

Nach- haltigkeits- bericht 2025



Vorwort des Vorstands

Mobilität, die Hamburg stärkt

In wirtschaftlich schwierigen und geopolitisch herausfordernden Zeiten setzt die HOCHBAHN klare Zeichen: Mobilität bleibt verlässlich. 552 Millionen Fahrgäste im Jahr 2025 machen deutlich, welche Bedeutung der öffentliche Verkehr für eine funktionierende und lebenswerte Stadt hat. 2025 haben wir wichtige Fortschritte gemacht, die das System stärken, welches Hamburg täglich trägt.

Daran arbeiten wir auch künftig fokussiert. Unser Ziel ist klar: Wir gestalten ein kundenorientiertes und ineinandergreifendes Mobilitätssystem, das für alle zugänglich, umfassend, verlässlich und sicher ist. So überzeugen wir noch mehr Menschen, auf öffentliche Mobilität umzusteigen. Eine klimagerechte und zukunftsfähige Mobilität gelingt aber nur, wenn das Angebot stark und inklusiv ist. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir auf nachhaltige Innovationen. In Zeiten begrenzter finanzieller Spielräume sind technologische Entwicklungen ein Schlüssel, um Attraktivität und Angebot des ÖPNV in Hamburg zu erhöhen. Digitale Werkzeuge von KI-gestützter Videoanalyse über schnellere Meldewege bis hin zu Echtzeitinformationen in den Apps erhöhen Sicherheit, Zuverlässigkeit und Komfort.

Mit dem Bau der U5, der Verlängerung der U4 zur Horner Geest und der Automatisierung im Projekt U-Bahn100 schaffen wir die Grundlage für ein stärker vernetztes und effizienteres Schnellbahnsystem. Ebenso wichtig ist die Modernisierung der Bestandsstrecken: Neben baulichen Erneuerungen bereiten wir die Teilautomatisierung von U2 und U4 vor, um künftig dichtere Takte und stabilere Betriebsqualität zu ermöglichen.

Mit der neuen Heimat für unsere autonomen Shuttles beginnt für Hamburg die nächste Phase der autonomen Mobilität. Der UITP Summit 2025, zu dem über 10.000 internationale Mobilitätsexpertinnen und -experten nach Hamburg kamen, hat unsere Fortschritte eindrucksvoll sichtbar gemacht.

Dort wurde erstmals auch ein Prototyp der MAX-App, als Vorschlag für eine zukünftige überregionale Mobilitätsplattform, einer internationalen Fachöffentlichkeit vorgestellt. Die Präsentation diente dazu, einen Einblick in laufende Entwicklungsansätze zu geben und Perspektiven für eine kundenfreundlichere, digitale und vernetzte Mobilität in Deutschland aufzuzeigen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Verkehrsunternehmen soll zugleich ein Rahmen entstehen, um Zukunftsthemen wie digitale Vertriebssysteme, neue Mobilitätsangebote und langfristige technische Entwicklungen gemeinsam zu entwickeln und zu erproben.

2025 haben wir zudem konsequent daran gearbeitet, unsere Klimaziele zu erreichen – von der Dekarbonisierung unserer Flotte über energieeffiziente Infrastruktur bis hin zur nachhaltigen Beschaffung. Klimaschutz bleibt damit nicht nur eine Verpflichtung, sondern ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Mit dem neuen E-Bus-Betriebshof in Meiendorf, von dem ab 2026 rund 130 emissionsfreie Busse starten werden, investieren wir in eine leistungsfähige und nachhaltige Mobilität im Hamburger Nordosten.

Dass Nachhaltigkeit auch ein positiver ökonomischer Faktor sein kann, zeigt unsere grüne Finanzierung. Die HOCHBAHN ist mit dem Rating Dark Green ausgezeichnet. Ein starkes Signal an die Finanzmärkte und Partnerinnen und Partner. Der 2025 abgeschlossene EIB-Kredit über 173 Millionen Euro für die neue U-Bahn-Fahrzeuggeneration DT6 bestätigt, wie sehr sich transparente Klimastrategien und nachhaltige Investitionen auszahlen.

Mit dem 2025 eingeführten Erfolgskompass schafft die HOCHBAHN ein bislang einzigartiges Maß an Transparenz. Quartalsweise veröffentlichen wir zentrale Kennzahlen zu Betriebsqualität, Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Arbeitgeberattraktivität und Kundenzufriedenheit.



V.l.n.r.: Merle Schmidt-Brunn, Robert Henrich,
Saskia Heidenberger und Jens-Günter Lang

Als Mitglied des UN Global Compact richten wir unser Handeln an den zehn Prinzipien und den Sustainable Development Goals (SDG) aus. Sie geben uns Orientierung und stellen sicher, dass wirtschaftliche Effizienz, soziale Verantwortung und ökologische Nachhaltigkeit untrennbar zueinander gehören.

Was das konkret bedeutet, wird in diesem Bericht sichtbar: in unseren Projekten, in der Art, wie wir investieren, und im Anspruch, Nachhaltigkeit weiter fest zu verankern.

Hamburg, den 27. März 2026

Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft
Der Vorstand

Robert Henrich

Merle Schmidt-Brunn

Saskia Heidenberger

Jens-Günter Lang

Highlights aus dem Jahr 2025

rund



Millionen Fahrgäste der HOCHBAHN

38 %

der Busse sind elektrifiziert



8

Millionen Fahrgäste bei der HADAG

3

Plug-in-Hybridfahrten seit 2025



95,7 %

barrierefreie U-Bahn-Haltestellen



2,36

durchschnittliche Bewertung der Kundenzufriedenheit über alle Angebote hinweg

¹ Vollkommen zufrieden



232.425 t CO₂e

vermiedene THG-Emissionen durch Verkehrsverlagerung (Scope 4)

-7%

verursachte Scope 1
THG-Emissionen gegenüber Vorjahr

-3%

verursachte Scope 2
THG-Emissionen gegenüber Vorjahr



8.977

Mitarbeitende zum Jahresende im
HOCHBAHN-KONZERN



1.053

neu gewonnene Mitarbeitende des
HOCHBAHN-Konzerns

49

Nachwuchskräfte wurden nach ihrem
erfolgreichen Ausbildungsabschluss im
Konzern übernommen



Auszeichnung des Green-Finance-Frameworks
der HOCHBAHN mit der Bestbewertung

Quartalsweise Veröffentlichung von
Nachhaltigkeitskennzahlen im



10.000

Besucherinnen und Besucher des
UITP Summits in Hamburg



HOCHBAHN, FFG und HADAG
erhalten erstmalig eine
ISO-50001-Zertifizierung

Inhalt

ESRS 2 – Allgemeine Angaben	8	
Allgemeine Angaben zum vorliegenden Bericht	8	BP-1, BP-2
Strategie	8	SBM 1-3, IRO1-2
Governance	20	GOV1-5
ESRS E1 – Klimawandel	23	
Klimarisiken und -anpassung	23	E1-3
Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energieeffizienz	25	E1-2, E1-3, E1-4
Kennzahlen Energieverbrauch und Energiemix	32	E1-5
Treibhausgasemissionen	34	E1-6
Treibhausgasentnahme und zertifikatsbasierte Emissionsminderungsprojekte	39	E1-7
Interne CO ₂ -Bepreisung	39	E1-8
ESRS E2 – Luftverschmutzung	40	
Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Luftverschmutzung	40	E2-1, E2-2, E2-3
Kennzahlen	41	E2-4
ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	42	
Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	42	S1-1
Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	45	S1-2, S1-3
Arbeitsbedingungen	47	S1-1, S1-4, S1-6, S1-7, S1-10, S1-15, S1-16
Aus- & Weiterbildung	51	S1-1, S1-4, S1-13
Vielfalt & Chancengleichheit	55	S1-1, S1-4, S1-5, S1-9, S1-12
Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit	58	S-1, S1-4

ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	63	
Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	64	S2-1
Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	65	S2-2, S2-3
Maßnahmen	66	S2-4
Ziele	67	S2-5
Kennzahlen	67	MDR-M
ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften	67	
Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	68	S3-1
Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	69	S3-2, S3-3
Maßnahmen	70	S3-4
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	71	
Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	71	S4-1
Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	72	S4-2, S4-3
Datenschutz und Cybersicherheit	73	S4-1, S4-4, MDR-M
Sicherheit der Fahrgäste	76	S4-1, S4-4, MDR-M
Barrierefreiheit	78	S4-1, S4-4, MDR-M
ESRS G1 – Unternehmensführung	81	
Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur	81	G1-1
Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	83	G1-3
Maßnahmen	83	G1-4
Kennzahlen	84	G1-4
TCFD-Index	85	
ESRS-Index	86	
Abkürzungsverzeichnis	89	
Impressum	91	

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Allgemeine Angaben zum vorliegenden Bericht

ESRS 2 BP-1, BP-2

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung, fortan auch Bericht genannt, wurde auf konsolidierter Basis erstellt und spiegelt die Geschäftstätigkeiten des HOCHBAHN-Konzerns wider, einschließlich aller Geschäftsbereiche und Standorte der vollkonsolidierten Beteiligungsgesellschaften sowie wesentliche Elemente der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Berichtsjahr 2025 und dem Vergleichsjahr 2024 der Finanzberichterstattung des jeweiligen Konzernjahresabschlusses. Die HADAG Seetouristik und Fährdienst AG (HADAG)¹ war 2024 noch nicht Teil der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung, wird jedoch in diesem Bericht im Abschnitt Klimaschutz und Energieeffizienz im Rahmen der Energie- und Klimabilanzierung berücksichtigt, da sich der Konsolidierungskreis hierfür nach dem Prinzip der operativen Kontrolle gemäß ESRS richtet.

Im Berichtszeitraum wurden keine Angaben aufgrund von Vertraulichkeit oder unter Berufung auf die Ausnahmeregelung gemäß Artikel 19a bzw. 29a der Richtlinie 2013/34/EU bewusst ausgelassen. Der Bericht folgt den zeitlichen Definitionen der Wirtschaftsplanung und weicht damit von den gemäß der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) festgelegten Zeithorizonten ab. Demnach gelten Zeiträume bis zu einem Jahr als kurzfristig, bis zu drei Jahren als mittelfristig und darüber hinaus als langfristig.

Kennzahlen mit Bezug zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die auf Näherungswerten wie Sektor-durchschnittsdaten oder anderen indirekten Quellen basieren, werden in der Klimabilanzierung entsprechend gekennzeichnet. Dabei werden auch die Grundlagen der Schätzung sowie der resultierende Genauigkeitsgrad erläutert. Künftig wird die HOCHBAHN kontinuierlich daran arbeiten, die Datenlage entlang der Wertschöpfungskette zu verbessern und die Genauigkeit der berichteten Informationen weiter zu erhöhen. Für alle im Bericht enthaltenen Daten mit relevanten Unsicherheiten werden diese in den

entsprechenden Kapiteln kenntlich gemacht und durch Angaben zu Unsicherheitsquellen, Bewertungsannahmen und Schätzmethoden transparent dargestellt.

Diese Nachhaltigkeitserklärung stellt den ersten Bericht dar, der in Anlehnung an den im Jahr 2023 veröffentlichten ESRS erstellt wurde. Die laufende Überarbeitung der ESRS durch die zuständigen europäischen Gremien wird aktiv verfolgt. Eine Anpassung der Inhalte und Berichtsumfänge erfolgt entsprechend für das Geschäftsjahr 2026. Die enthaltenen Informationen sind nur eingeschränkt mit den Berichten der Vorjahre vergleichbar, da diese auf den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) basierten. Sofern bereits veröffentlichte Zahlen aus dem Vorjahr korrigiert wurden, werden diese an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht.

Strategie

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

ESRS 2 SBM-1

Geschäftsmodell der HOCHBAHN

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. Als größte Partnerin im Hamburger Verkehrsverbund (hvv) sorgt die HOCHBAHN mit ihren 7.188² Mitarbeitenden als Teil der Daseinsvorsorge für einen attraktiven öffentlichen Personennahverkehrs in Hamburg³. Die HOCHBAHN betreibt vier U-Bahn-Linien mit rund 300 U-Bahn-Fahrzeugen und einen Busbetrieb auf 118 Linien mit über 1.000 Fahrzeugen. Die stetige Instandhaltung und Modernisierung des U-Bahn-Netzes, wie auch der Ausbau der U4 und der Neubau einer vollautomatischen U5 sind in der Strategie verankert und zahlen auf das Thema Attraktivität ein. Darüber hinaus wird der autonome Busverkehr eine wichtige Rolle spielen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des digitalen Kundenservice

¹ Unter HADAG werden die HADAG Seetouristik und Fährdienst AG und ihr Tochterunternehmen HADAG Verkehrsdienste GmbH zusammengefasst.

² Die Beschäftigtenzahlen in dem gesamten Bericht werden als Personenzahl angegeben. Die Daten beziehen sich, wenn nicht anders kenntlich gemacht, auf das Ende des Berichtszeitraums. Die Personalkennzahlen werden im Unterschied zu den Personalkennzahlen im Konzernabschluss 2025 in Abweichung zu §285 HGB Nr. 7 erfasst und inkludieren ruhende Arbeitsverhältnisse, Auszubildene und Geschäftsführung/Vorstand.

³ Siehe dazu auch den Beteiligungsbericht der FHH: [bb2024-final-data.pdf](https://www.fhh.de/beteiligungsbericht/2024/bb2024-final-data.pdf)

für einen möglichst einfachen Zugang zu Informationen und gut vernetzten Mobilitätsangeboten ist dabei von zentraler Bedeutung.

Tabelle 1: Unternehmensspezifische Kennzahlen

Busverkehr	2025 ¹	2024 ²
Fahrgäste (Mio.)	261	261
Personenkilometer (Mio.)	800	800
Nutzplatzkilometer (Mio.)	4.808	4.741
Investitionen (Mio. €)	180,6	99,8
Busse	1.140	1.084
Linien	118	119
Haltestellen	1.496	1.500
Schienerverkehr		
Fahrgäste (Mio.)	291	290
Personenkilometer (Mio.)	1.424	1.372
Nutzplatzkilometer (Mio.)	9.137	9.067
Investitionen (Mio. €)	749,3	550,4
U-Bahn-Wagen	1.007	1.007
Linien	4	4
Haltestellen	93	93

¹ Vorläufige Zahlen

² Aktualisierte Zahlen

Im HOCHBAHN-Konzern erbringen die Tochter- und Beteiligungsunternehmen weitere wichtige Leistungen innerhalb der Wertschöpfungskette des Mobilitätsangebots, unter anderem in den Bereichen Schiffsverkehr, U-Bahn-Netzausbau, digitale Mobilität, Fahrzeuginstandhaltung, Sicherheit, Prüfdienst sowie Service- und Reinigungsleistungen.

Die HADAG übernimmt den öffentlichen Fährverkehr im Hamburger Hafen und ist in das hvv-Netz integriert. Sie verantwortet mit 166 Mitarbeitenden den Betrieb von acht Fährlinien mit 28 Schiffen und 18 Anlegern. Die Geschäftstätigkeit umfasst neben dem Linienverkehr auch den Auftragsverkehr auf der Elbe.

Die ATG Alster-Touristik GmbH (ATG) betreibt mit 56 Mitarbeitenden und 18 Schiffen neben der Alsterkreuzfahrt ein Touristikprogramm sowie Sonderfahrten auf der Alster und den Hamburger Kanälen und Fleeten. Die Flotte umfasst traditionelle Alsterdampfer, moderne Flachschiiffe und emissionsfrei angetriebene Schiffe, die für Rundfahrten, Charterangebote und saisonale Veranstaltungen eingesetzt werden.

Die FFG Fahrzeugwerkstätten Falkenried GmbH (FFG) ist mit ihren 335 Mitarbeitenden als Bus-Full-Service-Dienstleister zuständig für die Wartung und Instandhaltung der

Busflotte der HOCHBAHN. 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 HHW Hamburger Hochbahn-Wache GmbH (HHW) sorgt für die Sicherheit von Fahrgästen an U-Bahn- und Bushaltestellen, in Fahrzeugen und bei Großveranstaltungen. Die HHW ist zudem verantwortlich für die Fahrkartenprüfung und die Erhebung des erhöhten Beförderungsentgelts sowie den Schutz von Einrichtungen der HOCHBAHN. Für die HHW sind 428 Mitarbeitende tätig, davon 219 abgeordnete Mitarbeitende der HOCHBAHN und 208 Mitarbeitende der Securitas Holding GmbH. Die Hauptverwaltung der HHW befindet sich strategisch unweit des Hamburger Hauptbahnhofs.

Die HOCHBAHN U5 Projekt GmbH (U5 GmbH) steht mit 173 Mitarbeitenden hinter einem der größten Infrastrukturprojekte Deutschlands: dem Bau der neuen U-Bahn-Linie U5. Die U5 GmbH übernimmt in eigener Verantwortung und Zuständigkeit im Namen der HOCHBAHN das gesamte kaufmännische und technische Projektmanagement für die Planung, die bauliche Umsetzung und die Systemtechnik der U5-U-Bahn-Linie bis zur Inbetriebnahme.

Die TEREK Gebäudedienste GmbH (TEREK) beschäftigt als Fullservice-Gebäudedienstleister 1.009 Mitarbeitende. Diese sind vor allem in den Bereichen Technische Dienstleistungen, Gebäudesanierung und Gebäudereinigung tätig. Dazu gehören Service- und Reinigungsleistungen in Bezug auf die Busse und U-Bahn-Fahrzeuge sowie auf Verkehrsanlagen und Betriebseinrichtungen der HOCHBAHN. Ferner übernimmt die TEREK Sicherungs- und Serviceaufgaben im Verkehrsbereich.

Die Hanseatische Siedlungs-Gesellschaft mbH (HSG) ist das Wohnungsunternehmen der HOCHBAHN. Die HSG stellt für die Mitarbeitenden der HOCHBAHN und der Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein ein umfangreiches Angebot an attraktiven und zeitgemäßen Wohnungen zur Verfügung. Die HSG beschäftigt in der Verwaltung 15 Mitarbeitende sowie 34 geringfügig Beschäftigte Hauswarte. Sie verfügt über 2.082 Wohnungen und 14 Gewerbeeinheiten.

Die Kosten- und Ertragsstruktur der einzelnen Geschäftssegmente ist im Konzernabschluss 2025 dargestellt.

Strategische Verankerung nachhaltiger Mobilität

Die Lebensqualität in der wachsenden Metropole Hamburg hängt entscheidend von der Ausgestaltung und Zuverlässigkeit eines modernen, kundenorientierten und ineinandergreifenden Mobilitätssystems ab. Mit ihrer Unternehmensstrategie „HOCHBAHN 2035“ unterstreicht die HOCHBAHN ihren Anspruch, die Lebensqualität aller Hamburgerinnen und Hamburger mitzugestalten und eine klimagerechte und zukunftsfähige Mobilität weiter voranzutreiben.

Als Unternehmen im Eigentum der FHH gilt zudem für den gesamten HOCHBAHN-Konzern die Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie, die für alle öffentlichen Unternehmen verbindliche Steuerungsbereiche definiert – darunter „Haushaltungswirkung“, „Chancengleichheit und Diversität“ sowie „Klimaschutz und Klimaanpassung“.

Für das Jahr 2035 hat sich die HOCHBAHN eine Vision gegeben: „Ein lebenswertes Hamburg, in dem öffentliche Mobilität die erste Wahl ist.“ Diese ist verbunden mit dem messbaren Ziel, bis zum Jahr 2035 die Fahrgastzahlen um 30 Prozent zu steigern. Dafür sind fünf strategische Handlungsfelder festgelegt:

1. Leistungsfähigkeit und Qualität des Kerngeschäfts
2. Ausbau und digitale Transformation des Kerngeschäfts
3. Modernes Kundenerlebnis
4. Transformation der Arbeitswelt
5. Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Aus den Handlungsfeldern und unter Berücksichtigung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der Wertschöpfungskette lassen sich für die unterschiedlichen Unternehmensbereiche sowie operativen Ebenen Fachstrategien und Maßnahmen ableiten. Die zentralen Nachhaltigkeitsziele der HOCHBAHN umfassen die Dekarbonisierung der Busflotte sowie das übergeordnete Ziel, die THG-Emissionen aus dem Energieverbrauch und dem Verlust flüchtiger Gase (Scope 1 und 2; siehe [Kapitel ESRS E1](#))

bis 2030 um mindestens 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2024 zu senken. Ergänzend dazu verfolgt die HOCHBAHN die Vision, als Pionierin der nachhaltigen Beschaffung in der Mobilitätsbranche voranzugehen (siehe [Kapitel ESRS S2](#)). Die Tochterunternehmen haben sich teils eigene spezifische Nachhaltigkeitsziele gesetzt.

Zur strategischen Orientierung nutzt der Konzern ein SDG-Framework (siehe folgende Abbildung), welches die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen als Referenzrahmen für die lokale Mobilitätsentwicklung heranzieht. Besonders adressiert werden:

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

Erfolgskompass – zentrales Steuerungsmodell

Ende 2024 hat die HOCHBAHN den Erfolgskompass eingeführt und für die Führungskräfte freigeschaltet. Das neue Kennzahlenmodell bildet sechs strategische Themenfelder ab: Nachhaltigkeit, Betriebsleistung, Angebotsqualität, Kundenzufriedenheit, Attraktive Arbeitgeberin und Wirtschaftlichkeit. Jedes Themenfeld beinhaltet mehrere steuerungsrelevante Kennzahlen und macht den Fortschritt bei der Erreichung von Unternehmenszielen sichtbar. Er dient als Managementinstrument für die Unternehmenssteuerung und ist ein zentrales Tool für die Führungskräfte. Seit Ende September 2025 steht der Großteil der Kennzahlen auch Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit transparent zur Verfügung⁴.

Erfasst werden unter anderem Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1 und 2 sowie Scope 3.4 – Emissionen durch die Beauftragung fremder Busunternehmen), Energieverbrauch und vermiedene Emissionen (Scope 4). Eine Auswahl an Kennzahlen findet sich auch in diesem Nachhaltigkeitsbericht wieder.

⁴ <https://www.hochbahn.de/de/unternehmen/der-erfolgskompass>



Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie

Relevante Maßnahmen:

- Bezug von 100 Prozent Ökostrom
- Elektrifizierung der Bus- und Schiffsflotte
- Planmäßige LED-Umrüstung der bestehenden Leuchtstoffbeleuchtung



Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Relevante Maßnahmen:

- Umsetzung der Lieferkettensorgfaltspflicht
- Implementierung eines nachhaltigen Beschaffungsmanagements



Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Relevante Maßnahmen:

- Neubau einer vollautomatisierten U-Bahn-Linie (U5)
- Teilautomatisierung (GoA2) auf Bestandslinien (U2 / U4)
- Masterplan U-Bahn-System: Vorausschauende Planung der Instandhaltung und Modernisierung bis ins Jahr 2040
- Integration weiterer Mobilitätsformen, -bedienformen und -anbieter auf der Mobility-As-A-Service-Plattform MOSAIC
- Ausbau des personalisierten Kundenservices in der hvv switch App
- Entwicklung und Erprobung eines On-Demand-Angebots mit fahrerlosen Shuttles (ALIKE)



Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Relevante Maßnahmen:

- Attraktivierung des Bus- und U-Bahn-Verkehrs im Rahmen der städtischen Strategie „Mobilitätswende“
- Barrierefreier Ausbau der U-Bahn-Haltestellen
- Elektrisierung der Busflotte
- Gründach und Photovoltaik bei allen Neubauten



Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Relevante Maßnahmen:

- THG-reduzierter U5-Bau
- Dekarbonisierung der Bus- und Schiffsflotten
- Nachverfolgung des Klimaziels der HOCHBAHN: -90 Prozent bis 2030 (Scope 1 und 2)

Wertschöpfungskette

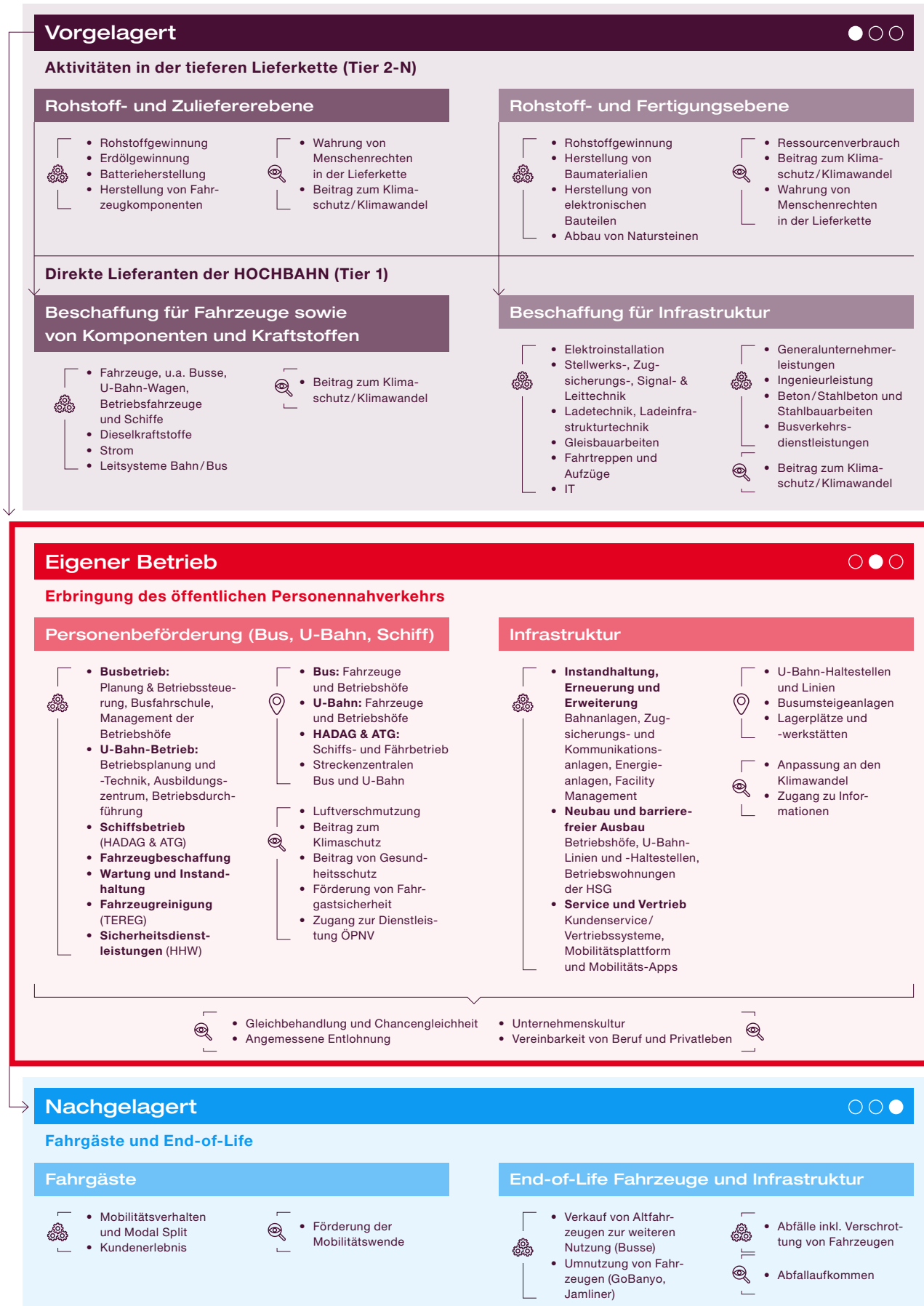
Ausgehend vom Geschäftsmodell wurde die Darstellung der Wertschöpfungskette (WSK) entlang der Bereiche Personenbeförderung (Bus, U-Bahn, Schiff) sowie Infrastruktur (inkl. Immobilien) strukturiert – orientiert an den im Rahmen der EU-Taxonomie identifizierten wesentlichen Wirtschaftsaktivitäten (siehe folgende Abbildung).

In der vorgelagerten Wertschöpfung arbeiten die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen mit einer Vielzahl von Geschäftspartnern zusammen, darunter Fahrzeughersteller, Energieversorger, Bauunternehmen und IT-Dienstleister. Eingekauft werden unter anderem emissionsfrei angetriebene Busse und U-Bahn-Fahrzeuge, Schiffe, Ökostrom, digitale Plattformen sowie Bau- und Planungsleistungen. Sowohl in der Rohstoffgewinnung, der Fertigung als auch der Bereitstellung von Gütern für die Ermöglichung des eigenen Geschäftsbetriebs können Auswirkungen auf Umwelt, Soziales oder Governance-Themen auftreten.

Die eigene Wertschöpfung umfasst die Planung, Steuerung und Durchführung des öffentlichen Verkehrsangebots sowie ergänzende Leistungen durch Tochterunternehmen – etwa in den Bereichen Fahrzeuginstandhaltung (FFG), Sicherheit (HHW), Gebäudedienste (TEREG) und Projektentwicklung (U5 GmbH). Die Struktur entlang der zuvor genannten Bereiche ermöglicht eine gezielte Betrachtung tätigkeitsbezogener Auswirkungen – etwa auf die Gesundheit der Mitarbeitenden im Fahrbetrieb oder auf Emissionen durch den Fahrzeugeinsatz.

Der Nutzen des HOCHBAHN-Angebots reicht über die eigentliche Personenbeförderung hinaus: Öffentliche Verkehrsmittel entlasten den Straßenverkehr, reduzieren die Emissionen in der Stadt und verbessern die soziale Teilhabe. Besonders relevant ist das Mobilitätsverhalten der Fahrgäste – etwa die Entscheidung für den ÖPNV statt den privaten Pkw –, das maßgeblich zur Erreichung der Ziele der Mobilitätswende beiträgt. Auch Stadtentwicklung, Wohnungswirtschaft, Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen profitieren von einer gut angebundenen, lebenswerten Stadt.

Wertschöpfungskette



Stakeholderengagement

ESRS 2 SBM-2

Die HOCHBAHN bezieht relevante Stakeholder systematisch in strategische Informations- und Entscheidungsprozesse ein, um deren Erwartungen und Perspektiven frühzeitig zu erkennen und in die nachhaltige Ausrichtung des Konzerns zu integrieren. Zu den zentralen Stakeholdern zählen Mitarbeitende, Vorstand und Aufsichtsrat, Fahrgäste, Lieferanten, die FHH und ihre Behörden, Finanzinstitute und Investoren, die Öffentlichkeit, Anwohnerinnen und Anwohner, Branchenverbände sowie zivilgesellschaftliche Organisationen und Gewerbetreibende. Die Einbindung erfolgt über kontinuierliche Dialogformate und projektbezogene Austauschprozesse, beispielsweise in Form von Workshops, Befragungen, Gremienformate, Vorträgen oder Kommunikationsplattformen.

Die Stakeholder bringen Erwartungen zu verschiedenen Themen ein, insbesondere in Bezug auf eine verlässliche und sichere Mobilität, die Umsetzung städtischer Vorgaben, die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien, transparente Kommunikation sowie die Stärkung sozialer Standards in der Lieferkette. Darüber hinaus betreffen die Erwartungen die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Reduktion von Auswirkungen und Risiken. Die Erwartungen der Stakeholder werden regelmäßig erhoben, etwa durch Kundenzufriedenheitsbefragungen, den Austausch mit Behörden, den Dialog mit Lieferanten oder die interne Risikoanalyse im Rahmen des LkSG.

Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in strategische Entscheidungen ein – etwa in die Weiterentwicklung der Klimastrategie, die Beschaffungsprozesse, das Risiko- und Chancenmanagement (RCM) sowie die Ausgestaltung von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Eine Übersicht der wesentlichen Stakeholder, der Art der Einbeziehung und der berücksichtigten Ergebnisse ist in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Übersicht der zentralen Stakeholdergruppen

Stakeholdergruppe	Kategorisierung	Art der Einbeziehung	Zweck der Einbeziehung	Berücksichtigung der Ergebnisse
Mitarbeitende, Betriebsrat und Führungskräfte	Eigener Betrieb	Workshops und Interviews zur Wesentlichkeitsanalyse; Risikoanalysen, Ideenportal	Identifikation, Bewertung und Validierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen; Einbindung bei der Ableitung von Präventionsmaßnahmen, Ideenmanagement	Einflüsse auf Analysen, Maßnahmenentwicklung und -prüfung
Vorstand & Aufsichtsrat	Eigener Betrieb	Berichte, Präsentationen, Befassung in Sitzungen	Festlegung nachhaltigkeitsbezogener Ziele; Rückkopplung zu Auswirkungen, Risiken und Chancen	Anpassung von Zielen und Maßnahmen
Fahrgäste	Eigener Betrieb (Nutzung der Dienstleistung) & Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kundenzufriedenheitsbefragungen; Kundendialog; Social Media	Weiterentwicklung von Service und Angeboten	Berücksichtigung von Fahrgastbedürfnissen (z. B. Barrierefreiheit, Taktung)
Lieferanten und Lieferkettenpartner	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Ausschreibungen mit Nachhaltigkeitskriterien; Lieferantendialoge, Risikoanalysen, Hinweisgeberportal	Reduktion menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken; Stärkung nachhaltiger Beschaffung	Einfluss auf Ausschreibungen und Beschwerdebearbeitung
FHH, HGV, Behörden, z. B. Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) und Behörde für Verkehr und Mobilitätswende (BVM)	Gesamte Wertschöpfungskette	Regelmäßiger Austausch; Umsetzung städtischer Vorgaben; parlamentarische Anfragen	Umsetzung Mobilitätsstrategie (Hamburg-Takt), Klimastrategie, städtische Berichtsansforderungen	Integration von Vorgaben in strategische Ziele und Berichterstattung
Finanzinstitute und Investoren	Außerhalb der Wertschöpfungskette	Investorenanfragen; Austausch mit Ratingagenturen	Sicherung von Finanzierungsmöglichkeiten	Nutzung von ESG-Ratings im Berichtsprozess
Öffentlichkeit, Medien, Anwohnende	Außerhalb der Wertschöpfungskette	Medienspiegel; Pressearbeit; Bürgerbeteiligung; Informationsplattformen	Akzeptanz für Infrastrukturprojekte; Identifikation gesellschaftlicher Anliegen	Entwicklung von Lösungen für Bürgeranliegen

Stakeholdergruppe	Kategorisierung	Art der Einbeziehung	Zweck der Einbeziehung	Berücksichtigung der Ergebnisse
Branchenverbände	Außerhalb der Wertschöpfungskette	Ausschüsse wie (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), International Association of Public Transport (UITP); gemeinsame Beschaffungsiniciativen	Branchenaustausch; Nutzung gemeinsamer Potenziale	Gemeinsame Kriterien und Anpassung von Zielen
Zivilgesellschaftliche Organisationen & NGOs	Gesamte Wertschöpfungskette	Kooperationen im sozialen Bereich; Analyse von NGO-Positionen	Gesellschaftlicher Mehrwert; kritische Reflexion	Projektentwicklung (z. B. GoBanyo); Integration von NGO-Kriterien in Ausschreibungen

Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken

ESRS 2 SBM-3

Die Wesentlichkeitsanalyse des HOCHBAHN-Konzerns hat zentrale Impacts, Risks und Opportunities (IROs) (siehe Kapitel IRO-1 für die Analyse) entlang des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette identifiziert. Diese betreffen sowohl den eigenen Betrieb als auch vor- und nachgelagerte Bereiche. Die Analyse zeigt: Der Konzern trägt aktiv zur Mobilitätswende bei, steht aber gleichzeitig vor Herausforderungen durch Emissionen, Finanzierung, Ressourcenverbrauch, soziale Auswirkungen und menschenrechtliche Fragestellungen in der Lieferkette.

Im Bereich Klimawandel (E1) ergeben sich positive Auswirkungen durch ein attraktives ÖPNV-Angebot, das zur Reduktion individueller Pkw-Nutzung beiträgt. Gleichzeitig bestehen negative Auswirkungen durch direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3), den Energieverbrauch sowie finanzielle Chancen durch mögliche Fördermittel für emissionsfreie Antriebe. Im Bereich Umweltverschmutzung (E2) ergeben sich negative Auswirkungen insbesondere durch Schadstofffreisetzung im Bus- und Schiffsverkehr.

Negative Auswirkungen für die eigene Belegschaft (S1) können potenziell unter anderem durch Schichtarbeit, Stressbelastung, Anfeindungen im Fahrbetrieb, Arbeitsunfälle und Diskriminierung entstehen. Potenzielles Fehlverhalten von Mitarbeitenden sowie eine durch die Fluktuation geschwächte Unternehmenskultur (G1) stellen unter anderem finanzielle Risiken dar. Gleichzeitig bestehen Chancen bzw. positive Auswirkungen durch Weiterbildungsangebote, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine vielfältige Unternehmenskultur. In der Lieferkette (S2) wurden potenziell negative menschenrechtliche Auswirkungen identifiziert, etwa im Zusammenhang mit

Batterieherstellung und Rohstoffabbau. Direkt betroffene Gemeinschaften (S3), d. h. die Einwohnerinnen und Einwohner Hamburgs profitieren vom Mobilitätsausbau der Stadt, während sie teils durch Baustellenaktivitäten beeinträchtigt werden können. Potenziell negative Auswirkungen ergeben sich für indirekt betroffene Gemeinschaften durch Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen im Rohstoffkontext (S2). Fahrgäste (S4) könnten potenziell durch Sicherheitsrisiken wie Gefährdungen im Betrieb, Übergriffe sowie Belästigungen negativ betroffen sein, aber können auf der positiven Seite ein inklusives Mobilitätsangebots nutzen.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse – Prozess & methodisches Vorgehen

Grundlagen & Methodik der Analyse
ESRS 2 IRO-1

Die Wesentlichkeitsanalyse, die diesem Bericht zugrunde liegt, folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gemäß ESRS: Themen gelten als wesentlich, wenn sie signifikante Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben (Impact Materiality) und/oder finanzielle Risiken oder Chancen für das Unternehmen darstellen (Financial Materiality). Durch die Verknüpfung beider Perspektiven kann ein umfassendes Bild über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der HOCHBAHN geschaffen werden.

Im Berichtsjahr 2024 wurde bei der HOCHBAHN erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA) gemäß ESRS durchgeführt. Der gesamte Prozess wurde über einen Zeitraum von zwölf Monaten umgesetzt (November 2023 – November 2024). Die DWA der HOCHBAHN folgte dabei einem strukturierten und partizipativem Vorgehen in vier Schritten:

1. Festlegung des Konsolidierungskreises
2. Durchführung einer Kontextanalyse
3. Ableitung von Impacts, Risks und Opportunities (IROs)
4. Bewertung dieser IROs

Die Ergebnisse wurden Anfang 2026 überprüft und validiert. Die Analyse selbst wird fortan alle zwei Jahre aktualisiert.

Die Analyse umfasst sämtliche Geschäftsaktivitäten und -beziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – auch außerhalb Deutschlands. Es wurden keine Tätigkeiten, Beziehungen oder Regionen ausgeschlossen.

Durchführung & Integration bestehender Prozesse Festlegung des Konsolidierungskreises

Im ersten Schritt wurde ein konzernweites Verständnis über den relevanten Konsolidierungskreis für die CSRD-Berichterstattung entwickelt. Ausgangspunkt bildet dabei der Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung, von dem grundsätzlich auch im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht abgewichen wird. Abweichungen erfolgen nur dann, wenn bei nicht konsolidierten Tochterunternehmen spezifische Sachverhalte vorliegen, die zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen im Sinne der doppelten Materialität führen können. Ziel dieses Vorgehens ist es, alle für die Wertschöpfung des HOCHBAHN-Konzerns relevanten Unternehmen zu identifizieren und in die Analyse einzubeziehen.

Für die Abgrenzung wurden alle Tochterunternehmen anhand klar definierter Kriterien bewertet. Dazu zählen insbesondere die Zugehörigkeit zum finanziellen Konsolidierungskreis, die Anzahl von Mitarbeitenden sowie die Ausführung von Aktivitäten mit potenziellen Nachhaltigkeitsauswirkungen. Die Entscheidung über die Einbeziehung in den Konsolidierungskreis der CSRD-Berichterstattung wurde systematisch dokumentiert und begründet.

Gleichlautend wurden nachfolgende Unternehmen, die gemäß Handelsrecht nicht in den Konzernabschluss einbezogen werden, auch im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgrund ihrer untergeordneten Bedeutung nicht berücksichtigt. Dies betrifft NMS New Mobility Solutions Hamburg GmbH, hysolutions GmbH, Zentral-Omnibus-Bahnhof „ZOB“ Hamburg GmbH, MRG Dienstleistungen GmbH, Hamburger Verkehrsmittel-Werbung GmbH und BTI BLOHM & TEREK Industriedienstleistungen GmbH.

Durchführung einer Kontextanalyse

Ausgangspunkt der Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen waren bestehende Nachhaltigkeits-themen, ergänzt durch eine systematische Kontextanalyse, die drei zentrale Perspektiven berücksichtigte: den Nachhaltigkeits-, den Unternehmens- sowie den Stakeholderkontext.

Im Nachhaltigkeitskontext ist die strategische Positionierung der HOCHBAHN unter Berücksichtigung regulatorischer, politischer sowie gesellschaftlicher und ökologischer Entwicklungen enthalten. Die 2024 entwickelte Unternehmensstrategie bildet eine wesentliche Grundlage für die Bewertung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte.

Die Perspektive des Unternehmenskontexts berücksichtigt die gesamte Wertschöpfungskette gemäß ESRS und umfasste die Identifikation und Bewertung von ESG-bezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen in der eigenen Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Im Stakeholderkontext wurden relevante Anspruchsgruppen entlang der Wertschöpfungskette identifiziert. Die HOCHBAHN unterscheidet dabei zwischen betroffenen Stakeholdern und Nutzern von Nachhaltigkeitsinformationen gemäß ESRS. Im Fokus stehen insbesondere Mitarbeitende, Fahrgäste, Lieferanten, öffentliche Institutionen sowie die Gesellschaft.

Identifizierung von IROs

Die Liste der Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ESRS 1 AR16 bildete die Grundlage für die potenziellen wesentlichen Themen des HOCHBAHN-Konzerns. In der Analyse wurden alle Themen, Sub-Themen und Sub-Sub-Themen betrachtet.

Der Stabsbereich Nachhaltigkeitsmanagement koordinierte dabei den Gesamtprozess, welcher auf bestehenden internen Prozessen aufgebaut wurde: Zunächst wurden die bestehenden IROs einem Review unterzogen. Darüber hinaus wurden, neben den Erkenntnissen der Kontextanalyse, bestehende Prozesse aktiv in den DWA-Prozess mit integriert, d. h. das Risiko- und Chancenmanagement der HOCHBAHN (inkl. Risikoinventar und Bewertungssystematik), die Analyseplattform EcoVadis IQ sowie Rückmeldungen aus Fachabteilungen und Tochterunternehmen wurden in der Identifikation von möglichen IROs berücksichtigt. Darüber hinaus wurden die Risikoanalysen gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette mit betrachtet.

Zur Erfassung weiterer Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) wurden interne Fachbereiche einbezogen, die auch die Perspektive betroffener Anspruchsgruppen abbilden – etwa die Bürgerbeteiligung für Fahrgastinteressen und der Bereich Strategische Konzernentwicklung für behördliche Anforderungen. Auf externe Sachverständige wurde aus Effizienzgründen verzichtet.

Bewertung der identifizierten IROs

Alle identifizierten IROs wurden mithilfe von Bewertungskriterien sowie einer einheitlichen Skala von 1 bis 4 bewertet. Im Rahmen eines Workshops mit den Tochterunternehmen wurden Begründungen formuliert, um aufzuzeigen, wie die Gruppe zu den jeweiligen Bewertungsergebnissen gekommen ist. Darüber hinaus wurde identifiziert, an welchem Ort in der Wertschöpfungskette die (positive/negative) Auswirkung oder das finanzielle Risiko oder die finanzielle Chance auftritt.

Die Bewertung der Auswirkungen erfolgte differenziert nach positiven und negativen Auswirkungen anhand definierter Kriterien: Schweregrad (als Mittel von Ausmaß und Umfang sowie – bei negativen Auswirkungen – Unabänderlichkeit) und Eintrittswahrscheinlichkeit (1: 0–25 Prozent, 2: 25–50 Prozent, 3: 50–75 Prozent, 4: 75–100 Prozent). Potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte wurden gesondert betrachtet. Zur Identifikation entsprechender Auswirkungen wurden die relevanten ESRS-Unterthemen (S1 bis S4) mit internationalen Referenzrahmen, insbesondere der International Bill of Human Rights (UDHR, ICESCR, ICCPR) sowie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), abgeglichen. Auswirkungen, die mit mindestens einem dieser Standards übereinstimmen, werden als menschenrechtliche Auswirkungen klassifiziert und bei der Bestimmung der wesentlichen IROs gesondert berücksichtigt.

Für die Bewertung der finanziellen Risiken und Chancen im Sinne des finanziellen Ausmaßes/Nutzen wurden die bestehenden Risikoklassen des RCM übernommen. Die finanzielle Wesentlichkeit ergibt sich aus der Multiplikation von finanziellem Ausmaß/Nutzen und Eintrittswahrscheinlichkeit (analog zu den Auswirkungen).

Zur Bestimmung der Wesentlichkeit wurde ein Schwellenwert definiert, der eng an das RCM der HOCHBAHN angelehnt ist. Als wesentlich gelten IROs insbesondere bei hohem Schweregrad (3–4) sowie einer Eintrittswahrscheinlichkeit ab 50 Prozent (≥ 3). Die so identifizierten wesentlichen IROs bilden die Grundlage für die Ableitung der berichtspflichtigen Nachhaltigkeitsthemen. Perspektivisch ist geplant, das Konzern-RCM und den DWA-Prozess gemäß CSRD noch enger zu verzahnen.

Validierung, Priorisierung & Dokumentation

Wo verfügbar, kamen quantitative und qualitative Daten zum Einsatz – etwa CO₂-Werte, Unfallzahlen oder Branchenrisiken, um die Bewertung von IROs zu unterstützen. Bei Datenlücken wurden Vergleichswerte oder fundierte Schätzungen genutzt. Unstimmigkeiten wurden durch zusätzliche Datenquellen oder interne Expertise geklärt. Die finalen Ergebnisse wurden durch den Stabsbereich Nachhaltigkeitsmanagement validiert und in bestehende Due-Diligence- und Managementprozesse integriert.

Die formale Validierung der wesentlichen Themen erfolgte durch den Vorstand.

Ergebnisse der Analyse

Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen IROs gemäß ESRS 2 SBM-3.48a. Diese werden in den jeweiligen Berichtskapiteln aufgegriffen und im Zusammenhang mit Konzepten, Zielsetzungen, Maßnahmen und Kennzahlen dargestellt.

Tabelle 3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Nr.	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Positive Auswirkung	Negative Auswirkung	Finanzielle Chance	Finanzielles Risiko	Ort in WSK	Zeithorizont	Betreffendes Unternehmen
E1 Klimawandel								
1	Negative, potenzielle Auswirkungen auf die Fahrgäste durch Nichtanpassung an Veränderungen der Wetterverhältnisse infolge des Klimawandels		●			●●●●	langfristig	Konzern
2	Positive, potenzielle Auswirkungen auf den Klimawandel durch ein attraktives ÖPNV-Angebot & Förderung der Mobilitätswende	●				●●●●	langfristig	HOCHBAHN, HADAG, ATG, FFG, TERE, HHW
3	Negative Auswirkung durch direkte THG-Emissionen (Scope 1 – 2)		●			●●●●	kurzfristig	Konzern
4	Negative Auswirkung durch vor- und nachgelagerte THG-Emissionen (Scope 3)		●			●●●●	kurzfristig	Konzern
5	Chance durch Erhalt von Bundesfördermitteln für den Umstieg auf emissionsfreie Antriebe			●		●●●●	mittelfristig	HOCHBAHN
6	Negative Auswirkung durch hohen Energieverbrauch im eigenen Betrieb		●			●●●●	kurzfristig	Konzern
E2 Umweltverschmutzung								
7	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Emissionen von Luftschadstoffen der Fahrzeugflotten		●			●●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
8	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Emissionen von Luftschadstoffen der Schiffsflotten		●			●●●●	kurzfristig	HADAG, ATG
S1 Eigene Belegschaft								
9	Positiver, potenzieller Beitrag durch Angebote für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	●				●●●●	kurzfristig	Konzern
10	Risiko des Arbeitskräftemangels durch teilweise nicht wettbewerbsfähige Entlohnungsstrukturen				●	●●●●	mittelfristig	HOCHBAHN
11	Risiko erhöhter Fluktuation durch attraktivere Angebote anderer Unternehmen und Branchen				●	●●●●	mittelfristig	HOCHBAHN
12	Positiver, potenzieller Beitrag durch Weiterbildungsangebote	●				●●●●	mittelfristig	Konzern
13	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Diskriminierung		●			●●●●	kurzfristig	Konzern
14	Negative, potenzielle Auswirkungen durch unzureichende Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit		●			●●●●	kurzfristig	Konzern
15	Chance für eine höhere Leistungsfähigkeit des Unternehmens durch eine die Vielfalt wertschätzende Unternehmenskultur			●		●●●●	mittelfristig	Konzern
16	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Schichtarbeit		●			●●●●	kurzfristig	HOCHBAHN, HADAG, HHW, TERE
17	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Belastungen infolge von Verkehrsunfällen und potenziell traumatisierenden Ereignissen im Betriebsdienst		●			●●●●	kurzfristig	HOCHBAHN, HADAG

●●●● vorgelagert ●●●● betriebliche Aktivität ●●●● nachgelagert

Nr.	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Positive Auswirkung	Negative Auswirkung	Finanzielle Chance	Finanzielles Risiko	Ort in WSK	Zeithorizont	Betreffendes Unternehmen
18	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Belastung/ Einwirkungen aufgrund erhöhter Anforderungen im Fahrbetrieb (Stress im Verkehr)		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
19	Negative, potenzielle Auswirkungen durch verbale und non-verbale Anfeindungen (tätliche Angriffe) in den Betriebsbereichen		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN, HHW, TEREG
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette								
20	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechte (Kinderarbeit) in der Lieferkette		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
21	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechte (Zwangsarbeit und Sklaverei) in der Lieferkette		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
22	Negative, potenzielle Auswirkungen auf die Vereinigungsfreiheit und Recht von Kollektivverhandlungen in der Lieferkette		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
23	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Vorenthalten eines angemessenen Lohns in der Batterieherstellung		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
24	Negative, potenzielle Auswirkungen durch mögliche Beteiligung an Verschlechterung des Gesundheitszustands für Beschäftigte im Tagebau		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
S3 Betroffene Gemeinschaften								
25	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Beeinträchtigung von Anwohnenden aufgrund von Baustellenaktivitäten		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
26	Positive, tatsächliche Auswirkungen durch den Mobilitätsausbau für die Anwohnenden und Aufwertung der Stadtteile	●				●●●	langfristig	HOCHBAHN, HADAG
27	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
28	Negative, potenzielle Auswirkungen durch die fehlende Kontrolle von Sicherheitskräften		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
29	Negative, potenzielle Auswirkungen auf indigene Landrechte im Zuge von Bergbauprojekten, Ölgewinnung oder Plantagen		●			●●●	kurzfristig	Konzern
S4 Verbraucher und Endnutzer								
30	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Datenschutzvorfälle und Verlust personenbezogener Daten		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN
31	Risiko durch Cyberangriffe				●	●●●	kurzfristig	Konzern
32	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste durch Übergriffe, Belästigungen, Diebstahl, Raub und / oder terroristischen Anschlägen (Security)		●			●●●	kurzfristig	HOCHBAHN, HHW, HADAG
33	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste durch ein unzureichendes subjektives Sicherheitsgefühl		●			●●●	mittelfristig	HOCHBAHN, HHW, HADAG
34	Risiko der Zielverfehlung in Bezug auf Fahrgastzahlen durch unzureichendes Sicherheitsempfinden				●	●●●	mittelfristig	HOCHBAHN, HHW
35	Positive, potenzielle Auswirkungen auf die Gesellschaft durch die Bereitstellung eines inklusiven Mobilitätsangebots für alle	●				●●●	kurzfristig	HOCHBAHN, HADAG, ATG
G1 Unternehmenspolitik								
36	Risiko einer geschwächten Unternehmenskultur infolge Fluktuation				●	●●●	mittelfristig	Konzern
37	Risiko von Mitarbeitendenfehlverhalten				●	●●●	kurzfristig	Konzern

●●● vorgelagert ●●● betriebliche Aktivität ●●● nachgelagert

Angewendete Themenstandards

ESRS 2 IRO-2, SBM-3

Die Nachhaltigkeitserklärung des HOCHBAHN-Konzerns orientiert sich an den Anforderungen der ESRS. Die Berichterstattung erfolgt auf Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie unter Berücksichtigung der aktuellen Umsetzungsstände und Datenverfügbarkeiten.

Demnach werden folgende Themenstandards berücksichtigt:

- E1 Klimawandel
- E2 Umweltverschmutzung (bezogen auf Luftschadstoffe)
- S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- S3 Betroffene Gemeinschaften
- S4 Konsumenten und Endnutzer (Fahrgäste)
- G1 Governance (bezogen auf die Führungskultur und Compliance)

Der Themenstandard E5 wird in der vorliegenden Erklärung noch nicht adressiert. Das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wird im Update der Wesentlichkeitsanalyse 2026 detailliert betrachtet und dementsprechend in der zukünftigen Berichterstattung neu bewertet.

Darüber hinaus wurden einzelne Datenpunkte aus den jeweiligen Themenstandards vorübergehend ausgelassen. Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt in die Berichterstattung integriert, sobald eine belastbare Datenbasis und ein konsistenter Umsetzungsrahmen vorliegen.

Eine vollständige Übersicht aller offenzulegenden Datenpunkte – einschließlich solcher mit Bezug zu weiteren EU-Rechtsvorschriften – ist dem ESRS-Index im Anhang zu entnehmen.

Die Themen Wasser & Meeresressourcen (E3) und Biodiversität (E4) werden derzeit als nicht wesentlich eingestuft. Grundlage dieser Einschätzung waren Fachgespräche mit internen Expertinnen und Experten, die begrenzten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der HOCHBAHN sowie ein Branchenvergleich mit anderen deutschen Verkehrsunternehmen. Eine Berichterstattung gemäß den Anforderungen der beiden Themenstandards erfolgt daher nicht.

Die Entwicklung dieser Themen wird weiterhin beobachtet; bei veränderten Rahmenbedingungen erfolgt eine erneute Bewertung.

Die Berichterstattung des HOCHBAHN-Konzerns umfasst sowohl Angaben gemäß den Offenlegungspflichten der ESRS als auch ergänzende unternehmensspezifische Informationen. Dazu zählen insbesondere leistungsbezogene Kennzahlen wie die Kundenzufriedenheit oder der Energieverbrauch pro Personenkilometer, die branchenüblich sind und zur Einordnung der Geschäftstätigkeit beitragen. Diese zusätzlichen Angaben ermöglichen eine differenzierte Darstellung der betrieblichen Leistung und schaffen Transparenz im Hinblick auf strategische Schwerpunkte und operative Besonderheiten.

Governance

Managementstruktur des Unternehmens mit Fokus auf ESG Governance

ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3

Governancestruktur

ESRS 2 GOV-1

Der HOCHBAHN-Konzern wird nach einem dualistischen Leitungssystem geführt, bestehend aus einem Vorstand für die operative Steuerung und einem Aufsichtsrat zur strategischen Kontrolle. Als Hamburger öffentliches Unternehmen ist der HOCHBAHN-Konzern dem Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) verpflichtet. Der Vorstand des HOCHBAHN-Konzerns besteht aus vier Ressorts, die wie folgt verantwortet werden: Robert Henrich als Vorstandsvorsitzender leitet das Ressort Unternehmenssteuerung, Merle Schmidt-Brunn verantwortet Finanzen & Nachhaltigkeit, das Ressort Personal & Soziales liegt bei Saskia Heidenberger und das Ressort Technik wird von Jens-Günter Lang geführt. Damit liegt die Geschlechterverteilung im Vorstand bei jeweils 50 Prozent.

Der Aufsichtsrat unter dem Vorsitz von Verkehrssenator Anjes Tjarks⁵ setzt sich aus fünf Vertreterinnen (31,3 Prozent) und elf Vertretern (68,8 Prozent) der Stadt Hamburg, der HOCHBAHN, weiterer öffentlicher Institutionen sowie der Gewerkschaften und dem Betriebsrat zusammen. Davon sind drei Mitglieder (18,75 Prozent) als formal unabhängig zu betrachten.⁶

⁵ Für jedes Unternehmen, an dem die FHH beteiligt ist, gibt es gemäß HCGK eine zuständige Fachbehörde. Für die HOCHBAHN ist es die Behörde für Verkehr und Mobilitätswende (BVM).

⁶ Für Informationen zur Qualifikation, zur Wahl, zur Amtszeit, zu Interessenkonflikten und zur Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats siehe die [Satzung der Hamburger Hochbahn AG](#) sowie den [Hamburger Corporate Governance Kodex \(HCGK\)](#)

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über einschlägige Erfahrung in Mobilität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Robert Henrich verfügt über langjährige Erfahrung in digital vernetzten und intermodalen Mobilitätslösungen aus Führungsfunktionen bei MOIA, moovel und car2go. Merle Schmidt-Brunn bringt fundierte Erfahrung in Finanzsteuerung, Nachhaltigkeit und IT-naher Unternehmenssteuerung ein. Jens-Günter Lang steht für tiefgehende technische Expertise in Elektrifizierung, Infrastrukturbau sowie Fahrzeug- und Systemtechnik des ÖPNV. Saskia Heidenberger ergänzt den Vorstand durch Erfahrung in Transformation, Governance und sozialer Nachhaltigkeit.⁷

Nachhaltigkeitsorganisation

ESRS GOV-1, GOV-2

Nachhaltigkeit ist als strategisches Querschnittsthema der HOCHBAHN im Ressort Finanzen und Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene verankert. Die jeweiligen Zuständigkeiten sind in den Vorstandsmandaten und in den Zielvereinbarungen der Vorstände und Führungskräfte festgelegt. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der strategischen Steuerung und Entscheidungsfindung. Der Stabsbereich Nachhaltigkeitsmanagement ist verantwortlich für die strategische Entwicklung von Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Energieeffizienz, Klima, Menschenrechte, nachhaltige Beschaffung sowie Berichterstattung. Die konkrete Ausgestaltung der Ziele und Maßnahmen, die mit den Nachhaltigkeitsthemen einhergehen, finden sich in den entsprechenden thematischen Kapiteln. Zusätzlich sind in den Tochterunternehmen Nachhaltigkeitsverantwortliche benannt. Der Vorstand überwacht die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Festlegung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Dies erfolgt unter anderem über das zentrale Steuerungsmodell (Erfolgskompass), welches ökologische, soziale und ökonomische Zielgrößen systematisch miteinander verknüpft, sowie über Berichte aus den entsprechenden Fachbereichen und den Tochterunternehmen.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand regelmäßig – einschließlich des RCM und interner Kontrollsysteme. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat fortlaufend über wesentliche unternehmensbezogene Themen, darunter Nachhaltigkeitsaspekte und relevante Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung des Unternehmens von Bedeutung sind. Zusätzlich erfolgt eine jährliche Berichterstattung durch die Menschenrechtsbeauftragte sowie eine halbjährliche Berichterstattung durch das allgemeine Risiko- und Chancenmanagement. Im Jahr 2025 erhielten die Aufsichtsratsmitglieder zudem die Möglichkeit, eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD wahrzunehmen.

Nachhaltigkeitsaspekte werden in die strategische Steuerung, Investitionsentscheidungen und das RCM integriert. Abhängig von Relevanz und Dringlichkeit werden mögliche Zielkonflikte zwischen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen in Strategiemeetings, Risikoanalysen und Entscheidungsprozessen diskutiert. Ziel ist eine unternehmerische Steuerung, die langfristige Wertschöpfung mit ökologischer und sozialer Verantwortung verbindet.

Nachhaltigkeitsbezogene Anreizsysteme

ESRS 2 GOV-3, E1 GOV-3

Die HOCHBAHN verfügt über ein Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder, das Nachhaltigkeitsaspekte systematisch berücksichtigt. Die Anreizsysteme basieren auf Zielvereinbarungen, die sechs unternehmensspezifischen Kategorien zugeordnet sind und im Einklang mit der Stadtwirtschaftsstrategie stehen: Unternehmensergebnis, Fahrgastzahlen, Strategie und Unternehmenssteuerung, Angebot und Infrastruktur, Digitalisierung und Nachhaltigkeit sowie Personal und Soziales. Im Berichtsjahr 2025 umfassten die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele unter anderem die Elektrifizierung der Busflotte, die Senkung der Fehlzeitenquote, Maßnahmen zur Verbesserung der Sanitäreinrichtungen im Fahrdienst sowie spezifische Ziele im Nachhaltigkeitsmanagement.

⁷ Die Angaben zur Erfahrung der Vorstandsmitglieder basieren auf öffentlich zugänglichen Unternehmensangaben der HOCHBAHN, veröffentlichten Personalmitteilungen sowie weiteren öffentlich zugänglichen Quellen zu früheren Führungsfunktionen und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Vorstandsmitglieder.

Die Zielsysteme und zugehörigen Leistungskennzahlen werden jährlich überprüft und – entweder im Erfolgskompass oder separaten Berichtsformaten – aktualisiert. Sie sind integraler Bestandteil der Vergütungspolitik und dienen der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung. Der Anteil der variablen Vergütung des Vorstands, der an die genannten nachhaltigkeitsbezogenen Ziele gekoppelt ist, betrug im Berichtsjahr insgesamt 10 Prozent (bezogen auf klimabezogene Ziele 3 Prozent), und wird regelmäßig evaluiert. Die Genehmigung und Aktualisierung der Bedingungen des Anreizsystems für den Vorstand liegt in der Zuständigkeit des Aufsichtsrats.

Ausführung zur Sorgfaltspflicht (Due Diligence) ESRS 2 GOV-4

Die folgende Tabelle zeigt, wie und wo sich die Anwendung der wichtigsten Aspekte und Schritte des Due-Diligence-Prozesses in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung wiederfinden:

Tabelle 4: Kernelemente der Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung	Seitenangabe
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Konzept und Geschäftsmodell	Vgl. Berichterstattung zu ESRS GOV-2, GOV-3, SBM-3, themenbezogene ESRS: Berücksichtigung der verschiedenen Phasen und Zwecke der Einbeziehung der Interessenträger während des gesamten Verfahrens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht	15, 20, 21, 44
b) Einbeziehung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Vgl. Berichterstattung zu ESRS 2 GOV-2, SBM-2, IRO-1, MRD-P	14, 15–19, 21, 25–27, 42–43, 47–48, 51–52, 55, 58, 64–65, 68–69, 71, 73, 76, 78, 81–83
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	Vgl. Berichterstattung zu ESRS 2 IRO-1 (inkl. themenspezifische IRO-1-Angaben), SBM-3	15–20, 24, 26, 40, 47, 55, 58, 63, 68, 74, 77, 79, 81
d) Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	Vgl. Berichterstattung zu ESRS 2 MDR-A und themenbezogene ESRS: Berücksichtigung des Spektrums der Maßnahmen, einschließlich der Übergangspläne, mit denen die Auswirkungen angegangen werden sollen	24–25, 27, 48–49, 52–53, 56, 60–61, 66, 70, 75, 77–78, 79–80, 83–84
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	Vgl. Berichterstattung zu ESRS 2 MDR-M und MDR-T und themenbezogene ESRS: in Bezug auf Parameter und Ziele	24–25, 27–28, 31, 48, 54, 55–56, 67, 76, 78, 80, 84

Angaben zum Risikomanagement ESRS 2 GOV-5

Die Verfahren des Risikomanagements und der internen Kontrolle für die Nachhaltigkeitsberichterstattung befinden sich im HOCHBAHN-Konzern noch im Aufbau und sind bislang nicht vollständig formalisiert. Für das Berichtsjahr wurden daher noch keine eigenständigen formellen Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach einem konzernweit definierten Bewertungsansatz identifiziert. Gleichwohl werden generische Berichtsrisiken bereits durch bestehende Prozess- und Kontrollmechanismen adressiert.

Dazu gehören insbesondere klare Verantwortlichkeiten für Datenerhebung und -freigabe, standardisierte Datenabfragen, zentrale Datenmanagement- und Reportingstrukturen, Plausibilisierungen sowie das Vier-Augen-Prinzip und mehrstufige Review-Schleifen zwischen Fachbereichen, Nachhaltigkeitsfunktion und berichtsverantwortlichen Einheiten. Diese Maßnahmen dienen insbesondere dazu, Risiken wie unvollständige oder verspätete Datenmeldungen, methodische Inkonsistenzen, manuelle Übertragungsfehler, fehlerhafte Konsolidierungen und nicht hinreichend belegte qualitative Angaben zu reduzieren. Der weitere Ausbau eines systematischen Risiko- und Kontrollrahmens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist vorgesehen.

ESRS E1 – Klimawandel

Als Verkehrsunternehmen hat die HOCHBAHN einen direkten Einfluss auf den Klimawandel. Neben dem positiven Effekt ihres Angebots auf die Mobilitätswende verursacht das Geschäftsmodell auch negative Auswirkungen durch den Betrieb, beispielweise durch den Ausstoß von Emissionen in Bus und Bahn. Der Klimawandel mit seinen Auswirkungen in der Stadt Hamburg hat zudem auch Konsequenzen für den Betriebsalltag der HOCHBAHN, heute und in Zukunft. Das Kapitel E1 gliedert sich daher in zwei Unterkapitel: Klimarisiken und -anpassung sowie Klimaschutz bevor es allgemeine Kennzahlen zu dem Thema beschreibt (siehe [Kapitel ESRS E1-5](#) bis [Kapitel ESRS E1-8](#)).

RCP4.5 und RCP2.6 des fünften IPCC-Sachstandsberichts als Szenarien für die Zeiträume 2036 – 2065 sowie 2070 – 2099 verwendet. Ziel war es, die wesentlichen klimabezogenen Risiken zu identifizieren und zu kategorisieren. Die Analyse zeigt, dass Extremwetterereignisse wie Starkregen, aber auch Hitze sowie Sturmfluten und Stürme als physische Klimarisiken die relevantesten Aspekte für die HOCHBAHN darstellen. Auch die im Jahr 2025 veröffentlichte Klimaanpassungsstrategie der FHH benennt Küsten- und Binnenhochwasserschutz sowie Starkregen als prioritäre Handlungsfelder. Im Jahr 2025 hat die HOCHBAHN eine Analyse standortbezogener Klimafaktoren vorgenommen. Im Jahr 2026 ist ein Update der Klimarisikoanalyse geplant.

Klimarisiken und -anpassung E1-SBM-3, MDR-P

Klimatische Veränderungen wie Hitze, Starkregen und Sturmfluten können sich auf den Betrieb und die Aufenthaltsqualität auswirken. Seit 2022 kooperiert die HOCHBAHN mit dem Climate Service Center Germany (GERICS), um mögliche Betroffenheiten durch Klimafolgen zu erkennen und Handlungsbedarfe abzuleiten. So hat die HOCHBAHN gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des GERICS eine Klimarisikoanalyse (Vulnerabilitätsanalyse) durchgeführt, bei der heutige Betroffenheiten und Maßnahmen der HOCHBAHN mit Klimaszenarien für Hamburg zusammengeführt wurden. Dabei wurden die „Representative Concentration Pathways“ (RCPs) RCP8.5,

Um die finanziellen Folgen sowie Risiken und Chancen des Klimawandels zu bewerten, hat die HOCHBAHN physische und transitorische Klimafolgerisiken in das konzernweite RCM integriert. Im Fokus stehen dabei Extremwetterereignisse wie Starkregen, Sturm und Sturmflut, die bereits in der Vergangenheit zu Schäden, Betriebsstörungen und -ausfällen geführt haben, sowie chronische und akute Klimaveränderungen durch veränderte Niederschlagsmuster, Hochwasser, Hitzestress und Sturmereignisse. Aktuell stuft die HOCHBAHN ihr Geschäftsmodell sowie die Unternehmensstrategie durch die bestehenden Monitoring- und Schutzmaßnahmen als resilient ein, auch wenn in Zukunft weitere Anpassungsmaßnahmen wahrscheinlich sind. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in 2025 wurden die Risiken daher als nicht wesentlich bewertet.

Tabelle 5: Physische und transitorische Klimarisiken im Risiko- und Chancenmanagement

Art des Klimarisikos (physisch/transitorisch)	Name des Risikos	Risikobeschreibung
Physisch	Akute Extremwetterereignisse	Durch Hochwasser, Starkregenereignisse und schweren Stürmen bedingtes Mehrkostenrisiko durch Elementarschäden an Betriebsfahrzeugen und Infrastruktur sowie etwaigen Schienenersatzverkehren
Physisch	Langfristige Auswirkungen des Klimawandels auf Infrastruktur	Veränderungen von Niederschlagsmustern, Hochwasser, Hitzestress, Meeresspiegelanstieg und Sturmereignissen führen zu einem Mehrkostenrisiko durch Beeinträchtigungen / Ausfällen der Infrastruktur.
Physisch	Langfristige Auswirkungen des Klimawandels auf die menschliche Gesundheit	Veränderungen von insbesondere Hitzestress und tropischen Nächten führen zu Gesundheitsrisiken bei Fahrgästen und Mitarbeitenden.
Transitorisch	Reputationsrisiko	Aufgrund der aktuellen Ergebnissituation und möglicher Budgetbegrenzungen kann es zu Verzögerungen der Elektrifizierung der Busflotte kommen. Die Konsequenz ist, dass die unternehmensbezogenen Dekarbonisierungsziele der HOCHBAHN (Klimaneutralität 2030 in Scope 1 – 2) und die städtischen Klimaziele (konzernweite Klimaneutralität 2040 in Scope 1 – 3) verfehlt werden könnten.
Transitorisch	Politisches Risiko	Ergebnisrisiko aus den nachteiligen Gesetzesänderungen bezogen auf CO ₂ -Bepreisungen oder anderen politischen Faktoren wie insbesondere EU-Taxonomie

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde jedoch eine wesentliche negative Auswirkung identifiziert, die sich auf die Nichtanpassung der HOCHBAHN auf den Klimawandel bezieht.

Tabelle 6: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste und Mitarbeitende durch Nichtanpassung an Veränderungen der Wetterverhältnisse infolge des Klimawandels	Veränderungen der Wetterverhältnisse infolge des Klimawandels – insbesondere eine Zunahme von Niederschlagstagen, Hitzetagen und tropischen Nächten sowie eine steigende Häufigkeit und Intensität von Extremwetterereignissen – können bei ausbleibenden oder unzureichenden Anpassungsmaßnahmen zu nachteiligen Betriebsbedingungen führen. Dies betrifft insbesondere die klimatischen Verhältnisse in Fahrzeugen sowie an Haltestellen, in Betriebseinrichtungen und Verwaltungsgebäuden. Zusätzlich kann sich das Unfallrisiko im Betrieb erhöhen, etwa durch witterungsbedingte Beeinträchtigungen der Infrastruktur oder der Betriebssicherheit. In der Folge können negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Fahrgästen und Beschäftigten entstehen.

Maßnahmen zu Klimarisiken und -anpassung

ESRS E1-3, E1.SBM-3, ESRS 2 MDR-T, MDR-A

Für die identifizierten Risiken gibt es aktive Maßnahmen, die sowohl für die bestehende Infrastruktur als auch für neu errichtete Anlagen gelten. Eine Übersicht der Maßnahmen findet sich in der folgenden Tabelle.

Tabelle 7: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Anpassung an den Klimawandel

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Vegetationspflege und Baumschau	HOCHBAHN	●	●	Sicherung der oberirdischen Streckenbereiche mit Baumbestand vor Windwurf	Monitoring der Schadensereignisse
Berücksichtigung des Starkregensrisikos auf Grundlage der Starkregengefahrenkarte bei Neu- und Umbauten von U-Bahn-Haltestellen	HOCHBAHN	●	●	Schutz der U-Bahn-Haltestellen vor Starkregen	
Betriebliche Anweisungen für organisatorische Hochwasserschutzmaßnahmen an exponierten Haltestellen (z. B. Jungfernstieg)	HOCHBAHN	●	●	Erhöhung des Schutzniveaus bei akuten Hochwasserwarnungen	Monitoring der Schadensereignisse
Durchführung von Hitzeschutzmaßnahmen und Temperaturmessungen an Arbeitsplätzen während der Sommermonate	HOCHBAHN, TEREG	●	●	Handlungsbedarfe erkennen und Maßnahmen zum Hitzeschutz ableiten	Monitoring durch Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Arb-SchG (Gefährdungsbeurteilung)

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025 Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Identifikation von Starkregenrisiken auf Grundlage der Starkregengefahrenkarte	HOCHBAHN	●	Handlungsbedarfe erkennen und Maßnahmen zum Schutz vor Starkregen ableiten	Monitoring der Schadensereignisse
Klimatisierung Busse und U-Bahnen – Beschaffung von Neufahrzeugen mit Klimaanlage	HOCHBAHN	●	● Neue Busse und U-Bahnen sind standardmäßig mit Klimaanlage ausgestattet	Kein aktives Monitoring, ggf. Temperaturmessungen
Klimatisierung Schiffe – Instandhaltung & Erneuerungen von Klimaanlage	HADAG	●	● Alle Steuerhäuser sind mit Klimaanlage ausgestattet; sämtliche Fahrgasträume verfügen über Belüftungsanlagen, teils mit einzelnen Klimageräten	Kein aktives Monitoring, ggf. Temperaturmessungen

Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energieeffizienz E1-2, ESRS 2 MDR-P

Angesichts der globalen Herausforderung des Klimawandels ist eine der wichtigsten Fragestellungen städtischer Mobilität, wie die Menschen in einer wachsenden Stadt wie Hamburg klimafreundlich unterwegs sein können. Der Anteil des Sektors Verkehr an den Hamburger CO₂-Emissionen beträgt ca. 25 Prozent.⁸ Die Verlagerung des motorisierten Individualverkehrs auf den Umweltverbund (zu Fuß, Fahrrad, ÖPNV) ist ein wesentlicher Hebel, um die CO₂-Emissionen im Verkehr zu senken und als Zielsetzung der Strategie Mobilitätswende im Hamburger Klimaplan verankert.

Mit der zweiten Fortschreibung des Hamburger Klimaplan hat die FHH ihre Klimaziele verschärft: Bis 2030 sollen die Emissionen im Vergleich zu 1990 um 70 Prozent reduziert werden (vorheriges Ziel: 55 Prozent Reduktion), bis 2045 soll die Reduktion 98 Prozent betragen und Hamburg

CO₂-neutral sein. Dieses Ziel wurde im Jahr 2025 durch einen Volksentscheid („Zukunftsentscheid“) auf das Jahr 2040 vorgezogen.⁹ Maßgeblich ist dabei die städtische Strategie zur Erreichung der Mobilitätswende, die für den Hamburger öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) in der Strategie Hamburg-Takt konkretisiert wurde.

Die HOCHBAHN hat sich in ihrer 2024 verabschiedeten Unternehmensstrategie das übergeordnete Ziel gesetzt, bis ins Jahr 2035 die Fahrgastzahlen um 30 Prozent zu steigern. Damit leistet sie einen signifikanten Beitrag zur Stärkung und Erreichung der städtischen Zielsetzungen in den Bereichen Mobilitätswende und Klimaschutz.

Für den HOCHBAHN-Konzern sind sowohl die direkten THG-Emissionen aus dem Betrieb (Scope 1 und 2), vor- und nachgelagerte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) sowie ein hoher Energieverbrauch im laufenden Betrieb wesentliche Auswirkungen (siehe Tabelle 8).

⁸ Sektor Verkehr – Mobilitätswende – hamburg.de
⁹ Klimaschutz/Hamburger Klimaplan – hamburg.de

Tabelle 8: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Klimaschutz	Negative Auswirkung durch direkte THG-Emissionen (Scope 1 – 2)	Einsatz von fossilen Energieträgern im Betrieb (insbesondere der Busflotte und im Schiffsbetrieb) verursacht Emissionen von Treibhausgasen (Scope 1 – 2).
Klimaschutz	Negative Auswirkung durch vor- und nachgelagerte THG-Emissionen (Scope 3)	Einsatz von fossilen Energieträgern in der vorgelagerten Wertschöpfungskette durch die Beschaffung von energie- und ressourcenintensiven Produkten (insbesondere Bau, Fahrzeuge und Ersatzteile) verursachen THG-Emissionen (Scope 3).
Klimaschutz	Chance durch Erhalt von Bundesfördermitteln für den Umstieg auf emissionsfreie Antriebe	In Übereinstimmung mit den Zielsetzungen des aktuellen Koalitionsvertrags beabsichtigt der Bund, auch ab dem Jahr 2026 ein adäquates Förderangebot vorzuhalten, vorbehaltlich der Verfügbarkeit entsprechender Bundesmittel in den Folgehaushalten.
Klimaschutz	Positive, potenzielle Auswirkungen auf den Klimawandel durch ein attraktives ÖPNV-Angebot & Förderung der Mobilitätswende	Ein attraktives ÖPNV-Angebot, welches die Menschen zu einem Umstieg vom privaten PKW auf den ÖPNV veranlasst, führt zu einer Verringerung des motorisierten Individualverkehrs, womit ein Beitrag zum regionalen Klimaschutz geleistet wird.
Energie	Negative Auswirkung durch hohen Energieverbrauch im eigenen Betrieb	Durch einen hohen Energiebedarf insbesondere im Betrieb der Fahrzeuge (Bus, U-Bahn, Schiff) beansprucht die HOCHBAHN erneuerbare und nicht erneuerbare Energieressourcen.

Folgende interne und externe Richtlinien geben dem HOCHBAHN-Konzern im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energie den Handlungsrahmen vor.

Tabelle 9: Richtlinien im Zusammenhang mit Klimaschutz & Energie

Inhalt	Anwendungsbereich	Standards & Initiativen von Dritten	Letzte Überarbeitung (Inkrafttreten)
Die Drucksache Nr. 13 der Senatskommission für öffentlichen Unternehmen (SköU) vom 26.03.2024 (Update am 02.12.2025) verpflichtet die Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Hamburg zur Entwicklung von ambitionierten Klimaschutzstrategien.	HOCHBAHN-Konzern (öffentliche Unternehmen in Hamburg)	ESRS	2025
Die Energiepolitik definiert Rahmenbedingungen und Leitlinien für den Umgang mit Energie.	HOCHBAHN, FFG und HADAG	DIN EN ISO 50001:2018 (ISO 50001)	2024
Das Handbuch zum Energiemanagementsystem enthält Festlegungen und Bestimmungen für den Betrieb des Energiemanagementsystems.	HOCHBAHN, FFG und HADAG	DIN EN ISO 50001:2018 (ISO 50001)	2025
Der Planungsleitfaden THG-Last-Reduktion der U5 verankert das Ziel zur Reduktion der THG-Emissionen als ergänzende Planungsrandbedingung für den Generalplaner im Planungsprozess der U5.	U5 GmbH		2024

Klimaschutzmanagement

Der HOCHBAHN-Konzern verfolgt das Ziel, THG-Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren, um den negativen Beitrag zum Klimawandel zu minimieren. Mit der Formulierung ihres Klimaziels im Jahr 2019 hat die HOCHBAHN ein Klimaschutzmanagement etabliert, welches die Auswirkungen auf den Klimawandel bilanziert und Reduktionsmaßnahmen verfolgt. Für die HOCHBAHN als öffentliches

Unternehmen gelten seit März 2024 zudem Vorgaben der Stadt Hamburg aus der Drucksache Nr. 13 der Senatskommission für öffentliche Unternehmen. In diesem Rahmen ist die HOCHBAHN verpflichtet, vollumfängliche Treibhausgasbilanzen inklusive ihrer Tochterunternehmen zu erstellen sowie eine Klimaschutzstrategie zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen des HOCHBAHN-Konzerns bis 2040 zu verabschieden (siehe [Kapitel ESRS E1-4](#)).

Die Klimaschutzstrategie umfasst dabei sowohl Emissionen aus Quellen, die direkt vom Unternehmen verantwortet und kontrolliert werden (Scope 1), indirekte Emissionen aus der Erzeugung der beschafften Energie (Scope 2) sowie indirekte Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3). Wesentliche Emissionsquellen liegen im Betrieb der Fahrzeugflotten (Scope 1 und 2) sowie in der vorgelagerten Lieferkette (Scope 3) im Zusammenhang mit Bautätigkeiten (Bauwerke, U5, U4). Daneben sind Dienstleistungen ohne Materialeinsatz, Fahrzeuge, einzelne technische Produkte wie Stellwerkstechnik, Kabel und Elektronik, IT-Hardware oder Ladetechnik von Relevanz. Diese Emissionsquellen stehen bei der Maßnahmenentwicklung im Fokus (siehe Kapitel ESRS E1-3) und finden sich in den qualitativen Zielsetzungen und Maßnahmen im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung wieder. Im Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister fordert die HOCHBAHN ihre Geschäftspartner dazu auf, die THG-Emissionen zu reduzieren und die Reduktion in Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu bringen. Weiterhin hat die U5 GmbH das Ziel zur Reduktion der THG-Emissionen beim Bau der U5 als ergänzende Planungsrandbedingung durch einen Leitfaden verankert (siehe Tabelle 7).

Energiemanagement

Die HOCHBAHN ist seit vielen Jahren bestrebt, Energieeinsparpotenziale zu realisieren und ihre Energieeffizienz durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen zu steigern. Die Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs ist das vorrangige energiepolitische Ziel der HOCHBAHN. Im Jahr 2025 wurden die Energiemanagementsysteme (EnMS) von der HOCHBAHN, der FFG und der HADAG erstmals nach der Norm ISO 50001 zertifiziert. Dabei enthalten alle genannten EnMS eine Verpflichtung, die eigene energiebezogene Leistung zu verbessern. Die TEREK lässt seit 2015 das Energieaudit nach DIN EN 16247 durchführen und ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert.

Der Anwendungsbereich jedes der drei EnMS umfasst den jeweiligen Gesamtenergieeinsatz der oben genannten Unternehmen. Energie spielt für die HOCHBAHN insbesondere im Fahrbetrieb eine bedeutende Rolle. Im Fokus der HOCHBAHN stehen die Energieverbräuche ihrer Bus- und U-Bahn-Fahrzeuge. Während die HADAG ihre Schiffsflotte als signifikante Verbraucher bewertet, sind die von der FFG genutzten Gebäude für letztere wesentlich.

Maßnahmen Klimaschutz und Energiemanagement

E1-3, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Zentrale Hebel zur Reduktion der THG-Emissionen in Scope 1 und 2 sowie zur Erhöhung der Energieeffizienz sind der Bezug von Ökostrom, die Dekarbonisierung der Bus- und Schiffsflotte, der Wärmeträgerwechsel beim Heizen der Betriebs- und Verwaltungsstandorte sowie die Umstellung der Betriebsfahrzeugflotte auf Elektrofahrzeuge. In Scope 3 liegen wesentliche Hebel in der Beschaffung von Produkten mit reduzierten Herstellungsemissionen und bei Bauprojekten in der Planungsoptimierung sowie der Nutzung emissionsreduzierter Materialien. Die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen hängt dabei von der Verfügbarkeit und Zuweisung von Mitteln ab. Die Effektivität der Klimaschutzmaßnahmen zeigt die erzielte Reduktion der THG-Emissionen, die unter „Kennzahlen“ (Tabelle 17, Seite 36) dargestellt ist. Um die Mobilitätswende weiterhin voranzutreiben, setzt die HOCHBAHN auf Maßnahmen, die die Attraktivität des Angebots weiter verbessert.

Attraktives Angebot zur Förderung der Mobilitätswende

Die wesentlichen Maßnahmen umfassen unter anderem die Netzentwicklung U-Bahn, die Digitalisierung des U-Bahn-Betriebs und die Beschaffung neuer U-Bahn-Fahrzeuge, mehr Flexibilität durch autonome Angebote auf der Straße sowie mehr Qualität und Sicherheit mit z. B. der Weiterentwicklung digitaler Angebote (hvv switch & MAX-App). Diese Maßnahmen sind im Lagebericht der HOCHBAHN im Kapitel „Ziele und Strategien“ beschrieben. Darüber hinaus tragen auch viele weitere Maßnahmen in den in der Unternehmensstrategie definierten Handlungsfeldern (siehe [Kapitel ESRS 2](#)) dazu bei, Fahrgäste für die HOCHBAHN zu gewinnen.

Kennzahlen zur Mobilitätswende

ESRS 2 MDR-M

Die Fortschritte der Maßnahmen werden anhand verschiedener Kennzahlen überwacht (siehe auch [Erfolgskompass](#)), mitunter die Fortschritte bei der Gewinnung von Fahrgästen sowie die vermiedenen THG-Emissionen (Scope 4). Im Ergebnis vermeidet das in Anspruch genommene Angebot von U-Bahn und Bus 2025 in Höhe von mehr als 230 Tausend Tonnen CO₂e. Zum Vergleich: Die HOCHBAHN hat im selben Zeitraum THG-Emissionen in Höhe von knapp 57 Tausend Tonnen aus dem Energieverbrauch und dem Verlust flüchtiger Gase (Scope 1 und 2) verursacht. Es wurden also durch das Angebot der HOCHBAHN fast viermal so viele THG-Emissionen vermieden wie direkt ausgestoßen.

Tabelle 10: Ausgewählte Kennzahlen zu Fahrgastzahlen, Angebotsqualität und vermiedenen CO₂-Emissionen

	2025	2024
Fahrgäste (in Tausend, Gesamtanzahl der Linienfahrgäste) ¹	552.464	551.381
HOCHBAHN Personenkilometer Bus und Bahn (Pkm)	2.223.557.995	2.172.256.896
Anteil wahlfreie Nutzerinnen und Nutzer ² (%)	53	58
Durchschnittliche THG-Emissionen pro Personenkilometer im Pkw ³ (g CO ₂ e/Pkm)	197,22	197,22
Vermiedene THG-Emissionen durch Verkehrsverlagerung ⁴ (t CO ₂ e)	232.425	248.483

¹ Ohne Berücksichtigung von Umsteigerinnen und Umsteigern

² Kundenerlebnismonitor (2023 und 2025): Anteil der HOCHBAHN-Kundinnen und -Kunden, die in Hamburg ihr eigenes Auto, ein Taxi oder Carsharing nutzen, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht verfügbar sind

³ Umweltbundesamt (2025): TREMOD 6.71B, PKW innerorts

⁴ HOCHBAHN Personenkilometer Bus und Bahn x Anteil wahlfreie Nutzerinnen und Nutzer x durchschnittliche THG-Emissionen pro Personenkilometer im Pkw. Berechnet unter Berücksichtigung aller Nachkommastellen und daher nicht direkt aus den gerundeten Zahlen im Bericht nachvollziehbar

Dekarbonisierung der Fahrzeugflotten

Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotten bündelt die wirksamsten Energieeffizienzmaßnahmen im Konzern und ist ein wesentlicher Dekarbonisierungshebel. Die Elektrifizierung des Bussystems umfasst relevante Aktivitäten wie die Busbeschaffung, den Ausbau der notwendigen Ladeinfrastruktur und Busbetriebshöfe, die technische Integration und Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems sowie die Bewertung der Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsziele. So leistet die HOCHBAHN ihren Beitrag zur Hebelmaßnahme „Elektrifizierung der Fahrzeugflotten“ des Hamburger Klimaplanes.

Die Umsetzungsgeschwindigkeit der Elektrifizierung des Bussystems ist maßgeblich von Fördermitteln abhängig. Als strategische Übergangslösung soll daher der Kraftstoff Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) ab 2026 systematisch in den existierenden Verbrennerbussen der HOCHBAHN eingesetzt werden. Es ist vertraglich festgelegt, dass ausschließlich HVO-Kraftstoff verwendet wird, der aus Abfall- und Reststoffen europäischer Herkunft stammt und in Europa produziert wurde.

Die Flottenstrategie der HADAG umfasst die Einführung von Plug-in-Hybridfähren als Übergangstechnologie bis zur sukzessiven Beschaffung von vollelektrischen Fähren. In den Jahren 2024 und 2025 wurden drei Hybridfähren

in die Flotte integriert und ein Beschaffungsauftrag für drei vollelektrische Fähren geschlossen. Die neuen Fähren bieten Platz für bis zu 250 Fahrgäste, sind nach Energieeffizienzkriterien optimiert und ermöglichen unter anderem ein emissionsfreies An- und Ablegen. Parallel dazu wird die nötige Ladeinfrastruktur für die elektrischen Fähren ausgebaut.

Beschaffung unter Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette stehen eingekaufte Waren, Dienstleistungen und Kapitalgüter im Fokus, die einen hohen Anteil der Scope 3-Emissionen ausmachen (siehe Tabelle 17). Analysen anhand von Risikoprofilen (mittels der Software EcoVadis) als auch anhand der vorliegenden Daten (THG-Bilanzierung anhand der Rechnungsdaten) haben ergeben, dass neben den Baumaterialien (siehe folgendes Unterkapitel) die Fahrzeugbeschaffung, Signaltechnik und Ladeinfrastruktur den größten Anteil der Scope 3-Emissionen ausmachen.

Der aktuelle Fokus der Maßnahmen liegt daher auch auf diesen Warengruppen. Seit 2019 hat die HOCHBAHN in den Ausschreibungen für E-Busse das Thema Energieeffizienz und Treibhausgas bei der Herstellung – auch der Batterien – aufgenommen und in Zuschlagskriterien berücksichtigt. Dieser Ansatz wurde unter anderem auf Beschaffungen der Ladetechnik sowie der neuen U-Bahn-Generation DT6 ausgeweitet.

Um im ersten Schritt Transparenz über die Emissionen herzustellen, fordert die HOCHBAHN Umweltproduktdeklarationen inklusive der THG-Emissionen für relevante Produkte an. Außerdem werden in ausgewählten Zuschlagskriterien die Nutzung von Ökostrom bei der Herstellung, die Implementierung von Energiemanagementsystemen sowie konkrete Angaben und Zusagen z. B. von Recyclinganteilen in verbauten Metallen im Rahmen von Ausschreibungen positiv bewertet. Die HOCHBAHN befindet sich mit wichtigen Lieferanten im kontinuierlichen Austausch zum Thema Klimaschutz und berücksichtigt die Entwicklungen des Marktes in ihren Ausschreibungen.

Bauen unter Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien

Um die THG-Emissionen beim Bau ihrer Verkehrsinfrastruktur wie Betriebshöfe, U-Bahn-Strecken und Haltestellen so gering wie möglich zu halten, verfolgt die HOCHBAHN einen Ansatz, der die Herstellungsemissionen von Bauwerken, die Nutzungsphase sowie die Entsorgung von Baumaterialien und Bauwerken berücksichtigt. Dieser Ansatz wird in ausgewählten Projekten, wie der U5, bereits umgesetzt und sukzessive auf weitere Projekte übertragen.

Dabei werden bereits während der Planung Optimierungspotenziale und Varianten unter dem Gesichtspunkt der THG-Emissionen geprüft. Zudem werden für die wesentlichen emissionstreibenden Bauteile und Materialien Alternativen oder emissionsreduzierte Optionen identifiziert. Auf Basis der Quantifizierung der THG-Emissionen während des Planungsprozesses sollen so Maßnahmen priorisiert werden, die eine möglichst große Reduktion bei gleichzeitiger Umsetzbarkeit ermöglichen. Wo technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar, werden bei ausgewählten Materialien und Produkten emissionsreduzierte Optionen gewählt. Bei großen Bauprojekten wird zudem eine baubegleitende THG-Emissionsbilanzierung angestrebt, damit ein Monitoring der tatsächlichen THG-Emissionen erfolgen kann.

Die Erkenntnisse aus Projekten wie der U5 werden für weitere Infrastrukturprojekte der HOCHBAHN genutzt. Die Verabschiedung einer THG-Reduktionsstrategie als Basis für die Umsetzung von Maßnahmen hat sich für die U5 dabei als erfolgreiches Instrument herausgestellt. Mittels prozessualer Einbettung durch Leitfäden und Checklisten für beauftragte Planungsbüros, Sensibilisierung der Projektleitenden, Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen, stetiger Begleitung einer Nachhaltigkeitsberatung und einer jährlichen THG-Bilanzierung¹⁰ wird dabei die Umsetzung und die Zielerreichung sichergestellt. Darüber hinaus wird der Einsatz innovativer Technologien zur CO₂-Reduktion, darunter E-Baugeräte, Stahlfaserbeton-Tübbinge oder Carbon Capture & Storage, in der Zementherstellung geprüft.

Tabelle 11: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Klimaschutz und Energiemanagement

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Bezug von Ökostrom nach den Kriterien der FHH	HOCHBAHN, FFG	●	●	Strombedingte Emissionen machen im standortbezogenen Berechnungsverfahren im Basisjahr 2024 einen Anteil von knapp 47 % der Scope 1- und 2-Emissionen aus. Diese Emissionen werden durch den Bezug von Ökostrom im marktbezogenen Berechnungsansatz vermieden und tragen damit maßgeblich zur Reduktion der Emissionen bei.	Der Bezug von Ökostrom wird seit 2019 konsequent umgesetzt. Die Ökostrom-Beschaffungskriterien der FHH wurden Anfang 2025 aktualisiert und werden in kommenden Ausschreibungen berücksichtigt. Zudem wird im Rahmen der Betrachtung vorgelagerter Emissionen in Scope 3.3 künftig ein Mindestanteil Windkraft durch die HOCHBAHN definiert.
Elektrifizierung der Busflotte – seit 2020 beschafft die HOCHBAHN emissionsfrei angetriebene Busse.	HOCHBAHN	●	●	Emissionen aus der Verbrennung von Diesel für die Busflotte sind im Basisjahr 2024 für 72 % der Scope 1- und 2-Emissionen verantwortlich (marktbasierend). Diese Emissionen werden durch die Elektrifizierung der Busflotte sukzessive reduziert.	In 2025 ist die Anzahl der im laufenden Betrieb eingesetzten Elektrobusse von 293 auf 428 Fahrzeuge gestiegen. Damit betrug der Anteil Elektrobusse an der Gesamtbusflotte 38 %.
Schiffsflotten – HADAG und ATG arbeiten an der Elektrifizierung ihrer Schiffsflotten. Dabei steht bei der ATG der Umbau der historischen Flotte und bei der HADAG der Ersatz der fossil angetriebenen Schiffe im Vordergrund.	HADAG, ATG	●	●	Emissionen aus der Verbrennung von Diesel für die Schiffsflotte der HADAG sind im Basisjahr 2024 für 14 % und der ATG für 0,6 % der Scope 1- und 2-Emissionen verantwortlich (marktbasierend). Diese Emissionen werden durch die Elektrifizierung der Schiffsflotten sukzessive reduziert.	Die HADAG hat 2025 mit der „Grasbrook“ die dritte Hybridfähre in Betrieb genommen. Die Fähren verfügen über einen Plug-in-Hybridantrieb mit batteriebetriebenen Elektromotoren und einen Diesel-Ranger-Extender. Zudem wurden 2025 drei voll-elektrische Fähren bestellt. Bei der ATG wurde im September 2024 die Umrüstung der historischen „Eilbek“ fertiggestellt. Die Eilbek ist das dritte emissionsfreie Schiff im Betrieb der ATG. In den kommenden Jahren soll die gesamte Flotte auf Elektroantrieb umgestellt werden.

¹⁰ https://schneller-durch-hamburg.de/sites/default/files/files/jahresbericht_co2-reduktion_u5.pdf

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachver- folgung & Fortschritt
Wechsel von klimawirksamen Kältemitteln – Die Klimaanlage der Bus- und U-Bahnflotte werden von den Fachabteilungen sukzessive auf Kältemittel mit geringerem THG-Potenzial umgestellt.	HOCHBAHN	●		Die Verluste flüchtiger Gase sind im Basisjahr 2024 für 2,4 % der Scope 1- und 2-Emissionen verantwortlich (markt-basiert). Diese Emissionen werden durch den Wechsel auf Kältemittel mit geringerem THG-Potenzial verringert.	Ende 2022 wurde beim Bus mit der Umstellung des Kältemittels R134a (mit einem hohen Treibhausgasereffekt) auf R513a (mit einer geringeren Klimawirkung) begonnen und auch im Jahr 2025 weiter fortgesetzt. Bei der U-Bahn wird ebenfalls an der Umstellung gearbeitet und verschiedene Kältemittel und Isoliertgas erprobt.
Elektrifizierung der Betriebs- und Dienstfahrzeugflotten – Die Firmenwagenrichtlinien legen seit 2021 die Beschaffung von Betriebs- und Dienstfahrzeugen mit emissionsfreien Antrieben fest.	Konzern	●	●	Emissionen aus der Verbrennung von Diesel und Benzin für die Betriebs- und Dienstfahrzeugflotte sind im Basisjahr 2024 für 1,6 % der Scope 1- und 2-Emissionen verantwortlich (markt-basiert). Diese Emissionen werden durch die Elektrifizierung der Betriebs- und Dienstfahrzeugflotte sukzessive reduziert.	2025 lag der Anteil der E-Kfz an der Betriebs- und Dienstfahrzeugflotte konzernweit bei 41 %.
Bau der U5 – Implementierung von Klimaschutzmaßnahmen , darunter <ul style="list-style-type: none"> Planungsoptimierungen im Sinne der Materialreduktion Vorgaben zur Verwendung von THG-reduziertem Bewehrungsstahl und Zement Ökostrom als Baustrom 	U5 Projekt der HOCHBAHN	●	●	Das U5 Projekt hat im Basisjahr 2024 mit 15 % einen großen Anteil an den Scope 3-Emissionen. Daher werden in dem Projekt zahlreiche Klimaschutzmaßnahmen zur Reduktion der Herstellungsemissionen umgesetzt. Im Vergleich zum Baseline-Szenario ohne Nachhaltigkeitsanspruch wird dabei eine THG-Reduktion des Projekts von ca. 70 % erwartet.	Die Emissionen des U5-Baus werden jährlich unter Berücksichtigung der tatsächlich eingesetzten Mengen und deren THG-Potenzial bilanziert.
Beschaffungskriterien für ausgewählte Produkte , z. B. E-Busse, DT6, Ladetechnik, Fahrtreppen, IT und Dienstkleidung	HOCHBAHN	●	●	Die HOCHBAHN hat verbindliche Kriterien für emissionsintensive Produkte wie Fahrzeuge und Ladeinfrastruktur eingeführt, die wesentlich zu den Scope 3 Emissionen beitragen. Energieeffizienz und THG-Emissionen, auch bei der Batterieherstellung, werden in den Zuschlagskriterien berücksichtigt. Gefordert werden Umweltfußabdrücke mit Angaben zu THG-Emissionen. Positiv bewertet werden der Einsatz von Ökostrom, Energiemanagementsysteme und Recyclinganteile. Die Bewertung umfasst auch vorgelagerte Lieferketten, insbesondere bei Batterien.	Die Emissionen aus der Beschaffung ausgewählter Produkte wie Fahrzeuge und Ladeinfrastruktur werden transparent erfasst und bewertet. Dies stärkt die Zusammenarbeit mit Lieferanten und ermöglicht die gezielte Identifikation von Emissionsschwerpunkten für die Weiterentwicklung der Klimastrategie. Für diese Produkte erhält die HOCHBAHN jährlich Emissionsdaten sowie aktualisierte Umweltfußabdrücke bei Änderungen der Produktemissionen.

Ziele Klimaschutz und Energiemanagement

E1-4, ESRS 2 MDR-T

Die Emissionen aus der Geschäftstätigkeit zu minimieren ist seit 2018 eines der wichtigsten 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 sollen die direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) THG-Emissionen um mindestens 90 Prozent reduziert werden.

Zusätzliche Klimaziele werden dem HOCHBAHN-Konzern durch die Freie und Hansestadt Hamburg via einer Senatsdrucksache für öffentliche Unternehmen vorgegeben. Ausgehend von einem Basisjahr sollen bis 2030 die konzernweiten Emissionen um –50 Prozent (Scope 1 und 2) bzw. um –25 Prozent (Scope 3)¹¹ reduziert werden. Netto-Null soll bis 2040 mit einer Reduktion von –90 Prozent (alle Scopes) erreicht werden. Im Jahr 2025 hat die HOCHBAHN entsprechend dieser Vorgabe einen ersten Entwurf für eine konzernweite Klimaschutzstrategie erarbeitet. Dabei wurden 2024 als Basisjahr festgelegt und mögliche Reduktionspfade und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielsetzung erarbeitet. Im Laufe des Jahres 2026 wird der Entwurf der Klimaschutzstrategie weiterentwickelt sowie mit Umsetzungskosten und einem groben Finanzierungskonzept hinterlegt. Auf dieser Basis soll im Laufe der nächsten Jahre der Übergangsplan für den Klimaschutz nach ESRS E1-1 erstellt und veröffentlicht werden.

Auch die HADAG und ATG leisten mit dem Ziel der schrittweisen Elektrifizierung der Schiffsflotten bis 2040 einen substanziellen Beitrag zur Dekarbonisierung des Hamburger Verkehrssektors. Die Maßnahmen sind eingebettet in den Klimaplan der FHH. Die HADAG und ATG leisten mit ihren Flottenstrategien einen wesentlichen Beitrag zur klimafreundlichen Transformation der Mobilität auf der Elbe und der Alster.

Mit dem Ziel, ihre energiebezogene Leistung kontinuierlich zu verbessern, haben HOCHBAHN, HADAG und FFG jeweils Energiemanagementsysteme entsprechend der Norm DIN EN ISO 50001 eingeführt.

Im Jahr 2025 hat die HOCHBAHN zwei Ziele bis 2027 festgelegt, die sich auf die energetische Ausgangsbasis des Jahres 2023 beziehen:

1. Einsparung des summierten Diesel-, Strom- und Wasserstoffverbrauchs Busfahrzeuge I um 10 Prozent. Auf die Zielerreichung zählt die Elektrifizierung der Busflotte ein. Um den Einflussfaktor Nutzplatzkilometer bereinigt, wurde dieses Ziel bereits im Jahr 2025 mit 12,4 Prozent vorzeitig erreicht.
2. Verbesserung des Energieverbrauchs der gesamten Organisation um 6,5 Prozent. Auch hier spielte die Elektrifizierung die wesentliche Rolle – neben Beleuchtungssanierungen an diversen Standorten. Zum Jahresende 2025 wurde das Ziel bereits vorzeitig mit einer Reduktion von 7,4 Prozent erreicht.

Die HADAG hat im Jahr 2025 das zentrale Energieziel einer kontinuierlichen energetischen Verbesserung gegenüber dem Basisjahr 2021 festgelegt. Alle Maßnahmen und Auswertungen orientieren sich an einer nachhaltigen und messbaren Reduktion des Energieverbrauchs sowie an der fortlaufenden Steigerung der Energieeffizienz im Vergleich zu diesem Referenzjahr.

Auch die FFG hat Ziele definiert, die auf eine schrittweise Verbesserung der energiebezogenen Leistung sowie des Energiemanagementsystems ausgerichtet sind. Neben der Raumwärme wird hierbei insbesondere das Thema Druckluft berücksichtigt. Bis zum Jahr 2028 ist vorgesehen, in allen Werkstätten substituierbare Druckluftwerkzeuge durch akkubetriebene Alternativen auszutauschen. Darüber hinaus soll der Stromeinsatz durch eine sukzessive Modernisierung der Beleuchtung weiter reduziert werden. Perspektivisch wird zudem eine verbesserte Analysefähigkeit angestrebt, unter anderem durch den verstärkten Einsatz automatisierter Ablese- und Datenerfassungssysteme.

¹¹ Erlaubte Alternativziele für Scope 3 bis 2030: Einbindung zentraler Lieferanten in die Zielerreichung oder Verbesserung der Datenqualität

Kennzahlen Energieverbrauch und Energiemix

E1-5

Dieser Abschnitt enthält Informationen zu Energieverbräuchen und dem Energiemix aller Standorte des Konzerns in Hamburg. Zur Ermittlung der Energiedaten wurden unterschiedliche Verfahren zur Verbrauchsanalyse angewendet. Der wesentliche Anteil am Gesamtenergieverbrauch basiert auf gemessenen Verbrauchsdaten. In Fällen ohne direkte Messung erfolgten Schätzungen entweder durch Umlage der Versorger-Rechnung mittels geeigneter Verteilungsschlüssel, z. B. auf Basis der Flächenanteile oder per Berechnung mit zugrundeliegender Messung oder auf Basis von Nenndaten und durchschnittlichen Betriebsstunden.

Im Jahr 2025 belief sich der Gesamtenergieverbrauch des Konzerns auf 465.807 MWh. Davon entfielen 87,7 Prozent auf die HOCHBAHN, 9,0 Prozent auf die HADAG und 2,0 Prozent auf die FFG. Die übrigen Tochterunternehmen verzeichneten einen Energieverbrauch von 1,3 Prozent.

Gegenüber dem Vorjahr konnte der Gesamtenergieverbrauch des Konzerns im Jahr 2025 absolut um 5.844 MWh (–1 Prozent) reduziert werden. Der Gesamtverbrauch fossiler Energieträger verringerte sich um 19.450 MWh (–7 Prozent). Die Elektrifizierung der Busflotte trug mit einer Einsparung von 8.124 MWh am stärksten zu dieser Entwicklung bei. Unter Berücksichtigung der fünf Energieträger Diesel, Strom, Heizöl, Wasserstoff und HVO in den eigenen Bussen lag der Energieverbrauch der Busflotte im Jahr 2025 bei 242.742 MWh (2024: 250.866 MWh). Der Anteil der im laufenden Betrieb eingesetzten Elektrobusse stieg im Berichtsjahr um 135 Fahrzeuge. Damit waren zum Jahresende 428 von insgesamt 1.124 Bussen batterieelektrisch oder mit Brennstoffzelle angetrieben.

Tabelle 12: Operative Busflotte der HOCHBAHN

	2025	2024	Veränderung in %
Operative Busflotte HOCHBAHN (Anzahl)	1.124	1.079	+4
Anteil Fahrzeuge mit neuen Antriebstechnologien ¹ (%)	38	27	+40
Anteil Fahrzeuge mit konventionellen Antriebstechnologien ² (%)	62	73	–15

¹ Reine Batterie- und Brennstoffzellenantriebe

² Diesel- und Hybridantriebe

Durch die Angebotserweiterung um 3 Prozent legte der Fahrstromverbrauch im Betriebszweig U-Bahn um 2 Prozent auf 115.579 MWh im Jahr 2025 (2024: 113.512 MWh) zu.

Für die Entwicklung der Schiffsenergieverbräuche wirkt die Entwicklung der HADAG-Flotte als wesentlicher Treiber. Der leichte Anstieg im Energieverbrauch um 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr liegt in einer Zunahme der Betriebsstunden begründet.

2025 lag der Energieverbrauch der Konzernstandorte bei 60.008 MWh (2024: 60.075 MWh) – ohne Witterungsbereinigung. Der Verbrauch der Betriebs- und Dienstfahrzeuge konnte 2025 um 5 Prozent reduziert werden. In diesem Zusammenhang bedeutsam: Im Konzern nahm der Anteil E-Kfz an der Betriebs- und Dienstfahrzeugflotte exklusive Busse von 34 auf 41 Prozent zu.

Tabelle 13: Energieverbrauch und Energiemix im Konzern¹

	2025	2024 ²	Veränderung in %
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	254.041	273.781	-7
Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	9.257	8.928	+4
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)	10.486	10.525	-0,4
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	273.783	293.233	-7
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	58,78	62,17	-5
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	192.010	178.417	+8
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	41,22	37,83	+9
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	465.807	471.651	-1

¹ Folgende Arten von Energieverbräuchen sind nicht angefallen: Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (E1-5.38a), Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (E1-5.38d), Verbrauch aus nuklearen Quellen (E1-5.37b)

² Ergebnisse weichen aufgrund aktualisierter Verbrauchsdaten sowie dem abweichenden Konsolidierungskreis von den im Beteiligungsbericht 2024 der FHH berichteten Werten ab.

Tabelle 14: Übersicht der Energieerzeugung

	2025	2024 ¹	Veränderung in %
Energieerzeugung aus nicht-erneuerbarer Energie (MWh)	70	65	+9
Energieerzeugung aus erneuerbarer Energie (MWh)	103	90	+15

¹ Ergebnisse weichen aufgrund aktualisierter Verbrauchsdaten sowie dem abweichenden Konsolidierungskreis von den im Beteiligungsbericht 2024 der FHH berichteten Werten ab.

Tabelle 15: Energieverbrauch nach Konzerngesellschaft (in MWh)

	2025	2024 ¹	Veränderung in %
HOCHBAHN	408.452	414.560	-1
Anteil am Konzernverbrauch (%)	87,7	87,9	
Diesel	197.743	220.276	-10
Strom	187.747	174.124	+8
Heizöl	10.319	7.793	+32
Fernwärme	7.771	7.770	0
Erdgas	4.544	4.271	+6
Benzin	314	327	-4
Wasserstoff	13	0	-
HADAG	41.890	41.162	+2
Anteil am Konzernverbrauch (%)	9,0	8,7	
Diesel	41.150	40.508	+2
Strom	586	542	+8
Heizöl	154	112	+38
FFG	9.263	9.371	-1
Anteil am Konzernverbrauch (%)	2,0	2,0	
Erdgas	4.713	4.657	+1
Strom	3.364	3.451	-3
Fernwärme	1.041	1.118	-7
Diesel	120	120	0
Benzin	25	26	-4
Weitere²	6.202	6.558	-5
Anteil am Konzernverbrauch (%)	1,3	1,4	
Diesel	3.041	3.306	-8
Fernwärme	1.244	1.239	0,4
Benzin	1.175	1.314	-11
Strom	742	699	+6
Gesamtenergieverbrauch	465.807	471.651	-1

¹ Ergebnisse weichen aufgrund aktualisierter Verbrauchsdaten sowie dem abweichenden Konsolidierungskreis von den im Beteiligungsbericht 2024 der FHH berichteten Werten ab.

² Zusammengefasste Tochterunternehmen: TEREK, ATG, HHW, U5 GmbH, HSG

Treibhausgasemissionen

E1-6

Datengrundlage

Zur Berechnung der THG-Emissionen werden Aktivitätsdaten aus verschiedenen Systemen bereitgestellt. Die genutzten Emissionsfaktoren berücksichtigen neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂) auch Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) und fluoridierte Treibhausgase (F-Gase) als Treibhausgas-Äquivalente (CO₂e) und bilanzieren das Treibhausgaspotenzial nach IPCC AR5 oder AR6¹². Sie stammen aus nationalen Datenbanken, Ecoinvent sowie IPCC-Leitlinien, die aufgrund ihrer Genauigkeit und wissenschaftlichen Anerkennung eingesetzt werden.

Im Bereich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wird auf die Kategorien fokussiert, die einen hohen Anteil an den Scope 3-Emissionen haben, die beeinflusst werden können oder die für die Stadt Hamburg verpflichtend berichtet werden müssen. Im Rahmen der Analyse der signifikanten Scope 3-Kategorien für das Basisjahr 2024 wurden sämtliche Kategorien der nachgelagerten Wertschöpfungskette (3.9, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14 und 3.15) aufgrund von geringer Emissionshöhe und teils fehlender Beeinflussbarkeit als nicht signifikant bewertet. Zudem wurde die Kategorie „Angemietete oder geleaste Sachanlagen“ (3.8) ausgeschlossen, da energiebezogene Emissionen von angemieteten Standorten bereits unter Scope 1 und 2 bilanziert werden. Für die Kategorie „Vorgelagerter Transport und Vertrieb“ (3.4) wurde zusätzlich entschieden, lediglich eingekaufte Busfremdleistungen zu bilanzieren, da die Transportemissionen von eingekauften Produkten bereits ausgabenbasiert unter 3.1 bzw. 3.2 integriert sind.

Tabelle 16: Berechnungsmethodik und Datenquellen für die THG-Bilanzierung

Scope	Berechnungsmethodik	Quellen Aktivitätsdaten	Quellen Emissionsfaktoren (EF)
1	Energieverbräuche in kWh x spez. EF pro kWh + Verlust flüchtiger Gase in g x spez. EF pro g	Energieverbräuche: Energiemanagement, jährliche Abfrage bei Tochterunternehmen Verlust flüchtiger Gase: Lager- ein- und ausbuchungen (SAP)	Umweltbundesamt, Department for Energy Security and Net Zero (DESNZ), IPCC AR6
2	Energieverbräuche in kWh x spez. EF pro kWh	Energiemanagement, jährliche Abfrage bei Tochterunternehmen	Umweltbundesamt, Ecoinvent, Betreiber-spezifische Emissionsfaktoren (Rechnungsdaten)
3.1	Hybridmethode: • Menge x Primärfaktor • Kosten nach Warengruppe oder Kostenart x ausgabenbasierter Emissionsfaktor	Rechnungsdaten, bei Lagerwaren: Einkaufsdaten (z. B. aus SAP)	EXIOBASE, EPA, Product Carbon Footprints oder Environmental Product Declarations, lieferantenspezifische ausgabenbasierte Emissionsfaktoren, Klimabilanz einzelner Bauprojekte
3.2	Hybridmethode: • Menge x Primärfaktor • Kosten nach Warengruppe oder Kostenart x ausgabenbasierter Emissionsfaktor	Rechnungsdaten, Anlagezugänge (z. B. aus SAP), bei Lagerwaren: Einkaufsdaten (z. B. aus SAP)	EXIOBASE, EPA, Product Carbon Footprints oder Environmental Product Declarations, lieferantenspezifische ausgabenbasierte Emissionsfaktoren, Klimabilanz einzelner Bauprojekte
3.3	Energieverbräuche in kWh x spez. EF pro kWh	Energiemanagement, jährliche Abfrage bei Tochterunternehmen	Umweltbundesamt, DESNZ, Betreiberspezifische Emissionsfaktoren (Rechnungsdaten)
3.4	Geplante Fahrkilometer x durchschnittlicher spezifischer Energieverbrauch (kWh/km) x spez. EF pro kWh	Busplanungssystem (HASTUS)	Umweltbundesamt
3.5	Abfallmenge in kg x spez. EF pro kg	Verbrauchsdaten der Abfall-entsorgungsunternehmen	Ecoinvent, Emissionsreports von Entsorgungsunternehmen

¹² Fünfter und sechster Sachstandsbericht Arbeitsgruppe 1 des Weltklimarats aus den Jahren 2013 und 2021.

Scope	Berechnungsmethodik	Quellen Aktivitätsdaten	Quellen Emissionsfaktoren (EF)
3.6	Kombination: <ul style="list-style-type: none"> • Flugreisen: Primärdaten • Entfernung (Pkm) x spez. EF pro Pkm • Entfernung (km) x durchschnittlicher spezifischer Energieverbrauch (kWh/km) x spez. EF pro kWh 	Reisebürodaten und Reisekostenabrechnungen	Umweltbundesamt, TREMOD, myClimate
3.7	Kombination: <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Jobticket: Anzahl Arbeitswege x Entfernung Wohnort-Arbeitsort x Primärfaktor ÖPNV • Mitarbeitende ohne Jobticket: Anzahl Arbeitswege x Entfernung Wohnort Arbeitsort x Modal Split Faktor x spez. EF pro Pkm 	Verschlüsselte Personaldaten (PLZ-Wohnort + PLZ-Betriebsstandort + Jobticket-Info)	Umweltbundesamt, HOCHBAHN, MobiHam

Im Basisjahr 2024 werden so insgesamt 98 Prozent der Scope 1- und 2-Emissionen und über 95 Prozent der Scope 3-Emissionen abgedeckt. Die Klimabilanz bietet damit eine umfassende Übersicht über die THG-Emissionen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeiten des HOCHBAHN-Konzerns entstehen.

Bei der Berechnung der signifikanten Scope 3-Kategorien konnten 2025 zudem 26,1 Prozent der THG-Emissionen mit Primärdaten von Lieferanten in der Wertschöpfungskette ermittelt werden. Um die Genauigkeit der Emissionsberechnungen zu erhöhen, werden Lieferanten für zentrale Produkte schrittweise nach Product Carbon Footprints oder Umweltproduktdeklarationen gefragt und die THG-Emissionen größerer Bauprojekte künftig standardmäßig anhand verbauter Mengen bilanziert.

Ergebnisse

Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Scope 1-Emissionen um 6,9 Prozent reduziert werden. Dies ist auf die fortschreitende Elektrifizierung der Bus- und Fährflotte zurückzuführen, die 2025 über 90 Prozent der Emissionen in Scope 1 und 2 verursachten. Nur den Busbetrieb betrachtet, konnten die Emissionen aufgrund der erfolgreichen Elektrifizierung der Busflotte 2025 um 9,4 Prozent

im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden. Die um 3 Prozent geringeren Scope 2-Emissionen (marktbezogen) sind durch einen geringeren Verbrauch sowie Emissionsfaktor der Fernwärme zu erklären.

In Scope 3 sind eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter die mit Abstand bedeutendsten Kategorien. Innerhalb dieser Kategorien sind Emissionen, die im Zusammenhang mit Bautätigkeiten (Bauwerke, U5, U4) stehen, für über 50 Prozent der THG-Emissionen verantwortlich. Daneben sind Dienstleistungen ohne Materialeinsatz, Fahrzeuge, einzelne technische Produkte wie Stellwerkstechnik, Kabel und Elektronik, IT-Hardware oder Ladetechnik von Relevanz. Diese Hotspot-Warengruppen stehen aufgrund ihrer Relevanz für die THG-Emissionen des HOCHBAHN-Konzerns bei der Identifikation von Reduktionsmaßnahmen im Fokus. Im Jahr 2025 sind die Gesamtemissionen in Scope 3 um 9,7 Prozent gestiegen. Dies ist insbesondere auf höhere berücksichtigte Brutto-Investitionskosten (+59,4 Prozent) zurückzuführen, welche durch die Zunahme an Bautätigkeiten (insbesondere U5) und die Anschaffung sonstiger Investitionsgüter (insbesondere Busse) bedingt ist. Hierdurch stiegen die THG-Emissionen in Kategorie 3.2 um 10,3 Prozent.

Tabelle 17: Übersicht der THG-Emissionen¹

	2025	2024 ²	Veränderung in %
Scope 1 THG-Emissionen			
Scope 1 THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	68.571	73.664	-6,9
Anteil Scope 1 THG-Bruttoemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	
Scope 2 THG-Emissionen			
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	74.136	69.195	+7,1
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	2.799	2.885	-3,0
Signifikante Scope 3 THG-Emissionen, unter Angabe der Kategorien			
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	55.977	48.601	+15,2
3.2 Investitionsgüter	162.201	146.991	+10,3
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	30.706	31.756	-3,3
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	5.573	5.648	-1,3
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	10.120	8.414	+20,3
3.6 Geschäftsreisen	73	74	-1,5
3.7 Pendelnde Arbeitnehmer	2.396	2.011	19,1
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	267.046	243.495	+9,7
Gesamte THG-Emissionen			
Gesamt THG-Emissionen (standortbezogen) (t CO₂e)	409.752	386.354	+6,1
Gesamt THG-Emissionen (marktbezogen) (t CO₂e)	338.416	320.044	+5,7

¹ Vorläufige Zahlen aufgrund von ausstehenden Jahresendabrechnungen und vorläufigen Emissionsfaktoren

² Ergebnisse weichen aufgrund von Aktualisierungen der Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren von den berichteten Werten im Beteiligungsbericht 2024 der FHH ab.

Im Vergleich der Konzernunternehmen (Tabelle 18) wird ersichtlich, dass der Großteil der gesamten THG-Emissionen des Konzerns mit 89 Prozent auf die HOCHBAHN entfallen, gefolgt von der HADAG mit 6 Prozent, der FFG mit 3 Prozent und sämtlichen weiteren Tochterunternehmen mit 3 Prozent.

Tabelle 18: Übersicht der THG-Emissionen nach Konzernunternehmen (in t CO₂e; marktbezogen)¹

	HOCHBAHN			HADAG			FFG			Weitere ²		
	2025	2024	Veränderung in %	2025	2024	Veränderung in %	2025	2024	Veränderung in %	2025	2024	Veränderung in %
Scope 1 THG-Emissionen	55.323	60.508	-8,6	11.164	10.979	+1,7	993	982	+1,1	1.091	1.194	-8,7
Scope 2 THG-Emissionen	2.044	2.119	-3,6	-	-	-	275	306	-10,1	480	460	+4,4
Scope 3 THG-Emissionen	239.415	218.059	+9,8	10.084	8.914	+13,1	8.717	7.594	+14,8	8.829	8.928	-1,1
3.1 Erworbene Waren & DL ³	42.277	34.997	+20,8	2.599	3.334	-22,0	4.953	4.510	+9,8	6.150	5.761	+6,8
3.2 Investitionsgüter	157.438	143.411	+9,8	3.762	1.960	+91,9	318	163	+95,0	683	1.456	-53,1
3.3 Brennstoff- & Energieaktivitäten	26.214	27.286	-3,9	3.501	3.443	+1,7	445	453	-1,8	546	574	-4,9
3.4 Vorgelagerter Transport & Vertrieb	5.573	5.648	-1,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.5 Betriebsabfälle	6.415	5.193	+23,5	167	131	+27,9	2.894	2.356	+22,8	644	734	-12,3
3.6 Geschäftsreisen	53	67	-21,0	1	0	+10,3	3	1	+127,4	16	5	+223,3
3.7 Mitarbeiterpendeln	1.446	1.456	-0,7	55	46	+18,5	103	110	-5,9	792	399	+98,5
Gesamt THG-Emissionen (Scope 1, 2 & 3)	296.783	280.687	+5,7	21.248	19.893	+6,8	9.985	8.882	+12,4	10.400	10.582	-1,7

¹ Vorläufige Zahlen aufgrund von ausstehenden Jahresendabrechnungen und vorläufigen Emissionsfaktoren. Ergebnisse für 2024 weichen aufgrund von Aktualisierungen der Aktivitätsdaten und Emissionsfaktoren von den berichteten Werten im Beteiligungsbericht 2024 der FHH ab.

² Zusammengefasste Tochterunternehmen: TERE, HSG, ATG, HHW, U5 GmbH (Emissionen aus dem Bau der U5 sind bei der HOCHBAHN enthalten)

³ DL = Dienstleistungen

Biogene Emissionen können zum aktuellen Zeitpunkt ausschließlich für Scope 1 ausgewiesen werden und sind in der Biobeimischung bei Diesel und Benzin begründet.

Tabelle 19: Separate biogene Emissionen (2025)

	THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse (t CO ₂)
Scope 1 THG-Emissionen		
Gesamt Scope 1	68.571	3.576
Scope 2 THG-Emissionen¹		
Standortbezogen	74.136	-
Marktbezogen	2.799	-
Signifikante Scope 3 THG-Emissionen²		
Gesamt Scope 3	267.046	-

¹ Derzeit können biogene Scope 2-Emissionen nicht separat ausgewiesen werden, da es an detaillierten Emissionsfaktoren fehlt. Die vorhandenen Emissionsfaktoren für Scope 2 berücksichtigen CO₂, CH₄, N₂O und fluoridierte Treibhausgase, schließen jedoch biogene Emissionen nicht ein.

² Biogene THG-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, können derzeit aufgrund fehlender Emissionsfaktoren nicht getrennt von den Scope 3-Emissionen angegeben werden.

Vertragliche Instrumente spielen eine wesentliche Rolle in der Treibhausgasbilanz, da sie die Herkunft und die Umweltauswirkungen der bezogenen und verkauften Energie beeinflussen. Die HOCHBAHN, mit Ausnahme einzelner weniger Tochterunternehmen, bezieht ausschließlich hochwertig zertifizierten Ökostrom mit Herkunftsnachweisen (Ökostromvertrag). Der nachfolgenden Tabelle können Informationen zur Art der vertraglichen Instrumente und ihrem Anteil an unserem Gesamtenergieportfolio (Fernwärme und Strom) entnommen werden.

Tabelle 20: Übersicht über vertragliche Instrumente

Art der vertraglichen Instrumente	Menge der vertraglichen Instrumente (MWh)	Anteil an Energieverbrauch von Strom & Fernwärme (%)
Ökostromverträge	192.009,50	94,8

Treibhausgasintensität

Bei der Entwicklung der spezifischen Treibhausgasintensität der Busflotte ist ein konsistenter Trend festzustellen. Pro Nutzplatzkilometer nahmen die spezifischen marktbezogenen THG-Emissionen um 10 Prozent und bezogen auf die Personenkilometer um 11 Prozent ab. Durch den fortschreitenden Antriebswechsel liegen die THG-Trendwerte unter Anwendung des marktbezogenen Ansatzes der Ladestrombilanzierung niedriger als die Energieeffizienztrends. Aufgrund des ausschließlichen Bezugs hochwertig zertifizierten Ökostroms werden so lokale THG-Emissionen für diesen Teil der Busantriebe vermieden.

Bei der U-Bahn nahm der spezifische Energieverbrauch je Nutzplatzkilometer um 1 Prozent zu. Im Vergleich zum Vorjahr war ein 11-prozentiger Anstieg der Heizgradtage von 3.004 auf 3.332 zu beobachten. Durch das kältere Berichtsjahr nahm der energetische Aufwand für die Beheizung der U-Bahn-Fahrzeuge zu. Die spezifischen Energieverbräuche je Personenkilometer lagen im Geschäftsjahr 2025 ca. 2 Prozent unter den Vorjahrwerten. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs die Nachfrage um 4 Prozent an. Der Anstieg der spezifischen marktbezogenen THG-Emissionen von 1,5 Prozent je Nutzplatzkilometer und die um 1,6 Prozent je Personenkilometer reduzierten Emissionen entsprechen diesen Entwicklungen.

Tabelle 21: Spezifische Energie- und Treibhausgasintensitäten der Fahrzeuge¹

	2025 ²	2024 ³	Veränderung in % ⁴
Bus			
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Nutzplatzkilometer)	55	58	-5
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	15,9	17,6	-10
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	19,0	19,8	-4
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Personenkilometer)	313	335	-7
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Personenkilometer)	90,9	102,6	-11
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Personenkilometer)	108,7	115,0	-5
U-Bahn			
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Nutzplatzkilometer)	12,6	12,5	+1
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	0,57	0,56	+2
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	5,4	5,3	+1
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Personenkilometer) ⁵	81	83	-2
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Personenkilometer) ⁵	3,7	3,7	-2
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Personenkilometer) ⁵	34,6	35,3	-2

¹ Bezogen auf den eigenen Fahrzeugbetrieb mit Betrachtung der Vorkette der Energieerzeugung (Bereitstellung und Umwandlung der Energieträger). Summe aus Diesel, Strom, Heizöl, HVO und Wasserstoff

² Vorläufige Zahlen aufgrund von vorläufigen Emissionsfaktoren und Leistungsdaten

³ Ergebnisse für 2024 weichen aufgrund von Aktualisierungen der Energieverbräuche, Emissionsfaktoren und Leistungsdaten von den berichteten Werten im Lagebericht 2024 ab.

⁴ Die prozentuale Veränderung wurde unter Berücksichtigung aller Nachkommastellen berechnet und ist daher nicht direkt aus den gerundeten absoluten Zahlen nachvollziehbar.

⁵ Vorläufige Zahlen aufgrund von vorläufigen Leistungsdaten

	2025 ²	2024 ³	Veränderung in % ⁴
Fähre (HADAG)			
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Nutzplatzkilometer)	289	301	-4
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	102	107	-4
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Nutzplatzkilometer)	102	107	-4
Spezifischer Energieverbrauch (in Wh/Personenkilometer)	1.481	1.632	-9
Spezifische THG-Emissionen (marktbezogen, in g/Personenkilometer)	525	578	-9
Spezifische THG-Emissionen (standortbezogen, in g/Personenkilometer)	525	578	-9

² Vorläufige Zahlen aufgrund von vorläufigen Emissionsfaktoren und Leistungsdaten

³ Ergebnisse für 2024 weichen aufgrund von Aktualisierungen der Energieverbräuche, Emissionsfaktoren und Leistungsdaten von den berichteten Werten im Lagebericht 2024 ab.

⁴ Die prozentuale Veränderung wurde unter Berücksichtigung aller Nachkommastellen berechnet und ist daher nicht direkt aus den gerundeten absoluten Zahlen nachvollziehbar.

Treibhausgasentnahme und zertifikatsbasierte Emissionsminderungsprojekte

E1-7

Im Einklang mit den städtischen Anforderungen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) sowie den Vorgaben des Hamburgischen Reisekostengesetzes leistet der Konzern durch die Finanzierung von Projekten zur Reduktion von THG-Emissionen außerhalb oder innerhalb der eigenen Wertschöpfungskette, entsprechend den von der FHH kommunizierten Änderungen, einen ergänzenden Beitrag zum Klimaschutz.

Im Jahr 2024 wurden für sämtliche Flugreisen aller Beteiligungen der HOCHBAHN, die unter den Anwendungsbereich des Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) fallen, CO₂-Zertifikate in Höhe von 269 Tonnen CO₂ erworben¹³. Im Jahr 2025 wurden hingegen nur für eine der

Beteiligungen der HOCHBAHN CO₂-Zertifikate erworben. Diese Investitionen ermöglichten eine Emissionsreduktion von insgesamt 1,2 Tonnen CO₂; die übrigen Flugreisen wurden über Klimaschutzprojekte innerhalb der eigenen Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Interne CO₂-Bepreisung

E1-8

Ein interner CO₂-Schattenpreis kommt bei der HOCHBAHN punktuell zum Einsatz, um strategische Investitionsentscheidungen zu unterstützen. Die Höhe orientiert sich an der Methodenkonvention des Umweltbundesamtes. Bei der Anwendung werden die Emissionen aus Scope 1, 2 und 3 berücksichtigt und monetarisiert. Die Integration von CO₂-Schattenpreisen in Bauausschreibungen befindet sich in der Vorbereitung.

¹³ Sämtliche Zertifikate basieren auf dem Qualitätsstandard „Gold Standard for the Global Goals“, der international als besonders anspruchsvoll gilt und sicherstellt, dass die geförderten Projekte nicht nur zur Emissionsminderung beitragen, sondern auch positive soziale und ökologische Wirkungen entfalten.

ESRS E2 – Luftverschmutzung

Trotz deutlicher Verbesserungen der Luftqualität in einzelnen Teilen Hamburgs¹⁴ bleibt der Verkehrssektor ein wesentlicher Emittent von Luftschadstoffen. Der HOCHBAHN-Konzern leistet einen Beitrag zur Luftreinhaltung durch die Reduktion gesundheitsrelevanter Emissionen der eigenen Fahrzeugflotten sowie durch die Vermeidung von Emissionen infolge der Verlagerung von Verkehr auf den öffentlichen Personennahverkehr.

Tabelle 22: SBM-3 – Luftverschmutzung und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Luftverschmutzung	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Emissionen von Luftschadstoffen der Fahrzeugflotten	Emissionen von Luftschadstoffen (insbesondere Stickoxide und Feinstaub) durch den Betrieb der Fahrzeugflotten können zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt sowie gesundheitlichen Folgen für den Menschen führen.
Luftverschmutzung	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Emissionen von Luftschadstoffen der Schiffsflotten	Emissionen von Luftschadstoffen durch den Betrieb der Schiffsflotten können zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt sowie gesundheitlichen Folgen für den Menschen führen.

Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Luftverschmutzung

E2-1, E2-2, E2-3

Die HOCHBAHN leistet ihren Beitrag zur Sicherung der Luftqualität im Wesentlichen durch die fortlaufende Elektrifizierung der Bus- und Schiffsflotten. Die damit zusammenhängenden Konzepte, Maßnahmen und Ziele sind in [Kapitel ESRS E1](#) dargestellt.

¹⁴ [Luftreinhaltplan – hamburg.de](https://www.luftreinhalt.de)

Kennzahlen

E2-4

Die Busflotte ist hinsichtlich der Emissionen in den letzten Jahren fortlaufend modernisiert worden. Im Jahr 2025 sind 135 Fahrzeuge mit batterieelektrischem Antrieb in Betrieb gegangen, während die Anzahl der EURO-VI- bzw. EURO-V/EEV-Antriebe um 90 Busse sank.

Tabelle 23: Luftschadstoffemissionen der Busflotte der HOCHBAHN

	2025	2024	Veränderung in %
Flottenanzahl HOCHBAHN (Stückzahl) ¹	1.124	1.079	+4,2
Anteil emissionsfrei angetriebener Busse (%)	38,1	27,2	+40,2
Anteil Fahrzeuge mit EURO-VI-Norm (%)	54,6	57,0	-4,2
Anteil Fahrzeuge mit EURO-V/EEV-Norm (%)	7,3	15,8	-54,0
Spez. Stickoxid (NO _x)-Emissionen (g/Personen-km) ²	0,11	0,16	-29,4
Spez. Partikel-Emissionen (g/Personen-km) ²	0,0010	0,0011	-13,9
Spez. Schwefeldioxid (SO ₂)-Emissionen (g/Personen-km) ²	0,00030	0,00035	-14,3
Absolute Stickoxid (NO _x)-Emissionen (t) ^{3, 4}	87,9	120,0	-26,8
Absolute Partikel-Emissionen (t) ^{3, 4}	0,77	0,86	-10,7
Absolute Schwefeldioxid (SO ₂)-Emissionen (t) ^{3, 4}	0,23	0,26	-11,1

¹ Im laufenden Betrieb eingesetzte Fahrzeuge

² Bezogen auf den Fahrzeugantrieb ohne Betrachtung der Vorkette: Emissionsfaktoren gemäß Umweltbundesamt (2025): TREMOD-Transport Emission Model 6.71B, Verkehrsrelation: innerorts

³ 2025, 2024: vorläufige Zahlen

⁴ Produkt der spezifischen Emissionen und der Verkehrsleistung der eigenen Fahrzeuge anteilig nach Abgasnormen

Die betriebsbedingten Schadstoffemissionen der HOCHBAHN-Busflotte lassen sich mithilfe bundesweit gültiger Emissionswerte modellhaft (siehe Fußnote 2 der Tabelle „Luftschadstoffemissionen der Busflotte der HOCHBAHN“) berechnen. Für die Berichterstattung wurde die Laufleistung für die Verkehrsleistung der Flottenanteile nach Abgasnorm berücksichtigt. Durch die fortschreitende Modernisierung der Busflotte konnten die spezifischen Stickoxidemissionen zum Ende des Berichtsjahres gegenüber dem Vorjahr um 29,4 Prozent reduziert werden, während die spezifischen Partikel-Emissionen um 13,9 Prozent sanken. Die spezifischen Schwefeldioxidemissionen konnten im selben Zeitraum um 14,3 Prozent gemindert werden.

ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens

Der HOCHBAHN-Konzern gehört mit seinen 8.977 Mitarbeitenden zu Hamburgs größten Arbeitgebern. Dabei deckt die HOCHBAHN zusammen mit ihren Tochter- und Beteiligungsunternehmen einen Großteil der ÖPNV-Wertschöpfungskette ab (siehe [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#)). Entsprechend vielfältig sind die Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden: Neben dem Fahrpersonal, welches ca. die Hälfte der Beschäftigten ausmacht, sind Mitarbeitende in

technischen und kaufmännischen Bereichen sowie in den Feldern Infrastrukturplanung und -ausbau, digitale Mobilität, Fahrzeuginstandhaltung, Sicherheit, Gebäudemanagement, Schiffsverkehr und Kommunikation im öffentlichen Raum tätig. Diese Vielfalt innerhalb der Belegschaft bildet die Grundlage für die Personalstrategie. Die folgende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der eigenen Belegschaft auf.

Tabelle 24: S1-6 Charakteristika der eigenen Arbeitskräfte¹

Mitarbeitende nach Geschlecht	Anzahl der Mitarbeitenden zum Jahresende		Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden	
	2025	2024	2025	2024
Männlich	7.307	6.890	7.180	6.755
Weiblich	1.670	1.585	1.639	1.561
Divers ²	0	0	0	0
Keine Angaben ²	0	0	0	0
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	8.977	8.475	8.819	8.316

¹ Die Beschäftigtenzahlen in dem gesamten Bericht werden als Personenzahl angegeben. Die Daten beziehen sich, wenn nicht anders kenntlich gemacht, auf das Ende des Berichtszeitraums. Die Personalkennzahlen werden im Unterschied zu den Personalkennzahlen im Konzernabschluss 2025 in Abweichung zu §285 HGB Nr. 7 erfasst und inkludieren ruhende Arbeitsverhältnisse, Auszubildene und Geschäftsführung/Vorstand. Eine Person der HHW wird aus Datenschutzgründen in den weiteren Statistiken nicht weiter berücksichtigt.

² Da keine Mitarbeitenden unter „divers“ oder „keine Angaben“ zu berichten sind, werden diese Kategorien im fortlaufenden Bericht nicht berücksichtigt.

Die HOCHBAHN hat sich zum Ziel gesetzt, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden zu fördern sowie eine Kultur des Miteinanders zu unterstützen, in der Wertschätzung, Zusammenarbeit und die gemeinsame Erreichung von Zielen die Grundlage für eine starke und vielfältige Gemeinschaft bilden.

Um dieses zu schaffen, wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verschiedene Auswirkungen, positiver und negativer Natur, Chancen und Risiken identifiziert.

Diese lassen sich in die Themen Arbeitsbedingungen, Aus- & Weiterbildung, Vielfalt & Chancengleichheit sowie Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit unterteilen. Neben den übergeordneten Konzepten und Prozessen, die

übergreifend gelten (S1-1 bis S1-3) werden Konzepte, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen zu den genannten Themen in den Unterkapiteln beschrieben.

Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

S1-1, ESRS 2 MDR-P

Die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen wenden mehrere Richtlinien und Verfahren an, um die Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steuern. Diese sind im Folgenden aufgeführt. Übergreifend wird die Wahrung der Menschenrechte behandelt und in diesem Kapitel beschrieben.

Tabelle 25: S1-1 Richtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Inhalt	Anwendungsbereich	Standards & Initiativen von Dritten	Letzte Überarbeitung (Inkrafttreten)
Die Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der HOCHBAHN definieren die verschiedenen Verantwortungsbereiche und Zuständigkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit.	Eigener Betrieb der HOCHBAHN	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) + ff. Verordnungen, Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Mutterschutzgesetz (MuSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JuArbSchG), DGUV Vorschriften, DGUV Regeln + ff. Regelwerke Staatl. Arbeitsschutz Aufsicht Hamburg & gesetzliche Unfallversicherungsträger (VBG)	2022
Die Gleichstellungspläne der HOCHBAHN und der FFG und der U5 definieren die Gleichstellungsarbeit in den jeweiligen Unternehmen sowie Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2025–2028. Für den Zeitraum 2026–2028 hat auch die HADAG einen Gleichstellungsplan vorliegen.	Jeweils eigener Betrieb der HOCHBAHN und der FFG, der HADAG und der U5	Hamburgische Gleichstellungsgesetz, Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Charta der Grundrechte der Europäischen Union	2025
Die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Hamburger Hochbahn einschließlich ihrer Tochterunternehmen definiert die konzernweite Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowie die Erwartungen an die eigenen Arbeitskräfte und Zulieferer.	Eigener Betrieb des Konzerns & Lieferanten/ Geschäftspartner	LkSG	2024
Die Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beschreibt das Beschwerdeverfahren der HOCHBAHN.	Eigener Betrieb des Konzerns & Lieferanten/ Geschäftspartner	LkSG	2023 (überarbeitet in 2026)
Mit der Richtlinie menschenrechtliches und umweltbezogenes Risikomanagement im Sinne des LkSGs verankert die HOCHBAHN die Zuständigkeiten für die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im Konzern.	Eigener Betrieb des Konzerns & Lieferanten/ Geschäftspartner	LkSG	2023
Die Gesamtbetriebsvereinbarung Hinweisgebersystem ist die Vereinbarung zu Einrichtung eines Hinweisgebersystems. Sie erläutert den Zweck, technische Anforderungen und Verantwortungen und Prozesse im Unternehmen.	Eigener Betrieb des Konzerns & Lieferanten/ Geschäftspartner	LkSG	2023

Neben den aufgelisteten Richtlinien gibt es noch weitere übergreifende Betriebsvereinbarungen, die sich unter anderem mit Social Media Netiquette, Dienstkleidung, Ideenmanagement, Regelung bei Suchtproblemen sowie Stellenausschreibungen befassen. Weitere Richtlinien sowie Konzepte befinden sich in den entsprechenden Unterkapiteln.

Schutz der Menschenrechte

Der Schutz und die Achtung der Menschenrechte bilden eine wesentliche Basis für den Umgang mit den Mitarbeitenden. Es folgt ein Überblick über die konzernweiten menschenrechtlichen Grundsätze, die Sorgfaltspflichtenprozesse und die im Berichtsjahr erhobenen Kennzahlen in Bezug auf Vorfälle und Beschwerden.

Verpflichtung zu Menschenrechten

S1-1, S1-3, S1-4

Der HOCHBAHN-Konzern bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte in der eigenen Geschäftstätigkeit und setzt sich auch in seinen Lieferketten für deren Einhaltung und Schutz ein (siehe [Kapitel ESRS S2](#)). Mit der Ernennung einer Menschenrechtsbeauftragten im Jahr 2023 und der im gleichen Jahr veröffentlichten „Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie der Hamburger Hochbahn AG einschließlich ihrer Tochterunternehmen“ (siehe Tabelle 25) bekräftigt die HOCHBAHN dieses Bekenntnis. Sie orientiert sich dabei an den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen

Arbeitsorganisation (ILO). Im Rahmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ergreift die HOCHBAHN Maßnahmen, um Verstöße zu verhindern, ihnen vorzubeugen, sie zu minimieren und Abhilfe zu schaffen. Von ihren Beschäftigten erwartet sie die Einhaltung der in der Grundsatz-erklärung verankerten Prinzipien und Grundsätze. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung wird die Erklärung stets auf ihre Aktualität geprüft.

Sorgfaltspflichten

Die Richtlinie zum menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagement legt innerhalb des HOCHBAHN-Konzerns die Verantwortlichkeiten für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten fest. Ziel ist es, potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig und systematisch zu erkennen, zu bewerten und wirksam zu minimieren. Der Prozess umfasst jährliche sowie anlassbezogene Risikoanalysen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, deren Wirksamkeitsprüfung sowie einen Beschwerdemechanismus. Betrachtet und einbezogen werden dabei die Beschäftigten der HOCHBAHN sowie der Tochterunternehmen mit bestimmendem Einfluss. Zunächst wird eine abstrakte Risikoanalyse auf Basis externer Quellen, Länder- und Branchenrisiken sowie interner Kennzahlen und Prozesse durchgeführt. Die Ergebnisse werden in der IRO-Bewertung für diesen Bericht konkretisiert. In Anlehnung an die UN Guiding Principles for Business and Human Rights werden die Perspektiven der eigenen Arbeitskräfte für die konkrete Analyse berücksichtigt. Hierfür wurden für alle Unternehmensbereiche und Tochterunternehmen Risikoverantwortliche benannt.

Für die Meldung von Hinweisen zu Menschenrechtsverletzungen oder sonstige regelwidrige Handlungen in Bezug auf die HOCHBAHN oder ihre Tochterunternehmen stellt der Konzern ein zertifiziertes, elektronisches Hinweisgebersystem zur Verfügung, das jederzeit über die Unternehmenswebsite in Deutsch und Englisch erreichbar ist. Es ermöglicht anonyme Meldungen und Kommunikation mit Hinweisgebenden. In der internen Betriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem ist zudem festgehalten, dass Hinweisgebende durch eine Meldung nicht benachteiligt werden.

Details zum Verfahren sind in der öffentlich zugänglichen „Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz“ und der „Gesamtbetriebsvereinbarung Hinweisgebersystem“ beschrieben.

Sobald durch die Analysen, über Beschwerdekanaäle oder auf anderem Wege (siehe Tabelle 26) bekannt wird, dass eine Verletzung menschenrechtlicher Verpflichtungen eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, werden umgehend unter Einbindung der zuständigen Fachbereiche geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen. Diese zielen darauf ab, das Risiko oder die Verletzung zeitnah zu beheben und einem erneuten Eintreten vorzubeugen.

Vorfälle und Beschwerden

S1-17

Diskriminierung oder ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Migrationsgeschichte und Nationalität, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Religion, sozialer Herkunft oder weiterer Merkmale wird weder bei der Anstellung noch bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden im HOCHBAHN-Konzern in irgendeiner Form geduldet. Für Hinweise auf Diskriminierung aufgrund der genannten Merkmale oder aus sonstigen Gründen können sich alle Mitarbeitenden an verschiedene Anlaufstellen wenden (siehe Tabelle 26). Dazu zählen insbesondere die Menschenrechtsbeauftragte, das anonyme Hinweisgebersystem, die AGG-Beschwerdestelle in der Personalabteilung sowie die Diversity-Managerin.

Im Berichtszeitraum wurden drei nachgewiesene¹⁵ Fälle von Diskriminierung (Geschlecht, körperliche Merkmale), Nötigung und sexueller Belästigung im Konzern gemeldet. Alle drei Fälle wurden umfassend durch das Unternehmen geprüft und das Verhalten in Form von Ermahnung, Abmahnung und Ausschluss aus einem Projekt gerügt.

Im Zusammenhang mit dem Streik der TEREK wurden von gewerkschaftlicher Seite Vorwürfe über möglichen Druck auf streikende Beschäftigte erhoben. Diese Hinweise werden von der HOCHBAHN grundsätzlich ernst genommen und im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht geprüft.

Es gingen keine weiteren Beschwerden über das Hinweisgebersystem oder über andere externe Kanäle wie nationale Kontaktstellen der OECD ein, die sich auf arbeitsrelevante Themen im Konzern bezogen und nachgewiesen werden konnten. Im Zusammenhang mit den drei genannten Diskriminierungsvorfällen gab es keine verhängten Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen. Im Berichtszeitraum ist es zu keinen schwerwiegenden Vorfällen im Bereich der Menschenrechte gekommen.

¹⁵ Als nachgewiesene Fälle berichtet die HOCHBAHN ausschließlich Vorfälle, deren Sachverhalt nach Abschluss einer internen Untersuchung durch das Compliance-Komitee, die AGG-Beschwerdestelle oder die Personalabteilung objektiv bestätigt wurde und die zu einer formellen Maßnahme geführt haben.

Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle

S1-2, S1-3

Die Interessen, Standpunkte und Rechte der eigenen Arbeitskräfte, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte, sind in den unternehmensweiten Geschäftsprozessen verankert. Als Aktiengesellschaft mit ausschließlicher Geschäftstätigkeit in Deutschland unterliegt das Unternehmen dem deutschen Mitbestimmungsgesetz. Dieses stellt die Beteiligung von Beschäftigungsvertretungen im Aufsichtsrat sicher (vgl. ESRS 2). Ergänzend regelt das Betriebsverfassungsgesetz die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den von den Arbeitnehmenden gewählten betrieblichen Interessenvertretungen.

Bei der HOCHBAHN besteht der Betriebsrat (BR) aus 33 Mitgliedern, davon sind fünf freigestellt. Die Betriebsratsmitglieder stammen aus den Bereichen Bus, U-Bahn, Verwaltung und Technik; fünf davon sind weiblich. Der Betriebsrat tagt regelmäßig einmal im Monat sowie bei besonderen Anlässen außerordentlich, um seine Aufgaben und Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Für eine effiziente Bearbeitung der Anliegen hat er verschiedene Ausschüsse und Arbeitsgruppen eingerichtet. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig über Betriebsversammlungen informiert; darüber hinaus stehen die Mitglieder des Betriebsrats jederzeit als Ansprechpartnerinnen und -partner zur Verfügung. Alle Tochterunternehmen bis auf die HSG verfügen ebenfalls über Betriebsräte. Im Bereich des sozialen Dialogs sind damit 99 Prozent der konzerneigenen Arbeitskräfte von Arbeitnehmendenvertretungen abgedeckt.

Weiterhin verfügt die HOCHBAHN über eine Intranetplattform, das sogenannte Portal, welches den Austausch der Mitarbeitenden fördert und die Mitarbeitenden informiert. Zugriff haben alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN und einiger Tochterunternehmen, wie HSG, FFG und U5 GmbH,

sowie vereinzelte Führungskräfte der HADAG, ATG und TEREG. Über das Portal sind unter anderem Ansprechpersonen und Vertretungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen – darunter die Schwerbehindertenvertretung sowie Menschenrechtsbeauftragte, Gleichstellung, AGG-Beschwerdestelle und Diversity – auffindbar.

Im Rahmen der Einbeziehung der Belegschaft fließen Rückmeldungen und Erkenntnisse aus Umfragen und Feedbackformaten in die Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Dies erfolgt insbesondere über den BR, der regelmäßig in Entscheidungsprozesse eingebunden ist. Verbesserungsvorschläge jeglicher Art können Mitarbeitende z. B. über ein Ideenportal einreichen, wo diese vom Ideenmanagement als auch den entsprechenden Fachbereichen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft und bewertet werden. Ein solches Ideenmanagement ist sowohl bei der HOCHBAHN als auch einigen Tochterunternehmen wie der HHW, U5 GmbH, FFG und TEREG etabliert. Jährliche Feedbackgespräche dienen nicht nur der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, sondern auch dem Unternehmen und sind unterschiedlich ausgestaltet: Bei der HOCHBAHN wurde ein dialogorientiertes Format entwickelt, das 2025 als Pilot ausgerollt worden ist (vgl. [Kapitel „Aus- und Weiterbildung“](#)). Auch bei den Tochterunternehmen finden Mitarbeitendengespräche im festen Zyklus oder bedarfsorientiert statt.

Darüber hinaus wurde 2025 eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, die Stärken und Handlungsfelder der HOCHBAHN und bei den teilnehmenden Töchtern identifiziert hat. In einem strukturierten Folgeprozess und unter Beteiligung der Mitarbeitenden werden in 2026 unternehmensübergreifende sowie auf Bereichs-, Abteilungs- und Teamebene Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, die zur Weiterentwicklung der HOCHBAHN Unternehmenskultur beitragen.

Tabelle 26: Weitere Anlaufstellen für die Anliegen für die Belegschaft

AGG-Beschwerdestelle	Die Beschwerdestelle im Unternehmen nimmt gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschwerden von Beschäftigten entgegen, die sich aus Gründen rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt oder belästigt fühlen. Die U5 und die TEREK haben ebenfalls eine AGG-Stelle benannt und diese im Unternehmen kommuniziert. Für die anderen Tochterunternehmen werden derzeit eigene Beschwerdestellen definiert.
Schwerbehindertenvertretung	Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigte und fördert deren Eingliederung. Sie berät und unterstützt bei allen Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung und überwacht die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen und wirkt bei Personalentscheidungen mit, die diese betreffen. Auch Tochterunternehmen wie die FFG, HHW, TEREK, HADAG und ATG besitzen eine Vertretung, welche im Unternehmen kommuniziert ist.
Betriebsrat	Der Betriebsrat (BR) vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber. Er tagt regelmäßig und bildet Ausschüsse, um die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient zu bearbeiten. Betriebsratsmitglieder können zu unterschiedlichen Anliegen von Beschäftigten in den jeweiligen Unternehmen des Konzerns kontaktiert werden. Alle Tochterunternehmen bis auf die HSG verfügen ebenfalls über Betriebsräte.
Betriebliche Sozialberatung	Die zertifizierte betriebliche Sozialberatung steht Beschäftigten, die sich in schwierigen Lebenssituation befinden oder nach einem potenziell belastenden oder traumatisierenden Ereignis beratend zur Seite. Das Beratungsangebot unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht und richtet sich konzernweit an alle Beschäftigte, einschließlich der Führungskräfte, die Unterstützung bei der Bewältigung privater oder beruflicher Krisen benötigen. Außerhalb der Sprechzeiten haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich an die Telefonseelsorge zu wenden, die 24 Stunden/7 Tage pro Woche telefonisch zu erreichen ist. Für die Betreuung von Mitarbeitenden nach einem potenziell traumatisierenden Ereignis hält die HOCHBAHN ein Kriseninterventionsteam vor, das 24 Stunden/7 Tage die Woche einsatzbereit ist.
Diversity-Managerin/Gleichstellungsbeauftragte/Inklusionsbeauftragte	Betroffene Beschäftigte der HOCHBAHN oder Zeugen von Diskriminierung können sich an die Diversity-Managerin wenden, die auch Gleichstellungsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte der HOCHBAHN ist. Dort wird ihr Anliegen auf Wunsch vertraulich behandelt. Die Diversity-Managerin stößt systemische Maßnahmen an, um Diskriminierungen möglichst vorzubeugen.
Arbeitssicherheit	Bei Anliegen betreffend den betrieblichen Arbeitsschutz sowie der Umsetzung aller betrieblichen Maßnahmen für sichere, gesunde und ergonomische Arbeitsbedingungen können sich die Mitarbeitenden der HOCHBAHN an die Organisationseinheit Arbeitssicherheit wenden. Auch bei den Tochterunternehmen sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit benannt und stehen im Austausch mit der Stababteilung Arbeitssicherheit der HOCHBAHN. Die bestellten Personen im Arbeitsschutz sind innerhalb des Konzerns vernetzt und arbeiten zusammen.
Betriebsärztlicher Dienst (BMD)	Der BMD der HOCHBAHN unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitende bei Einstellungs-, Eignungs-, Vorsorge- sowie Nachsorgeuntersuchungen. Dabei arbeitet er eng mit Personalmanagement, Betriebsrat und weiteren internen Stellen zusammen.
Betriebliche Suchtkrankenhelferinnen und -helfer	Bei Suchterscheinungen jeglicher Art (z. B. Medikamente, Alkohol, Drogen, Spielsucht, Essstörungen etc.) können sich Mitarbeitende der HOCHBAHN neben der Sozialberatung vertrauensvoll an die Suchtkrankenhelferinnen und -helfer wenden. Auch die FFG und die TEREK haben Suchtkrankenhelferinnen und -helfer benannt.

Arbeitsbedingungen

Konzepte zu Arbeitsbedingungen

S1-1, ESRS 2 MDR-P

Die Gewinnung und Bindung qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zentrale Aufgaben der Personalarbeit in einem herausfordernden, sich fortlaufend

wandelnden Arbeitsmarktumfeld. Eine besondere Herausforderung stellt der rückläufige Anteil an Erwerbspersonen infolge des demografischen Wandels dar, was mit dem Risiko eines Arbeitskräftemangels und perspektivisch mit fehlendem Know-how einhergeht. Zudem verändert der Wandel der Arbeitswelt sowie die zunehmende Bedeutung individueller Lebensentwürfe die Erwartungen und Ansprüche der Mitarbeitenden.

Tabelle 27: Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte des Unternehmens und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positiver, potenzieller Beitrag durch Angebote für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Die Berücksichtigung der Bedürfnisse von den Mitarbeitenden in ihrem Privatleben bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen führt zu höherer Lebenszufriedenheit.
Angemessene Entlohnung	Risiko des Arbeitskräftemangels durch teilweise nicht wettbewerbsfähige Entlohnungsstrukturen	Teilweise nicht wettbewerbsfähige Vergütungs- und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu anderen Unternehmen und Branchen können die Gewinnung und Bindung von Fach- und Schlüsselpersonal erschweren und infolge von Personalengpässen, Produktivitätsverlusten und höherem Einsatz externer Ressourcen zu steigenden operativen Kosten und finanziellen Belastungen führen.
Angemessene Entlohnung	Risiko erhöhter Fluktuation durch attraktivere Angebote anderer Unternehmen und Branchen	Wenn andere Unternehmen und Branchen vergleichsweise bessere Vergütungen und Arbeitsbedingungen bieten, erhöht sich das Risiko der Abwanderung qualifizierter Mitarbeitender mit der Folge von Know-how-Verlusten, steigenden Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie negativen Effekten auf Wirtschaftlichkeit und finanzielle Performance.

Die HOCHBAHN begegnet diesen Herausforderungen durch die Schaffung einer zeitgemäßen Arbeitgebermarke und attraktiver Arbeitsbedingungen, die unter anderem eine Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit sowie moderne Benefit- und Vergütungssysteme beinhaltet. Die entsprechenden Konzepte werden im Folgenden einzeln vorgestellt.

Strategische Personalplanung

ESRS 2 MDR-P

Eine wesentliche Herausforderung für die HOCHBAHN ist der demografische Wandel: 26 Prozent aller Hochbahnerinnen und Hochbahner verlassen altersbedingt mit Erreichen der Regelaltersrente bis Ende 2035 das Unternehmen. Vor diesem Hintergrund verfolgt das Unternehmen eine strategische Personalplanung, die Nachfolgekonzepte und Maßnahmen zum Wissenstransfer ebenso umfasst wie die Gewinnung von passenden Mitarbeitenden für die sich wandelnden unternehmensspezifischen Berufsbilder. Aufgrund der Funktion als Mobilitätsdienstleister liegt ein besonderer

Schwerpunkt bei der Personalgewinnung auf der Rekrutierung von Fahrpersonal, technisch-gewerblichen Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden im Sicherheitsdienst, der HOCHBAHN-Wache (siehe hierzu [Kapitel ESRS S4](#)).

Auch die Tochterunternehmen reagieren auf den demografischen Wandel mit strategischer Personalplanung: So liegt der Fokus bei der FFG auf der Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke mit dem Fokus auf Mechatronikerinnen und Mechatronikern in den Werkstätten. Bei der TEREK wurden zur Absicherung des altersbedingten Generationswechsels die Personalentwicklung gestärkt, eine systematische Nachfolge- und Qualifizierungsplanung inklusive Mentorenprogramm eingeführt sowie die frühzeitige Nachwuchsgewinnung intensiviert. Die HADAG entwickelte ihre strategische Personalplanung unter anderem durch die Aufstockung von Personalmanagement-Ressourcen, eine gezielte Recruiting-Kampagne, den Ausbau der Ausbildungskapazitäten und eine detaillierte Personalbedarfsplanung weiter.

Flexible Gestaltung der Arbeit

ESRS 2 MDR-P, MDR-A

Die HOCHBAHN verfolgt das Ziel, durch vielfältige Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit zu verbessern und die langfristige Bindung von Mitarbeitenden zu stärken. Insbesondere im Bus- und U-Bahn-Betrieb sowie im Prüf- und Sicherheitsdienst müssen dazu betriebsbedingte Wochenendarbeiten und Wechselschichten mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden, wie z. B. mehr freie Wochenenden, freie Tage sowie die stärkere Planbarkeit von Diensten, in Einklang gebracht werden. Dafür stehen Teilzeitmodelle sowie verschiedene Turnusmodelle zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung.

In den Verwaltungsbereichen wurde sowohl bei der HOCHBAHN als auch ihren Tochterunternehmen mit Betriebsvereinbarungen oder ähnlichen Regelungen zum Mobilien Arbeiten ein Rahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten geschaffen, der auch die Umsetzung von „Desk-Sharing“-Konzepten umfasst.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

ESRS 2 MDR-P, MDR-T

Die HOCHBAHN verfolgt ein ganzheitliches Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das als Bestandteil der lebensphasenbewussten Personalpolitik strategisch verankert ist. Unterstützungsangebote umfassen Notfallkinderbetreuung, Ferienprogramme, Pflegeberatung, Angebote zur Gesundheitsförderung sowie Hilfe in familiären und persönlichen Krisensituationen. Ziel ist es, Mitarbeitende in herausfordernden Lebenslagen zu entlasten und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Seit 2014 wird die HOCHBAHN in regelmäßigen Abständen von drei Jahren im Rahmen eines Audits mit dem Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet, zuletzt im Jahr 2023. Das Audit nutzen die HOCHBAHN als auch die HHW, um die internen Prozesse kontinuierlich zu optimieren.

Moderne Benefit- und Vergütungssysteme

S1-8, S1-10, S1-11

Die Gestaltung der Benefit- und Vergütungssysteme trägt zur Attraktivität der HOCHBAHN als Arbeitgeberin und damit zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden bei. Die mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen hauseigenen Tarifverträge der HOCHBAHN sollen den Mitarbeitenden faire und attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Neben dem Entgelt werden in den Tarifverträgen unter anderem die wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, Entlastungstage für Mitarbeitende im Schichtdienst sowie Einmalzahlungen geregelt. Im Konzern fallen rund 93 Prozent (2024: 94 Prozent) der Mitarbeitenden unter Tarifverträge. Bei der außertariflichen Bezahlung wird sichergestellt, dass die Gehaltseinstufung personenunabhängig anhand des Aufgabenfeldes und im Vergleich mit ähnlichen Positionen in anderen Unternehmen erfolgt. Damit wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden eine angemessene Entlohnung erhalten. Im Jahr 2025 wurden die Entgelttarifverträge der FFG, der HADAG und der TEREG neu verhandelt und abgeschlossen. Im Zuge der Tarifverhandlungen kam es im selben Jahr bei der HADAG und TEREG zu Warnstreiks, mit denen Beschäftigte ihre Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und einer fairen Vergütung unterstrichen.

Alle Mitarbeitenden sind zudem durch in Deutschland gesetzlich geregelte Leistungen oder zusätzlich von uns angebotene Leistungen gegen Verdienstauffälle aufgrund von bedeutenden Lebensereignissen, wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Elternurlaub und Ruhestand, abgesichert.

Die gesetzlichen Leistungen werden sowohl durch die HOCHBAHN als auch bei einzelnen Tochterunternehmen ergänzt, z. B. durch eine betriebliche Altersvorsorge und die in § 12 Manteltarifvertrag geregelten Zuschüsse der HOCHBAHN zu Entgeltersatzleistungen (Kranken-, Verletzten- und Übergangsgeld). Darüber hinaus verfügt die HSG als Wohnungsunternehmen der HOCHBAHN über ein Angebot an zeitgemäßen und familiengerechten Wohnungen mit sozial verträglichen Mieten in Arbeitsplatznähe und trägt damit zur Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität bei. Die Wohnungsvergabe ist über eine entsprechende Betriebsvereinbarung geregelt und von den 2.082 Wohnungen sind rund 76 Prozent an Mitarbeitende und Pensionärinnen und Pensionäre des HOCHBAHN-Konzerns vermietet.

Maßnahmen

S1-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Im Jahr 2025 wurden zahlreiche Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingeleitet, die sich gezielt an den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Diese Maßnahmen basieren auf einer Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzgestaltung und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Tabelle 28: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Arbeitsbedingungen

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Mitarbeitendenbefragung zur Gestaltung der Schichtdienstpläne sowie dessen Neugestaltung – Einführung von vier lebensphasenorientierten Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen	Mitarbeitende der HOCHBAHN-Wache	●		Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Reduzierung von durch die Schichtarbeit typischen Belastungen	Nach Abschluss einer Pilotphase wurde durch eine Mitarbeitendenbefragung eine Evaluierung der alten und neuen Dienstpläne durchgeführt – mit empirisch belegbaren Erfolgen bei den neuen Schichtmodellen. Darauf aufbauend wurden weitere Anpassungen vorgenommen.
Entwicklung einer modernen Vergütungs- und Benefitsystematik für außertarifliche Mitarbeitende	Außertarifliche Mitarbeitende der HOCHBAHN	●	●	Erhöhung der Mitarbeitenden-zufriedenheit	Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
Projekt für moderne Bürokonzepte in den Verwaltungsbereichen	Eigener Betrieb der HOCHBAHN	●	●	Moderne Bürogestaltung und Förderung der übergreifenden Zusammenarbeit	Nach derzeitigem Stand soll das Pilotprojekt Mitte 2027 abgeschlossen werden.
Struktur und Konzeption einer KI-Governance , unter anderem Entwicklung einer Leit- und Richtlinie zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz	Eigener Betrieb der HOCHBAHN	●		Die neue Leitlinie soll sicherstellen, dass KI sicher, transparent, verantwortungsvoll und vertrauenswürdig eingesetzt wird.	–
Verbesserungen im Rahmen der neu verhandelten Tarifverträge der TEREK und HADAG	Mitarbeitende der HADAG und TEREK	●		Die tariflichen Anpassungen verbessern die Vergütungs- und Arbeitsbedingungen und unterstützen damit die Personalgewinnung und -bindung.	Die 2025 neu verhandelten Tarifverträge verbesserten bei HADAG und TEREK insbesondere die Entgelthöhe und -struktur (inklusive Stufen, Mindest erhöhungen und Ausbildungsvergütungen). Darüber hinaus wurden bei der HADAG verbesserte Arbeits- und Pausenzeiten implementiert sowie die Urlaubstage für Mitarbeitende im Schichtdienst aufgestockt.
Projekt Zukunft der Betriebslenkung der Schifffahrt	Mitarbeitende der HADAG	●	●	Prozessoptimierung, Optimierung der Aufbauorganisation, Schicht- und Dienstplansystematik, Zusammenarbeit und Selbstverständnis	Evaluierung erfolgt nach Projektende.

Kennzahlen

S1-6, S1-7, S1-10, S1-15, S1-16

Zur Messung der Fortschritte bei den personalstrategischen Zielen stehen diverse Personalkennzahlen im Fokus.

Mit dem Anspruch, ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber zu sein, liegt der Fokus im Konzern auf stabilen Arbeitsbedingungen und flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Die Aufschlüsselung nach Vertragsart zeigt: Der Großteil der Mitarbeitenden (94 Prozent) ist unbefristet beschäftigt, 14 Prozent arbeiten in Teilzeit. Im Jahr 2025 waren konzernweit 46 Abrufarbeitskräfte und 28 Fremdarbeitskräfte für den Konzern tätig. Die Anzahl der Abruf- und Fremdarbeitskräfte fällt vergleichsweise gering aus, weshalb diese in weiteren Statistiken – etwa zur Arbeitssicherheit – nicht separat ausgewiesen werden.

Tabelle 29: Anzahl der Mitarbeitenden nach Vertragsart und Geschlecht
S1-6

Berichtszeitraum	Weiblich	Männlich	Insgesamt	Insgesamt
	2025	2025	2025	2024
Zahl der Arbeitnehmenden¹	1.625	7.117	8.742	8.265
Zahl der Arbeitnehmenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen ¹	1.519	6.694	8.213	7.744
Zahl der Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen ¹	106	423	529	521
Zahl der Vollzeitkräfte	1.056	6.593	7.649	7.222
Zahl der Teilzeitkräfte ²	607	660	1.267	1.199

¹ Ohne Auszubildende und Dual Studierende

² Ohne Aushilfskräfte

Die Fluktuationsquote gilt als zentraler und etablierter Indikator für Stabilität und Zufriedenheit in der Belegschaft. Sie ist seit 2025 zusätzlich im Erfolgskompass der HOCHBAHN verankert und wird zur Bewertung des Unternehmenserfolgs herangezogen. Im Berichtsjahr haben 665 Mitarbeitende den Konzern verlassen, davon 288 aufgrund von Eigenkündigung, 93 wegen Renteneintritt und 284 aufgrund von anderen Gründen. Dies entspricht einer Quote von 7,7 Prozent (2024: 7,7 Prozent). Dem gegenüber stehen 1.053 Neueinstellungen mit einer Quote von 11,9 Prozent – leicht niedriger als im Vorjahr (2024: 12,3 Prozent).

Neben der Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, ist das Angebot einer Arbeitsfreistellung, sofern es die familiären Gründe erfordern, eine wichtige Maßnahme, die zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beiträgt. Aufgrund sozialpolitischer und tarifvertraglicher Vereinbarungen haben 100 Prozent der Arbeitnehmenden im HOCHBAHN-Konzern Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen. Im Berichtsjahr nahmen davon 316 Mitarbeitende (3,6 Prozent) ihren Anspruch wahr.

Tabelle 30: Ein- und Austritte aus der eigenen Belegschaft
S1-6

Neu eingestellte Mitarbeitende	2025	2024
Gesamtzahl	1.053	1.024
Rate der Neueinstellungen ¹ (%)	11,9	12,3
Angestelltenfluktuation		
Gesamtzahl	665	625
Rate der Angestelltenfluktuation ² (%)	7,7	7,7

¹ Für die Rate der Neueinstellungen wird die Gesamtzahl der Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt (inkl. ruhender Arbeitsverhältnisse) verwendet.

² Für die Rate der Angestelltenfluktuation wird die Gesamtzahl der aktiven Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt verwendet. Diese Anzahl betrug im Berichtszeitraum 8.639.

Tabelle 31: Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen
S1-15

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmende, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben				
	Anzahl der Mitarbeitenden	Prozentualer Anteil (%)	Anzahl der Mitarbeitenden	Prozentualer Anteil (%)
Geschlecht	2025	2025	2024	2024
Männlich	222	3,0	198	2,9
Weiblich	94	5,6	91	5,7

Als öffentliches Unternehmen der FHH richten die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen ihre Vergütungsstrukturen an den geltenden Regelungen der öffentlichen Hand aus. Maßgeblich sind unter anderem das Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütung (VorstOG), das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), das Hamburgische Transparenzgesetz (HmbTG) sowie der Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK). Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen des Vergütungsberichts relevante Kennzahlen jährlich erhoben und fließen in den Beteiligungsbericht der Hamburger Finanzbehörde ein.¹⁶

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller anderen Arbeitnehmenden lag in 2025 im Konzern bei 8,3. In der Einzelbetrachtung der Gesellschaften liegen einige Tochterunternehmen allerdings deutlich unter diesem Wert.

Im Berichtsjahr betrug der unbereinigte Gender Pay Gap der HOCHBAHN 8,3 Prozent zugunsten der Mitarbeiterinnen. Dieser Gender Pay Gap resultiert daraus, dass Mitarbeiterinnen bei der HOCHBAHN öfter höher bewertete

Tätigkeiten ausüben und somit im Durchschnitt ein höheres Entgelt erzielen als Mitarbeiter. Die Berechnung des konzernweiten unbereinigten Gender Pay Gaps befindet sich derzeit noch im Aufbau und wird ab dem nächsten Berichtsjahr ausgewiesen.

Aus- & Weiterbildung

Konzepte zu Aus- & Weiterbildung

S1-1, ESRS 2 MDR-P

Die gezielte Qualifizierung der eigenen Arbeitskräfte ist ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Unternehmensentwicklung der HOCHBAHN und ihrer Tochterunternehmen. Mit einem breiten Spektrum an Lernformaten fördert daher der HOCHBAHN-Konzern lebenslanges Lernen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und die Teams auf neue Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt vorzubereiten. Die nachfolgenden Abschnitte erläutern, wie Aus- und Weiterbildung strategisch im Konzern verankert, zielgerichtet umgesetzt und in Abstimmung mit den Stakeholdern kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Tabelle 32: Aus- & Weiterbildung und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Schulungen & Kompetenzentwicklung	Positiver, potenzieller Beitrag durch Weiterbildungsangebote	Interne Weiterbildungen und Schulungen für die Mitarbeitenden – sowohl gesetzlich als auch freiwillig – führen zu einem höheren Qualifikationsniveau und einer höheren Zufriedenheit.

¹⁶ Der Beteiligungsbericht der Finanzbehörde ist aufrufbar unter <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behorden/finanzbehoerde/themen/beteiligungsmanagement-stadtwirtschaft/beteiligungsbericht>. Das hier ausgewiesene Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung weicht von der Berechnungsmethodik der ESRS leicht ab und ist damit nicht vergleichbar.

Ausbildung

Die HOCHBAHN verfolgt das Ziel, als attraktive Arbeitgeberin nachhaltig qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu entwickeln. Basis bildet die Personalstrategie, die sich an technischen Neuerungen, Produktentwicklungen und sich wandelnden Qualifikationsprofilen ausrichtet. Die HOCHBAHN bildet daher bedarfsorientiert aus und bietet seit 2024 ihren Auszubildenden ein Übernahmeversprechen, welches im geltenden Manteltarifvertrag geregelt ist. Die Ausbildung umfasst agile Lernmethoden, einen hohen Praxisanteil, Teilzeitangebote sowie innovative Formate wie das Innovation Camp und die Welcome Weeks. Ein interner Ausbildungsbericht dient dabei als wichtiges Managementinstrument und der Überwachung wesentlicher Ausbildungskennzahlen. Zur Qualitätssicherung erfolgt zudem alle zwei Jahre eine Befragung der Auszubildenden und Dual Studierenden.

Externe Stakeholder wie das Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ), Berufsschulen, Hochschulen und die Handelskammer sind eng in das Ausbildungskonzept der HOCHBAHN eingebunden. Rechtliche Grundlagen bilden der Ausbildungsrahmenplan gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung sowie Vorgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und die Bestimmungen der Handelskammer. Das Ausbildungskonzept bezieht sich auf alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN mit Ausnahme der selbstständig organisierten Tochterunternehmen; ausgewählte Berufsgruppen wie die Fachkraft für Schutz und Sicherheit werden auch für Tochterunternehmen wie die HHW ausgebildet. Die Tochterunternehmen FFG, HADAG, ATG und TEREK bilden eigenständig in verschiedenen Berufsfeldern aus und fördern so gezielt den Nachwuchs innerhalb des Konzerns. Die Ausbildungsangebote reichen von Kfz-Mechatronik über Fahrgastschiffahrt bis hin zu Gebäudedienstleistungen, kaufmännischen Berufen und dualen Studiengängen.

Weiterbildung & -entwicklung

Ausgerichtet an der Unternehmens- und Personalstrategie verfolgt die HOCHBAHN ein strategisches Weiterbildungskonzept, welches alle Mitarbeitenden – inklusive der Tochterunternehmen – einbezieht und sie gezielt auf künftige Anforderungen vorbereitet. Über das zentrale Lernportal erhalten Beschäftigte Zugriff auf ein vielfältiges Weiterbildungsangebot: von internen Seminaren (fachlich und überfachlich) in Präsenz und/oder digitalen Lerninhalten bis hin zu bereichsspezifischen Schulungen. Das HOCHBAHN-Lernportal steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden zur Nutzung zur Verfügung; auch Tochterunternehmen können durch vertragliche Vereinbarungen und Nutzungspauschalen auf das Angebot zugreifen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Entwicklung von Führungskräften: Ein strukturiertes Curriculum bereitet auf Führungsaufgaben vor, ergänzt durch, Coachings und Angebote wie den Führungskräftezirkel, der den kollegialen Austausch fördert. Das Monitoring erfolgt systemgestützt über Qualifikationsdaten aus dem Lernportal sowie durch regelmäßige Evaluation der Maßnahmen, welche in einen internen Bildungscontrolling-Bericht einfließen.

Maßnahmen

S1-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Die HOCHBAHN setzt in der Berufsausbildung gezielt auf strukturelle Programme, die sowohl den Einstieg als auch die Integration fördern – etwa durch Welcome Weeks für ihre Nachwuchskräfte und ein gesondertes Ausbildungsprogramm für Busfahrerinnen und -fahrer mit Fluchterfahrung. Die Qualität und Wirkung der Ausbildung zeigen sich unter anderem in der Auszeichnung eines Auszubildenden durch die Handelskammer Hamburg und die Deutsche Industrie- und Handelskammer, der als Bester seines Berufs im Berichtszeitraum geehrt wurde. Im Bereich Weiterbildung steht die individuelle und kollektive Kompetenzentwicklung im Fokus: Von Teambuilding-Workshops und internen Schulungen über digitale Lernformate bis hin zu resilienzfördernden Maßnahmen wie „#wasmichbewegt“ für den Fahrdienst. Aus- und Weiterbildung sind strategisch miteinander verzahnt und tragen gemeinsam zur Qualifikationssicherung und zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit in einem dynamischen Umfeld bei.

Tabelle 33: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Aus- & Weiterbildung

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025 Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachver- folgung & Fortschritt
Ausbildungsprogramm für Busfahrerinnen und Busfahrer mit Fluchthintergrund in Zusammenarbeit mit der DEKRA und dem Jobcenter. Im Jahr 2025 wurde ein weiterer Ausbildungslehrgang mit 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gestartet. Eine Fortführung ist auch 2026 vorgesehen.	Eigene bzw. potenzielle Mitarbeitende im Busfahrdienst	●	● Die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt ist aktuell und in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für Hamburg, um Asylsuchenden eine echte Perspektive auf ein neues Leben zu geben und die Basis für ein friedvolles Miteinander zu schaffen.	Seit dem Projektstart 2017 haben über 150 Menschen bei der HOCHBAHN eine berufliche Perspektive gefunden.
Das 3-tägige Innovation Camp ist Bestandteil des Ausbildungsprogramms der HOCHBAHN. In 2025 fand es unter dem Motto „Werte. KI. Zukunft.“ zur Stärkung der digitalen und persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden statt.	Auszubildene und Dual Studierende der HOCHBAHN	●	● Das Innovation Camp soll unter anderem die Zusammenarbeit innerhalb einer Gruppe und das Teambuilding berufsübergreifend stärken. Durch das Ausprobieren neuer Arbeitsmethoden wird kreatives Denken sowie die individuelle Entwicklung der Auszubildenden gefördert.	Die Wirksamkeit bzw. der Erfolg des Innovation Camps wird durch gezieltes Feedback am Ende des Innovation Camps in Erfahrung gebracht.
Die Welcome Weeks sind fester Bestandteil des Onboardings für Nachwuchskräfte der HOCHBAHN. Im August 2025 nahmen 40 neue Nachwuchskräfte erfolgreich teil.	Auszubildene und Dual Studierende der HOCHBAHN	●	● Die Welcome Weeks erleichtern jungen Talenten den Einstieg in die HOCHBAHN, bereiten sie auf die Ausbildung vor und stärken durch gemeinsame Erlebnisse den Zusammenhalt.	Die Wirksamkeit bzw. der Erfolg der Welcome Weeks wird durch gezieltes Feedback der Teilnehmenden in Erfahrung gebracht.
Einführung von begleitendem Deutschunterricht in der Busfahrdienst-Ausbildung	In der Ausbildung befindliche Busfahrerinnen und Busfahrer der HOCHBAHN	●	● Neben allgemeinen Deutschkenntnissen und einer bestmöglichen sprachlichen Integration geht es vor allem um die Vermittlung von Fachvokabular, um die sprachlich bedingte Prüfungsdurchfallquote zu verringern.	Die sprachlich bedingte Abbruchquote konnte gesenkt werden.
Der HOCHBAHN-Dialog ersetzt mittelfristig die bisherigen Mitarbeitergespräche. Zunächst wurde er in den Ressorts Unternehmenssteuerung und Finanzen sowie im Personalbereich als Pilot eingeführt.	Perspektivisch alle Mitarbeitende	●	● Beitrag zur Förderung der Dialog- und Feedbackkultur	Verpflichtende Teilnahme der Führungskräfte der Pilotgruppe an einer Schulungsmaßnahme, Angebot eines Feedbacktrainings für alle Führungskräfte der HOCHBAHN
Für den Einstieg in die Führungslaufbahn bietet die HOCHBAHN ein Seminarcurriculum an, das aktuell aus neun verpflichtenden Seminaren besteht.	Führungskräfte der HOCHBAHN	●	● Ziel ist der Aufbau von Führungskompetenzen und HOCHBAHN-spezifischem Wissen für die Führungstätigkeit.	Im Rahmen des Bildungscontrolling werden umfangreiche Daten erhoben und zur Steuerung der Maßnahmen genutzt.
Partizipative Entwicklung (mit den obersten drei Führungsebenen) von Führungsprinzipien	Führungskräfte der HOCHBAHN	●	● Gemeinsam vereinbarte Führungsprinzipien, die als Basis für zukünftiges Führungshandeln dienen	Umsetzung von Kulturinitiativen abgeleitet aus den Führungsprinzipien
Kontinuierlicher Ausbau von digitaler Kompetenz und KI-Anwendungen angestrebt. In 2025 stand die Konzeptentwicklung für die Befähigung von Mitarbeitenden im Umgang mit KI im Arbeitsalltag an.	Mitarbeitende mit PC-Arbeitsplatz bzw. digitalen Zugang, sukzessive alle Mitarbeitenden	●	● Befähigung von Mitarbeitenden im Umgang mit KI-Anwendungen	Anzahl von Weiterbildungsangeboten und Teilnahmezahl
Pilotprojekt einer Teilzeitausbildung bei der HHW für Frauen im Fahrkartenprüfdienst	Auszubildene der HHW	●	● Ausbildungs- und Dienstmodelle die HOCHBAHN-Wache als Arbeitgeberin und für weibliche Mitarbeiterinnen attraktiver machen	12 Teilnehmende im ersten Durchlauf des Pilotprojekts

Kennzahlen

ESRS 2 MDR-M, S1-13

In mehr als 30 verschiedenen Berufsbildern befanden sich im Berichtszeitraum konzernweit 203 Auszubildene und 31 Dual Studierende, darunter auch fünf Auszubildene bei der HOCHBAHN in Teilzeit. 49 von insgesamt 54 Nachwuchskräften wurden in 2025 nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss im Konzern übernommen.

Tabelle 34: Nachwuchskräfte

Berufsausbildung	2025	2024
Auszubildende	203	172
davon männlich	173	140
davon weiblich	30	32
Dual Studierende	31	35
davon männlich	19	20
davon weiblich	12	15
Auszubildene & Dual Studierende, die Ausbildung oder Studium im Berichtsjahr abgeschlossen haben	54	- ¹
davon Anzahl der übernommenen Auszubildenen & Dual Studierenden	49	46

¹ Kennzahl wurde erst ab 2025 konzernweit erhoben.

Obwohl das Weiterbildungsangebot allen Mitarbeitenden theoretisch gleichermaßen offensteht, zeigen die Kennzahlen bereichsspezifische Unterschiede in der Nutzung. Mitarbeitende im Fahrdienst absolvieren in der Regel einen verpflichtenden Schultag im Rahmen der Berufskraftfahrerqualifikation, während Beschäftigte aus Verwaltung und anderen Bereichen deutlich mehr Schulungsstunden wahrnehmen können – insbesondere aufgrund besserer zeitlicher Verfügbarkeit und geringeren betrieblichen Einschränkungen.

Diese strukturelle Differenz wirkt sich auf die durchschnittliche Weiterbildungsquote aus (siehe Tabelle 35).

Tabelle 35: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung¹

Geschlecht	Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden	
	2025	2024
Insgesamt	14,5	14,6
Männlich	13,9	13,9
Weiblich	17,2	18,2

Beschäftigungsart	Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden	
	2025	2024
Fahrdienst		
Männliche Beschäftigte aus dem Fahrdienst	10,8	9,3
Weibliche Beschäftigte aus dem Fahrdienst	11,2	9,4
Nicht-Fahrdienst		
Männliche Beschäftigte aus dem Nicht-Fahrdienst	18,3	20,4
Weibliche Beschäftigte aus dem Nicht-Fahrdienst	20,9	23,6

¹ Daten ohne TEREK

Vielfalt & Chancengleichheit

Konzepte zu Vielfalt & Chancengleichheit

S1-1, ESRS 2 MDR-P

Vielfalt und Chancengleichheit sind für die HOCHBAHN gelebte Grundsätze und strategische Erfolgsfaktoren.

Als öffentliches Verkehrsunternehmen mit einem breit gefächerten Fahrgastprofil setzt das Unternehmen gezielt auf eine vielfältige Belegschaft, die gesellschaftliche Diversität widerspiegelt und zu einer inklusiven Dienstleistungsgestaltung beiträgt. Dementsprechend hat der Konzern in seiner Wesentlichkeitsanalyse sowohl negative potenzielle Auswirkungen als auch eine Chance identifiziert.

Tabelle 36: Vielfalt & Chancengleichheit und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Vielfalt	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Diskriminierung	Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale im Umgang zwischen Mitarbeitenden
Vielfalt	Negative, potenzielle Auswirkungen durch unzureichende Berücksichtigung von Vielfalt und Chancengleichheit	Eine unzureichende Berücksichtigung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit kann zu Benachteiligung von Mitarbeitenden führen (Karrieremöglichkeiten, Bezahlung, psychische Belastung).
Vielfalt	Chance für eine höhere Leistungsfähigkeit des Unternehmens durch eine die Vielfalt wertschätzende Unternehmenskultur	Eine vielfältige Belegschaft erhöht die Innovationskraft des Unternehmens, stärkt die Identität insbesondere gegenüber der vielfältigen Kundschaft und führt zu vielfältigeren Stärken.

Die HOCHBAHN hat in ihrer Unternehmensstrategie 2035 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern vor allem an Führungs- und Spitzenfunktionen, einen generationsübergreifenden, integrativen Führungsstil, aber auch die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Zuwanderungserfahrung in der Belegschaft sowie in Führungsfunktionen als wesentliche Elemente zur Sicherstellung von Chancengleichheit und Diversität formuliert. Im Berichtsjahr wurde dies durch eine Diversity-Strategie konkretisiert. Die Verantwortung für die Umsetzung des Konzepts liegt im Ressort Personal und Soziales, zudem wurde 2017 die Position einer Diversity-Managerin im Unternehmen geschaffen. Sie ist gleichzeitig Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte der HOCHBAHN. Für den Zeitraum 2025-2028 hat die HOCHBAHN Gleichstellungspläne aufgestellt, die Zielvorgaben und Maßnahmen umfassen. Auch die FFG und die U5 GmbH haben für den Zeitraum einen Gleichstellungsplan erstellt.

Ziele

S1-5, ESRS 2 MDR-T

Ein besonderes Augenmerk legt die HOCHBAHN derzeit auf die Erhöhung des Anteils von Frauen an der gesamten Belegschaft (2025: 18 Prozent) sowie auf das Thema Alter. Bereits 2016 wurden aufgrund des „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ erstmals konkrete Zielgrößen definiert: Der Aufsichtsrat der HOCHBAHN legte Zielwerte für den Frauenanteil innerhalb des eigenen Gremiums und im Vorstand fest; der Vorstand wiederum definierte entsprechende Größen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Diese Zielwerte wurden 2021 überprüft und angepasst. Im Jahr 2024 haben sich Aufsichtsrat und Vorstand auf neue Zielgrößen für das Jahr 2027 verständigt – die aktuellen Werte sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Bereits seit 2007 ist die HOCHBAHN Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Des Weiteren ist der Konzern der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie verpflichtet, die Diversität als ein wesentliches Handlungsfeld benennt.

Tabelle 37: Ziele in Bezug auf Frauenanteil in Führungspositionen bei der HOCHBAHN

Ebene	Ziel Frauenanteil bis 31.12.2027 (%)	Tatsächlicher Frauenanteil zum 31.12.2025 (%)
Aufsichtsrat	43,8	31,3
Vorstand	50,0	50,0
Erste Führungsebene	38,1	22,7
Zweite Führungsebene	37,0	24,7

Maßnahmen

S1-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Auch im Jahr 2025 wurden in der HOCHBAHN und ihren Tochterunternehmen gezielte Maßnahmen ergriffen, um Vielfalt und Chancengleichheit strategisch auszubauen. Sie orientieren sich an den Kerndimensionen der Charta der Vielfalt – Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Migrationsgeschichte und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten Religion sowie soziale Herkunft. Im Berichtszeitraum wurden diverse Maßnahmen durchgeführt, welche in Tabelle 38 aufgeführt sind.

Tabelle 38: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Vielfalt & Chancengleichheit

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Aktualisierung der Diversity-Strategie	Eigene Mitarbeitende der HOCHBAHN	●		Formulierung der strategischen Ziele der HOCHBAHN im Bereich von Vielfalt und Chancengleichheit	Diversity-Arbeit orientiert sich an der Diversity-Strategie und erlangt auf diese Weise eine nachvollziehbare Struktur.
Inklusionsbefragung	Eigene schwerbehinderte / gleichgestellte Mitarbeitende der HOCHBAHN	●		Feststellung des Ist-Zustands der Inklusionsarbeit bei der HOCHBAHN	Feststellung ist erfolgt.
Gezielte Ansprache von Frauen bei der Personalgewinnung	Eigene Mitarbeitende der HOCHBAHN	●		Erhöhung des Frauenanteils unter den Einstellungen	Das Moratorium hat die Einstellungszahlen sehr reduziert, so dass die Maßnahmen nicht die erhoffte Wirkung entfalten konnten.
In der Pride Week nahm die HOCHBAHN wieder sowohl am Straßenfest als auch an der Demonstration teil.	Eigene Mitarbeitende der HOCHBAHN	●	●	Sichtbarmachung des Themas, Stärkung von Respekt und Akzeptanz	Mitarbeitende aus allen Bereichen beteiligten sich am Stand der HOCHBAHN.
Schulungen zu Unconscious Bias (Stereotype und Unbewusste Vorurteile)	Eigene Mitarbeitende; Fokus Führungskräfte	●	●	Sensibilisierung zu Vorurteilen und Stereotypen, die eine Gleichbehandlung im Arbeitsumfeld verhindern	Nach jedem Seminar wird von den Teilnehmenden ihr Feedback zum Lernerfolg eingeholt. Die Rückmeldungen sind überwiegend sehr positiv.
Einführung eines Diversity Sounding Boards mit regelmäßigen Treffen	Eigene Mitarbeitende; Fokus Führungskräfte	●	●	Zusammenkommen von Führungskräften aus verschiedenen Bereichen und Jugendausbildungsvertretung, um ihre unterschiedlichen Perspektiven zu den Facetten der Diversity-Arbeit einzubringen.	Erkenntnisgewinn im Diversity Management aufgrund der Rückmeldungen aus dem Sounding Board
Fortführung Arbeitsgruppe zu Anti-Diskriminierung zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Sozialberatung, der AGG-Beschwerdestelle, der Diversity-Managerin und der Menschenrechtsbeauftragten	Eigene Mitarbeitende	●	●	Verbesserung der Zugänglichkeit bei potenzieller Diskriminierung und Belästigung	Die Veröffentlichung der Ansprechstellen wird im Laufe 2026 erfolgen.

Kennzahlen

S1-9, S1-12

Für die Angaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf der obersten Führungsebene nutzt der HOCHBAHN-Konzern seine unternehmensspezifische Definition und fasst darunter alle Beschäftigten mit Führungsverantwortung

unterhalb der Aufsichtsrats-, Vorstands- und Geschäftsführungsebene. Diese werden im Folgenden als Führungskräfte bezeichnet. Folgende Tabelle gibt die Geschlechterverteilung der Führungskräfte sowohl nach Anzahl als auch nach prozentualem Anteil an. Insgesamt ist der Anteil der Frauen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Tabelle 39: Geschlechterverteilung der Führungskräfte
S1-9

Kategorie	Anzahl der Führungskräfte	Prozentualer Anteil (%)	Anzahl der Führungskräfte	Prozentualer Anteil (%)
	2025	2025	2024	2024
Männlich	353	80,4	344	80,8
Weiblich	86	19,6	82	19,2

Zudem wird die Altersstruktur der eigenen Belegschaft in den folgenden Gruppen erhoben: unter 30 Jahre, 30 bis 50 Jahre sowie über 50 Jahre (siehe Tabelle 40). Auffällig ist, dass bereits 41 Prozent der Beschäftigten zur Gruppe über 50 zählen – entsprechend steht ein bedeutender Anteil der Belegschaft voraussichtlich innerhalb der nächsten

zehn Jahre altersbedingt vor dem Ausscheiden. Die Rekrutierung neuer Fachkräfte und die Beschäftigung von erfahrenen Mitarbeitenden über das Renteneintrittsalter hinaus stellt daher eine strategische Herausforderung dar, welche unter „Strategische Personalplanung“ näher erläutert wird (siehe [Seite 47](#)).

Tabelle 40: Altersverteilung in der Belegschaft
S1-9

Alter ¹	Anzahl der Mitarbeitenden	Prozentualer Anteil (%)	Anzahl der Mitarbeitenden	Prozentualer Anteil (%)
	2025	2025	2024	2024
Unter 30 Jahre	1.010	11	922	11
30 – 50 Jahre	4.324	48	4.064	48
Über 50 Jahre	3.638	41	3.484	41

¹ Ohne Vorstand

Innerhalb des Konzerns beträgt der Prozentsatz der schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitenden aktuell 5 Prozent. Dies bezieht sich auf alle eigenen Arbeitskräfte, unter Berücksichtigung etwaiger rechtlicher Beschränkungen bei der Datenerhebung. Die hier aufgeführten Kennzahlen zu Menschen mit Behinderungen werden auf Grundlage der geltenden rechtlichen Definitionen in Deutschland erhoben.

Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

Konzepte zu Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

S1-1, ESRS 2 MDR-P

Als Verkehrsunternehmen ist die HOCHBAHN mit einer Vielzahl systemischer Herausforderungen konfrontiert, die insbesondere das Fahrdienstpersonal betreffen. So sind

die Mitarbeitenden im Fahrdienst regelmäßig hohem Verkehrsstress und einem erhöhten Risiko von Verkehrsunfällen sowie verbalen und non-verbalen Anfeindungen von Fahrgästen und anderen Personen ausgesetzt – Faktoren, die potenziell psychische wie physische Auswirkungen haben. Zusätzlich belasten Schicht- und Nachtarbeit die Gesundheit einer Vielzahl von Beschäftigten. Darüber hinaus gibt es weitere potenzielle negative Auswirkungen für die Mitarbeitenden, welche in Tabelle 41 aufgeführt sind.

Tabelle 41: Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Gesundheitsschutz & Sicherheit	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Schichtarbeit	Physische und psychische Belastung mit potenziellen Gesundheitsfolgen für Mitarbeitende in regulärer Wechselschicht- bzw. Nachtarbeit insbesondere im Fahrbetrieb (HOCHBAHN, HADAG), Sicherheits- und Prüfdienst (HHW) & Reinigung (TEREG)
Gesundheitsschutz & Sicherheit	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Belastungen infolge von Verkehrsunfällen und potenziell traumatisierenden Ereignissen im Betriebsdienst	Psychische und physische Belastungen für Mitarbeitende im Fahrbetrieb (HOCHBAHN, HADAG, ATG) infolge von Verkehrsunfällen und potenziell traumatisierenden Ereignissen im Betriebsdienst (z.B. Verkehrsunfälle mit Personenschäden)
Gesundheitsschutz & Sicherheit	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Belastung/ Einwirkungen aufgrund erhöhter Anforderungen Fahrbetrieb (Stress im Verkehr)	Psychische Belastung (Stress) während der Arbeitszeit bedingt durch erhöhte Anforderungen im Verkehr für HOCHBAHN-Mitarbeitende im Busfahrbetrieb
Gesundheitsschutz & Sicherheit	Negative, potenzielle Auswirkungen durch verbale und non-verbale Anfeindungen (tätliche Angriffe) in den Betriebsbereichen	Psychische Belastung aufgrund von verbalen und non-verbalen Anfeindungen von Fahrgästen am Arbeitsplatz für HOCHBAHN-Mitarbeitende im Fahrbetrieb und Mitarbeitende der HHW & TEREG, die im Kontakt zu Fahrgästen oder Dritten Personen stehen

Zur Bewältigung dieser potenziell negativen Auswirkungen haben die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen Konzepte und Präventionsmaßnahmen (Tabelle 25) entwickelt, die darauf abzielen, arbeitsbedingte Belastungen zu minimieren, die negativen Auswirkungen dieser zu reduzieren und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ganzheitlich zu fördern.

Arbeitsschutzsystem

Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch präventive Maßnahmen systematisch zu sichern und zu verbessern. Grundlage hierfür sind gesetzliche Anforderungen wie das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), die ein vorausschauendes Handeln vor dem Auftreten konkreter Gefahren einfordern.

Ein konzernweit integriertes Arbeitsschutzmanagementsystem im Sinne von S1-14.88a besteht derzeit nicht. Die HOCHBAHN sowie ihre Tochterunternehmen verfügen über gleichartige Systematiken im Arbeitsschutz, die sich an den Standards der Staatlichen Arbeitsschutzaufsicht orientieren. Das Arbeitsschutzsystem der HOCHBAHN wurde zuletzt mit dem Zertifikat „Vorbildliches Arbeitsschutzsystem“ ausgezeichnet. Die Tochtergesellschaft TEREK ist zusätzlich nach ISO 45001 zertifiziert.

Übergreifender Ordnungsrahmen für den Arbeitsschutz im Unternehmen ist der Vorstandsbeschluss „Leitlinie für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der HOCHBAHN“. Er legt die Aufgaben, die Mitwirkung und die Verantwortlichkeiten für alle Personen, inklusive Führungskräfte und Mitarbeitende, fest und bildet damit die Grundlage für das Arbeitsschutzsystem. Dadurch abgedeckt ist die gesamte HOCHBAHN mit allen Mitarbeitenden und Betriebsbereichen, inklusive der Planung von neuen Arbeitsstätten und Betriebsanlagen. Hierbei ist die Stabsabteilung der HOCHBAHN für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Datenschutz in erster Linie beratend, unterstützend und mitwirkend tätig – auch für einzelne Tochterunternehmen wie FFG, HSG, HHW und ATG.

Das Arbeitsschutzsystem bei der HOCHBAHN und ihren Tochterunternehmen stützt sich auf regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, strukturierte Sicherheitschecks und die systematische Erfassung sowie Umsetzung von Schutzmaßnahmen. Ein interdisziplinäres Expertenteam und der Betriebsärztliche Dienst bilden zusammen mit der Leitlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz die zentralen Säulen der Prävention und Fürsorge. Mängel und Unfälle werden über interne Meldestrukturen erfasst und von der Stabsabteilung analysiert. Die Zusammenarbeit mit externen Beratungsunternehmen und ein strukturiertes Vorschlagswesen für Verbesserungen stärken zusätzlich die Arbeitssicherheit im Unternehmen.

Die aktive Einbindung der Mitarbeitenden erfolgt über digitale Plattformen wie einen Sicherheitsbeauftragten-Newsletter und ein seit 2026 neu eingeführtes digitales Verbandbuch bei der HOCHBAHN als auch der TEREK. Zudem gibt es Feedbackformate wie „Jour fixe“-Termine auf Bereichsebene sowie zwischen den Fachbereichen, die sich mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

befassen. Der Betriebsrat ist aktiv an der Planung und Gestaltung sicherer Arbeitsplätze beteiligt. Während der Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem der BR ebenfalls angehört, als zentrales Gremium sowohl aus den Bereichen berichtet als auch entscheidend bei arbeitsschutzrelevanten Themen mitwirkt. Unter Leitung einer Person der Arbeitgebervertretung und mit breiter Stakeholder-Besetzung diskutiert und entscheidet der ASA über unternehmensweite Schutzmaßnahmen. Die quartalsweisen Sitzungen sind offen dokumentiert und fördern ein transparentes, mitgestaltbares Arbeitsumfeld.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der HOCHBAHN verfolgt einen ganzheitlichen und strategisch in die Unternehmensprozesse integrierten Ansatz, der auf zielgruppenspezifischen Präventionsangeboten und interdisziplinärer Zusammenarbeit basiert. Gemeinsam mit dem betriebsärztlichen Dienst, der betrieblichen Sozialberatung, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und dem Arbeitsschutz wird ein breites Spektrum an Präventionsthemen abgedeckt und regelmäßig abgestimmt. Eine breite Kommunikationsstrategie über verschiedene Medien, wie dem Intranet sowie Führungskräfteportalbeiträge, Videos, Aushänge, Flyer oder Zeitungsbeiträge sorgt dafür, dass Gesundheitsthemen unternehmensweit sichtbar und zugänglich sind. Die Sozialberatung stellt eine zentrale Instanz für die psychosoziale Betreuung dar und verantwortet die Betreuungskette nach potenziell traumatisierenden Ereignissen, unterstützt durch ein internes Kriseninterventionsteam.

Die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind modular aufgebaut und berücksichtigen sowohl Prävention als auch akute Unterstützungsbedarfe – Details sind unter Tabelle 42 ausgewiesen. Ein jährlicher Gesundheitsbericht dient als interdisziplinäres Steuerungsinstrument und bietet eine Übersicht über den Gesundheitszustand der Belegschaft. Die HOCHBAHN wurde im Rahmen des Corporate Health Award 2025 als „Exzellenzunternehmen“ auditiert und zählt zu den führenden Akteuren im betrieblichen Gesundheitsmanagement in der DACH-Region. Das System des BGM gilt nur für die HOCHBAHN. Die TEREK besitzt ein eigenes BGM. Den übrigen Tochterunternehmen bietet die HOCHBAHN zu strategischen und konkreten Themen Beratungsleistung an.

Maßnahmen

S1-4, S1-14, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Im Berichtszeitraum wurden bewährte und neue Maßnahmen zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt. In der Präventionsarbeit für die Sicherheit der Mitarbeitenden im Fahrdienst nimmt der Sicherheitsdienst der HOCHBAHN-Wache eine wichtige Rolle ein. Insbesondere in den Nachtbussen bietet sie durch verstärkte Personalpräsenz einen zusätzlichen Schutz für die Busfahrerinnen und -fahrer. Für Mitarbeitende im Prüf- und Sicherheitsdienst gehören regelmäßige Schulungen zu Themen wie Unfallverhütung und Erste Hilfe seit Langem

zum festen Bestandteil ihrer Tätigkeit. Ein Fortbildungstag alle sechs bis zehn Wochen ist – je nach Dienstplanmodell – dauerhaft im Dienstplan verankert und stärkt die Kompetenz sowie das Bewusstsein für sicherheitsrelevante Aspekte.

Ergänzend dazu wurden auf die Bereiche angepasste Angebote wie Deeskalationstrainings für den Fahrdienst, ein Resilienz förderndes Bildungsseminar für den Busbetrieb, Gesundheitscoaching sowie Gesundheitsaktionen weiter ausgebaut. Durch das Kriseninterventionsteam (KIT) und die Sozialberatung stehen zudem niedrigschwellige Unterstützungsangebote bereit.

Tabelle 42: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte im Bereich Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Alle Mitarbeitende sowie speziell Führungskräfte	●	●	Prävention von physischer und psychischer Belastung mit potenziellen Gesundheitsfolgen für Mitarbeitende	Ständige Wirksamkeitskontrolle, Sicherstellung durch Begehungen, SOS-Rundgänge oder auch Beurteilungen Standardisierte Lernerfolgs- bzw. -Zufriedenheitskontrollen
Durchführung einer Fortbildung „Gesund im Schichtdienst“	Mitarbeitende in Schichtarbeit der HHW	●		Positive Verhaltensbeeinflussung und Sensibilisierung für gesundheitliche Eigenverantwortung	Evaluierung der Schulung mit positivem Feedback und dem Wunsch, diese in 2–5 Jahren zu wiederholen
Seminar #wasmichbewegt	Mitarbeitende aus dem Betriebsdienst Bus	●	●	Beitrag zu mehr innerer Widerstandskraft und seelischem Wohlbefinden	Anonymisierter, freiwilliger Feedbackbogen nach Teilnahme des Seminars
Videos für Beschäftigte mit Informationen zur Sozialberatung, Betreuungskette und dem Verhalten nach einem Vorfall/Unfall im Betriebsdienst	Alle Mitarbeitende, insbesondere Mitarbeitende im Fahrbetrieb	●	●	Verbesserte Vorbereitung auf psychische Belastungen für Mitarbeitende im Fahrbetrieb im Falle eines potenziell traumatisierenden Vorfalls im Betriebsdienst	Regelmäßige Feedbackauswertung
Deeskalationstrainings zum Umgang mit Fahrgästen bzw. Gefährdungssituationen	Mitarbeitende des Sicherheits- und Prüf-diensts der HHW, Bus-fahrerinnen und -fahrer, U-Bahn-Fahrerinnen und -fahrer, Beschäftigte des Haltestellen-managements, Schiffs-führende	●	●	Schulung für deeskalierendes Verhalten von Mitarbeitenden, die verbalen und non-verbalen Angriffen von Fahrgästen ausgesetzt sein können bzw. im Fahrgastkontakt stehen	Feedbackauswertung durch jeweils eines anonymen, freiwilligen Fragebogens direkt nach dem Training und sechs Wochen nach dem Training Evaluation der Ergebnisse und mitgeteilten Erfahrungen fließen in die Weiterentwicklung des Trainings mit ein.

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Pilotprojekt zur Einführung von Bodycams	Mitarbeitende im Prüf- und Sicherheitsdienst	●	●	Schutz vor Eskalation bzw. Mittel der Deeskalation	21 Bodycams wurden von August bis Dezember evaluiert. Ergebnis: Empfehlung für weitere Beschaffung von Bodycams.
Durchführung einer zielgruppenspezifischen Schlaf-Kampagne	HOCHBAHN-Mitarbeitende im Bereich Busbetrieb	●		Durchführung einer multimodalen Sensibilisierungs- und Bildungskampagne zur Förderung eines gesunden Schlafs, insbesondere vor dem Hintergrund von Wechselschichtdiensttätigkeit	Feedbackauswertung und Einzelevaluation zur Ableitung von Optimierungspotenzial
Durchführung von arbeitsplatznahen Trainings zum Erlernen von Kompensationstechniken von körperlich belastenden Tätigkeiten	HOCHBAHN-Mitarbeitende im Bereich Technik mit körperlich belastenden Tätigkeiten	●	●	Schulung von speziell auf die jeweilige Tätigkeit ausgerichteten Kompensationstechniken	Feedbackauswertung und Einzelevaluation in größeren zeitlichen Abständen zur Ableitung von Optimierungspotenzial
Angebot und Durchführung von 11 Gesundheitsaktionen , wie z. B. Zuckerfrei-Challenges, Screenings, Rückenurse	HOCHBAHN-Mitarbeitende	●		Sensibilisierung, Aktivierung und/oder Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden	Messung von erreichten Mitarbeitenden (Teilnahmen, Klickzahlen, Registrierungen etc.) und/oder Feedbackauswertungen
Im Rahmen des Gesundheitsförderungsformats GESUNDHEITplus bietet die Plattform machtfit über 100 Angebote im Bereich Gesundheitskurse, -ausstattung und Nahrungsmittel.	HOCHBAHN-Mitarbeitende	●	●	Sensibilisierung, Aktivierung, Gesundheitsbildung und Empowerment im Umgang mit der eigenen Gesundheit und den beruflichen Belastungen	Das Gesundheitsförderungsformat GESUNDHEITplus konnte seinen Bekanntheitsgrad 2025 weiter steigern: 77 % der berechtigten Mitarbeitenden sind registriert. Die Steigerung der Registrierungen konnte aus allen Mitarbeitendengruppen realisiert werden.
Zahlreiche Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinische Vorsorgen	HOCHBAHN-Mitarbeitende	●	●	Sensibilisierung, Aktivierung, Gesundheitsbildung und Empowerment im Umgang mit der eigenen Gesundheit und den beruflichen Belastungen	Quantitative Auswertungen (Anzahl Untersuchungen/Vorsorgen, Tauglichkeitsquoten, etc.)
Gesundheitstag mit mehreren Stationen zu den Themen Rückengesundheit, Handpflege, richtiges Schuhwerk, gesunder Schlaf	Gewerbliche TEREГ-Mitarbeitende aus den Bereichen Gebäudereinigung und -sanierung	●		Wissenszuwachs, Beachtung und Anwendung des Gelernten im (Arbeits-)Alltag, Teambuilding	Feedbackauswertung nach Teilnahme, in 2026 wird eine Wirksamkeitsevaluierung zu einzelnen Maßnahmen durchgeführt
Einführung eines fachbereichsübergreifenden Austauschs der Sicherheitsbeauftragten	Sicherheitsbeauftragte der TEREГ	●	●	Gegenseitiger Wissenstransfer	Feedbackauswertung
Ausbildung der Betriebslenkenden zu psychologischen Ersthelfern	Betriebslenkende der HADAG	●	●	Verbesserung der Möglichkeit der psychologischen Betreuung	Bisher wurden 13 von 14 Betriebslenkende erfolgreich ausgebildet.

Kennzahlen

S1-14

Sicherheit am Arbeitsplatz zählt im ÖPNV zu den zentralen Handlungsfeldern – insbesondere für operativ tätige Mitarbeitende. Zur Bewertung werden im Konzern zentrale Kennzahlen eingesetzt, darunter die Unfallquote, Unfallschwere und die Anzahl tätlicher Angriffe. Sie machen Risiken sichtbar und unterstützen dabei, Präventionsmaßnahmen gezielt zu steuern.

Konzernweit wurden 305¹⁷ (2024: 258) meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, was einer Quote¹⁸ von 24,5 (2024: 21,6) entspricht. Der Großteil der Arbeitsunfälle entfiel mit 243 auf die Mitarbeitenden der HOCHBAHN, wobei knapp die Hälfte davon fremdverschuldet waren. Insgesamt stellen im Konzern Verkehrsunfälle sowie Stolpern, Stürzen und Ausrutschen die Hauptschwerpunkte des Unfallgeschehens dar (Tabelle 43).

Tabelle 43: Meldepflichtige Unfälle

	2025	2024
Gesamtanzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	305	258
davon Verkehrsunfälle	74	76
davon Stolpern/Stürzen/Ausrutschen	99	80
davon Umgang mit Arbeitsmitteln, -stoffen, Stoßen, Klemmen	54	44
davon Angriffe auf Mitarbeitende	33	30
davon sonstige andere Unfälle	45	28
Gesamtzahl der Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle	11.148	10.552
Unfallschwere ¹	36,6	40,9
Tödliche Arbeitsunfälle	0	1

¹ Gesamtzahl der Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle / Gesamtzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle

Im Berichtsjahr wurde kein tödlicher Arbeitsunfall verzeichnet. Im Juli 2024 kam ein HOCHBAHN-Mitarbeiter infolge Fremdverschuldens bei einem Verkehrsunfall ums Leben.

Die Gesamtzahl der Ausfalltage (Kalendertage) aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen betrug 11.148 (2024: 10.552) Tage. Dies entspricht einer Unfallschwere¹⁹ von 36,6 (2024: 40,9), was einen deutlichen Rückgang darstellt.

Der Konzern erfasst zudem die tätlichen Angriffe auf seine Mitarbeitenden, insbesondere aus dem Bus-, U-Bahn, Sicherheits- und Prüfdienst: 74 Angriffe mit Verletzungsfolge wurden im Berichtsjahr erfasst (2024: 85). Bezogen auf eine Million Arbeitsstunden entspricht dies einer Quote²⁰ von 5,9 (2024: 7,1).

In das Gesundheitsmanagement fließen zahlreiche unternehmensspezifische Kennzahlen ein – darunter die Fehlzeitenquote, Schulungsstunden, Teilnahme an Gesundheitsförderungsprogrammen sowie die Anzahl durchgeführter Erst- und Folgeberatungen der Sozialberatung, KIT-Einsätze und Eignungsuntersuchungen des BMD. Wie im Konzept beschrieben, werden diese Kennzahlen jährlich im internen Gesundheitsbericht aufbereitet und analysiert.

¹⁷ 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. Die Entscheidung, ob es sich bei einem Verdachtsfall um eine Berufskrankheit handelt und offiziell anerkannt wird, kann Jahre dauern. Von daher ist es uns nicht möglich die Anzahl der Fälle im Berichtszeitraum zu benennen.

¹⁸ Gesamtzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle / Gesamtzahl geleisteter Arbeitsstunden der eigenen Belegschaft x 1.000.000

¹⁹ Gesamtzahl der Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle / Gesamtzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle

²⁰ Gesamtzahl der tätlichen Angriffe mit Verletzungsfolge / Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden der eigenen Belegschaft x 1.000.000

ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Für die Erbringung ihrer Leistungen beschaffen die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen eine breite Palette an Gütern, Waren und Dienstleistungen und verfügen damit über zahlreiche Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Geschäftspartnern. Mehr als 95 Prozent der direkten Lieferanten des HOCHBAHN-Konzerns stammen aus Deutschland, der übrige Teil überwiegend aus der EU. Die Risiken bei der Beschaffung liegen daher vorwiegend in den tieferen Lieferketten. Die HOCHBAHN arbeitet daran, mehr Transparenz in der tieferen Lieferkette zu schaffen, um dort mögliche Risikoregionen präziser zu identifizieren. Dies gilt beispielsweise für Risiken, die durch den Wandel zu klimafreundlicheren Technologien entstehen – etwa beim Abbau kritischer Rohstoffe für Batterien der E-Busse.

Aktuell muss die HOCHBAHN davon ausgehen, dass in bestimmten Regionen und Branchen erhöhte menschenrechtliche Risiken bestehen können. Dazu zählen allgemeine Berichte über Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit im Zusammenhang mit Kobalt aus der Demokratischen Republik Kongo oder über die Fertigung von Elektronikkomponenten in Ländern wie Malaysia und China. 2025 wurden keine materiellen Fälle von Zwangs- und Kinderarbeit oder andere Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in den Lieferketten der HOCHBAHN bekannt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden fünf IROs identifiziert, die für den HOCHBAHN-Konzern besonders relevant sind.

Tabelle 44: Arbeitsbedingungen und sonstige arbeitsbezogene Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Kinderarbeit	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechte (Kinderarbeit) in der Lieferkette	Mögliche Gefährdung der Menschenrechte von Kindern durch Kinderarbeit in den tieferen Lieferketten der HOCHBAHN; insbesondere Risiko der Kinderarbeit beim Rohstoffabbau in der Batterielieferkette von Kobalt
Zwangsarbeit	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechte (Zwangsarbeit und Sklaverei) in der Lieferkette	Mögliches Vorkommen von Zwangsarbeit und moderner Form von Sklaverei in den Lieferketten der HOCHBAHN, insbesondere in der Batterieherstellung und beim Rohstoffabbau
Vereinigungsfreiheit	Negative, potenzielle Auswirkungen auf die Vereinigungsfreiheit und Recht von Kollektivverhandlungen in der Lieferkette	In der Batterieherstellung und beim Rohstoffabbau in China besteht das Risiko, dass Beschäftigten das Recht verwehrt wird, sich gewerkschaftlich zu organisieren.
Angemessene Entlohnung	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Vorenthalten eines angemessenen Lohns in der Batterieherstellung	In der tieferen Lieferkette der Batterien besteht das Risiko, dass keine angemessenen Löhne gezahlt werden.
Gesundheits-schutz & Sicherheit	Negative, potenzielle Auswirkungen durch mögliche Beteiligung an Verschlechterung des Gesundheitszustands für Beschäftigte im Tagebau	Die in den von der HOCHBAHN beschafften Produkten enthaltenen Rohstoffe bergen das Risiko, unter schlechten Bedingungen für die Beschäftigten abgebaut worden zu sein.

Um menschenrechtliche und ökologische Risiken bzw. potenzielle negative Auswirkungen im Sinne der ESRS entlang der Lieferkette zu adressieren, verfolgt die HOCHBAHN einen nachhaltigen Beschaffungsansatz. Dafür hat sie einen konzernweiten Ansatz zur Wahrnehmung

menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht eingeführt. Strategische Entscheidungen – etwa zur Lieferantenauswahl, Produktgruppensteuerung oder Weiterentwicklung von Einkaufsrichtlinien – berücksichtigen diese Risiken im verborgenen Rahmen.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

S2-1, ESRS 2 MDR-P

Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Bestandteil des Beschaffungsansatzes. Grundlage dafür bilden internationale Standards wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und die Prinzipien des UN Global Compact. Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten des Konzerns sind im [Kapitel ESRS S1](#) grundlegend beschrieben und werden hier durch konkrete Vorgaben und Prozesse ergänzt.

Die Erwartungen an Beschäftigte und Geschäftspartner sind in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie sowie im Verhaltenskodex für Lieferanten und

Dienstleister verbindlich geregelt. Der Kodex wurde 2019 eingeführt und ist Bestandteil aller Beschaffungsvorgänge im Konzern – mit Ausnahme unkritischer Kleinaufträge – und wurde zuletzt 2023 aktualisiert (Tabelle 45). Die Richtlinie für menschenrechtliches und umweltbezogenes Risikomanagement regelt die Verantwortlichkeiten für die Durchführung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Verstöße gegen internationale Standards in der Wertschöpfungskette werden systematisch erfasst, dokumentiert und bei Bedarf adressiert. Bei bekannten Verstößen gegen die UN-Leitprinzipien, die IAO-Kernarbeitsnormen oder die OECD-Leitsätze erfolgten eine Dokumentation sowie die Einleitung geeigneter Abhilfemaßnahmen. 2025 wurden keine Fälle bekannt oder gemeldet.

Tabelle 45: Richtlinien¹ im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Inhalt	Anwendungsbereich	Standards & Initiativen von Dritten	Letzte Überarbeitung (Inkrafttreten)
Der Verhaltenskodex: Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten und Dienstleister der Hamburger Hochbahn AG und ihrer Tochtergesellschaften definiert die konzernweiten Anforderungen an Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Geschäftsethik und Compliance an alle Lieferanten und Dienstleister.	Lieferanten und Dienstleister des Konzerns	LkSG	2023

¹ Die Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Hamburger Hochbahn einschließlich ihrer Tochterunternehmen, die Richtlinie menschenrechtliches und umweltbezogenes Risikomanagement im Sinne des LkSG und die Gesamtbetriebsvereinbarung Hinweisgebersystem sind in Tabelle 25 in Kapitel ESRS S1 beschrieben.

Menschenrechtliches und umweltbezogenes Risikomanagement

S2-1, ESRS 2 MDR-P, S2.SBM-3

Das menschenrechtliche und umweltbezogene Risikomanagement der HOCHBAHN hat zum Ziel, entsprechende Risiken entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen, zu minimieren und Verstöße konsequent zu verhindern. Es erfüllt die Anforderungen des LkSG.

Die Bewertung der Risiken erfolgt konzernweit und systematisch. Die Risikoanalyse wird jährlich durchgeführt und durch externe Quellen ergänzt. Bewertet werden Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere, priorisiert nach Betroffenheit. Die Ergebnisse fließen direkt in die Einkaufssteuerung und die Anforderungen an Lieferanten ein.

Die operative Verantwortung liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement, die Überwachung bei der Menschenrechtsbeauftragten. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert die Risikoanalysen und definiert nachhaltigkeitsrelevante Kriterien und Vertragsbedingungen. Im Bereich Einkauf sind die Zuständigkeiten auf die jeweiligen Fachbereiche verteilt, die jeweils eine Ansprechperson für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten benennen. In den Tochterunternehmen liegt die Verantwortung bei den jeweils beschaffenden Einheiten. Der Vorstand wird regelmäßig – mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen – über die Ergebnisse informiert. Die genauen Prozesse und Zuständigkeiten sind in der Richtlinie zum menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagement geregelt.

Zur risikobasierten Lieferantenprüfung bzw. abstrakten Risikoanalyse nutzt die HOCHBAHN ein IT-Tool, das Länder- und Branchenrisiken sowie Medien- und Dokumentenscreenings auswertet. Bei erhöhtem Risiko folgt ein externes Nachhaltigkeits-Rating durch unabhängige Analytinnen und Analysten, das insbesondere menschenrechtliche Aspekte bewertet und Verbesserungsbereiche aufzeigt. Die unmittelbaren Lieferanten des HOCHBAHN-Konzerns befinden sich weitestgehend in Deutschland und der EU sowie Nordamerika. Aufgrund der geringen Länderrisiken in den überwiegenden Beschaffungsregionen hat die Analyse 2025 kein lieferndes Unternehmen des Konzerns mit hohem Nachhaltigkeitsrisiko identifiziert.

Die HOCHBAHN hat zudem für wesentliche Geschäftsfelder – wie die Bauwirtschaft und Subunternehmen im Busverkehr – potenziell vulnerable Gruppen identifiziert, beispielsweise anhand von Nationalitäten oder Vertragsbedingungen. Bei den direkten Zulieferern wurden keine wesentlichen Risiken im Jahr 2025 festgestellt.

Warengruppenspezifische Ansätze

ESRS 2 MDR-P, S2-4

Ein wichtiger Teil des nachhaltigen Beschaffungsansatzes fokussiert sich auf die warengruppenspezifischen Nachhaltigkeitshemen, um soziale und ökologische Risiken gezielt zu adressieren. Bei EU-weiten Ausschreibungen prüft der Stabsbereich Nachhaltigkeitsmanagement das Risikoprofil des Auftragsgegenstands. Auf Basis dessen werden Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen integriert und fließen in die Vergabeentscheidung in Zusammenarbeit mit dem Bereich Einkauf ein.

Besonders bei Produkten mit erhöhtem Risiko in den tieferen Lieferketten – etwa bei E-Bussen, den DT6-U-Bahnfahrzeugen, Ladetechnik und IT-Outsourcing – werden Anforderungen zu Menschenrechten und Umweltstandards konkretisiert. Erkenntnisse zu Risiken wie Kinder- oder Zwangsarbeit werden hier explizit berücksichtigt.

So setzt die HOCHBAHN bei Ausschreibungen mit erhöhtem Risiko für Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette gezielt Nachhaltigkeits-Zuschlagskriterien ein. Anbieter mit wirksamen Maßnahmen zur Risikominimierung können sich dadurch besser im Vergabeprozess positionieren. Wo keine nachhaltigere Alternative verfügbar ist oder der wirtschaftlichste Bieter den Zuschlag erhält, kommen ergänzende Vertragsklauseln zum Einsatz, die den menschenrechtlichen Dialog verpflichtend machen.

Dieses Vorgehen wurde im Jahr 2020 implementiert. Die Erfahrungen aus vorangegangenen Ausschreibungen fließen seitdem in die Weiterentwicklung der Kriterien ein.

Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle

S2-2, S2-3, S2-4

Der HOCHBAHN-Konzern hat Verfahren etabliert, die sicherstellen, dass Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen und Bedürfnisse effektiv äußern können und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Ein zentrales Instrument in diesem Zusammenhang ist das Hinweisgebersystem, welches internen und externen Parteien, insbesondere unmittelbaren Zulieferern, als vertraulicher Kanal offensteht, um potenzielle Verstöße zu melden. Es wurde bereits im [Kapitel ESRS S1](#) ausführlich beschrieben; nachfolgend werden die spezifischen Anforderungen für die Wertschöpfungskette gemäß ESRS S2 dargestellt.

Auf das Hinweisgebersystem wird im Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister verwiesen, es ist öffentlich auf der Homepage der HOCHBAHN und ihrer Töchter zugänglich. Auch die Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren ist öffentlich zugänglich und in verständlicher Sprache verfasst. Informationen zu Erreichbarkeit, Zuständigkeiten und Prozessablauf sind klar kommuniziert. Die Wirksamkeit des Hinweisgebersystems wird regelmäßig überprüft. 2025 hat die HOCHBAHN angefangen, je nach Risikoprofil der Branche den Kanal auch über Aushänge bei direkten Lieferanten bekannt zu machen.

Bei festgestellten Verstößen gegen die in der Grundsatzerklärung und im Verhaltenskodex definierten Standards bei unmittelbaren Zulieferern werden gemeinsam mit dem Zulieferer umgehend angemessene und wirksame Maßnahmen eingeleitet, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß zu minimieren. Ist eine sofortige Beendigung nicht möglich, wird ein Maßnahmenkonzept mit Zeitplan entwickelt. Die Steuerung erfolgt durch die Unternehmensbereiche Nachhaltigkeitsmanagement und Einkauf. Sollten begründete Zweifel an der Umsetzung und Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen bestehen, können zur Überprüfung Audits bei unmittelbaren Lieferanten beauftragt werden. Diese können entweder durch HOCHBAHN-Mitarbeitende, innerhalb von Brancheninitiativen als gemeinsame Audits oder durch beauftragte externe Dritte durchgeführt werden.

Maßnahmen

S2-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Zum Berichtszeitpunkt fehlt der HOCHBAHN vollständige Transparenz in der tiefen Lieferkette von Batterierohstoffen und Elektronikmetallen wie Kobalt, Kupfer und Gold sowie bei den für große Bauprojekte wie der U5 eingesetzten Stahlprodukten. Erste Präventionsmaßnahmen zielen

darauf ab, Hersteller für menschenrechtliche Risiken zu sensibilisieren, Transparenz zu fördern und dort, wo möglich, verbindliche Standards zu etablieren, wie unter dem vorangegangenen Abschnitt beschrieben. Hierfür nutzt die HOCHBAHN sowohl Maßnahmen, die auf die Weiterentwicklung der Branche zielen, als auch den gezielten Dialog mit Zulieferern.

Tabelle 46: Maßnahmen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Vergabe des Rahmenvertrags für E-Busse unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien: Integration von Kriterien zu u.a. Arbeitsbedingungen bei der Batterieherstellung, Transparenz der Rohstofflieferketten und menschrechtliches Risikomanagement	Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Busherstellung)	●		Mehr Transparenz zu Nachhaltigkeitsrisiken und Managementansätzen. Diese soll konkretere Maßnahmen zur Risikominimierung ermöglichen. Integration in Ausschreibungen setzt Impulse im Markt.	Seit 2020 sind Nachhaltigkeitskriterien Teil der Vergabe von E-Bussen. Im Vergabeprozess 2024 haben Transparenz, Wissen und Auskunftsbereitschaft der Bushersteller deutlich zugenommen.
Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen: u.a. Brancheninitiative nachhaltige Lieferketten im ÖPNV, Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), im Low Emission Vehicles Program (LEVP) und UN Global Compact zur Stärkung von Arbeitsrechten in tieferen Lieferketten	Vorgelagerte Wertschöpfungskette (insbesondere Batterie)	●	●	LEVP: Gemeinsames Monitoring von Batteriefabriken und Rohstoffquellen zu Arbeitsbedingungen; abgestimmtes Vorgehen mit anderen Unternehmen zur Abhilfe und Nutzung gemeinsamer Hebel Brancheninitiative: Gemeinsame Entwicklung von Sensibilisierungsschulungen für Projektleitungen und Einkauf zu Risiken in der tieferen Lieferkette	LEVP: Ende 2025 beendete die HOCHBAHN ihre Mitgliedschaft, da die Wirksamkeit der Maßnahmen wegen fehlender Transparenz in der Batterielieferkette nicht ausreichend gewährleistet ist. Brancheninitiative: Erste Schulungen von Projektleitungen wurden erfolgreich durchgeführt. Die Sensibilisierung für Risikothemen konnte erhöht werden.
Erhöhung der Transparenz über die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten: Bei erhöhtem Risiko werden diese gezielt zu einem EcoVadis Rating aufgefordert.	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	●	●	Die Bewertung von EcoVadis dient dazu, Lieferanten und Maßnahmen zu priorisieren und Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu minimieren.	Um sich auf die größten Risiken zu konzentrieren, hat die HOCHBAHN die Risikoschwelle 2025 angehoben und daraufhin keine Ratings angefordert. Dies kann allerdings je nach Branche und Risiko vertraglich festgelegt werden, um Transparenz zu sichern.

Ziele

S2-5, ESRS 2 MDR-T

Ab 2026 stärkt die HOCHBAHN die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung, indem Nachhaltigkeitsanforderungen systematisch Teil der zukünftigen Warengruppenstrategien für Risikoprodukte werden. Die darauf aufbauende Definition warengruppenspezifischer Ziele und Kennzahlen ermöglicht eine schrittweise Integration in die operativen Beschaffungsprozesse und die nachhaltige Steuerung der Lieferkette.

Kennzahlen

ESRS 2 MDR-M

Im Jahr 2025 wurden konzernweit Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 725 Millionen Euro (2024: 1,5 Milliarden Euro) bei etwa 3.700 Lieferanten und Dienstleistungsunternehmen bezogen.

Die HOCHBAHN hat einen unternehmensspezifischen Key Performance Indicator (KPI) etabliert, um Fortschritte im Bereich nachhaltiger Beschaffung messbar zu machen. Der Indikator bemisst den Anteil des Bestellvolumens, bei dem Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen berücksichtigt wurden – etwa in Form von Zuschlagskriterien, Muss-Anforderungen oder Ausführungsbedingungen.

Seit Einführung des nachhaltigen Beschaffungsansatzes wird dieser KPI jährlich bei der HOCHBAHN und seit 2023 auch bei den Tochterunternehmen erhoben. 2025 wurden bei rund 5,1 Prozent²¹ des konzernweiten Bestellvolumens Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt (2024: 39,9 Prozent). Der starke Rückgang des Anteils vom Bestellvolumen mit Nachhaltigkeitskriterien gegenüber 2024 ist auf den hohen Auftragswert des 2024 bestellten neuen U-Bahn-Fahrzeugs DT6 zurückzuführen, bei dessen Ausschreibung Nachhaltigkeitskriterien angewendet wurden.

ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften

Die Konzernstrategie der HOCHBAHN mit dem Ausbau der U-Bahn (insbesondere U5) und weiteren Netzerweiterungen steht in enger Wechselwirkung mit lokalen Gemeinschaften in Hamburg, da Infrastrukturprojekte dauerhaft in den städtischen Raum eingreifen. Wesentliche Auswirkungen ergeben sich aus landbezogenen Eingriffen, temporären Einschränkung des Zugangs zu öffentlichem Raum sowie baubedingten Emissionen wie Lärm und Erschütterungen, insbesondere in dicht besiedelten Quartieren entlang der Trassen. Zudem kommt es zu Einschränkungen im innerstädtischen Verkehr durch Umleitungen und Sperrungen für den öffentlichen Nahverkehr und den motorisierten Individualverkehr. Gleichzeitig leisten die Projekte einen langfristigen Beitrag zur Sicherung der Daseinsvorsorge, zur Verbesserung der Mobilität und zur nachhaltigen Stadtentwicklung.

Der erfolgreiche Ausbau und Betrieb der Infrastruktur ist wesentlich von der Akzeptanz der betroffenen Anwohnenden und weiterer lokaler Anspruchsgruppen abhängig. Durch frühzeitige und regelmäßige Kommunikation in den

betroffenen Stadtteilen kann Akzeptanz mit der Baumaßnahme geschaffen werden. Unzureichendes Baustellen-, Lärm- oder Kommunikationsmanagement kann hingegen zu Verzögerungen von Bauvorhaben, Mehrkosten sowie zu Reputationsrisiken führen.

Lokale Gemeinschaften können potenziell außerdem auch in den Wertschöpfungsketten der HOCHBAHN indirekt von den Geschäftsaktivitäten betroffen sein. Dies gilt z.B. für die tiefere Lieferkette durch den Bezug von Rohstoffen für Bauprojekte sowie für Fahrzeuge, einschließlich Batterierohstoffen für E-Busse. Der Rohstoffsektor ist häufig mit Umweltbelastungen, Umsiedlungen sowie Risiken von Menschenrechtsverletzungen verbunden, insbesondere gegenüber indigenen Völkern, etwa durch Eingriffe in traditionelles Land oder die Missachtung der freien, vorherigen und informierten Zustimmung. Diese Auswirkungen wurden als potenziell wesentlich identifiziert; aufgrund begrenzter Transparenz in den vorgelagerten Rohstofflieferketten lassen sich derzeit keine konkret betroffenen Gruppen bestimmen.

²¹ Nicht in der Kennzahl enthalten: Bauprojekte, bei denen besondere Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt wurden wie z.B. der Bau der U5

Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

S3-1, ESRS 2 MDR-P

Die wesentlichen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften ergeben sich aus den bereits genannten baubedingten Eingriffen in den städtischen Raum und aus potenziell negativen Auswirkungen entlang globaler Rohstofflieferketten. Ergänzend wirken positive Effekte durch den Ausbau des Mobilitätsangebots, der Anwohnende entlastet, Stadtteile aufwertet und langfristig zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

Tabelle 47: Betroffene Gemeinschaften und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Wirtschaftlich, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Beeinträchtigung von Anwohnenden aufgrund von Baustellenaktivitäten	Bauzeitbedingte Beeinträchtigungen der HOCHBAHN wie Lärm, Erschütterungen, Verkehrsbehinderungen und eingeschränkte Erreichbarkeit im Umfeld von Infrastrukturmaßnahmen (U4 & U5).
Wirtschaftlich, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Positive, tatsächliche Auswirkungen durch den Mobilitätsausbau für die Anwohnenden und Aufwertung der Stadtteile	Durch den bedarfsgerechten Ausbau und die Weiterentwicklung der U-Bahn-, Bus- und Fährangebote von HOCHBAHN und HADAG wird die alltägliche Mobilität im Quartier gestärkt, was die Lebensqualität der Anwohnenden erhöht und positive Impulse für die soziale und städtebauliche Entwicklung der Stadtteile setzt.
Wirtschaftlich, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen	In den tieferen Wertschöpfungsstufen, insbesondere im Rohstoffsektor und bei bergbaulichen Aktivitäten (z. B. Kobalt, Lithium- und Nickelgewinnung), bestehen potenzielle menschenrechtliche und ökologische Risiken. Dazu zählen mögliche Auswirkungen auf Wasserressourcen und lokale Ökosysteme sowie Risiken für die Gesundheit von Anwohnenden.
Wirtschaftlich, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Negative, potenzielle Auswirkungen durch die fehlende Kontrolle von Sicherheitskräften	In tieferen Lieferketten der HOCHBAHN können menschenrechtliche Risiken entstehen, wenn im Umfeld von Abbauprojekten Sicherheitskräfte eingesetzt werden, bei denen es aufgrund unzureichender Unterweisung oder Kontrolle zu Fehlverhalten, wie z. B. Gewaltanwendung und Einschüchterung kommen kann.
Rechte indigener Völker	Negative, potenzielle Auswirkungen auf indigene Landrechte im Zuge von Bergbauprojekten, Ölgewinnung oder Plantagen	Im Rohstoffsektor der tieferen Wertschöpfungskette der HOCHBAHN und ihrer Tochterunternehmen bestehen potenzielle Risiken für indigene Rechte durch Landnutzungsänderungen oder Umsiedlungen, insbesondere wenn Landrechte unzureichend anerkannt sind und das Prinzip der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (FPIC) nicht eingehalten wird.

Die Konzepte für direkt sowie indirekt betroffene Gemeinschaften werden im Folgenden beschrieben.

Direkt betroffene Gemeinschaften

Das Stakeholdermanagement für direkt betroffene Gemeinschaften konzentriert sich auf die Steuerung der sozialen und räumlichen Auswirkungen, die durch Bau und Infrastrukturmaßnahmen im unmittelbaren Umfeld der Anwohnenden und weiterer Betroffenen entstehen.

Im Mittelpunkt stehen frühzeitige Informationen und strukturierte Beteiligungsprozesse, ergänzt durch kontinuierliche Vor-Ort-Ansprechpersonen sowie digitale Dialogangebote, die es ermöglichen, Hinweise und Fragen direkt in die Projektplanung einzubringen (siehe folgenden Abschnitt „Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle“). Bauliche Einschränkungen werden adressiert und kommuniziert. Die Reduktion der Einschränkungen kann durch Kommunikation jedoch nicht geleistet werden.

Ziel ist es, Auswirkungen auf Anwohnende und weiterer Stakeholder nachvollziehbar zu steuern und Nutzungskonflikte konstruktiv zu lösen. Maßnahmenbezogene Informationen zu Beteiligung, Baustellen und Mobilitätsmanagement werden in der zugehörigen Maßnahmentabelle dargestellt.

Indirekt betroffene Gemeinschaften

Der Ansatz der HOCHBAHN für indirekt betroffene Gemeinschaften fokussiert auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in Rohstofflieferketten, insbesondere dort, wo Landrechte, Umweltbelastungen oder die Rechte indigener Gruppen betroffen sein können. Zentrale Maßnahme ist die Erhöhung der Transparenz in vor- und nachgelagerten Lieferketten, unterstützt durch den Dialog mit Fahrzeugherstellern, die Abfrage bestehender Sorgfaltspflichten sowie die Orientierung am OECD-Leitfaden zu Konfliktmineralien. Die operativen Präventions- und Kontrollmaßnahmen sowie Beschaffungspraktiken werden im [Kapitel ESRS S2](#) näher beschrieben.

Die Steuerung basiert auf der Grundsatzklärung für Menschenrechte, der Verpflichtung zum UN Global Compact und dem Verhaltenskodex für Lieferanten. Ziel ist ein wirkungsorientiertes Risikomanagement entlang der Lieferkette; konkrete messbare Ziele bestehen derzeit nicht über die Vorgaben der Menschenrechtsstrategie hinaus. Die Risikoanalyse erfolgt jährlich für den eigenen Geschäftsbereich und direkte Lieferanten sowie anlassbezogen – etwa bei Ausschreibungen oder substantiiertes Kenntnis – für tiefere Wertschöpfungsstufen. Das detaillierte Verfahren zur Risikoanalyse einschließlich der verwendeten Instrumente wird unter [ESRS S2](#) erläutert.

Für die fachliche Koordination ist das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich; die Menschenrechtsbeauftragte überwacht das Risikomanagement und informiert den Vorstand mindestens einmal jährlich. Stakeholder wie NGOs, Brancheninitiativen oder betroffene Gemeinschaften werden über den Verhaltenskodex, das Hinweisgebersystem und den Austausch mit Herstellern einbezogen. Bei festgestellten Verstößen greifen abgestufte Abhilfemaßnahmen, die gemeinsam mit Zulieferern festgelegt und jährlich auf Wirksamkeit überprüft werden.

Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle

S3-2, S3-3

Die HOCHBAHN bezieht Anwohnende bei großen Infrastrukturprojekten frühzeitig ein und nutzt strukturierte Dialogformate, um lokale Perspektiven direkt in Planungsentscheidungen einzubinden. Der Stabsbereich „Bürgerbeteiligung und Information“ informiert laufend über Projektstände und aktuelle Entwicklungen, führt Vor-Ort-Formate, Informationsveranstaltungen und projektbezogene Beteiligungsprozesse durch und übermittelt Rückmeldungen laufend in die Projektsteuerung. Als zentrale digitale Informations- und Beteiligungsplattform stellt „schneller-durch-hamburg.de“ umfangreiche Projektinformationen bereit und ermöglicht Online-Dialoge, das Einreichen von Ideen sowie das Stellen von Fragen zum U-Bahn-Netzausbau (z. B. U5, U4 Horner Geest). Bei Beeinträchtigungen durch Bauarbeiten – etwa Lärm, Staub, temporäre Wegführungen oder eingeschränktem Zugang zu Wohnungen, Geschäften oder öffentlichen Bereichen – klärt die HOCHBAHN Anliegen direkt vor Ort, prüft Anpassungen im Bauablauf und sucht den Dialog, um Einschränkungen möglichst schnell zu beheben.

Zusätzlich wird schrittweise mehr Transparenz in den vorgelagerten Lieferketten geschaffen, um Beteiligungs- und Abhilfeprozesse künftig auch außerhalb der unmittelbaren Projektumgebung gezielter steuern zu können. Hinweise zu potenziellen Auswirkungen in tieferen Lieferketten werden über das konzernweite Hinweisgebersystem adressiert, das im [Kapitel ESRS S2](#) beschrieben ist. Die Qualität des Hinweisgebersystems orientiert sich an den UN-Leitprinzipien und umfasst Zugänglichkeit, Transparenz, zeitnahe Rückmeldungen und nachvollziehbare Bearbeitungsprozesse.

Für den Berichtszeitraum wurden keine menschenrechtsbezogenen Vorfälle im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften gemeldet. Ende 2025 wurde jedoch die HOCHBAHN in einer SWR-Dokumentation zu Stahl mit reduzierten CO₂-Emissionen im Kontext der U5-Lieferkette erwähnt. Hier wurde CO₂-ärmerer Stahl in Zusammenhang mit Holzkohle aus Plantagenholz gebracht. Die Dokumentation klagt an, dass die Plantagenprojekte für lokale Gemeinschaften zu eingeschränktem Zugang zu Wasser, Verlust von Land sowie Verdrängung aus angestammten Gebieten führen. Die HOCHBAHN ist den Hinweisen nachgegangen und konnte nicht feststellen, dass bei der Herstellung der beim U5-Projekt genutzten Stähle solche Holzkohle genutzt werden.

Maßnahmen

S3-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Die für indirekt betroffene Gemeinschaften relevanten operativen Maßnahmen der Sorgfaltspflicht liegen im Bereich der verantwortungsvollen Beschaffung und werden daher vollständig unter [ESRS S2](#) – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette beschrieben und nicht erneut aufgeführt. Die Tabelle zeigt deshalb ausschließlich Maßnahmen, die sich auf das Managementkonzept für direkt betroffene Gemeinschaften beziehen und über die in S2 dargestellten Lieferkettenmaßnahmen hinausgehen.

Tabelle 48: Maßnahmen in Bezug auf betroffene Gemeinschaften

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025		Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
		Laufend			
Strukturierte Beteiligung & transparente Kommunikation der Anwohnenden über Vor-Ort-Beauftragte, Infomate sowie die digitale Plattform schneller-durch-hamburg.de	Stadtweit für U4-, U5-, U1- und U3-Projekte	●	●	Steigerung der Akzeptanz, bessere Planung durch lokale Hinweise	Anzahl Dialogformate: 37 Website-Artikel und 430 Rückmeldungen sowie versandte 13 Newsletter
Im Rahmen des Bauphasen- & Mobilitätsmanagements Einrichtung leistungsfähiger Bus-Ersatzverkehre und abgestufter Streckensperrungen zur Minimierung von Belastungen (z. B. U2-Sperrung März – April 2025)	Betroffene Abschnitte U1 – U4 in 2025	●		Reduzierung von Einschränkungen für Fahrgäste und Anwohnende während der Bauarbeiten	Monitoring Fahrgastzahlen, Umsteigezeiten, Beschwerden
Bündelung und Optimierung von Baustellenarbeiten (z. B. Brückenerneuerungen, Haltestellensanierungen Volksdorf) zur Verkürzung mehrfacher Eingriffe in Quartiere	Schwerpunkt U1 Walddörferbahn	●		Weniger wiederholte Belastungen durch Lärm, Erschütterungen und Umleitungen	Bewertung Bauzeiten & Lärmbelastungen, Rückmeldungen aus Anwohnerschaft

ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer

Als Nahverkehrsunternehmen betrachtet die HOCHBAHN ihre Fahrgäste als zentrale Nutzergruppe – sie sind am stärksten von den Auswirkungen ihrer Tätigkeiten betroffen. Im Jahr 2025 hat die HOCHBAHN rund 552 Millionen Fahrgäste mit Bus und U-Bahn befördert. Ergänzend dazu nutzten rund 8 Millionen Fahrgäste die Fährangebote der HADAG. Damit erbringt der HOCHBAHN-Konzern etwa die Hälfte aller Nahverkehrsleistungen des hvv und stellt die Mobilität vieler Hamburgerinnen und Hamburger sicher. Mit diesem Angebot leistet der Konzern einen wesentlichen positiven Beitrag zur Gesellschaft, indem er ein verlässliches Mobilitätsangebot für alle Bevölkerungsgruppen bereitstellt und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Die HOCHBAHN hat sich das Ziel gesetzt, die Fahrgastzahlen bis 2035 um 30 Prozent zu steigern (siehe [Kapitel ESRS E1 Klimawandel](#)) und richtet ihre Aktivitäten neben dem Ausbau des Angebots darauf aus, die Erwartungen der Kundinnen und Kunden in Bezug auf Verfügbarkeit, Zuverlässigkeit, Sauberkeit, Sicherheit und Komfort zu erfüllen. Dabei wird auch berücksichtigt, dass ein unzureichendes subjektives Sicherheitsgefühl – etwa in Fahrzeugen,

an Haltestellen oder in der Nutzung zu bestimmten Zeiten – negative potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste haben kann und die Nutzung des Angebots beeinflusst. Vor dem Hintergrund sich verändernder Ansprüche an die Mobilität ist die Stärkung des Kundenfokus ein zentrales Element der Unternehmensstrategie. Dabei richtet sich das Mobilitätsangebot der HOCHBAHN als Teil der Daseinsvorsorge an alle Menschen, unabhängig von ihrem Alter, Einkommen oder anderen Merkmalen.

Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

S4-1, ESRS 2 MDR-P

Die HOCHBAHN und ihre Tochterunternehmen wenden mehrere Richtlinien und Verfahren an, um die Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die Kundinnen und Kunden zu steuern. Diese sind im Folgenden aufgeführt sowie in den einzelnen Unterkapiteln (Datenschutz und Cybersicherheit, Sicherheit der Fahrgäste und Barrierefreiheit) zum Management wesentlicher Themen beschrieben.

Tabelle 49: Richtlinien im Zusammenhang mit Kunden und Endnutzern

Inhalt	Anwendungsbereich	Standards & Initiativen von Dritten	Letzte Überarbeitung (Inkrafttreten)
Das Informationssicherheitsmanagement-system (ISMS) regelt übergreifend die Leitlinie und Richtlinien im Bereich Cyber- und Informationssicherheit.	Mitarbeitende der HOCHBAHN	ISO/IEC 27001:2022	2025
Die Datenschutzrichtlinie regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten.	Mitarbeitende der HOCHBAHN	In Anlehnung am Standard-Datenschutzmodell (SDM) und an der ISO/IEC 27701:2022	2018
Das Zielbild für einen sicheren ÖPNV 2030 in Hamburg mit den Kundinnen und Kunden im Fokus legt unternehmensübergreifend Ziele und Leitlinien im Bereich Sicherheit fest.	Hamburger Verkehrsunternehmen im hvv	Fokus auf das Sicherheitsempfinden der Fahrgäste	2025
Die hvv Leitfäden Barrierefreiheit legen Anforderungen an die Barrierefreiheit für Verkehrsunternehmen fest.	Hamburger Verkehrsunternehmen im hvv	Personenbeförderungsgesetz; Hamburgisches Behindertengleichstellungsgesetz Verbändeeinbeziehung	Kontinuierliche Entwicklung seit 2014

Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle

S4-2, S4-3

Die HOCHBAHN steht über vielfältige analoge und digitale Kanäle im Austausch mit ihren Kundinnen und Kunden. Dazu zählen neben der hvv-Telefonhotline und dem direkten Kontakt zum Kundendialog der HOCHBAHN per Telefon oder Kontaktformular auch das Fahrpersonal, die Mitarbeitenden in den Servicestellen sowie die Mitarbeitenden des Sicherheits- und Prüfdienstes.

Dies wird ergänzt durch die Social-Media-Kanäle der HOCHBAHN und der HADAG. Die Kundenrückmeldungen nutzt die HOCHBAHN für die kontinuierliche Verbesserung ihres Mobilitätsangebots und der dazugehörigen Services. Insbesondere Beschwerden und Kritik sieht das Unternehmen als Chance zur Verbesserung seiner Leistungen. Entsprechend dieser Zielsetzung bietet die HOCHBAHN zahlreiche Kontaktwege und kommuniziert diese aktiv online, auf Flyern und Plakaten, via Anwohnerinformationen und Servicestellen sowie über die Weitergabe durch die Busfahrerinnen und Busfahrer.

Für die Bearbeitung von Kundenanliegen, die Anregungen, Lob oder Beschwerden zum Gegenstand haben, ist das Team des Kundendialogs der HOCHBAHN verantwortlich, welches auch den Kundendialog der U5 GmbH abwickelt.

Über die direkte Kontaktaufnahme hinaus werden die HOCHBAHN betreffenden Kundenanliegen täglich vom Kundendialog des hvv und anderer Verkehrsunternehmen sowie der Servicestellen zur Beantwortung an die HOCHBAHN weitergeleitet. Auch die hvv/HOCHBAHN-Online-Redaktion verweist bei allen personenbezogenen Beschwerden direkt auf den Kundendialog des jeweiligen Verkehrsunternehmens.

Tabelle 50: Über den Kundendialog der HOCHBAHN eingegangene Kundenanliegen

	HOCHBAHN	HADAG ¹	HOCHBAHN
	2025	2025	2024
Kundenanliegen gesamt	17.604	366	21.775
Beschwerden	15.107	361	19.406
Lob/Anregung	2.497	5	2.369

¹ Die HADAG ist erst seit 2025 in den Nachhaltigkeits- und Lagebericht des HOCHBAHN-Konzerns integriert.

Bei Fahrgastzahlen auf ähnlichem Niveau wie im zurückliegenden Geschäftsjahr war die Anzahl der Kundenanliegen dennoch rückläufig. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Einige Bereiche stechen allerdings hervor: Die Zahl der negativen Kundenrückmeldungen für den Busbetrieb ist im Vergleich zum Vorjahr signifikant zurückgegangen – insbesondere hinsichtlich der Pünktlichkeit und Verlässlichkeit sowie Attraktivität des Angebots. Fahrgäste hatten weniger Beschwerden zu Fahrtausfällen oder zu früh gefahrenen Bussen und waren mit den Fahrplanzeiten zufriedener.

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 lag 2025 taggleich (2024: 1,8 Tagen) und hat sich damit ebenso im Vergleich zum Vorjahr verbessert.

Neben der Beantwortung der individuellen Anliegen erfolgt eine statistische Erfassung von Beschwerdegründen. Im Jahr 2025 waren die fünf häufigsten Gründe für Beschwerden „zu früh gefahren“, Fahrweise, Verspätung, Fahrtausfall und „Haltestelle nicht bedient“. Die Beschwerdestatistik und darauf beruhende Analysen dienen als eine Informationsgrundlage für Maßnahmen zur Verbesserung des Mobilitätsangebots im Rahmen des Qualitätsmanagements der HOCHBAHN.

Bei menschenrechtlichen Verstößen haben die Fahrgäste zudem die Möglichkeit, das elektronische Hinweisgebersystem der HOCHBAHN als zentralen Beschwerdekanaal für potenzielle Menschenrechtsverstöße zu nutzen (siehe [Seite 44](#)).

Kundenzufriedenheit

Die HOCHBAHN führt bereits seit 2002 einmal im Jahr eine Befragung zur Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden durch. Die Befragung im Jahr 2025 erfolgte vom 9. September bis 16. Oktober. Die Befragung zum Kundenerlebnismonitor HOCHBAHN erfolgt seit 2021 in Anlehnung an die Erhebungen zum ÖPNV-Kundenbarometer Deutschland. Die Ergebnisse sind in Tabelle 51 dargestellt.

Tabelle 51: Kundenzufriedenheit¹

	2025	2024
HOCHBAHN insgesamt	2,36	2,41
U-Bahn	2,31	2,34
Bus	2,45	2,51
Nachhaltigkeit	2,48	2,45

¹ Die dargestellten Mittelwerte werden durch die Berechnung des arithmetischen Mittels der verbal-asymmetrischen Kundenbarometerskala (1 = vollkommen zufrieden, 2 = sehr zufrieden, 3 = zufrieden, 4 = weniger zufrieden, 5 = unzufrieden) ermittelt.

Der Referenzwert der Globalzufriedenheit HOCHBAHN 2025 ergab einen sehr guten Mittelwert von 2,36 Punkten (2024: 2,41). Damit schneidet die HOCHBAHN im Vergleich zum deutschlandweiten ÖPNV-Kundenbarometer sehr gut ab. Dort liegt der Zufriedenheitswert für Deutschland im Jahr 2025 bei 2,95 und beim hvv bei 2,55. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Deutschlandwert nahezu unverändert, der hvv konnte sich hingegen signifikant verbessern (2024: hvv 2,66 Punkte, Deutschlandwert: 2,96 Punkte). Die Referenzwerte für die Verkehrsmittel U-Bahn und HOCHBAHN-Busse sind, bezogen auf die deutsche ÖPNV-Branche, ebenfalls überdurchschnittlich gut.

Neben der allgemeinen Zufriedenheit fragt die HOCHBAHN im Kundenerlebnismonitor eine Vielzahl von weiteren Aspekten ihres Angebots ab, die insgesamt 98 separat abgefragte Leistungsmerkmale umfasst. Damit schafft sie die Datengrundlage, um gezielte Verbesserungen herbeizuführen und mögliche negative Auswirkungen auf die Fahrgäste abzumildern.

Datenschutz und Cybersicherheit

Konzepte zum Datenschutz und Cybersicherheit

S4-1, ESRS 2 MDR-P

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) misst die HOCHBAHN dem Schutz von Daten, Informationssystemen und digitalen Prozessen eine zentrale Bedeutung bei. Datenschutz und Cybersicherheit werden dabei als wichtige Elemente verstanden, die gemeinsam dazu beitragen, das Vertrauen von Fahrgästen, Mitarbeitenden und Partnern zu sichern sowie einen stabilen und sicheren Betrieb der Mobilitätsleistungen zu gewährleisten.

Die HOCHBAHN verfolgt einen übergreifenden, systematischen Ansatz zur Cyber- und Informationssicherheit, der auf anerkannten Standards basiert und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Ziel ist es, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen sowie die Resilienz kritischer Systeme sicherzustellen – insbesondere mit Blick auf digitale Fahrgastservices, betriebliche IT- und OT-Systeme sowie vernetzte Infrastrukturen im ÖPNV-Betrieb.

Als Betreiberin kritischer Infrastruktur berücksichtigt die HOCHBAHN dabei sowohl gesetzliche und regulatorische Anforderungen als auch branchenspezifische Risiken. Datenschutz und Cybersicherheit sind fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung, werden risikobasiert gesteuert und in relevante Entscheidungs- und Veränderungsprozesse frühzeitig eingebunden. Die HOCHBAHN setzt sich aktiv dafür ein, die Privatsphäre ihrer Fahrgäste, Mitarbeitenden und Partner zu wahren und die gesetzlichen sowie ethischen Anforderungen an den Datenschutz zu erfüllen. Digitale Angebote wie Apps zur Fahrplanauskunft, Ticketbuchung oder Mobilitätsplattformen ermöglichen eine komfortable Nutzung des ÖPNV, erfordern jedoch zugleich einen verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Informationen.

Auch der Einsatz von Videoüberwachung zur Erhöhung der Sicherheit in Fahrzeugen und an Haltestellen stellt besondere Anforderungen an die datenschutzkonforme Verarbeitung. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde daher eine potenzielle negative Auswirkung im Zusammenhang mit Datenschutz als auch das Risiko durch Cyberangriffe als wesentlich identifiziert.

Tabelle 52: Datenschutz und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Datenschutz	Negative, potenzielle Auswirkungen durch Datenschutzvorfälle und Verlust personenbezogener Daten	Datenverlust im Zuge der Nutzung und Speicherung von personenbezogenen Daten für digitale Angebote
Datenschutz	Risiko durch Cyberangriffe	Cyberattacken können im Konzern Datenverlust, Betriebsstörungen und erhebliche Kosten durch räuberische Erpressung auslösen.

Datenschutz

Aufgrund der hohen Relevanz des Themas Datenschutz in vielen Geschäftsprozessen legt die HOCHBAHN großen Wert auf die konsequente Umsetzung aller rechtlichen und internen Vorgaben, insbesondere der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG). Schwerpunkte hierbei sind Kundendatenschutz, Videoüberwachung und Schutz der Daten von Mitarbeitenden.

Die HOCHBAHN hat in einer internen Datenschutzrichtlinie die Grundsätze und Verantwortlichkeiten für alle Mitarbeitenden verbindlich festgelegt und Prozesse zur Umsetzung definiert. Neben dem Betrieblichen Datenschutzbeauftragten und den Referenten in der Stabsstelle sind in allen Unternehmensbereichen Datenschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren benannt. Sie dienen als erste Kontaktperson für Datenschutz und tragen das Thema aktiv in ihre Bereiche. Dem betrieblichen Datenschutz obliegt die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Eine weitere Aufgabe ist die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden.

Bei der Einführung neuer Technologien sowie bei allen relevanten Digitalisierungsvorhaben wird der Datenschutzbeauftragte grundsätzlich aktiv eingebunden. Dies gilt insbesondere für Projekte, die die Verarbeitung von Kundendaten beinhalten.

Schließlich haben Betroffene die Möglichkeit, sich jederzeit und direkt an den Betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu wenden. Auf die Kontaktmöglichkeiten wird in den einschlägigen Datenschutzhinweisen hingewiesen. So können datenschutzrelevante Anliegen von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden oder Betroffenen (z. B. bei Auskunftersuchen oder Beschwerden) zielgerichtet und zeitnah bearbeitet werden.

Cybersicherheit

Die HOCHBAHN verfolgt im Bereich der Cybersicherheit einen systematischen und übergreifenden Ansatz auf Basis eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) nach dem Standard ISO/IEC 27001. Ziel ist es, Cyberrisiken strukturiert zu identifizieren, zu bewerten und durch angemessene Maßnahmen zu steuern sowie die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen und Systemen sicherzustellen.

Als Betreiberin kritischer Infrastruktur berücksichtigt die HOCHBAHN insbesondere die besonderen Anforderungen an die Absicherung betriebsnotwendiger IT- und OT-Systeme. Der Ansatz der HOCHBAHN umfasst dabei sowohl präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Cyberangriffen als auch reaktive Prozesse zur Erkennung, Behandlung und Nachbereitung von Sicherheitsvorfällen, um mögliche Auswirkungen auf den Betrieb und die Fahrgäste zu minimieren.

Die Verantwortung für Aufbau, Betrieb und Weiterentwicklung der Cybersicherheit ist im Stabsbereich Cybersicherheit verankert und liegt übergreifend beim Chief Information Security Officer (CISO), der das Steuerungskonzept konzernweit koordiniert, dessen Umsetzung überwacht und regelmäßig an den Vorstand berichtet. Durch klare Verantwortlichkeiten, definierte Prozesse zur Behandlung von Sicherheitsvorfällen sowie regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen stellt die HOCHBAHN sicher, dass Cybersicherheit dauerhaft an den betrieblichen Erfordernissen und der aktuellen Bedrohungslage ausgerichtet bleibt. Cyberrisiken werden systematisch analysiert und in das unternehmensweite RCM integriert.

In Ergänzung zu organisatorischen und technischen Maßnahmen setzt die HOCHBAHN auf kontinuierliche Schulungs- und Awareness-Programme für Mitarbeitende. Diese tragen dazu bei, ein nachhaltiges Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen zu verankern und die Wirksamkeit der Cybersicherheitskonzepte langfristig zu unterstützen.

Maßnahmen

S4-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Neben der konsequenten Anwendung der relevanten Datenschutzrichtlinien ist die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf Datenschutz eine wesentliche Maßnahme in diesem Bereich. Alle Hochbahnerinnen und Hochbahner, die personenbezogene Daten verarbeiten, müssen regelmäßig an einer Datenschutzeschulung teilnehmen. Führungskräfte erhalten hierbei eine zusätzliche verpflichtende Schulung. Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten schwerpunktmäßig personenbezogene Daten verarbeiten (z.B. Videoüberwachung in der Betriebszentrale, Poststelle, Personalabteilung, Kundendienst), werden individuell angepasste Datenschutzeschulungen angeboten.

Die HOCHBAHN betrachtet Cybersicherheit nicht ausschließlich als technische Aufgabe, sondern als gemeinschaftliche Verantwortung der gesamten Organisation.

Entsprechend werden neben strukturellen und organisatorischen Maßnahmen insbesondere auch solche umgesetzt, die das Verhalten und das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden adressieren.

Zentraler Bestandteil der Maßnahmen sind verpflichtende Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme zur Informationssicherheit, die für alle Mitarbeitenden gelten. Diese umfassen regelmäßige Awareness-Maßnahmen zu aktuellen Bedrohungen wie Social Engineering und Phishing und zielen darauf ab, typische Angriffsmuster erkennbar zu machen und das sichere Handeln im Arbeitsalltag zu fördern. Durch die kontinuierliche Durchführung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen stellt die HOCHBAHN sicher, dass Informationssicherheit dauerhaft im Arbeitsalltag verankert wird und menschliche Risiken als wesentlicher Faktor der Cybersicherheit systematisch reduziert werden.

Tabelle 53: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte in Bezug auf Datenschutz & Cybersicherheit

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Verpflichtende Online-Schulung zum Thema Datenschutz	Mitarbeitende mit PC-Arbeitsplatz (alle 5 Jahre erforderlich)	●	●	Steigerung der Datenschutzkompetenz	Erfassung der Schulungsteilnahme
Verpflichtende Schulung zum Thema Cybersicherheit	Alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN	●	●	Steigerung der Cyber- und Informationssicherheitskompetenz	Erfassung der Schulungsteilnahme
Regelmäßige Phishing-Simulationen als Sensibilisierungsprogramm	Alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN	●	●	Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Risiken insbesondere durch Social Engineering, Phishing und andere Formen menschlicher Fehlhandlungen	Überwachung anhand definierter Kennzahlen wie Teilnahmequote, Melderate und Entwicklung des Klickverhaltens

Kennzahlen

ESRS 2 MDR-M

Im Jahr 2025 gab es insgesamt 26 externe Beschwerden, die seitens des Unternehmens als begründet anerkannt und geprüft wurden. Die HOCHBAHN bewegt sich damit auf ähnlichem Niveau wie im Vorjahr. Die Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten bewegen sich mit einer Entwicklung von 12 Fällen im Jahr 2024 auf 14 Fällen im Jahr 2025 auf ähnlichem Niveau. Die Vorfälle sind auf interne Verstöße gegen die Grundsätze der Zweckbindung und des Vertraulichkeitsschutzes bei der HOCHBAHN zurückzuführen. Der überwiegende Teil lag in seiner Art und in seinem Ausmaß im niedrighwelligen Bereich und erforderte keine Meldung bei der zuständigen Behörde.

Tabelle 54: Beschwerden/Anfragen zum Thema Datenschutz

	2025	2024
Beschwerden von externen Parteien, die von der Organisation als begründet anerkannt wurden ¹	26	28
davon Beschwerden von Kundinnen und Kunden	23	25
davon Beschwerden von sonstigen Betroffenen	3	3
Beschwerden von/über Aufsichtsbehörden	5	5
Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten in Zusammenhang mit Kundendaten	14	12
davon intern geprüfte Fälle	11	12
davon an die Aufsichtsbehörde gemeldete Fälle	3	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 Kundinnen oder Kunden der HOCHBAHN sind oder waren.

Sicherheit der Fahrgäste

Konzepte zur Sicherheit der Fahrgäste

S4-1, S4-4, ESRS 2 MDR-P

Die persönliche Sicherheit der Fahrgäste ist ein zentrales Anliegen der HOCHBAHN und ein wesentliches Produktversprechen an die Fahrgäste als Mobilitätsdienstleister im urbanen Raum. Sicherheit im ÖPNV betrifft zum einen die Betriebssicherheit (Safety), also Schutz der Fahrgäste vor Unfällen und technischen Gefahren; und zum anderen die Abwehr äußerer Gefahren, also den Schutz der Fahrgäste vor Dritten, die sich beispielsweise bedrohlich oder gewalttätig verhalten (Security). Im Folgenden steht letzterer Aspekt im Fokus. Dabei spielt sowohl eine Rolle, ob eine tatsächliche Einschränkung der Sicherheit vorliegt (objektive Sicherheit) oder ob eine Unsicherheit empfunden wird (subjektive Sicherheit). Auch wenn beide Aspekte in Abhängigkeit zueinander stehen, da tatsächliche Vorfälle das Sicherheitsempfinden beeinflussen, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zwei voneinander abgegrenzte potenzielle negative Auswirkungen für die Berichterstattung identifiziert. Dabei ist anzumerken, dass der ÖPNV – auch aufgrund der bestehenden personellen und technischen Sicherheitsmaßnahmen – keinen Kriminalitätsschwerpunkt darstellt. Weiter wurde das Risiko identifiziert, das insbesondere eine empfundene Unsicherheit dazu führen kann, dass Fahrgäste ÖPNV-Fahrten vermeiden bzw. weniger Fahrgäste gewonnen werden können.

Tabelle 55: Sicherheit & Fahrgäste und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste durch unzureichendes Sicherheitsempfinden	Trotz Schutzmaßnahmen wie Sicherheitspersonal und Fahrkartenprüfdienst, Kameraüberwachung und Notrufsäulen besteht das Risiko, dass sich Fahrgäste bei der Nutzung der HOCHBAHN-Verkehrsmittel oder an Haltestellen unwohl und unsicher fühlen.
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern	Negative, potenzielle Auswirkungen auf Fahrgäste durch Sicherheitsvorfälle	Trotz Schutzmaßnahmen wie Sicherheitspersonal, Kameraüberwachung und Notrufsäulen besteht das Risiko von Übergriffen und Belästigungen durch Dritte sowie Straftaten wie Diebstahl oder Raub bis hin zu terroristischen Anschlägen.
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern	Risiko der Zielverfehlung in Bezug auf Fahrgastzahlen durch unzureichendes Sicherheitsempfinden	Ein erhöhtes Unsicherheitsgefühl kann zur Vermeidung von ÖPNV-Fahrten führen, mit einem negativen Einfluss auf die Fahrgastzahlen.

Die Hamburger Hochbahn-Wache GmbH (HHW) ist als Prüf- und Sicherheitsdienst für die Sicherheit (im Sinne von Security) der Fahrgäste und der eigenen Beschäftigten im gesamten Bereich der HOCHBAHN zuständig. Zusätzlich spielt auch die Zusammenarbeit von Polizei, Behörden und Verkehrsunternehmen im Rahmen eines integrierten Sicherheitskonzepts eine wichtige Rolle: im alltäglichen Dienst, in gemeinsamen Arbeitsgruppen und in Einsatzstäben bei Großereignissen. Ein Beispiel für eine solche Zusammenarbeit ist die „Sicherheitsvereinbarung ÖPNV Hamburg“, die im Juli 2011 unterzeichnet wurde.²²

Ein besonderer Schwerpunkt der Maßnahmen ist die subjektive Sicherheit, die im Rahmen von Kundenbefragungen als ein wichtiges Thema identifiziert wurde. Da sich das persönliche Sicherheitsgefühl der Fahrgäste im hvv in den letzten Jahren negativ entwickelt, hat die HOCHBAHN gemeinsam mit der HHW, der S-Bahn, dem hvv und Partnern im Jahr 2025 ein Zielbild für einen sicheren ÖPNV bis 2030 mit den Kundinnen und Kunden im Fokus entwickelt.

Die HHW erarbeitet zurzeit im Rahmen des Projekts „HHW 2030 – Sicherheit der Zukunft“ ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Steigerung des Sicherheitsgefühls, unter anderem indem die Sichtbarkeit des Personals in den Fahrzeugen und Einrichtungen der HOCHBAHN erhöht wird und die Wahrnehmung als hochqualifizierte Sicherheitsdienstleisterin und Partnerin der Sicherheitsbehörden gestärkt wird.

Maßnahmen

S4-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Die HOCHBAHN setzt im Rahmen der oben beschriebenen Konzepte verschiedene Maßnahmen um, die sowohl die objektive als auch die subjektive Sicherheit der Fahrgäste erhöhen sollen. Im Jahr 2024 wurden mit der Umsetzung der „Verordnung über das Verbot des Führens von Waffen und Messern in Verkehrsmitteln und Einrichtungen des öffentlichen Personennahverkehrs“ sowie mit einer konsequenteren Durchsetzung der Beförderungsbedingungen Regelungen zur Steigerung der Sicherheit und des Wohlbefindens von Fahrgästen eingeführt. Am Hauptbahnhof sind zudem seit 2023 in der Quattro-Streife die Landes- und Bundespolizei, die S-Bahn-Wache und die HHW vertreten. Ziel ist eine öffentlichkeitswirksame Bündelung aller Sicherheitsakteure und Zuständigkeiten am Hauptbahnhof, um eine sofortige Handlungsfähigkeit zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Hebel hinsichtlich des Sicherheitsempfindens der Fahrgäste ist die Kommunikation. Um über bestehende und neue Sicherheitsmaßnahmen im öffentlichen Personennahverkehr zu informieren und Transparenz mit Blick auf das richtige Verhalten in herausfordernden Situationen schaffen, hat der hvv unter Beteiligung der HHW im November 2024 eine Informationsoffensive zur Sicherheit im hvv gestartet. Die Kampagne mit dem Namen „Sicher unterwegs im hvv“ umfasst eine Reihe von Kommunikationsmaßnahmen, seit September 2025 z. B. zur Stärkung der Zivilcourage und somit des Miteinanders der Fahrgäste.

²² Unterzeichner waren: Behörde für Inneres und Sport (BIS), Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI), Hamburger Verkehrsverbund (hvv), S-Bahn Hamburg GmbH, Hamburger Hochbahn AG und Bundespolizei

Tabelle 56: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte in Bezug auf Sicherheit der Fahrgäste

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachverfolgung & Fortschritt
Personalaufstockung: Besetzung von 40 Planstellen im Wach- und Prüfdienst im Jahr 2025. Aufstockung um 60 Planstellen in 2026 geplant	HOCHBAHN-Wache	●		Erhöhung der objektiven sowie subjektiven Sicherheit durch stärkere Personalpräsenz	40 Planstellen wurden im Jahr 2025 besetzt.
hvv-weite Kampagne Wunschausstieg Bus ab 21 Uhr	Kampagnenzeitraum vom 15.04. – 15.05. 2025	●		Erhöhung der objektiven sowie subjektiven Sicherheit	Wiederholung im Januar / Februar 2026 mit dauerhafter Besetzung in HOCHBAHN-Bussen
Pilotprojekt zur Mustererkennung von sicherheitskritischen Situationen an U-Bahn-Haltestellen	U-Bahn	●		Ziel der Tests mit Bestands- und neuen Kameras ist es, Empfehlungen für die künftige Videoüberwachung der HOCHBAHN an U-Bahn-Haltestellen zu entwickeln.	Testbetrieb im Pilotprojekt wurde im Jahr 2025 abgeschlossen, Auswertung und Empfehlungen folgen.
Einführung von Bodycams im Pilotzeitraum August – Dezember 2025	Sicherheits- und Prüfdienst	●	●	Ziel der Implementierung von 21 Bodycams und Evaluierung des Pilotzeitraums	Empfehlung nach Abschluss des Pilotprojekts ist die Beschaffung von weiteren Bodycams

Kennzahlen

ESRS 2 MDR-M

Die Zufriedenheit mit der Sicherheit im ÖPNV hat sich im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt.

Tabelle 57: Kennwerte subjektives Sicherheitsgefühl aus dem Kundenerlebnismonitor

	2025	2024
Zufriedenheit Sicherheit gesamt ¹	2,69	2,77
Zufriedenheit Sicherheit Frauen ¹	2,80	2,93
Zufriedenheit Sicherheit Männer ¹	2,57	2,61
Zufriedenheit Sicherheit U-Bahn-Haltestellen abends	3,03	3,12
Zufriedenheit Sicherheit U-Bahn-Haltestellen tagsüber	2,50	2,49

¹ Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Sicherheit im öffentlichen Personennahverkehr in Hamburg insgesamt gesehen? Skala von 1 = vollkommen zufrieden bis 5 = unzufrieden

Barrierefreiheit

Konzepte zur Barrierefreiheit

S4-1, S4-2, S4-4, ESRS 2 MDR-P

Im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) bedeutet Barrierefreiheit weit mehr als die bloße bauliche Anpassung von Infrastruktur – sie umfasst grundsätzlich die Auffindbarkeit, Zugänglichkeit, Verständlichkeit und Nutzbarkeit aller Angebote für Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, sensorischen oder kognitiven Einschränkungen. Ein barrierefreier ÖPNV fördert gesellschaftliche Teilhabe, stärkt die Mobilität aller Bevölkerungsgruppen und trägt zur sozialen Gerechtigkeit bei. Barrierefreiheit stellt für die HOCHBAHN einen wesentlichen Aspekt sozialer Nachhaltigkeit dar.

Tabelle 58: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) in Bezug auf Barrierefreiheit
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Positive, potenzielle Auswirkungen auf die Gesellschaft durch die Bereitstellung eines inklusiven Mobilitätsangebots für alle	Positive Auswirkung durch die Gestaltung eines Verkehrsangebots, dass für alle Menschen auffindbar, zugänglich, verständlich und nutzbar ist und so die Mobilität aller Bevölkerungsgruppen stärkt

Die HOCHBAHN verfolgt das Ziel, ihre Verkehrsdienstleistungen so zu gestalten, dass sie für alle Menschen unabhängig von individuellen Einschränkungen auffindbar, zugänglich, verständlich und nutzbar sind. Dazu gehört auch, ihr Angebot barrierefrei zu gestalten und so einen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe mobilitätseingeschränkter Personen zu leisten. Relevante Rahmenwerke sind in diesem Zusammenhang die UN-Behindertenrechtskonvention, das deutsche Personenbeförderungsgesetz (PBefG) sowie das Hamburgische Behindertengleichstellungsgesetz (HmbBGG). Aufgrund veränderter Rahmenbedingungen und strengerer gesetzlicher Vorgaben hat sich die HOCHBAHN zum Thema Barrierefreiheit neu ausgerichtet, um eine effektivere Koordinierung und Steuerung zentraler Themen und Maßnahmen sicherzustellen. Dabei findet weiterhin ein Austausch mit Projektverantwortlichen im Unternehmen sowie Vertretern der Interessengruppen für Menschen mit Behinderung statt, um tragbare Verbesserungslösungen zu realisieren. Da Barrierefreiheit für Menschen mit körperlichen, sensorischen und kognitiven Einschränkungen von herausragender Bedeutung ist, hat sich die HOCHBAHN mit einem 2025 formulierten Leitbild dazu verpflichtet, Barrieren systematisch zu identifizieren und schrittweise abzubauen. Besonders bei neuen Vorhaben soll Barrierefreiheit künftig frühzeitig berücksichtigt werden, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist der kontinuierliche Dialog mit allen Beteiligten, um Bedarfe transparent zu machen, Zielkonflikte konstruktiv zu bearbeiten und fortlaufende Verbesserungen zu ermöglichen.

In einem mit der Stadt Hamburg abgestimmten Ausbauprogramm wurde im Jahr 2011 der 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 taktischen Bodenelementen als Blindenleitsysteme. Insbesondere mobilitätseingeschränkter und älteren Menschen, Eltern mit Kinderwagen und Reisenden mit Gepäck wird so die Nutzung des ÖPNV wesentlich erleichtert. Die Planungen hat die HOCHBAHN mit den Behindertenverbänden, teilweise mit dem Denkmalschutzamt, den jeweils zuständigen Bezirksämtern oder mit dem Oberbaudirektor abgestimmt. Neben baulichen Maßnahmen gewinnen zunehmend auch Themen wie Fahrgastinformationen und digitale Assistenzsysteme an Bedeutung.

Auch die HADAG beschäftigt sich mit dem Thema Barrierefreiheit und prüft anlassbezogen neue Ideen und Konzepte der Barrierefreiheit für ihre Fähren und Anleger. Dies findet aktuell in einem projektbasierten Ansatz statt.

Maßnahmen
S4-4, ESRS MDR-A, MDR-T

Die HOCHBAHN setzt im Rahmen der oben beschriebenen Konzepte verschiedene Maßnahmen um, die die Barrierefreiheit für die Fahrgäste verbessern sollen. Konkrete Maßnahmen der HOCHBAHN sind z. B. die Berücksichtigung der Anforderungen von Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung beim Innendesign neuer E-Busse (insbesondere Farbkontraste) und bei der Festlegung der Linienfarbe U5 oder bei der Ausstattung der geräuscharmen E-Busse mit einem akustischen Fahrzeug-Warnsystem (AVAS). Zudem werden auch kleinere Verbesserungsmaßnahmen im laufenden Betrieb umgesetzt und Lösungsansätze in Testversuchen erprobt. Beispiele hierfür sind eine optimierte Lautstärkeregelung für akustische Ansagen im Bus sowie die testweise Doppelung der Beschilderung als Vitrinenaushang. Darüber hinaus engagiert sich die HOCHBAHN auch im EU-geförderten CUSTOM-Projekt, bei dem es um die Weiterentwicklung eines digitalen Assistenzsystems geht.

Tabelle 59: Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte in Bezug auf Barrierefreiheit

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachver- folgung & Fortschritt
Barrierefreier Ausbau Haltestelle Saarlandstraße (unter anderem durch Einbau zweier Aufzüge)	U-Bahn-Haltestelle	●	●	Barrierefreie Nutzung der Haltestelle	Abschluss der Baumaßnahme geplant für Sommer 2026
Barrierefreier Ausbau Haltestelle Sierichstraße	U-Bahn-Haltestelle	●	●	Barrierefreie Nutzung der Haltestelle	Start Planfeststellungsverfahren im Jahr September 2025
Schulungen für Busfahrerinnen und -fahrer – Überarbeitung von Schulungsunterlagen in Kooperation mit Behindertenverbänden	Fahrpersonal Bus	●	●	Bessere Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung	Schulungsmaterialien in Anwendung, kontinuierliche Weiterentwicklung
Implementierung einer taktilen Handlaufbeschriftung an der Haltestelle Jungfernstieg; weitere Umsetzungen geplant	U-Bahn-Haltestelle	●		Barrierefreie Nutzung der Haltestelle	Austausch mit dem Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg sowie dem Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg (BSVH)
Realisierung des Zwei-Sinne Prinzips bei der Fahrgastinformation an den Anlegern	HADAG	●	●	Barrierefreie Fahrgastinformation auf den Anlegern	15 von 18 Anlegern wurden bisher ausgerüstet.
Ausstattung von neu beschafften Schiffen mit taktilen Bodenleitsystemen	HADAG	●	●	Barrierefreie Orientierung in den Fahrgastbereichen	Erfahrungsaustausch mit dem hvv, dem Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg sowie dem BSVH für 2026 geplant

Kennzahlen barrierefreier Ausbau S4 MDR-M

Der Umbau der Haltestelle Meßberg wurde im Oktober 2025 abgeschlossen und der barrierefreie Ausbau der Haltestelle Saarlandstraße weitergeführt. Er soll bis Sommer 2026 abgeschlossen sein. Der Ausbau der Haltestelle Sierichstraße ist für 2028 geplant, während der Ausbau der Haltestelle Sternschanze im Rahmen eines Neubaus voraussichtlich Anfang der 2030er-Jahre realisiert wird. Die Station Kiekut in Schleswig-Holstein wird nicht ausgebaut – Grund dafür sind die niedrigen Ein- und Aussteigerzahlen an der Station.

Tabelle 60: Barrierefreie U-Bahn Haltestellen

	2025	2024
Anzahl barrierefreie Haltestellen	89	88
Anzahl nicht barrierefreie Haltestellen	4	5
Anteil barrierefreie Haltestellen (%)	95,7	94,6

ESRS G1 – Unternehmensführung

Als Unternehmen mit über hundertjähriger Geschichte steht die HOCHBAHN für Leistungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und ein hohes Maß an Integrität im Umgang mit Mitarbeitenden, Fahrgästen und Partnern.

Im Governance-Schwerpunkt von ESRS G1 stehen die Weiterentwicklung einer leistungs- und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur sowie ein wirksames Compliance-System. Beide Bereiche sind wesentlich für die Stabilität und Handlungsfähigkeit des Konzerns und adressieren zentrale Risiken (siehe Tabelle 61).

Tabelle 61: Unternehmensführung und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)
ESRS 2 SBM-3

Sub-Thema/ Sub-Sub-Thema	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Unternehmenskultur	Risiko einer geschwächten Unternehmenskultur infolge Fluktuation	Eine durch erhöhte Fluktuation belastete Unternehmenskultur kann Motivation, Produktivität und Zusammenarbeit beeinträchtigen und dadurch Effizienzverluste, zusätzliche Steuerungsaufwände und langfristig steigende operative Kosten mit negativen finanziellen Auswirkungen verursachen.
Compliance	Risiko von Mitarbeitenden- fehlverhalten	Unerlaubte oder unangemessene Handlungen von Mitarbeitenden inkl. der potenziellen Gefahr von Imageschäden und potenziellen Vermögensschäden (Bußgelder, Geldstrafen, Schadensersatzverpflichtungen) zulasten des Arbeitgebers

Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur G1-1, ESRS 2 MDR-P

Das Ziel der Unternehmenskultur der HOCHBAHN ist ein konzernweit konsistentes Führungsbild, das Orientierung bietet, die strategische Transformation unterstützt und die in Stadtwirtschaftsstrategie und HCGK formulierten Anforderungen an gemeinwohlorientierte und verantwortungsvolle Führung auf den operativen Alltag überträgt.

Die Führungskultur der HOCHBAHN orientiert sich an den städtischen Governance-Vorgaben sowie dem Hamburger Corporate Governance Kodex, der klare Verantwortlichkeiten und integritätsorientierte Leitung als Grundprinzipien guter Unternehmensführung festlegt. Auf dieser Basis ist „Gute Führung“ in der Unternehmensstrategie 2035 und der Personalstrategie als zentraler Hebel einer leistungs- und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur verankert.

Die Personalentwicklung verantwortet die konzeptionelle Weiterentwicklung der Führungskultur; jede Führungskraft ist für die Umsetzung der Führungswerte im eigenen Bereich zuständig und erfüllt damit zugleich die im HCGK geforderten Leitungs- und Überwachungsverantwortlichkeiten. Die Wirksamkeit der Führungskultur wird unter anderem über das jährliche Führungskräfteforum, qualitative Rückmeldungen und die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen beobachtet.

Der Managementansatz stützt sich auf strategisch verankerte Leitlinien (Tabelle 62) und gemeinsame Führungsprinzipien, welche in 2025 für die HOCHBAHN entwickelt und bei der HOCHBAHN und HHW ausgerollt wurden. Die Führungsprinzipien definieren ein gemeinsames Führungs- und Werteverständnis sowie Kompetenzanforderungen und fördern eine organisationsübergreifend ausgerichtete, wertschätzende Zusammenarbeit. Die Umsetzung erfolgt über strukturierte Führungs- und Kulturangebote der Personalentwicklung, die auf allen Ebenen eine moderne, wertschätzende Führungspraxis fördern und gleichzeitig die städtischen Anforderungen an Gemeinwohlorientierung, Transparenz und gute Unternehmensführung in der täglichen Führungshandlung verankern.

Tabelle 62: Richtlinien im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

Inhalt	Anwendungsbereich	Standards & Initiativen von Dritten	Letzte Überarbeitung (Inkrafttreten)
Die Stadtwirtschaftsstrategie legt die strategischen Leitlinien, Gemeinwohlziele und Nachhaltigkeitsprinzipien fest, an denen hamburgische öffentliche Unternehmen ihre Ausrichtung und Entscheidungen verbindlich orientieren.	Alle öffentlichen Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung der FHH und die FHH selbst	UN Sustainable Development Goals (SDGs)	2022
Der Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) legt verbindliche Grundsätze für eine verantwortungsvolle, transparente und regelkonforme Unternehmensführung hamburgischer öffentlicher Unternehmen fest.	Alle öffentlichen Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung der FHH oder HGV und operativer Geschäftstätigkeit	Orientierung am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)	2026 (2009)
Die Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH regelt die Sicherstellung gesetzeskonformer Unternehmensführung, ein angemessenes Compliance-Managementsystem sowie geschützte Hinweisgeberkanäle für Beschäftigte und Dritte.	Alle öffentlichen Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung der FHH oder HGV	Gesetzliche Regelungen, keine expliziten Initiativen	2021
Die Compliance-Richtlinie der HOCHBAHN definiert die verbindlichen Mindeststandards und Zuständigkeiten das Compliance-Managementsystem des Unternehmens.	Eigener Betrieb der HOCHBAHN	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH & HCGK • Zentrale gesetzliche Vorgaben (GmbHG, AktG, HGB, GWB, Vergaberecht, Klimagesetze etc.) • Internationale Standards (UN Global Compact, SDGs) 	2021
Der Verhaltenskodex der TEREK definiert die unternehmensweiten Anforderungen bezogen auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Geschäftsethik und Compliance und gilt verbindlich für alle Mitarbeitende des Unternehmens.	Eigener Betrieb der TEREK	Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH	2024

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

G1-1, G1-3, ESRS 2 MDR-P

Gemäß den Anforderungen aus der Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH hat die HOCHBAHN 2021 ein konzernweites Compliance-Managementsystem (CMS) etabliert. Das CMS umfasst Risikoanalysen, verbindliche Richtlinien, eine zentrale und dezentrale Compliance-Organisation sowie verpflichtende Schulungen und ist in bestehende Steuerungs- und Kontrollprozesse eingebettet.

Ziel ist es, Fehlverhalten vorzubeugen, Risiken frühzeitig zu erkennen und eine verlässliche, regelkonforme Unternehmensführung zu gewährleisten. Die Risikoanalyse wird regelmäßig fortgeschrieben; für die Mehrheitsbeteiligungen bestehen jeweils eigenständige Risikoanalysen.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung, während der Compliance-Beauftragte und das Compliance-Komitee (seit 2021 berufen) direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichten. Gegenstand des Compliance-Managements ist der Erlass und die Umsetzung von Richtlinien, die Bewertung eingehender Hinweise und jährliche Berichte an Vorstand und Aufsichtsrat. Insoweit steht das Compliance-Management neben weiteren Instrumenten des Risikomanagements, namentlich Internes Kontrollsystem (IKS), RCM, CISO oder Revision.

Grundlage des Managementansatzes ist die Compliance-Richtlinie der HOCHBAHN von 2021, die konzernweit gilt und sich auch auf alle Mehrheitsbeteiligungen erstreckt. Die Richtlinie enthält derzeit keinen Bezug zur UN-Konvention gegen Korruption (UNCAC). Zur Korruptionsprävention

bestehen seit 2008 verbindliche Regelungen. Der Schutz von Hinweisgebenden ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem verankert; weiterführende Informationen hierzu stehen in [Kapitel ESRS S1](#) und [Kapitel S2](#). Ein Mitarbeitenden-Verhaltenskodex besteht außer für die TEREK derzeit nicht; eine Einführung bei der HOCHBAHN ist geplant. Eine genaue zeitliche Einordnung zur Einführung kann dahingehend im Berichtsjahr noch nicht getroffen werden. Die Mehrheitsbeteiligungen verfügen über eigene Compliance-Beauftragte und erstellen jährliche Compliance-Berichte, die über die HOCHBAHN an die zuständigen Stellen der FHH übermittelt werden.

Die Umsetzung des CMS erfolgt auf Basis dieser Regelwerke und umfasst klar definierte Abläufe zur Bearbeitung und Untersuchung von Hinweisen und Verdachtsfällen.

Die Wirksamkeit des CMS wird intern und extern geprüft; ein externes Gutachten von 2024 bestätigt die grundsätzliche Angemessenheit und zeigt Weiterentwicklungsfelder auf, die wir bereits in Maßnahmen mit verankert haben. Erkenntnisse aus Risikoanalysen, Hinweisen und Prüfungen fließen fortlaufend in die Weiterentwicklung des Systems ein.

Maßnahmen

G1-4, ESRS 2 MDR-A, MDR-T

Die nachfolgenden Maßnahmen beschreiben zentrale Schritte zur Weiterentwicklung der Unternehmensführung gemäß ESRS G1. Sie dienen dazu, Unternehmenskultur, Compliance-Strukturen und -Prozesse kontinuierlich zu stärken und weiter auszurichten.

Tabelle 63: Maßnahmen in Bezug auf Unternehmensführung

Beschreibung	Umfang	Durchgeführt im GJ 2025	Laufend	Erwartetes Ergebnis & Beitrag zu strategischen Zielen	Wirksamkeitsnachver- folgung & Fortschritt
Umfangreiche Mitarbeitenden-Befragung unter dem Motto „Mitmachen. Mitverändern.“, um Stärken und Handlungsfelder der HOCHBAHN aufzuzeigen	HOCHBAHN, FFG, HADAG, HHW, HSG und U5	●		Es wurden 5 wichtige Handlungsfelder abgeleitet: 1. Wertschätzung 2. Transparente & offene Kommunikation 3. Feedback & Fehlerkultur 4. Teamübergreifende Zusammenarbeit 5. Erfolge feiern	Nach Auswertung der Ergebnisse folgt in 2026 die Maßnahmenentwicklung in den einzelnen Teams, Abteilungen, Bereichen sowie unternehmensübergreifend
Kulturinitiative „Führungskräfte an die Basis“, bei der Führungskräfte einen halben Tag in operativen Bereichen verbringen	HOCHBAHN-Führungskräfte aller Ressorts	●		Stärkung der Führungskultur, bereichsübergreifender Austausch, besseres Verständnis operativer Tätigkeiten	Rückmeldungen der Teilnehmenden, Teilnahmequote, interne Auswertung
Überarbeitung des Hinweisgebersystems zur Herstellung der HinSchG-Konformität und Umsetzung der im Gutachten 2024 identifizierten Mängel	HOCHBAHN	●		Rechtssicherheit, verbesserter Schutz Hinweisgebender, Stärkung der Compliance-Kultur	Fortschrittsprüfung durch Compliance-Beauftragte und Abgleich mit HinSchG-Anforderungen; Umsetzung 2025/2026
Einrichtung einer vollwertigen Compliance-Einheit , stärkere konzernweite Steuerung, formale Einbindung der Tochter-Compliance-Beauftragten	Konzern	●	●	Professionalisierung der Governance-Struktur; klarere Verantwortlichkeiten; höhere Wirksamkeit des CMS	Jährliche Evaluierung durch Vorstand / Aufsichtsrat; dokumentierter Fortschritt im Compliance-Bericht

Kennzahlen

G1-1, G1-4, ESRS 2 MDR-M

Nach Maßgabe des CMS werden alle Mitarbeitenden der HOCHBAHN sowie ihrer Tochterunternehmen regelmäßig in obligatorischen Schulungen für das Thema Korruption sensibilisiert. Die Schulungen sollen wiederholt erfolgen und dürfen dabei einen Turnus von drei Jahren nicht überschreiten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des

Vorstands sowie die Mitglieder des Compliance-Komitees sollen sich ebenfalls regelmäßig im Bereich Compliance fortbilden. Die Schulungsquote konnte für dieses Berichtsjahr noch nicht erhoben werden; die Berichterstattung ist für 2026 geplant.

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine aufgedeckten Korruptionsfälle. Es wurden auch weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen gegen den Konzern festgesetzt.

TCFD-Index

Der Bericht folgt hinsichtlich Struktur und Darstellung der Informationen den Anforderungen der ESRS und berücksichtigt gleichzeitig die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD-Empfehlungen).

		Abschnitt im Bericht
Governance		
Offenlegung der Governance von klimabezogenen Risiken und Chancen	a. Aufsicht des Aufsichtsrats und Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen	GOV-1, GOV-2, GOV-3 Managementstruktur des Unternehmens mit Fokus auf ESG Governance
	b. Rolle des Managements bei der Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen	GOV-1, GOV-2, GOV-3 Managementstruktur des Unternehmens mit Fokus auf ESG Governance; SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette; Erfolgskompass – zentrales Steuerungsmodell
Strategie		
Offenlegung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung	a. Kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen für die Organisation	SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen; IRO-1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung
	b. Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung	SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette; E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung
	c. Resilienz der Strategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines 2 °C- oder niedrigeren Szenarios	E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung
Risikomanagement		
Offenlegung von Prozessen zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken	a. Prozesse zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	IRO-1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse; E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung
	b. Prozesse zur Steuerung klimabezogener Risiken	E1-3 Maßnahmen zu Klimarisiken und -anpassung; E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz; E1-3 Maßnahmen Klimaschutz E1-4 Ziele Klimaschutz und Energiemanagement
	c. Integration der Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung klimabezogener Risiken in das allgemeine Risikomanagement	IRO-1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung
Kennzahlen und Ziele		
Offenlegung von Kennzahlen und Zielen zur Bewertung und Steuerung relevanter klimabezogener Risiken und Chancen	a. Angewandte Kennzahlen zur Bewertung von klimabezogenen Risiken und Chancen, ausgerichtet am Strategie- und Risikomanagementprozess	E1 Klimawandel Klimarisiken und -anpassung; E1-5 Kennzahlen Energieverbrauch; E1-6 Treibhausgasemissionen – Treibhausgasintensität
	b. Scope 1-, 2- und – falls angebracht – auch Scope 3-THG-Emissionen und die damit verbundenen Risiken	E1-6 Treibhausgasemissionen
	c. Ziele, um klimabezogene Risiken und Chancen zu steuern, einschließlich der Leistung bezogen auf diese Ziele	E1-4 Ziele Klimaschutz und Energiemanagement

ESRS-Index

Angaben aller Datenpunkte (ESRS Set 1), die bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung berücksichtigt wurden:

Standard	Thema	Offenlegungspflicht	Kapitel im Bericht	Seite
ESRS 2	Allgemeine Angaben	BP-1	Allgemeine Angaben zum vorliegenden Bericht	8
		BP-2	Allgemeine Angaben zum vorliegenden Bericht	8
		GOV-1	Governancestruktur	20
			Nachhaltigkeitsorganisation	21
		GOV-2	Nachhaltigkeitsorganisation	21
		GOV-3	Nachhaltigkeitsbezogene Anreizsysteme	21
		GOV-4	Ausführung zur Sorgfaltspflicht (Due Diligence)	22
		GOV-5	Angaben zum Risikomanagement	22
		SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	8
		SBM-2	Stakeholderengagement	14
		SBM-3 ¹	Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken	15
			Ergebnisse der Analyse	18 f.
			Angewendete Themenstandards	20
		IRO-1	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse – Prozess & methodisches Vorgehen	15
IRO-2	Angewendete Themenstandards	20, 86		
ESRS E1	Klimawandel	E1-1	Wird in den nächsten Jahren erstellt, siehe auch Verweis	31
		E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energieeffizienz	25
		E1-3	Maßnahmen zu Klimarisiken und -anpassung	24
			Maßnahmen Klimaschutz und Energiemanagement	27
		E1-4	Ziele Klimaschutz und Energiemanagement	31
		E1-5	Kennzahlen Energieverbrauch und Energiemix	32
		E1-6	Treibhausgasemissionen	34
		E1-7	Treibhausgasentnahme und zertifikatsbasierte Emissionsminderungsprojekte	39
		E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	39
E1-9	Wird in den nächsten Jahren aufgebaut.			
ESRS E2	Umweltverschmutzung	E2-1	Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Luftverschmutzung	40
		E2-2	Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Luftverschmutzung	40
		E2-3	Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit Luftverschmutzung	40
		E2-4	Kennzahlen	41

¹ Zudem findet SBM-3 jeweils auch in den Themenstandards am Anfang des Kapitels statt.

Standard	Thema	Offenlegungs- pflicht	Kapitel im Bericht	Seite
ESRS S1	Eigene Belegschaft	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	42
			Verpflichtung zu Menschenrechten	43
			Konzepte zu Arbeitsbedingungen	47
			Konzepte zu Aus- & Weiterbildungen	51
			Konzepte zu Vielfalt & Chancengleichheit	55
			Konzepte zu Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit	58
		S1-2	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	45
		S1-3	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	45
			Verpflichtung zu Menschenrechten	43
		S1-4	Verpflichtung zu Menschenrechten	43
			Maßnahmen (Arbeitsbedingungen)	49
			Maßnahmen (Aus-& Weiterbildung)	52
			Maßnahmen (Vielfalt/Chancengleichheit)	56
			Maßnahmen (Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit)	60
		S1-5	Ziele (Vielfalt & Chancengleichheit)	55
		S1-6	Charakteristika der eigenen Arbeitskräfte	42
			Kennzahlen (Arbeitsbedingungen)	50
		S1-7	Kennzahlen (Arbeitsbedingungen)	50
		S1-8	Moderne Benefit- und Vergütungssysteme	48
		S1-9	Kennzahlen (Vielfalt & Chancengleichheit)	57
S1-10	Moderne Benefit- und Vergütungssysteme	48		
	Kennzahlen (Arbeitsbedingungen)	50		
S1-11	Moderne Benefit- und Vergütungssysteme	48		
S1-12	Kennzahlen (Vielfalt & Chancengleichheit)	57		
S1-13	Kennzahlen (Aus- & Weiterbildung)	54		
S1-14	Maßnahmen (Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit)	60		
	Kennzahlen (Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit)	62		
S1-15	Kennzahlen (Arbeitsbedingungen)	50		
S1-16	Kennzahlen (Arbeitsbedingungen)	50		
S1-17	Vorfälle und Beschwerden	44		

Standard	Thema	Offenlegungs- pflicht	Kapitel im Bericht	Seite
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	64
			Menschenrechte und umweltbezogenes Risikomanagement	64
		S2-2	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	65
		S2-3	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	65
		S2-4	Warengruppenspezifische Ansätze	65
			Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle Maßnahmen	65 66
S2-5	Ziele	67		
ESRS S3	Betroffene Gemeinschaften	S3-1	Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	68
		S3-2	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	69
		S3-3	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanälen	69
		S3-4	Maßnahmen	70
		S3-5	Wird in den nächsten Jahren aufgebaut.	
ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	71
			Konzepte zum Datenschutz und Cybersicherheit	73
			Konzepte zur Sicherheit der Fahrgäste	76
			Konzepte zur Barrierefreiheit	78
		S4-2	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	72
			Konzepte zur Barrierefreiheit	78
		S4-3	Einbindung von Stakeholdern und Kommunikationskanäle	72
		S4-4	Maßnahmen (Datenschutz und Cybersicherheit)	75
			Konzepte zur Sicherheit der Fahrgäste	76
			Maßnahmen (Sicherheit der Fahrgäste)	77
	Konzepte zur Barrierefreiheit	78		
	Maßnahmen (Barrierefreiheit)	79		
S4-5	Wird in den nächsten Jahren aufgebaut.			
ESRS G1	Unternehmensführung	G1-1	Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur	81
			Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	83
			Kennzahlen	84
		G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	83
		G1-4	Maßnahmen	83
	Kennzahlen	84		

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erklärung	Erstnennung auf Seite
A		
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	43
ASA	Arbeitsschutzausschuss	59
ATG	ATG Alster-Touristik GmbH	9
B		
BMD	Betriebsärztlicher Dienst	46
BR	Betriebsrat	45
BSVH	Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg	80
BUKEA	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft	14
BVM	Behörde für Verkehr und Mobilitätswende	14
C		
CISO	Chief Information Security Officer	74
CO ₂	Kohlendioxid	17
CH ₄	Methangas	34
CMS	Compliance-Managementsystem	83
CO ₂ e	Treibhausgas-Äquivalente	27
D		
DESNZ	Department for Energy Security and Net Zero	34
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	43
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung	74
DWA	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	15
E		
EF	Emissionsfaktor	34
EnMS	Energiemanagementsystem	27
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	8
F		
FFG	FFG Fahrzeugwerkstätten Falkenried GmbH	9
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg	8
FPIC	Free, Prior and Informed Consent	68

Abkürzung	Erklärung	Erstnennung auf Seite
G		
GERICS	Climate Service Center Germany	23
H		
HADAG	HADAG Seetouristik und Fährdienst AG	8
HCGK	Hamburger Corporate Governance Kodex	20
HGV	HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	8
HHW	HHW Hamburger Hochbahn-Wache GmbH	9
HSG	Hanseatische Siedlungs-Gesellschaft mbH	9
HVO	Hydrotreated Vegetable Oil	28
hvv	Hamburger Verkehrsverbund	8
I		
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights	17
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	17
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)	17
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change	23
IRO	Impacts, Risks und Opportunities	15
K		
KIT	Kriseninterventionsteam	60
KPI	Key Performance Indicator	67
L		
LEVP	Low Emission Vehicles Program	66
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	14
N		
N ₂ O	Lachgas	34
NGO	Non-Governmental Organization	15
NOx	Stickoxid	41

Abkürzung	Erklärung	Erst- nennung auf Seite
O		
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr	4
R		
RCM	Risiko- und Chancenmanagementsystem	14
RCPs	Representative Concentration Pathways	23
S		
SköU	Senatskommission für öffentliche Unternehmen	26
SO ₂	Schwefeldioxid	41
T		
TCFD	Task Force on Climate related Financial Disclosures	85
TEREG	TEREG Gebäudedienste GmbH	9
THG	Treibhausgas	10

Abkürzung	Erklärung	Erst- nennung auf Seite
U		
U5 GmbH	HOCHBAHN U5 Projekt GmbH	9
UDHR	Universal Declaration of Human Rights	17
UITP	International Association of Public Transport	4
UNCAC	United Nations Convention against Corruption	83
V		
VBG	Verwaltungs-Berufsgenossenschaft	43
VDV	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen	15
W		
WSK	Wertschöpfungskette	12

Impressum

Herausgeber

Hamburger Hochbahn AG
Steinstraße 20, 20095 Hamburg

Telefon: 040/32 88-0

Telefax: 040/32 64 06

E-Mail: info@hochbahn.de

www.hochbahn.de

Redaktion, Konzept und Design

Stabsbereich Nachhaltigkeitsmanagement
der HOCHBAHN
Silvester Group, www.silvestergroup.com

Redaktionsschluss 30. April 2026

