anhänger sowie Komponenten für Zugmaschinen.

» www.safholland.com/de

das Digitale Teil der Ausbildung – und gehört auch bei der Einarbeitung von Ungelernten mit dazu. Das Gute ist: Wer ein Smartphone bedienen kann, kann auch Scanner bedienen.“ Auch das Führungsverhalten habe sich verändert: „Wir bringen heute übers Team die Stärken der Mitarbeiter mit ein. Unsere Leute wollen selbständiger arbeiten, jeder bekommt einen Verantwortungsbereich. Natürlich hat weiterhin ein Teamleiter den Hut auf. Wir tauschen auch mal die Aufgaben, das erweitert den Horizont.“

Kommunizieren statt nur informieren

Goran Susak von Kühne + Nagel ist überzeugt davon, dass viele Arbeitsplätze in fünf Jahren anders aussehen werden, aufgrund der immer stärkeren industriellen Abwicklung der Logistik: „Dies besprechen wir mit unseren Mitarbeitern und sagen ihnen: ‚Entscheidend ist Dein Know-how, denn das wird beim Kunden gebraucht.‘ Bei der Digitalisierung nehmen wir unsere Kolleginnen und Kollegen mit, führen Tablets ein und schulen sie. So managen wir Veränderung hier und heute. Informieren können Unternehmen alle – aber aufs Kommunizieren kommt es an, auf den echten Dialog.“

Dies unterstreicht auch Hans-Jörg Kramer von Raben Nürnberg: „Veränderungen gehen Menschen mit, wenn sie das Warum kennen und die Auswirkungen. Die Erfahrung zeigt: Transparenz und Gleichbehandlung sind meist der Schlüssel für Zustimmung – denn bei Veränderungen passiert meist nichts Unlogisches, sondern dem Markt längst Geschuldetes.“ Ausdrücklich erwünscht im Raben-Team seien Mitwirken, Mitdenken und vor allem selbstständiges Handeln. „Abteilungsgrenzen schwinden, wir denken und handeln standort-übergreifend, im Rahmen von best practice Projekten.“

„Veränderungen gehen Menschen mit, wenn sie das Warum kennen.“

Hans-Jörg Kramer, Niederlassungsleiter Raben Trans European Germany GmbH

„Verknüpfung ist entscheidend“

bayernhafener Geschäftsführer Joachim Zimmermann sieht in der Verknüpfung von Künstlicher Intelligenz und menschlicher Intuition die Chance der Zukunft: „KI hat das Potenzial, uns von harter und monotoner Arbeit zu entlasten, es sollte aber im positiven Sinne weiter menscheln. Ich bin überzeugt davon: Unternehmen, die technologisch up to date sind, nehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Ängste vor Veränderung.“

Mitarbeiter finden, Mitarbeiter binden

Vollbeschäftigung, Fachkräftemangel, Personalengpässe ... Begriffe wie diese prägen die HR-Arbeit vieler Unternehmen. Was tun Industrie- und Logistikunternehmen, um die richtigen Leute zu finden und zu halten?

„Die beste Werbung geht von Mitarbeitern selbst aus, über Empfehlung“, sagt Thomas Grimm, „SAF-HOLLAND ist einer der besten Ausbildungs-

betriebe und einer der großen Arbeitgeber im Raum Aschaffenburg. Es gibt Mitarbeiter, die bald 50 Jahre im Unternehmen sind. Wir entwickeln unsere Aus- und Weiterbildung stetig weiter und übernehmen

alle unsere Auszubildenden. Zudem haben wir ein Talent Management-Programm, mit individueller Ausprägung. Gerade jüngeren Leuten ist heute work-life-balance wichtig, ein Job, der Spaß macht, in einem guten Umfeld. All das bieten wir.“

„Das Werben um Mitarbeiter ist längst eine Kernaufgabe des Unternehmens“

... sagt Herbert Rückerl, der bei Pöppel mit seinen Führungskräften Speditions-, Büro- und IT-Kaufleute, Fachkräfte für Lagerlogistik und Berufskraftfahrer ausbildet, „unser gesamter Nachwuchs kommt aus den eigenen Reihen. Da kommt es schon bei der Auswahl darauf an, die zu finden, die auch dauerhaft zu uns passen. Wir stellen bei uns die Wertigkeit des einzelnen heraus, vom Staplerfahrer bis zum Abteilungsleiter. Jeder bei uns ist gleich viel wert. Da hilft einer dem anderen.“

Auch mit seiner Öffentlichkeitsarbeit geht Pöppel in die Offensive. „Logistik ist top, da kann man was werden“, sagt Herbert Rückerl, der durch seine Zusammenarbeit mit Schulen heuer aus drei Schnupper-Praktika drei Azubis gewonnen hat. Eine besondere Aktion ist das Pöppel Fahrertraining: Da können Mitarbeiter und interessierte Bewerber Ausweichen und Bremsen üben und am Überschlags-Simulator trainieren.

„Gespür für Leute“

Auch für Hans-Jörg Kramer von Raben ist Personal ein zentraler Aufgabenbereich: „Wir suchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Willen zu lernen, die Gespür für Leute haben und die Kollegen auch entwickeln können. Wir ziehen aus dem eigenen Haus Leute groß und qualifizieren gerne auch „über“, dadurch bringen wir am Standort Experten hervor.“ Im Rahmen der Raben-Akademie bietet das Unternehmen zahlreiche Weiterbildungen an.

„Führungskräfte haben Vorbild-Funktion“

Auch bei Kühne + Nagel wird Aus- und Weiterbildung groß geschrieben. So hat Kühne + Nagel im bayernhafen Nürnberg 40 Azubis, die Übernahmequote liegt bei 90 bis 95%. Jeder Geschäftsbereich hat einen Trainee, und auch duales Studium ist möglich. Zum K+N Talentprogramm gehören Coaching, das Kennenlernen anderer Standorte, Seminare zu Kommunikationstools und abteilungsübergreifende Projekte. Zudem bietet Kühne + Nagel im Rahmen eines persönlichen Entwicklungsplans jedem Mitarbeiter fachliche und persönliche Weiterbildung. Für Goran Susak ist dabei Verbindlichkeit wichtig: „Was beschlossen ist, wird auch gemacht und den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt. Versprechen, was man halten kann, tun, was man versprochen hat. Führungskräfte haben da eine wichtige Vorbild-Funktion.“

„Wir brauchen Mitarbeiter, die sich für das Thema Hafen begeistern.“

Joachim Zimmermann, bayernhafen Geschäftsführer



verschiedenen Disziplinen. So suchten wir vor einigen Jahren eine/n Bau- und eine/n Maschinenbauingenieur/in. Vorgestellt hatten wir uns jeweils eine/n mit rund zehn Jahren Berufserfahrung. Da gab's aber niemanden. Stattdessen bewarben sich zwei Hochschulabsolventen und zwei Endfünfziger, je Fachbereich ein junger und ein älterer Mann. Wir haben alle vier eingestellt. Von dieser Mischung profitieren jetzt alle: wir als Unternehmen, die vier ‚Neuen‘ und alle Kolleginnen und Kollegen. Einfach bereichernd, die Mischung aus internen Karrieren und frischen Ideen von außen.“

So zeigen die Gespräche mit Unternehmern und Führungskräften aus Industrie und Logistik nachdrücklich: Der Mensch ist die wichtigste Ressource in Unternehmen – und das wird auch so bleiben.

Horst Pöppel ...

... startete 1970 seine Spedition mit einem einzigen LKW. Heute hat das Unternehmen mit Hauptsitz im bayernhafen Regensburg rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet Leistungen vom Gütertransport über die Lagerwirtschaft bis zu Reparaturwerkstätten. Pöppel-Kunden kommen aus so unterschiedlichen Branchen wie Lebensmittel, Stahl, Mineralöl oder Chemikalien.

» www.poeppel-sped.de

„Die Mischung aus internen Karrieren und frischen Ideen von außen“

„Wir brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für das Thema Hafen begeistern“, sagt bayernhafen Geschäftsführer Joachim Zimmermann, „die Mischung macht's, aus Alt und Jung und den



©RABEN GROUP

Die Raben Group ...

... ist seit über 85 Jahren mit umfassenden Logistikdienstleistungen auf dem europäischen Transportmarkt tätig. Das Unternehmen verfügt über eigene Niederlassungen in zwölf europäischen Ländern. Die Raben-Niederlassung im bayernhafen Nürnberg hat aktuell rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 50 Nahverkehrsfahrer bei Subunternehmern.

» deutschland.raben-group.com

„Alles wird leichter“

Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft

Gastbeitrag von Priv.-Doz. Dr. habil. Heiko von der Gracht,
Senior Manager und Zukunftsforscher
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



©shutterstock.com/ZappzPhoto

„Wenn die Algorithmen so intelligent werden, wie alle sagen, dann treffen wir in Zukunft viel bessere und zuverlässigere Entscheidungen – gemeinsam und demokratisch mit der Technologie.“

Wir merken es jetzt schon: Die Arbeitswelt verändert sich. Überall übernehmen Algorithmen anstehende Entscheidungen und analytische Arbeiten. Sie schreiben Reports und Fachartikel (nicht diesen), lösen automatisch Bestellungen aus, sortieren Kundenanfragen oder alarmieren uns selbstständig, bevor eine Maschine ausfällt. Was bedeutet das alles für uns?

Schöne neue Welt

Digitalisierung, Algorithmen, Industrie 4.0, Automatisierung, Künstliche Intelligenz (KI), Autonomisierung – all das macht uns die Arbeit leichter, schneller, einfacher, weniger strapaziös und repetitiv. Wenn intelligente Maschinen die Arbeit übernehmen, können sich Menschen anspruchsvolleren, kreativeren, innovativeren Themen und Aufgaben widmen: schöne neue Welt. Zukunftsforscher prognostizieren, dass wir bis zum Jahr 2099 nur noch 20 Wochenstunden arbeiten müssen – bei vollem Lohnausgleich. Das ist die eine Seite.

20
WOCHENARBEITS-
STUNDEN IM JAHR
2099

Wer dazulernt, ist im Vorteil

Auf der anderen Seite schätzen Zukunftsforscher, dass in den nächsten 30 Jahren 99 Prozent unseres Wissens neu sein werden. Das, was wir heute wissen, macht dann nur noch ein Prozent des Wissens der Zukunft aus. Das bedeutet: Die Zukunft wird richtig toll – für alle, die mit dem Wissensschatz umzugehen wissen. Das ist ein Problem und eine Herausforderung angesichts der Schwellenängste und Abwehrreaktionen, die heute noch in vielen Unternehmen bei den Themen „Digitalisierung“ und „Künstliche Intelligenz“ vorherrschen. Dabei ist die Digitalisierung keine Raketenwissenschaft. Sie erfordert kein Zusatzstudium. Es reicht, wenn wir offener gegenüber neuen Technologien werden und uns auf dem Laufenden halten. Wer Schritt für Schritt dazulernt, braucht keinen Jobverlust zu fürchten. Denn die Arbeit geht nicht aus.

Der KI-Coach macht dich fit!

Eine der größten Chancen der Technologisierung: Sie kann uns Arbeit und Leben ungemein erleichtern. Sie kann uns helfen, uns bei der Arbeit unterstützen, zum Beispiel perspektivisch in der Gestalt eines KI-Advisors oder eines KI-Coachs. Wenn die Algorithmen so intelligent werden, wie alle sagen, dann treffen wir in Zukunft viel bessere und zuverlässigere Entscheidungen – gemeinsam und demokratisch mit der Technologie. Ein KI-Advisor bereitet dann für den Mitarbeiter Entscheidungen vor und zeigt Handlungsalternativen auf Datenbasis auf.

Alles wird noch komplexer – und noch einfacher

Die einfache Antwort lautet: Nein. Denn es gibt einen Unterschied zwischen Technologie und Anwendung. Die digitalen und vernetzten Technologien werden zwar immer komplexer, doch deren Anwendungen (wenn sie gut konzipiert sind) gleichzeitig immer einfacher; zum Beispiel

die Sprachsteuerung im Auto: Wir müssen keine Knöpfe mehr drücken. Damit das Auto gehorcht, reicht schon ein Wort. Oder eine Geste – das kennen wir vom Smartphone: Ein Wisch und es tut, was wir wollen. Und das ist nicht das Ende der Entwicklung. Wir können davon ausgehen, dass ab circa 2025 die Gedankensteuerung von Geräten weitreichenden Einzug in unser Leben halten wird. Ab 2023 sollen bereits die ersten kommerziellen Smartphones am Markt sein, die implantiert werden können; zum Beispiel in Form einer superdünnen Folie unter die Haut. Dass jemand „sein Handy in der Hand hat“, gewinnt dadurch eine neue Bedeutung.

Diversität entscheidet

Wir alle kennen eher introvertierte oder eher extravertierte Zeitgenossen. Wir kennen Kopf- und Bauchmenschen. Solche kurzfristig nicht veränderbaren persönlichen Prädispositionen pflegen Menschen auch gegenüber Zeit und Zukunft: Es gibt Zukunftsoptimisten und -pessimisten, Nostalgiker, Bremser, Bewahrer und Visionäre. Die beiden US-Wissenschaftler Philip G. Zimbardo und John N. Boyd haben einen Test entwickelt, mit dem eine Person sogar die eigene Zeitorientierung messen und einschätzen kann. Wenn Unternehmen langsamer als andere in die Zukunft unterwegs sind, liegt es oft daran, dass das Unternehmen diese Zeitpräferenz bei der Zusammensetzung der Fachabteilungen, Stäbe, Projekt- und Managementteams, aber auch bei Recruiting und Retention (Einstellung und Mitarbeiterbindung) nicht ausreichend berücksichtigt: Zu viele Visionäre in der Geschäftsleitung ruinieren ein Unternehmen kurzfristig, zu viele Nostalgiker in den Fachabteilungen ruinieren es langfristig. Diversität bezüglich der Zeitpräferenz ist entscheidend wie auch Diversität bezüglich eines weiteren Faktors: Soll die Zukunft gemeistert werden, dann muss der Logistiker mit der Kauffrau, aber

auch mit dem Geographen, dem Ingenieur oder der Ethnologin zusammenarbeiten. Denn die Zukunft ist interdisziplinär. Eine Disziplin allein (zum Beispiel BWL) reicht nicht mehr dafür aus, Zukunft zu verstehen und zu gestalten. Auch und gerade „Fachfremde“ sollten verstärkt eingestellt werden. Wobei ein Unternehmen erst einmal attraktiv genug für Fachfremde werden, die entsprechenden Möglichkeiten, Strukturen, den passenden Führungsstil und die entsprechende Firmenkultur (weg vom „Stallgeruch“) schaffen sollte.

Wer mehr Informationen hat, kann besser entscheiden

Das galt schon immer. Im Zeitalter der Digitalisierung gilt es doppelt und dreifach. Mit herkömmlichen Methoden von Planung und Controlling jedoch kann ein Unternehmen aus Big Data keine Smart Data machen. Dafür braucht es heute bereits und morgen noch viel intensiver Data Scientists auf Ebene der Belegschaft und das Modell des Quantified Enterprise auf Ebene der Unternehmensführung. Viele Unternehmen haben das bereits erkannt, leiden jedoch unter einem Mangel: Sie wissen zwar, wohin sie sich entwickeln müssen, aber nicht, wo sie in diesem Entwicklungsprozess aktuell stehen. Das jedoch ist Voraussetzung für eine schnelle und erfolgreiche Zukunftsgestaltung. Diese Voraussetzung schaffen Unternehmen nur dann, wenn sie ihren momentanen Entwicklungsstand klar, umfassend und zuverlässig erfassen, zum Beispiel mit geeigneten Business Assessments. Das ist zugleich ein zentrales Element der Zukunftsstärke eines Unternehmens: der Einsatz geeigneter Methoden und Instrumente. Denn auch für die zukünftige Arbeitswelt gilt, was für jedes Handwerk gilt: Eine Arbeit kann nur so gut werden wie das Handwerkszeug, das dafür eingesetzt wird. Das gilt auch für die Zukunft.

99%
NEUES WISSEN IN
30 JAHREN



Priv.-Doz. Dr. habil.
Heiko von der Gracht

Der gebürtige Rheinländer studierte Wirtschaftsingenieurwesen in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien bevor er sich in seiner Doktorarbeit an der renommierten EBS Universität für Wirtschaft und Recht in Oestrich-Winkel erstmalig wissenschaftlich mit dem Blick in die Zukunft auseinandersetzte.

Die Zukunftsforschung ist zu seiner Leidenschaft geworden und der Publizist von der Gracht blickt heute auf fast 15 Jahre erfolgreiche Forschungs-, Lehr- und Projekterfahrung in Deutschland und international zurück. Das Handelsblatt zählte ihn in seinem Betriebswirte-Ranking 2014 zu den Top 100 der forschungsstärksten Wissenschaftlern im deutschsprachigen Raum.

Seit 2013 verantwortet Heiko von der Gracht bei der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Zukunftsstudien, zuletzt zu den Themen Künstliche Intelligenz, Future Readiness, Procurement und der Arbeitswelt von morgen. Er ist einer der wenigen Hochschullehrer für Zukunftsforschung in Deutschland und engagiert sich mit Leidenschaft seit Jahren in der Ausbildung von Studenten an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Darüber hinaus ist er Autor mehrerer Management-Bücher, u.a. „Herausforderung Energie“ und „Wie wir uns morgen bewegen werden“.



©Emons Spedition GmbH

„Wir verstehen uns als Emonsianer“

Gespräch mit Thomas Drechsler, Niederlassungsleiter Emons Nürnberg

Gegründet 1928, betreibt das weltweit agierende Transport- und Logistikunternehmen Emons Spedition GmbH mit Hauptsitz in Köln heute eines der wenigen inhabergeführten, konzernunabhängigen Logistiknetzwerke in Deutschland. Mit seinen mehr als 100 Standorten weltweit bietet Emons alle Speditionsdienstleistungen aus einer Hand. Die erste Emons-Niederlassung eröffnete 1949 in Nürnberg. Heute ist Emons im bayernhafen Nürnberg einer der 23 deutschen Emons-Standorte im Stückgut-Netzwerk. Niederlassungsleiter Emons Nürnberg ist Thomas Drechsler (Foto unten).
» www.emons-spedition.de



Als der gelernte Speditionskaufmann und erfahrene Logistiker Thomas Drechsler 2001 bei Emons in Nürnberg als Verkaufsleiter startete, war Emons Nürnberg „ein vergleichsweise kleiner Laden“. „Ich war“, so sagt es der heutige Niederlassungsleiter und Prokurist Thomas Drechsler, „im Vertrieb eine One-Man-Show und habe das Team erst nach und nach aufgebaut. Vertrieb, das galt damals bei Emons vor allem als Kostenfaktor. Meine Aufgabe war es dann zu zeigen, dass es nicht nur in der Leistungserbringung, sondern auch in Kundenakquise und -beratung auf Top-Qualität ankommt. Heute ist unser Vertrieb in Nürnberg sieben Köpfe stark.“ Unter Führung von Thomas Drechsler beschäftigt Emons am Standort im bayernhafen Nürnberg heute rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive der Fahrer bei Subunternehmern.

Emons sei trotz seiner weltweiten Präsenz, so Thomas Drechsler, auch weiterhin „unheimlich bodenständig, da stimmt der Draht zwischen Führung und Mannschaft. Wir verstehen uns alle als Emonsianer. Das ist Familiengedanke statt Konzernstruktur. Im Umgang miteinander hören wir einander zu, erfahren dabei immer wieder auch was über den Menschen. Bei Feedback-Gesprächen zählt das Gespräch, nicht ein ausgefülltes Formular. Gerade weil der Wettbewerb hart ist, stimmt bei uns das Miteinander.“

In der Führung des Teams sei es wichtig, Talente zu erkennen: „Wir wollen unsere Mitarbeiter stark machen. Dafür braucht es Spezialwissen im Geschäft. Kunden schätzen es, dass unsere Leute

Bescheid wissen. Wenn wir bei jemandem Potenzial erkennen, bekommt er oder sie eine erste Aufgabe. Läuft das, gibt's eine weitere Aufgabe. Danach schließt sich dann oft ein Förderprogramm für die nächste Stufe an. So bringen wir unsere Mitarbeiter Stück für Stück weiter.“

Thomas Drechsler und seine Abteilungsleiter leben das Prinzip der offenen Tür: „Kolleginnen und Kollegen können jederzeit bei uns reinkommen. Dadurch sind wir nah an den Menschen, schnell in der Abstimmung und agieren flexibel.“ Dieser zugewandte, menschliche Umgang führt auch dazu, dass es bei Emons Nürnberg nur wenig Fluktuation gibt. So hat zum Beispiel der Speditionsleiter vor 45 Jahren hier gelernt. „Wir bringen am liebsten unseren eigenen Nachwuchs in Führungsverantwortung“, sagt Thomas Drechsler lächelnd. Bei der Weiterbildung unterstützt die Emons-Akademie, zu Fachthemen wie Lagerlogistik und Disposition ebenso wie bei Auftreten und Wirkung, Telefonverhalten, Führung und Management. Zudem steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Emons Förderprogramm weltweit offen. Thomas Drechsler: „So entfalten wir die Potenziale unserer Leute.“

Was die Führung der Niederlassung angeht, sagt Thomas Drechsler: „Die wirtschaftlichen Ziele kennen wir, aber das Gute bei Emons ist: Wir haben den Freiraum, die Taktik der Umsetzung vor Ort zu bestimmen. Heute beschäftige ich mich weit mehr als die Hälfte meiner Zeit mit Personalfragen. Einen besseren Hebel, um Emons Nürnberg dauerhaft erfolgreich zu machen, gibt es nicht.“



©Emons Spedition GmbH



©Emons Spedition GmbH

bayernhafen Personalmesse Jobport

Premiere im bayernhafen Nürnberg! Zur 1. Jobport, einer open-air Personalmesse der besonderen Art, lud der bayernhafen Nürnberg Ende Juni in den Hafen ein – und über 1.000 Schülerinnen und Schüler, Berufseinsteiger und Jobsuchende kamen. Umgeben von großen Containern trafen junge Leute dabei auf mehr als 20 ausstellende Logistik-Unternehmen aus dem bayernhafen Nürnberg und der Metropolregion.

Von der ersten Minute an herrschte Jobport-Stimmung: Die Besucher zogen von Zelt zu Zelt und atmeten die Luft der Logistik. Sie fragten nach Praktika, Azubistellen und Jobangeboten, staunten über die weltweiten Aktivitäten der Unternehmen, und manche ließen gleich ihren mitgebrachten Lebenslauf da. Zudem hatten alle jede Menge Spaß: Denn an diesem Stand gab's coole Sonnenbrillen, an jenem Starterkits, hier wartete ein Glücksrad, dort ein einarmiger Logistik-Bandit. Und immer wieder der ungläubige Blick auf die „Jobwall“ mit den über 150 (!) Stellenangeboten der ausstellenden Unternehmen. Attraktiv war auch die Location: So waren die Aussteller-Zelte mit Hockern und Sitzbänken im Paletten-Design gestaltet, Food-Trucks sorgten fürs Catering, und in einem kleinen Fotostudio konnten sich die Besucher professionelle Bewerbungsfotos erstellen lassen.

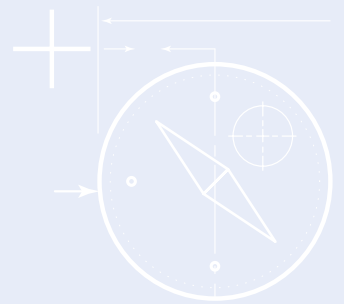


Zufrieden äußerten sich auch die ausstellenden Unternehmen: „Wir waren sehr positiv überrascht“, sagt Manuela Kistner, Ausbildungsleiterin bei Emons, „klasse Location, top Organisation – wir haben viele Bewerbungen bekommen und Kontakte geknüpft.“ Ganz ähnlich das Feedback von Jeanette Köber, Ausbildungsbeauftragte der Geis-Gruppe: „Wir hatten sofort viele Gespräche zu Ausbildung und Karrierechancen. Das Setting hat sich bewährt – Interaktion wie z.B. unser Torwandschießen führt einfach Menschen zusammen.“ bayernhafen plant, das Jobport-Konzept auch auf andere Standorte zu übertragen.

+ Komplettes Interview
www.bayernhafen.de



Drei Fragen zur Jobport sowie zu Ausbildung und Azubis an Manuela Kistner, Ausbildungsleiterin bei Emons Nürnberg, finden Sie auf unserer Homepage.



Hochzeit mal anders

Die Montage von Fahrgestell und Karosserie bezeichnen Autobauer als „Hochzeit“. Eine Hochzeit der anderen Art gab's bei der Montage des zweiten neuen Liebherr LH110 Mobilkrans für den bayernhafen Bamberg: Den vormontierten Oberwagen setzten zwei Autokräne passgenau aufs Fahrgestell auf. Eine echte Millimeterarbeit, denn allein das Oberteil wiegt rund 60 Tonnen.



An Bord bei bayernhafen

Warum bayernhafen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vielfalt lieben

So vielfältig wie die Aufgaben im Hafen sind auch die Wege, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bayernhafen kommen und wie sie sich dort entwickeln. Manche beginnen als Azubi oder Praktikant/in, manche als Gesellen oder Meister, wieder andere kommen nach dem Studium oder langjährigen Erfahrungen in anderen Unternehmen - sie alle verbindet die Hafen-Begeisterung. Die hier beschriebenen bayernhafen Berufswege stehen exemplarisch für viele andere.

„Wer sich für die Arbeit anderer interessiert, kann Leute mitnehmen.“ Michaela Wöhl, Niederlassungsleiterin des bayernhafens Bamberg, im Gespräch.

Bereits in vierter Generation im Hafen Regensburg

Als Michaela Schlapps 1997 im bayernhafen Regensburg ihre Lehre zur Bürokauffrau begann, war sie bereits die vierte Schlapps-Generation im Hafen und trat in große Fußstapfen: Denn der Urgroßvater war schon beim Bayerischen Lloyd Lösch- und Schubschiff gefahren, Opa Walter Schlapps war als Kranführer und Kranmeister im Regensburger Hafen tätig, und auch ihr Vater Walter Schlapps jun. arbeitete 39 Jahre lang im Hafen als Schlosser, Lokführer, Kranfahrer und in der Instandhaltung der Krananlagen. Und bis heute Teil des bayernhafen-Teams in Regensburg ist Michaelas Onkel Klaus Schlapps, als Krandisponent.

„Ich habe mich im Hafen immer aufgehoben gefühlt“, sagt Michaela Ciobanu, geb. Schlapps, die nach einer Babypause wieder als Teamassistentin im bayernhafen Regensburg an Bord ist, „schon als kleines Mädchen bin ich beim Hafenfest auf eine Lok gekraxelt und kam schwarz vor Kohle, aber glücklich, zuhause an. Opa und Papa haben von der Arbeit erzählt, und die Kranführer haben sich auch privat getroffen. Der Hafen war immer spannend für mich und wie ein zweites Zuhause.“ Wenn Michaela Ciobanu vom Hafen erzählt, leuchten ihre Augen: „Hafen ist so unglaublich vielfältig,

wir machen den Umschlag, bauen, bereiten Grundstücke auf ... da lernt man immer wieder dazu.“

Von der Praktikantin zur Niederlassungsleiterin

Als FOS-Praktikantin hatte Michaela Wöhl im bayernhafen Regensburg begonnen. Das war 2005. Heute ist sie Niederlassungsleiterin im bayernhafen Bamberg. „Als Praktikantin hab ich alles gemacht“, sagt Michaela Wöhl, „Akten sortiert, Visitenkarten abgetippt, kopiert ... Und ich hab' allen Löcher in den Bauch gefragt.“ Diese Neugier begleitet Michaela Wöhl auch bei ihren weiteren Stationen: So studiert sie nach ihrem FOS-Abschluss an der Hochschule Regensburg Betriebswirtschaft und arbeitet das ganze Studium über bei der bayernhafen Hauptverwaltung. Nach dem Bachelor geht es bei bayernhafen weiter: erst als Projektassistentin, dann als Assistentin der Geschäftsleitung. Michaela Wöhl arbeitet da schon mit an strategischen Entwicklungsthemen. „Ich wurde gefordert – und das nicht zu knapp – und eben auch gefördert“, sagt sie lächelnd.

Im Herbst 2014 übernahm Michaela Wöhl die Leitung des Geschäftsbereichs Immobilien- und Grundstücksmanagement für den bayernhafen Regensburg und Passau, mit Personalverantwortung für fünf Mitarbeiter. Daraus werden Ende 2016 insgesamt 15 Personen – denn jetzt verantwortet sie als Niederlassungsleiterin in Bamberg den operativen Hafenbetrieb, das Flächenmanagement, die Organisationsentwicklung und die strategische Standort-Entwicklung. Zudem machte sie noch berufsbegleitend ihren Master, den Executive MBA General Management an der Universität Salzburg. „Für mich war dieser Weg das Beste: Ich konnte mich zeigen“, sagt Michaela Wöhl, „ich habe früh gelernt, mich auf meine Gesprächspartner einzustellen und die Ziele anderer zu achten. Genauso wichtig ist es, aus Fehlern zu lernen, Feedback einzuholen, die Dinge pragmatisch zu sehen und mich selber nicht so wichtig zu nehmen. Auch habe ich gelernt, verbindlich und doch hart zu verhandeln,



das geht zusammen. Ganz entscheidend ist es, Menschen auf ihrer Ebene anzusprechen. Wer sich für die Arbeit anderer interessiert, kann Leute mitnehmen.“

Vom Facharbeiter zur Führungskraft

Jung starten und sich permanent weiterentwickeln – das ist bei bayernhafen auch im gewerblichen Bereich geübte Praxis.

Ein Beispiel dafür ist Theo Franz: Der gelernte Starkstromelektriker startete 1976 im bayernhafen Aschaffenburg. 1981 machte er seinen Elektromeister und übernahm die Leitung der Elektrowerkstatt, die er bis 2013 innehatte. Er übernahm dann die Leitung der Produktion inklusive Umschlag, Bahnbetrieb, Bahn-Infrastruktur, Schiffseinrichtungen und Werkstätten Betriebshof. In dieser Position hat er heute Personalverantwortung für vier Meister und deren gewerbliche Mitarbeiter. „Über mein gesamtes Berufsleben habe ich die kontinuierliche Modernisierung unserer Hafen-Standorte erlebt“, sagt Theo Franz, „es hat mich immer gereizt, Neues mitzugestalten.“

Vom Azubi zum Meister

Bei Theo Franz als Lehrling angefangen hat Fabian Pfennig. Das war 1998. Nach dem Abschluss der Ausbildung zum Energieelektroniker arbeitete Fabian Pfennig als Facharbeiter in der Elektrowerkstatt und machte noch seine Ausbildung zum Container-Kranführer. 2014 schloss er die berufsbegleitende Ausbildung mit dem Industriemeister Elektrotechnik ab. Kurz darauf übernahm er von seinem langjährigen Chef Theo Franz die Leitung der Elektrowerkstatt und zudem noch die des Umschlagbetriebs. „Ich weiß, was ich am Hafen habe“, sagt Fabian Pfennig, „in der Arbeit habe ich volle Flexibilität, die anstehenden Aufgaben selbständig zu organisieren. Die Arbeit macht Spaß, und bayernhafen ist ein sicherer Arbeitgeber. Das passt mit meinen Zielen prima zusammen.“

Bernd Brockmann hat vor 18 Jahren im bayernhafen Nürnberg begonnen - mit seiner Ausbildung zum Industriemechaniker, Fachrichtung Betriebstechnik. Danach absolvierte er u.a. die Ausbildung zum Kranführer und zum Weichenschlosser. 2015 machte er seinen Industriemeister Metall und ist heute als Meister verantwortlich fürs Team Kranumschlag im bayernhafen Nürnberg. Zudem macht er eine Woche monatlich den mechanischen 7/24-Bereitschaftsdienst im Hafen und fürs TriCon-Containerterminal. „So vielfältig die Verkehrsträger und Fahrzeuge im Hafen sind, so vielfältig ist auch mein Arbeitsspektrum“, sagt Bernd Brockmann, „mich hat es immer gereizt, meine Fähigkeiten und Fachkenntnisse Schritt für Schritt auszubauen. Der Industriemeister war da der logische Schritt.“

Personalentwickler – das Potenzial der Menschen im Blick

Im Gespräch mit Lars Thamm, Kühne + Nagel (AG & Co.) KG, Leiter Personal Nordbayern

Was ist Ihr oberstes Ziel als Personalentwickler und welches sind Ihre wesentlichen Aufgaben?

Um ehrlich zu sein, ist es schwierig, ein Hauptziel zu benennen, da sich unsere Arbeit auf ein Netzwerk mit ganz unterschiedlichen Bedarfen und Zielgruppen bezieht. Allgemein formuliert ist es wohl die optimale Unterstützung und Beratung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter mit Hinblick auf die Erfüllung der Unternehmensziele, idealerweise in einem motivierenden Arbeitsumfeld. Daraus können je nach Unternehmen und Tätigkeit folgende Aufgaben resultieren:

- Implementierung von bedarfsbezogenen Personalentwicklungsinstrumenten
- Personal- und Führungskräfteentwicklung
- Konzeption und Steuerung von Personalentwicklungsprogrammen
- Nachwuchssicherung
- Beratung bei wichtigen Veränderungsprojekten
- Organisation von internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen
- Individuelle Entwicklungsberatung
- Personalbeurteilung und Auswertung

Ist Personalentwicklung grundsätzlich in jedem Berufszweig möglich? Und gibt es Unterschiede zwischen kaufmännischen und technischen Berufen, jüngeren und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und in puncto Ausbildungsstand?

Natürlich ist Personalentwicklung für jeden Berufszweig möglich und auch zwingend erforderlich, denn allein die Anpassung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter an eine sich verändernde Arbeitswelt, die sich auf jeden einzelnen Arbeitsplatz auswirkt, verlangt nach einer persönlichen Fort- und Weiterentwicklung, die zu begleiten ist.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, nicht von generellen Unterschieden zu sprechen, da Personalentwicklung



immer mitarbeiterorientiert und individuell durchzuführen ist. Aspekte wie Ausbildung, Beruf und ggf. auch das Alter haben sicherlich einen Einfluss auf die zu definierende Maßnahme, jedoch nicht im Vergleich. Im Umkehrschluss bedeutet das für uns als Unternehmen, dass wir in der Lage sein müssen, ein sehr breites Portfolio anzubieten, damit wir dieser Anforderung gerecht werden können.

Wie prägt die Digitalisierung der Arbeitswelt Ihre Aufgaben als Personalentwickler und welche Herausforderungen kommen in Zukunft auf Sie zu?

Die Digitalisierung bringt eine Vielzahl an Veränderungen für die betrieblichen Abläufe mit sich. Auf diese Veränderungen (Berufsbilder, Kompetenzen, Wissensvermittlung) muss sich auch die Personalentwicklung einstellen und anpassen, um die verfolgten Ziele weiterhin sicherstellen zu können. Die Digitalisierung bietet aber auch für die Personalentwicklung viele neue Möglichkeiten und Chancen, indem bspw. die Weiterbildung zukünftig arbeitsplatznah, arbeitsplatzintegriert und in kürzeren Zyklen organisiert werden kann und muss. Die Herausforderungen werden darin bestehen, dies in den bereits erfolgten Prozess der gesamthaften Organisationsentwicklung zu integrieren und v.a. die Zielgruppe entsprechend abzuholen und einzubinden.



Leidenschaft für gute Möbel

Möbel von VS in Schulen und Büros:
von Tauberbischofsheim in die Welt

VS macht sich stark für eine neue Qualität des Lernens: durch bewusste Ausgestaltung der Lernbereiche. Denn der Raum hat als „dritter Lehrer“ – neben Erwachsenen und Schülern – prägenden Einfluss auf den Lernerfolg der Kinder, ihre Leistungsbereitschaft und ihr Wohlbefinden.

Generationen von Erstklässlern haben auf diesem Stuhl Schreiben gelernt: dem Holzkufenstuhl von VS. 1952 führte ihn das Familienunternehmen aus Tauberbischofsheim in den Markt ein. Wie kaum ein anderes Möbelstück steht er für die Wissensgesellschaft. Die inhabergeführte VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG versteht sich bereits in vierter Generation als Einrichter der Wissensgesellschaft und ist heute einer der führenden Schul-, Büro- und Objekteinrichter Europas. Gebäude wie die Europäische Zentralbank in Frankfurt, die LBBW in Stuttgart, das Siemens Headquarter, der BMW Vierzylinder oder die BMW Welt in München wurden von VS eingerichtet. Für die Belieferung amerikanischer und kanadischer Kunden nutzt VS als Drehkreuz Richtung Seehäfen das Trimodale Containerterminal im bayernhafen Aschaffenburg.

Große Fertigungstiefe

VS steuert die in der Möbelproduktion zentralen Fertigungsbereiche Holzverarbeitung und Stahlbearbeitung ausschließlich selbst. Die Basis dafür sind modernste Fertigungstechnik sowie materiallogistische, fertigungstechnische, industrielle und handwerkliche Kompetenz. Der gesamte Prozess der Spanplattenbearbeitung – das heißt sägen, fräsen, bohren, schleifen und Kanten anleimen – erfolgt in automatisierter CNC-Technik. Stahlrohre werden auf Länge geschnitten und in der lasergesteuerten Anlage gebogen, gestanzt, gesägt und geschweißt. Auch komplizierte Eckverbindungen werden komplett automatisch bearbeitet. Der eigene Werkzeugbau sichert VS die

Flexibilität, kundenspezifische Varianten auf der Basis von Serienprodukten zu fertigen.

Holzwerkstoffe und Stahlrohre bezieht VS überwiegend aus Deutschland oder dem europäischen Ausland, verschiedene Kleinteile auch per Container aus Asien. „Wir steuern die gesamte Logistikkette selbst“, sagt Manfred Weibrecht, der bei VS verantwortlich ist für die Logistik in Beschaffung und Distribution, die Kundendienst-Dispo, die Verladung im Haus und den Werksverkauf, „wir entwickeln die Möbel selbst, fertigen sie ausschließlich in Tauberbischofsheim und verantworten Anlieferung, Montage, Beratung und Planung durch eigene Spezialisten sowie Kundendienst und Service. Die Möbel werden also fix und fertig montiert von uns geliefert, ein Schrank ist als Schrank verpackt, ein Stuhl als komplett montierter Stuhl.“

Kunden in vielen Ländern Europas

Deutschland ist der stärkste Markt für VS: Über 70% der VS-Einrichtungen gehen in deutsche Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen. Doch VS produziert genauso für Kunden in Österreich und der Schweiz, in Südtirol, den Benelux-Ländern, in Dänemark, Spanien und Portugal. Der Transport innerhalb Europas erfolgt ganz überwiegend per Lkw.

Vom bayernhafen Aschaffenburg in die USA

Ein wichtiger Markt für VS ist USA und Kanada. Das Trimodale Containerterminal im bayernhafen Aschaffenburg TCA spielt dabei eine Schlüsselrolle.



„Wir liefern jährlich mehr als 1.500 40-Fuß-Container nach Nordamerika“, erläutert Manfred Weihbrecht, „mit dem Lkw geht’s von Tauberbischofsheim zum Terminal im bayernhafen Aschaffenburg, von dort weiter zu den Seehäfen nach Hamburg, Bremerhaven, Antwerpen und Rotterdam. Wenn wir frühzeitig mit der Produktion fertig sind, präferieren wir das Binnenschiff. Nur wenn’s zeitlich knapp wird, geht der Container per LKW zum Seehafen.“ VS beliefert Kunden von Boston bis Seattle und von Houston bis Yukon in Kanada. „Wir liefern in den USA direkt an Schulen, das macht uns konkurrenzfähig“, sagt Manfred Weihbrecht, „unsere Tochtergesellschaft in Charlotte in North Carolina beauftragt vor Ort den Entlade- und Anlieferungsprozess. Das klappt nahezu reibungslos.“

© VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken



VS steuert die gesamte Logistikkette selbst: von der Entwicklung der Möbel über die Fertigung bis hin zu Anlieferung, Montage, Beratung und Planung sowie Kundendienst und Service.
» www.vs.de

VS ist auch Spezialist für die Einbindung interaktiver Medien in Schul- und Büroumgebungen. Und wer schon seit 1898 Einrichtungen entwickelt, weiß natürlich um die Bedeutung von Ergonomie, Flexibilität und Mobilität in Schule und Büro – zum Beispiel durch den bequemen Wechsel von Sitzen und Stehen beim Arbeiten oder dynamisches statt starres Sitzen. „Die nächste VS-Innovation kommt bestimmt“, sagt Manfred Weihbrecht schmunzelnd.

DIALOG

Türöffner-Tag der „Sendung mit der Maus“

Der 3. Oktober 2018 stand im bayernhafen Regensburg ganz im Zeichen der Kinder und Familien. Für „MausFans“ öffnete bayernhafen den Hafenkran Nr. 21 im Westhafen.

Das Führerhaus dieses Hafenkran ist ganze 17 Meter über dem Boden, das entspricht in etwa der 6. Etage eines Gebäudes. Nach 75 Stufen erwartete die Kinder samt Eltern ein spannender Ausblick. Als besonderes Highlight durften die Kinder auch selbst in die Rolle eines Kranführers schlüpfen und auf dem Kranführerstuhl Platz nehmen. Rund 5.000 Liter Wasser passen in den Krangreifer.

Anlass für die Aktion war der bundesweite „Türöffner-Tag“ zu dem die „Die Sendung mit der Maus“ (WDR) aufgerufen hatte. Bei der Aktion öffnen MausFans für neugierige MausFans Türen, die sonst verschlossen sind und hinter denen sich etwas Interessantes verbirgt. Die Veranstaltung im bayernhafen Regensburg war bereits nach kurzer Zeit ausgebucht.

Ein herzlicher Dank allen MausFans für ihren Besuch!





„Effizienter Full-Service auf kleiner Fläche“

Der bayernhafen Passau baut seine Infrastruktur weiter aus

Was beim Auto der Motor, ist beim Hafen die Infrastruktur. Je besser ausgestattet ein Binnenhafen ist, desto größer wird seine „Reichweite“. Der bayernhafen Passau hat jetzt seine „Motorisierung“ deutlich erweitert – ein erneuter, ganz konkreter Beitrag zur Verlagerung von Langstreckenverkehr auf die umweltfreundlicheren Verkehrsträger Binnenschiff und Bahn.

So verfügt der bayernhafen Passau seit Dezember über einen nagelneuen Kran, der bis zu 120 t umschlagen kann – nahezu das Doppelte seines Vorgängers. Dieser Kran allein ist damit auch für den Umschlag von Schwergut wie z.B. kompletten Windkraftanlagen gerüstet. Mit dem bisherigen Kran konnten zwar die relativ leichten Windflügel umgeschlagen werden – für die schweren Türme und Aggregate mit Stückgewichten von bis zu 100 t wurde allerdings ein externer weiterer Kran benötigt. Weil dafür durch den neuen 120-t-Kran jetzt nur noch ein Gerät zum Einsatz kommt, werden die Abläufe deutlich schneller und effizienter.

Zudem erweitert der bayernhafen Passau seine Silokapazitäten für Schüttgüter: Zu den zwei vorhandenen Silos werden sechs weitere errichtet. Kunden nutzen diese ab Anfang 2019 als trimodalen Umsteigebahnhof und für temporäre Zwischenlagerung – unabhängig davon, ob die Güter per Schiff, Bahn oder Lkw kommen. Außerdem verlängert der bayernhafen Passau seine Bahngleise am Kai auf die komplette Kailänge und wickelt damit den wachsenden Bahnverkehr noch effektiver ab.

„Wir führen im bayernhafen Passau sukzessive eine Art Infrastruktur-Tuning durch“, sagt bayernhafen Geschäftsführer Joachim Zimmermann, „damit

treten wir jetzt als zertifiziertes Umschlagsunternehmen auf und bieten unter anderem die für die Schifffahrt und verladende Wirtschaft so wichtige Funktion des Leichterns auch direkt den Schifffahrtstreibenden an; das spart diesen Kosten. So leisten wir im bayernhafen Passau effizienten Full-Service auf der verfügbaren kleinen Fläche.“

Verknüpfung Binnenschiff-Bahn im bayernhafen Passau

Die erweiterte Infrastruktur-Ausstattung im bayernhafen Passau ist ein weiteres Argument für eine ganz besondere logistische Kette: die Verbindung der beiden umweltfreundlicheren Verkehrsträger Binnenschiff und Bahn zu einem integrierten Transportkonzept. Konkret heißt das, per Binnenschiff donauaufwärts bis zum bayernhafen Passau, dort Umschlag auf die Bahn und dann weiter per Bahn nordwärts zu Kunden im Binnenland oder zu den Seehäfen. Hauptgrund für das Potenzial dieser Schiff-Bahn-Verknüpfung ist das weiterhin ungelöste und damit oft unalkalulierbare Thema „Niedrigwasser auf der niederbayerischen Donau“.

„Die beiden umweltfreundlicheren Verkehrsträger Binnenschiff und Bahn finden im bayernhafen Passau optimale Bedingungen vor“, sagt Joachim Zimmermann, „das ermöglicht auch Konzepte, bei denen Binnenschiff und Bahn kooperieren. In der Kombination unserer Infrastruktur und unserer Dienstleistungen machen wir Bahn und Binnenschiff für Unternehmen attraktiv – wir sind das integrative Moment, die Schnittstelle zwischen den Verkehrsträgern. Und im Gegensatz zur Straße haben Schiene und Wasserstraße noch Potenzial, weitere Verkehre aufzunehmen.“



© LIEBHERR

Der Liebherr LHM420 mit 50 m-Ausleger meistert zukünftig in Passau den Umschlag.



Bilder vom Aufbau
www.bayernhafen.de

„Die Abgaben auf Binnenwasserstraßen sind Geschichte – gut so!“

Der Haushaltsausschuss des Bundestages hat im November entschieden, die Abgaben auf Binnenwasserstraßen ab 1. Januar 2019 zu streichen. Dies spart der Binnenschifffahrt jährlich 45,5 Mio. €. „Wer die Verlagerung der Güterverkehre weg von der Straße will, muss die Wasserstraße stärken“, sagt bayernhafen Geschäftsführer Joachim Zimmermann, der seit Mitte September auch Präsident des Bundesverbands Öffentlicher Binnenhäfen ist, „dass Binnenschiffe für die Befahrung von Flüssen und Kanälen bisher zahlen mussten, war da kontraproduktiv. Gut, dass diese Abgabe jetzt Geschichte ist!“

Der Haushaltsausschuss hat zudem die Förderung von Innovationen ins System Wasserstraße beschlossen, u.a. eine Neuauflage des Förderprogramms IHATEC, die Förderung digitaler Testfelder in Häfen, die Stärkung der 5x5G Strategie und die Unterstützung des vernetzten Fahrens. „Dies alles sind richtige und wichtige Entscheidungen“, sagt Joachim Zimmermann, „im Vorfeld haben hier die am System Wasserstraße beteiligten Akteure vorbildlich zusammengearbeitet: die deutschen Seehäfen, die deutschen Binnenschiffer, die Güterkraftverkehr- und Logistik-Unternehmen und die Binnenhäfen. Wir alle gemeinsam stärken das System Wasserstraße

und schieben so das übergeordnete Ziel der Verkehrsverlagerung weiter an.“

Der Haushaltsausschusses stärkt auch die Schiene, die für trimodale Binnenhäfen ebenso wichtig ist wie die Wasserstraße: So ist ein neues Zentrum für Schienenverkehrsforschung geplant, der Bahnfunk wird modernisiert und die Entwicklung nachhaltiger Antriebe im Schienenverkehr gefördert. Joachim Zimmermann betont: „Weil wir alle die Verkehrsverlagerung wollen, müssen wir beide umweltfreundlichen Verkehrsträger stärken. Bahn und Binnenschiff sind Ermöglicher der Verkehrsverlagerung – genauso wie wir Binnenhäfen, die die Verkehrsträger zu effizienten logistischen Ketten verknüpfen. Binnenhäfen sind die Schnittstellen, das integrative Moment.“

Für Joachim Zimmermann ist die Kooperation aller Beteiligten der Schlüssel zum Ziel der Verkehrsverlagerung: „Wir haben gemeinsam große Aufgaben vor uns: Innovationen entwickeln, Digitalisierung gestalten, Standards definieren, Verfahren beschleunigen ... all das werden wir nur stemmen, wenn wir branchenübergreifend denken und handeln. Als Verknüpfungsexperten sind wir Binnenhäfen hier in einer besonderen Rolle – wir werden diese weiterhin mit Überzeugung ausfüllen.“

Impressum

Herausgeber:
Bayernhafen GmbH & Co. KG
Linzer Straße 6
93055 Regensburg
www.bayernhafen.de

Joachim Zimmermann, Geschäftsführer
Karin Moro (V.i.S.d.P.)
Tel. 0941 79504-0
Fax: 0941 79504-20
holding@bayernhafen.de

Fotonachweis:

Titel: Michael Ziegler/bayernhafen
S. 3 Portraitfoto: Patrick Reinig Fotografie

Redaktion:

Kommunikationsberatung,
PR, Public Affairs
Andreas J. Schneider
Preßburger Straße 85
81377 München
www.wordinx.de

Das Kundenmagazin ‚kurs bayernhafen‘ erscheint zweimal jährlich und kann als Printausgabe per Post kostenlos abonniert werden. Einfach das kurs-Abo-Formular auf www.bayernhafen.de ausfüllen. Über dieses Formular oder per E-Mail an kurs@bayernhafen.de kann das Kundenmagazin auch jederzeit wieder abbestellt werden.

Druckerei:

Frischmann Druck und Medien GmbH
Sulzbacher Straße 93
92224 Amberg
www.frischmann-net.de



Gedruckt auf PEFC zertifiziertem Papier, d.h. aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung im Hinblick auf ökonomische, ökologische sowie soziale Standards

Puccinis Tosca unter freiem Himmel – im bayernhafen Regensburg am 13. Juli 2019



Nach dem großen Erfolg der Wagner-Oper „Der fliegende Holländer“ im Sommer 2017 kommt das Theater Regensburg am Samstag, 13. Juli 2019, erneut für eine Aufführung in den Westhafen des bayernhafens Regensburg. Diesmal steht Puccinis semikonserter Dreiakt „Tosca“ an, seit der Uraufführung im Jahre 1900 eine der beliebtesten Opern weltweit.

Als skrupelloser Polizeichef Roms hat sich Scarpia die ganze Stadt Untertan gemacht. Seit langem hat er ein Auge auf die Sängerin Floria Tosca geworfen. Als Toscas Geliebter Cavaradossi einen Oppositionellen deckt, wittert Scarpia seine Chance. Er lässt Cavaradossi verhaften und foltern, um Tosca gefügig zu machen. Kaum glaubt er jedoch seine „Beute“ besiegt, geschieht, womit er niemals gerechnet hätte: Tosca leistet Gegenwehr.

Die Besucherinnen und Besucher erwartet am Hafenbecken des Westhafens erneut der außergewöhnliche OpenAir-Esprit des bayernhafens Regensburg (szenische Einrichtung: Maximilian Eisenacher; Dramaturgie: Julia Anslík). Die Bühne wird wie schon beim Fliegenden Holländer auf der Seite des historischen Stadtlagerhauses sein, die Zuschauer sitzen gegenüber am Nordkai. Heute schon vormerken!

Das integrative Moment

Schnittstellen waren Binnenhäfen schon immer, jetzt werden sie zu Schlüsselstellen – zu Schlüsselstellen für Flächeneffizienz, Verkehrsverlagerung, Beschäftigung und Digitalisierung. Denn Binnenhäfen sind genau da, wo die Musik der Logistik spielt: Binnenhäfen docken regionale Märkte an Weltmarkt an, sie geben Industrie-, Handels- und Dienstleistungs-Unternehmen einen gemeinsamen Ort, sie sichern Lebensqualität und ziehen helle Köpfe an. Und – damit die Verlagerung von Langstreckenverkehren weg von der Straße nicht

nur eine Headline, sondern ein realistischer Plan ist, sind Binnenhäfen das integrative Moment zwischen Binnenschiff, Bahn und Lkw. Als Standort-Architekt verstehen wir uns als Schlüsselstelle. Wir schaffen Raum, denken konsequent unternehmerisch und entwickeln so neue Wertschöpfungspotenziale – gemeinsam mit den Industrie-, Handels- und Logistik-Unternehmen an unseren sechs Standorten.

www.bayernhafen.de



Beste Verbindungen.
Best Connections.

bayernhafen



Aschaffenburg – Bamberg – Nürnberg – Roth – Regensburg – Passau