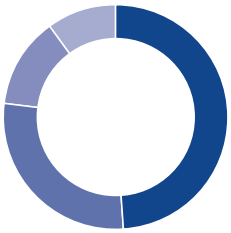
Entstehung der Wertschöpfung

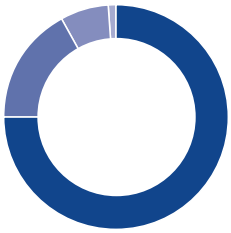
Produktionswert 2016: 1.240 Mio. € = 100 %



- **49 %** Wertschöpfung
- **28 %** Materialaufwand
- **13 %** Sonstige betriebliche Aufwendungen
- **10 %** Abschreibungen

Verwendung der Wertschöpfung

Nettowertschöpfung 2016: 605 Mio. € = 100 %



- **75 %** Beschäftigte
- **17 %** Gesellschafter
- **7 %** Öffentliche Hand
- **1 %** Darlehensgeber

Wirtschaft

Die Nettowertschöpfung erhöhte sich im Geschäftsjahr 2016 um 10,9 % auf 605,3 Mio. €. Die Wertschöpfungsquote lag mit 48,8 % 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 451,9 Mio. € und einem Anteil von 74,7 % auf die Beschäftigten.

Wertschöpfung im HHLA-Konzern

in Mio. €	2016	2015	Veränd.
Beschäftigte	451,9	409,0	10,5 %
Gesellschafter	105,1	95,8	9,6 %
Öffentliche Hand	41,0	32,0	28,0 %
Darlehensgeber	7,3	8,7	- 16,0 %
Gesamt	**605,3**	**545,5**	**10,9 %**

Personal

Strategisches Personalmanagement

Personalstrategie

Mensch und Organisation stehen im Zentrum der Personalarbeit. Kompetente und leistungsstarke Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs. Langfristige qualitative und quantitative Personalplanungs- und Personalentwicklungsstrategien sind am Standort Hamburg gesellschaftsübergreifend angelegt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fach-, Führungs- und Projektkarrieren und der mögliche 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.

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 Fachabteilung stellt für alle Berufsgruppen und Hierarchiestufen der deutschen Gesellschaften zugeschnittene Angebote zur Personal- und Organisationsentwicklung 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 Maßnahmen zur Organisationsentwicklung.

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.

Entwicklung des Personalbestands

Zum Jahresende 2016 beschäftigte die HHLA insgesamt 5.528 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl um 183 Personen bzw. um 3,4 %. Darüber hinaus setzte die HHLA im Jahresmittel durchschnittlich 558 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft (GHB) ein (im Vorjahr: 562).

Beschäftigte

nach Segmenten	2016	2015	Veränd.
Container	2.945	2.957	- 0,4 %
Intermodal	1.687	1.449	16,4 %
Holding/Übrige	651	668	- 2,5 %
Logistik	214	232	- 7,8 %
Immobilien	31	39	- 20,5 %
HHLA-Konzern	**5.528**	**5.345**	**3,4 %**

Personalbestand nach Regionen

Der geografische Schwerpunkt lag mit 3.625 Beschäftigten in Deutschland (im Vorjahr: 3.656), von denen die überwiegende Zahl am Standort Hamburg tätig war. Dies entspricht einem Anteil von 65,6 % (im Vorjahr: 68,4 %). Die Anzahl der Arbeitsplätze im Ausland ist um 214 auf 1.903 gestiegen (im Vorjahr: 1.689). Dies ist zum größten Teil auf einen Anstieg der Mitarbeiterzahlen in den Intermodalgesellschaften in Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Slowenien zurückzuführen, wo die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 17,3 % auf 1.282 anstieg (im Vorjahr: 1.093). In der Ukraine reduzierte sich die Belegschaft um 1,1 % auf 440 Beschäftigte (im Vorjahr: 445). Die übrigen 181 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Vorjahr: 151) verteilten sich auf Tochterunternehmen in Österreich, Polen, Georgien und der Türkei.

Personalbestand nach Segmenten

Die Anzahl der Beschäftigten im Segment Container bewegte sich zum 31. Dezember 2016 nahezu auf Vorjahresniveau. Insgesamt waren dort 2016 zwölf Personen weniger beschäftigt als im Vorjahr (im Vorjahr: 2.957). Dagegen verstärkte sich das Segment Intermodal im Rahmen der Leistungsausweitung und Erhöhung der Wertschöpfungstiefe deutlich um insgesamt 238 Beschäftigte bzw. 16,4 % auf 1.687 (im Vorjahr: 1.449). In allen anderen Segmenten entwickelte sich der Personalstand rückläufig. Die Belegschaft der strategischen Management-Holding verringerte sich um 2,5 % auf 651 Beschäftigte (im Vorjahr: 668). Im Segment Immobilien ging die Beschäftigtenzahl um 20,5 % auf 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück (im Vorjahr: 39). Die Mitarbeiteranzahl im Segment Logistik sank im Berichtszeitraum auf 214 (im Vorjahr: 232). Dies resultiert im Wesentlichen aus der Einstellung des operativen Geschäfts des Bereichs Projekt- und Kontraktlogistik.

Neueinstellungen

Bei den 97 neu eingestellten Beschäftigten, die vorher nicht über die Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft (GHB) o.Ä. bei der HHLA in Deutschland eingesetzt waren, betrug der Frauenanteil 25,8 %. Über die Hälfte der Neueinstellungen war unter 30 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 2016

	Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
< 30 Jahre	49	13	26,5
30 – 50 Jahre	35	11	31,4
> 50 Jahre	13	1	7,7
HHLA-Konzern	97	25	25,8

Die **Fluktuationsquote** (ohne konzerninterne Wechsel) in Deutschland ist mit 4,8 % im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben (im Vorjahr: 4,7 %). 41,7 % der insgesamt 175 Austritte waren altersbedingt.

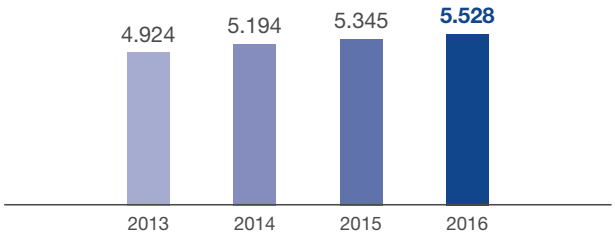
Personalstruktur

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. 2016 hat sich der positive Trend aus den Vorjahren fortgesetzt und der Anteil der bei der HHLA in Deutschland beschäftigten Frauen (inkl. Auszubildender) weiter erhöht. Mit einer Quote von 15,4 % liegt der Frauenanteil 0,2 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau (im Vorjahr: 15,2 %).

Auf der Grundlage des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen hat der Vorstand bereits im Vorjahr für den Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 25 % festgelegt (aktueller Stand zum 31. Dezember 2016: 17 %; im Vorjahr: 15 %). Für die zweite Führungsebene wurde

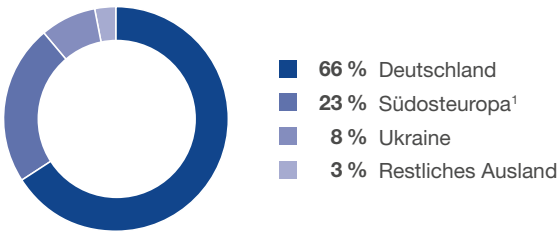
Entwicklung der Beschäftigtenzahl

im HHLA-Konzern zum 31.12.



Beschäftigtenanteil nach Regionen

zum 31.12.2016



1 Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien

eine Zielgröße von 30 % ausgegeben (zum 31. Dezember 2016: 26 %, im Vorjahr: 21 %). Beide Zielgrößen sollen jeweils bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden. ▶ siehe auch Corporate Governance, Seite 51

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in Deutschland lag im Berichtszeitraum bei 43,9 Jahren (im Vorjahr: 43,2). Das Durchschnittsalter der Männer betrug 44,6 Jahre, während die Frauen durchschnittlich 40,1 Jahre alt waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Altersstruktur der Beschäftigten

in %	31.12.2016	Anteil Frauen	31.12.2015	Anteil Frauen
< 30 Jahre	12,0	27,5	13,4	26,5
30 – 50 Jahre	53,1	16,0	54,0	15,5
> 50 Jahre	34,9	10,1	32,5	9,7
HHLA-Konzern	100,0	15,4	100,0	15,2

Die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland betrug wie auch im Vorjahr durchschnittlich rund 15 Jahre.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten

in Jahren	31.12.2016	31.12.2015
< 30 Jahre	4,9	6,0
30 – 50 Jahre	10,9	10,9
> 50 Jahre	24,7	25,2
HHLA-Konzern	15,0	14,9

Die Beschäftigungsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Schwerbehinderung (inkl. Gleichgestellter) lag zum Ende des Berichtszeitraums bei 8,7 % (im Vorjahr: 7,9 %).

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2016 investierte die HHLA am Standort Hamburg insgesamt 4,5 Mio. € (im Vorjahr: 5,4 Mio. €) in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Berufsausbildung und Studium

Zum 31. Dezember 2016 wurden in Deutschland 77 Auszubildende in zehn unterschiedlichen Berufen und 20 Studierende in neun dualen Studiengängen ausgebildet. 28 % aller 97 Auszubildenden und Studierenden waren Frauen. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil 2016 bei 50 % (im Vorjahr: 42 %).

Von den 40 Auszubildenden (davon neun 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 2016 26 neue Ausbildungsverträge geschlossen, der Frauenanteil lag bei 31 %. Vier von sechs der angebotenen Plätze für ein duales Studium wurden für den Studienbeginn 2016 an Frauen vergeben. Im gewerblichen Bereich lag die Quote der weiblichen Auszubildenden für den Ausbildungsbeginn 2016 bei 30 %.

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 2016 wurden zehn Messen im Großraum Hamburg mitgestaltet.

Gemeinsam mit anderen Hamburger Unternehmen nimmt die HHLA an dem Pilot-Projekt AvM Dual zur Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten des Hamburger Ausbildungszentrums e.V. (HAZ) teil. Das Konzept, das die HHLA maßgeblich mitentwickelt hat, stellt einen wegweisenden und zielorientierten Ansatz zur Integration von Geflüchteten in die technische Berufsausbildung dar. Mit dem Projekt wird sowohl der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung zur Integration von Geflüchteten als auch der herausfordernden Aufgabe, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für technisch anspruchsvolle Ausbildungsberufe zu finden, Rechnung getragen. Neben einer schulischen Vorbereitung sieht das Konzept bis August 2018 auch drei Praktikumsphasen vor. Begleitet werden die jungen Migrantinnen und Migranten zudem von Auszubildenden der teilnehmenden Unternehmen, die speziell hierfür geschult wurden.

Weiterbildung und Qualifizierung

Im Berichtszeitraum wurden über 700 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen realisiert. Davon wurden durch die eigenen Ausbilderinnen und Ausbilder über 600 Qualifizierungen als interne gewerbliche Weiterbildungen mit 2.335 Ausbildungstagen durchgeführt. Im Rahmen des internen segmentübergreifenden Seminarangebots wurden zusätzlich über 100 ein- bis mehrtägige Veranstaltungen mit 1.800 Teilnehmertagen organisiert. Der Frauenanteil lag wie im Vorjahr bei ca. 40 %.

Das interne Seminarangebot der HHLA dient der Weiterentwicklung der inhaltlichen, methodischen und sozialen Kompetenz der Fach- und Führungskräfte. Alle internen Seminare werden abteilungs- und gesellschaftsübergreifend angeboten. Unter anderem wird so das Verständnis der Belegschaft für die unterschiedlichen Aufgaben sowie Rollen und Funktionen in den unterschiedlichen Geschäftsfeldern im Konzern gefördert.

Verträge, Vergütung und Zusatzleistungen

Tarifverträge

Für ca. 89,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt (im Vorjahr: 88,0 %).

Im Mai 2016 einigten sich die Tarifvertragsparteien – der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe e. V. (ZDS) und die Gewerkschaft ver.di – auf tabellenwirksame Anhebungen ab 1. Juni 2016 um 2,5 % bei einer 12-monatigen Laufzeit für die Hafenarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe. Abschlüsse ähnlicher Größenordnung wurden auch für weitere Entgelttarifverträge des HHLA-Konzerns vereinbart. Ein Element der Tarifverträge ist ein kollektiver Demografiefonds, den die HHLA speist, um dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen und alters-, alterns- und leistungsgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Ab dem Jahr 2021 können aus dem Fonds erstmals Mittel entnommen werden.

Beurteilungs- und Vergütungssysteme

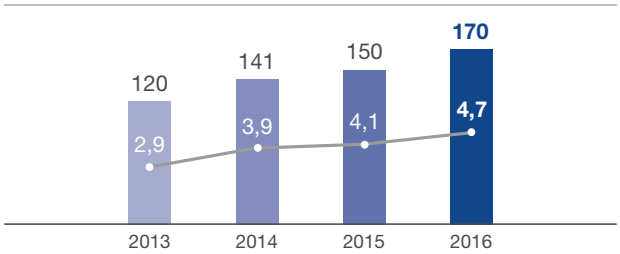
Die Beurteilungssysteme in den deutschen Gesellschaften bestehen aus Bottom-up- und Top-down-Komponenten. Sie sind zum Teil durch Tarifverträge geregelt, enthalten variable Vergütungsbestandteile und sind mit Qualifizierungsverpflichtungen für das Unternehmen und die Beschäftigten verbunden.

Die Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE) 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 2016 wurde von insgesamt 170 Beschäftigten die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, dies sind 20 Beschäftigte mehr als noch 2015 (im Vorjahr: 150). Die Teilzeitquote der HHLA in Deutschland erhöhte sich somit zum Jahresende 2016 auf 4,7 % (zum 31. Dezember 2015: 4,1 %). Der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung ist auf 28,8 % gestiegen (im Vorjahr: 26,0 %). In der kaufmännisch geprägten Holding (ohne Auszubildende) betrug der Anteil an Teilzeitkräften 15,4 % (im Vorjahr: 13,7 %).

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 in acht Konzerngesellschaften die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos. Ziel ist es, den Beschäftigten einen vorzeitigen Ausstieg aus dem aktiven Erwerbsleben zu ermöglichen, ohne dass sie dafür Abschläge in der gesetzlichen Altersrente in Kauf nehmen müssen. Die HHLA bietet damit im Wettbewerb um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktive Möglichkeiten, die eigene Lebensarbeitszeit aktiv zu gestalten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2005 ins Unternehmen eingetreten sind, war die Teilnahme verpflichtend. Im Jahr 2016 wurde dies tarifvertraglich modifiziert, die Teilnahme kann nunmehr auf entsprechenden Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ausgesetzt werden. Von den berechtigten Beschäftigten haben ca. 60 % von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die verpflichtende Einbringung von zusätzlichen Arbeitstagen auszusetzen. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Lebensarbeitszeitkonto führen, betrug zum 31. Dezember 2016 1.134 (im Vorjahr: 1.121). Dies entspricht einer Teilnahmequote in Deutschland von 31,3 % (im Vorjahr: 30,7 %).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Arbeitssicherheit

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.

Im Rahmen der steten Verbesserung setzt die HHLA moderne Technologien ein: So nutzt die HHLA ein Arbeitsschutzmanagementsystem als Kontrollinstrument zur Überprüfung aller gesetzten Ziele. Mit dem Ziel, das Unfallrisiko weiter zu senken

und das Bewusstsein der Beschäftigten für den Arbeitsschutz zu vertiefen, wurde 2016 damit begonnen, einen Großteil der verpflichtenden Unterweisungen auf ein E-Learning-System umzustellen.

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 und/oder Schwankungen werden sorgfältig analysiert, um rechtzeitig strukturierte Maßnahmen zur Vorbeugung ergreifen zu können. Um die Untersuchung von Unfällen sowie das Verfahren zur Meldung von Unfällen an Behörden zu verbessern, wurde 2016 in mehreren Betrieben mit der Erstellung und Versendung von papierlosen Unfallanzeigen begonnen.

Im Jahr 2016 ereigneten sich in den Gesellschaften am Standort Hamburg, bei denen die HHLA eine Beteiligung von mehr als 50 % hält, 99 meldepflichtige Unfälle ohne Wegeunfälle. Dies entspricht einem Rückgang von 10,8 % (im Vorjahr: 111).

Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Verbundprojektes GESIOP (Gesundheitsmanagement aus inter-organisationaler Perspektive durch die Einbeziehung von Kunden und Kooperationspartnern) entwickelt die HHLA gemeinsam mit den Universitäten Hamburg und Kiel sowie weiteren Kooperationspartnern aus der Wirtschaft unter dem Motto „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ ein konzernübergreifendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Ziel des Projektes ist es, die bereits stattfindenden und die ggf. neu hinzukommenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung systematisch zu gestalten und zu lenken. Damit wird das große Engagement der HHLA im betrieblichen Gesundheitsschutz ein Bestandteil des bereits konsequent betriebenen Nachhaltigkeitsmanagements.

Wirtschaftliches Umfeld

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Auch 2016 schwächte sich die Wachstumsdynamik der Weltwirtschaft weiter ab und sank nach Schätzungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte auf 3,1 %. Dies ist der geringste Zuwachs seit der Wirtschaftskrise 2008/2009. Trotz leichter Aufwärtstendenz zum Jahresende fehlten insgesamt Wachstumsimpulse aus den fortgeschrittenen Volkswirtschaften. Auch die aufstrebenden Volkswirtschaften stagnierten lediglich auf Vorjahresniveau. Zudem lösten politische Entscheidungen wie das Votum des Vereinigten Königreichs für den Austritt aus der Europäischen Union (EU) oder die Wahl von Donald Trump zum Präsidenten der USA wirtschaftspolitisch starke Unsicherheiten aus. Der Welthandel entwickelte sich in diesem Umfeld noch schwächer als das globale Bruttoinlandsprodukt (BIP) und legte nur um 1,9 % zu. Damit lag die Zuwachsrate im internationalen Handel 0,8 Prozentpunkte unter Vorjahr.

Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)

in %	2016	2015
Welt	3,1	3,2
Fortgeschrittene Volkswirtschaften	1,6	2,1
USA	1,6	2,6
Aufstrebende Volkswirtschaften	4,1	4,1
China	6,7	6,9
Russland	- 0,6	- 3,7
Euroraum	1,7	2,0
Mittel- und Osteuropa (aufstrebende europäische Volkswirtschaften)	2,9	3,7
Deutschland	1,7	1,5
Welthandel	1,9	2,7

Quelle: Internationaler Währungsfonds (IWF), Januar 2017

Während die fortgeschrittenen Volkswirtschaften mit einem Wirtschaftswachstum von 1,6 % spürbar an Dynamik verloren, schienen sich die aufstrebenden Volkswirtschaften im Jahresverlauf aus ihrer wirtschaftlichen Schwäche zu lösen. Das Expansionstempo verlangsamte sich nicht weiter, sondern stabilisierte sich auf dem Vorjahresniveau von 4,1 %. Die chinesische Wirtschaft gab 2016 erneut leicht nach, wuchs jedoch voraussichtlich besser als erwartet um 6,7 %. Für die russische Wirtschaftsleistung wird nach einem starken Rückgang im Vorjahr um 3,7 % 2016 nur noch eine Verringerung um 0,6 % erwartet. Auch die Volkswirtschaft der Ukraine scheint nach einem Einbruch im vergangenen Jahr langsam einen Weg aus der Krise zu finden: Nach Einschätzung des IWF aus dem Oktober 2016 wird für das Gesamtjahr 2016 eine Expansion der ukrainischen Wirtschaftsleistung von 1,5 % erwartet. Die europäische Währungsunion entwickelte sich trotz der wirtschaftspolitischen Unsicherheiten durch den angekündigten britischen Austritt aus der EU unerwartet stabil, lag mit einem voraus-