



STADTREINIGUNG.HAMBURG

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG 2024





INHALT

Abkürzungsverzeichnis	4
ESRS 2 – Allgemeine Angaben	6
E1 – Klimaschutz	34
E2 – Umweltverschmutzung	46
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	55
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	69
S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	77
G1 – Unternehmensführung	85
Impressum	91

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGA	Allgemeine Geschäftsanweisung
As	Arsen
ASA	Arbeitsschutzausschuss
AVH	Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.
AWP	Abfallwirtschaftsplan Siedlungsabfälle
BaP	Benzo(a)pyren
BEHG	Brennstoffemissionshandelsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BKW	Biogas- und Kompostwerk
BlmSchV	Bundes-Immissionschutzgesetz
BUKEA	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft
CCS/CCU	Kohlenstoffabscheidung, -speicherung und/oder -nutzung (Carbon Capture, Storage and/or Utilization)
CH ₄	Methan
Cd	Cadmium
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
Co	Cobalt
CO	Kohlenmonoxid
CO ₂	Kohlendioxid
CO ₂ e	Kohlendioxid-Äquivalente
Cr	Chrom
CREM-Institut	Institut für Circular Resource Engineering and Management
CSRD	Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive)
Cu	Kupfer
Defra	Ministerium für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten in Großbritannien (Department for Environment, Food & Rural Affairs)
DSQ	Datenbanksystem zur Qualitätssicherung
DSQ-S	Datenbanksystem zur Qualitätssicherung für die Straßenreinigung
EEW	Energy from Waste GmbH
EfbV	Entsorgungsfachbetriebeverordnung

EG-40	Effizienzgebäude-40-Standard
EMAS	System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (Eco-Management and Audit Scheme)
ESG	Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance)
ESRS	Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards)
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FS100	Flüssigstreuung mit hundertprozentiger Sole
FSC	Rat für verantwortungsvolle Waldwirtschaft (Forest Stewardship Council)
FTE	Vollzeitäquivalente (Full Time Equivalent)
GA	Große Anfrage
GHG Protocol	Standard zur Bilanzierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen (Greenhouse Gas Protocol)
GRI	Organisation zur Entwicklung von Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Global Reporting Initiative)
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HCGK	Hamburger Corporate Governance Kodex
HCI	Chlorwasserstoff
HEG	Hamburger Entsorgungsgesellschaft mbH
HF	Fluorwasserstoff
Hg	Quecksilber
HiiCCE	Hamburg Institute for Innovation, Climate Protection and Circular Economy GmbH
HmbAbfG	Hamburgischen Abfallwirtschaftsgesetz
HmbVgG	Hamburgisches Vergabegesetz
HSK	HANSEATISCHES SCHLACKENKONTOR GmbH
HWG	Hamburgisches Wegegesetz
IKS	Internes Kontrollsystem
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
iMS	integriertes Managementsystem

IPCC	Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen (Weltklimarat) (Intergovernmental Panel on Climate Change)
IRO	Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities)
IRS	internes Revisionssystem
ISO	Internationale Organisation für Normung (International Organization for Standardization)
KrWG	Kreislaufwirtschaftsgesetz
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
m ³	Kubikmeter
mg	Milligramm
Mn	Mangan
MVB	Müllverwertung Borsigstraße GmbH
MVR	Müllverwertung Rugenberger Damm GmbH
MWh	Megawattstunden
N ₂ O	Lachgas
NACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft
ng	Nanogramm
NGO	Nichtregierungsorganisation
NH ₃	Ammoniak
Ni	Nickel
NO _x	Stickoxide
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ÖRV	Öffentlich-rechtlicher Vertrag
Pb	Blei
Pkw	Personenkraftwagen
PPK	Papier, Pappe und Kartonagen
PV	Photovoltaik
Sb	Antimon
SBTi	Initiative für wissenschaftsbasierte Klimaziele (Science Based Targets initiative)
SCP	ServiceCenter Privatkunden
SKA	Schriftliche Kleine Anfrage
SKEW	Servicestelle Kommunen in der Einen Welt

Sn	Zinn
SO ₂	Schwefeldioxid
SRH	Stadtreinigung Hamburg AöR
SRH-Konzern	Konzern der Stadtreinigung Hamburg AöR
SRHV	SRH Verwaltungsgesellschaft mbH
Stilbruch	Stilbruch-Betriebsgesellschaft mbH
STR	Stadtteilreinigungsgesellschaft mbH
t	Tonnen
THG	Treibhausgas
TI	Thallium
TUHH	Technische Universität Hamburg
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
UNGC	Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung (UN Global Compact)
UNGP	Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
UVgO	Unterschwellenvergabeordnung
V	Vanadium
VgV	Vergabeverordnung
VKN	VKN – Vertriebsgesellschaft Kompostprodukte Nord mbH
VKU	Verband kommunaler Unternehmen
VOB/A	Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen – Teil A: Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Bauleistungen
WPG	Wärmeplanungsgesetz
ZRE	Zentrum für Ressourcen und Energie GmbH

ESRS 2 – ALLGEMEINE ANGABEN

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung (BP-1)

Der Konzern der Stadtreinigung Hamburg AöR (SRH-Konzern) setzt sich aus der Stadtreinigung Hamburg (SRH), der SRH Verwaltungsgesellschaft mbH (SRHV) und deren Tochterunternehmen und Beteiligungen zusammen.

Die Nachhaltigkeitserklärung des SRH-Konzerns wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem der finanziellen Berichterstattung. Vom Berichtsumfang ausgenommen sind aufgrund untergeordneter Bedeutung analog zum Konzernabschluss die Gesellschaften VKN – Vertriebgesellschaft Kompostprodukte Nord mbH, Hamburg, (VKN) und HANSEATISCHES SCHLACKENKONTOR GmbH, Hamburg, (HSK).

In der Nachhaltigkeitserklärung ist die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mitberücksichtigt. Sie wurde auf Basis der unternehmerischen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen des SRH-Konzerns im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse analysiert. Wo möglich, decken Richtlinien, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit ab. Dies ist in den jeweiligen Kapiteln beschrieben.

Die Berichterstattung nach den European Sustainability Standards (ESRS) im SRH-Konzern befindet sich im Aufbau. Diese Nachhaltigkeitserklärung ist daher in Anlehnung an ESRS erstellt.

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen (BP-2)

Aufgrund fehlender produktbezogener Emissionsfaktoren zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) für Scope 3 Kategorie 1 „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ wurde auf durchschnittliche Emissionsfaktoren für zusammengefasste Produktgruppen zurückgegriffen. Die Kennzahlen zu den THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette für Scope 3 werden in [E1-6](#) dargestellt.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden nicht gemacht. Die Datenpunkte GOV-1-22a und GOV-5-36c wurden durch direkte Verweise auf den Jahresabschluss in die Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen.

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

Die zentralen Organe des SRH-Konzerns sind die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der SRH, die jeweils konzernweit verantwortlich zeichnen. Der SRH-Konzern folgt grundsätzlich dem dualistischen Prinzip, das eine klare Trennung zwischen Geschäftsführung und Kontrolle vorsieht. Entsprechend sind die Aufsichtsratsmitglieder nicht geschäftsführend tätig und der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsrats ist keine Führungskraft des Unternehmens.

Die Zusammensetzung und Aufgaben der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats sind in dem Gesetz zur Errichtung der Anstalt Stadtreinigung Hamburg (Stadtreinigungsgesetz) und im Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) festgehalten. Gesellschafterin der SRH ist die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH).

Zum 31. Dezember 2024 bestand die Geschäftsführung aus zwei männlichen Personen. Der Aufsichtsrat setzte sich aus zwölf Mitgliedern, fünf davon weiblich, zusammen. Die Frauenquote im Aufsichtsrat lag somit bei 42 Prozent. Fünf Aufsichtsratsmitglieder waren zum 31. Dezember 2024 zwischen 30 und 50 und sieben über 50 Jahre alt. Eine detaillierte Aufstellung der Mitglieder der zentralen Organe ist im Anhang des Konzernabschlusses aufgeführt.

Abb. 1: Organigramm der SRH

Geschäftsführung

Die Aktivitäten des SRH-Konzerns werden durch die Geschäftsführung der SRH geleitet und gesteuert. Diese wird von der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), der Aufsichtsbehörde des SRH-Konzerns, eingesetzt und vom Aufsichtsrat bestätigt. Bei der Auswahl der Geschäftsführung werden relevante Erfahrungen und Kenntnisse für den SRH-Konzern berücksichtigt. Auf diese Entscheidung hat das Unternehmen keinen direkten Einfluss.

Die SRH ist in zwei Geschäftsführungsbereiche aufgeteilt. Die Geschäftsführung I verantwortet die technischen und betrieblichen Bereiche und hat die Rolle als Sprecher der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung II ist zuständig für den kaufmännischen Bereich. Des Weiteren sind fünf Stabsstellen den beiden Geschäftsführern unterstellt.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung und Steuerung des SRH-Konzerns unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Ziele der Gesellschafterin. Die Aufgaben beinhalten unter anderem die Entwicklung des Unternehmenskonzepts des SRH-Konzerns mit konkreten Zielen und Handlungsfeldern, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien sowie

die Anwendung eines wirksamen Risikomanagements und Controllings. Auch die Verantwortung für das strategische Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Überwachung und Steuerung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities; IRO) liegen in der Verantwortung der Geschäftsführung. Sie schafft die organisatorischen Voraussetzungen und entscheidet über Ziele und Maßnahmen in Abstimmung mit den Aufsichtsgremien.

Die konkrete Ausarbeitung dieser Aufgaben kann an die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen bzw. die Abteilungsleitenden als zweite Führungsebene abgegeben werden. Diese tragen die fachspezifische und operative Verantwortung. Ein Steuerungskreis berät die Geschäftsführung darin, wie sich der Konzern vor dem Hintergrund zunehmender Komplexität externer Anforderungen zukunftssicher aufstellen kann. Er besteht aus den Leitenden der Abteilungen „Finanzen und Controlling“, „Geschäftseinheit Reinigung“, „Kommunikation“, „Personal“, „Umwelt- und Klimaschutz“ sowie „Zentrale Kundenbetreuung, Entsorgung und Vertrieb“ und bildet somit die Kompetenzen und Erfahrungen verschiedener Bereiche und Professionen ab. Die Koordination des Steuerungskreises liegt bei der Stabsstelle „Umwelt- und Klimaschutz“.

Der SRH-Konzern hat mit der BUKEA in einer energiepolitischen Kooperationsvereinbarung Ziele für den SRH-Konzern festgehalten. Die Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance decken Auswirkungen, Risiken und Chancen beispielsweise zu den Themen Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, Personal und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ab. Die Zielerreichung wird jährlich überwacht und im direkten Austausch mit der Behörde gesteuert sowie an den Aufsichtsrat berichtet.

Der SRH-Konzern verfügt über ein Internes Kontrollsyste (IKS) gemäß den Anforderungen des HCGK. Die internen Kontrollen, beispielsweise Berechtigungskonzepte, Unterschriftenregelungen, Funktionstrennung oder das Vier-Augen-Prinzip, sind in allen Abteilungen sowie Tochterunternehmen integriert und werden dort eigenverantwortlich durchgeführt. Die Umsetzung und Wirksamkeit des IKS prüft die „Konzernrevision“ regelmäßig. Das Compliance-Management gibt den Rahmen für regelkonformes Verhalten vor. Durch die Anwendung des IKS auf den gesamten Konzern werden auch nachhaltigkeitsbezogene Prozesse berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Aspekte der Unternehmensführung sowie ausgewählte Umwelt- und Sozialaspekte, die im Rahmen der Prüfprozesse einbezogen werden.

Die Geschäftsführung berichtet dem Aufsichtsrat in den viermal im Jahr stattfindenden Aufsichtsratssitzungen sowie anlassbezogen über die beabsichtigte Geschäftspolitik und grundsätzliche Fragen der Unternehmensführung.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist oberstes Kontrollorgan des SRH-Konzerns. Gemäß dem erweiterten Verantwortungsmodell sind dort die BUKEA, die auch den Vorsitz innehat, und die Finanzbehörde der FHH vertreten. Das Modell ist eine spezielle Form der Governance für Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft und zielt darauf ab, die Aufsicht, Steuerung und Verantwortung für die Unternehmensführung weiter abzusichern, insbesondere im Hinblick auf die öffentliche Hand als Gesellschafterin und auf die Kontrolle öffentlicher Mittel.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Amtszeit von fünf Jahren bestellt. Sechs Mitglieder werden von der FHH als Gesellschafterin der SRH entsandt. Darunter sind aktuell Vertreter:innen der Behörden, des Mietervereins zu Hamburg und der Handelskammer Hamburg. Vier Mandate werden durch die Beschäftigten der SRH gewählt. Zur Wahrung der Parität haben die Gewerkschaften das Vorschlagsrecht für zwei weitere Sitze. Der Anteil der unabhängigen Gremienmitglieder, entsprechend der Definition des HCGK ohne jeglichen Einfluss von außen und ohne Interessenkonflikte, beträgt 100 Prozent.

Der Aufsichtsrat überwacht die Unternehmensführung sowie die Umsetzung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Ziele der Gesellschafterin durch die Geschäftsführung des SRH-Konzerns. Dabei beschäftigt er sich anlassbezogen mit den wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Grundlegende Entscheidungen des Unternehmens im Wirtschafts- oder Personalbereich bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Sie werden im Finanz- und Personalausschuss als Unterausschuss vorbereitet oder bereits final beschlossen. Dieser setzt sich aus vier Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und tagt mindestens viermal pro Jahr.

Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über umfassende Kenntnisse im Bereich Abfallwirtschaft und Stadtsauberkeit sowie über die für die sachgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Fähigkeiten und Fachkenntnisse. Die Mitglieder bringen Erfahrungen aus unterschiedlichen Sektoren ein und sind mit den Besonderheiten des Stadtstaates Hamburg vertraut. Die Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder ergänzen sich hierbei gegenseitig.

Die Aufsichtsratsmitglieder verschaffen sich regelmäßig über verschiedene interne und externe Quellen einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und Anforderungen. Zudem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats zu allen relevanten Veranstaltungen mit Interessenträger:innen eingeladen. Im Rahmen einer langfristigen Kooperation berichtet das CREM-Institut (Institut für Circular Resource Engineering and Management) der Technischen Universität Hamburg (TUHH) jährlich zu aktuellen abfallwirtschaftlichen Forschungsergebnissen. Der interne Wissensaustausch zu Nachhaltigkeitsthemen erfolgt durch themenspezifische Formate und Präsentationen der Fachbereiche. Im Berichtsjahr haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats über die BUKEA vertiefende Schulungen zu ausgewählten nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten und zu den Pflichten im Rahmen der Berichterstattung gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erhalten. Die Schulung der Geschäftsführung soll zu Beginn des Jahres 2025 durchgeführt werden.

Als weiteres Kontrollorgan prüft der Rechnungshof der FHH die Aktivitäten des SRH-Konzerns und informiert Senat, Bürgerschaft und Öffentlichkeit zeitnah über seine Prüfungsfeststellungen. Kontrollthemen sind unter anderem die Haushalt- und Wirtschaftsführung, die Leistungs- und Funktionsfähigkeit und eventuelle Fehlentwicklungen des SRH-Konzerns.

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen (GOV-2)

Verantwortlich für die Festlegung der übergeordneten Nachhaltigkeitsambitionen sowie die Umsetzung und Einhaltung der für die Nachhaltigkeit geltenden Anforderungen ist die Geschäftsführung. Die Stabsstelle „Umwelt- und Klimaschutz“ ist konzernweite Kontakt- und Schnittstelle für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten und für die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Konzerns zuständig. Die Leitung der Stabsstelle informiert die Geschäftsführung in regelmäßige stattfindenden Jours Fixes unter anderem über den Status der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen mit ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen beeinflussen das Geschäftsmodell und das Tagesgeschäft des SRH-Konzerns. Diese Themen sind daher in die Geschäftsprozesse integriert und werden, analog zu finanziellen Risiken und Chancen, teilweise über das Risikomanagement abgedeckt und adressiert.

Die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat sowie der Finanz- und Personalausschuss werden anlassbezogen von allen Abteilungen über relevante Entwicklungen einschließlich Nachhaltigkeitsaspekten informiert. Spezifische Themen wie potenzielle und tatsächliche Risiken, Prüfungspläne und -ergebnisse der internen Revision sowie Sorgfaltspflichten in der Lieferkette werden turnusmäßig durch die zuständigen Abteilungsleitungen adressiert.

Risiken, einschließlich derer mit Nachhaltigkeitsbezug, werden in Sitzungen des Finanz- und Personalausschusses, im Aufsichtsrat und in Geschäftsführungsräumen thematisiert. Bei Entscheidungen über wichtige Transaktionen und im Risikomanagement werden unterschiedliche Perspektiven, einschließlich Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten, berücksichtigt. Im Fall eines hohen potenziellen Schadensvolumens werden zusätzliche Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen.

Im Berichtsjahr wurden die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat und der Finanz- und Personalausschuss über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse informiert. Durch ihre Einbindung in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD setzt sich die Geschäftsführung mit allen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auseinander.

Explizit wurden im Berichtsjahr in den vier Aufsichtsratssitzungen und teilweise auch im Finanz- und Personalausschuss folgende verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Themen behandelt. Fester Bestandteil der Sitzungen sind Themen zur Entsorgungssicherheit und der Stadtsauberkeit, beispielsweise der Bau des Zentrums für Ressourcen und Energie (ZRE) sowie der Winterdienst. Im Berichtsjahr widmete sich der Aufsichtsrat unter anderem Klimaschutzthemen, insbesondere der Dekarbonisierung des

SRH-Konzerns. Explizit hat sich der Aufsichtsrat mit den Maßnahmen Carbon Capture, Storage and/or Utilization (CCS/CCU), energetische Modernisierung sowie mit der Umstellung auf erneuerbare Energien befasst. Auch die Erweiterung der Wärmeauskopplung bei der Müllverwertung Rugenberger Damm mbH war Inhalt der Gremienfassung. Im Bereich Personal wurden der Personalbericht, der Gleichstellungsbericht und der Unfalljahresbericht vorgestellt. Darüber hinaus wurde über Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und zum Entgegenwirken des Fachkräftemangels, beispielsweise durch die Prüfung von Stellenbesetzungen sowie die gezielte Gewinnung von Auszubildenden, informiert. Auch der Stand von Tarifverhandlungen wurde behandelt. Zentrale Elemente der Unternehmenssteuerung, darunter das IKS und das Risiko- sowie Compliance-Management, wurden ebenfalls thematisiert.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)

Die Vergütung der Geschäftsführung I setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Das zugrunde liegende Vergütungssystem wendet die gesetzlichen Anforderungen an und berücksichtigt die Empfehlungen des HCGK. Die Geschäftsführung II erhält als zugewiesener Beamter unverändert seine Vergütung der Besoldungsgruppe B10 ohne variablen Bestandteil.

Die BUKEA vereinbart mit der Geschäftsführung jährlich Ziele zu den Themen Wirtschaft, Stadtsauberkeit, Recycling, Klimaschutz und Energie sowie Personal. Damit werden neben finanziellen Zielvorgaben auch nachhaltigkeitsbezogene Themen abgedeckt, die sich an den strategischen Handlungsfeldern des SRH-Konzerns orientieren. Die Ziele werden als Steuerungsinstrument genutzt. Diese werden in Form von konkreten Teilzielen für die Abteilungen operationalisiert. Für die Geschäftsführung I fließt die Zielerreichung zudem in die variable Vergütung ein, wobei die Einzelziele unterschiedlich gewichtet sind. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele machen 75 Prozent der variablen Vergütung der Geschäftsführung I aus. Die Zielerreichung wird jeweils auf einer fünfstufigen Skala von „deutlich unterschritten“ bis „deutlich überschritten“ bewertet. Der Jahresbonus kann zwischen null und 100 Prozent des Zielbetrags liegen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats erfolgt in Form von Sitzungsgeldern und ist nicht an nachhaltigkeitsbezogene Faktoren gebunden.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-4)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-1 ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-1 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 SBM-3 E1-2 E2-1 E5-1 S1-SBM-3 S1-1 S2-SBM-3 S2-1 S4-SBM-3 S4-1 G1-1
Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1 E1 E2 E5 S1 S2 S4 G1
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3 S1-SBM-3 S2-SBM-3 S4-SBM-3
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1-3 S1-4 S2-4
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	E1-4 E1-5 E1-6 S1-5 S1-6 S1-7 S1-8 S1-9 S1-10 S1-11 S1-13 S1-14 S1-15 S1-16 S1-17 S2-5

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)

Um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu deren Minimierung ergreifen zu können, betreibt der SRH-Konzern ein Risikomanagementsystem, das die Planungs- und Steuerungsinstrumente sowie das Controlling ergänzt.

Zur Sicherstellung der Aktualität des Systems werden dabei sämtliche Unternehmensrisiken im Rahmen einer regelmäßigen Risiko-inventur bewertet. Neue Risiken werden erfasst und der entsprechende Handlungsbedarf wird in Abstimmung mit den benannten Risikoeigner:innen festgelegt.

Für die konzernweite Aggregation wird ein gemeinsamer Risikokatalog verwendet, der nach Risikokategorien unterteilt ist. Eine Risikokategorie bilden dabei ESG-Risiken (Environment, Social, Governance). Es sind alle Abteilungen in die Risikobewertung eingebunden, sodass nachhaltigkeitsbezogene Themen berücksichtigt werden. Zur Erfüllung der Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll das Risikomanagement des SRH-Konzerns zukünftig auch vollumfänglich nachhaltigkeitsbezogene Risiken umfassen.

Die Risiken werden von den Risikoeigner:innen anhand von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe auf einer Bewertungsskala von eins (niedrig) bis vier (hoch) bewertet. Daraus ergibt sich die Risikoklasse, die der Priorisierung von Risiken dient.

Im Rahmen der Jahresinventur wird ein Risikobericht für die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat erstellt. Hierin werden die ESG-Risiken separat nach den Kategorien E, S und G ausgewiesen. Zudem stellt die für das Risikomanagement verantwortliche Abteilungsleitung die Risiken einmal jährlich in einer Aufsichtsratssitzung vor. Einzelne Risiken werden anlassbezogen auch in Geschäftsführungs- und Abteilungsleitungsrunden thematisiert.

Bei der im Berichtsjahr durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte für den SRH-Konzern ermittelt und bewertet. Hierbei wurde zusätzlich der Risikokatalog des Risikomanagements genutzt, um bereits identifizierte Risiken in die Wesentlichkeitsanalyse einfließen zu lassen. Die Bewertungsskala des Risikomanagements wurde auch auf die Wesentlichkeitsanalyse übertragen. Weiterführende Informationen zur Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind in [IRO-1](#) zu finden.

Alle wesentlichen Risiken aus dem Risikomanagement können im Lagebericht eingesehen werden. Im Berichtsjahr waren keine Risiken mit den Kategorien E, S oder G wesentlich.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Der SRH-Konzern erbringt in der FHH umfassende Leistungen im Bereich langfristiger Entsorgungssicherheit und Stadtauberkeit. Die Leistungen des SRH-Konzerns tragen dabei in vielfältiger Weise zur nachhaltigen Stadtentwicklung bei. Die SRH wie auch die Müllverwertung Borsigstraße GmbH (MVB) und die Müllverwertung Rugenberger Damm mbH (MVR) zählen dabei zur kritischen Infrastruktur.

Als öffentlich-rechtliches Unternehmen und zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb sichert die SRH die Sammlung, Behandlung, umweltgerechte Entsorgung und Verwertung der Abfälle aus Hamburger Haushalten sowie bei Industrie- und Gewerbebetrieben. Die Sammlung aus Hamburger Haushalten im sogenannten Holsystem erfolgt im Vier-Tonnen-System für die Trennung von Bioabfall, Papier, Pappe und Kartonagen (PPK), Leichtverpackungen und stoffgleichen Nichtverpackungen sowie Restmüll. Für größere Abfallmengen gibt es im Bringsystem Depotcontainer und zwölf Recyclinghöfe im gesamten Stadtgebiet. Diese stellen die Infrastruktur zur Trennung von Grünabfall, PPK, Glas, Alttextilien, Elektroaltgeräten und einer Vielzahl weiterer Wertstoffe sowie für Sonderabfälle, Sperrmüll und Restmüll bereit und können auch von Gewerbeleuten genutzt werden. Die gewerbliche Entsorgung von Misch-, Bau- und Grünabfällen sowie die Sammlung von Leichtverpackungen erfolgt über die Hamburger Entsorgungsellschaft mbH (HEG).

Der SRH-Konzern verwertet nicht vermeidbaren und bisher nicht recyclingfähigen Abfall thermisch in den Abfallverwertungsanlagen MVB und MVR, die jeweils über zwei Verbrennungslinien verfügen. Die MVB hat zusätzlich ein Biomasseheizkraftwerk zur Altholzverwertung. Aus der Abfallverwertung entstehen Wärme, Strom und der Recyclingbaustoff Schlacke. Die gesammelten Bioabfälle verwertet der SRH-Konzern im eigenen Biogas- und Kompostwerk (BKW) Bützberg stofflich zu Kompost. Dabei wird gleichzeitig Biogas gewonnen, das als Biomethan aufbereitet und in das öffentliche Gasnetz eingespeist wird. Mit dem Bau des ZRE wird der Anlagenpark zukünftig um eine moderne und flexible Abfallbehandlungsanlage erweitert.

Durch die Verwertung der Abfälle leistet der SRH-Konzern einen erheblichen Beitrag zur allgemeinen Energieversorgung in Hamburg in Form von klimaneutraler Wärme¹, Strom und Biomethan. Gleichzeitig wird mit der Verwertung der Abfälle das Volumen um bis zu 90 Prozent reduziert und fungiert als Schadstoffsenke.

Daneben ist der SRH-Konzern für vielfältige Reinigungs- und Winterdienstaufgaben zuständig, etwa für die Reinigung von Fahrbahnen, Rad- und Gehwegen sowie Grün- und Erholungsanlagen und

¹ Die erzeugte Wärme stammt zum Teil aus biogenen und zum Teil aus fossilen Abfällen. Der biogene Anteil ist klimaneutral. Laut Wärmeplanungsgesetz (WPG) gilt die Wärme aus Abfallverwertungsanlagen vollständig als unvermeidbare Abwärme und wird erneuerbaren Energien gleichgestellt. Damit ist auch der fossile Anteil, und daher die gesamte Wärme, als klimaneutral zu werten. Für die Bilanzierung des SRH-Konzerns werden die Emissionen der Abfälle fossilen Ursprungs berücksichtigt

zur Sicherung von Verkehrswegen. Die SRH übernimmt als Teil ihres öffentlich-rechtlichen Auftrags zudem die Steuerungsverantwortung für die städtische Sauberkeit. Ferner ist die SRH für Bau, Unterhaltung und Betrieb von öffentlichen Toiletten in Hamburg zuständig. Damit leistet sie ebenfalls einen gemeinwohlorientierten Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität aller Hamburger:innen. Die Aufgabe hat die SRH zum Teil an das Tochterunternehmen STR Stadtteilreinigungsgesellschaft mbH (STR) übertragen.

Der SRH-Konzern ist darüber hinaus in weiteren Geschäftsfeldern aktiv: Die zwei Gebrauchtwarenkaufhäuser der Stilbruch-Betriebsgesellschaft mbH (Stilbruch) tragen durch den Weiterverkauf von gebrauchten Gegenständen wie Möbeln, Haushaltswaren oder Spielzeug zur Abfallvermeidung und Wiederverwendung bei. Das konzerneigene Hamburg Institute for Innovation, Climate Protection and Circular Economy GmbH (HiiCCE) übernimmt als von der TUHH anerkanntes An-Institut Beratungsleistungen rund um die Kreislauf- und Ressourcenwirtschaft sowohl für den eigenen Konzern als auch national und international für Dritte. Der SRH-Konzern leistet zudem Umweltbildung und Aufklärungsarbeit für unterschiedliche Zielgruppen.

Der SRH-Konzern ist mit seinen über 4.300 Beschäftigten in der Metropolregion Hamburg tätig. Seine Dienstleistungen umfassen die hoheitlichen Aufgaben im Zusammenhang mit Privatkund:innen, insbesondere Haushalte, die der Anschlusspflicht zur Abfallentsorgung unterliegen. Auch Gewerbekund:innen können die Entsorgungs- und Reinigungsleistungen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus profitieren Bürger:innen und Besucher:innen der Stadt direkt von den Leistungen des SRH-Konzerns in Form eines sauberen und sicheren öffentlichen Raums.

Als Ent- und Versorgungsunternehmen hat der SRH-Konzern Kernaufgaben in der Sammlung, Sortierung und Aufbereitung, Verwertung sowie Beseitigung von Abfällen, welche bei Produktlebenszyklen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Durch die Nutzung des Abfalls für die stoffliche Verwertung

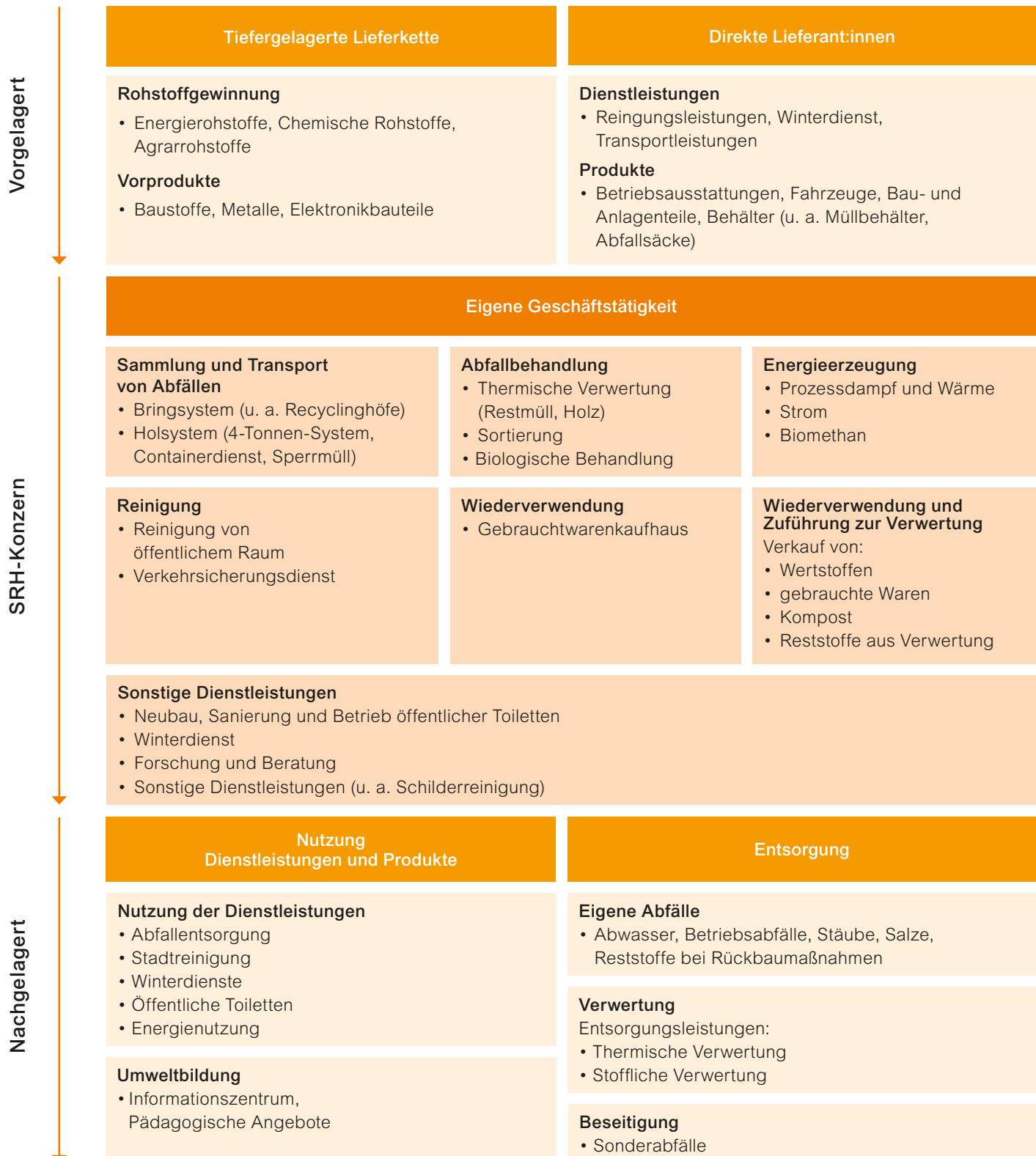
trägt der SRH-Konzern dazu bei, Stoffkreisläufe zu schließen und Ressourcen nachhaltig zu nutzen. Damit leistet der Konzern wichtige Beiträge zur Kreislaufwirtschaft. Die bei der thermischen Abfallverwertung entstehende klimaneutrale Wärme unterstützt die Hamburger Wärmewende.

Für die Erbringung seiner Leistungen bezieht der SRH-Konzern von Lieferant:innen Waren wie Fahrzeuge, Bau- und Anlageteile oder Arbeitskleidung sowie Dienstleistungen in den Bereichen Entsorgung, Reinigung, Bau und Personal.

Die Aufgaben des SRH-Konzerns ergeben sich überwiegend aus dem öffentlichen Auftrag gemäß Stadtreinigungsgesetz. Die SRH ist verpflichtet, die hoheitlichen Dienstleistungen zu erbringen, die durch Gebühren finanziert werden. Für Leistungen gegenüber der FHH erhält der SRH-Konzern Erstattungsmittel im Rahmen des jeweiligen Haushaltssatzes aus dem städtischen Haushalt. Insbesondere im Bereich der Grünanlagenreinigung bringt die SRH zusätzlich eigene Mittel für die Stadtsauberkeit ein, basierend auf vertraglichen Vereinbarungen mit der FHH. Daneben werden zusätzliche Einnahmen durch Dienstleistungen für Gewerbekund:innen sowie die Abgabe von Strom und klimaneutraler Wärme an städtische Unternehmen und Gewerbekund:innen generiert.

Eine Übersicht der Gesamtumsatzerlöse sind im Anhang des Konzernabschlusses zu finden.

Abb. 2: Wertschöpfungskette des SRH-Konzerns



Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie

Die Unternehmensstrategie des SRH-Konzerns ist darauf ausgerichtet, dass dieser langfristig eine effiziente Entsorgungssicherheit und Stadtsauberkeit gewährleistet. Zudem trägt der SRH-Konzern kontinuierlich mit innovativen und nachhaltigen Lösungen zur Verbesserung der Lebensqualität der Stadt Hamburg bei. Grundlage der strategischen Ausrichtung ist das Unternehmenskonzept, das Strategie, Aufgaben, Ziele und Verfahren des SRH-Konzerns für fünf Jahre, von 2021 bis 2025, beschreibt. Nachhaltigkeit ist dabei integraler Bestandteil des Kerngeschäfts und als Leitmotiv in den vier strategischen Handlungsfeldern „Organisation und Ökonomie“, „Gemeinwohl“, „Umwelt, Klima und Ressourcen“ sowie „Personal“ verankert. Diese Handlungsfelder bilden die Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Leistungen und adressieren gleichzeitig die Bedürfnisse relevanter Interessengruppen, darunter eigene Beschäftigte, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie politische Entscheidungsträger:innen.

Aus den strategischen Handlungsfeldern leitet der SRH-Konzern seine wichtigsten Nachhaltigkeitsziele ab, die gleichzeitig in enger Verbindung mit dem städtischen Zielbild des Hamburger Senats stehen. Die formulierten Nachhaltigkeitsziele sollen für eine hohe Qualität der Dienstleistungen sorgen und den Bedürfnissen der relevanten Interessengruppen gerecht werden.

In Bezug auf die öffentliche Daseinsvorsorge verfolgt der SRH-Konzern das Ziel, ausreichende Kapazitäten für die Abfallbehandlung bereitzustellen, um die Entsorgungssicherheit langfristig zu sichern. Die Stadtsauberkeit soll durch die Gewährleistung hoher Sauberkeitsstandards sowie den Ausbau und Betrieb öffentlicher Toiletten sichergestellt werden. Zielsetzungen wie die Verbesserung der Recyclingquoten, das Erreichen von Netto-Null-Emissionen bis 2035 und die Steigerung der Wärmeauskopplung unterstreichen das Engagement für Ressourceneffizienz und Klimaschutz. Ergänzend verfolgt der Konzern das Ziel, die Frauenquote im gesamten Unternehmen zu erhöhen, um Chancengleichheit zu fördern.

Die Erreichung des Klimaziels stellt den SRH-Konzern vor Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Reduktion von THG-Emissionen in den Abfallbehandlungsanlagen. Hierfür sind technologische Innovationen wie die CO₂-Abscheidung erforderlich. Auch die Steigerung der Frauenquote stellt angesichts des bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangels eine Herausforderung dar, der mit gezielten Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung begegnet wird.

Konkrete Ausführungen der Nachhaltigkeitsziele mit den zugehörigen Maßnahmen und Kennzahlen finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen (SBM-2)

Der SRH-Konzern steht seit vielen Jahren im regelmäßigen Austausch mit seinen wichtigsten Interessenträger:innen. Auf diese Weise werden Herausforderungen und Verbesserungspotenziale im Rahmen der Unternehmensaktivitäten identifiziert und Ziele und Maßnahmen entsprechend weiterentwickelt.

Zu den Interessengruppen zählen die eigenen Beschäftigten, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die FHH als Gesellschafterin, die BUKEA als Aufsichtsbehörde des SRH-Konzerns, die öffentlichen Unternehmen der Hamburger Stadtirtschaft sowie die Lieferant:innen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Darüber hinaus bezieht der SRH-Konzern die Natur als stille Interessenträgerin ein. Dies erfolgt über eine fundierte, datenbasierte Analyse externer Umweltinformationen sowie durch die Berücksichtigung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und die Einbindung von externen Vertreter:innen.

Der kontinuierliche Dialog mit Interessenträger:innen ermöglicht es dem SRH-Konzern, deren Anliegen wahrzunehmen. Für den Dialog werden diverse Kanäle genutzt, beispielsweise Befragungen, Personal- bzw. Betriebsversammlungen, Veranstaltungen, Runde Tische und Bürgerbeteiligungsforen sowie Anfragen der Bürgerschaft und Bezirksversammlung.

Weitere Details zur Einbeziehung der wichtigsten Interessenträger:innen können der Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: Einbeziehung der wichtigsten Interessenträger:innen

Wichtigste Interessen-träger:innen	Eigene Beschäftigte	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	FHH, BUKEA, Stadtwirtschaft	Lieferant:innen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Natur
Einbindung der Interessen-träger:innen	Ja	Ja	Ja	Lieferant:innen: Ja Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: Indirekt über Stellvertretende	Indirekt über Stellvertretende
Kategorie von Interessen-träger:innen	Betroffene Interessen-träger:innen & Nutzende von Nachhaltigkeitserklärungen	Betroffene Interessen-träger:innen & Nutzende von Nachhaltigkeitserklärungen	Nutzende von Nachhaltigkeits-erklärungen	Betroffene Interessen-träger:innen & Nutzende von Nachhaltigkeitserklärungen	Betroffene Interessen-träger:innen
Organisation der Einbeziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen • Verschiedene Informationsformate • Regelmäßige Dialoge und Partizipations-möglichkeiten • Ideenmanagement • Mitarbeiterbefragung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anlassbezogene Dialoge, wie z. B. Runde Tische und Bürgerbeteiligungsforen • Themenspezifische Veranstaltungen • Regelmäßiger Austausch im Aufsichtsrat • Zufriedenheitsbefragung • Verschiedene Kanäle, um Anliegen und Beschwerden zu kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinierungs-runden • Runde Tische • Mitgliedschaft in Verbänden • Beantwortung von Anfragen aus der Bürgerschaft und Bezirksversamm-lung 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog mit relevanten Akteur:innen • Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferant:innen im Rahmen des Lieferkettensorg-faltspflichtengesetz (LkSG) • Hinweisgeberplatt-form 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Projekte • Austausch mit Vertreter:innen aus der Wissenschaft und mit NGOs • Sammlung, Analyse und Auswertung von externen Umweltinformationen
Zweck der Einbeziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Rechte der Beschäftig-ten und Einbindung ihrer Perspektive in relevante Entschei-dungsprozesse • Austausch von Informationen • Interne Vernetzung • Sensibilisierung für relevante Themen • Aufdeckung von Verbesserungs-potenzialen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufdeckung von Verbesserungs- und Optimierungs-potenzialen • Steigerung der Kun-denzufriedenheit • Sensibilisierung • Förderung von Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit • Austausch von Informationen • Förderung von Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung einer sozial nachhaltigeren öffentlichen Beschaffung • Risikominimierung in der Wertschöpfungskette • Erkennung und Verhinderung von Compliance-Verstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennung und Minimieren von negativen Umwelt-auswirkungen • Förderung umwelt-freundlicherer Dienstleistungen und Prozesse

Wichtigste Interessen-träger:innen	Eigene Beschäftigte	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	FHH, BUKEA, Stadtwirtschaft	Lieferant:innen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Natur
Berücksichtigung der Ergebnisse der Einbeziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung der Arbeitsbedingungen • Berücksichtigung der Ideen und Anregungen • Einbringung von Themen in Aufsichtsrat 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Anregungen • Einbringung von Themen in Aufsichtsrat 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Geschäftsfelder • Verbesserung bestehender Dienstleistungen • Nutzung von Synergien 	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugter Einkauf von Produkten und Dienstleistungen mit sozialen und ökologischen Kriterien • Prävention und ggf. Abhilfemaßnahmen bei Verletzung von menschenrechts- und/oder umweltbezogenen Pflichten • Prävention und Ahndung von Complianceverstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung in Projektkonzeptionen • Berücksichtigung bei der Entwicklung und Anpassung der Klimastrategie • Bevorzugter Einkauf von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischen Kriterien

Auch bei der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Perspektiven der wichtigsten Stakeholdergruppen einbezogen. Der Austausch mit diesen Anspruchsgruppen ist ein zentraler Baustein in der Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit des SRH-Konzerns. Weitere Informationen sind in [IRO-1](#) beschrieben.

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat des SRH-Konzerns werden unter anderem durch die zweite Führungsebene über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessengruppen in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens regelmäßig und anlassbezogen informiert und kommen so ihrer Sorgfaltspflicht nach. Dies geschieht durch schriftliche und mündliche Berichte. Die Berichte enthalten Informationen zu den Erwartungen und Sichtweisen verschiedener Stakeholdergruppen, die durch die Aktivitäten des SRH-Konzerns betroffen sind. Dazu zählen beispielsweise Ergebnisse aus Dialogen mit Beschäftigten, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, Behörden, Lieferant:innen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und weiteren relevanten Akteur:innen.

Im Berichtszeitraum gab es keine Änderungen der Strategie oder des Geschäftsmodells auf Basis der Einbeziehung von Interessen-träger:innen.

Eigene Beschäftigte

Der SRH-Konzern integriert die Interessen, Perspektiven und Rechte seiner Beschäftigten in die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell. Ihre grundlegenden Belange sind über verschiedene Gesetze, wie dem Dienst- und Tarifrecht, sowie diverse Richtlinien berücksichtigt. Dies gilt im Besonderen bei der SRH als öffentlichem Unternehmen.

Die Einbeziehung der Beschäftigten geschieht durch die Arbeitnehmervertretungen. Diese werden beispielsweise bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Einführung neuer Techno-

logien oder der Umstrukturierung des Unternehmens einbezogen. Mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben können sie zu einer Gleichbehandlung und zu verbesserten Arbeitsbedingungen beitragen und die Arbeitszufriedenheit stärken. Der Personal- bzw. Betriebsrat ist grundsätzlich in alle beabsichtigten strategischen Änderungen oder Neuerungen involviert. Seine Zustimmung ist Voraussetzung für die Umsetzungen. Ein Drittel des Aufsichtsrats wird durch die Beschäftigten gewählt, während die Gewerkschaften das Vorschlagsrecht für zwei weitere Sitze haben. Dadurch sind diese indirekt in alle unternehmensrelevanten Entscheidungen eingebunden. Weitere Formate zur Einbeziehung der Mitarbeitenden sind in [S1-2](#) beschrieben.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Auch die Interessen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden regelmäßig in verschiedenen Analysen einbezogen, beispielsweise im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und des Lieferkettenbezogenen Risikomanagements. Die Ansichten, Interessen und Rechte der tatsächlich und potenziell betroffenen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden dabei durch die Einbeziehung anerkannter öffentlich verfügbarer Quellen zu Menschenrechten sowie durch den Austausch mit relevanten Interessenvertretungen wie NGOs berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Analysen sowie die Umsetzung der Sorgfaltspflichten werden mindestens einmal jährlich an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat berichtet. Diese Berichtswege stellen sicher, dass wesentliche Auswirkungen bei Bedarf in die Weiterentwicklung von Unternehmensprozessen und Strategien einfließen können.

Endnutzer:innen und Verbraucher:innen

Die Endnutzer:innen und Verbraucher:innen werden aktiv in die Weiterentwicklung der Angebote des SRH-Konzerns einbezogen, sowohl direkt als auch indirekt. Direkt geschieht dies etwa durch Befragungen und Dialogformate. Indirekt fließen ihre Perspektiven über demokratisch legitimisierte Vertreter:innen wie den Hamburger Senat ein. Dies betrifft in erster Linie die Erfüllung hoheitlicher Auf-

gaben im Auftrag der FHH, beispielsweise der Abfallentsorgung und Stadtreinigung. Der SRH-Konzern ist gesetzlich verpflichtet, diese Leistungen zu erbringen, und passt sein Geschäftsmodell auf Basis politischer Entscheidungen an.

Der SRH-Konzern bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte. Dieses Bekenntnis umfasst sowohl die Rechte der eigenen Beschäftigten als auch der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte ist in der Grundsatzzerklärung und im Unternehmenskonzept verankert und gilt konzernweit. Um die Einhaltung der Menschenrechte und die Berücksichtigung der Kundeninteressen sicherzustellen, setzt der SRH-Konzern umfassende Maßnahmen um. Dazu gehören barrierefreie Zugänge, transparente Informationen, Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren sowie die konsequente Einhaltung von Datenschutz und Sicherheitsstandards.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (SBM-3)

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat der SRH-Konzern für das Berichtsjahr die wesentlichen IRO im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Für den SRH-Konzern sind die Themen Klimawandel, Umweltverschmutzung, Ressourcenutzung und Kreislaufwirtschaft, Arbeitskräfte des Unternehmens, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie Governance wesentlich. Als Ent- und Versorgungsunternehmen liegen die wesentlichen IRO des SRH-Konzerns vorrangig in der eigenen Geschäftstätigkeit.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bestätigen den SRH-Konzern darin, dass er mit vielen der bereits ergriffenen Maßnahmen auf negative Auswirkungen reagiert und positive Auswirkungen weiter fördert. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass die wesentlichen Themen bereits in den strategischen Handlungsfeldern verankert sind. Im Berichtsjahr war dementsprechend keine Anpassung der Unternehmensstrategie oder des Geschäftsmodells aufgrund der wesentlichen IRO notwendig. In der vorgelagerten Wertschöpfungskette werden künftig die Maßnahmen zur Dekarbonisierung bei der Beschaffung verstärkt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Risiko des Arbeits- und Fachkräftemangels als unternehmensspezifisches Thema identifiziert und dem Kapitel „S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens“ zugeordnet.

Die wesentlichen IRO sind in nachfolgender Tabelle aufgeführt. Ausführliche Beschreibungen sowie die Wechselwirkungen mit dem Geschäftsmodell finden sich in den jeweiligen Kapiteln.



Nachhaltigkeitsthema	Wesentliche IRO	Auswirkung, Risiko oder Chance
E1 – Klimawandel		
Klimaschutz	CO ₂ -Emissionen durch thermische Abfallbehandlungsanlagen und Fuhrpark	Tatsächliche negative Auswirkung
	Kostensteigerung durch erhöhte Klima-Anforderungen	Risiko
Energie	Energieerzeugung aus Abfällen	Tatsächliche positive Auswirkung
	Beitrag zur Energiewende	Tatsächliche positive Auswirkung
	Energieverbrauch durch Fuhrpark und Liegenschaften	Tatsächliche negative Auswirkung
	Gewinnung von Energie aus Abfällen	Chance
	Energiewende durch klimafreundliche Energieversorgung	Chance
	Höhere Anschaffungskosten für alternativ angetriebene Fahrzeuge	Risiko
	Abhängigkeiten von Energieträgern	Risiko
E2 – Umweltverschmutzung	Reduzierte Energieabgabe bei längeren Anlagenstillständen	Risiko
	Neutralisierung von Schadstoffen in Abfällen	Tatsächliche positive Auswirkung
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Nachhaltige Ressourcennutzung durch effektive Wertstoffrückgewinnung	Tatsächliche positive Auswirkung
	Umweltgerechte Entsorgung der Abfälle in Hamburg	Tatsächliche positive Auswirkung
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Reduktion der Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen	Tatsächliche positive Auswirkung

Nachhaltigkeitsthema	Wesentliche IRO	Auswirkung, Risiko oder Chance
S2 – Arbeitskräfte des Unternehmens		
<i>Arbeitsbedingungen</i>		
Arbeitsbedingungen	Gesetzlicher Sozialschutz	Tatsächliche positive Auswirkung
	Hohe Abdeckung der eigenen Beschäftigten durch Tarifverträge	Tatsächliche positive Auswirkung
	Tarifvertraglicher Sozialschutz	Tatsächliche positive Auswirkung
	Tarifvertragliche Arbeitszeiten	Tatsächliche positive Auswirkung
	Tarifvertragliche Entlohnung	Tatsächliche positive Auswirkung
	Arbeitnehmervertretung	Tatsächliche positive Auswirkung
	Überstunden und Arbeitszeit	Tatsächliche positive Auswirkung
<i>Arbeitgeberattraktivität</i>		
Arbeitsbedingungen	Familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung	Tatsächliche positive Auswirkung
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Personalentwicklung	Tatsächliche positive Auswirkung
Arbeits- und Fachkräftemangel	Arbeits- und Fachkräftemangel	Risiko
<i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>		
Arbeitsbedingungen	Gesundheitsbewusste Arbeitsbedingungen	Tatsächliche positive Auswirkung
	Gesundheitliche Gefährdung aufgrund körperlich anspruchsvoller Arbeit	Tatsächliche negative Auswirkung
	Gesundheitliche Gefährdung bei gewerblichen Beschäftigten aufgrund von Substanzen	Tatsächliche negative Auswirkung

Nachhaltigkeitsthema	Wesentliche IRO	Auswirkung, Risiko oder Chance
Gleichstellung und Vielfalt		
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Tatsächliche positive Auswirkung
	Frauenförderung	Tatsächliche positive Auswirkung
	Gelebte Vielfalt	Tatsächliche positive Auswirkung
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Tatsächliche positive Auswirkung
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		
Arbeitsbedingungen	Unsichere Beschäftigung im Baugewerbe und Winterdienst	Potenzielle negative Auswirkung
	Unangemessene Löhne	Potenzielle negative Auswirkung
	Irreguläre Überstunden	Potenzielle negative Auswirkung
	Arbeitsbedingungen in der Produktion von elektronischer Betriebsausstattung	Potenzielle negative Auswirkung
	Arbeitsbedingungen im Bausektor und beim Winterdienst	Potenzielle negative Auswirkung
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gender Pay Gap	Potenzielle negative Auswirkung
	Gewalt am Arbeitsplatz	Potenzielle negative Auswirkung
	Diskriminierung am Arbeitsplatz	Potenzielle negative Auswirkung
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit in der Produktion von Betriebsausstattung	Potenzielle negative Auswirkung
	Zwangarbeit in der Produktion von Betriebsausstattung	Potenzielle negative Auswirkung
S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen		
<i>Entsorgungssicherheit</i>		
Persönliche Sicherheit von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Gewährleistung der Entsorgungssicherheit	Tatsächliche positive Auswirkung
<i>Stadtsauberkeit</i>		
Persönliche Sicherheit von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Gewährleistung von Stadtsauberkeit	Tatsächliche positive Auswirkung
	Gewährleistung von sicherer Fortbewegung im öffentlichen Raum	Tatsächliche positive Auswirkung
	Bereitstellung von Sanitäreinrichtungen	Tatsächliche positive Auswirkung

Nachhaltigkeitsthema	Wesentliche IRO	Auswirkung, Risiko oder Chance
Kundenorientierung		
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen	Tatsächliche positive Auswirkung
	Transparenz	Tatsächliche positive Auswirkung
Umweltbildung		
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	Bildungsauftrag/Bewusstseinsbildung	Potenzielle positive Auswirkung
G1 - Governance		
Unternehmenskultur	Werte der Unternehmenskultur	Tatsächliche positive Auswirkung
Management von Lieferantenbeziehungen einschließlich Zahlungspraktiken	Beitrag zur regionalen Wirtschaft durch nachhaltige Beschaffungspraktiken	Tatsächliche positive Auswirkung
Korruption und Bestechung	Korruptionsrisiko	Risiko

Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse wurden alle relevanten Einflussfaktoren auf die wirtschaftliche Lage des SRH-Konzerns systematisch geprüft. Auf Basis der aktuellen Erkenntnisse lassen sich keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage ableiten.

Auch für das kommende Berichtsjahr bestehen nach derzeitiger Einschätzung keine Anzeichen für Risiken, die den Fortbestand des SRH-Konzerns gefährden oder eine signifikante Neubewertung von Vermögenswerten oder Verbindlichkeiten erforderlich machen würden.

Der SRH-Konzern verfügt über ein systemrelevantes Geschäftsmodell, das auf einem gesetzlich definierten öffentlichen Auftrag der SRH basiert. Die Kernaktivitäten der SRH leisten einen wesentlichen Beitrag zur kommunalen Daseinsvorsorge. Die damit einhergehende Relevanz bildet die Grundlage für eine langfristige strategische Ausrichtung und sichert die Stabilität und Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen.

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung orientiert sich erstmals an den Anforderungen der CSRD und den ESRS und wurde auf freiwilliger Basis verfasst. In den Vorjahren war der Bericht am Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) bzw. dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ausgerichtet. Durch die Änderung des Berichtsrahmens wurden im Berichtsjahr erstmals IRO im Sinne der doppelten Wesentlichkeit ermittelt, das bedeutet, dass erstmals die finanzielle Materialität berücksichtigt wurde. Durch die Änderungen haben sich einige neue Schwerpunkte ergeben, beispielsweise ein größerer Fokus auf Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO-1)

Der SRH-Konzern hat im Geschäftsjahr 2023 die nach dem GRI-Standard erstellte Wesentlichkeitsanalyse validiert und bereits erste Ansätze der ESRS integriert. Im Berichtsjahr 2024 wurde das Verfahren zur Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der ESRS nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit unter Einbeziehung der Perspektiven der wichtigsten Interessenträger:innen neu aufgesetzt und durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst den Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitserklärung sowie die Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette.

Die Analyse und Bewertung der IRO folgte einem strukturierten und mehrstufigen Prozess. Dieser wurde von einem Projektteam aus der Stabsstelle „Umwelt- und Klimaschutz“ geleitet. Bei allen Prozessschritten wurde das Vier-Augen Prinzip angewendet und die inhaltlichen Entscheidungen mit den jeweiligen Fachbereichen validiert.

Kontextanalyse und Einbindung der Interessenträger:innen

Im ersten Schritt hat der SRH-Konzern zunächst ein gemeinsames Verständnis für den relevanten Unternehmenskontext erarbeitet. Dazu wurden das Geschäftsmodell und die Geschäftsaktivitäten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette analysiert.

Darüber hinaus wurden die wichtigsten betroffenen Interessengruppen identifiziert und deren Einbindung in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse festgelegt. Die Fachbereiche des SRH-Konzerns waren als interne Interessenträger:innen direkt eingebunden. Die Belange externer Interessenträger:innen wurden durch Interviews mit glaubwürdigen Stellvertreter:innen und rechtmäßigen Vertreter:innen repräsentiert.

Themenauswahl und Charakterisierung

Anschließend hat das Projektteam eine Liste mit übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen in den drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance erstellt. Ausgangspunkt hierfür war die Liste gemäß ESRS 1 AR16.

Basierend auf dieser „Longlist“ hat das Projektteam anhand von relevanten internen und externen Informationen analysiert, in welchen Bereichen der SRH-Konzern tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf Mensch und Umwelt hat und welche Interessengruppen von diesen Auswirkungen betroffen sind. Anschließend wurde untersucht, aus welchen Auswirkungen sich finanzielle Risiken und Chancen ableiten lassen und welche zusätzlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen möglicherweise für den SRH-Konzern Relevanz haben. Dabei wurden die strategischen Handlungsfelder des SRH-Konzerns berücksichtigt und die Wesentlichkeitsanalyse von 2023 herangezogen. Auf dieser Basis wurde das unternehmensspezifische Thema „Arbeits- und Fachkräftemangel“ ergänzt. Das Ergebnis war eine Gesamtübersicht der Auswirkungen, Risiken und Chancen des SRH-Konzerns zugeordnet zu den Nachhaltigkeitsthemen.

Interne Fachexpert:innen haben bei Bedarf weitere IRO identifiziert und diese mit Blick auf die gesamte Wertschöpfungskette charakterisiert. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf den eigenen gewerblichen Beschäftigten sowie der vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere in Bezug auf Auswirkungen auf Menschenrechte. Ebenfalls wurde bei den IRO eingeordnet, ob sie kurz-, mittel- oder langfristige Relevanz aufweisen.

Bei der Ermittlung und Charakterisierung dienten sowohl relevante interne Daten und Analysen, z. B. die Risikoanalyse der Lieferkette und Wesentlichkeitsanalysen, als auch externe Informationen, wie NGO-Berichte und wissenschaftliche Artikel, als Grundlage. Zudem flossen bestehende Analysen und Einordnungen des Risikomanagements mit ein.

Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auf Basis der vorgenommenen Charakterisierung bewerteten die Mitglieder des Projektteams unabhängig voneinander die Wesentlichkeit der IRO anhand der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad. Letzterer setzt sich aus den Faktoren Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit zusammen. Dabei kamen die Bewertungsskalen des internen Risikomanagements zum Einsatz.

Die Gesamtbewertung der Auswirkungen ergibt sich bei tatsächlichen Auswirkungen aus dem Schweregrad, bei potenziellen Auswirkungen aus dem Schweregrad multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Die finanziellen Risiken und Chancen wurden in Anlehnung an das bestehende Risikomanagement bewertet. Die Gesamtbewertung ergibt sich aus Eintrittswahrscheinlichkeit multipliziert mit der Höhe des finanziellen Effekts. Weitere Details zum Risikomanagementprozess sind im Chancen- und Risikobericht des Lageberichts beschrieben.



Zur besseren Übersicht folgt hier die Bewertung in Tabellenform:

Auswirkungen		
	tatsächlich	potenziell
positiv	Schweregrad (Ausmaß und Umfang der Auswirkung)	Schweregrad (Ausmaß und Umfang der Auswirkung) multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit
negativ	Schweregrad (Ausmaß und Umfang sowie die Unabänderlichkeit ihrer Wirkung)	Schweregrad (Ausmaß und Umfang sowie die Unabänderlichkeit ihrer Wirkung) multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit
Risiken und Chancen		
Risiken	Potenzielles Ausmaß der finanziellen Effekte multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit	
Chancen	Potenzielles Ausmaß der finanziellen Effekte multipliziert mit der Eintrittswahrscheinlichkeit	

Bestimmung der wesentlichen Themen

Gemäß den Anforderungen der ESRS hat das Projektteam nach Abschluss der Vorbewertung sowohl für die Auswirkungen als auch für die Risiken und Chancen einen Schwellenwert festgelegt und damit die IRO als „wesentlich“ oder „nicht wesentlich“ definiert.

Die internen Interessenträger:innen unterzogen die vorbewerteten IRO in einem Workshop nochmals einer kritischen Prüfung. Dabei wurden insbesondere die IRO diskutiert, die durch die konsolidierte Vorbewertung nah ober- oder unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle lagen. Die internen Interessenträger:innen waren im Rahmen des Workshops angehalten, die Perspektive der identifizierten (potenziell) betroffenen Interessensgruppen in ihre Bewertung einzubeziehen. Die Diskussionen fanden in Kleingruppen statt, die nach der jeweiligen Expertise geordnet waren. Das Ergebnis war eine Liste mit den wesentlichen Themen und den dazugehörigen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Diese Liste wurden anschließend in Interviews mit Vertreter:innen relevanter externer Interessengruppen validiert.

Die Auswahl der Vertreter:innen erfolgte in einem mehrstufigen Prozess mit dem Ziel, jeweils eine Person für die bestehenden Interessensgruppen des SRH-Konzerns auszuwählen. Auf dieser Basis wurden glaubwürdige Stellvertreter:innen und rechtmäßige Vertreter:innen der betroffenen Interessenträger:innen identifiziert, die eine Interessensgruppe repräsentieren, meinungsführend auf

ihrem Gebiet sind und/oder eine Beziehung zum SRH-Konzern haben. Dazu zählten beispielsweise Vertreter:innen von NGOs, Verbänden oder den Beschäftigten. Diese erste Priorisierung durch das Projektteam wurde mit den betreffenden Fachabteilungen und der Geschäftsführung gespiegelt und entsprechend angepasst. Für die abschließende Auswahl der Interviewpartner:innen wurde sichergestellt, dass alle wesentlichen sowie nicht-wesentlichen Themen, ESRS-Interessengruppen, ESRS-Themenfelder und Wertschöpfungsstufen abgedeckt werden.

Die Geschäftsführung des SRH-Konzerns gab abschließend die validierten Ergebnisse und damit die finale Liste der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und IRO frei. Anschließend informierte sie den Aufsichtsrat sowie den Finanz- und Personalausschuss.

Eine Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen des nächsten Berichtsprozesses erfolgen.

Themenspezifische Besonderheiten bei der Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um die klimabedingten physischen Risiken für die eigenen Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten sowie die transitorischen Risiken und Chancen im eigenen Betrieb sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu bewerten, plant der SRH-Konzern die Durchführung einer Klimarisikoanalyse. Mehr Informationen dazu finden sich in E1-9.

In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten (IRO-2)

Der SRH-Konzern hat bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung auf Grundlage der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse die folgenden Angabepflichten befolgt:

Angabepflichten			
ESRS 2 – Allgemeine Angaben			
BP-1	Grundlagen für die Erstellung	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	ESRS 2 BP-1
BP-2	Grundlagen für die Erstellung	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	ESRS 2 BP-2
GOV-1	Governance	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS GOV-1
GOV-2	Governance	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	ESRS GOV-2
GOV-3	Governance	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS GOV-3
GOV-4	Governance	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	ESRS GOV-4
GOV-5	Governance	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS GOV-5
SBM-1	Strategie	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	ESRS SBM-1
SBM-2	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	ESRS SBM-2
SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS SBM-3
IRO-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS IRO-1
IRO-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	ESRS IRO-2
E1 – Klimawandel			
ESRS 2 GOV-3	Governance	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	ESRS 2 GOV-3
E1-1	Strategie	Übergangsplan für den Klimaschutz	E1-1
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	E1-9
ESRS 2 IRO-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2 IRO-1
E1-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1-2
E1-3	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	E1-3
E1-4	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1-4

Angabepflichten			
E1-5	Kennzahlen und Ziele	Energieverbrauch und Energiemix	E1-5
E1-6	Kennzahlen und Ziele	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	E1-6
E1-9	Kennzahlen und Ziele	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	E1-9
E2 - Umweltverschmutzung			
ESRS 2 IRO-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	ESRS 2 IRO-1
E2-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	E2-1
E2-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	E2-2
E2-3	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	E2-3
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
ESRS 2 IRO-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS 2 IRO-1
E5-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-1
E5-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-2
E5-3	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-3
E5-4	Kennzahlen und Ziele	Ressourcenzuflüsse	E5-4
E5-5	Kennzahlen und Ziele	Ressourcenabflüsse	E5-5
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens			
ESRS 2 SBM-2	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	ESRS 2 SBM-2 S1-SBM-2
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1-SBM-3
S1-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1-1
S1-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf Auswirkungen	S1-2
S1-3	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S1-3

Angabepflichten			
S1-4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S1-4
S1-5	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S1-5
S1-6	Kennzahlen und Ziele	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	S1-6
S1-7	Kennzahlen und Ziele	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S1-7
S1-8	Kennzahlen und Ziele	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S1-8
S1-9	Kennzahlen und Ziele	Diversitätskennzahlen	S1-9
S1-10	Kennzahlen und Ziele	Angemessene Entlohnung	S1-10
S1-13	Kennzahlen und Ziele	Schulungen und Kompetenzentwicklung	S1-13
S1-14	Kennzahlen und Ziele	Gesundheitsschutz und Sicherheit	S1-14
S1-15	Kennzahlen und Ziele	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1-15
S1-16	Kennzahlen und Ziele	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S1-16
S1-17	Kennzahlen und Ziele	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S1-17
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette			
ESRS 2 SBM-2	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	ESRS 2 SBM-2
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 SBM-3 S2-SBM-3
S2-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	S2-1
S2-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	S2-2
S2-3	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	S2-3
S2-4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S2-4
S2-5	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S2-5

Angabepflichten			
S4 – Verbraucher:innen und Endnutzer:innen			
ESRS 2 SBM-2	Strategie	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	ESRS 2 SBM-2
ESRS 2 SBM-3	Strategie	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 SBM-3 S4-SBM-3
S4-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	S4-1
S4-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf Auswirkungen	S4-2
S4-3	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können	S4-3
S4-4	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S4-4
S4-5	Kennzahlen und Ziele	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S4-5
G1 – Unternehmensführung			
ESRS 2 GOV-1	Governance	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 IRO-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2 IRO-1
G1-1	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	G1-1
G1-2	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	G1-2
G1-3	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1-3

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie sie in ESRS 2 Anlage B aufgeführt sind. Sie gibt an, wo die Datenpunkte im Bericht zu finden sind und welche dieser Datenpunkte als „nicht wesentlich“ bewertet werden.

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweise
ESRS 2 GOV-1	21d	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	X		X		Wesentlich	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-1	21e	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			X		Wesentlich	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	X				Wesentlich	ESRS 2 GOV-4
ESRS 2 SBM-1	40d i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	X	X	X		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1	40d ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	X		X		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1	40d iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	X		X		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1	40d iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			X		Nicht wesentlich	
E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				X	Wesentlich	E1-1
E1-1	16g	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		X	X		Wesentlich	E1-1

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweise
E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	X	X	X		Wesentlich	E1-4
E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	X				Wesentlich	E1-5
E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	X				Wesentlich	E1-5
E1-5	40 - 43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	X				Wesentlich	E1-5
E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	X	X	X		Wesentlich	E1-6
E1-6	53 - 55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	X	X	X		Wesentlich	E1-6
E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				X	Nicht wesentlich	
E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			X		Nicht wesentlich	
E1-9	66a	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko		X			Nicht wesentlich	
E1-9	66c	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		X			Nicht wesentlich	

Angabepflicht	Daten-punkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klima-gesetz-Referenz	Wesent-lichkeit	Verweise
E1-9	67c	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		X			Nicht berichtet (Phase-In Option)	
E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			X		Nicht berichtet (Phase-In Option)	
E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	X				Nicht wesentlich	
E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	X				Nicht wesentlich	
E3-1	13	Spezielles Konzept	X				Nicht wesentlich	
E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	X				Nicht wesentlich	
E3-4	28c	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	X				Nicht wesentlich	
E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	X				Nicht wesentlich	
E4 – SBM-3	16a i		X				Nicht wesentlich	
E4 – SBM-3	16b		X				Nicht wesentlich	
E4 – SBM-3	16c		X				Nicht wesentlich	

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweise
E4-2	24b	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	X				Nicht wesentlich	
E4-2	24c	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	X				Nicht wesentlich	
E4-2	24d	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	X				Nicht wesentlich	
E5-5	37d	Nicht recycelte Abfälle	X				Nicht wesentlich	
E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	X				Nicht wesentlich	
S1 – SBM-3	14f	Risiko von Zwangarbeit	X				Nicht wesentlich	
S1 – SBM-3	14g	Risiko von Kinderarbeit	X				Nicht wesentlich	
S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				Wesentlich	S1-1 S1-2 S1-3
S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		Wesentlich	S1-1
S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	X				Wesentlich	S1-1
S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	X				Wesentlich	S1-1
S1-3	32c	Bearbeitung von Beschwerden	X				Wesentlich	S1-3
S1-14	88b, c	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	X		X		Wesentlich	S1-4

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweise
S1-14	88e	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	X				Wesentlich	S1-4
S1-16	97a	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	X		X		Wesentlich	S1-16
S1-16	97b	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgesellschaften	X				Wesentlich	S1-16
S1-17	103a	Fälle von Diskriminierung	X				Wesentlich	S1-17
S1-17	104a	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		Nicht wesentlich	
S2 – SBM-3	11b	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangarbeit in der Wertschöpfungskette	X				Wesentlich	S2-SBM3
S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				Wesentlich	S2-1 S2-2 S2-3
S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	X				Wesentlich	S2-1
S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		Wesentlich	S2-1

Angabepflicht	Daten-punkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klima-gesetz-Referenz	Wesent-lichkeit	Verweise
S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		Wesentlich	S2-1
S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	X				Wesentlich	S2-3
S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	X				Nicht wesentlich	
S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	X		X		Nicht wesentlich	
S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X				Nicht wesentlich	
S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	X				Wesentlich	S4-1 S4-2
S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		Wesentlich	S4-1

Angabepflicht	Datenpunkt	Thema der Angabepflicht	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Wesentlichkeit	Verweise
S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X				Nicht wesentlich	
G1-1	10b	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	X				Wesentlich	G1-1
G1-1	10d	Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers)	X				Nicht wesentlich	
G1-4	24a	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	X		X		Nicht wesentlich	
G1-4	24b	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	X				Nicht wesentlich	

Nach umfassender Prüfung hat der SRH-Konzern die Themenstandards ESRS E3 „Wasser- und Meeresressourcen“, ESRS E4 „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“ sowie ESRS S3 „Betroffene Gemeinschaften“ als nicht wesentlich bewertet.

E1 – KLIMASCHUTZ

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Klimaschutz	<p><u>CO₂-Emissionen durch thermische Abfallbehandlungsanlagen und Fuhrpark</u></p> <p>Der SRH-Konzern emittiert als Betreiber von thermischen Abfallbehandlungsanlagen und mit seinem Fuhrpark erhebliche THG-Emissionen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken.</p>	Die tatsächliche negative Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p><u>Kostensteigerung durch erhöhte Klima-Anforderungen</u></p> <p>Der SRH-Konzern sieht sich mit steigenden Kosten durch politische und gesetzliche Vorgaben konfrontiert, beispielsweise durch das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) und die Einführung von CO₂-Abgaben für Abfallverwertungsanlagen.</p>	Das Risiko besteht im eigenen Geschäftsbereich mit einem mittelfristigen Zeithorizont.

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Energie	<u>Energieerzeugung aus Abfällen</u> Der SRH-Konzern verwertet Abfälle thermisch und erzeugt dabei klimaneutrale Wärme und Strom. Damit wird die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduziert.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<u>Beitrag zur Energiewende</u> Durch die Bereitstellung von klimaneutraler Wärme, Strom und Biomethan aus der Abfallbehandlung trägt der SRH-Konzern aktiv zur Energiewende bei.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem langfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<u>Energieverbrauch durch Fuhrpark und Liegenschaften</u> Der Energieverbrauch des Fuhrparks und der Liegenschaften des SRH-Konzerns hinterlässt einen signifikanten ökologischen Fußabdruck.	Die tatsächliche negative Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<u>Gewinnung von Energie aus Abfällen</u> Die Nutzung von Abfällen zur Energiegewinnung bietet für den SRH-Konzern eine kosteneffiziente und nachhaltige Energiequelle, die die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert.	Die Chance besteht im eigenen Geschäftsbereich mit einem mittel- und langfristigen Zeithorizont.
	<u>Energiewende durch klimafreundliche Energieversorgung</u> Durch die Bereitstellung von klimaneutraler Wärme, Strom und Biomethan aus Abfällen kann der SRH-Konzern zur Energieversorgung der Stadt Hamburg und damit aktiv zur Energiewende beitragen.	Die Chance besteht im eigenen Geschäftsbereich mit einem langfristigen Zeithorizont
	<u>Höhere Anschaffungskosten für alternativ angetriebene Fahrzeuge</u> Die Anschaffungskosten für Fahrzeuge und Geräte mit alternativen Antrieben sind erheblich höher. Dies betrifft insbesondere die Kosten für Elektrofahrzeuge und mit Wasserstoff betriebene Fahrzeuge im Vergleich zu Standardfahrzeugen.	Das Risiko findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem langfristigen Zeithorizont statt.
	<u>Abhängigkeiten von Energieträgern</u> Obwohl der SRH-Konzern einen hohen Anteil an selbst erzeugtem Strom nutzt, besteht eine Abhängigkeit von einzelnen Energieträgern. Die kann zu Unsicherheiten in der Energieversorgung und zu operativen sowie finanziellen Risiken führen.	Das Risiko findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem mittelfristigen Zeithorizont statt.
	<u>Reduzierte Energieabgabe bei längeren Anlagenstillständen</u> Längere Anlagenstillstände können zu einer reduzierten Energieabgabe und damit auch zu finanziellen Einbußen führen.	Das Risiko findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem mittelfristigen Zeithorizont statt.

Übergangsplan für den Klimaschutz (E1-1)

Gemäß dem Koalitionsvertrag der FHH sollen alle öffentlichen Unternehmen bis spätestens 2040 bilanziell klimaneutral wirtschaften. Der SRH-Konzern ist diesem Ziel nicht nur verpflichtet, sondern will es bereits 2035 erreichen. Damit steht der Konzern im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris, die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Der SRH-Konzern fällt dabei unter die abgestimmten EU-Referenzwerte des Übereinkommens von Paris.

Zur Zielerreichung entwickelt der SRH-Konzern seit 2024 einen Übergangsplan für den Klimaschutz, das „Klimaschutzkonzept der Stadtreinigung Hamburg“, das Anfang 2025 finalisiert und von der Geschäftsführung des SRH-Konzerns freigegeben wird. Nach Verabschiedung des Übergangsplans wird der SRH-Konzern in Zukunft jährlich über die Fortschritte bei dessen Umsetzung berichten.

Der SRH-Konzern hat Klimaschutz als zentrales Ziel in eines seiner vier strategischen Handlungsfelder integriert. Damit ist der Weg zur Klimaneutralität ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie. Der SRH-Konzern versteht Klimaneutralität nicht nur als Umweltziel, sondern auch als Chance der Geschäftsfeldentwicklung, indem innovative Technologien und neue Märkte im Bereich Energie und Kreislaufwirtschaft erschlossen werden können.

Als Basis für das Klimaschutzkonzept dient die Klimabilanz. Diese wurde erstmals 2021 für den SRH-Konzern für die Jahre 2012 bis 2020 aufgestellt und wird seitdem jährlich fortgeschrieben. Das Basisjahr und der entsprechende Bezugswert, auf das sich der SRH-Konzern aktuell bezieht, ist das Jahr 2023. Die Bilanzierung erfolgt nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol). Entsprechend werden die direkten und indirekten THG-Emissionen des SRH-Konzerns aus Scope 1 und Scope 2 und die als wesentlich eingestuften THG-Emissionen aus Scope 3 berücksichtigt.

Die Klimabilanzierung ermöglicht ein klares Bild über die Entwicklung der THG-Emissionen und die Ableitung von Reduzierungspotenzialen. Daraus hat der SRH-Konzern folgende Dekarbonisierungshebel identifiziert:

– CO₂-Abscheidung (CCS/CCU)

Die Klimabilanz des SRH-Konzerns zeigt, dass circa 75 Prozent der konzernweiten fossilen CO₂e-Emissionen auf thermische Abfallverwertungsanlagen zurückzuführen sind, aufgeschlüsselt in die beiden eigenen Abfallverwertungsanlagen MVB und MVR in Scope 1 und die externe Abfallverwertungsanlage in Stapelfeld in Scope 3. Die unvermeidbaren CO₂-Emissionen aus der eigenen thermischen Abfallverwertung sollen zukünftig mithilfe einer CO₂-Abscheidung dauerhaft gebunden und gespeichert und/oder genutzt werden. Mittels Verfahren wie z. B. der sogenannten Aminwäsche können die CO₂-Emissionen der thermischen Abfallverwertungsanlagen hinter der bestehenden Rauchgasreinigung aus den Abgasen abgeschieden werden. Das abgeschiedene CO₂ kann einerseits unterirdisch, z. B. in erschöpften Öl- und Gasfeldern oder in salinen Aquiferen, dauerhaft eingespeichert werden (CCS). Eine andere Möglichkeit bietet die Nutzung des CO₂ als Rohstoff

für neue Produkte (CCU): Aus CO₂ können über verschiedene Verfahren kurz- und langkettige Kohlenwasserstoffe erzeugt werden, die als Rohstoffe oder Produkte weiterverwendet und vermarktet werden können. Bei der Verbrennung von Abfall entstehen sowohl biogene als auch fossile CO₂-Emissionen. Zur Zielerreichung der Klimaneutralität bedarf es einer Abscheidung der fossilen CO₂-Emissionen. Durch die zusätzliche Abscheidung und Speicherung der biogenen CO₂-Emissionen können sogenannte Negativemissionen zum Ausgleich von möglichen fossilen Restemissionen erzeugt werden.

– Elektrifizierung von Prozessen

Die fossilen Brennstoffe sollen durch elektrische Lösungen unter Einsatz von Ökostrom ersetzt werden, beispielsweise durch die Elektrifizierung des Fuhrparks.

– Energieeffizienz

Die Optimierung von Prozessen und Technologien soll zur Reduktion des Energieverbrauchs führen, z. B. durch die Digitalisierung der Wärmebereitstellung in Gebäuden.

– Umstellung auf erneuerbare Energien

Fossile Energieträger sollen durch CO₂-arme Technologien ersetzt werden. Dies soll beispielsweise durch die Installation von Solaranlagen oder die Umstellung auf Ökostrom umgesetzt werden.

– Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette

Eingekaufte Waren und Dienstleistungen sind nach den thermischen Abfallverwertungsanlagen der zweitgrößte Verursacher von THG-Emissionen des SRH-Konzerns. Entsprechend ist die Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette ein wichtiger Hebel, für den derzeit konkrete Maßnahmen erarbeitet werden.

– THG-Neutralisierung

Alle unvermeidbaren Restemissionen sollen durch die Abscheidung biogener THG-Emissionen neutralisiert werden.

Der SRH-Konzern hat sich im Rahmen des Klimaschutzkonzepts konkrete Ziele gesetzt. Eine ausführliche Darstellung der gesetzten Dekarbonisierungsziele ist in [E1-4](#) zu finden. Konkrete Maßnahmen, die auf die Dekarbonisierungshebel einzahlen, sind in [E1-3](#) aufgeführt.

Die zur Realisierung des Übergangsplans erforderlichen Klimaschutzinvestitionen werden in die bereits bestehende Mittelfristplanung bis 2030 integriert. Da viele Klimaschutzmaßnahmen eine langfristigere Perspektive, bspw. bis 2035, benötigen, wird die bisherige Finanzplanung perspektivisch um eine Langfristplanung erweitert. Die Umsetzungskosten bis zum Jahr 2040 wird der SRH-Konzern bis 2026 kalkulieren und in einem Konzept Wege aufzeigen, wie diese Umsetzungskosten finanziert werden können. Die Kalkulationen und Prognosen werden an die Finanzbehörde der FHH übermittelt.

Durch die Inbetriebnahme des ZRE zur Heizperiode 2026/2027 werden über dessen Lebensdauer zusätzliche gebundene THG-Emissionen entstehen. Diese können nur durch eine nachträgliche Inbetriebnahme einer CO₂-Abscheidung beim ZRE ausgeglichen werden.

Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-2)

Die Themen Klimaschutz und Energie im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind im SRH-Konzern in mehreren Konzepten und Richtlinien geregelt.

Unternehmenskonzept

Als grundlegendes Dokument des SRH-Konzerns formuliert das Unternehmenskonzept die Unternehmensstrategie und die Aufgaben der SRH für die Jahre 2021 bis 2025. Außerdem beschreibt es die Ziele, den Zeit- und Handlungsrahmen sowie die erforderlichen Mittel und Verfahren zur Zielerreichung.

In den Bereichen Klimaschutz, Energieeffizienz und dem Einsatz erneuerbarer Energien formuliert das Unternehmenskonzept die für den SRH-Konzern relevanten Themen. Darunter fallen die CO₂e-Emissionen aber auch die Energiegewinnung aus der thermischen Abfallverwertung und damit der Beitrag des SRH-Konzerns zur Energiewende als Energieerzeuger für die Stadt Hamburg. Gleichzeitig werden Anforderungen in den Bereichen Energieerzeugung und -effizienz formuliert.

Die Umsetzung des Unternehmenskonzepts im SRH-Konzern liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und wird von der Stabsstelle „Kommunikation“ gesteuert. Das Unternehmenskonzept umfasst alle relevanten Aktivitäten des SRH-Konzerns im Rahmen der eigenen Geschäftsaktivitäten. In die Erstellung des Unternehmenskonzepts waren die zweite Führungsebene, die Tochterunternehmen sowie die BUKEA als Vertretung der Interessenträger:innen eingebunden. Dem Aufsichtsrat wurde das Unternehmenskonzept vorgelegt. Das Konzept steht den Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung.

Leitfaden zur Entwicklung einer Klimastrategie

Im Kontext des Klimaschutzes und der Klimaziele sowie bei den Themen Energieeffizienz und erneuerbare Energien wird im SRH-Konzern zudem der „Leitfaden zur Entwicklung einer Klimastrategie für die öffentlichen Unternehmen der FHH“ herangezogen. Dieser ist an die Science Based Targets initiative (SBTi) und die Pflichterfüllung gemäß CSRD angelehnt und wurde 2024 veröffentlicht.

Der Leitfaden legt einen Stufenplan zur Offenlegung der THG-Emissionen fest. Darauf aufbauend sollen die öffentlichen Unternehmen eine Klimaschutzstrategie mit dem Ziel der bilanziellen Klimaneutralität entwickeln, einschließlich einer Kostenkalkulation zur Umsetzung bis zum Jahr 2040. Für die Umsetzung hat der

SRH-Konzern das Klimaschutzkonzept entwickelt. Der Leitfaden leistet Hilfestellung bei der Festlegung von Zielen, der Ableitung, Implementierung und Überwachung von Maßnahmen sowie der Messung der Zielerreichung. In Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des SRH-Konzerns nennt der Leitfaden mehrere Ansätze für mögliche Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen.

Die Umsetzung des Leitfadens im SRH-Konzern liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und wird von der Stabsstelle „Umwelt- und Klimaschutz“ gesteuert. Die Tochterunternehmen werden ebenfalls zur Umsetzung angeleitet. Der Leitfaden umfasst sämtliche klimarelevanten Aktivitäten des SRH-Konzerns im Rahmen der eigenen Geschäftsaktivitäten ebenso wie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die SRH war an der Entwicklung des Leitfadens beteiligt. Das Dokument wird den zuständigen Beschäftigten über ihre Vorgesetzten direkt zur Verfügung gestellt und ist auf der Webseite der FHH abrufbar.

Energiepolitische Kooperationsvereinbarung

Ein weiteres relevantes Dokument ist die „Energiepolitische Kooperationsvereinbarung zwischen der SRH und der BUKEA“, die 2020 in Kraft getreten ist und im Juni 2024 zum zweiten Mal vereinbarungsgemäß überarbeitet wurde. Die Richtlinie berücksichtigt die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energien mit dem Ziel der nachhaltigen Gestaltung von Energiewende und Klimaschutz in Hamburg.

Schwerpunkte sind beispielsweise eine umweltfreundliche Energieversorgung, Mobilität, Forschung und Innovation, Gebäudeinfrastruktur und nachhaltige Beschaffung. Zu den beschriebenen Maßnahmen zählen die Versorgung der Stadt Hamburg mit Energie aus den Abfallbehandlungsanlagen MVB und MVR und zukünftig dem ZRE. Dies trägt zur Energiewende bei. Die CO₂-Emissionen und der Energieverbrauch des Fuhrparks sollen durch eine Umstellung auf einen klimaneutralen Fuhrpark verringert werden. Für die Liegenschaften gibt es diverse Ansätze zur Sanierung, Steigerung der Energieeffizienz und zunehmenden Nutzung erneuerbarer Energien.

Die Schwerpunktthemen und vereinbarten Maßnahmen stehen in Bezug zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des SRH-Konzerns im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energie. Die Umsetzung wird jährlich von der Geschäftsführung überwacht und im direkten Austausch mit der Behörde gesteuert. Die Tochterunternehmen werden entsprechend angeleitet. Die Kooperationsvereinbarung beinhaltet sämtliche energiebezogene Aktivitäten des SRH-Konzerns im Rahmen der eigenen Geschäftsaktivitäten. Das Dokument wird den damit befassten Beschäftigten über die BUKEA und die Geschäftsführung des SRH-Konzerns zur Verfügung gestellt.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (E1-4)

Der SRH-Konzern hat sich die bilanzielle Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 als Ziel gesetzt. Hierfür sollen die THG-Emissionen um etwa 90 Prozent gegenüber 2023 gesenkt und die unvermeidbaren Restemissionen neutralisiert werden. Das Ziel umfasst die Scopes 1, 2 und 3 und betrifft somit alle Geschäftstätigkeiten des Konzerns sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Das Ziel wurde von der Geschäftsführung freigegeben und dem Aufsichtsrat des SRH-Konzerns vorgelegt.

In absoluten Werten sollen die THG-Emissionen bis zum Jahr 2035 um folgende Mengen reduziert werden:

Reduktion THG-Emissionen (t CO ₂ e)	Zieljahr 2035
Gesamt	324.000
Scope 1	ca. 244.000
Scope 2	ca. 8.500
Scope 3	ca. 71.500

Verbleibende unvermeidbare Restemissionen des SRH-Konzerns können durch technische Senken wie CCS/CCU von biogenem CO₂ und/oder durch den Erwerb von Zertifikaten für die CO₂-Bindung in natürlichen Senken wie Mooren neutralisiert werden.

Zum Erreichen der Klimaneutralität ist an erster Stelle die CO₂-Abscheidung des fossilen CO₂-Anteils mit dauerhafter Speicherung und/oder Bindung des CO₂ notwendig. Die zusätzliche Abscheidung sowie die dauerhafte Speicherung und/oder Bindung biogener CO₂-Emissionen aus der thermischen Abfallverwertung eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, der Atmosphäre dauerhaft CO₂ zu entziehen. Dies würde ein gewisses Negativemissionspotenzial bieten, das zur Neutralisation fossiler CO₂-Emissionen beitragen könnte. Anrechenbarkeit und Umgang mit solchen Negativemissionen ist rechtlich aber noch mit einigen Unsicherheiten behaftet.

Als Basisjahr gilt entsprechend der Klimabilanz das Jahr 2023. Im Basisjahr gab es keine ungewöhnlichen Effekte wie in den Vorjahren durch die Corona-Pandemie oder einen Brand in der MVB. Aus diesem Grund wurde 2023 als repräsentatives Basisjahr gewählt. Die Bezugswerte für die einzelnen Scopes sind folgende:

Bezugswerte Klimabilanz (t CO ₂ e)	Basisjahr 2035
Gesamt	372.000
Scope 1	ca. 270.000
Scope 2	ca. 8.500
Scope 3	ca. 93.500

Um das Gesamtziel zu erreichen, gibt der Leitfaden zur Entwicklung einer Klimastrategie der FHH Zwischenziele vor. Diese berücksichtigt der SRH-Konzern in der Zielerreichung:

- Scope 2: Reduktion der CO₂e-Emissionen um 50 Prozent bis 2030
- Scope 3: Reduktion der CO₂e-Emissionen um 25 Prozent bis 2030

Die in den thermischen Abfallverwertungsanlagen prozessbedingt anfallenden unvermeidbaren THG-Emissionen machen circa 75 Prozent an den Gesamtemissionen des SRH-Konzerns aus und sind damit die Hauptemittenten. Um Klimaneutralität zu erreichen, ist es somit für den SRH-Konzern unerlässlich, diese CO₂-Emissionen mittels geeigneter marktverfügbarer Technik aus dem Rauchgas der thermischen Abfallverwertungsanlagen abzuscheiden. Die Umsetzung der Maßnahmen zur CO₂-Abscheidung ist mit einem längeren Planungs- und Genehmigungsprozess verbunden. Aufgrund dessen ist eine CO₂-Abscheidung an den thermischen Abfallverwertungsanlagen im größeren Umfang nicht vor 2035 zu erreichen. Daher kann der SRH-Konzern für Scope 1 weder einen linearen Reduktionspfad noch entsprechende Zwischenziele für das Jahr 2030 abbilden. Die Machbarkeit der technischen Umsetzung von CCS/CCU-Maßnahmen wird unter den aktuellen regulatorischen Veränderungen laufend geprüft.

Mit dem Gesamtziel hält sich der SRH-Konzern an die Vorgaben des Koalitionsvertrags der FHH aus dem Jahr 2021, gemäß dem Hamburger öffentliche Unternehmen bis zum Jahr 2040 bilanziell klimaneutral wirtschaften sollen. Hiermit orientiert sich die FHH an der SBTi, welche eine schrittweise Reduktion der THG-Emissionen vom Basisjahr bis zum Zieljahr 2040 vorsieht. Mit dem vorgesehenen Reduktionspfad würde der SRH-Konzern das vorgegebene Ziel der FHH von Netto-Null-Emissionen bis 2040 nicht nur erreichen, sondern kann es mit der eigenen Zielvorgabe bis 2035 unterschreiten. Allerdings kann das Ziel nicht mit einer jährlichen linearen Reduktion, wie von der SBTi vorgesehen, erreicht werden. Stattdessen werden ab dem Einsatz von CCS/CCU THG-Emissionen in einem großen Umfang reduziert. Die Ziele sind an einem 1,5-Grad-Reduktionspfad ausgerichtet.

Unter Berücksichtigung der aktuellen rechtlichen Beschränkungen in Deutschland zur Speicherung von CO₂ werden mögliche regulatorische Änderungen bezüglich CCS/CCU beobachtet, die zukünftig die Emissionsreduktionsstrategie des SRH-Konzerns beeinflussen könnten. Ungeachtet dieser Unsicherheiten bleibt das Engagement des SRH-Konzerns für das 1,5-Grad-Ziel unverändert. Potenziell steigende CO₂-Steuern werden zudem als zusätzliche finanzielle Herausforderungen betrachtet und entsprechend bei der Finanzplanung berücksichtigt.

In Bezug auf die Dekarbonisierungshebel und die mit ihnen verbundenen Maßnahmen werden folgende geschätzte Beiträge zur Erreichung der Ziele bis 2035 erwartet:

Reduktion THG-Emissionen pro Dekarbonisierungshebel	Zieljahr 2035
Scope 1	
CO ₂ -Abscheidung (t CO ₂)	ca. 211.500
Elektrifizierung von Prozessen (t CO ₂ e)	ca. 15.000
Erneuerbare Energien (t CO ₂ e)	ca. 16.500
Energieeffizienz (t CO ₂ e)	ca. 1.000
Scope 2	
Umstellung auf erneuerbare Energien (t CO ₂ e)	ca. 8.500
Scope 3	
CO ₂ -Abscheidung (t CO ₂)	ca. 16.000*
Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette	Für diesen Dekarbonisierungshebel werden zukünftig konkrete Maßnahmen definiert und mit Werten hinterlegt.

* Auf die Emissionen der Abfallverwertungsanlage in Stapelfeld hat der SRH-Konzern keinen operativen Einfluss, um diese zu reduzieren. Dies ändert sich mit der Inbetriebnahme des ZRE, wodurch sich diese Emissionen zu Scope 1 verschieben.

Weitere Maßnahmen bezüglich anderer Dekarbonisierungshebel müssen für Scope 3 im Detail noch definiert werden.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien (E1-3)

Um Klimaneutralität zu erreichen, hat der SRH-Konzern basierend auf der Klimabilanz einen Maßnahmenkatalog im Rahmen des Klimaschutzkonzepts erarbeitet. Diese setzen entsprechend des Klimaschutzkonzepts an den identifizierten Dekarbonisierungshebeln an und sind nachfolgend beschrieben.

Dekarbonisierungshebel „CO₂-Abscheidung“:

CO₂-Abscheidung an thermischen Abfallverwertungsanlagen

Um das Ziel der Klimaneutralität erreichen zu können, muss der SRH-Konzern Technologien zur Abscheidung von CO₂-Emissionen einsetzen. Eine entsprechende Abscheideanlage ist für die MVR geplant. Bei der MVB ist aufgrund baulicher Einschränkungen eine solche Anlage nicht möglich. Beim ZRE ist ab 2025 die Durchführung einer Machbarkeitsstudie geplant. Mit einer CO₂-Abscheideanlage an der MVR können sowohl fossile als auch bio-

gene CO₂-Emissionen abgeschieden werden. Mithilfe der Negativemissionen durch die biogene CO₂-Abscheidung können die fossilen Emissionen der MVB ausgeglichen werden.

Durch die Maßnahme werden die THG-Emissionen signifikant vermindert, was sowohl eine zentrale Maßnahme des Klimaschutzkonzepts darstellt als auch eine Verringerung negativer Umweltauswirkungen bedeutet. Zudem vermindert sie das Risiko der Kostensteigerungen durch CO₂-Abgaben.

Zur Vorbereitung für die Maßnahme wurde im Jahr 2023 eine Machbarkeitsstudie für die MVR durchgeführt. Die Umsetzung einer solchen Anlage erfordert jedoch längere Planungsprozesse, Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen und zahlreiche Genehmigungsverfahren. Demnach ist davon auszugehen, dass eine erste effektive Treibhausgasreduktion frühestens ab dem Jahr 2030 möglich sein wird. Der Zeitraum der Inbetriebnahme ist daher zwischen 2030 und 2035 vorgesehen.

Die Umsetzung der Maßnahme hängt stark vom Zugang zu Finanzierungskapital ab. Verschiedene Möglichkeiten der Finanzierung werden gegenwärtig geprüft. Ziel ist es, circa 211.500 t CO₂ pro Jahr bei der MVR abzuscheiden. Dieser Wert gilt unter Berücksichtigung der Nennkapazität der MVR und eines Abscheidegrads von 90 Prozent.

Dekarbonisierungshebel „Elektrifizierung von Prozessen“: Umstellung des Fuhrparks auf alternative Antriebe

Nach den thermischen Verwertungsanlagen und der Beschaffung ist der Fuhrpark des SRH-Konzerns der drittgrößte CO₂-Emittent. Der Betrieb der Fahrzeuge ist mit dem Ausstoß von THG-Emissionen verbunden. Um diese negative Umweltwirkung zu verringern, setzt die SRH bei der Neuanschaffung von Fahrzeugen weitestmöglich auf alternative, insbesondere elektrische, Antriebe. Diese Maßnahme soll perspektivisch auch konzernweit ausgerollt werden.

Bis zum Jahr 2035 soll der komplette Fuhrpark des SRH-Konzerns mit emissionsfreien Technologien ausgestattet sein. Die Umrüstung des Fuhrparks wird sukzessive durch- und im Berichtsjahr fortgeführt. So betreibt die SRH beispielsweise bereits drei Hybrid-Großkehrmaschinen und ausschließlich elektrisch betriebene Gabelstapler bzw. Hubarbeitsbühnen. Es sind außerdem elektrische Dienstwagen und Kleintransporter sowie zwei vollelektrische Mobilbagger auf den Recyclinghöfen im Einsatz. Der Anteil der E-Mobile in der Pkw-Flotte des SRH-Konzerns betrug 2024 bereits 81,5 Prozent (Vorjahr: 81,3 %). Auch der Einsatz von Brennstoffzellen-Wasserstoff-Müllsammelfahrzeugen wird geprüft.

Die Maßnahme erfordert hohe Investitionen in Fahrzeugtechnik und den Ausbau intelligenter Ladeinfrastruktur. Die Maßnahme ist in der mittelfristigen Finanzplanung berücksichtigt und für den Zeitraum bis 2026 durch Förderprogramme bezuschusst. Die weiteren Kosten werden aus Gebühren finanziert. Die erwartete Reduzierung der THG-Emissionen beläuft sich bis 2035 auf insgesamt rund 15.000 t CO₂e. Im Berichtsjahr wurden rund 15.300 t CO₂e emittiert, was einem Zuwachs von circa 310 t CO₂e im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Dekarbonisierungshebel „Energieeffizienz“:

Energetische Modernisierung der Gebäudeinfrastruktur

Der Anteil des Gebäudebestands und der Liegenschaften an den Gesamtemissionen ist im Vergleich zu den anderen Dekarbonisierungshebeln mit circa 1,5 Prozent zwar eher gering, doch auch hier will der SRH-Konzern den Ressourcenverbrauch begrenzen. Damit soll der Energieverbrauch durch Liegenschaften als negative Umweltauswirkung gesenkt werden. Deshalb wendet die SRH bei Modernisierungs-, Sanierungs- und Umbaumaßnahmen Niedrigenergiestandards an, sowohl im Elektro- und Baubereich als auch in den Bereichen Heizung, Klima, Lüftung und Sanitär. Die Maßnahme betrifft alle eigenen Gebäude der SRH einschließlich der Gebäudenutzung durch einige Tochterunternehmen. Ausgenommen sind die Gebäude der HEG, der MVB sowie der MVR. Die Gebäude der HEG wurden vor sieben Jahren kernsaniert oder neu gebaut, weshalb das Energieaudit dort kein weiteres Verbesserungspotenzial ergeben hat. Die Gebäude der MVB und der MVR sind nur einzelne Bürogebäude als Teil des Anlagenkomplexes, weshalb eine energetische Sanierung wirtschaftlich nicht im Verhältnis steht.

Der Gebäudebestand der SRH soll bis 2035 umfangreich energetisch saniert und wenn möglich mit Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) ausgestattet werden. In diesem Zeitraum geplante Neubauten sollen mindestens im Effizienzgebäude-40-Standard (EG-40) errichtet werden. Der SRH-Konzern orientiert sich dabei an den Leitkriterien für die energetische Sanierung öffentlicher Gebäude der FHH. Die Sanierung der Gebäude wird sukzessive durchgeführt und wurde im Berichtsjahr fortgeführt.

Für die Umsetzung der Modernisierungsprojekte sind insbesondere personelle Ressourcen erforderlich.

Zum aktuellen Zeitpunkt können die Einsparungen noch nicht konkret quantifiziert werden. Eine erste Schätzung beläuft sich auf circa 200 t CO₂ pro Jahr.

Die energetische Sanierung zahlt auf den Dekarbonisierungshebel „Energieeffizienz“ ein, ebenso wie auf die Elektrifizierung von Prozessen.

Dekarbonisierungshebel „Umstellung auf erneuerbare Energien“: Neubau und Modernisierung von PV-Anlagen

Die SRH baut und modernisiert fortlaufend, so auch im Berichtsjahr, PV-Anlagen auf ihren Liegenschaften. Diese Maßnahme zielt auf eine signifikante Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien ab und leistet damit einen Beitrag zur Erfüllung des Klimaschutz-

konzepts. Gleichzeitig wird das Risiko der Abhängigkeit von fossilen Energieträgern reduziert. Im Berichtsjahr wurde eine neue Anlage in Betrieb genommen.

In der Mittelfristplanung werden der Neubau und die Modernisierung von PV-Anlagen berücksichtigt und Finanzmittel zur Verfügung gestellt. Die Umstellung erfordert sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen.

Die erwarteten Einsparungen der THG-Emissionen belaufen sich auf circa 40 t CO₂ pro Jahr.

Dekarbonisierungshebel „Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette“: Reduktion der THG-Emissionen in der Beschaffung

Scope 3.1 „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“ ist nach den thermischen Abfallverwertungsanlagen mit rund 60.000 t CO₂e der zweitgrößte Verursacher von THG-Emissionen im SRH-Konzern. Die zu beschaffenden Warengruppen sind sehr divers und umfassen unter anderem Transportdienstleistungen, Arbeitsschutzbekleidung, Werkzeuge, Büroausstattung, Winterdienstleistungen sowie die gesamte IT-Infrastruktur.

Die konkreten Maßnahmen für die Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette werden derzeit erarbeitet. Der SRH-Konzern hat im Jahr 2024 dazu eine Reduktionsstrategie in Form einer Roadmap entwickelt. Hieraus werden zukünftig individuelle Strategien zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks auf Warengruppen- und Lieferantenebene entwickelt.

Dekarbonisierungshebel „THG-Neutralisierung“: Technische und natürliche Senken

Der Umgang mit verbleibenden unvermeidbaren THG-Emissionen unter anderem durch eine THG-Neutralisierung ist in [E1-4](#) beschrieben.

Energieerzeugung und Beitrag zur Energiewende

Unabhängig vom Klimaschutzkonzept und der damit verbundenen Reduktion der THG-Emissionen, aufgeschlüsselt nach Dekarbonisierungshebeln, gab es weitere Maßnahmen im Berichtsjahr, um den Auswirkungen, Risiken und Chancen des SRH-Konzerns zu begegnen.

Energieerzeugung aus Abfällen ist wichtig für den SRH-Konzern und die Erreichung der städtischen Klimaziele. Der SRH-Konzern sichert mit seinem vorhandenen Anlagenbestand der MVB und MVR und dem künftigen ZRE die Abfallentsorgung der Stadt Hamburg und versorgt sie zugleich mit Energie aus der Abwärme. Auch wenn die erzeugte Wärme zum Teil fossilen Ursprungs ist, wird die unvermeidbare Abwärme aus der thermischen Abfallverwertung nach dem Wärmeplanungsgesetz (WPG) vollständig als erneuerbare Energie zur Zielerreichung der Dekarbonisierung der Wärmenetze anerkannt. Damit leistet der SRH-Konzern einen wichtigen Beitrag zur Energiewende.

Ausbau der Wärmeerzeugung bei der MVB und der MVR

Die MVB und die MVR verfügen über je zwei Linien zur thermischen Verwertung von Hausmüll und hausmüllähnlichen Abfällen. Die dabei freiwerdende Energie stellen sie überwiegend als Prozessdampf zur Verfügung, der zusätzlich für die Umwandlung in Wärme oder Strom genutzt wird. Die MVB betreibt darüber hinaus ein Biomasseheizkraftwerk, in der Altholzhackschnitzel thermisch verwertet werden.

Wie in der Kooperationsvereinbarung mit der BUKEA beschrieben, werden bei der MVB und der MVR Effizienzsteigerungsmaßnahmen für die Wärmeauskopplung vorgenommen. Hierdurch soll die Nutzung der Abwärme gesteigert werden, ohne den Abfalldurchsatz zu erhöhen.

Die Effizienzsteigerungsmaßnahmen sollen in den Jahren 2024 bis spätestens 2027 umgesetzt werden. Im Berichtsjahr wurde das Projekt für die MVB bereits abgeschlossen: Durch Rauchgase wird zusätzliche Abwärme mit bis zu 350.000 MWh pro Jahr ausgekoppelt. Die Maßnahme soll bei der MVR durch einen Tausch der Turbine eine zusätzliche Fernwärmelieferung von bis zu 90.000 MWh pro Jahr ermöglichen.

Für die beiden Projekte der MVB und der MVR beläuft sich die erwartete Reduzierung der THG-Emissionen auf über 145.000 t CO₂ jährlich. Die Umsetzung der Maßnahme setzt mehr Kühlwasser für die Turbine voraus.

Bau des ZRE

Der Neubau des ZRE ist ein Projekt zur langfristigen Sicherstellung der Entsorgung der FHH und stellt darüber hinaus zukünftig weitere Energie zur Verfügung. Die Maßnahme ist damit neben der Steigerung der Energieeffizienz bei der MVB und der MVR ebenfalls in der Kooperationsvereinbarung von der SRH und BUKEA beschrieben. Die im ZRE entstehende Energie wird in einem Kraft-Wärme-Kopplungsprozess in Wärme und elektrischen Strom umgesetzt. Die klimaneutrale Wärme wird größtenteils in das öffentliche Fernwärmennetz eingespeist, ein kleinerer Anteil in das lokale Versorgungsnetz.

Geplant ist, im Winter bis zu 75 MW Wärme und im Sommer bis zu 23 MW Strom auszukoppeln. Ganzjährig werden zusätzlich 5,7 MW Wärme aus den warmen Abgasströmen zurückgewonnen. Hierdurch sollen rechnerisch 40.000 Haushalte pro Jahr mit Strom und 39.000 Haushalte pro Jahr mit klimaneutraler Wärme versorgt werden. Das ZRE wird derzeit auf dem Gelände der ehemaligen Abfallverwertungsanlage Stellinger Moor an der Schnackenburgallee errichtet und soll zur Heizperiode 2026/2027 fertiggestellt werden. Das Neubauprojekt ist mit hohen Investitionen sowie personellem Aufwand verbunden.

Ab der Heizperiode 2026/2027 werden Einsparungen von 83.000 t CO₂ jährlich erwartet. Die Einsparungsberechnung berücksichtigt zum einen, dass ohne eine Vorsortierung die Wertstoffe der thermischen Verwertung zugeführt würden, und zum anderen, dass Wärme und Strom stattdessen mit fossilen Brennstoffen er-

zeugt werden müssten. Die realen Werte werden jedoch von der tatsächlich umgesetzten Abfallmenge sowie den Emissionsfaktoren für den dann aktuellen Strom- und Wärmemix abhängen.

Qualitätsverbesserung des Biogases beim BKW Bützberg

Das BKW Bützberg erzeugt neben Kompost auch Biogas, das zu Methan in Erdgasqualität aufbereitet und in das öffentliche Erdgasnetz geleitet wird. Durch verschiedene Maßnahmen soll die Qualität des Biogases verbessert werden, um die Biomethanproduktion effizienter zu gestalten. Im Berichtsjahr wurde begonnen, die Gasbildungsrate des Bioabfalls in unterschiedlichen Strukturgebieten zu ermitteln. Dadurch soll die Gaserzeugung optimiert werden. Diese Maßnahme soll 2025 abgeschlossen werden. Zusätzlich wird im Rahmen eines Pilotprojekts mit Beteiligung des Norddeutschen Reallabors die Erhöhung der Gasbildungsrate im Bioabfall durch das Zuführen von Wasserstoff getestet. Dazu wurde im Berichtsjahr ein Elektrolyseur installiert, der Überschussstrom zu Wasserstoff umwandelt. Der Wasserstoff erhöht die Aktivität der Bakterien im Fermentationsprozess der Bioabfälle. So steigt auch der Methananteil im Biogas unter Nutzung von natürlich vorhandenem CO₂. Das Pilotprojekt soll bis zum Jahr 2027 abgeschlossen sein.

Die Umsetzung der Maßnahme erfordert einen hohen Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen.

Erwartete CO₂-Einsparungen sind auf diese Maßnahme nicht anwendbar.

Finanzielle Risiken

Aus der Wesentlichkeitsanalyse haben sich auch finanzielle Risiken ergeben: ein kompletter Anlagenstillstand sowie erhöhte Kosten durch gesteigerte Klimaanforderungen und spezifisch die CO₂-Abgabe bei den Abfallverwertungsanlagen. Physische und transitorische Risiken und Chancen wurden im Berichtsjahr noch nicht analysiert, siehe [E1-9](#).

Vorbeugende Instandhaltung bei der MVB und der MVR

Bei den Abfallverwertungsanlagen wurde der komplette Anlagenstillstand als wesentliches finanzielles Risiko identifiziert. Dieser könnte dafür sorgen, dass die Wärmeerzeugung bei der MVB und der MVR nicht gewährleistet werden kann. Daher werden fortlaufend vorbeugende Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen umgesetzt. Hierdurch soll das Risiko von technischen Ausfällen oder Anlagenstillständen minimiert werden.

Die finanzielle Planung ist abhängig vom aufgedeckten Instandhaltungsbedarf.

Erwartete CO₂-Einsparungen sind auf diese Maßnahme nicht anwendbar.

Berücksichtigung der CO₂-Abgabe in der Finanzplanung der Abfallverwertungsanlagen

Um die wirtschaftliche Planbarkeit zu verbessern, werden die CO₂-Abgaben in der Finanzplanung der MVB und der MVR fortlaufend berücksichtigt. Dabei handelt es sich um Kosten, die sich aus den Abgaben des Brennstoffmissionshandelsgesetzes (BEHG) für die Abfallverwertung sowie des Treibhausgas-Emissionshandelsgesetzes für die Altholzverwertung ergeben.

Erstellung einer finanziellen Langfristplanung

Im Rahmen der Klimastrategie erstellt der SRH-Konzern derzeit einen Finanzplan, um die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen von Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen bis zum Jahr 2050 zu berücksichtigen. Diese soll im Jahr 2025 abgeschlossen werden. Die Planung erhöht die Transparenz und verbessert die Entscheidungsgrundlage für Investitionen in Klimaschutzprojekte, beispielsweise CCS/CCU.

Kennzahlen: Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)

Energieverbrauch und Energiemix		2024
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)		0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)		95.311
Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)		59.006
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)		48
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen (MWh)		17.859
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)		154.365
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)		87,6
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)		0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)		0
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs), Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen (MWh)		21.888
Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (MWh)		3.757
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)		295.575
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen (MWh)		21.888
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)		12,4
Gesamtenergieverbrauch (MWh)		176.253

Energieerzeugung (MWh)		2024
Erzeugung von Energie aus nicht erneuerbaren Quellen		615.232
Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen		1.241.981

Energieintensität		2024
Energieintensität (MWh/EUR)		0,49
Netto-Umsatzerlöse aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden (EUR)		360.489.000
Netto-Umsatzerlöse (sonstige) (EUR)		176.617.000
Gesamt-Netto-Umsatzerlöse (Abschluss) (EUR)		537.106.000

Für die Berechnung der Tätigkeiten in Zusammenhang mit klimaintensiven Sektoren hat der SRH-Konzern folgende Sektoren herangezogen:

- Wärme- und Kälteversorgung (NACE Code D 35.30)
- Sammlung von Abfällen (NACE Code E 38.1)
- Abfallbehandlung und -beseitigung (NACE Code E 38.2)

Kennzahlen: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-6)

THG-Emissionen	Rückblickend			Etappenziele und Zwischenziele			
	Basisjahr 2023	2024	Vergleich Vorjahr (%)	2025	2030	2035	Durchschnittliche jährliche Reduktion ggü. Basisjahr
Scope-1-THG-Bruttoemissionen				<i>Nicht vorhanden</i>	<i>Nicht vorhanden</i>	244.000	
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	269.242	292.577	+8,7				
aus regulierten Emissionshandelssystemen (%)	<i>Für das Jahr 2023 nicht erhoben</i>	47,4	<i>Für das Jahr 2023 nicht erhoben</i>				
Scope-2-THG-Bruttoemissionen				<i>Nicht vorhanden</i>	4.250	8.500	
standortbezogen (t CO ₂ e)	9.533	7.973	-16,4				
marktbezogen (t CO ₂ e)	8.487	538	-93,7				
Scope-3-THG-Bruttoemissionen				<i>Nicht vorhanden</i>	23.375	71.500	
Scope-3-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	93.367	94.742	+1,5				
1: Erworbenen Waren und Dienstleistungen	60.130	64.754	+7,7				
2: Investitionsgüter	<i>Nicht relevant</i>						
3: Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	12.678	12.902	+1,8				
4: Vorgelagerter Transport und Vertrieb	<i>Nicht relevant</i>						
5: Abfallaufkommen in Betrieben	90	76	-15,6				
6: Geschäftsreisen	4	10	+150,0				
7: Pendelnde Arbeitnehmer:innen	<i>Für das Jahr 2023 nicht erhoben</i>	3.045	<i>Für das Jahr 2023 nicht erhoben</i>				
8: Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	<i>Nicht relevant</i>						
9: Nachgelagerter Transport	<i>Nicht relevant</i>						

THG-Emissionen	Rückblickend			Etappenziele und Zwischenziele			
	Basisjahr 2023	2024	Vergleich Vorjahr (%)	2025	2030	2035	Durchschnittliche jährliche Reduktion ggü. Basisjahr
10: Verarbeitung verkaufter Produkte	20.463	13.953	-31,8				
11: Verwendung verkaufter Produkte	<i>Nicht relevant</i>						
12: Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	<i>Nicht relevant</i>						
13: Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	<i>Nicht relevant</i>						
14: Franchises	<i>Nicht relevant</i>						
15: Investitionen	<i>Nicht relevant</i>						
THG-Gesamtemissionen				<i>Nicht vorhanden</i>	27.625	324.000	<i>Nicht anwendbar</i>
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) (t CO ₂ e)	372.143	395.258	+6,2				
THG-Gesamtemissionen (marktbezogenen) (t CO ₂ e)	371.097	387.858	+4,5				

Zusätzlich zu den fossilen THG-Emissionen wurden im Berichtsjahr 506.902 t biogenes CO₂ in Scope 1 und 39.178 t biogenes CO₂ in Scope 3 emittiert.

Treibhausgasintensität	2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	<0,01
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/EUR)	<0,01
Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden (EUR)	360.489.000
Nettoeinnahmen (sonstige) (EUR)	176.617.000
Gesamt-Netto-Umsatzerlöse (Abschluss)	537.106.000

Methoden und Annahmen

Die THG-Emissionen des SRH-Konzerns wurden nach dem GHG-Protocol bilanziert. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Bilanzierungsmethodik darauf aufbauende sektorspezifische Standards berücksichtigt, beispielsweise das „Protocol for the quantification of greenhouse gas emissions from waste management activities“.

Die THG-Emissionen aus Scope 1 werden in der Klimabilanz des SRH-Konzerns ermittelt. Scope 1 beinhaltet direkte Emissionen aus: (1) dem Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks (Benzin, Diesel, AdBlue, Wasserstoff, Kältemittel), (2) dem Brennstoffverbrauch (Gas, Flüssiggas und Öl) und (3) der Abfallverbrennung der Abfallverwertungsanlagen sowie (4) der Kompostierung und Vergärung von Bio- und Grünabfällen im BKW Bützberg. Die Emissionen aus (1) und (2) werden berechnet. Die THG-Emissionen (3) und (4) werden gemessen. Für Scope 1 werden neben CO₂ auch Methan (CH₄), Kältemittel, und Lachgas (N₂O) erfasst. Bei der Abfallbehandlung fällt je nach verwerteten Abfällen und Stoffen sowohl biogenes als auch fossiles CO₂ an. Für die Klimabilanz wird nur das fossile CO₂ einbezogen.

Die THG-Emissionen aus Scope 2 beinhalten Emissionen aus dem Verbrauch von (1) Strom, (2) Wärme und (3) Dampf. Für die Erstellung der Klimabilanz 2024 nutzt der SRH-Konzern ein externes Tool, in dem die Emissionsfaktoren aus verschiedenen Datenbanken hinterlegt sind. Diese sind im Wesentlichen die Datenbank ecoinvent 3.10, die Guidelines des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) sowie nationale Treibhausgasinventare. Zur Bestimmung marktbasierter THG-Emissionen für Fernwärme wurden die Energiemixe der jeweiligen Anbieter ins Tool übertragen, sodass sich daraus auf Basis der oben genannten Datenbanken ein individueller Emissionsfaktor berechnet.

Die THG-Emissionen aus Scope 3 beschreiben grundsätzlich Emissionen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Im Rahmen eines Scope-3-Screenings wurden die signifikanten Emissionskategorien des SRH-Konzerns identifiziert bzw. wurden wesentliche Scope-3-Kategorien im Rahmen des Leitfadens zur Entwicklung einer Klimastrategie der FHH vorgegeben. Als nicht signifikant sind Kategorien definiert, in denen keine oder nur sehr geringe Emissionen entstehen. Im SRH-Konzern sind im Berichtsjahr die Kategorien 1, 3, 5, 6, 7, 10 als signifikant eingestuft.

Kategorie 1 – Eingekaufte Waren und Dienstleistungen

Die Emissionen durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen werden aktuell mit der ausgabenbasierten Methode erhoben und sollen zukünftig durch die Lieferant:innen in der Lieferkette zur Verfügung gestellt werden. Da die Umstellung bei den Lieferant:innen jedoch ein Prozess ist, wird übergangsweise eine Mischerhebung stattfinden. Bei dieser Erhebung soll ein Teil der Emissionen von den Partner:innen der Lieferkette gemeldet werden, der andere Teil soll wie bisher auf Basis der spend-based Methode erhoben werden. Die Ausgaben werden dann Warengruppen zugeordnet und mit Emissionsfaktoren, beispielsweise vom Department for Environment, Food and Rural Affairs (Defra), hinterlegt.

Kategorie 3 – Brennstoff- und energiebezogene Emissionen

Zur Berechnung der Kategorie-3-Emissionen wurde zwischen „vorgelagerten Emissionen der bezogenen Brennstoffe“, „vorgelegte Emissionen der bezogenen Energie“ sowie „Übertragungs- und Verteilungsverluste“ unterschieden. Die berechneten Emissionen, die durch die Nutzung verschiedener Energieträger entstanden sind, berücksichtigen nicht, dass bereits in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie bei der Verteilung und Übertragung Emissionen entstehen können. Die Emissionsfaktoren zur Berechnung stammen überwiegend vom Umweltbundesamt.

Kategorie 5 – Produzierter Abfall und Abwasser

Diese Kategorie umfasst beim SRH-Konzern flüssige und feste Abfälle aus Werkstätten für Kraftfahrzeuge sowie Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern und Einlaufschächten sowie Abwasser. Die Emissionsfaktoren für die Abfälle stammen dabei aus verschiedenen Quellen, während die Emissionsfaktoren für das Abwasser vom Defra stammen.

Kategorie 6 – Geschäftliche Flugreisen

Diese Kategorie unterteilt sich in Emissionen durch Flugreisen und Emissionen durch Bahnreisen. Für die Flüge werden über den Start- und Zielflughafen die Flugdistanzen sowie die entstandenen Emissionen des Fluges ermittelt. Bei Bahnreisen wird durch den Start- und Zielort versucht, sich an die zurückgelegte Distanz anzunähern, indem die kürzeste Pkw-Verbindung der beiden Standorte ausgewählt wird. Der Emissionsfaktor des Umweltbundesamtes wird zur Berechnung der Bahnreisen genutzt.

Kategorie 7 – Pendeln der Beschäftigten

In dieser Kategorie werden die Emissionen ermittelt, die durch die Fahrten der Beschäftigten von ihrem Zuhause zur Arbeitsstätte und zurück entstehen. Zur Identifizierung der genutzten Fortbewegungsmittel und der Distanz wurde im Jahr 2024 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse der Umfrage können die daraus entstehenden Emissionen berechnet werden. Zur Berechnung werden die Emissionsfaktoren der BUKEA genutzt.

Kategorie 10 – Verarbeitung verkaufter Produkte

Die Daten der Emissionen für die externe Abfallbehandlung stammen von der Energy from Waste GmbH (EEW), die einen Teil der von der SRH gesammelten Abfälle in der Abfallverwertungsanlage Stapelfeld behandelt. Da der biogene Anteil gemäß BEHG-Überwachungsplan der entsprechenden Anlage 26,1 Prozent beträgt, wurden die von EEW gemeldeten Emissionen anteilig angesetzt.

Kennzahlen: Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen (E1-9)

Der SRH-Konzern verfügt bereits über einen Übergangsplan für den Klimaschutz, allerdings derzeit noch nicht über eine Klimaszenario-analyse. Diese soll im Jahr 2025 durchgeführt werden. Die Durchführung einer darauf aufbauenden Resilienzanalyse zur Untersuchung der Widerstandsfähigkeit des SRH-Konzerns gegenüber externen klimabedingten Einflüssen und Krisen ist im Anschluss vorgesehen.

E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen	<p>Neutralisierung von Schadstoffen in Abfällen</p> <p>In der thermischen Verwertung werden potenziell schädliche Mikroorganismen abgetötet. Durch den Prozess der Abgasreinigung in den Abfallverwertungsanlagen werden die Schadstoffe in den Stäuben aufkonzentriert und anschließend sicher entsorgt. Dies verhindert, dass Schadstoffe in die Umwelt gelangen und lebende Organismen oder Nahrungsressourcen verschmutzen.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung (E2-1)

Die thermische Abfallbehandlung in den Abfallverwertungsanlagen leistet durch die Hygienisierung des Restabfalls und als Schadstoffsenke einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Umweltverschmutzung. Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat der SRH-Konzern daher die Neutralisierung von Schadstoffen in Abfällen als eine positive tatsächliche Auswirkung identifiziert. Der SRH-Konzern hat das Thema Umweltschutz im Zusammenhang mit der positiven Auswirkung in mehreren Konzepten und Richtlinien geregelt.

Unternehmenskonzept

Bezogen auf Umweltverschmutzung formuliert das Unternehmenskonzept, das in E1-2 beschrieben ist, zentrale operative Aufgaben des SRH-Konzerns, beispielsweise den Betrieb, die Planung und den Bau eigener Behandlungsanlagen zur fach- und umweltgerechten Entsorgung von Abfällen in Hamburg sowie zur Gewährleistung der Entsorgungssicherheit. Das Unternehmenskonzept nimmt Bezug auf die wesentliche Auswirkung und macht Vorgaben zur Neutralisierung von Schadstoffen in Abfällen.

Handbuch integriertes Managementsystem

Im „Handbuch integriertes Managementsystem“ (iMS-Handbuch) ist die Umsetzung des integrierten Managementsystems für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit der MVB und der MVR niedergeschrieben. Dieses umfasst unter anderem die thermische Behandlung von Abfall und Biomasse, die Rauchgasreinigung, den Umgang mit Stäuben und die Behandlung von Schlacken. Bei allen Aktivitäten sollen hohe Standards bei Umweltschutz und -verträglichkeit erreicht werden.

Das iMS-Handbuch gilt für alle Beschäftigten auf dem Betriebsgelände der MVB und der MVR und umfasst alle Prozesse an den jeweiligen Standorten. Es orientiert sich im Aufbau an der High-Level-Struktur der ISO-Normen DIN 14001 und DIN 45001 und des Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) und ist auf eine kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet. Das iMS-Handbuch steht den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung.

Die Überwachung wird durch jeweils eigenständige integrierte Managementsysteme sichergestellt, die in der MVB und der MVR implementiert sind. Dies gilt auch für die SRH. Zudem wird die Umsetzung extern durch Umweltgutachter:innen überwacht und regelmäßig durch externe Prüfungsgesellschaften im Rahmen von Zertifizierungen validiert. Im Kontext dieses Kapitels sind die Zertifizierungen nach EMAS und der Entsorgungsfachbetriebeverordnung (EfBV) bei der MVB und der MVR relevant. Weitere Infor-

mationen sind in [E2-2](#) zu finden. Die Weiterentwicklung und Umsetzung des iMS-Handbuch liegt im Verantwortungsbereich der betrieblichen Geschäftsführung der MVB und der MVR.

Die MVB und die MVR unterliegen den Anforderungen des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Verordnung über die Verbrennung und die Mitverbrennung von Abfällen; 17. BImSchV) und werden kontinuierlich von der BUKEA überwacht.

Notfallkonzept

Zur Vermeidung von Vorfällen und Notfällen sowie zur Verminde-
rung und Begrenzung der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt
verfügt der SRH-Konzern über ein Notfallkonzept.

Das Konzept dient der Aufrechterhaltung der Entsorgungssi-
cherheit auch in Notfallsituationen und beschreibt verschiedene
Reaktionsprozesse beim Ausfall von Entsorgungs- und Verwer-
tungskapazitäten, um auch in diesen Fällen eine umweltgerechte
Entsorgung der Siedlungsabfälle zu gewährleisten.

Das Notfallkonzept liegt in der Verantwortung der Abteilung „Zen-
trale Kundenbetreuung, Entsorgung und Vertrieb“ und gilt für den
eigenen Geschäftsbetrieb des SRH-Konzerns. Für Beschäftigte
steht das Dokument im Intranet zur Verfügung. Es wird 2025 ak-
tualisiert.

Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung (E2-3)

Ziel der Neutralisierung von Schadstoffen in Abfällen

Der SRH-Konzern hat für seine thermischen Abfallverwertungsan-
lagen die in der 17. BImSchV vorgegebenen Grenzwerte einzuhal-
ten. Um die wesentliche positive Auswirkung „Neutralisierung von
Schadstoffen in Abfällen“ zu fördern, werden in der Betriebsge-
nehmigung für die MVB und die MVR sowie perspektivisch für das
ZRE teilweise noch strengere Grenzwerte definiert. Der Erhebung
der Emissionsparameter liegen verschiedene Messtechniken zur
Analyse der Schadstoffe im Abgas zugrunde. Die Überwachung
erfolgt anhand von Tages- oder Halbstundenmittelwerten.

Die Grenzwerte und Kennzahlen des ZRE werden nach Inbetrieb-
nahme des ZRE in die Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen.

Zielvorgaben auf Basis der Betriebsgenehmigung

Emissionsart	Einheit	MVB Linie 1/2		MVB Linie 3		MVR	
		Grenzwert ¹	2024 ²	Grenzwert ¹	2024 ²	Grenzwert ¹	2024 ²
kontinuierliche Messungen							
Staub	mg/m ³	5	0,8	5	0,1	5	0,9
HCl (Chlorwasserstoff)	mg/m ³	5	0,3	8	1,6	5	0,8
SO ₂ (Schwefeldioxid)	mg/m ³	30	1,5	40	0,8	25	1,9
NO _x (Stickoxide)	mg/m ³	120	104,7	140	115,9	120	96,5
C _{ges} (Gesamt-Kohlenstoff)	mg/m ³	5	0,3	10	0,7	10	0,2
CO (Kohlenmonoxid)	mg/m ³	50	9,1	50	21,9	50	11,5
NH ₃ (Ammoniak)	mg/m ³	-	-	-	-	10	0,1
Hg (Quecksilber)	mg/m ³	0,02	0,0027	0,01	0,00002	0,01	0,000
Hg Jahresgrenzwert ³	mg/m ³	0,01	-	-	-	-	-
diskontinuierliche Messungen							
Cd+Tl (Cadmium, Thallium)	mg/m ³	0,01	0,000005	0,01	0,000	0,01	0,000
Sb+As+Pb+Cr+Co+ Cu+ Mn+Ni+V+Sn	mg/m ³	0,1	0,0053	0,1	0,0007	0,1	0,0044
As+BaP+Cd+Co+Cr	mg/m ³	0,02	0,9 µm/Nm ³	0,02	0,2 µm/Nm ³	0,1	0,0
davon BaP		0,001	0,0 µm/Nm ³	0,001	0,0 µm/Nm ³	-	-
NH ₃	mg/m ³	10	0,1	-	-	-	-
PCDD/F (Dioxine und Furane)	ng/m ³	0,08	0,015	0,05	0,002	0,08	0,0001
HF (Fluorwasserstoff)	mg/m ³	0,9	0,00	0,9	0,0	0,9	0,0

1 Tagesmittelwerte bzw. Mittelwerte über Probenahmezeit als absolute Werte

2 Tagesmittelwerte im Jahresdurchschnitt

3 gemäß § 28 Abs. 1 Pkt. 2 17. BImSchV gelten die Jahresmittelwerte für die MVB (als bestehende Anlage) erst ab dem 04.12.2025.

Änderungen an den Emissionsgrenzwerten können durch eine Verschärfung der 17. BImSchV oder durch nachträgliche behördliche Anordnungen der BUKEA erfolgen. Diese kann auch das Messverfahren vorgeben. Die Grenzwerte der 17. BImSchV basieren auf EU-Vorgaben und werden im sogenannten Sevilla-Prozess auf Basis realer Emissionsdaten aus Anlagen entwickelt, wobei eine Spanne technisch und wirtschaftlich machbarer Werte festgelegt wird. Der von der Behörde festgelegte Grenzwert muss innerhalb dieser Spanne liegen.

Im Berichtsjahr lagen die emittierten Frachten und spezifischen Werte deutlich unter den Vorgaben der Betriebsgenehmigungen und damit auch der gesetzlichen Vorgaben der 17. BImSchV.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung (E2-2)

Der SRH-Konzern hat eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung und zur Sicherstellung des Umweltschutzes erarbeitet. Bei der MVB und der MVR werden diese Maßnahmen fortlaufend geplant und umgesetzt, so auch im Berichtsjahr.

Zertifizierung nach EMAS und EfbV

Das integrierte Managementsystem der Anlagen soll die Anforderungen an einen Entsorgungsfachbetrieb und die Regelungen zum Umwelt- und Arbeitsschutz sicherstellen. Bestandteil dieser Anforderungen aus den Normen ist auch das Qualitätsmanagement. Das iMS-Handbuch, die EMAS-Validierung sowie die Zertifizierung nach EfbV unterstützen das Ziel, die Umweltleistung kontinuierlich, etwa durch die Optimierung von Abfallbehandlungsprozessen und die Minimierung umweltrelevanter Emissionen, zu verbessern.

Die MVB und die MVR erfüllen dabei die Vorgaben des EMAS III sowie der EfbV. Für die EMAS-Zertifizierung findet ein jährliches externes Überwachungsaudit statt sowie alle drei Jahre ein größeres Audit zur Validierung. Bei der MVB und der MVR wurde jeweils das letzte Validierungsaudit 2024 durchgeführt. Auch die Zertifizierung nach EfbV erfolgt in regelmäßigen Abständen, zuletzt bei der MVB und der MVR im Jahr 2025.

Auch die SRH, Stilbruch sowie die HEG sind zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Die SRH sowie HiiCCE sind ebenfalls nach EMAS III zertifiziert. Die Zertifizierung umfasst jeweils den eigenen Geschäftsbereich.

Fortlaufende Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen

Durch fortlaufende Instandhaltungs- und Wartungsmaßnahmen soll die korrekte Funktion der Abgasreinigung bei der MVB und der MVR sichergestellt werden. Eine Beschreibung der vorbeugenden Instandhaltung ist in [E1-3](#) zu finden.

E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	<p><u>Nachhaltige Ressourcennutzung durch effektive Wertstoffrückgewinnung</u></p> <p>Durch die Getrenntsammlung von Abfällen durch den SRH-Konzern und anschließender Zuführung zur Wiederverwendung oder dem Recycling können Wertstoffe zurückgewonnen werden. Die zukünftige Aussortierung von Wertstoffen aus dem Hausmüll vor der thermischen Verwertung im ZRE wird diesen Effekt verstärken.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p><u>Umweltgerechte Entsorgung der Abfälle in Hamburg</u></p> <p>Der SRH-Konzern gewährleistet eine umweltgerechte Entsorgung der Abfälle aus der Metropolregion Hamburg. Damit trägt der Konzern dazu bei, die negativen Umweltauswirkungen zu minimieren und die Nachhaltigkeit in der Region zu fördern.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	<p><u>Reduktion der Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen</u></p> <p>Durch die Verwertung von Abfällen und Biomasse-Altholz in eigenen Anlagen wird ein großer Teil der Hamburger Haushalte mit klimaneutraler Wärme, Strom und Biomethan versorgt. Dies reduziert die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und trägt somit zur Energiewende bei.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat der SRH-Konzern die Themenbereiche Ressourcenzuflüsse und Ressourcenabflüsse als wesentlich identifiziert. Für den SRH-Konzern beziehen sich die Ressourcenzuflüsse auf die über das Hol- und Bringsystem eingesammelten Stoffströme, während die Ressourcenabflüsse insbesondere die in den Abfallbehandlungsanlagen erzeugte Energie umfassen.

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5-1)

Unternehmenskonzept

Bezogen auf die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft formuliert das Unternehmenskonzept, das in [E1-2](#) beschrieben ist, die zentralen operativen Aufgaben des SRH-Konzerns, wie die Sammlung und Transport von Abfällen, die Wertstoffrückgewinnung und Förderung der Kreislaufwirtschaft, sowie die fach- und umweltgerechte Entsorgung von Abfällen in Hamburg. Damit bildet das Unternehmenskonzept einen Rahmen für alle Auswirkungen, die für die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft als wesentlich identifiziert wurden.

Durch die Sammlung und Sortierung von Abfällen, die Wertstoffrückgewinnung und den Betrieb der Recyclinghöfe in Hamburg unterstützt der SRH-Konzern eine nachhaltige Verwendung von Ressourcen und fördert die Nutzung recycelter Rohstoffe. Nachhaltige Ressourcennutzung wird durch eine fach- und umweltgerechte Entsorgung gefördert, was sich positiv auf die Umwelt auswirkt.

Durch die energetische und stoffliche Verwertung von Abfällen in MVG, MVR, BKW Bützberg sowie zukünftig dem ZRE stellt der SRH-Konzern Energie in Form von klimaneutraler Wärme, Strom und Biomethan sowie Kompost zur Verfügung.

Die SRH erfüllt ihre Aufgaben im Sinne der Kreislaufwirtschaft unter Berücksichtigung der europäischen fünfstufigen Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG), die auch im Unternehmenskonzept verankert ist. Diese legt die grundsätzliche Stufenfolge aus Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling und sonstiger, insbesondere energetischer Verwertung von Abfällen und schließlich der Abfallbeseitigung fest:

- **Abfallvermeidung:** Bereits in der nachhaltigen Beschaffung wird auf die Abfallvermeidung geachtet. Das beinhaltet den Einkauf und die Nutzung von Produkten, die ressourcenschonend hergestellt, langlebig, reparaturfreundlich und recyclingfähig sind. Die Umweltbildungsmaßnahmen des SRH-Konzerns unterstützen die Aktivitäten im Bereich der Abfallvermeidung.
- **Wiederverwendung:** Durch die Stilbruch-Gebrauchtwaren-kaufhäuser wird insbesondere die Wiederverwendung von Ressourcen gefördert.
- **Recycling:** Die getrennte Abfallsammlung und der Betrieb von Recyclinghöfen sind die Grundlage für nachgelagerte Recyclingprozesse.

- **Thermische Verwertung:** Stofflich nicht recycelbare Abfälle werden thermisch verwertet und dieser Prozess genutzt, um klimaneutrale Wärme und Strom zu erzeugen.
- **Abfallbeseitigung:** Nicht recycelbare Abfälle werden der Abfallbeseitigung zugeführt.

Abfallwirtschaftsplan Siedlungsabfälle

Der „Abfallwirtschaftsplan Siedlungsabfälle“ (AWP) befasst sich mit Art, Menge, Herkunft und Entsorgung der in der FHH anfallenden Siedlungs- und Infrastrukturabfälle und legt die Umsetzung des KrWG auf Landesebene der FHH fest. Insofern ist er grundlegendes Dokument für das Abfallmanagement im SRH-Konzern.

Der AWP definiert die abfallwirtschaftlichen Ziele entsprechend der fünfstufigen Abfallhierarchie und beschreibt die zentralen Maßnahmen zu ihrer Erreichung. Ausgehend von der aktuellen Situation werden auch zukünftige Entwicklungen prognostiziert und aus abfallwirtschaftlicher Sicht bewertet. Diese beziehen sich auf die wesentlichen Auswirkungen hinsichtlich der Ressourcenzuflüsse. In Bezug auf den SRH-Konzern entspricht das den in Hamburg erfassten Wertstoffen.

Daneben wird auf Regelungen des Hamburgischen Abfallwirtschaftsgesetzes (HmbAbfG) zu nachhaltiger Beschaffung verwiesen. Die Nutzung recycelter Rohstoffe ist zu fördern. Hierzu definiert der AWP Recyclingquoten für Wertstoffströme der FHH. Darauf aufbauende Ziele sind in [E5-3](#) zu finden.

Der Abfallwirtschaftsplan wird mindestens alle sechs Jahre vom Hamburger Senat nach Abstimmung mit den Nachbarländern gemäß dem HmbAbfG erstellt und ist für den SRH-Konzern verbindlich. Die SRH wurde als wichtige Interessenträgerin in die Erstellung eingebunden. Die Abteilung „Zentrale Kundenbetreuung, Entsorgung und Vertrieb“ des SRH-Konzerns ist für die Entsorgungssicherheit verantwortlich. Die Prozessverantwortung liegt bei den operativen Geschäftseinheiten des SRH-Konzerns. Anwendung und Umsetzung des AWP wird von der BUKEA überwacht.

Die aktuelle Fassung des AWP vom Juni 2023 ist im Amtlichen Anzeiger sowie auf der Internetseite der BUKEA veröffentlicht.



Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5-3)

Ziel in Bezug auf Ressourcenzuflüsse: Steigerung der Recyclingquote

Recycelte Wertstoffe ersetzen Primärrohstoffe und tragen so zur umweltschonenden Ressourcennutzung und zur Kreislaufwirtschaft bei. Gemäß den Vorgaben des Hamburger Senates, hat sich der SRH-Konzern zum Ziel gesetzt, die Recyclingquoten weiter zu erhöhen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Hamburger Senat wurden indirekt auch die Interessen der Bürger:innen berücksichtigt. Im AWP sind drei Recyclingquoten für die FHH definiert, auf die unter anderem der SRH-Konzern einzahlzt. Für diesen ist insbesondere die Recyclingquote 1 relevant, die sich aus den Mengenströmen von PPK, Altglas, Bioabfall, Grünabfall und Wertstoffen in Bezug zu den Mengenströmen des Restmülls ergibt.

Im Berichtsjahr lag die Recyclingquote 1 beim SRH-Konzern bei 37,2 Prozent. Für das Jahr 2025 hat sich der SRH-Konzern als Ziel eine Recyclingquote von 37,5 Prozent gesetzt, das auf das übergeordnete Ziel des AWP einzhaltet. Es findet ein monatliches Monitoring der Recyclingquoten statt.

Die Zielvorgabe bezieht sich auf die gesammelten Abfälle als Ressourcenzuflüsse des SRH-Konzerns und lässt sich durch eine Senkung der Restmüllmengen oder eine Steigerung der gesammelten Wertstoffmengen erreichen. Ziele mit Bezug zu kreislauforientiertem Produktdesign, Materialnutzungsquoten, Minimierung von Primärrohstoffen sowie zur Nutzung erneuerbarer Ressourcen und nachhaltiger Beschaffung passen nicht zu den wesentlichen Auswirkungen bzw. zum Geschäftsmodell.

Ziel in Bezug auf Ressourcenabflüsse: Zusätzliche Wärmeauskopplung aus der MVR

Die wesentliche positive Auswirkung in Bezug auf die Ressourcenabflüsse ist die Abwärme der Abfallverwertungsanlagen. In der MVR werden bis 2026 freiwillige Effizienzsteigerungsmaßnahmen für die Wärmeauskopplung vorgenommen, das ist auch in [E1-2](#) beschrieben.

Ziel ist es, spätestens ab 2027 durch den Austausch einer Turbine die Abwärme effizienter zu nutzen und die Fernwärmelieferung auf insgesamt bis zu 115.000 MWh pro Jahr zu steigern, was einer jährlichen Erhöhung um bis zu 90.000 MWh entspricht. 2024 speiste die MVR rund 24.900 MWh klimaneutrale Wärme in das lokale Versorgungsnetz ein.

Die Wärmelieferung entspricht der Gesamtwärmemenge abzüglich des Eigenbedarfs und der Abgabe von Prozessdampf an Industriekund:innen. Zur Bestimmung der Gesamtwärmemenge wurde der Wasserkreislauf unter Berücksichtigung der Außentemperaturen modelliert.

Das Ziel wurde auch im Rahmen der energiepolitischen Kooperationsvereinbarung zwischen der SRH und der BUKEA festgehalten. Die Wärmemengen werden gemeinsam mit den Hamburger Energiewerken monatlich über Wärmemengenzähler erfasst und ausgewertet.

Durch die Auskopplung und Nutzung unvermeidbarer Abwärme als Alternative zu Erdgas können Primärrohstoffe minimiert werden.

Ziele mit Bezug zu kreislauforientiertem Produktdesign, Materialnutzungsquoten sowie zur Nutzung erneuerbarer Ressourcen und nachhaltiger Beschaffung passen nicht zu den wesentlichen Auswirkungen bzw. zum Geschäftsmodell.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5-2)

Maßnahmen in Bezug auf Ressourcenzuflüsse und Ressourcennutzung

Ein wesentlicher Schlüssel für die Steigerung der Recyclingquote besteht in einer Verbesserung der getrennten Sammlung der Abfallfraktionen, um diese möglichst sortenrein einem Recycling oder einer Verwertung zur Verfügung zu stellen. Die SRH hat daher eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Hol- und Bringsysteme zur Abfallsammlung auszubauen und die Getrenntsammlung und Sortierung von Wertstoffen weiter voranzutreiben:

Bereitstellung und Verbesserung des Hollsystems für die Getrenntsammlung von Wertstoffen (Vier-Tonnen-System)

Die blaue Papiertonne, die grüne Biotonne, die gelbe Hamburger Wertstofftonne und die schwarze Restmülltonne: Mit diesem Vier-Tonnen-System wird eine umweltgerechte Abfall- und Wertstofftrennung bei bedarfsgerechter Abholung ermöglicht. Nahezu 100 Prozent der anschlussfähigen Hamburger Haushalte sind mit den vier Tonnen ausgestattet.

Die SRH prüft fortlaufend, ob bei noch nicht angeschlossenen Haushalten mit Befreiungsgründen das Aufstellen von Bio- und Papiertonnen möglich ist, kontaktiert diese Haushalte und sucht nach standortspezifischen Lösungen. Insbesondere für Biomüll besteht hier ein erhebliches Potenzial, den Anteil organischer Abfälle im Hausmüll zu reduzieren. Diese Maßnahme soll bis Ende 2027 abgeschlossen sein.

Zur Sammlung von Grünabfällen soll in der Laubsaison zusätzlich zu den bestehenden Laubsäcken eine neue Laubtonne angeboten werden. Für alle Haushalte, die dies wünschen, soll der Anschluss an die Laubtonne bis Ende 2025 erfolgen.

Die Tourenplanung der Abfallsammlung wird kontinuierlich den aktuellen Gegebenheiten angepasst, um diese unter Berücksichtigung der innerstädtischen Verkehre möglichst effizient zu gestalten und die Auslastung der Fahrzeuge zu optimieren.

Ziel dieser Maßnahmen ist die möglichst sortenreine Abfalltrennung bei Privathaushalten und damit Wertstoffrückgewinnung. Diese wird anhand von Wertstoffströmen und Recyclingquoten gemessen. Siehe dazu [E5-3](#).

Bereitstellung und Verbesserung des Bringsystems für die Getrenntsammlung von Wertstoffen

Neben dem Vier-Tonnen-Holzsystem stehen für die Erfassung von Wertstoffen weitere Systeme wie z. B. die Recyclinghöfe, die Depotcontainer und die mobile Problemstoffsammlung zur Verfügung.

Auf den zwölf Recyclinghöfen der SRH haben die Bürger:innen Hamburgs die Möglichkeit, Abfälle und Wertstoffe abzugeben, die sie mengen- oder volumenmäßig, bzw. aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht über das Vier-Tonnen-System entsorgen können. Hier können unter anderem Elektroaltgeräte, Sperrmüll, Alttextilien, Grünabfall oder Altholz abgegeben werden. Außerdem werden gesundheitsgefährdende Problemstoffe wie Laugen oder Säuren angenommen und fachgerecht entsorgt. Die Beschäftigten der Recyclinghöfe werden kontinuierlich über die umwelt- und fachgerechte Zuordnung von Abfällen zu Abfallströmen geschult.

Daneben stehen im Bringsystem Depotcontainer für PPK, Glas und Elektrokleingeräte zur Verfügung. Auch die gesetzlich neu geordnete Sammlung von Alttextilien soll zukünftig durch die Wiederaufnahme von Depotcontainern erweitert werden. Bis Ende 2025 sollen mindestens 25 zusätzliche Depotcontainer für Alttextilien im Hamburger Stadtgebiet bereitgestellt werden; die Sammlung von Alttextilien auf den Recyclinghöfen bleibt davon unberührt.

An sogenannten EcoHHub-Stationen stellt die SRH verschiedene Services rund um die Uhr und leicht zugänglich bereit: von gelben Säcken und Laubsäcken bis hin zum Qualitätskompost sowie Entsorgungsangeboten beispielsweise für Speiseöl und -fett.

Zudem tragen die beiden Gebrauchtwarenkaufhäuser von Stilbruch zur Abfallvermeidung und Wiederverwendung bei.

Ziel der genannten Maßnahmen ist die effiziente Rückgewinnung von Wertstoffen unter Vermeidung von Verunreinigungen und Fehlwürfen in den Abfällen. Dies führt zu einer verbesserten Qualität und Verwertbarkeit der abgeflossenen Ressourcen. Die Zielerreichung wird anhand von Wertstoffströmen und Recyclingquoten gemessen. Siehe dazu [E5-3](#).

Vorsortierung des Haushülls im ZRE

Der Neubau des ZRE ermöglicht nach Inbetriebnahme auch eine Vorbehandlung und Sortierung von gemischten Siedlungsabfällen aus privaten Haushalten. Die stofflich verwertbaren Bestandteile werden dadurch zukünftig direkt dem Recycling zugeführt, biogene Ressourcenzuflüsse sollen in einem Niederkalorikkessel und der restliche Anteil des Haushülls in einem Hochkalorikkessel thermisch verwertet werden. Der Neubau des ZRE wird als Maßnahme in [E1-3](#) ausführlich beschrieben.

Ab der Inbetriebnahme, voraussichtlich in der Heizperiode 2026/27, sollen im ZRE aus den Siedlungsabfällen jährlich circa 9.600 t Wertstoffe gewonnen und einer stofflichen Verwertung zugeführt werden. Grundlage dieser Annahme sind sowohl die prozentualen Abfallanteile aus internen Hausmüllanalysen der letzten Jahre als auch eine ergänzende externe Studie. Damit leistet das ZRE einen Beitrag zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und zum Klimaschutz.

Maßnahmen in Bezug auf Ressourcenabflüsse

Mit den Abfallverwertungsanlagen MVB und MVR versorgt der SRH-Konzern die Stadt Hamburg mit klimaneutraler Wärme und Strom und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Energiewende. Durch effizienzsteigernde Maßnahmen soll die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen weiter reduziert werden: Durch Kondensation der Rauchgase in der MVB und den Tausch einer Turbine in der MVR wird die Wärmeauskopplung in den Anlagen erhöht. Das Projekt in der MVB wurde im Berichtsjahr abgeschlossen, das Projekt in der MVR soll bis spätestens 2027 umgesetzt werden. Diese Maßnahme ist in [E1-3](#) ausführlich beschrieben.

Kennzahlen: Ressourcenzuflüsse (E5-4)

Die Ressourcenzuflüsse für die Geschäftstätigkeit des SRH-Konzerns umfassen die Stoffströme, die haushaltssnah oder gewerblich im Hol- und Bringsystem gesammelt werden.

Dabei sind folgende Kategorien am relevantesten:

- PPK: Papier, Pappen und Kartonagen
- Wertstoffe (Leichtverpackungen): Leichtverpackungen im Rahmen des dualen Systems
- Bioabfall: Bioabfälle aus Küche und Garten
- Restmüll: alle Abfälle, die nicht stofflich, sondern nur thermisch verwertet werden können

Abfallaufkommen (t)	2024
PPK	70.800
Wertstoffe (Leichtverpackungen)	43.718
Bioabfall*	75.500
Restmüll	429.000

*Bioabfall kann nur über das Holzsystem entsorgt werden

Das gesamte Abfallaufkommen, das durch den SRH-Konzern gesammelt wird, betrug 2024 1.062.000 t. Die Angabe bezieht sich auf hoheitliche und gewerbliche Abfälle, ohne sonstige behandelte Mengen, jeweils gerundet auf 100 t. In dieser Zahl sind weitere Stoffströme beispielsweise Metalle, Bauschutt oder Grünabfälle von den Recyclinghöfen sowie Sperrmüll enthalten.

Datenerhebung

Bei den Verwertungsanlagen erfolgt eine Verwiegung der gesammelten Abfallmengen der jeweiligen Sammelfahrzeuge mittels geeichter Waagen. Die Gewichtsdaten werden digital erfasst und automatisiert in das Datensystem übertragen. Diese Daten bilden die Grundlage für die weitere Verarbeitung, Auswertung und Dokumentation der Sammelleistung sowie für die Nachverfolgung der Stoffströme im Rahmen der Entsorgungslogistik.

Die Fraktionen werden separat entsprechend dem Verwertungsweg erfasst, wodurch Doppelzählungen verhindert werden. Zur Qualitätssicherung werden die Summen der Abfallmengen geprüft und validiert.

Kennzahlen: Ressourcenabflüsse (E5-5)

Da der SRH-Konzern als Dienstleistungsunternehmen agiert, fallen im eigenen Geschäftsbereich nur geringe Abfallmengen an, weshalb diese nicht wesentlich sind. Die wesentlichen Ressourcenabflüsse entstehen in den thermischen Abfallbehandlungsanlagen MVB, MVR sowie BKW Bützberg. Diese sind:

- Wärme: Die bei der thermischen Abfallverwertung entstehende klimaneutrale Wärme wird von den Anlagen öffentlichen Wärmenetzen zugeführt. Darüber hinaus versorgt die MVR einen Industriekunden mit Prozessdampf.
- Strom: Ein Teil des Prozessdampfes wird zur Stromerzeugung für den Eigenbedarf genutzt, aber auch zur Einspeisung für Fremdnutzung.
- Biomethan aus dem BKW Bützberg: Das aufbereitete Biogas kann als Biomethan eingespeist und in Blockheizkraftwerken für die dezentrale Energieversorgung der Hamburger Wärme-Kunden eingesetzt werden.

Produzierte Energie (MWh)	2024
Wärme	1.666.082
Fernwärmeeinspeisung	776.481
Prozessdampf an Industrie-Kund:innen	537.480
Eigenbedarf	352.121
Strom	181.242
Stromeinspeisung	106.453
Eigenbedarf	74.789
Biomethan	9.889
Biomethaneinspeisung	7.556
Eigenbedarf	2.333

Datenerhebung

MVB, MVR sowie BKW Bützberg dokumentieren jeweils die Daten für Wärme, Strom und Biomethan. Diese werden jährlich extern durch EMAS-Auditor:innen und Wirtschaftsprüfer:innen kontrolliert.

S1 – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Arbeitsbedingungen		
Arbeitsbedingungen	<p>Gesetzlicher Sozialschutz Beschäftigte des SRH-Konzerns fallen unter gesetzlich geregelten Sozialschutz bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand. Dies trägt zu einer sicheren Beschäftigung bei.</p> <p>Hohe Abdeckung der eigenen Beschäftigten durch Tarifverträge Mit Ausnahme weniger außertariflich Angestellter, sind die Arbeitsverträge aller Beschäftigten des SRH-Konzerns durch Tarifverträge abgedeckt. Dies führt zu einem höheren Maß an sicherer Beschäftigung, Sozialschutz, geregelten Arbeitszeiten sowie fairen Löhnen.</p> <p>Tarifvertraglicher Sozialschutz Beschäftigte des SRH-Konzerns erhalten tarifvertraglich geregelten Sozialschutz wie bspw. betriebliche Altersvorsorge. Damit wird zur sicheren Beschäftigung der Beschäftigten beigetragen.</p> <p>Tarifvertragliche Arbeitszeiten Die Arbeitszeiten eines Großteils der Beschäftigten im SRH-Konzern sind tarifvertraglich geregelt, was zu besseren Arbeitsbedingungen führen kann.</p> <p>Tarifvertragliche Entlohnung Ein Großteil der Beschäftigten des SRH-Konzerns ist durch Tarifverträge abgedeckt. Diese sichern den Beschäftigten des SRH-Konzerns faire Löhne, die über dem Mindestlohn liegen, zu.</p>	<p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.</p> <p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p> <p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p> <p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p>

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Arbeitsbedingungen	<p>Arbeitnehmervertretung</p> <p>Durch die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen, Personal- bzw. Betriebsrat, werden die Rechte der Beschäftigten des SRH-Konzerns gewahrt und gestärkt, und ihre Perspektive in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden.</p>	<p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten von SRH, MVB, MVR und HEG und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.</p>
	<p>Überstunden und Arbeitszeit</p> <p>Typisch für die Abfallwirtschaftsbranche sind Arbeitszeiten im Schichtbetrieb sowie Einsätze am Wochenende. Dabei können Überstunden angeordnet werden. Dies kann die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen.</p>	<p>Die tatsächliche negative Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft gewerbliche Beschäftigte der SRH und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p>
Arbeitgeberattraktivität		
Arbeitsbedingungen	<p>Familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung</p> <p>Der SRH-Konzern ermöglicht unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange seinen Beschäftigten eine Vielzahl an flexiblen Arbeitsmodellen wie Home-Office, Teilzeitbeschäftigung und variable Schichtsysteme. Dies fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.</p>	<p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p>
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	<p>Personalentwicklung</p> <p>Durch eine systematische Personalentwicklung und das Angebot von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert der SRH-Konzern die Beschäftigten und ermöglicht es ihnen, relevante Kompetenzen aufzubauen und zu verbessern.</p>	<p>Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.</p>
Arbeits- und Fachkräftemangel	<p>Arbeits- und Fachkräftemangel</p> <p>Aufgrund des Arbeits- und Fachkräfte- mangels, der insbesondere aus dem demografischen Wandel resultiert, ist es für den SRH-Konzern schwieriger, geeignete Bewerber:innen für offene Stellen zu finden. Dies führt zu erhöhten Recruiting-Aufwendungen und steigenden Vakanzkosten, was sich finanziell negativ auf den SRH-Konzern auswirkt.</p>	<p>Das Risiko besteht im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont. Es betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns.</p>

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Arbeits- und Gesundheitsschutz		
Arbeitsbedingungen	<p>Gesundheitsbewusste Arbeitsbedingungen</p> <p>Durch diverse Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Arbeitsunfälle vermieden und ein gesundheitsbewusstes Arbeiten gefördert.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p>Gesundheitliche Gefährdung aufgrund körperlich anspruchsvoller Arbeit</p> <p>Die gewerbl. Beschäftigten verrichten täglich körperlich anstrengende Arbeit, teils unter belastenden klimatischen Bedingungen, und sind damit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen und Spätschäden am Bewegungsapparat ausgesetzt. Dies kann zu längeren Ausfallzeiten und zu Erwerbsminderung führen.</p>	Die tatsächliche negative Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft gewerbl. Beschäftigte von SRH und HEG und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p>Gesundheitliche Gefährdung bei gewerblichen Beschäftigten aufgrund von Substanzen</p> <p>Bestimmte Substanzen, denen gewerbl. Beschäftigte ausgesetzt sind wie Abgase, Erreger, gefährliche Substanzen in Abfällen, können zu körperlichen Schäden führen.</p>	Die tatsächliche negative Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft gewerbl. Beschäftigte von SRH und HEG und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Gleichstellung und Vielfalt		
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Die Gehälter der Beschäftigten im SRH-Konzern richten sich nach der jeweiligen tarifvertraglich festgelegten Entgeltgruppe und sind damit unabhängig von personen-spezifischen Merkmalen. Damit sind sie fair und transparent.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns, insb. Frauen und Minderheiten, und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	Frauenförderung Der SRH-Konzern trägt mit unterschiedlichen Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Förderung der Frauen bei und möchte den Anteil von weiblichen Beschäftigten im gewerblichen Bereich weiter ausbauen.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem mittelfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns, insb. Frauen, und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gelebte Vielfalt Der SRH-Konzern besitzt eine multikulturelle Personalstruktur. Diese gestaltet eine vielfältige, inklusive und offene Unternehmenskultur und entsprechende Arbeitsbedingungen.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns, insb. ethnische, religiöse und nationale Minderheiten, und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz Der SRH-Konzern bietet seinen Beschäftigten vielfältige Kontaktmöglichkeiten, um Missstände zu melden, woraufhin Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Die Vermeidung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten aus.	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft alle Beschäftigten des SRH-Konzerns und resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat der SRH-Konzern die Themen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle sowie den Arbeits- und Fachkräftemangel als wesentlich identifiziert. Im Interesse der Leserfreundlichkeit sind die dazugehörigen wesentlichen Auswirkungen und Risiken im folgenden Kapitel in vier Bereiche zusammengefasst: Arbeitsbedingungen, Arbeitgeberattraktivität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Gleichstellung und Vielfalt.

Die Personalthemen werden im SRH-Konzern zum Teil dezentral bei den einzelnen Tochterunternehmen gesteuert. Daher sind im folgenden Kapitel die jeweils betreffenden Unternehmen separat aufgeführt. Die Aufgaben zur Planung und Umsetzung des ZRE werden derzeit überwiegend durch Beschäftigte der SRH umgesetzt. Perspektivisch werden die bestehenden Abfallbehandlungsanlagen und das ZRE zu einer großen GmbH zusammengeführt. Daher wird das ZRE in diesem Kapitel nicht separat ausgewiesen.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen (S1-SBM-2)

Die Beschäftigten des SRH-Konzerns, die von den wesentlichen Auswirkungen betroffen sind, unterteilen sich in zwei Gruppen:

- Gewerblich Beschäftigte: Dies ist die größte Gruppe der Beschäftigten im SRH-Konzern. Sie umfasst die Beschäftigten, die direkt für die Sammlung, den Transport, die Behandlung und die Verwertung von Abfällen sowie für die Reinigung zuständig sind. Dazu gehören beispielsweise Entsorger:innen, und Kraftfahrer:innen in der Reinigung und Abfalllogistik, Beschäftigte auf den Recyclinghöfen und in der Abfallbehandlung.
- Kaufmännisch-technische Beschäftigte: Diese Gruppe unterstützt die gewerblichen Bereiche und ist für administrative, technische, planerische und verwaltende Aufgaben zuständig. Dazu zählen Beschäftigte in Bereichen wie Verwaltung und Management, Technik und Instandhaltung, Vertrieb und Kundenbetreuung sowie IT.

Der SRH-Konzern beschäftigt zudem verschiedene schutzbedürftige Gruppen, darunter Frauen, Minderheiten und Menschen mit Behinderung.

Im Folgenden werden ausschließlich Beschäftigte mit direktem Arbeitsverhältnis zum SRH-Konzern betrachtet. Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung und Selbstständige sind nicht berücksichtigt, da ihr Einsatz auf temporäre Personalengpässe beschränkt ist und mit vier Personen ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft im Berichtsjahr gering ausfällt.

Systemische negative Auswirkungen können primär aus Überstunden und potenziellen Gesundheitsgefährdungen aufgrund körperlich anspruchsvoller Tätigkeiten und dem Umgang mit gefährlichen Substanzen resultieren.

Gewerbliche Beschäftigte können aufgrund körperlich anspruchsvoller Tätigkeiten und gefährdungsbehafteter Arbeitsplätze besonders von negativen Auswirkungen betroffen sein. Mit fortschreitendem Alter können diese Tätigkeiten zu gesundheitlichen Beschwerden führen, die Arbeitsausfälle oder eine Minderung der Leistungsfähigkeit bis zur Erwerbsminderung nach sich ziehen können. Daher führt der SRH-Konzern jährliche Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch, die Unfall- und Gesundheitsgefahren umfassen. Der Betriebsmedizinische Dienst bietet konzernweit regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen und Beratungen an, um arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und diesen vorzubeugen.

Im Rahmen des Übergangsplans zum Klimaschutz ergeben sich verschiedene Auswirkungen auf die Beschäftigten. Die Umstellung auf klimafreundliche Betriebsabläufe verändert Arbeitsprozesse und erfordert neue Qualifikationen, z. B. im Umgang mit Elektrofahrzeugen, Anlagenüberwachung und digitaler Technik. Dies erfordert ein erhöhtes und angepasstes Angebot an Schulungsmaßnahmen. Gleichzeitig verbessern nachhaltige Mobilitätsangebote wie Zuschüsse zum ÖPNV und Dienstfahrräder die Arbeitgeberat-

traktivität. Der Einsatz emissionsfreier Geräte reduziert Lärm- und Schadstoffbelastung. Nach aktuellem Stand sind keine negativen Auswirkungen des Übergangsplans auf Beschäftigte zu erwarten.

Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (S1-SBM-3)

Die Beschäftigten stellen eine zentrale Interessengruppe im SRH-Konzern dar, die maßgeblich dessen wirtschaftlichen Erfolg sowie die strategische Ausrichtung beeinflusst. Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Beschäftigten werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowie durch ergänzende Verfahren, wie beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, identifiziert. Über diese Analysen sowie die betriebliche Mitbestimmung werden die Interessen, Perspektiven und Rechte der Beschäftigten in die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell einbezogen. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen, was im Berichtsjahr nicht notwendig war.

Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte (S1-2)

Die Interessen und Sichtweisen der Beschäftigten des SRH-Konzerns werden auf verschiedenen Wegen in Entscheidungen und Handlungen einbezogen. Dies geschieht sowohl direkt als auch indirekt über Arbeitnehmervertretungen, um die gesetzliche Mitbestimmung zu gewährleisten und die Perspektiven der Beschäftigten in die Unternehmensführung zu integrieren.

Einbindung über gewählte Repräsentant:innen

Die indirekte Einbeziehung der Beschäftigten erfolgt maßgeblich über die etablierten Arbeitnehmervertretungen. Der Personalrat der SRH bzw. die Betriebsräte von MVB, MVR und HEG fungieren hierbei als zentrale Organe zur Vertretung der Gesamtinteressen der Beschäftigten.

Eine konstruktive und kooperative betriebliche Mitbestimmung sowie ein offener Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung sind wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur. Die Arbeitnehmervertretung pflegt einen regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsführung, der Personalabteilung, den Abteilungsleitungen sowie den Beschäftigten. Dienstvereinbarungen zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsführung gestalten die Arbeitsbedingungen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung weiter aus. Des Weiteren ist die Arbeitnehmervertretung aktiv in die Gestaltung von der Einführung neuer Technologien oder Umstrukturierungsmaßnahmen eingebunden.

Zudem sind Vertreter:innen aus dem Personalrat bzw. den Betriebsräten in verschiedenen Gremien aktiv. So werden die Interessen der Beschäftigten durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat repräsentiert, der sich entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zur Hälfte aus Arbeitnehmervertreter:innen zusammensetzt, ebenso im Finanz- und Personalausschuss des Aufsichtsrats.

Auch in den vierteljährlichen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) ist der Personal- bzw. Betriebsrat vertreten. Dieser hat die Aufgabe, zu Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Zu den Teilnehmenden gehören die Geschäftsführung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzt:innen des Betriebsmedizinischen Dienstes ebenso wie die Leitungen der Geschäftseinheiten „Reinigung“ und „Abfalllogistik“ und der Abteilungen „Personal“, „Technik Bau“ und „Technischer Service“. Bei den Tochterunternehmen MVB, MVR, HEG, Stilbruch und STR finden separate ASA-Sitzungen statt.

Kommunikation und Mitarbeiterbefragungen

Die direkte Einbeziehung der Beschäftigten erfolgt auf mehreren Ebenen, beispielsweise im Rahmen von individuellen Gesprächen mit den Beschäftigten, Teambesprechungen, regelmäßigen Austauschveranstaltungen wie dem Format „Geschäftsführung vor Ort“ an den jeweiligen Betriebsstandorten sowie den jährlichen Personalversammlungen. In diesen Formaten werden aktuelle Themen, Fortschritte und Herausforderungen direkt mit der Geschäftsführung oder den Vorgesetzten erörtert, wodurch die Expertise, Erfahrung aber auch Fragen und Kritik der Beschäftigten unmittelbar eingebracht werden können.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten regelmäßig über das Intranet und Aushänge über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen informiert. Über das konzernweite Ideenmanagement haben sie zudem jederzeit die Möglichkeit, Vorschläge zur Prozessoptimierung sowie innovative Ideen zu den strategischen Unternehmenszielen einzureichen.

Ein weiteres Instrument der direkten Einbeziehung der Beschäftigten sind anlassbezogene Mitarbeiterbefragungen. Diese dienen dazu, Stimmungsbilder einzufangen und systematisch Rückmeldungen zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsumfelds, der Unternehmenskultur und der strategischen Ausrichtung zu erhalten.

Kontaktstellen und Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse

Konzernweit stehen verschiedene unternehmensinterne Ansprechpartner:innen zur Verfügung, an die sich Beschäftigte mit unterschiedlichen Themen und Anliegen wenden können. Dazu zählen eine Ombudsstelle für Mobbing und Bossing, die Psychosoziale Betreuung bei SRH, MVB, MVR und HEG, die Beauftragte für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz der SRH, die Gleichstellungsbeauftragten bei SRH und HEG, die Inklusionsbeauftragte der SRH und die Schwerbehindertenvertretung bei SRH, MVB, MVR und HEG. Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bei SRH, MVB, MVR und HEG und die Betriebs-

ärzt:innen zählen dazu, ebenso Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Kolonnen- und Teamtrainer:innen bei der SRH. Die Hinweisgeberplattform ergänzt diese vielfältigen Angebote. Die Kanäle stehen allen Beschäftigten jederzeit und uneingeschränkt zu allen Themen zur Verfügung. Die Kontaktstellen und Ansprechpersonen sind für die Beschäftigten im Intranet zu finden.

Die Geschäftsführung des SRH-Konzerns ist auf oberster Ebene verantwortlich für die Einbeziehung der Beschäftigten sowie der Arbeitnehmervertretung. Die Umsetzung erfolgt auf Ebene der Abteilungsleitungen bzw. der Geschäftsführung der Tochterunternehmen. Dienstvereinbarungen werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können (S1-3)

Der SRH-Konzern verfolgt bei der Verbesserung negativer Auswirkungen auf die eigenen Beschäftigten einen situationsabhängigen Ansatz. Im Vordergrund steht die Durchführung einer Ursachenanalyse. Darauf aufbauend werden Verantwortlichkeiten festgelegt sowie Korrekturmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. Diese umfassen unter anderem die Anpassung bestehender Prozesse, Stärkung interner Kontrollmechanismen oder Einbindung der Betroffenen in die Lösungsfindung. Ziel ist es, stets eine angemessene Lösung für die betroffene Person zu finden, z. B. durch die Psychosoziale Beratung oder Maßnahmen im Rahmen des BEM.

Den Beschäftigten stehen verschiedene Kontaktstellen und Kanäle zur Verfügung, an die sie sich mit ihren Anliegen, aber auch Beschwerden über potenzielle Verstöße gegen geltende Regelungen wenden können. Weitere Informationen dazu sind in [S1-2](#) aufgeführt. Durch diese vorhandenen Strukturen können Vermeidungs- und Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Das Verfahren variiert je nach Kanal.

Hinweisgebersystem

Für Meldungen von möglichem Fehlverhalten und potenziellen Verstößen gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Vorgaben einschließlich Menschenrechtsverstößen besteht das konzernweite Hinweisgebersystem. Dies ist zusammen mit dem dazu gehörigen Beschwerdeverfahren ausführlich in [S2-3](#) beschrieben.

Ombudsstelle für Mobbing und Bossing

Die Ombudsstelle für Mobbing und Bossing fungiert als erste Anlaufstelle für Personen, die von diesen Themen betroffen sind. Sie bietet eine vertrauliche Gesprächsmöglichkeit und unterstützt bei der Konfliktlösung zur Erzielung gerechter Beilegungen. Die Ombudsstelle agiert zudem als Vermittlerin und informiert über relevante Sachverhalte.

Grundsätzlich unterliegen alle sensiblen personenbezogenen Informationen im Rahmen von Beratungen und Gesprächen der oben genannten Kontakt- und Beratungsstellen der Schweigepflicht und werden weder an interne noch an externe Personen weitergegeben. Für das Hinweisgebersystem ist der Schutz von Hinweisgebenden explizit in der Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem geregelt, die in [S2-3](#) beschrieben ist.

Zur Förderung der Bekanntheit und Zugänglichkeit der Meldekanäle stellt der SRH-Konzern relevante Informationen im Intranet bereit, insbesondere in Form einer kompakten Übersicht für neue Beschäftigte. Ergänzend erfolgt eine regelmäßige Kommunikation über digitale Informationsmonitore, die Mitarbeiterzeitung sowie im Rahmen verpflichtender Compliance-Unterweisungen, in denen unter anderem die Hinweisgeberplattform vorgestellt wird.

Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens ([S1-1](#))

Die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die eigenen Beschäftigten adressiert der SRH-Konzern mit mehreren Konzepten und Richtlinien, mit denen sichere Arbeitsplätze mit gesunden, gerechten und inklusiven Arbeitsbedingungen gewährleistet werden sollen.

Gute Arbeitsbedingungen und die Einhaltung aller einschlägigen Regeln und Gesetze sind für den SRH-Konzern ein selbstverständlicher und grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Daher sind die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des SRH-Konzerns in Richtlinien und Rahmenwerken geregelt, die sich unter anderem an internationalen Standards orientieren, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP), den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards, den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der UN-Kinderrechtskonvention sowie der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau.

Gesetzliche und tarifvertragliche Grundlagen

Deutschland hat in einer Vielzahl von Gesetzen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festgelegt, beispielsweise im Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz und Betriebsverfassungsgesetz.

SRH, HEG und Stilbruch sind Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (AVH) und wenden die entsprechenden Tarifverträge an. Auch die Tochterunternehmen MVB, MVR und STR haben eigene Tarifverträge. Die SRHV und HiiCCE verfügen aufgrund ihrer Größe nicht über einen Tarifvertrag.

Die tarifvertraglichen Standards sowie die Vorgaben der Dienstvereinbarungen und betrieblichen Regelungen wirken sich positiv auf die angestellten Beschäftigten des SRH-Konzerns aus, da sie über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen und den Beschäftigten hohe Sozialstandards bei sicheren Arbeitsplätzen gewährleisten.

Konzepte und Richtlinien in Bezug auf Arbeitsbedingungen

Unternehmenskonzept

Bezogen auf die eigenen Beschäftigten und die wesentlichen Auswirkungen und Risiken formuliert das Unternehmenskonzept, das in [E1-2](#) beschrieben ist, ein Leitbild, das Wert auf die Gesundheit, Motivation und Qualifikation der Beschäftigten legt.

Konkret beinhaltet dies den aktiven Einsatz für die Geschlechtergleichstellung und eine familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Darüber hinaus soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz im SRH-Konzern jederzeit gewährleistet und weiterentwickelt werden. Angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels sind auch die Entwicklung und Gewinnung von Beschäftigten wesentliche Elemente der zukunftsgerichteten Strategie.

Das Unternehmenskonzept formuliert den Anspruch des SRH-Konzerns, den gesellschaftlichen Aufstieg, die Bildungschancen und die Chancengleichheit unabhängig von sozialer und kultureller Herkunft, Alter, sexueller Orientierung und Geschlecht zu ermöglichen. Der SRH-Konzern betrachtet Antidiskriminierung, Gleichstellung und Integration dabei als feste Bestandteile einer verantwortungsvollen Personalpolitik.

Grundsatzserklärung zur Einhaltung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist in der konzernweit gelgenden „Grundsatzserklärung zur Einhaltung der Menschenrechte“ festgeschrieben. In dieser bekennt sich der SRH-Konzern dazu, Menschenrechte zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit ist ausdrücklich verboten. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die Wertschöpfungskette. Weiterführende Informationen sind im Kapitel [S2-1](#) aufgeführt.

Allgemeine Geschäftsanweisung (AGA)

In Bezug auf die eigenen Beschäftigten und die wesentlichen Auswirkungen und Risiken verweist die AGA, die in [G1-1](#) beschrieben ist, auf den Tarifvertrag der AVH, der wiederum Arbeitszeiten, Entlohnung und Sozialschutz regelt. Einzelheiten, beispielsweise

zu Home-Office oder zur Handhabung vorhersehbarer Überstunden, werden in ergänzenden Dienstvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Personalrat festgelegt. Des Weiteren beschreibt die AGA die Personalvertretung, deren rechtliche Grundlage das Hamburgische Personalvertretungsgesetz bildet.

Die AGA gilt für alle Beschäftigten der SRH. MVB, MVR und HEG haben vergleichbare Richtlinien. Zudem decken die Tarifverträge die Aspekte wie Arbeitszeiten, Entlohnung und Sozialschutz ab.

Konzepte und Richtlinien in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutzmanagementsystem

Zum Schutz der Beschäftigten setzt die SRH auch auf ein umfassendes Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001, das ebenfalls die STR und HiiCCE abdeckt, und auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Diese Systeme unterstützen die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und dienen der Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Die MVB und die MVR verfügen über ein eigenständiges Arbeitsschutzmanagementsystem der Berufsgenossenschaft in Anlehnung an ISO 45001. Bei Stilbruch ist die Zertifizierung in Vorbereitung. Die HEG hat als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb eigene Leitlinien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten zur Verhütung von Arbeitsunfällen regeln.

Die SRH beabsichtigt, die genannten Maßnahmen in den kommenden Jahren konzernweit zusammenzuführen – soweit dies möglich und sinnvoll erscheint.

Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen

In seinen operativen Bereichen hat der SRH-Konzern diverse Betriebsanweisungen formuliert, um Unfälle und gesundheitliche Gefährdungen für gewerbliche Beschäftigte zu vermeiden. Beispielsweise definiert die Arbeitsanweisung „Systemmüllabfuhr“ die Aufgaben, Abläufe, Zuständigkeiten, Kontrollprozesse und Unterweisungen für wiederkehrende Arbeitsvorgänge der Müllabfuhr. Sie enthält unter anderem auch eine Liste der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung und Anweisungen zum Führen von Kraftfahrzeugen. Ähnliche Beschreibungen und Anforderungen für die Straßenreinigung finden sich in der Arbeitsanweisung „Reinigung“. Für die Annahme von Abfällen, Wertstoffen und Problemstoffen auf den Recyclinghöfen sind die Prozesse und Anforderungen in der Arbeitsanweisung „Recyclinghöfe“ festgelegt. Alle genannten Dokumente verweisen auf mitgeltende Prozessbeschreibungen, Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und Merkblätter.

Für den [Umgang](#) mit Gefahrstoffen existiert eine spezifische Prozessbeschreibung. Diese regelt die Beschaffung und den Umgang mit solchen Stoffen innerhalb der SRH, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und den Ausschluss von Schädigungen zu gewährleisten. Des Weiteren werden zugehörige Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln, Erste-Hilfe-Anweisungen sowie das Gefahrstoffkataster detailliert beschrieben.

Die Prozessbeschreibung „Umgang mit Gefahrstoffen“ ist für alle Vorgesetzten und Beschäftigten verbindlich, die in ihrem Verantwortungs- oder Arbeitsbereich Gefahrstoffe beschaffen, lagern oder mit ihnen arbeiten. Diese Personen müssen mindestens jährlich durch Vorgesetzte zum Umgang mit Gefahrstoffen unterwiesen werden. Das Gefahrstoffkataster wird ebenfalls mindestens einmal pro Jahr von Sicherheitsfachkräften aktualisiert.

Die genannten Anweisungen und Prozessbeschreibungen sowie weitere mitgeltende Dokumente sind den betroffenen Beschäftigten als Bestandteil des SRH-Handbuchs als eine Sammlung von Regelungen im Intranet zugänglich. Betriebsanweisungen sind zudem grundsätzlich in gedruckter Form ausgehängt. Die Tochterunternehmen veröffentlichen ihre eigenen Betriebsanweisungen ebenfalls in Aushängen.

Die Richtlinien gelten für alle Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen und ihre Geschäftsaktivitäten am Standort Hamburg. Die jeweiligen Abteilungsleitungen sind für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Konzepte und Richtlinien in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt

Der SRH-Konzern unterstützt die Hamburgischen Aktivitäten zur Gleichstellung, insbesondere durch Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes und verankert Gleichstellung in seiner Unternehmensstrategie. Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt, einer freiwilligen Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft, verpflichtet sich die SRH aktiv zur Förderung von Diversität im Unternehmen.

Unternehmensleitlinie

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander im Arbeitsalltag soll durch die Unternehmensleitlinie der SRH gefördert werden, die wichtige Prinzipien festlegt und als Orientierung für alle Beschäftigten gilt. Die Unternehmensleitlinie ist in [G1-1](#) beschrieben.

Gleichstellungsplan

Die Aktivitäten des Gleichstellungsmanagements und der Gleichstellungsbeauftragten sind in einem Gleichstellungsplan dokumentiert. Dieser Plan legt die strategischen Ziele und Maßnahmen der SRH im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest. