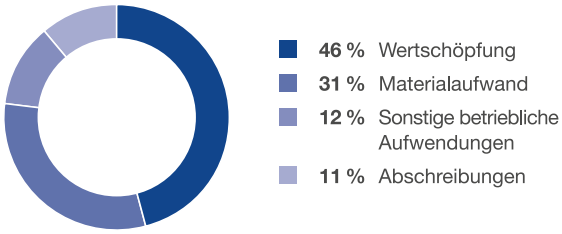
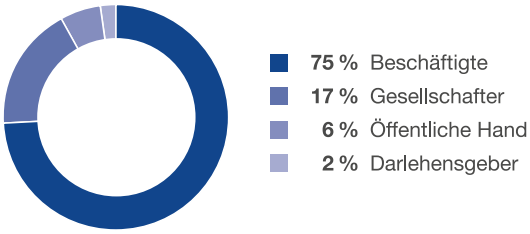
Entstehung der Wertschöpfung

Produktionswert 2015: 1.178 Mio. € = 100 %



Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2015: 546 Mio. € = 100 %



Wirtschaft

Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2015	2014	Veränd.
Beschäftigte	409,0	414,0	- 1,2 %
Gesellschafter	95,8	90,6	5,8 %
Öffentliche Hand	32,0	39,5	- 19,1 %
Darlehensgeber	8,7	8,0	8,1 %
Gesamt	**545,5**	**552,1**	**- 1,2 %**

Die Nettowertschöpfung sank im Jahr 2015 um 1,2 % auf 545,5 Mio. €. Die Wertschöpfungsquote lag mit 46,3 % leicht über Vorjahresniveau. Die Nettowertschöpfung dient als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert der Geschäftstätigkeit. Sie errechnet sich aus dem Produktionswert abzüglich sämtlicher Vorleistungen und Abschreibungen. Die Wertschöpfung verteilt sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschafter, öffentliche Hand (Steuern) sowie Darlehensgeber. Der größte Teil entfiel mit 409,0 Mio. € und einem Anteil von 75,0 % auf die Beschäftigten.

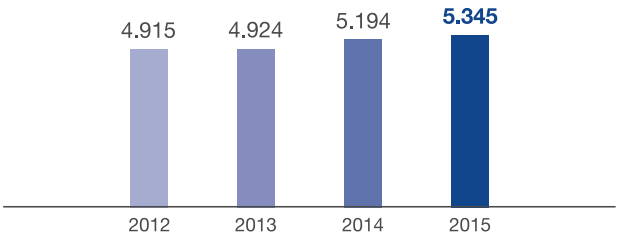
Personal

Entwicklung des Personalbestands

Zum Jahresende 2015 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.345 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 151 Personen bzw. um 2,9 %. Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.656 Beschäftigten in Deutschland (im Vorjahr: 3.591), von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 68,4 % (im Vorjahr: 69,1 %). Die Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland ist 2015 um 5,4 % auf 1.689 gestiegen (im Vorjahr: 1.603). Dies ist zum größten Teil auf einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen in den Intermodalgesellschaften in Tschechien und der Slowakei zurückzuführen, wo die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 11,3 % auf 1.093 anstieg (im Vorjahr: 982).

Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern zum 31.12.



In der Ukraine reduzierte sich die Belegschaft um 1,3 % auf 445 Beschäftigte (im Vorjahr: 451). Die verbleibenden 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 170) verteilten sich auf Tochterunternehmen in Polen, Georgien und Ungarn.

Beschäftigte

nach Segmenten	2015	2014	Veränd.
Container	2.957	3.022	- 2,2 %
Intermodal	1.449	1.319	9,9 %
Holding/Übrige	668	588	13,6 %
Logistik	232	229	1,3 %
Immobilien	39	36	8,3 %
HHLA-Konzern	**5.345**	**5.194**	**2,9 %**

Die Bündelung von zuvor bei der Zwischenholding HHLA Container Terminals GmbH angesiedelten Funktionen und Steuerungsaufgaben in der Holding beeinflusste die Personalstruktur des Segments Container und des Bereichs Holding/Übrige. So nahm im Segment Container die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum um 65 Beschäftigte auf 2.957 ab (im Vorjahr: 3.022), während sich die Belegschaft in der strategischen Management-Holding um 80 Beschäftigte auf 668 erhöhte. Das Segment Intermodal verstärkte sich durch die Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe um 130 Beschäftigte auf 1.449. Im Segment Logistik blieben die Mitarbeiterzahlen im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant. Das Segment Immobilien verstärkte sich um 3 Personen und stellte 39 Beschäftigte.

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. 2015 hat sich der positive Trend aus dem Vorjahr fortge-

setzt und der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) weiter erhöht. Mit einer Quote von 15,2 % liegt der Frauenanteil 0,4 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 14,8 %).

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Umsetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Vorstand für den Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 25 % (aktueller Stand zum 31. Dezember 2015: 15 %) festgelegt. Für die zweite Führungsebene wurde eine Zielgröße von 30 % (aktueller Stand zum 31. Dezember 2015: 21 %) ausgegeben. Beide Zielgrößen sollen jeweils bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden. ▶ siehe auch Corporate-Governance-Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung, Seite 52

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland blieb mit 43 Jahren (Männer: 44 Jahre, Frauen: 40 Jahre) gegenüber dem Vorjahr erneut konstant. Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland beträgt durchschnittlich rund 15 Jahre.

Altersstruktur der Beschäftigten zum 31. Dezember 2015

	Ø Betriebs-zugehörigkeit	Frauenanteil in %	Anteil gesamt in %
< 30 Jahre	6,0 Jahre	26,5	13,5
30 – 50 Jahre	10,9 Jahre	15,5	54,0
> 50 Jahre	25,2 Jahre	9,7	32,5
HHLA-Konzern	14,9 Jahre	15,2	100,0

Bei den 149 neu eingestellten Beschäftigten, die nicht vorher schon beispielsweise über den Gesamthafenbetrieb u. a. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, betrug der Frauenanteil 18,1 %. 40,3 % der Neueinstellungen waren unter 30 Jahre alt, über die Hälfte der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war zwischen 30 und 50 Jahre alt, 7,4 % waren über 50 Jahre alt. 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 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.

Neueinstellungen

2015	Frauenanteil in %	Frauen absolut	Gesamt absolut
< 30 Jahre	28,3	17	60
30 – 50 Jahre	10,3	8	78
> 50 Jahre	18,2	2	11
HHLA-Konzern	18,1	27	149

Die Fluktuationsquote (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist auf 4,7 % gestiegen (im Vorjahr: 4,3 %), der Großteil der Austritte war altersbedingt.

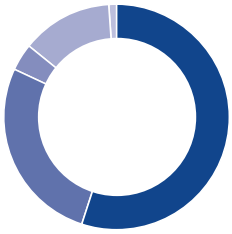
Strategisches Personalmanagement

Personalstrategie

Mensch und Organisation stehen im Zentrum der Personalarbeit. Kompetente und leistungsstarke Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs. Langfristig angelegte qualitative und quantitative Personalplanungs- und Personalentwicklungsstrategien sind am Standort Hamburg gesellschaftsübergreifend angelegt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fach-, Führungs- und Projektkarrieren und der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Karrierepfaden sind ein zentrales Ziel der Personalstrategie. Ebenso bilden die vielfältigen Optionen zur lebensphasenorientierten Gestaltung des Verhältnisses von Privat- zu Berufsleben sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitszeitsysteme eine wesentliche Grundlage der dauerhaften Betriebszugehörigkeit der HHLA-Beschäftigten. Zentrales Ziel des Personalmanagements ist es, die sich verändernden Erwartungen der gegenwärtigen und künftigen Beschäftigten an die HHLA durch entsprechende Angebote und Maßnahmen mit den organisatorischen Anforderungen in Einklang zu halten.

Beschäftigtenanteil nach Segmenten

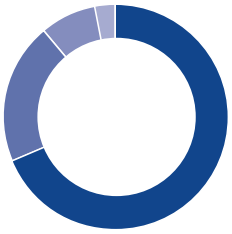
zum 31.12.2015



- 55 % Container
- 27 % Intermodal
- 4 % Logistik
- 13 % Holding/Übrige
- 1 % Immobilien

Beschäftigtenanteil nach Regionen

zum 31.12.2015



- 68 % Deutschland
- 21 % Slowakei und Tschechien
- 8 % Ukraine
- 3 % Restliches Ausland

Organisation und Steuerung

Das Personalmanagement ist auf Vorstandsebene verankert und wird dort als zentrale Ressortfunktion wahrgenommen. Diese Organisationsstruktur stellt sicher, dass konzernweit strategische Vorgaben personalwirtschaftlich abgedeckt werden. Seit 2015 werden in allen Gesellschaften im Containerumschlag und im Gemeinschaftsbetrieb in Hamburg alle Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen funktional aus der HHLA AG heraus geführt. Damit wird eine einheitliche Umsetzung der Personalstrategie sichergestellt und eine hohe Qualität sämtlicher Entwicklungsmaßnahmen gewährleistet.

Die Fachabteilung stellt für alle Berufsgruppen und Hierarchiestufen der deutschen Gesellschaften zugeschnittene Angebote bereit. 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.

Diversity-Management

Das Diversity-Management ist seit mehreren Jahren fest 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.

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2015 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 5,4 Mio. € (im Vorjahr: 5,4 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Berufsausbildung und Studium

Zum 31. Dezember 2015 wurden insgesamt 116 (im Vorjahr: 138) Auszubildende in Deutschland in neun unterschiedlichen Berufsbildern und fünf dualen Studiengängen ausgebildet. 48 Auszubildende (davon sechs in einem dualen Studiengang) schlossen im Jahresverlauf ihre Ausbildung erfolgreich ab und wurden in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Zur Jahresmitte wurden 29 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Zum Stichtag wurden 24 junge Menschen in einem dualen Studium gefördert.

Um weiterhin geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen, wurden die Kooperationen mit Technikerschulen und Fachgymnasien weiter intensiviert. Praktikumsplätze wurden insbesondere für Schülerinnen in den technischen Ausbildungsberufen angeboten. Die Berufsfelder, in denen ausgebildet wird, werden auf Ausbildungsmessen und in Diskussionen in Schulklassen durch die Fachbereiche mit Beteiligung von Auszubildenden vorgestellt. Im Jahr 2015 wurden zehn Messen im Großraum Hamburg mitgestaltet.

Der Anteil der Studentinnen lag im Jahr 2015 bei 42 %. Für den Studienbeginn 2015 wurden 75 % der angebotenen Plätze für eine Ausbildung im dualen Studium an Frauen vergeben. Im gewerblichen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2015 bei 40 %.

Weiterbildung und Qualifizierung

Im Berichtszeitraum wurden 800 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit 3.300 Teilnehmertagen realisiert. An internen Seminarangeboten nahmen 40 % Frauen teil (im Vorjahr: 35 %). Ein Großteil der Seminarangebote wurde intern organisiert und diente der Weiterentwicklung der inhaltlichen, methodischen und sozialen Kompetenz der Fach- und Führungskräfte.

Alle internen Seminare werden abteilungs- und gesellschaftsübergreifend angeboten. Auf diese Weise wird das Verständnis der Belegschaft für die unterschiedlichen Aufgaben sowie Rollen und Funktionen in den unterschiedlichen Geschäftsfeldern im Konzern gefördert.

Am Standort Hamburg wurden zudem 3.383 Ausbildungstage in der gewerblichen Qualifizierung durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder durchgeführt.

Im Jahr 2015 wurde erneut eine Qualifikation zum Certified Ship Planner terminalübergreifend durchgeführt. Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen üben an den Containerterminals wesentliche Planungsfunktionen aus. Sie legen die Grundlage für die Effizienz der Umschlagprozesse. Die Entwicklung zum Ship Planner ist eine zentrale Fachkarriereoption an den Containerterminals der HHLA.

Projekt zur Grundbildung

Auch im Berichtszeitraum wurde das in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung 2014 ins Leben gerufene Projekt MENTO weiter fortgeführt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der kollegialen Beratung sind zu Lernberatern für Grundbildung ausgebildet worden. Die Lernberater sind für Menschen, die trotz Schulbesuch einen Grundbildungsbedarf in Lesen und Schreiben haben, Ansprechpartner auf Augenhöhe. Sie können den Betroffenen geeignete Lern- und Qualifizierungsangebote aufzeigen, damit sie den steigenden technischen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden können.

Verträge, Vergütung und Zusatzleistungen

Tarifverträge

Für ca. 88 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: ca. 89 %).

Im April 2015 einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Juni 2015 um 3,0 % bei einer 12-monatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Entgelttarifverträge des HHLA-Konzerns geschlossen.

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.

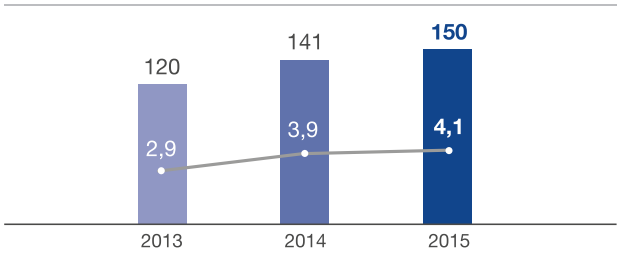
Der ROCE – die Rendite auf das eingesetzte Kapital – ist auch eine wesentliche Bestimmungsgröße für die variablen Vergütungsbestandteile der Führungskräfte und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ermittlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Leitungsebenen erfolgt auf mehrjähriger Basis. Dadurch wird der Fokus auf nachhaltige, langfristige Ziele zusätzlich verstärkt.

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. Im Jahr 2015 wurde Teilzeit von 150 Beschäftigten in Anspruch genommen (im Vorjahr: 141). 26 % davon waren Männer. Die Teilzeitquote der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2015 auf 4,1 % (im Vorjahr: 3,9 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften wie im Vorjahr ca. 14 %.

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Teilzeit

der HHLA in Deutschland zum 31.12. / Teilzeitquote in %



Lebensarbeitszeitkonten

Neben verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge bietet die HHLA ihren Beschäftigten die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos. Bereits im Jahr 2014 wurde zudem das sogenannte Vorsorgeportal eingeführt. Hier haben nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf ein internetbasiertes Portal, um sich über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge der HHLA zu informieren und insbesondere Simulationsberechnungen zum Lebensarbeitszeitkonto und damit zu ihren konkreten Ruhestandsdaten vorzunehmen. Zum Ende des Berichtszeitraumes führten bereits 1.121 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Lebensarbeitszeitkonto (im Vorjahr: 1.037). Dies entspricht einer Teilnahmequote von 31 % (im Vorjahr: 30 %) in Deutschland.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

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. Das Arbeitsschutzniveau soll kontinuierlich weiter verbessert werden und wird als eine wesentliche Führungsaufgabe betrachtet. Die Maßnahmen orientieren sich dabei am standortspezifischen Bedarf. Die Anliegen aller Beschäftigten in Hamburg werden in Arbeitsschutzausschüssen vertreten. Wesentliche Maßnahmen werden durch die gesetzlich vorgeschriebenen Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse evaluiert, die viermal im Jahr stattfinden.

Das Arbeitsschutzmanagement entwickelt Maßnahmen aktiv mit und informiert intern über den betrieblichen Unterricht, Schulungen und praktische Übungen zur Notfallvorsorge wie Brand- und Gewässerschutz, Beratungsangebote sowie Vorsorge- und Risikokontrollprogramme. Die Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzmanagements der HHLA wird regelmäßig durch die Arbeitsschutzbehörden überprüft und beurteilt. Allen Betrieben wurde vorbildlicher Arbeitsschutz bescheinigt. Dies entspricht der bestmöglichen Beurteilung.

Im Rahmen der steten Verbesserung setzt die HHLA auch moderne Technologien ein: So nutzt die HHLA ein Arbeitsschutzmanagementsystem als Kontrollinstrument zur Überprüfung aller gesetzten Ziele. Seit 2014 werden auch die Unfälle aller HHLA-Betriebe in Hamburg berücksichtigt, die in keinem direkten Zusammenhang mit dem Containerumschlag stehen (z. B. Werkstattbetriebe), und in einem einheitlichen Berichtssystem erfasst. Die Ursachen für Veränderungen oder Schwankungen werden sorgfältig analysiert und – sofern notwendig – strukturierte Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2015 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen

die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 111 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle. Dies entspricht einem Rückgang von 13,3 % (Im Vorjahr: 128).

Zum Gesundheitssystem der HHLA zählen u. a. die Betriebsärzte, die Sucht- und Sozialbetreuung, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebssport. Mit gezielten Maßnahmen, Aktionen und Angeboten wird gesundheitliche Prävention gefördert. Darüber hinaus fördert die HHLA ein vielseitiges Betriebssportangebot, das sehr gut angenommen wird.

Wirtschaftliches Umfeld

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Das Expansionstempo der Weltwirtschaft schwächte sich im Jahresverlauf leicht ab. Das Wachstum des globalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) sank 2015 nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte auf 3,1 %. Dies ist der geringste Zuwachs seit der Wirtschaftskrise 2008/2009. Maßgeblich dafür war die sich zusehends abkühlende Konjunktur in den aufstrebenden Volkswirtschaften. Insbesondere der angebotsbedingte Verfall des Ölpreises dominierte das Gesamtjahr. Dem unterdurchschnittlichen Wachstum der Weltwirtschaft folgend entwickelte sich der Welthandel 2015 sehr schwach. Die Zuwachsrate im internationalen Handel lag mit 2,6 % erneut unterhalb der des globalen BIP.

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)

in %	2015	2014
Welt	3,1	3,4
Fortgeschrittene Volkswirtschaften	1,9	1,8
USA	2,5	2,4
Aufstrebende Volkswirtschaften	4,0	4,6
China	6,9	7,4
Russland	- 3,7	0,6
Euroraum	1,5	0,9
Mittel- und Osteuropa (aufstrebende europäische Volkswirtschaften)	3,4	2,8
Deutschland	1,5	1,6
Welthandel	2,6	3,4

Quelle: Internationaler Währungsfonds (IWF)

In den fortgeschrittenen Volkswirtschaften setzte sich 2015 eine moderate Erholung fort. Wesentlicher Treiber hierfür war die USA. Dagegen hat sich die Wachstumsdynamik in den aufstrebenden Volkswirtschaften im fünften Jahr in Folge verlangsamt. Mit einem BIP-Zuwachs von 4,0 % blieben sie zwar deutlich über den Wachstumsraten der fortgeschrittenen Volkswirtschaften, allerdings mit der geringsten Dynamik seit 2009. Auch die chinesische Wirtschaft verlor weiter an Schwung. Nach Einschätzung des IWF ist das Wachstum der zweitgrößten Volkswirtschaft 2015 unter 7 % gefallen.

Die russische Volkswirtschaft befindet sich in einer tiefen Rezession. Neben den andauernden Wirtschaftssanktionen der EU und der USA belastete der starke Ölpreisrückgang das Land. Infolgedessen schrumpfte die Wirtschaftsleistung Russlands 2015 kräftig um 3,7 %. Auch die Volkswirtschaft der Ukraine befindet sich in einer massiven Krise. Nach Einschätzung des IWF aus dem Oktober 2015 wird für das Gesamtjahr 2015 ein Einbruch der ukrainischen Wirtschaftsleistung um 9,0 % erwartet. Gleichwohl signalisierten die zuletzt aufgenommenen Stimmungsindikatoren eine Stabilisierung der gesamtwirtschaftlichen Aktivitäten. Dagegen hat der konjunkturelle Aufschwung der europäischen Währungsunion um 0,6 Prozentpunkte auf 1,5 % zugenommen. Wachstumsimpulse kommen vor allem von einer gestiegenen Binnennachfrage. Das BIP der aufstrebenden mittel- und osteuropäischen Volkswirtschaften expandierte kräftig mit einer stabilen Zuwachsrate von 3,4 %.

Die zuletzt aufgenommenen Konjunkturindikatoren für die deutsche Wirtschaft deuten auf ein robustes Wachstum um 1,5 % hin. Der deutsche Außenhandel profitierte von der erhöhten Wettbewerbsfähigkeit der Exporte durch den niedrigen Wechselkurs des Euro. Laut dem IWF stiegen die Ausfuhren im Berichtszeitraum um 5,4 % und die deutschen Importe um 5,7 %.

Branchenumfeld

Der Containerumschlag hat sich 2015 schwächer entwickelt als erwartet. Prognostizierte das Marktforschungsinstitut Drewry zu Jahresbeginn noch ein Wachstum des weltweiten Containerumschlags von 5,3 %, gehen die Experten nunmehr von einem verhaltenen Anstieg um 1,3 % im Berichtszeitraum aus. Dies ist – mit Ausnahme des Umschlagrückgangs in der Finanzkrise 2009 – die geringste Wachstumsrate seit Aufzeichnung des weltweiten Containerumschlags. Diese unerwartet schwache Containerentwicklung schlug sich in nahezu allen Fahrtgebieten nieder.

Insbesondere die europäischen Fahrtgebiete verloren teilweise dramatisch gegenüber Vorjahr. Hervorzuheben ist hier der krisen- bzw. sanktionsbedingte Rückgang des Umschlags in den russischen Ostseehäfen, der rund 30 % unter Vorjahr lag.