



Die MTS-Geschäftsführung, bestehend aus Joachim Heßler und Katja Heßler.

Auf dem richtigen Kurs

Die Maintank Schifffahrtsgesellschaft (MTS) setzt weiterhin stark auf die Nachwuchsgewinnung. Auch im Bereich der Digitalisierung gibt es neue Entwicklungen. SUT sprach mit den beiden Geschäftsführern Katja Heßler und Joachim Heßler von MTS.

SUT: Wie würden Sie das Jahr 2023 zusammenfassend beschreiben und haben Sie Veränderungen zum Jahr 2024 feststellen können?

Joachim Heßler: Von der geschäftlichen Seite sind wir mit dem Jahr 2023 sehr zufrieden, da es sich umsatztechnisch erneut um eines unserer besten Geschäftsjahre handelte. Diese Entwicklung lag nach wie vor an den veränderten Warenströmen als Folge des Russland-Ukraine-Konflikts gepaart mit einer verstärkten Nachfrage aufgrund von diversen Ausfällen bei einzelnen Raffinerien, wodurch wir eine sehr hohe Nachfrage nach unseren Transportdienstleistungen verzeichneten. Dadurch hatten wir das ganze Jahr über eine sehr gute Beschäftigungslage und ein hohes Frachteniveau. Die Flotte ist gut durchgelaufen und es gab keine größeren Ausfallzeiten von Schiffen. Diese Entwicklung hatte sich bis etwa Anfang Januar 2024 fortgesetzt. Ab dann haben wir gemerkt, dass es schlagartig ruhiger wurde. Seitdem verläuft das Jahr sehr durchschnittlich, würde ich sagen.

SUT: Woran lag diese Entwicklung aus Ihrer Sicht?

Joachim Heßler: Zum einen haben wir die letzten zwölf Monate unglaublich viel Regen gesehen. Daher bestand keine Kapazitätsverknappung aufgrund von Wasserständen. Zum anderen gab es seitens der Raffinerien keine nennenswerten Störfaktoren mehr. Zudem ist bemerkbar, dass die Wirtschaft anfängt zu lahmen, deutlich zum Beispiel in der Bauwirtschaft, die zu den großen Dieselverbrauchern zählt. Da die

Transportnachfrage eine Art nachgelagerte Nachfrage ist, erleben wir die Auswirkungen zu einem zeitverzögerten Punkt, wie es nun der Fall ist.

SUT: Letztes Jahr nahmen Sie eine Art Preisspirale bei den Gehältern von Schiffsführern wahr. Hat sich die Situation wieder beruhigt?

Katja Heßler: In der Hinsicht scheinen wir auf einem verfestigten Niveau angekommen zu sein. Eine Fortsetzung der Preisspirale aus dem Vorjahr nehmen wir nicht mehr wahr, was natürlich auch daran liegt, dass der Markt etwas gedämpft wurde und viele Unternehmen wieder kostenbewusster agieren. Wir befinden uns zwar auf einem höheren Level gegenüber den Vorjahren, dieses gibt der Markt aufgrund der hohen Personalknappheit jedoch nun mal so vor.

SUT: Wie viele Azubis haben Sie zurzeit auf Ihren Schiffen und können Sie Ihr Ausbildungskonzept kurz schildern?

Katja Heßler: Aktuell sind wir bei einem Stand von 15 Azubis und haben glücklicherweise eine sehr hohe Nachfrage seitens der Bewerber. Unser Konzept sieht dabei so aus, dass Interessenten ein zweimonatiges Praktikum bei uns an Bord absolvieren, bevor wir einen Ausbildungsvertrag schließen. Aus unserer Sicht kann ein junger Mensch in der Regel noch nicht beurteilen, ob er oder sie mit den Gegebenheiten an Bord zurechtkommt – zum Beispiel mit der räumlichen Enge mit den Kollegen. Gleichzeitig erfährt man im Praktikum wie es



Ein Blick auf den Alltag der Azubis: Gemeinsam werden die jungen Menschen an die Schifffahrt herangeführt.

ist, drei Wochen am Stück von zu Hause weg zu sein. Wenn diese Erfahrung nach zwei Monaten für alle Beteiligten positiv ausfällt, kann es zum Ausbildungsvertrag kommen. Mit diesem Ansatz sind wir sehr zufrieden, da aus unserer Erfahrung damit auch die Abbruchquote während der Ausbildung deutlich geringer ausfällt.

SUT: Entscheiden sich nach dem Praktikum mehr Interessenten für oder gegen die Ausbildung?

Katja Heßler: Der Großteil entscheidet sich für die Ausbildung. Natürlich gehen auch manche Praktikanten mit einer sehr spezifischen Vorstellung an Bord und erkennen nach zwei Monaten, dass es nichts für sie ist. Andere schließen das Praktikum mit einem gestärkten Interesse an der Ausbildung ab. Mit den 15 Azubis, die wir derzeit unter Vertrag haben, läuft es gut. Unsere Bemühungen scheinen sich also zu rentieren.

Joachim Heßler: Derzeit kommen wir zudem an den Punkt, an dem wir bei der Auswahl der Bewerber selektiert vorgehen können, zum Beispiel bei der Übernahme nach Ausbildungsende. Dadurch können wir tatsächlich auch die geeignetsten Kandidaten für die zu besetzende Stelle einsetzen. Gleichzeitig führen wir qualifizierte Arbeitskräfte in den Gesamtmarkt ein. Wir als relativ kleines Unternehmen mit 15 Auszubildenden haben jedoch natürlich nur einen ganz geringen Effekt auf diesen Gesamtmarkt. Daher wäre es schön, wenn gerade die großen Unternehmen ähnliche Programme fahren würden.

SUT: Wie binden Sie die Azubis an Ihr Unternehmen?

Katja Heßler: Wir arbeiten mit unseren Azubis frühzeitig im persönlichen Austausch und haben jemanden, der exklusiv für sie da ist und unter anderem die Entwicklungsgespräche mit ihnen führt. Diesen Oktober haben wir beispielsweise zum dritten mal unsere Azubitage, an denen alle bei uns unter Vertrag stehenden Azubis für drei Tage zu uns kommen. Wir halten Workshops, erarbeiten gemeinsam Themen rund um Rechte und Pflichten, überlegen uns, wie eine Zukunft bei MTS aussehen kann und lernen uns gegenseitig besser kennen. Auf die Weise docken wir quasi auf der persönlichen Ebene an. Wertgeschätzt wird dabei unter anderem der persönliche Kontakt zur Geschäftsführung.

Joachim Heßler: Die persönliche Ebene spielt gerade für die jungen Menschen an Bord eine große Rolle, da sie im Normalfall komplett auf sich allein gestellt sind. Kein Vergleich zu einem klassischen Büroalltag, wo man sich jeden Tag sieht.

SUT: Wie gehen Sie mögliche Herausforderungen an – für Ihre Azubis, aber auch für Ihr bestehendes Team?

Katja Heßler: Unter anderem mit Schulungen, Unterweisungen und gemeinsamen Gesprächen, wie wir es zum Beispiel in unseren Schiffsführer- und Besatzungstreffen machen. Wir gehen gemeinsam ins Gespräch, wenn es zum Beispiel darum geht, neue Prozeduren und Anforderungen zu erarbeiten. Durch den ständigen Austausch auf einer horizontalen Ebene stellen wir uns den möglichen Herausforderungen gemeinsam.

SUT: Wie steht es um Ihre aktuellen Projekte im Bereich Digitalisierung?

Katja Heßler: Wir haben dieses Jahr ein Schulungs- und Unterweisungssystem implementiert, das uns ermöglicht, alle Unterweisungen und Schulungen, die gesetzlich aber auch von uns gefordert werden, digital zu steuern. Dieses neue Tool erfreut sich großer Beliebtheit, gerade beim Bordpersonal, da man Unterweisungen oder Monatsübungen nun auch auf dem Smartphone absolvieren kann. Auch die Bordbesuche gestalten sich durch diese neue Möglichkeit anders, da man sich dabei nun stark auf praxisorientierte Themen konzentrieren kann.

Joachim Heßler: Insgesamt kann man sagen, dass die Unterweisung dadurch verschlankt werden konnte: Die Dokumentation ist nun digital und folgt einem standardisierten Format, sodass nichts mehr eingescannt oder abgelegt werden muss. Das ist auch aus unserer Sicht zielführender.

Sarah Kuhn

Anzeige

MAINTANK

MTS



Sicher. Zuverlässig. Fair

www.maintank.com