

**MENSCH
IM MITTEL-
PUNKT –
LERNEN
UND
WACHSEN**

TGW Welt
Geschäftsbericht
2021 / 22

Kennzahlen 2021 / 22

DATEN & FAKTEN. Die wichtigsten Kennzahlen des abgelaufenen Geschäftsjahres (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022) der TGW Future Privatstiftung und die Vergleichszahlen des Vorjahres im Überblick.

Ertragskennzahlen nach IFRS aus dem Konzernabschluss der TGW Future Privatstiftung	2020/21	2021/22
Umsatzerlöse	813.148	924.213
EBITDA	69.606	59.103
EBITEP	53.137	40.389
EBITEP Marge	6,50 %	4,40 %
Duale Mitarbeiterbeteiligung	6.495	4.341
Mitarbeitende TGW Logistics gesamt	3.920	4.025
EBIT	46.279	36.048
EBIT Marge	5,70 %	3,90 %
Bilanzkennzahlen nach IFRS		
Bilanzsumme	792.285	902.692
Eigenkapital	326.926	351.450
Eigenkapitalquote (in %)	41,30 %	38,90 %
Netto-Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	101.271	62.672
Ergebnisverwendung*		
Dividende TGW Logistics an TGW Future Privatstiftung**	7.800	14.503
Zuwendungen an TGW Future Wings	2.300	4.430
Zuwendungen an TGW Future Wings seit 2006	24.124	28.554
Gesamtausgaben TGW Future Wings	5.460	7.839
Eigenerlöse TGW Future Wings	2.629	3.782
Mitarbeitende TGW Future Wings gesamt	98	126

Alle Angaben in TEUR (außer anders angegeben). * 2020/21 war ein für TGW Future Wings auf 10 Monate verkürztes Geschäftsjahr.

** entspricht 33 % des operativen Gewinns nach Steuern, abzüglich Spendenzahlungen an die Privatstiftung Future Wings

14,5

Mio. Euro Dividende hat TGW Logistics an die TGW Future Privatstiftung ausgeschüttet. Das entspricht 33 % des operativen Gewinns. Der Rest verbleibt im Unternehmen und wird in Mitarbeitende sowie Forschung & Entwicklung investiert.

924,2

Mio. Euro Umsatz hat TGW Logistics im Geschäftsjahr 2021/22 erzielt.

4,4

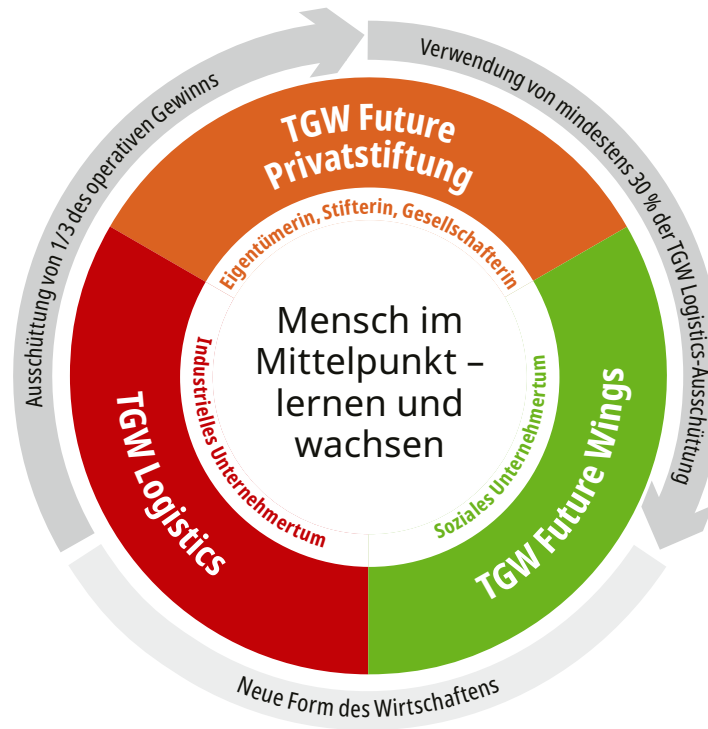
Mio. Euro hat der gemeinnützige Bereich TGW Future Wings an Zuwendungen seitens der TGW Future Privatstiftung erhalten. Dieser Betrag wird in Bildungsangebote zur Entfaltung junger Menschen investiert.

>28

Mio. Euro hat die TGW Future Privatstiftung seit 2006 in den gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings investiert, um so für mehr Chancengerechtigkeit zu sorgen.

Die TGW Welt

Ein Wirkungsgefüge
dreier sich ergänzender Teile



»TGW ist aufgrund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinn-orientierte Wertegemeinschaft, die menschliches und fachliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg ermöglicht.«

LUDWIG SZINICZ, Mitgründer
TGW Logistics (1939–2017)

Inhalt

2021/22

42



Kundenporträt.
Partner of Choice – mit
Leistung und Qualität
für unsere Kunden

STANDARDS

Vorwort des Stiftungsvorstands . . .	4
Glossar	114
Impressum	115

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

Intro. Die TGW Future Privatstiftung stellt sich vor	6
Jahresrückblick. Ein kurzer Blick auf wichtige Ereignisse des letzten Geschäftsjahres in allen Bereichen der TGW Future Privatstiftung	8
Interview. Der Vorstandsvorsitzende der TGW Future Privatstiftung Martin Krauss über die „Idee TGW“, die aktuelle wirtschaftliche Situation u. v. m.	10

Die Kuh. Der TGW-Vierbeiner verbildlicht die Vorteile der TGW Future Privatstiftung als Eigentümerin von TGW Logistics 14

Mittelverwendung. Wie die TGW Future Privatstiftung jedes Jahr innovative Bildungsprojekte mit finanziellen Mitteln unterstützt 16

Wirkungslogik. Zur Erreichung der Ziele im Sozialen Unternehmertum wurde die Wirkungslogik entwickelt 18

Lagebericht. Der Geschäftsverlauf, die wirtschaftliche Lage sowie ein Blick auf das globale Umfeld der beiden Stiftungsbereiche der TGW Future Privatstiftung 20

Konzernabschluss. Die Geschäftszahlen der TGW Future Privatstiftung für das Geschäftsjahr 2021/22 24

TGW LOGISTICS

Intro. TGW Logistics – der Bereich Industrielles Unternehmertum – stellt sich vor 28

Interview. CEO Harald Schröpf über eine anspruchsvolle Branche, Innovationskultur sowie inneren Zusammenhang 30

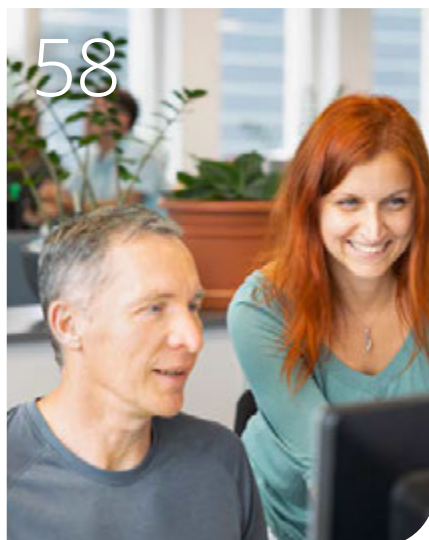
Living Logistics. Eine Vorstellung der drei Bereiche von TGW Logistics: Systemintegration, Distributor Business Unit und Lifetime Services 34

Marktanalyse. TGW Logistics baut die globale Marktposition in den Kernbranchen Fashion & Textil, Industrie- & Konsumgüter sowie Lebensmittel weiter aus 38

Kundenporträt. Partner of Choice ist das Versprechen von TGW Logistics für Leistung und Qualität – in diesem Fall gegenüber Workwear-Hersteller Engelbert Strauss 42

Partner of Choice. Von A wie Adidas bis Z wie Zalando: Mit ihrem Anspruch überzeugt TGW Logistics immer wieder bekannte Namen der weltweiten Wirtschaft 44

Wachstum. Das Wachstum von TGW Logistics erfordert bauliche Erweiterungen vor allem am Standort Marchtrenk 46



Arbeiten bei TGW Logistics.
Ein dynamisches,
wertschätzendes
Arbeitsumfeld

GRAND GARAGE.
Eine Innovations-
werkstatt, in der ge-
meinsam die Zukunft
gestaltet wird



Innovationen. Innovationen prägen seit jeher die Unternehmens-DNA von TGW Logistics. Im Mittelpunkt steht immer konkreter Kundennutzen ... 50

MINDtastic®. Einen Rahmen für lebenslanges und ganzheitliches Lernen schafft das Programm „MINDtastic“ nicht nur durch moderne Methoden und vielschichtige Inhalte ... 54

Arbeiten bei TGW Logistics. TGW Logistics bietet ein dynamisches, modernes und wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem man lernen, wachsen und Talente entfalten kann ... 58

Nachhaltigkeit. Für TGW Logistics ist Nachhaltigkeit Verpflichtung. Jetzt wird für künftige Projekte und Maßnahmen eine neue Strategie entwickelt ... 66

Global Player. TGW Logistics auf einer Weltkarte mit Zahlen, Daten und Fakten ... 68

TGW FUTURE WINGS

Intro. TGW Future Wings – der Bereich Soziales Unternehmertum – stellt sich vor ... 70

Interview. Christian Szinicz, Vorstandsvorsitzender der Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen, über Chancengerechtigkeit, ganzheitliche Entwicklung junger Menschen und soziale Wirkung ... 72

Sueniños. Mit dem ganzheitlichen Ansatz der Bildungsinitiative Sueniños konnten bisher rund 4.000 benachteiligte junge Menschen dabei unterstützt werden, ihre Träume zu verwirklichen 76

B.E.L. Welche Talente Volksschülerinnen und Volksschüler in der Privatschule für Bildung und Entfaltung auf ihrem Weg zur Entfaltung finden ... 81

MoMo. Das Projekt „Monkey Motion“ vermittelt Volksschulkindern mit einem Affenspaß die Wichtigkeit von Bewegung ... 84

Learning Circle. Die digitale Lernbegleitung setzt auf individuelle Betreuung von jungen Menschen und möchte für alle leistbar sein ... 86

SOS-Herzkiste. In der Kiste steckt alles, was Schülerinnen und Schüler brauchen, um im Klassenzimmer Achtsamkeit und soziale Kompetenz fürs Leben zu lernen ... 89

Future Wings Challenge. Die Future Wings Challenge ist der Inkubator für Bildungsgerechtigkeit in Österreich: ein Nest für mutige Projekte, bis sie selbst fliegen lernen ... 92

Ein Ort. Viele Möglichkeiten. Auf rund 5.400 m² finden sich vier Projekte des Sozialen Unternehmertums der TGW Welt – gelebtes MakerMatch-Making unter einem Dach ... 96

CAP-AUSBILDUNG. Seit 2010 bietet die Bildungsinitiative CAP jungen Menschen die Möglichkeit, parallel zur AHS eine Lehre zu absolvieren ... 100

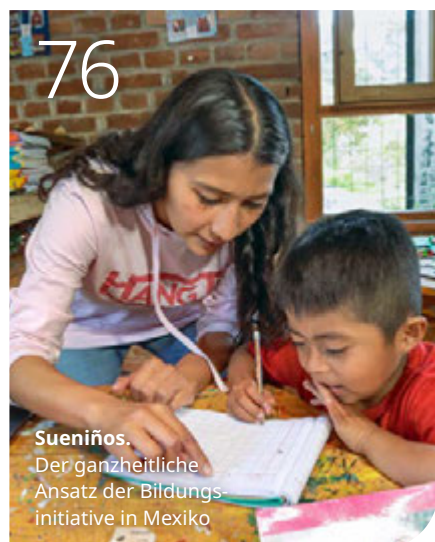
GRAND GARAGE. Kinder, Jugendliche, Start-ups, Bildungsinstitutionen, Vereine und Unternehmen treffen sich in der GRAND GARAGE, um gemeinsam die Zukunft zu gestalten ... 104

CODERS.BAY. Netzwerktechnik in vier Monaten und Programmieren in fünf Monaten lernen ohne einschlägige IT-Vorkenntnisse mit der CODERS.BAY ... 110

NOVA ZONE. Der Raum für Workshops und kreative Ideenentwicklung eröffnet neue Sichtweisen auf Fragen und Problemstellungen ... 112

»Wir gehen in diesem Geschäftsbericht auf jeden Bereich der TGW Welt ein, liefern aber gleichzeitig alle wichtigen Details zum Geschäftsjahr 2021/22.«

MARTIN KRAUSS,
Vorstandsvorsitzender der
TGW Future Privatstiftung



Sueniños.
Der ganzheitliche
Ansatz der Bildungs-
initiative in Mexiko

Liebe Leserinnen und Leser!

VORWORT. Wir freuen uns, Ihnen den ersten integrierten Geschäftsbericht der TGW Future Privatstiftung präsentieren zu dürfen. Sie werden sich jetzt vielleicht fragen, warum erstellt eine Privatstiftung, die keiner öffentlichen Berichtspflicht unterliegt, eine solche Eigendarstellung?

Darauf liefern wir Antworten. Das Unternehmen TGW Logistics ist weltweit erfolgreich, gleichzeitig wurden in den letzten Jahren viele gemeinnützige Projekte ins Leben gerufen. Beides ist dem Lebenswerk des leider im Jahr 2017 verstorbenen TGW-Mitgründers Ludwig Szinicz zu verdanken, der 2004 die TGW Future Privatstiftung mit klaren Vorstellungen und Zielen gegründet hat. Der Gedanke dahinter, also die integrierte Betrachtung von Industriellem und Sozialem Unternehmertum, soll konsequent fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Wir sind jetzt auf einem guten Weg. Damit ist der Zeitpunkt gekommen, Sie an dieser „Idee TGW“ von Ludwig Szinicz teilhaben zu lassen.

»Die TGW Welt mit ihren drei Teilen ist anders. Dieser Bericht soll aufzeigen, warum das so ist und wie diese Teile harmonisieren und zusammenwirken.«

MARTIN KRAUSS,
Vorstandsvorsitzender der
TGW Future Privatstiftung

Offenheit und Transparenz

Außerdem leben wir in einer Epoche der immer weiter zunehmenden Digitalisierung und der damit in Zusammenhang stehenden Transparenz. Deshalb setzen wir auf klare Kommunikation und öffnen die Türen zur vielschichtigen TGW Welt. Zudem sprechen wir einfach gerne darüber, was wir tun, wer wir sind und welche Lösungen wir für Kunden, aber auch für die Fragen der Zeit anbieten können. Eines gleich noch vorweg: Die TGW Welt mit ihren drei Teilen ist anders. Dieser Bericht soll aufzeigen, warum das so ist und wie diese Teile harmonisieren und zusammenwirken.

Ein ideelles Dach

Es geht also um die TGW Future Privatstiftung, die das ideelle Dach unserer Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ bildet, und ihre beiden Stiftungsbereiche. Das ist zum einen das Industrielle Unternehmertum TGW Logistics, der global erfolgreiche Intralogistik-Spezialist, sowie zum anderen das Soziale Unternehmertum TGW Future Wings und die damit verbundenen gemeinnützigen Projekte, deren Schwerpunkt auf dem Thema Bildung liegt. Beide Stiftungsbereiche sollen auf ihre Weise nachhaltige gesellschaftliche Wirkung generieren.

Daten, Fakten und Wissen

Wir wollen mit diesem integrierten Geschäftsbericht jedoch ebenso Daten, Fakten und Wissen mit Ihnen teilen. Diese transparente Innenansicht soll Vertrauen fördern – ganz im Sinne unserer wertorientierten Unternehmenskultur. Wie Sie sehen, findet sich ausreichend Gesprächsstoff. Doch mit wem wollen wir als Privatstiftung ohne Shareholder, Investoren oder Börsennotierung eigentlich sprechen? Hier gibt es reichlich Adressaten.



**Stiftungsvorstand
TGW Future Privatstiftung.**
Martin Krauss (Mitte),
Dr. Ernst Chalupsky (2. v. li.),
Johannes Feldmayer (1. v. li.),
Christian Lutz (1. v. re.),
Dr. Clemens Steiner (2. v. re.)

Nicht nur ein Arbeitsplatz

Eine Kernzielgruppe sind klarerweise die rund 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TGW Welt sowie deren Angehörige. Ihnen wollen wir unsere große Wertschätzung deutlich machen. Sie alle sollen ein umfassendes und detailliertes Bild von der TGW Welt erhalten, die nicht bloß ein Arbeitsplatz ist, sondern ein besonderer Ort, an dem die Menschen zusammenrücken. Durch unseren Geschäftsbericht hoffentlich noch ein Stück näher.

Ein Blick hinter die Kulissen

Wir wollen weiters alle Menschen erreichen, die wir mit unseren gemeinnützigen Projekten begleiten dürfen. Und auch jene, die mit der TGW Welt in gutem Kontakt stehen: Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner, Medien und viele, viele mehr. Und wir möchten auch all die informieren, die vielleicht bisher nur von uns gehört haben und wissen wollen, was sich hinter den drei Buchstaben verbirgt. Wofür die Marke TGW eigentlich steht. Damit das gelingt, können Sie uns auf den folgenden Seiten aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen.

Da es sich um eine Premiere handelt, gehen wir in diesem Geschäftsbericht ganz bewusst allgemein auf jeden Bereich der TGW Welt ein, liefern aber gleichzeitig auch wichtige Informationen zum Geschäftsjahr 2021/22.

Viel Vergnügen und Mehr-Wert wünscht Ihnen

Martin Krauss,
Vorstandsvorsitzender der TGW Future Privatstiftung

Link zur Online-Version
tgw-future.org/dl/gb_2022_de

Innovativ in Logistik und Bildung

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

SINN STIFTEN. Die **TGW Privatstiftung** vereint Industrielles und Soziales Unternehmertum unter einem Dach.

TGW Logistics – das Industrielle Unternehmertum – liefert hochautomatisierte, effiziente und zukunfts-sichere Intralogistik-Systeme. Sie zählt mit kunden-orientierten Lösungen zu den Big Playern auf dem Weltmarkt und stellt sich mit mehr als 4.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den täglichen Herausforderungen eines harten Wettbewerbs in einem innovativen und volatilen Umfeld.

TGW Future Wings – das Soziale Unternehmertum – initiiert und verwirklicht gemeinnützige und wirkungs-volle Projekte, die das Lernen und Wachsen junger Menschen im Fokus haben und positive sowie nach-haltige Veränderungen erzielen – für den Einzelnen und für die Gesellschaft.

Kern der TGW Welt ist die Stiftungsphilosophie **„Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“.**

Die TGW Future Privatstiftung geht nun bald in ihr zwanzigstes Jahr. TGW Logistics hat in dieser Zeit ihren Umsatz knapp verzehnfacht und TGW Future Wings betreut mit 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zehn innovative Bildungsprojekte. Und **die Zeichen stehen auf Wachstum** – auf beiden Seiten der Welt.



2021 / 22 im Rückblick

EIN BEWEGTES JAHR. Sowohl bei TGW Logistics als auch den gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekten hat sich im letzten Geschäftsjahr – von Juli 2021 bis Juni 2022 – viel getan.

JULI 2021

Future Wings Challenge

TGW Future Wings. Der Inkubator für Bildungsgerechtigkeit macht keine halben Sachen. Bereits mit dem ersten Demo Day konnte die Future Wings Challenge innovative Bildungsprojekte als Impact-Start-ups mit Vereinsgründungen auf den Weg bringen (siehe Seite 92).



Sueniños. 26 Jugendliche schließen ihre Berufsausbildung ab

DEZEMBER 2021

Berufsausbildung bei Sueniños in Mexiko

TGW Future Wings. Im letzten Jahr konnten 26 Jugendliche bei Sueniños ihre Berufsausbildung abschließen und direkt ins Arbeitsleben einsteigen. 23 Jugendliche haben ihre Berufslaufbahn in einem Gastronomiebetrieb in San Cristóbal gestartet. Die drei Tischlerei-Absolventen machten sich selbstständig und produzierten gleich mal 900 Geschenkboxen für TGW Logistics (siehe Seite 76).

JULI 2021

Ran an die Maschinen

TGW Future Wings. Im Zuge der Ferienprogramme in der Bildungswerkstatt der GRAND GARAGE werden Kinder schon ab der ersten Volksschulklasse fürs Schweißen, Lasern und Programmieren begeistert – ganz nach dem Motto: Ran an die Maschinen. Und das ist erst der Anfang. In der GRAND GARAGE will man in Zukunft noch viel mehr für diese Zielgruppe anbieten (siehe Seite 106).



Ran an die Maschinen. Ferienprogramme in der GRAND GARAGE

AUGUST 2021

Ferienbetreuung bei TGW Logistics

TGW Logistics. Jene Kids, die an der Ferienbetreuung von TGW Logistics teilnahmen, freuten sich über Beiträge aus den gemeinnützigen Projekten Sueniños, B.E.L. und MoMo und setzten sich auf diesem Weg auch mit den Themen Kinderrechte sowie Bewegung und Ernährung auseinander.

NOVEMBER 2021

Duale Mitarbeiterbeteiligung

TGW Logistics. TGW beteiligt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg – und das zum bereits fünften Mal in Folge. Für das Geschäftsjahr 2021/22 schüttet der Intralogistik-Spezialist insgesamt mehr als vier Millionen Euro aus.

FEBRUAR 2022

Robotique-Workshop

TGW Future Wings. CAP.tains tauchten beim Robotik-Siebdruck-Workshop in der GRAND GARAGE erstmals in die Welt der Robotik ein und verpassten sich mit Unterstützung eines „Cobots“ das perfekte Outfit (siehe Seite 103).



Robotique-Workshop. In die Welt der Robotik eintauchen



Quba. TGW präsentiert ein umfassendes Portfolio mobiler Roboter

MAI 2022

Autonome mobile Roboter

TGW Logistics. TGW Logistics erweitert seine Robotik-Kompetenz und präsentiert mit „Quba“ ein umfassendes Portfolio mobiler Roboter. Die intelligenten Allrounder übernehmen den autonomen Transport von Behältern, Kartons sowie Paletten.



Innovationspreis Logistik des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI)

MÄRZ 2022

Holistischer Empowerment-Workshop

TGW Future Wings. Beim Empowerment-Workshop im MakerSpace der GRAND GARAGE ging es um die persönlichen Stärken und Visionen der Frauen sowie um den kreativen Schaffensprozess, der am Schweißgerät konkrete Formen annahm (siehe Seite 105).

»In Zeiten wie diesen ist es wichtig, noch näher zusammenzurücken und unsere Werte im Blick zu haben.«

MARTIN KRAUSS,
Vorstandsvorsitzender
der TGW Future Privatstiftung
im Interview (siehe Seite 10)

MAI 2022

Neuer Standort in Südkorea

TGW Logistics. Um den strategischen Wachstumsmarkt Asien noch stärker in den Fokus zu rücken, eröffnet TGW Logistics einen Standort in der südkoreanischen Hauptstadt Seoul. Im Rahmen einer Kooperation arbeitet TGW Logistics dabei eng mit LG-CNS, einem der führenden Systemintegratoren des Landes, zusammen.

MAI 2022

Innovationspreis Logistik

TGW Logistics. Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) zeichnet mit dem Award Unternehmen aus, die Herausragendes für die Innovation in der Logistik leisten. TGW Logistics darf sich über den renommierten Innovationspreis für seinen intelligenten, selbstlernenden Kommissionier-Roboter Revolution und dessen digitalen Zwilling freuen.



TGW Family Day mit 2.800 Mitgliedern der TGW Familie

JUNI 2022

TGW Family Day

TGW Logistics. Gemeinsam mit Mitarbeitenden und deren Familien feiert TGW Logistics den Family Day. 2.800 Mitglieder der TGW-Familie machen den Tag zu einem unvergesslichen Erlebnis – mit großem Festzelt, Jahrmarkt-Attraktionen für Groß und Klein und einem spannenden Rahmenprogramm.

»Wir sind eine sinnorientierte Wertegemeinschaft«

Martin Krauss ist seit 2014 Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung



INTERVIEW. Unternehmerischer Gewinn und sozialer Ertrag müssen kein Widerspruch sein. In der TGW Welt bilden beide Bereiche ein stimmiges Duo, das sich in der Praxis effizient ergänzt. **Martin Krauss**, Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung, über die „Idee TGW“, wesentliche Vorteile des Stiftungsmodells und das gemeinsame Bewältigen herausfordernder wirtschaftlicher Zeiten.

Von der 1969 gegründeten kleinen Schlosserei in Wels war es ein weiter und spannender Weg bis zur TGW Welt, wie man sie heute kennt. Wie präsentiert sich in kurzen Worten die „Idee TGW“ des TGW Logistics-Mitgründers und Stifters Ludwig Szinicz?

MARTIN KRAUSS: Die „Idee TGW“ steht für den großen Traum von Ludwig Szinicz, der zwei zentrale Aspekte beinhaltet. Einerseits geht es um das menschenzentrierte und Stabilität sicherstellende

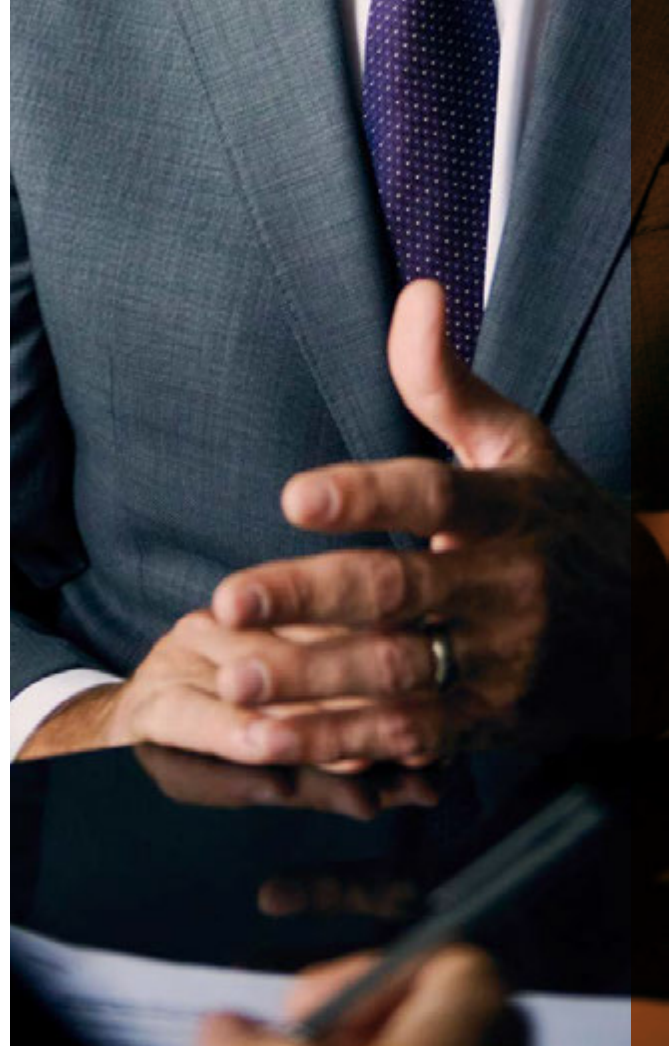
Stiftungsmodell. Andererseits um die integrierte Betrachtung von Industriellem und Sozialem Unternehmertum. Integriert deshalb, weil diese beiden Bereiche innerhalb der TGW Welt nicht nur gleichwertig sind, sondern sich in Teilbereichen ergänzen oder zusammenspielen. Das Soziale Unternehmertum TGW Future Wings ist daher kein Mittel zum Zweck, sondern steht im gesamten Gefüge der TGW Welt gleichberechtigt neben TGW Logistics. Damit ergibt sich letztlich auch die Art und Weise, wie wir wirtschaften – eben menschenzentrierter und nachhaltiger.

Wenn Sie von der TGW Welt sprechen, was genau ist damit gemeint?

Ich beziehe mich auf das Wirkungsgefüge, das aus drei Teilen besteht. Das sind die TGW Future Privatstiftung mit ihren beiden Stiftungsbereichen TGW Logistics und TGW Future Wings. Die Privatstiftung fungiert dabei zu hundert Prozent als Eigentümerin des international erfolgreichen Systemintegrators TGW Logistics wie auch als Stifterin sowie Gesellschafterin unterschiedlichster Rechtsträger im gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings. Dabei handelt es sich um jenen Teil, der Bildungsprojekte initiiert, entwickelt und wirkungsvoll umsetzt.

Was sind generell die Vorteile dieses Stiftungsmodells?

Vereinfacht gesagt erfüllt dieses Modell eine



»Daraus ergibt sich die Art und Weise, wie wir wirtschaften – eben menschenzentrierter und nachhaltiger.« MARTIN KRAUSS

doppelte Funktion. Nämlich die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens TGW Logistics zu garantieren und gleichzeitig im Bildungskontext einen Beitrag zur Entfaltung junger Menschen zu leisten. Unser Stifter Ludwig Szinicz wollte sicherstellen, dass TGW Logistics in seinem Sinne nachhaltig fortgeführt wird und die Eigenständigkeit bewahren kann. Letzteres wird unter anderem dadurch gewährleistet, dass grundsätzlich zwei Drittel vom Jahresergebnis in der TGW Logistics verbleiben.

Was passiert mit dem verbliebenen letzten Drittel des operativen Gewinns von TGW Logistics?

Dieses fließt an die TGW Future Privatstiftung, die wiederum, gemäß der rechtlich bindenden Stiftungserklärung, mindestens 30 Prozent für gemeinnützige Projekte vorsehen muss, die Lernen und Wachsen fördern und sich dem Themenkomplex Bildung & Innovation widmen. Auf diesem Weg wollen wir positive Veränderungen in der Gesellschaft bewirken. Daher kann und soll dieser Anteil zukünftig auch erhöht werden. Natürlich auch unter der Voraussetzung, dass sich TGW Logistics weiterhin gut entwickelt und ein gesundes profitables Wachstum liefert. Dazu passt auch die Kuh, die von Firmenmitgründer Ludwig Szinicz sinnbildlich als Metapher für TGW Logistics gewählt wurde.

Jene Kuh verdient also besondere Aufmerksamkeit, damit sie möglichst viel Milch gibt und Wachstum in jeder Hinsicht ermöglicht.

Ja, genau. Je besser es der Kuh, also TGW Logistics, durch fürsorgliche und permanente Pflege geht, desto mehr gute Milch gibt sie. Dadurch eröffnen sich auch mehr Möglichkeiten, um Bildungsprojekte des gemeinnützigen Bereichs TGW Future Wings zu unterstützen. >

Zur Person Martin Krauss

Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung.

Martin Krauss, geboren 1963 in Erlangen (Deutschland), absolvierte eine Lehre zum Industriekaufmann und studierte Betriebswirtschaftslehre an der Aston University in Birmingham (England) sowie der Friedrich-Alexander-Universität in Erlangen, wo er von 2015–2018 auch Lehrbeauftragter war. Seine Berufslaufbahn setzte er 1994 bei Siemens fort, wo er bis 2013 in verschiedenen Positionen weltweit tätig war, zuletzt als Vorstand und CFO der Siemens Regionalgesellschaft Türkei in Istanbul und als CFO der Siemens VAI Metals Technologies in Linz (Österreich). Seit 2014 ist Martin Krauss Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung. Zusätzlich ist er Vorsitzender des Aufsichtsrats der TGW Logistics GmbH.

»... Lernen und Wachsen fördern und sich dem Themenkomplex Bildung & Innovation widmen. Auf diesem Weg wollen wir positive Veränderungen in der Gesellschaft bewirken.«

MARTIN KRAUSS



Ausblick. „Wir stehen vor einer herausfordernden Situation durch externe Faktoren, die heute vielen Unternehmen Schwierigkeiten bereiten“

Wie kann man sich das eingangs erwähnte Zusammenspiel von Sozialem und Industriellem Unternehmertum konkret vorstellen? Sind diese Bereiche nicht de facto zu unterschiedlich?

Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, dass ein erfolgreiches gewinnorientiertes Industrieunternehmen und ein gemeinnütziger Bereich nur wenige Gemeinsamkeiten aufweisen. Was keineswegs stimmt. Vielmehr sollen und können sich diese Bereiche gegenseitig befruchten – gerade weil sie so unterschiedlich sind. Es tragen ja auch beide Bereiche zur Vision der TGW Welt bei, deren Gedankengut von zwei Elementen bestimmt wird. Das eine Element ist der Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“, der 2016 von Ludwig Szinicz in der Stiftungserklärung durch die zehn Leitlinien konkretisiert wurde und für die gesamte TGW Welt Gültigkeit besitzt. Das andere Element bezieht sich auf die jeweiligen Zukunftsbilder der Bereiche. Die Stiftungsphilosophie bildet somit das Fundament für alle Bereiche der TGW Welt. Darüber hinaus sehen wir uns ja auch, entsprechend der achten Leitlinie der Stiftungszusatzurkunde, als eine sinn-orientierte Wertegemeinschaft. Eine solche Gemeinschaft verbindet. Das ist die gemeinsame Basis. Dementsprechend findet das oben angesprochene Zusammenspiel längst statt. Das wird bei Projekten des Sozialen Unternehmertums deutlich und kann hier im Geschäftsbericht nachgelesen werden.

Trotzdem stellt sich die Frage, wie diese Stiftungsphilosophie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TGW Welt in der Realität greifbar wird.

Dafür soll das Hexagon mit seinen sechs Dimensionen (siehe Grafik Umschlagrückseite) sorgen, die einander beeinflussen und durch effizientes Zusammenspiel ihre positive Wirkung erzielen können. Sie stellen eine Versinnbildlichung der Stiftungsphilosophie dar und wurden aus den zehn Leitlinien der Stiftungszusatzurkunde abgeleitet. Das Hexagon liefert daher eine Orientierung, was „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ im Arbeitsalltag konkret bedeutet und auf welche Bereiche wir uns konzentrieren sollen, um diesen Leitsatz mit Leben zu füllen.

Können diese zehn Leitlinien verändert werden?

Sie sind unveränderbar, müssen dennoch zeitgemäß interpretiert werden. Das ist die Aufgabe des Stiftungsvorstands, der die Rolle des Gralshüters jener wertvollen Stiftungsidee von Ludwig Szinicz ausübt.

Wie stellen wir fest, ob wir bei der Umsetzung der Stiftungsphilosophie gut unterwegs sind?

Auch dafür verwenden wir die sechs Dimensionen des Hexagons und messen bereits in Teilbereichen den Fortschritt mittels Indikatoren. Im Sozialen Unternehmertum gelingt uns dies bereits gut, da wir hier anhand umfassender Daten feststellen können, wie effektiv und effizient wir mit unseren gemeinnützigen Bildungsaktivitäten zur Entfaltung junger Menschen unterwegs sind. Aber auch bei TGW Logistics können uns Indikatoren jenseits

10 Leitlinien sind die Basis der Stiftungszusatzurkunde – darin hat der Stifter Ludwig Szinicz sinn- gemäß die Verfassung der Stiftung fixiert. Die Leitlinien sollen nachhaltig in der gesamten TGW Welt umgesetzt und beachtet werden.



»Daher braucht es Mut, Entschlossenheit und eine schnelle Anpassungsfähigkeit ...« MARTIN KRAUSS

finanzieller Leistungskennzahlen aufzeigen, ob wir etwa bei MINDtastic, unserem Konzept zur ganzheitlichen Bildung, oder bei unserem ökologischen Fußabdruck gute Fortschritte machen.

Sprechen wir gleich weiter über die Zukunft. Derzeit sind angesichts der aktuellen Krisen und deren unmittelbaren Folgen alle mit wirtschaftlich herausfordernden Zeiten konfrontiert. Wie wird die Zukunft von TGW Logistics aussehen und wie geht man mit diesen Herausforderungen um?

Die Zukunftsbilder der beiden Stiftungsbereiche

TGW Logistics

- Bis 2030 werden autonome Fulfillment Center Realität.
- Wir sind „Partner of Choice“ mit einer unvergleichlichen Kundenorientierung auf Basis unserer zukunfts-sicheren intelligenten Fulfillment Center.

TGW Future Wings

- Über unsere ganzheitlichen Bildungsangebote für die Entfaltung von jungen Menschen tragen wir zur Lösung von zentralen Fragen der Zeit bei.
- Unser Portfolio an gemeinnützigen Projekten arbeitet wirkungsvoll, effektiv und effizient.

Ja, wir stehen vor einer herausfordernden Situation durch externe Faktoren, die heute vielen Unternehmen Schwierigkeiten bereiten. Es sind nach wie vor die Lieferkettenengpässe und zudem die Materialpreissteigerungen, die uns zu schaffen machen und unser Ergebnis spürbar belasten. Niemand weiß, wie sich die Lage entwickeln und wie lange die wirtschaftliche Schieflage andauern wird. Daher braucht es Mut, Entschlossenheit und eine schnelle Anpassungsfähigkeit, die durch konkrete Maßnahmen untermauert wird. Damit werden wir die wirtschaftlich herausfordernde Lage gut meistern können. Entscheidend dabei wird auch der nachhaltige Ausbau unserer Wettbewerbsfähigkeit sein. Und natürlich ist es gerade in Zeiten wie diesen wichtig, noch näher zusammenzurücken und stets unsere Werte im Blick zu haben, wie auch TGW Logistics-CEO Harald Schröpf in seinem Interview (siehe Seite 30) sinngemäß betont.

Könnten allfällige ökonomische Probleme trotzdem das Aus für soziale Projekte bedeuten?

Natürlich ist jetzt auch in unserem Sozialen Unternehmertum größte Sorgsamkeit gefordert. Ausgaben und Einnahmen bleiben deshalb noch genauer als sonst im Fokus und wir richten den Blick auf die wesentlichen Inhalte. Doch trotz dieser weltweiten Krise und ihren Auswirkungen werden wir uns weiterhin gemeinsam unserer gesellschaftlichen Verantwortung stellen und unsere bestehenden Bildungsinitiativen wirkungsvoll weiterführen. <

Das Werte-System der TGW Welt, das Hexagon der Stiftungsphilosophie sowie die Vision der TGW Welt finden Sie ab Seite 116.

Ein Tier voller Symbolkraft

GESUNDES WACHSTUM. Wenn man bei Intralogistik an ein Symbol denkt, assoziiert man damit nicht umgehend eine Kuh. Bei TGW Logistics ist dies anders. Die guten Eigenschaften des TGW-Vierbeiners verbildlichen das Zusammenspiel der Eigentümerstiftung mit dem Unternehmen.

Weihnachtsfeier 2016.
Der Stifter der TGW Future Privatstiftung stellt erstmals die TGW Kuh vor



Diese Weihnachtsfeier wird niemand jemals vergessen. Ludwig Szinicz (1939–2017) betritt die Bühne und besitzt sofort die volle Aufmerksamkeit aller Anwesenden, auch wegen der ungewöhnlichen Begleitung des TGW-Mitgründers und Stifters der TGW Future Privatstiftung. Sein Überraschungsgast löst bei den Gästen im ersten Moment Verblüffung aus. Denn eine Kuh gehört bekanntlich zu den eher selteneren Besuchern von Events im Vorfeld der stillsten Zeit des Jahres.

In seiner Rede sorgte Szinicz für umgehende Aufklärung, was es mit Tier und Geschäftswesen auf sich hat: „Die TGW ist eine Kuh. Die TGW ist eine wunderschöne Kuh. Sie ist eine einzigartige Kuh.“ Diese Metapher in Bezug auf ein erfolgreiches Intralogistik-Unternehmen mag wohl bei neutralen Beobachtern Erstaunen hervorrufen, sie wurde jedoch vom Stifter mit Bedacht gewählt und in die Stiftungserklärung integriert.

Nährstoffreiche Milch

„Sie muss sorgfältig gehalten werden, damit sie möglichst viel gute Milch gibt und auch Kälber aufziehen kann. Die Milch dieser TGW Kuh soll fair und klug verteilt werden, entsprechend dem Bei-

trag an der Pflege und Weiterentwicklung der Kuh. Ein wesentlicher Teil der Milch muss der Kuh für die Aufzucht von Kälbern zur Verfügung gestellt werden“, heißt es in den Stiftungsdokumenten. Ein Bild, das für Ludwig Szinicz eine echte Herzensangelegenheit

darstellte, wollte er doch, dass auch die Mitarbeitenden der TGW Logistics vom Gedeihen der Kuh profitieren. Dem TGW-Mitgründer war es wichtig, den Menschen, die ihr Herzblut und ihre Energie in die Pflege der Kuh stecken, etwas zurückzugeben. Diese Motivation

Info Die TGW Kuh

Als Schlüsselement der Stiftungsphilosophie symbolisiert die Kuh die Vorteile einer Privatstiftung als Eigentümerin von TGW Logistics





es jedoch situationsbedingt durchaus möglich, für Bereiche, die nicht mehr zum Kerngeschäft passen, geeignete Abnehmer zu suchen. Das Wohl des Unternehmens bleibt dabei im Vordergrund: „Der Erlös von Verkäufen kommt wieder der Kuh, also TGW Logistics zugute und wird anschließend neu investiert“, unterstreicht Martin Krauss, Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung.

Ein solches Beispiel lieferte 2021 die Fördertechniklinie von TGW Logistics in den USA. Da die US-Fördertechnik mit ganz anderen Produkten und Spezifikationen arbeitet, stand das Portfolio der Produktion in Norton Shores im Widerspruch zur weltweiten Standardisierungs-Strategie von TGW. Folglich entschied man sich nach eingehender Analyse für den Verkauf.

Allfällige Kritik, dass hier entgegen allen Grundsätzen doch ein Schnitzel lukrativ zubereitet worden sei, kann Krauss entschärfen: „Der gesamte Vorgang stand im Einklang mit unserer Stiftungsphilosophie. Auch konnte

resultierte 2018 in der Einführung der „Dualen Mitarbeiterbeteiligung“. Die Dualität ergibt sich dabei daraus, dass die Menschen im Unternehmen nicht nur am Erfolg von TGW Logistics partizipieren, sondern auch Selbstverantwortung dafür tragen können, wollen und dürfen, dass sich dieses Unternehmen erfolgreich weiterentwickelt. Als Schlüsselement der Stiftungsphilosophie symbolisiert die Kuh aber auch die Vorteile der TGW Future Privatstiftung als Eigentümerin von TGW Logistics. Dazu zählen die Stabilität in der Eigentümerfrage, die Eigenständigkeit sowie die bewusst gewollte und geförderte Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Entwicklung des Unternehmens.

Umfassende Pflege

Die Pflege der Kuh liegt also im Verantwortungsbereich sämtlicher Mitarbeitenden. Für die Aufzucht der Kälber muss jedoch auch ein wesentlicher Teil der finanziellen Milch zur Verfügung gestellt werden. Deshalb verbleiben grundsätzlich zwei Drittel des Gewinns im Unternehmen und werden reinvestiert. So bleibt TGW Logistics stabil, die Arbeitsplätze werden gesichert und

»Wir sind täglich gefordert, einen Beitrag für die Pflege der Kuh zu leisten, damit sie gesund bleibt.« MARTIN KRAUSS,

Vorsitzender des Stiftungsvorstands der TGW Future Privatstiftung

das Unternehmen kann nachhaltig wachsen.

Eine spezielle Leitlinie von Ludwig Szinicz ist in dem Zusammenhang von elementarer Bedeutung: Niemand soll dieser Kuh ein Schnitzel herauschneiden – weder TGW noch ihre Einzelteile dürfen also veräußert werden. Um die Zukunftsfähigkeit sicherzustellen, ist

mit dem Käufer MHS ein strategischer Investor ausgewählt worden, der nicht nur den Standort weiterentwickelte, sondern auch ein verlässlicher Arbeitgeber für die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellte. Ein Aspekt, der uns besonders wichtig war. Darüber hinaus ist der Erlös wie geplant gänzlich im Unternehmen verblieben.“

Damit herrscht kein Zweifel daran, dass die Kuh auch künftig ihre umfassende Fürsorge erhält. Krauss: „Wir sind täglich gefordert herauszufinden, welchen Beitrag wir für die Pflege der Kuh leisten können, damit sie gesund bleibt. Selbstverantwortung als Basis für Selbstführung ist hier ein enorm wichtiger Gesichtspunkt. Denn nur mit einer proaktiven, verantwortungsbewussten Grundhaltung kann eigenverantwortliches Handeln in der sich ständig im Wandel befindlichen Arbeitswelt gestärkt werden.“ <

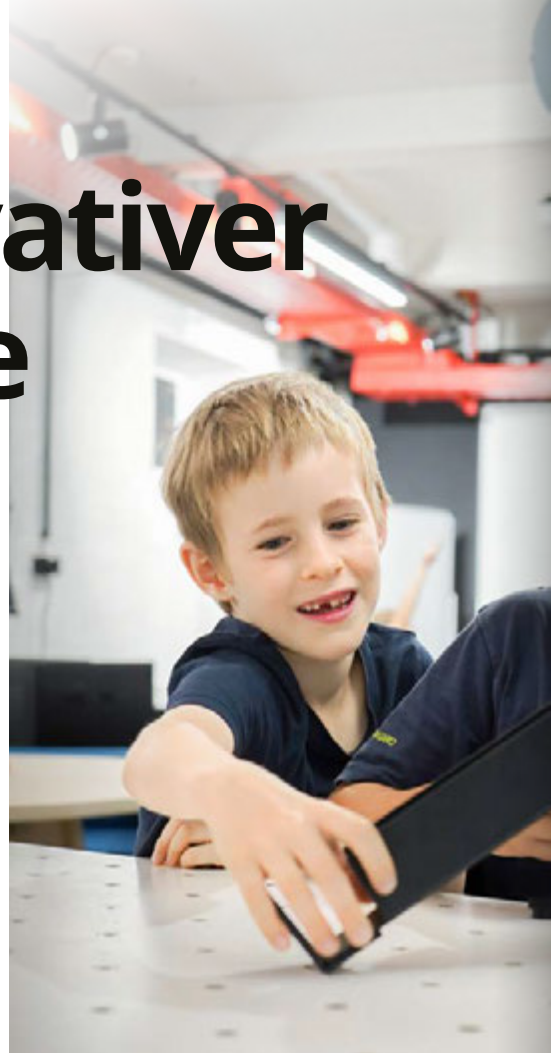
2/3 des Gewinns der TGW Logistics **bleiben im Unternehmen und werden reinvestiert.** So bleibt TGW Logistics stabil, die Arbeitsplätze werden gesichert und das Unternehmen kann nachhaltig wachsen.

Förderung innovativer Bildungsprojekte

MEHRWERT SCHAFFEN. Die Einnahmen aus der Intralogistik sollen für alle ein Gewinn sein – nicht nur für die Mitarbeitenden der TGW Logistics. Deshalb investiert die TGW Future Privatstiftung jedes Jahr in innovative Bildungsprojekte.

Geförderte Projekte.

Seit 2006 wurden über 28 Millionen Euro in den gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings investiert



Eine kleine Schatztruhe kann manchmal große Emotionen transportieren. So wie das Projekt „SOS-Herzkiste“, das seit 2020 bei Schülerinnen und Schülern der Unterstufe die Herzensbildung fördern will (siehe Seite 89). Es ist eines der gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekte, die seitens der TGW Future Privatstiftung unterstützt werden und einem idealistischen Konzept folgen. Denn Soziales Unternehmertum wird in der TGW Welt großgeschrieben, vor allem wenn es um die Unterstützung junger Menschen im Bildungsbereich geht.

Diese Sichtweise hat innerhalb der TGW Welt eine lange Tradition, schließlich wurde das Fördern von Lernen und persönlichem Wachstum von Stifter Ludwig Szinicz (1939–2017) bereits in der Stiftungsurkunde von 2004 festgehalten und in der Stiftungszusatzurkunde 2017 nochmals verstärkt: „Die Unternehmensgruppe TGW ist nicht nur für die Menschen im Unternehmen selbst da. Sie hat die Aufgabe, den Stiftungszweck ‚Fördern von Lernen und Wachsen‘ auch jungen Menschen außerhalb des Unternehmens zu ermöglichen“, formulierte der Stifter.

Soziales Unternehmertum seit 2007

Dafür müssen entsprechende finanzielle Mittel vorhanden sein, die unter anderem durch TGW Logistics gewährleistet sind. Denn diese schüttet mindestens ein Drittel ihres operativen Gewinns jährlich an die TGW Future Privatstiftung aus. Von diesem Geld fließen wiederum mindestens 30 Prozent in den gemeinnützigen Stiftungsbereich TGW Future Wings, der damit über diverse Rechtsträger seit 2007 nationale und internationale Bildungsprojekte initiiert und begleitet.

4,43

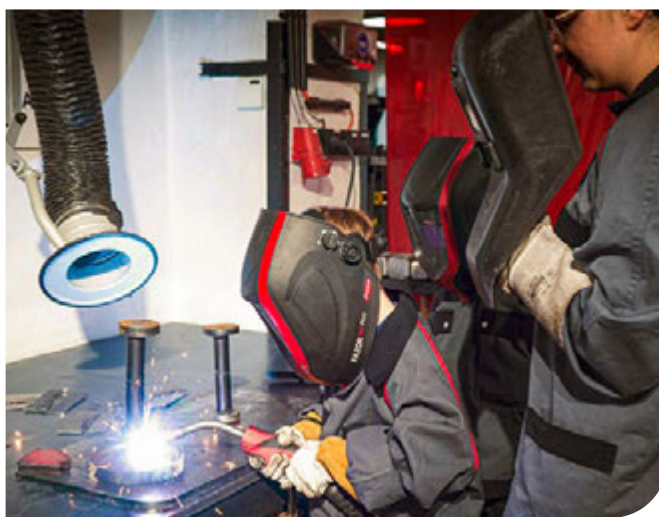
Millionen Euro erreichten allein im abgelaufenen Geschäftsjahr die **Zuwendungen der TGW Future Privatstiftung** für die Projekte des Sozialen Unternehmertums – ein Plus von über zwei Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr.

Die Geldleistung selbst basiert auf klaren Zielsetzungen: „Die Projekte sollen möglichst ganzheitlich sowie innovativ sein und sich nicht auf kognitive Wissensvermittlung beschränken“, erklärt Jan Kubben, Finanzverantwortlicher der TGW Future Privatstiftung.

Mit Geld aus der Portokasse lassen sich solche Visionen, die einen Beitrag zu einer nachhaltig positiven Entwicklung in der Gesellschaft leisten sollen, jedoch schwerlich verwirklichen. Aus diesem Grund sind seit dem Start mehr als 28 Millionen Euro in die Zwecke des Sozialen Unternehmertums der TGW Welt geflossen. Allein im abgelaufenen Geschäftsjahr erreichten die Zuwendungen an TGW Future Wings die Summe von 4,4 Millionen Euro – ein Plus von über zwei Millionen im Vergleich zum Vorjahr. Und dieses Engagement soll künftig im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten noch ausgebaut und verstärkt werden, um noch mehr gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Auf eigenen Füßen

Geht es nach dem Stiftungsvorstand der TGW Future Privatstiftung, soll TGW Future Wings also weiter wachsen.



»Die Projekte sollen möglichst ganzheitlich sowie innovativ sein.«

JAN KUBBEN, Finanzverantwortlicher der TGW Future Privatstiftung

Dazu muss zum einen das Industrielle Unternehmertum TGW Logistics wie bisher die erforderlichen Gewinne lukrieren. Zum anderen soll zusätzliches Budget durch Partnerschaften mit externen Interessenten oder professionelles Fundraising lukriert werden. Jeder Euro ist schließlich willkommen, damit nicht nur die Projekte auf eigenen Füßen stehen können, sondern vor allem mehr Bildungsgerechtigkeit geschaffen und dadurch das Leben von jungen Menschen positiv beeinflusst wird.

Die hoffnungsvollen Signale, dass diese Saat aufgeht, scheinen sich zu mehren. So besitzt beispielsweise das Projekt CODERS.BAY (siehe Seite 110) das Potenzial zur Eigenständigkeit. Mit praxisnaher Ausbildung für Software-Entwicklung werden in der Linzer Tabakfabrik IT-Fachkräfte der Zukunft geschult. Diese Idee findet Anklang, wie eine hohe Nachfrage belegt. Der Learning Circle (siehe Seite 86) soll es

mittel- bis langfristig ebenfalls schaffen, ohne fremde monetäre Hilfe auszukommen. Diverse Fördertöpfe kann diese digitale Lernbegleitung bereits anzapfen. Auch die sozial gestaffelten Tarife tragen zur Eigenfinanzierung bei. Genutzt wird das Programm zu einem Drittel von Familien mit geringem Einkommen. Mit der signifikanten finanziellen Unterstützung der TGW Future Privatstiftung soll sich die Initiative weiter entfalten und noch mehr einkommensschwache Familien unterstützen.

Es sind solche Highlights, die den Einsatz bekräftigen und eine Motivation für das Team darstellen, auf einem nachhaltigen sozialen Kurs zu beharren. „Generell wollen wir möglichst vielen unserer Vorhaben so lange tatkräftig Rückhalt geben, bis das Projekt imstande ist, seinen Weg alleine fortzusetzen. So können weitere Initiativen geprüft, aufgenommen und noch mehr Menschen unterstützt werden“, erläutert Kubben. <

Zehn Projekte des gemeinnützigen Bereichs

TGW Future Wings fördert die ganzheitliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen.

Sueniños

Sozialpädagogisches (Aus-)Bildungsprogramm, das jungen Menschen in Mexiko Perspektiven und faire Chancen für ihre Zukunft schafft

B.E.L.

Private Volksschule in Linz, die Kinder individuell fördert und ganzheitliche Entwicklung ermöglicht

MoMo

Bewegungsprogramm für Schülerinnen und Schüler in oberösterreichischen Volksschulen

Learning Circle

Digitale 1:1-Lernbegleitung und -coaching für Unterstufen-Schülerinnen und -Schüler in Österreich

SOS-Herzkiste

Toolkit mit Arbeitsmaterialien und Workshops zur Stärkung sozialer Kompetenzen von Schulkindern der Unterstufe

Future Wings Challenge

Bildungsinubator, der Gründende bei der Umsetzung ihrer innovativen Projektideen im Bildungsbereich unterstützt

CAP-AUSBILDUNG

TopTalente.Programm für Jugendliche der AHS-Oberstufe, das einen außerordentlichen Lehrabschluss in den Bereichen Mechatronik oder Informationstechnologie / Schwerpunkt Betriebstechnik ermöglicht

GRAND GARAGE

Innovationswerkstatt in der Tabakfabrik Linz. Junge Menschen können hier digitale und analoge Technologien nutzen, Ideen materialisieren und ihre Selbstwirksamkeit sowie Innovationskraft stärken

CODERS.BAY

Praxisnahe Programmierschmiede in Linz. Die Schwerpunkte liegen im Bereich Coding, Netzwerktechnik und SAP, vom Einstiegskurs bis zum Profilehrgang

NOVA ZONE

Ein temporärer Lern- und Entwicklungsraum in Linz, der das Entdecken neuer Perspektiven und Synergien ermöglicht

Sieben Stufen und ein Ziel

MESSEN UND STEUERN. Damit die Projekte des gemeinnützigen Bereichs TGW Future Wings die gesetzten Ziele erreichen können, wird zur Erfolgssicherung und Steuerung der Wirkung ein Instrument namens Wirkungslogik eingesetzt.

Testphase. Bei Sueniños und der CAP-AUSBILDUNG wurden erste Pilotprojekte zur Wirkungsmessung gestartet



Wissen erzeugt auch Gewissheit. Auch bei gemeinnützigen Projekten wollen alle Beteiligten, von Initiatoren über Projektmitglieder bis hin zu finanziellen Unterstützern, verständlicherweise rasch Klarheit schaffen, ob das Projekt wie geplant läuft und durchgeführte Maßnahmen tatsächlich Sinn ergeben. Ob Ziele und damit größtmögliche Wirkung erreicht wurden oder Verbesserungen erforderlich sind. Deshalb vertraut die TGW Future Wings zur proaktiven Steuerung ihrer Vorhaben auf die Wirkungslogik.

Hinter dem vielleicht sperrig anmutenden Begriff verbirgt sich ein strategischer Scheinwerfer, der klare Verhältnisse erzeugt. Das Instrument zeigt auf, welche Ressourcen für ein Projekt eingesetzt, welche Aktivitäten durchgeführt werden und welche Veränderungen bei der Zielgruppe sowie in der Gesellschaft entstehen. „Durch diese Methode können wir anhand von umfassenden Daten verlässlich überprüfen, ob unsere Projekte im Bildungsbereich wirklich funktionieren“, erläutert Jan Kubben, Finanzverantwortlicher der TGW Future Privatstiftung.

Seit 2020 werden daher Möglichkeiten zur Wirkungsmessung und

Projektsteuerung der gemeinnützigen Aktivitäten von TGW Future Wings getestet. Die ausgewählte Methodik, die sogenannte Wirkungslogik, ist Teil des Social Reporting Standards, eines weltweit anerkannten Standards für betriebliche Berichterstattung im gemeinnützigen Bereich. Innerhalb dieser Wirkungslogik werden anhand von Indikatoren Fortschritte oder Stagnation transparent gemacht, um Projektverantwortlichen die Steuerung ihrer Projekte zu ermöglichen. Die praktische Umsetzung erfolgt stufenförmig durch eine Wirkungstreppe (siehe Grafik): Hier wird anschaulich abgebildet, welche Veränderung die jeweilige Initiative auf welcher Stufe erreichen kann, welche Methoden der Datenerhebung infrage kommen und welche Ergebnisse erzielt werden sollen.

„Wir beschreiten mit der Wirkungstreppe einen innovativen Weg, um neue Leistungskennzahlen zu entwickeln, die Aufschluss über die Wirkung unserer Projekte geben. Anhand von sieben Stufen wird feststellbar, welcher Status erreicht wurde und wo man vielleicht noch aufholen muss“, weiß Kubben.

Die Stufen 0 bis 2 geben bei den einzelnen Projekten jeweils Auskunft

über die verwendeten Ressourcen, das Angebot sowie die Zielgruppe. Bei zwei Projekten wurde für die konkrete Messung der Stufen 3 bis 5 auch bereits ein Pilotversuch gestartet. Diese beziehen sich auf Zufriedenheit, Kompetenzzuwachs und Anwendung im Rahmen des Projekts.

Subjektive Erfahrungen teilen

Als Datenmotor fungieren spezielle Fragebögen, die in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Steyr entwickelt wurden. Beantwortet werden diese von jungen Menschen, die an den gemeinnützigen TGW Future Wings-Projekten teilnehmen und anschließend ihre Bewertungen durchführen. An organisatorische oder verbale Hürden wurde gedacht: Sämtliche Formulierungen der Fragen werden



»Mit dieser Methode können wir überprüfen, ob unsere Projekte im Bildungsbereich wirklich funktionieren.«

JAN KUBBEN, Finanzverantwortlicher der TGW Future Privatstiftung



junge Menschen noch mehr motiviert werden, ihre subjektiven Erfahrungen zu teilen.

So wie beispielsweise im Rahmen der CAP.-AUSBILDUNG, bei der AHS-Schülerinnen und -Schüler der Oberstufe einen zusätzlichen technischen Bildungsabschluss erhalten. Hier wurde die Auswertung der Fragebögen zur Evaluierung von Trainerinnen und Trainern verwendet. Vergeben werden konnten jeweils 1 bis 5 Sterne, 5 Sterne stellen dabei die höchste Bewertung dar. Bei Stufe 3 dokumentierten 4,6 Sterne eine sehr hohe Zufriedenheit aller Teilnehmenden mit den Trainerinnen und Trainern.

Konkrete Erfahrungen lieferte weiters Sueniños, ein sozialpädagogisches Bildungsprojekt im süd mexikanischen Bundesstaat Chiapas mit Kindern und Jugendlichen im Alter von 5 bis 29 Jahren. Hier erreichte auf Stufe 4 der Zuwachs verschiedener Kompetenzen gemäß den Fragebögen 3,9 Sterne bei einem Höchstwert von 5 Sternen.

Visualisierung und Controlling

Diese Methodik mit den bereits vorliegenden Erfahrungen soll im nächsten Jahr auf weitere Projekte ausgerollt werden. Ziel bleibt es natürlich, die Messbarkeit bis zur höchsten Stufe auszuweiten. Derartige Informationen werden anschließend digital auf einer grafischen Benutzeroberfläche bildhaft dargestellt. Die Vision des gemeinnützigen Bereiches TGW Future Wings, junge Menschen durch ein ganzheitliches Bildungsangebot zu entfalten, wird mit einer solchen Visualisierung greifbar.

Das klassische Controllinginstrument erfüllt dabei auch eine Steuerungsfunktion betreffend Investments. Finanzmittel, Teilnehmende an Projekten, Personalaufwand oder mögliche Eigenerlöse werden gleichfalls unter die monetäre Lupe genommen. Die „Wirkung“ beziehungsweise der „Mehrwert für die Gesellschaft“ ersetzt dabei die bei Unternehmen übliche Erfolgsgröße „Gewinn“.

TGW Future Wings denkt aber auch schon weiter – an projektübergreifendes Monitoring. „Homogene Wirkungsmessung soll künftig alle Projekte erfassen, egal, wie unterschiedlich diese sind. Es ist eine riesige Herausforderung, die Unterstützung eines Kinderhilfswerks in Mexiko mit Ausbildungen im Programmierbereich zu vergleichen. In Form eines Baukastensystem wollen wir mit einem einheitlichen Fragebogenkonzept die Messungen vereinfachen und optimieren“, betont Kubben. Nur wenn Klarheit besteht, was erreicht werden soll und welche Mittel verfügbar sind, lassen sich richtige Maßnahmen und Strategien setzen – und gegebenenfalls sinnvoll adaptieren. <

für die jeweilige Altersstufe adaptiert, die Antworten lassen sich online und mit mobilen Endgeräten eingeben. Durch diesen einfachen Zugang sollen

Stufe 3 bis 5 Wirkungstreppe

Positive Ergebnisse konnten während der ersten Wirkungsmessungen bei Sueniños und der CAP.-AUSBILDUNG erzielt werden

		CAP.-AUSBILDUNG	Sueniños
7	Gesellschaft verändert sich (IMPACT)	Im Rahmen des Pilotprojekts wird an der Wirkungsmessung der Stufe 6 gearbeitet. Die Durchführung einer Messung der Stufe 7 wird zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert.	
6	Lebenslage der Zielgruppen ändert sich (OUTCOME)	4,2 ★★★★★☆	4,0 ★★★★★☆
5	Zielgruppen ändern ihr Handeln (OUTCOME)	4,3 ★★★★★☆	3,9 ★★★★★☆
4	Zielgruppen verändern Bewusstsein bzw. Fähigkeiten (OUTCOME)	4,6 ★★★★★★	3,9 ★★★★★☆
3	Zielgruppen akzeptieren Angebote (OUTPUT)	Kennzahlen zu den Stufen 0 bis 2 finden Sie in den Tabellen zu den Projekten ab Seite 80.	
2	Zielgruppen werden erreicht (OUTPUT)		
1	Aktivitäten finden wie geplant statt (OUTPUT)		
0	Ressourcen zur Umsetzung des Projekts (INPUT)		

Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021/22*

DIE TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG bildet mit ihren beiden Stiftungsbereichen, dem Industriellen Unternehmertum TGW Logistics und dem Sozialen Unternehmertum TGW Future Wings, die TGW Welt. Sie ist Eigentümerin von TGW Logistics, Stifterin der beiden Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen sowie Gesellschafterin der CAP.future GmbH.

Die TGW Future Privatstiftung ist darüber hinaus Stifterin der gemeinnützigen Stiftungen Future Wings und Schule Morgen. Weiters ist sie mit 49 Prozent an der CAP.future GmbH beteiligt. Diese Rechtsträger agieren unter der Marke TGW Future Wings. Sie steht für den Bereich Soziales Unternehmertum der TGW Privatstiftung und setzt ganzheitliche Bildungsangebote wirkungsvoll, effektiv und effizient um. Diese fokussieren auf die Entfaltung junger Menschen, um so positive Veränderungen in der Gesellschaft zu bewirken und zentrale Fragen der Zeit zu lösen.

1. Die Grundlagen

Die **TGW Future Privatstiftung** hat ihren Sitz in Marchtrenk und widmet sich folgendem Zweck:

- Verwaltung der Unternehmensbeteiligungen im Sinne des Stifters
- Fördern von Lernen und persönlichem Wachstum inner- und außerhalb der TGW Welt
- Zuwendung an Begünstigte
- Verwaltung des sonstigen Stiftungsvermögens

Die TGW Future Privatstiftung ist die alleinige Eigentümerin der TGW Logistics Group GmbH (kurz TGW Logistics). Sie bildet das Industrielle Unternehmertum der TGW Future Privatstiftung. Das Unternehmen zählt weltweit zu den führenden Systemanbietern von hochdynamischen, automatisierten und schlüsselfertigen Logistiklösungen. Die heutige TGW Logistics wurde 1969 gegründet. Seither hat sich das Unternehmen vom Zulieferer für mechanische Bauteile und mechatronische Anlagen zum Anbieter von Gesamtlösungen im Logistikbereich entwickelt. TGW Logistics entwickelt, produziert und realisiert ihre Lösungen selbst. Die Kundschaft erhält alles aus einer Hand.

Folgende Kernmärkte stehen insbesondere im Fokus:

- Fashion & Textil
- Lebensmittel
- Industrie- & Konsumgüter

Das Online-Business und die strukturellen Veränderungen im Handel zählen zu den wichtigsten Treibern der Branche.

2. Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

a. Rahmenbedingungen und Marktumfeld

Zwei globale makroökonomische Ereignisse haben das abgelaufene Geschäftsjahr 2021/22 wesentlich geprägt – die anhaltende COVID-19-Pandemie sowie der Ukrainekrieg. Auch hat im zweiten Halbjahr die verschärfte Lieferketten-situation, die aktuell Marktteilnehmer aus allen Branchen weltweit beschäftigt, zu Unsicherheiten geführt. Der starke Anstieg der Inflation wird darüber hinaus die Weltwirtschaft in naher Zukunft vor große Herausforderungen stellen. Im Euroraum lag die Preissteigerung im Juni 2022 bei über 8 Prozent und in Österreich bei 8,7 Prozent. Die Ursachen für die Inflation gehen allerdings weit über den Krieg in Osteuropa hinaus. Bereits 2021 braute sich der Inflationscocktail aus Coronavirus und der damit verbundenen Lieferketten-problematik, gestiegenen Energiepreisen, Rohstoffmangel und Nullzinspolitik zusammen. Die Coronapandemie zeigt auch Auswirkungen im Bereich Soziales Unternehmertum der TGW Future Privatstiftung. So litten die gemeinnützigen Aktivitäten der CAP.future GmbH, der Future Wings Privatstiftung und der Schule Morgen Privatstiftung bis in das dritte Quartal unter begrenztem Zugang zu Schulen und Schulklas-sen sowie unter den Einschränkungen bei Gruppenveranstaltungen im Allgemeinen.

Die Finanzmärkte präsentierten sich im ersten Halbjahr noch beflügelt. Der MSCI World stieg im ersten Halbjahr unseres Geschäftsjahres 2021/22 von 13.174,28 auf 14.223,14 und legte damit um 7,96 Prozent zu. Im zweiten Halbjahr war das Umfeld dann von Inflationsängsten und der Erwartung von Zinssteigerungen geprägt. Der MSCI World fiel um 20,29 Prozent auf 11.337,72 Punkte. Auf das gesamte Geschäftsjahr 2021/22 gerechnet ergibt das eine negative Entwicklung der Aktienmärkte von 13,94 Prozent.

* Redaktionell aufbereitete Fassung basierend auf dem Lagebericht aus dem Jahresabschluss 2021/22 der TGW Future Privatstiftung

Ebenso entwickelten sich die Anleihemärkte während des gesamten Geschäftsjahres 2021/22 negativ. Die Ursachen dafür sind die hohe Inflation sowie die zu erwartenden Zinserhöhungen durch die EZB.

Die Veranlagungen der TGW Future Privatstiftung erfolgen über Aktien, Anleihen und Immobilien. Ziel ist der Realerhalt des Stiftungsvermögens sowie eine gezielte Liquiditätssteuerung insbesondere zur Abdeckung von Zahlungsverpflichtungen an die Begünstigten der Stiftung.

Die TGW Future Privatstiftung ist das Dach der TGW Welt. Diese soll in Zukunft sowohl nach innen wie nach außen stärker als ein Ganzes verstanden und gesehen werden. In diesem Sinne wurde im Laufe des Geschäftsjahres ein gemeinsamer Markenprozess über alle Geschäftsbereiche hinweg angestoßen. Damit werden die Bereiche Industrielles wie auch Soziales Unternehmertum ebenso wie die TGW Future Privatstiftung als Teil eines Ganzen erkennbar sein.

Grundlage für die Tätigkeiten der TGW Future Privatstiftung sind eine Stiftungserklärung wie auch eine Stiftungsphilosophie. In den letzten Jahren wurde die Philosophie konkretisiert und im Detail ausgearbeitet. Nun hat der Vorstandsvorsitzende das Buch „Die TGW Welt und ihre Stiftungsphilosophie ‚Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen‘“ vorgelegt, das Herkunft und Interpretation der Stiftungsphilosophie beschreibt. Das Buch soll insbesondere den Menschen, die Teil der TGW Welt sind, die Möglichkeit geben, das Tun und Wollen der Stiftung besser zu verstehen. Aber auch für Stakeholderinnen und Stakeholder von außen ist es ein Angebot für einen Einblick.

Im Sinne des Begriffes Soziales Unternehmertum ist auch in diesem Bereich Professionalität von zentraler Bedeutung. Das drückt sich auch im verstärkten Fokus auf das Thema Wirkungsanalyse aus. Dementsprechend wurde für alle Projekte ein systematisches Monitoring entwickelt. Damit soll die Wirkung der eingesetzten Mittel analysiert wie auch gesteuert werden können. Nachdem nun ein erster Prototyp abgeschlossen ist, plant die TGW Future Privatstiftung aktuell eine digitale Umsetzungsstrategie der Wirkungsdatenerhebung.

Weiters wurden im Geschäftsjahr 2021/22 in Erfüllung des Stiftungszwecks Gesellschafterzuschüsse i. H. v. 2.430 TEUR an die CAP.future GmbH gewährt. Diese sind zur Unterstützung der Projekte GRAND GARAGE, CODERS.BAY und CAP.-AUSBILDUNG bestimmt. Weiters spendete die TGW Logistics Group GmbH 1 Mio. Euro für die Projekte der Future Wings Privatstiftung als Vorauszahlung auf die im November 2022 auszahlende Dividende. Die Zuwendungen für die Schule Morgen Privatstiftung betragen 1 Mio. Euro. Diese sind dafür gedacht, die gemeinnützige Arbeit der Projekte B.E.L., Learning Circle, SOS-Herzkiste und Future Wings Challenge nachhaltig zu unterstützen.

Die bisherigen Aktivitäten der Stiftung stehen im Einklang mit dem Stiftungszweck.

Die liquiden Mittel sind auf Bankkonten, in Wertpapieren und Immobilien veranlagt.

b. Finanzielle Leistungsindikatoren

Die wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren der TGW Future Privatstiftung stellen sich folgendermaßen dar:

Finanzielle Leistungsindikatoren

	2020/21	2021/22	Veränderung
Beteiligungserträge (TEUR)	12.000	14.503	+20,85 %
Aufwendungen aus Finanzanlagen (TEUR)	-7.967	-7.653	+3,94 %
Ergebnis vor Steuern (TEUR)	3.699	6.168	+66,75 %
Bilanzsumme (TEUR)	61.472	68.904	+12,09 %
Mittelzuwendung „Lernen und Wachsen“ (TEUR)	2.300	4.430	+101,36 %

Die Beteiligungserträge konnten dank des guten Resultats von TGW Logistics im Geschäftsjahr 2020/21 gesteigert werden. Im Vorjahr bestanden die Beteiligungserträge aus den Erträgen von TGW Logistics und der Beteiligungsgesellschaft VIE Wohnimmobilien MG 114-118 Entwicklung GmbH.

Der Finanzaufwand belastet das Ergebnis mit -7,653 Mio. Euro (Vorjahr 7,967 Mio. Euro), verursacht durch eine negative Performance der Aktien und der Anleihemärkte mit Auswirkungen auf den Spezialfonds CMI160. Außerdem wurden im Vorjahr Beteiligungen an Immobilienprojekten abgeschrieben. Generell konnten die Bilanzsumme und das Ergebnis vor Steuern erneut gesteigert werden. Somit war die TGW Future Privatstiftung in der Lage, die gemeinnützigen Aktivitäten signifikant anzuheben.

c. Beteiligungsbericht

TGW Logistics

Im Geschäftsjahr 2021/22 erwirtschaftet TGW Logistics einen Umsatz von 924 Mio. Euro und erreichte damit eine neue Rekordmarke. Dies ist umso erfreulicher, da sich im zweiten Halbjahr die Realisierung vieler Projekte teilweise stark verzögerte. Die Ursache dafür ist in den oben beschriebenen makroökonomischen Ereignissen zu suchen, vor allem in den weltweiten Lieferkettenproblemen. Dem galt es entgegenzusteuern. Insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Abteilungen Einkauf, Realisierung, Produktion und Entwicklung wurden laufend vor neue Herausforderungen gestellt und haben professionell auf die sich täglich ändernden Situationen reagiert. Die schwierigen Rahmenbedingungen bringen dennoch wichtige Erfahrungen für die Zukunft mit sich – wie beispielsweise den stärkeren Fokus auf Standardisierung und Lieferantenentwicklung oder hybrides Sourcing. Wie während der COVID-19-Pandemie geht das Unternehmen davon aus, dass die Kollegschaft eng zusammenarbeitet, um die anspruchsvollen Situationen zu meistern. Bei aller Kraftanstrengung könnte das Unternehmen dabei langfristig sogar gestärkt daraus hervorgehen.

TGW Logistics

	2020/21	2021/22	Veränderung
Eigenkapitalquote	41 %	38 %	-3 %
EBIT (TEUR)	50.522	39.070	-22,7 %
Netto-Cashflow aus der betr. Tätigkeit (TEUR)	102.379	67.676	-33,8 %
Umsatzerlöse (TEUR)	813.148	924.213	+13,7 %
EBIT Marge	6,2 %	4,2 %	-2 %
Auftragseingang (TEUR)	1.141.000	1.241.000	+8,8 %
Mitarbeitende (Anzahl)	3.766	4.143	+10,0 %

Im Vorjahr lag der Auftragseingang erstmalig in der Geschichte von TGW Logistics über einer Milliarde Euro. Diese Marke konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021/22 mit einem Auftragseingang von 1,2 Milliarden Euro erneut übertroffen werden.

Immobilien-gesellschaften

Die Strategie der Immobilienprojektentwicklung wurde aufgegeben. Die Entscheidung liegt in den anhaltenden Liquiditätsproblemen eines Partnerunternehmens mit einhergehender Insolvenz begründet. Die aktuellen Projekte werden fertiggestellt und abgewickelt.

TGW Future Wings

Im Geschäftsjahr 2021/22 wurden in Erfüllung des Stiftungszwecks Gesellschafterzuschüsse i. H. v. 2.430 TEUR (Vorjahr: 1.300 TEUR) an die CAP.future GmbH gewährt.

Die CAP.future GmbH hat im Geschäftsjahr 2021/22 vier Projekte des Sozialen Unternehmertums der TGW Welt abgewickelt. Diese sind mit insgesamt 5.400 m² in der ehemaligen Tabakfabrik in Linz angesiedelt. Die GRAND GARAGE ist eine Innovationswerkstatt auf 3.100 m². Mit der CODERS.BAY bietet die CAP.future GmbH, gemeinsam mit dem BFI, praxis- und projektorientierte Ausbildungen für Softwareentwicklung an. Die CAP.-AUSBILDUNG ermöglicht einen außerordentlichen Lehrabschluss, parallel zur Oberstufe, in den Bereichen Mechatronik oder CyberSecurity und die NOVA ZONE ist ein temporärer Lern- und Entwicklungsraum.

Weitere sechs Projekte des Sozialen Unternehmertums werden von den Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen durchgeführt. Die Future Wings Privatstiftung unterstützte das sozialpädagogische Bildungsprojekt Sueniños und führte das Bewegungsprojekt MoMo durch. Die Schule Morgen Privatstiftung unterstützte die Projekte B.E.L., eine Privatschule mit einem pädagogischen Umfeld, das ganzheitliche Entwicklung ermöglicht, und Learning Circle, eine digitale Lernbegleitung für Jugendliche der Unterstufe. Für zwei weitere Projekte wurden Kooperationen eingegangen. Das Projekt SOS-Herzkiste zur Stärkung sozialer Kompetenzen von Jugendlichen der Unterstufe wurde gemeinsam mit SOS-Kinderdorf durchgeführt und das Inkubatorprogramm Future Wings Challenge, ein Gründerprogramm zur Umsetzung von innovativen Bildungsprojekten, gemeinsam mit Teach for Austria. Kooperationen im Bereich des Sozialen Unternehmertums sollen in Zukunft weiter ausgebaut werden.

3. Voraussichtliche Entwicklung

Die TGW Welt soll in Zukunft stärker sichtbar und spürbar werden. Im kommenden Jahr sollen die Projekte weitergeführt und die Stiftungsphilosophie weiter verankert werden.

Gegen Jahresende sollen die Ausarbeitungen des Markenprojekts vorliegen, die in Folge in den Bereichen TGW Logistics und TGW Future Wings implementiert werden. Im Oktober wurde auch das Buch „Die TGW Welt und ihre Stiftungsphilosophie ‚Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen‘“ veröffentlicht.

Die Umsetzung der Wirkungsanalyse für den gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings ist ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Professionalisierung. Darüber hinaus soll MINDtastic, das Konzept der ganzheitlichen Bildung, übergreifend in der TGW Welt implementiert werden.

TGW Logistics

Das Wachstum soll weitergehen, dementsprechend sind die Ziele hoch gesteckt. Der erfreuliche Auftragseingang in 2021/22 soll im kommenden Geschäftsjahr weiter gesteigert werden. Auf Basis des hohen Auftragsbestands soll im kommenden Jahr auch der Umsatz erstmals die Milliardengrenze überschreiten – sofern es die makroökonomischen Verhältnisse zulassen. Dafür spricht, dass die Märkte, auf die sich TGW Logistics konzentriert, vom Wachstum geprägt sind. In den Bereichen Fashion & Textil, Lebensmittel sowie Konsum- & Industriegüter sind weiterhin innovative Lösungen gefragt. Nur mit ihrer Unterstützung kann das angepeilte Wachstum in diesen Branchen erreicht werden. Jedoch kann das angepeilte Wachstumsziel von TGW Logistics kurzfristig durch Lieferengpässe und die hohe Inflation verlangsamt werden.

Investitionen im kommenden Geschäftsjahr sollen weiter fortgeführt werden. Der Hauptfokus liegt auf dem Ausbau der Infrastruktur, um die Standortentwicklung weiter voranzutreiben.

Neben der geplanten Standorterweiterung in Marchtrenk in 2023, wurde der neue Standort der TGW Robotics GmbH in Thansau im Sommer/Herbst 2022 bezogen.

Um auch künftige Kundenbedürfnisse zu erfüllen und die Innovationskraft zu stärken, werden auch weitere Investments, vor allem in den Bereichen Forschung & Entwicklung getätigt. Die Forschungstätigkeiten umfassen dabei im Wesentlichen die Bereiche Mechatronik, Steuerung, Robotik und Software.

Immobilien-gesellschaften

Die noch verbleibenden Projektgesellschaften werden abgewickelt. Zukünftig sollen Immobilieninvestments über regulierte Vehikel abgewickelt werden. Der Zeichnungsprozess für ein erstes solches Investment ist im Gange.

TGW Future Wings

Die TGW Future Privatstiftung setzt ihr gemeinnütziges Engagement im Bereich Lernen und Wachsen fort. Die CAP.future GmbH betreibt weiterhin die Innovationswerkstatt GRAND GARAGE, die Codingschule CODERS.BAY und das Top-Talenteprogramm CAP.-AUSBILDUNG. Das Projekt NOVA ZONE wird evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Die Stiftungen Future Wings und Schule Morgen führen alle ihre Projekte fort. Beim Learning Circle und der SOS-Herkiste soll die Zahl der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler erhöht werden.

4. Forschung und Entwicklung

Die TGW Future Privatstiftung selbst betreibt keine Forschung und Entwicklung.

TGW Logistics

Die Zukunft der Intralogistik wird von zahlreichen gesellschaftlichen und technologischen Trends maßgeblich beeinflusst. Der Bereich E-Commerce ist in der Pandemie stark gewachsen und in Folge auch der Intralogistikmarkt. Der Trend hält aber auch bei der abflauenden Pandemie weiter an. Für TGW Logistics bietet diese Entwicklung großartige Chancen wie auch Herausforderungen. Die Strategie 2025 zeigt klar auf, wie TGW Logistics diesen Herausforderungen gerecht werden wird. Die Richtung ist klar: nachhaltig wachsen im Sinne der Stiftungsphilosophie.

Innovative Produkt- und Systemlösungen werden sukzessive umgesetzt. Ein hoher Kundennutzen und ein optimierter Total Cost of Ownership (TCO) als zentraler Bestandteil der Digitalisierung sind dabei die Benchmarks. Im Bereich der Digitalisierung liegt der Fokus auf dem intelligenten Vernetzen und Nutzen von Daten mittels Big Data und in weiterer Folge auf Machine Learning, mechatronischen Lösungen zum Schließen von Automatisierungslücken sowie der Standardisierung von Systemen.

Eine weitere Ergänzung der TGW Systemwelt bilden autonome, mobile Roboter (AMR). AMRs können ihren Job als „standalone use case“ erledigen oder sie werden als Bestandteil einer übergeordneten Systemlösung voll integriert. Auf diese Weise schließen AMRs eine wichtige Automatisierungslücke – ein wesentlicher Schritt zur Erhöhung der Systemverfügbarkeit in Zeiten von großem Lagerfacharbeitermangel.

Marchtrenk, 12.12.2022

Der Vorstand der TGW Future Privatstiftung

Martin Krauss
Dr. Ernst Chalupsky
Johannes Feldmayer
Christian Lutz
Dr. Clemens Steiner

Konzernabschluss zum 30. Juni 2022

DIE TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG ist Eigentümerin von TGW Logistics. Gemeinsam mit dem Sozialen Unternehmertum TGW Future Wings, stellen diese drei Teile die TGW Welt dar. Die TGW Future Privatstiftung bildet dabei das ideelle Dach zur Realisierung der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“.

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2021/22

in TEUR	2020/21	2021/22
Fortzuführende Geschäftsbereiche:		
Umsatz	813.148	924.213
Kosten der abgesetzten Leistung	-633.721	-729.522
Bruttogewinn	179.427	194.691
Vertriebsaufwendungen	-47.555	-54.246
Verwaltungsaufwendungen	-55.308	-67.923
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung	-33.365	-39.817
Sonstige betriebliche Erträge	7.498	5.589
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-4.418	-2.246
Betriebsergebnis (EBIT)	46.279	36.048
Finanzerträge	3.383	1.601
Finanzaufwendungen	-4.730	-15.353
Finanzergebnis	-1.348	-13.752
Ergebnis vor Steuern (EBT)	44.931	22.296
Ertragsteueraufwand	-12.216	-4.524
Gewinn aus fortzuführenden Geschäftsbereichen	32.715	17.772
Aufgegebener Geschäftsbereich:		
Gewinn nach Steuern des aufgegebenen Geschäftsbereichs	80.977	0
Jahresergebnis	113.692	17.772
Vom Jahresergebnis entfallen auf:		
Anteilseigner der Muttergesellschaft	113.793	17.761
Anteile ohne beherrschenden Einfluss	-102	11
Jahresergebnis	113.692	17.772

Konzern-Gesamtergebnisrechnung für das Geschäftsjahr 2021/22

in TEUR	2020/21	2021/22
Jahresergebnis	113.692	17.772
Posten, die nicht in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert werden:		
Versicherungsmathematische Ergebnisse	-935	1.677
Veränderung des beizulegenden Zeitwerts von Eigenkapitalinstrumenten (FVOCI)	53	228
Latente Steuern	223	-457
	-659	1.448
Posten, die unter bestimmten Bedingungen in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert werden:		
Währungsumrechnungsdifferenzen	-386	9.664
Absicherung von Zahlungsströmen – wirksamer Teil der Änderungen des beizulegenden Zeitwertes	1.911	-2.601
Absicherung von Zahlungsströmen – Umgliederungen in den Gewinn oder Verlust	952	-1.476
Latente Steuern	-570	920
	1.908	6.507
Sonstiges Ergebnis nach Steuern	1.249	7.955
Gesamtergebnis	114.941	25.727
Vom Gesamtergebnis entfallen auf:		
Anteilseigner der Muttergesellschaft	115.050	25.708
Anteile ohne beherrschenden Einfluss	-110	20
Gesamtergebnis	114.941	25.727

Konzernbilanz zum 30. Juni 2022

in TEUR	30. Juni 2021	30. Juni 2022
Aktiva		
Sachanlagen	132.158	163.659
Immaterielle Vermögenswerte und Firmenwerte	30.228	30.034
Finanzanlagen	67.070	121.245
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Forderungen Ifr	186	220
Aktive latente Steuern	6.952	9.860
Langfristige Vermögenswerte	236.593	325.018
Vorräte	38.108	62.027
Vertragsvermögenswerte	62.366	96.217
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Forderungen	142.752	164.656
Ertragsteuerforderungen	1.854	2.090
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	300.076	252.683
Zur Veräußerung gehaltene Vermögenswerte	10.535	0
Kurzfristige Vermögenswerte	555.692	577.673
Summe Aktiva	792.285	902.692
Passiva		
Den Eigentümern des Mutterunternehmens zurechenbares Eigenkapital	326.433	351.141
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	493	399
Gesamtes Eigenkapital	326.926	351.540
Zinstragende Darlehen und Kredite Ifr	15.724	11.681
Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	45.302	46.000
Zuwendungen der öffentlichen Hand	209	518
Rückstellungen Ifr	7.876	7.366
Passive latente Steuern	22.775	25.746
Langfristige Verbindlichkeiten	91.886	91.310
Zinstragende Darlehen und Kredite	48.193	49.505
Vertragsverbindlichkeiten	165.704	243.628
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und sonstige Verbindlichkeiten	113.810	134.380
Rückstellungen	28.643	28.706
Ertragsteuerverbindlichkeiten	7.622	3.623
Zur Veräußerung gehaltene Verbindlichkeiten	9.500	0
Kurzfristige Verbindlichkeiten	373.472	459.842
Summe Passiva	792.285	902.692

Konzern-Kapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr 2021/22

in TEUR	2020/21	2021/22
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit:		
Ergebnis vor Steuern (EBT)	44.931	22.296
Ergebnis aus laufender Geschäftstätigkeit des aufgegebenen Geschäftsbereiches vor Steuern	12.590	0
Abschreibungen	23.327	23.055
Gewinne/Verluste aus dem Abgang von Anlagevermögen	-186	-80
Veränderung der langfristigen Rückstellung für Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	13.241	1.653
Veränderung von sonstigen langfristigen Rückstellungen	-947	693
Sonstige nicht zahlungswirksame Aufwendungen und Erträge	-1.237	12.837
	91.719	60.453
Veränderung im Working Capital:		
Veränderung von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, sonstige Forderungen sowie Vertragsvermögenswerte	-14.133	-58.403
Veränderung von Vorräten	-1.679	-23.333
Veränderung von Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie Vertragsverbindlichkeiten	54.113	99.693
Veränderung der kurzfristigen Rückstellungen	9.444	-7.493
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	139.464	70.917
Bezahlte Zinsen	-639	-575
Bezahlte Ertragsteuern	-37.698	-7.971
Erhaltene Ausschüttungen	14	79
Erhaltene Zinsen	131	222
Netto-Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	101.271	62.672
Cashflow aus der Investitionstätigkeit:		
Aktivierte Entwicklungskosten	-2.030	-745
Investitionen in Sachanlagen	-8.462	-37.219
Investitionen in immaterielle Vermögenswerte	-6.355	-4.002
Investitionen in Finanzanlagen	0	-73.841
Einzahlungen aus dem Verkauf von Sachanlagen	860	845
Einzahlungen aus Finanzanlagen	0	11.432
Einzahlungen aus der Veräußerung des aufgegebenen Geschäftsbereichs abzüglich Transaktionskosten	106.829	-960
	90.841	-104.489
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit:		
Zugang zinstragende Darlehen und Kredite	14.042	62
Tilgung zinstragende Darlehen und Kredite	-50.925	-15.984
Ausschüttungen	-1.000	-1.000
Zuwendungen an Begünstigte	-747	-1.197
	-38.630	-18.119
Veränderung der liquiden Mittel	145.430	-59.936
Liquide Mittel zum 1. Juli	152.382	300.076
Ausweis innerhalb der Veräußerungsgruppe	1.103	0
Endkonsolidierung der Veräußerungsgruppe	0	0
Effekt von Wechselkursveränderungen auf liquide Mittel	1.161	12.543
Liquide Mittel zum 30. Juni	300.076	252.683

Partner of Choice

TGW LOGISTICS

INNOVATIVE LÖSUNGEN. TGW Logistics ist der Nukleus der TGW Welt. In nunmehr über 50 Jahren hat sich aus einer Schlosserei in Wels ein weltweit agierender Anbieter und Zulieferer für Logistiklösungen entwickelt. Heute löst TGW Logistics mit **hochautomatisierten, effizienten und zukunftsicheren Intralogistik-Systemen** die Herausforderungen in der Supply Chain ihrer Kunden. Mit einem Angebot aus Planung, Realisierung sowie Lifetime Services hat sich TGW Logistics insbesondere in den Bereichen Fashion & Textil (z. B. Urban Outfitters, Puma, Mango), Lebensmittel (beispielsweise Picnic, Bell Food Group, Coop) sowie Industrie- & Konsumgüter (etwa Kärcher, Conrad, Würth Elektronik) als starker Partner etabliert und konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr mit **4.025 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** einen **Umsatz von 924 Millionen Euro** erzielen.

Zugleich ist TGW Logistics ein Stiftungsunternehmen. Als Teil der TGW Welt prägt auch hier die Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ das Denken und Handeln. Die individuelle Selbstentwicklung ist in der TGW Welt ein wesentlicher Baustein, um eine Unternehmenskultur zu bilden, die eine Basis für sinn-orientiertes Arbeiten ermöglicht. Aus diesem Verständnis heraus wird die Basis dafür geschaffen, das nachhaltige Überleben des Unternehmens abzusichern, gesundes Wachstum zu fördern und einen **Impact für den Einzelnen und für die Gesellschaft** zu erwirken.



»Wir bauen eine Brücke in die Zukunft«



Harald Schröpf ist
seit 2017 CEO von
TGW Logistics

INTERVIEW. Wachstum, Werte, Weitblick: **Harald Schröpf** sorgt im Management von TGW Logistics dafür, dass die Position als etablierter Global Player gefestigt und weiter ausgebaut wird. Der CEO über eine anspruchsvolle Branche, Innovationskultur sowie inneren Zusammenhalt.

Wie fördert Intralogistik die Marktfitness von Betrieben? Der Stellenwert scheint heute deutlich gestiegen zu sein.

HARALD SCHRÖPF: Unternehmen sind mehr denn je gefordert, Produkte zuverlässig, nachhaltig und dynamisch an ihre Kunden zu liefern. Die Supply Chain ist hier das zentrale Element. Sämtliche zugehörigen Systeme müssen hohe Standards erfüllen und flexibel sein. Funktioniert dieses Element nicht reibungslos, funktioniert das gesamte Geschäft nicht.

Was vermuten lässt, dass die Welt der Logistik komplexer geworden ist und die Ansprüche der Kunden steigen?

Ja, definitiv. Zum einen sind die Abhängigkeiten von Lieferketten vielschichtiger geworden. Zum

anderen müssen die Anlagen unserer Kunden hohe Erwartungen erfüllen. E-Commerce ist ein Beispiel. Konsumentinnen und Konsumenten verlangen mittlerweile, dass Waren über alle Vertriebskanäle erhältlich sind und heute bestellte Ware am besten gestern zugestellt wurde. Das erfordert Expertise.

Wie hat es TGW Logistics in die Oberliga der Logistik geschafft?

Wir sind seit Dekaden als bewährter Lieferant von mechatronischen Komponenten bekannt. Vor 15 Jahren ist die Vision entstanden, dass sich TGW als Systemintegrator neu erfinden möchte. Dank der Menschen im Unternehmen hat dies zu dem Punkt geführt, wo wir heute stehen. Trotzdem bleibt es eine Zwischenetappe. TGW Logistics will weiter wachsen und expandieren, aber vor allem sicher-

Zur Person **Harald Schröpf**

CEO von TGW Logistics. Harald Schröpf wurde 1964 in Neustadt a. d. Waldnaab geboren. Sein Weg begann im Siemens-Konzern und führte ihn weiter zu Witron (2001 bis 2008), wo er unter anderem als CEO Witron USA sowie als Geschäftsführer der Witron Logistik und Informatik GmbH tätig war. 2009 ist Harald Schröpf zu TGW Logistics gekommen und nahm etwa die Aufgaben als Chief Operating Officer und Sprecher der Geschäftsführung der TGW Systems Integration GmbH wahr. Seit November 2017 ist der gebürtige Deutsche Vorsitzender der Geschäftsführung der TGW Logistics Group GmbH.



»Wir wollen Partnerschaften so gestalten, dass unsere Kunden für neue Projekte immer wieder auf uns zukommen.« HARALD SCHRÖPF

stellen, dass wir das Vertrauen der Kunden verdienen. Wachstum um jeden Preis ist nicht unser Ziel.

„Partner of Choice“ gilt als wichtiges Prinzip bei TGW Logistics. Was steckt genau hinter diesem Begriff?

Wir fokussieren entlang der Customer Journey auf Kundenzufriedenheit und halten unsere Versprechen! Partner of Choice zu sein bedeutet auch, in jeder Situation für Kunden da zu sein, wenn Unterstützung benötigt wird!

Ist das strategische Partner of Choice-Prinzip auch ein Mittel, um konkurrenzfähig zu bleiben? Der Wettbewerb schläft ja bekanntlich auch nicht.

Wie in jeder sozialen Beziehung ist Vertrauen auch in Geschäftsbeziehungen ein Faktor, der das Verhältnis zueinander entscheidend prägt. Und dieses Vertrauen entsteht aus der echten Einstellung heraus, für den Kunden da zu sein. Immer. Und deshalb: Ja! Das unterscheidet uns von anderen.

Wird es schwieriger, einen Platz ganz oben zu behaupten?

Diese Aufgabe ist anspruchsvoller geworden. Es fließen riesige Summen in die Intralogistik-Branche, deren Geschäft stark von Innovationen bestimmt

und beeinflusst wird. Vor allem Start-ups, die früher nicht im Spiel waren und sich als Gamechanger positionieren wollen, zeigen verstärkt auf. Deshalb sind neben maßgeschneiderten Lösungen und perfektem Service auch neue technische Errungenschaften so bedeutend für uns, auch um unseren Kunden neue Perspektiven zu eröffnen.

Was unterscheidet TGW Logistics von den vielen Mitbewerbern?

Unser Mindset als Partner of Choice. Wir wollen Partnerschaften so gestalten, dass unsere Kunden für neue Projekte immer wieder auf uns zukommen. Zudem steht TGW dafür, ihr Werte-Verständnis zu leben. Dies garantiert einen wertschätzenden positiven Umgang nach außen mit Kunden und Partnern sowie nach innen mit Kolleginnen und Kollegen. Lebenslange Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden ist ein weiterer Punkt der Differenzierung, genauso wie das Soziale Unternehmertum der TGW Welt. Und natürlich dürfen wir eines nicht vergessen: Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen sind absolut auf der Höhe der Zeit!

TGW Logistics setzt neben Europa verstärkt auf Nordamerika – ist das nicht ein riesiger Schritt für ein österreichisches Unternehmen? >

»Innovationen gehören zu unserer DNA. Wir beschäftigen uns aktiv mit dem Thema, um einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil zu generieren.«

HARALD SCHRÖPF



State of the Art.
„Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen sind absolut auf der Höhe der Zeit“

Die USA und Kanada sind Märkte, für die unser Portfolio perfekt geeignet ist. Aktuell arbeiten wir mit den amerikanischen Kolleginnen und Kollegen an einer Intensivierung der Marktbearbeitung. Wir können hier selbstbewusst auftreten: TGW hat viel zu bieten.

Dazu zählen auch Innovationen. Warum ist das ein besonders wichtiger Wettbewerbsfaktor für TGW Logistics?

Wir sind schon seit 50 Jahren bekannt für Technologieentwicklungen. Sie gehören zu unserer DNA und bilden ein wesentliches Element unseres geschäftlichen Erfolges und unserer Reputation. Diese Tradition werden wir mit Blick in die Zukunft konsequent weiterführen. Denn Stillstand bedeutet Rückschritt. Wir beschäftigen uns daher aktiv mit dem Thema, um einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil und Markterfolg für die Zukunft zu generieren.

Wie sieht die organisatorische Basis für neue Ideen aus, mit denen TGW Logistics auf den Märkten punkten kann?

Das traditionelle Organisationsmodell orientiert sich an Fachfunktionen wie Mechatronik, Lösungsdesign oder Software. Für künftige Innovationen wird jedoch die Vernetzung solcher Funktionen immer wichtiger, denn die Entwicklung und Umsetzung von neuen Produkten ist ein hoch interdisziplinärer Akt und betrifft nahezu alle Unternehmensbereiche. Die Zusammenarbeit zwischen diesen muss daher neu geordnet werden. Partizipation und Kooperation von vielen in einem vernetzten System sind somit wichtige Erfolgsfaktoren.

Gab es abseits aller Erfolge kritische Phasen für TGW Logistics?

Ganz aktuell ist die Lieferketten-Problematik eine große Herausforderung. In der Regel werden Pro-

jekte zu Fixpreisen angeboten. Sollten während der Abwicklung die Beschaffungskosten stark steigen, kostet das viel Geld und belastet das Gesamtergebnis. Das ist aktuell der Fall. Die Liefertermine unserer Lieferanten gefährden zusätzlich die mit unseren Kunden vereinbarten Terminpläne. Dass es den Umständen entsprechend recht gut gelingt, liegt daran, dass bei Krisen alle noch enger zusammenrücken und gemeinsam nach Lösungen suchen. Das zeigt, welche Power in TGW steckt und welche Mentalität bei den Mitarbeitenden besteht!

Resilienz gewinnt angesichts der internationalen Krisen an Bedeutung. Wie robust ist TGW Logistics?

TGW Logistics besitzt ein gutes Rückgrat. Aktuell haben wir einen hohen Auftragsbestand und der Cashflow stimmt. Mit der Stiftung verfügen wir über eine am langfristigen Erfolg orientierte Eigentümerin, die uns die Freiheit gibt, auch in schwierigen Zeiten nach vorne zu denken und mit Augenmaß zu investieren. Aber jede Krise ist auch eine Chance der Erneuerung. TGW Logistics ist ein tolles Unternehmen und die Branche, in der wir agieren, sehr robust.

Wird andererseits der Ruf nach Nachhaltigkeit noch lauter?

Diese Thematik wird an Bedeutung spürbar zulegen. Ökologie ist ohnehin ein gewichtiger Treiber für Innovationen. Unabhängig davon haben wir alle eine Verantwortung für die Zukunft dieses Planeten. Deshalb sind wir auch alle gefordert, uns zu überlegen, wie das, was wir tun, noch nachhaltiger oder regenerativer sein kann.

Was sind Ihre Highlights des abgelaufenen Geschäftsjahres?

An vorderster Stelle stehen der hohe Einsatz und die Kreativität, womit unsere Mitarbeiterinnen



und Mitarbeiter auf die Lieferketten-Problematik reagiert haben. Darüber hinaus ist unser Programm „MINDtastic“ als Basis für lebenslanges Lernen und Wachsen ein Highlight. Im Bereich Innovation zeigt etwa der Digital Twin, dass wir auf modernste Technologie setzen. Und natürlich auch die zahlreichen abgeschlossenen Projekte und Aufträge von Neu- und Bestandskunden.

Welche Ziele verfolgt TGW Logistics im Geschäftsjahr 2022/23?

Das Ziel ist es, weiter profitabel und nachhaltig zu wachsen – noch stärker als in der Vergangenheit. Das ist keineswegs einfach, weil das ökonomische Umfeld aktuell schwer einzuschätzen ist. Wie immer bleibt dabei im Vordergrund, die Projekte unserer Kunden mit hoher Qualität abzuschließen. Natürlich werden wir auch intensiv an der strategischen Weiterentwicklung von TGW Logistics arbeiten und den Themen Innovation und Nachhaltigkeit noch mehr Aufmerksamkeit schenken. Die Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlang dem Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ bleibt ebenfalls ganz oben auf unserer Prioritätenliste.

Welche Rolle spielt TGW Logistics in der TGW Welt?

Eine sehr große. 4.400 Menschen, diese Zahl sagt schon einiges aus. Wir sind der monetäre Motor und schütten über eine Dividende Geld an die Eigentümerin aus. Ohne den geschäftlichen Erfolg wäre unser Soziales Unternehmertum, das mit ambitionierten Projekten viele Menschen unterstützt und berührt, nicht möglich. Wenn man sieht, was dieses Geld bewirkt, macht das auch etwas mit dir selbst.

Welche Werte prägen das Unternehmen und Ihren Job?

Wertebasiertes Handeln ist für TGW von besonderer Bedeutung und endet nicht mit Plakaten an der Wand. Wir wollen daher unsere Werte immer besser in den Alltag integrieren und in der Realität leben. Darüber hinaus verfügen Werte auch über eine wirtschaftliche Nebenwirkung und unterstützen gleichzeitig die Reputation als Unternehmen mit einem attraktiven Arbeitsumfeld und sinnstiftenden Jobs. Das ist angesichts des aktuellen Fachkräftemangels hilfreich. Auch stellen sie unsere Kundenbeziehungen auf eine glaubwürdige Basis. Dennoch: Unsere Werte sind für uns nicht Mittel zum Zweck, sondern eine Frage der inneren Haltung.

Wo soll TGW Logistics in fünf Jahren stehen?

In fünf Jahren sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich spüren, dass die Werte des Unternehmens Realität sind. In fünf Jahren sollen alle Kolleginnen und Kollegen täglich Bescheid wissen über ihre Chancen für fachliche und persönliche Entwicklung und diese Möglichkeiten genutzt haben. In fünf Jahren soll TGW Logistics wirtschaftlich erneut ein großes Stück weiter sein und die Partnerschaften mit unseren Kunden als einzigartig wahrgenommen werden. In fünf Jahren hat TGW Logistics rückblickend in den Bereichen Innovation und Nachhaltigkeit erneut starke Zeichen gesetzt. <

924
Millionen Euro hat
 TGW Logistics im ver-
 gangenen Geschäfts-
 jahr erwirtschaftet
 und konnte so einen
 Gewinn (EBIT) von
 rund 39 Millionen Euro
 erzielen. Die Dividende
 an die TGW Future
 Privatstiftung betrug
 14,5 Millionen Euro.

**TGW Logistics
 Geschäftsführung.**
 Harald Schröpf, Chief
 Executive Officer
 (Mitte), Christoph
 Wolkerstorfer, Chief
 Sales Officer (li.),
 Jörg Scheithauer, Chief
 Financial Officer (re.)

Alles aus einer Hand

BUSINESS UNITS. Systemintegration, Distribution Business und Lifetime Services bilden die wirtschaftlichen Säulen von TGW Logistics. Kunden erhalten hochautomatisierte Logistiklösungen, mechatronische Module und Subsysteme sowie Services für die langfristige Erhaltung von Anlagen oder Systemen.

Systemintegration.

TGW Logistics produziert individuelle Gesamtlösungen auf Basis von standardisierten Systemen und Produkten

TGW Logistics will ihren Kunden in jeder Hinsicht maßgeschneiderten Mehrwert bieten. „Wir produzieren individuelle Gesamtlösungen auf Basis von standardisierten Systemen und Produkten für die schnelle und effiziente innerbetriebliche Warenbeförderung. Was TGW Logistics als Systemintegrator besonders auszeichnet, ist umfassendes Expertenwissen bezüglich der Prozess- und der daraus abgeleiteten Materialflussanforderungen unserer Kunden in unseren Kernsegmenten. Auf dieser Basis werden Gesamtlösungen mit allen nötigen Komponenten

geplant, realisiert und über den gesamten Lebenszyklus hinweg professionell betreut“, sagt Christoph Wolkerstorfer, der als CSO von TGW Logistics für Vertrieb, Markt- und Lösungsentwicklung verantwortlich ist.

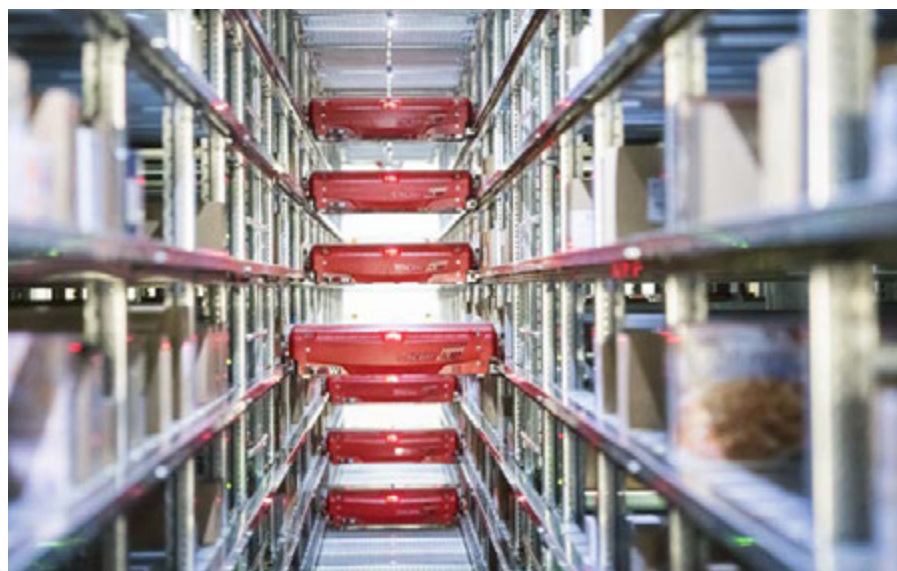
Das zugehörige Motto lautet: Alles aus einer Hand. Vom Wareneingang über Lagerung, Kommissionierung und Verpackung bis zum Warenausgang entsteht ein maßgeschneidertes Intralogistik-Paket, das dem Auftraggeber wichtige Wettbewerbsvorteile in seinem Geschäftsfeld verschafft. Durch solche Qualitäten konnte TGW Logistics ihre

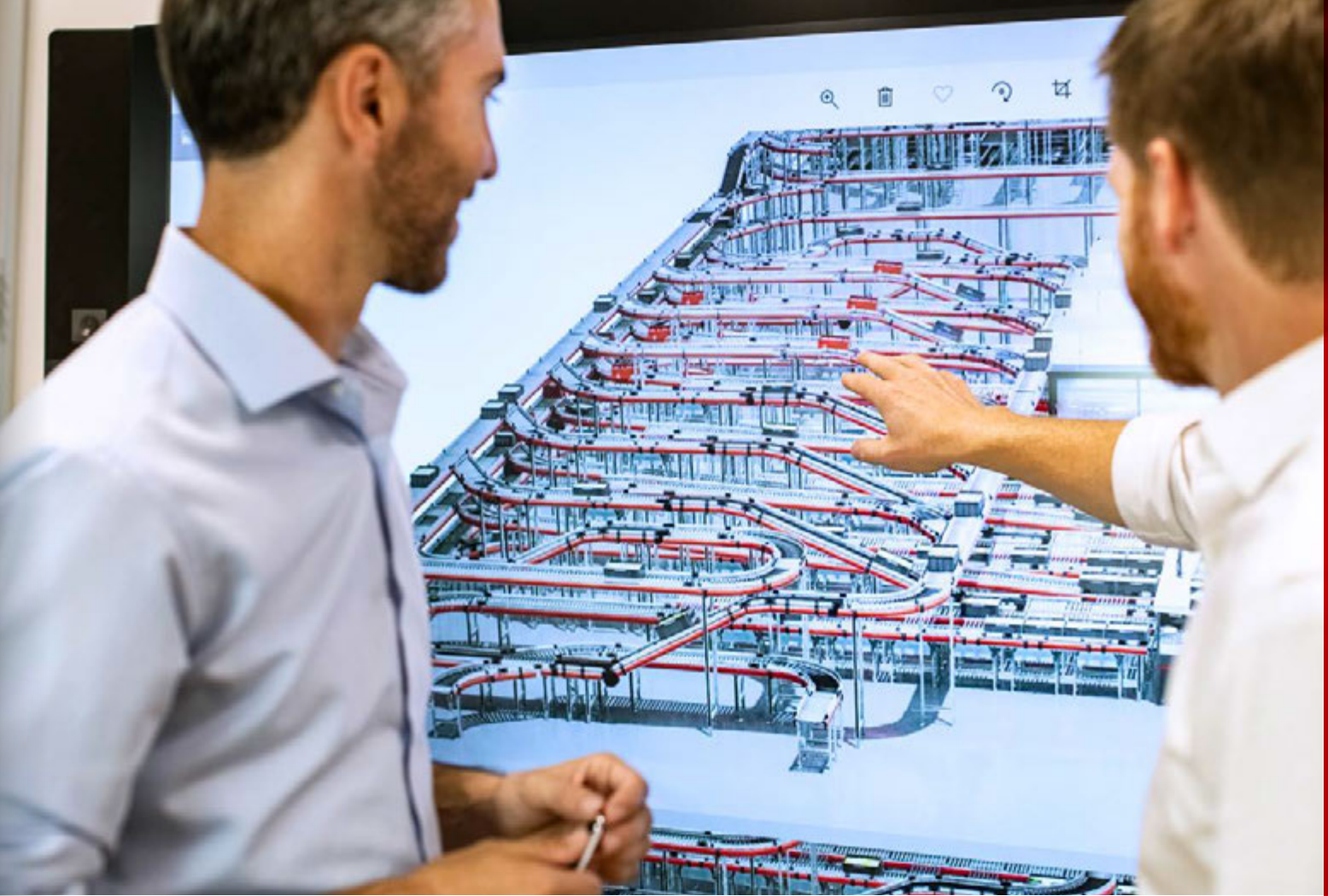
globale Reputation als Systemintegrator aufbauen, was in diesem schwierigen Umfeld keine Selbstverständlichkeit darstellt. „Der Markt ist sehr kompetitiv und von großer Dynamik geprägt. Es war eine mutige, dennoch richtige Entscheidung, sich vom Mechatronik-Lieferanten zum Systemintegrator zu entwickeln“, ergänzt Wolkerstorfer.

Vom Lieferanten in das Systemintegrationsgeschäft

Auf diesem Gebiet musste der heutige Global Player nicht bei null anfangen. Der Strategiewechsel vom reinen Lieferanten mechanischer Komponenten und mechatronischer Module zum Generalunternehmer basierte auf einer eingehenden strategischen Analyse – risikoreich war es allemal, da sich das ursprüngliche Geschäftsmodell bestens bewährt hatte. Nach fast 40 erfolgreichen Jahren war es trotzdem an der Zeit, TGW Logistics für ihre Zukunft noch sicherer aufzustellen. Denn erste

Das TGW Stingray-Shuttle sorgt für vollautomatische Ein- und Auslagerung





große TGW-Kunden begannen ab der Jahrtausendwende mechatronische Systeme in Eigenregie zu produzieren.

Die Verantwortlichen in Oberösterreich mussten also Maßnahmen setzen, um weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Mitte der 2000er-Jahre erfolgten daher die ersten Schritte von TGW Logistics in Richtung dieser sehr anspruchsvollen und hochkomplexen Aufgabe der Systemintegration. Nach nunmehr fast 15 erfolgreichen Jahren als Systemintegrator haben viele Kunden TGW Logistics ihr Vertrauen geschenkt und damit bestätigt, dass eine goldrichtige Entscheidung getroffen wurde.

„Alles aus einer Hand“-Prinzip

Trotzdem landete der Vertrieb von mechatronischen Modulen und Teillösungen nicht auf dem Abstellgleis. Vielmehr existiert die Distributor Business Unit weiter als eigenständiger und sehr erfolgreicher Bereich. Der Vertrieb von hoch qualitativen Komponenten von TGW Logistics hat gleichfalls einen guten Ruf zu verteidigen. International vertrauen Käufer auf Qualität aus dem vielseitigen Intralogistik-Portfolio, des-

»Es war eine mutige, dennoch richtige Entscheidung, sich vom Mechatronik-Lieferanten zum Systemintegrator zu entwickeln.« CHRISTOPH WOLKERSTORFER, CSO TGW Logistics

sen Spektrum den gesamten Lebenszyklus einer Anlage umfasst – von der Planung über die Realisierung bis zur laufenden Wartung. „Wir sind nahe am Kunden und punkten vor allem über unsere Fachkompetenz und Agilität. Das ‚Alles aus einer Hand‘-Prinzip ist auch in diesem Bereich ein gewichtiges Argument, ebenso wie jahrzehntelange Branchenkompetenz“, unterstreicht Michael Pammer, Director der Distributor Business Unit.

Diese Attribute schätzen zahlreiche Kunden, die ebenfalls als Systemintegrator am Markt agieren, jedoch über keine eigene Fördertechnik oder kein Lagertechnikportfolio verfügen. Sie benötigen verlässliche, einfach zu integrierende Technik, die durch höchste Qualität den angestrebten Mehrwert in der Gesamtlösung generiert. Der Erfolg gibt der Distributor Business Unit (DBU) recht, das signalisiert alleine

die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2017 betreuten 47 Fachkräfte einlangende Anfragen, mit Stand November 2022 sind es bereits 82. Im aktuellen Geschäftsjahr soll diese Anzahl noch einmal steigen. „Wir verzeichnen eine anhaltend gute Lage bei den Aufträgen. Darüber hinaus besteht ein großes Interesse im amerikanischen Raum. Daher ist auch dort der Personalaufbau vor Ort für das DBU-Geschäft geplant“, freut sich Pammer.

Ein Kollektiv an Geschäftsmodellen

Längst vom Tisch sind damit ursprüngliche Bedenken, dass ein Nebeneinander von Systemintegration und dem Vertrieb von TGW-Komponenten im Rahmen der DBU eine nicht gewollte, schwierige Konkurrenzsituation hervorrufen könnte. Das konstruktive Kollektiv derartiger Geschäftsmodelle >

»Wir sind nahe am Kunden und punkten vor allem über unsere Fachkompetenz und Agilität.«

MICHAEL PAMMER,
Director der Distributor Business Unit



Lifetime Services für eine lange Lebensdauer und kontinuierliche starke Leistung von Anlagen

mag ein Branchen-Unikum darstellen, positive globale Resonanz bestätigt jedoch Sinn und Nutzen. „Vor allem bei Neukunden, die noch keine Erfahrung mit unserer Arbeitsweise und unserer Qualität im Gesamtkontext der Zusammenarbeit sammeln konnten, punkten wir mit der Integration von TGW-Teilösungen. Man lernt sich kennen, findet gemeinsam die passende Gesamtlösung, um Endkundennutzen zu generieren, und baut sukzessive Vertrauen auf. Das Ergebnis für TGW Logistics sind langfristige Partnerschaften mit einer Wertschätzung in allen Facetten. Damit werden künftige Intralogistikprojekte unabhängig vom Geschäftsfeld möglich“, so Michael Pammer.

Langfristige Partnerschaften kennzeichnen auch die dritte unternehmerische Säule. Die Lifetime Services

von TGW Logistics sorgen für eine lange Lebensdauer und kontinuierliche starke Leistung von Anlagen. Das Angebotsspektrum reicht von permanenten Vor-Ort-Teams zur technischen Betreuung der Anlage, Prophylaxe gegen Software-Probleme, Fernwartung, Datenanalyse und Präventivservices über Erste Hilfe im Ernstfall bis zu Kundentrainings oder Ersatzteilen. Darüber hinaus werden noch Modernisierungen sowie Erweiterungen angeboten.

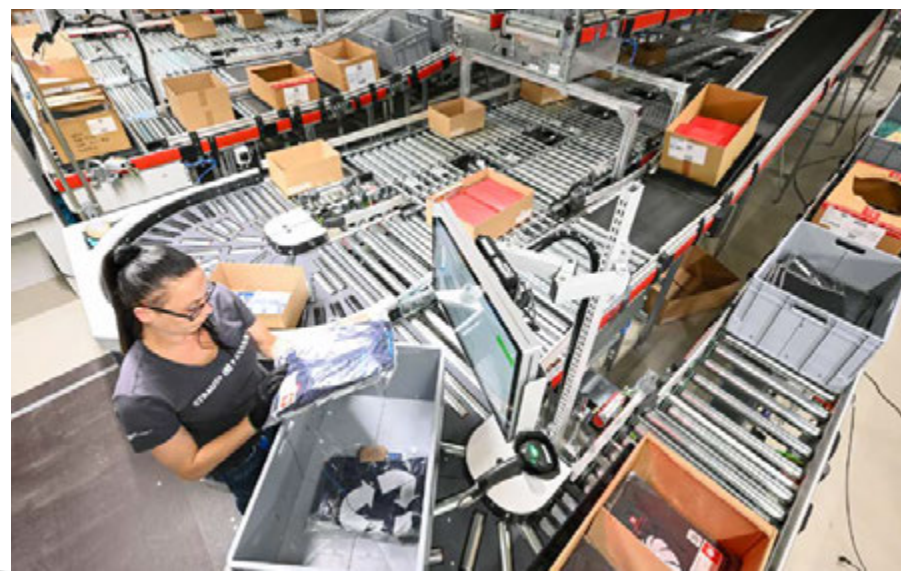
Kontinuierlicher Werterhalt der Anlagen

„Die technische Komplexität einer Intralogistik-Anlage ist wirklich beeindruckend. Da liegt es in der Natur der Sache, dass Kunden von uns professionelle Unterstützung über den gesamten Lebenszyklus hinweg benötigen.

Während wir uns mit den Expertinnen und Experten um sämtliche technischen Aspekte der Anlage kümmern, kann der Kunde ungestört seinem Kerngeschäft nachgehen“, erläutert Georg Katzlinger-Söllradl, Director Global Lifetime Services.

Über 1.000 Kolleginnen und Kollegen sind weltweit für Lifetime Services im Einsatz. Schließlich geht es für Unternehmen um kosteneffizienten Werterhalt und eine möglichst lange und störungsfreie Laufzeit ihrer Anlagen. Bereits vermeintliche Kleinigkeiten wie verstellte Lichtschranken oder verschmutzte Scanner mit schlechter Lesequalität produzieren ungeplanten Stillstand und überlasten das System bis hin zur Störung. Derartige Problemzonen lassen sich im Vorfeld durch konsequente Betreuung verhindern.

Als einer dieser Kunden setzt HiperDino auf den kontinuierlichen Werterhalt seiner Anlagen. Diese kanarische Supermarktkette nutzt ein Lifetime Services-Paket für optimale Verfügbarkeit im täglichen Business. Seit dem Start des FlashPick®-Systems für die vollautomatische Einzelstück-Kommissionierung in der Großstadt



Maßgeschneiderte Intralogistik-Lösungen. Vom Wareneingang über Lagerung, Kommissionierung und Verpackung bis zum Warenausgang



Systemintegration erfordert umfassendes Expertenwissen für die Prozessanforderungen von Kunden

Telde sorgen die Profis von TGW Ibérica zusammen mit Technikerinnen und Technikern des Auftraggebers dafür, dass die Anlage des Retailers so zuverlässig wie ein Uhrwerk läuft.

Rasche Reaktion durch Fernzugriff

Besonderes Augenmerk legen Kunden in letzter Zeit auf innovative Anwendungen aus dem Bereich Remote Services, die auch im Kontrakt mit Fashion-Hersteller Levi Strauss & Co. als wesentlicher Bestandteil inkludiert sind. Zur Prävention aus der Ferne wie auch bei Störungen vor Ort stehen Expertinnen und Experten im TGW Logistics-Headquarter rund um die Uhr bereit. Durch deren professionelle Reaktion können Ausfälle vermieden oder rasch behoben werden. Dadurch bleiben die Ausfallkosten beim Kunden gering. Abseits solcher Remote Services kris-

tallisiert sich ein weiterer Hoffnungsträger für den Service-Bereich heraus. Es ist eine neue technologische Spezies namens Digital Twin. Mit dem digitalen Zwilling können virtuelle Abbilder angefertigt werden. Eine solche Software macht es dann möglich, Prozesse in einem 3D-Umfeld wesentlich anschaulicher und präziser zu planen, zu optimieren und zu kontrollieren.

Auch durch Verwendung solcher Innovationen komplettieren die Lifetime Services die Business Unit-Struktur und erzeugen eine gewollte Nebenwirkung: Das organisatorische Set-up von TGW Logistics mit einer eigenen Business Unit für langfristige Kundenbetreuung gilt als Garant für stabile Kundenbeziehungen. Katzlinger-Söllradl bringt es auf den Punkt: „Rund um unsere Anlagen gibt es laufend Kontakt mit unseren Kunden. Wir sind im permanenten Dialog und fördern so das Vertrauen. Unser Ziel ist klar: Wir wollen langfristige Partnerschaften etablieren, von denen sowohl der Kunde als auch die drei Business Units von TGW profitieren.“ <

Highlights aus dem Geschäftsjahr 2021/22

Individuelle Lösungen auf Basis der TGW Technologie für langfristige Partnerschaften

Gemeinsam erzielte Erfolge schaffen wechselseitiges Vertrauen, stabile Partnerschaften und Highlights: Beispielsweise setzte der niederländische Online-Supermarkt Picnic gleich zwei Mal auf rot-weiß-roten Wissenstransfer. In Oberhausen entsteht bis Sommer 2024 das größte Fulfillment Center für E-Food in ganz Deutschland.

Auch Workwear-Spezialist Engelbert Strauss bleibt ein Stammkunde. Die enge Zusammenarbeit wird durch eine weitere hochautomatisierte Kommissionier-Lösung für die Zentrale in Biebergemünd mit einem Investitionsvolumen von über 50 Millionen Euro fortgesetzt.

Die Otto Group zählt zu den fünf größten Onlinehändlern weltweit. Gleich drei Vorzeigeprojekte konnte TGW gewinnen. Diese setzen durch ihren hohen Automatisierungsgrad Maßstäbe für den globalen Onlinehandel.

Und für ICA, den größten Lebensmittel-Einzelhändler in Schweden, wird TGW Logistics das zentrale, hochautomatisierte Tiefkühlager errichten. Weitere global bekannte Namen wie Zalando, Levi Strauss & Co., Mango, Puma und viele mehr setzten 2021/22 ebenfalls auf die Kompetenz aus Oberösterreich.

1.000

Kolleginnen und Kollegen sind weltweit für Lifetime Services im Einsatz und sorgen für eine möglichst lange und störungsfreie Laufzeit der von TGW Logistics produzierten Anlagen.

Österreichisches Know-how für die ganze Welt

INTRALOGISTIK. TGW Logistics baut die globale Marktposition in ihren Kernbereichen Fashion & Textil, Lebensmittel sowie Industrie- & Konsumgüter weiter aus. Als eine besonders aufstrebende und dynamische Zukunftssparte erweist sich dabei eGrocery, der Online-Handel mit Nahrungsmitteln.

Automatisierte Fulfillment-Lösungen.
Die Antwort auf das hohe Wachstum von eGrocery und die damit einhergehenden Anforderungen

Das Klingeln an der Tür gestaltet den Alltag noch bequemer, sofern vor der Tür ein Bote mit dem gesamten Einkauf wartet. Denn heutzutage bestellen Konsumentinnen und Konsumenten Lebensmittel häufig online, statt stationäre Geschäfte zu besuchen. So entfallen Parkplatzärger, Schlangestehen an der Kasse und lästiges Schleppen von Getränkekisten. Virtuelle Filialen, die mit Convenience locken, sind ausreichend präsent. Immer mehr stationäre Händler und Start-ups verwandeln das Web zu einer großen Speisekammer. Nach Startschwierigkeiten einer

anspruchsvollen Online-Branche, die von Händlern hohen finanziellen und logistischen Aufwand verlangt, zeichnet sich international ein deutlicher Wandel ab. In Frankreich oder Großbritannien konnte eGrocery – also das Online-Bestellen von Lebensmitteln – den Sprung von der Nische zum etablierten Vertriebsweg bereits vollziehen, weitere Länder werden folgen. Zusätzlich hat Corona dafür gesorgt, dass digitale Nahrungsversorgung jetzt immer salonfähiger wird. Lockdowns und die Angst vor Infektionen haben mehr Kunden denn je motiviert, traditionelle

Warenregale gegen Computer, Mobiltelefone und Tablets zu tauschen.

Für Expertinnen und Experten ist daher längst klar, dass dieser Trend nach der Pandemie eine Fortsetzung findet, sofern die Verbraucher-Forderung nach noch kürzeren Lieferzeiten erfüllt wird. „Quick Commerce“ nennt sich das Geschäftsmodell, für das die Intralogistik ebenfalls wie ein Uhrwerk funktionieren muss. „Die Coronapandemie hat hier die Tür für einen neuen Markt geöffnet. Viele Kundinnen und Kunden haben den Komfort eines Lebensmitteleinkaufs via Internet kennengelernt und wollen das auch in Zukunft nicht mehr missen“, erläutert Michael Schedlbauer, Vice President Business Development Grocery bei TGW Logistics. Was von den Anbietern eine effiziente Reaktion verlangt: „Die Herausforderungen steigen aufgrund des hohen Wachstums von eGrocery und den damit einhergehenden An-

PickCenter Revolution.
Intelligente, selbstlernende und flexible Roboter-Kommissionierung basierend auf kognitiver Robotik und Machine Learning





forderungen. Viele Händler sind auf diesen Boom noch zu wenig vorbereitet. Wir bei TGW sind unter anderem Spezialisten für Einzelstück-Kommissionierung und können damit im Bereich eGrocery mit unseren automatisierten Fulfillment-Lösungen nachhaltige Unterstützung leisten“, führt Schedlbauer weiter aus.

Verlässliche Lieferung

Solche Lösungen sind für Player wie Picnic, der mit ehrgeizigen Versprechen antritt, von großer Bedeutung. Wer via App bis 22:00 Uhr beim niederländischen Online-Supermarkt bestellt, erhält die Ware am nächsten Tag. Dank des mit TGW Logistics realisierten Logistikzentrums in Utrecht und einem effizienten Liefermodell, dem sogenannten „Milchmann“-Prinzip, erfolgt die Zustellung fast minutengenau.

Aufgrund der partnerschaftlichen Zusammenarbeit realisiert TGW Logistics bis Sommer 2024 ein weiteres Projekt für Picnic. Im nordrhein-westfälischen Oberhausen soll das größte Fulfillment Center für E-Food in Deutschland entstehen. Picnic-Mitgründer Frederik Nieuwenhuys verweist auf den Mehrwert dieser

»TGW ist ein wirklich großartiger Partner, der dieses Projekt der Extraklasse zusammen mit Picnic möglich macht.«

FREDERIK NIEUWENHUYS, Picnic-Mitgründer

Kooperation: „TGW ist ein wirklich großartiger Partner, der dieses Projekt der Extraklasse zusammen mit Picnic möglich macht. Die Kombination aus Picnic-Tech-Team und TGW-Technologie zeigt, dass wir Kunden noch besseren Service bieten können und in der Branche Maßstäbe setzen.“ Diesen Standard will TGW Logistics vermehrt in der eGrocery-Sparte erfüllen. Sehr gute Chancen sind dafür vorhanden:

Händler, die traditionelle Vertriebswege optimal mit E-Commerce verknüpfen, bleiben konkurrenzfähig. Eine Lösung für den Einstieg in die neue Shopping-Ära bilden dezentrale Micro Fulfillment Center. Durch diese kleinen Lager- und Kommissionierzentren, in große Supermärkte integriert oder als Stand-Alone-Lösung verwendet, werden Bestellungen näher am Kunden abgewickelt, wird eine schnellere Auftragsbearbeitung ermöglicht und für prompte Abwicklung von Web-Einkäufen auf kleinstem Raum gesorgt. Die Nähe zur Kundschaft ermöglicht darüber hinaus ein Abholen von bestellter Ware vor Ort oder eine rasche Zustellung nach Hause.

500 bis **800 Artikel** – abhängig von Größe und Fragilität – kann der **TGW-Kommissionier-Roboter** für Online-Bestellungen pro Stunde zusammenstellen.

Kostenfaktor Kommissionierung

Geschwindigkeit stellt also einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor für die Händler dar. „Aber das manuelle und rasche Zusammenstellen von

>

»Wir bei TGW sind unter anderem Spezialisten für Einzelstück-Kommissionierung und können damit im Bereich eGrocery nachhaltige Unterstützung leisten.«

MICHAEL SCHEDLBAUER,
Vice President Business Development
Grocery TGW Logistics



Effizienz. Ein hoher Grad an Automatisierung reduziert manuelle Tätigkeiten und steigert die Effizienz

Aufträgen ist im Lebensmittel-Onlinehandel anspruchsvoll und mit zahlreichen Herausforderungen verbunden, da Kunden ihre Bestellungen zu unterschiedlichen Tageszeiten erhalten möchten und Auslieferungen immer schneller erfolgen müssen. Ein hoher Automatisierungsgrad bringt dem Handel nicht nur Kosteneinsparungen, sondern auch Stabilität und Wachstumspotenzial“, betont James Osborn, Vice President eGrocery bei TGW Logistics.

Die Anbieter müssen ohnehin an vielen Schrauben drehen, denn die Komplexität des digitalen Geschäfts wird nicht geringer. Im Gegenteil: Das Rennen der Online-Händler auf der letzten Meile zur Wohnungstür des Käufers ist noch lange nicht entschieden. „Es gibt derzeit keine verbindlichen Standards, wie schnell eine Bestell-

lung bei den Konsumenten eintreffen muss. Hier befinden wir uns aktuell im Entwicklungsstadium. Der Handel testet einstweilen noch, was hier realistisch und machbar ist“, weiß Osborn.

Nicht nur die Forderung nach Blitztempo bei der Lieferung steht bei den Zielgruppen hoch im Kurs. Moderne Verbraucherinnen und Verbraucher stellen außerdem immer höhere Ansprüche an die Qualität von Lebensmitteln. Diese muss möglichst perfekt sein, egal, ob Waren aus dem Laden ums Eck oder dem Web stammen. An diesem Punkt kommt die Tiefkühlkompetenz von TGW Logistics ins Spiel. Denn eine Lagerung von Produkten in unterschiedlichen Temperaturzonen (Trocken-, Frisch- und Tiefkühlware) samt Einhaltung der Kühlkette und der raschen Kommissionierung ist eine

schwierige Aufgabe. Notwendig sind deshalb ein hoher Automatisierungsgrad und eine ebensolche Energieeffizienz.

Die TGW-Kompetenz erweist sich dabei als Pluspunkt für das Match auf den Märkten. Deshalb entsteht jetzt auch hundert Kilometer westlich von Stockholm ein Leuchtturmprojekt für ICA Schweden, die Nummer 1 im schwedischen Lebensmittelhandel. Die Expertise von TGW Logistics für den sensiblen Umgang mit logistischen Minusgraden kennen inzwischen weltweit zahlreiche Firmen wie etwa der Schweizer Lebensmittelhändler Coop, der deutsche Tiefkühllogistik-Spezialist NORDFROST oder der niederländische Logistik-Dienstleister NewCold. Durch die Gründung der Business Unit Grocery Retail kann TGW Logistics den gesamten Food-Markt künftig noch besser bearbeiten.

Mode im Omni-Channel

Auch in der Fashion-Industrie baut TGW Logistics ihre Marktposition aus, obwohl viele Rahmenbedingungen

Kühlkompetenz. Dazu gehört die Lagerung von Produkten in unterschiedlichen Temperaturzonen, die Einhaltung der Kühlkette und eine rasche Kommissionierung





Tempo. Mit dem hochautomatisierten FlashPick®-System dauert die Bearbeitung einer Bestellung nur noch Minuten

2021/22 Auszug an Auftragseingängen und Fertigstellungen

FASHION & TEXTIL

Auftragseingänge:

- About You (DE)
- Otto Group (DE, PL)
- OVS (IT)

Fertigstellung:

- Witt-Gruppe (DE)

LEBENSMITTEL

Auftragseingänge:

- Bell Food (CH)
- Frisco (PL)
- HiperDino (CN)

Fertigstellung:

- Picnic Utrecht (NL)

INDUSTRIE- & KONSUMGÜTER

Auftragseingänge:

- Fega & Schmitt (DE)
- Musikhaus Thomann (DE)
- Themoplan (CH)

Fertigstellung:

- expert (DE)
- JASCO (US)
- Leroy Merlin (FR)

momentan alles andere als einfach sind. Vor allem der stationäre Handel wurde durch die wirtschaftlichen Auswirkungen von COVID-19 besonders hart getroffen. Jetzt müssen Hersteller und Händler für mehr Umsätze noch effizienter auf flexible Konsumentinnen und Konsumenten reagieren, die heute im Laden, morgen mittels Laptop und übermorgen via Smartphone einkaufen. Die Antwort lautet auch in dieser Industrie Omni-Channel, die Verknüpfung der Vertriebswege Einzelhandel und E-Commerce, damit jeder Absatzkanal immer verfügbar ist und die Erwartungen der Kundschaft erfüllt werden können.

Diese wollen ihre Shirts, Hosen und Hemden möglichst rasch erhalten, besonders nach dem Kauf im Internet. Hier kann TGW Logistics das passende technische Outfit liefern: „Geschwindigkeit ist eine unserer Stärken. Mit unserem hochautomatisierten FlashPick®-System dauert die Bearbeitung einer Bestellung nicht mehr Stunden, sondern nur noch Minuten“, erläutert Raffaele Destro, Vice President Business Development Fashion bei TGW Logistics.

Deshalb setzt „stichd“ im niederländischen Tilburg auf ein hochautomatisiertes Fulfillment Center von TGW Logistics. Dort kann der Fashion-Anbieter seine Servicequalität durch eine geringere Durchlaufzeit erhöhen. Nina Nix, CEO von stichd, einem Tochter-

unternehmen der PUMA-Gruppe: „Mit der TGW-Lösung, mit der wir unsere Intralogistik zukunftssicher machen, gehen wir den nächsten Schritt dieser Reise.“

Höchste Effizienz ist auch der Treiber für den Branchenschwerpunkt Industrie- & Konsumgüter mit seinen sieben Kernbereichen: KFZ-Ersatzteile, Industriebedarf, Verbraucherelektronik, Kosmetik & Gesundheit, Baumarkt & Wohnen, Buch- & Verlagswesen sowie Handel. In allen Bereichen befindet sich TGW Logistics zumindest unter den Top 5 der Intralogistik-Spezialisten. Für den Ausbau der starken Position werden künftig neue Technologien eine Rolle spielen, die den Kunden zusätzliche Wettbewerbsvorteile und Qualität liefern.

Hohe Erwartungen wecken in dieser Hinsicht Kommissionierroboter, die durch smarte Sensoren und Machine

-30

Grad Celsius ist die Benchmark. Sämtliche Module – von Lagerung über Kommissionierung bis zur Palettierung – sind im Lebensmittelbereich für diese arktischen Temperaturen konzipiert.

Learning für mehr Produktivität und Leistung sorgen werden. Mit dem von TGW Logistics entwickelten Pickroboter ist man auch auf diesem Gebiet wegweisend. „Solche Lösungen erhöhen das Automatisierungslevel. Das Interesse seitens der Kunden ist bereits groß. Wir werden diese Technologien verbessern, um die Leistungsfähigkeit der Maschinen weiter zu steigern“, vermerkt Erich Schlenkrich, Vice President Business Development Industrial & Consumer Goods bei TGW Logistics.

Gesteigerte Leistung nützt aber nicht nur den Anwendern. Innovationen eröffnen gleichzeitig Chancen für TGW Logistics, Kunden durch Know-how zu binden, das ihnen spürbaren Mehrwert garantiert. Schlenkrich ortet hier eine partnerschaftliche Chance: „Die Komplexität von Anlagen nimmt laufend zu. Das betrifft neben der Mechatronik ebenso die Software. Daher treten wir zunehmend als Berater auf, um unsere Kunden auf dem Gebiet der neuen Technologien bestmöglich zu unterstützen. Dabei suchen wir das persönliche Gespräch, um letztlich Vertrauen aufzubauen und als Partner of Choice wahrgenommen zu werden.“ <

Vertrauensvolle Kooperationen

PARTNER OF CHOICE. Durch Leistung, Qualität und partnerschaftliche Zusammenarbeit entstehen erfolgreiche Geschäftsbeziehungen. So verbindet auch den führenden Workwear-Spezialisten Engelbert Strauss und TGW eine seit vielen Jahren vertrauensvolle Geschäftsbeziehung.

Intelligenter Nachschub. Automatisches Reservelager für 40.000 Produkte in der CI Factory von Engelbert Strauss



Das Logo mit dem Strauß kennen nicht nur Fußballfans. Auch abseits des Feldes genießt der offizielle Sponsor der UEFA Europa Conference League und Workwear-Partner der Fußball-Europameisterschaft der Männer 2024 in Deutschland globale Popularität. Engelbert Strauss ist einer der weltweit führenden Hersteller von Arbeits-, Gebrauchs- und Schutzausrüstung.

Strauss-Produkte haben bei Fans mittlerweile Kultstatus erreicht, werden nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Kontext

getragen. Das Familienunternehmen mit Sitz im hessischen Main-Kinzig-Kreis bei Frankfurt beschäftigt rund 1.600 Mitarbeitende und produziert in 27 Ländern weltweit, mit Schwerpunkt in Südostasien. Als einer der Top-5-Online-Händler in Deutschland ist das Unternehmen seit Jahrzehnten führend im Bereich Customizing und Branding. Firmen konfigurieren ihre Berufskleidung und -schuhe aus rund 40.000 Produkten nach eigenen Wünschen und verwandeln mit einem unverwechselbaren Branding ihre Mitarbeitenden zu Markenbotschaftern.

Zusammenarbeit seit 2006

Eine erste Zusammenarbeit mit Strauss erfolgte bereits im Jahr 2006 mit dem Logistikzentrum in Biebergemünd und konnte seitdem kontinuierlich ausgebaut werden. Denn Engelbert Strauss und TGW Logistics teilen dieselben Werte. „Partner of Choice zu sein bedeutet Kunden kontinuierlich zu begleiten und Expertise einzubringen“, sagt Martin Waldenberger, Sales Project Manager bei der TGW Systems Integration. „Es ist unser klares Bekenntnis zu Leistung, Qualität und Verlässlichkeit. Wenn dann, wie bei Strauss, noch die menschliche Chemie stimmt und Kunden gerne wieder kommen, rundet das die Zusammenarbeit harmonisch ab.“

Das Resultat des erfolgreichen Miteinanders ist im hessischen Schlüchtern zu sehen. Über 200 Millionen Euro wurden dort für den Bau der 200 Meter langen, 100 Meter breiten und 50 Meter hohen CI Factory investiert.

Die Strauss CI Factory in Deutschland, das weltweit innovativste Omni-Channel-Distributionszentrum für Berufskleidung und Arbeitsschutz





»Wir wollen das dynamische Wachstum von Strauss begleiten.«

MARTIN WALDENBERGER, Sales Project Manager TGW Logistics

2020 wurde das weltweit innovativste Omni-Channel-Distributionszentrum für Berufskleidung, ausgestattet mit modernster Robotik- und Automatisierungstechnologie, eröffnet. Alle Prozesse der hier ansässigen Gläsernen Produktion und Logistik sind digital miteinander vernetzt und voll

automatisiert. Ein Digital Twin bildet alle Prozesse vollständig ab. Damit konnten insbesondere die Projektkomplexität und das Projektrisiko in Planung und Bau minimiert sowie eine deutliche Verkürzung der Zeit bis zur Inbetriebnahme sowie eine Kostenersparnis erzielt werden. Das Herzstück der CI Factory ist TGW FlashPick®, eine Hochleistungskommissionierung bestehend aus einem Shuttle-System und kombiniert mit modernsten, ergonomischen Ware-zur-Person-Kommissionierarbeitsplätzen. FlashPick® deckt alle Anforderungen an eine fehlerfreie und effiziente Kommissionierung ab: seien es schwankende und unvorhersehbare Auftragsstrukturen, spezielle Anforderungen im Wechsel von 1-Stück- zu großvolumigen Aufträgen für Konzerne und Stores oder kürzeste Durchlaufzeiten für Next-Day-Delivery. So werden in Spitzenzeiten täglich bis zu 50.000 Pakete an Kundinnen und Kunden in ganz Europa verschickt.

50.000

Pakete gehen von Engelbert Strauss in Schlüchtern an Spitzenzeiten an **Kundinnen und Kunden in der ganzen Welt**. TGW FlashPick®, ausgestattet mit einem Hochleistungs-Shuttle und modernsten Kommissionierarbeitsplätzen, macht es möglich.

Gemeinsame Leistung CI Factory

Ein derartiges Vorzeigeprojekt kreiert Aufmerksamkeit und erhielt gleich mehrere Prämierungen: Strauss wurde gemeinsam mit TGW Logistics im Rahmen des Deutschen Logistikpreises 2020 für das Projekt „CI Factory-Vernetzung und Digitalisierung in Logistik und Produktion“ ausgezeichnet. 2022 ehrte das European Retail Institute mit dem Reta Award in der Kategorie „Best AI and Robotics Application“ ebenfalls die CI Factory. TGW gewann zeitgleich den begehrten Award „Top Supplier des Handels“. „Wir freuen uns sehr, dass diese gemeinsame Leistung von Strauss und TGW gewürdigt wird. TGW war bei dem Projekt einer der Erfolgsgaranten“, bestätigt Matthias Fischer, COO von Engelbert Strauss.

Aktuell wird das nächste Kapitel gemeinsamer Zusammenarbeit geschrieben. Bis Ende 2024 wird am Hauptsitz des Unternehmens in Biebergemünd die Bestandsanlage aus 2006 durch eine hochautomatisierte Shuttle-Anlage abgelöst, um Versandkapazitäten weiter auszubauen und schnellere Durchlaufzeiten zu gewährleisten. „Wir begleiten das dynamische Wachstum von Engelbert Strauss und wollen Anlagen weiter optimieren – auch in Zukunft“, so Waldenberger. <

Wirtschaftliche Fitness

Milliardenumsätze, weltweite Bekanntheit und große Pläne: Sportartikelhersteller Puma gehört zu den schnellsten Marken auf der Kundenliste der TGW Logistics.

„Forever Faster“ lautet die Mission. Das Ziel ist klar: die schnellste Sportmarke der Welt zu sein und das nächste Level zu erreichen. Die Zeichen stehen also weiter auf Expansion. Sportartikelhersteller Puma unterstreicht damit seine wirtschaftliche Fitness. 6,8 Milliarden Euro Umsatz hat das 1948 gegründete Unternehmen 2021 auf einem hochgradig kompetitiven Markt lukriert. Daran hat TGW Logistics ihren Anteil: Die zentrale neue Europa-Logistik-Drehscheibe im bayrischen Geiselwind bedeutet einen weiteren Meilenstein der Zusammenarbeit. Jährlich können jetzt bis zu 74 Millionen Artikel ausgeliefert werden.

Einsatz, Ehrlichkeit und eine Extrameile

VERTRAUEN AUFBAUEN. Der Anspruch Partner of Choice zu sein, wird durch viele Eigenschaften geprägt, die den USP des Unternehmens definieren: Branchenexpertise, Innovationskraft, Integrität, Zuverlässigkeit, Transparenz, Unternehmenswerte und Team-Spirit. Durch die Lifetime Services werden Kundenbindungen weiter gestärkt.

Intelligente Lösungen unterstützen Kunden bei ihren nächsten Wachstumsschritten und stärken das Vertrauen

Es ist eine typische amerikanische Erfolgsgeschichte. 1970 wird Urban Outfitters (URBN) von Studenten der University of Pennsylvania gegründet. Heute sind mehr als 200 Geschäfte über die USA, Kanada sowie Europa verteilt. Die Kultmarke URBN mit ihrem Sortiment aus Fashion, Wohnaccessoires, Musik und Elektronik begeistert aber nicht nur junge Zielgruppen, sondern auch TGW Logistics.

Denn das Investment in dreistelliger Millionenhöhe für ein Distributionszentrum in Kansas City bedeutete 2021 einen Rekord in der Firmenge-

schichte. „Es ist ein weiterer Meilenstein unserer Zusammenarbeit“, sagt Harald Schröpf, CEO von TGW Logistics. „Solche Großprojekte sind ein enormer Vertrauensbeweis, den uns Kunden entgegenbringen. Umso mehr freuen wir uns, dass wir URBN mit unserer intelligenten, hochautomatisierten Lösung überzeugen und damit auch einen wichtigen Wachstumsschritt in Nordamerika setzen konnten.“

Der Weg zu solchen Highlights ist aber nicht immer einfach. Für das Jawort dieses Kunden haben viele TGW-Kolleginnen und -Kollegen über

zwei Jahre ihr Bestes gegeben. Mehr als 12.000 Stunden Arbeit haben sich rentiert: Heute ist TGW Logistics Partner of Choice – ein Begriff, der unter anderem dafür steht, dass Kunden dem Systemintegrator aufgrund ihrer guten Erfahrungen treu bleiben. So auch der Lifestyle-Retailer, der bereits 2020 in Großbritannien auf TGW setzte.

Die menschliche Komponente zählt

Dabei wird der Weg zur internationalen Kundengewinnung nicht nur mit der unbedingt erforderlichen Branchenexpertise und intelligenten Lösungen der TGW-Teams geebnet, auch die menschliche Komponente spielt eine entscheidende Rolle. „Es geht vor allem darum, die Kundenperspektive einzunehmen und die Beweggründe sowie Ziele von potenziellen Auftraggebern für angedachte Investments zu verstehen. Für die einen ist der Automatisierungsgrad

Kundennutzen. Der Mehrwert beginnt dort, wo Erwartungen nicht nur erfüllt, sondern auch übertroffen werden





»Es geht darum, die Kundenperspektive einzunehmen und die Ziele von Auftraggebern zu verstehen.«

JOEL GARBUTT, Chief Sales Officer TGW Northern Europe

ausschlaggebend, für andere hingegen der Return on Investment. Dafür ist es notwendig, den Kunden zu kennen, sich auf ihn einzulassen und nicht nur Annahmen zu treffen. So können vertrauensvolle Kundenbeziehungen entstehen, deren kontinuierliche Pflege mindestens genauso essenziell ist wie der Aufbau zuvor“, erklärt Joel Garbutt, Chief Sales Officer TGW Northern Europe.

Hinzu kommen Empathie, Offenheit und Fachexpertise der Sales-Teams. „Wir sind transparent und zeigen auf, was technologisch möglich ist und was nicht. Auch diese Ehrlichkeit trägt Stück für Stück dazu bei, das Vertrauen unserer Kunden zu gewinnen und dadurch langfristige sowie verlässliche Partnerschaften zu generieren“, weiß Matthias Stötzner, Director Sales TGW Systems Integration. „Zeitgleich muss man nicht nur den Kunden, sondern die Menschen dahinter sehen. Ehrliche

beziehungsweise gelebte Empathie unterstützt dabei den Vertrauensaufbau, den es braucht, um dauerhaft als Partner of Choice wahrgenommen zu werden“, ergänzt Stötzner.

Im Rahmen dieser Partnerschaften ist es notwendig, auch die Extrameile in Richtung Kundennutzen zu absolvieren. „Sich Zeit zu nehmen und sich mit den Erwartungen des Kunden auseinanderzusetzen, kann den entscheidenden

12.000

Stunden hat das Team der TGW Logistics in die Entwicklung eines **intelligenten, hoch-automatisierten Distributionszentrums für Urban Outfitters (URBN)** in Kansas City investiert.

Mehrwert bringen, der dort beginnt, wo diese Erwartungen nicht nur erfüllt, sondern auch übertroffen werden und so zu Kundenbegeisterung führen. Kundenzufriedenheit reicht oftmals nicht mehr“, führt Chad Zollman, Chief Sales Officer TGW North America, aus.

Leadership und gelebte Werte

Team-Spirit bildet einen weiteren Baustein des Erfolges. „Ein gutes Team entsteht nur durch gute Zusammenarbeit. Dafür sind wirksames Leadership und gelebte Werte wesentlich. Hilfreich sind für unsere meist sehr internationalen Teams außerdem enge und gut funktionierende Bande zwischen den einzelnen Hubs und der Zentrale“, unterstreicht Garbutt.

Das Werte-System soll auch einen Beitrag dazu leisten, dass TGW Logistics in den USA noch stärker als Partner of Choice wahrgenommen wird. Auf diesem sehr wettbewerbsorientierten Markt soll, der Unternehmensstrategie folgend, die Markenbekanntheit weiter gesteigert werden. „Um das Vertrauen in TGW und unsere Marke weiter aufzubauen, zählen nicht nur die Qualität unserer Anlagen oder die positive Interaktion mit unseren Kunden. Auch die gelebte Werte-Kultur und das soziale Engagement des gemeinnützigen Bereichs TGW Future Wings finden hier großen Anklang“, weiß Zollman.

Doch mindestens genauso wichtig wie der Beziehungsaufbau ist der Erhalt dieser Verbindungen. Eine wichtige Säule dabei ist nach der Vertriebs- und Realisierungsphase der Unternehmensbereich Lifetime Services, der auf positive Resonanz bei Kunden rund um den Globus stößt und die lange Lebensdauer sowie anhaltend starke Leistung von Anlagen garantiert. Die Palette der angebotenen Services reicht von aktiver Vorsorge über sofortige Maßnahmen im Störfall, Ersatzteilservice und Modernisierung bis hin zu Schulungen. Die rasche Reaktion und der permanente Austausch zwischen Kunden und TGW illustrieren einmal mehr, dass sich der Kunde stets sicher und immer gut betreut fühlen kann. Diese permanenten Kontaktpunkte können somit ideal genutzt werden, um das Vertrauen weiter zu stärken, Beziehungen zu festigen und Partner of Choice zu werden oder zu bleiben. <

Wachstum für die Zukunft

STANDORTERWEITERUNG. Wachstum des Geschäfts benötigt langfristig angelegte Standortkonzepte, damit die räumliche Situation nicht beengt wird. Deshalb nimmt TGW Logistics jetzt mehr als 100 Millionen Euro für bauliche Erweiterungen in die Hand – vor allem am Standort Marchtrenk (Österreich).

Ausbauprojekt. Das Rendering zeigt links das bestehende TGW Logistics-Headquarter, rechts schließt der geplante Zubau an

„Die Flächen für Büro, Produktion und Lager reichen bald nicht mehr aus. Das stellt uns vor eine echte Herausforderung. Salopp formuliert platzen wir fast aus allen Nähten.“ Jörg Scheithauer, Chief Financial Officer TGW Logistics, verweist auf einen Umstand, den viele andere Betriebe wohl gerne stemmen würden. Denn beengte Verhältnisse sind kein Resultat falscher Planung oder gar Sorglosigkeit, sondern eine Folge stetigen Wachstums.

Jetzt herrscht Handlungsbedarf, weil die Kapazitäten vor dem Stopp-schild stehen. Bedingt durch eine

bisher stabile wirtschaftliche Entwicklung, gut gefüllte Auftragsbücher und die regelmäßige Personalaufstockung. Deshalb hat TGW Logistics im Vorjahr die Weichen gestellt, um nächste Schritte zu gehen. Mit einem stufenweisen Investment soll bis 2026 die räumliche Lage sowohl an heimischen als auch internationalen Standorten wieder passen. Hinter nüchternen Zahlen stehen ambitionierte Ziele und die Notwendigkeit, das richtige Timing zu finden. Deshalb erfolgt eine Adaption des ursprünglichen Bauprojektes sinnvoll abgestimmt auf die aktuellen

ökonomischen Rahmenbedingungen.

Denn die weltweite wirtschaftliche Lage bleibt einstweilen angespannt. Immer noch bereitet das Thema Supply-Chain-Management große Probleme. Lieferengpässe und spürbare Preissteigerungen gehören momentan zum Alltag. Die Rückkehr zur Normalität lässt auf sich warten, der Kostendruck hält an. Diese Entwicklung belastet das geschäftliche Ergebnis ebenso wie die Bauvorhaben von TGW Logistics. Trotzdem kann von Defensive keine Rede sein. Gerade schwere Zeiten erfordern gezielte finanzielle Aufwendungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Deshalb wird die Standort-erweiterung nicht auf die lange Bank geschoben. Schließlich soll das Wachstumspotenzial effizient gestemmt werden. Daher wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr bereits die Standorte Regensburg und Thansau (Deutschland) erweitert. Rund 27 Millionen Euro

TGW-Headquarter. An der rechten Seite soll die geplante Erweiterung anschließen





wurden hier investiert, das Projekt befindet sich im Endausbau. Und für bauliche Erweiterungen am Standort des TGW-Headquarters nimmt TGW Logistics nochmals mehr als 100 Millionen Euro in die Hand.

Planung ist alles

Der finanzielle Teil ist aber bloß eine Seite der gestalterischen Medaille. Objekte lassen sich bekanntlich nur selten auf der grünen Wiese aus dem Boden stampfen. Vielmehr ist Expertise aus mannigfaltiger Richtung ein wesentlicher Eckpfeiler. Deshalb setzt sich ein 50-köpfiges Team seit über zwölf Monaten intensiv mit der Planung auseinander. Die Proponenten stammen aus sämtlichen Berufsgruppen, die eine professionelle Realisierung garantieren: Expertinnen und Experten aus den Bereichen Architektur, Statik, Brandschutz, Facility, Büroeinrichtung, New Work, Produktion, Nachhaltigkeit und vielen mehr.

Langeweile darf das Projektteam dabei getrost vergessen. Schließlich sind bauliche Intentionen alles andere als lockere Spaziergänge und erfordern detaillierte Überlegungen, bevor die ersten Arbeiten am Gelände beginnen.

»Wir schaffen nicht nur Strukturen für weiteres Wachstum, sondern ebenfalls die Basis für ein gutes Miteinander.«

JÖRG SCHEITHAUER, CFO TGW Logistics

Die Palette reicht von der Identifikation dringlich benötigter Flächen über Aspekte der Machbarkeit bis zur eminent wichtigen ökologischen Verträglichkeit. Wer nämlich die Umwelt bei Vorbereitungen ignoriert, braucht seine Bagger erst gar nicht anzuwerfen. Deshalb wurden auch Spezialisten für das Ener-

giekonzept miteinbezogen. Erdwärme soll in Marchtrenk mit Fernwärme gekoppelt werden, um so das Klima zu schonen.

Dialog schafft Verbindung

Für das Areal am TGW-Headquarter in Marchtrenk, voraussichtlich ab Ende 2023 Schauplatz der größten geplanten Erweiterung, ist aber auch gleichermaßen soziale Verträglichkeit gefragt. Daher wurden nicht nur bereits im Vorfeld etwaige Themen der Anrainerinnen und Anrainer bedacht, sondern auch der diesbezügliche Dialog gesucht, um Lösungen möglicher Sorgen und Bedenken gleich von Anfang an zu integrieren. So war beispielsweise die sinnvolle Ausrichtung von Gebäudevolumen und Betriebsflächen ein Thema. Keine allzu hohen Produktionshallen und ein abgeflachtes Parkhaus sind weitere Lösungen >

>100

Millionen Euro investiert TGW Logistics in den kommenden Jahren in die Erweiterung des Headquarters in Marchtrenk, dafür setzt sich ein 50-köpfiges Team seit über zwölf Monaten intensiv mit der Planung auseinander.

»Wir gestalten unsere Büro-umgebungen so, dass Wohlbefinden, Motivation, Zufriedenheit und Performance positiv beeinflusst werden.«

JÖRG SCHEITHAUER,
CFO TGW Logistics



Standort Thansau. Gemeinsam mit dem Standort Regensburg wurden in Deutschland in den letzten Jahren 27 Millionen Euro investiert

im Sinne guter Nachbarschaft. Weiters festgeschrieben wurden durchgängige Bereiche gegen Lärm sowie eine Sichtschutzvorrichtung; hinter einem sechs bis acht Meter hohen begrünten Wall lassen sich Lkw geräuscharm bewegen.

„Wir schaffen nicht nur Strukturen für weiteres Wachstum, sondern ebenfalls die Basis für ein gutes Miteinander“, erläutert Scheithauer. Deshalb fügt sich das Baukonzept in die Umgebung ein und berücksichtigt das Verkehrsaufkommen. Durch intelligente Steuerung der Fahrzeugströme kommt es nur zu minimalen Belastungen.

Die geplanten Maßnahmen sollen aber natürlich auch zur Zufriedenheit der bestehenden und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen. Im geplanten Bauteil „Würfel“ sind daher Begegnungszonen mit unterschied-

lichen Arbeitsmöglichkeiten sowie diverse Formen für Austausch und Besprechungen geplant. Eine angenehme Raumakustik, Rückzugsmöglichkeiten sowie eine passende Office-Ausstattung sollen den Wohlfühleffekt erhöhen. „Wir gestalten unsere Büroumgebungen so, dass Wohlbefinden, Motivation, Zufriedenheit und Performance unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beeinflusst werden. Denn trotz flexibler Arbeitsweisen, bleibt das Büro ein wesentlicher Erfolgsfaktor“, ist sich Scheithauer sicher.

Lösungen für problemlose Anpassungen

Generell sind jedoch Bauvorhaben mit Mühe, Aufwand, Geld und Stress verbunden. Deshalb sollte das Konzept keine Momentaufnahme darstellen,

sondern auf die kommenden 30 bis 50 Jahre ausgelegt sein. Schließlich ist konstante Dynamik zu erwarten, was neue Technologien und das TGW-Portfolio angeht. Daher müssen Büros, Hallen und Werke für problemlose Anpassungen an neue Verhältnisse geschaffen werden. Das Homeoffice hat während Corona bewiesen, dass kein Ablauf mehr in Stein gemeißelt ist.

Die Schienen sind also befahrbar in eine Zukunft, die jetzt schon Spuren hinterlässt. Denn alle zur Überbrückung angemieteten Flächen im Einzugsbereich Marchtrenk und Wels, etwa für die Abteilung Forschung und Entwicklung, werden sukzessive rückintegriert. Wie es mit dem Ausbau weitergeht, wird im Frühjahr/Sommer 2023 evaluiert. Durch konstanten Rückgang der Nachfrage im Baubereich sind sinkende Preise auf den globalen Märkten zu erwarten, sodass der richtige Moment für den Start der Investitionen beobachtet werden muss. Die Vorbereitungen darauf laufen deshalb wie geplant weiter, um für den passenden Moment gerüstet zu sein. <



TGW-Headquarter. Moderne Umgebung für das flexible Zusammenarbeiten im Team

Transparenz und Technologie

ENTERPRISE-RESOURCE-PLANNING-SOFTWARE.

Erweiterungen betreffen bei TGW Logistics nicht nur Gebäude, sondern auch die Organisations- und Prozesslandschaft. Ein neues ERP-System in Form von SAP harmonisiert jetzt die Prozesse und die daraus resultierenden Daten.

Prozessunterstützende IT-Systeme gelangen oft rascher als erwartet an ihre Grenzen. Vor allem angesichts des Wachstums von TGW Logistics sowie der rasanten Digitalisierung werden Belastungsgrenzen schnell erreicht. Zu wenig flexibel, zu wenig Kapazität, zu komplexes Handling – also einfach nicht mehr up to date. TGW Logistics bildet in dieser Hinsicht keine Ausnahme. Auch hier hat ein lange Zeit bewährtes System ausgedient. Mit 10. Jänner 2022 wurde deshalb in den österreichischen Einheiten die Enterprise-Resource-Planning (ERP)-Software des renommierten deutschen Softwareanbieters SAP in den Livebetrieb genommen.

Eine solch aufwendige Implementierung, die 27 Millionen Euro kostet und 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 320.000 Arbeitsstunden abverlangt hat, erfolgt klarerweise nicht aus purer Freude an fortschrittlicher Technologie. Vielmehr sind die Digitalisierung und Automatisierung von Abläufen heute unverzichtbar. Effiziente Prozesse senken Kosten, reduzieren den Aufwand und spielen wertvolle Zeit für das Kerngeschäft frei.

Datensätze bereinigt

Bis die Korrekturen der ersten Prozesse begonnen werden konnten, mussten noch einige Vorbereitungen getroffen werden. „Wir mussten mehr als 1 Milli-

on Datensätze bereinigen und konsolidieren. Nicht nur jene von Kunden oder Lieferanten, sondern kompakte Informationen zu allen Teilen und Produkten, die das Unternehmen kauft, erzeugt, lagert oder versendet“, erklärt Hanspeter Dirisamer, Director Group IT bei TGW Logistics. In jeder TGW-Einheit wurde bisher ein eigenes ERP-System verwendet, wodurch sämtliche Stammdaten redundant erstellt, geändert, gewartet und verwendet wurden.

Verminderter Koordinationsaufwand

Probleme mit dem Wildwuchs sind jetzt Zug um Zug Vergangenheit. Durch die SAP-Implementierung sind künftig relevante Daten und Objekte von Bestellungen, Produktionsaufträgen, Lagerbewegungen bis hin zu Rechnungen und Zahlungseingängen in einer einzigen ERP-Lösung abgebildet. Die Synergieeffekte, welche durch die Integration der Prozesse und die Harmonisierung der Stammdaten in ein ERP-System geschaffen wurden, zeigen sich in dem massiv verminderten Koordinationsauf-

»Im Zuge der SAP-Implementierung wurden über 25 verschiedene Kernapplikationen von TGW Logistics modernisiert.«

HANSPETER DIRISAMER,
Director Group IT TGW Logistics

wand zwischen den einzelnen TGW-Einheiten in Österreich. Der internationale Roll-out wird diese Effizienz und Transparenz weiter steigern.

„Im Zuge der SAP-Implementierung wurden über 25 verschiedene Kernapplikationen von TGW Logistics modernisiert, erweitert und an SAP angebunden“, ergänzt Dirisamer. Und das elektronische Räderwerk dreht sich immer weiter, da weitere Schritte in Richtung Digitalisierung und Prozessharmonisierung die Aufgaben der Zukunft sind! Denn Stillstand bedeutet Rückschritt!



Effiziente Kommissionierung.

Hochautomatisierte Prozesse machen es möglich. Vom Leitstand aus hat man den gesamten Ablauf im Überblick und kann allenfalls kurzfristig eingreifen

Problemlösung aus der Ideenfabrik

INNOVATIONSFÜHRER. Wachstum und Reputation durch technische Kreativität: Innovationen prägen seit jeher die Unternehmens-DNA von TGW Logistics. Im Mittelpunkt steht dabei immer konkreter Kundennutzen.

Digitaler Zwilling.
Das mitwachsende digitale Abbild macht Zusammenhänge und Verhalten sichtbar, nachvollziehbar und vorhersagbar



Diese ungewöhnliche Berufsgruppe dürfte noch große Karriere machen – alleine wegen ihrer Einsatzfreude und technischen Kompetenz. Es sind smarte Helfer, wie sie auch bei TGW Logistics beheimatet sind. Zu besagter Spezies zählt ein Experte namens „Revolution“, ausgestattet mit Know-how aus den Bereichen künstliche Intelligenz, kognitive Robotik sowie Bilderkennung. Er entscheidet im Job völlig selbstständig, wie mit Situationen umzugehen ist. Der intelligente Assistent lernt mit jedem Vorgang dazu, sammelt Erfahrungen, kann Muster erfassen und ermöglicht so eine frühe potenzielle Fehlererkennung. „Das ist ‚echte‘ vorausschauende Systemintelligenz“, unterstreicht Alexander Leitner, Senior Vice President für Innovation und Technologie bei TGW Logistics.

Digital Twin

Eine Uni oder Fachhochschule hat der clevere Mitarbeiter nicht besucht – es handelt sich um einen Pickroboter, der mit einem Greifer kleine und leichte Objekte aufnehmen und diese an anderer Stelle wieder abgeben kann. TGW hat auch einen Digital Twin dieses Kommissionier-Systems entwickelt. Das

besagte mitwachsende digitale Abbild macht Zusammenhänge und Verhalten sichtbar, nachvollziehbar und vorher-sagbar, basierend auf Simulationen von potenziellen Szenarien. Durch den digitalen Zwilling lassen sich Daten auswerten und in 3D-Modellen visualisieren. Damit bleibt keineswegs nur der Zustand des Maschinenkollegen unter Kontrolle. Eine Replay-Funktion führt zur Auswertung von Auslösern für unerwartete Vorfälle in die Vergangenheit.

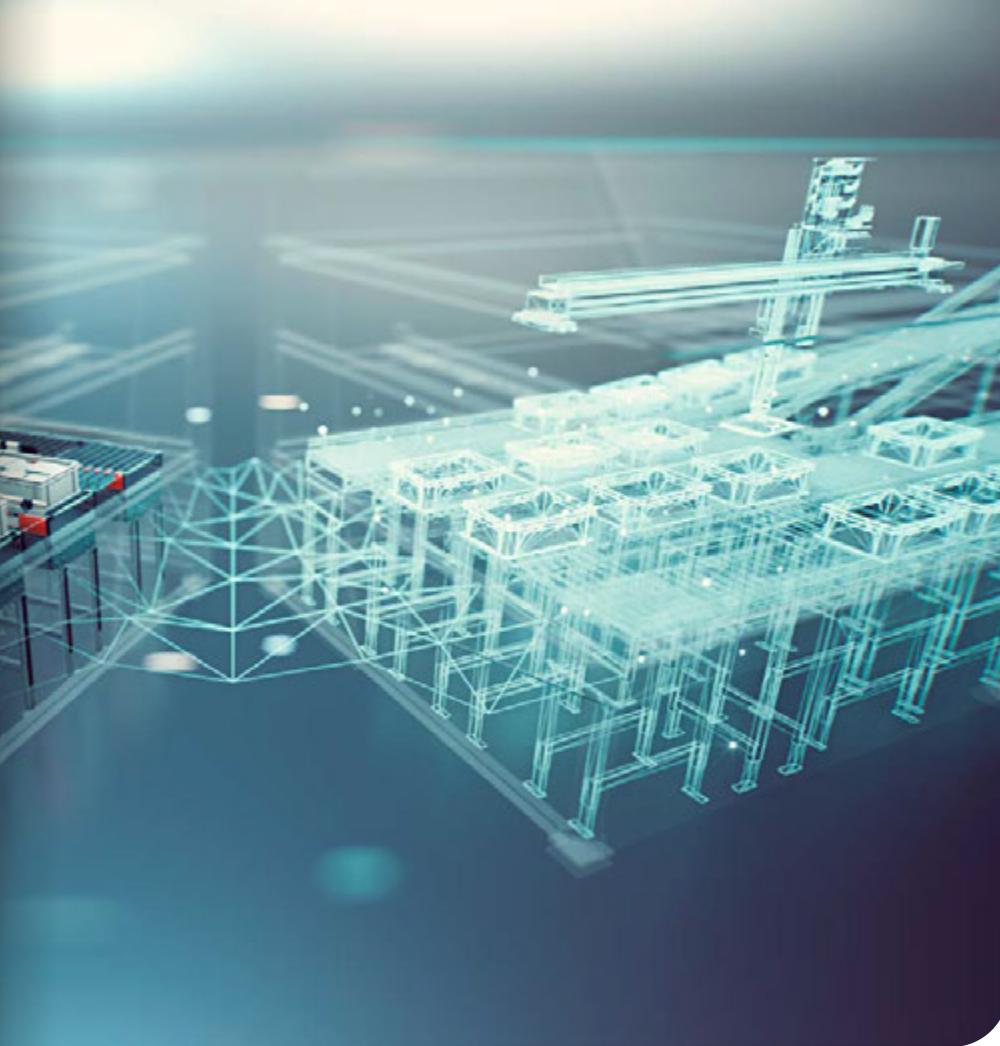
Selbst ein Blick in die Zukunft des Handelns wird möglich, etwa mithilfe von Predictive Maintenance, der

3D-Modelle ermöglichen die Visualisierung der Daten, die mit Hilfe des digitalen Zwillings gewonnen wurden. Dabei führt beispielsweise eine **Replay-Funktion** in die Vergangenheit – zur Auswertung von Auslösern unerwarteter Vorfälle.

proaktiven Analyse relevanter Prozessinformationen. Revolution darf als Indiz gelten für ein Element, das die Unternehmens-DNA von TGW Logistics seit jeher massiv prägt und die Zukunftsfähigkeit gewährleistet: Innovation – also jener Kraftstoff, der eine geschäftliche Überholspur in Aussicht stellt. Der Wille zum Experiment birgt für jede Branche verlockende Vorteile: Schlaue Ideen liefern Differenzierung im Wettbewerb, ermöglichen neue Geschäftsmodelle und stärken so das Erscheinungsbild einer modernen Marke.

Zukunftssichere Systeme

Gewachsen ist die internationale Reputation als globaler Lösungsanbieter auf einem soliden historischen Fundament. „TGW kann auf mehr als 50 Jahre Erfahrung in der Entwicklung von hochautomatisierten Intralogistik-Lösungen zurückgreifen. Unsere Innovationskraft war und ist entscheidend für unseren Erfolg. Mit zuverlässigen, leistungsstarken und zukunftssicheren Systemen können wir die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden weiterhin optimal erfüllen und damit unseren Wachstumskurs fortsetzen“, betont Harald Schröpf.



»Unsere Innovationskraft war und ist entscheidend für unseren Erfolg.«

HARALD SCHRÖPF, CEO TGW Logistics

Der CEO von TGW Logistics hat in diesem Kontext auch eine fixe Regel postuliert: Der CEO ist Chefpromoter für Innovation! Offenbar aus gutem Grund: „Ambitionierte Vorhaben benötigen immer einen starken Sponsor, der Unterstützung leistet, gegen Widerstände verteidigt und mögliche Hürden entfernt. Sonst haben selbst die besten Einfälle keinerlei Chance, weil das Scheitern nie ausgeschlossen ist.“

Schließlich muss TGW ebenso wie seine Mitbewerber mit wechselnden Anforderungen dynamischer Märkte ständig auf Augenhöhe agieren. Die Reaktionszeit hat sich weiter verkürzt, seit die Revolution aus der Datenleitung als Gamechanger wirkt. Ebenso hat TGW mit bewährten und neuen digitalen Tools reagiert. Für Anlagen-design kommen 3D-Layouts, Simulationen und smarte Datenanalysen zum Einsatz. In der Realisierung werden agile Implementierung und Emulation als Tools zur Funktions- und Perfor-

mance-Prüfung verwendet. Im Operations-Bereich bilden Remote Services, proaktives Monitoring oder virtuelle Testumgebungen probate Mittel.

Alle weiteren Impulse für den TGW-Digital-Lifecycle folgen wie sämtliche Schritte auf unerforschtes Territorium einer klaren Intention: konkreter Mehrwert für den Anwender. „Innovation darf kein Selbstzweck sein. Wir wollen vielmehr mit noch besseren Lösungen die unterschiedlichen Ansprüche und Probleme von Kundinnen und Kunden lösen. Mit der Erreichung dieses Ziels profitieren beide Seiten. Deshalb wird sehr stark in Produkt- und Systemlösungen investiert, die einen sehr hohen Kundennutzen erfüllen“, bekräftigt Leitner.

Lösungen mit Nebeneffekten

Aufwand und Anstrengungen erzeugen damit einen fruchtbaren Hightech-Nährboden für punktgenaue Lösungen,

die zudem willkommene Nebeneffekte aufweisen. Wer mit Produkten und Services für frischen Wind sorgt, bleibt im Gespräch, erntet neugierige Blicke potenzieller Auftraggeber, prägt das Bild eines innovativen, globalen Lösungsanbieters und schafft so ein nachhaltiges gutes Klima in Sachen New Business. Die Beziehungen zu bestehenden Kundinnen und Kunden wiederum werden durch jenes gewisse Plus an technischer Inspiration gleichermaßen gefestigt.

So hat Picnic 2022 ein zweites großes Projekt an die TGW Logistics vergeben. Das nordrhein-westfälische Oberhausen wird bis Sommer 2024 zum Standort eines Fulfillment Centers als Basis für Wachstum auf dem deutschen Markt. Der niederländische Online-Supermarkt Picnic agiert dabei in einem der anspruchsvollsten Segmente des E-Commerce. Der Verkauf von Lebensmitteln via Internet besitzt den Ruf, eine besonders komplexe Angelegenheit mit hohem Aufwand zu sein. Logistik auf dem neuesten Stand übernimmt dabei eine Hauptrolle, die über Top oder Flop bei den Konsumentinnen und Konsumenten mitentscheidet.

Denn die E-Food-Versprechen klingen höchst ehrgeizig: Bis 22:00 Uhr geordnete frische, gekühlte und tiefgefrorene Ware soll schon am nächsten Tag bei der Bestellerin oder beim Besteller einlangen. Für diese Geschwindigkeit muss die von TGW Logistics geplante Lösung Bestform aufweisen. Als Herzstück dient ein FlashPick®-System mit einem Shuttle-Lager, das über 40 Gassen verfügt. Dort werden Nahrung sowie Non-Food-Artikel in den Temperatursektoren 4, 20 und minus 25 Grad Celsius aufbewahrt.

Logistische Herausforderung E-Food

Der Liefervorgang startet dann an einem von über 60 PickCenter-One-Kommissionierarbeitsplätzen oder im Zone-Picking-Bereich. Hier befinden sich primär Güter mit großem Volumen sowie Schnelldreher. Später gelangt die Ware zur Konsolidierung in einen automatisierten Puffer. Kurz vor der Abfahrt der Lkw in Richtung lokale Verteilpunkte tritt wieder innovative Hardware unterstützend in Erscheinung: TGW-Roboter beladen die Transportgestelle für alle Zustellfahrzeuge auf komplett selbsttätige Weise. >

»Entscheidend sind zudem Mut, eine Fehlerkultur, Denken außerhalb von Schablonen und das permanente Infragestellen des Lösungsansatzes.«

ALEXANDER LEITNER, Senior Vice President Innovation und Technologie
TGW Logistics



Quba. Die mobilen Roboter transportieren unterschiedliche Ladungsträger wie Paletten, Kartons oder Behälter

Fleißige Maschinen

Am Puls der technologischen Zeit: Mobile Roboter der Quba-Familie ergänzen jetzt das TGW-Produktportfolio.

In der Autoindustrie gehören sie schon seit Jahren zum Stammpersonal. Jetzt erhalten mobile Roboter auch in anderen Industrien stärkere Beachtung. TGW und die Intralogistik bilden keine Ausnahme. Schließlich verlangten das veränderte Kundenverhalten und der Fachkräftemangel rasch nach Alternativen. Clevere Maschinen erweisen sich als neue Option zur Schließung der Automatisierungslücke auf dem Weg zum Future Fulfillment Center.

Mobile Modelle der Marke Quba verkörpern also eine schnell skalierbare und verlässliche Antwort auf dynamische Anforderungen. Jene Geräte stehen für Flexibilität und transportieren unterschiedlichste Güter wie Paletten, Kartons oder Behälter. Die AMRs (Autonomous Mobile Robots) und AGVs (Automated Guided Vehicles) gelten als erstklassige Leistungsträger, die Prozess-Stabilität liefern.

Verschiedene Partnerschaften sowie Open-Innovation-Projekte innerhalb der Mobile-Robotics-Initiative sollen zukunftsfähige Produkte für TGW-Kundinnen und -Kunden auch weiterhin hervorbringen. Durch Verwendung bestehender Technologien kann sich das Unternehmen auf die Entwicklung einer Software zur Flottensteuerung konzentrieren. Mit den verschiedenen Quba-Robotertypen entsteht jetzt eine ganzheitliche Door-to-Door-Lösung, nahtlos passend zur Angebotspalette.



Next Generation. Mit den verschiedenen Quba-Robotertypen entsteht jetzt eine ganzheitliche Door-to-Door-Lösung

Auch innovative Unternehmen müssen zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit permanent in Bewegung bleiben, damit nicht plötzlich ein Wettbewerbs-Stoppsschild am ökonomischen Horizont aufpoppt. Leitner: „Es gibt in der Wirtschaft viele Beispiele von Firmen, die ihren Fokus auf marktorientierte Innovation verloren haben und als Folge ganze Geschäftsbereiche einstampfen mussten. Das kann ohne kontinuierliche Erneuerung schnell passieren. Deshalb muss man Trends wahrnehmen und Suchfelder für Applikationen definieren. Entscheidend sind zudem Mut, eine Fehlerkultur, Denken außerhalb von Schablonen und das permanente Infragestellen des Lösungsansatzes. Nur so können wir sicherstellen, echte Kunden- und Branchenprobleme zu lösen.“

Jene unternehmerische Anti-Aging-Philosophie geht bei TGW Logistics schon in die nächste Runde. Mit der Gründung der Venture Cloud GmbH steht ein externer Thinktank in den Startlöchern, um Innovationen noch optimaler auf Schiene bringen zu können. Langeweile dürfte kaum aufkommen. Aufstrebende Technologien und Lösungskonzepte wie das Future Fulfillment Center oder mobile Robotik werden durch künstliche Intelligenz als Teil einer ganzheitlichen Softwarearchitektur ermöglicht und stellen die Eckpfeiler der zukunftsfähigen Intralogistik dar. <

»Man darf nicht gleich aufgeben«

INTERVIEW. Nicht mehr im Unternehmen tätig, aber immer noch ein erfahrener Innovations-Profi, der den Werdegang von TGW Logistics verfolgt: Mitgründer **Heinz König** über Begeisterung, internen Widerstand und das gute Gespür für den Markt.

Wie sind Innovationen im Hause TGW früher entstanden?

HEINZ KÖNIG: Wichtig war für mich, bei Konstrukteuren und im Team Begeisterung zu erzeugen, damit alle an einem Strang ziehen. Fachkompetenz sowie ein gutes Gespür für den Markt sind natürlich Voraussetzungen. Ich muss auch wissen, was der Kunde noch bezahlen will. Technologie ist nie billig.

Haben primär Innovationen die TGW Logistics zu jenem internationalen Player gemacht, den das Unternehmen heute darstellt?

In Österreich gab es viele Konkurrenten. Die wollten wir alle hinter uns lassen. Ohne Innovationen hätte das kaum funktioniert. In den 1980er-Jahren konnten wir auf der Messe in Hannover erstmals das Regalbedien-

gerät Mustang vorstellen. Wir waren sofort der technische Mittelpunkt. Frische Ideen erleichtern eben jeden Markteintritt enorm.

Ist auch eine persönliche Einstellung erforderlich, damit Innovationen nicht rasch wieder im Testlabor versanden?

Es geht um Ausdauer und Vorbildfunktion. Man darf nicht gleich aufgeben, falls Probleme auftreten. Misserfolge gehören weder bestraft noch verspottet, das ist eben ein Teil des Geschäfts. Nur jede zehnte Erfindung wird zum Renner. Jedes technische Unternehmen muss sich aber weiterentwickeln, sonst ist kein Wachstum mehr möglich.

Welche Hürden sind bei der Erprobung frischer Ideen aufgetaucht? Oder lief alles immer harmonisch ab?

Ich musste manchmal schon internen Widerstand überwinden. Schließlich sind neue Anwendungen selten von Beginn an Überflieger. Ein Versuch genügt in der Regel nicht, bis alle Akteure überzeugt sind. Es hat sich ja um

»Jedes technische Unternehmen muss sich weiterentwickeln, sonst ist kein Wachstum mehr möglich.«

HEINZ KÖNIG, Mitgründer der heutigen TGW Logistics



HEINZ KÖNIG war seit Kindheitstagen mit Ludwig Szinicz befreundet. Gemeinsam gründeten sie 1969 die Transportgeräte GmbH & Co. KG Wels, die spätere TGW Logistics

Prototypen gehandelt, die fehleranfällig sind. Trotzdem ist letztlich der ganze Betrieb hinter dem Projekt gestanden und hat allfällige Mängel und Schwächen überdeckt, damit das Image des Unternehmens keinen Schaden erleidet.

Verfolgen Sie immer noch den Werdegang von TGW?

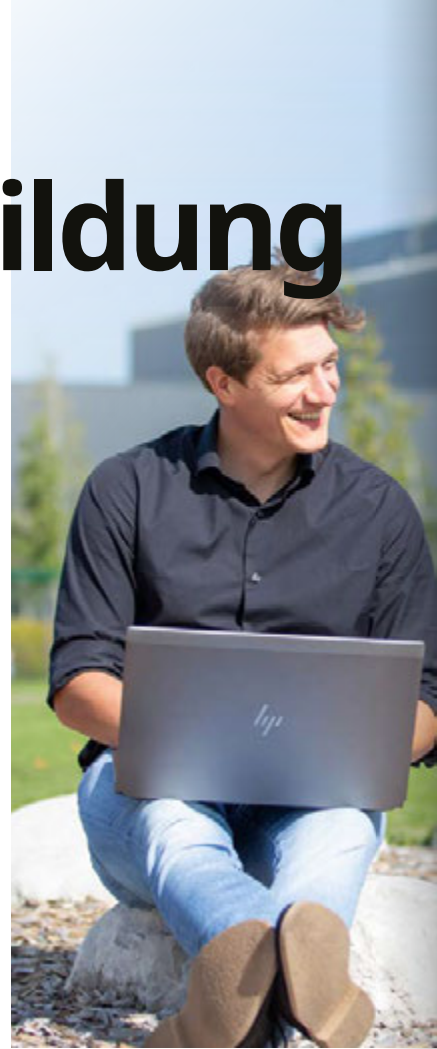
Ja, kontinuierlich. TGW ist erfolgreich, und das basiert auf Erfindungen. Diese Situation erfüllt mich mit großer Freude. Ich konstruiere auch selbst immer noch gerne.

Klassische Weiterbildung war gestern

BILDUNG BEWEGT alle Menschen, auch in der TGW Logistics. Denn Wissen fördert die persönliche Entwicklung und den beruflichen Werdegang. Den Rahmen für lebenslanges und ganzheitliches Lernen schafft das Programm „MINDtastic“ durch moderne Methoden, vielschichtige Inhalte und neue Technologien.

Gemeinsam Wachsen.

MINDtastic soll dazu inspirieren, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, und schafft dafür optimale Rahmenbedingungen



Alles, was bei TGW Logistics in Sachen Bildung, Wissensvermittlung und persönliches Wachstum passiert, hat nun ein verbindendes und innovatives Dach: MINDtastic, ein spezielles Konzept ganzheitlicher Bildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zeigt bereits erste Wirkung innerhalb von TGW Logistics und im gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings.

„Aus- und Weiterbildung spielen in unserem Haus traditionell eine zentrale Rolle. Zusätzlich zu fachlichen Aspekten wird auf die individuelle Entfaltung besonderes Gewicht gelegt“, betont Jörg Scheithauer, CFO TGW Logistics und Programmsponsor. Deshalb hat TGW mit MINDtastic dieses konsequente Zeichen gesetzt. Seit 2020 steht ein ganzheitliches Lernumfeld zur Verfügung, das den Menschen und sein persönliches sowie fachliches Wachstum in den Mittelpunkt stellt. Soziale, fachliche und methodische Kompetenzen werden gleichermaßen vermittelt, jedoch abseits klassischer Wege – also weg von einem zentral gesteuerten hin zu einem selbstbestimmten Lernen.

Wie das funktioniert? Indem MINDtastic einerseits die Menschen inspiriert, sich kontinuierlich weiterzu-

entwickeln, und andererseits dafür optimale Rahmenbedingungen gestaltet. Eine Herkulesaufgabe, die sich lohnt. „Menschen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen, kommt am Arbeitsmarkt verstärkt zur Geltung. Karriere machen um jeden Preis ist out. Dort setzt MINDtastic an. „Wir wollen Menschen helfen, sich durch neuartige Methoden und Umgebungen verstärkt auf die eigene Ent-

wicklung zu fokussieren“, erklärt Marcel Braumann, Director Global Human Resources TGW Logistics. „MINDtastic ist dabei jedoch auch ein Selbstzweck. Denn es geht einerseits darum die Wettbewerbsfähigkeit sowie Kundenzufriedenheit zu stärken und andererseits darum Mitarbeitende ganz individuell zu fördern“, ergänzt Jürgen Roithmeier, langjährige Führungskraft bei TGW und seit März 2022 Leiter von MINDtastic.

Info MINDtastic®

- Mit **MINDtastic** wurde 2020 ein ganzheitliches Lernumfeld ins Leben gerufen, das den Menschen und sein persönliches sowie fachliches Wachstum in den Mittelpunkt stellt.
- Im Sinne der gesamthaften Betrachtung des Themas Lernen und Entwicklung findet Lernen und Entwicklung orts- und zeitunabhängig statt.
- Aktuell wird die Messbarkeit von Lernerfolgen unter die Lupe genommen.
- Dazu gehören wegweisende Technologien wie **Augmented Reality** oder **Virtual Reality**.

So kam es zu MINDtastic®

Für TGW Logistics verkörpert Bildung keine wohlklingende Behübschungsformel aus dem Image-Nährkästchen, sondern einen elementaren Baustein des Ökosystems, der sehr bewusst gehegt und gepflegt wird. Der Bogen spannt sich von Kindern, die im betriebs-eigenen Kindergarten „TGW Zwergen-nest“ geschützt lernen und wachsen können, über Lehrlingsbetreuung bis zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden mit Abschlussarbeiten oder Praktika. Dazu gesellen sich regelmäßige umfassende Trainingseinheiten für die weltweit in der Firmengruppe tätigen Mitarbeitenden.

„Bevor MINDtastic durchstartete, gab es bereits eine klassische „TGW



»MINDtastic® soll die Lernkultur bei TGW auf ein neues, bisher noch nicht gekanntes Niveau heben.«

HARALD SCHRÖPF, CEO TGW Logistics

Academy“, blickt Braumann zurück. „Wir erkannten aber, dass es mit herkömmlicher Aus- und Weiterbildung trotzdem nicht getan ist. Wir benötigen ebenso entsprechende Lösungen für ortsunabhängiges Lernen, die modernsten Tools und Angebote umfassen.“

Das Team rund um Braumann und Jürgen Berger, Global Learning & Development Manager, hat daher ab 2020 gemeinsam mit externen Partnern aus Wissenschaft und Forschung daran gearbeitet, den Stiftungsauftrag der TGW Future Privatstiftung, Eigentümerin von TGW Logistics, nachhaltig umzusetzen. Das in der Stiftungsurkunde festgehaltene und damit rechtlich bindende „Fördern von Lernen und persönlichem Wachstum“ wurde auf diese Weise kontinuierlich mit Leben gefüllt.

Für solche Vorhaben ist ein geeignetes Gebäude mit flexiblen und anwendungsgerechten Räumlichkeiten natürlich ein wichtiger Bestandteil des

Konzeptes. Im Sinne von gesamthafter Betrachtung des Themas Lernen und Entwicklung soll Bildung und die damit einhergehende persönliche Entfaltung jedoch auch unabhängig von Zeit und Ort stattfinden können, lautet der grundlegende Gedanke von MINDtastic. Aktuell verkörpert das Programm eine Reise, die Roithmeier als „facettenreich, spannend, energiegeladen und bunt“ beschreibt.

Zeitgemäße Werkzeuge und Angebote

Ein Erfolgsfaktor von MINDtastic ist, dass nicht nur externe Expertinnen und Experten als Lehrende im Einsatz sind, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TGW Welt ihr Wissen weitergeben. „Voneinander lernen“ heißt hier die Zauberformel. Ein Beispiel bildet der Kurs „Mindset matters“, der im abgelaufenen Geschäftsjahr von Matthias Uhl, HR-Verantwortlicher der

Welche Bereiche umfasst MINDtastic®?

TGW Academy und Learning Now

Weiterentwicklung und Erweiterung des bestehenden Lernsystems der TGW Academy sowie ihrer Inhalte. Zentrale Steuerung mit dezentraler Umsetzung

Netzwerk

Gelebte Kooperationen mit Netzwerkpartnern wie Universitäten, Fachhochschulen, Innovationswerkstätten, Thinktanks sowie anderen Unternehmen mit Fokus auf Bildung und persönliches Wachstum

Struktur und Organisation

Planung und Konzeption der zukünftigen Organisation und Infrastruktur – inklusive geeigneter Räumlichkeiten

Wissensmanagement und Learning Experience

Nutzung, Erweiterung, Erneuerung und Verzahnung bestehender Lösungen wie z. B. MS Teams, Share Point, Wiki oder Doxis zur einfachen und ortsunabhängigen Wissensvermittlung entsprechend dem Motto „Jederzeit und überall“

New Age Learning

Einführung von modernsten und optimalen Lerntechnologien wie etwa Virtual Reality, um bestehende Trainings und Schulungen anzureichern oder neue Möglichkeiten zu schaffen

TGW Future Privatstiftung, durchgeführt wurde und sich dem Aspekt der vertikalen Entwicklung widmete.

Künftig sollen noch mehr Synergien zwischen TGW Logistics und dem gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings genutzt werden, etwa mit GRAND GARAGE oder NOVA ZONE, in der bereits Prototypisierungen im Zuge eines Design-Sprints stattgefunden haben.

Bei sämtlichen Angeboten führt die Mischung aus Präsenzunterricht, Onlinemeetings, Übungen, Peergroup und Selbststudium zum gewünschten Erfolg. Eigeninitiative in Sachen ortsunabhängige Bildung innerhalb der TGW Welt wird dann auch über „GoodHabitZ“ abgedeckt. Diese Lernplattform enthält Hunderte Videos, Podcasts, Fact-Sheets und andere Unterlagen mit verschiedensten fachlichen und sozialen Aspekten. Die Verwendung folgt einem abgewandelten Grundsatz: Vertrauen >

»MINDtastic® hat allerhöchste Priorität für TGW.«

MARTIN KRAUSS,
Vorsitzender des Stiftungsvorstands



Künstliche Welten ergänzen über Datenbrillen oder Headsets die Wirklichkeit durch eine computergenerierte Lernwelt

ist vor allem im Bereich des selbstbestimmten Lernens besser als Kontrolle. Abgestimmt mit Vorgesetzten können Materialien daher selbst während der Arbeitszeit eingesehen werden.

Die Basis für alle Angebote und damit der ganzheitlichen Entwicklung bildet dabei die Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ mit ihrem integralen Menschenbild, das sich auf die Einheit von Körper, Gefühlen, Wissen und Bewusstsein bezieht. „Nur wenn alle vier Ebenen Berücksichtigung in den Aktivitäten finden, entsteht nachhaltige Wirkung“, weiß Berger.

Somit stellt MINDtastic ein Konzept mit positiven Nebenwirkungen dar. Denn selbst wenn Bildung bei TGW bewusst nicht als Recruiting Booster genutzt wird, profitiert die Marke als at-

traktiver Arbeitgeber, weil Mitarbeitende nicht bloß Nummern auf der Payroll darstellen. Überzeugende Optionen für den Ausbau des eigenen Potenzials bindet Kolleginnen und Kollegen und weckt zudem die Aufmerksamkeit von Jobsuchenden. Angesichts des Fachkräftemangels, der die Wirtschaft in Atem hält, ist das ein entscheidender Wettbewerbsfaktor.

Lernen mit Innovation

Wer ein Leadership-Seminar absolviert oder sich im Projektmanagement verbessern möchte, muss in keinsten Weise Staubschichten auf Utensilien und Inhalten befürchten. Schließlich sollen innovative Zutaten fade IQ-Trockennahrung vermeiden und persönliche Entwicklung erleichtern. Dazu gehören wegweisende Technologien

wie Augmented Reality oder Virtual Reality. Künstliche Welten gelten bereits in sehr vielen Branchen als Hoffnungsträger. Besagte Anwendungen ergänzen über Datenbrillen oder Headsets die Wirklichkeit durch eine computergenerierte Lernwelt. Dort lässt sich in einem 3D-Szenario veranschaulichen, wie beispielsweise der Tausch von Rollen des Fördersystems „KingDrive®“ problemlos funktioniert.

Solche digitalen Umgebungen eröffnen letztlich ungeahnte Perspektiven für die Industrie 4.0 und ihre Fachkräfte. Deshalb ist eine derartige Virtual-Reality-Applikation bei TGW Logistics bereits in der Testphase. Schließlich erfordert das atemberaubende Tempo auf der Datenautobahn rasche und optimale Reaktionen auf zeitgemäße Entwicklungen. Bildung macht hier keine Ausnahme.

Wirksam Zukunft gestalten

Auf der dynamischen Fahrt in die Zukunft sollen jedoch nicht unvermutet Stoppschilder auftauchen, die das Realisieren von Zielen erschweren könnten. Was die Frage nach der Effizienz von Maßnahmen für MINDtastic keineswegs ausspart. „Das Motto ‚Lernen und

Ein Erfolgsfaktor von MINDtastic ist, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TGW Welt ihr Wissen weitergeben





Lern- und Wachstumsquote.
Aktuell wird auch die
Messbarkeit von Lernerfolgen
unter die Lupe genommen

Wachsen' gilt auch für unser Programm selbst. Nicht alles kann sofort gelingen. Manche Dinge müssen wir erst einmal testen, um Machbarkeit und Wirksamkeit überhaupt zu erkennen", betont Roithmeier. Und Jürgen Berger ergänzt: „Scheitern sehen wir vielmehr als Lernen an. Erkenntnisse werden aufgearbeitet und fließen in unsere nächsten Projekte mit ein.“

Aktuell wird jedenfalls die Messbarkeit von Lernerfolgen unter die Lupe genommen. Schließlich sollen Kurse einen zählbaren Return on Investment für sämtliche Beteiligten liefern. Im Gespräch ist dabei die Schaffung von spezifischen Indikatoren. Eine „Lernen- und Wachstums-Quote“ verdeutlicht beispielsweise die Effektivität von Angeboten, beleuchtet aber auch mögliche Defizite oder Optimierungschancen. Denn es geht natürlich auch darum, dass MINDtastic das enorme Wachstum von TGW unterstützt. „Indem jeder einzelne Mensch individuell beim Lernen und Wachsen gefördert wird, wird die Zukunftsfähigkeit und somit die Nachhaltigkeit von TGW gesichert. Mittels Verzahnung von Persönlichkeit, Gesundheit, sozialen, fachlichen und methodischen Fähigkeiten werden alle in der TGW Welt gleichzeitig in einem permanenten Prozess auf Herausforderungen der Zukunft vorbereitet“, erläutert Roithmeier.

Erste Zahlen signalisieren einen positiven Trend. Für die TGW Academy,

seit dem aktuellen Geschäftsjahr ein Bestandteil von MINDtastic, liegen bereits rund 3.000 Anmeldungen vor. Ihr Portfolio reicht von technikorientierten Trainings über Seminare für Leadership oder Projektmanagement bis zu Programmen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Networking nach innen und außen

Auch direkte Verbindungen zu kompetenten Thinktanks wie Universitäten, Fachhochschulen und anderen Wissensträgern im In- und Ausland gelten als Must. Durch diese Kooperationen kommt die Versorgung mit frischen Ideen nicht ins Stocken. Internationalisierung inklusive: Eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter von MINDtastic studieren berufsbegleitend an der „School of International Business and Entrepreneurship“. Die in Deutschland erworbenen Fertigkeiten werden nach Marktrenden importiert und vitalisieren Felder wie Wissensmanagement oder

Was ist MINDtastic®?

**Lebenslanges Lernen in fachlicher
ebenso wie in persönlicher Hinsicht**

MINDtastic ist ein ganzheitliches, auf den Menschen ausgerichtetes Konzept für die fachliche und persönliche Aus- und Weiterbildung in der TGW Welt. Es handelt sich um eine einzigartige Kombination aus Methoden, Inhalten, Infrastruktur, Netzwerken sowie Organisation. Damit wird die Basis für lebenslanges Lernen und Wachsen geschaffen – in fachlicher ebenso wie in persönlicher Hinsicht.

MIND steht für unser Wissen, unseren Verstand und die Fähigkeit des rationalen Denkens. Der Begriff umfasst aber genauso unser Empfinden, unseren Geist sowie unsere Wahrnehmungen und Sichtweisen. Zu jedem Mind gehört aber auch *tastic* und beschreibt, dass etwas besonders gut beziehungsweise beispielgebend ist – einfach fan-tastic.

Lernmethoden. Darüber hinaus wird es auch weiterhin dezentrale Personalentwicklungs- und Trainingseinheiten geben. Roithmeier: „Wir fungieren hier als Impulsgeber, denken voraus, sammeln Ideen, probieren aus, geben die Richtung vor und unterstützen die einzelnen Lernorganisationen von TGW und ihre Netzwerke.“

Volle Rückendeckung

Volle Rückendeckung ist also vorhanden, klarerweise auch in finanzieller Hinsicht. MINDtastic wurde von Beginn an mit großzügigen Mitteln ausgestattet. Für das aktuelle Geschäftsjahr kann allein die Academy auf ein Gesamtbudget von mehr als eine Million Euro bauen. Zusätzliche Gelder für lokale Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Projektentwicklung und Aufwendungen für externe Partner gibt es oben drauf.

„Mit diesem Volumen können wir rund um das Thema Lernen auch experimentieren. Die finanzielle Basis ist wichtig, denn MINDtastic befindet sich noch in einer intensiven Erprobungsphase“, vermerkt Roithmeier. Auf diese spannende Reise sollen alle Menschen der TGW Welt, die sich persönlich entfalten wollen, mitgenommen werden. <

Info MINDtastic®

MINDtastic bildet – neben der dualen Mitarbeiterbeteiligung und dem Wertesystem – seit Mitte 2018 das dritte zentrale Schlüsselthema im Rahmen der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“.

Arbeit mit Mehrwert

ARBEITGEBER. Als Arbeitgeber bietet TGW Logistics ein dynamisches, modernes und wertschätzendes Umfeld, in dem man lernen, wachsen und Talente entfalten kann. Zusätzliche Anreize bieten zahlreiche Benefits wie auch das innovative Modell einer „Dualen Mitarbeiterbeteiligung“.

Ein Arbeitsumfeld für
motivierte Menschen
auf der Suche nach
einer sinn-orientierten
Tätigkeit anbieten

„Erfolg entsteht zu einem wesentlichen Teil durch das Know-how und den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als Technologieunternehmen sind wir in einer innovationsstarken und dynamischen Branche tätig. Nur mit einem starken Team können wir für internationale Kunden das beste Ergebnis erzielen.“ Harald Schröpf, CEO TGW Logistics, macht den Stellenwert von Mitarbeitenden im Unternehmen sehr deutlich, denn diese fördern durch großes Fachwissen, tägliches Engagement und die individuelle Persönlichkeit das wirtschaftliche Wachstum.

Motivierten Menschen auf der Suche nach einer sinn-orientierten Tätigkeit will TGW Logistics jedoch mehr bieten als gute Gehälter. Als Arbeitgeber will der Intralogistik-Spezialist ein Umfeld bereitstellen, in dem lebenslanges Lernen und Wachsen in fachlicher und menschlicher Hinsicht im Mittelpunkt steht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen daher die jeweils individuellen Stärken entfalten können. Deshalb widmet man sich in zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne der ganzheitlichen Bildung nicht nur den sozialen und

fachlichen Kompetenzen, sondern auch der inneren Haltung, der Förderung von Talenten und vielem mehr.

Unser Werte-System

Mit „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ ist aber nicht nur Bildung in der Stiftungsphilosophie der TGW Welt fest verankert. Auch ein achtsamer und freundlicher Umgang als Basis für ein erfolgreiches Miteinander steht durch das interne Werte-System im Fokus. „Unsere zwölf Werte geben Orientierung, wie wir miteinander umgehen, nicht nur als Kolleginnen und Kollegen, sondern auch mit Kunden oder externen Partnern: ohne Angst, respektvoll, wertschätzend und motiviert durch Leidenschaft für unsere Tätigkeiten. Darüber hinaus leitet uns das Werte-System wie wir innerhalb von TGW Logistics führen und arbeiten. Die Intensität, mit der wir uns mit der Umsetzung unserer Werte

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
widmen sich auch der inneren Haltung, der Förderung von Talenten u. v. m.





Business Development Manager Berta Giramé Ibañez

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Strategische Initiativen in der Modebranche zu initiieren und zu leiten sowie die Erstellung eines „Global Business Plans“.

Das Spannendste an Ihrem Job? Die Augen unserer Kunden zum Strahlen zu bringen, wenn wir ihr Leben dank unserer Automatisierung einfacher machen können.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Dass es sich um ein Stiftungsunternehmen handelt, das Unternehmen dadurch nachhaltig geführt wird und sich auf die Fürsorge seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentriert.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Aufgeschlossenheit, weil wir offen für Veränderungen und neue Ideen sein müssen, aber auch Angstfreiheit, Vertrauen und Leidenschaft.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Der Austausch zwischen dem Headquarter und den verschiedenen Hubs sollte intensiviert werden.

Ihr nächstes Karriereziel? Mich als Business Development Manager zu konsolidieren, da ich diese Position erst im August 2022 angetreten habe.



Berta Giramé Ibañez (1989)

Febr. 2017–Juni 2020:

System Designer

Juli 2020–Juli 2022:

Solutions Designer

Seit Aug. 2022:

Business Development Manager für das Industry-Management-Team (TGW Ibérica, Spanien)



Maximilian Köllerer (2000)

Seit Sept. 2019:

Konstrukteur-Lehrling

(TGW Mechanics, Österreich)

Konstrukteur-Lehrling Maximilian Köllerer

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Als Lehrling durchlaufe ich viele Abteilungen, so habe ich die Möglichkeit, in vielen Bereichen Erfahrungen zu sammeln.

Das Spannendste an Ihrem Job? Der Bereich Konstruktion ist sehr breit gefächert und bietet jeden Tag andere Aufgaben, die beim Konstruieren und Zeichnen von kleinsten Blechteilen beginnen und bis zum Erstellen von fertigen Layouts reichen.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Einerseits sind es die vielen Angebote von TGW, wie beispielsweise die hauseigenen Fitnessstudios. Andererseits sind es die anderen Lehrlingskolleginnen und -kollegen, mit denen schon einige gute Freundschaften entstanden sind.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? In der Position als Lehrling spielen die Werte Vertrauen und Aufgeschlossenheit eine wichtige Rolle.

Ihr nächstes Karriereziel? Der erfolgreiche Abschluss meiner Lehre im Juli 2023, um danach in meiner Zukunftsabteilung Fuß zu fassen.

Head of Business Improvement Danas Kreivaitis

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich leite eine Abteilung, die strategische Optimierungspotenziale in der Region Northern Europe identifiziert.

Das Spannendste an Ihrem Job? Jedes Verbesserungsprojekt, an dem mein Team arbeitet, ist herausfordernd und bringt einen Mehrwert für unser Unternehmen.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Der Fokus auf den individuellen Menschen, die Unternehmenskultur, das freundliche Umfeld, die Karrieremöglichkeiten.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Aktuell schenke ich dem Werteblock „Wie wir führen“ besondere Aufmerksamkeit, da dieser gut zu den Zielen meiner Abteilung passt.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Durch einen noch höheren Wissens- und Informationsaustausch – vor allem zwischen den Hubs.

Ihr nächstes Karriereziel? Prozessstandardisierung innerhalb meiner Abteilung.



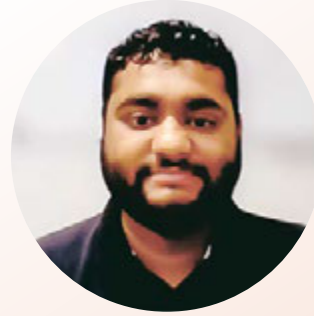
Danas Kreivaitis (1983)

2017–21:

Country Manager,
TGW Litauen

Seit 2021:

Head of Business
Improvement,
TGW Northern Europe
(TGW Limited, Litauen)



Hiten Mistry (1992)

Febr. 2015–Juli 2018:

Graduate-Software-Tester
(TGW UK)

seit Aug. 2018:

Software Commissioner
(TGW US, USA)

Software Engineer Hiten Mistry

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich bin leitender Softwareentwickler für das US-amerikanische Hub-Realisierungsteam.

Das Spannendste an Ihrem Job? Die Integration der Software und die daraus resultierende Realisierung ist für uns immer ein krönender Abschluss eines Projektes.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Wir arbeiten in der Softwareabteilung mit einer Vielzahl von Tools und Technologien. Es macht Spaß, sich damit auseinanderzusetzen.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Mit Angstfreiheit lassen sich viele Dinge offen ansprechen, ohne dass diese gleich falsch interpretiert werden, und Leidenschaft führt zu Motivation und Erfüllung.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? TGW sollte bei New-Work-Themen wie etwa der Vier-Tage-Woche oder noch flexibleren Arbeitszeiten Trendsetter sein.

Ihr nächstes Karriereziel? Software-Architekt. TGW US wächst, daher benötigen wir eine engere Zusammenarbeit mit allen Software-Produktentwicklungsteams.

Customer Support Engineer Controls Liesa Roth

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Störungsanalysen und die Behebung von Fehlerfällen bei Anlagen, die bereits vom Kunden betrieben werden.

Das Spannendste an Ihrem Job? Die abwechslungsreichen Problemstellungen und die enge Zusammenarbeit mit anderen Servicetechnikerinnen und -technikern.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Die Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Branchen und das internationale Beschäftigungsfeld.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Freundlichkeit: Nur mit Respekt und Höflichkeit kommen wir in konfliktreichen Situationen zum Ziel.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Mit einer Optimierung der Kommunikation innerhalb der Abteilungen.

Ihr nächstes Karriereziel? Proaktive Softwareverbesserungen, um Störquellen zu beheben und Ausfälle zu reduzieren.



Liesa Roth (1993)

Seit Okt. 2013:

Customer Support
Engineer Controls
(TGW Systems Integration,
Österreich)



**Katharina Schachinger
(1987)**

Seit Jän. 2018:

Project Manager IT
(TGW Systems Integration,
Österreich)

Project Manager IT Katharina Schachinger

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Als IT-Projektmanagerin stelle ich die Schnittstelle zwischen dem Kunden und unserer IT-Inbetriebnahme dar.

Das Spannendste an Ihrem Job? Die Abwechslung. Kein Tag ist gleich, und das macht es erforderlich, entsprechend flexibel auf die Herausforderungen zuzugehen.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Dass „Mensch im Mittelpunkt“ keine leere Floskel ist, sondern gelebt wird.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Verantwortungsbewusstsein: Der Kunde und die Erfüllung seiner Vorstellungen haben oberste Priorität. Und Team-Spirit: Gemeinsam hat man unterschiedliche Blickwinkel und Ideen.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Mir fehlt nichts und ich bin stolz, Teil der TGW-Familie sein zu dürfen.

Ihr nächstes Karriereziel? Ich würde gerne noch mehr Mitarbeiterverantwortung übernehmen.

»Wir sind in einer innovationsstarken und dynamischen Branche tätig. Nur mit einem starken Team können wir für internationale Kunden das beste Ergebnis erzielen.«

HARALD SCHRÖPF,
CEO TGW Logistics



Führungskräfte sind für ein Unternehmen, das sich als sinnorientierte Wertegemeinschaft versteht, besonders entscheidend

auseinandersetzen, ist sehr ausgeprägt“, unterstreicht Marcel Braumann, Director Global Human Resources TGW Logistics.

Vorbildfunktion der Führungskräfte

Die Rolle von Führungskräften ist daher für ein Unternehmen, das sich als sinnorientierte Wertegemeinschaft versteht, besonders entscheidend, um Werte im beruflichen Alltag zu verankern. Das geht freilich nicht von heute auf morgen und nicht durch Zuschauen. Es

ist ein langfristiger, proaktiver Prozess. „Unsere Führungskräfte sollen eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Es geht darum, für Kolleginnen und Kollegen ein Umfeld aufzubauen, in dem individuelle Potenziale gefördert werden. Eine ‚One size fits all‘-Führungsstrategie gibt es aber nicht. Nur auf diese Weise können wir als Team gewinnen und den Menschen eine sinnstiftende Arbeitsumgebung bieten. Ein eigenes Programm für Führungskräfte soll diese Fertigkeiten ausbauen und verbessern“, erläutert Braumann weiter.

Dies zeigt, dass bei TGW Werte nicht bloß im Eingangsbereich aufgehängt, sondern gelebt werden. Deshalb setzen sich auch in jedem Land, in dem der Intralogistik-Spezialist tätig ist, eigene Kernteams aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern, Bereichen, Generationen und Hierarchie-Ebenen mit Werten und deren vielschichtiger Wirkung auseinander. So hat beispielsweise TGW North America einen jährlichen „Values Day“ eingeführt. An dem Tag nehmen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit zu reflektieren, wie die Werte noch stärker in den Alltag integriert werden können. So sollen letztlich der Zusammenhalt gefördert und der Erfolg des Unternehmens positiv beeinflusst werden. Auch ein „Values-Champion“, der sich in der Vergangenheit in besonderer Weise für einzelne Werte stark gemacht hat, wird bei diesem Zusammentreffen gekürt.

Sales Project Manager Dominique Wyss

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Meine Aufgabe ist es, gemeinsam mit meinem Team die bestmöglichen Lösungen für unsere Kunden zu generieren.

Das Spannendste an Ihrem Job? Die Welt der Automation und der Intralogistik durch die verschiedensten Blickwinkel entdecken zu dürfen.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Der Austausch zwischen den verschiedenen Teams und Kulturen ist sehr inspirierend.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Respekt und Wertschätzung. Nur wenn dieses „Grundbedürfnis“ befriedigt wird, entstehen Angstfreiheit, Vertrauen und Leidenschaft.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Strukturen und Werte müssen gefestigt werden. Nur wenn das Fundament stark genug ist, kann TGW so erfolgreich weiterwachsen wie bisher.

Ihr nächstes Karriereziel? Ich habe keine konkreten Ziele im Job. Ich bin aber überzeugt, dass TGW das richtige Unternehmen ist, um meinen Weg zu gehen.



Dominique Wyss (1987)

Nov. 2018–Mai 2022:

Systems Designer

Seit 2022:

Sales Project Manager
(TGW Systems Integration,
Schweiz)

Wertschätzung für Leistung und Leidenschaft

Eine Einbahnstraße bildet das Wertesystem freilich nicht. So drückt die TGW Logistics ihre Wertschätzung für erbrachte Leistung und Leidenschaft ihrer Mitarbeitenden auch durch zahlreiche Zusatzleistungen aus. Solche Zuwendungen umfassen Gesundheitsvorsorge, Betriebskindergarten, Expatriate-Programme, großzügige Regelungen für das Homeoffice, Kinderferienbetreuung oder Firmen-

»Es geht darum, für Kolleginnen und Kollegen ein Umfeld aufzubauen, in dem individuelle Potenziale gefördert werden.«

MARCEL BRAUMANN, Director Global Human Resources TGW Logistics



Duale Mitarbeiterbeteiligung. Gewinnbeteiligung in Form von Zeit, Geld, Gesundheit und der sogenannten Learning Journey

restaurants. Auch der Activity Garden in Marchtrenk ist ein Anziehungspunkt. Dieser Outdoor-Motorikpark öffnet seine Pforten während der Arbeit oder in der Freizeit für Sport, Outdoor-Teamwork, Meetings oder Grillabende mit Kolleginnen und Kollegen, Familie und dem Freundeskreis.

Profitieren vom wirtschaftlichen Erfolg

Ein ganz besonderer Benefit ist auch die Duale Mitarbeiterbeteiligung. Hinter diesem Begriff verbirgt sich ein innovativer Ansatz: Indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für das Unternehmen übernehmen, sollen sie gleichzeitig vom wirtschaftlichen Erfolg profitieren. Der früher gewährte traditionelle Bonus ist Bestandteil des Grundgehalts. Die Gewinnbeteiligung selbst wird in Form von Zeit, Geld, Gesundheit und der sogenannten Learning Journey ausbezahlt, je nach aktueller persönlicher Lebenssituation. „Am Beginn einer Berufslaufbahn wird oft der Verdienst im Fokus stehen. Später ist ausreichend Zeit mit der Familie ein Argument. Mit steigendem Alter rücken gesundheitliche Aspekte mehr in den Vordergrund“, resümiert Braumann. Das durchdachte Modell ist übrigens unabhängig von Funktion oder Gehalt. Ausschlaggebend ist nur die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen.

Gewinnbeteiligung, sinnerfüllte Tätigkeit, gelebte Werte, Aufstiegs-

chancen, ganzheitliche Bildung, persönliche Entwicklung: Diese DNA stellt eine gute Ausgangsbasis in einer Arbeitsmarktsituation dar, die heute für keine Branche mehr einfach ist. Und dies betrifft nicht nur die Fluktuation, der sich auch TGW stellen muss. Auf der anderen Seite steht der Fachkräftemangel, der einen wahren Wettlauf um Talente ausgelöst hat. Unternehmen buhlen mit allerlei Goodies und schönen Versprechen um Talente, die in vielen Branchen wählen können, bei welchem Arbeitgeber sie starten werden.

Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke

Als eine Reaktion auf diese Herausforderung am Stellenmarkt entwickelte TGW Logistics im letzten Geschäftsjahr ihre Employer-Branding-Strategie

weiter. Durch gezielte Maßnahmen wird diese nun ausgerollt, um TGW noch stärker als attraktive und authentische Arbeitgebermarke in der Öffentlichkeit zu platzieren. Denn obwohl TGW Logistics in den letzten Jahren auf einen gestiegenen Bekanntheitsgrad verweisen kann, ist vielerorts trotzdem noch zu wenig publik, wofür das Unternehmen steht, was es auszeichnet und von seinen Konkurrenten unterscheidet.

Wenn dann hoffnungsvolle Kandidatinnen und Kandidaten aufmerksam werden und das Team verstärken möchten, durchlaufen sie einen transparenten und werteorientierten Bewerbungsprozess, der Beachtung findet: 2021 wurde TGW im Rahmen von Best Recruiters, der größten Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum, in der Kategorie Anlagen-/Maschinenbau wieder mit Gold ausgezeichnet. Im Zentrum der Erhebung und Bewertung steht die Candidate Journey. Das umfasst alle entscheidenden Stationen des Recruitings: von Aufbau und Inhalt der Karriere-Website über die Gestaltung der Online-Stellenanzeigen bis zur Rückmeldung auf eingehende Bewerbungsschreiben und Anfragen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber.

TGW Logistics rekrutiert aber keineswegs nur im deutschsprachigen Raum. Bei dem international tätigen Unternehmen mit Standorten in Europa, Asien und Nordamerika

650 Frauen sind derzeit bei TGW Logistics beschäftigt – bei rund 4.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt. **Rund 10 Prozent der Frauen bekleiden Führungsfunktionen.** Das soll in Zukunft nachhaltig gesteigert werden.

Ausbildner **Benjamin Saltiel**

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich bin Ausbildungler in der Vormontage der Produktion und kümmere mich um die Einschulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

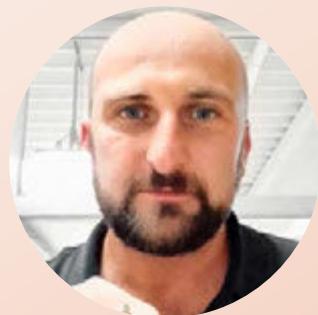
Das Spannendste an Ihrem Job? Die abwechslungsreichen Aufgaben, die sich in meiner Position ergeben.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Die vielen Möglichkeiten sich zu entwickeln und fortzubilden. Auch als Leasingmitarbeiter kann man sich in der TGW toll nach oben arbeiten und führende Positionen einnehmen.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Freundlichkeit: Es ist wichtig, offen und freundlich miteinander umzugehen.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Wenn es gelingt, noch mehr Homogenität zwischen den Bereichen Büro und Vormontage zu schaffen, wie beispielsweise bei der Gehaltsstruktur oder auch beim Homeoffice.

Ihr nächstes Karriereziel? Das Ausbildungssystem in den Vormontagen so zu standardisieren, dass Kennzahlen generiert werden können. So könnten wir noch effizienter arbeiten.



Benjamin Saltiel (1985)

Juni 2012–Dez. 2012:

Leasingmitarbeiter

Jän. 2013–Okt. 2016:

Montagearbeiter

Seit Nov. 2016:

Teamleiter Montage

Seit Sept. 2017:

Ausbildner Montage
(TGW Mechanics, Österreich)

Purchase Manager Northern Europe **Gastón Acha**

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich bin im Einkauf für die Beschaffung von Direktgeschäftsprojekten verantwortlich.

Das Spannendste an Ihrem Job? Lieferantenverhandlungen.

Was macht TGW Logistics für Sie interessant? Die gelebte Werte-Kultur und die Flexibilität, wenn es darum geht, die Position oder sogar die Einheit innerhalb von TGW Logistics zu wechseln.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Ich glaube wirklich, dass alle 12 Werte gleich wichtig sind.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Ich denke, dass der Fokus zunehmend auf Standardisierung und Prozesskonformität liegen sollte.

Ihr nächstes Karriereziel? Die neue Einkaufsabteilung auszubauen und zu einem festen und wichtigen Teil der Northern-European-Hub-Organisation werden zu lassen.



Gastón Acha (1988)

Okt. 2018–Juni 2021:

Einkäufer (TGW Ibérica)

Seit Juli 2021:

Purchase Manager
Northern Europe
(TGW Systems BV,
Niederlande)



Stefan Kiefer (1984)

Seit Sept. 2019:

Senior Developer Software

Cognitive Systems

(TGW Robotics, Deutschland)

Senior Developer Software Cognitive Systems **Stefan Kiefer**

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich bin bei TGW Robotics für die Applikations- sowie Softwareentwicklung für kognitive Systeme, speziell Vision Systeme, verantwortlich.

Das Spannendste an Ihrem Job? Es gibt immer neue Anforderungen zu lösen. So wird es nie langweilig.

Was macht TGW Logistics für Sie attraktiv? Die interdisziplinäre Zusammenarbeit auch mit anderen Units.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Vertrauen – weil mir das generell wichtig ist, privat wie beruflich. Freundlichkeit – weil es so einfach mehr Spaß macht.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? Durch den Abbau von bürokratischen Hürden im Tagesgeschäft, besonders in der Entwicklung.

Ihr nächstes Karriereziel? Den Wandel der TGW Robotics so zu gestalten, dass dieser Wachstum ermöglicht und unsere Maschinen noch größere Akzeptanz gewinnen.



Matthew Thomas (1988)

2011–2012:

Ingenieur (Kimberly-Clark, UK)

2012–2020:

Außendienstingenieur, UK
und Benelux

Seit 2020:

Central Maintenance
Manager, Benelux
(TGW Systems BV,
Niederlande)

Central Maintenance Manager **Matthew Thomas**

Ihre Verantwortung im Unternehmen? Ich bin zentraler Instandhaltungsleiter für TGW Benelux. Der Hauptfokus unserer Abteilung liegt auf der Wartung und Reparatur unserer Systeme.

Das Spannendste an Ihrem Job? Aufbau und Coaching meines Teams, um wiederholte Erfolge zu erzielen.

Was macht TGW Logistics für Sie interessant? Innovation, Vielfalt und eine hohe Umsetzung der TGW-Werte.

Welche der 12 Unternehmenswerte sind Ihnen besonders wichtig? Leidenschaft – um jeden Tag mit positiver Energie und hoher Konzentration zu bewältigen, aber auch Vertrauen sowie Respekt und Wertschätzung.

Wie könnte sich TGW Logistics als Arbeitgeber noch verbessern? In den einzelnen Bereichen und Hubs sollte eine noch stärkere Fokussierung in Richtung strategischer Initiativen und Ziele erfolgen.

Ihr nächstes Karriereziel? Weiter zu lernen und zu wachsen. Meine derzeitige Funktion bietet ein abwechslungsreiches Aufgabengebiet. Ich hoffe, das bleibt so.

»Erfolg entsteht zu einem wesentlichen Teil durch das Know-how und den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.«

HARALD SCHRÖPF, CEO TGW Logistics



Employer-Branding. TGW noch stärker als attraktive und authentische Arbeitgebermarke platzieren

finden derzeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 65 Ländern eine berufliche Heimat, unabhängig von Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung oder körperlicher Beeinträchtigung. Das Werte-System dient auch hier als Kompass und festigt das respektvolle Miteinander. Internationalität bedeutet für TGW auch mehr als globale Kooperation oder Kommunikation in zahlreichen Sprachen. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Erfahrungen und Sichtweisen gelten vielmehr als Bereicherung für das Denken und Handeln.

TGW Logistics will also eine Zukunft mit Vielfalt gestalten. Deshalb liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Thema Frauenförderung. Ein sensibler Bereich, der in vielen Firmen trotz öffentlicher Diskussionen und

Forderungen bei den Dauerbaustellen angesiedelt ist. TGW beschäftigt momentan unter den rund 4.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 650 Frauen. Rund 10 Prozent von ihnen bekleiden Führungsfunktionen. Das soll sich in Zukunft nachhaltig ändern. An den britischen oder amerikanischen Standorten steigt der weibliche Anteil im Management bereits. Zusätzlich fungieren dort spezielle „Women Circles“ als neue Plattformen für Karriere-Networking.

Stabilität und Attraktivität

Unabhängig von Alter, Geschlecht oder ethnischen Hintergrund hat nicht nur die Pandemie eine Sehnsucht wieder augenscheinlich gemacht: das Verlangen nach Stabilität und Sicherheit in allen Bereichen des täglichen Lebens. In

einer unruhigen politischen und ökonomischen Phase sind Arbeitsplätze, die nicht durch Übernahmen oder Kündigungswellen gefährdet sind, besonders wertvoll. Auch hier bietet TGW Logistics durch ihre Eigentümerstruktur und ihre stabile wirtschaftliche Lage ein sicheres Umfeld, denn als Stiftungsunternehmen darf die TGW Logistics nicht verkauft werden. Darüber hinaus bleiben zwei Drittel des Gewinns im Unternehmen und werden wieder investiert – in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine moderne Infrastruktur sowie Forschung und Entwicklung. „Gerade für Menschen, die Fusionen oder Verkäufe mit sämtlichen manchmal unerfreulichen Konsequenzen erlebt haben, bedeutet diese Sicherheit eine sehr wichtige Perspektive“, weiß Braumann. Ein weiterer gelebter Wert von TGW. <



TGW Arbeitswelt. Gewinnbeteiligung, sinnerfüllte Tätigkeit, gelebte Werte, Aufstiegschancen, ganzheitliche Bildung, persönliche Entwicklung

»Das Unternehmen wird als sehr sozial empfunden«

BETRIEBSRAT. Sie wissen aus erster Hand, was die Menschen in der TGW Logistics bewegt, bedrückt und begeistert. Fünf Fragen über das innere Klima des Unternehmens an die Betriebsräte **Klaus Bachmair, Saša Gortva und Wilhelm Kloiber.**

Wo stehen wir Ihrer Meinung nach mit der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Wie erleben Sie die tägliche Realität im Unternehmen?

KLAUS BACHMAIR: Wir sind auf einem guten Weg. Ein wichtiger Eckpfeiler sind dabei unsere Werte, die zu 100 Prozent umgesetzt werden müssen.

SAŠA GORTVA: Wir heben uns hinsichtlich der Menschlichkeit am Arbeitsplatz von anderen Unternehmen deutlich ab. Dennoch müssen wir weiterhin an Themen wie Nachhaltigkeit oder ganzheitliche Bildung arbeiten.

WILHELM KLOIBER: Wir sind gut unterwegs, dürfen jedoch nicht stehen blei-

ben. Das setzt natürlich eine gewisse Fehlerkultur voraus und das Vertrauen, dass das Umfeld auch Fehler zulässt.

Wie nehmen Sie die Arbeitswelt von TGW Logistics im Vergleich zu anderen Unternehmen wahr?

BACHMAIR: Mir ist kein Unternehmen bekannt, in dem beispielsweise ähnliche Beteiligungsformen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter existieren und das über eine solche gelebte Werte-Kultur verfügt.

GORTVA: Positive Zusammenarbeit über alle Hierarchien hinweg ist ein besonders charakteristischer Faktor bei TGW Logistics. Darüber hinaus präsentiert sich ein Umfeld, in dem jede und jeder mutig und ohne Angst vor einem möglichen Scheitern arbeiten kann.

KLOIBER: Vertrauen und Wertschätzung sind tiefer verankert als bei vielen anderen Unternehmen. Unsere Stiftungsphilosophie zeigt besonders in Krisensituationen ihre Wirkung.

Besteht in einem Unternehmen, das so stark auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fokussiert ist, überhaupt noch Handlungsbedarf für einen Betriebsrat?

BACHMAIR: Bei der Umsetzung der Stiftungsphilosophie gibt es noch einiges zu tun, auch wenn bereits vieles realisiert wurde. Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung und Wachstumskurs sind weitere Aspekte, die uns immer wieder beschäftigen.

GORTVA: Wir befinden uns hinsichtlich der Umsetzung unserer Werte immer noch auf einem Lernpfad. Wir setzen als Betriebsrat dort an, wo alte Denkmuster zeitweise wieder auftauchen und den Weg blockieren.

KLOIBER: Operative Themen wird es immer geben. Förderlich ist hierbei der gute Austausch sowohl mit unserem Vorstand als auch der Eigentümerin.

Sie haben jeden Tag Ihre Ohren bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – was hören Sie?

BACHMAIR: Das stärkste Plus ist, dass dieses Unternehmen als sehr sozial und gerecht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern empfunden wird.

GORTVA: Trotz der aktuellen Herausforderungen durch die globalen Krisen unterstützen unsere Werte beim Miteinander und gewähren Sicherheit.

KLOIBER: TGW gilt als eine Organisation, die niemanden fallen lässt, sondern stets nach Lösungen sucht.

Was ist aus Ihrer Sicht der nächste wichtige Schritt, den das Unternehmen künftig gehen sollte?

BACHMAIR: Die weitere Umsetzung unserer Werte und eine noch stärkere Einbindung der Arbeitnehmervertreter.

GORTVA: Der weitere Ausbau der internen und externen Kommunikation ist für Transparenz und Vertrauen besonders wichtig.

KLOIBER: Die weitere Umsetzung der Stiftungsphilosophie, damit diese keine leere Phrase bleibt, sondern die Wirklichkeit am Arbeitsplatz nachhaltig prägt.



Arbeitnehmervertreter von TGW Logistics.
Klaus Bachmair, Saša Gortva und Wilhelm Kloiber
(v. l. n. r.)

Gezielte positive Nebenwirkung

ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE VERANTWORTUNG. Manche springen auf den trendigen Zug auf. Für TGW Logistics ist Nachhaltigkeit Verpflichtung. Für künftige Projekte und Maßnahmen wird jetzt eine neue Strategie entwickelt.

Aus Überzeugung engagiert. 2022 wurde eine neue Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt



Dringliche Fragen von Umweltschutz bis zu humanen Lebensbedingungen beschäftigen heute Gesellschaft und Wirtschaft. Auch TGW Logistics liefert hier Antworten. Positive Resultate sind dabei zu vermelden, signalisiert EcoVadis. Die Online-Plattform jenes Anbieters von Corporate-Social-Responsibility-Ratings liefert Bewertungen in den Bereichen „Umwelt“, „Arbeit und Menschenrechte“, „Ethik“ und „Nachhaltige Beschaffung“. Beim Ranglisten-Debüt im Jahre 2020 erreichte TGW Systems Integration schon die Bronzemedaille. Zwölf Monate später führten Verbesserungen in den 21 Kriterien zu Silber. TGW Limited in England konnte ebenfalls den zweiten Platz verbuchen.

Vielfältige Herausforderungen

Jene globale Anerkennung macht deutlich, dass TGW Logistics verantwortungsvolles Handeln überdurchschnittlich forciert. Damit zeigen die Intralogistik-Profis Flagge auf einem Territorium, das als ebenso bedeutsam wie sensibel gilt: Nachhaltigkeit. Verschiedenste Herausforderungen wie Klimawandel, Schonung von Ressourcen oder erneuerbare Energien verlangen rasche

Lösungen, bevor Bevölkerung und Betriebe endgültig im sauren Regen stehen. Wer beide Augen verschließt oder Tatsachen ignoriert, könnte auch bald auf einem Abstellgleis des Wettbewerbs landen.

Es ist aber keineswegs nur eine kommerzielle Motivation, die hier Handlungsbedarf weckt. „Verkaufsförderung oder Imagepflege stehen nicht im Vordergrund. Nachhaltigkeit bedeutet vielmehr eine Verpflichtung gegenüber unserem Planeten und seinen Lebewesen“, weiß Martin Streicher, Senior Vice President Corporate Development TGW Logistics. „Niemand kann mehr

an diesem Thema vorbei. Verlangt werden deshalb wirksame Konzepte und Handlungen, sei es vonseiten der Kundschaft, Behörden oder der Bevölkerung. Hier lässt sich stark gesteigertes Interesse registrieren“, so Streicher weiter, der auch für den Nachhaltigkeitsbereich verantwortlich ist.

Steuerelement statt Business-Feigenblatt

Allerorts hörbare Weckrufe dürften jetzt in so manchen Chefetagen Reaktionen zwischen Nachdenken und Nachholen auslösen. Unternehmen wie TGW Logistics hingegen haben immer schon andere Wege beschritten. Kurzfristige ökonomische, ökologische und soziale Maßnahmen ohne gezielte positive Nebenwirkung für die Allgemeinheit waren nie eine Alternative. Schon durch die Stiftungsphilosophie, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, verkörpert Nachhaltigkeit in sämtlichen Belangen seit Dekaden ein Steuerelement der geschäftlichen Tätigkeit, ohne ein zeitgeistiges Business-Feigenblatt zu sein.

Die TGW Smart Energy Strategy beispielsweise illustriert den Sprung von wohlklingender Theorie zu echter

10 Prozent – um diesen Wert senkt die KingDrive®-Technologie den Energieverbrauch im Vergleich zu konventionellen Fördersystemen. Das wird über eine **Energierückspeisung der Bremsleistung** von Rolle zu Rolle erreicht.



Infobox Energie-Gewinnung

Highspeed-Equipment und Green Logistics müssen kein Widerspruch sein, belegt moderne Technologie von TGW Logistics.

Öko-Populismus hat keinen Platz bei TGW Logistics. Vielmehr ist Nachhaltigkeit hier ein wesentlicher Bestandteil der täglichen Praxis. So senkt etwa die KingDrive®-Technologie den Energieverbrauch gegenüber konventionellen Fördertechniksystemen um bis zu 30 Prozent. Dieses Produkt realisiert Bremsleistungs-Energierückspeisung von Rolle zu Rolle. Das Shuttlesystem verfügt gleichfalls über mehrere höchst effiziente Mechanismen in diesem Bereich.

Patenterte PowerCaps speichern gewonnene Energie zur Beschleunigung anderer Shuttles. Wiedererlangte Bremsenergie der Behälter- und Shuttlelifte dient dem Antrieb weiterer Objekte und überschüssige Kapazitäten speisen das Netz. PowerCaps glätten den Spitzenbedarf durch Reserven. „Peak Shaving“ reduziert den maximalen Lastbedarf sowie die Trafogröße um bis zu 35 Prozent.

TGW-Regalbediengeräte verfügen ebenso über eine Rückspeisung. Dabei wird Bremsenergie gespeichert und zeitversetzt zur Beschleunigung verwendet. Jener Output verwandelt sich damit in Vortriebsenergie. Die Power-Management-Software wiederum verhindert Leistungsspitzen beim gleichzeitigen Anfahren verschiedener Geräte. Dadurch lässt sich trotz hoher Leistung mit geringeren Anschlusswerten auskommen.

ferer mit hohem Bewusstsein für die Umwelt sowie soziale Belange favorisiert. Aber auch am Arbeitsplatz wartet auf ambitionierte Mitdenkerinnen und Mitdenker eine Chance. Streicher: „Wir bekommen von der Belegschaft positives Feedback, was die Beschäftigung mit Nachhaltigkeit betrifft. Jener Megatrend setzt offenbar sehr viel in Bewegung. Deshalb wollen wir unser Personal konkret einbeziehen und möglichst viele gute Ideen sammeln, die dann in Workshops diskutiert werden. So lässt sich die Thematik auch intern weiter fest verankern.“ <

»Nachhaltigkeit bedeutet für uns eine Verpflichtung gegenüber unserem Planeten und seinen Lebewesen.«

MARTIN STREICHER, Senior Vice President Corporate Development
TGW Logistics

Green-Logistics-Praxis. Neben optimierter Leichtbauweise und energieeffizienten Komponenten verfügt das Steuerungssystem Commander Controls ebenfalls über Werkzeuge zur idealen Nutzung knapper Ressourcen. Die Bandbreite reicht dabei von einer Stand-by-Funktion über intelligente Prozesssteuerung bis zur aktiven Energierückgewinnung. Behutsamer Umgang mit Ressourcen zieht sich als roter Faden durch alle Warengruppen und bietet Kunden sinnvollen Mehrwert und entsprechende Einsparungen.

Die Ansprüche hinter all jenen Bemühungen sind groß. „Wir sind aus tiefer Überzeugung engagiert“, betont Streicher. „Unsere Fotovoltaikanlage auf dem Dach der Produktionshallen in Marchtrenk, die einen Teil des Strombedarfs deckt, genügt nicht.“ Das Unternehmen hat deshalb die nächste Phase eingeleitet: Seit Beginn des Jahres

wird kontinuierlich eine neue Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Fünf Initiativen bilden dabei den Rahmen für Maßnahmen, Pläne und kommende Leuchtturmprojekte.

Ökologischer Fußabdruck

Im Rahmen der ersten Initiative werden alle TGW Logistics-Gebäude unter Berücksichtigung ökologischer Standards das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit verdeutlichen. Mit Initiative Nummer zwei avanciert Nachhaltigkeit zum Schlüssel für Innovation und eröffnet so auch ein Suchfeld für neue Ideen. Weiters wurde ein Leitfaden entwickelt, wie sich TGW Logistics in seinen Communitys mit ihren Aktivitäten unterscheiden will. Initiative vier benennt die jährliche Optimierung des ökologischen Fußabdrucks von drei Produkten oder Produktlinien. Weiters werden Zulie-

Die Welt der TGW Logistics

DATEN & FAKTEN 2021/22. TGW Logistics wurde 1969 gegründet und ist mit Abschluss des Geschäftsjahres 2021/22 an 23 Standorten – vier davon mit Produktionsstätten – in 16 Ländern tätig.



4.025

Weltweit arbeiteten im Geschäftsjahr 2021/22 durchschnittlich 4.025 **Mitarbeitende aus 69 Nationen** für TGW und brachten ihr Know-how und Engagement ein.



20.000

Mehr als 20.000 unserer **Stingray-Shuttles** sind auf der ganzen Welt im Einsatz und kümmern sich um **das vollautomatische Ein- und Auslagern**.



924

Im Geschäftsjahr 2021/22 erzielte TGW einen **Umsatz von 924 Millionen Euro**. Der Großteil des Gewinns bleibt im Unternehmen und wird investiert.

NORDAMERIKA

Grand Rapids
seit 2001
251-500 Mitarbeitende



750

Geballte Kompetenz: Mehr als 750 Expertinnen und Experten entwickeln maßgeschneiderte **Software- und Digitalisierungslösungen** für die Intralogistik.



10 %

Zehn Prozent des EBIT werden im Rahmen der Dualen Mitarbeiterbeteiligung in Form von **Zeit, Geld, Gesundheit oder Weiterbildung** ausgeschüttet.



650

Innovationen spielen bei TGW eine wichtige Rolle: Insgesamt wurden mehr als 650 **Patente für unsere Produkte und Lösungen** angemeldet.



36

Das **Durchschnittsalter** unserer mehr als 4.025 Mitarbeitenden liegt bei 36 Jahren. Egal, ob Lehrling oder Routinier: **Unser Erfolg entsteht im Team.**



160.000

Bei unseren internationalen Projekten installieren wir rund 160.000 **Meter leistungsstarke und energieeffiziente Förder-technik** pro Jahr.



125

An der Entwicklung und Produktion unserer **hochautomatisierten Robotik-Lösungen** arbeiten aktuell 125 hochqualifizierte Expertinnen und Experten.



500.000

Aus dem leistungsstärksten von TGW geplanten und realisierten **Fulfillment Center** können pro Tag **bis zu 500.000 Pakete** versendet werden.



GROSSBRITANNIEN

📍 **Market Harborough**
seit 2007
251-500 Mitarbeitende

BENELUX

📍 **Oud Gastel**
seit 2016
51-250 Mitarbeitende

FRANKREICH

📍 **Créteil**
seit 2010
1-50 Mitarbeitende

📍 **Blagnac**
seit 2011
1-50 Mitarbeitende

DEUTSCHLAND

📍 **Stephanskirchen**
seit 2016
51-250 Mitarbeitende

📍 **Teunz**
seit 2014
251-500 Mitarbeitende

📍 **Regensburg**
seit 2020
1-50 Mitarbeitende

📍 **Langen**
seit 2013
1-50 Mitarbeitende

ÖSTERREICH

📍 **Marchtrenk**
seit 2018
501-1.000 Mitarbeitende

📍 **Wels**
seit 1969
> 1.000 Mitarbeitende

📍 **Rohrbach**
seit 2019
1-50 Mitarbeitende

POLEN

📍 **Poznań**
seit 2008
1-50 Mitarbeitende

LITAUEN

📍 **Kaunas**
seit 2017
51-250 Mitarbeitende

SKANDINAVIEN

📍 **Göteborg**
seit 2010
1-50 Mitarbeitende

CHINA

📍 **Shanghai**
seit 2012
51-250 Mitarbeitende

📍 **Changzhou**
seit 2015
1-50 Mitarbeitende

SPANIEN

📍 **Barcelona**
seit 2003
51-250 Mitarbeitende

ITALIEN

📍 **Spilamberto**
seit 2006
51-250 Mitarbeitende

SÜDKOREA

📍 **Seoul**
seit 2022
1-50 Mitarbeitende

SCHWEIZ

📍 **Rotkreuz**
seit 2012
1-50 Mitarbeitende

SINGAPUR

📍 **Singapur**
seit 2021
1-50 Mitarbeitende

TÜRKEI

📍 **Istanbul**
seit 2011
1-50 Mitarbeitende

📍 Standorte der TGW Logistics
Standorte mit Produktionsstätten
sind rot hervorgehoben.

Bildung und Innovationen

SPIELERISCH LERNEN. TGW Future Wings steht für das Soziale Unternehmertum der TGW Welt. Auch hier liegt das Hauptaugenmerk auf der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“. Das Aneignen von neuen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie die Auseinandersetzung mit der eigenen Innenwelt unterstützt jenen Prozess des Lernens und Wachsens. Dies bildet die Basis für die Entwicklung von Projekten und Maßnahmen im Sozialen Unternehmertum, die ihren **Fokus auf Bildung, Ausbildung und dabei insbesondere auf die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung** legen. Die innovativen Bildungsprojekte sollen für die nächsten Generationen den Weg in eine eigenständige und verantwortungsbewusste Zukunft ebnen. Das Soziale Unternehmertum ist dabei kein Mittel zum Zweck, um beispielsweise TGW Logistics einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, sondern ist im Gesamtgefüge TGW Welt neben TGW Logistics gleichberechtigt. Es ist daher vielmehr die **Erfüllung des Auftrags des Stifters und damit auch Selbstzweck.**

Dabei steht der gemeinnützige Bereich TGW Future Wings für den gezielten Einsatz von Mitteln und die Prüfung der Wirkung ihrer Initiativen auf den Einzelnen wie auf die Gesellschaft. Heute verwirklicht TGW Future Wings **zehn innovative Bildungsprojekte** mit 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und hat dafür seit der Gründung **mehr als 28 Millionen Euro investiert.**



»Neue Perspektiven und sozialer Impact«

Christian Szinicz ist seit 2018 Vorstandsvorsitzender der beiden Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen

INTERVIEW. Das von **Christian Szinicz** gemeinsam mit seiner Frau Alma initiierte Programm „Sueniños“ war eines der ersten Projekte aus dem Bereich des Sozialen Unternehmertums in der TGW Welt. Die ganzheitliche Entwicklung junger Menschen, die ihren eigenen Weg gehen, ist das zentrale Anliegen.

Wie hat Sie Ihr Weg dorthin geführt, dass Sie nun eingebettet in die TGW Welt einen Bereich des Sozialen Unternehmertums und mit Future Wings eine gemeinnützige Organisation lenken?

CHRISTIAN SZINICZ: Anfang der 2000er-Jahre hatte ich mein eigenes Unternehmen im Bereich Computergrafik. Da habe ich bemerkt, dass mich die Arbeit zwar beschäftigt, ich aber davon nicht erfüllt wurde. Über den Schamanismus hatte ich einen Kanal gefunden, mich selbst noch besser kennenzulernen, Dinge zu hinterfragen und herauszufinden, was meinem Leben wirklich Sinn gibt. Ich erkannte schnell, dass es mein größter Wunsch wäre, mit Kindern zu arbeiten und

dadurch deren Leben zu verbessern. In dieser Zeit lernte ich auch meine heutige Frau Alma kennen, die ähnliche Gedanken in sich trug. Wir waren uns sehr schnell darüber einig, dass wir ganz konkret mit Kindern in Mexiko, dem Heimatland meiner Frau, arbeiten möchten. So wurde nicht nur eine gemeinsame Reise gestartet, die bis heute andauert, ebenso wurde der Grundstein zu Sueniños gelegt.

Sueniños ist ja ein besonderes Wort, möchten Sie uns das kurz erläutern?

Es setzt sich zusammen aus den spanischen Wörtern „sueños“, also Träume, und „niños“, Kinder. Die Initiative ist ein sozialpädagogisches

Zur Person **Christian Szinicz**

Vorsitzender des Stiftungsvorstands. Christian Szinicz wurde 1968 in Linz geboren. Nach seinem Maschinenbaustudium an der TU Wien gründete er 1998 die Solvis GmbH, ein Unternehmen zur Entwicklung von 3D-Animationen und Computergrafiken. 2005 initiierte er gemeinsam mit seiner Frau Alma das Entwicklungshilfeprojekt Sueniños in San Cristóbal de las Casas, Chiapas (Mexiko). Nach dem erfolgreichen Aufbau des Projektes kehrte Christian Szinicz im Sommer 2018 mit seiner Frau und den gemeinsamen drei Kindern wieder zurück nach Österreich, um mit Future Wings die Arbeit im gemeinnützigen Bereich der TGW Welt fortzusetzen. Christian Szinicz ist seit 2018 Vorstandsvorsitzender der Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen.



»Die Stiftungsphilosophie ist nicht nur Grundlage, sondern gibt auch Orientierung zur Umsetzung unserer Projekte.« CHRISTIAN SZINICZ

Bildungsprogramm, das Kindern und Jugendlichen in Mexiko zu neuen Perspektiven für ihre Zukunft verhilft und sozialen Impact erzielt.

Kann man sagen, dass Ihr Engagement der Startschuss für das Soziale Unternehmertum bei TGW war? Hat es hier eine wechselseitige Befruchtung gegeben?

Mein Vater war immer schon bestrebt, junge Menschen auf ihrem Lebensweg zu fördern. Das hat nebenbei bemerkt in unserer Familie Tradition, da es auch schon mein Großvater so gehalten hat. Die Leitlinien der TGW Future Privatstiftung sehen daher auch explizit vor, dass „die Unternehmensgruppe TGW nicht nur für die Menschen im Unternehmen selbst da ist. Sie hat die Aufgabe, den Stiftungszweck „Fördern von Lernen und persönlichem Wachstum“ auch jungen Menschen außerhalb des Unternehmens zu ermöglichen. Daher hat mein Vater 2007 die gemeinnützige Future Wings Privatstiftung, eine Substiftung der TGW Future Privatstiftung, ins Leben gerufen – auch mit Projekten in Österreich.

Sueniños war also nicht der Startschuss, da meinem Vater die Förderung junger Menschen immer wichtig war. Aber wir haben uns sicher wechselseitig motiviert. Als Perfektionist, der mein

Vater war, lag ihm freilich viel an der Professionalisierung der Projekte.

Welchen Einfluss hat die Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ auf Ihren Bereich?

Die Stiftungsphilosophie ist Teil unserer Vision. Auf ihr bauen wir auf, sie ist nicht nur Grundlage, sondern gibt auch Orientierung zur Umsetzung unserer Projekte. In den letzten Jahren wurden seitens der TGW Future Privatstiftung viele Bemühungen gestartet, diese Philosophie herunterzubrechen und mit Leben zu füllen. Ein zentraler Bestandteil ist zum einen das Werte-System, das in der ganzen TGW Welt Gültigkeit hat und bei dessen Entwicklung ich aktiv mitgewirkt habe. Wichtig dabei ist allerdings, diese Werte auch immer in den jeweiligen Kontext der Projekte zu setzen. Und zum anderen unser auf Verantwortung und intrinsischer Motivation basierendes ganzheitliches Menschenbild, eine weitere Dimension der verbindenden Stiftungsphilosophie: Wir sind der Überzeugung, dass menschliches Wachstum nur dann stattfinden kann, wenn jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit und Ganzheitlichkeit wahrgenommen wird. Wir sprechen dabei vom integralen Menschenbild, das vier Ebenen umfasst: >

»Unsere Projekte sollen einen wesentlichen Beitrag zu Chancengerechtigkeit und einer nachhaltig positiven gesellschaftlichen Entwicklung leisten.«

CHRISTIAN SZINICZ



Körper, Gefühle, Wissen und Bewusstsein. Für die Projekte bildet dies eine wertvolle Basis und gibt Orientierung, um junge Menschen in ihrem individuellen Entwicklungsprozess wirkungsvoll zu begleiten.

Die Projekte haben starken Fokus auf Bildung und Innovation. Warum ist das so?

Bildung ist die größte Stellschraube für gesellschaftlichen Wandel – zumindest, wenn man unter Bildung nicht nur die Vermittlung von Wissen und Aneignung von Fertigkeiten versteht. Wir wollen, dass junge Menschen sich selbst und ihre Stärken besser kennenlernen, damit wirksam werden und ihre Lebenssituation verbessern können. Dies möchten wir mit innovativen Ansätzen und Methoden fördern.

Möchten Sie uns einige Future Wings-Projekte näher beschreiben?

Die Projekte sind sehr unterschiedlich, jedoch haben alle das gemeinsame Ziel, einen wesentlichen Beitrag zu Chancengerechtigkeit und einer nachhaltig positiven gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten. Es geht darum, dass die jungen Menschen Verantwortung für ihr eigenes Leben und ihre Umwelt übernehmen. Die Future Wings Challenge etwa ist ein Start-up-Inkubator, der zukünftige Gründerinnen und Gründer von sozialen Unternehmen dabei begleitet, ihre Idee für mehr Bildungsgerechtigkeit umzusetzen. Beim Learning Circle handelt es sich um eine digitale Lernbegleitung für Schülerinnen und Schüler, die während der Coronapandemie mehr oder weniger über Nacht aus dem Boden gestampft und im Sinne einer nachhaltigen Wirkung optimiert, ergänzt und weitergeführt wurde. Die SOS-Herzkiste, ein Kooperationsprojekt mit SOS-Kinderdorf, zielt mit niederschweligen und liebevoll gestalteten Materialien auf die Herzensbildung von zehn- bis vierzehnjährigen Kindern ab.

Nicht zu vergessen unsere langjährigen Projekte: Sueniños, die private Volksschule B.E.L. und das Bewegungsprogramm MoMo sind bereits seit vielen Jahren Teile von Future Wings.

Sie sprechen immer wieder von der nachhaltigen Wirkung eines Projekts. Was genau ist darunter zu verstehen?

Unser oberstes Ziel ist es, wirkungsvoll zu arbeiten und damit eine nachhaltige Veränderung in der Gesellschaft zu erzielen. Dabei arbeiten wir mit einer mehrstufigen Wirkungslogik, die sich in vier Dimensionen gliedert: den Input, also die vom Projekt benötigten Ressourcen, den Output, die im Projekt erbrachten Leistungen, den Outcome, das ist die direkte Wirkung des Projekts auf die Zielgruppe und deren Umfeld, und letztendlich den Impact, die langfristige Wirkung auf gesellschaftlicher Ebene. Damit wird zwischen Projektleistung und Wirkung unterschieden. Der Projekterfolg wird so nachvollziehbar und leichter kommunizierbar. Mit dem darauf basierenden Projektmonitoring können wir anhand definierter Indikatoren Veränderungen über einen Zeitraum feststellen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen in der Projektumsetzung vornehmen.

Wie finden künftige Projektideen den Weg zu Ihnen?

An Ideen mangelt es uns grundsätzlich nie. Beispielsweise begleiten wir die Siegerprojekte der Future Wings Challenge und es gibt auch schon weitere Projekte in der Pipeline. Wichtig ist, dass neue Projekte nicht nur zu unserem Themenschwerpunkt Bildung und Innovation passen, sondern auch unseren gemeinnützigen Stiftungszweck erfüllen, nämlich die ganzheitliche Förderung junger Menschen. Wir sind natürlich offen für neue Ideen, auch mit Kooperationspartnern, jedoch ist es uns ein Anliegen, bestehende Projekte gut zu

Mehr als Aneignen von Fertigkeiten.
„Bildung ist die größte Stellschraube für gesellschaftlichen Wandel“



begleiten, sodass größtmöglicher Impact erreicht werden kann. Qualität steht hier vor Quantität.

Strahlen die Future Wings-Projekte in die TGW Welt hinein?

Wir möchten immer auch Synergien heben und die Projekte so gut wie möglich untereinander vernetzen. Es gibt bereits konkrete Verschränkungen: Die TGW Kids-Sommerbetreuung im letzten Jahr etwa, ein Angebot für die Kinder von TGW Logistics-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, erhielt Unterstützung von Mitarbeitenden der Projekte Sueniños, MoMo und B.E.L. Auch produzierten Jugendliche im Rahmen der Sueniños-Tischlerei-Ausbildung kleine Holzschatullen als Weihnachtsgeschenk für die Kundschaft von TGW Logistics. Dies wurde so gut aufgenommen, dass man sich auch in diesem Jahr wieder über ein solches Schatzkisterl, das mit Schokolade gefüllt sein wird, freuen darf.

Auch bei Projekten der Future Wings Challenge gab es Verschränkungen. Das Projekt „Wolkenpfad“, das eine mobile Lern-App speziell für Lehrlinge in den Bereichen Konfliktfähigkeit, Finanzbildung, Resilienz etc. entwickelte, konnte innerhalb von TGW Logistics erfolgreich pilotiert werden.

Welches waren die Highlights in den vergangenen Monaten?

Wir haben ein Jubiläum gefeiert: Future Wings ist 15 Jahre alt geworden! Darüber hinaus haben im abgelaufenen Geschäftsjahr alle Projekte ihr Jahr vor dem Stiftungsvorstand Revue passieren lassen und ihre Planung für das kommende Geschäftsjahr präsentiert. Dabei haben sowohl ich als auch meine beiden Kollegen aus dem Stiftungsvorstand nochmals feststellen dürfen, wie viel Überzeugung und Power hinter den Projekten und in den handelnden

Personen stecken. Und auch personell konnten wir uns verstärken und haben mit Elke Genc eine perfekte Projektkoordinatorin gewinnen können.

Wo sehen Sie die Future Wings in etwa drei bis fünf Jahren?

Ich stelle mir vor, dass sich die bereits bestehenden Projekte nach ihren strategischen Zielen gut weiterentwickelt haben, dass sie noch wirksamer werden und ihre Wirkung auch messbar und somit dokumentierbar ist. Es ist uns im Sinne der Verantwortlichkeit wichtig sagen zu können, dass und wie Future Wings wirkt. Wir sind Kooperationen mit anderen Organisationen sowie Bildungseinrichtungen eingegangen und haben damit unseren Wirkungskreis erweitert. Dementsprechend kann ich mir auch gut vorstellen, dass dann neue Projekte hinzugekommen sein werden. Schön wäre es mitzuerleben, dass die bestehenden Projekte eigenständiger geworden sind und infolgedessen die Unterstützung von unserer Seite vielleicht nicht so wie im gegenwärtigen Ausmaß nötig ist.

Und was machen Sie persönlich, um weiter zu wachsen und zu lernen?

Ich setze zuerst immer bei mir selbst an. Ich halte es für enorm wichtig, sich selbst ständig weiterzuentwickeln. Daher meditiere ich und reflektiere viel, genieße gute Gespräche und lerne nicht zuletzt von meinen eigenen Kindern. Ich bin gerne in der Natur und schöpfe dort Kraft und hole mir Inspiration. Nach wie vor mache ich auch regelmäßig schamanische Reisen, die mich tief in mein Inneres führen. <

Next Steps. „An Ideen mangelt es uns grundsätzlich nie. Für neue Projekte steht bei uns Qualität vor Quantität“

4.000
junge Menschen konnten wir in den letzten 18 Jahren mit dem Projekt Sueniños dabei unterstützen, ihre Träume zu entdecken und ihren Weg zu gehen – mehr dazu auf Seite 76.

Träume wahr werden lassen

MEXIKO. Alma Silva Gutiérrez und Christian Szinicz kamen vor 18 Jahren das erste Mal nach San Cristóbal de las Casas. Seither konnten sie rund 4.000 benachteiligte junge Menschen auf dem Weg zu ihren Träumen begleiten – mit dem ganzheitlichen Ansatz der Bildungsinitiative Sueniños.

TGW FUTURE WINGS

TGW LOGISTICS

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

„Wir trafen Emilio im historischen Stadtzentrum, wo er seine Zeichnungen verkaufte“, erinnert sich Alma Silva Gutiérrez an die Anfänge von Sueniños. „Er war eines von vielen Kindern, die hier Süßigkeiten und Handwerk anbieten, Schuhe putzen oder sonst irgendwie versuchen, Geld zu verdienen. Emilio hat uns erzählt, dass er seine Zeichnungen verkauft, um sich seine Schuluniform leisten zu können. Ohne sie würde ihn der Direktor nicht in die Schule lassen. Das war sehr emotional“, erzählt die Sueniños-Mitbegründerin und Projektleiterin weiter.

(Bildungs-)Wege aus der Armut

In den folgenden Tagen besuchten sie und Christian Szinicz Emilios Familie, sprachen mit dem Schuldirektor, dem Familienministerium und bald war klar: Es muss etwas getan werden. NGOs, die sich der Bildung von Kindern annehmen, gab es damals noch keine in der Region, und auch an staatlicher Unterstützung fehlte es. Kinder wie Emilio stammen meist aus Colonias, einfachen Siedlungen ohne funktionierende Infrastruktur am Stadtrand von San Cristóbal de las Casas. Viele indigene Familien leben hier in desolaten Holzhütten mit

undichten Dächern und ohne festen Boden. Sie haben kein Badezimmer, keine Toilette und keine Dusche. Alma und Christian wollten etwas für sie tun – und zwar nicht einfach mit einer Patenschaft oder materiellen Unterstützung. Sondern mit einem nachhaltigen Konzept, das die ganzheitliche Entwicklung junger Menschen fördert und sie dazu ermächtigt, selbstständig aus dem Teufelskreis der Armut auszubrechen.

„Wir wollten etwas starten, was die Autonomie der Kinder und Jugendlichen fördert, sie selbstbestimmt werden und Verantwortung übernehmen lässt. Einen Ort, der keine Schule ist, aber wo dennoch ihr Wissen und ihre Kompetenzen gefördert werden.“ So gründeten Alma und Christian nach intensiven Recherchen und mit der Unterstützung einer Pädagogin und einer Köchin Sueniños. Im Februar 2005 war es soweit: Die ersten elf Kinder nahmen an dem Bildungsprojekt teil, das damals noch in den Räumen einer Hilfsorganisation untergebracht war. >

Oase der Sicherheit.

Die weitläufige Anlage von Sueniños in San Cristóbal de las Casas



Fachausbildung.
Seit 2016 bietet Sueniños Berufsausbildungen in Küche, Restaurantservice und Tischlerei an





Amelia Sántiz

Reinigungskraft bei Sueniños und Mutter einer Sueniños-Teilnehmerin. Amelias Tochter Alondra ging es eine Zeit lang gar nicht gut: Sie schlief viel, wirkte abwesend, wollte weder ihre Hausaufgaben machen noch spielen. Da empfahl ihr Alondras Lehrerin Sueniños. „Damit änderte sich vieles. Als ich sie nach ihrem ersten Nachmittag bei Sueniños abholte und sie auf mich zulief, sah ich, wie glücklich und zufrieden sie war“, erzählt Amelia. Ihre Tochter hat bei Sueniños gelernt, Dinge mutig anzusprechen und ihre Meinung zu sagen. Mittlerweile singt und spielt Alondra gerne, ist gesellig und hat viele neue Freundinnen und Freunde gefunden. Als Amelia dann selbst bei Sueniños als Reinigungskraft zu arbeiten begann, kam auch in ihrem Leben einiges in Bewegung: „Ich habe hier viel über meine Rechte erfahren, denke nun mehr an meine Zukunft und möchte die Schule abschließen. Ich will meiner Tochter zeigen, dass alles möglich ist, wenn man es nur wirklich will.“



Amelia Sántiz.
„Als ich sie nach dem ersten Tag abholte, sah ich, wie glücklich sie war“



Mathias Psilinakis.
„Man kann sehen, dass Sueniños ein Ort ist, der den Menschen viel bedeutet“

Mathias Psilinakis

Freiwilliger bei Sueniños. „Wer zum ersten Mal nach San Cristóbal de las Casas kommt, hat zunächst ein positives Bild. Aber man merkt schnell, dass es viel Ungleichheit gibt“, sagt Mathias. „Wir bringen den Kindern Selbstwirksamkeit bei, besprechen mit ihnen das Thema Kinderrechte, malen oder unternehmen Ausflüge in die umliegenden Erholungsgebiete – und haben dabei immer eine tolle Zeit.“ Die meisten Kinder stammen aus der nördlichen Zone von San Cristóbal, die von Armut, Gewalt und Kriminalität geprägt ist, und Mathias ist immer wieder aufs Neue beeindruckt von ihrem Wunsch zu lernen und der Freude, die sie täglich mitbringen – trotz ihrer schwierigen Lebensumstände. „Davon können wir wirklich etwas mitnehmen. Man kann sehen, dass Sueniños ein Ort ist, der ihnen viel bedeutet“, sagt Mathias, der als Freiwilliger ein Jahr lang bei Sueniños mitgearbeitet hat. Ein Einsatz, der auch als Ersatz für den Zivildienst durchgeführt werden kann.

»Bei Sueniños ermutigen und befähigen wir Kinder und Jugendliche dazu, ihre Träume zu entdecken und selbst wahr werden zu lassen.«

ALMA SILVA GUTIÉRREZ,
Sueniños-Mitbegründerin



Pädagogische Begleitung. Es geht ums Hinhören, was die Kinder gerade brauchen



Ganzheitlicher Ansatz. Die Ebenen Körper, Gefühle, Wissen und Bewusstsein werden berücksichtigt

Traumfabrik einmal anders

„Wir haben schon bald gemerkt, dass es mit der Unterstützung beim Lernen alleine nicht getan ist. Es nützt nichts, den Kindern Bildung anzubieten, wenn sie von Parasiten geplagt werden und vor Hunger zu müde sind, um sich zu konzentrieren. Also haben wir uns die Unterstützung eines Arztes und einer Psychologin geholt. Wir haben den Kindern Essen und eine Dusche angeboten und sie mit Kleidung sowie Schulmaterialien versorgt. Damals hat unser Ansatz der ganzheitlichen Entwicklung begonnen“, erzählt Christian Szinicz. Und so basiert das Programm heute darauf, kognitives Wissen ebenso zu vermitteln wie körperliche und emotionale Gesundheit sowie spirituelles Wachstum.

Das Angebot umfasst themenspezifische Module, die ganzheitlich aufgebaut sind und in denen die Teilnehmenden ihre Talente ebenso wie ihr Bewusstsein für ihre Umwelt und sich selbst entwickeln können. Darüber hinaus gibt es zum Beispiel Computer- und Alphabetisierungskurse und viele Angebote im Bereich Kreativität und Sport. Denn eine sinnvoll gestaltete Freizeit verbessert auch die Lebensqualität.

„In der Kultur der indigenen Bevölkerung lernen Kinder früh, auf andere aufzupassen – kollektives Denken ist wichtig. Das ist auch etwas, was wir ihnen bei Sueniños mitgeben möchten. Denn die Schul- und Arbeitsmaterialien, die sie bei Sueniños bekommen, gehö-

ren allen. Sie müssen darauf achten und respektvoll damit umgehen“, sagt Alma Silva Gutiérrez.

Hinhören, was die Kinder brauchen

Bei allen Aktivitäten ist den beiden Sueniños-Gründern vor allem eines wichtig: „Es geht nicht darum, dass immer nur unsere pädagogischen Begleiterinnen und Begleiter etwas vermitteln. Es geht vor allem auch ums richtige Zuhören. Ums Hinhören, was die Kinder gerade brauchen.“ Bei sämtlichen Aktivitäten, ob nun beim gemeinsamen Fußballspielen oder beim Fotografie-Workshop, fördert Sueniños die Auseinandersetzung der Kinder mit den eigenen Gefühlen – damit diese später im Leben nicht zur Last werden. Sie werden auch dazu ermutigt, kritisch zu denken und die Verantwortung für ihr Leben selbst zu übernehmen. In einer Region Mexikos, die stark von Armut,

Korruption und Kriminalität geprägt ist, ist das eine wertvolle Basis. Mit diesen Fähigkeiten können Jugendliche bewusst einen anderen Weg wählen. „Unsere Aufgabe ist es, der nächsten Generation zu zeigen, welches Leben sie führen kann, wenn sie Verantwortung übernimmt und an ihren Träumen arbeitet“, sagt Christian Szinicz.

Immer öfter arbeitet Sueniños aber auch mit den Müttern der Kinder. „Es ist nicht einfach, aber wichtig, dass sie ein neues Bewusstsein aufbauen. Denn häusliche Gewalt kommt vielfach vor und so setzt sich der Teufelskreis fort“, sagt Alma. „Wir bieten ihnen einen Raum, um über ihre Sorgen und Emotionen zu sprechen. Es ist schön zu sehen, wie diese Frauen durch die Teilnahme an den Workshops und gemeinsamen Aktivitäten mehr Selbstsicherheit entwickeln, die sie dann auch in ihrem familiären Umfeld nutzen.“ Wo Sueniños nicht direkt weiterhelfen kann, hilft die Organisation mit Kontakten zu den richtigen Stellen und NGOs weiter.

Info Sueniños

Den Traum vom selbstbestimmten Leben wahr machen. Sueniños bietet einen sicheren Ort, an dem sich Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Familien ganzheitlich entwickeln können. In dem wertschätzenden Umfeld entfalten sie kognitiv, körperlich, emotional und spirituell ihr Potenzial.

Zielgerichtet unterstützen

Bei Sueniños wird niemand wegeschickt, doch die Auswahl für die Bildungsprogramme ist dennoch streng. „Wir möchten mit der finanziellen Unterstützung, die wir von der Future Wings Privatstiftung als auch privaten Spenderinnen und Spendern erhalten, wirklich jene Kinder erreichen, die im Leben sonst keine Chancen

>



»Sueniños ist eine Oase der Sicherheit, in der die Kinder sich selbst entdecken und ihr Lebensprojekt aufbauen können.«

CHRISTIAN SZINICZ, Sueniños-Mitbegründer

Mit modernen Lehrmitteln für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet

Rufina Gómez González

Absolventin der Sueniños-Ausbildung Küche und Restaurantservice. „Wird es sein wie in der Schule?

Werde ich hier akzeptiert, obwohl mein Spanisch nicht so gut ist?“, diese Fragen gingen der heute 29-jährigen Rufy vor ihrem ersten Besuch bei Sueniños durch den Kopf. Sie stammt aus einem kleinen indigenen Dorf, das eine knappe Busstunde von San Cristóbal entfernt liegt. Ihr früherer Arbeitgeber ermunterte sie, Sueniños trotz ihrer Zweifel zu besuchen. Im Sommer 2022 hat Rufy die 14-monatige Ausbildung schließlich erfolgreich abgeschlossen. Sie hat ihre Liebe zum Backen entdeckt und plant, etwas Eigenes in ihrem Heimatdorf zu starten: zunächst eine Bäckerei, dann eine Konditorei und irgendwann vielleicht eine Pizzeria. Noch fehlt ihr der Ofen dazu – aber den möchte sie selbst bauen. Denn bei Sueniños hat sie sich nicht nur das Kochen und Backen angeeignet, sondern auch das nötige Selbstvertrauen mitbekommen: „Ich habe gelernt, meine Träume zu verwirklichen und nicht aufzugeben.“



Rufina Gómez González. „Werde ich hier akzeptiert, obwohl mein Spanisch nicht so gut ist?“



Ricardo García. „Bleibt nie innerhalb eurer Komfortzone! Versucht immer, sie zu durchbrechen.“

Ricardo García

Sueniños-Teilnehmer. „Ich kam mit 13 Jahren zu Sueniños und bin jetzt seit sechs Jahren dabei. Ich war damals zwar neugierig, aber auch etwas planlos und wollte dem Alltag entfliehen“, reflektiert Ricardo, der den Tod seiner Schwester und seines Vaters zu verarbeiten hatte. Was er bei Sueniños gelernt hat? „Mich auf allen Ebenen mit mir auseinanderzusetzen, auf der Körper-, Bewusstseins-, Gefühls- und Wissensebene. Aber auch, mich auf Neues einzulassen – wie zum Beispiel die Malerei.“ Über Sueniños hat Ricardo ebenso seine Liebe zum Kampfsport entdeckt und arbeitet hart daran, sich zu verbessern. Sein aktuell wichtigster Traum ist es aber, einen Abschluss als Krankenpfleger zu machen. Für alle, die am Sueniños-Programm teilnehmen möchten, hat Ricardo einen Rat: „Bleibt nie innerhalb eurer Komfortzone! Versucht immer, sie zu durchbrechen. Es ist nicht leicht, aber es ist ein gutes Gefühl, wenn man es schafft.“

»Es geht vor allem auch ums richtige Zuhören. Ums Hinhören, was die Kinder gerade brauchen.«

ALMA SILVA GUTIÉRREZ und CHRISTIAN SZINICZ, Gründerin und Gründer von Sueniños



Gemeinsame Versammlungen ermutigen die jungen Menschen, kritisch zu denken und Verantwortung zu übernehmen

haben. Deswegen wird die Lebenssituation der Kinder vorab genau erhoben“, erläutert Christian Szinicz.

Manche Kinder begleitet Sueniños über viele Jahre hinweg, andere ziehen fort und kommen nach Jahren wieder zurück. „Es ist wichtig, dass sie wissen, wohin sie sich wenden und wo sie sich Unterstützung holen können, wenn sie das brauchen“, sagt Alma. Wieder andere sind nur kurz bei Sueniños mit dabei, „aber solange wir ihnen auch nur einen kleinen Impuls geben konnten, der ihre Lebensrichtung zum Positiven verändert, ist es gut“, so Christian Szinicz.

Fachausbildungen bei Sueniños

Wer sich in San Cristóbal de las Casas beruflich aus- und weiterbilden möchte, kommt ohne finanzielle Mittel nicht weit. Deswegen bietet Sueniños

seit 2016 zusätzlich zum Bildungsprogramm auch Berufsausbildungen in der Tischlerei und Gastronomie an. Und auch hier reicht das Angebot über das technische Handwerk hinaus – die Jugendlichen erhalten Lernbegleitung und werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert.

Eine Oase aus Holz, Lehmziegeln und viel Grün

Heute sind über 30 Personen für Sueniños tätig. 20 davon betreuen und begleiten mehr als 300 Kinder und Jugendliche in einem neu gebauten Bildungszentrum im Norden der Stadt. Das mit Unterstützung des Vorarlberger Architekten Markus Koch geplante und auch mit Sueniños-Tischlerinnen und -Tischlern gebaute Zentrum ist ein einladender Ort zum Wohlfühlen. Sieben Gebäude rahmen das überdachte „Mosaico“, eine Art Dorfplatz, ein. Es gibt einen Gemüsegarten mit einem selbst gebauten Gewächshaus und einen Park mit einem überdachten Sportplatz. Auf dem Mosaico finden jeden Tag Begrüßungsrituale und das tägliche Mittagessen, aber auch Events statt – etwa zum Abschluss eines erfolgreichen Sueniños-Jahres, wie es auch 2021/22 war. Eines der Highlights war jedenfalls im Februar

der Tag der offenen Tür zur Feier von 17 Jahren Sueniños. Und natürlich die Einladung der Sueniños-Teilnehmerin Esmeralda zur internationalen Konferenz für Kinder- und Jugendrechte zum Thema Migration in El Salvador.

Wege in die Zukunft

Und wie soll es in Zukunft mit Sueniños weitergehen? „Wir werden unser integrales Bildungsmodell in den kommenden Monaten und Jahren stärken und standardisieren, um es auch an andere Organisationen weitergeben zu können. Und wir werden mehr Workshops und Aktivitäten in Schulen anbieten und an einem Sueniños-Alumni-Klub arbeiten. Denn wir sind überzeugt: Unser Ansatz der ganzheitlichen Begleitung funktioniert überall – nicht nur in Chiapas“, sagt Christian Szinicz. <



Impulse geben, welche die Lebensrealität zum Positiven verändern

Zahlen 2021/22 Sueniños

Die Kernkennzahlen für Sueniños auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	652.000
Zuwendungen (EUR)	650.000
Eigenerlöse (EUR)	15.000
Eigenfinanzierungsquote	2 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	37
Anzahl Teilnehmende	248

Entfalten und fliegen lernen

FREUDE AM LERNEN. Welche Talente Tafelklassler auf ihrem Weg zur Entfaltung finden und warum Lehrerinnen und Lehrer manchmal selbst in den hinteren Reihen des Klassenzimmers sitzen, erfahren wir im Gespräch mit B.E.L.-Schulleiterin Eva Kirchmayr.

Seit der Gründung 2012 in Traun hat sich diese Schule beeindruckend entwickelt. Mit anfänglich fünf Schülerinnen und Schülern startete die kleinste Privatschule Oberösterreichs. „Zehn Jahre später zählt unsere Volksschule mit Öffentlichkeitsrecht stolze 62 Schülerinnen und Schüler“, berichtet Eva Kirchmayr, selbst Lehrerin aus Leidenschaft. In dieser Zeit übersiedelte die Schule nicht nur in ein größeres Gebäude nach Linz, die Schule bekam auch gleich einen neuen Namen: Privatschule für Bildung und Entfaltung in Linz, kurz B.E.L. genannt.

Eine Idee macht Schule

Der Name ist in der Schule auch Programm. Mit diesem Fokus, der die Bildung und Entfaltung junger Menschen in den Vordergrund stellt, ist die B.E.L. für die TGW Welt und vor allem den gemeinnützigen Bereich TGW Future Wings eine wichtige Vorzeigeschülerin. Denn ganz im Sinne der Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ werden die Kinder in dieser Volksschule gefördert. „Ich persönlich habe immer noch die größte Freude daran, neue

Lehrerinnen und Lehrer sprechen über die B.E.L.

»Die Kinder erfahren im Unterricht, dass es nicht darum geht, für »gute« Noten zu lernen, sondern dass die Schule eine Möglichkeit bietet, sich Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen und sich weiterzuentwickeln. »Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir.« — Christopher Schuh, Lehrer einer 3. Klasse

»Aus meiner Sicht fühlt man sich bei uns in der B.E.L. weniger wie in einer Schule, sondern eher wie in einer großen Familie, in der man mit Freude und Vertrauen lernen und arbeiten kann – dabei stehen die Kinder immer im Mittelpunkt. Obwohl es auch bei uns gemeinsame Regeln und Richtlinien gibt, schätze ich es sehr, dass wir trotzdem unsere Freiheiten haben und jede Lehrperson in ihrer Klasse ihrer Individualität freien Lauf lassen kann.« — Elisa Winklmayr, Lehrerin einer 4. Klasse

»An unserer Schule dürfen Kinder so sein wie sie sind. Ihre unterschiedlichen Begabungen und Fähigkeiten werden in den Mittelpunkt gestellt.« — Carina Kugler, Lehrerin einer 2. Klasse

Stimmen der Eltern Das gute Gefühl, die richtige Schule gewählt zu haben

»Wir waren auf der Suche nach einer Bildungseinrichtung, in der ein altersadäquater Betreuungsschlüssel angeboten wird, in der unsere Kinder individuell und nach ihren persönlichen Fähigkeiten gefördert und gefordert werden und Spaß am Lernen haben. In der B.E.L. trifft das zu 100 Prozent zu.« — Michaela und Peter Köck, Eltern von Severin (4. Klasse) und Franziska (3. Klasse)

»Unsere Kinder sehen die Schule als größeren Teil unserer Familie, sie fühlen sich dort geborgen und sicher und lernen mit einfachen, modernen Methoden die Grund Säulen des Lebens.« — Ebru Z. Ozanogullari-Oucherif und Siegfried Oucherif, Eltern von Tim (3. Klasse) und Jan Dennis (1. Klasse)

»In der B.E.L. werden Kinder so angenommen, wie sie sind. Insbesondere bei unserem älteren Sohn David, der in der öffentlichen Schule soziale Anpassungsschwierigkeiten hatte, konnten wir in der B.E.L. eine besonders positive Entwicklung feststellen. David wurde dort faktisch »sozialisiert«, er wurde in seinen Fähigkeiten ganz besonders gefördert und konnte ein enormes Selbstvertrauen aufbauen. Wir sind uns sicher, dass er auf den bevorstehenden Besuch des Gymnasiums bestens vorbereitet wurde.« — Petra und Thomas Wiener, Eltern von David (4. Klasse) und Gabriel (1. Klasse)

Eva Kirchmayr ist B.E.L.-Schulleiterin und selbst Mutter von vier Kindern



»Für mich bedeutet Entfaltung, dass Kinder ihren Weg frei gehen können.«

EVA KIRCHMAYR, Schulleiterin B.E.L.

Die Grundsteine für ein lebenslanges positives Gefühl beim Lernen werden bereits in der Grundschule gelegt



Dinge zu lernen“, erzählt die passionierte Pädagogin Eva Kirchmayr – eine Einstellung, die sie in ihrer Schule auch gerne weitergibt.

Von Grund auf mit Freude lernen

Bildungsexpertinnen und -experten gehen davon aus, dass die Zeit zwischen drei und zehn Jahren elementar für die Entwicklung der Lernfreude ist. Genau diese Freude erleichtert auch die Aufnahme neuer Inhalte und kann bei positiver Erfahrung im Laufe eines Lebens immer wieder abgerufen werden. „Man

kann Kindern in dieser wichtigen Zeit das Lernen für ihr Leben verderben“, warnt die Schulleiterin. Sie ist deswegen davon überzeugt: Die Grundsteine für ein lebenslanges positives Gefühl beim Lernen werden bereits in der Grundschule gelegt – und genau danach entwickelte Eva Kirchmayr die Grundprinzipien der B.E.L.: Ich will. Ich mache. Ich bin.

Ich will.

Um 8 Uhr 30 geht es los und die aufgeregten Mädchen und Buben versammeln sich in ihren Klassenzimmern. Still

sitzen? Von wegen! Denn im Basismodul starten die Kinder den Tag mit der sogenannten Freiarbeit. In dieser Zeit bestimmen sie selbst, welcher Aufgabe sie sich widmen wollen. Manche Kinder lesen, andere schreiben. Doch welches Kind macht was und warum eigentlich? Eva Kirchmayr erzählt von einem Jungen, der jeden Tag das gleiche Arbeitsblatt ausfüllte. Auf ihre Frage, warum er nicht eine andere Aufgabe ausprobieren will, antwortete er zögerlich. Er mochte die Tatsache, dass er dieses Arbeitsblatt fehlerfrei ausfüllen konnte. Die Angst vor Fehlern hinderte ihn daran, Neues auszuprobieren.

Genau daran knüpfen dann die erfahrenen B.E.L.-Lehrerinnen und -Lehrer an, denn sie gewinnen während der Freiarbeit wichtige Erkenntnisse über ihre Schützlinge, indem sie diese einfach mal sein und machen lassen. Sie beobachten die Kinder und nehmen diese in ihrer jeweiligen Entwicklungsphase wahr. Sie begleiten und unterstützen – und sie beseitigen, wenn

Kinder haben eine Stimme. Bereits die Jüngsten halten Referate





Filmdreh für **Spotty und Stripe**

Von der ersten Probe bis zur Premiere – ein aufregendes Erlebnis

Ein absolutes Highlight des letzten Schuljahres war der Filmdreh zu „Spotty und Stripe“ – von und mit Kindern der B.E.L. Der Film behandelt die ungewöhnliche Freundschaft zwischen dem Giraffenmädchen Spotty und dem Zebromädchen Stripe, die gemeinsam Vorurteile ihrer Herden überwinden und so für neuen Frieden in der Savanne sorgen. „Die wochenlangen Proben und der Filmdreh waren für alle Beteiligten toll und aufregend. Die Premiere im Kino war ein ganz besonderes Erlebnis, das wir alle für ewig in Erinnerung behalten“, erzählt die Schulleiterin Eva Kirchmayr.

Zusammenhalt **quer durch die (Schul-)Bank**

Wenn es Probleme gibt, lösen wir sie gemeinsam

Unter den Lehrerinnen und Lehrern der B.E.L. wird Teamwork großgeschrieben. Sie verbringen ihre gesamte Arbeitszeit in der Schule, mit Unterricht am Vormittag und Vorbereitung für den Unterricht am Nachmittag. „Wir brauchen diese Zeit gemeinsam als Team, um uns auszutauschen. Lehrende an öffentlichen Schulen sind oft Einzelkämpfer. Wenn es Probleme mit einem Kind gibt, lösen sie das alleine hinter verschlossenen Klassentüren. Bei uns ist es genau das Gegenteil. Wir öffnen die Türen und bitten um Hilfe.“ Deswegen sitzt Eva Kirchmayr auch manchmal selbst in der Klasse, beobachtet die Klassendynamik, gibt ihren Kolleginnen und Kollegen Tipps und Ratschläge, nimmt aber auch sehr viel für sich selbst mit. Oder sie gestaltet selbst den Unterricht, damit Lehrerinnen und Lehrer aus der hinteren Reihe zuschauen und neue Perspektiven gewinnen können.

notwendig, kleine Steine auf ihrem Weg zur Entfaltung.

Die Kinder starten auf diese Weise mit einer entspannten und positiven Einstellung in den Tag. Die gute Stimmung im Klassenraum und ein schönes Miteinander stärken somit auch das erste B.E.L.-Grundprinzip: Ich will – mit Freude in die Schule gehen, lernen und wachsen.

Ich mache.

Rechnen, schreiben, lesen. Die Basisfächer Deutsch und Mathe werden von der Lehrkraft an der Tafel oder am

digitalen Smartboard und im Stationsbetrieb mit Pflicht- und Wahlstationen vermittelt. Danach folgt das fächerübergreifende Modul mit Werken, Zeichnen, Bewegung, Sport und Musik sowie dem anschließenden Projektunterricht. In dieser Zeit lernen Kinder von der ersten bis zur vierten Klasse, im Team zu arbeiten und sich selbst Wissen anzueignen – in ihrem Rhythmus, auf ihre ganz individuelle Art und Weise.

So widmeten sich Kinder einer ersten Klasse im Schuljahr 2021/22 dem Thema Wiese. Das Ergebnis: eine Vielzahl liebevoll gestalteter Referate über Wiesenblumen und Wiesentiere, die von den „jungen Pflänzchen“ voller Freude und Enthusiasmus vorgetragen wurden. Gemäß dem B.E.L.-Grundprinzip „Ich mache“ begleiten Lehrerinnen und Lehrer ihre Schützlinge auf ihrem Weg zum eigenverantwortlichen Handeln.

Ich bin.

Und was bedeutet das Grundprinzip „Ich bin“ für die jungen Tafelklassler der B.E.L.? Man könnte sagen, es ist das Ergebnis aus vier Jahren Bildung und Entfaltung in dieser Schule. Die

Kinder bekommen in unterschiedlichen Situationen immer wieder die Möglichkeit, ihr Selbstvertrauen aufzubauen und ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln, um so mit Sicherheit ihre weiteren Schritte zu gehen. Es ist die starke Stimme des Kindes am letzten Schultag an der B.E.L., mit der es klar und deutlich sagt: „Ich bin! Bereit für all das Neue im Leben!“ <

Daten & Fakten **B.E.L.**

Die Privatschule für Bildung und Entfaltung lehrt und wächst

- 2012 Gründung der Privatschule
- 5 Schülerinnen und Schüler im 1. Schuljahr
- 2015 Umzug der B.E.L. nach Linz
- 2018 erhält sie den Titel einer Volksschule
- 2021/22 besuchen 63 Schülerinnen und Schüler die B.E.L.

Zahlen 2021/22 **B.E.L.**

Die Kernkennzahlen für die B.E.L. auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	654.000
Zuwendungen (EUR)	285.000
Eigenerlöse (EUR)	363.000
Eigenfinanzierungsquote	55 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	7
Anzahl Schulkinder	62

Wenn Bewegung in die Schule kommt

MOMO MOTIVIERT. Seit 2014 unterstützt Future Wings das Projekt „Monkey Motion“, das Volksschulkindern mit einem Affenspaß die Wichtigkeit von Bewegung vermittelt.



Vorturnen. Manfred Simonitsch macht sich zum Affen, um Kinder für Bewegung zu begeistern



Er springt von Tisch zu Tisch, läuft auf allen Vieren, laust sich und anderen den Kopf: Ganz klar, dieser Mann macht sich zum Affen. Vor einer gesamten Volksschulklasse! Und das aus beruflichen Gründen. Wobei man, genau genommen, bei Manfred Simonitsch wohl eher von einer Berufung sprechen muss. 2012 konzipierte der Gesundheitscoach und Sportwissenschaftler das Projekt „MonkeyMotion“, kurz „MoMo“, bei dem Kinder zu mehr Bewegung motiviert werden. Bereits während seiner Zeit als Lehrer an einem Gymnasium ist dem gebürtigen Grazer aufgefallen, dass es in dieser Altersstufe bereits zu spät ist, die Kinder wirklich für Bewegung zu begeistern. „Mit 12 oder 13 Jahren sind die Strukturen bereits geschaffen – für wen Bewegung bis dahin nicht ganz selbstverständlich ist, für den wird sie es voraussichtlich auch nicht mehr“, erzählt Simonitsch. Sein Fazit: Rein in die Volksschulen und mit den Kids körperlich aktiv werden.

Mehr als turnen – und das auch noch geschenkt

Das Programm – ein Bewegungsritual, das Kinder und Lehrkräfte erlernen, sowie Übungen zur Entspannung und

Achtsamkeit als auch Workshops in den Bereichen Tanz und Motorik – ist für Volksschulen gratis. Bei der Realisierung fungiert Future Wings nicht nur größtenteils als Kostenträger, sondern wirkt vor allem auch bei der inhaltlichen Weiterentwicklung mit. „Ein finanzieller Aufwand für die Schule würde eine deutliche Barriere für ‚MoMo‘ darstellen“, ist sich Simonitsch sicher.

Den Affen – im Projekt heißt das kleine Affenmaskottchen „MoDo“ – hat Manfred Simonitsch übrigens sehr bewusst als Symbol gewählt: Er ist Synonym für die Freude an der Bewegung und „bereits seit meiner Kindheit mein absolutes Lieblingstier“. Bewegung ist

Daten & Fakten MoMo

Monkey Motion auf einen Blick

— „MoMo“ ist für Volksschulen gratis. Finanziert wird das Projekt über Future Wings.

— Weit mehr als 100 „MoMo“-Einsätze mit über 1.600 Kindern hat Manfred Simonitsch bereits realisiert.

— 2027 möchte „MoMo“ in 50 Volksschulen integriert sein.

jedoch nicht der einzige Baustein im vom Affen inspirierten Projekt. Um nicht nur die motorische Entwicklung zu fördern, werden im Sinne der Ganzheitlichkeit, auch Elemente aus dem Yoga oder der Achtsamkeitslehre integriert. Darüber hinaus sollen die Kinder ein Bewusstsein für ihren Körper und ein gesundes Leben aufbauen. Dies gelingt durch spielerische Wissenserweiterung und Rituale, die die Möglichkeit geben, Abläufe im Bewusstsein zu verankern.

Auch Gefühle spielen bei „MoMo“ im Sinne der Ganzheitlichkeit eine wesentliche Rolle. „Wenn ich in eine Klasse gehe, frage ich immer, was die Kinder denn so über Affen wissen. Zu 99 Prozent werden dann das Klettern und die Banane erwähnt“, erzählt Simonitsch. Daraufhin fängt der Pädagoge an zu berichten, was er bereits alles mit Affen erlebt hat und wie sie sich verhalten –



»Bewegung ist gerade für Kinder essenziell, weil diese den Organismus ganzheitlich stärkt.«

MANFRED SIMONITSCH,
Projektleiter MoMo



emotional dem Menschen sehr ähnlich. Auch Affen spüren Wut, Trauer, Verzweiflung, Glück oder Freude. Genau diese Themen werden dann auch mit den Kindern besprochen.

Die Bewegung kommt dabei aber niemals zu kurz und „wir beginnen dann auch, diese Bewegungen auszuführen – und die Kinder machen sofort rein intuitiv mit und haben tierisch Spaß dabei!“ Rund 100 „MoMo“-Einsätze, an denen annähernd 1.600 Kids teilgenommen haben, wurden bereits abgeschlossen. Und der engagierte Sportwissenschaftler macht sich für die Kinder auch noch in Zukunft gerne zum Affen.

Durch Vorbilder lernen

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist allerdings auch die Unterstützung von zu Hause enorm wichtig. Im Familienverband soll das Gehörte, Erlernte und

Erlebte auch weiter umgesetzt werden wie beispielsweise das gemeinsame Kochen oder Essen – etwas, was für viele Kinder nicht selbstverständlich ist. Ebenso sind Themen wie „richtiges Atmen“ oder „genug Wasser trinken“ zentrale Bestandteile. Damit all diese Aspekte auch außerhalb der Schule umgesetzt werden, hat Simonitsch einen Sammelpass kreiert. „Mit den Pässen gehen die Kinder zur Mama und sagen ‚Ich möchte mit dir kochen‘ oder sie fordern den Papa auf, mit ihnen auf den Spielplatz zu gehen, um sich gemeinsam zu bewegen. Das Ziel ist es, den gesunden Lifestyle auf freiwilliger Basis auch zu Hause zu verankern“, erzählt Manfred Simonitsch.

Aufmerksamkeit fördern

Wenn die vollgestempelten Pässe wieder zum „MoMo“-Initiator zurückkommen, sind sie nicht nur die Eintrittskarte der Kinder zu einem Gewinnspiel, sondern auch eine wertvolle Rückmeldung über die Wirkung von „MoMo“ außerhalb der Schule. Mehr als die Hälfte der 300 im letzten Jahr ausgegebenen Sammelpässe sind wieder bei Manfred Simonitsch gelandet.

Aber nicht nur die Eltern sind entscheidend für das Projekt. Ein wichtiger Aspekt ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, sodass diese die gelernten Übungen und Rituale auch in ihre tägliche Arbeit mit den Kindern einbinden. Eine Unterstützung soll in Zukunft verstärkt die „MoMo“-Box sein, die den Lehrkräften seit Beginn des aktuellen Schuljahres die Möglichkeit gibt, die „MoMo“-Inhalte mit den Kindern auch selbstständig durchzuführen. Bewegungs- und Entspannungsübungen, die die Aufmerksamkeit fördern, können durch liebevoll aufbereitete

Anleitungen auf einfache Art und Weise in den Unterricht integriert werden. Eine pure Einbahnstraße ist dieses Projekt jedoch nicht, denn auch der Grazer profitiert von seiner Arbeit mit den Kindern und baut stetig seine Kompetenzen in Sachen Flexibilität und Sensibilität aus: „Du musst mit deiner gesamten Energie und Aufmerksamkeit in jedem Moment sehr intensiv und klar da sein.“

Im Team Herausforderungen meistern

Eine große Hilfe bei den vielen Fragen und Herausforderungen, die seine Arbeit an den Schulen mit sich bringt, sind dabei die Synergien, die er innerhalb des Sozialen Unternehmertums TGW Future Wings nutzen kann. Wichtig seien etwa die Mitwirkenden der privaten Volksschule B.E.L. oder der SOS-Herzkiste, mit denen ein regelmäßiger Gedankenaustausch stattfindet. Eine sehr große Motivation ist und bleibt für Manfred Simonitsch aber auch der StepUp-Contest, der im Juni 2022 zum vierten Mal ausgetragen wurde. Beim Abschlussevent des „MonkeyMotion“-Projekts zeigen jedes Jahr rund 200 Kinder, wie viel Power und Bewegung in ihnen steckt – und erklimmen die Ski-sprunganlage Hinzenbach: ganze 587 Stufen! Und das noch dazu für einen guten Zweck, denn der Gesamterlös, in diesem Jahr rund 10.000 Euro, wird jedes Jahr in eine bewegungsfördernde Maßnahme eines jungen Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung investiert. „Ich merke manchmal, wie die Kinder selbst völlig überrascht über ihre eigene Leistung sind. Und darüber, dass ihnen Bewegung so viel Freude machen kann. Das ist dann einfach nur super.“ <

Zahlen 2021/22 MoMo

Die Kernkennzahlen für MoMo auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	73.000
Zuwendungen (EUR)	73.000
Eigenerlöse (EUR)	0
Eigenfinanzierungsquote	0 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	1
Anzahl Teilnehmende	376

Lernlust durch Lern-Coaches

POTENZIALE FÖRDERN. Die digitale Lernbegleitung setzt auf individuelle Betreuung von jungen Menschen und möchte zugänglich und leistbar sein. Davon profitieren alle – die begleiteten Kinder ebenso wie ihre Lern-Coaches.

Junge Menschen dabei unterstützen, ihre eigenen Fähigkeiten und Potenziale zu erkennen

„Als Lehrer hatte ich nie das Gefühl, allen meinen Schülerinnen und Schülern die individuelle Betreuung geben zu können, die sie wirklich brauchen“, erzählt Learning Circle-Mitbegründer Julian Richter. Der Markt für Nachhilfe wächst und wächst, löst das zugrunde liegende Problem aber nicht: Die Kinder erhalten eine reine Wissensvermittlung in bestimmten Unterrichtsfächern. Themen wie Prüfungsangst, Konzentrations- oder Motivationsschwierigkeiten und Lernorganisation werden dabei nicht abgedeckt und die Kinder somit nicht zum selbstwirksamen Lernen geführt. Und sie werden gewissermaßen abhängig von Nachhilfe.

Genau hier setzt der Learning Circle an. Denn die digitale Lernbegleitung ist viel mehr als nur klassische Nachhilfe. Im Zentrum stehen der junge Mensch und seine Entwicklung: „Unsere Lern-Coaches bauen vertrauensvolle Beziehungen zu den Kindern auf, aber keine Abhängigkeit. Wir coachen mindestens ein Semester lang, aber nur in Ausnahmefällen länger als drei Semester. Denn die Kinder sollen Selbstwirksamkeit lernen, ihre Stärken kennen und von keinem Support-System abhängig sein. Wir möchten sie in der Zeit begleiten,

in der sie Orientierung und Perspektiven dringend benötigen, also etwa zwischen zehn und vierzehn Jahren“, sagt Julian Richter, der den Learning Circle gemeinsam mit Nina Poxleitner und Lisa-Maria Sommer-Fein sowie Future Wings vor rund zwei Jahren gründete. Den Anstoß dazu gaben die großen Herausforderungen der Jugendlichen im Distance-Learning während der Coronapandemie, wobei der Learning Circle auch langfristig digital bleiben möchte.

Info Learning Circle

Social Business, das wirkt. Der Learning Circle startete 2020 mit 17 Lern-Coaches und ist seitdem rasant gewachsen: 2022 betreuen insgesamt 56 Coaches rund 180 Schülerinnen und Schüler. Etwa 80 Prozent der Teilnehmenden bekommen die Coaching-Einheiten dank des Social-Business-Modells kostenlos. Ziel für die nächsten drei Jahre ist es, pro Semester 400 Schülerinnen und Schüler zu begleiten.

Wie lernt man Selbstwirksamkeit?

Eine Frage, die Elke Genc, Projektkoordinatorin von Future Wings, oft gestellt wird, die aber gar nicht so einfach zu beantworten ist. „Mit dem Learning Circle möchten wir junge Menschen dabei unterstützen, ihre eigenen Fähigkeiten und Potenziale zu erkennen und diese bewusst einzusetzen, um etwas zu bewirken. Es geht also darum, sich als junger Mensch etwas zuzutrauen und daran zu glauben, auch herausfordernde Situationen, wie beispielsweise eine Prüfungssituation, meistern zu können. Dies geht nicht von heute auf morgen, sondern ist ein Prozess, der damit beginnt, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen.“

„Dementsprechend wichtig ist es, Lern-Coaches auszuwählen beziehungsweise einzusetzen, die ein gutes Gespür dafür mitbringen, was Kinder in bestimmten Situationen benötigen“, ergänzt Richter. „Wir geben unseren Lern-Coaches in unserem Vorbereitungsprogramm die passende Haltung und wirkungsvolle Instrumente für die 1:1 Online-Begleitung mit, damit sie individuell auf die Kinder eingehen können.“ Selbstverständlich wird das





Coaching aber auch auf den jeweiligen Lerntypus des Kindes abgestimmt, wird gemeinsam eine Struktur erarbeitet, werden Routinen festgelegt. Es geht um den Umgang mit Ängsten und eine wirkungsvolle Organisation beim Lernen.

Die Beziehung zwischen Lern-Coach und Lernenden entwickelt sich dabei meist von einem schulischen Fokus hin zur Persönlichkeitsentwicklung. „Wir gehen von einem Nachhilfe-Set-up aus. Das kennen alle. Mit der Zeit aber schauen unsere Lern-Coaches immer mehr hinter die Kulissen, lernen die Kinder besser kennen und die Arbeit an der Persönlichkeitsentwicklung nimmt zu.“ Ein konkretes Beispiel: Hat das Kind zum Beispiel Versagensängste, baut der Lern-Coach Atemübungen mit ein, damit es diese selbst in den Griff bekommen kann. So entwickelt sich die Rolle der Lern-Coaches oft hin zu einer Freundschaft oder einer Begleitperson, die auch über die Schulzeit hinausblickt und gemeinsam mit den Eltern und dem Kind berufliche Perspektiven bespricht, je nach Stärken des Kindes. Es darf auch um Privates gehen – allerdings gibt es klare Grenzen. Zum Beispiel sind die Lern-Coaches keine Spezialisten für ADHS, Sehschwächen oder Legasthenie.

»Für Kinder aus benachteiligten Bevölkerungsschichten können wir besonders günstige Einheiten anbieten.«

CHRISTIAN SZINICZ, Vorstandsvorsitzender Future Wings Privatstiftung

Hier helfen sie mit Kontakten zu Expertinnen und Experten weiter.

Social Business: Coaching und Wachstum für alle

„Zahl, so viel du kannst.“ Eine weitere Besonderheit des Learning Circle ist das Social-Business-Modell, das dahintersteht. Denn die Lernbegleitung ist für alle verfügbar – nicht nur für die, die es sich leisten können. Das heißt, alle gewinnbringenden Gelder werden dafür verwendet, um das Angebot auszubauen, zu verbessern sowie Kindern und Jugendlichen die Teilnahme am Learning Circle zu ermöglichen, deren Eltern sich dieses Lern-Coaching nicht (vollkommen) leisten können. Sie haben so die Möglichkeit, genau das zu bezahlen, was sie persönlich aufbringen können.

„Wir bieten derzeit drei Preisstufen an, die an das Gehalt der Eltern gekoppelt sind, und vertrauen darauf,

dass sich diese selbst entsprechend einstufen. Der Preis für eine Einheit liegt mit weniger als 30 Euro dabei im unteren Durchschnitt am Nachhilfemarkt. Etwa 80 Prozent der Teilnehmenden bekommen die Coaching-Einheiten aber kostenlos. Dies sind jene, >

Zahlen 2021/22 Learning Circle

Die Kernkennzahlen für den Learning Circle auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	333.000
Zuwendungen (EUR)	173.000
Eigenerlöse (EUR)	160.000
Eigenfinanzierungsquote	48 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	4
Anzahl Teilnehmende	185

»Wir wollen mit den allerbesten Lerninstituten konkurrieren – und trotzdem für alle zugänglich sein.«

JULIAN RICHTER,
Learning Circle-Mitbegründer

Lernbegleitung.
Learning Circle coacht mindestens ein Semester lang, aber nur in Ausnahmefällen länger als drei



die sich sonst gar keine Unterstützung leisten könnten“, erklärt Julian Richter. Die Vollzahler finanzieren dies also mit. Dazu kommen Förderungen von Future Wings und unter anderem dem Bildungsministerium. „Das Future Wings-Team steht uns dabei mit finanzieller Unterstützung und Expertise zur Seite. In der Entwicklungsphase standen wir in engem Austausch und wir stecken uns gemeinsam Ziele für die kommenden Jahre. Mit Future Wings haben wir ein starkes Gegenüber, das uns strategisch begleitet und wichtigen Input gibt“, so Julian Richter über die Zusam-

menarbeit. Ziel ist es, in Zukunft weitere Vollzahler anzusprechen und mit deren Hilfe noch mehr Kindern aus benachteiligten sozialen Schichten den Learning Circle anbieten zu können – und somit unabhängiger von finanzieller Unterstützung zu werden. Erreicht werden diese Gruppen über die Netzwerke des Learning Circle-Teams und von Future Wings. Synergien mit anderen Future Wings-Projekten sind ebenso denkbar: „In Sachen Recruiting für Lern-Coaches haben wir die Absolventinnen und Absolventen der CAP-AUSBILDUNG im Blick“, ergänzt Elke Genc.

Nebenjob mit Sinn

Der Learning Circle ist seit der Gründung rasant gewachsen: Aktuell betreuen 56 Lern-Coaches rund 180 Schülerinnen und Schüler. Die Coaches sind überwiegend junge, engagierte Menschen. Durch einen Nebenjob mit Sinn werden sie Teil einer tollen Community: Sie werden vom Learning Circle kontinuierlich begleitet und regelmäßig weitergebildet. Sie erhalten dabei Einblicke in Pädagogik sowie Didaktik und lernen, selbstbestimmtes Lernen bei den Kindern zu fördern. In den Circle Sessions treffen sich die Lern-Coaches im ersten Semester alle zwei Wochen, um gemeinsam zu reflektieren und sich auszutauschen. Dazu kommen wöchentliche Peer Groups. „Außerdem haben sie das Herz am rechten Fleck“, sagt Julian Richter, „denn wenn es uns gelingt, die richtigen Lern-Coaches auszuwählen, dann bekommen die Kinder genau das, was sie gerade brauchen, um zu wachsen.“ <

Lern-Coaches begleiten in einer Zeit, in der Orientierung und Perspektiven dringend nötig sind



Eine kleine Schatzkiste

GEFÜHL UND VERSTAND. In der von Future Wings und SOS-Kinderdorf entwickelten SOS-Herzkiste steckt alles, was Schülerinnen und Schüler brauchen, um spielerisch Achtsamkeit und soziale Kompetenz fürs Leben zu lernen.

Ob Kinder teilen und zuhören können, hilfsbereit sind und Probleme gut lösen können – das sind nicht einfach nur nette Charakterzüge. Für den US-amerikanischen Psychologen Daniel Goleman beeinflusst soziale Intelligenz direkt unser persönliches Glück. Dass sozial-emotionale Fähigkeiten einen entscheidenden Einfluss auf die positive Entwicklung in ihrem jungen Erwachsenenalter haben, zu diesem Schluss kommt auch eine Langzeitstudie der Pennsylvania State University und der Duke University. Das Gute daran: Sozial-emotionale Fähigkeiten lassen sich ebenso formen und erlernen wie intellektuelle und kognitive Kompetenzen.

Bei der menschlichen Entwicklung und Bildung ist es daher wichtig, den Verstand ebenso wie die Gefühlsebene zu berücksichtigen. Viele Schulen konzentrieren sich aber mehrheitlich auf die Vermittlung kognitiver Kompetenzen – genau hier setzt die von Future Wings und SOS-Kinderdorf >

Mit kleinen Karten
die sozial-emotionalen
Fähigkeiten formen
und erlernen



gemeinschaftlich entwickelte SOS-Herzkiste an.

Wie wichtig zwischenmenschliche Beziehungen im Klassenzimmer und darüber hinaus sind, weiß auch Lena Mulumulu aus eigener Erfahrung. Bevor sich die SOS-Kinderdorf-Mitarbeiterin intensiv der Entwicklung der SOS-Herzkiste widmete, war sie selbst Mittelschullehrerin und findet: „Soziale Kompetenzen haben eine unermessliche Bedeutung. Deswegen ist es so wichtig, dass dieses Thema in der Schule präsent ist.“ Leider kommt es im Schulalltag oft zu kurz – vor allem fehlt es an niederschweligen, also schnell und einfach einsetzbaren Arbeitsmaterialien für soziales Lernen. An diesem Punkt setzt seit 2021 die SOS-Herzkiste an: Denn neben einem liebevollen Zuhause für Kinder setzt sich SOS-Kinderdorf gemeinsam mit Future Wings auch für ein liebevolles Klassenzimmer ein und treiben das Projekt nun kontinuierlich voran.

Achtsamkeit und soziale Kompetenz als Fixpunkte

„Die SOS-Herzkiste ist genau das, was ich mir damals als Lehrerin gewünscht hätte“, sagt Lena: eine kompakte Box mit ansprechend gestalteten Materialien, mit denen sich Lehrpersonal sowie Lernende gemeinsam der Entwicklung sozialer Fähigkeiten widmen können.

Meilensteine 2021/22 SOS-Herzkiste

— 2020 beginnt die Partnerschaft von Future Wings und SOS-Kinderdorf:

In diesem Jahr startet das erste SOS-Herzkiste-Pilotprojekt mit 40 Schulklassen.

— Im Schuljahr 2021/22 wurden 400 SOS-Herzkisten an Schulen in Wien und Oberösterreich verschickt.

Im aktuellen Schuljahr sind es durch die Erweiterung um das Bundesland Steiermark bereits 600.

— Ausbau des Bestellprozesses

Entwicklung und Implementierung eines Buchungstools und elektronischen Newsletters für die SOS-Herzkisten

— SOS-Kinderdorf Liechtenstein erhält für die SOS-Herzkiste den LGT Award für soziales Engagement.

»Die Materialien sind mit sehr viel Liebe zum Detail gestaltet – die Komplimentewand mit den Kuverts ist das absolute Klassenhighlight!«

LEHRERIN

Eine kompakte Box mit ansprechend gestalteten Materialien, mit denen sich Lehrpersonal sowie Lernende gemeinsam der Entwicklung sozialer Fähigkeiten widmen

Sie enthält die richtigen Werkzeuge, um ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu fördern – im Klassenzimmer und darüber hinaus. Einfach, spielerisch, unkompliziert.

Vier Herzkisten und ein Ziel

Ihren Namen verdankt die SOS-Herzkiste übrigens ihrem Ziel: „Die SOS-Herzkiste soll zu einem Herzstück der Klasse werden. Das Herz steht dabei für die wertvolle Entwicklungsarbeit an Beziehungen zwischen den Kindern und Jugendlichen untereinander, aber auch zu den Lehrenden. Beziehungen tragen alles“, erklärt Christian Szinicz, Leiter von Future Wings. „Mit der SOS-Herzkiste möchten wir genau hier ansetzen und die Lehrkräfte bei der Wertevermittlung im Klassenzimmer unterstützen“, so Szinicz.

Rituale, die Herzen öffnen

Aktuell gibt es zwei unterschiedliche SOS-Herzkisten, die sich jeweils einer Beziehungsebene widmen: dem „Ich“ für die erste Klasse der Sekundarstufe 1 (fünfte bis achte Schulstufe) und dem „Du“ für die zweite Klasse

der Sekundarstufe 1. Zwei weitere Herzkisten für die Beziehungsebenen „Wir“ und „Alle“ für die dritten und vierten Klassen sind in Arbeit. Der Fokus liegt immer klar auf Beziehungen und Solidarität, nicht nur im Klassenzimmer. In der „Ich“-Kiste findet sich zum Beispiel das Gefühlskarussell: 42 illustrierte Kärtchen mit unterschiedlichen Gefühlen, von mutig über ehrlich bis ängstlich. Durch die Arbeit mit den Kärtchen wird der Wortschatz der Kinder erweitert und deren Wahrnehmung gefördert. Dadurch können sie sich und ihre Stimmung differen-

Info SOS-Herzkiste

Ich, Du, Wir, Alle. Die von Future Wings und SOS-Kinderdorf gemeinschaftlich entwickelte SOS-Herzkiste vereint in einer kompakten Box alles, was Kinder und Jugendliche brauchen, um ihre sozialen Kompetenzen optimal entwickeln zu können. 600 „Ich“- und „Du“-SOS-Herzkisten sind im Schuljahr 2021/22 bereits im Einsatz, „Wir“ und „Alle“ sind derzeit in Arbeit.





zierter ausdrücken. Hinzu kommen Arbeitsblätter, bei denen sich alles um Gefühle dreht. Außerdem gibt es unter anderem konkrete Anregungen für Spiele und tägliche oder wöchentliche Rituale sowie Bewegungskarten mit spezifischen Übungen: „Zum Beispiel kann die Klasse jeden Unterrichtstag mit dem Gefühlskarussell starten“, sagt Lena Mulumulu, „und seien es auch nur zehn Minuten – es schafft sofort eine Verbindung untereinander, wenn man weiß, wie es den anderen heute geht.“

Workshops als Herzstück

Zu jeder SOS-Herzkiste gehört außerdem ein Gutschein für einen Workshop. „Es ist aus meiner Erfahrung immer ein großes Geschenk, wenn jemand von außen in die Klasse kommt. Das gibt ganz neue Impulse und sorgt für unvergessliche Erlebnisse“, sagt Lena Mulumulu. Vor allem, wenn diese Person Waltz Anyanwu ist und bald 20 Jahre Erfahrung in der Vermittlung von Achtsamkeit und Werten sowie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mitbringt. „Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt“ – Waltz Anyanwu zitiert gerne Friedrich Schiller, um es

auf den Punkt zu bringen. Denn auch der SOS-Kinderdorf-Mitarbeiter ist überzeugt: „Viele Fähigkeiten können über das Spiel entwickelt werden.“ Um den Kindern wichtige Werte zu vermitteln, sorgt er zu Beginn erst einmal für Begeisterung. Eine gute Portion Humor öffnet hier viele Türen – und Herzen. „Ich möchte den Kindern zeigen, dass die Schule auch ein Ort der Leichtigkeit sein kann“, sagt der SOS-Kinderdorf-Mitarbeiter, der in seinen SOS-Herzkiste-Workshops vor allem Werte wie Vertrauen, Verantwortung, Respekt, Wertschätzung, Freude und Freundschaft vermitteln möchte.

Im Workshop der „Du“-Kiste dreht sich dann alles um Stärken: Hierbei wird der Fokus der Kinder weg von Schwächen und hin zu ihren individuellen Stärken gelegt, um so das Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten zu schärfen.

Partnerschaft auf Augenhöhe

Und wie viel Herz steckt in der Partnerschaft zwischen Future Wings und SOS-Kinderdorf? „Wir passen wirklich gut zusammen und profitieren von den jeweiligen Erfahrungen und Netzwer-

ken des anderen. Jede Seite bringt das ein, was sie gut kann. Entwicklungen erfolgen dabei immer gemeinsam. Unsere Zusammenarbeit basiert auf Wertschätzung und Vertrauen und wir gehen sehr offen miteinander um – das ist nicht selbstverständlich“, finden Lena Mulumulu, Christian Szinicz und Waltz Anyanwu. Lena ergänzt: „Und wenn ich sehe, dass wir nach innen leben, was wir nach außen repräsentieren – da geht mir bei der Arbeit das Herz auf.“ <

Zahlen 2021/22 SOS-Herzkiste

Die Kernkennzahlen für die SOS-Herzkiste auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	186.000
Zuwendungen (EUR)	93.000
Eigenerlöse (EUR)	93.000
Eigenfinanzierungsquote	50 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	2
Anzahl Teilnehmende	2.050

Wenn Ideen Flügel wachsen

BILDUNGSINKUBATOR. Junge Visionen brauchen manchmal Starthilfe, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Genau das bietet die Future Wings Challenge, der Inkubator für Bildungsgerechtigkeit in Österreich: ein Nest für mutige Projekte, bis sie selbst fliegen lernen.

Demo Day 2022. Die Teilnehmenden der Gewinnerprojekte mit Jurymitgliedern und Vortragenden



Die Sonne lacht durch die Fenster des Raumes und mit ihr die glücklichen Gewinnerinnen und Gewinner der Future Wings Challenge 2022. Über 100 Personen drängen sich an diesem Tag dicht an dicht aneinander, um den ambitionierten Pitches der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu lauschen. Es sind inspirierende Ideen, berührende Geschichten und visionäre Projekte, die hier endlich die Bühne erhalten, die sie verdienen – nach drei Monaten intensiver Vorbereitungszeit.

Die Future Wings Challenge ist DER Inkubator für Bildungsgerechtigkeit

in Österreich. Sie fördert den Start und die nachhaltige Umsetzung von Bildungsprojekten. Die dreimonatige, berufsbegleitende Mentoring-, Workshop- und Feedbackphase wird am Ende mit dem Demo Day gekrönt, bei dem aus allen Projekten drei Gewinnerprojekte von einer Jury gekürt werden. Diese erhalten nach der Vereinsgründung 15.000 Euro als Starthilfe für die Umsetzung ihrer Ideen.

Die Kriterien, die für einen Sieg bei der Future Wings Challenge ausschlaggebend sind, reichen von Qualität und Skalierbarkeit des Impacts bis hin zu

Umsetzungswahrscheinlichkeit des Konzepts. Das heißt: Wie hoch ist die Chance, dass mit dieser Projektidee die Lebensrealität von Kindern direkt oder indirekt verbessert werden kann? Wie sieht die Vision des Projekts für 2030 aus und ist schon ein Pilot in Planung?

Eine Erfolgsgeschichte

2021, im ersten Jahr der Challenge, wurden 15 Projektideen eingereicht, davon acht in das Inkubator-Programm aufgenommen. Im zweiten Jahr 2022 waren es bereits 35 Projekte. „Das hat die Auswahl zwar sehr viel schwieriger gemacht. Aber die Tatsache, dass innerhalb von einem Jahr mehr als doppelt so viele Bewerberinnen und Bewerber bei uns eingereicht haben, war natürlich ein voller Erfolg“, erzählt Dominik Hejzák, Projektleiter der Future Wings Challenge.

Mit Wissen wachsen

Ein verdienter Erfolg, der sicherlich auch den hochwertigen Inhalten des Programms geschuldet ist. >

Die Jury folgt den spannenden Pitches – kurz und knackig drei Minuten





Demo Day 2022 **Drei Projekte konnten die Jury überzeugen**

Failstunde

In der Failstunde sollen Schülerinnen und Schüler in regelmäßigen Workshops die Angst vor dem Fehlermachen verlieren und lernen, Fehler als Chance zu sehen.

Die Jury: »Die Theaterpädagogik ist ein Erfolg versprechender Zugang, damit Jugendliche spielend an ihrer persönlichen Entwicklung arbeiten können.«

Richtungswechsel

Dieses Projekt zielt darauf ab, die Resozialisierung von jugendlichen Straftäterinnen und Straftätern zu unterstützen.

Die Jury: »Bessere Chancen auf eine erfolgreiche Integration zu geben, ist für diese jungen Menschen und für die Gesellschaft ein wertvoller Beitrag für eine nachhaltige, positive Entwicklung.«

Schülerblog

Der Schülerblog ist die digitale Form der Schülerzeitung. Die redaktionelle Arbeit und der authentische Content erhöht die Lese- und Schreibkompetenz.

Die Jury: »Mit dem Schülerblog werden sowohl die kritische Auseinandersetzung zu Themen als auch der Austausch sowie die Vernetzung von Jugendlichen und Schulen, die diesen einsetzen, unterstützt.«



Lehrmeister Natur.
Kinder entdecken den Naschgarten

Gewinnerprojekt 2021 **Naschgarten**

Die Idee: Kinder zwischen 4 und 12 Jahren erleben ein gesundes Leben in Verbindung mit der Natur.

Die Umsetzung: Im Naschgarten wird gemeinsam gegärtnert und gekocht und so der Weg vom Samenkorn bis zur fertigen Mahlzeit begleitet.

Die Vision: Die Gründerinnen und Gründer hoffen, dass ihre Idee Früchte trägt und weitere Naschgärten in ganz Österreich folgen werden. Ein zweiter Naschgarten ist bereits in Planung.

»Die Future Wings Challenge hat uns geholfen, unsere Idee zu entwickeln und umzusetzen. Darüber hinaus freut es uns, dass wir weiter im engen Austausch mit der FWC sind und wir so unser Projekt professionell umsetzen können.« — Marina Hülssiep, Carol Ann Thielsen und Maximilian Loimer von Naschgarten

»Mit der Future Wings Challenge bringen wir mit einem ganzheitlichen Ansatz soziale Innovationen in den Bildungsbereich.«

CHRISTIAN SZINICZ,
Vorstandsvorsitzender
Future Wings Privatstiftung



Überzeugende Ideen.
Team Schülerblog (links)
und die Initiatorinnen
von Failstunde (Mitte)

Nachdem die Projekte die Aufnahme in die Future Wings Challenge geschafft haben, treffen die Projektmitglieder ihre Mentorin oder ihren Mentor. Diese sind oft selbst Social Entrepreneurs oder in der Bildungsszene gut vernetzt und stehen ihren Schützlingen mit Rat und Tat für die darauffolgenden drei Monate zur Seite.

Zusätzlich erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Chance, sich für die Zeit ihrer Gründung fit zu machen – mit wertvollem Wissen, das in rund 20 Workshops zu Themen wie Marketing, Finanzierung, Recht, Ganzheitlichkeit, Haltung und Wirksamkeit von Projekten vermittelt wird. Sie schärfen ihre Vision zusätzlich durch regelmäßige Feedbackrunden und absolvieren bis zum Demo Day drei Test-Pitches, um ihren aktuellen Projektstatus zu präsentieren.

Auf dem richtigen Pfad

Dass die Umsetzung einer Social-

Impact-Idee harte, aber lohnende Arbeit ist, kann diese Projektteilnehmerin aus eigener Erfahrung berichten. Marina Winkler, selbst Lehrerin aus Leidenschaft, ging mit ihrem Projekt „Wolkenpfad“ bei der Future Wings Challenge 2021 an den Start. Es reichte zwar nicht für den Sieg, aber als Gewinnerin zählt sie trotzdem.

Mit ihrem Verein für digitale Zukunftsbildung bringt sie Lehrlingen wichtige Lebensthemen näher, die in der Schule und der Fachausbildung oft zu kurz kommen. Über eine mobile App lernen Jugendliche mehr über Selbstwirksamkeit, Achtsamkeit, Konfliktfähigkeit, Finanzbildung und können sich mit Gleichgesinnten verbinden und austauschen. Nach dem Ausstieg ihrer Co-Founderin in einer frühen Phase des Projekts stieg ein Coach der Future Wings Challenge als neuer Partner ein. Gemeinsam setzten sie die App als erfolgreichen Piloten von TGW Logistics um.

Wenn Ideen flügge werden

Die Geschichte von „Wolkenpfad“ ist exemplarisch für die hohe Qualität und nachhaltige Wirkung der Future Wings Challenge, auch wenn der Weg zum Erfolg nicht immer leicht ist. Der soziale Unternehmertegeist und der Wille wirklich etwas verändern zu wollen, spiegelt sich auch in der hohen Gründungsquote der ersten Runde: Im ersten Durchlauf der Challenge 2021 haben vier von

acht Projekten einen gemeinnützigen Verein gegründet und weitere drei verfolgen ihre Visionen auch heute noch aktiv weiter (Stand Oktober 2022).

Mit Herz für die Bildung

„Ein Teil dieses Teams zu sein, fühlt sich nicht wie Arbeit, sondern wie Familie an“, resümiert Dominik Hejzak daher sichtlich ergriffen – und dieses Gefühl zieht sich offenbar durch alle Beteiligten dieser Initiative: Denn Alumni wollen neue Projekte der Future Wings Challenge begleiten, Mentorinnen und Mentoren bieten für den nächsten Durchlauf erneut ihre unentgeltliche Unterstützung an und junge Visionärinnen und Visionäre tüfteln bereits jetzt schon an Ideen für eine bildungsge-
rechtere Welt und eine neue Runde der Future Wings Challenge. <

Zahlen 2021/22 Future Wings Challenge

Die Kennkennzahlen für die Future Wings Challenge auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	202.000
Zuwendungen (EUR)	161.000
Eigenerlöse (EUR)	15.000
Eigenfinanzierungsquote	7 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	2
Anzahl Teilnehmende	16

Daten & Fakten Future Wings Challenge

Die Future Wings Challenge pro Jahrgang

- 8 Projekte
- 20 Workshops
- 60 Stunden Programm
- 100+ Expertinnen und Experten



»Die Future Wings Challenge ist ein weiterer Beitrag, um jungen Menschen den Weg in eine eigenständige Zukunft zu ermöglichen.«

DOMINIK HEJZAK, Projektleiter Future Wings Challenge

Starker Auftritt. Das Projekt Richtungswechsel für die Resozialisierung von jugendlichen Straftäterinnen und Straftätern

Gewinnerprojekt 2021 **BauBox**

Die Idee: MakerSpace für mutige Mädchen

Die Umsetzung: Im „Girls Only Rahmen“ entwickeln Mädchen einer Wiener Mittelschule Spaß an der Technik und im Umgang mit Werkzeugen. Das stärkt ihr Selbstvertrauen und eröffnet neue Perspektiven für eine selbstbestimmte Zukunft.

Die Vision: Bitte nachmachen! Die Gründerinnen hoffen auf Folgeprojekte in anderen Schulen.

»Durch die regelmäßigen Workshops, die zahlreichen Sessions mit unserer Mentorin und die tollen Vernetzungen konnten wir innerhalb kürzester Zeit unsere Idee auf den Boden bringen. Wir können also sagen, die Future Wings Challenge war das, was notwendig war, damit aus einem Ideechen wirklich ein Siegerprojekt wurde.« — Christina Spunner und Theresa Valenta von der BauBox



Maker Girls. Mädchen bauen und basteln



Volle Kraft voraus. Erfahrung ist die beste Schule

Gewinnerprojekt 2021 **Agent:Lehr.KRAFT**

Die Idee: Empowerment für junge Pädagoginnen und Pädagogen

Die Umsetzung: Lehr.KRÄFTE werden nach ihrem Hochschulabschluss und vor ihrem Schuleintritt von erfahrenen Lehrerinnen und Lehrern vorbereitet und unterstützt.

Die Vision: Der Verein hat bereits einige Durchgänge absolviert. Die Vision lautet daher ganz klar: mit voller Kraft voraus weiterwachsen.

»Das Besondere an der Future Wings Challenge war das gemeinsame Wachsen mit allen Projekten sowie die Herausforderungen, die uns während dem Inkubator gestellt wurden.« — Hanna Gagenhuber, Sonja Macher und Lukas Oberreiter von Agent:Lehr.KRAFT

Ein Ort. Viele Möglichkeiten.

TGW FUTURE WINGS

TGW LOGISTICS

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

Ideen und Inspiration an jeder Ecke. Die Räumlichkeiten der GRAND GARAGE haben sich auch im Innenraum einen authentischen Werkstattcharakter bewahrt



GRAND GARAGE. Sie ist mehr als ein MakerSpace – sie ist eine Innovationswerkstatt. Auf rund 5.400 m² finden sich vier Projekte des Sozialen Unternehmertums der TGW Welt – gelebtes Maker-Match-Making unter einem Dach.

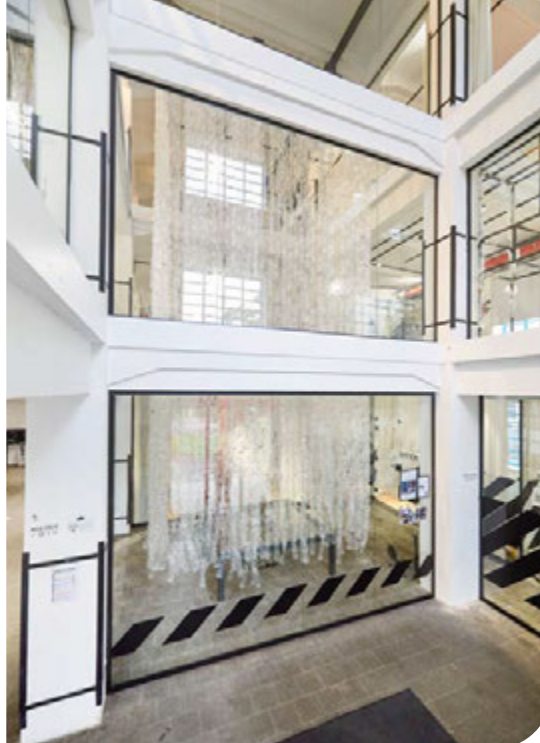
Tabakfabrik, Linz. Auf dem weitläufigen Industriegelände mit seiner einzigartigen Architektur – es ist der erste Stahlskelettbau Österreichs – werden schon lange keine Zigaretten mehr gedreht. Mittlerweile weht der Geist der Moderne durch diesen Ort. Junge Kreative nehmen die Zukunft in die Hand, arbeiten an spannenden Projekten und treffen auf Handwerk und Technologie. Seit ihrer Eröffnung 2019 ist die GRAND GARAGE prägender Bestandteil der Tabakfabrik. Ein Ort voll Innovationskraft, an dem Lern- und Entwicklungsräume zur Potenzialentfaltung gestaltet werden. Ein Ort, an dem an jeder Ecke eine faszinierende Geschichte wartet – vom gigantischen Vorhang aus Tausenden Kunststoffflaschen im Eingangsbereich über eine Gruppe von Jugendlichen der CAP.-AUSBILDUNG, die beim Robotik-Siebdruck-Workshop erstmals in die Welt der Robotik eintauchen, bis hin zu Kinder- >



Groß denken. Ruth und Werner Arrich gründeten gemeinsam mit Ludwig Szinicz (1939–2017) die GRAND GARAGE

NOVA ZONE. Viel Raum für Workshops, kreative Ideenentwicklung und beflügelnden Austausch unter Gleichgesinnten



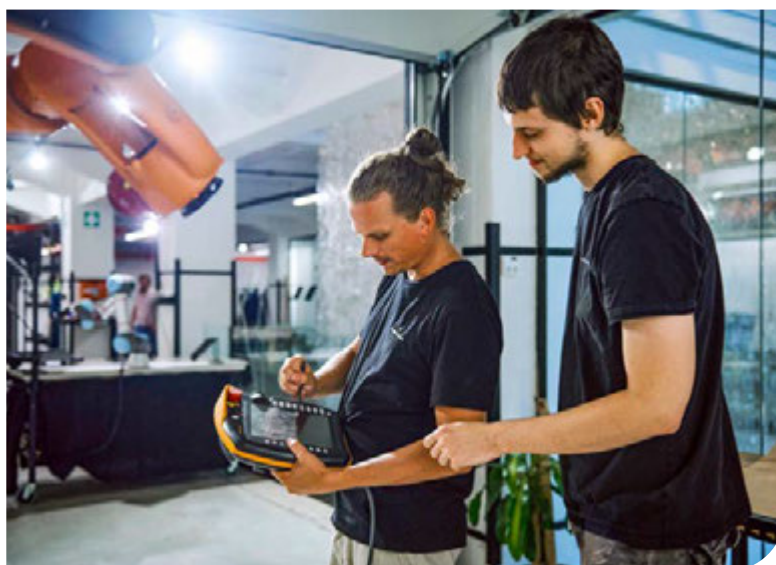


Kunst aus Kunststoff.
Einst Bühnenvorhang der Oper „Poppea“, heute Blickfang mit Botschaft in der GRAND GARAGE: ein Vorhang aus 6.000 PET-Flaschen

Auf Tuchföhlung mit Industrie 4.0.
Ob kollaborierender Leichtbau- oder Industrieroboter, hier können Interessierte mit Robotik experimentieren

»Wir wollten von Anfang an groß denken, wirklich etwas bewegen und Wirkung erzielen.«

RUTH und WERNER ARRICH, Gründende und Geschäftsführende der CAP.future GmbH



Kreatives Umsetzen. Die in der NOVA ZONE entwickelten Ideen nehmen als Prototypen aus dem 3D-Drucker und Lasercutter Gestalt an

Wo die Funken fliegen.
In den Workshops der Innovationswerkstatt dürfen Klein und Groß an die Schweißgeräte





Marion Urbanides und Wolfgang Kurz. Die Co-Projektleiter der IT-Ausbildungsstätte CODERS.BAY haben Antworten auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts

Frauen-Power am Ort der vielen Möglichkeiten. Gabriele Egger, Ruth Arrich und Barbara Rosenberger beim Austausch auf der Dachterrasse



kursen am Schweißgerät oder Lehrlingen, die an Themenstellungen der Zukunft arbeiten. Kurz: Ein Ort mit vielen Möglichkeiten, an dem Menschen gemeinsam lernen, werken und wachsen.

„Think big“ ist hier die Devise

„Wir waren eigentlich ‚nur‘ auf der Suche nach einem Raum für unseren MakerSpace. Aber Ludwig Szinicz ermutigte uns schon damals, groß zu denken – und weit mehr Räume zu mieten. Er wollte Menschen zusammenbringen, einen

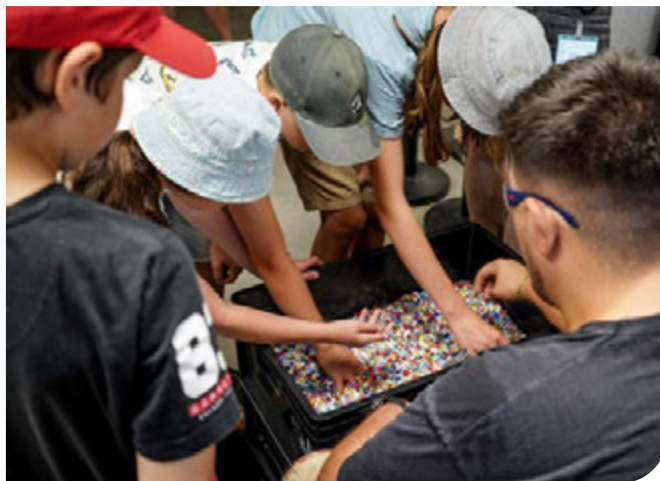
relevanten Ort für viele schaffen und am Standort Linz wirklich etwas bewegen“, erinnern sich Ruth und Werner Arrich an ihren ersten Besichtigungstermin in der Tabakfabrik, damals noch gemeinsam mit Ludwig Szinicz (1939–2017), Gründer der TGW Future Privatstiftung, die auch den Großteil der Finanzierung übernahm.

Die vollständige Umwandlung in eine Innovationswerkstatt und die Installation der Infrastruktur mit allen Anlagen und Maschinen, mittlerweile über 90 an der Zahl, war eine beeindruckende



Technische Feinheiten. GRAND GARAGE-Mitarbeiter Benjamin Brunnmair (li.) und MakerSpace Member Valentin Wiesinger (re.) perfektionieren die topografischen Landkarten aus dem Lasercutter

CODERS.BAY. Hier arbeiten die IT-Fachkräfte von morgen am Code für die Zukunft



Plastic Garage. Wo große und kleine Recycling-Profis Ideen austauschen und Kunststoffe ein zweites Leben erwartet



Visionär. Werner und Ruth Arrich im Gespräch über die Geschichte und Zukunft der GRAND GARAGE

»Wenn man die Zukunft aktiv gestalten will, muss man Technologien verstehen und sich diese zunutze machen.«

RUTH und WERNER ARRICH,
Gründerin und Gründer der GRAND GARAGE



Schweiß-Expertin. Host Tatjana Schinko ist meist in der Schweißwerkstatt zu finden und hält dort unter anderem Empowerment-Workshops für Frauen ab



Kopf hinter der Bildungswerkstatt. Barbara Rosenberger werkt selbst gerne im Digitallabor

gemeinschaftliche Leistung der ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Freiwilligen und der Community. Den Großteil der Arbeiten führten sie selbst durch – und bewahrten dabei den authentischen Charakter des Hauses. Ob digital oder analog – die GRAND GARAGE ist eine Innovationswerkstatt, auch im Geiste. Neben der Bildungswerkstatt für Kinder und Jugendliche, in der hands-on das Konzept der MakerEducation erlebt werden kann, und dem MakerSpace, in dem von kreativen Studierenden über ambitionierte Start-

ups bis zu innovativen Unternehmen Raum finden, ihre Projekte zu entwickeln und umzusetzen, versammeln sich hier heute auf mittlerweile 5.400 m² außerdem die CAP-AUSBILDUNG, die CODERS.BAY sowie die NOVA ZONE (siehe Beiträge auf Seiten 100, 110 und 112). Vier gemeinnützige Projekte unter einem gemeinsamen Dach beziehungsweise unter mittlerweile zwei Dächern, verbunden durch die weitläufige Dachterrasse – Synergien und inspirierende Zusammenarbeit inklusive.

Aber sehen Sie selbst ... <

Top.Talente.Programm für die AHS-Oberstufe

GANZHEITLICHE FÖRDERUNG. Seit 2010 bietet die Bildungsinitiative CAP. jungen Menschen die Möglichkeit, parallel zur AHS ihren Horizont zu erweitern und eine technische Lehre zu absolvieren.

TGW FUTURE WINGS

TGW LOGISTICS

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

An dieses Highlight des vergangenen Geschäftsjahres erinnert sich Programmleiterin Gabriele Egger besonders gerne: Im Sommer besuchte sie die nächste Generation an Jugendlichen, die im Herbst ihre Ausbildung starten und damit zu CAP.tains werden. Bei einem Teambuilding-Event im Tipi-Dorf lernte sich die Gruppe junger Menschen, die die nächsten Jahre im Zuge ihrer CAP.-AUSBILDUNG viele Stunden miteinander verbringen werden, erstmals kennen. „Es war unglaublich zu sehen, wie liebevoll die Jugendlichen miteinander umgehen. Wenn sie

den Raum bekommen, um ihre eigenen Talente zu entfalten, blühen auch die Zurückhaltendsten und Introvertiertesten von ihnen auf“, erzählt die Verantwortliche für die CAP.-AUSBILDUNG.

Und genau dafür steht CAP.: miteinander lernen und wachsen. Die zehn Jugendlichen starteten im September in den Pilotjahrgang des neuesten CAP.-AUSBILDUNG-Tracks: Parallel zur AHS-Oberstufe absolvieren sie dabei jeden zweiten Freitag und Samstag eine CyberSecurity-Ausbildung. Ein weiteres Highlight: Fast die Hälfte davon sind Mädchen – gerade in technischen Ausbildungen keine Selbstverständlichkeit. Insgesamt vier Jahre wird es dauern, bis sie ihren außerordentlichen Lehrabschluss sowie zusätzlich ECTS-Punkte in der Tasche haben – und um viele Erfahrungen und Fähigkeiten, die ihnen beim Start ins Erwachsenen- und Wirtschaftsleben einen ordentlichen Vorsprung verschaffen werden, reicher sind.

Girls Power. Rund 20 Prozent der Teilnehmenden des Mechatronik-Lehrgangs sind Mädchen – bei technischen Ausbildungen keine Selbstverständlichkeit

Neuer Track. Parallel zur AHS-Oberstufe absolvieren Jugendliche eine CyberSecurity-Ausbildung

Ausbildung auf FH-Niveau mit dem gewissen Extra

Auch für Gabriele Egger ist der Start der neuen CAP.-AUSBILDUNG ein Meilenstein. Das vergangene Jahr haben sie und ihre Teammitglieder intensiv an den Vorbereitungen für den neuen Lehrgang gearbeitet. Die fachliche Expertise rund um das Thema Informationstechnologie unterrichten Trainerinnen und Trainer der FH Hagenberg in Oberösterreich sowie der CODERS.BAY

Info CAP.-AUSBILDUNG

Matura, Lehre, Mehrwert. Die Bildungsinitiative bietet Jugendlichen seit 2010 die Möglichkeit, parallel zur AHS-Oberstufe eine Mechatronik-Ausbildung mit Lehrabschluss zu absolvieren. 2022 startete mit der CyberSecurity-Ausbildung der Pilotjahrgang des neuesten CAP.-AUSBILDUNG-Tracks. Fast die Hälfte der zehn jugendlichen CAP.tains sind Mädchen. Neben technischen Skills immer im Mittelpunkt: miteinander lernen und wachsen.



»Wenn sie den Raum bekommen, um ihre eigenen Talente zu entfalten, blühen auch die Zurückhaltendsten auf.« GABRIELE EGGER, Programmleiterin CAP.-AUSBILDUNG

in der Tabakfabrik. Das Fachpersonal stand außerdem bei der Erarbeitung des Curriculums zur Seite. Drei junge Trainer haben selbst den Bachelor an der FH gemacht und einer von ihnen ist sogar ein CAP.finisher, ein Absolvent der Mechatronik-Ausbildung bei CAP. Gabriele Egger selbst wird Social Skills und Projektmanagement unterrichten – denn CAP. ist viel mehr als nur das Vermitteln von technischen Fähigkeiten.

Die CAP.-AUSBILDUNG schließt seit 2010 eine Lücke

Begonnen hat alles lange vor dem Teambuilding im Tipi-Dorf – 2010 als Bildungsinitiative für Jugendliche im Bereich Mechatronik. Dabei war CAP. „schon immer mehr als nur eine technische Ausbildung“, sagt Initiatorin Ruth Arrich. Als sie das Ausbildungsprogramm 2010 gemeinsam mit ihrem Ehemann Werner Arrich ins Leben rief,

wollte sie damit vor allem eine Lücke schließen: Kinder sollten sich nicht mehr zwischen einer Ausbildung, in der Allgemeinwissen und Sprachen oder alternativ Technik im Mittelpunkt stehen, entscheiden müssen. Gemeinsam mit Ludwig Szinicz (1939–2017), Mitbegründer von TGW Logistics und ehemals Vorstandsvorsitzender der Future Wings Privatstiftung, sowie Peter Grininger, heute Fachberater Mechatronik, entwickelten sie eine Mechatronik-Ausbildung, die parallel zur AHS-Oberstufe absolviert werden kann. Junge Menschen haben damit die Chance auf eine Matura sowie einen Lehrabschluss in Mechatronik. Die Ausbildung findet in enger Zusammenarbeit und mit den Trainerinnen und Trainern des WIFI Linz statt. Zentraler Wert der CAP.-AUSBILDUNG ist es seit jeher, den Jugendlichen mehr als eine fachlich fundierte Ausbildung zu er-

möglichen: Immer steht der Mensch im Mittelpunkt, seine persönliche Entwicklung und sein Wachstum. Deswegen gehören unter anderem auch Management-Seminare zur Ausbildung, in der die jungen Menschen Selbstmanagement, kreatives Problemlösen und alles rund um Kommunikation lernen.

Vom CAP.tain zum Kapitän des eigenen Unternehmens

Einer, der all das selbst erlebt hat, ist CAP.finisher Niklas Baumgartner. 2016 schloss er parallel zur AHS mit der CAP.-AUSBILDUNG seine Mechatronik-Lehre ab. „Auch mir fiel damals die Entscheidung zwischen HTL und AHS schwer. Mit der

>

Daten & Fakten CAP.-AUSBILDUNG

Die ganzheitliche Bildungsinitiative in Zahlen

- 96 aktive CAP.tains
- 144 CAP.finisher
- 35 Partnerschulen in OÖ, NÖ und Salzburg
- 26 Partnerunternehmen

»... aber was mir noch viel mehr hilft, ist die Fähigkeit, mich in neue Bereiche hinein-zudenken, durch-zuhalten und zuversichtlich zu bleiben.«

NIKLAS BAUMGARTNER, CAP.finisher



Vorbereitungen.
CAP.-Programmleiterin Gabriele Egger und CAP.finisher Niklas Baumgartner

CAP.-AUSBILDUNG habe ich die ideale Lösung für mich gefunden. Ich habe gelernt, mich in einer neuen Gruppe von Menschen mit ganz eigenen Interessen zurechtzufinden. Die vielen Workshops und Ausflüge haben uns zusammengeschweißt. Und ich habe sehr viel über Selbstmanagement und Gruppenarbeit gelernt – und so richtig Biss entwickelt“, sagt Niklas. Weiter ging es bei ihm mit einer Fachhochschule, sein wöchentlicher Aufwand verringerte sich von rund 60 Stunden auf 15. Zu wenig für Niklas, der daraufhin Schritt für Schritt in die Start-up-Welt eintauchte. Heute ist er mit seiner App „Seasy“ sehr erfolgreich. Mit ihr finden, buchen und bezahlen Bootsbesitzer eine Marina für ihr Boot einfach von unterwegs. Wie ihm seine Zeit bei CAP. als Jungunternehmer hilft? „Das

mechanische Verständnis kann man auf Segelbooten natürlich gut gebrauchen“, sagt er, „aber was mir noch viel mehr hilft, ist die Fähigkeit, mich in neue Bereiche hinein-zudenken, durch-zuhalten und zuversichtlich zu bleiben. Vieles davon habe ich während meiner Zeit als CAP.tain gelernt.“

CAP.tains in der GRAND GARAGE

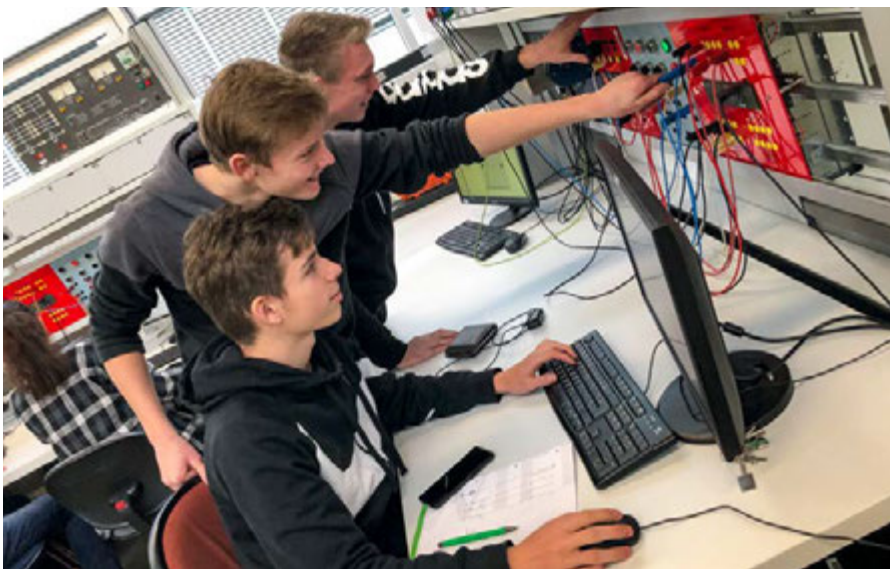
„Die Jugendlichen begeistern mich täglich aufs Neue“, sagt Gabriele Egger und meint all jene jungen Menschen, die sich freiwillig und aktiv für eine technische Ausbildung – und einen erheblichen Mehraufwand – entscheiden. 60-Stunden-Wochen, wie sie auch Niklas schon als Jugendlicher gemeistert hat, sind keine Ausnahme. „Ihre Leidenschaft ist ansteckend und berei-

chernd“, sagt sie. In den letzten Jahren hat sie das Projekt verfeinert und um neue Module erweitert. Nun schließt sich der Kreis mit der GRAND GARAGE. Viele Mechatronik-Workshops, die früher am WIFI abgehalten wurden, finden nun in der Innovationswerkstatt der GRAND GARAGE statt. Zum Beispiel die Robotik-Kurse (siehe Seite 103) oder Zusatzworkshops wie Schweißen oder Lasercutten. Somit bietet die GRAND GARAGE auch den CAP.tains einen Ort mit vielen Möglichkeiten zum Lernen und zur Entfaltung. Hier finden sie nicht nur die Infrastruktur und Maschinen, um sich fachlich weiterzubilden, sondern auch Vorbilder, Ansprechpersonen und Gleichgesinnte.

Begegnungen auf Augenhöhe

Was aber braucht es nun, um ein CAP.tain zu werden? „Neugierde. Sich einlassen können, mit Veränderungen positiv umgehen und einen Sinn für Gemeinschaft. Nicht alle unserer CAP.tains sind zwingend Vorzugsschüler. Manche junge Menschen müssen erst lernen, richtig zu lernen, um ihr volles Potenzial entfalten zu können. Im Zuge unserer Bewerbungs-

Die Ausbildung
ermöglicht es, in viele Bereiche hinein-zuschnuppern





Lernen und werken
für eine Matura sowie
einen Lehrabschluss in
Mechatronik



**Ganzheitlicher
Ansatz.** Eine fachliche
Ausbildung mit Fokus
auf die persönliche
Entwicklung

gespräche erkennen wir schnell, wer das Zeug dazu hat – wer wirklich mit Begeisterung bei der Sache ist, Neu-

gierde und Leidenschaft mitbringt“, sagt Gabriele Egger. Im Gegenzug für so viel Begeisterung und Eigeninitia-

tive gibt es keinen Notendruck. Es gibt keine Lehrer, sondern Trainer, die den Jugendlichen auf Augenhöhe, also mit gegenseitigem Respekt und Wertschätzung, begegnen – „und die man auch fünfmal fragen kann, wenn etwas unklar ist. Dumme Fragen gibt es bei uns nicht“, sagt Gabriele Egger.

Nachdem im Sommer 2022 von 24 CAP.-Teilnehmerinnen und Teilnehmer 22 den außerordentlichen Lehrabschluss mit Auszeichnung gemeistert haben, freut sich Gabriele Egger umso mehr auf das, was noch kommt: Viele weitere CAP.tains und CAP.finisher, die ihre Potenziale und Talente voll entfalten und ihren Weg gehen – ob in der Werkstatt, als Trainerinnen und Trainer, erfolgreiche Wirtschaftstreibende oder als Botschafterinnen und Botschafter des CAP.finisherclubs. <

Highlights 2021/22 CAP.tains auf Tuchfühlung mit kreativer Robotik

Fünf CAP.tains tauchten in den Semesterferien 2022 beim Robotik-Siebdruck-Workshop in der GRAND GARAGE erstmals in die Welt der Robotik ein und verpassten sich mit Unterstützung eines Roboters das perfekte Outfit.

Der Workshop während der Semesterferien stand ganz unter dem Motto „Robot meets T-Shirt!“ Zwei Tage lang gingen die CAP.tains auf Tuchfühlung mit Industrie 4.0. Unter der professionellen Anleitung eines GRAND GARAGE-Hosts wurde zu Beginn der Robotik auf den Zahn gefühlt und in die Grundlagen eingetaucht. Nachdem die Teilnehmenden das Programmieren via Google Blockly intus hatten, wurde der „Cobot“ startbereit gemacht, um seine Aufgabe für den zweiten Workshop-Teil zu erfüllen: dem Verewigen eigener Entwürfe auf einem T-Shirt. Die Designs dazu wurden im Rahmen eines Design-Crashkurses entworfen. Und die Ergebnisse konnten sich sehen lassen und das nicht nur, weil einige von ihnen auch einen Bezug zu CAP. haben.

Creative Engineering als neuer Teil der Ausbildung

Die Mechatronik-CAP.tains gingen gemeinsam mit CAP.finisherin Barbara Rosenberger neue Wege im Bereich Creative Engineering.

Der Pilotworkshop fand unter dem Motto „Nachhaltigkeit im Alltag“ in der GRAND GARAGE statt. Genau das richtige Umfeld für Kreativität, fachbereichsübergreifenden Austausch und Prototypenbau. Nach einem Tag mit theoretischen Grundlagen ging es für die Kleingruppen direkt ans Werkeln, Experimentieren und das Bauen von Prototypen. Angefangen mit automatischen Bewässerungsanlagen für Pflanzen wurden auch Flaschenöffner für wiederverwendbare Kronkorken oder Körbe, die Müll im Wasser sammeln, entwickelt. Ein Getränkeautomat, der mit eigenen wiederbefüllbaren Glasflaschen bestückt ist und ein Müllgreifer mit Rucksack, der es ermöglicht, auf einfachste Weise Müll zu sammeln, rundeten das faszinierende Portfolio ab.

Zahlen 2021/22 CAP.-AUSBILDUNG

**Die Kernkennzahlen für die
CAP.-AUSBILDUNG auf einen Blick**

Projektausgaben (EUR)	458.000
Zuwendungen (EUR)	131.000
Eigenerlöse (EUR)	327.000
Eigenfinanzierungsquote	71 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	2
Anzahl Teilnehmende	90

Eine Werkstatt für Innovation

VERWIRKLICHEN. Kinder, Jugendliche, Studenten, Start-ups, Bildungsinstitutionen, Vereine, Unternehmen treffen sich in der GRAND GARAGE, in der ehemaligen Tabakfabrik Linz, um gemeinsam die Zukunft zu gestalten.

TGW FUTURE WINGS

TGW LOGISTICS

TGW FUTURE PRIVATSTIFTUNG

Wie wird die Welt in Zukunft aussehen? Diese Frage kann zwar niemand mit Sicherheit beantworten, aber durch Mitgestaltung kann man Teil der Antwort werden. Diese Haltung entspricht dem Zukunftsbild von Ruth und Werner Arrich, Gründerin und Gründer der GRAND GARAGE, die nach einem Gespräch mit vier Jugendlichen eine neue Vision entwickelten. Ruth Arrich, damals Projektleiterin der CAP.-AUSBILDUNG, erinnert sich noch ganz genau, wie sie mit ihren Absolventen Niklas, Rudi, Fabian und Max ins Gespräch kam. Sie wollte wissen, wie sie ihre Schützlinge auch nach ihrer Ausbildung unterstützen könnte. „Wir brauchen eine gute Werkstatt!“, waren sich die motivierten CAP.finisher (Bezeichnung für die Absolventinnen und Absolventen der CAP.-AUSBILDUNG) sofort einig.

MakerMatch als Initialzündung

Im Nachhinein betrachtet war das vielleicht das erste MakerMatch, eine der drei Säulen der GRAND GARAGE. Ein MakerMatch beschreibt die Vernetzung zwischen Menschen und Visionären, Unternehmen und Bildungsinstitutio-

nen, die über den Tellerrand schauen und mit offener Haltung und unterschiedlichen Skills neue Ideen vorantreiben. Die GRAND GARAGE schafft Raum für ungewöhnliche Begegnungen dieser Art, sie verknüpft und verbindet.

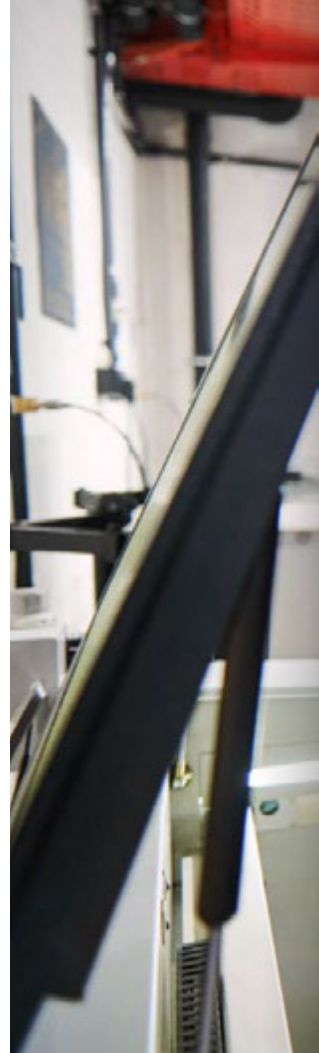
Eine Werkstatt. Viele Möglichkeiten.

Doch dafür brauchte es zunächst eine professionelle Werkstatt, in der man sich bilden und gestalten, technologische Skills erwerben und Ideen in handfeste Prototypen gießen oder eben auch schweißen, lasercutten oder

Info GRAND GARAGE

Eine Garage zum Lernen, Wachsen und Werken. Ein Ort, an dem traditionell und weltweit geschraubt und gebastelt wird, Pläne gezeichnet und umgesetzt werden. Inspiriert von dieser Vorstellung wurde der Name der GRAND GARAGE abgeleitet – ein Ort, an dem mit Wissen und handwerklichem Geschick entwickelt und gestaltet wird.

Future Tech. Neue Technologien erleben und erlernbar machen



3D-drucken kann. Das gab es in dieser Form nicht und diese Lücke sollte auch aus Sicht von Ludwig Szinicz (1939–2017), Mitbegründer der heutigen TGW Logistics und Mitinitiator der CAP.-AUSBILDUNG, geschlossen werden. Das Gründungsteam formierte sich und damit auch die gemeinsame Vision eines Raumes für junge, innovationshungrige Menschen.

Spielort für offenes Experimentieren

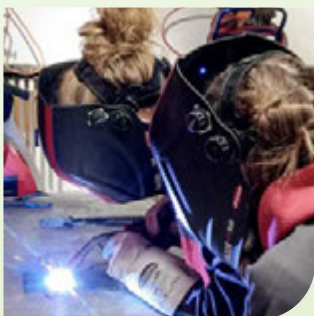
„Wir wollten von Anfang an groß denken, wirklich etwas bewegen und Wirkung erzielen – nicht nur für die jungen Menschen, sondern auch für den Standort Linz“, beschreibt Ruth Arrich den darauffolgenden Prozess. Gemeinsam mit ihren Gründungspartnern tauschte sie sich in dieser Zeit intensiv mit Jugendlichen aus, vernetzte sich mit Unternehmen und Bildungsinstitutionen. „Das positive Feedback war von Anfang an enorm“, erinnert sich Werner Arrich. Die Makerszene, eine Bewegung von Menschen, die neue Lösungen entwickelt, umbaut oder produziert und dabei moderne Technologien einsetzt, etablierte sich zwar bereits. Doch ein eigenes

>



Holistischer Empowerment-Workshop

Selbstentfaltung am Schweißgerät. Beim Empowerment-Workshop im MakerSpace der GRAND GARAGE im März 2022 brachen Künstlerin, Schweiß-Expertin und GRAND-GARAGE-Host Tatjana Schinko sowie „Women on Stage!“-Gründerin Claudia Novak gemeinsam mit acht Teilnehmerinnen mit Geschlechterstereotypen. Und mit linearer Bildungslogik gleich dazu: Denn der Workshop folgt einem ganzheitlichen Ansatz, bei dem fachliche und persönliche Bildung Hand in Hand gehen. Am ersten Tag des zweitägigen Workshops ging es um die persönlichen Stärken und Visionen der Frauen. Der zweite Tag stand ganz im Zeichen des kreativen Schaffensprozesses: Die kraftvollen und authentischen (Selbst-)Bilder, die am ersten Tag erarbeitet wurden, nahmen am Schweißgerät konkrete Form an.



Das schweißt zusammen. Mit voller Power neue Potenziale entdecken



Abfall oder wertvolle Ressource? Ein zweites Leben für Kunststoffe

Kunststoffrecycling für alle

Plastic Garage. Wer die GRAND GARAGE besucht, dem fällt im Eingangsbereich sofort ein ganz besonderes Kunstwerk ins Auge: Mehr als 6.000 klare PET-Flaschen reihen sich über drei Stockwerke zu einem imposanten Vorhang. Die Installation diente ursprünglich als Bühnenvorhang der Oper „Poppea“. „Der Vorhang ist nicht einfach nur ein Eyecatcher, sondern findet bei uns ein zweites Leben in Form von neuen Ideen und schafft Bewusstsein für Kunststoff-Recycling“, sagt Ammar Makic, Initiator der Plastic Garage – einem Ort in der GRAND GARAGE, in dem sich alles um Kunststoff und dessen Wiederverwertung dreht. Interessierte setzen sich hier aktiv mit deren Herausforderungen auseinander, forschen und experimentieren. Mit den Maschinen des Partners plasticpreneur und weiteren Geräten können das Shreddern, Extrudieren und Spritzgießen von Kunststoff einfach selbst ausprobiert werden.

»Bei uns treffen sich Menschen, die sonst nicht zusammenkommen. Es ist diese bunte Vielfalt, die diesen Ort letzten Endes so einzigartig macht.«

RUTH ARRICH über den idealen MakerMatch in der GRAND GARAGE



Früh übt sich. Mit Roboterarm in die Zukunft greifen

Ran an die Maschinen

Ferienprogramme in der Bildungswerkstatt. Zu klein fürs Schweißen, Lasern oder Programmieren? Gibt's nicht! Im Zuge der Ferienprogramme für Kinder in der Bildungswerkstatt der GRAND GARAGE werden Kinder schon ab der ersten Volksschulklasse begeistert – so unter anderem im Rahmen der KinderUni, der Kultur-Hof-Technikwoche, des DiMi-Camps oder mit Kids aus der Ferienbetreuung von TGW Logistics: „Ganz egal, ob der Workshop drei Stunden dauert oder eine ganze Woche, unser Motto lautet: Ran an die Maschinen und selbst ausprobieren“, erklärt Barbara Rosenberger, die sich um innovative Bildungsformate kümmert.



Nachwuchs in der Werkstatt. Die Jüngsten schauen über den Tellerrand

Zuhause, einen Spielort des offenen Experimentierens, fehlte noch immer – und zwar ausgerechnet im Mechatronik-Hotspot Linz.

Die GRAND GARAGE öffnet ihre Tore

„Wenn man sich der Zukunft stellen will, muss man Technologien verstehen und sich diese zunutze machen“, ist Werner Arrich überzeugt. Nach diesem Leitbild wurde der MakerSpace entwickelt, die zweite Säule und das Herzstück der GRAND GARAGE. Im Februar 2019 war es dann endlich so weit: Auf drei Stockwerken eröffnete die GRAND GARAGE ihre einzigartige Innovationswerkstatt mit über 90 professi-

onellen Maschinen, von 3D-Druckern über Lasercutter, Roboter bis zur CNC-Fräse oder Wasserstrahlschneider.

Der MakerSpace bietet mittlerweile Platz für alle Technologieinteressierten mit Schwerpunkt auf junge Menschen, die durch zahlreiche Workshops und innovative Bildungsformate persönliche Stärken entdecken und ganzheitliche Kompetenzen abseits der linearen Bildungslogik entfalten können. „Die Angebote, die wir haben, sind am Puls der Zeit. Mit unseren Programmen vermitteln wir neueste Technologien und handwerkliche Skills mit einer ganzheitlichen Ausrichtung“, beschreibt Ruth Arrich.

Mit MakerEducation spielerisch zu neuen Technologien

Es sind vor allem die jungen Menschen aus Schulen, Universitäten oder Lehrlingsprogrammen, die man mit der MakerEducation, der dritten Säule der GRAND GARAGE, ansprechen will. Welche Probleme seht ihr in der Welt und würdet ihr gern lösen? Mit Fragen dieser Art starten Kurse der MakerEducation in der Bildungswerkstatt der GRAND GARAGE.

Mit diesem Angebot werden neue Technologien bereits für Schülerinnen und Schüler ab der 1. Klasse Volksschule erlebbar gemacht. Die GRAND GARAGE schafft eine Lern- und Experimentierumgebung, die in erster Linie Spaß machen und einen spielerischen Zugang zu analogen und digitalen Technologien wie 3D-Drucker, Schweißwerkstatt und Robotern schaffen soll. „Das Lernen findet zwar auf

>

Daten & Fakten GRAND GARAGE

Die große Werkstatt in Zahlen

- 2019 Eröffnung der GRAND GARAGE
- 3 Stockwerke
- Über 3.000 m² Innovationswerkstatt
- Über 90 professionelle Maschinen
- 477 MakerFormate (Workshops, Tech-Tastings, Events, Kinderkurse, Lehrlingstage ...)



Tüfteln und basteln –
mit hoch profession-
ellen Werkzeugen

»Die Idee kam von den Jungen. Wir schätzen uns glücklich, eine große Vision ein Stück weit begleiten zu dürfen.«

WERNER ARRICH über die Anfänge der GRAND GARAGE

Bildungspartnerschaften auf Augenhöhe

GRAND GARAGE. Die FH OÖ, Campus Hagenberg nutzt den MakerSpace im Rahmen der Gigabit-Academy für einen 5G-Workshop. Die GRAND GARAGE verfügt über ein vollfunktionales 5G-Campusnetzwerk und war damit für die FH-Studierenden der Studiengänge Automotive- und Mobile-Computing der ideale Ort zur Auseinandersetzung mit dem Thema.

ROSE ORG Linz. Die Schülerinnen und Schüler des ROSE ORG Linz nutzen im Rahmen des Werkunterrichts alle Technologien, welche die Innovationswerkstatt bietet, andererseits können sie ihre persönlichen Interessen im Rahmen einer kostenlosen MakerSpace-Mitgliedschaft jederzeit weiter vertiefen. Es wurden bereits Synthesizer gebaut und für den Maturaball T-Shirts im Siebdruckverfahren bedruckt.



Innovationswerkstatt. Auch für externe Partner wie FH OÖ, Campus Hagenberg und ROSE ORG Linz



Schicht für Schicht.
Mit dem Lasercutter
auf zu neuen Perspek-
tiven

Die Landschaft aus dem Lasercutter

3D-Topografiekarte. „Das ist das Schöne am Lasercutter“, sagt Student und MakerSpace-Member Valentin Wiesinger, „er ist vielseitig und relativ einfach zu bedienen.“ Losgelegt hat Valentin unter anderem mit seiner Idee einer realitätsgetreuen 3D-Topografiekarte. Die einzelnen Schichten graviert und schneidet er aus Sperrholzplatten, vorher fertigt er anhand von Karten und Daten Computermodelle. Einzelne kleine Häuschen und Gebäude kommen aus dem 3D-Drucker und in der Elektronikwerkstatt wird gelötet. GRAND GARAGE-Mitarbeiter Benjamin Brunnmair unterstützte Valentin mit Ideen und Know-how und ermutigte ihn schließlich auch dazu, seine Tirol-Reliefkarte mit beschrifteten Dörfern, Flüssen, Straßen und Berggipfeln beim Maketober Voting 2021 einzureichen – mit Erfolg: Er schaffte es auf Platz 2.

einer individuellen Ebene statt, in physischen Lernräumen. Doch durch das Zusammenkommen von Ideen und Individuen betreten Menschen nicht physische Entwicklungsräume, die wir alle in uns tragen. Denn durch Bildung als Basis und dem Austausch mit Menschen kann Wachstum und Entwicklung erst entstehen“, unterstreicht Ruth Arrich.

Zukunftsbild? Für die Zukunft bilden!

Die von Ludwig Szinicz geformte Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“

und damit das geistige Fundament weht spürbar durch alle Räume der GRAND GARAGE. Die Werkstatt ist Zuhause für neue Ideen und für Menschen, die mit Mut und Freude über den Tellerrand blicken.

„Wir sind ein Ort der vielen Möglichkeiten und wir wollen ein Ort der wertvollen und zukünftigen Sinnstiftung sein. Unsere Vision für die GRAND GARAGE lautet: Hier sollen die brennenden Fragen der Zeit bearbeitet und gelöst werden – und zwar allen voran für die nächste Generation, die lernen und wachsen will“, blickt Ruth Arrich mutig in die Zukunft. <



Ruth Arrich. Geschäftsführerin mit mutigen Visionen

»Wir sind Mutmenschen und haben große Lust auf das, was noch kommen wird. Und mit dieser Haltung gehen wir mit Freude in die Zukunft.«

RUTH ARRICH, Mitbegründerin der GRAND GARAGE und Mutmensch aus Überzeugung

Tüfteln für das TU Wien Racing Team

TU Wien Racing Team. Begonnen hat alles mit einem Traum – 2022 feierte das TU Racing Team schon seinen 15. Geburtstag. Jedes Jahr fertigen mehr als 100 Studierende aus über zwölf Nationen und aus unterschiedlichsten Studienrichtungen sowie mit geballtem Wissen gemeinsam einen Rennwagen. Einer von ihnen ist Rudi Ring – Absolvent der CAP-AUSBILDUNG für Mechatronik, Leiter des Motoren-Teams bei TU Racing und immer wieder im MakerSpace der GRAND GARAGE anzutreffen. Hier werkelt und tüfelt er in seiner Freizeit, um bei den internationalen Formula-Student-Bewerben immer noch bessere Wagen ins Rennen schicken zu können.



Einen Rennwagen bauen. Jährlich arbeiten 100 Studenten aus zwölf Nationen an ihren Boliden



Geht unter die Haut. Für „Linz erinnert“ wurde in der GRAND GARAGE gefräst

Zum Gedenken einmal klingeln

Gedenkstellen für „Linz erinnert“. In Linz gibt es bereits viele Initiativen, die sich mit der NS-Vergangenheit der Stadt auseinandersetzen. Was bisher fehlte, war ein Zeichen des Gedenkens im öffentlichen Raum. Dank Künstler und GRAND GARAGE-Resident Andreas Strauss, Lehrlingen der voestalpine und weiteren Projektpartnern, darunter auch die GRAND GARAGE, hat sich dies nun geändert: Andreas Strauss' Idee, Klingeln in Gedenkstellen einzubauen, als könne man bei den Opfern des NS-Regimes anläuten, rief bei den Verantwortlichen für die Ausschreibung zur Gestaltung eines Erinnerungszeichens große Emotionen hervor. In die aus Messing gefertigten Stelen wurden im MakerSpace der GRAND GARAGE Namen und Daten der NS-Opfer gefräst. Die Lehrlinge der voestalpine waren an der Herstellung der Klingeln beteiligt und setzten sich durch das Projekt auf besondere Weise mit der Geschichte auseinander.



Mit Liebe zum Detail.
Maker löten, schweißen
und schrauben



Ganzheitliches Lernen. Mit Vollgas
in die Zukunft

Porträt **Der Kopf hinter der Bildungswerkstatt**

Barbara Rosenberger, Projektmanagerin für Bildung.

„Mein Traum ist es,“ sagt Barbara Rosenberger, „dass der MakerSpace irgendwann täglich voller Kinder ist.“ Kinder, deren Augen strahlen, wenn sie vor dem 3D-Drucker stehen, mit dem Schweißgerät oder Lasercutter werken und nach einem Workshop stolz ihre selbst gemachten Kunstwerke nach Hause tragen – stolz, weil sie hier Selbstwirksamkeit erfahren haben, ihre Ideen ganz nach dem eigenen Kopf umsetzen durften und ihnen die Trainerinnen und Trainer auf Augenhöhe begegnen.

Barbara ist der Kopf und auch das Herz hinter den vielfältigen Bildungsangeboten in der GRAND GARAGE. Vom Schulkind über den Lehrling bis hin zur FH-Studentin und zum Kunstuni-Studenten holt sie junge Menschen zu spannenden Workshops ins Haus. Viele von ihnen kommen, um zu bleiben – zum Beispiel als Member im MakerSpace. Auch Barbara selbst verbindet eine lange Geschichte mit der GRAND GARAGE: 2016 hat sie die CAP-AUSBILDUNG für Mechatronik abgeschlossen und begleitet die GRAND GARAGE seit ihren Anfängen. Nach der Eröffnung hielt sie erste Lasercut-Workshops ab und übernahm immer mehr Trainerjobs. Nun kümmert sie sich um den Ausbau der Bildungswerkstatt: „Unsere Workshops sollen noch ganzheitlicher werden – da gehört zum Lötworkshop dann zum Beispiel auch das Erlernen von Präsentationstechniken dazu, mit denen die Kinder und Jugendlichen ihre Ideen und Arbeiten richtig vermitteln.“



Barbara Rosenberger
bringt frischen Wind
und junge Maker ins
Haus

»Unsere Aufgabe sehen wir weniger darin, die Nachteile der Technologie einzudämmen, sondern darin, von Beginn an menschenzentrierte Innovationen zu fördern.«

WERNER ARRICH über den digitalen Humanismus

Zahlen 2021/22 **GRAND GARAGE**

Die Kernkennzahlen für die GRAND GARAGE auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	1.966.000
Zuwendungen (EUR)	1.332.000
Eigenerlöse (EUR)	634.000
Eigenfinanzierungsquote	32 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	18
Anzahl Mitgliedschaften	466

Der Code für die Zukunft

TALENTE ENTWICKELN. Über die weitläufige Dachterrasse gelangt man von der GRAND GARAGE direkt in die CODERS.BAY – eine Verbindung mit Symbolcharakter. Denn an beiden Orten steht der Mensch und seine Entwicklung im Vordergrund.

Programmieren lernen und in praxisbezogenen Projekten unmittelbar zur Anwendung bringen



Netzwerktechnik in vier Monaten und Programmieren in fünf Monaten ohne einschlägige IT-Vorkenntnisse – das Programm der CODERS.BAY macht es möglich und schließt damit eine wichtige Lücke am Arbeits- und Bildungsmarkt. „Bis 2025 wollen wir uns in Österreich als Center of Excellence etablieren und motivierten Menschen einen niederschweligen Zugang zu Netzwerk- und Coding-Ausbildungen bieten“, erklärt Wolfgang Kurz, seit Juni 2022 Co-Projektleiter der Programmierschule.

Ausbildung am Puls der Zeit

„Der IT-Fachkräftemarkt in Österreich ist leer gesaugt“, beschreibt Marion Urbanides, Co-Projektleiterin der CODERS.BAY, die aktuelle Arbeitsmarktsituation. Mit ihrem Programm bietet die IT-Ausbildungsstätte, ein Kooperationsprojekt der CAP.future GmbH und des BFI Oberösterreich, direkte Antworten auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Die Linzer Coding Academy, die nach dem Vorbild amerikanischer Programmierschulen entwickelt wurde, positioniert sich mit ihrem Curriculum zwischen dem Angebot von Höheren Technischen Lehranstalten und Fachhochschulen.

„Bislang haben Unternehmen passend zu den Aufgaben, die in ihrem Betrieb erfüllt werden müssen, Arbeitskräfte rekrutiert. Das funktioniert so nicht mehr, denn der Arbeitsmarkt befindet sich in einem Vakuum und der Kampf um qualifiziertes Personal verschärft sich“, berichtet Wolfgang Kurz. Deswegen geht die Linzer IT-Schule neue Wege und stellt den Menschen und seine persönliche Motivation in den Vordergrund. „Wenn jemand bereit ist zu lernen und zu wachsen, dann ist er bei uns genau richtig. Der Lebenslauf ist für uns nur zweitrangig.“

Daten & Fakten CODERS.BAY

Die Programmierschule in Zahlen

- 5 Monate dauert ein Coding-Kurs
- 4 Monate dauert ein Netzwerktechnik-Kurs
- bereits 500 Absolventinnen und Absolventen
- knapp 100 Ausbildungsplätze auf rund 1.000m²
- mehr als 30 Trainerinnen und Trainer

Learning by Doing

Die CODERS.BAY setzt sich aus zwei Bereichen zusammen: dem freien Kursbereich ohne Zugangsbeschränkungen und dem geförderten AMS-Bereich, für den sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiv bewerben müssen. Fundierte Fachkenntnisse werden in den Bereichen Coding, Netzwerktechnik und SAP vermittelt. Beim Coding kann zwischen Vollzeit oder berufsbegleitend mit Aussicht auf Abschluss zur Junior Developerin und zum Junior Developer gewählt werden.

„Im letzten Geschäftsjahr war die Nachfrage unter den AMS-Arbeitssuchenden sehr groß“, berichtet Marion Urbanides. Genauso wie im freien Kursprogramm wird auch im geförderten Bereich in Kleingruppen unterrichtet. „Das Besondere an unseren Kursen ist die ganzheitliche Art und Weise, wie wir



»In der CODERS.BAY leben wir die Stiftungsphilosophie der TGW Welt und unterstützen Menschen beim Lernen und Wachsen.«

WERNER ARRICH, Geschäftsführer der CAP.future GmbH und Co-Founder der CODERS.BAY

Mensch keine Nummer. Wir kennen alle Namen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer und betreuen sie sehr persönlich und individuell“, beschreibt Marion Urbanides die einzigartige Stimmung und Arbeitsweise der CODERS.BAY. Die Trainerinnen und Trainer begleiten ganzheitlich und umfassend, das heißt während und nach Abschluss ihrer Kurse. Mit aktiver Unterstützung durch Coachings und Bewerbungstrainings – von aktiver Stressbewältigung bis zur Erstellung passender Bewerbungsfotos – ist die Vermittlungsquote und die Aussicht auf einen Job nach Kursabschluss sehr hoch.

Dabei nutzt die CODERS.BAY auch ihr starkes Netzwerk innerhalb des gemeinnützigen Bereichs TGW Future Wings und an Unternehmen. „Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer treten in ihrer Ausbildung sehr früh mit Unternehmen in Kontakt, damit sie sich auf ganz spezifische Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten können“, berichtet Marion Urbanides. Davon profitieren beide Seiten, Unternehmen und Arbeitssuchende, denn die Bearbeitung realer Projektaufgaben bereitet optimal auf den Arbeitsmarkt vor und mündet im besten Fall in ein konkretes Jobangebot. Auch mit dem gemeinnützigen Bereich der TGW Welt konnten im abgelaufenen Geschäftsjahr Synergien genutzt werden. So startete beispielsweise im September eine CyberSecurity-Ausbildung im Rahmen der CAP.-AUSBILDUNG.

Erfolge vorprogrammiert

Viele Arbeitssuchende bemühen sich mittlerweile proaktiv um einen Platz an

der Coding-Schule und werden nicht mehr ausschließlich über das AMS vermittelt. Das zeigt unter anderem, dass das Konzept der CODERS.BAY Früchte trägt. Der gute Ruf der CODERS.BAY ist auch bei Unternehmen bekannt, mit denen man in Zukunft noch stärker zusammenarbeiten will. So werden in Kooperation mit lokalen Firmen bedarfsorientierte Programme für Lehrlinge und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber entwickelt.

Ein Weiterbildungsprogramm, das speziell für die Lenzing AG konzipiert wurde, ist ein gutes Beispiel dafür. Die Knappheit von Fachkräften mit SAP-Kenntnissen am Arbeitsmarkt sowie der bevorstehende Generationenwechsel waren ausschlaggebend dafür, dass das Bildungszentrum Lenzing ein speziell auf die Anforderungen der Lenzing AG zugeschnittenes Aus- und Weiterbildungsprogramm benötigte. „Durch die professionelle Zusammenarbeit zwischen dem Bildungszentrum Lenzing und der CODERS.BAY konnten die Ausbildungsbedürfnisse der Lenzing AG ideal bedient werden“, lobt Florian Gröstlinger, Trainer und Berater im Bildungszentrum Lenzing, die erfolgreiche Zusammenarbeit.

„In der CODERS.BAY gibt es kein starres Curriculum“, erklärt Marion Urbanides zum Abschluss eines inspirierenden Gesprächs. Stattdessen werden halbjährlich neue Lehrinhalte in das Programm aufgenommen. Und was bedeutet das für diese außergewöhnliche Coding Academy? Die CODERS.BAY ist und bleibt eine sichere Bucht für Suchende auf ihrem Weg zum nächsten Karriereschritt – denn die Segel ihrer Schiffe setzen sie stets Richtung Zukunft. <

Zahlen 2021/22 CODERS.BAY

Die Kernkennzahlen für die CODERS.BAY auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	2.077.000
Zuwendungen (EUR)	208.000
Eigenerlöse (EUR)	1.869.000
Eigenfinanzierungsquote	90 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	10
Anzahl Teilnehmende	460

unsere Inhalte vermitteln. Wir erklären die Theorie, die in praxisbezogenen Projekten unmittelbar zur Anwendung kommt“, beschreibt Andrea Engljählinger, im Aufbau befindliche Nachwuchs-SAP- und IT-Trainerin der CODERS.BAY.

Mit Mut in die Zukunft

„Ich bin alleinerziehende Mutter und Corona hat uns als Familie wirtschaftlich schwer zugesetzt. Ich habe gewusst, dass ich schnell handeln muss. Deswegen entschied ich mich für eine radikale Veränderung. Die Arbeit mit dem Computer hat mir zwar schon immer Spaß gemacht, doch für den Umstieg von der Tourismus- in die IT-Branche habe ich meinen ganzen Mut zusammennehmen müssen.“

Dieser Karrierewechsel, wie ihn Andrea Engljählinger schaffte, ist alles andere als ein Zufall. „Bei uns ist der

Neue Zone der freien Gedanken

DENKERSTÜHLE UND WERKTISCHE. Die NOVA ZONE ist der Raum für Workshops und kreative Ideenentwicklung. Sie eröffnet nicht nur Unternehmen neue Sichtweisen auf Fragen und Problemstellungen, die dann oftmals beim 3D-Drucker und Lasercutter enden – anstatt in der Schublade.

Innovatoren. Werner Arrich und Patrick Rammerstorfer gründeten einen Raum, um Ideen auf den Boden zu bringen



„Es fehlt noch etwas.“ Wie so oft war es genau diese Erkenntnis von Werner Arrich, Geschäftsführer der CAP.future GmbH und somit Teil des Sozialen Unternehmertums der TGW Welt, die den Beginn von etwas Neuem ankündigte. In diesem Fall war es die NOVA ZONE, die im Herbst 2021 eine spürbare Lücke ausfüllen und die GRAND GARAGE, den Ort der vielen Möglichkeiten für digitale Freigeister und „Über-den-Tellerrand-Schauende“, erweitern sollte.

Die Vision: ein Raum zur Begleitung von Gruppen bei Innovationsprozessen. „Jeder, der schon mal in einem Unternehmen gearbeitet hat, kennt die gewohnten Abläufe: Bei einem Seminar, abseits der gewohnten Routinen, entwickelt das Team tolle Ideen, die dann – zurück im Büro – weit hinten in den Schubladen verschwinden. Außer einer schönen Zeit mit den Kolleginnen und Kollegen bleibt von den großen Ideen wenig übrig“, beschreibt das Arrich, Co-Founder der NOVA ZONE.

Flexibel denken

In der NOVA ZONE bekommen Ideen und Innovationen den Raum, den sie brauchen. Wie das genau aussieht? Auf 330 Quadratmetern erstreckt sich ein

Spielplatz, auf dem alles gesagt, gedacht und ausprobiert werden kann. Hier sind freie Gedanken und neue Ideen herzlich willkommen und ständig in Bewegung. Genauso wie die Gruppen selbst, die sich über mehrere Zonen – von der Open Zone bis zur Cozy Zone – verteilen, und dem flexiblen Mobiliar, das im Raum überall aufgestellt werden kann. Sessel und Tische, die hier als „Denkerstühle und Werkische“ zum Einsatz kommen, sind speziell für bewegliche Einsätze bei kreativen Design-Thinking-Prozessen konzipiert – der Prototyp stammt aus dem MakerSpace der GRAND GARAGE.

Unternehmen, NGOs, Lehrlinge, Jugendliche und Kinder – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der NOVA

ZONE kommen aus den unterschiedlichsten Branchen und Bereichen und werden mit sorgfältig ausgewählten Methoden begleitet. „Sei mutig. Bleib neugierig. Erschaffe Neues“ lautet dabei die Devise, mit denen sie ihre Gruppen durch drei Phasen führen. Doch nichts ist fix, Ablauf und Methoden passen sie speziell auf die Fragen und Bedürfnisse der Zielgruppen an.

Phase 1: Think & Create

In der ersten Phase heißt es „Think & Create“. Die Gruppen werfen dabei nicht nur die unterschiedlichsten Fragestellungen in die Runde – angefangen von möglichen Zukunftsszenarien einzelner Organisationen bis hin zu detaillierten Automatisierungslösungen. „Je bunter die Truppe, desto ergiebiger der Prozess“, erklärt Patrick Rammerstorfer, Co-Founder der NOVA ZONE und Innovationsexperte. Denn der vielfältige Mix an Menschen aus verschiedenen Abteilungen bringt unterschiedliche Sichtweisen in den Raum. Dadurch entstehen interessante Spannungsfelder, und genau das macht Innovationsprozesse richtig lebendig. In dieser Phase kommen bewährte Methoden zur kreativen Ideenentwick-

Daten & Fakten NOVA ZONE

Der Raum für Innovatoren in Zahlen

- 2 Facilitators unterstützen Innovation
- 330 m² Gesamtfläche
- >100 Workshops pro Jahr
- >50.000 Post-its für gute Ideen verbraucht



Schritte von der NOVA ZONE entfernt. Für Future Talks werden regelmäßig Jugendliche der CAP-AUSBILDUNG befragt, die bereits zahlreiche Vorannahmen von Unternehmen völlig auf den Kopf stellten.

Phase 3: Do & Execute

Synergien wie diese gibt es sehr viele mit der GRAND GARAGE. Allen voran in der dritten Phase der Innovations- und Entwicklungsprozesse. Denn dann heißt es: „Do & Execute“ – und zwar am besten im MakerSpace der GRAND GARAGE. Für alle Workshops und Formate bietet die NOVA ZONE sogenannte Tech Tastings und bietet damit einen Vorgeschmack darauf, was technisch alles möglich ist. Nach den Einführungen in 3D-Druck, Internet of Things (IoT), Lasercut, Robotik, Schweißen und CNC können die technischen Möglichkeiten zur Umsetzung von Prototypen ausgelotet und unmittelbar veranschaulicht werden. Die Verknüpfung von Methoden und Denkweisen, von Generationen und Technologien, von Makerszene und

lung zum Einsatz, zum Beispiel Foresight Thinking, Design Thinking, Open Innovation, Design Sprints oder auch Hackerthons. Noch vor der offiziellen Eröffnung hat dies auch gleich TGW Logistics genutzt, um mittels Design Sprints ein ganz konkretes Produkt weiterzuentwickeln – mit Erfolg.

Phase 2: Try out & Make

„Eine Idee, die keinen realen Nutzen für eine konkrete Personengruppe bietet, ist eine nette Idee, aber mehr auch nicht“, ist Patrick Rammerstorfer überzeugt. Deswegen geht es in der zweiten Phase frei nach dem Motto „Try out & Make“ für die Teilnehmenden ans Eingemachte. In der PROJECT ZONE der NOVA ZONE treffen sich Kleingruppen bei Sepp, Christine und Gerhard. Denn so heißen die einzelnen Arbeitsräume, die mit Werktagen, Whiteboards und Display ausgestattet sind. In dieser Hands-on-Phase wird gescribbelt und gebastelt, getestet und gebaut. Das Team entwickelt erste Prototypen und verbessert diese in Iterationen.

Eine Frage, die dabei immer wieder aufkommt: Werden sich diese Prototypen in der „echten Welt“ bewähren können? Eine sichere Antwort auf

»Wir sind Experimentierlabor für neue, wirksame Frameworks und Methoden.«

PATRICK RAMMERSTORFER, Co-Founder der NOVA ZONE

diese Frage kann es in diesem Rahmen natürlich nicht geben, aber eine gute Annäherung. Dabei hilft der Blick von außen, zum Beispiel durch das qualifizierte Hinterfragen von Tech-Fachkräften der GRAND GARAGE-Community, die auf Wunsch zum Austausch mit dem Entwicklungsteam eingeladen werden. Auf diese Weise lassen sich Prototypen bereits in einer sehr frühen Phase auf ein nächstes Level heben.

Ganz ähnlich ist es auch bei Fragen zu Zukunftsszenarien: In welche Richtung können sich Organisationen entwickeln? Wie sehen die Zielgruppen von morgen aus und werden sie unsere Produkte in zehn Jahren noch kaufen? „Wenn Gruppen mit solchen Themen zu uns kommen, lautet unsere erste Frage: „Habt ihr Jugendliche mitgenommen, die wir befragen können?“, erzählt Werner Arrich. Diese Frage wird meistens verneint, doch das ist selten ein Problem, denn die nächste Lösung liegt sehr nahe – oft sogar nur wenige

Unternehmen macht die NOVA ZONE zu einem wichtigen Bestandteil des gemeinnützigen Bereichs TGW Future Wings und zu einem idealen Schwesternprojekt innerhalb der GRAND GARAGE. Denn der Mensch wächst und gestaltet dann am besten, wenn er ausreichend Freiraum und Impulse zum Spielen bekommt – in der Zone der freien Gedanken gibt es reichlich davon. <

Zahlen 2021/22 NOVA ZONE

Die Kernkennzahlen für die NOVA ZONE auf einen Blick

Projektausgaben (EUR)	276.000
Zuwendungen (EUR)	-33.000
Eigenerlöse (EUR)	308.000
Eigenfinanzierungsquote	112 %
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	1

Begriffe und Erklärungen

TGW WELT. Die Grundlage der TGW Welt ist die Stiftungsphilosophie. Diese definiert sich durch einen eigenen Begriffskatalog. Hier finden Sie Definitionen einiger in diesem Bericht angewendeten Begriffe.

Hexagon der Stiftungsphilosophie

Herzkammer der Stiftungsphilosophie mit sechs Dimensionen: Sinnorientierung, Menschenbild, Werte-System, Nachhaltigkeit, Ganzheitliche Bildung, Vorbildliches Unternehmertum. Weitere Details dazu finden sich im Buch „Die TGW Welt und ihre Stiftungsphilosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“. Ein ganzheitlicher unternehmerischer Ansatz.’

Idee TGW

Ludwig Szinicz’ Formulierung für sein menschenzentriertes und Stabilität sicherstellendes Zukunfts-Stiftungsmodell für die TGW Logistics; heute in der TGW Welt auch der Inbegriff der integrierten Betrachtung zweier gleichwertiger Arten von Unternehmertum (industriell und sozial).

Ludwig Szinicz und Heinz König

Gründer der Transportgeräte GmbH & Co. KG Wels (TGW).

Stifter

Ludwig Szinicz, Stifter der von ihm 2004 errichteten TGW Future Privatstiftung.

Stiftungserklärung

Die „Verfassung“ jeder Stiftung – bestehend aus der öffentlich verfügbaren Stiftungsurkunde und der nicht öffentlichen Stiftungszusatzurkunde.

Stiftungsphilosophie

Das in zehn Leitlinien ausformulierte Vermächtnis des Stifters Ludwig Szinicz (1939–2017) mit dem Leitsatz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“.

TGW Future Privatstiftung

100 % Eigentümerin der TGW Logistics; Stifterin der Privatstiftungen Future Wings und Schule Morgen; 49 % Gesellschafterin der CAP.future GmbH; einer von drei Teilen der TGW Welt.

TGW Future Wings

Das Soziale Unternehmertum und einer der beiden Stiftungsbereiche der TGW Future Privatstiftung; einer von drei Teilen der TGW Future Privatstiftung.

TGW-Kuh

Das in der Stiftungserklärung in die offizielle Beschreibung der Stiftungsphilosophie integrierte Bild für die Vorteile der TGW Future Privatstiftung als Eigentümerin der TGW Logistics: Stabilität in der Eigentümerfrage, Eigenständigkeit und die gewollte sowie geförderte Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Geschehnissen des Unternehmens.

TGW Logistics

Das Industrielle Unternehmertum und einer der beiden Stiftungsbereiche der TGW Future Privatstiftung. Das am 11. Dezember 1969 als Transportgeräte GmbH & Co. KG Wels gegründete und seit 2007 als TGW Logistics Group GmbH (kurz: TGW Logistics) firmierende Unternehmen ist der Nukleus der TGW Welt mit heute rund 20 Tochterunternehmen weltweit; einer von drei Teilen der TGW Welt.

TGW Welt

Die Einheit der drei Teile TGW Future Privatstiftung, TGW Logistics und TGW Future Wings.

Wirkungslogik

Instrument zur messbaren Bewertung von „Leistungen“ der Stiftungsbereiche. Dabei wird der Weg von der Vision zu konkreten Handlungen im Arbeitsalltag sowie der gewünschten Zukunft abgebildet. Mittels Indikatoren wird dabei aufgezeigt, auf welchen Ebenen Ressourcen, Leistungen sowie Wirkungen zielgerichtet gestaltet wurden und dient somit als wirksames Führungsinstrument.

Wirkungstreppe

Instrument aus dem Social Reporting Standard das mithilfe von Indikatoren „misst“, ob effektiv und effizient gearbeitet und gesellschaftliche Wirkung erzielt wurde.

Zukunftsbilder

Das Zukunftsbild definiert unsere langfristige inhaltliche Ausrichtung und beschreibt dabei den idealen zukünftigen Zustand, den wir als Organisation anstreben und den wir in der Gesellschaft bewirken möchten.

IMPRESSUM

Eigentümer & Herausgeber

TGW Future Privatstiftung
Ludwig-Szinicz-Straße 3
A-4614 Marchtrenk
Tel.: +43 (0)50 486 3499
E-Mail: info@tgw-future.org
Web: www.tgw-future.org

Projektleitung

Tanja Obmann (TGW Future Privatstiftung)

Konzeption, Redaktion und Umsetzung

Matthias Flödl (corporate-publishing.at)

Layout und Gestaltung

Sebastian Treytl (sebastiantretyl.com)

Fotos

Cesa, Knud Dobberke, Martin Eder,
Carina Eilmannsberger, Alois Endl, Ingo Folie,
Gregor Graf, Ines Lindinger, Susanne Meitz,
Kurt Prinz, Korbinian Seifert, Hermann
Wakolbinger, Martin Wiesler, stock.adobe.com,
TGW Logistics

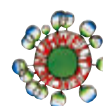
Druckerei

Gugler GmbH (www.gugler.at)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben / Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Wir freuen uns sehr über Feedback, Hinweise und Anregungen an info@tgw-future.org

© 2022 TGW Future Privatstiftung



UW-Nr. 609

Werte-System der TGW Welt

Das Werte-System gibt der gesamten TGW Welt eine Handlungsorientierung für das Miteinander intern und mit Dritten.

**WIE WIR
MITEINANDER
UMGEHEN**



**RESPEKT
UND WERT-
SCHÄTZUNG**

WIR SCHÄTZEN ANDERE
MENSCHEN UND IHRE
EINMALIGKEIT.

**VER-
TRAUEN**

WIR VERTRAUEN IN DAS
WOHLWOLLEN
UNSERES GEGENÜBERS.

**ANGST-
FREIHEIT**

WIR ERZEUGEN
ZUVERSICHT UND
AGIEREN MIT MUT.

**FREUND-
LICHKEIT**

WIR BEGEGNEN
ANDEREN MENSCHEN
MIT EINER POSITIVEN
GRUNDEINSTELLUNG.

**WIE WIR
ARBEITEN**



**VERANT-
WORTUNGS-
BEWUSST**

WIR ÜBERNEHMEN
VERANTWORTUNG FÜR
UNS UND DAS GANZE.

**AUFGE-
SCHLOSSEN**

WIR SIND OFFEN
FÜR DEN WANDEL UND
DAS NEUE.

PROAKTIV

WIR HANDELN
AKTIV UND VORAUS-
SCHAUEND.

**ERGEBNIS-
ORIENTIERT**

WIR VERFOLGEN
UNSERE ZIELE
KONSEQUENT.

**WIE WIR
FÜHREN**



**WIR FÜHREN DURCH
VORBILD-
FUNKTION**

WIR TUN, WAS WIR
SAGEN, UND GEBEN
UNSER BESTES.

**WIR BEGEISTERN MIT
LEIDEN-
SCHAFT**

WIR INSPIRIEREN
DURCH SINN UND
VISIONEN.

**WIR FÖRDERN
POTENZIALE**

WIR STÄRKEN UND
ENTWICKELN
MENSCHEN WEITER.

**WIR GEWINNEN ALS
TEAM**

WIR SETZEN AUF DEN
ERFOLG, DER IM TEAM
ENTSTEHT.

Vision der TGW Welt

Die Vision der TGW Welt setzt sich auf der einen Seite aus der Stiftungsphilosophie und auf der anderen Seite den Zukunftsbildern der jeweiligen Stiftungsbereiche zusammen.

STIFTUNGSPHILOSOPHIE

»Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen«

Zehn Leitlinien der Stiftungszusatzurkunde bilden die Basis für das

Hexagon der Stiftungsphilosophie



ZUKUNFTSBILDER

Die TGW Welt im Jahr 2030

TGW LOGISTICS

- Autonome Fulfillment Center werden Realität – Zero-Touch-Logistics mit #TGWinside.
- Wir sind „Partner of Choice“ mit einer unvergleichlichen Kundenorientierung auf Basis unserer zukunfts-sicheren intelligenten Fulfillment Center.

TGW FUTURE WINGS

- Über unsere ganzheitlichen Bildungsangebote für die Entfaltung von jungen Menschen tragen wir zur Lösung von zentralen Fragen der Zeit bei.
- Unser Portfolio an gemeinnützigen Projekten arbeitet wirkungsvoll, effektiv und effizient.

Hexagon der Stiftungsphilosophie

