

Mehr Wissen, Gesundheit und Motivation – Die partnerschaftliche Unternehmenskultur der HHLA

Vortrag zur Jahrestagung der AGP, 5. Mai 2011
Arno Schirmacher Leiter Zentralbereich Personal



AGENDA

- **Unternehmensprofil**
- **Beschäftigtenstruktur**
- **Immaterielle u. Materielle Mitarbeiterbeteiligung**
- **Qualifizierungsoffensive der HHLA**

ENTWICKLUNG DER SEGMENTE

in Mio. €

Container



	2010	Veränderung
Umsatz	605,3	+ 7,8 %
EBITDA	236,3	+ 4,8 %
Marge	39,0 %	- 1,2 PP
EBIT	155,7	+ 4,1 %
Marge	25,7 %	- 0,9 PP
Mitarbeiter	2.891	- 2,4 %

Intermodal



	2010	Veränderung
Umsatz	317,3	+ 14,4 %
EBITDA	42,5	+ 34,6 %
Marge	13,4 %	+ 2,0 PP
EBIT	22,6	+ 3,2 % *
Marge	7,1 %	- 0,9 PP
Mitarbeiter	777	+ 3,5 %

* auf Basis fortgeführter Aktivitäten

ENTWICKLUNG DER SEGMENTE

in Mio. €

Logistik



	2010	Veränderung
Umsatz	120,4	+ 4,8 %
EBITDA	13,2	- 6,0 %
Marge	11,0 %	- 1,2 PP
EBIT	6,2	- 25,0 %
Marge	5,1 %	- 2,1 PP
Mitarbeiter	441	- 7,2 %

