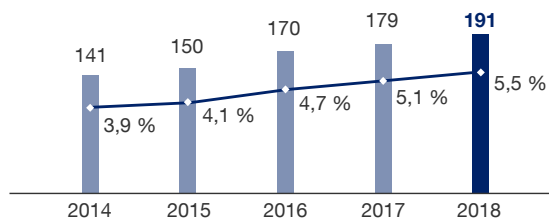


keit von Familie und Beruf, der Pflege von nahen Angehörigen oder beim Ausüben von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Im Jahr 2018 wurde von insgesamt 191 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen (im Vorjahr: 179), dies sind 12 Beschäftigte mehr als noch 2017. Die Teilzeitquote bei der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2018 auf 5,5 % (zum 31. Dezember 2017: 5,1 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 30,9 % gestiegen (im Vorjahr: 29,6 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 16,8 % (im Vorjahr: 16,2 %).

HHLA-Beschäftigte in Teilzeit in Deutschland

zum 31.12., Teilzeitquote in %



Altersvorsorge

Mit der Unterzeichnung des Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung zum HHLA-Kapitalplan hat die betriebliche Altersversorgung der HHLA eine grundlegende Neuausrichtung und Weiterentwicklung erfahren. Mit der Einführung des neuen Systems im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Lebensarbeitszeit erhalten. Sowohl individuelle Vorruhestandslösungen als auch verschiedene Optionen für Kapitalauszahlungen zum Ruhestand steigern die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung aus Sicht der Beschäftigten deutlich. Bestehende Ansprüche aus Modellen wie beispielsweise dem Lebensarbeitszeitkonto und der sogenannten Hafenrente wurden in den HHLA-Kapitalplan überführt. Durch die Bündelung dieser Ansprüche in einem System wird die HHLA zudem den gestiegenen Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Thema Transparenz noch gerechter. Bereits im ersten Jahr profitieren etwa ein Drittel der berechtigten Beschäftigten von dieser neuen Regelung zur Altersvorsorge.

Weitere personalbezogene Angaben werden ausführlich im zusammengefassten Konzernlagebericht unter dem Abschnitt **Personal** erläutert.

Soziales

Regionale Verantwortung

Neben der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zählen auch die Personalentwicklung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den zentralen Handlungsfeldern der HHLA. **Beschäftigte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung**

Etwa jeder zehnte Arbeitsplatz in Hamburg ist mit dem Warenumschlag im Hamburger Hafen verbunden. Der Hafen und die damit verflochtenen Wirtschaftszweige sind somit zentrale Arbeitgeber für die Metropolregion Hamburg. Die HHLA wickelt über drei Viertel des Containerumschlags bzw. mehr als die Hälfte des Gesamtumschlags in Tonnen in Hamburg ab. Die HHLA versteht sich daher als integraler Teil der wirtschaftlichen Entwicklung in der Metropolregion Hamburg und ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, auch an allen anderen Standorten, bewusst.

Gesellschaftlicher Dialog

Die HHLA steht in regelmäßigem Austausch mit ihren Interessengruppen. **Berichtsprofil** Darüber hinaus fördert das Unternehmen eine Reihe von Bildungsprojekten zu den Themen Hafen und Logistik.

Die Zusammenhänge von Hafen, Logistik und Wasser zu erkennen führt zum Verstehen der weltweiten Arbeitsteilung und der Bedeutung nachhaltigen Handelns. Die HHLA konzentriert sich bei der Unterstützung von Bildungsprojekten auf das von ihr mitinitiierte Bildungsangebot „Hafen-Scouts“. Die HHLA, das Hafenmuseum und das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung haben bereits 2015 das Projekt erfolgreich initiiert. Es vermittelt Schülerinnen und Schülern der vierten Klassen den Transport von Gütern rund um die Welt, die Funktionsweise des Hafens und Berufsbilder im Hafen. Im Berichtsjahr kamen mehr als 1.400 Schülerinnen und Schüler durch dieses Bildungsprojekt auf die HHLA-Anlagen.

Neben diesem Bildungsprojekt organisierte die HHLA im Berichtsjahr u.a. die mit hochkarätigen Experten besetzte Veranstaltung „Was kommt neben dem Container? Transportströme im digitalen Wandel“.