

Personal

Entwicklung des Personalbestands

Die HHLA richtet die Personalbestandsentwicklung an der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmungen aus. Ziel ist es, die Dienstleistungen überwiegend mit eigenem Personal zu erbringen. Zur Abdeckung operativer Personalbedarfsspitzen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft (GHB) in den Gesellschaften des Containerumschlags am Standort Hamburg eingesetzt. Die Personalbeschaffungsprozesse in den Einzelgesellschaften der HHLA AG werden durch die HHLA-Personal-Arbeitsgruppe (Personal-AG) überwacht. Die Schaffung zusätzlicher Stellen wird hinsichtlich ihrer Berücksichtigung in der Wirtschaftsplanung, Betriebsnotwendigkeit und anderer innerbetrieblicher Besetzungs- und Handlungsmöglichkeiten überprüft. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sich die Beschaffungsprozesse im Rahmen der durch den Vorstand genehmigten Personalplanungen der Einzelgesellschaften bewegen und mit den Personalbestandsentwicklungen der übrigen Gesellschaften synchronisiert und ggf. Synergien geschaffen werden können.

Zum Jahresende 2017 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 53 Personen bzw. um 1,0 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 710 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 558).

Beschäftigte nach Segmenten

Im Segment Container ist die Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2017 auf 2.909 gesunken. Insgesamt waren dort im Berichtszeitraum 36 Personen weniger beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 2.945). Dagegen verstärkte sich das Segment Intermodal im Rahmen der Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe erneut deutlich um insgesamt 185 Beschäftigte bzw. 11,0 % auf 1.872 (im Vorjahr: 1.687). In den weiteren Segmenten entwickelte sich der Perso-

nalbestand rückläufig. Die Belegschaft der strategischen Management-Holding verringerte sich um 2,3 % auf 636 Beschäftigte (im Vorjahr: 651). Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Immobilien lag zum 31. Dezember 2017 mit 30 Beschäftigten nahezu auf dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 31). Die Beschäftigtenzahl im Segment Logistik sank im Berichtszeitraum auf 134 (im Vorjahr: 214). Dies resultiert im Wesentlichen aus der Einstellung des operativen Geschäftsbereichs Projekt- und Kontraktlogistik.

Beschäftigte

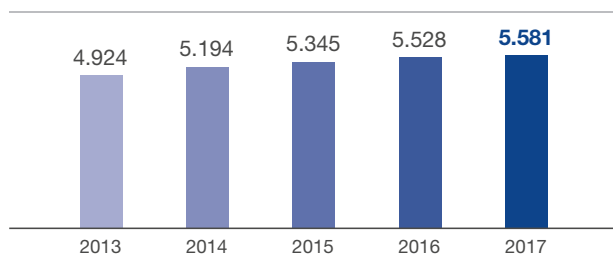
nach Segmenten	2017	2016	Veränd.
Container	2.909	2.945	- 1,2 %
Intermodal	1.872	1.687	11,0 %
Holding/Übrige	636	651	- 2,3 %
Logistik	134	214	- 37,4 %
Immobilien	30	31	- 3,2 %
HHLA-Konzern	5.581	5.528	1,0 %

Beschäftigte nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.479 Beschäftigten in Deutschland (im Vorjahr: 3.625), von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 62,3 % (im Vorjahr: 65,6 %). Die Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland ist um 10,5 % auf 2.102 gestiegen (im Vorjahr: 1.903). Dies ist zum größten Teil auf einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen in den Intermodalgesellschaften in Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Slowenien zurückzuführen. Dort ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 14,3 % auf 1.465 gestiegen (im Vorjahr: 1.282). In der Ukraine erhöhte sich die Belegschaft um 4,1 % auf 458 Beschäftigte (im Vorjahr: 440). Die verbleibenden 179 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 181) verteilten sich auf Tochterunternehmen in Österreich, Polen, Georgien und der Türkei.

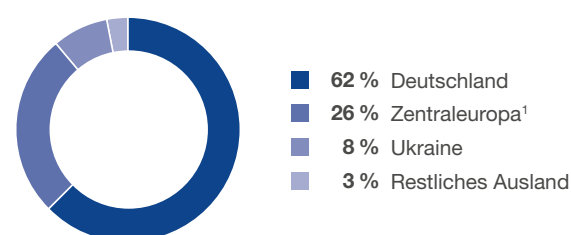
Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern zum 31.12.



Beschäftigtenanteil nach Regionen

zum 31.12.2017



¹ Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

Neueinstellungen

Bei den 86 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft mbH Hamburg (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, betrug der Frauenanteil 31,4 %. Über 34 % der Neueinstellungen waren zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Neueinstellungen 2017

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
< 30 Jahre	37	11	29,7
30 – 50 Jahre	41	14	34,1
> 50 Jahre	8	2	25,0
HHLA-Konzern	86	27	31,4

Seit 2013 setzt die HHLA ein eigens entwickeltes strukturiertes **Auswahlverfahren** (Assessment Center) ein, das neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch Diversity-Aspekte berücksichtigt. Die Verfahren werden seit Ende 2013 im gewerblichen Bereich eingesetzt und seit 2014 in der Holding sowie an allen Containerterminals am Standort Hamburg einheitlich angewendet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Auswahlgremien werden speziell geschult. Außerdem nimmt bei allen Auswahlverfahren, bei denen Frauen im Bewerberpool vertreten sind, mindestens eine Frau im Auswahlgremium teil.

Die **Fluktuationsquote** (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist mit 4,7 % im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben (im Vorjahr: 4,8 %). 40,2 % der insgesamt 164 Austritte waren altersbedingt (im Vorjahr: 41,7 %).

Personalstruktur

Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze bei der HHLA befindet sich in einem Segment des Arbeitsmarkts, in dem traditionell Männer beschäftigt und Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind. Jedoch hat sich der positive Trend aus den Vorjahren auch 2017 fortgesetzt und der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) weiter erhöht. Mit einer Quote von 15,5 % liegt der Frauenanteil 0,1 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 15,4 %).

Für die Geschlechterverteilung im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gelten die Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sowie die vom Aufsichtsrat bzw. vom Vorstand beschlossenen Ziele. ► siehe Corporate Governance/Corporate-Governance-Bericht, Seite 46

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland lag im Berichtszeitraum bei 44,2 Jahren (im Vorjahr: 43,8). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 44,7 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 41,0 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	31.12.2017	Anteil Frauen 31.12.2016	Anteil Frauen
< 30 Jahre	10,9	27,3	12,0
30 – 50 Jahre	53,5	16,2	53,1
> 50 Jahre	35,6	10,8	34,9
HHLA-Konzern	100,0	15,5	100,0

Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland betrug wie auch in den beiden Vorjahren durchschnittlich rund 15 Jahre.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	31.12.2017	31.12.2016
< 30 Jahre	5,1	4,9
30 – 50 Jahre	11,3	10,9
> 50 Jahre	24,1	24,7
HHLA-Konzern	15,2	15,0

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 8,8 % (im Vorjahr: 8,7 %).

Personalentwicklung

Im Jahr 2017 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 4,2 Mio. € (im Vorjahr: 4,5 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zum 31. Dezember 2017 wurden in Deutschland 67 Auszubildende in acht unterschiedlichen Berufen und 12 Studierende in acht dualen Studiengängen ausgebildet. 29 % aller 79 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2017 bei 58 % (im Vorjahr: 50 %).

Von den 25 Auszubildenden (davon acht in einem dualen Studiengang), die im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden alle in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Insgesamt wurden am Standort Hamburg im Ausbildungsjahr 2017 17 neue Ausbildungsverträge geschlossen, der Frauenanteil lag bei rund 41 %. Im gewerblichen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2017 bei 50 % (im Vorjahr: 30 %).

Im Berichtszeitraum wurden wie im Vorjahr insgesamt über 700 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über 650 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 3.089 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich über 70 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 870 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag bei 31 %.

Weiterführende personalbezogene Informationen zu strategischem Personalmanagement, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sowie Verträge, Vergütungen und Zusatzleistungen werden ausführlich im Berichtsteil „Nachhaltigkeit“ erläutert. ► siehe auch Nachhaltigkeit/Beschäftigte, Seite 172

Wirtschaftliches Umfeld

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Die Weltkonjunktur befand sich 2017 in einem starken Aufschwung und wuchs nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) gegenüber dem Vorjahr um 3,7 %. Dies ist der stärkste Anstieg seit 2010. Dabei hat die gesamtwirtschaftliche Expansion trotz Unsicherheit über die künftigen geo- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen spürbar an Dynamik gewonnen. Die zuletzt aufgenommenen Konjunkturindikatoren signalisierten für die deutsche Wirtschaft einen kräftigen Anstieg des BIP um 2,5 %. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, stiegen die Ausfuhren 2017 gegenüber dem Vorjahreszeitraum kräftig um 6,3 %. Auch die Einfuhren legten deutlich um 8,3 % zu. Die Wirtschaft in Mittel- und Osteuropa erlebte einen deutlichen Aufschwung. Der IWF rechnet auf Basis der vorliegenden Datenlage für die aufstrebenden Volkswirtschaften Europas 2017 einen deutlichen Anstieg der Wirtschaftsleistung von 5,2 %. Die russische Wirtschaft verzeichnete 2017 wieder etwas Aufwind, entfaltete aufgrund der Sanktionen jedoch keine große Dynamik. Dennoch konnte die gesamtwirtschaftliche Leistung Russlands mit einem Plus von 1,8 % erstmals wieder Wachstum verzeichnen. China befindet sich weiter auf einem stabilen Wachstumspfad von 6,8 % für das Gesamtjahr 2017, womit die Volksrepublik das seitens der Regierung gesetzte Wachstumsziel von 6,5 % leicht übertroffen hat. Diese konjunkturelle Belebung zeigte sich auch im globalen Handelsvolumen, das nach Annahme der Experten 2017 um 4,7 % expandierte.

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)

in %	2017	2016
Welt	3,7	3,2
Fortgeschrittene Volkswirtschaften	2,3	1,7
USA	2,3	1,5
Aufstrebende Volkswirtschaften	4,7	4,4
China	6,8	6,7
Russland	1,8	- 0,2
Euroraum	2,4	1,8
Mittel- und Osteuropa (aufstrebende europäische Volkswirtschaften)	5,2	3,2
Deutschland	2,5	1,9
Welthandel	4,7	2,5

Quelle: Internationaler Währungsfonds (IWF); Januar 2018

Branchenumfeld

Nachdem die Lage für die Containerschifffahrt 2016 anhaltend schwierig war, entwickelte sich der weltweite Containerumschlag 2017 überraschend positiv. Nach jüngsten Schätzungen von Drewry stieg der weltweite Umschlag im vergangenen Jahr um 6,0 %. Das beschleunigte Umschlagwachstum schlägt sich in nahezu allen Fahrtgebieten nieder, wenngleich unterschiedlich ausgeprägt. In Europa profitierten insbesondere die Häfen in den Fahrtgebieten Skandinavien und baltischer Raum sowie Östliches Mittelmeer und Schwarzes Meer vom Aufschwung. Gleichwohl ist in den Häfen Skandinaviens und der Ostsee der Aufkommenszuwachs nicht so kräftig ausgefallen wie noch im Oktober erwartet (Prognose aus Q3 2017: 8,4 %), liegt aber mit einem Zugewinn von 5,9 % leicht über Vorjahr. Auch wenn der starke Aufschwung der nordwesteuropäischen Häfen im Jahresverlauf etwas an Dynamik verloren hat, geht Drewry auf Basis der aktuell vorliegenden Zahlen von einem Wachstum um 4,2 % für den Berichtszeitraum aus.

Entwicklung des Containerumschlags nach Fahrtgebieten

in %	2017	2016
Welt	6,0	2,5
Europa insgesamt	5,0	3,3
Nordwesteuropa	4,2	1,8
Skandinavien und baltischer Raum	5,9	5,5
Westliches Mittelmeer	3,7	4,2
Östliches Mittelmeer und Schwarzes Meer	7,6	4,8

Quelle: Drewry Maritime Research; Dezember 2017

Die **Entwicklung in den großen Containerhäfen der Nordrange** sowie den größten Häfen der westlichen Ostsee verlief uneinheitlich. Der Standort Hamburg verlor im Berichtszeitraum leicht. Der Containerumschlag ging um 1,0 % auf 8,8 Mio. TEU zurück. Im größten europäischen Containerhafen Rotterdam wurden 13,7 Mio. TEU und damit 10,9 % mehr umgeschlagen als im Vorjahr. Mit einem Umschlag von 10,5 Mio. TEU wuchs