

INHALT

VORWORT	5
BERICHTSPROFIL	6
DIE HAMBURGER HOCHBAHN AG	6
Governancestruktur der HOCHBAHN	7
Stakeholderdialog	7
MOBILITÄTSWENDE IN HAMBURG: HAMBURG-TAKT	8
UNTERNEHMENSSTRATEGIE DER HOCHBAHN	9
NACHHALTIGKEITSORGANISATION	9
Wesentlichkeitsanalyse	11
NACHHALTIGKEIT BEI DER FFG	12
AUSBAU DES MOBILITÄTSANGEBOTS	13
Ausbau des U-Bahn-Netzes	13
Bürgerbeteiligung	15
Barrierefreiheit des Mobilitätsangebots	16
INTEGRIERTE MOBILITÄTSLÖSUNGEN	17
hvv switch-App	17
hvv Any	17
hvv switch-Punkte	18
HOCHWERTIGE MOBILITÄT FÜR ALLE	18
Qualitätsmanagement	19
Kundenzufriedenheit	19
Kundendialog	20
Kundensicherheit	22
KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION	22
CO ₂ -Fußabdruck der HOCHBAHN	23
Emissionsfreie Busse	25
Betriebs- und Dienstfahrzeuge	26
Vor- und nachgelagerte Emissionen (Scope 3)	26
Luftreinhaltung	27
Minderung der betrieblich bedingten Lärmwirkung	28

ERNEUERBARE ENERGIEN UND ENERGIEEFFIZIENZ	29
Energiemanagement	31
Energieeffiziente Gebäudebeleuchtung	31
Energieeffiziente Beleuchtung in Fahrgasträumen von U-Bahn-Fahrzeugen	31
Maßnahmen zur Optimierung der Energienutzung im Betriebszweig U-Bahn	31
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	34
NACHHALTIGE LIEFERKETTEN	35
ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL	36
NACHHALTIGES BAUEN	37
DATENSCHUTZ	38
ARBEITSBEDINGUNGEN	39
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	39
HOCHBAHN als attraktive Arbeitgeberin	41
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44
COMPLIANCE UND KORRUPTIONSVERMEIDUNG	49
NEW WORK	49
AUS- UND WEITERBILDUNG	50
DIVERSITY	53
Diskriminierungsvorfälle	56
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	57
NACHHALTIGKEITSRAHMENWERKE	58
GRI-INDEX	60
IMPRESSUM	66

P10N1ER1N FÜR NEUE PERSPEKTIVEN

Pionierin zu sein, bedeutet für uns,
vorausschauend unterwegs zu sein.
Mit Weitblick und Fürsorge für kommende
Generationen zu handeln. Deshalb treiben
wir die Mobilitätswende in Hamburg so
entschieden und konsequent voran.
Denn auch in diesen Krisenzeiten gilt es,
den Klimawandel nicht aus dem Blick- und
Handlungsfeld zu verlieren.

Vorwort

GRI 2-22

Wir sind davon überzeugt: Innovationen sind der Schlüssel für nachhaltige Mobilität und lebenswerte Städte. Schon vor über 100 Jahren war es der Antrieb der HOCHBAHN, Hamburg komfortabler zu bewegen. Damals nannten wir es Pioniergeist. In unserer DNA haben Innovationen und Nachhaltigkeit also einen festen Platz – und zwar seit 1911. Als Unterzeichnerin des UN Global Compact handeln wir im Einklang mit den Sustainable Development Goals (SDG). Sie sind fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Die Mobilitätswende für Hamburg und bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen zu werden, das sind unsere Ziele. Dazu modernisieren wir auch unsere bestehende Infrastruktur mit smarten Innovationen, um effizient und ressourcenschonend zu handeln. Ein Musterbeispiel ist das 2022 gestartete Projekt U-Bahn100, das die Automatisierung der U-Bahn-Linien U2 und U4 im Osten der Stadt umsetzen wird. Konkret: 50 Prozent mehr Angebotskapazität auf dem Abschnitt Horner Rennbahn bis ins Herzen Hamburgs. Oder noch einfacher gesagt: in jede Richtung alle 100 Sekunden eine U-Bahn.

Stichwort automatisch: Mit dem HOLON Mover gehen wir in Zukunft ganz neue Wege und bringen schon 2024 autonome und emissionsfreie On-Demand-Shuttles auf die Straßen Hamburgs. Sie sind ein wichtiger Baustein auf dem Weg zum Hamburg-Takt und eine notwendige Ergänzung zu unserem Busverkehr.

Diesen stellen wir aktuell um auf rein emissionsfreie Antriebe. Und haben dabei nicht nur Hamburg im Blick. Eine wichtige Rolle spielt für uns das Thema nachhaltige Beschaffung. Denn häufig werden Produkte in weltweiten Produktionsschritten mit globalen Lieferketten gefertigt. Unsere Verantwortung für den Schutz von Umwelt und Menschenrechten endet nicht an den eigenen Betriebsstandorten, sondern erstreckt sich auch auf die Zulieferbetriebe der Produkte und Dienstleistungen, die wir beschaffen. Deshalb haben wir bei Ausschreibungen Nachhaltigkeitskriterien vergaberelevant gemacht.

Auch beim Bau der U5 gehen wir als Pionierin mutig voran und zeigen mit unserer Reduktionsstrategie für das aktuell größte deutsche urbane Verkehrsinfrastrukturprojekt, wie wir Großprojekte klimaschonender realisieren können. Dabei stehen wir im kontinuierlichen Austausch mit der Industrie und Wissenschaft, um auch zukünftige technologische Entwicklungen und Innovationen im Blick zu haben – und für Mensch und Klima nutzen zu können.

Mit Apps wie hvv switch und hvv Any machen wir den Menschen immer mehr Mobilität möglich – und vor allem radikal einfach zugänglich. Denn nur im Zusammenspiel von Infrastrukturausbau und digitalen Innovationen wird die Mobilitätswende Wirklichkeit werden.

Die Ziele des Hamburg-Takts und das Erreichen der Klimaneutralität bis 2030 wollen wir in einem nächsten Schritt noch ganzheitlicher in unseren Entscheidungs- und Steuerungsprozessen verankern, um als nachhaltiges Unternehmen weiter wegweisend zu sein.

Unser Kompass sind seit 2017 die zehn Prinzipien sowie die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Als aktives Mitglied des UN Global Compact nutzen wir das Netzwerk besonders gerne als Wissensplattform, um uns weltweit mit nachhaltigen Pionierinnen und Pionieren auszutauschen.

Ihr



Henrik Falk
Vorstand

FÜNF SDGs IM FOKUS



Bezahlbare und saubere Energie



Menschenwürdige Arbeit
und Wirtschaftswachstum



Nachhaltige Städte
und Gemeinden



Industrie, Innovation
und Infrastruktur



Maßnahmen zum Klimaschutz

Berichtsprofil

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Mit dem vorliegenden Bericht (GRI-Bilanz) bilanziert die Hamburger Hochbahn AG (HOCHBAHN) jährlich ihre Nachhaltigkeitsleistung. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt und umfasst das Geschäftsjahr 2022 (vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022). Die GRI-Bilanz erscheint zeitgleich zum Lagebericht und Jahresabschluss im Juni des Folgejahres.

Weitere Informationen mit Bezug zu Nachhaltigkeit werden in folgenden Berichtsformaten veröffentlicht und in die GRI-Bilanz durch Querverweise integriert:

- Der **Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht** bildet inhaltlich und gestalterisch die strategisch wichtigsten Projekte der HOCHBAHN ab und verbindet den Blick zurück auf das abgeschlossene Geschäftsjahr mit dem Ausblick auf die Zukunft. Der Bericht zeigt anschaulich, mit welchen Projekten die HOCHBAHN Nachhaltigkeit bzw. die UN-Nachhaltigkeitsziele vorantreibt.
- Der **Lagebericht und der Jahresabschluss** stellen den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dar.

Die Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die Tätigkeitsbereiche der Hamburger Hochbahn AG (HOCHBAHN) und der Tochtergesellschaft Fahrzeugwerkstätten Falkenried GmbH (FFG).



Die spezifischen Nachhaltigkeitsaktivitäten der FFG sind auf S. 12 zusammengefasst und der Geltungsbereich der jeweiligen Kennzahlen im Bericht ist entsprechend ausgewiesen.

Wenn in begründeten Fällen auch detaillierte Informationen und Kennzahlen zu Tätigkeiten weiterer Tochtergesellschaften veröffentlicht sind, ist dies explizit kenntlich gemacht. Im Berichtszeitraum wurden keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen vorgenommen: sofern Kennzahlen aktualisiert wurden, ist dies entsprechend vermerkt.

Die GRI-Bilanz wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Jedoch wurden wesentliche Kennzahlen aus dem Lagebericht übernommen und sind in diesem Rahmen durch einen Wirtschaftsprüfer geprüft.



Ansprechpartner für Fragen zur GRI-Bilanz ist: Daniel Schulz (nachhaltigkeit@hochbahn.de).

Die Hamburger Hochbahn AG

GRI 2-1, 2-6, 203-1

Die Hamburger Hochbahn AG (HOCHBAHN) ist ein nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen organisiertes und geführtes Unternehmen, das sich über die HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH (HGV) vollständig im Besitz der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) befindet. Die HOCHBAHN erbringt als Teil der Daseinsvorsorge Leistungen des öffentlichen Personennahverkehrs in Hamburg.¹ Im Bereich U-Bahn obliegt der HOCHBAHN die Instandhaltung und der Betrieb ihrer vier U-Bahn-Linien mit insgesamt 93 Haltestellen, einer Streckenlänge von 105,8 Kilometern und drei U-Bahn-Werkstätten. Hinzu kommt der Ausbau des Streckennetzes mit der Verlängerung der U4 sowie der neuen U-Bahn-Linie U5. Im Bereich Bus betreibt die HOCHBAHN eine Busflotte von rund 1.100 Bussen auf sieben Busbetriebshöfen mit zwei Nebenstandorten. Insgesamt bedient die HOCHBAHN 115 Buslinien. Als größte Partnerin im Hamburger Verkehrsverbund (hvv) stellt sie zusammen mit ihren Tochter- und Beteiligungsunternehmen, unter anderem in den Bereichen U-Bahn-Netzausbau, digitale Mobilität, Fahrzeuginstandhaltung und Sicherheit, einen wesentlichen Teil der Mobilität in Hamburg sicher.



Ausführliche Informationen zum Geschäftsverlauf und zu den Finanzkennzahlen der HOCHBAHN sind im Lagebericht und Jahresabschluss dargestellt.

¹ Siehe dazu auch den Beteiligungsbericht der FHH: <http://www.beteiligungsbericht.fb.hamburg.de/Download.html>

HOCHBAHN im Überblick

GRI 201-1

	2022	2021	2020
EBITDA ¹ (in Mio. €)	-32,8	-28,7	2,1
Umsatzerlöse (in Mio. €)	492,8	438,9	458,2
Jahresfehlbetrag vor Verlustübernahme durch die HGv (in Mio. €)	162,0	150,5	113,4
Kostendeckungsgrad (in %)	80,9	80,8	84,7
Anlagevermögen (in Mio. €)	1.744,6	1.648,3	1.498,8
Bilanzsumme (in Mio. €)	2.052,0	2.087,8	1.701,0
Eigenkapital (in Mio. €)	167,4	167,4	167,4
Bruttoinvestitionen (in Mio. €)	327,1	327,5	224,4
Mitarbeitende ²	6.329	6.284	6.308
Busverkehr			
Fahrgäste (in Mio.) ^{3,4}	188,3	139,0	147,1
Personenkilometer (in Mio.) ^{3,4}	585,7	432,3	457,8
Nutzplatzkilometer (in Mio.) ^{3,4}	4.588	4.502	4.396
Investitionen (in Mio. €)	60,3	64,8	41,5
Busse	1.073	1.106	1.107
Linien	115	116	119
Haltestellen	1.421	1.452	1.425
Schienerverkehr			
Fahrgäste (in Mio.) ^{3,4}	195,8	146,8	163,9
Personenkilometer (in Mio.) ^{3,4}	1.168,9	876,4	978,5
Nutzplatzkilometer (in Mio.) ^{3,4}	8.983	9.094	9.198
Investitionen (in Mio. €)	259,3	252,2	174,4
U-Bahn-Wagen	1.037	995	965
Linien	4	4	4
Haltestellen	93	93	93

¹ Jahresergebnis vor Verlustübernahme, Zinsergebnis, Ertragsteuern und Abschreibungen

² Stand am 31.12. inkl. Vorstände und Auszubildende

³ 2022: vorläufige Zahlen

⁴ 2021: aktualisierte Zahlen

Governancestruktur der HOCHBAHN

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18

Organisatorisch ist die HOCHBAHN in die Ressorts Unternehmenssteuerung, Personal und Betrieb, Finanzen und Nachhaltigkeit sowie Technik gegliedert (siehe dazu auch Lagebericht S. 3). Zentrale Organe

sind der aus vier Mitgliedern bestehende¹ Vorstand und der Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan. Dieser besteht aus je acht Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmenden.² Der Vorsitzende des Aufsichtsrats vertritt die zuständige Fachbehörde³ (Behörde für Verkehr und Mobilitätswende, BVM) und ist damit keine Führungskraft des Unternehmens. Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand regelmäßig zu beraten und zu überwachen, einschließlich des Risikomanagementsystems sowie interner Kontrollsysteme. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über wesentliche, das Unternehmen betreffende Themen, einschließlich Nachhaltigkeitsthemen und wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind. Ein Element hierbei ist der vorliegende Bericht, der dem Aufsichtsrat jedes Jahr vor Veröffentlichung vorgelegt wird.

Stakeholderdialog

GRI 2-28, 2-29, (DNK: 415-1)

Die HOCHBAHN befindet sich im aktiven und transparenten Austausch mit vielfältigen Stakeholdergruppen. Stakeholder sind für die HOCHBAHN Personen oder Organisationen, die einen Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben oder die von den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit betroffen sind. Dazu zählen Kundinnen und Kunden, die Stadt Hamburg einschließlich ihrer Bürgerinnen und Bürger, die Wissenschaft, Unternehmen und Kooperationspartner, Interessenvertretungen und Verbände, Medien und Öffentlichkeit sowie Investoren.

Interne Stakeholder der HOCHBAHN sind die Mitarbeitenden sowie der Aufsichtsrat.



Informationen zu den unterschiedlichen Formaten des Stakeholderdialogs finden sich in den Kapiteln „Unternehmensstrategie der Hochbahn“ (S. 9), „Wesentlichkeitsanalyse“ (S. 11), „Ausbau des Mobilitätsangebots“ (S. 13), „Hochwertige Mobilität für alle“ (S. 18), „Arbeitsbedingungen“ (S. 39), „New Work“ (S. 49) und „Diversity“ (S. 53) sowie auch im Lagebericht, unter anderem im Kapitel „Forschung und Entwicklung“ auf S. 7.

¹ Der Vorstand bestand bis zum 30.09.2022 aus vier Mitgliedern, ab 01.10. interimweise aus drei Mitgliedern.

² Die Mitglieder des Aufsichtsrats und Vorstands sind im Jahresabschluss, S. 41 aufgeführt, für Informationen zur Qualifikation, zur Wahl, zur Amtszeit, zu Interessenkonflikten und zur Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats siehe die Satzung der Hamburger Hochbahn AG: <https://www.hochbahn.de/resource/blob/4828/5fe06e36a6f5fcc9f912d4be7d0b02a3/satzung-der-hochbahn-data.pdf> sowie den Hamburger Corporate Governance Codex (HCGK) <http://www.beteiligungsbericht.fb.hamburg.de/Download/HamburgerCorporateGovernanceKodexab2020.pdf>

³ Für jedes Unternehmen, an dem die FHH beteiligt ist, gibt es gemäß HCGK eine zuständige Fachbehörde.

Die Medien und die Öffentlichkeit werden über offizielle Pressemitteilungen, regelmäßig stattfindende Pressekonferenzen sowie über verschiedene Social-Media-Kanäle mit wichtigen Unternehmensinformationen versorgt. Über die Mitgliedschaft in verschiedenen Verbänden und Organisationen tauscht sich die HOCHBAHN regelmäßig mit anderen Unternehmen, Dienstleistern und Partnern aus dem Bereich der Verkehrswirtschaft aus und gestaltet die Entwicklung der Rahmenbedingungen für den öffentlichen Nahverkehr dadurch aktiv mit. Die HOCHBAHN ist unter anderem Mitglied im Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), im Internationalen Verband für öffentliches Verkehrswesen (UITP) und im Deutschen Verkehrsforum e. V. (DVF). Im VDV und im UITP ist die HOCHBAHN unter anderem in den relevanten Nachhaltigkeitsgremien vertreten. Parteispenden leistet das Unternehmen nicht.

Mobilitätswende in Hamburg: Hamburg-Takt

GRI 2-23

Angesichts der globalen Herausforderung des Klimawandels ist eine der wichtigsten Fragestellungen städtischer Mobilität, wie die Menschen in einer wachsenden Stadt wie Hamburg auch ohne eigenen Pkw mobil sein können und zugleich ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden kann. Der Sektor Verkehr hatte im Jahr 2020 mit 3,7 Mio. Tonnen CO₂ einen Anteil von rund 28 % an den CO₂-Emissionen in Hamburg.¹ Mit der zweiten Fortschreibung des Hamburger Klimaplanes im Jahr 2023 hat die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) eine Verschärfung ihrer Klimaziele vorgesehen²: Bis 2030 sollen die Emissionen im Vergleich zu 1990 um 70 % reduziert werden (vorheriges Ziel: 55 % Reduktion), bis 2045 soll die Reduktion 98 % betragen. Bereits in der ersten Fortschreibung des Hamburger Klimaplanes im Jahr 2019 hatte die FHH mit dem Transformationspfad Mobilitätswende zwei wesentliche Maßnahmenpakete verankert, an denen die HOCHBAHN als städtisches Unternehmen maßgeblich beteiligt ist:

- Eine Verlagerung der Mobilität (Modal Shift) vom privaten Pkw-Verkehr hin zum Umweltverbund (zu Fuß, Fahrrad, ÖPNV), wobei eine Steigerung des ÖPNV-Anteils von 22 % im Jahr 2017 auf 30 % im Jahr 2030 angestrebt wird (bei einem Gesamtanteil des Umweltverbunds von 80 %).
- Eine Umstellung von Fahrzeugflotten, im ÖPNV insbesondere der Busflotte, auf emissionsfreie Antriebe.

Zentraler Baustein der Umsetzung ist die ÖPNV-Strategie der Stadt: der Hamburg-Takt. Der Hamburg-Takt steht als integrierte Mobilitätsstrategie für einen Paradigmenwechsel im ÖPNV – von einer nachfrageorientierten hin zu einer kundenzentrierten, bedarfs- und angebotsorientierten Planung. Ziel ist, das Angebot so zu gestalten, dass ein Orientieren am Fahrplan obsolet wird. Übersetzt wird dies mit dem Anspruch, dass alle Fahrgäste bis 2030 binnen fünf Minuten ein adäquates öffentliches Verkehrsangebot erreichen können. Um den Umstieg auf öffentliche Mobilitätsangebote attraktiver zu gestalten und flächendeckend zur Verfügung zu stellen, sind weitreichende Angebotsausweitungen bei Bus, Bahn und Fähre sowie die Integration von On-Demand- und Sharing-Diensten unter der Berücksichtigung von Automatisierung erforderlich.

Dies bedeutet auch eine durchgängig positive Gestaltung des Kundenerlebnisses bei einem gleich hohen Servicenniveau über alle Berührungspunkte hinweg – und unter dem gemeinsamen Dach der Marke hvv (Hamburger Verkehrsverbund). Dabei steht die Kundenzentrierung über alle Berührungspunkte im Fokus – von der Planung der Fahrt über die Fahrt selbst bis zum Ziel des Fahrgasts. Als Basis der Corporate Identity des neuen ÖPNV in Hamburg gilt das Leitbild des Hamburg-Takts. Ihm liegen folgende Attribute zugrunde, denen sich alle Verkehrsunternehmen in Hamburg verpflichtet fühlen:

- **Verlässlich** – Egal wann und wo: Auch wenn sich Rahmenbedingungen ändern und Unvorhergesehenes passiert, werden wir agil und lösungsorientiert wahrgenommen. Systeme reagieren prompt, Wartezeiten sind minimiert.
- **Effizient** – Wir sind fokussiert: Alles ist auf den Punkt gebracht. Wir bringen Kundinnen und Kunden schnell und direkt ans Ziel und verzichten auf alles, was ablenkt.
- **Sicher** – Wir stehen zur Seite, geben ein gutes Gefühl und nehmen unterschiedliche Sicherheitsbedürfnisse gleichberechtigt wahr. Die Person mit dem größten Gefühl der Unsicherheit ist der Maßstab für unser Handeln.

¹ Anteil auf Basis der Verursacherbilanz für Hamburg 2020: <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/umwelt-energie/energie#c3381>

² Siehe dazu das Eckpunktepapier für die zweite Fortschreibung des Hamburger Klimaplanes vom 19.12.2022 <https://www.hamburg.de/contentblob/16763680/bdac8f-8d932cbd784b9256426fc5b11b/data/d-eckpunktepapier2022.pdf>

- **Intuitiv** – Im ÖPNV fährt es sich wie von selbst. Das ÖPNV-System ist so einfach, dass alle Kundinnen und Kunden dieses mühelos und ohne Vorkenntnisse nutzen können. Das Angebot ist so gestaltet, dass es wenig Aufmerksamkeit braucht, um sich zurechtzufinden. Wenn Informationen gebraucht werden, dann sind sie da und müssen nicht gesucht werden.
- **Komfortabel** – Kundinnen und Kunden sind unsere Gäste. Sie reisen gerne mit dem ÖPNV, fühlen sich verstanden und jederzeit spürbar versorgt. Wir bieten Raum, Qualität und sind zugewandt im Umgang. Hohe Ansprüche aus anderen Dienstleistungserfahrungen lassen sich auf unsere Leistungen übertragen.
- **Konsistent** – Wir haben das große Ganze stets im Blick und agieren ohne Brüche. Im Sinne des Hamburg-Takts teilen wir Erkenntnisse frühzeitig mit anderen Verkehrsunternehmen, arbeiten vernetzt und akzeptieren gute Lösungen anderer. Auf der Reise greift alles nahtlos ineinander – von der Auskunft bis zur Ankunft.
- **Fair** – Die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden werden gleichermaßen berücksichtigt. Der ÖPNV steht allen gleichberechtigt offen. Wir agieren auf Augenhöhe, transparent, nachvollziehbar und menschlich. Bei Konflikten reagieren wir besonnen, aber entschieden.

Unternehmensstrategie der HOCHBAHN

GRI 2-23

Der Hamburg-Takt als städtische Strategie für einen integrierten ÖPNV bildet den Rahmen für die Unternehmensstrategie der HOCHBAHN. Mit ihrer Vision „Wir gestalten Hamburgs Mobilitätswende. Attraktiv. Effizient. Klimaneutral.“ unterstreicht die HOCHBAHN ihre Rolle als wichtige Mobilitätspartnerin der Stadt Hamburg und ihren Anspruch, mit innovativen und nachhaltigen Lösungen für eine intuitive und nutzerorientierte Mobilität zu sorgen.¹ Aus der Vision leiten sich sechs strategische Leitlinien ab, die den Handlungsrahmen für Entscheidungen im Unternehmen beschreiben:

Wir ...

- gewinnen aktiv weitere Nutzerinnen und Nutzer.
- gestalten die Mobilitätswende und setzen den Hamburg-Takt um.
- denken kundenzentriert und setzen mit unserer Qualität neue Standards.
- handeln nachhaltig und sind so langfristig erfolgreich.
- werden das erste klimaneutrale Verkehrsunternehmen in Deutschland.
- fördern die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und eine innovative Unternehmenskultur.

Ihre Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und Gesellschaft unterstreicht die HOCHBAHN zudem mit dem Bekenntnis zu den UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die HOCHBAHN ist seit 2007 Mitglied der UmweltPartnerschaft Hamburg und hat im Jahr 2018 die Klima-Partner-Vereinbarung („Klimapartnerschaft“) unterzeichnet.² Als öffentliches Hamburger Unternehmen ist die HOCHBAHN zudem der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie verpflichtet und entwickelt in Kooperation mit der Stadt und anderen städtischen Unternehmen die „Zukunftsstadt Hamburg – eine nachhaltige Metropole, in der allen ein gutes Leben möglich ist“.³

Nachhaltigkeitsorganisation

GRI 2-13, 2-23, 2-24, 2-25

Das Thema Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil in der Unternehmensstrategie der HOCHBAHN und im Ressort Finanzen und Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene verankert. Über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen wird der Gesamtvorstand direkt im Rahmen von Vorstandssitzungen informiert. Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist Bestandteil der Zielvereinbarungen der Vorstände und Führungskräfte. Im Jahr 2022 wurden Nachhaltigkeitsziele im Kontext einer nachhaltigen Unternehmensführung (HOCHBAHN-Steuerungsmodell im Einklang mit der Stadtwirtschaftsstrategie) sowie im Zusammenhang mit der Beschaffung von emissionsfreien Bussen (Überprüfung nachhaltiger Beschaffungsansatz) und dem Bau der U5 (Entwicklung einer Treibhausgas-Reduktionsstrategie für die U5)

¹ Siehe hierzu auch das Kapitel „Strategieumsetzung Mobilitätswende“ des Chancen- und Risikoberichts im Lagebericht

² Siehe dazu: <https://www.hamburg.de/klima/11263314/klima-partner/>

³ <https://www.hamburg.de/fb/stadtwirtschaft/>

festgelegt. Die Zielerreichung findet so Berücksichtigung bei der Festlegung der variablen Vergütung. Die Koordination und die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit im Unternehmen erfolgen im Fachbereich Nachhaltigkeitsmanagement. Weitere wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere die Umsetzung des Hamburg-Takts sowie die Mitarbeitenden betreffende Aktivitäten, sind in anderen Unternehmensbereichen angesiedelt.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hat die HOCHBAHN anhand von Zielfeldern und Messgrößen (KPIs) operationalisiert mit dem Ziel, diese im Rahmen eines Steuerungsmodells in die Unternehmenssteuerung, in das Controlling und Reporting zu integrieren. Nachhaltigkeit wird damit eine wesentliche Steuerungsdimension für die Geschäftstätigkeit der HOCHBAHN. In diesem Zusammenhang wurde auch das Thema Business Integration der notwendigen Datenprozesse im Rahmen des S/4HANA-Projektes spezifiziert.

Die HOCHBAHN hat im Februar 2021 als erstes deutsches Verkehrsunternehmen einen „Green Bond“ über 500 Millionen Euro begeben und geht damit neue Wege bei der Finanzierung nachhaltiger Verkehrsprojekte. Anfang 2023 hat die HOCHBAHN ihr Green Bond Framework einem Update unterzogen und wurde erneut von dem Institut CICERO Shades of Green im Rahmen einer so genannten „Second Party Opinion“ mit der höchsten Einstufung „Dark Green“ versehen.¹

Um die Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, bestehen unterschiedliche Formate innerhalb der HOCHBAHN. Nachhaltigkeitsthemen werden regelmäßig im internen Portal der HOCHBAHN sowie in der Mitarbeitendenzeitschrift als Schwerpunkt aufgegriffen und als strategisches Feld der internen Kommunikation bei allgemeinen Kommunikationsmaßnahmen grundsätzlich mitgedacht.

Mit ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten fokussiert sich die HOCHBAHN auf die folgenden fünf UN Sustainable Development Goals:

- Bezahlbare und saubere Energie (7),
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8),
- Nachhaltige Städte und Gemeinden (11),
- Industrie, Innovation und Infrastruktur (9),
- Maßnahmen zum Klimaschutz (13).

¹ <https://www.hochbahn.de/de/unternehmen/investor-relations/gruene-finanzierung>

Wesentlichkeitsanalyse

GRI 3-1

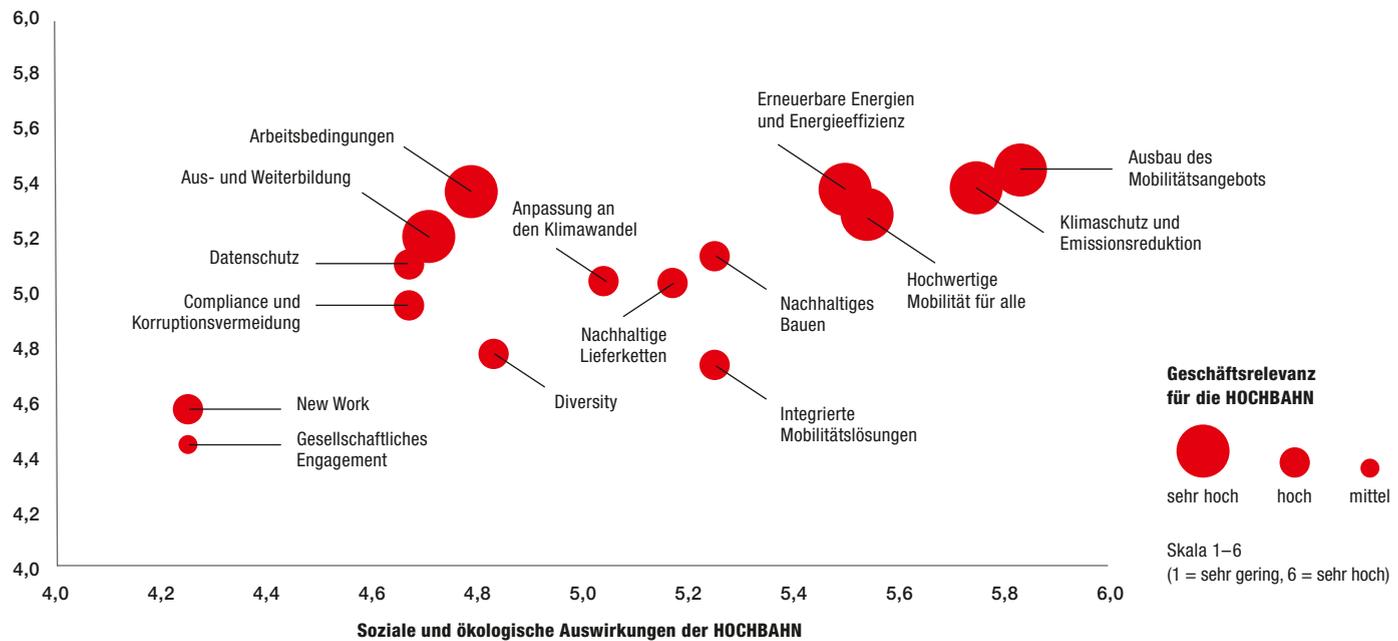
Im Jahr 2020 hat die HOCHBAHN im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse nach GRI-Standards ihre Nachhaltigkeitsstrategie weiter geschärft und 15 für die HOCHBAHN relevante Nachhaltigkeitsthemen bewertet – nach Geschäftsrelevanz, Erwartungen von Stakeholdern sowie nach Relevanz hinsichtlich der sozialen und ökologischen Auswirkungen. Dazu wurden sowohl interne als auch externe Stakeholder befragt, darunter Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter der HOCHBAHN sowie ausgewiesene Expertinnen und Experten im Bereich Mobilität und Nachhaltigkeit (siehe dafür im Detail GRI-Bilanz 2020). Die Ergebnisse der Analyse sind in der folgenden Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Sie hat auch für das Jahr 2022 Bestand und bildet die wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der HOCHBAHN ab, aus denen die inhaltlichen Schwerpunkte dieser GRI-Bilanz abgeleitet wurden.

Wesentlichkeitsmatrix

Erwartungen von Stakeholdern

(50 % Mitarbeiter*innen, 50 % Kund*innen)



Liste der wesentlichen Themen

GRI 3-2

- Ausbau des Mobilitätsangebots
- Hochwertige Mobilität für alle
- Integrierte Mobilitätslösungen
- Klimaschutz und Emissionsreduktion
- Erneuerbare Energien und Energieeffizienz
- Nachhaltige Lieferketten
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltiges Bauen
- Datenschutz
- Arbeitsbedingungen
- Compliance und Korruptionsvermeidung
- New Work
- Aus- und Weiterbildung
- Diversity
- Gesellschaftliches Engagement

Nachhaltigkeit bei der FFG

Die Fahrzeugwerkstätten Falkenried GmbH (FFG) ist eine hundertprozentige Tochter der Hamburger Hochbahn AG und als Bus-Full-Service-Dienstleisterin zuständig für die Wartung und Instandhaltung der HOCHBAHN-Busflotte. Darüber hinaus gehören Dienstleistungen im Bereich des Flottenmanagements, Servicekonzepte und Dacharbeitsplätze für Elektrobusse sowie die Instandhaltung der technischen Haltestelleneinrichtungen zum Leistungsspektrum. Die FFG ist an acht Standorten in Hamburg vertreten. Dazu gehören die Zentralwerkstatt und Hauptverwaltung in Hummelsbüttel sowie sieben Betriebswerkstätten, die an die Betriebshöfe der HOCHBAHN angegliedert sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der FFG soll dem Anspruch gerecht werden, als Bus-Full-Service-Dienstleisterin der HOCHBAHN die Stadt Hamburg beim Erreichen der Mobilitätswende und der Klimaziele umfassend zu unterstützen. In dieser Rolle leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der HOCHBAHN und der von der HOCHBAHN priorisierten SDGs. Geleitet wird dies von der FFG-Vision „Handwerk und Innovation für die Mobilität der Zukunft“. Dabei hat es sich die FFG zur Mission gemacht, als Spezialistin für Elektrobusse schon heute die (Bus)Mobilität von morgen zu sichern. Im Fokus der FFG steht, mit handwerklichem und technischem Know-how über die Konfiguration, Instandhaltung und Wartung von Elektrobusen einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der Transformation auf eine rein elektrische Busflotte zu leisten. Damit versteht sich die FFG als relevante Akteurin bei der Umsetzung der Mobilitätswende. Für diese leistet die FFG bereits heute, mit der Entwicklung moderner Dacharbeitsplätze sowie spezieller Werkzeuge für Elektrobuskomponenten, einen wichtigen Beitrag.

Wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der FFG sind neben der technischen Begleitung der Umstellung auf emissionsfreie Antriebe, die Schaffung einer modernen, durch Nachhaltigkeit geprägten Werkstattinfrastruktur sowie die Fokussierung auf ressourcenschonende Instandhaltungskonzepte. Als oberstes Nachhaltigkeitsziel steht dabei die Etablierung der FFG als nachhaltiger Instandhalter. Untermauert wird dies durch drei weitere stützende unternehmensweite Nachhaltigkeitsziele:

- I. Etablierung der FFG als nachhaltiger Instandhalter:
 - Ausbau von elektrobusgerechter Werkstattinfrastruktur und Instandhaltungskonzepten
 - Mitarbeitende im Fokus: strategische Weiterbildung, hohe Arbeitsschutzstandards, tarifvertragliche Sicherheit, Förderung von Diversität

II. Reduzierung von Emissionen und Ressourcenverbrauch in der Instandhaltung:

- Instandhaltungstiefen ausweiten, mehr reparieren, weniger tauschen und damit Schrott vermeiden
- nachhaltige Beschaffung voranbringen

III. Weitergabe des aufgebauten Know-hows:

- Förderung der weiteren Entwicklung emissionsarmer Werkstattlösungen
- Vermarktung dieser Lösungen

Bei der Instandhaltung verfolgt die FFG das Ziel, die Nutzungsdauer insbesondere von Großkomponenten – beispielsweise Motoren – durch entsprechende Reparatur- und Instandhaltungsmaßnahmen zu verlängern, um so einen frühzeitigen Austausch zu vermeiden. Zu diesem Zweck hat die FFG einen eigenen Werkstattbereich zur Instandsetzung von Großkomponenten etabliert. Im Jahr 2022 hat dieser Bereich eine Langzeitanalyse zur Haltbarkeit instandgesetzter Motoren initiiert. Zudem konnte der allgemeine Verbrauch von Fahrersitzen von 2020 bis 2022 um mehr als 50 % reduziert werden. Der Anteil der instandgesetzten Fahrersitze (gemessen an der Gesamtanzahl) konnte von 37,5 % im Jahr 2020 auf über 60 % im Jahr 2022 gesteigert werden.

Um ihren Ressourcenverbrauch zu reduzieren, ist eine wesentliche Zielsetzung der FFG die Etablierung des Mehrwegprinzips, insbesondere bei Produkten, die in großen Mengen genutzt werden. Neben der im Jahr 2021 eingeführten Mehrweglösung für Wischtücher in den Werkstätten hat die FFG 2022 den Einsatz von Mehrwegalternativen für Lenkradschoner und Sitzbezüge für Fahrzeuge nach einem Testlauf in den Regelbetrieb überführt.

Weitere Maßnahmen sind unter anderem die Umstellung der Seifenspender auf ein nachfüllbares System zur Reduzierung von Plastikmüll sowie der Austausch des Kaltreinigers der Kleinteilereinigung gegen einen Bio-Reiniger.

Einer der zentralen Bausteine in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele sind die Mitarbeitenden der FFG, deren kontinuierliche Weiterentwicklung insbesondere in der System- und Hochvolttechnik essenziell ist. Als Leitlinie dienen den Mitarbeitenden die Unternehmenswerte der FFG:

Einander respektieren: Wir alle gehen fair und respektvoll miteinander um. Das hilft uns, Konflikte konstruktiv zu bewältigen.

Vereinbarungen einhalten: Konstruktive Zusammenarbeit setzt voraus, dass sich alle aufeinander verlassen können. Wir tun, was wir sagen.

Ergebnisse verantworten: Jede*r im Unternehmen steht für die Ergebnisse seines Handelns ein. Und jede*r Einzelne ist für die Zufriedenheit unserer Kund*innen und das Erreichen der definierten Unternehmensziele verantwortlich.

Nachhaltigkeit ist seit 2020 auch organisatorisch fest bei der FFG verankert. Gesteuert wird dies über den Bereich Personal und Nachhaltigkeit durch den Fachbereich Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Datenschutz. Zudem ist bei der FFG eine bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsrunde implementiert, über die operative Themen der Nachhaltigkeit gelenkt und entsprechende Maßnahmen implementiert und nachverfolgt werden. In diesem Rahmen werden auch Nachhaltigkeitsziele für die Führungskräfte definiert. Zusätzlich erfolgt eine regelmäßige Analyse des Materialaufwands, um bei Auffälligkeiten entsprechende Maßnahmen ergreifen und weitere Potenziale für einen effizienteren Materialeinsatz erkennen zu können. Um unternehmensweit für nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren, ist das Thema „Nachhaltigkeit in der Werkstatt“ fester Bestandteil aller internen Schulungen für die Werkstattbereiche. Zusätzlich informiert der Fachbereich Nachhaltigkeit zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen.

Ausbau des Mobilitätsangebots

GRI 3-3: Ausbau des Mobilitätsangebots, 203-1

Der Ausbau des Mobilitätsangebots ist ein wesentlicher Baustein des Hamburg-Takts und des damit verbundenen Ziels, durch die Schaffung von zusätzlichen Mobilitätsangeboten eine Verlagerung des Verkehrs vom Motorisierten Individualverkehr (MIV) hin zum Umweltverbund (zu Fuß, Fahrrad, ÖPNV) zu erreichen.¹ Im Jahr 2019 wurde dazu u. a. das Ziel formuliert, dass jede Hamburgerin und jeder Hamburger von morgens bis in die Abendstunden binnen fünf Minuten ein öffentliches Mobilitätsangebot erreichen kann. Im Jahr 2022 ist dieses Ziel bereits für 73 % der Einwohner*innen erfüllt.

¹ Siehe dazu auch die Hebelmaßnahme: Attraktivitätssteigerung und Angebotserweiterung des Umweltverbunds im Eckpunktepapier zur zweiten Fortschreibung des Hamburger Klimaplan: <https://www.hamburg.de/contentblob/16781950/5043045db6145b803c0141cc66a6b44c/data/d-ep-steckbrief-verkehr.pdf>

5-Min-Tacterschließung

	Scope	Einheit	2022	2021	2020
Anteil Einwohner*innen der FHH, die im 5-Min-Takt erschlossen sind	ÖPNV in Hamburg	(%)	73	70	68

Ermittlung der erschlossenen Einwohner*innen (Quelle: Statistikamt Nord) auf Basis der Abfahrten gemäß hvv-Fahrplandaten (klassischer ÖPNV)

Der Ausbau des Mobilitätsangebots umfasst bei der HOCHBAHN zahlreiche Maßnahmen in den Bereichen Bus, U-Bahn sowie Sharing und On-Demand). Dazu gehören die Erweiterung des Streckennetzes, die Erhöhung der Taktfrequenz sowie Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen im bestehenden Streckennetz.



Weitere Informationen zum Ausbau des Mobilitätsangebots: siehe Kapitel „Integrierte Mobilitätslösungen“, S. 17

Ausbau des U-Bahn-Netzes

Da das System Schnellbahn, gemeinsam mit Bus und Fähre, das Rückgrat des Hamburg-Takts bildet, ist der Ausbau des U-Bahn-Netzes eines der zentralen Vorhaben der HOCHBAHN und der Stadt. Zum Jahreswechsel 2021/2022 waren die folgenden Netzerweiterungsmaßnahmen für die U-Bahn in Bearbeitung:

1. Neubau einer U3-Haltestelle Fuhlsbüttler Straße
2. Verlängerung der U4 auf den Grasbrook
3. Verlängerung der U4 auf die Horner Geest
4. Bau einer neuen Linie U5 von Bramfeld bis zu den Arenen im Volkspark



Weitere Informationen zu den Ausbauprojekten sind im Lagebericht, insbesondere in den Kapiteln 2.2 „Geschäftsverlauf“, S. 8; 3.1 „Prognosebericht“, S. 18, sowie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht zu finden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Ausbauprojekte.

Übersicht Netzentwicklung U-Bahn

U-Bahn	Neue Haltestellen	Überblick	Bürgerbeteiligung und Projektkommunikation
Verlängerung U4 auf die Horner Geest	Stoltenstraße, Horner Geest, Erweiterung: Horner Rennbahn	Die Linie U4 wird mit zwei neuen Haltestellen auf die Horner Geest verlängert. Damit erhalten rund 13.000 Menschen eine U-Bahn-Haltestelle in direkter Nähe. Nach vorbereitenden Bautätigkeiten im Jahr 2020 erfolgte im Februar 2021 der offizielle Baustart. 2022 wurden der Rohbau, der Bypass und die Haltestelle Horner Rennbahn weitestgehend fertiggestellt. Überdies wurde mit der Herstellung des Baugrubenverbaus im 2. Bauabschnitt an der Manshardtstraße gestartet.	<ul style="list-style-type: none"> Präsenzformat: Infomarkt zu den Themen Baufortschritt, Baubeginn 2. Abschnitt, Quartiererreichbarkeit, Schienenersatzverkehr, Bauverfahren. Sprechstunden im Stadtteil, Teilnahme am Horner Stadtteilstfest sowie an lokalen Gremien. Begleitende Projektkommunikation vor Ort und über die Website www.schneller-durch-hamburg.de/u4-horner-geest
Verlängerung der U4 auf den Grasbrook	Moldauhafen	Die U4 wird über die Haltestelle Elbbrücken hinaus auf den Grasbrook verlängert und hält in Zukunft über dem Moldauhafen. Das neu entstehende Quartier und die nördliche Veddel werden so zentral angebunden. Wie in der Hafencity entsteht die U-Bahn parallel zum neuen Stadtteil. 2022 haben die Auslobung und der Start des Realisierungswettbewerbs stattgefunden.	<ul style="list-style-type: none"> Anlassbezogene Teilnahme an lokalen Gremien in Wilhelmsburg und auf der Veddel.
Neubau U5 – Streckenabschnitt Bramfeld – City Nord	Bramfeld, Steilshoop, Barmbek Nord, Sengelmannstraße, City Nord (Stadtspark)	Der U5-Abschnitt von Bramfeld in die City Nord hat im Herbst 2021 den Planfeststellungsbeschluss erhalten. Der Bau konnte Ende 2021 mit ersten bauvorbereitenden Maßnahmen starten. Im Jahr 2022 sind die bauvorbereitenden Maßnahmen im Abschnitt Bramfeld bis City Nord in großen Schritten vorangegangen. Zudem wurden sowohl die Ausschreibung als auch die anschließende Vergabe des ersten Abschnitts an den Generalplaner abgewickelt.	<ul style="list-style-type: none"> Begleitende Kommunikation zur U5 zu folgenden Themen (Auswahl): Planungsstand, bauzeitliche Betroffenheit Digitale Informationsformate für Anwohnende der Haltestellen Sengelmannstraße und Bramfeld zu den Themen: Planungsstand, Bauweise, bauzeitliche Betroffenheit Erster Spatenstich für den Abschnitt Bramfeld – City Nord Persönliche Gespräche vor Ort zum Thema bauvorbereitende Maßnahmen und bauzeitliche Betroffenheit
U5 Borgweg – Arenen	Borgweg, Jarrestraße, Beethovenstraße, Uhlenhorst, St. Georg, Hauptbahnhof, Jungfernstieg, Stephansplatz, Universität, Grindelberg, Hoheluftbrücke, Gärtnerstraße, UKE, Siemersplatz/Behrmanplatz, Hagenbecks Tierpark, Sportplatzring, Stellingen, Arenen/Volkspark	Von Borgweg bis Arenen Volkspark führt dieser U5-Abschnitt. Er wird UKE, Uni, Kampnagel und viele weitere wichtige Punkte der Stadt verbinden. Im Jahr 2021 konnte die Vorentwurfplanung abgeschlossen und mit den vertiefenden Planungen begonnen werden. Der Baustart für die weiteren Abschnitte der U5 ist für Mitte der 2020er Jahre geplant. Das Jahr 2022 war geprägt von vertiefenden Planungen. Mit der Einreichung der TöB-Unterlagen wurde Ende 2022 ein weiterer Meilenstein in der Planung des Abschnitts City Nord bis Jarrestraße erreicht.	<ul style="list-style-type: none"> Anlassbezogene Teilnahmen an lokalen Gremien und Ausschüssen Informationsformat zum Abschnitt City Nord bis Jarrestraße u. a. zu folgenden Themen: Haltestellenlage und Zugänge, Bauweise
U3 Fuhlsbüttler Straße	Fuhlsbüttler Straße	Rund 10.000 Anwohnerinnen und Anwohner erhalten mit der neuen U3-Haltestelle in Höhe der Fuhlsbüttler Straße einen direkten Schnellbahnanschluss.	<ul style="list-style-type: none"> Das Jahr 2022 stand im Zeichen der vertiefenden Planungen. Die nächsten Aktivitäten im Rahmen der Bürgerbeteiligung und Projektkommunikation sind für 2023 vorgesehen.

Bürgerbeteiligung

GRI 413-1

Seit 2016 bindet der Stabsbereich Bürgerbeteiligung und Information die Menschen in Hamburg sehr frühzeitig in die Projektplanungen des U-Bahn-Netzausbaus ein. Zentrale Zielsetzungen der Bürgerbeteiligung: Transparent über den Planungsstand informieren, Ideen und Anregungen soweit möglich in die Planung aufnehmen, Vertrauen und Akzeptanz aufbauen und Konfliktpotenziale frühzeitig erkennen und gemeinsam Lösungen finden. Dies geschieht durch den permanenten Dialog auf Augenhöhe. Die Bürgerbeteiligung fungiert damit als Schnittstelle zwischen HOCHBAHN und Öffentlichkeit.

Die HOCHBAHN sieht die Bürgerinnen und Bürger als Expertinnen und Experten ihrer Stadt(teile). Ihre Kenntnisse und Anregungen bereichern die Planung. Vom direkten Austausch zwischen den Planerinnen und Planern der HOCHBAHN sowie den Menschen vor Ort profitieren beide Seiten. Mit Eintritt in die Bauphase informiert die HOCHBAHN daher intensiv über Baufortschritt sowie Beeinträchtigungen vor Ort und ist weiterhin ansprechbar.

Neben den Menschen in den Stadtteilen bindet das Team der Bürgerbeteiligung auch Vertreter*innen von (Lokal-)Politik, Vereinen, Verbänden und weiterer (überregionaler) Interessengruppen intensiv ein. Im Stadtteil präsent und damit als direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort fungieren die Beauftragten der einzelnen Projekte. Sie nehmen die Anliegen und Vorschläge der Akteure mit, besuchen Sitzungen der Stadtteilgremien und informieren so in den Stadtteilen über die Projekte.

Ein weiteres Element der Bürgerbeteiligung ist die Website www.schneller-durch-hamburg.de. Sie informiert über aktuelle Projekte der U-Bahn-Netzerweiterung sowie Möglichkeiten zu Beteiligung und Austausch – und eröffnet somit auf digitalem Weg neue Zugänge für Interessierte.

Im Laufe der Zeit hat sich das Aufgabenspektrum des Stabsbereichs Bürgerbeteiligung und Information über den U-Bahn-Netzausbau hinaus erweitert. So wird mittlerweile auch das Stakeholdermanagement in Projekten wie beispielsweise dem barrierefreien Ausbau der U3 Innenstadt oder dem Neubau des Busbetriebshofs Meiendorf durchgeführt.

Kennzahlen der Website

www.schneller-durch-hamburg.de

	2022	2021	2020
→ Website-Besuche	193.000 Seitenaufrufe und 36.700 Nutzer*innen	357.000 Seitenaufrufe und 69.500 Nutzer*innen	345.000 Seitenaufrufe und 61.000 Nutzer*innen
→ Online-Dialoge	Keine Online-Dialoge aufgrund der Planungsstände der Projekte. Stattdessen Informationsformate in den Stadtteilen.	Zehn Dialoge mit insgesamt 2.228 Beiträgen	Acht Dialoge mit insgesamt 753 Beiträgen

Weitere Maßnahmen im Jahr 2022:

- U4 Horner Geest: Informationsformat im Stadtteil (Thema: Baufortschritt, Bauverfahren, Quartierserreichbarkeit, SEV)
- U4 Horner Geest: Sprechstundenangebot, Teilnahme am Horner Stadtteilstfest, Projektkommunikation über die Website schneller-durch-hamburg.de (z. B. Baufortschritt, Newsletter)
- U5: Digitales Informationsformat zur Haltestelle Sengelmannstraße (Thema: Planungsstand, bauzeitliche Betroffenheit)
- U5: Digitales Informationsformat zur Haltestelle Bramfeld (Thema: Planungsstand, Bauweise, bauzeitliche Betroffenheit)
- U5: Bürger*innendialog zum Abschnitt City Nord bis Jarrestraße (Thema: Haltestellenlage und Zugänge, Bauweise)
- U5: Spatenstich für den Abschnitt Bramfeld bis City Nord
- U5: Projektkommunikation, z. B. Begleitung der bauvorbereitenden Maßnahmen für die U5
- Persönliche Gespräche vor Ort

Barrierefreiheit des Mobilitätsangebots

Die HOCHBAHN verfolgt das Ziel, ein hochwertiges Mobilitätsangebot für alle Menschen zu bieten. Dazu gehört auch, das Angebot barrierefrei zu gestalten und so einen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe mobilitätseingeschränkter Personen zu leisten. Relevante Rahmenwerke sind in diesem Zusammenhang die UN-Behindertenrechtskonvention und das deutsche Personenbeförderungsgesetz. Bei der HOCHBAHN wird das Thema seit über 30 Jahren durch die Beauftragten für Barrierefreiheit im Bus- und U-Bahnbetrieb in enger Abstimmung mit Projektverantwortlichen der HOCHBAHN sowie externen Stakeholdern, wie Vertretern des Kompetenzzentrums für ein barrierefreies Hamburg,¹ koordiniert.

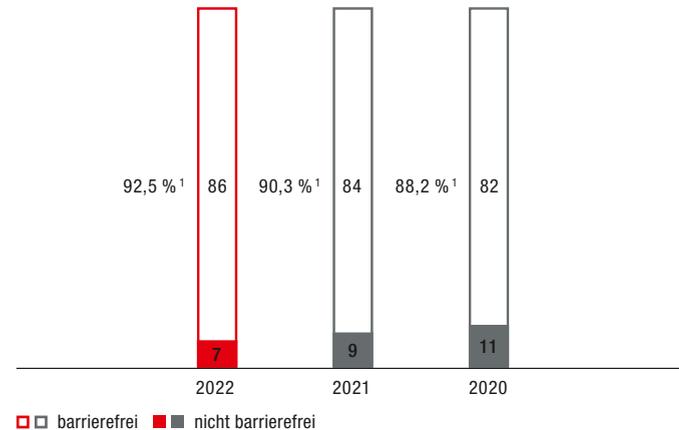
Im Fokus stehen dabei sowohl körperlich eingeschränkte Fahrgäste als auch sehbehinderte und blinde Menschen sowie Gehörlose, Menschen mit Höreinschränkungen oder kognitiven Beeinträchtigungen. Neben baulichen Maßnahmen gewinnen zunehmend auch Themen wie Fahrgastinformation und digitale Assistenzsysteme an Bedeutung. Maßnahmen der HOCHBAHN sind zum Beispiel die Berücksichtigung von Anforderungen für Menschen mit einer Sehbehinderung an das Innendesign neuer E-Busse (insbesondere Farbkontraste) sowie bei der Festlegung der Linienfarbe U5 oder die Ausstattung der geräuscharmen E-Busse mit einem Akustischen Fahrzeug Warnsystem (AVAS) gehört dazu.

Barrierefreier Ausbau der U-Bahn-Haltestellen

In einem mit der Stadt Hamburg abgestimmten Ausbauprogramm wurde im Jahr 2011 der vollständige barrierefreie Ausbau aller U-Bahn-Haltestellen im Hamburger Stadtgebiet bis 2025 beschlossen. Die entsprechenden Umbaumaßnahmen setzt die HOCHBAHN um. Diese beinhalten den Einbau von Aufzügen von der Straßenebene bis zur Bahnsteigebene, die (Teil-)Erhöhung der Bahnsteige sowie den Einbau von Blindenleitsystemen. Insbesondere älteren Menschen, Eltern mit Kinderwagen und Reisenden mit Gepäck wird so die Nutzung des ÖPNV wesentlich erleichtert. Auf Grundlage von Machbarkeitsstudien wurde je Haltestelle eine Vorzugsvariante für den Umbau ermittelt und die Ausbaureihenfolge festgelegt. Die Planungen hat die HOCHBAHN mit den Behindertenverbänden, teilweise mit dem Denkmalschutzamt, den jeweils zuständigen Bezirksämtern oder mit dem Oberbaudirektor abgestimmt.

¹ <https://kompetent-barrierefrei.de/>

U-Bahn-Haltestellen



¹ Anteil der barrierefreien Haltestellen in Prozent

Im Jahr 2022 wurden die Haltestellen Mönckebergstraße und Rathaus ausgebaut. Die Umbaumaßnahmen an den Haltestellen Alsterdorf und Hudtwalckerstraße werden 2023 fertiggestellt. Im Jahr 2023 beginnen die Umbaumaßnahmen an der U-Bahn-Haltestelle Meißberg. Bis 2025 sollen alle Haltestellen im Hamburger Stadtgebiet barrierefrei ausgebaut sein – mit Ausnahme der Haltestellen Sternschanze und Sierichstraße. Für die Haltestelle Sternschanze wird derzeit ein Neubau außerhalb des barrierefreien Ausbauprogramms geplant. Die Baumaßnahme wird voraussichtlich erst zum Ende der 2020er Jahre durchgeführt.

Der Ausbau der Haltestelle Sierichstraße erfolgt im Jahr 2028. Die dafür notwendige mehrmonatige Betriebsunterbrechung soll ebenfalls für die umfangreiche Umbaumaßnahme an der U-Bahn-Haltestelle Borgweg (Umsteigebeziehung zur geplanten U5) genutzt werden.

Integrierte Mobilitätslösungen

GRI 3-3: Integrierte Mobilitätslösungen

Für das Gelingen der Mobilitätswende gilt es, das klassische ÖPNV-System und neue öffentliche Mobilitätsangebote auf Augenhöhe zu verzahnen. Als Gestalterin nachhaltiger Mobilität in Hamburg erweitert die HOCHBAHN daher ihr Kerngeschäft um ergänzende, intuitive Mobilitätsdienstleistungen. Aus den einzelnen Angeboten von klassischem ÖPNV und neuer Mobilität wird so ein durchgängiges Gesamtangebot entstehen, das einfach und komfortabel zu nutzen ist.

Mit der hvv-App steht Nutzer*innen das vollständige hvv-Angebot des klassischen ÖPNV zur Verfügung, inklusive Auskunft und Ticketkauf. Mit hvv switch und hvv Any gibt es zwei weitere attraktive Angebote für Kund*innen, die die klassische ÖPNV-Nutzung erweitern bzw. vereinfachen und perspektivisch zu einem vollständig integrierten Angebot zusammenwachsen sollen.

hvv switch-App

Ende Juni 2020 wurde die App hvv switch gelauncht und die Marke switchh durch hvv switch abgelöst. Mit der Plattform hvv switch steht den Kund*innen in Hamburg ein multimodales Angebot zur Verfügung, das sich den individuellen Mobilitätsbedürfnissen anpasst und somit eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung der Mobilitätswende spielt. Das Ziel der hvv switch-App ist es, Nutzer*innen einen einfachen und schnellen Zugang zur favorisierten Mobilität zu bieten. Dabei verbindet sie den klassischen ÖPNV mit anderen Sharing-Angeboten.

Aktuell können über die hvv switch-App hvv-Tickets, MOIA, SIXT share, MILES, TIER und Voi gebucht werden (Stand 17.02.2023). 2023 wird hvv switch u. a. um das Deutschlandticket, SHARE NOW und die ÖPNV-Auskunft erweitert. Außerdem wurden im Jahr 2021 Google Maps und die hvv switch-App verknüpft, sodass User über Google Maps in der hvv switch-App direkt das passende Ticket kaufen können.



hvv switch-App
Stand 31.01.2023

über 330.000

App-Installationen
(2022¹: über 170.000)

fast 4 Mio.

Euro Umsatz mit hvv-Tickets
(2022¹: fast 3,2 Mio. €)

über 285.000

Registrierungen
(2022¹: über 150.000)

über 940.000

verkaufte hvv-Tickets
(2022¹: über 800.000)

hvv Any

Mit hvv Any wird Nutzer*innen eine App zur Verfügung gestellt, bei der keine Ticket- und Streckenkenntnisse mehr benötigt werden. Nutzer*innen checken vor Fahrtantritt in der hvv Any-App mit einem Swipe ein, nach Fahrtende werden sie automatisch ausgecheckt. Am Folgetag wird den Nutzer*innen das günstigste Ticket in Rechnung gestellt.² Im Jahr 2022 hat das Projekt große Fortschritte gemacht. Die Fahrt- und Preisgenauigkeit konnte während einer umfangreichen Beta-Phase mit 1.500 Teilnehmenden enorm gesteigert werden. Dank der Kundenrückmeldung aus der Testphase sowie weiterer Erkenntnisse aus der Produktentwicklung konnte die HOCHBAHN hvv Any im Dezember 2022 zur Produktreife führen. Mit den Release-Vorbereitungen ist im Februar 2023 begonnen worden. Um trotz erfolgreich simulierter Tests der gesamten System-Infrastruktur Risiken zu vermeiden und etwaige negative Einflüsse auf Bestandsprozesse auszuschließen, hat man sich dazu entschlossen, hvv Any als eigenständige Applikation zu veröffentlichen. Perspektivisch ist jedoch geplant, die hvv Any-App in die App hvv switch zu überführen.



Weitere Informationen finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht; siehe Kapitel „hvv Any“, S. 52 und „hvv switch“, S. 56.

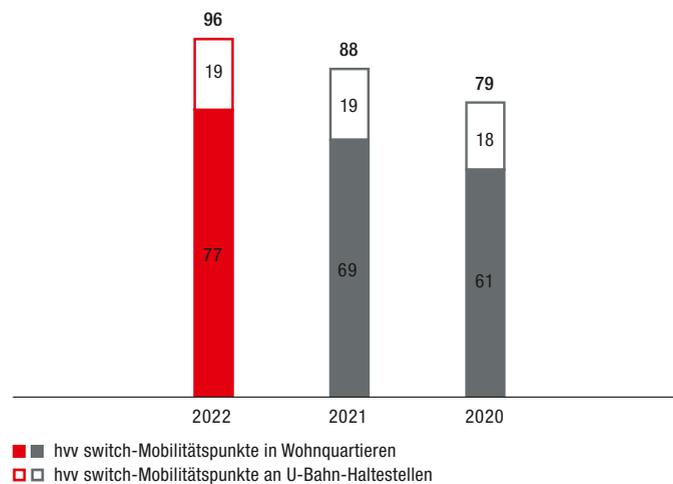
¹ Stand 31.01.2022

² Siehe dazu auch: <https://www.hochbahn.de/de/projekte/hvv-any>

hvv switch-Punkte

Neben der App als einem zentralen Teil der digitalen Mobilitätsplattform basiert das hvv switch-Konzept auf einem Netz von Mobilitäts-Service-Punkten, die verschiedene ergänzende Angebote wie z. B. Car- und Bikesharing an einem Ort zusammenführen: die hvv switch-Punkte.

hvv switch-Punkte



2013 wurde an der U- und S-Bahn-Haltestelle Berliner Tor der erste hvv switch-Punkt eingerichtet und damit erstmalig das Angebot des klassischen ÖPNV um neue Mobilitätsangebote erweitert. Zunächst waren die Anbieter car2go und Europcar eingebunden, im weiteren Verlauf kamen DriveNow, cambio und StadtRAD als Ergänzung zu Bus, Bahn und Fähre hinzu.

Aktuell gibt es insgesamt 96 hvv switch-Punkte, davon 19 an den U-Bahn- und S-Bahn-Haltestellen in Hamburg sowie 77 von den Schnellbahnhaltestellen unabhängige Punkte direkt in den Stadtteilen. Alle hvv switch-Punkte verfügen zusammen über eine Kapazität von 465 Stellplätzen (Stand 31.01.2023). Der Ausbau weiterer hvv switch-Punkte an den Schnellbahnhaltestellen und in den einzelnen Stadtteilen wird von der FHH unterstützt.

Aktuell können alle Nutzer*innen der Carsharing-Anbieter SIXT share, MILES, SHARE NOW und cambio die hvv switch-Punkte nutzen. Fahrzeuge dieser Anbieter dürfen dort abgestellt werden. Im Zuge der Weiterentwicklung von hvv switch werden weitere Anbieter die hvv switch-Punkte nutzen dürfen.

Stellplatzsensorik und Elektrifizierung der Mobilitätspunkte

Alle bestehenden und geplanten hvv switch-Punkte wurden und werden mit Bodensensoren ausgestattet. Diese ermöglichen es, in der hvv switch-App Auskünfte über die Stellplatzverfügbarkeit an den Mobilitätspunkten einzuholen. Der Einbau der Stellplatzsensorik auf den bereits eingerichteten hvv switch-Punkten und die digitale Einbindung werden im Rahmen eines Forschungsvorhabens des Bundesministeriums für Verkehr und Digitale Infrastruktur gefördert.

Auch die Elektrifizierung der Mobilitätspunkte schreitet voran. Im Jahr 2020 wurden die hvv switch-Punkte Kellinghusenstraße, Christuskirche, Dammtor und Barmbek mit Ökostrom-Ladeinfrastruktur ausgerüstet. 2021 folgten die hvv switch-Punkte Berliner Tor, Altona, Finkenwerder (Köhlefleet Hauptdeich) und Hauptbahnhof (Heidi-Kabel-Platz). 2022 waren dann die hvv switch-Punkte Habichtstraße, Schlump und Mozartstraße an der Reihe. Im Jahr 2023 wurden zusätzlich die hvv switch-Punkte Lange Reihe, Grindelhof und Neuer Steinweg mit Ökostrom-Ladeinfrastruktur ausgestattet. Die errichteten Ladesäulen dürfen ausschließlich für das Laden von Fahrzeugen der Carsharing-Partner von hvv switch genutzt werden. Damit es zu keiner Verwechslung mit der öffentlichen Ladeinfrastruktur kommt, weisen die Ladesäulen ein entsprechendes spezielles Branding auf. 2023 ist das Errichten von weiteren 40 Ladesäulen an hvv switch-Punkten geplant.

Hochwertige Mobilität für alle

GRI 3-3: Hochwertige Mobilität für alle

Das zentrale Ziel des Hamburg-Takts ist es, Menschen zum Umsteigen vom Pkw auf den ÖPNV zu bewegen – also möglichst viele Fahrgäste zu gewinnen und langfristig an den Umweltverbund zu binden. Mit dem Leitbild des Hamburg-Takts wurde dazu ein gemeinsamer Orientierungsrahmen für alle Verkehrsunternehmen in Hamburg geschaffen. Für die HOCHBAHN steht daher stets im Fokus, bei der Gestaltung ihres Mobilitätsangebots die Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt zu rücken und ihnen ein durchgängig positives Kundenerlebnis zu bieten. Das Qualitätsmanagement der HOCHBAHN dient dabei als zentrales Steuerungselement, in dem zentrale betriebliche Leistungskennzahlen und Kundenfeedback verarbeitet werden. Die HOCHBAHN steht über vielfältige analoge und digitale Kanäle im Austausch mit ihren Kundinnen und Kunden. Deren Rückmeldungen und Anliegen nutzt sie für die kontinuierliche Verbesserung ihrer Leistungen und ihres Serviceangebots. Eine besondere Rolle spielt

hier außer einem verlässlichen Service vor Ort auch das Nutzen der Möglichkeiten der Digitalisierung. So werden neben den analogen auch neue Service- und Vertriebskonzepte erschlossen.

Qualitätsmanagement

Die HOCHBAHN hat ihr Qualitätsmanagement im Jahr 2022 neu ausgerichtet, um die eigene Leistung in Bezug auf die Bedürfnisse der (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzer ganzheitlicher betrachten zu können. Dazu wurden die bisher erfassten betrieblichen Qualitätsmerkmale wie Pünktlichkeit, Verfügbarkeit oder Zugänglichkeit systematisch um weitere, aus Kundensicht relevante Merkmale ergänzt, die für ein attraktives Mobilitätsangebot im Sinne des Hamburg-Takts von Bedeutung sind. Insgesamt betrachtet das Qualitätsmanagement vier Qualitätsfelder:

- Angebot
- Beförderung
- Information und Orientierung
- Komfort und Service

Die Mitarbeitenden und relevanten Betriebssparten der HOCHBAHN werden monatlich über wesentliche Qualitätskennzahlen informiert, damit hier eine Steuerung erfolgen kann. Im Quartalsbericht erfolgt die systematische Auswertung von Kennzahlen zu allen relevanten Qualitätsmerkmalen.

Fahrtenverfügbarkeit und Pünktlichkeit von U-Bahn und Bus in %

	Scope	2022	2021	2020
Fahrtenverfügbarkeit U-Bahn ¹	HOCHBAHN	99,7	99,8	99,8
Pünktlichkeit U-Bahn ²	HOCHBAHN	96,7	98,7	98,7
Fahrtenverfügbarkeit Bus ¹	HOCHBAHN	99,6	99,7	99,8
Pünktlichkeit Bus ³	HOCHBAHN	94,8	95,8	96,2

¹ Die Fahrtenverfügbarkeit entspricht dem Verhältnis der realisierten Abfahrten zu den geplanten Abfahrten.

² Eine Fahrt gilt bei einer Verspätung von mehr als 3 Minuten als unpünktlich.

³ Eine Fahrt gilt bei einer Verspätung von mehr als 5 Minuten als unpünktlich.

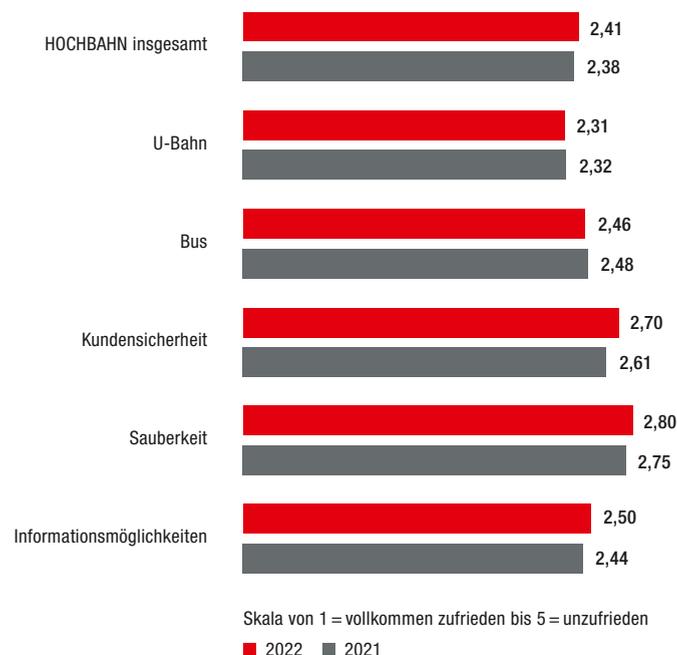
Die Fahrtenverfügbarkeit bei Bus und U-Bahn hat sich unter anderem aufgrund von krankheitsbedingten Personalausfällen negativ entwickelt. Die Pünktlichkeit der U-Bahnen und Busse hat sich vor allem durch den relativen Anstieg den Fahrgastzahlen nach den Pandemie-jahren reduziert. Neben betrieblichen Kennzahlen spielen auch die

über Befragungen gemessene Einschätzung der Kundinnen und Kunden (Kundenzufriedenheit) sowie das tägliche Kundenfeedback (Kundendialog) eine wesentliche Rolle.

Kundenzufriedenheit

Die HOCHBAHN führt bereits seit 2002 einmal im Jahr eine Befragung zur Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden durch. Die Befragung im Jahr 2022 erfolgte vom 05. bis 29. September. Die Befragung zum Kundenerlebnismonitor HOCHBAHN (bis 2018: Kundenzufriedenheitsanalyse) erfolgte zum zweiten Mal nach 2021 im neuen Studiendesign in Anlehnung an die Erhebungen zum ÖPNV-Kundenbarometer Deutschland.

Kundenzufriedenheit



Der Referenzwert der Globalzufriedenheit HOCHBAHN 2022 ergab einen sehr guten Mittelwert von 2,41 Punkten (Im Vergleich ÖPNV-Kundenbarometer 2022: hvv 2,66 Punkte, Deutschland-Wert: 2,85 Punkte). Die Referenzwerte für die Verkehrsmittel U-Bahn und HOCHBAHN-Busse sind, bezogen auf die deutsche ÖPNV-Branche, ebenfalls überdurchschnittlich gut.

Kundendialog

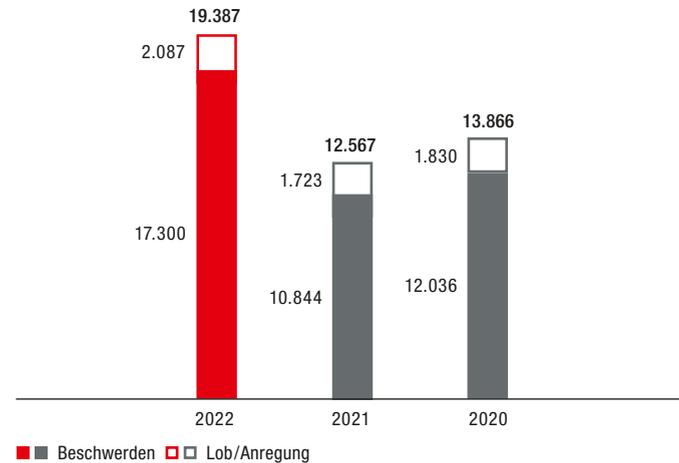
Die Kundinnen und Kunden der HOCHBAHN haben eine Vielzahl von Kontaktpunkten mit dem Unternehmen, dazu gehören unter anderem:

- die Mitarbeitenden in den Fahrzeugen (Bus- und U-Bahnfahrerinnen und -fahrer, Mitarbeitende der HOCHBAHN-Wache)
- die hochbahneigenen Servicestellen (mit rund 400.000 Kundinnen und Kunden im Jahr 2021 und rund 805.000 im Jahr 2022; Steigerung insbesondere durch die Ausgabe des 9-Euro-Tickets und des Folgeangebots)
- die hvv-Telefonhotline 19449 (rund 360.000 Kontakte 2021 und 415.000 Kontakte 2022) (Steigerung durch Informationsbedarf rund um das 9-Euro-Ticket)
- die Betreuung der Stammkundschaft
- die Social-Media-Kanäle (Facebook, Twitter, Youtube, HOCHBAHN-Blog)
- Anzeigen, Flyer, Plakate und das Fahrgastfernsehen in den U-Bahnen
- der Kundendialog

Die HOCHBAHN betreibt einen offensiven Kundendialog und weist ihre Kund*innen aktiv darauf hin, dass deren Resonanz – ob positiv oder negativ – explizit erwünscht ist. Insbesondere Beschwerden und Kritik sieht das Unternehmen als Chance zur Verbesserung seiner Leistungen. Entsprechend dieser Zielsetzung bietet die HOCHBAHN zahlreiche Kontaktwege (u. a. Telefon, E-Mail, Website) und kommuniziert diese aktiv online, auf Flyern und Plakaten, via Anwohnerinformationen sowie über die Weitergabe durch die Busfahrerinnen und Busfahrer.

Über die direkte Kontaktaufnahme hinaus werden die HOCHBAHN betreffende Kundenanliegen täglich vom Kundendialog des hvv zur Beantwortung weitergeleitet. Auch die hvv-Facebook-Redaktion leitet die von ihr bearbeiteten HOCHBAHN-Kundenrückmeldungen mit Beschwerdecharakter zur statistischen Erfassung weiter. Zudem verweist sie bei allen personenbezogenen Beschwerden direkt auf den Kundendialog des jeweiligen Verkehrsunternehmens.

Über den Kundendialog der HOCHBAHN eingegangene Kundenanliegen



Die Werte für 2022 spiegeln die auch aufgrund des 9-Euro-Tickets stark gestiegene Zahl an Fahrgästen und damit einhergehend die deutlich gewachsene Zahl an Beschwerden wider.

Die Kundinnen und Kunden der Hamburger Verkehrsunternehmen sollen entsprechend einer Zielvorgabe des hvv innerhalb von 14 Tagen Antworten auf ihre Anliegen erhalten. Die durchschnittliche Beantwortungszeit eines Anliegens im Fachbereich Kundendialog der HOCHBAHN konnte 2022 trotz der stark gestiegenen Zahl an Fahrgästen und damit einhergehend trotz der deutlich gewachsenen Zahl an Beschwerden bei einem Tag gehalten werden.

Servicestellen

Die sechs von der HOCHBAHN eigenbetriebenen hvv-Servicestellen sind für die Kundinnen und Kunden die erste Anlaufstelle, wenn es um die Bearbeitung von Angelegenheiten rund um die hvv-Card im Abonnement, den Fahrkartenverkauf, Fahrplanauskünfte, die Annahme des erhöhten Beförderungsentgelts oder weitere Fragen rund um den hvv geht. Im Vordergrund steht dabei eine qualitativ hochwertige Kundenbetreuung mit dem Ziel einer langfristigen Bindung der Fahrgäste an den ÖPNV. Mitarbeitende der HOCHBAHN werden durch themenspezifische Seminare sowie fachliche und kommunikative Begleitungen am Arbeitsplatz unterstützt und gefördert. Die Mitarbeitenden der HOCHBAHN sind in den Servicestellen Hauptbahnhof Süd, Johanniswall, Jungfernstieg, Barmbek, Wandsbek Markt und Billstedt im Einsatz. Die Servicestelle Jungfernstieg wurde nach Umbau im Mai wieder eröffnet. Um einen zeitgemäßen Kundenservice anbieten zu können, werden die Servicestellen nacheinander nach dem Konzept „Servicestelle der Zukunft“ umgebaut. Als Ergänzung zu den eigenbetriebenen hvv-Servicestellen unterstützen insgesamt 24 Kooperationspartner im hvv-Gesamtbereich.

Self-Service-Terminals

Das Ziel der HOCHBAHN, bis Sommer 2021 rund 200 der heutigen Fahrkartenautomaten durch moderne Self-Service-Terminals zu ersetzen, wurde erreicht. Die neuen Terminals bieten neben einer nutzerfreundlichen Bedienung und umfangreichen Bezahlungsmöglichkeiten auch eine großformatige Kartenansicht für komfortablere Auswahlmöglichkeiten von Fahrzielen. Die Self-Service-Terminals schlagen eine wichtige Brücke zwischen stationärem, personengebundenem Verkauf und der Nutzung mobiler Endgeräte. Außerdem tragen sie dazu bei, die Zugangshemmnisse zur Nutzung des Hamburger ÖPNV weiter zu reduzieren. Beim ersten Rollout wurden die Linien U3 und U4 ausgerüstet. Danach folgte ab April 2021 die Linie U2, im Anschluss die Linie U1. Seit September 2021 steht an allen Haltestellen der U-Bahn mindestens ein Self-Service-Terminal. In den hvv-Servicestellen am Hauptbahnhof, in Barmbek und am Johanniswall hat die HOCHBAHN weitere freistehende Self-Service-Terminals als „Cashless-Varianten“ in Betrieb genommen. Für das Jahr 2023 ist ein großes Softwareupdate geplant, bei dem weitere Funktionen und Services für die Kunden bereitgestellt werden.

Vertrieb und Service

Durch Vertriebsmaßnahmen sollen neue Kundinnen und Kunden gewonnen und möglichst langfristig mit hochwertigen und innovativen Produkten gebunden werden – immer mit dem Ziel, den Fahrgästen das Ticket anzubieten, das ihren Bedürfnissen entspricht: dort, wo sie es wünschen, und so bequem wie möglich.

Dabei spielt einerseits die persönliche Kundenbetreuung vor Ort nach wie vor eine wichtige Rolle. Nicht minder wichtig ist ein auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittenes und intuitiv zu bedienendes digitales Serviceerlebnis. Gerade vor dem Hintergrund des durch die Corona-Pandemie bedingten Rückgangs der Fahrgastzahlen ist die Digitalisierung und Flexibilisierung von Tarif und Vertrieb ein wichtiger Hebel, um die Kundinnen und Kunden weiterhin an den ÖPNV zu binden. Ein wesentliches tarifliches Projekt im Jahr 2022 war die Einführung des 9-Euro-Tickets von Juni bis August 2022. Das Ticket konnte monatlich für 9 Euro erworben werden und hatte deutschlandweite Gültigkeit in Bussen und Bahnen im Nah- und Regionalverkehr in der 2. Klasse. Das Ticket führte zu einer deutlichen Nachfragesteigerung in den drei Sommermonaten. In der Zeit danach wurden den Kundinnen und Kunden des hvv weitere flexible tarifliche Produkte angeboten, unter anderem das „Flex Abo“ und die „5er Tageskarte“. Bei Abschluss eines Flex Abos im Aktionszeitraum konnten Interessentinnen und Interessenten bis Ende September kostenlos fahren und im ersten Vertragsjahr monatlich kündigen – ohne Nachzahlung.

Die positiven Erfahrungen mit dem 9-Euro-Ticket führten schließlich zu der Entscheidung, dauerhaft ein preislich attraktives, deutschlandweit gültiges Ticket einzuführen. Im ersten Halbjahr 2023 wird das „Deutschlandticket“ für 49 Euro starten.

Kundensicherheit

GRI 416-1

Die HOCHBAHN setzt verschiedene Maßnahmen um, um die Sicherheit ihrer Kundinnen und Kunden zu gewährleisten. Dies betrifft alle Mobilitätsangebote der HOCHBAHN, sowohl die Bus- und U-Bahnfahrzeuge als auch die Haltestellen. Zur Sicherheit tragen zum Beispiel Maßnahmen technischer Art (u. a. Sicherheitsmarkierungen, Fluchtwege), Kommunikations- und Informationssysteme (u. a. Videoüberwachung, Notrufmöglichkeiten) und das Personal vor Ort bei.

Die Mitarbeitenden der HOCHBAHN-Wache, des Sicherheitsdienstes der HOCHBAHN, sorgen für die Sicherheit der Kundinnen und Kunden im gesamten HOCHBAHN-Netz.¹ In der Einsatzzentrale der Hamburger HOCHBAHN-Wache werden die U-Bahn-Haltestellen per Videoüberwachung 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche überwacht. Die Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter koordinieren aus der Einsatzzentrale heraus die Sicherheitskräfte vor Ort und unterstützen sie bei ihrer Arbeit.

Für die Sicherheit der Kundinnen und Kunden der HOCHBAHN spielt vor allem auch die Zusammenarbeit von Polizei, Behörden und Verkehrsunternehmen in Hamburg eine entscheidende Rolle. Im Rahmen der sogenannten „Sicherheitspartnerschaft im hvv“, die es mittlerweile seit 2011 gibt, führen die Beteiligten (u. a. die Landes- und Bundespolizei und die Sicherheitswachen der Verkehrsunternehmen) diverse Maßnahmen durch, um das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste in den Fahrzeugen und an den Haltestellen des hvv stetig zu erhöhen. So werden nicht nur Schwerepunkteinsätze und regelmäßige Streifengänge durchgeführt, sondern auch zahlreiche Großveranstaltungen in Hamburg begleitet.

Klimaschutz und Emissionsreduktion

GRI 3-3: Klimaschutz und Emissionsreduktion

Der Verkehrssektor ist nach der Energiewirtschaft und der Industrie der drittgrößte Verursacher von Treibhausgas-(THG)-Emissionen in Deutschland. Im Jahr 2022 wurden im Verkehr rund 148 Mio. Tonnen THG-Emissionen ausgestoßen, was einem Anteil von etwa 20 % an den Gesamtemissionen entspricht und um etwa neun Mio. Tonnen über der im Bundesklimaschutzgesetz für 2022 zulässigen Jahresemissionsmenge liegt.² In Hamburg war der Verkehrssektor laut Verursacherbilanz im Jahr 2020 mit rund 3,7 Mio. Tonnen CO₂-Emissionen für etwa 28 % der CO₂-Emissionen der Stadt verantwortlich.

Die Klimaschutzanstrengungen der HOCHBAHN sind im Klimaplan der Stadt Hamburg und im Hamburgischen Klimaschutzgesetz verankert.



Für weitere Informationen siehe Kapitel „Mobilitätswende in Hamburg: Hamburg-Takt“, S. 8

Die Emissionen aus der Geschäftstätigkeit zu minimieren ist seit 2018 eines der Top-Nachhaltigkeitsziele der HOCHBAHN. Mit dem 2019 verabschiedeten Klimaziel „Klimaneutralität 2030“ hat die HOCHBAHN ihren Beitrag zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens sowie der CO₂-Reduktionsziele der Stadt Hamburg konkretisiert: Bis 2030 wird die HOCHBAHN ihre direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) THG-Emissionen auf null reduzieren. Eventuell verbleibende CO₂-Restmengen, die sich nicht anderweitig vollständig vermeiden lassen, werden über Kompensationsmaßnahmen ab 2030 klimaneutral gestellt.

Wesentliche Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen, bestehen in der Umstellung der Busflotte auf lokal emissionsfreie Fahrzeuge. Zudem bezieht die HOCHBAHN zu 100 % hochwertiges, zertifiziertes Ökostrom, der aus nicht-geförderten Erneuerbare-Energie-Anlagen mit einem Anlagenalter von höchstens sechs Jahren stammt. Weitere Potenziale liegen in der Umstellung der Betriebsfahrzeugflotte auf emissionsfreie Antriebe sowie in der Reduktion der Emissionen beim Heizen und Kühlen der Betriebs- und Verwaltungsstandorte.

¹ Siehe dazu auch <https://hochbahnwache.de/unser-netzwerk/>

² Siehe dazu: <https://www.umweltbundesamt.de/presse/pressemitteilungen/uba-prognose-treibhausgasemissionen-sanken-2022-um>

CO₂-Fußabdruck der HOCHBAHN

Die HOCHBAHN berechnet seit 2019 ihren CO₂-Fußabdruck für Scope-1- und Scope-2-Emissionen.¹ Darin enthalten sind zwei Klassen von Aktivitätsdaten: Energieverbrauchsdaten und Verlustmengen flüchtiger Gase.

HOCHBAHN CO₂-Fußabdruck¹ in t CO₂

GRI 305-1, 305-2, 305-5

CO ₂ -Fußabdruck ¹	Scope ²	2022 ³	2021 ⁴	2020 ⁴	Veränderung ggü. 2021	
					absolut	%
Scope 1	HOCHBAHN, FFG	70.659	75.316	73.344	-4.657	-6,2
davon Diesel (Busflotte)	HOCHBAHN	63.166	66.405	65.526	-3.239	-4,9
davon Erdgas (Gebäudebeheizung)	HOCHBAHN, FFG	2.310	2.552	2.283	-242	-9,5
davon Kältemittel (Busflotte)	HOCHBAHN	2.237	1.934	1.918	303	15,6
davon Heizöl (Busflotte)	HOCHBAHN	1.943	2.316	1.457	-373	-16,1
davon Diesel + Benzin (Betriebs- und Dienstfahrzeuge)	HOCHBAHN, FFG	504	561	602	-57	-10,1
davon Kältemittel (Gebäude)	HOCHBAHN	229	220	246	9	4,3
davon Kältemittel (U-Bahnflotte)	HOCHBAHN	124	5	61	119	2402,6
davon Heizöl (Gebäudebeheizung)	HOCHBAHN	80	52	66	28	53,0
davon Erdgas (Sonstige Anlagen)	HOCHBAHN	59	154	71	-95	-61,6
davon Isoliertgase (U-Bahnflotte & Schaltanlagen)	HOCHBAHN	3	1.111	1.111	-1.107	-99,7
davon Diesel (Bauloks)	HOCHBAHN	2	4	4	-2	-43,4
davon Heizöl (Netzersatzanlagen)	HOCHBAHN	2	2	2	0	-4,5
Scope 2	HOCHBAHN, FFG	2.866	3.573	2.919	-707	-19,8
davon Strom ⁵	HOCHBAHN, FFG	0	0	20	0	-
davon Fernwärme	HOCHBAHN, FFG	2.853	3.568	2.848	-714	-20,0
davon Wasserstoff	HOCHBAHN	13	5	51	7	137,9
Scope 1 + 2	HOCHBAHN, FFG	73.525	78.889	76.263	-5.363	-6,8

¹ Erhebung seit 2019. Emissionsfaktoren der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft Leitstelle Klima (Stand: April 2022)

Ausnahmen:

– Kältemittel und Isoliertgase: Emissionsfaktoren des Weltklimarates (5. Sachstandsbericht) und Umweltbundesamt (2022)

– Wasserstoff: 13,62 kg CO₂e pro kg Wasserstoff auf Basis des aktuellen Bezugs (Beiprodukt der Chlor-Alkali-Elektrolyse)

² Inklusive JASPER und Süderelbe Bus GmbH

³ Vorläufige Zahlen für Strom (400 V), Fernwärme und Erdgas (Gebäudebeheizung)

⁴ Aktualisierte Zahlen

⁵ Klimaneutral durch Bezug von hochwertigem Ökostrom von nicht geförderten Erneuerbare-Energie-Anlagen mit einem Anlagenalter von höchstens 6 Jahren (marktbasierter Ansatz). Die Emissionen im Jahr 2020 stammen aus gesonderten Verträgen der 2020 integrierten Tochterunternehmen. Der letzte gesonderte Vertrag endete am 31.7.2020. Dieser bezog sich auf die Abnahmestelle Heykenaukamp. Unter Anwendung regionaler Emissionsfaktoren (standortbasierter Ansatz) lagen die Scope-2-Emissionen des Strombezugs 2022 bei 60.053 Tonnen CO₂ (2021: 59.912, 2020: 57.193) aus bestehenden Verträgen.

¹ Scope 1 umfasst alle direkten Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer und mobiler Anlagen und direkte Emissionen flüchtiger Gase. Scope 2 umfasst die indirekten Emissionen aus gekauftem Strom, aus Fernwärme und Wasserstoff.

Im Jahr 2022 reduzierten sich die CO₂-Emissionen der HOCHBAHN einschließlich der FFG um 6,8 % (5.363 Tonnen CO₂). Den größten Anteil machen die Dieselerbräuche der Busflotte mit 85,9 % aus, gefolgt von Wärmeenergie (Fernwärme und Erdgas) und den in Bussen eingesetzten Kältemitteln.

Der um rund 13,2 GWh reduzierte Dieserverbrauch der Busflotte führte zu 3.239 Tonnen CO₂ bzw. 4,9 % weniger Emissionen aus dieser Quelle. Im gleichen Zeitraum stieg das Angebot bei den Busverkehren um 1,9 % bzw. um rund 86 Millionen Nutzplatzkilometer. Darüber hinaus ist das Berichtsjahr durch Emissionsminderungen durch gesunkene Energieverbräuche geprägt. Wesentliche Reduktionen werden bei Fernwärme (-714 Tonnen CO₂ bzw. -20 %), Heizöl (Busflotte) (-373 Tonnen CO₂ bzw. -16,1 %) und Erdgas (Gebäudebeheizung -242 Tonnen CO₂ bzw. -9,5 %, sonstige Anlagen -95 Tonnen CO₂ bzw. -61,6 %) sichtbar.

Die Entwicklung der Verlustmengen flüchtiger Gase zieht folgende Emissionstrends nach sich: Kältemittel für die Busklimatisierung nehmen um 303 Tonnen CO₂e bzw. 15,6 % zu. Durch die Umstellung auf Kältemittel mit geringerer Klimawirksamkeit werden Servicegeräte befüllt, die als Zwischenspeicher dienen. Die Verlustmengen steigen damit aber de facto nicht an. Der Emissionsanteil für die U-Bahn-Klimatisierung nahm bedingt durch vermehrte Instandsetzungsmaßnahmen um 124 Tonnen CO₂e bzw. 2.402,6 % zu. Die Verlustmengen im Bereich Gebäudeklimatisierung nahmen um 9 Tonnen CO₂e bzw. 4,3 % zu.

Isoliergase sinken um 1.107 Tonnen bzw. 99,7 %. Isoliergase werden in Schaltanlagen und in der Leistungselektronik von U-Bahn-Fahrzeugen der ersten und zweiten Serie des Typs DT4 eingesetzt. Dazu zählen insgesamt 41 der 126 DT4-Fahrzeuge.

Spezifische CO₂-Emissionen der Antriebsenergien

GRI 305-4

Spezifische Emissionen der Antriebsenergien ¹	2022 ²	2021 ³	2020 ³	Veränderung ggü. Vorjahr	
				absolut	%
U-Bahn					
Spezifische CO ₂ -Emissionen (marktbasiert, in g/Nutzplatzkilometer) ⁴	0,00	0,00	0,00	0,00	
Spezifische CO ₂ -Emissionen (standortbasiert, in g/Nutzplatzkilometer) ⁵	4,38	4,39	4,21	-0,02	-0,3 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen (marktbasiert, in g/Personenkilometer) ⁴	0,00	0,00	0,00	0,00	
Spezifische CO ₂ -Emissionen (standortbasiert, in g/Personenkilometer) ⁵	33,65	45,59	39,61	-11,94	-26,2 %
Bus⁶					
Spezifische CO ₂ -Emissionen (marktbasiert, in g/Nutzplatzkilometer) ⁴	13,77	14,75	14,92	-0,98	-6,6 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen (standortbasiert, in g/Nutzplatzkilometer) ⁵	14,63	15,16	15,13	-0,53	-3,5 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen (marktbasiert, in g/Personenkilometer) ⁴	107,87	153,61	143,25	-45,74	-29,8 %
Spezifische CO ₂ -Emissionen (standortbasiert, in g/Personenkilometer) ⁵	114,59	157,86	145,30	-43,27	-27,4 %

¹ Bezogen auf den Fahrzeugantrieb ohne Betrachtung der Vorkette

² Vorläufige Zahlen

³ Aktualisierte Zahlen

⁴ Emissionsfaktoren für die Berechnung der Reduktion von CO₂-Emissionen im Rahmen des Hamburger Klimaplanes. Zur Verfügung gestellt durch Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft. Stand: April 2022.

Ab dem Berichtsjahr 2019 wurde unter Annahme des ausschließlichen Betriebs mit Fahr- bzw. Ladestrom aus nicht geförderten Erneuerbare-Energie-Anlagen mit einem Anlagenalter von höchstens 6 Jahren mit dem Emissionsfaktor von 0 g CO₂ pro kWh gerechnet (marktbasierter Ansatz).

⁵ Unter Anwendung regionaler Emissionsfaktoren (standortbasierter Ansatz)

⁶ Basis Fahrplandaten der Konzession der HOCHBAHN. Summe aus Diesel, Ladestrom und Wasserstoff

Für die Betrachtung der spezifischen CO₂-Emissionen sind Nutzplatzkilometer (Angebot) und Personenkilometer (Nachfrage) die wesentlichen Bezugsgrößen. Bezogen auf die Personenkilometer erklärt sich der deutliche Rückgang bei Bus und U-Bahn vor allem durch die steigenden Fahrgastzahlen. Bezogen auf die Nutzplatzkilometer nahmen die spezifischen CO₂-Emissionen der Busflotte um 6,6 % ab, was auf die fortschreitende Umstellung auf Elektrobusse zurückzuführen ist. Bis zum Jahresende 2023 ist vorgesehen, den Gesamtbestand an Elektrobussen auf über 200 Fahrzeuge zu erhöhen und für diese weiterhin zertifizierten Ökostrom zu beziehen. In gleicher Weise wie beim U-Bahn-System werden durch den ausschließlichen Bezug hochwertig zertifizierten Ökostroms lokale CO₂-Emissionen für diesen Teil der Busantriebe vermieden.

Emissionsfreie Busse

Die Stadt Hamburg hat der HOCHBAHN und allen weiteren Hamburger Verkehrsunternehmen im Jahr 2012 den politischen Auftrag erteilt, ab 2020 ausschließlich lokal emissionsfreie Busse zu beschaffen. Die komplette Flotte soll bis zum Anfang der 2030er Jahre vollständig emissionsfrei betrieben werden. Um den durch die Stadt erteilten Auftrag zielgerichtet erfüllen zu können, hat die HOCHBAHN ein interdisziplinäres Projekt mit bereichsübergreifender Projektorganisation initiiert, das für diese Zielerreichung verantwortlich zeichnet.

Um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben zu erproben, hat die HOCHBAHN bereits im Jahr 2014 die Bus-Linie 109 als „Innovationslinie“ in Betrieb genommen. 2018 und 2019 hat die HOCHBAHN insgesamt 30 Batteriebusse (20 Evobus und zehn Solaris) beschafft und in Betrieb genommen. 2020 wurde die bislang größte Ausschreibung für Elektrobusse in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Für die Lieferung von bis zu 530 emissionsfrei angetriebenen Solo- und Gelenkbatteriebusen für den Zeitraum 2021 bis 2025 erhielten drei Hersteller aus Europa den Zuschlag. Neben Fahrzeugen mit herkömmlichen Lithium-Ionen-Batterien sollen auch Fahrzeuge mit Feststoffbatterien die Flotte ergänzen. Die garantierte Reichweite ohne Zwischen- oder Nachladung liegt je nach Hersteller bei Gelenkbussen zwischen 150 und 200 Kilometern. Bei Solobussen sind es bis zu 270 Kilometer.



Weitere Informationen zu unseren E-Bussen finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht: siehe Kapitel „Emissionsfreie Busse“, S. 44.

Bis zum Jahresende 2022 ist die Zahl emissionsfreier Busse auf 140 angewachsen. Im ersten Halbjahr 2023 werden 15 Solobusse und 15 Gelenkbusse aus der Beschaffung des Vorjahres ausgeliefert und an den Betrieb übergeben. Ab Juni soll dann die für 2023 geplante Anlieferung von 46 Solobussen und vier Gelenkbussen erfolgen. Bis Ende 2023 wird die Flotte dann auf einen Bestand von rund 220 Elektrobussen anwachsen.

Bezogen auf den Fahrzeugantrieb ohne Betrachtung der Vorkette und unter Berücksichtigung der Ökostromnutzung hat die HOCHBAHN 2022 insgesamt 6.606 Tonnen CO₂ durch den Einsatz von emissionsfreien Bussen eingespart.¹ Unter Anwendung regionaler Emissionsfaktoren (standortbasierter Ansatz) lagen die CO₂-Einsparungen durch den Einsatz von emissionsfreien Bussen im Jahr 2022 bei 2.672 Tonnen. Für die Zukunft ist hier mit größeren Einsparungen aufgrund eines steigenden Anteils erneuerbarer Energie an der durchschnittlichen Stromproduktion zu rechnen.

Brennstoffzellenbusse

Die Brennstoffzellentechnologie ist seit vielen Jahren Bestandteil der HOCHBAHN-Fahrzeugstrategie zur Umstellung der Busflotte auf emissionsfreie Antriebe. Brennstoffzellenbusse werden bereits seit 2014 auf der Innovationslinie 109 getestet. Aufgrund der positiven Entwicklung der Batterietechnologie in Bezug auf Effizienz und Reichweite liegt der Fokus der HOCHBAHN nunmehr auf dem Ausbau der Batteriebusflotte. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sich beide Antriebstechnologien (Elektro und Brennstoff) in den nächsten Jahren in einem stark dynamischen Marktumfeld weiterentwickeln. Die HOCHBAHN beobachtet diese Entwicklung kontinuierlich. Durch den Betrieb einer kleinen Brennstoffzellenflotte sichert sie sich die strategische Option, die Zusammensetzung der Flotten in Richtung eines größeren Anteils an Brennstoffzellenbussen zu verschieben, wenn die technologischen und politischen Rahmenbedingungen diese Entwicklung begünstigen sollten. In diesem Zusammenhang beteiligt sich die HOCHBAHN am Norddeutschen Reallabor, einem großen Partnerkonsortium aus Industrie und Wissenschaft, das von der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) und der hySOLUTIONS GmbH koordiniert und vom Bund gefördert wird. In diesem Vorhaben wird die HOCHBAHN nach derzeitigem Stand fünf geförderte Brennstoffzellenbusse im Linienverkehr einsetzen.

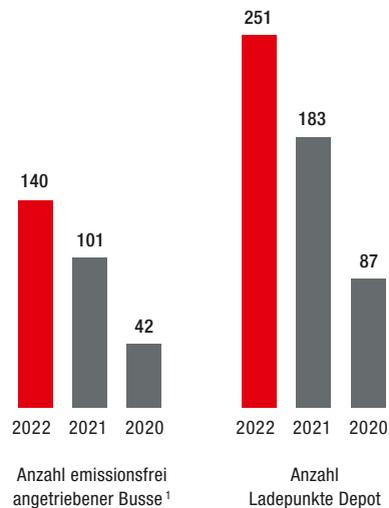
¹ Unter Annahme des ausschließlichen Betriebs mit Ladestrom aus nicht geförderten Erneuerbare-Energie-Anlagen mit einem Anlagenalter von höchstens 6 Jahren wurde mit dem Emissionsfaktor von 0 g CO₂ pro kWh gerechnet (marktbasierter Ansatz).

Ausbau der Infrastruktur für E-Busse

Für die Umstellung der Busflotte ist die Ausrichtung der Infrastruktur auf die alternativen Antriebskonzepte unerlässlich. Dazu gehören Maßnahmen wie die Errichtung von Ladevorrichtungen für E-Busse, Dacharbeitsplätze in der Werkstatt und die Qualifizierung des Personals.

Der Busbetriebshof Alsterdorf ist der erste HOCHBAHN-Busbetriebshof, der im Jahr 2019 für den Einsatz sowie die Versorgung und Wartung einer kompletten E-Bus-Flotte ausgelegt wurde. Auf dem Busbetriebshof Hummelsbüttel ist die erste Ladetechnik im Jahr 2020 in Betrieb genommen worden. Ende 2022 kamen weitere 68 Ladepunkte hinzu. Im Jahr 2023 werden auf den Betriebshöfen Alsterdorf und Hummelsbüttel weitere Lademöglichkeiten fertiggestellt sowie ein Abschnitt des Busbetriebshofs in Langenfelde elektrifiziert, nachdem in der zweiten Jahreshälfte 2022 der erste Bauabschnitt fertiggestellt und der Netzanschluss in Betrieb genommen wurde. Die HOCHBAHN hat im Jahr 2020 mit den Planungen für einen neuen Busbetriebshof in Meiendorf begonnen, der als reiner E-Busbetriebshof entstehen soll und für 128 emissionsfreie Solo- und Gelenkbusse Platz bieten wird.

Emissionsfrei angetriebene Busse



¹ Darin enthalten sind Batteriebusse sowie 2 REX-Brennstoffzellenbusse aus dem Projekt „Innovationslinie 109“.

Die Neu- und Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur wird ebenfalls ein wichtiger Baustein für einen reibungslosen und effizienten Fahrgastbetrieb sein. In diesem Zusammenhang wurde das vorhandene Betriebshofmanagementsystem (BMS) zu einem E-BMS modifiziert. Ergänzend wurde ein Last- und Lademanagementsystem entwickelt, mit dem sich der Strombezug und die Ladevorgänge abstimmen und optimieren lassen. Beide Systeme sollen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und optimiert werden.

Darüber hinaus ist die HOCHBAHN seit dem Jahr 2022 Teil eines Forschungsprojekts mit Stromnetz Hamburg, der Helmut-Schmidt-Universität und der TU Hamburg. Ziel ist die Nutzbarmachung des Flexibilitätspotenzials von E-Bussen und der Ladeinfrastruktur, um einerseits den Strombezug für die HOCHBAHN zu optimieren und andererseits die Stabilität des Stromnetzes zu gewährleisten. Die HOCHBAHN nimmt damit ihre Verantwortung über die bisherigen Grenzen des Mobilitätssektors hinaus wahr. Denn sektorenübergreifende Zusammenarbeit unterstützt nicht nur das Gelingen der Mobilitätswende, sondern auch der Energiewende.

Betriebs- und Dienstfahrzeuge

Die überarbeiteten Firmenwagenrichtlinien schreiben seit dem 1.1.2021 die Nutzung von Betriebs- und Dienstfahrzeugen mit emissionsfreien Antrieben fest. Bei Ersatz- oder Neubeschaffungen von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen (< 3,2 t) sind grundsätzlich Fahrzeuge mit emissionsfreiem Antrieb auszuwählen. Sofern in Ausnahmefällen die Beschaffung eines reinelektrischen Fahrzeuges nicht möglich ist, sind Fahrzeuge mit Mischantrieben (z. B. Plug-in) eine Option. Gemäß der Richtlinie ist die Beschaffung von Fahrzeugen, die ausschließlich oder überwiegend durch Verbrennungsmotoren angetrieben werden (z. B. Plug-in), zu begründen und durch den Vorstand freizugeben. Schwere Nutzfahrzeuge (> 3,2 t) sind aufgrund eingeschränkter Reichweiten aktuell noch als Dieselvariante zulässig. 35 % der Betriebs- und Dienstfahrzeuge (HOCHBAHN und FFG) verfügen bereits über einen reinelektrischen Antrieb. Das sind 12 % mehr gegenüber dem Vorjahr.

Vor- und nachgelagerte Emissionen (Scope 3)

GRI 305-3

Neben dem Ziel der Klimaneutralität für Emissionen der Kategorien Scope 1 und Scope 2 strebt die HOCHBAHN auch eine Reduzierung der vor- und nachgelagerten Emissionen in ihrer Wertschöpfungskette an.

In einem ersten Schritt hat die HOCHBAHN mit Unterstützung eines externen Dienstleisters eine Analyse der Scope-3-Emissionen für das Geschäftsjahr 2020 durchgeführt. Im Ergebnis zeigt sich, dass die wesentlichen Quellen der bilanzierten Gesamtemissionen in Höhe von rund 203.000 Tonnen CO₂ in der vorgelagerten Wertschöpfungskette liegen und schwerpunktmäßig die eingekauften Waren und Dienstleistungen¹ (inkl. Bauprojekte) betreffen. Während für einige relevante Produkte wie E-Busse und U-Bahn-Fahrzeuge Emissionsdaten vorliegen, stellt die Verfügbarkeit von Primärdaten für einen Großteil der vielfältigen Warengruppen eine Herausforderung dar. Die Abfrage von entsprechenden Emissionsdaten ist daher ein Aspekt der Nachhaltigen Beschaffungsstrategie der HOCHBAHN. So wurde beispielsweise der im Jahr 2021 beauftragte Partner des IT-Outsourcing zu einem jährlichen CO₂-Reporting über beschaffte IT-Hardware verpflichtet.

Um die Emissionen aus dem Bau der neuen U-Bahn-Linie U5 zu reduzieren, hat die HOCHBAHN im Jahr 2022 eine aus zwei Säulen bestehende Reduktionsstrategie entwickelt. Die erste Säule betrifft die Optimierung aller Planungsleistungen, die zweite die konkrete CO₂-Minimierung beim Bau der U5. Durch eine unter CO₂-Aspekten optimierte Planung und aufgrund der zu erwartenden technologischen Entwicklung der Zement- und Stahlindustrie können die CO₂-Emissionen, die beim Bau der U5 entstehen, um ca. 70 % von 2,7 Millionen Tonnen auf 850.000 Tonnen verringert werden.²

Die nicht in Scope 1 und 2 enthaltenen brennstoff- und energiebezogenen Emissionen (Scope 3-Kategorie 3.3) betragen im Jahr 2022 18.210 t CO₂. Darüber hinaus bilanziert die HOCHBAHN seit 2020 jährlich die Emissionen aus Geschäftsreisen mit dem Flugzeug (66 t CO₂e im Jahr 2022) und kompensiert diese nach den Kompensationsrichtlinien der Stadt Hamburg.

Luftreinhaltung

Die HOCHBAHN leistet ihren Beitrag zur Sicherung der Luftqualität, indem sie bei den Bussen den Ausstoß von Stickoxiden und Dieselrußpartikeln reduziert. Die Busflotte ist hinsichtlich der Emissionen in den letzten Jahren fortlaufend modernisiert worden. Niedrige Emissionen zu erreichen, gelang sowohl durch eine frühzeitige und gezielte Beschaffungspolitik als auch durch die Ausrüstung der Busflotte mit Dieselrußpartikel- und Stickoxidfiltern. 2022 sind 39 Fahrzeuge mit batterieelektrischem Antrieb in Betrieb gegangen, die Zahl der Euro-V/EEV-Antriebe sank um 64 Busse.

Die betriebsbedingten Schadstoffemissionen der HOCHBAHN-Busflotte lassen sich mithilfe bundesweit gültiger Emissionswerte modellhaft berechnen. Für die Berichterstattung konnte die Laufleistung für die Verkehrsleistung der Flottenanteile nach Abgasnorm berücksichtigt werden. Die fortschreitende Modernisierung der Busflotte führte zum Ende des Berichtsjahres zu einer Reduzierung der spezifischen Stickoxidemissionen um 12,8 % gegenüber dem Vorjahr. Die spezifischen Partikelemmissionen sanken um 5 %. Die spezifischen Schwefeldioxidemissionen konnten im selben Zeitraum um 5,7 % gemindert werden.

Busflotte HOCHBAHN-Konzern¹

GRI 305-7

	2022 ²	2021 ³	2020 ³
Flottenanzahl HOCHBAHN-Konzern	1.074	1.100	1.100
Anteil emissionsfrei angetriebener Busse (Erneuerbare-Energie-Anlagen %)	13,0 %	9,2 %	3,7 %
Anteil Fahrzeuge mit EURO-VI-Norm (%)	60,1 %	58,7 %	58,7 %
Anteil Fahrzeuge mit EURO-V/EEV-Norm (%)	26,9 %	32,1 %	37,5 %
Anteil Fahrzeuge mit EURO-IV-Norm (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Anteil Fahrzeuge mit EURO-III-Norm (%)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
spez. Stickoxid-(NO _x)-Emissionen (g/Personen-km) ⁴	0,27857	0,31928	0,32548
spez. Partikel-Emissionen (g/Personen-km) ⁴	0,00176	0,00185	0,00190
spez. Schwefeldioxid-(SO ₂)-Emissionen (g/Personen-km) ⁴	0,00049	0,00052	0,00050
Absolute Stickoxid-(NO _x)-Emissionen (t) ⁵	163,1	138,0	149,0
Absolute Partikel-Emissionen (t) ⁵	1,03	0,80	0,87
Absolute Schwefeldioxid-(SO ₂)-Emissionen (t) ⁵	0,29	0,22	0,23

¹ Im laufenden Betrieb eingesetzte Fahrzeuge

² 2022: vorläufige Zahlen

³ 2021, 2020: aktualisierte Zahlen

⁴ Bezogen auf den Fahrzeugantrieb ohne Betrachtung der Vorkette. Emissionsfaktoren gemäß Umweltbundesamt (2022): TREMOD-Transport Emission Model 6.42, Verkehrsrelation: innerorts

⁵ Produkt der spezifischen Emissionen und der Verkehrsleistung anteilig nach Abgasnormen

¹ Scope 3-Kategorien 3.1 „eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ und 3.2 „Kapitalgüter“ gemäß Greenhouse Gas Protocol

² Siehe dazu auch <https://www.hochbahn.de/de/projekte/u-bahn-ausbau/die-u5-fuer-hamburg>

Minderung der betrieblich bedingten Lärmwirkung

Abhängig von ihrer Intensität (Schallpegel) und Wirkdauer können Schall- und Erschütterungsimmissionen beim Menschen gravierende Beeinträchtigungen der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit sowie chronische Gesundheitsschäden verursachen. Insbesondere im dicht besiedelten Europa kommt daher der Reduktion von Schall und Erschütterungen in den großen Ballungsräumen eine große Bedeutung zu. Die EU-Umgebungslärmrichtlinie besagt, dass „schädliche Auswirkungen, einschließlich Belästigungen durch Umgebungslärm, zu verhindern sind, ihnen ist vorzubeugen oder sie sind zu mindern“.¹

Gemäß der EU-Umgebungslärmrichtlinie ermittelt die Stadt Hamburg die Belastung der Bevölkerung anhand von strategischen Lärmkarten, die alle fünf Jahre überprüft und bei Bedarf überarbeitet werden. Für den Ballungsraum Hamburg wurde die erste Lärmkarte 2007 erstellt. 2012 und 2017 erfolgte die Veröffentlichung der aktualisierten Lärmkarten.² Die HOCHBAHN liefert die für die Berechnung der Lärmkarten nötigen Daten. Dazu gehören unter anderem Betriebsdaten zu den Streckenabschnitten, wie z. B. Höchstgeschwindigkeiten, Streckenauslastung, Anzahl und Länge der U-Bahn-Fahrzeuge sowie Streckendaten zur Beschreibung der Beschaffenheit des U-Bahn-Netzes vor Ort (Brücke/Bogenradius/Tunnel, Oberbauart, Radien der Kurven). Für die im Jahr 2022 vorgesehene Neuerstellung der Lärmkartierung stellte die HOCHBAHN Anfang 2022 der BUKEA³ entsprechende Daten des U-Bahn-Verkehrs zur Verfügung.

Aufgrund der starken Exposition ihrer Betriebsanlagen ergibt sich für die HOCHBAHN eine Handlungsnotwendigkeit: Rund zwei Drittel des Streckennetzes der U-Bahn verlaufen oberirdisch in zum Teil dicht genutzten Wohngebieten. Auch die Busbetriebshöfe liegen überwiegend in Mischgebieten mit teilweise intensiver Wohnnutzung. Um die Auswirkungen von Schall und Erschütterungen möglichst gering zu halten, setzt die HOCHBAHN eine ganze Reihe von lärm mindernden Maßnahmen um. Für Fragen des Lärmschutzes hat eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe unter anderem auch eine umfassende Bewertung von Lärmschutzmaßnahmen für den Einsatz bei der HOCHBAHN erarbeitet. Die Umsetzung von Lärmschutzmaßnahmen sowie bei Neubauprojekten erfolgt bei der HOCHBAHN innerhalb der jeweils zuständigen Bereiche (z. B. Infrastruktur, Schienenfahrzeuge und Neubau).

Dabei geht die HOCHBAHN im Rahmen von Bürgerbeteiligungen auf Bedenken und Anregungen von Anwohnerinnen und Anwohnern ein. Darüber hinaus werden Rückmeldungen, die z. B. über den Kundendialog bei der HOCHBAHN eingehen, an die zuständigen Bereiche weitergeleitet und dort bearbeitet. Auch Maßnahmen zur Reduzierung von Schall und Erschütterungen in der betrieblichen Praxis hat die HOCHBAHN bereits vor Inkrafttreten der EU-Umgebungslärmrichtlinie etabliert. Hierzu gehören unter anderem kontinuierliche Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten, etwa die Überwachung der Gleise auf Unebenheiten und bei Bedarf die Durchführung von Schleifarbeiten, die Überprüfung der U-Bahn-Räder und Radfahrflächen auf Unrundheiten sowie das regelmäßige Profilieren der Räder. Darüber hinaus sind alle U-Bahn-Personenfahrzeuge der HOCHBAHN mit speziell entwickelten Radschallabsorbern ausgestattet, welche die Quietschneigung der Räder, bedingt durch das Quergleiten der Räder auf der Schiene bei Bogenfahrt, gezielt dämpfen. Zur Verringerung der zweiten Ursache für das Kurvenquietschen, dem Anlaufen des Rades an der Schienenkopfflanke, verfügen die U-Bahnen außerdem über Spurkranzschmieranlagen. 2022 wurden auf dem U3-Streckenabschnitt Rödingsmarkt–Rathaus und dem U1-Abschnitt Lattenkamp–Alsterdorf je zwei weitere Fahrflächenbenetzungsanlagen neu in Betrieb genommen. Weitere Maßnahmen sind in dem im November 2021 beschlossenen Lärmaktionsplan⁴ (Dritte Stufe) der Stadt Hamburg beschrieben.

Die U-Bahn-Fahrzeuge der Typen DT4 und DT5, die zurzeit nahezu 97 % der gesamten Flotte ausmachen, zeichnen sich durch eine gutachterlich nachgewiesene besondere Geräuscharmut aus.

¹ Richtlinie 2002/49/EG über die Bewertung und Bekämpfung von Umgebungslärm

² <https://www.hamburg.de/laermkarten/>

³ BUKEA: Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft der Stadt Hamburg

⁴ <https://www.hamburg.de/laermaktionsplan/15609114/laermaktionsplan-2018/>

Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

GRI 3-3: Erneuerbare Energien und Energieeffizienz

Energie spielt für die HOCHBAHN insbesondere im Fahrbetrieb eine bedeutende Rolle. Die HOCHBAHN ist seit vielen Jahren bestrebt, Energieeinsparpotenziale zu realisieren und ihre Energieeffizienz durch eine Kombination aus kleineren und größeren Maßnahmen zu steigern.

Werden alle Energieträger zusammengefasst, lag der Energieverbrauch von HOCHBAHN und FFG 2022 bei rund 452 Gigawattstunden (GWh). Den größten Anteil am Gesamtenergieverbrauch hat mit rund

26 Millionen Litern der Dieselverbrauch der Busflotte. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei 56,8 % und damit um -0,8 % niedriger als im Vorjahr. Der Stromverbrauch für den U-Bahn-Betrieb hatte 2022 mit 113 GWh einen Anteil am Gesamtenergieverbrauch in Höhe von 25 %. Im Vergleich zu 2021 sank er um -1,6 %. Es ist davon auszugehen, dass der absolute Energieverbrauch aufgrund von Leistungsausweitungen im Zuge des Hamburg-Takts in Zukunft weiter steigen wird. Die Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs bei steigender Betriebsleistung ist daher das vorrangige energiepolitische Ziel der HOCHBAHN.

Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen in kWh

GRI 302-1

	Scope	2022 ¹	2021 ²	2020 ²	Veränderung ggü. 2021	
					absolut	%
Diesel (Busflotte)	HOCHBAHN	256.771.868	269.938.567	266.363.879	-13.166.699	-4,9
Diesel (Bauloks, Betriebs- und Dienstfahrzeuge)	HOCHBAHN, FFG	1.485.359	1.680.907	1.819.188	-195.548	-11,6
Heizöl (Busflotte)	HOCHBAHN	7.899.566	9.414.720	5.921.150	-1.515.154	-16,1
Heizöl (Gebäudebeheizung und Netzersatzanlagen)	HOCHBAHN	297.980	194.710	245.240	103.270	53,0
Benzin (Betriebs- und Dienstfahrzeuge)	HOCHBAHN, FFG	581.300	623.835	652.104	-42.535	-6,8
Erdgas	HOCHBAHN, FFG	11.785.528	13.462.986	11.710.270	-1.677.458	-12,5
Wasserstoff	HOCHBAHN	30.665	12.891	125.831	17.774	137,9

¹ Vorläufige Zahlen

² Aktualisierte Zahlen

Strom- und Wärmeverbrauch in kWh

GRI 302-1

	Scope	2022 ¹	2021 ²	2020 ²	Veränderung ggü. 2021	
					absolut	%
Strom (U-Bahn-Betrieb)	HOCHBAHN	113.022.198	114.822.594	111.382.396	-1.800.396	-1,6
Strom (Ladestrom Elektrobusflotte)	HOCHBAHN	11.303.611	5.275.626	2.688.633	6.027.985	114,3
Strom (Standorte und Sonstige)	HOCHBAHN, FFG	40.004.844	41.796.817	41.944.394	-1.791.973	-4,3
Erdgas (Gebäudebeheizung)	HOCHBAHN, FFG	11.491.662	12.697.182	11.356.035	-1.205.520	-9,5
Fernwärme	HOCHBAHN, FFG	8.973.208	11.219.226	8.956.491	-2.246.018	-20,0
Heizöl (Gebäudebeheizung)	HOCHBAHN	297.980	194.710	245.240	103.270	53,0

¹ Vorläufige Zahlen

² Aktualisierte Zahlen

Im Vergleich zum Vorjahr blieb das Gesamtangebot der HOCHBAHN nahezu unverändert. Es reduzierte sich leicht um -25,5 Millionen Nutzplatzkilometer bzw. -0,2 %. Dass der Gesamtenergieverbrauch von HOCHBAHN und FFG sich um -3,5 % bzw. -16,3 GWh gegenüber dem Vorjahr reduzierte, geht im Wesentlichen auf Einsparungen von Busdiesel, Fernwärme, Heizöl für die Busflotte und Erdgas zurück. Die absolute Laufleistung der Dieselflote reduzierte sich um -3,9 Millionen Fahrzeugkilometer beziehungsweise -7 %, während der Wert in der Elektrobusflotte um rund 3,3 Millionen Fahrzeugkilometer beziehungsweise 120 % zunahm. Dadurch wuchs der absolute Ladestromverbrauch um rund 6 Gigawattstunden (GWh) beziehungsweise 114 %. Der gesamte Strombedarf von HOCHBAHN und FFG stieg damit leicht um 2,4 GWh (1,5 %) an. Bei den U-Bahn-Verkehren nahm das gesamte Angebot leicht um -111 Millionen Nutzplatzkilometer (-1,2 %) ab. Der Strombedarf für den U-Bahn-Betrieb reduzierte sich um -1,8 GWh (-1,6 %). Zudem minderte sich der Stromverbrauch bei Standorte und Sonstige um insgesamt 1,8 GWh (-4,3 %)

Spezifische Energieverbräuche der Antriebsenergien

GRI 302-3

	2022 ¹	2021 ²	2020 ³	Veränderung ggü. 2021	
				absolut	%
U-Bahn					
Spezifischer Energieverbrauch (in kWh/Nutzplatzkilometer) ⁴	0,01258	0,01263	0,01211	-0,00004	-0,3
Spezifischer Energieverbrauch (in kWh/Personenkilometer) ⁴	0,10	0,13	0,11	-0,03	-26,2
Bus					
Spezifischer Energieverbrauch (in kWh/Nutzplatzkilometer) ^{4, 5, 6}	0,058	0,061	0,061	-0,003	-4,4
Spezifischer Energieverbrauch (in kWh/Personenkilometer) ^{4, 5, 6}	0,46	0,64	0,59	-0,18	-28,1

¹ 2022: vorläufige Zahlen² 2021: aktualisierte Zahlen³ 2020: aktualisierte Personenkilometer-Werte⁴ Bezogen auf den Fahrzeugantrieb ohne Betrachtung der Vorkette⁵ Basis Fahrplandaten der Konzession der HOCHBAHN⁶ Summe aus Diesel, Ladestrom und Wasserstoff inklusive JASPER und Süderelbe Bus GmbH

Im dritten Jahr der Pandemie gab es in beiden Betriebszweigen einen Anstieg der Fahrgastzahlen. Die in Personenkilometer gemessene Nachfrage stieg im U-Bahn-Betrieb um 33,4 % und im Bus-Betrieb um 35,5 %, so dass sich die spezifischen Energieverbräuche entsprechend um -26 % bzw. -28 % verringert haben.

Das Angebot des Busbetriebs (gemessen in Nutzplatzkilometern) ist im Berichtsjahr um 1,9 % leicht gewachsen. Gleichzeitig nahm die Anzahl der im laufenden Betrieb eingesetzten Elektrobusse um 39 Fahrzeuge zu. Damit hat sich die Gesamtmenge des Ladestroms mehr als verdoppelt, sie liegt bei 4,0 % des Gesamtantriebsenergieverbrauchs der Busflotte. Durch den zunehmenden Einsatz energieeffizienter Batterieantriebe konnte der angebotsbezogene Energieverbrauch um -4,4 % reduziert werden.

Energiemanagement

Um ihren Energieverbrauch und die Emissionen zu reduzieren, achtet die HOCHBAHN auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie. Seit 2010 werden Energiesparmaßnahmen in der ressortübergreifenden Projektgruppe Energieoptimierung geprüft, geplant und ihre Umsetzung verfolgt. Durch die Beleuchtungssanierung in Gebäuden und U-Bahn-Fahrzeugen hat die HOCHBAHN seit 2010 elektrische Energie in Höhe von rund 3.757.885 kWh eingespart.

Um weitere Energieeinsparpotenziale zu ermitteln und zu quantifizieren, hat die HOCHBAHN im Jahr 2019 zum zweiten Mal ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Das dritte Audit erfolgt im Jahr 2023.

Im Jahr 2022 hat die HOCHBAHN vor dem Hintergrund der Energiekrise eine ganze Reihe von kurzfristig wirksamen Energiesparmaßnahmen umgesetzt. Dabei handelte es sich um zentral gesteuerte Maßnahmen und um Maßnahmen, deren Effekt vom Verhalten Einzelner abhängt. Die zentralisierten Maßnahmen führten zu einer Einsparung von 6,9 Gigawattstunden Energie. Den größten Effekt hatten dabei die Herabsenkung der Raumtemperatur in den Betriebs- und Verwaltungsgebäuden der HOCHBAHN (5,5 Gigawattstunden) sowie das Absenken der Heizkurve in den U-Bahn-Fahrzeugen des Typs DT5 (rund 1,2 Gigawattstunden).

Energieeffiziente Gebäudebeleuchtung

Auch die Umrüstung der herkömmlichen Gebäudebeleuchtung auf energieeffiziente Leuchtmittel brachte beträchtliche Energieeinsparungen. Insbesondere die Beleuchtung der unterirdischen Haltestellen mit ihren längeren betrieblichen Einschalt Dauern von bis zu 8.700 Stunden pro Jahr trug verstärkt zur Energieersparnis bei.

Seit 2010 hat die HOCHBAHN in 182 Maßnahmen an 83 Standorten energieeffiziente Leuchtmittel eingesetzt. Die summierte jährliche Einsparwirkung aller Maßnahmen beträgt 2.539.708 kWh. Im Jahr 2022 wurden 17 zusätzliche Maßnahmen an Standorten umgesetzt. Unter Berücksichtigung der Systemleistung von Alt- und Neuanlage, der Anzahl der Leuchten und der Betriebsstunden ergeben sich damit zusätzliche Einsparungen in Höhe von 401.692 kWh pro Jahr.



Weitere Informationen finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht siehe Kapitel „Auswirkungen der Energiekrise“, S. 62.

Energieeffiziente Beleuchtung in Fahrgasträumen von U-Bahn-Fahrzeugen

Aufgrund ihrer hohen Betriebsstundenanzahl ist die Fahrgastraumbeleuchtung der U-Bahn-Fahrzeuge mit einer durchschnittlichen Einschaltdauer von 5.440 Stunden pro Jahr und Fahrzeug ein wirkungsvoller Hebel für Maßnahmen zur Energieeinsparung.

Durch die Umrüstung eines Fahrzeugs des Typs DT4 auf LED-Retrofit-Leuchtmittel lässt sich Beleuchtungsenergie in Höhe von 7.279 kWh pro Jahr und Fahrzeug einsparen. 2022 wurde die Umrüstung bei 60 Fahrzeugen vorgenommen. Damit liegt die Zahl der umgerüsteten DT4-Fahrzeuge bei insgesamt 92 von 126.

DT5-Fahrzeuge sind seit 2017 bereits ab Werk mit LED-Beleuchtung ausgestattet. Im Vergleich zu den davor ausgelieferten Fahrzeugen mit herkömmlicher Beleuchtung sparen diese Beleuchtungsenergie in Höhe von 5.774 kWh pro Jahr und DT5-Fahrzeug ein. Im Jahr 2022 hat die HOCHBAHN 14 weitere DT5-Fahrzeuge mit LED-Beleuchtung in Betrieb genommen sowie 7 der 69 mit herkömmlichen Leuchtmitteln ausgelieferten DT5-Fahrzeuge umgerüstet.

Maßnahmen zur Optimierung der Energienutzung im Betriebszweig U-Bahn

Beispiele für effizienzsteigernde Maßnahmen im Betriebszweig U-Bahn sind die stationären Energiespeicher und das neue Wechselrichter-Konvertersystem „Hesop“. Bei modernen rückspeisefähigen U-Bahn-Fahrzeugen wird die kinetische Energie eines bremsenden Fahrzeuges in elektrische Energie umgewandelt und nahezu vollständig in die Fahrleitung zurückgespeist. Sofern diese eingespeiste elektrische Energie nicht zeitgleich von anderen Fahrzeugen genutzt werden kann, gibt es zwei Prinzipien, diese dennoch zu nutzen.

Stationäre Energiespeicher

Ein Prinzip besteht darin, Energiespeicher einzusetzen, um die Energie zwischenzuspeichern und zeitlich entkoppelt wieder an die Fahrleitung abzugeben (z. B. durch Schwungmasse-Systeme). 2007 wurde im Unterwerk Ochsenzoll und 2010 im Unterwerk Fuhlsbüttel jeweils ein stationärer Energiespeicher nach dem Schwungmasseprinzip installiert. Durch den Einsatz der beiden stationären Energiespeicher konnte die HOCHBAHN im Jahr 2022 553.000 kWh einsparen. Die Anlage im Unterwerk Ochsenzoll war im Jahr 2022 6.474 Stunden im Betrieb, ihr Pendant in Fuhlsbüttel lief wegen einer langanhaltenden Störung des Wechselrichters der Energiespeicheranlage 855 Stunden.

Energiekonverter: Hesop-System

Ein anderes Prinzip ist, die Bremsenergie durch den Einsatz von direkt rückspeisenden Wechselrichtern zu wandeln und damit zeitgleich anderen Verbrauchern bereitzustellen (Konverter-Systeme). Hauptvorteil der Konvertertechnik ist die technische Möglichkeit einer dynamischen Regelung der Ausgangsspannung, was theoretisch das gesamte mögliche Einsparpotenzial an ungenutzter Bremsenergie auf ein Maximum hebt.

Im Unterwerk Rauhes Haus ist ein solches Hesop-Wechselrichter-Konvertersystem der Firma Alstom installiert worden. Mit der umgewandelten Bremsenergie der U-Bahn-Fahrzeuge können im Bereich des Mittelspannungsnetzes des Unterwerks angeschlossene Verbraucher auf den Haltestellen mit der rekuperierten Energie versorgt werden, z. B. in den Bereichen Beleuchtung oder Fahrtreppen. Falls keine zeitgleiche Abnahme der Energie in den Hochbahnanlagen erfolgt, wird die Energie in das öffentliche 10-kV-Mittelspannungsnetz von Stromnetz Hamburg eingespeist. Seit Inbetriebnahme im März 2020 lief das Hesop-System (Stand 31.12.2022) 21.500 Stunden, die rekuperierte Bremsenergie belief sich auf 2.179.000 kWh, davon 860.000 kWh im Jahr 2022 (2021: 1.042.000 kWh). 2022 musste die Anlage aufgrund von Bautätigkeiten ca. 2–3 Wochen proaktiv abgeschaltet werden. Zudem endete im März die Sperrung auf dem südlichen Teil der Linie U3, die den Einsparertrag des Hesop-Systems begünstigte.

Weitere Maßnahmen zur Optimierung der Energienutzung im Betriebszweig U-Bahn

Im U-Bahn-Bereich tragen neben den bereits aufgezählten Einsparprojekten folgende Maßnahmen zur optimierten Energienutzung bei:

1. Energiesparende Fahrweise durch Vorgabe der Abschaltgeschwindigkeit
2. Konsequente Reduzierung der Fahrzeugmasse durch Leichtbau
3. Einsatz automatischer Heizungsregelungen in Fahrzeugen und Anlagen
4. Stromsparendes Vorheizen des Fahrgastraums (DT4 und DT5) und Vorkühlen (DT5) nur auf Anforderung und kurz vor Betriebsaufnahme
5. Fahrzeugheizung im Betrieb durch generatorisches Bremsen (DT3) und Nutzung der Kühlwasserabwärme (DT4 und DT5)
6. Geringere Energieverluste durch bessere Haftwertausnutzung der Drehstromtechnik (DT4 und DT5)

7. Einsatz von Dämmerungsschaltern auf Haltestellen und in Fahrzeugen
8. Konsequenter Einsatz natürlicher Beleuchtung (z. B. Glasdächer) bei Haltestellenmodernisierungen
9. Bedarfsgesteuerter Einsatz von Energie-Verbrauchern (z. B. Fahrtreppen, Aufzüge)
10. Fernüberwachte energieoptimierte Steuerung der Weichenheizungen

Maßnahmen zur Optimierung der Energienutzung im Betriebszweig Bus

Zentrale Energieeffizienzmaßnahme im Betriebszweig Bus ist die Umstellung der Fahrzeugantriebe. Der Antriebswechsel bedeutet gleich in zweifacher Hinsicht eine Steigerung der Energieeffizienz. Einerseits nutzen batterieelektrische Antriebe die Primärenergie direkt, also ohne Umwandlungsverluste, die bei der Herstellung von Power-to-Gas- oder Power-to-Liquid-Treibstoffe entstehen. Durch die eingesetzten Elektromotoren lässt sich andererseits ihre Vortriebsenergie in Antriebsstrom statt in Wärme – eben so wie bei herkömmlichen Kfz-Bremsen – „zurück“ umwandeln.

Weitere Maßnahmen zur Optimierung der Energienutzung im Betriebszweig Bus

- Einführung eines Betriebshofmanagementsystems (BMS) im Jahr 2014
- Fahrerschulungen
- Optimierung der Linienverläufe
- Beeinflussung der Lichtsignalanlagen/Vorrangschaltung an Ampeln
- Umbau von Kreuzungen

Energieeinsparungen bei der HOCHBAHN in kWh

GRI 302-4

Energieeinsparungen durch neu umgesetzte Maßnahmen	Scope	2022 ¹	2021 ²	2020 ²	vor 2020 kumuliert	Veränderung ggü. 2021	
						absolut	%
Summe	HOCHBAHN, FFG	7.807.696	579.590	476.875	4.098.283	7.228.106	1.247
durch Beleuchtungssanierungen von Gebäuden	HOCHBAHN, FFG	401.692	364.512	396.614	1.376.891	37.180	10
durch energieeffiziente Fahrgastraumbeleuchtung in U-Bahn-Fahrzeugen	HOCHBAHN	557.979	214.128	76.812	369.257	343.851	161
sonstige Einsparungen							
<ul style="list-style-type: none"> • Senkung des Energieverbrauchs von U-Bahn-Fahrzeugen (DT4) bei Standzeiten • Verbrauchsabsenkung von Heizöl für die Busflotte durch Betriebshofmanagementsysteme • Erneuerung Heizungsanlagen • Reduzierung der Nachlaufzeit bei Fahrtreppen • Effiziente IT • rückspeisefähige Aufzüge 	HOCHBAHN	- ³	950	3.450	2.352.135	-950	-100 %
Absenkung der Soll-Temperatur auf 12 Bus- und U-Bahn-Betriebshöfen auf 18 °C und in Büros auf 19 °C	HOCHBAHN	5.490.000	-	-	-	5.490.000	-
Absenkung der Heizkurve um 1 °C in den U-Bahn-Fahrzeugen des Typs DT5 (Heizbetrieb 18 °C)	HOCHBAHN	1.160.000	-	-	-	1.160.000	-
Weitere Maßnahmen im Rahmen des Energiesparens 2022							
<ul style="list-style-type: none"> • Ausschalten von Effektbeleuchtung • Ausschalten des Paternosters im Hochbahnhaus • Ruhemodus (Sperrzeit von 21 bis 5 Uhr) für Kaffeeautomaten • Automatisches Abschalten der PC-Bildschirme über IT-Gruppenrichtlinie • Reduzierung der Einzelplatzdrucker • Reduzierung der Anzahl der Türöffnungen in den Bussen • Einbau von Sparduschköpfen 	HOCHBAHN	198.025	-	-	-	198.025	-

¹ Vorläufige Zahlen² Aktualisierte Zahlen³ Einsparungen 2022 sind unter „Weitere Maßnahmen im Rahmen des Energiesparens 2022“ erfasst.

Jährlich erfasste Einsparwerte	Scope	2022 ¹	2021 ²	2020 ²	vor 2020 kumuliert	Veränderung ggü. 2021	
						absolut	%
Summe	HOCHBAHN	1.592.995	2.162.823	1.377.010	9.497.964	-569.829	-26
zurückgewonnene Bremsenergie (U-Bahn-Fahrzeuge) am stationären Speicher Ochsenzoll	HOCHBAHN	499.000	469.000	390.000	4.845.000	30.000	6
zurückgewonnene Bremsenergie (U-Bahn-Fahrzeuge) am stationären Speicher Fuhsbüttel	HOCHBAHN	54.000	476.000	509.000	3.587.000	-422.000	-89
zurückgewonnene Bremsenergie (U-Bahn-Fahrzeuge) durch Hesop-Wechselrichterkonvertersystem	HOCHBAHN	860.000	1.042.000	277.000	–	-182.000	-17
durch Energie-Eigenerzeugung (Photovoltaik, Solarthermie) und BHKW	HOCHBAHN	179.995	175.823	201.010	1.065.964	4.171	2

¹ Vorläufige Zahlen

² Aktualisierte Zahlen

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

(DNK: GRI 301-1)

Als Dienstleistungsunternehmen verbraucht die HOCHBAHN vergleichsweise wenige Rohstoffe selbst. Dennoch setzt sie bei ihrer täglichen Arbeit verschiedene Materialien ein, für die natürliche Ressourcen benötigt werden. Für die HOCHBAHN ist es selbstverständlich, diese Rohstoffe nachhaltig zu nutzen und schonend mit ihnen umzugehen.

Eine viel genutzte Ressource bei der HOCHBAHN ist Papier, das vor allem in den Büros der Verwaltung, aber auch für Werbemaßnahmen sowie beim Fahrkartenverkauf benötigt wird. Um den Verbrauch so weit wie möglich zu reduzieren, setzt die HOCHBAHN bereits seit vielen Jahren in der Verwaltung auf die konsequente Digitalisierung von Arbeitsprozessen. So werden beispielsweise Entgeltabrechnungen und Urlaubsanträge digital verschickt. Die Weiterentwicklung des E-Ticket-Angebots zur Reduzierung der Menge papierbasierter Fahrkarte trägt ebenfalls zu einer Reduzierung des Papierverbrauchs der HOCHBAHN bei.

Wassernutzung: Aufgrund ihrer Dimensionen haben Fahrzeugwaschanlagen einen großen Einfluss auf die Wasser- und Abwassersysteme. Für einen möglichst schonenden Umgang mit Wasser als Ressource erfolgt die Fahrzeugwäsche auf den Busbetriebshöfen und in den Waschstraßen für U-Bahn-Fahrzeuge mit aufbereitetem Brauch- bzw. Regenwasser und weitgehender Kreislaufführung des Waschwassers.

Durch eine bedarfsorientierte Fahrzeugwäsche und die wiederholte Nutzung des Waschwassers wird der Verbrauch von Frischwasser bei der Bus- und U-Bahn-Wäsche reduziert.

Abfälle: Um die im Unternehmen produzierte Abfallmenge zu reduzieren, kooperiert die HOCHBAHN seit 2018 in den Kantinen mit dem Unternehmen RECUP. Dabei handelt es sich um Deutschlands größtes Pfandnetzwerk für Coffee-to-go, das mittlerweile um das Mehrwegschalen-Pfandsystem REBOWL erweitert wurde. Außerdem sind die Bereichsküchen mit Waterlogic-Wasserspendern ausgestattet.

IT-Hardware: Im Bereich der Wiederverwendung von IT-Hardware befindet sich die HOCHBAHN aktuell in einer Pilotphase. Mithilfe der Abholung und Aufbereitung durch einen zertifizierten Dienstleister soll die Recyclingquote in diesem Bereich in den kommenden Jahren deutlich erhöht werden. Bei der Auswahl und Anschaffung von Elektrogeräten bevorzugt die HOCHBAHN umweltfreundliche Produkte.

Bau und Modernisierung: Bei Bau- und Modernisierungsmaßnahmen setzt die HOCHBAHN vermehrt Recyclingprodukte ein und ersetzt bisherige Materialien durch langlebigere und entsorgungsgerechtere Bauteile. Im Rahmen der Neugestaltung der U-Bahn-Haltestelle Hamburger Straße wurden zum Beispiel Wandfliesen aus Recyclingglas verwendet. Die U-Bahn-Fahrzeuge der HOCHBAHN weisen eine sehr hohe Recyclingquote auf. Je nach Baureihe liegt diese zwischen 90 und 94,3 %.

+ Weitere Informationen siehe Kapitel „Nachhaltiges Bauen“ S. 37.

Ressourcenverbrauch

GRI 301-1, (DNK: 303-3, 306-3)

	Scope	2022	2021	2020
Gefährlicher Abfall (t) ¹	HOCHBAHN	2.906	3.796	1.357
Nicht gefährlicher Abfall (Verwaltungsstandorte) (t)	HOCHBAHN	122	109	124
Nicht gefährlicher Abfall (U-Bahn-Haltestellen, Busumsteigeanlagen, Busbetriebshöfe) (t)	HOCHBAHN	1.176	1.110	1.101
Papierverbrauch ² (Kopier-/Druckerpapier, A4) (Blatt)	HOCHBAHN	4.065.000	5.416.500	6.180.000
Wasserverbrauch (Frishwasser, U-Bahn- Werkstatt Farmsen) (m ³)	HOCHBAHN	1.875	1.522	1.541
Wasserverbrauch ³ (Frishwasser, U-Bahn- Waschanlage Billstedt) (m ³)	HOCHBAHN	419	–	–
Wasserverbrauch (Frish- wasser, Buswaschanlagen) (m ³)	FFG	7.063	8.126	7.259

¹ Der Anstieg der Menge gefährlichen Abfalls im Jahr 2021 ist im Wesentlichen auf Bauabfälle im Rahmen von Gleisbauarbeiten auf der Linie U3 sowie die Entsorgung von Altfahrzeugen zurückzuführen.

² Werte für 2020 und 2021 aktualisiert

³ Messung ab März 2022

Nachhaltige Lieferketten

GRI 2-6, 2-25, 3-3: Nachhaltige Lieferketten, 308-1, (DNK: 412-1, 412-3, 414-2), 414-1

Die Verantwortung der HOCHBAHN für Mensch und Umwelt geht über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus, sie erstreckt sich auch auf Lieferanten und Geschäftspartner. Dies gilt insbesondere für Produkte oder Produktkomponenten, die in globalen Lieferketten hergestellt werden und daher mit besonderen Risiken bezüglich sozialer und ökologischer Standards verbunden sind. Mit dem 2019 im Unternehmen eingeführten nachhaltigen Beschaffungskonzept trägt die HOCHBAHN der globalen Verantwortungsübernahme und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht Rechnung.

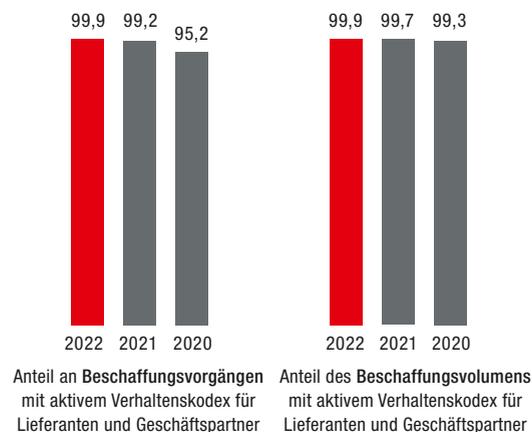
Im Rahmen ihres Beschaffungskonzepts hat die HOCHBAHN im Mai 2019 mit den „Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten und Geschäftspartner“ einen verbindlichen Verhaltenskodex geschaffen.

Dessen Anwendung steuert der Bereich Einkauf. Der Kodex ist für alle Beschaffungsvorgänge verpflichtender Vertragsbestandteil – mit Ausnahme unkritischer Kleinaufträge. Der Verhaltenskodex bezieht sich auf die Prinzipien des UN Global Compact sowie auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Für ihre Leistungserbringung beschafft die HOCHBAHN eine Vielzahl von Gütern, Waren und Dienstleistungen. Der Einkaufsbereich ist in die drei Fachbereiche Baueinkauf, Technischer Einkauf/Beschaffung von Fahrzeugen und Komponenten sowie Allgemeiner Einkauf gegliedert. Das Aufgabenspektrum umfasst dementsprechend sowohl die Beschaffung langlebiger Investitionsgüter als auch kurzlebiger Gebrauchs- bzw. Verbrauchsgüter sowie aller Bau- und Dienstleistungen.

2022 hat die HOCHBAHN Waren und Dienstleistungen in Höhe von rund 980 Mio. Euro bei rund 1.900 Lieferanten und Dienstleistern beschafft. Bezogen auf das Beschaffungsvolumen erfolgten 99,9 % davon mit aktivem Verhaltenskodex.

Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner in %

GRI 308-1, 414-1



Darüber hinaus führt die HOCHBAHN während der Vorbereitung von großen Ausschreibungen eine Prüfung auf soziale und ökologische Risiken durch. Bei Warengruppen mit entsprechendem Risikoprofil werden Nachhaltigkeitskriterien bei den Herstellern abgefragt. Diese fließen dann in die Vergabeentscheidung ein. Damit verfolgt die HOCHBAHN das Ziel, Transparenz in der Lieferkette zu schaffen, Risiken zu minimieren und auf Verbesserungen von ökologischen

und sozialen Standards hinzuwirken. Der im Jahr 2021 beauftragte Partner des IT-Outsourcing ist beispielsweise verpflichtet, regelmäßig Transparenz über THG-Emissionen zu schaffen.

2022 wurde der nachhaltige Beschaffungsansatz fortgeführt. So hat der Einkauf der HOCHBAHN unter anderem bei der Ausschreibung für DT6-U-Bahn-Fahrzeuge Nachhaltigkeitsaspekte angewendet, die sich auf die Kriterien Gewicht, Energiebedarf und Nachhaltigkeit in der Lieferkette beziehen. Vertragspartner verpflichten sich bei Zuschlag, jährlich Transparenz über diese Nachhaltigkeitsthemen zu schaffen. Die in den Fahrzeugen eingesetzten Materialien sollen zu mindestens 94 % zurückgewinnbar und verwertbar sein.

Insgesamt wurden 2022 bei rund 11 % des Beschaffungsvolumens Nachhaltigkeitskriterien in Form von Zuschlagskriterien, Muss-Anforderungen oder Ausführungsbedingungen in Ausschreibungen angewendet.

In Vorbereitung auf das 2023 in Kraft tretende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat die HOCHBAHN erste Maßnahmen für die Einhaltung von Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechts- und Umweltverletzungen umgesetzt. Dies umfasste unter anderem die Durchführung einer abstrakten Risikoanalyse auf Warenebene sowie die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus¹ für menschenrechtliche und umweltbezogene Hinweise. Parallel zur Erarbeitung einer HOCHBAHN-weiten Strategie zur Umsetzung der LkSG-Anforderungen wurde im Laufe des Jahres 2022 der bisherige nachhaltige Beschaffungsansatz für Batteriebusse überprüft – insbesondere vor dem Hintergrund zusätzlicher Anforderungen aus dem LkSG unter Einbeziehung von Herstellern als wesentlicher Stakeholdergruppe. Ein weiterer Wissensaustausch ist über die Teilnahme am „Low Emission Vehicle“-Programm der Nichtregierungsorganisation Electronics Watch gewährleistet. Ziel des bis 2025 laufenden Programms ist die Förderung der verantwortungsvollen, nachhaltigen öffentlichen Beschaffung von emissionsfreien Fahrzeugen.

Anpassung an den Klimawandel

GRI 3-3: Anpassung an den Klimawandel

Die Folgen des Klimawandels sind bereits heute in Hamburg festzustellen. So ist die Temperatur im Jahresmittel (Stand 2020) im Vergleich zur vorindustriellen Zeit insgesamt um 1,7 Grad gestiegen. Der langfristige Trend zeigt mehr Niederschläge im Winter bei trockeneren Sommermonaten sowie häufigere und intensivere Starkregenereignisse in der Zukunft.² Zudem überträgt sich der zu erwartende Anstieg des Meeresspiegels über die Elbe bis in die Metropolregion Hamburg.

Im Hamburger Klimaplan beschreibt der Transformationspfad Klimaanpassung die notwendigen Handlungsbedarfe für das übergeordnete Ziel, Hamburg zu einer klimaresilienten Stadt zu entwickeln.³

Als städtisches Unternehmen sowie als Betreiberin und Nutzerin von Verkehrsinfrastruktur in Hamburg ist die HOCHBAHN den Zielen des Klimaplanes verpflichtet. Vor diesem Hintergrund kooperiert die HOCHBAHN mit dem Climate Service Center Germany (GERICS), um mögliche Betroffenheiten durch Klimafolgen zu erkennen und Handlungsbedarfe abzuleiten. Im Jahr 2022 hat die HOCHBAHN gemeinsam mit Wissenschaftler*innen des GERICS eine Klimarisikoanalyse (Vulnerabilitätsanalyse) durchgeführt, bei der heutige Betroffenheiten und Maßnahmen der HOCHBAHN mit Klimaszenarien für Hamburg⁴ zusammengeführt wurden. Im Ergebnis zeigt sich, dass Küsten- und Binnenhochwasser, Starkregenereignisse sowie schwere Stürme die relevantesten Klimarisiken darstellen. Für diese Risiken gibt es aktive Maßnahmen, die sowohl für die bestehende Infrastruktur als auch für neu errichtete Anlagen gelten. Dazu gehört die Berücksichtigung des Hochwasserschutzes ebenso wie der Schutz von U-Bahn-Zugängen vor Wassereintritt durch Starkregen. Hierzu hat die HOCHBAHN im Jahr 2022 eine Analyse auf Grundlage der Starkregenhinweiskarte⁵ für Hamburg durchgeführt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Risiken durch Windwurf und Sturmschäden begegnet die HOCHBAHN u. a. mit der Vegetationspflege sowie regelmäßig wiederkehrenden Baumkontrollen. Zudem setzt die HOCHBAHN infrastrukturelle Anpassungsmaßnahmen um. Dazu gehören die Schaffung von Gründächern und Regenwasserrückhalteinrichtungen für Starkregenereignisse.

¹ Das Beschwerdeverfahren ist auf der Website der HOCHBAHN zugänglich: <https://www.hochbahn.de/de/verantwortung/menschenrechte-bei-der-hochbahn>

² Siehe dazu auch den Klimareport Hamburg (DWD (2021): Klimareport Hamburg; Deutscher Wetterdienst, Offenbach am Main, abrufbar unter: <https://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/15415802/2021-09-23-bukea-klimareport/>)

³ Siehe dazu <https://www.hamburg.de/klimaplan/13255424/transformationspfad-klimaanpassung/>

⁴ Siehe dazu auch: https://www.gerics.de/imperia/md/content/csc/projekte/klimasignalkarten/gerics_klimaausblick_hamburg_version1.2_deutsch.pdf

⁵ Siehe dazu <https://www.hamburg.de/starkregenhinweiskarte/>

Um die finanziellen Folgen sowie Risiken und Chancen des Klimawandels zu bewerten, hat die HOCHBAHN Klimafolgerisiken in das konzernweite Risiko-Chancen-Management integriert. Im Fokus stehen dabei Extremwetterereignisse (u. a. Starkregen, Sturm, Sturmflut), die bereits in der Vergangenheit zu Schäden, Betriebsstörungen und -ausfällen geführt haben.

Nachhaltiges Bauen

GRI 3-3: Nachhaltiges Bauen

Das Thema „Nachhaltiges Bauen“ definiert die HOCHBAHN als die Erstellung und Nutzung von zukunftsgerechter Infrastruktur, die sowohl klimafreundlich und wirtschaftlich als auch von langer Lebensdauer und hoher Qualität ist. Einen Schwerpunkt legt die HOCHBAHN dabei auf den Umgang mit baubedingten und gebäudebetrieblichen THG-Emissionen.

Der Grund: Insbesondere die Herstellung von Baumaterialien verursacht einen großen Teil der weltweiten THG-Emissionen (Anteil der Beton- und Zementindustrie 2020: rund 8 %) und stellt somit einen wesentlichen Faktor bei der Erreichung der globalen Klimaziele dar. Die HOCHBAHN strebt daher marktverfügbare Lösungen für klimafreundliches und nachhaltiges Bauen an. Ziel ist die frühzeitige Berücksichtigung der Reduzierung von THG-Emissionen und Energiebedarfen im Planungsprozess – insbesondere bei der Erstellung neuer Infrastrukturprojekte unter Berücksichtigung der Bauwerksanforderungen (u. a. Betriebs-, Verkehrssicherheit, Dauerhaftigkeit) und der normativen Vorgaben und Regelungen.

Bei der Beurteilung von Planungsvarianten und im Rahmen von Ausschreibungsverfahren bezieht die HOCHBAHN als zusätzliches Ziel neben der Wirtschaftlichkeit zunehmend die Reduzierung baubedingter THG-Emissionen in die Bewertung mit ein. Ausgewählte Planungsaufträge beinhalten bereits seit 2019 die Analyse der Energiebedarfe und THG-Emissionen für Planungsvarianten. Hierfür werden bei Großprojekten ökobilanzielle Bewertungs- und Beratungsleistungen mit in den Planungs- und Ausführungsprozess integriert. Beispiele hierfür sind u. a. die U-Bahn-Neubauprojekte U5¹ und U4 Kleiner Grasbrook.

Mit dem Ziel einer klimafreundlichen, energieeffizienten und umweltgerechten Planung von neuer Infrastruktur werden folgende Themen individuell je nach Infrastrukturprojekt geprüft und – sofern geeignet und wirtschaftlich vertretbar – umgesetzt:

- Klimafreundlicher und ressourceneffizienter Bau
- Vermeidung von THG-Emissionen durch materialreduzierte, effiziente Bauweise bei gleicher Funktionalität des Bauwerks
- Effiziente Materialnutzung durch Ausnutzung der Materialeigenschaften und Aufforderung zur Nutzung von klimafreundlichen Materialien bei vergleichbarer Funktionalität des Baustoffs
- Kontinuierlicher Industrieaustausch zur Berücksichtigung von Neuerungen und technologischen Entwicklungen für Bauprodukte und Bauverfahren
- Klimafreundlicher und ressourceneffizienter Gebäudebetrieb durch u. a.
 - o Energieeffizienzstandard KW 40
 - o Eigenstromerzeugung durch Photovoltaik (in Kombination mit Gründächern)
 - o Wärmepumpen
 - o Abwärmenutzung von Ladeinfrastruktur (E-Busbetriebshöfe)
 - o Solarthermie (durchschnittlicher geschätzter Ertrag thermisch: ca. 79.600 kWh/a)
 - o Energieeffiziente Beleuchtungskonzepte
- Regenwasseraufbereitung (Fahrzeugreinigung)

Weiterhin ist die Sicherstellung eines barrierefreien Zugangs zu unserer Infrastruktur ein Fokusthema.



Siehe dazu Kapitel „Ausbau Mobilitätsangebot“, S. 13

Die HOCHBAHN hat die Dachflächen an mehreren ihrer Standorte begrünt und sich im Jahr 2021 mit der Unterzeichnung des Vertrags für Hamburgs Stadtgrün auf die Ziele der Vereinbarung „Hamburgs Grün erhalten“ verpflichtet, die Zielvorgaben für die Dach- und Fassadenbegrünung sowie weitere Maßnahmen zum Erhalt des Stadtgrüns zu prüfen und umzusetzen.



Weitere Informationen zu unseren U-Bahnen finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht siehe Kapitel „U5 Reduktionsstrategie“, S. 20

¹ <https://www.hochbahn.de/resource/blob/33768/067e583a2d2751ec94412caaf785b070/u5-d-klima-summary-data.pdf>

Kennzahlen: Nachhaltiges Bauen

	2022 ¹	2021 ²	2020 ²
Gründächer (m ²)	24.600	24.600	19.900
Sonstige Begrünungsmaßnahmen	15.710	–	–
Photovoltaik [kWh]	41.300	33.200	42.850
Kraft-Wärme-Kopplung [kWh]	66.650	76.350	89.650

¹ Vorläufige Zahlen

² Gerundete Zahlen, Wert für 2021, 2020 aktualisiert

Datenschutz

GRI 3-3: Datenschutz, 418-1

Aufgrund der hohen Relevanz des Themas Datenschutz in vielen Geschäftsprozessen legt die HOCHBAHN allergrößten Wert auf die konsequente Umsetzung aller rechtlichen und internen Vorgaben, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Schwerpunkte hierbei sind Kundendatenschutz, Videoüberwachung und Mitarbeiterdatenschutz.

Die HOCHBAHN hat in einer internen Datenschutzrichtlinie die Grundsätze und Verantwortlichkeiten für alle Mitarbeitenden verbindlich festgelegt. Parallel dazu wurden die nachfolgenden Prozesse definiert und als Anlagen zur Datenschutzrichtlinie intern veröffentlicht:

- Richtlinie zum Umgang mit Datenpannen
- Cloud-Computing Guideline
- Hinweise zum Umgang mit Auskunftersuchen oder Beschwerden
- Mustervertrag Auftragsdatenverarbeitung (Art. 28 DSGVO)
- Musterverzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

Neben dem/der Betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie den Datenschutzreferenten in der Stabsstelle Datenschutz sind in allen relevanten Unternehmensbereichen Datenschutzkoordinatorinnen und Datenschutzkoordinatoren benannt worden, die Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für den Datenschutz sind und gleichzeitig als Multiplikatoren in ihren Bereichen dienen. Dem betrieblichen Datenschutz obliegt die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Eine weitere Aufgabe ist die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden.

Alle Hochbahnerinnen und Hochbahner, die personenbezogene Daten verarbeiten, müssen an Datenschutzzschulungen teilnehmen. Insbesondere Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten wichtige personenbezogene Daten verarbeiten (z. B. Videoüberwachung in der Betriebszentrale, Poststelle, Personalabteilung, Kundendienst/Abo-Bereich), sollen zudem eine gesonderte, von der Stabsstelle Datenschutz durchgeführte Datenschutzzschulung besuchen, in der individuelle Fragen und Spezifika besprochen werden.

Schulungen zum Datenschutz

Anzahl Teilnehmende	2022 ¹	2021	2020
Seminar Datenschutz	65	36	26
E-Learning: EU-Datenschutz – die Grundverordnung	374	67	80
E-Learning: EU-Datenschutz – für Führungskräfte und IT-Verantwortliche (Aufbaumodul)	147	5	4

¹ Im Jahr 2022 konnte die Seminarteilnahme durch die gezielte Ansprache betroffener Bereiche deutlich gesteigert werden.

Aufgrund der hohen Sensibilität des Datenschutzes im Unternehmen wird der/die Betriebliche Datenschutzbeauftragte bei der Einführung neuer Technologien sowie bei allen relevanten Digitalisierungsvorhaben grundsätzlich aktiv eingebunden. Dies gilt insbesondere für Projekte, die die Verarbeitung von Kundendaten beinhalten.

Schließlich haben Betroffene die Möglichkeit, sich über ein Datenschutz-Funktionspostfach jederzeit und direkt an die/den Betriebliche/-n Datenschutzbeauftragte/-n zu wenden. So können datenschutzrelevante Anliegen von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden oder Betroffenen (z. B. bei Auskunftersuchen oder Beschwerden) zielgerichtet und zeitnah bearbeitet werden.

GRI-Kennzahlen zum Thema Datenschutz

GRI 418-1

Beschwerden/Anfragen	2022	2021	2020
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden ¹	21	15	22
• Beschwerden von Kunden	18	13	16
• Beschwerden von sonstigen Betroffenen	2	2	5
Beschwerden von/über Aufsichtsbehörden	3	3	1
Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten in Zusammenhang mit Kundendaten ²	0	8	2
• intern geprüfte Fälle	1	8	2
• an die Aufsichtsbehörde gemeldete Fälle	0	0	0

¹ Im Zusammenhang mit der Kategorie „Beschwerden“ ist eine genaue Differenzierung zwischen einem reinen Auskunftersuchen und einer Beschwerde teilweise nicht möglich. Daher enthalten die aufgelisteten Fälle beide Varianten. Der Vollständigkeit halber werden auch die Beschwerden/Anfragen von sonstigen Betroffenen aufgeführt, die nicht Kunden der HOCHBAHN sind oder waren.

² Fälle von Datenverlusten hat es im Berichtsjahr 2022 nicht gegeben. Insofern erfolgte in diesem Zusammenhang auch keine Meldung an den HmbBfDI. Acht Fälle wurden nach einem intern gemeldeten Verdacht durch den Datenschutzbeauftragten untersucht und als nicht meldepflichtig eingestuft.

Arbeitsbedingungen

GRI 3-3: Arbeitsbedingungen

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden dient der Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs und somit dem zukünftigen Wachstum des Unternehmens.

Der Umgang mit gesellschaftlichen Entwicklungen wie dem demographischen Wandel, dem Fachkräftemangel oder dem Wandel der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung stellt auch für die HOCHBAHN eine wesentliche Aufgabe dar. Auch die zum Teil fordernden Arbeitsbedingungen (u. a. fahrplanbedingter Schichtdienst, Wochenendarbeit) sind Hürden, die die HOCHBAHN im Rahmen der Gewinnung von Arbeitskräften nehmen muss.

Das Geschäftsjahr 2022 stellte die HOCHBAHN als Arbeitgeberin aufgrund der Corona-Pandemie weiterhin vor zusätzliche Herausforderungen. Wie schon 2021 galt es auch 2022, das Verkehrsangebot aufrechtzuerhalten sowie die eigenen Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden bestmöglich vor einer Infektion zu schützen. Neben dem Homeoffice-Angebot für Mitarbeitende in der Verwaltung ergriff die HOCHBAHN verschiedene Schutzmaßnahmen in den Bussen und

U-Bahnen. Ferner sorgte die HOCHBAHN mit regelmäßigen Informationen für eine umfassende Aufklärung der Hochbahnerinnen und Hochbahner.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2022 beschäftigte die HOCHBAHN insgesamt 6.454 Mitarbeitende, davon 694 in Teilzeit und 141 Auszubildende. Damit gehört sie zu den größten Arbeitgebern in Hamburg. Der Frauenanteil an den Mitarbeitenden beträgt 17,1 % (Vorjahr: 17,4 %).

Mitarbeitende der HOCHBAHN nach Beschäftigungsverhältnis

GRI 2-7

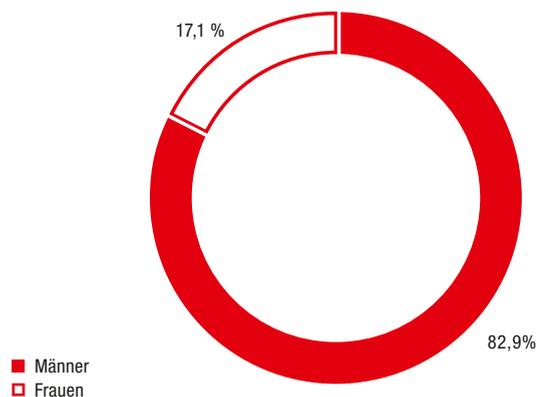
	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gesamtanzahl¹	6.454	6.346	6.378	299	291	303
Männerquote (%)	82,9	82,6	82,6	92,0	93,1	93,7
Frauenquote (%)	17,1	17,4	17,4	8,0	6,9	6,3
Vollzeitkräfte	5.727	5.663	5.747	288	282	288
davon Männer	4.955	4.885	4.965	267	265	272
davon Frauen	772	778	782	21	17	16
Teilzeitkräfte²	694	649	597	10	9	10
davon Männer	363	327	399	7	6	7
davon Frauen	331	322	324	3	3	3

¹ Inkl. Mitarbeitende in Elternzeit

² Ohne Aushilfskräfte

Mitarbeitende bei der HOCHBAHN

GRI 2-7

Anzahl Mitarbeitende gesamt¹: 6.454

¹ Inklusive Mitarbeitende in Elternzeit

Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag

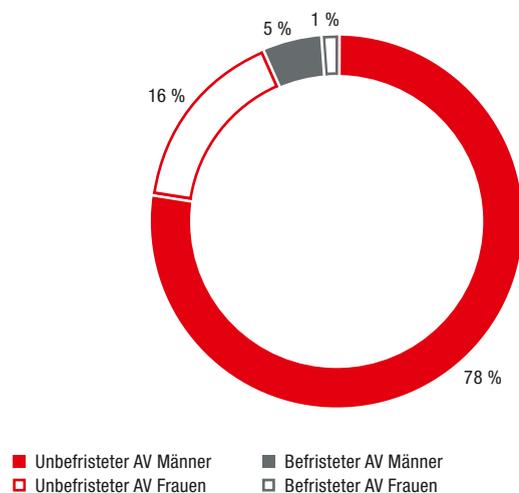
GRI 2-7

	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gesamtzahl¹	6.303	6.193	6.240	272	285	266
Unbefristeter Arbeitsvertrag	5.896	5.982	5.841	270	276	255
davon Männer	4.893	4.969	4.854	251	259	242
davon Frauen	1.003	1.013	987	19	17	13
Befristeter Arbeitsvertrag	407	211	399	2	9	11
davon Männer	343	160	317	2	8	9
davon Frauen	64	51	82	0	1	2

¹ Ohne Mitarbeitende mit Ausbildungsvertrag

Mitarbeitende der HOCHBAHN nach Arbeitsvertrag (AV)

GRI 2-7

Anzahl Mitarbeitende gesamt¹: 6.303¹ Ohne Mitarbeitende mit Ausbildungsvertrag

Neueinstellungen und Fluktuation

GRI 401-1

Neu eingestellte Mitarbeitende	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gesamtzahl	602	357	623	29	25	49
davon Männer (%)	79,7	78,2	76,9	86,2	88,0	91,8
davon Frauen (%)	20,3	21,8	23,1	13,8	12,0	8,2
unter 30 Jahre alt (%)	29,1	32,8	32,3	58,6	68,0	36,7
30 – 50 Jahre alt (%)	54,0	49,0	52,8	37,9	20,0	49,0
über 50 Jahre alt (%)	16,9	18,2	14,9	3,4	12,0	14,3
Rate der Neueinstellungen (%)	9,4	5,6	9,9	9,9	8,5	16,7
Angestelltenfluktuation						
Gesamtzahl	424	401	371	20	33	30
davon Männer (%)	78,1	76,6	83,6	100,0	93,9	96,7
davon Frauen (%)	21,9	23,4	16,4	0,0	6,1	3,3
unter 30 Jahre alt (%)	15,8	17,7	15,6	35,0	33,3	33,3
30 – 50 Jahre alt (%)	37,7	30,7	34,5	20,0	21,2	43,3
über 50 Jahre alt (%)	46,5	51,6	49,9	45,0	45,5	23,3
Rate der Angestelltenfluktuation (%)	6,6	6,3	5,9	6,3	11,3	10,2

Für das Unternehmen als Arbeitgeberin wurde mit unterschiedlichen Maßnahmen des Personalmarketings geworben. So setzte die HOCHBAHN auf Recruiting-Filme in Bussen und im Fahrgastfernsehen der U-Bahn, auf diverse Touchpoints im Freizeitumfeld (wie Kinos, Cafés und Restaurants sowie Taxiwerbung), auf Flyer und andere speziell auf den Ausbildungsmarkt zugeschnittene Maßnahmen. Zudem wurde im Oktober 2019 das interne Empfehlungsprogramm „JobDeal“ gestartet, bei dem Mitarbeitende der HOCHBAHN eine Prämie für eine erfolgreiche Stellenvermittlung erhalten können. Seit Start des Programms konnten darüber 180 neue Mitarbeitende gewonnen werden.

Im Jahr 2022 wurden 602 neue Mitarbeitende eingestellt. Das bedeutet eine weiterhin stabile Personaleintrittsrate von 9,4 % (nach 5,6 % im Jahr 2021 und 9,9 % im Jahr 2020). Die Fluktuationsrate der HOCHBAHN betrug 2022 6,6 % (Vorjahr: 6,3 %).



Integration von Geflüchteten

Im Rahmen eines Geflüchtetenprojekts in Zusammenarbeit mit der DEKRA und dem Jobcenter im Jahr 2017 hat die HOCHBAHN bis zum 31.12.2022 insgesamt 103 der bislang 164 am Ausbildungsprogramm beteiligten Einwanderinnen und Einwanderer als Busfahrerinnen und Busfahrer übernommen. Im Jahr 2023 ist ein weiterer Ausbildungslehrgang mit 17 Teilnehmenden gestartet. Eine Fortführung des Projekts mit weiteren Ausbildungsgängen ist auch für das Jahr 2024 vorgesehen.

HOCHBAHN als attraktive Arbeitgeberin

Die HOCHBAHN ergreift zahlreiche Maßnahmen, um für ihre Mitarbeitenden ein attraktives und faires Arbeitsumfeld zu schaffen. Unter anderem bietet sie ihnen neben einem hauseigenen Tarifvertrag zusätzliche betriebliche und soziale Leistungen, verschiedene Arbeitszeitmodelle sowie zahlreiche individuelle Angebote, um den Einklang von Beruf und Privatleben zu erleichtern.

Vergütungssystem

GRI 2-19, 2-20, 2-21

Die mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen hauseigenen Tarifverträge der HOCHBAHN bieten den Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen. Neben dem Entgelt werden in den Tarifverträgen u. a. die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, Entlastungstage für Mitarbeitende im Schichtdienst sowie Einmalzahlungen geregelt. Den tarifpolitischen Schwerpunkt bildete im Jahr 2022 die Verhandlung und anschließende Umsetzung eines neuen Entgeltsystems für den Bereich Technik. Im Ergebnis wurden die Entgelte der technisch-gewerblichen Mitarbeitenden signifikant gesteigert und damit der Anschluss an die marktübliche Bezahlung in technisch-gewerblichen Branchen erzielt.

Informationen zu den Grundzügen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie den Gesamtbezügen des Aufsichtsrats und des Vorstands bei der HOCHBAHN finden sich im Lagebericht des Unternehmensberichts der HOCHBAHN. Darüber hinaus gibt der jährliche Vergütungsbericht¹ der FHH Auskunft über das Verhältnis der Gesamtvergütung des Vorstands zum Durchschnittseinkommen der Mitarbeitenden.

Tarifverträge

GRI 2-30

Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen

	2022	2021	2020
HOCHBAHN (%)	96,2	95,8	96,2
FFG (%)	94,1	93,5	94,3

Geschlechterspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap)

Der Begriff Gender Pay Gap beschreibt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, die unabhängig von Beruf, Erfahrung oder Qualifikationen (unbereinigt) oder auch in Bezug auf vergleichbare Positionen (bereinigt) betrachtet werden kann.²

Die HOCHBAHN hat im Jahr 2021 eine Untersuchung für die Tarif-Mitarbeitenden durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass der durchschnittliche Stundenlohn der weiblichen Mitarbeitenden über alle Entgeltgruppen hinweg 9 % höher ist als bei den männlichen Mitarbeitenden³ (unbereinigter Gender Pay Gap). Ursächlich hierfür ist der größere Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen, insbesondere in der Verwaltung, verbunden mit einem hohen Männeranteil im Fahrdienst. Innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen liegt der Gender Pay Gap bei durchschnittlich weniger als 1 % und es ist keine systematische Ungleichbehandlung eines Geschlechts erkennbar. Bei der außertariflichen Bezahlung wird sichergestellt, dass die Gehaltseinstufung personenunabhängig anhand des Aufgabenfelds und im Vergleich mit ähnlichen Positionen in anderen Betrieben erfolgt.

¹ Der Vergütungsbericht kann hier heruntergeladen werden: beteiligungsbericht.fb.hamburg.de/Download.html

² Siehe dazu auch: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html>

³ Berechnet als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (inkl. Zulagen) von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

Arbeitszeitmodelle

Im Zuge der Umsetzung der Hamburg-Takt-Strategie baut die HOCHBAHN ihr Angebot seit 2018 konsequent aus. Durch die Taktverdichtungen und die Ausweitung der Betriebszeiten wächst der Personalbedarf bei der HOCHBAHN zu allen Zeiten – insbesondere zu den Hauptverkehrszeiten, am Wochenende, in den frühen Morgenstunden sowie in der Nacht. Gleichzeitig wünschen sich viele der Mitarbeitenden im Bus- und U-Bahn-Betrieb Veränderungen bei den Arbeitszeitmodellen. Um trotz notwendiger Wochenendarbeit und Wechselschichten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie zu erreichen, werden konkret mehr freie Wochenenden, mehr Einfluss auf die Lage von Diensten und freien Tagen sowie Veränderungen bei Schichtplänen angefragt. Daneben wünschen sich die Mitarbeitenden aber auch eine starke Planbarkeit für die zukünftigen Arbeitstage.

Aktuell bietet die HOCHBAHN ihren Mitarbeitenden mehrere Arbeitszeitmodelle an. Neben dem Gleitzeitmodell in der Verwaltung und dem Schichtdienst im Bus- und U-Bahn-Verkehr gibt es bis zu zehn Teilzeitmodelle, verschiedene Turnusmodelle (mit unterschiedlichen Freizeitblöcken) und auch ein Langzeitkonto mit zusätzlichen Möglichkeiten zur Aus- und Umgestaltung der Arbeitszeit.

Bei der Personaldisposition arbeitet die HOCHBAHN stetig daran, Verbesserungspotenziale zu erkennen und umzusetzen. Der Busbetrieb hat extra dafür interne Projektgruppen geschaffen, die sich mit alternativen Möglichkeiten der Personaldisposition beschäftigen.

Im Frühjahr 2023 startet das Projekt „Wunschkonzeptplan“. Auf einem Betriebshof der HOCHBAHN haben Mitarbeitende die Möglichkeit, individuelle Wünsche bezüglich der freien Tage sowie der Lage der Dienste (d. h. Früh-, Übergangs-, Spät-, geteilter Dienst) im Rahmen ihres jeweiligen Turnusmodells anzugeben. Bei der Diensterteilung werden die Wünsche unter Beachtung bestimmter, in einer Betriebsvereinbarung hinterlegter Prämissen berücksichtigt. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktiv zu fördern und individuellen Wünschen der Mitarbeitenden nach mehr zeitlicher Flexibilität bei der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben gerecht zu werden.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

Mit familienbewussten Schichtmodellen im Betriebsdienst, Homeoffice-Möglichkeiten in der Verwaltung oder Angeboten wie z. B. den Notmüttern (Notfall-Kinderbetreuungen) oder dem PPD Pflege-Partner Diakonie leistet die HOCHBAHN einen nennenswerten Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ihrer Mitarbeitenden. Auch Unterstützungsangebote in Ferienzeiten, für die Pflege von Angehörigen oder in familiären und persönlichen Krisensituationen, in den drei Ausbildungsberufen in Teilzeit sowie Sabbaticals tragen zu einer bestmöglichen Work-Life-Balance der Mitarbeitenden bei.

Seit 2014 wird die HOCHBAHN dafür regelmäßig mit dem Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH für familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Die Laufzeit des Zertifikats beträgt in der Regel drei Jahre, die letzte Auditierung wurde im Jahr 2020 durchgeführt.

Elternzeit

Durch ihre Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie möchte die HOCHBAHN für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit so einfach wie möglich gestalten.

2022 nahmen bei FFG und HOCHBAHN insgesamt 221 Mütter und Väter das Elternzeitangebot in Anspruch, davon 157 Männer und 64 Frauen. Insgesamt kehrten im Berichtszeitraum 22 Mitarbeiterinnen und 142 Mitarbeiter nach Beendigung der Elternzeit in den Betrieb zurück.

Elternzeit

GRI 401-3

	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	205	210	199	16	10	8
davon Frauen	62	59	50	2	1	0
davon Männer	143	151	149	14	9	8
Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Elternzeit²	6.451	6.342	6.374	299	291	303
davon Frauen	1.106	1.103	1.109	24	20	19
davon Männer	5.345	5.239	5.265	275	271	284
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	149	160	148	15	9	8
davon Frauen	21	25	20	1	0	0
davon Männer	128	135	128	14	9	8
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	-¹	151	141	-¹	8	8
davon Frauen	- ¹	20	19	- ¹	0	0
davon Männer	- ¹	131	122	- ¹	8	8
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (%)	92,3	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0
davon Frauen	84,6	92,6	100,0	100,0	100,0	-
davon Männer	96,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Verbleibrate der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (%)	-¹	94,4	95,3	-¹	88,8	100,0
davon Frauen	- ¹	80,0	95,3	- ¹	-	-
davon Männer	- ¹	97,0	95,0	- ¹	88,8	100,0

¹ Keine Aussage für 2022 möglich, da 12-Monats-Zeitraum nach Rückkehr aus Elternzeit noch nicht abgeschlossen

² Ohne Vorstände

Homeoffice und Desk-Sharing

In den Jahren 2021 und 2022 hat die HOCHBAHN mit zwei Betriebsvereinbarungen (BV) die Voraussetzungen geschaffen, um den Wünschen der Belegschaft nach mehr örtlicher und zeitlicher Flexibilität gerecht zu werden. In der im August 2021 abgeschlossenen BV „Mobiles Arbeiten/Homeoffice“ sind Grundsätze wie das Verfahren zur Teilnahme am Mobilen Arbeiten, die Arbeitsplatzgestaltung, die Nutzung von Arbeits- und Kommunikationsmitteln sowie der Daten- und Arbeitsschutz festgelegt. Um die Teilnahme am Mobilen Arbeiten insgesamt zu vereinfachen, stehen die individuelle Abstimmung und Gestaltung zwischen den Mitarbeitenden und ihrer jeweiligen Führungskraft im Mittelpunkt.

Mit der neuen Art der Zusammenarbeit geht aber auch eine veränderte Nutzung der Büroflächen einher. Damit bedarf es einer neuen Konzeption von Büroflächen. Diese muss die Möglichkeit berücksichtigen, bei zunehmenden Personalzahlen auf eine Ausweitung von Büroflächen verzichten zu können oder in bestimmten Fällen auch entbehrliche Räumlichkeiten abzumieten. Die im Juli 2022 erfolgreich abgeschlossene BV „Desk-Sharing bei der HOCHBAHN“ definiert den Rahmen für die Einführung von Desk-Sharing und beschreibt die Prozesse zur (Um-)Gestaltung von Arbeitsräumen. Die Entscheidung zur Einführung von Desk-Sharing liegt bei dem Bereich bzw. der Organisationseinheit. Die konkrete räumliche Gestaltung und die sich daraus ergebende Belegungsplanung werden auf Initiative der jeweiligen Organisationseinheit vom Gebäudemanagement entwickelt – in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Organisationseinheit und unter Beteiligung des Betriebsrats.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1, 403-8

Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Sicherheit und Gesundheitsschutz sollen vorausschauend und vorsorglich betrieben werden, noch ehe konkrete Gefahren entstehen. Dieses präventive Vorgehen fordern das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV Vorschrift 1) ein. Hierzu gehört neben Gefährdungsbeurteilungen, Dokumentationspflichten und der Bestellung von Betriebsärztinnen und -ärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit auch die korrekte Bereitstellung von Arbeitsmitteln.

Die HOCHBAHN verfügt mit dem Vorstandsbeschluss „Leitlinie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der HOCHBAHN“ über einen Ordnungsrahmen, der die Aufgaben, die Mitwirkung und die Verantwortung zum Arbeitsschutz für alle Personen – u. a. Führungskräfte und Mitarbeitende – im Unternehmen klar regelt. Dadurch abgedeckt ist die gesamte HOCHBAHN mit allen Mitarbeitenden und Betriebsbereichen – inklusive der Planung von neuen Arbeitsstätten und Betriebsanlagen.

Aktuell hat die HOCHBAHN 111 Sicherheitsbeauftragte (gemäß § 22 Sozialgesetzbuch VII) bestellt. Die Anzahl entspricht den Vorgaben der DGUV-Vorschrift 1. Die Sicherheitsbeauftragten sind überwiegend in den Bus- und U-Bahn-Bereichen sowie in den gewerblich-technischen Bereichen benannt und werden per Aushang bekannt gemacht.

Die HOCHBAHN wurde durch das Amt für Arbeitsschutz bisher dreimal auditiert und mit dem Zertifikat „Vorbildliches Arbeitsschutzsystem“ ausgezeichnet.

Gefährdungsbeurteilungen

GRI 403-2

In allen Unternehmensbereichen sind die Gefährdungen, denen die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, im Rahmen von technischen Gefährdungsbeurteilungen zu ermitteln und zu beurteilen. Kernstück der Gefährdungsbeurteilungen ist die regelmäßige Durchführung von verschiedenen Sicherheitschecks. Hierbei werden Tätigkeitsmerkmale aus Sicht des Arbeitsschutzes erfasst und entsprechend auftretende Gefahren bewertet. Abgeleitete Maßnahmen verfolgen das präventive Ziel, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu erhalten. Gefährdungen können zudem im Zusammenhang mit dem Umgang mit Gefahr- und Biostoffen bestehen oder auch objektorientiert auftreten (u. a. an Anlagen, Maschinen oder Geräten).

Darüber hinaus spielen in der heutigen Arbeitswelt zunehmend auch psychische Belastungen eine bedeutende Rolle. Sollte aufgrund entsprechender Indikatoren eine vertiefende Analyse erforderlich sein, steht hierfür ein Expertenteam bereit. Dieses setzt sich aus Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, dem Betriebsrat sowie Fachleuten aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebliche Sozialberatung, Gesundheitsmanagement sowie der verantwortlichen Führungskraft zusammen.

Der Turnus der technischen Gefährdungsbeurteilung beträgt regulär zwei Jahre und erfolgt zusätzlich anlassbezogen. Im Rahmen der Maßnahmenverfolgung werden erforderliche Schutzmaßnahmen dokumentiert und umgesetzt. Eine Überprüfung der Wirksamkeit findet nach etwa drei bis sechs Monaten statt.

Aufgrund der epidemischen Lage hat jede Organisationseinheit zusätzlich eine SARS-CoV-2-Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Diese wurden im Jahr 2022 bei Anforderungsänderungen – insbesondere SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – regelmäßig aktualisiert.

Meldung von Gefahren und Unfällen

GRI 403-7

Bei der HOCHBAHN ist die Meldung und Beseitigung von Arbeitsschutzmängeln in der Leitlinie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz klar geregelt. So müssen sicherheitsrelevante Mängel umgehend beseitigt bzw. den Vorgesetzten gemeldet werden. Sicherheitsrelevante Mängel in anderen Unternehmensbereichen oder Abteilungen können durch die feststellenden Mitarbeitenden über verschiedene Wege intern gemeldet werden:

1. Betriebsmeldung über die Leitstellen oder die Schaltwarte
2. Meldung an Verantwortliche in den Bereichen
3. Meldung an den Bereich Nachhaltige Entwicklung, Umwelt und Arbeitssicherheit (auch bei gravierenden Mängeln gemäß Gefährdungsbeurteilung)
4. Information der Sicherheitsbeauftragten der einzelnen Bereiche

Außerdem besteht die Möglichkeit, Verbesserungen in puncto Arbeitsschutz über das Betriebliche Vorschlagswesen einzureichen.

Alle Vorfälle, bei denen Mitarbeitende zu Schaden kommen (Arbeits- und Wegeunfälle), sind mit einer Unfallanzeige umgehend an den Bereich Nachhaltige Entwicklung, Umwelt und Arbeitssicherheit zu melden. Dieser leitet die Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft (Unfallversicherung), an die jeweils zuständige Krankenkasse sowie an das Amt für Arbeitsschutz weiter. Der Bereich berät über ggf. notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen und wertet die entsprechenden Unfallanzeigen jährlich und nach bedarfsorientierten Schwerpunkten statistisch aus.

2022 lag die Anzahl der Arbeitsunfälle bei der HOCHBAHN in etwa auf dem Niveau von 2021. Die Zahl der unfallbedingten Ausfalltage stieg im Vergleich zum Vorjahr nur moderat an. Insbesondere die Anzahl der Übergriffe auf das Sicherheits- und Prüfpersonal stieg 2022 nennenswert an. Der Anteil der Verkehrsunfälle ist weiterhin ein Hauptschwerpunkt des Unfallgeschehens bei der HOCHBAHN.

Die FFG arbeitet im Bereich der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz eng mit der HOCHBAHN zusammen. So können die FFG-Mitarbeitenden einen Großteil der Angebote der HOCHBAHN nutzen. Im Bereich Arbeitsschutz liegt der FFG-Schwerpunkt bei Maßnahmen in den Werkstätten. 2022 ereigneten sich bei der FFG 35 Arbeitsunfälle mit insgesamt 399 Ausfalltagen.

Die HOCHBAHN verfolgt bei der Auftragserledigung durch Fremdfirmen das Ziel, wechselseitige Unfall- sowie Gesundheitsgefahren zu verhindern und koordinierend zusammenzuarbeiten. Die Meldung und Erfassung zu Unfällen von Mitarbeitenden erfolgt eigenverantwortlich durch die beauftragten Unternehmen. Der Informationsaustausch zu Unfallursachen ist Bestandteil der Koordinationsaufgabe.

Arbeitsbedingte Verletzungen / Unfälle

GRI 403-9

		2022 ⁴	2021 ⁵	2020
Tödliche Arbeitsunfälle	HOCHBAHN, HOCHBAHN-Wache	0	0	0
Meldepflichtige Arbeitsunfälle ¹	HOCHBAHN, HOCHBAHN-Wache	172	178	138
Nicht-meldepflichtige Arbeitsunfälle ²	HOCHBAHN, HOCHBAHN-Wache	249	220	231
Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter/-innen ³	HOCHBAHN, HOCHBAHN-Wache	27,4	28,9	22,1
Ausfalltage durch Arbeits- unfälle gesamt	HOCHBAHN, HOCHBAHN-Wache	5.286	4.971	4.519

¹ Unfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als 3 Tagen

² Unfälle mit einer Ausfallzeit von bis zu 3 Tagen

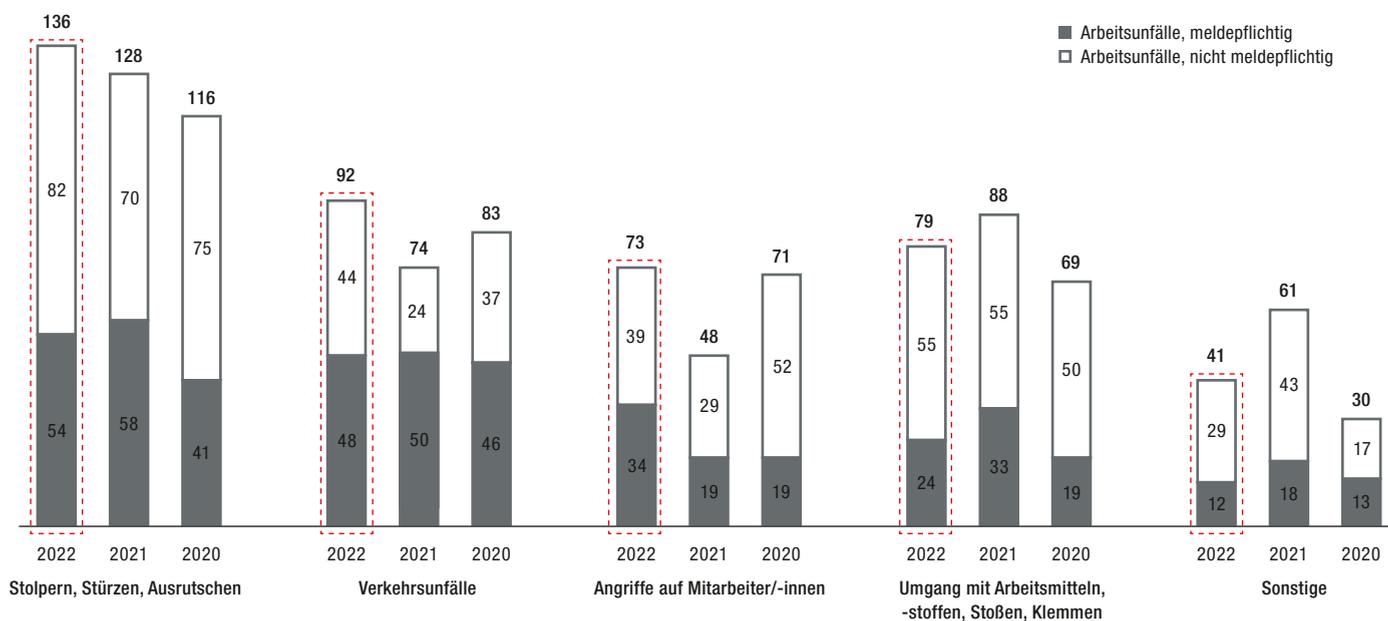
³ 1.000-Mann-Quote, bezogen auf meldepflichtige Arbeitsunfälle

⁴ 2022: vorläufige Zahlen

⁵ 2021: aktualisierte Zahlen

Unfälle bei der HOCHBAHN

GRI 403-9



Arbeitsmedizinische Dienste

GRI 403-3

Der Betriebsärztliche Dienst (BMD) der HOCHBAHN versteht sich als Dienstleister für Führungskräfte und Mitarbeitende. Diese unterstützt er bei der Umsetzung des medizinischen Arbeitsschutzes. Das Ziel ist die Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden der HOCHBAHN bei der Arbeit.

Der Betriebsärztliche Dienst übernimmt folgende Aufgaben:

1. Betriebsbegehungen und Teilnahme an den Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen
2. Regelmäßiger Informationsaustausch mit externen Stellen (z.B. Berufsgenossenschaften)
3. Durchführung von Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinischer Vorsorge
4. Beurteilungen der Belastung von speziellen Arbeitsplätzen
5. Begleitung von Wiedereingliederung nach längerer Krankheit

Der Betriebsärztliche Dienst der HOCHBAHN wird durch ein Team von sieben Betriebsärztinnen und Betriebsärzten eines externen Dienstleisters besetzt. Im Berichtsjahr 2022 hat der Betriebsärztliche Dienst 4.702 Untersuchungen durchgeführt.

Mitarbeitendenbeteiligung

GRI 403-4

Die Mitarbeitenden der HOCHBAHN werden über verschiedene Wege über die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz informiert – und an diesen beteiligt. Bei der Planung neuer Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Projekt- und Arbeitsgruppen wird grundsätzlich der Betriebsrat mit eingebunden. Darüber hinaus gibt es den „Management Jour fixe“ auf der Bereichsleitungsebene. Er dient als Resonanzraum für die Ausrichtung und Weiterentwicklung des Themas Corporate Health. Der Jour fixe Gesundheit umfasst die einzelnen Arbeitsebenen sowie entsprechende Multiplikatoren und dient der interdisziplinären Abstimmung und Ausrichtung des Themas Corporate Health.

Über eine Online-Plattform können die Mitarbeitenden die Angebote der HOCHBAHN-Gesundheitsförderung buchen und auch Anregungen oder Wünsche zum Thema Gesundheitsmanagement einbringen.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) setzt sich aus einem oder einer Beauftragten des Unternehmens, den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, aus zwei Vertreterinnen und Vertretern des Betriebsrats, zwei Vertreterinnen und Vertretern der Sicherheitsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung sowie den Fachkräften für Arbeitssicherheit zusammen. Der ASA wird bei der HOCHBAHN durch ein Vorstandsmitglied geleitet. Zusätzlich sind „Verantwortliche Personen“ und „Beauftragte Personen“ als Mitglieder des ASA benannt, welche die Entscheidungen des ASA in den Bereichen durchsetzen müssen.

Der ASA hat die Aufgabe, bei Themen des Arbeitsschutzes zu beraten. Aufgrund seiner Zusammensetzung ist er in der Lage, Entscheidungen zu treffen, die in den entsprechenden Bereichen umzusetzen sind. Die Protokolle der Sitzungen sind unternehmensöffentlich und stehen allen Mitarbeitenden im Mitarbeiterportal zum Abruf zur Verfügung. Die Mitglieder des ASA treffen sich viermal im Jahr mit dem Ressortvorstand Finanzen und Nachhaltigkeit.

Schulungen der Mitarbeitenden

GRI 403-5

Das interne Weiterbildungsprogramm der HOCHBAHN beinhaltet eine Reihe von Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitende sowie speziell für Führungskräfte. Dazu gehören Betriebliche Erste Hilfe, das Grundseminar Sicherheitsbeauftragte, Arbeitsschutz als Führungsaufgabe, Gesundheitsorientiertes Führen oder Suchtprävention. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das Seminarangebot der Berufsgenossenschaft VBG zu nutzen.

Zudem besteht ein umfassendes Schulungsportfolio zu gesundheitsrelevanten Themen für spezielle Zielgruppen. Hier sind im Besonderen die Schulungen für Auszubildende im Rahmen der beruflichen Erstausbildung zu nennen, aber auch die Schulungen im Rahmen des Einstiegs in den Betriebsdienst.

Schließlich können alle Mitarbeitende das umfassende Angebot an gesundheitsrelevanten Themen des Weiterbildungsprogramms auch in ihrer Freizeit in Anspruch nehmen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

GRI 403-6

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei der HOCHBAHN wirkt vor allem durch eine zielgruppenspezifische Vorgehensweise und eine interdisziplinäre Vernetzung im Unternehmen. Gemeinsam mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, den Verantwortlichen für Arbeitsschutz und der betrieblichen Sozialberatung wird ein umfassender Blick auf die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte sichergestellt – verstärkt durch regelmäßige Abstimmungsrunden mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensbereiche. Hinzu kommt eine intensive Kommunikationsarbeit. Entsprechende Medien stehen in gedruckter Form, online, berufsgruppenspezifisch und unternehmensweit zur Verfügung. Sie sorgen dafür, dass das Thema Gesundheit im gesamten Unternehmen gut sichtbar ist.

Eine interne, gut vernetzte und etablierte Betriebliche Sozialberatung steht als wichtige Instanz für die Prävention oder Bewältigung von Krisen und Herausforderungen psychosozialer Natur für Mitarbeitende zur Verfügung. Insbesondere wird durch die Betriebliche Sozialberatung auch die Betreuungskette nach potenziell traumatisierenden Ereignissen verantwortet, gesteuert und sichergestellt. Ein internes Kriseninterventionsteam stellt eine wichtige Basis der Prävention nach potenziell traumatisierenden Ereignissen dar.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der HOCHBAHN besteht derzeit aus den folgenden Feldern:

- Führungskräfteentwicklung hin zu einer gesundheitsorientierten Führung
- Gesundheitsmodule für den Berufseinstieg
- Erhalt und Förderung der psychischen Gesundheit und Krisenintervention durch ein professionelles Unterstützungssystem
- Gesunde Ernährung
- Gesunder Schlaf
- Verschiedene Gesundheitsförderungsmaßnahmen über das Programm „GESUNDHEITplus“
- Arbeitsplatznahe Gesundheitsmodule während des Berufslebens

Im Berichtsjahr stand neben einer umfangreichen arbeitsmedizinischen Beratung und Unterstützung der Unternehmensführung, des Krisenstabs und der betrieblichen Führungskräfte zur Coronavirus-Pandemie auch die Fortführung des Impfangebots für Mitarbeitende, Angehörige und die Hamburger Bevölkerung in Kooperation mit den städtischen Impfteams im Vordergrund.

Außerdem gab es folgende Schwerpunkte beim betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Immunboosterkampagne, Zuckerfrei-Challenge, Schlaf-gut-Challenge, Stadtradeln, Nikolauf (spielerische Förderung einer positiven Verhaltensänderung)
- Kostenloses Rücken-Screening und ein Vitalcheck
- Einführung zahlreicher neuer Formate und Angebote zum Thema Schlaf
- Evaluation eines arbeitsplatznahen Gesundheitscoachings und Ableitung von Optimierungen

Im Rahmen der Sozialberatung wurde das System der Krisenintervention weiter etabliert und verwurzelt.



Weitere Informationen dazu finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht; siehe Kapitel „Betriebliche Sozialberatung“, S. 66.

Evaluation und Monitoring

Die Aktivitäten im Bereich Corporate Health werden jährlich in einem Gesundheitsbericht erfasst und ausgewertet. Der Gesundheitsbericht bietet als interdisziplinäres Instrument einen umfassenden Blick auf den aktuellen Gesundheitszustand der Beschäftigten sowie auf die kurativen wie präventiven Instrumente und Produkte.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der HOCHBAHN wurde im November 2018 mit dem Corporate Health Award als „herausragend“ ausgezeichnet. Demnach erfüllt die HOCHBAHN nicht nur alle erforderlichen Kriterien, sondern zählt auch deutschlandweit zu den besten Unternehmen: Im Bereich Verkehr und Logistik belegte die HOCHBAHN sogar den ersten Platz.

Compliance und Korruptionsvermeidung

GRI 2-25, 2-26, 2-27, 3-3: Compliance und Korruptionsvermeidung, 205-1, 205-3, (DNK: 419-1)

Die HOCHBAHN hat sich in ihrer über hundertjährigen Geschichte einen Ruf als leistungsstarkes und integriertes Unternehmen erarbeitet. Die Mitarbeitenden der HOCHBAHN arbeiten engagiert und loyal für ihr Unternehmen. Ein Verhalten, das hierzu im Widerspruch steht und dem Ruf bzw. Ansehen des Unternehmens schadet, toleriert die HOCHBAHN nicht.

Daher gibt es im Unternehmen seit 2008 eine umfassende Betriebsvereinbarung zum Thema Korruptionsprävention. Diese haben Vorstand und Betriebsrat gemeinsam entwickelt; die Betriebsvereinbarung dient als Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden.

In diesem Zusammenhang wurde auch eine Analyse von möglichen Korruptionsrisiken durchgeführt und zuletzt 2021 evaluiert. Die Betriebsvereinbarung informiert grundlegend über das Thema Korruption. Sie enthält Regelungen zur Korruptionsvorbeugung, wie etwa zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen oder Bewirtungen.

Insbesondere den Führungskräften kommt bei der Korruptionsvorbeugung eine besondere Vorbildfunktion zu. Es liegt in ihrer Verantwortung, für die Beachtung der Regelungen durch die Mitarbeitenden zu sorgen, auch anonymen Hinweisen zum Thema Korruption nachzugehen und die Behandlung jedes begründeten Korruptionsverdachts sicherzustellen.

Für die anonyme Meldung von Informationen über kriminelle oder sonst regelwidrige Handlungen innerhalb der HOCHBAHN, insbesondere in Bezug auf Korruption, steht internen wie externen Personen ein zertifiziertes elektronisches Hinweisgebersystem zur Verfügung, welches webbasiert auch eine anonyme Kommunikation mit Hinweisgebern ermöglicht. Entsprechend der im Februar 2020 in Kraft getretenen Compliance-Rahmenrichtlinie für die öffentlichen Unternehmen der FHH hat die HOCHBAHN 2021 ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt, einen Compliance-Beauftragten sowie ein Compliance-Komitee berufen. Nach den jeweiligen Rahmenbedingungen bei den Beteiligungsgesellschaften gelten die grundsätzlichen Vorgaben der HOCHBAHN auch für diese Unternehmen.

Nach Maßgabe des CMS werden alle Mitarbeitenden regelmäßig in Schulungen für das Thema Korruption sensibilisiert. Das CMS und dessen Verankerung in den Regelwerken der Gesellschaft sichert die Rechtskonformität des unternehmerischen Handelns der HOCHBAHN.

Im Berichtsjahr 2022 gab es weder aufgedeckte Korruptionsfälle noch Verdachtsfälle, bei denen Maßnahmen zur Aufklärung und ggf. Sanktionierung durchzuführen waren.

Es wurden auch keine Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen gegen die HOCHBAHN festgesetzt.

New Work

GRI 3-3: New Work

Die heutige Gesellschaft ist geprägt von einem vielschichtigen Wandel. Dieser bedingt, dass sich wirtschaftliche, technologische und politische Rahmenbedingungen ebenso wie die Arbeitswelt grundlegend und mit hoher Geschwindigkeit verändern. Dies gilt auch für die Mobilitätsbranche.

Durch Digitalisierung, Automatisierung und Elektrifizierung entstehen neue Mobilitätsformen und Geschäftsmodelle. Mobilitätsbedürfnisse verändern sich. Und nicht zuletzt ist eine Mobilitätswende dringend erforderlich, um dem Klimawandel zu begegnen und die Lebensqualität – insbesondere in Großstädten wie Hamburg – dauerhaft zu sichern und zu verbessern.

Um sich in diesem Kontext als zukunftsweisende Mobilitätsanbieterin und attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, strebt die HOCHBAHN an, die Innovationskraft und den Kundenfokus – gepaart mit einem kooperativen Verständnis der Zusammenarbeit in der Organisation – zu stärken. Ziel ist die Transformation hin zu einer lernenden Organisation, um den obengenannten (und den noch unbekannteren) Veränderungen gut begegnen zu können. In der Diversität ihrer Belegschaft sieht die HOCHBAHN dafür einen großen Vorteil.

Zur Erreichung dieses Ziels bieten sich neue Arten der Arbeitsorganisation an. Dazu zählen u. a. neue Formen der Zusammenarbeit wie etwa kollaboratives Arbeiten, agile Arbeitsmethoden sowie die Digitalisierung der Arbeitswelt (z. B. Formulare und Prozesse, neue Tools für Online-Meetings und virtuelles Arbeiten). Der Einsatz von agilen Methoden und das damit verbundene agile Mindset ist gerade für jüngere Arbeitnehmende ein Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Dazu bewirken agile Arbeitsmethoden eine Reduktion der Fluktuation und eine Steigerung der Motivation vieler Kolleginnen und Kollegen.

Gleichzeitig ist eine Veränderung der Führungskultur nötig, die ein neues Rollenbild von Führungskräften in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden beinhaltet und zu mehr Selbstbestimmtheit bei der Gestaltung der Arbeit führt. Dies bedeutet auch, dass die Mitarbeitenden eine Mitverantwortung für den Erfolg des Unternehmens tragen, und dass ein Unternehmen wie die HOCHBAHN als Arbeitgeberin ein attraktives, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angemessenes Arbeitsumfeld bereitstellen muss. Entsprechend gilt es, Freiräume für Individualität und selbstbestimmtes Arbeiten zu schaffen.

2017 hat die HOCHBAHN das agile Arbeiten im Unternehmen eingeführt. 2020 wurde der Bereich Wandel und Innovation etabliert. Er bündelt unterschiedliche Kompetenzen, insbesondere im Change-management und im Bereich agiler Methoden. Zudem unterstützt der Bereich als Impulsgeber und Dienstleister die HOCHBAHN und ihre Mitarbeitenden bei der organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung hin zur lernenden Organisation.

Dies erfolgt z. B. durch:

- Begleitung und Beratung von Führungskräften und Unternehmensbereichen, Mitarbeit in Projekten.
- Unterstützung bei Raumplanungen und Themen der Zusammenarbeit zur besseren und sinnvolleren Nutzung der Büroflächen im Zusammenhang mit dem Mobilen Arbeiten und hybriden Arbeitsformen.
- Kontinuierliche Weiterentwicklung von neuen Arbeitsformen und Methoden für den Einsatz in der HOCHBAHN sowie die strukturierte Weitergabe der gesammelten Erkenntnisse an die Organisation, um diese ggf. übertragen zu können.
- Förderung und gezielte Weiterentwicklung von Graswurzel-initiativen, die „bottom-up“ aus der Mitarbeiterschaft initiiert, entwickelt und vertestet wurden, bis zur Etablierung in der Gesamtorganisation (z. B. Austauschformate, neue Lernformate und Netzwerkformate wie WOL).
- Etablierung der Kundenzentrierung im hvv-Verbund und des agilen Gedankens in der Organisation durch die Einführung agiler Teams sowie im letzten Jahr die coronabedingte Umstellung agiler Teams auf virtuelle Formate.

Aus- und Weiterbildung

GRI 3-3: Aus- und Weiterbildung

Der stetige Wandel in der Arbeitswelt erfordert nicht nur neue Berufsbilder. Auch der allgemeine Fachkräftemangel rückt die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften durch eine eigene Ausbildung immer mehr in den Fokus der HOCHBAHN.

Im Jahr 2022 bildete die HOCHBAHN durchschnittlich 141 Auszubildende und davon 14 dual Studierende in 23 verschiedenen Berufsbildern und Studiengängen aus. Die Frauenquote unter den Auszubildenden und dual Studierenden lag bei rund 26 %. Im Jahr 2022 wurden 83 % der Absolventinnen und Absolventen nach ihrer Ausbildung übernommen.

Im Zuge der Coronavirus-Pandemie wurde die Aus- und Weiterbildung bei der HOCHBAHN vor einige Herausforderungen gestellt und gleichzeitig nachhaltig weiterentwickelt. Um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst unter Distanz-Bedingungen die bestmögliche Aus- und Weiterbildung bieten zu können, hat die HOCHBAHN 2022 große Teile der Weiterbildung online durchgeführt und neue digitale Lernformate eingeführt. Gleichzeitig konnten einige Seminare zudem wieder in Präsenz durchgeführt werden, wovon der persönliche Austausch und die Gruppendynamik profitierten. Auch mit hybriden Schulungsformaten wurden weitere Erfahrungen gesammelt.

Berufsausbildung bei der HOCHBAHN

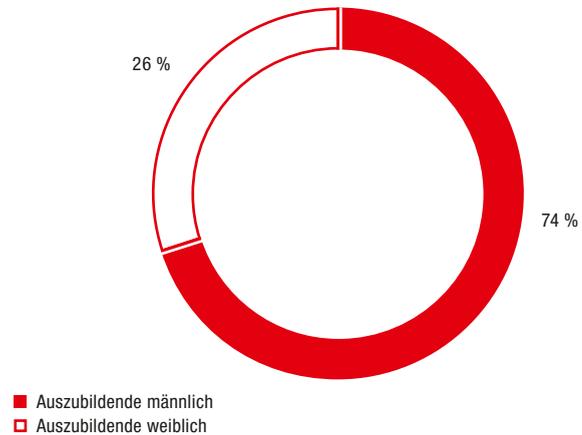
Mit einer Ausbildung im technisch-gewerblichen oder im kaufmännischen Bereich werden die Auszubildenden der HOCHBAHN abwechslungsreich und umfassend mit der betrieblichen Praxis vertraut gemacht. Daneben bildet die HOCHBAHN in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen auch dual Studierende aus. Agile Arbeitsmethoden und ein dreitägiges Innovation Camp sind bei der HOCHBAHN fester Bestandteil der Ausbildung. Mit 23 Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen setzt das Unternehmen bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften bewusst auf die eigene Ausbildung. Jungen Erwachsenen, die aus familiären Gründen keine Ausbildung in Vollzeit machen können, bietet die HOCHBAHN seit 2017 die Möglichkeit, ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

2022 wurden bei der HOCHBAHN im Bereich der Berufsausbildung folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Das Ausbildungsangebot wurde um den Ausbildungsberuf „Servicefachkraft für Dialogmarketing“ in Kooperation mit der Beruflichen Schule für Medien und Kunst in Hamburg erweitert. Es konnten zwei Auszubildende hierfür gewonnen werden. Sie absolvieren ihre Ausbildung in Teilzeit. Zusätzlich nahm die HOCHBAHN drei neue duale Studiengänge in ihr Portfolio auf: Maschinenbau (HAW), Technische Informatik (FH Wedel) sowie Architektur (hs21).
- Zwei HOCHBAHN-Absolvierende wurden 2022 als Beste ihres Jahrgangs in den Ausbildungsberufen Elektroniker*in für Geräte- und Systeme sowie Gleisbauer*in von der Handelskammer Hamburg geehrt. Der Auszubildende zum Gleisbauer wird am 15. Mai 2023 darüber hinaus als bester Auszubildender Gleisbau deutschlandweit in Berlin geehrt.
- Im Mai fand das Innovationcamp mit dem Ausbildungsjahrgang 2021 statt, der sich in interaktiven Übungen in kleinen Gruppen auf virtuellen Boards und in Präsenz zwei Tage mit dem Thema Ausbildung und Teamarbeit bei der HOCHBAHN beschäftigt hat. Am ersten Tag ging es schwerpunktmäßig darum, was sie in der Coronazeit entdeckt haben, was ihnen schwerfiel und was sie neu dazulernen können. Am zweiten Tag war das Motto „Time to innovate: Design Thinking Sprint – neue Ansätze in der Ausbildung erarbeiten: ‚Was können wir tun, um die interne Ausbildung entsprechend den Erkenntnissen über die Coronazeit bei der HOCHBAHN zu gestalten?‘.
- Die „Welcome Weeks“ anlässlich des Ausbildungsstarts im August konnten 2022 erstmalig seit Beginn der Coronapandemie wieder in Präsenz durchgeführt werden. Im Rahmen dessen fand eine zweiwöchige Einführungsveranstaltung in HALLE13 mit einer „digitalen Rallye“ statt. Diese bot den neuen Auszubildenden und dual Studierenden zweierlei Vorteile: Neben dem Kennenlernen der HOCHBAHN konnten sie die Stadt Hamburg spielerisch erkunden. Abgerundet wurden die „Welcome Weeks“ durch ein Sommerfest mit allen neuen und ehemaligen Auszubildenden sowie dual Studierenden.
- Im November 2022 wurde die zweijährige Azubi-Befragung durchgeführt. Sie ist seit 2014 fester Bestandteil des Qualitätssicherungssystems in der Berufsausbildung. Die Ergebnisse der Azubi-Befragung liegen zu Beginn des Jahres 2023 vor und werden in Workshops mit den Auszubildenden gespiegelt. Im Anschluss werden Maßnahmen abgeleitet, die anschließend zur Umsetzung gebracht werden.

Berufsausbildung bei der HOCHBAHN

GRI 404-1



Ausbildung

GRI 404-1

Berufsausbildung	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Auszubildende	141	131	119	21	19	18
davon Männer	108	104	86	18	18	17
davon Frauen	33	27	33	3	1	1
Davon Dual Studierende	14	22	21	–	–	–
davon Männer	7	11	11	–	–	–
davon Frauen	7	11	10	–	–	–
Übernahmequote (%)	83	86	94	100	50	100

Weiterbildung bei der HOCHBAHN

Ausgerichtet an den Unternehmenszielen schafft die Personalentwicklung der HOCHBAHN mit ihrem Angebot für alle Mitarbeitende einen Rahmen dafür, dass sich qualifizierte und motivierte Mitarbeitende für die HOCHBAHN engagieren und das Unternehmen den Anforderungen der Zukunft gerecht werden kann.

So bietet die HOCHBAHN ein umfangreiches internes Weiterbildungsprogramm an, das fachbezogene Seminare, Trainings der methodischen und persönlichen Entwicklung sowie der Führungskompetenzen umfasst. Zusätzlich haben interessierte Mitarbeitende die Möglichkeit, das Freizeitweiterbildungsangebot der HOCHBAHN zu nutzen.

Das Programm „FREIZEIT plus“ beinhaltet EDV- und Sprachkurse, Kommunikations- und Selbstorganisationstrainings, Gesundheitsimpulse sowie Einblicke und Vorträge rund um das Thema HOCHBAHN. Überdies kann ein umfangreiches E-Learning-Angebot flexibel und unabhängig von Zeit und Ort genutzt werden. Das gesamte E-Learning-Angebot steht im HOCHBAHN-Lernportal bereit. Die Lernprogramme bieten viele interaktive Inhalte und Übungsmöglichkeiten, abrufbar sind sie über den PC und auch mobil.

Im Bereich Weiterbildung hat die HOCHBAHN folgende Maßnahmen im Geschäftsjahr 2022 umgesetzt:

- Durchführung des Weiterbildungsprogramms mit Online- und sofern möglich auch Präsenz-Seminaren unter Berücksichtigung der geltenden Corona-Vorschriften
- Weiterer Ausbau der digitalen Lernformate mit neuen E-Learnings, u. a. zur Optimierung des Onboardings, zu Anti-Korruption und Cyber Security. Dazu kamen fach- und branchenspezifische Themen (u. a. Stellwerkstechnik sowie Steuerungs- und Betriebsführungssystem U-Bahn)
- Einführung von neuen niedrigschwelligen (Online-)Live-Weiterbildungsformaten „Impuls um 12“ und „Führungsimpulse“
- Pilotierung des Weiterbildungsprogramms „Nachwuchskraft für Mobilität“ im Fahrdienst Bus und U-Bahn

Das HOCHBAHN-Lernportal ist der zentrale Weiterbildungsort für alle Hochbahnerinnen und Hochbahner. Dort finden sich online alle Angebote aus dem internen Weiterbildungsprogramm, dem E-Learning-Katalog sowie von „FREIZEIT plus“ und es werden persönliche Qualifikationen gepflegt. Je nach Bereich werden zusätzlich noch bereichsinterne Schulungen angeboten.

Weiterbildung

GRI 404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Weiterbildung (Stunden)	HOCHBAHN			FFG	
	2022	2021	2020	2022	2021
Pro Mitarbeiter*in	7,5	7,6	10,1	11,9	15,8
Pro Mitarbeiter*in (Fahrdienst)	5,4	5,7	12,3	–	–
Pro Mitarbeiter*in (Nicht-Fahrdienst)	10,5	10,2	8,0	–	–
Pro Mitarbeiterin	9,0	8,4	9,4	10,9	7,9
Pro Mitarbeiter	7,2	7,4	10,3	12,1	16,4
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro Mitarbeiter*in (in €)	138	113	77	534	727

Führungskräfteentwicklung bei der HOCHBAHN

Grundlage der Führungskräfteentwicklung innerhalb der HOCHBAHN ist ein im Jahr 2022 entwickeltes, an zukunftsgerichtete Kompetenzen angepasstes Kompetenzmodell. Für den Einstieg in die Führungslaufbahn bietet die HOCHBAHN ein Seminarcurriculum an, das aus neun verpflichtenden Seminaren besteht. Der Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau von Führungskompetenzen und HOCHBAHN-spezifischem Wissen für die Führungstätigkeit. Durch den Einsatz eignungsdiagnostischer und Potenzial-Verfahren werden individuelle Handlungsfelder aufgedeckt. Im weiteren Verlauf der Führungslaufbahn liegt der Schwerpunkt auf der individuellen Weiterentwicklung. Es kommen diverse Maßnahmen und Instrumente zum Einsatz, Coaching oder Mentoring gehören dazu. Neben den formalen und gesteuerten gibt es bei der HOCHBAHN auch informelle und selbstgesteuerte Lernformate. So bietet das Unternehmen ein breites E-Learning-Portfolio an, in dem diverse Führungsthemen enthalten sind. Als informelle Möglichkeiten dienen interne und externe Austauschformate.

Diversity

GRI 2,9, 3-3: Diversity, 405-1

Diversity hat für die HOCHBAHN eine strategische Bedeutung. Denn gelebte Vielfalt hat einen deutlich positiven Einfluss auf den Unternehmenserfolg und die Weiterentwicklung des Unternehmens: Diversity ist wichtiger Bestandteil einer modernen und innovativen Unternehmenskultur, führt zu einer erhöhten Zufriedenheit der Mitarbeitenden, verbessert die Arbeitgeberattraktivität und erleichtert die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften. Zudem erbringen gemischte Teams bessere Leistungen. Schließlich spiegelt sich in einer vielfältigen Belegschaft auch die Vielfalt der HOCHBAHN-Kundschaft wider. Das erleichtert die Entwicklung passgenauer Dienstleistungen.

Die HOCHBAHN verfolgt mit dem Thema Diversity einen ganzheitlichen Ansatz unter Betrachtung aller Aspekte der Vielfalt. Ausdruck der damit einhergehenden Haltung ist die Wertschätzung des vielfältigen Potenzials der Mitarbeitenden und die Schaffung einer inklusiven Unternehmensatmosphäre unter Ausschluss von Diskriminierung jeglicher Art. Deshalb hat die HOCHBAHN das Thema Diversity fest in ihrer nachhaltigen Unternehmensstrategie verankert. Bereits seit 2007 ist sie Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Zudem beteiligt sich die HOCHBAHN am Deutschen Diversity-Tag und setzt sich aktiv für Diversity in der Arbeitswelt ein. 2017 wurde die Position einer Diversity-Managerin im Unternehmen geschaffen.

Ein besonderes Augenmerk legt die HOCHBAHN auf die Erhöhung des Anteils von Frauen an der gesamten Belegschaft (aktuell rund 17 %) sowie auf das Thema Generationen. Bereits 2016 hat der HOCHBAHN-Aufsichtsrat Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festgelegt. Der Vorstand wiederum hat entsprechende Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. 2021 haben Aufsichtsrat und Vorstand der HOCHBAHN neue Zielgrößen definiert, die bis zum 31. Dezember 2023 gelten.

Ebene	Ziel bis 31.12.2020 (Anteil Frauen in %)	Anteil Frauen zum 31.12.2022 (in %)	Ziel bis 31.12.2023 (Anteil Frauen in %)
Aufsichtsrat	37,5	25,0	37,5
Vorstand	25,0	0,0	25,0
Erste Führungsebene	28,0	28,6	30,0
Zweite Führungsebene	19,0	21,7	25,0

Diversity	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
GRI 2-7, 405-1						
Mitarbeitende gesamt¹	6.454	6.346	6.378	299	291	303
Durchschnittsalter (Gesamtbelegschaft)	46,3	46,1	45,8	38,4	38,7	39,0
unter 30 Jahre alt (%)	9,7	9,9	10,7	30,1	30,2	31,0
30–50 Jahre alt (%)	47,5	47,4	47,8	45,5	43,3	41,9
über 50 Jahre alt (%)	42,8	42,5	41,5	24,4	26,5	27,1
Nationalitäten (Gesamtbelegschaft)	72	68	67	11	9	11
davon deutsche Staatsangehörigkeit (%)	86,8	87,5	87,8	94,3	95,5	95,0
davon andere Nationalitäten (%)	13,2	12,5	12,2	5,7	4,5	5,0
Angestellte gesamt (ohne Führungskräfte)	6.132	6.019	6.046	270	265	272
davon Männer (%)	82,9	82,7	82,7	91,1	92,5	93,0
davon Frauen (%)	17,1	17,3	17,3	8,9	7,5	7,0
Anteil Frauen im Betriebsdienst (Fahrerinnen und Fahrer) (%)	11,4	11,7	11,7	–	–	–
unter 30 Jahre alt (%)	10,2	10,4	11,2	33,3	32,8	34,2
30–50 Jahre alt (%)	47,5	47,5	47,7	43,7	42,3	40,1
über 50 Jahre alt (%)	42,3	42,1	41,1	23,0	24,9	25,7
Durchschnittsalter	46,1	45,9	45,6	37,6	38,0	38,0
Nationalitäten Gesamtzahl	72	67	67	11	9	10
davon deutsche Staatsangehörigkeit (%)	86,2	86,9	87,2	93,7	95,1	95,5
davon andere Nationalitäten (%)	13,8	13,1	12,8	6,3	4,9	4,5
Führungskräfte gesamt	319	323	328	29	26	31
davon Männer (%)	81,20	81,7	81,1	100,0	100,0	100,0
davon Frauen (%)	18,80	18,3	18,9	0,0	0,0	0,0
unter 30 Jahre alt (%)	0,9	1,9	2,1	0,0	3,8	3,2
30–50 Jahre alt (%)	48,3	47,7	49,4	62,1	53,8	58,1
über 50 Jahre alt (%)	50,8	50,5	48,5	37,9	42,3	38,7
Durchschnittsalter	49,2	49,1	48,8	45,2	47,0	46,0
Nationalitäten Gesamtzahl	7	7	6	1	1	1
davon deutsche Staatsangehörigkeit (%)	98,1	98,1	98,5	100,0	100,0	100,0
davon andere Nationalitäten (%)	1,9	1,9	1,5	0,0	0,0	0,0
Vorstand²	3	4	4			
davon Männer (%)	100,0	75,0	75,0			
davon Frauen (%)	0,0	25,0	25,0			
unter 30 Jahre alt (%)	0,0	0,0	0,0			
30–50 Jahre alt (%)	0,0	25,0	50,0			
über 50 Jahre alt (%)	100,0	75,0	50,0			
Durchschnittsalter	58,3	55,5	54,5			
Nationalitäten Gesamtzahl	1,0	1,0	1,0			
davon deutsche Staatsangehörigkeit (%)	100,0	100,0	100,0			
davon andere Nationalitäten (%)	0,0	0,0	0,0			

¹ Inkl. Mitarbeitende in Elternzeit

² Der Vorstand bestand bis zum 30.09. aus vier Mitgliedern, ab 01.10. interimweise aus drei Mitgliedern.

Diversity GRI 2-7, 405-1	HOCHBAHN			FFG		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Aufsichtsrat	16	16	16	5	6	6
davon Männer (%)	75,0	68,7	68,7	80,0	66,7	66,7
davon Frauen (%)	25,0	31,3	31,3	20,0	33,3	33,3
unter 30 Jahre alt (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
30–50 Jahre alt (%)	37,5	37,5	37,5	20,0	33,3	33,3
über 50 Jahre alt (%)	62,5	62,5	62,5	80,5	66,7	66,7
Durchschnittsalter	54	54	57	56	54	53
Schwerbehindertenquote (%)	5,9	6,1	6,1	2,3	2,1	1,9

Zum Thema Diversity wurden 2022 folgende Maßnahmen bei der HOCHBAHN durchgeführt:

- Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag
- Generationen-Management: Entwurf eines Prozesses für einen strukturierten Wissenstransfer, Weiterentwicklung des Auswahlprozesses für zukünftige Führungskräfte, Teilnahme an einem bundesweiten Netzwerk zu Fragen des Generationenmanagements
- Erarbeitung und Abstimmung eines rechtlich formalisierten Beschwerdeprozesses gemäß § 13 Abs. 1 AGG, um auf Diskriminierungs- und Benachteiligungsfälle zu reagieren. Im Nachgang dazu ist eine Betriebsvereinbarung über den Beschwerdeprozess geschlossen worden.
- Pilot des Mentoring-Programms: Zusammenstellung von acht Paaren (Frauenanteil unter den Mentor*innen und Mentees jeweils 30 %, also viel höher als im Gesamtunternehmen), Schulung der Mentor*innen, Begleitung der individuellen Mentoring-Arbeit, Durchführung eines Austauschtermins für die gesamte Gruppe
- Kommunikation des Themas Diversity im Rahmen eines Vielfaltskalenders. Im Portal wurden Artikel zum Internationalen Frauentag (8. März), zum Diversity-Tag (31. Mai), zum Christopher Street Day (5. August) und zum Internationalen Männertag (19. November) veröffentlicht. Im Rahmen dieser Artikel wurden Kolleginnen und Kollegen vorgestellt, die einen Bezug zum jeweiligen Tag haben.
- Verbesserung der Teilzeitmöglichkeiten als Teil vielfältiger Arbeits(zeit)modelle: Definition von systemischen Hindernissen und Erarbeitung von Lösungsansätzen mit einer Arbeitsgruppe von weiblichen Führungskräften, Diskussion mit dem Vorstand zum Thema Haltung in Bezug auf Teilzeittätigkeiten
- Durchführung einer Befragung im Betrieb mit wissenschaftlicher Begleitung zur Feststellung von Stressoren für die Fahrerinnen und Fahrer im Betrieb. Basierend auf den Ergebnissen der Befragung hat die begleitende Professorin Maßnahmen zur Stärkung der Fahrerinnen und Fahrer vorgeschlagen.
- Etablierung eines Väternetzwerks: Weiterentwicklung der Väterrolle im Berufsleben
- Gewährung von zwei freien Tagen zur Geburt auch für unverheiratete Väter
- Durchführung von Diversity-Sprechtagen auf den Betriebshöfen
- Einführung in Diversity für Führungskräfte
- Seminar „Männliche/Weibliche Kommunikation“
- Zwei Zusammenkünfte des VDV-Unterausschusses Diversity

Für 2023 plant die HOCHBAHN im Bereich Diversity folgende Maßnahmen:

- Erhöhung des Frauenanteils im Betrieb: Recherche bei anderen Verkehrsunternehmen, die einen höheren Frauenanteil im Betrieb haben, und Recherche, mit welchen Maßnahmen solch ein höherer Anteil gelingt. Darauf basierend Erstellung eines Maßnahmenkatalogs für die HOCHBAHN.
- Queer – Nachhaltige Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur: Workshops mit der Queer-Gruppe zur künftigen Ausrichtung und Verankerung des Themas. Durchführung von Maßnahmen dazu, u. a. Teilnahme an der Pride Week/CSD
- Generationenmanagement: Fertigstellung des Wissenstransfer-Prozesses, Befragung der Generation 50+ bei der HOCHBAHN zu Ruhestandswünschen (z.B.: Wann wollen Sie aufhören zu arbeiten? Unter welchen Umständen würden Sie länger bleiben? In welchen Arbeitsmodellen würden Sie weiterarbeiten?), Feststellung, in welchen Alterszeitfenstern bei der HOCHBAHN Karriereschritte erfolgen
- Diversity-Berichtswesen: Aufbau der Struktur eines Berichtswesens, Abstimmung mit den Bereichen, die dazu Zahlen liefern müssen, Gestaltung und Veröffentlichung im Rahmen der HOCHBAHN-Berichterstattung. Ziel der Verstetigung: jährlicher Bericht
- Belebung der Stadtwirtschaftsstrategie durch das Aufsetzen eines Diversity-Netzwerkes mit den Diversity-Beauftragten der anderen städtischen Unternehmen

Diskriminierungsvorfälle

GRI 406-1

Diskriminierung von Mitarbeitenden, egal aus welchem Grund, wird bei der HOCHBAHN nicht toleriert. Für Hinweise auf Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischem Hintergrund, Religion, körperlichen Befindlichkeiten oder sonstigen Gründen können sich alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN an die AGG-Beschwerdestelle in der Personalabteilung wenden. Ist eine vertrauliche Besprechung eines Falls gewünscht, können sich die Mitarbeitenden auch an die Diversity-Managerin oder die Sozialberatung wenden. Für das Berichtsjahr 2022 sind beim Diversity-Management zwei Diskriminierungsvorfälle gemeldet worden. In beiden Fällen wünschten die Betroffenen eine vertrauliche Behandlung und kein formelles AGG-Verfahren. Beide Betroffenen wurden entsprechend beraten.

Gesellschaftliches Engagement

GRI 3-3: Gesellschaftliches Engagement

Als Hamburger Unternehmen engagiert sich die HOCHBAHN für die Menschen der Stadt Hamburg. Dabei verfolgt die HOCHBAHN den Ansatz, sich über Sachspenden hinaus auch mit zeitlichem Engagement, Know-how, Infrastruktur und durch die Nutzung ihres Netzwerks in der Hansestadt zu engagieren. Ziel der HOCHBAHN ist eine nachhaltige und kontinuierliche Unterstützung von sozialen und gesellschaftlichen Projekten.

Einen besonderen Fokus legt die HOCHBAHN dabei darauf, gesellschaftliche Aufgaben wie die Unterstützung von Obdachlosen oder die Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dabei werden Mitarbeitende der HOCHBAHN aktiv in das Engagement mit einbezogen.

Die nachstehenden sozialen Projekte hat die HOCHBAHN 2022 unterstützt.

„Wärmebus“ in Kooperation mit Hanseatic Help

Zum bereits dritten Mal unterstützte die HOCHBAHN im Herbst und Winter 2022 die Kampagne #wärmegeben von Hanseatic Help mit ihrem Wärmebus. Dieser diente dabei an zentralen Orten der Stadt als mobile Annahmestelle für Sachspenden an Obdachlose in Hamburg. Gesammelt wurden beispielsweise wärmende Kleidung, Schlafsäcke, Zelte und Isomatten. Zudem spendete die HOCHBAHN rund 700 gefütterte Jeans und etwa 450 Fleecejacken als Neuware. Diese stammten aus einer ausgemusterten Dienstkleidungskollektion.



Weitere Informationen dazu finden Sie im Unternehmens- und Nachhaltigkeitsbericht; siehe Kapitel „Soziale Verantwortung“, S. 64.

GoBanyo – Waschen ist Würde

Jeder Mensch hat das Recht, sich zu waschen. Aber nicht jeder hat die Chance dazu. Dank GoBanyo erhalten Obdach- und Wohnungslose kostenfreien Zugang zu Sanitäreinrichtungen und Pflegemitteln in Privatsphäre. Die HOCHBAHN hat für die gemeinnützige GmbH einen ehemaligen Linienbus zur Verfügung gestellt. Bis einschließlich 2022 ermöglichte GoBanyo mit dem Duschbus und dem Duschdorf an über 1.100 Betriebstagen mehr als 20.500 Duschvorgänge. Die HOCHBAHN unterstützt GoBanyo auch perspektivisch mit ihrer Infrastruktur, Expertise und ihrem Netzwerk und übernimmt die Fahrzeugreinigung sowie die fahrzeugseitige Instandhaltung des Duschbusses. 2022 wurde zudem erstmals eine unternehmensweite freiwillige Restcentspende mit dem Spendenziel GoBanyo ins Leben gerufen.

Mehr als eine warme Mahlzeit

Bereits seit 2012 veranstalten Rock Antenne Hamburg, Hinz&Kunzt und der Friends Cup Förderverein e.V. mit Unterstützung von Hamburger Firmen sowie vielen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern in den Fischauktionshallen kurz vor Weihnachten eine besondere Aktion für Obdachlose. Die HOCHBAHN stellt hierfür Busse inklusive Fahrerinnen und Fahrer für die An- und Abfahrt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Verfügung.

Direkte Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine

Im Rahmen der Städtepartnerschaft „Hamburg Kyiv – Pakt für Solidarität und Zukunft“ sammelten dual Studierende und Auszubildende der HOCHBAHN in Kooperation mit Hanseatic Help im Frühjahr 2022 Sachspenden für Menschen in der Ukraine. Im Vorfeld des DFB-Benefizspiels „Kicken für den Frieden“ konnten in einem gebrandeten hvv-Linienbus Sachspenden für die Hilfs-Initiative abgegeben werden. Mit einem Bus-Shuttleservice zur Erstaufnahmeeinrichtung in Rahlstedt unterstützte die HOCHBAHN zudem Ukrainerinnen und Ukrainer, die in Hamburg Zuflucht suchten. In Kooperation mit der Hamburger Sozialbehörde fand im März 2022 vor der Erstregistrierungsstelle in Wandsbek eine Corona-Impfkation in einem von der HOCHBAHN bereitgestellten Bus statt.

Nachhaltigkeitsrahmenwerke

Im folgenden GRI-Inhaltsindex sind sämtliche Themen aufgelistet, über die die HOCHBAHN entsprechend den GRI-Standards berichtet. Der Inhaltsindex bildet zudem ab, zu welchen Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) die jeweiligen Angaben Informationen bieten. Des Weiteren wird die Verknüpfung mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) und der Prinzipien des Global Compact dargestellt.

Die 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
8. Anreizsysteme
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
10. Innovations- und Produktmanagement

Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
13. Klimarelevante Emissionen

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
17. Menschenrechte
18. Gemeinwesen
19. Politische Einflussnahme
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

UN Sustainable Development Goals (SDGs)

- Ziel 1: Keine Armut
- Ziel 2: Kein Hunger
- Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- Ziel 4: Hochwertige Bildung
- Ziel 5: Geschlechtergleichheit
- Ziel 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
- Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Ziel 10: Weniger Ungleichheiten
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- Ziel 14: Leben unter Wasser
- Ziel 15: Leben an Land
- Ziel 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

DIE 17 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)



Für den Content Index - Essentials Service hat GRI Services überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex klar und in einer mit den Standards übereinstimmenden Weise dargestellt ist und dass die Verweise für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen.



GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Hamburger Hochbahn AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.2022 bis 31.12.2022 berichtet
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare GRI-Branchenstandards	Keine

Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021						
2-1	Organisationsprofil	S. 6				
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6				
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 6				
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 6				
2-5	Externe Prüfung	S. 6				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6, 35			4	
2-7	Angestellte	S. 39f.		6		8
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		Informationen nicht verfügbar.			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 7; S. 6, HCGK Kap. 4.2 ¹ S. 5ff., Satzung der Hamburger Hochbahn AG ²				
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 7; S. 6, HCGK Kap. 4.2 ¹ S. 5ff., Satzung der Hamburger Hochbahn AG ²				
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 7; S. 9, HCGK Kap. 5.2 ¹ S. 6, Satzung der Hamburger Hochbahn AG ²				
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 7; S. 8, HCGK Kap. 5.1 ¹ S. 6, Satzung der Hamburger Hochbahn AG ²			5	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 7ff.			6	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 7				
2-15	Interessenkonflikte	S. 7, HCGK Kap. 5.6 ¹				
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	S. 7			9	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 7				
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 6, HCGK Kap. 4.2 ¹				

¹ <https://www.hamburg.de/contentblob/16053450/81e880c01eece8ed2ab1fdc2057a68a8/data/hamburger-corporate-governance-codex.pdf>

² <https://www.hochbahn.de/resource/blob/4828/5fe06e36a6f5fcc9f912d4be7d0b02a3/satzung-der-hochbahn-data.pdf>

Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
2-19	Vergütungspolitik	S. 41; S. 6, HCGK Kap. 4.2 ¹				
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 41			8	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 41; siehe Beteiligungsbericht ²				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5			1	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 8f., UNGC ³		1-10		
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 9				
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 9, 35, 49				
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 48			9	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 48			20	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 7			19	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 7			9	
2-30	Tarifverträge	S. 41		3		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	S. 11			2	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 11			2	
AUSBAU DES MOBILITÄTSANGEBOTS						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 13				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016						
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 7; S. 53 Lagebericht			8, 9	1, 8
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016						
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 6, 13			10	5, 9, 11
INTEGRIERTE MOBILITÄTSLÖSUNGEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 17				

¹ <https://www.hamburg.de/contentblob/16053450/81e880c01eece8ed2ab1fdc2057a68a8/data/hamburger-corporate-governance-codex.pdf>

² beteiligungsbericht.fb.hamburg.de/Download.html

³ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/126211-Hamburger-Hochbahn-AG>

1 KEINE ARMUT



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
HOCHWERTIGE MOBILITÄT FÜR ALLE						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 18				
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016						
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 15			18	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016						
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 22				3
KLIMASCHUTZ UND EMISSIONSREDUKTION						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 22				
GRI 305: Emissionen 2016						
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 23		8, 9	13	9, 12, 13
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 23		8, 9	13	12, 13
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 26f.			13	12, 13
305-4	Intensität der Treibhausgasemission	S. 24		8, 9	13	12, 13
305-5	Senkung der Treibhausgasemission	S. 23			13	12, 13
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	S. 27			13	12, 13
ERNEUERBARE ENERGIEN UND ENERGIEEFFIZIENZ						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 29				
GRI 302: Energie 2016						
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 29		8, 9	11, 12, 13	7, 9, 12, 13
302-3	Energieintensität	S. 30		8, 9	12, 13	7, 12, 13
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 33		8, 9	10, 12, 13	7, 12, 13
NACHHALTIGE LIEFERKETTEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 35				
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016						
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 35		7, 8, 9	4	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016						
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 35		1-6		



Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 36				
NACHHALTIGES BAUEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 37				
DATENSCHUTZ						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 38f.				
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016						
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 38f.				
ARBEITSBEDINGUNGEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 39				
GRI 401: Beschäftigung 2016						
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 40		6		5
401-3	Elternzeit	S. 43		6		5
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018						
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 44		1	14	3, 8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 45				3, 8
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 47				3, 8
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 47			14	3, 8
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 47				3, 8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 48				3, 8
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 45				3, 8
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 44				3, 8
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 46			14	3, 8

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM



Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
COMPLIANCE UND KORRUPTIONSVERMEIDUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 49				
GRI 205: Antikorruption 2016						
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 49		10	20	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 49		10	20	
NEW WORK						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 49				
AUS- UND WEITERBILDUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 50				
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016						
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 51f.		1, 6	16	4, 5
DIVERSITY						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 53		1, 6		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016						
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 53		6	15	5, 8
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016						
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 56		6		5, 8
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021						
3-3	Management des wesentlichen Themas	S. 57				

4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM



Zusätzliche GRI-Leistungsangaben, die die HOCHBAHN auf Grundlage der DNK-Kriterien berichtet:

Angabe	Titel der Angabe	Seite(n) in der GRI-Bilanz 2022 bzw. Verweis	Kommentar/ Auslassung	UNGC-Prinzip	DNK-Kriterium	SDG
GRI 301: Materialien 2016						
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 35			11	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018						
303-3	Wasserentnahme	S. 35			11, 12	12
GRI 306: Abfall 2020						
306-3	Angefallener Abfall	S. 35			11	11, 12
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018						
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		Die Einbindung zur Abklärung sowie Ermittlung von arbeitsbedingten Erkrankungen erfolgt auf Veranlassung der für die HOCHBAHN zuständigen Berufsgenossenschaft (VBG), der auch die Anerkennung von Berufskrankheiten obliegt. In der Regel erfolgt dies für ein bis zwei Fälle pro Jahr.		14	
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016						
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	S. 35		1-6	17	
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	S. 35		1-6	17	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016						
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 35		1-6	4, 17	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016						
415-1	Parteispenden	S. 7		10	19	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016						
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 49		20		
FS11	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen		Die Investitionen in Finanzanlagen betrafen im Wesentlichen den Kauf von Geldmarktfondsanteilen in Höhe von 2,4 Mio. €, die der Finanzierung von Altersteilzeit- und Arbeitszeitlangzeitguthaben dienen. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren findet nicht statt.	10		

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Impressum

Herausgeber

Hamburger Hochbahn AG
Steinstraße 20, 20095 Hamburg

Telefon: 040/32 88-0

Telefax: 040/32 64 06

E-Mail: info@hochbahn.de

hochbahn.de

Redaktion, Konzept und Design

Silvester Group, silvestergroup.com

Fachbereich Nachhaltigkeitsmanagement