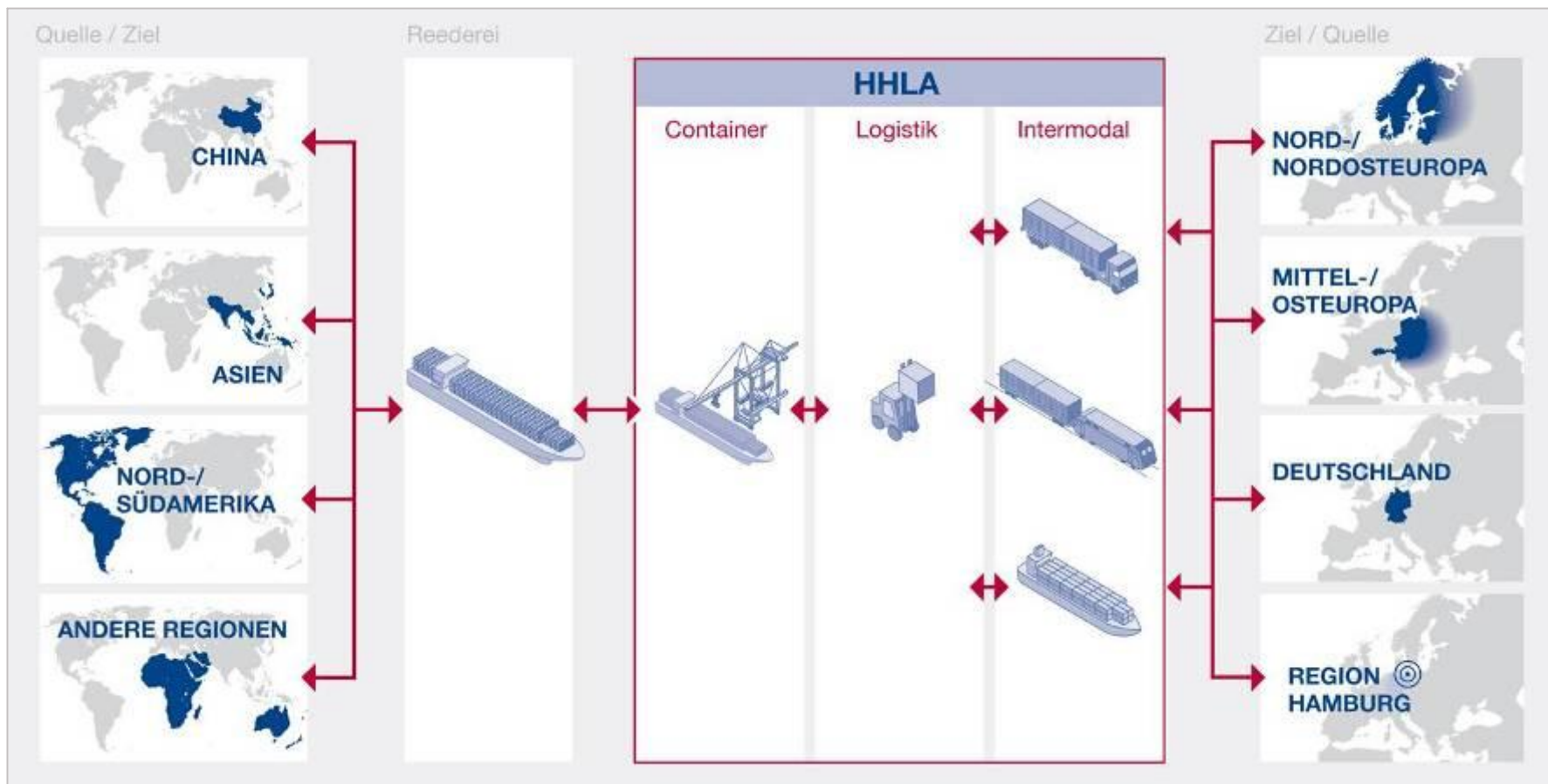
Immobilien



	2010	Veränderung
Umsatz	34,0	+ 3,8 %
EBITDA	16,8	+ 2,2 %
Marge	49,5 %	- 0,7 PP
EBIT	12,7	+ 3,2 %
Marge	37,4 %	- 0,2 PP
Mitarbeiter	38	- 5,0 %

EINZIGARTIGES GESCHÄFTSMODELL

WERTSCHÖPFUNG DURCH VERTIKALE INTEGRATION

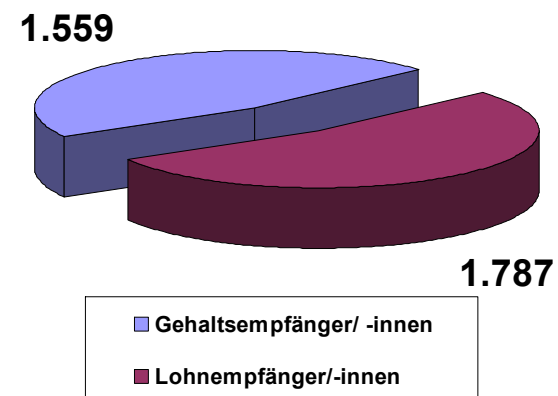


AGENDA

- Unternehmensprofil
- Beschäftigtenstruktur
- Immaterielle u. materielle Mitarbeiterbeteiligung
- Qualifizierungsoffensive

Beschäftigtenstruktur in Hamburg

- 3.472 Arbeitnehmer/ -innen (31.12.2010), davon 1.787 Lohnempfänger/ -innen
- 15,5 % jüngere Mitarbeiter/ -innen (< 30 Jahre)
- 30,3 % ältere Mitarbeiter/ -innen (> 50 Jahre)
- Ø-Alter: 42,1 Jahre (♂: 42,7 J., ♀:37,8 J.)
- Schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte Mitarbeiter/ -innen: 6,1 %



AGENDA

- **Unternehmensprofil**
- **Beschäftigtenstruktur**
- **Immaterielle u. materielle Mitarbeiterbeteiligung**
- **Qualifizierungsoffensive**

Immaterielle und materielle Mitarbeiterbeteiligung

- Tarifvertrag zur erweiterten Mitbestimmung im ‚Gemeinschaftsbetrieb‘
- Tarifvertrag zur Ergebnisbeteiligung am Containerterminal Altenwerder
- Lebensarbeitszeitkonten (Arbeitszeitkonten)
- Belegschaftsaktienprogramm
- Tarifvertrag demographischer Wandel

AGENDA

- **Unternehmensprofil**
- **Beschäftigtenstruktur**
- **Immaterielle u. materielle Mitarbeiterbeteiligung**
- **Mehr Wissen – Die Qualifizierungsoffensive**
- **Gesundheit**

START DER QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

- Die Maritime Konferenz im Dezember 2006 gibt den Anstoß zur Qualifizierungsoffensive des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe
- Sicherung des Arbeitskräftebedarfes vor dem Hintergrund des demographischen Wandels
- Deckung des Bedarfes an Arbeitskräften in den Häfen durch Qualifizierungsmaßnahmen von Langzeitarbeitslosen
- Dauerhafte Integration von Langzeitarbeitslosen in den maritimen Arbeitsmarkt durch Qualifizierungsprojekte
- Start der Qualifizierungsoffensive 2007

ZIELE DER QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE

- Entwicklung einheitlicher Qualifizierungsstandards für die deutschen Seehäfen
- Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus der Umschlagsmitarbeiter/-innen
- Einstieg in die duale Berufsausbildung zur Deckung des Bedarfes an Umschlagsmitarbeiter(n)/-innen
- Implementierung des neuen Berufsbildes Fachkraft für Hafenlogistik in den deutschen Hafenumschlagsunternehmen
- Entwicklung von Ausbildungs-, Umschulungs- und Integrationskonzepten für die Zielgruppe von Langzeitarbeitslosen verbunden mit einer unbefristeten Einstellungsgarantie
- Nachhaltige Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung

GRÜNDUNG EINES BILDUNGSTRÄGERS FÜR DIE HAFENWIRTSCHAFT (ma-co)

Fortbildungszentrum
Hafen Hamburg e.V.
(FZH)

Fachschule der Hamburger
Hafen und Logistik AG
(überbetrieblicher Bereich)

Hafenfachschule
im Lande Bremen e.V.
(hfs)

Seit 01. Januar 2008

maritimes kompetenzzentrum e.V. (ma-co)

- Überregionales Bildungsinstitut für die Bereiche Logistik, Hafen und Seeschifffahrt
- Einheitliche, anerkannte Qualifizierungsstandards

WEITERENTWICKLUNG IN DER WIRTSCHAFTSKRISE

- Anfang 2009: Bedarfs- und zielgruppengerechte Weiterentwicklung bestehender Qualifizierungsangebote für alle Beschäftigtengruppen (auch im Rahmen von Kurzarbeit und Qualifizierung)
- Neuentwicklung von bedarfsgerechten und zertifizierten Qualifizierungsangeboten (ebenfalls im Rahmen von Kurzarbeit und Qualifizierung)
- Enge Kooperation zwischen ma-co, HHLA- Fachschule und externen Bildungsträgern
- Verzahnung Theorie und Praxis zur Sicherung nachhaltiger Lernerfolge
- Mitte 2009: Start der Qualifizierungsoffensive der HHLA
- Beibehaltung aller dualen Ausbildungsplätze (>100)

AGENDA

- **Unternehmensprofil**
- **Beschäftigtenstruktur**
- **Immaterielle u. materielle
Mitarbeiterbeteiligung**
- **Mehr Wissen – Die Qualifizierungsoffensive**
- **Gesundheit**

GESUNDHEIT

- Aktives Gesundheitsmanagement
 - Ernährungsberatung
 - Angebote zur Rauchentwöhnung
 - Raum für Ausgleichsübungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Sozialberatung
- System kollegialer Berater/-innen
- Eigene Betriebsärzte

ZUSAMMENFASSUNG

Wissen, Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter bilden eine zentrale Säule unseres unternehmerischen Erfolges !

Mehr Wissen, Gesundheit und Motivation – Die partnerschaftliche Unternehmenskultur der HHLA



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !