

DEIN HAFEN DEIN JOB

PORT OF HAMBURG MAGAZINE

UNSERE AUSWAHL AN JOBS GIBT EINEN
EINBLICK IN DIE VIELFALT DER BERUFLICHEN
MÖGLICHKEITEN IM HAMBURGER HAFEN.



Liebe Leserinnen und Leser,

der Hamburger Hafen ist bunt und vielfältig. Dies wird einem bewusst, wenn man die vielen unterschiedlichen Berufe und Arbeitsplätze sieht, die der Hafen bietet. Beim Durchblättern der aktuellen Ausgabe des Port of Hamburg Magazins hat mich das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hafen Hamburg fasziniert. Ihre Motivation, ihr Einsatz und ihr Teamgeist machen den Arbeitsplatz Hafen so besonders.

Ein maßgeblicher Grund für das hohe Engagement liegt in der modernen Arbeitsweise der Arbeitgeber im Hafen. Diese setzen sich intensiv dafür ein, neue Talente zu gewinnen und zu fördern. Neben zeitgemäßen Arbeitsplätzen zeichnen sie sich durch einen hohen Betreuungsschlüssel aus und legen großen Wert auf die Entwicklung ihrer zukünftigen Fach- und Führungskräfte.

Unsere Auswahl an Jobs gibt bereits einen Einblick in die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten im Hamburger Hafen. Doch die Palette ist damit noch lange nicht ausgeschöpft – es gibt unzählige weitere spannende Wege, um eine abwechslungsreiche und moderne Karriere im Hafenumfeld zu starten. Ein Beispiel hierfür ist eine Aus- oder Weiterbildung beim Bildungsträger ma-co, der gemeinsam mit seinen Partnern intensiv daran arbeitet, neue und attraktive Jobprofile zu entwickeln und zu vermitteln.

Mehr zu all diesen Themen lesen Sie in dieser Ausgabe des Port of Hamburg Magazins.

Bleiben Sie neugierig, Ihr



AXEL MATTERN

Vorstand Hafen Hamburg Marketing e.V.



Inhaltsverzeichnis



03 EDITORIAL

DEIN HAFEN DEIN JOB

06 AM PULS DER ZEIT

Die ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH bietet Aus- und Weiterbildungen an

12 KURSÄNDERUNG: WIE EIN SCHIFFSFÜHRER SEINE EXPERTISE NEU EINSETZT

Flotte Hamburg steuert die Schiffe der städtischen Unternehmen

14 VOM KONZEPT ZUR REALITÄT

Die Projektsteuerung der Hamburger Hafenbahn treibt Großprojekte voran

16 INNOVATIVE TECHNIKBERUFE BEI DER HHLA

Digitalisierung und Automatisierung erfordern neue Fachkenntnisse

20 VOM GASTRONOM ZUM FESTMACHER

Die H.S.H. Festmachergesellschaft unterstützt Crews beim Festmachen der Schiffe

24 WELTOFFEN UND PLIETSCH

Karrierestart als Schifffahrtskauffrau

26 FINDE DEINEN PORTJOB

Das neue JobPORTal auf hafen-hamburg.de

28 WEIL SUPERHELDIN KEIN BERUF IST

Kommissarin bei der Wasserschutzpolizei als Traumberuf

30 IT-JOBS SORGEN FÜR REIBUNGSLOSE ABLÄUFE IM HAFEN

Eurogate deckt mit 90 Mitarbeitenden die gesamte Bandbreite der IT in Eigenregie ab

32 SCHNELLER EINSTIEG IN IT-PROJEKTE

Zwei Software-Developer bei Eurogate berichten aus der Praxis

34 CONTAINERHANDLING FÜR PROFIS

Stapeln, packen und Tetris – Fachkraft für Hafenlogistik

HAFEN HAMBURG MARKETING E.V.

36 PETER PICKHUBENS PINNWAND

Tipps und Storys von Hamburgs frechster Hafenmöwe

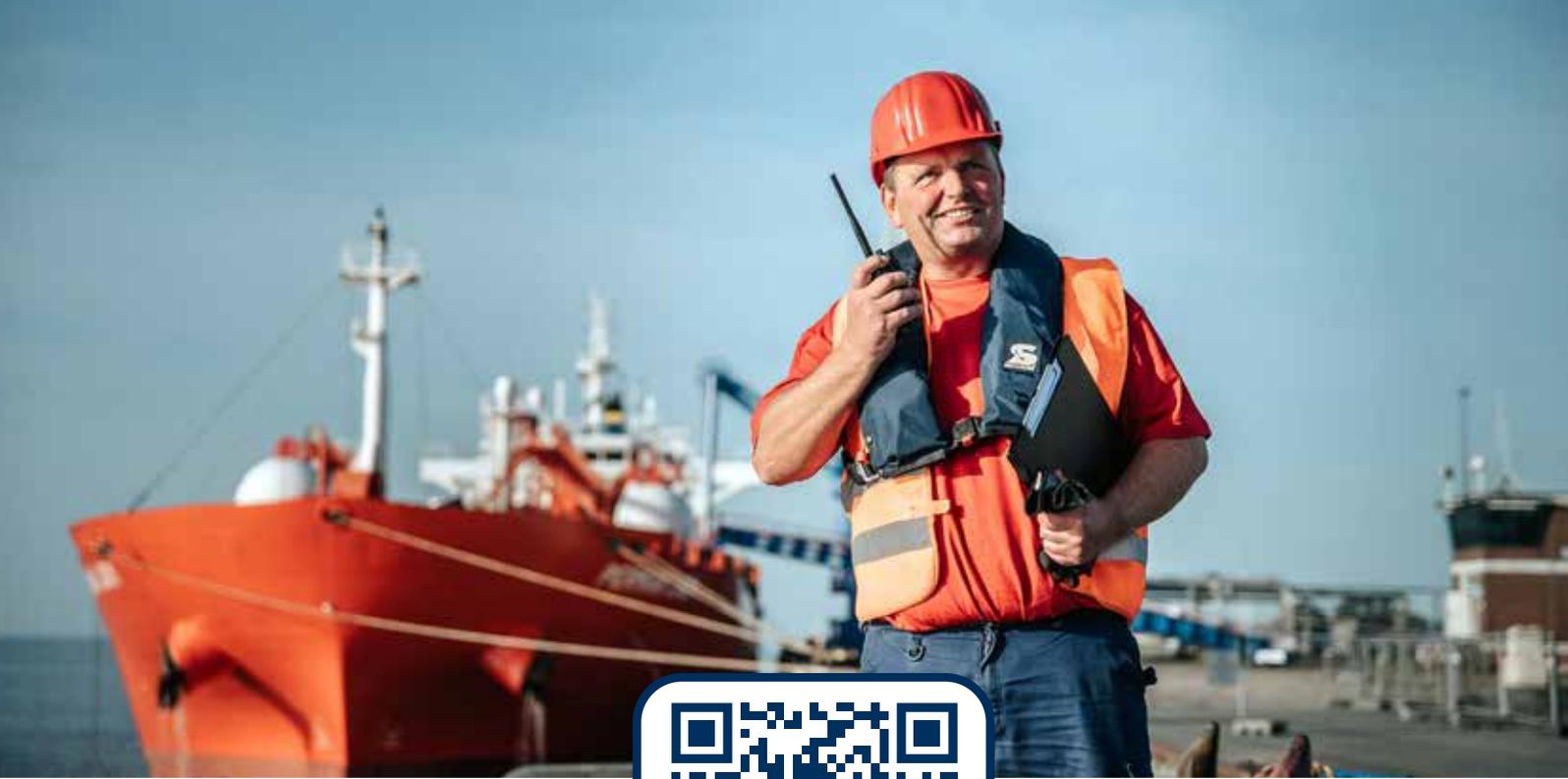
38 HHM INTERN

Roman Fürtig wird neuer HHM-Repräsentant Deutschland Ost



BRUNSBÜTTEL PORTS
more than moving

BOCK AUF HAFEN



INFOS ZU UNSEREN
JOBS GIBT ES HIER ▶▶▶



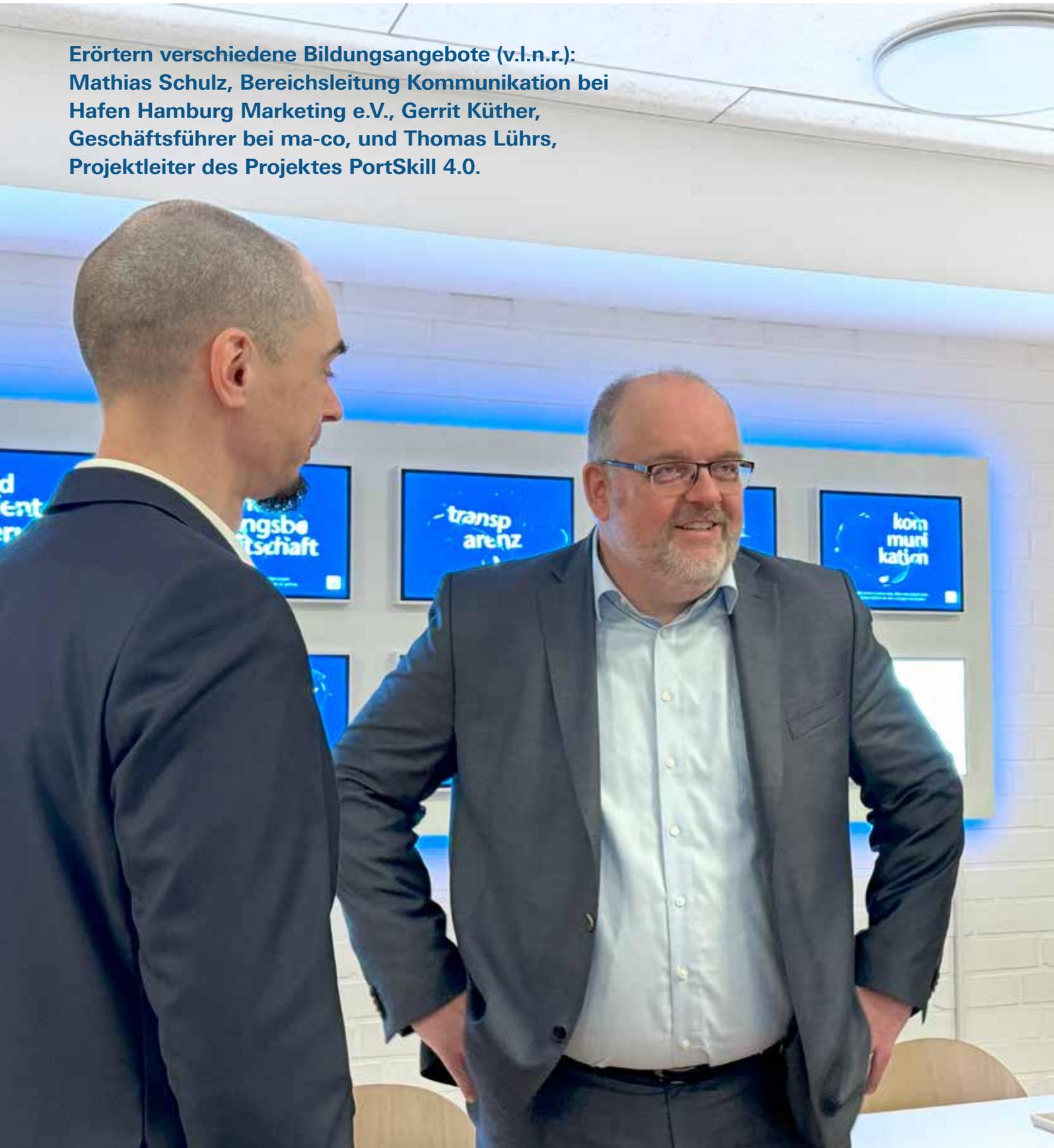
Brunsbüttel Ports GmbH



company of
SCHRAMM
group ■■■■

www.brunsbuettel-ports.de

**Erörtern verschiedene Bildungsangebote (v.l.n.r.):
Mathias Schulz, Bereichsleitung Kommunikation bei
Hafen Hamburg Marketing e.V., Gerrit Küther,
Geschäftsführer bei ma-co, und Thomas Lührs,
Projektleiter des Projektes PortSkill 4.0.**





Am Puls der Zeit

Der Bildungsträger der deutschen Seehäfen, ma-co, bietet umfangreiche Aus- und Weiterbildungen an. Gleichzeitig ist der Blick immer nach vorn gerichtet. Im Interview erläutern ma-co-Geschäftsführer Gerrit Küther und der Projektleiter PortSkill 4.0, Thomas Lührs, wie Hafen und Schifffahrt auch in Zukunft qualifizierten Nachwuchs gewinnen.

VON MATHIAS SCHULZ

HHM: Herr Küther, Herr Lührs, wie werden die Jobs im Jahr 2030 im Hafen aussehen?

Gerrit Küther: Das können wir noch nicht genau bestimmen. Die Berufe im Hafenumfeld werden sich aber auf jeden Fall verändern, denn mit der Digitalisierung vieler Prozesse und einer zunehmenden Automatisierung vieler Abläufe werden sich neue Aufgaben für das Personal ergeben. Die Anforderungen an die klassische Fachkraft für Hafenlogistik werden sich in den nächsten Jahren stark wandeln. Wir sind gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern dabei, die Jobprofile der Zukunft zu definieren. Dies machen wir im Forschungsprojekt PortSkill 4.0 unter der Federführung des Bundesverkehrsministeriums (BMDV) im Rahmen des Förderprogramms für Innovative Hafentechnologien (IHATEC II).

Thomas Lührs: Wir stellen hierbei den Menschen in den Mittelpunkt und fragen im Rahmen des Projektes, wie wir die Belegschaften so qualifizieren können, dass sie auch in Zukunft noch ihren Job gut ausfüllen können.

Wie kann ich mir das denn konkret vorstellen. Wie identifizieren Sie solch einen Bedarf?

Küther: Es geht nur im engen Austausch mit den Partnerinnen und Partnern, also mit den Unternehmen im Hafen, und damit sind wir bei unserem



Im Maritime Rescue Training Center (MRTC) wird die Rettung aus einem gewässerten Helikopter trainiert.

Projekt PortSkill 4.0. In den vergangenen zwei Jahren haben wir viele Gespräche geführt und die Ergebnisse analysiert. Dabei hat sich gezeigt, dass sich im Hafen viel bewegt. Die digitale Transformation wird in vielen Bereichen umgesetzt. Wir haben für uns erkannt, dass wir jetzt die Zukunftskompetenzen eindeutig identifizieren müssen, um hierfür Trainings und Kurse zu entwickeln.

Was könnten diese Zukunftskompetenzen sein?

Lührs: Hierzu zählen wir nicht nur fachliche oder digitale Fähigkeiten. Es kommen noch weitere Softskills im persönlichen und sozialen Bereich, aber auch gewisse Handlungs- und Methoden-Kompetenzen hinzu. Wir haben insgesamt circa zehn Kompetenzen identifiziert, bei denen es starke Überschneidungen zwischen den verschiedenen Jobprofilen gibt, die wir in den neuen digitalen Welten trainieren wollen.

Was bedeutet das in der Praxis?

Lührs: Es geht darum, Kurse zu entwickeln, in denen diese Kompetenzen mit Simulationen, Leitstands-simulation, Computersimulation in einer virtuellen Welt, wie die eines Fernsteuerstands von Containerbrücken, trainiert werden können. Und das dann auch nicht nur isoliert für ein Jobprofil, sondern in Form vernetzter Trainings. Das heißt, es befinden sich gleich mehrere Jobprofile in einer Trainingssituation. Das könnten beispielsweise Brückenfahrende, Ship-Planende, Prozesssteuernde und weitere Personen aus der Reparatur und Wartung sein. Alle treffen dann auf verschiedene Szenarien mit Problem- und Extremsituationen, die virtuell durchgespielt werden. So lassen sich Softskills wie zum Beispiel Problemlösungsfähigkeit, strukturiertes Vorgehen, Kommunikationsfähigkeit und auch Umsetzungsstärke trainieren.

Wie weit ist ma-co denn in der Umsetzung?

Küther: Wir sind aktuell dabei, unser digitales Test- und Trainings-Center aufzubauen. Wir haben hierfür bereits am Container Terminal Altenwerder der HHLA AG entsprechende Räumlichkeiten angemietet. Hier wird es einen neuen ma-co Standort geben, der für alle Unternehmen der Hafenwirtschaft zugänglich ist. Hinzu kommen Außenstellen an den ma-co Standorten in Ham-

burg und in Bremen. Alle Standorte können dann virtuell vernetzt werden, so dass ein offenes System entsteht.

Wer ist alles an diesem Projekt beteiligt?

Lührs: Dieses Projekt ist durch die Sozialpartnerinnen und -partner ver.di und dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e.V. (ZDS) ins Leben gerufen worden. Mit dabei sind auch BLG Logistics in Bremen und die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) in Hamburg als Partner, während wir die Konsortialführerschaft übernommen haben.

Küther: Ergänzend möchte ich noch unseren Projektpartner Patient Zero Games erwähnen, der sich intensiv um die technischen Voraussetzungen sowie die IT-Umsetzung kümmert und im Digital Hub Logistics in Hamburg verortet ist.

Steht schon ein Termin für die Einweihung fest?

Küther: Noch gibt es keinen konkreten Termin. Wir planen aber im Laufe des Jahres einen Tag der offenen Tür für unser neues Trainingszentrum. Geplant ist die Veranstaltung für Anfang des vierten Quartals 2024.

Kommen wir zu Ihrem aktuellen Angebot. Haben sich die Kurse durch die zunehmende Digitalisierung bereits verändert?

Küther: Zu einem großen Teil sind wir noch dabei, sie anzupassen. Wir haben aber viele unserer Angebote bereits während der Pandemie auf E-Learning umgestellt. Heute sind wir so weit, dass wir eine eigene E-Learning-Plattform etabliert haben. Dadurch sind unsere Trainings insbesondere im kaufmännischen Bereich vielseitiger aufgebaut. Es gibt E-Learning-Bausteine und Selbstlernphasen, aber auch

wieder Präsenzphasen. Die Grundlagen dafür haben wir damals in dem Projekt „DigiPortskill2025“ vom BMAS / Wandel der Arbeit gelegt.

Lührs: Etwas schwerer ist uns diese Umstellung zu Beginn für unser Programm im gewerblichen Bereich gefallen. Viele Dinge müssen wir hier in praktischen Teilen vor Ort machen. Das Sehen, Fühlen und Ausprobieren ist sehr wichtig. Es gibt aber auch theoretische Phasen, die wir mittlerweile über unsere E-Learning-Plattform abbilden können. Aus unseren Erfahrungen heraus sind wir immer dabei, unsere Module anzupassen.

Fordern denn die Unternehmen bereits digitalisierte Angebote?

Küther: Das ist ganz unterschiedlich. Auf der einen Seite haben wir immer noch klassische Schulungen für die Hafenfacharbeiterinnen und -arbeiter. Inhaltlich gibt es hier viele Hands-on-Module. Da geht es dann um die Scheine für Gabel- und Schwerlaststapler oder um klassische Anwendungen rund um die Ladungssiche-

rung. Aber auch Themen wie Erste Hilfe und Brandschutz werden von vielen Firmen nachgefragt.

Lührs: Auf der anderen Seite gibt es viele Unternehmen, die sich Gedanken zum Thema Strategieentwicklung und zu Zukunftskompetenzen machen. Hier stellt sich dann die Frage für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie sie effektiver arbeiten können. Da kommen dann wieder die bereits erwähnten Projekte ins Spiel.

Wenn ich mich fortbilden möchte, kann ich dann auch als Privatperson zu Ihnen kommen?

Küther: Das kann schon vorkommen. Zu uns kommen auch einige Privatleute aus dem seemannischen Bereich, die ihre Patente auffrischen wollen. Die machen dann häufig Basic-Safety-Trainings. Aber in erster Linie sind es die Betriebe aus dem Logistik- und Hafenbereich, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu uns schicken, um neue Kompetenzen zu erlangen, Dinge aufzufrischen oder neu zu erlernen.



TRUST A MARKET LEADER

MSC has become a leader in container shipping over the past decades and has been a stable partner for business in Hamburg from the very beginning. Our network of road, rail and sea transport allows us to offer sustainable and reliable door-to-door solutions for the German market. MSC's local teams ensure that your cargo is always in safe hands.



[msc.com](https://www.msc.com)

MOVING THE WORLD, TOGETHER.



Workshops, Schulungen, Seminare und komplette Aus- und Weiterbildungsangebote. Für viele Bereiche der Logistik vermittelt ma-co fundiertes Fachwissen und praktische Kompetenz.

Gibt es darüber hinaus weitere Partnerinnen und Partner, mit denen Sie zusammenarbeiten?

Küther: Wir haben noch einen weiteren Strang. Als Weiterbildungsträger arbeiten wir sehr eng mit der Agentur für Arbeit und dem team.arbeit.hamburg (Jobcenter HH) zusammen. Hier achten wir seit Jahrzehnten darauf, dass wir Arbeitssuchende qualifizieren, wenn anschließend eine Aussicht auf einen neuen Job besteht. Das heißt, wir schauen bereits im Vorwege, ob es Betriebe gibt, die nach Personal in einem bestimmten Bereich suchen. Gleichzeitig achten wir aber auch darauf, dass die Bewerberinnen

und Bewerber entsprechend motiviert sind, eine neue Arbeitsstelle anzutreten.

Lührs: Eine weitere spannende Säule sind unsere Projekte zum Thema Qualifizierung. Hier arbeiten wir eng mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bereich „Wandel der Arbeit“ zusammen. Darüber hinaus sind wir auch im Programm Sozialpartner-Richtlinie involviert. Hier dreht es sich inhaltlich um das Thema sozialpartnerschaftliche Konstruktion. Somit bearbeiten wir auf der einen Seite Qualifizierungsprojekte und auf der anderen Seite Forschungsprojekte.

Ich möchte noch mal auf den praktischen Ablauf zurückkommen. Muss ich eigentlich als Teilnehmender an den Kursen

einen Schulabschluss besitzen?

Küther: Nicht unbedingt. Einer unserer Klassiker im Logistik-Hafen-Bereich ist die Qualifizierung als „Power Logistiker“ für Arbeitssuchende. Da fangen wir bei null an. Hierfür bieten wir dann sogenannte „Auswahlverfahren Bewerbungstage“ an. Dabei geht es nicht um die Qualifizierungen, sondern um Softskills wie Motivation und die Lust am Arbeiten. Denn letztendlich werden wir daran gemessen, ob die entsprechende Person dann auch im Job bleibt. Nur bei einer entsprechenden Integrationsquote vertrauen uns Partnerinnen und Partner auch weiterhin.

Über ma-co

Die ma-co maritimes kompetenzcenter GmbH ist der Bildungsträger für die deutschen Seehäfen und besteht mit seinen Vorgängerinstitutionen seit knapp 50 Jahren. ma-co wird unter anderem getragen durch die Sozialpartner ver.di und die Arbeitgeberverbände der Häfen. Der Bildungsträger arbeitet mit den großen Einzelbetrieben der Häfen, beispielsweise der HHLA, Eurogate, BLG und mit den Gesamthafenbetriebs-Gesellschaften (GHBs) zusammen. Gleichzeitig bietet ma-co vielen kleineren Betrieben im Hafen- und Logistikbereich ein umfangreiches Programm an Aus- und Weiterbildungen.

Bei ma-co steht die praktische Qualifizierung mit weitreichenden Außenanlagen und Übungsflächen im Mittelpunkt. Das operative Übungsschiff unter der Hamburger Köhlbrandbrücke ist ein Leuchtturm für die praxisnahe Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich der deutschen Hafenwirtschaft.

Ursprünglich entstand ma-co durch die Fusion der Hafenschulen in Hamburg und Bremen im Zuge des Aufbaus des Jade-Weser-Ports. Zum Start qualifizierte der Bildungsträger für den Containerterminalbetreiber Eurogate WHV eine Mannschaft von 220 arbeitssuchenden Personen zu Fachkräften für die Hafenlogistik. Zu den Kernthemen gehören Aus- und Weiterbildungen im Bereich Hafen, Umschlag und Logistik. In den vergangenen Jahren hat ma-co die Bereiche Maritime-Training und Offshore, und damit verbunden Safety-Security, deutlich weiterentwickelt. 2018 eröffnete der Bildungsträger das Maritime-Rescue-Trainingszentrum (MRTC) mit einem eigenen Trainings-Schwimmbecken in Hamburg. Hier bietet ma-co Maritime-Safety- und Offshore-Trainings an. Ergänzt wird das Angebot des gemeinnützigen Bildungsträgers durch die Fachbereiche Gefahrgut & Zoll, Führung & Kommunikation und IT-Business Training.

Lührs: Wir stehen mit vielen Betrieben im engen Austausch. Dabei stellt sich immer wieder heraus, dass viele Betriebe weiterhin Personal suchen. Es bestehen somit gute Chancen für Arbeitssuchende, einen Job zu finden. Insbesondere im konventionellen Bereich und in der Logistik gibt es weiterhin deutlichen Personalbedarf.

Können Sie ungefähr sagen, wie viele Kurse übers Jahr an allen Standorten stattfinden und wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Jahr diese Kurse durchlaufen?

Küther: Das sind etwa 6.000 bis 8.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Jahr über alle Standorte. Wir bieten im Durchschnitt 150 Seminare an, die sich über acht Kompetenzbereiche verteilen. Zusätzlich zeigen wir uns hier auch flexibel, um Kunden Kurse anzubieten, die über diese Bereiche hinausgehen.

Ist ein Einstieg grundsätzlich jederzeit möglich oder gibt es bestimmte Daten, die man im Blick haben muss?

Küther: Das kommt darauf an. Wir haben feste Termine für die von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter geförderten Kurse. Da gibt es eine feste Taktung. Das gilt auch für unsere Standardkurse. Wenn Firmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch inhouse schulen wollen, sind wir sehr flexibel und kommen in den Betrieb.

Noch eine abschließende Frage. Wenn Sie sich noch mal einen Job im Hafen auswählen dürfte, welcher wäre das?

Lührs: Das ist schwer zu beantworten. Ich könnte mir aber vorstellen, im Bereich der Terminalentwicklung tätig zu werden.

Und für was würden Sie sich entscheiden, Herr Küther?

Küther: Also ich würde auf jeden Fall probieren, irgendetwas im planerischen und steuernden Bereich machen zu dürfen. Besonders spannend finde ich hier auch den technischen Automatisierungsbereich. Ich hätte gern das Gesamtsystem im Blick. ■

WIR SUCHEN DICH! Dein Einstieg in eine großartige Karriere in der Logistik



4x in der Hamburger Region vertreten

AXXUM ist einer der führenden europäischen Anbieter für anforderungsgerechte Verpackungs- und Kontraktlogistiklösungen.

Our Mission:

THINK AHEAD. ACT TOGETHER. BE PERSONAL. Your Personal Supply Chain.

axxum

YOUR PERSONAL
SUPPLY CHAIN

BENEFITS

- OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR
- TEAMORIENTIERT
- SEHR GUTE KARRIEREMÖGLICHKEITEN
- SPANNENDE ARBEITSUMGEBUNG
- CORPORATE BENEFITS
- 1 GRUPPE - 1 TEAM
- 1.300 BESCHÄFTIGTE & 60+ STANDORTE IN EUROPA



BEWIRB DICH JETZT!



Kursänderung

Melvin Siebold hat eine neue Herausforderung als Personaldisponent bei der Flotte Hamburg angenommen. Seine Erfahrungen als Schiffsführer kommen ihm dabei zugute.

