

Soziales

Arbeitswelt

Strategisches Personalmanagement

Organisation und Steuerung

Das Personalmanagement ist auf Vorstandsebene verankert und wird dort als zentrale Ressortfunktion wahrgenommen. Diese Organisationsstruktur stellt sicher, dass konzernweit strategische Vorgaben auch personalwirtschaftlich abgedeckt werden können. Die Förderung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Fach- und Führungskräfte erfolgt dabei systematisch und wird kontinuierlich durch das Personalmanagement begleitet. Gleiches gilt für alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

Personalstrategie

Die Personalstrategie der HHLA umfasst fünf Handlungsfelder: „Wunsch Arbeitgeber“, „Weiter Entwickeln“, „Zusammen Wirken“, „Ressourcen Management“ und „Mit Bestimmung“. Die strategischen Zielsetzungen beinhalten beispielsweise im Bereich Personalbeschaffung die **Entwicklung neuer Recruiting-Strategien** und die **Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke HHLA**. Darüber hinaus sollen mit Hilfe innovativer Technologien, Methoden und Konzepte bestehende Ressourcen im Bereich Personal zukünftig noch besser ausgerichtet und das Leistungsangebot kontinuierlich erweitert werden. Mit den Mitbestimmungspartnern, Führungskräften und Beschäftigten werden zudem die **beteiligungsorientierten Mitbestimmungsprozesse** weiterentwickelt, um zukunftsfähige Rahmenbedingungen für den unternehmerischen Erfolg der HHLA zu gestalten.

Der Personalentwicklung kommt neben der Weiterentwicklung vorhandener Potenziale und der Schaffung einer wirksamen Lernkultur im Unternehmen auch die Rolle zu, einen entscheidenden Beitrag zur Weiterentwicklung der Unternehmensorganisation und -kultur zu leisten. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der strategischen Planung ist daher die gezielte **Förderung der digitalen Vernetzung** und der Zusammenarbeit unter allen Mitwirkenden im Konzern. So wird Wissensaustausch gefördert und die Kulturentwicklung nachhaltig vorangetrieben.

Diversity-Management

Das Diversity-Management ist seit mehreren Jahren im strategischen Personalmanagement verankert. Die HHLA ist überzeugt, dass ein **ausgewogenes Verhältnis der verschiedenen Kulturen, Geschlechter und Altersgruppen** die Voraussetzung für ein erfolgreiches unternehmerisches Handeln bildet. Ziel ist es, diese Vielfalt in allen Gesellschaften abzubilden. Dies gilt insbesondere auch bei der Bildung von temporären gesellschaftsübergreifenden Arbeits- bzw. Projektgruppen.

Seit 2013 setzt die HHLA in Deutschland ein eigens entwickeltes strukturiertes **Auswahlverfahren** (Assessment Center) ein, das neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch Diversity-Aspekte berücksichtigt. 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 HHLA nimmt als Pilotfirma an dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten **Projekt „Innoklusio“** teil. Ziel des im Berichtsjahr startenden, dreijährigen Programms ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Geplant ist u.a. an einem HHLA-Standort gegen Projektende eine Informationsmesse durchzuführen. Auf dieser können sich die Beschäftigten und Führungskräfte informieren, wie ein moderner Inklusionsansatz aussehen kann.

Sicherung der Arbeitsplätze

Der im Jahr 2021 im Zuge eines Effizienzprogramms gestartete Transformationsprozess im Segment Container umfasst vor allem das **Projekt CTX**. Für das Projekt wurden im Jahr 2020 Rückstellungen in Höhe von 43 Mio. € gebildet, um sozialverträgliche Personalmaßnahmen umzusetzen. So sind beispielsweise beschleunigter Renteneintritt, Altersteilzeitprogramme, umfangreiche Qualifizierungsangebote und flexiblerer Mitarbeiteraustausch geplant.

Des Weiteren wurden mit der Gewerkschaft ver.di Gespräche über den **HHLA-Zukunftsvertrag** zur Gestaltung einer modernen Mitbestimmung gestartet. Ziel ist es eine tragfähige Lösung zu erreichen, die schnelle Anpassungsfähigkeit fördert, Offenheit für neue Technologien erzeugt und zukunftsfähige Arbeitsplätze schafft.

Personalbestand

Zum Jahresende 2021 beschäftigte die HHLA insgesamt 6.444 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 132 Personen bzw. um 2,1 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 624 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft ein (im Vorjahr: 549). Weitere Angaben zur Entwicklung des Personalbestands werden ausführlich im Lagebericht erläutert. **Personal**

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen Beschäftigungsentwicklung in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst. **Erklärung zur Unternehmensführung/Vergütungsbericht**

Personalentwicklung

Im Jahr 2021 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 5,0 Mio. € (im Vorjahr: 5,3 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Weitere Angaben zur Personalentwicklung und -struktur werden ausführlich im Lagebericht erläutert. **Personal**

Als Bestandteil der mit dem Vorstand vereinbarten Zielvorgaben geht der Drei-Jahres-Durchschnitt der jährlichen Entwicklung des Aufwands für Erstausbildungen, betriebliche Qualifizierungen und Weiterbildung im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl in die Vorstandsvergütung ein. Dabei wurde ein Zielkorridor festgelegt, dessen Erreichen eine entsprechende Tantieme auslöst.

Erklärung zur Unternehmensführung/Vergütungsbericht

Weiterbildung

Im Jahr 2021 wurden die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bei der HHLA verstärkt auf „Zukunftskompetenzen“ fokussiert und mit neuen Formaten angereichert. Mit der Definition von **Zukunftskompetenzen** wird in den Weiterbildungsangeboten ein Schwerpunkt in der Aus- und Weiterbildung auf überfachlichen Kompetenzen sichergestellt, die für den langfristigen Erfolg der HHLA von besonderer Bedeutung sind.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt über 642 ein- bis mehrtägige **Veranstaltungen** realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über 490 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.322 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich 152 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit über 1.654 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag bei 39 %.

Die Personalentwicklungsstrategie versteht sich als Teil der HHLA-Unternehmensstrategie und soll kontinuierliches Lernen und Wissenstransfer zu einer tragenden Säule des strategischen Transformationsprozesses machen. Passend zu den aktuellen und zukünftigen Anforderungen werden bereits erfolgreich implementierte **Qualifizierungsangebote der Fach- und Führungskräfteentwicklung** fortgeführt, weitere Qualifizierungsangebote entwickelt und die Reichweite der Angebote im Konzern erhöht. Potenzial- und Know-how Träger werden gezielt gefördert und in Zusammenarbeit mit den Führungskräften passgenaue Maßnahmen für einzelne Bereiche entwickelt.

HHLA-Lernplattform

Um eine Basis für an der Unternehmensstrategie ausgerichtete und wirtschaftlich überprüfbare Qualifizierungen zu legen, wurde 2020 eine digitale Lernplattform ausgewählt und im Berichtszeitraum der Implementierungsprozess vorbereitet. Nach ihrer Einführung ermöglicht die Software eine effiziente und zielgruppenspezifische Bereitstellung von Weiterbildungsinhalten und die Anbindung aller Konzerngesellschaften an eine strategische und konzernweite Personalentwicklung. Für die

Übergangszeit wurde eigenständig eine Sharepoint-Seite entwickelt, auf der die unterschiedlichen Angebote und Informationen konzernweit verfügbar gemacht werden. Darüber hinaus wurde mit bestehenden Methoden ein umfassendes Controlling aufgebaut.

Microsoft 365

Im Zuge der Einführung von Microsoft 365 als Kommunikations- und Kollaborationstool der HHLA wird seitens der Personalentwicklung die Herausarbeitung eines gemeinsam getragenen Verständnisses dieser durch das Tool digital möglichen Zusammenarbeit unterstützt sowie eine unternehmensweite Qualifikationsstrategie aufgesetzt.

Programme für Nachwuchsführungskräfte

Zwei neue Entwicklungsprogramme begleiten seit Ende 2021 Nachwuchsführungskräfte dabei, in ihre Führungsrolle hineinzuwachsen und im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam zu lernen. Trotz pandemiebedingter Einschränkungen wurde das erste „International Leadership Program“ als internationales Entwicklungsprogramm bei der HHLA gestartet, an dem zehn Nachwuchsführungskräfte aus sechs internationalen Tochtergesellschaften der HHLA teilnehmen.

Ein weiteres, zweijähriges Nachwuchsprogramm für Beschäftigte mit Führungspotenzial wurde standortübergreifend in Hamburg pilotiert und wird in den Folgejahren konzernweit durchgeführt.

Fit4Future-Lotsen für NAVIS N4

Die Einführung der einheitlichen Terminal Operating Software NAVIS N4 an allen HHLA-Terminals am Standort Hamburg wurde mit verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen begleitet.

Nach einer coronabedingten Pause endete im November 2021 die von der Agentur für Arbeit auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes geförderte Reihe „Fit4Future-Lotsen“. In vier einwöchigen Modulen wurden 54 Beschäftigte aller vier Terminals in grundlegenden Themen des Change-Managements zu Multiplikatoren ausgebildet. Nach Abschluss der Maßnahme können die Teilnehmer den Kollegen vor Ort bei Veränderungen von Prozessen durch digitale Transformation als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und sie unterstützen.

Um die fachliche Qualifizierung von Nutzern der Software zu optimieren, wurden außerdem mehr als 15 Trainer mit einer umfassenden „Train the Trainer“-Ausbildung dafür qualifiziert, Remote- und Präsenzs Schulungen durchzuführen.

Lernen2Go und Führung2Go

Mit dem neuen Lernformat „Lernen2Go“ haben interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit diesem Jahr die Möglichkeit, in einstündigen Online-Live-Vorträgen Neues zu einem Thema zu lernen und sich im Anschluss für ein vertiefendes Training zu entscheiden. Die monatlich stattfindenden Veran-

staltungen mit Titeln wie „Resilienz stärken“, „Teamwork und Vertrauen“ oder „Die Magie der Veränderung“ fördern vor allem Kompetenzen, die in der modernen Arbeitswelt zusehends an Bedeutung gewinnen. Das Format stößt auf sehr positive Resonanz und wird 2022 fortgesetzt. An den bisher sechs Terminen haben jeweils zwischen 170 und 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. In einem ähnlichen Format wurde ebenso ein thematisch auf Führungskräfte zugeschnittenes Format aufgesetzt und erprobt; auch dieses wird 2022 fortgeführt.

Berufsausbildung und Studium

Das Angebot an Ausbildungsplätzen und dualen Studienplätzen orientiert sich an der Personalplanung der Gesellschaften am Standort Hamburg und den sich wandelnden **Anforderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Automatisierung**. Neben den technischen und gewerblichen Berufsfeldern in der **Ausbildung**, wurde mit der Einstellung von zwei Speditionskauffrauen und einem Kaufmann für Groß- und Außenhandel auch die kaufmännische Ausbildung wiederaufgenommen. Mit der neuen IT-Ausbildung zum Kaufmann Digitalisierungsmanagement und dem dualen Studium „Technische Informatik“ sowie „Marketing & Digitale Medien“ wurden drei neue Ausbildungs- und Studiengänge im Konzern etabliert und daneben bei den **dualen Studiengängen** sowohl Abschlüsse im betriebswirtschaftlichen Bereich als auch im technischen und IT-Bereich angeboten. Im Jahr 2021 haben dual Studierende ihre interkulturelle Kompetenz wieder vermehrt in Auslandssemestern oder Projekteinsätzen in unseren Auslandsgesellschaften erhöhen können.

Die bestehenden Kooperationen mit Berufsschulen, Fachgymnasien und Stadtteilschulen wurden auch 2021 genutzt, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten **MINT-Berufen** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen. Damit sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den MINT-Berufen weiter erhöht, wurden in den technischen Ausbildungsberufen insbesondere Praktikumsplätze für Schülerinnen angeboten. Die Berufsfelder wurden auf Ausbildungsmessen und Berufsorientierungsveranstaltungen in Schulklassen durch ein Projektteam von Auszubildenden und dual Studierenden vorgestellt. Da aufgrund der Einschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie viele Vor-Ort-Besuche nicht möglich waren, fanden zahlreiche Veranstaltungen in digitaler Form statt. So konnten im Jahr 2021 insgesamt 19 Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen im Großraum Hamburg durchgeführt werden.

Zur Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen in den Arbeitsfeldern der HHLA ist es notwendig, die Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Angebote zu unterstützen. Auszubildende und dual Studierende übernehmen in unterschiedlichen Projekten Verantwortung und erweiterten dabei ihre Projekt-

und Digitalkompetenzen. Im Rahmen crossfunktionaler Teams gestalten sie u. a. das Employer Branding und den Social-Media-Auftritt der Karriereseite für ihre eigene Zielgruppe.

Mit einem Letter of Interest hat der HHLA-Vorstand die Ernsthaftigkeit der Kooperation der HHLA mit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (ESA) unterstrichen. Auszubildende und dual Studierende engagieren sich in unterschiedlichsten Projekten und bringen sich aktiv in das Wirken der ESA ein. Sowohl Jugend- und Freizeitprojekte als auch schulische Bildung werden unterstützt, die Auszubildenden und Dual Studierenden können dafür betriebliche Anwesenheitszeiten nutzen, teilweise bringen sie sich darüber hinaus in ihrer Freizeit ein.

Verträge, Vergütungen und Zusatzleistungen **Tarifverträge**

Für 84,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **Deutschland** sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: 86,4 %). Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge (exkl. Berufsausbildungsverträgen) lag bei 96,5 % (im Vorjahr: 96,4 %).

Im Juni einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Juni 2021 um 3,0 % bei einer zwölfmonatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Entgelttarifverträge des HHLA-Konzerns in Deutschland geschlossen.

In den **ausländischen Gesellschaften** beträgt der Anteil der Beschäftigten, deren Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt sind 28,4 % (im Vorjahr: 26,3 %). 91,7 % aller Arbeitsverträge sind unbefristet (im Vorjahr: 92,6 %).

Beurteilungs- und Vergütungssysteme

Die Beurteilungssysteme in den deutschen Gesellschaften bestehen aus Bottom-up- und Top-down-Komponenten. Sie sind zum Teil durch Tarifverträge geregelt, enthalten variable Vergütungsbestandteile und sind mit Qualifizierungsverpflichtungen für das Unternehmen und die Beschäftigten verbunden.

Das **Beurteilungssystem für die Führungskräfte** der HHLA wurde im Jahr 2020 neu ausgerichtet, in ein Performance-Management-System überführt und im Berichtsjahr erstmalig angewendet: Zusätzlich zu bereits bestehenden variablen Vergütungsbestandteilen wie dem ROCE, der Rendite auf das eingesetzte Kapital, und dem EBIT wurden bereichs- und gesellschaftsspezifische Kennzahlen als neue Zielkategorie aufgenommen. Zudem wurde die Beurteilung der individuellen Leistung der Führungskräfte um neu definierte Führungsprinzipien erweitert.

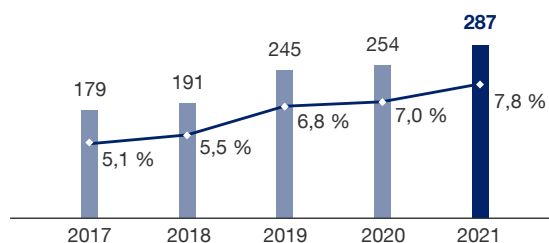
Ziel der Neuausrichtung des **variablen Vergütungssystems** ist die Förderung der crossfunktionalen Zusammenarbeit einhergehend mit einer stärkeren Vernetzung und ressortübergreifender Prozessorientierung, um so den Kulturwandel bei der HHLA nachhaltig zu unterstützen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, wird zunehmend von allen Beschäftigtengruppen und Hierarchieebenen in Deutschland in Anspruch genommen, um die individuelle Arbeitszeit an die unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen. **Teilzeit** ist damit ein wesentliches Instrument zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Anpassung der Arbeitszeit unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Pflege von nahen Angehörigen oder beim Ausüben von ehrenamtlichen Tätigkeiten.

HHLA-Beschäftigte in Teilzeit in Deutschland

zum 31.12./Teilzeitquote in %



Im Jahr 2021 wurde von insgesamt 287 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen (im Vorjahr: 254). Die **Teilzeitquote** in der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2021 auf 7,8 % (zum 31. Dezember 2020: 7,0 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 38,0 % gestiegen (im Vorjahr: 35,8 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 18,0 % (im Vorjahr: 17,8 %). Die Teilzeitquote in den ausländischen Gesellschaften der HHLA lag im Berichtsjahr bei 0,7 % (im Vorjahr: 1,0 %).

Altersvorsorge

Mit der grundlegenden Neuausrichtung und Weiterentwicklung der **betrieblichen Altersvorsorge** im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland 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. Im Jahr 2021 profitierten bereits 64,9 % der berechtigten Beschäftigten von dieser Regelung zur Altersvorsorge.

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

Gesundheits- und Arbeitsschutz Arbeitsschutz

Die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Beschäftigten von Fremdfirmen sowie der Kunden, Lieferanten und Gäste ist vorrangiges Anliegen der HHLA und wird durch umfangreiche **Präventionsmaßnahmen und -richtlinien** sichergestellt.

Durch den Einsatz moderner Technologien wird die Arbeitssicherheit bei der HHLA kontinuierlich verbessert. Bei der Einführung neuer Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren an den Standorten der HHLA-Betriebe wird die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eng in die Planungsprozesse einbezogen, um diese an die sich verändernden betrieblichen Gegebenheiten und die neusten sicherheitstechnischen Erkenntnisse anzupassen.

Zur Überprüfung der Arbeitsschutzziele und -maßnahmen wird ein **softwaregestütztes Arbeitsschutzmanagementsystem** genutzt.

Die HHLA setzt Maßnahmen um, die eine sicherheitsbewusste Haltung, ein sicherheitsgerechtes Verhalten und die Sicherheitskultur nachhaltig fördern. Hierzu wurde im Berichtsjahr das Pilotprojekt zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins und zur Entwicklung einer verhaltensorientierten Sicherheitskultur an einem der Hamburger Containerterminals trotz Einschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie fortgeführt.

Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen wurde auf Präsenzkampagnen zum Arbeitsschutz in den HHLA-Betrieben weitestgehend verzichtet. Stattdessen wurden die Beschäftigten in **Online-Kursen aktiv über Themen zur Arbeitssicherheit und Ergonomie im Homeoffice** geschult und ihnen praktische Hilfestellungen an die Hand gegeben.

Zur Erstellung einer aussagekräftigen **Unfallstatistik** werden die Unfälle aller HHLA-Betriebe in Hamburg berücksichtigt und in einem einheitlichen Berichtssystem erfasst. Hierzu zählen auch die Unfälle, die in keinem direkten Zusammenhang mit dem Containerumschlag stehen (z. B. Werkstattbetriebe). Die Ursachen für Veränderungen oder Schwankungen werden sorgfältig analysiert, um rechtzeitig strukturierte Maßnahmen zur Vorbeugung ergreifen zu können.

Im Jahr 2021 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 91 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle (im Vorjahr: 79). Darüber hinaus gab es im Berichtszeitraum neun meldepflichtige Coronavirus-Infektionen, die als Arbeitsunfälle gelten, weil sich die Beschäftigten nachweislich am Arbeitsplatz infiziert haben.

Gesundheitsschutz

Im Rahmen der Gesundheitsförderung verfolgt die HHLA das Ziel, betriebliches **Gesundheitsmanagement** alltags- und praxistauglich zu konzipieren und die Maßnahmen gleichzeitig systematisch in die Unternehmensprozesse einzubinden.

Mit Hilfe gezielter Kommunikations- und Informationsstrategien hat sich die HHLA darüber hinaus für die bestehenden **Gesundheitsangebote wie beispielsweise die Sozialberatung oder die Gripeschutzimpfungen** engagiert. Dies hat zu einer deutlich gesteigerten Wahrnehmung dieser Angebote durch die Beschäftigten geführt.

Darüber hinaus stellte das Jahr 2021 den Gesundheitsschutz der HHLA aufgrund der Coronavirus-Pandemie weiterhin vor besondere Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, wurden ein **Corona-Krisenstab** unter Führung des Vorstands und ein in der Management-Holding angesiedelter Corona-Arbeitsstab eingerichtet. Das 2020 gemeinsam erarbeitete **Hygienekonzept**, das u.a. klassische Abstands- und Hygieneregeln, Maskenpflicht und zusätzliche Reinigungsintervalle beinhaltet, wurde auch 2021 weiter aktiv umgesetzt. Des Weiteren wurden Maßnahmen ergriffen, die auf die Besonderheiten der verschiedenen Arbeitsumgebungen der HHLA abgestimmt sind. Um die Anzahl der Kontakte gering zu halten, sieht das Konzept im gewerblichen Bereich beispielsweise vor, dass die übliche Schichtüberlappung entfällt und die Beschäftigten in festen Arbeitsgruppen und in kleineren Teams arbeiten als zuvor. Darüber hinaus wurden an allen Standorten in Deutschland Quarantäne-Manager installiert, die im Infektionsfall schnell und direkt eine Kontaktnachverfolgung durchführen. Darüber hinaus bot der betriebsärztliche Dienst der HHLA in Hamburg betriebsinterne COVID-19-Schutzimpfungen für Beschäftigte und deren Angehörige an.

Die bereits Ende 2019 und somit vor Beginn der Coronavirus-Pandemie abgeschlossene Homeoffice-Regelung diente als Grundlage für eine schnelle und konsequente Umsetzung weiterer Homeoffice-Regelungen während der Pandemie.

Aufgrund der schnellen, konsequenten und über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Corona-Schutzmaßnahmen konnte das innerbetriebliche Infektionsgeschehen in allen Unternehmensbereichen der HHLA in Deutschland gering

gehalten und die Betriebsfähigkeit auf den Anlagen der HHLA während beider Lockdown-Phasen komplett erhalten werden. Dies belegt die Wirksamkeit der Maßnahmenpakete.

Der Corona-Arbeitsstab hat darüber hinaus gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat Regelungen zur Festlegung der zeitlichen Lage von Freizeitansprüchen ergriffen, um in Phasen geringer Auslastung der gewerblichen Betriebe gezielt Freizeit vergeben zu können. Zudem wurde neben den Homeoffice-Regelungen mehrschichtiges Arbeiten in den administrativen Bereichen wie beispielsweise der Management-Holding ermöglicht.

Gesellschaftliches Engagement Regionale Verantwortung

Etwa jeder zehnte Arbeitsplatz in Hamburg ist mit dem Warenumsatz 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. **Nachhaltigkeitsstrategie** 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 initiierte **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 wurde dieses Bildungsprojekt coronabedingt erst wieder nach den Sommerferien durchgeführt. Die Teilnehmeranzahl stieg auf 685 im Jahr 2021 (im Vorjahr: 482).