VON NICOLE DE JONG

Von den Wellen der Elbe zur Steuerung der personellen Ströme: Melvin Siebold arbeitet seit dem 1. Januar als Personaldisponent bei der Flotte Hamburg, einem Tochterunternehmen der Hamburg Port Authority (HPA). Er koordiniert nunmehr die Einsätze des nautischen Personals, zu dem er bisher selbst gehörte. Noch befindet er sich in der Einarbeitungsphase, aber schon jetzt ist klar: Die neue Aufgabe fordert ihn, wie er es sich gewünscht hat. Der gelernte Hafenschiffer war bis Ende 2023 im Bereich Urlaubs- und Krankheitsvertretung (UKV) bei der Flotte Hamburg tätig. Wenn jemand aus dem Team ausfiel, sprang der Schiffsführer ein. Siebold kann auf jedem der 45 multifunktional einsetzbaren Schiffe der Flotte fahren. Sein Job im Hafen war dadurch sehr abwechslungsreich. „Wir haben Peiler, Lotsenversetzer, Schlepper

und wir müssen wissen, wie diese jeweils in dem speziellen Fahrwasser der Elbe zu manövrieren sind“, erzählt er. Dabei werden die Peilschiffe für die Wassertiefenstandhaltung benötigt, die Lotsenversetzschiffe bringen rund um die Uhr Elb- und Hafenlotsen von und zu den Seeschiffen, Eisbrecher halten im Winter die Elbe frei und die Schlepper transportieren die Bagger-Schuten zum und von der Saugerstation.

Siebolds Tag begann meist um 6 Uhr morgens und endete um 18 Uhr. Mal wusste er erst einen Tag vorher, was am nächsten Tag zu tun war, im Regelfall, bei Ur-

Melvin Siebold
Personaldisponent bei
der Flotte Hamburg



© Nicole de Jong



laubsvertretungen, bekam er schon ein bis zwei Wochen vorher Bescheid. „Für mich war es sehr spannend, verschiedene Fahrzeuge zu fahren. Meine Aufgaben waren vielfältig.“ Die größten Herausforderungen als Schiffsführer sind schiffsabhängig. Je nach Antriebsart muss er wissen, was zu tun ist, denn die Elbe kann bis zu zwei Meter pro Sekunde Strömung haben. „Wenn ich auf die Elbe hinausfuhr, merkte ich sofort, wie sich das Schiff plötzlich neigte, weil sich die Strömungsverhältnisse änderten“, erzählt der 32-Jährige.



Siebold kann auf jedem der 45 multifunktional einsetzbaren Schiffe der Flotte fahren.

Siebold steuerte Hafen- und Binnenschiffe. An Bord musste er zum Beispiel den Sprechfunk oder die Navigationsinstrumente bedienen. Als Schiffsführer musste er außerdem wissen, wie das An- und Ablegen sowie das Los- und Festmachen der Fahrzeuge funktioniert. Er konnte Schlepp- oder Koppelverbindung herstellen und fahren. Er kennt die Sicht- und Seezeichen und beherrscht die entsprechenden Knoten. „Das Wetter, also Sicht und Wind, spielt eine ebenso große Rolle wie der Platz, der beispielsweise für ein Wendemanöver zur Verfügung steht.“

Besonders gut hat ihm gefallen, dass er als Krankheits- und Urlaubsvertretung eingesetzt wurde. „Das bedeutete, dass ich gebraucht wurde.“ Eintönig war die Arbeit zwar nicht, aber nach mehr als zehn Jahren auf dem Wasser wollte Siebold einen Perspektivwechsel und mehr Kopfarbeit. „Noch ist alles frisch, aber die Arbeit macht mir Spaß.“

Den Bezug zum Wasser hat der junge Mann seit seiner Kindheit durch Wassersportarten wie Segeln und

Surfen. Auf die Idee, Hafenschiffer zu werden, brachte ihn ein Nachbar und den Kontakt zu seinem Ausbildungsbetrieb stellte sein Berufsschullehrer her. Als gelernter Hafenschiffer bildete sich Siebold weiter, erwarb alle notwendigen Qualifikationen und Patente und fuhr anschließend vier Jahre als Decksmann auf Bunkerschiffen. „Unterm Strich fand ich das aber zu langweilig“, erinnert er sich.

Er wechselte in die Schleppschiffahrt, bis er schließlich über einen Bekannten erfuhr, dass die Flotte Hamburg Schiffsführer suchte. Er bewarb sich, wurde genommen und fuhr drei Jahre im UKV-Bereich. Ob er die Arbeit auf dem Wasser vermisst? Bisher nicht, zumal sein neuer Arbeitsplatz auf einem Ponton im Hafen liegt. „Durch den Tidenhub spüre ich immer noch die Bewegung des Wassers“, erzählt er.

Weil einige Zulagen wegfallen, die er als Schiffsführer bekommen hat, verdient Siebold als Personaldisponent zwar etwas weniger. Dass er im Innendienst früher Feierabend hat und nicht am Wochenende arbeiten muss, macht das aber wieder wett. Wichtiger ist ihm, dass er bei der Flotte Hamburg die Möglichkeit bekommen hat, sich beruflich weiterzuentwickeln, und er freut sich schon darauf, noch mehr Aufgaben zu bekommen, wie etwa neue Mitarbeiter zu rekrutieren. „Die Flotte Hamburg sucht immer noch Schiffsführerinnen und Schiffsführer.“ ■

Schiffsführer/in

Voraussetzungen: Abgeschlossene Berufsausbildung als Schiffsmechaniker/in, Hafenschiffer/in, Matrose/in Binnenschiffahrt. Erfahrungen im Schleppen und Schieben von Schuten und Fahrzeugen. Erfahrungen mit verschiedenen Antriebssystemen. Gültiges Binnenschiffer A Patent (heute Unionspatent) oder nautisches Patent nach STCW, des internationalen Übereinkommens über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten. Gültiges UKW-Sprechfunkzeugnis (UBI), gültiges Radarpatent.

Ein hohes Maß an Flexibilität, zum Teil 24/7 Betrieb, auch an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen, Inhaber/in der Fahrerlaubnis Klasse B ist wünschenswert.

Softskills: Teamfähigkeit, Rücksichtnahme, selbstständige Arbeitsweise sowie Freundlichkeit gehören traditionell zur guten Seemannschaft.



Vom Konzept zur Realität

Die Wirtschaftsingenieurin Isabel Ziebart steuert das Vorhaben „Westumfahrung Alte Süderelbe“ der Hamburger Hafenbahn. Ihre Aufgabe ist es, den Überblick zu behalten und das Großprojekt schrittweise voranzutreiben.

VON NICOLE DE JONG

Sie ist bahnaffin, aber keine ausgebildete Eisenbahnerin. „Im Bachelorstudium hatte ich kein einziges Mal etwas mit dem Thema zu tun. Ich bin da so reingerutscht“, erinnert sich Isabel Ziebart, die seit September 2023 bei der Hamburger Hafenbahn in der Projektsteuerung angestellt ist. Projektmanagement, erzählt sie, sei absolut ihr Ding.

Ziebart hat Wirtschaftsingenieurwesen studiert. Ihre berufliche Laufbahn begann sie bei der Deutschen Bahn im Projektmanagement. Während dieser Zeit absolvierte sie außerdem ihren Master in Baurecht. Mit dieser Vita wechselte sie vor einigen Monaten in den Bereich Projektsteuerung „Oberbau“ bei der Hamburger Hafenbahn, einem Unternehmensbereich der Hamburg Port Authority (HPA). Sie ist dort vor allem für das Großprojekt „Westumfahrung Alte Süderelbe“ (WASE) zuständig.

„Das Eisenbahnwesen ist ein hochkomplexes System und extrem spannend, facettenreich und dementsprechend auch herausfordernd“, sagt die junge Frau. Ziel des Großprojekts WASE ist es, einen Verkehrsknoten im Hafen aufzulösen. Der Nordkopf des Bahnhofs stellt ein Nadelöhr im westlichen Hafennetz dar. Eine zweigleisige Westumfahrung soll diesen Knoten entlasten und das System auch im Hinblick auf ein erwartetes höheres Verkehrsaufkommen leistungsfähiger machen.

Ihre Aufgabe umfasst die Projektkoordination. Klingt trivial, ist es aber nicht, denn hierbei gilt es, viele Beteiligte zu koordinieren. Dazu kommen fachliche Themen, etwa wie die Hafenbahn als öffentlicher Auftraggeber Ausschreibungen gestalten muss, um das Vergaberecht einzuhalten. „Ganz wichtig ist das Thema Planung. Also wie bringen wir das aufs Papier, was vor Ort wirklich umgesetzt werden soll.“ Das muss dann mit allen internen und externen Schnittstellen abgestimmt werden sowie den Vorgaben der Genehmigungsbehörden standhalten.

Ziebart's Aufgabe ist es, die Fäden zusammenzuhalten, alle Stakeholder auf den gleichen Informationsstand zu bringen und das Projekt Schritt für Schritt voranzutreiben. Ihr Arbeitsplatz ist phasenweise vor allem das Büro oder der heimische Schreibtisch, aber auch Vor-Ort-Termine mit Planerinnen und Planern oder Beteiligten stehen immer mal wieder an. „Sobald es in die Ausführungsphase geht, werde ich öfter draußen sein, um den Überblick zu haben, was der aktuelle Stand ist“, erzählt die 32-Jährige. Das mache die Arbeit noch abwechslungsreicher.

Besonders viel Spaß mache es, wenn es gelingt, gemeinsam im Team eine Lösung zu erarbeiten. „Dann ge-

hen alle gut gelaunt aus dem Meeting, weil sie mit dem Ergebnis zufrieden sind“, sagt Ziebart. Am schönsten sei es

dann noch, wenn das erarbeitete Konzept am Ende auch funktioniert. „Wir bei der HPA haben die Möglichkeit, etwas nachhaltig zu gestalten und zu verändern“, sagt sie. Dass sie sich als Frau in einer vielleicht immer noch männerdominierten Branche besonders hervortun muss, sieht Ziebart nicht. „Ich glaube, dass man sich als junger Mensch – egal ob Frau oder Mann – erst einmal beweisen muss.“ Grundsätzlich sei der Umgang sehr kollegial und respektvoll. Da sie sich erst vor Kurzem für einen Wechsel zur Hafenbahn entschieden hat, sind ihre Eindrücke vom Unternehmen auch im Vergleich zu ihrem vorherigen Arbeitgeber noch recht frisch. „Die Arbeit ist im Vergleich zur Deutschen Bahn nicht weniger komplex – im Gegenteil, bei der Hafenbahn gibt es auf kleinstem Raum sehr viele verschiedene Tätigkeitsfelder.“ Besonders sei, dass eine Menge Kolleginnen und Kollegen schon sehr lange bei der Hafenbahn arbeiten und stolz darauf sind, für ein Hamburger Unternehmen tätig zu sein. „Dadurch geht es hier sehr familiär zu, alle sind sehr hilfsbereit. Außerdem bekommt man bei der HPA die Möglichkeit und die notwendige Unterstützung, sich weiterzuentwickeln, sofern man daran interessiert ist“, resümiert sie. ■

Isabel Ziebart
Projektsteuerung
bei der Hamburger
Hafenbahn



© HPA/Hafenbahn

Projektingenieur/in

Voraussetzungen: Um Projektingenieurin oder Projektingenieur bei der Hafenbahn werden zu können, bedarf es eines Ingenieursstudiums mit relevantem Schwerpunkt sowie idealerweise Berufserfahrung im Eisenbahnumfeld.

Einen klassischen Berufsalltag gibt es nicht. Projektingenieurinnen und Projektingenieure betreuen, steuern und realisieren ein Projekt von Anfang bis Ende. Sie koordinieren Aufgaben und haben Ziele, Zeitplan und Kosten im Blick.

Softskills: Neben Motivations- und Teamfähigkeit zählt auch die Fähigkeit zur empathischen Kommunikation zu den menschlichen Eigenschaften, die mitgebracht werden sollten. Projektingenieurinnen und Projektingenieure agieren häufig moderierend. Vorhanden sein sollten aber auch Führungskompetenz und Kontaktfreude sowie Beharrlichkeit, Stressresistenz und Durchhaltevermögen. Sie müssen in der Lage sein, strukturiert zu arbeiten, und sollten immer einen Plan B zücken können.



Innovative Technikberufe bei der HHLA

Damit automatisierte Terminals rund laufen, investiert die Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) nicht nur in mächtige technische Anlagen, sondern vor allem in Spezialisten. Drei Jobs im Porträt.

VON KERSTIN KLOSS

Vor fast 22 Jahren ging der HHLA Container Terminal Altenwerder (CTA) in Betrieb, und seitdem ist es die am stärksten automatisierte Umschlaganlage im Hamburger Hafen. Um die Geräte instand zu halten und zu reparieren, arbeiten bei HHLA Technik am Standort Altenwerder 150 Mitarbeitende im Schichtbetrieb. Hochspezialisierte Technikerinnen und Techniker werden im Entstörddienst oder Wartungsteam gebraucht, in zwei Werkstätten für 95 Automated Guided Vehicles (AGVs) und rund 100 „Spreader“ (Lastaufnahmemittel für Container) sowie in Fachteams für unterschiedliches Equipment. HHLA Technik hat an allen Hamburger Standorten – CTA, Con-

tainer Terminal Burchardkai (CTB), Container Terminal Tollerort (CTT) – zusammen fast 500 Beschäftigte, die sich eng austauschen.

Die fortschreitende Automatisierung erfordert immer neue Fachkenntnisse. Mit Blick auf die AGV-Flotte, die bis Ende 2023 komplett auf Lithium-Ionen-Batterien umgestellt wurde, sagt Betriebsleiter Henning Verstege: „Handwerker mit einer Grundqualifikation als Elektronikerin beziehungsweise Elektroniker oder Mechatronikerin beziehungsweise Mechatroniker haben alle eine Hochvoltschulung durchlaufen, um mit den neuen Techniken sicher und zielgerichtet arbeiten zu können.“

Einer von ihnen ist **Bernhard Martens**, Vorhandwerker in der AGV-Werkstatt. Gerade hat er mit umgeschwallter Fernsteuerung ein fast 27 Tonnen schweres AGV mühelos wie ein Spielzeug geparkt. Das bereitet ihm sichtlich Freude, genauso wie das Zusammenspiel von Technik im Hafen, das er „megainteressant“ findet. Deshalb hat er sich 2007 von einem Autohaus weg an die Kaikante beworben und seitdem bei der HHLA diverse Schulungen absolviert.

Während die ersten AGVs dieselhydraulisch angetrieben wurden, funktionierte die zweite Generation dieselelektrisch, bevor schließlich der Batteriebetrieb folgte. Beim ersten Umstieg benötigte Martens eine Weiterbildung zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten. Die dreiwöchige Maßnahme erlaubt ihm, bei bis zu 1.000 Volt bestimmte Arbeitsabläufe, wie eine Mess- oder Einstelltätigkeit oder einen Komponentenwechsel, selbstständig durchzuführen. Wegen des Generationswechsels auf AGV-Batterien mit 800 Volt Gleichspannung gab es eine dreitägige Hochvoltbildung. „Im technischen Beruf muss man sich immer weiterbilden, bei Fahrzeugen ändert sich die Technik alle 15 bis 20 Jahre“, sagt er.



Bernhard Martens in der SCA Werkstatt.

Kürzere Intervalle liegen zwischen Sicherheits-, System- oder sonstigen Schulungen für kleinere Komponenten.

Als mitarbeitender Vorhandwerker ist er seit März 2011 in der Werkstatt für ein siebenköpfiges Team verantwortlich. Hier sieht alles sauber und aufgeräumt aus, selbst die Fettpresse zum Abschmieren von Gelenken, um Neuteile einzubauen. Martens steht neben einem Radgreifer, der AGVs auf Arbeitshöhe anheben kann, darüber schwebt ein Deckenkran. Er schaut nach, was seine Mitarbeiter gerade machen, und steckt dann im geöffneten Bauch eines AGV selbst die Kabel zusammen. Kurz darauf bedient er einen PC für AGV-Testfahrten und bestellt Ersatzteile. Dass ein Mitarbeiter währenddessen lautstark mit einem Schlagschrauber die Kabine einer Zugmaschine entriegelt, um den Motor reparieren zu können, bringt ihn nicht aus der Spur.

Zwischendurch telefoniert Martens mit dem Terminalleitstand und verfolgt online AGV-Störungen, bevor er das fahrerlose Transportsystem auf die Testfläche holt, repariert und zurück in den Betrieb gibt. Hier zeigen sich für ihn die Vorteile der Digitalisierung: „Das Programm fährt die Maschine mit gleichmäßiger Belastung, das bedeutet längere Wartungsintervalle.“

Bei den hochspeziellen Geräten nach technischen Optimierungen zu suchen, macht Martens Spaß, und er ist stolz, AGVs und Zugmaschinen am Laufen zu halten: „Mich begeistert, dass ich abends sehe, dass ich was geschafft habe, und nicht jeden Tag das Gleiche mache.“ Die Herausforderung besteht für ihn darin, „Prioritäten zu setzen, um die Flotte einsatzbereit zu halten.“

Nebenbei findet der zweifache Vater noch Zeit, sich im Betriebsrat und Tarifkommissionen zu engagieren: „Ich mag es, mich persönlich für die Absicherung von Kolleginnen und Kollegen einzusetzen“, sagt er. ■

Vorhandwerker/in AGV-Werkstatt

Voraussetzungen:

Um als Vorhandwerker/in bei HHLA Technik anfangen zu können, ist eine technische Ausbildung als Mechatroniker/in oder Elektroniker/in für Automatisierungstechnik erforderlich. HHLA Technik bildet in diesem Bereich selbst aus.

Softskills:

Ebenfalls von Vorteil sind eine gute Organisation und eine strukturierte Arbeitsweise. Ein offenes Ohr zu haben, kommunikativ zu sein und Menschen motivieren zu können, sind ebenfalls wichtige Softskills für dieses Berufsbild. Darüber hinaus sollte man gut organisiert sein und strukturiert arbeiten.

Sicherheit steht auch für **Sascha Ehrich**, Handwerker im Geräteteam Wasserseite, an erster Stelle. Weil sich sein Arbeitsplatz in circa 50 Meter Höhe befindet, verfügt er über persönliche Schutzausrüstung und erhält regelmäßige Sicherheitsunterweisungen. Vom Ausleger jeder der 14 Containerbrücken kann er bei gutem Wetter den Fernsehturm sehen.

Es sieht aus wie im Schiffsbauch, wenn Ehrich durch lange stählerne Gänge läuft. Platzangst darf er nicht haben, vor allem wenn er auf der Leiter durch den engen Pylon bis zu 80 Meter steil nach oben steigen muss. „Das kommt vielleicht einmal im Halbjahr vor, manchmal aber auch zweimal pro Woche“, berichtet er. Zur Sicherheit hat er immer eine Kollegin oder einen Kollegen aus dem achtköpfigen Geräteteam Wasserseite dabei. Normalerweise geht er an einer roten Tür vorbei mit der Aufschrift „Zutritt verboten! Hochspannung, Lebensgefahr“, dahinter werden 10.000 Volt für den Betrieb in 500 Volt umgewandelt. Bei Wind und Wetter erklimmt Ehrich eine Sicherheitstreppe mit rutschfesten Gitterroststufen, die zum elektrischen Betriebsraum mit dem „Gehirn“ der Containerbrücke führt. In der Steuerzentrale stehen Server und Monitore, die Status- oder Fehlermeldungen anzeigen. Nach dem Fachabitur hat der gelernte Konstruktionsmechaniker bei HHLA Technik eine Ausbildung zum Mechatroniker draufgesetzt. Wenn ein Impulsgeber auffällig ist oder ein Messrad einen Lager Schaden hat, greift er zum Schraubenschlüssel, um die Teile auszutauschen. Bei seiner hochspezialisierten Tätigkeit arbeitet er oft mechanisch und zunehmend elektrisch. Dafür erhält er Weiterbildungen, beispielsweise für Umrichtertechnik: „Dabei geht es um Leistungselektronik, wie Motoren mit unterschiedlicher Technik angesteuert werden – Hubwerke mit Gleichstrom, Katzfahrwerke mit Wechselstrom.“ In mehreren einwöchigen Kursen lernte er bei Siemens, deren Software zu bedienen.

Der nächste Wissenssprung steht bevor, wenn von Oktober 2024 an die über 20 Jahre alten Containerbrücken sukzessive gegen ferngesteuerte Kräne von Liebherr ausgetauscht werden. „Für uns Handwerker bedeutet das eine neue Herausforderung, weil die Programmiersprache ganz anders ist“, sagt Ehrich. Künftig werden Sensoren und Scanner alles überwachen, was bislang die Fahrerin oder der Fahrer macht: „Das muss instandgesetzt, gewartet, kalibriert werden.“ Zusätzlich begleitet er neben seiner eigenen Arbeit auch Fremdfirmen, wenn sie zum Beispiel die Spur einer Katze einstellen oder Schweißarbeiten durchführen.

Bevor Ehrich 2004 bei HHLA Technik anfang, hatte er sich übrigens nie mit Computern beschäftigt. Inzwischen ist er mit den Geräten, von den Kinderkrankheiten bis zum Retrofitting, mitgewachsen. ■



Sascha Ehrich in einer Containerbrücke am CTA.

Handwerker/in Geräteteam Wasserseite

Voraussetzungen:

Eine technische Ausbildung als Mechatroniker/in oder Elektriker/in für Automatisierungstechniken ist neben der Beherrschung von technischem Englisch eine Voraussetzung für das Berufsbild Handwerker/in Geräteteam Wasserseite.

Softskills:

Weitere wünschenswerte Eigenschaften für das Berufsbild sind Höhenfestigkeit, Teamfähigkeit und ein gutes Organisationstalent. Zudem kommt es in diesem Berufsbild gelegentlich zu Schichtdiensten. Daher sollten diese als akzeptabel empfunden werden.

Elektrisches Retrofitting ist eines der Spezialgebiete von **Christopher Schlage**, der als Disponent das Geräteteam Landseite leitet. Das bedeutet, die Lebensdauer zum Beispiel für automatisierte Lagerkransysteme, auch Blocklager genannt, zu verlängern. Die acht Handwerker sowie ein Stellvertreter von Schlage arbeiten im Rahmen der HHLA-Nachhaltigkeitsstrategie daran mit. Sie sprechen Empfehlungen aus, welche Komponenten behalten oder ersetzt werden sollen, unterstützen den Kranhersteller bei technischen Fragen oder prüfen die neue Kran dokumentation auf Richtigkeit.

„Wir wollen aufgrund der erreichten Stapelgenauigkeit zum Beispiel Bodenmarkierer behalten, an denen sich der Kran orientiert“, sagt der 47-Jährige. Die 26 Lagerblöcke mit je zwei Portalkränen auf Schienen und einer Speicherkapazität von 1.440 TEU pro Standardblock fungieren als Bindeglied zwischen AGVs Richtung Wasserseite, Lkws im Hinterlandverkehr und terminaleigenem Chassis-Verkehr zwischen Lager- und Bahnkränen. Bei dem Retrofit-Projekt wurde bereits der erste Lagerblock elektrisch entkernt, während Stahlbau, Motoren, Kabelwege und Räder bleiben. In die Jahre gekommene Leistungselektronik ist auf dem Markt nicht mehr erhältlich. „Das Gehirn des Krans und alles, was mit der Hauptsteuerung zusammenarbeitet, wird ausgetauscht. Das beinhaltet auch Peripherieteile wie Ein- und Ausgabe-Baugruppen“, erläutert Schlage. Und er betont: „Beim Hersteller ABB haben wir ein extrem hohes Ansehen, was Instandhaltung, Verbesserung der Kräne und Ideenreichtum angeht.“ So entwickelte sein Team Details, die der Automatisierungstechnikkonzern weltweit übernommen hat, beispielsweise ein Positioniersystem mit statischen Magneten.

„Mein Herz hat immer schon für den Lagerkran geschlagen“, sagt Schlage. 2001 kam er von einem Industrieunternehmen zu HHLA Technik und fing damals auf dem CTA als erster Handwerker an, bevor er Vorhandwerker im Entstördienst wurde. Heute verbringt er ungefähr ein Fünftel seiner Dienstzeit unmittelbar im Blocklager, meistens sitzt er im Großraumbüro. Morgens liest Schlage erst mal die Protokolle der Spätschicht, um sein Team für die daraus folgenden Arbeiten einzuteilen.

Die Bildschirm-Arbeitsplätze mögen auf den ersten Blick unspektakulär erscheinen, aber hier werden wichtige Impulse für die nachhaltige Zukunft der HHLA gesetzt: „Mit unseren Analysen gelingt es, das bestehende Material effektiver zu gestalten.“ So erhöhten die Kranspezialisten im Laufe von zwei Jahrzehnten die Gerätestabilität im Blocklager. Als Beispiel nennt er den Antrieb für die Kabeltrommel: „Mit selbstständig erarbeiteten Software-Änderungen in der Kabeltrommel-Steuerung konnten wir nennenswerte Optimierungen der Systeme erreichen.“

Sein Team konnte Schlage seit 2006 selbst zusammenstellen, aber „Kranhandwerker gibt es am Markt nicht“, sagt er. Die Kunst bestand darin, unter den verfügbaren Elektrikern, Elektronikern, Meistern passende Charaktere zu finden. Während der Lehman-Krise 2008

Disponent/in Geräteteam Landseite

Voraussetzungen:

Um den Beruf als Disponent/in Geräteteam Landseite ausüben zu können, sollte ebenfalls eine technische Ausbildung als Elektroniker/in oder Mechatroniker/in vorhanden sein. Zudem ist ein Bildungsabschluss als Techniker/in, Meister/in oder Ingenieur/in eine Voraussetzung.

Softskills:

Weitere wünschenswerte Aspekte für das Berufsbild sind eine positive Ausstrahlung sowie die Fähigkeit, Menschen zu begeistern. Durchsetzungsvermögen und eine gewisse Detailverliebtheit um tief in das Kran-Universum eintauchen zu können, sind ebenfalls von großem Vorteil.

bot der Arbeitgeber ihm die Chance, sich vier Monate lang zum Technischen Fachwirt weiterzubilden. Heute profitiert er von dem unternehmerischen Denken, wenn er Produktionsabläufe überwacht, über Technikeinsatz entscheidet und die Betriebsbereitschaft sicherstellt.

Am weltweit ersten zertifiziert klimaneutralen Terminal der Welt zu arbeiten, macht ihn stolz, weil er mit seinem Team dazu beigetragen hat, beispielsweise auf energieeffiziente LED-Technik umzurüsten. Früher sind die 52 Portalkrane am CTA abends komplett beleuchtet gefahren, jetzt bleibt das Blocklager dunkel. Nur, wenn ein Fernsteuerer angefordert wird, geht Licht an.

Privat repariert der ausgebildete Industrieelektroniker übrigens gerne, und zwar alles, was im Haushalt kaputt geht. ■



Christopher Schlage ist als Disponent Geräteteam Landseite regelmäßig auf dem Gelände des CTA unterwegs.



Vom Gastronom zum Festmacher

© H.S.H./Frank Kremser

Ohne Festmacher geht im Hamburger Hafen gar nichts. Bei Wind und Wetter unterstützen Frank Kremser von der H.S.H. Festmachergesellschaft und seine Kolleginnen und Kollegen die Crews beim Festmachen und Loswerfen der armdicken Tauen, sodass Schiffe sicher an- und ablegen können.

VON CLAUDIA BEHREND

Ob Container- oder Mehrzweckschiff, Bulker oder Tanker, Kreuzfahrer oder Ro-Ro-Schiff, ob 80 oder 400 Meter lang: Nahezu alle Schiffe, die in Deutschlands größtem Hafen an- und ablegen, brauchen Festmacherinnen und Festmacher, die dabei den Crews von der Pier oder auch vom Wasser aus zur Seite stehen.

Heutzutage müssen sie neben der betriebsinternen Ausbildung auch ein dreitägiges Seminar bei den Hafenlotsen absolvieren. Als Frank Kremser vor 15 Jahren vom selbständigen Gastronom einer Gaststätte zum Festmacher umsattelte, gab es das noch nicht. Mit dem Freund, der ihm den Job vorschlug, machte er zuerst Trockenübungen. „Wir haben mit

**Frank Kremser und Kollege
beim Festmachen eines
Containerschiffs.**



und Sicherheitsschuhen ausgerüstet, geht er, zusätzlich zu seinen Aufgaben am Schreibtisch, gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen raus.

Gearbeitet wird im regulären Schichtdienst, da Schiffe rund um die Uhr und an 365 Tagen ein- und auslaufen. Der Ablauf ist immer ähnlich: Vom Hamburg Vessel Coordination Center (HVCC), der überbetrieblichen Koordinationsstelle für Großschiffs-, Feeder- und Binnenschiffsverkehre im Hamburger Hafen, bekommen die Festmacher die Information, wann ein Schiff ankommt oder abfährt. Dann machen sie sich vom Firmensitz in der HafenCity mit ihren Mooring-Fahrzeugen oder Festmacherbooten auf den Weg zum jeweiligen Terminal beziehungsweise Einsatzort. „Mit wie vielen Personen die Schicht besetzt ist, hängt davon ab, wie viele Schiffe erwartet werden“, berichtet Kremser. Pro Schiff sind es meist ein bis vier Mitarbeitende, es können aber auch bis zu acht sein, wenn ein Tanker kommt.

„Nach Möglichkeit sind wir immer mit der Winde unterwegs“, erzählt der Festmacher. Schließlich rangiert das Gewicht der Leinen zwischen zehn und 300 Kilogramm. „Und schwere Leinen aus Kunststoff können unmöglich mit Hand festgemacht werden.“ Ein solcher Einsatz dauert normalerweise rund eineinhalb Stunden. Viel Wartezeit gehört aber auch dazu. Konzentration und Erfahrung sind gefragt, denn der Job birgt auch einige Risiken: „Manchmal ist zum Bei-

Sonnenliegen im Kleingartenverein die Schiffsmanöver simuliert, bis ich verstanden habe, wie das funktioniert“, erinnert sich Kremser. Obwohl gebürtiger Hamburger, war der maritime Job für den gelernten Gas- und Wasserinstallateur komplettes Neuland.

Am Anfang sei es für ihn nicht so einfach gewesen, als Aushilfe ganz unten neu anzufangen. Aber schon bald hatte er Spaß an seiner Arbeit und hat sich schnell zum Vorarbeiter hochgearbeitet. „Ich mache aber trotzdem alles mit“, unterstreicht er. In reflektierender Kleidung und mit Rettungsweste, Helm, Handschuhen

**Frank Kremser während
seiner Schicht.**





Die Festmacher von H.S.H. übernehmen eine Leine von einem Containerschiff, um dieses festzumachen.

© H.S.H.

spiel die Vorspring, also die Leine, die vom Bug nach schräg hinten festgemacht wird, so gespannt, dass man darauf balancieren könnte“, erzählt Kremser. Dennoch darf diese natürlich nicht reißen, da sie sonst wie ein Gummiband zurückschnellen und gravierende, schlimmstenfalls auch tödliche Verletzungen verursachen könnte.

Gelegentlich kommen weitere Herausforderungen hinzu: Ganz genau erinnert sich Kremser noch an die „Hamburg Cruise Days“ vor einigen Jahren: Die Besatzung ausgerechnet des Schiffs, das die Parade anführen sollte, hatte die Leine ins Wasser geworfen. Dort trieb sie die Strömung unter das Schiff, wo sie sich verklemmte. „Taucher mussten kommen, um die Leine dort zu befreien“, so Kremser.

Auch die Kommunikation mit der Mannschaft an Bord kann manchmal schwierig sein. Das liegt nicht nur an vielleicht mangelnden Englischkenntnissen und dem Geräuschpegel laufender Motoren, sondern auch schlicht daran, dass die Festmacherinnen und Festmacher in der Regel 20 bis 30 Meter von der Crew entfernt sind. Hinzu kommt, dass diese zwar über die Relling schauen, allerdings von dort oben nicht alles sehen können. „Aber notfalls verständigt man sich mit Händen und Füßen“, sagt Kremser.

An Nachwuchs fehlt es H.S.H. nicht: „Der kommt bei uns zu 80 Prozent von Aushilfen, die uns neben



Je nach Situation kann es notwendig sein, die Leinen mit Hilfe eines Festmacherbootes zu übernehmen.

© H.S.H.

ihrem Hauptjob – oft ebenfalls Schichtarbeit – über Jahre immer mal wieder unterstützen und dann ins zehnköpfige Team der festen Mitarbeitenden nachrücken.“ Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger

sind ausdrücklich willkommen. „Entscheidend sind bei unserem Job eingespielte Teams, in denen sich jeder auf jeden verlassen kann“, unterstreicht Kremser. ■



Frank Kremser macht eine Leine an einem Poller fest.

© H.S.H.

Festmacher/in

Ausbildung: betriebsinternes Anlernen und drei Tage Hafenslotsen-Seminar

Jobinhalt: In den Seehäfen ermöglichen Festmacherinnen und Festmacher den Besatzungen der Seeschiffe ein sicheres An- und Ablegen. Je nach Größe des Schiffes werden beim Festmachen von Land aus mehrere Personen, ggf. mit Hilfe von Mooring-Cars, tätig. Alternativ müssen Festmacherinnen und Festmacher vom Festmacherboot aus agieren, wenn die Seeschiffe an Dalben festgemacht werden oder wenn der Kai-mauer eine Reihe Dalben in größerer Entfernung vorgelagert sind. Je nach Schiffsgröße müssen diese Festmacherleinen auch mehrfach vom Seeschiff ausgebracht werden.

Voraussetzungen: mindestens ein guter Hauptschulabschluss, Führerschein und eine gute körperliche Verfassung

Softskills: Teamfähigkeit und Wetterfestigkeit

Klimaneutral bis 2040

Wegweiser in eine klimaneutrale Zukunft

Die Logistik von morgen muss nachhaltig funktionieren.

Die Hamburger Hafen und Logistik AG stellt sich dieser Herausforderung. Denn wir nehmen unsere Verantwortung für Gesellschaft, Umwelt und Mitarbeitende ernst. Als ein führender europäischer Logistikkonzern gestalten wir eine nachhaltige Zukunft der Logistik mit. Dafür organisieren wir Transport- und Datenströme wie auch komplette Arbeitsprozesse neu und setzen auf innovative, energiesparende Technologien.

Eines unserer Ziele:
Spätestens 2040 arbeiten wir klimaneutral.

Hier erfahren Sie mehr zum Thema Nachhaltigkeit



Weltoffen und plietsch – Karrierestart mit Containern

Mit zwölf verschiedenen Ausbildungsberufen an Land und auf See ist die Container-Reederei Hapag-Lloyd der größte maritime Ausbildungsbetrieb in Deutschland. Antonia Kaemmerer hat dort die dreijährige Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau absolviert – und einen Job gefunden, der sie täglich erfüllt.

VON FRANCESCO DI BARI

Im August 2020 startete Antonia Kaemmerer (24) ihre Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau und lebt seitdem in Hamburg. Ursprünglich stammt sie aus der Lüneburger Heide. Das Interesse an Transport und Logistik liegt bei ihr in der Familie. Bereits ihre Mutter war in der Schifffahrt tätig und ihre Zwillingsschwester arbeitet im Groß- und Außenhandel. Für Antonia gab es allerdings weitaus wichtigere Gründe, diesen Karriereweg einzuschlagen.

„Mich hat vor allem der internationale Aspekt ge reizt“, erzählt sie. „Außerdem ist die Ausbildung sehr abwechslungsreich und im Anschluss daran stehen sowohl die Operative als auch der Vertrieb offen. In den vergangenen Jahren habe ich Einblicke in 16 verschiedene Abteilungen bekommen.“

Die Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau startet bei Hapag-Lloyd mit einem zweiwöchigen Crashkurs, der „Hafenausbildung“. Dazu gehört die Einführung in die einzelnen Abteilungen und eine Schiffsbesichtigung. Neben Stationen in festgelegten Abteilungen stehen pro Halbjahr sechs Wochen Unterricht in der Berufsschule auf dem Programm. Etwa 70 Prozent der dort vermittelten Inhalte beziehen sich auf die Schifffahrt. Geografische Kenntnisse werden ebenso unterrichtet wie das nötige Marketing- und Management-Know-how. Buchhaltung und Bilanzierung sind ebenfalls zentrale Themen. Abgesehen davon dürfen die Auszubildenden ein sechswöchiges Auslandspraktikum absolvieren, bei dem sie noch mal eine ganz neue Arbeitsumgebung kennenlernen.

GROSSARTIGER TEAMSPIRIT

„Das Unternehmen achtet darauf, dass die Auszubildenden sich wohlfühlen und ihnen viel geboten wird“, sagt Antonia. „Wer proaktiv ist, kann hier ein großes Spektrum der maritimen Berufswelt kennenlernen. Der Teamspirit unter den Auszubildenden und im ganzen Unternehmen ist großartig und viele werden nach der Ausbildung übernommen.“ Besonders fasziniert war sie von den operativen Abläufen auf den Containerschiffen. Zum Beispiel von den aufwendigen Breakbulk-Verladungen, die sie während ihrer Besuche an Bord miterlebte – einer der Gründe, warum sie sich nach der Ausbildung für den Job als Senior Coordinator Cargo Operations entschieden hat.

Die Übernahme nach der Ausbildung schließt ein zusätzliches Studium nicht aus, denn Hapag-Lloyd fördert berufliche Weiterbildungen. Nach einem Jahr in ihrer Position konnte Antonia einen Antrag auf finanzielle Unterstützung für ein Bachelor-Studium im Bereich „Shipping Trade and Transport“ stellen. Dieser Bachelor-Abschluss erleichtert ihr den weiteren Karriereweg – vor allem im Ausland. In ihrer Ausbildung hat sie viele Fähigkeiten erlernt, die für ihre jetzige Position wichtig sind. Dazu gehören selbstbewusstes Handeln und der offene Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen weltweit sowie flexibles Handeln unter Zeitdruck.

SPRACHTRAINING INKLUSIVE

Gute Englischkenntnisse sind in ihrem Beruf Pflicht. Zu Beginn der Ausbildung wurden Antonia Kaemmerers

Sprachkenntnisse eingestuft, dann folgte ein halbes Jahr Unterricht mit einem Native Speaker, um das Niveau zu steigern und mögliche Hemmungen beim Englischsprechen abzubauen. Sie hat viel Kontakt zu Mitarbeitenden in Indien und den USA, Südamerika, Afrika und dem Osteuropäischen Raum. Die Offenheit für andere Länder und Kulturen ist ihr sehr wichtig – und diese kann sie bei Hapag-Lloyd nun voll ausleben. „Wer die Chancen nutzt, die Hapag-Lloyd bietet, und offen und neugierig bleibt, kann viel lernen und wertvolle Erfahrungen sammeln“, betont sie. „Und ganz wichtig ist es, Spaß zu haben. Wer bei Hapag-Lloyd eine Ausbildung macht, kann sich unter anderem auf viele lustige Azubi-Events und eine tolle gemeinsame Zeit freuen.“ ■

Schiffahrtskauffrau/mann

Voraussetzungen:

Um als Schiffahrtskauffrau oder -mann bei Hapag-Lloyd arbeiten zu können, ist eine dreijährige Berufsausbildung notwendig. Diese kann bei Hapag-Lloyd absolviert werden. Um die Berufsausbildung bei Hapag-Lloyd in Angriff nehmen zu können, ist eine Mittlere Reife, eine Fachhochschulreife oder Abitur notwendig. Gute Englisch- und Geographie-Kenntnisse sind ebenfalls Voraussetzung.

Softskills:

Ein Interesse an der internationalen Wirtschaft, ein Talent im Organisieren sowie eine hohe Team- und Kommunikationsfähigkeit sind ebenfalls wichtige Attribute für dieses Berufsbild.



Antonia Kaemmerer
organisiert und steuert
als Schiffahrtskauffrau
Gütertransporte auf
See.

Finde Deinen PORTJob

Das neue JobPORTal auf hafen-hamburg.de

VON BIRTE HIRSCH

Der Fachkräftemangel trifft auch die maritime Branche. Um einstellende Unternehmen in und um den Hamburger Hafen und die passenden Bewerberinnen und Bewerber einfacher zusammenzubringen, hat Hafen Hamburg Marketing e.V. ein neues Jobportal geschaffen. Die Plattform auf hafen-hamburg.de soll Stellenanzeigen bündeln, strukturieren und einen anschaulichen Überblick über die Vielzahl an Berufsbildern der maritimen Branche geben.

Rund 114.000 Arbeitsplätze in der Metropolregion Hamburg sind direkt vom Hamburger Hafen abhängig – bundesweit sind es indirekt sogar rund 600.000. Von Lagerlogistikern über Ingenieurinnen und Ingenieure bis hin zum Lotsen oder der Barkassenführerin – hinter der Leistungsstärke des Hamburger Hafens stehen

qualifizierte Fachkräfte aller Art. Damit ist der Hafen der wichtigste Arbeitgeber der Metropolregion und ein wichtiger Arbeitgeber für die Unternehmen entlang der Lieferketten im Hinterland. Der Hafen und die maritime Logistik bieten eine Vielzahl an verschiedenen Berufsbildern und Ausbildungsmöglichkeiten.

Unternehmen aus zahlreichen Branchen stehen derzeit vor der Herausforderung von demografischen Veränderungen und einem wachsenden Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften. So auch die Logistikunternehmen.

MIT WENIGEN KLICKS ZUM PERFEKTEN MATCH

Aus diesem Grund hat es sich Hafen Hamburg Marketing zur Aufgabe gemacht, gemeinsam mit seinen Mitgliedsunternehmen die Position des Hamburger Hafens auf dem Arbeitgebermarkt zu stärken. Im neu gelaunchten Jobportal auf hafen-hamburg.de/jobs lassen sich fortan Stellenausschreibungen und Informationen zu verschiedensten Jobofferten im Hamburger Hafen gebündelt und nach Arbeitgebern und Fachrichtungen sortierbar, auffinden.

Nach erfolgreichem Launch soll das Portal nun schrittweise weiter aufgebaut werden. Kernbestandteil ist dabei das Filtertool, das die Suche in allen ak-

tuell ausgeschriebenen Stellen in der maritimen Logistik und im Hinterland vereinfachen soll. Die Liste der Stellen kann nach Art des Einstiegs (Praktikum/ Werkstudium, Ausbildung, Duales Studium, Festanstellung) sowie nach Arbeitsfeld oder Standort gefiltert werden.

Über eine Tabellenansicht auf der Startseite des Jobportals haben Bewerberinnen und Bewerber dann auch die Möglichkeit, sowohl direkt zur jeweiligen Stellenanzeige als auch zu einer Unternehmensvorstellung des jeweiligen Betriebs zu gelangen. Hier finden sich weitere Kontaktmöglichkeiten, Bild- und Videomaterial zum Unternehmen und gebündelt auch alle zugehörigen ausgeschriebenen Jobangebote und Ausbildungsmöglichkeiten.



Willkommen an Bord!

Starte deine Karriere rund um den Hamburger Hafen

Der Hamburger Hafen ist Deutschlands größtes Seehafen und Europas führender. Mit 11.404,701 qm WWT ist er nicht nur eine zentrale Drehscheibe für den internationalen Handel, sondern auch einer der meistbesuchten Arbeitgeber des Landes. In ganz Deutschland hängen fast 112.000 Arbeitsplätze vom Hamburger Hafen ab. Von der Schifffahrt über die Lagerlogistik bis hin zum Containerumschlag und den Rohrverbindungen im Hinterland – die maritime Wirtschaft und Logistik bieten eine Vielzahl spannender Berufsmöglichkeiten.

Echtliche für eine breite Auswahl an Stellenausschreibungen und Studien-Stellenangeboten, die genau auf deine Interessen abgestimmt sind. Teilweise an und werbte Teilweise abnehmbar Branchen



Hier geht es zu den Angeboten



Die Startseite des Jobportals, über die die User weiter navigieren können.



Nimm Kurs auf deinen Einstieg ins Berufsleben

Der Hamburger Hafen ist ständig in Bewegung. Täglich kommen hier Waren und Container an, die in alle Welt verschifft oder innerhalb Europas weiterverteilt werden. So versorgt der Hafen rund 450 Millionen Menschen in Europa. Eine wichtige Mission: und du kannst dabei sein! Egal, ob du dein Talent auf See entfalten oder an Land in einem dynamischen Umfeld arbeiten willst – die (maritime) Logistik hat genau die richtige Ausbildung für dich. Hier lernst du nicht nur das nötige Fachwissen, sondern sammelst auch praktische Erfahrungen, um in der Branche voll durchzustarten.

Dabei spielt es keine Rolle, ob du Abitur oder einen anderen Schulabschluss in der Tasche hast: Bei uns zählt der Mensch, nicht das Papier. Wir stehen dir zur Seite und fördern deine Stärken, damit du erfolgreich ins Berufsleben starten kannst. Also, bist du mit an Bord?



Aktuelle Jobangebote und Ausbildungsmöglichkeiten

Ich suche Mein Arbeitsfeld Mein Standort

Beginn	Titel	Unternehmen	Standort	Benefits
01.02.2024	Gewerbliche Mitarbeitende (m/w/d)	Emsa Port Services GmbH	Hamburg	
12.02.2024	Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)	FCH Packing Center Hamburg	Hamburg	
12.02.2024	Gelagertebeauftragter (m/w/d)	FCH Packing Center Hamburg	Hamburg	
12.02.2024	Mitarbeiter (m/w/d)	FCH Packing Center Hamburg	Hamburg	
12.02.2024	Elektriker (m/w/d)	Ehrens Migard Hamburg GmbH		

Die angezeigten Jobangebote können mit Hilfe von Filtern weiter eingegrenzt werden.

JOB DER WOCHE: SCHLEPPERKAPITÄN/IN

Wer sich zunächst mit den einzelnen Berufsbildern im Hafen vertraut machen möchte, findet auf der Startseite des Jobportals den „Job der Woche“. Über einen Klick auf das aktuelle Foto gelangt man hier wöchentlich zu einer anderen Beschreibung eines Jobprofils.

„Die Berufe, die die maritime Logistik zu bieten hat, sind vielfältig. Diese Vielfalt soll das Jobportal veranschaulichen und damit als Inspiration und als Aus-

gangspunkt im Bewerbungsprozess dienen. Für die Unternehmen der maritimen Wirtschaft ist es eine Möglichkeit, den Jobfindungs- und Bewerbungsprozess für Jobsuchende und potenzielle neue Fachkräfte zu vereinfachen. Gerade die Vielzahl an Unternehmen und Jobmöglichkeiten macht den Hamburger Hafen zu einem spannenden, internationalen und modernen Arbeitgeber – sowohl im Hafen selbst als auch entlang der Lieferkette“, fasst Axel Mattern, Vorstand von Hafen Hamburg Marketing, zusammen. ■

Weil Superheldin kein Beruf ist

Susanne Marth brennt für maritime Themen und den Meeresumweltschutz. Sie arbeitet deshalb bei der Wasserschutzpolizei.

VON NICOLE DE JONG

Schon als Grundschülerin hatte Susanne Marth kurzzeitig den Wunsch, Polizistin zu werden, als sie unter Aufsicht eines Polizisten ihre Fahrradprüfung ablegte. „Aber ich habe den Gedanken schnell wieder verworfen“, erinnert sich die Polizeioberkommissarin aus dem Fachstab der Wasserschutzpolizei (WSP) in Hamburg heute. Dass sie doch einmal dort landen würde – wenn auch nicht auf direktem Weg –, ahnte sie als junges Mädchen nicht. Nach dem Abitur stand für sie schnell fest, dass sie Schiffsmechanikerin werden wollte. Auf die Ausbildung folgte ein Nautikstudium und sie erwarb das große nautische und das kleine technische Patent. „Anschließend bin ich fünf Jahre als nautische Wachoffizierin zur See gefahren“, erzählt sie.

Inzwischen arbeitet die 37-Jährige bereits seit sechseinhalb Jahren bei der Wasserschutzpolizei. „Für viele ist es ein Kindheitstraum, zur Polizei zu gehen, andere Kolleginnen und Kollegen entscheiden sich – wie ich – erst mit Mitte, Ende 20 dafür.“ Und das ist auch problemlos möglich, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Doch warum hat Marth die Seefahrt aufgegeben? „Es war eine aufregende Zeit, aber die Einsatzzeiten waren lang. Ich war jeweils vier Monate auf See und dann zwei Monate zu Hause“, erzählt sie. Irgendwann habe sie gemerkt, dass sie den Anschluss an den Alltag von Familie und Freunden verlor. „Ich hatte das Gefühl, überall an Land nur Gast zu sein.“

Nachdem sie mehr als zehn Jahre lang zur See gefahren war, fiel es ihr zunehmend schwer, wieder an Bord zu müssen, und sie suchte nach einer beruflichen Alternative. Es sollte ein Beruf sein, den sie lokal ausüben konnte, der aber dennoch einen maritimen Bezug hatte.

Schließlich war ihre Leidenschaft für die See- und Schifffahrt sowie Meeresthemen keineswegs erloschen. „Gleichzeitig war ich es gewohnt, körperlich aktiv und viel draußen zu sein und es mit vielen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Sozialisierung zu tun zu haben“, beschreibt sie ihr bisheriges Berufsleben. Das Pendant an Land könnte die WSP sein, befand sie schließlich, denn die Tätigkeit dort ist nicht nur mit Schreibtischarbeit verbunden, auch wenn Marth aktuell im Innendienst tätig ist.

„Die Arbeit findet im Hafen statt, wo meine Seefahrt begonnen hat“, sagt sie. Sie könne sich weiterhin mit maritimen Themen beschäftigen. Hinzu kam, dass die WSP sehr stark im Bereich Meeresumweltschutz aktiv ist. Das hat sie schließlich vollends überzeugt, sozusagen die Seiten zu wechseln – vom Schiff in die Kontrollinstanz. Es ist ihr ein großes Anliegen, dass die Regeln, die es zum Schutz der Meere gibt, auch eingehalten werden.

2017 begann Marth das dreijährige Studium bei der Polizei – Laufbahnabschnitt 2, also gehobener Dienst. „Danach war ich, wie es vorgesehen ist, zunächst 16 Monate beim Fortbildungs- und Einsatzzug, wo ich wasserschutzpolizeiliche Kenntnisse erlangte



**Polizeioberkommissarin
Susanne Marth**

und für den Bereich der WSP ausgebildet wurde.“ Anschließend folgten elf Monate „auf der Schicht“ im Wasserschutzpolizeikommissariat 3 (WSPK 3). Dort war sie Teil der maritimen Einsatzeinheit und bei allen polizeilichen Einsätzen zu Wasser wie auch zu Land beteiligt. Dazu gehört die Aufnahme von Verkehrsunfällen im Hafen ebenso wie die Kontrolle von einlaufenden Fracht- und Kreuzfahrtschiffen oder die Überwachung von Gefahrguttransporten.

„Ich bekam dann das Angebot, in den Fachstab, in die Grundsatzabteilung zu wechseln“, erzählt sie, wo sie nunmehr für den Meeresumweltschutzbereich verantwortlich ist und zu Wort kommt, wenn die Wasserschutzpolizei zu bestimmten Themen Stellung nehmen muss. Sie liefert Informationen für die Beantwortung schriftlicher Kleiner Anfragen aus der Politik, fungiert als Ansprechpartnerin für die Kollegen, die im Umweltbereich Kontrollen erledigen, und hilft bei nicht ganz eindeutiger Gesetzeslage Grundsatzfragen zu klären, die sie behördenübergreifend kommuniziert. Der Fachstab arbeitet eng mit der Umweltbehörde, der Hamburg Port Authority, dem Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrografie sowie in Sicherheitsfragen mit der BG Ver-

Kommissar/in bei der Wasserschutzpolizei

Voraussetzungen:

Bewerberinnen und Bewerber sollten zwischen 16 und 34 Jahre alt, mindestens 1,60 Meter groß und weder über- noch untergewichtig sein. Sie dürfen keine Tätowierungen haben, die beim Tragen der Uniform sichtbar sind, und müssen das Deutsche Schwimmbzeichen in Bronze und den Führerschein Klasse B haben, den sie – falls noch nicht vorhanden – innerhalb des 1. Ausbildungs-/Studienjahres erwerben müssen.

Softskills:

Wer in den Polizeidienst eintritt, muss empathisch, kommunikativ, teamfähig sowie psychisch und physisch belastbar sein.

kehr zusammen. „Ich informiere zudem die Kollegen draußen über Gesetzesänderungen und Neuerungen.“ Marth engagiert sich darüber hinaus im Frauennetzwerk der WSP, um die mittlerweile rund 100 weiblichen Kolleginnen zu unterstützen. Sie ist glücklich, weil sie von einem Traumberuf in den nächsten gewechselt ist. ■

HAMBURG YOUR PORT

global
transPORT
solutions

portofhamburg.com
info@portofhamburg.com
in @portofhamburg

© iStockphoto



Port of Hamburg

IT-Jobs sorgen für reibungslose Abläufe im Hafen

Eurogate deckt mit 90 Mitarbeitenden die gesamte Bandbreite der IT in Eigenregie ab

VON STEPHANIE LÜTZEN

„Die Arbeit der IT ist im Hafen direkt erlebbar“, sagt Patrick Jandt, Head of IT der deutschen Eurogate-Gruppe, und weist aus dem Fenster seines Büros, das den Blick auf das Hamburger Terminal freigibt. „Ich sehe, wenn die Prozesse dank unserer IT-Entwicklungen effizienter und flüssiger werden. Höre ich hingegen das Hupen der Lkw vor meinem Fenster, weiß ich noch vor dem ersten Anruf, dass unsere IT-Abteilung

Soforthilfe leisten muss.“ Dieses spannende Arbeitsumfeld verbunden mit den immer neuen Anforderungen an die IT sind es, die Jandt seit fast 23 Jahren bei Eurogate begeistern.

Mit seinem Team, bestehend aus 90 Mitarbeitenden, davon fast 30 Entwicklerinnen und Entwickler, deckt er das komplette IT-Tätigkeitsspektrum ab. Hinzu

Eurogate optimiert Prozesse am Terminal mit selbst entwickelter Software.



kommen 20 weitere Nearshore-Entwicklerinnen und -Entwickler, die ihren Arbeitsplatz in Europa oder angrenzenden Ländern haben. Damit ist die Berufsgruppe der IT bei Eurogate stark vertreten. Denn der Terminalbetreiber hat sich bewusst dafür entschieden, einen Großteil der Softwareentwicklung im Unternehmen abzubilden und die Fäden für die IT-Infrastruktur sowie IT-Architektur selbst in den Händen zu halten. Letzteres ist von großer Bedeutung, da Eurogate als wichtige Drehscheibe für Container im Hamburger Hafen zu der kritischen Infrastruktur gehört und damit auch gesetzlich verpflichtet ist, besondere Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen.

Ebenso gute Gründe sprechen dafür, die Software-Entwicklung in Eigenregie zu übernehmen. „Es gibt kaum Standardsoftware am Markt, die auf die Bedürfnisse für uns als Terminalbetreiber mit all unseren Dienstleistungen zugeschnitten ist“, erklärt Jandt und beobachtet, dass „die Anzahl der relevanten IT-Technologieunternehmen sinkt, wodurch die Gefahr steigt, sich in Abhängigkeiten zu begeben und austauschbar zu werden.“ Zusätzlich verteuere sich die Software durch den Trend, diese zu leasen, zusehends.

Blickt Jandt zurück auf seine Zeit im Hafen, kann er resümieren, dass sich der Stellenwert für die IT-Berufe gewandelt hat: „Die IT hat sich entwickelt – von einem Kostentreiber, der Hardware und Infrastruktur zur Verfügung stellt, hin zu einem Bereich, der Mehrwerte für das Unternehmen generiert. Mit unseren Lösungen tragen wir mittelbar dazu bei, neue Geschäfte oder ganze Geschäftsfelder zu ermöglichen.“ Ein Fokus des IT-Teams liegt Jandt zufolge darauf, aus dem teuren Equipment wie Van Carriern und Containerbrücken, die rund um die Uhr betrieben werden, mehr herauszuholen sowie Prozesse zu optimieren. Beispielsweise arbeitet eines seiner Projektteams aktuell daran, die Einfahrt am Gate für die Trucker zu digitalisieren und damit zu vereinfachen. Bei etwa 3.000 bis 3.500 Containern, die täglich allein am Hamburger Eurogate-Terminal abgefertigt werden, ist das Gate ein echtes Nadelöhr. „Mit einer digitalen Truckerkarte, einer integrierten Anmeldung und einem automatisierten Check-in über ein OCR-System wollen wir den Verkehrsfluss weiter verbessern“, präzisiert Jandt. Doch nicht nur an den Terminals in den deutschen Seehäfen Hamburg, Bremerhaven und Wilhelmshaven ist seine IT-Crew unterwegs.

„GO LIVE“ VON AUSLANDSTERMINALS MITERLEBEN

Die Expertise des IT-Teams ist auch im Ausland gefragt. Jandt ist immer mit von der Partie, wenn ein Ter-

minal von Eurogate außerhalb Deutschlands auf- oder umgebaut wird. Nach Tanger in Marokko begleitet er das aktuelle im Bau befindliche Terminal in Damietta in Ägypten mit 20

IT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zum ersten Mal war er vor fünf Jahren dort, als das Ter-

terminalprojekt am Anfang stand. Jandt umreißt: „Für die IT sind wir der Generalunternehmer. Diesen Bereich müssen wir schlüsselfertig abgeben – vom Kabel bis zur Software.“ Ein besonderes Highlight für alle Involvierten ist es, den „Go Live“ mitzerleben. „Nach zwei bis drei Jahren Vorarbeit können wir vor Ort sehen, was wir umgesetzt haben“, berichtet Jandt und konkretisiert: „Der Go Live dauert etwa drei bis vier Wochen. Es ist ein Stück harte Arbeit, bis alles funktioniert. Doch am Ende der erfolgreichen Inbetriebnahme ist man mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort ein Stück zusammengewachsen und sie winken einem schon morgens aus ihren Fahrzeugen zu.“

Die interessante Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz in Deutschland zu haben und dabei im Ausland unterwegs zu sein, zieht insbesondere junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Eurogate setzt auf ein intensiviertes Engagement im Bereich Ausbildung und duales Studium und hat gerade die zu besetzenden Stellen von sechs auf zehn erhöht. „Bewerbungsgespräche führen wir bewusst vor Ort im Hafen, damit der direkte Bezug zur Terminaltätigkeit wahrnehmbar ist“, sagt Jandt. Viel Luft nach oben sieht Jandt noch für Frauen in IT-Berufen. Bei Eurogate liege die Frauenquote seit sieben Jahren stabil bei 15 Prozent und damit über dem Durchschnitt im klassischen IT-Fachumfeld (5 Prozent).

Personell werde die IT-Abteilung in den kommenden Jahren weiterwachsen, ist sich Jandt sicher. Denn je höher der Automatisierungsgrad der Terminals sei, desto mehr gewannen IT und damit verbunden IT-Spezialisten an Bedeutung. Cloudifizierung und Cybersecurity rückten stärker in den Mittelpunkt. Außerdem kämen neue Berufsbilder hinzu, ausgelöst durch die Trends generative KI, neuronale Netze und Large Language Modells. Gefragt seien Data Scientisten und Data Analysten. Jandt ist es wichtig, am Ball zu bleiben: „Wir investieren in diese Technologien und personelles Know-how. Denn die Vernetzung hin zu geschlossenen autonomen Systemen wird weiter ins Zentrum rücken.“ ■

Patrik Jandt
Head of IT der
deutschen
Eurogate-Gruppe



© Eurogate

Schneller Einstieg in IT-Projekte

Zwei Software-Developer bei Eurogate berichten aus der Praxis

VON STEPHANIE LÜTZEN

Das Onboarding bei Eurogate startet für neue IT-Mitarbeitende nicht am Rechner, sondern im Hafen. „Wir haben einen kompletten Durchgang am Containerterminal in Hamburg live erlebt mit Schiffsbesuch, Van-Carrier-Fahrt, dem Erklimmen einer 80 Meter hohen Containerbrücke sowie einem Einblick in weitere Arbeits- und Planungsbereiche“, berichtet Sören Striewski (25), der nach seinem Masterstudium in Informatik als Software-Entwickler bei Eurogate einstieg. Neben ihm sitzt sein Kollege Carlos Santos (37), mit dem er gemeinsam vor einem Jahr erstmals in die Welt der Logistik eintauchte.

Carlos hatte zuvor im Bankensektor als Softwareingenieur gearbeitet, in dieser Branche aber keine Perspektive gesehen, neue Softwareanwendungen zu

entwickeln und auch direkt das Ergebnis zu sehen. Er kündigte. Sein Plan: eine dreimonatige Auszeit in seiner Heimat Brasilien zu erleben und sich danach neu zu orientieren. Stattdessen hatte er acht Tage später einen Vertrag bei Eurogate als Full Stack Developer in der Tasche. Für ihn ein gutes Gefühl. IT-Spezialisten sind gesucht. Striewskis Erfahrung war ähnlich: „Noch bevor ich meine Masterarbeit begonnen hatte, wurde ich von einem Recruiter angesprochen.“ Die Kontaktaufnahme erfolgte in beiden Fällen über die Social-Media-Plattform LinkedIn.

Aktuell arbeiten beide an einem Invoicing-Projekt hybrid aus ihrem Homeoffice und dem Eurogate-Standort in Bahrenfeld. Über den Hintergrund sagt Santos: „Dieses Arbeitspaket gehört zu unserem unterneh-



Sören Striewski, Software-Entwickler bei Eurogate



Carlos Santos, Full Stack Developer bei Eurogate

mensweiten Projekt, die Software neu zu schreiben und vom On-Premise-Betrieb (mit eigenem Server vor Ort) in die Cloud zu transferieren. Zusätzlich werden webtaugliche und mobile Lösungen entwickelt.“ Vor Ort-Besuche gehören dazu. Erst kürzlich hat er sich bei der Invoice-Abteilung im Hamburger Hafen angeschaut, was er bei der Entwicklung berücksichtigen soll. Als Nächstes geht es zum Eurogate-Terminal nach Bremerhaven. Ziel ist es, die Software international an alle Terminals auszuliefern.

Santos' Erwartungen an seinen neuen Arbeitsplatz haben sich erfüllt: „Ich habe direkt mit Menschen zu tun, erziele eine schnell spürbare Wirkung und lerne täglich dazu.“ Allein die Dauer, sich die vielen Fachbegriffe in der Logistik anzueignen, schätzt Carlos, der einen Masterabschluss in Informatik und Germanistik hat, auf zwei bis drei Jahre. Auch Striewski ist überzeugt, sich richtig entschieden zu haben. Der Mix aus „auf Augenhöhe reden“, „sich einbringen“, „interessante Projekte betreuen“ und „dem nach Tarif bezahlten Gehalt“ stimmen.

Auch die Entwicklungsperspektiven passen. Als Nächstes plant er, sich intern für das Talent-Programm zu bewerben. Die 24-monatige Weiterbildung bein-

Software-Developer/in

Voraussetzungen:

Wenn Du bei Eurogate in einen IT-Beruf einsteigen willst, solltest Du auf jeden Fall eine große Begeisterung für die IT, den Hafen und die Logistik mitbringen.

Softskills:

Interesse an Themen wie Digitalisierung, Automatisierung, KI, Nachhaltigkeit sind ebenfalls von Vorteil. Es warten flache Hierarchien und ein dynamisches Arbeitsumfeld auf Dich. Zudem arbeitest Du am Puls der Wirtschaft und kannst dort einen wertvollen Beitrag leisten. Wenn Du mit Herz, Hightech und Hafen etwas anfangen kannst, dann bist du bei Eurogate richtig. Aktuelle Stellenausschreibungen sowie die genaueren Anforderungen an die jeweiligen Stellen findest Du auf der Webseite von Eurogate.

haltet Schulungsmodule zu Managementthemen, vielseitige Projekteinsätze, darunter auch die Möglichkeit, einen ausländischen Terminalstandort kennenzulernen, sowie die Betreuung durch eine Mentorin oder einen Mentor. ■

WALLMANN&CO

DEUFOL SEAPORT HUB

Visit us at deufol.com
or wallmann-hamburg.de

Professionals at the waterfront

Handling and Warehousing

- ▶ General cargo
- ▶ Iron products
- ▶ Heavy lifts
- ▶ Steel products

Quay Operation and Warehousing

Wallmann & Co. Hamburg
Pollhornweg 31-39, D-21107 Hamburg
Phone: +49(0)40-7 52 07-0



Lukas Böhme während seiner Ausbildung als Fachkraft für Hafenlogistik bei TCO Transcargo.

Containerhandling für Profis

In seiner Ausbildung als Fachkraft für Hafenlogistik bei TCO Transcargo hat Lucas Böhme alle wichtigen Prozesse rund um den Hafenbetrieb gelernt. Besonders viel Spaß machen ihm das Staplerfahren und das manchmal knifflige Packen von Containern.

VON CLAUDIA BEHREND

Wer beim Stauen an die Kaikante denkt, hat recht. Bei den standardisierten Stahlboxen fängt das Stauen allerdings schon viel früher an. Zum Einsatz kommen dabei Fachkräfte wie Lucas Böhme, der vor vier Jahren seine duale Ausbildung zur Fachkraft für Hafenlogistik bei TCO Transcargo absolviert hat. Seither arbeitet der inzwischen 26-Jährige als einer von 120 Mitarbeitenden im Exportbereich des Hamburger Logistikunternehmens, das neben Dienstleistungen rund um Warenumschlag, Lagerung und Distribution im Rahmen der Containerlogistik unter anderem auf die Be- und Entladung der Stahlboxen spezialisiert ist.

„Als die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit ein halbes Jahr vor meinem Realschulabschluss zu uns in die Schule kamen, haben sie den Beruf genauer beschrieben. Ich fand das interessant“, erinnert sich Böhme. Schiffe gefielen ihm schon immer. „Von Wedel aus, wo ich geboren und aufgewachsen bin, waren wir oft an der Elbe unterwegs.“ Er bewarb sich, wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen und startete im August 2016.

„Angefangen habe ich mit den Grundlagen: In der ersten Woche ging es um die Anfuhr und darum, die Abläufe hier kennenzulernen“, erinnert Böhme. Das Einfachste sei das Entladen der Lkw. Sobald etwas Kenntnis über die ganz unterschiedlichen Waren da ist, kommen weitere Aufgaben hinzu, etwa ankommende Ware zu vermessen, Stellplätze für Waren aufzuschreiben und Markierungen zu checken. Regelmäßig geht es dabei auch um Kontrollaufgaben, etwa darum, Angaben oder Hafenplätze abzugleichen. All das sind kaufmännische Tätigkeiten an den Schnittstellen zur Logistik.

Auch das Staplerfahren gehört zu den Aufgaben einer Fachkraft für Hafenlogistik und wird während der Ausbildung gelernt. „Da muss man sich etwas reinfuchsen, aber mir bringt das mit am meisten Spaß“, unterstreicht Böhme. Nach einem medizinischen Check werden die Azubis zunächst vom Unternehmen eingewiesen. Von kleineren Geräten mit 2,5 Tonnen kann man sich dann zu Großgeräten mit einer Tragfähigkeit von 32 Tonnen hocharbeiten.

Wichtig: „Man muss wissen, wie viel Power darin steckt“, betont Böhme, dem das Staplerfahren liegt. „Nach neun Monaten habe ich den Staplerführerschein gemacht“, erzählt der Facharbeiter. Trotz aller Routine gibt es auch immer wieder Herausforderungen: „Richtig anspruchsvoll wird es, wenn ich mit dem Stapler in den Container fahren muss.“ Bei größeren Kisten muss man schon etwas tüfteln, wie diese am besten durch die Tür passen und wie man dabei rangiert. „Mir bringt das Spaß, weil man da etwas nachdenken muss“, sagt Böhme.

Besonders schätzt er an seinem Job die vielen Facetten, die die Tätigkeit mit sich bringt. „Es ist sehr abwechslungsreich: Mal lade ich Ware vom Lkw ab, dann wieder muss ich einen Container packen und überlegen, wie man die Kisten und Paletten darin am besten sichert.“

Anfangs packte er leichte, später auch mittelschwere und schließlich schwere Container. Immer aber muss er wissen, wie die Ware richtig gestaut wird, das heißt, was übereinander gestapelt werden darf und was nicht. „Grundsätzlich kommt natürlich leicht überstaubare Ware nach unten und leichte Packstücke kommen auf schwere Sachen“, erläutert Böhme. Wichtig ist aber auch die Gewichtsverteilung: „Eine schwere Kiste mit mehreren Tonnen Gewicht muss zum Beispiel in die Mitte.“

Manchmal ist das Stauen ganz schön knifflig, etwa wenn 40 unterschiedlich große Paletten in einen Container müssen, von denen manche überstaubar sind und andere nicht. „Da braucht es räumliches Denken und Erfahrung. Und es ist wie Tetris spielen“, erzählt Böhme. Bei Bedarf kann er auch eine Kollegin oder einen Kollegen mit mehr Berufserfahrung fragen, aber letztlich funktioniere nur die Trial-and-Error-Methode. Gerade am Anfang kann es auch vorkommen, dass der Container wieder ausgepackt werden muss, weil eine Palette nicht mehr reinpasst. Für Böhme kein Problem: „Dann packe ich noch mal, bis alles Platz findet und sicher gestaut ist.“ ■

Fachkraft für Hafenlogistik

Jobinhalt: Fachkräfte für Hafenlogistik sorgen in See- und Binnenhäfen für reibungslose Abläufe beim Warenumschlag. Dazu informieren sie sich über ein- wie ausgehende Sendungen und organisieren die geeigneten Umschlag- beziehungsweise Transportmittel. Für den Weitertransport per Schiff, Straße und Schiene stellen sie Ladeeinheiten zusammen. Um die zur Verfügung stehenden Frachtkapazitäten optimal ausnutzen zu können, ermitteln sie Maße und Gewichte der Güter und erstellen aufgrund dieser Daten Stau- beziehungsweise Ladepläne. Am jeweiligen Umschlagplatz überwachen sie das Verladen von Sendungen bzw. das Entladen von Schiffen, Lkw und Güterwaggons. Auch das Prüfen der Frachtpapiere und die Kontrolle ein- und ausgehender Frachtsendungen auf Vollständigkeit, Qualität und etwaige Schäden gehört zu ihrem Aufgabenbereich. Beim Umschlag wie auch bei der Lagerung stellen Fachkräfte für Hafenlogistik sicher, dass die Waren sachgerecht behandelt werden. Im Büro bearbeiten sie Fracht-, Versand- und Umschlagpapiere, geben Lieferdaten in den Computer ein und informieren Empfänger, Versender und Transportunternehmen über das Eintreffen der Warensendungen

Voraussetzungen: Hauptschulabschluss oder höher. Wichtige Schulfächer: Mathematik, Englisch und weitere Fremdsprachen, Deutsch und Physik

Softskills: Interesse an Planung, Organisation, Rechnen und Kommunikation sowie Arbeiten im Freien bei jedem Wetter



Das Stauen von Gütern in Containern gehört zur täglichen Arbeit.

Schreibt mir unter: facebook.com/hafenhamburg

PETER PICKHUBENS PINNWAND



Übrigens ...

... meinen Lieblingshafen findet Ihr auch auf Social Media – schaut mal vorbei:

 HAFENHAMBURG

 PORTOFHAMBURG

 PORT OF HAMBURG

Noch mehr Jobs

Die maritime Wirtschaft bietet eine breite Palette an Berufen, von denen viele im Hafenumfeld zu finden sind. Die Einsatzbereiche im Hamburger Hafen erstrecken sich von technischen Dienstleistungen über die Hafensbahn bis hin zur land- und wasserseitigen Infrastruktur. Doch obwohl viele attraktive Berufe angeboten werden, suchen viele Unternehmen Nachwuchs. Neben Jobs für Berufserfahrene bieten die verschiedenen Hafen- und Logistikunternehmen auch offene Stellen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium zu absolvieren.

Neben dem neu gelaunchten JobPORTal auf hafen-hamburg.de ist „Logistik Lernen Hamburg“ ein Standortportal mit weitreichenden Informationen rund um Aus- und Weiterbildungen in der Logistik sowie Studiemöglichkeiten in der Metropolregion Hamburg. Das Portal richtet sich an Schülerinnen und Schüler und Jugendliche, die sich für Berufe in der Logistikbranche interessieren, sowie Personen, die auf der Suche nach weiterführenden Karrieremöglichkeiten sind. Auch auszubildenden Logistik-Unternehmen sowie Lehrkräften und Akteuren der beruflichen Bildung dient das Portal zur Information über Karrierechancen in der Logistik und Schulkooperationen mit Unternehmen. Weitere Informationen zu dem Portal gibt es unter www.logistik-lernen-hamburg.de.



Interreg Projekt: GRIT - Skills for a Green Industrial Transition

Der grüne industrielle Wandel verschärft kritische Qualifikationslücken in der Nordseeregion. Die Häfen von Antwerpen-Brügge und Hamburg entwickeln sich zu führenden europäischen Wasserstoffzentren. Groningen verabschiedet sich von der Erdgasförderung und engagiert sich für den Aufbau einer grünen (Wasserstoff-)Wirtschaft. Die Regionen stehen vor der gemeinsamen Herausforderung, dass die enormen Investitionen in grüne Energietechnologien nur unzureichend durch eine Humankapital-Agenda ergänzt werden. Der Mangel an qualifizierten Technikerinnen und Technikern ist ein entscheidendes Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen. Im Januar 2024 startete das Interreg Nordsee Projekt GRIT. In den kommenden 1,5 Jahren arbeitet HHM gemeinsam mit dem Hamburger ma-co maritimen kompetenzentrum und drei weiteren Partnern aus Belgien und den Niederlanden an Konzepten, um den Zugang zu qualifizierten Fachkräften für den Übergang zu einer umweltfreundlichen Industrie mit Wasserstoff und verwandten Techniken zu fördern. Die transnationale Zusammenarbeit stärkt die gemeinsame Entwicklung von Strategien und die Durchführung von Pilotprojekten zur Anwerbung und (Weiter-)Qualifizierung (künftiger) Technikerinnen und

Techniker.

Weitere Informationen sind auf der Projektwebseite www.interregnorthsea.eu/GRIT zu finden.



Eines der ersten Projekttreffen in Groningen im Januar 2024.

© GRIT

Neue Mitglieder bei HHM

AXXUM GmbH mit den Mitgliedern:

AXXUM Packaging Schleswig-Holstein GmbH

AXXUM Packaging Hamburg GmbH (Hamburg)

AXXUM Packaging Hamburg GmbH (Glinde)

Als Mitglieder der AXXUM-Gruppe begrüßt Hafen Hamburg Marketing e.V. die AXXUM Packaging Hamburg mit den Standorten Müggenburger Straße und Glinde. Die Kernkompetenzen der Betriebe liegen im Bereich Packaging und Container-Stuffing, wobei der eigene Wasseranschluss direkt am Müggenburger Kanal eine flexible Beförderung von Schwergut und Special-Equipment per Schute ermöglicht. Ebenfalls neu an Bord ist die AXXUM Packaging Schleswig-Holstein, welche sich spezialisiert hat auf die Konzipierung und Herstellung maßgeschneiderter Holz-Spezialverpackungen für Maschinen und Anlagen sowie die anforderungsgerechte Konservierung und Verpackung von Schwergut für den See-, Luft- oder Landweg.

The logo for AXXUM, featuring the word "axxum" in a lowercase, bold, green sans-serif font.

BOXX Intermodal Logistics GmbH & Co. KG

BOXX Intermodal Logistics ist ein Spezialist für verkehrsträgerübergreifende und nachhaltige Transportkonzepte. Das Unternehmen realisiert Mittel- und Langstreckenverbindungen für containerfähige Güter aller Art und verknüpft die Schiene mit dem Landverkehr und der Seefracht.

The logo for BOXX Intermodal Logistics, featuring the word "BOXX" in a large, bold, black sans-serif font with a white outline, and "INTERMODAL LOGISTICS" in a smaller, black sans-serif font below it.

Paul Grimm Maritime Solutions GmbH

Paul Grimm Maritime Solutions (PGMS) ist ein mittelständisches Laschunternehmen im Hamburger Hafen. Seit 1965 ist es auf die Ladungssicherung auf Containerschiffen spezialisiert. Als Teil der PG-Gruppe bietet PGMS in enger Zusammenarbeit mit verbundenen Unternehmen und Partnern ein breites Spektrum an Dienstleistungen rund um die Schifffahrt an. Darunter Ladungssicherung auf Multipurpose-Schiffen, in Containern und auf Flats, Container Marine Technik, Schiffsausrüstung, weltweiter Handel mit Holz und Laschmaterial sowie hafenauffine Dienstleistungen.

The logo for PGMS Lashing & Securing, featuring a green stylized icon of a container or lashing tool on the left, and the text "PGMS" in a large, blue sans-serif font with "LASHING & SECURING" in a smaller, green sans-serif font below it.

Ancotrans GmbH

Ancotrans ist ein Marktführer im Bereich des Container-Straßentransports und eines der ältesten dänischen Familienunternehmen. Die Vision des Unternehmens ist es, ein europäisches Ancotrans-Netzwerk auszubauen, das auf den Werten und Zielen basiert, 100 % CO₂-neutral zu werden. Ziel ist es, den Kunden durch zuverlässige Containertransportlösungen und Know-how einen Mehrwert zu bieten.



ANCOTRANS

Rail Innovators Group B.V.

Indem die Rail Innovators Group die Gegenwart in Frage stellt, gestalten sie die Zukunft. Sie setzen sich dafür ein, dass die Eisenbahn auf verschiedene Weise optimal genutzt wird. Als ein leistungsstarker und zuverlässiger Bahnbetreiber hat es sich die Rail Innovators Group zur Aufgabe gemacht, Schwertransporte sicher durch Europa zu transportieren.



**RAIL
INNOVATORS
GROUP**

Roman Fürtig wird neuer Hafen Hamburg Marketing Repräsentant Deutschland Ost

Der langjährige HHM-Repräsentant Stefan Kunze geht in den Ruhestand.

Zum Jahreswechsel hat Roman Fürtig die Leitung der HHM-Repräsentanz Deutschland Ost des Hamburger Hafens übernommen. Der studierte Historiker und Politikwissenschaftler übernimmt die Aufgabe von Stefan Kunze, der Ende April in den wohlverdienten Ruhestand gehen wird.

Roman Fürtig, gebürtiger Mecklenburger, wird das Marktumfeld Deutschland Ost von Berlin aus betreuen. Er ist Ansprechpartner für Mitglieder und Unternehmen in dieser Region. Zudem hat Fürtig in Berlin die Möglichkeit, Vertreterinnen und Vertreter der Bundespolitik umfassend über den Hamburger Hafen zu informieren. „Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Roman Fürtig und sind uns sicher, dass er mit seiner Fachkompetenz und seinem Engagement einen wertvollen Beitrag zur Förderung des Hamburger Hafens in der Region Deutschland Ost leisten wird. Antje Göhler wird ihn dabei weiterhin aus unserem Büro in Dresden unterstützen“, betont Axel Mattern, Vorstand Hafen Hamburg Marketing. In den vergangenen 20 Jahren arbeitete der 49-Jährige Fürtig als wissenschaftlicher Referent und als Büroleiter von Hamburger Abgeordneten im Deutschen Bundestag. Hier beschäftigte er sich unter anderem viele Jahre mit dem Hamburger Hafen und seinen Hinterlandverkehren. So gestaltete er auch das Gesamtkonzept Elbe mit. Als ehrenamtlicher Vorsitzender des Vereins „Die Pfeffersäcke“, in dem Hamburger aktiv sind, die in Berlin arbeiten, hat er eine weitere enge Beziehung zur Hansestadt. ■



Roman Fürtig – HHM-Repräsentanz Deutschland Ost

Impressum

Das Port of Hamburg Magazine ist eine Publikation des Hafens Hamburg Marketing e.V.

Herausgeber: Hafen Hamburg Marketing e.V. ■ **Redaktion/Redaktionsleitung, Ausgabe März 2024:** Ralf Johanning, Hafen Hamburg Marketing e.V.

■ **Gesamtproduktion/Objektverwaltung, Ausgabe März 2024:** ELBREKLAME Marketing und Kommunikation EMK GmbH, Holländische Reihe 8, 22765 Hamburg, www.elbreklame.de ■ **Layout, Ausgabe März 2024:** Mahler, ELBREKLAME GmbH

■ **Druck, Ausgabe März 2024:** Beisner Druck GmbH & Co. KG ■ **Anzeigenverwaltung, Ausgabe März 2024:** Holger Grabsch, ELBREKLAME GmbH holger.grabsch@elbreklame.de

■ **Englische Adaption, Ausgabe März 2024:** Toptranslation GmbH

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Fotos, Manuskripte etc. Gerichtsstand Hamburg. E-Paper Version deutsch- und englischsprachig auf www.hafen-hamburg.de und www.portofhamburg.com mit ca. 450.000 Klicks monatlich. Bei Adressänderungen oder wenn Sie zusätzliche Exemplare anfordern möchten, wenden Sie sich bitte an: Hafen Hamburg Marketing e.V., Tel.: 040 37709-0, E-Mail: info@hafen-hamburg.de.

Logistik-Experten für alle Güter

Gefahrgut-, Transport-, Werk- und Warenlogistik – *Alles aus einer Hand*

- Gefahrguttankcontainer-Operating
- Kundenspezifische Logistiklösungen
- Vollautomatische Hochregallager mit über 40.000 Palettenstellplätzen
- Konventionelles Fachbodenregallager mit mehr als 20.000 Stellplätzen



KONTAKT:

info@kruse-unternehmensgruppe.de

Friedrich A. Kruse jun. Unternehmensgruppe
Fährstraße 49 · 25541 Brunsbüttel
Tel. 04852/881-0 · Fax 04852/881-199
www.spedition-kruse.de



BLUE WATER BREB



**Und was ist mit der
Energiewende?**

Läuft!

auch unter...



Blue Water BREB GmbH
Kapitän-Alexander-Straße 16
27472 Cuxhaven

www.bluewaterbreb.de
info@bw-breb.de

Terminal Cuxhaven
(DOIZ)
An der Baumrönne 1
27472 Cuxhaven

Agency Sassnitz
Hafeneingangsgebäude
Im Fährhafen 20b
18546 Sassnitz/Neu Mukram

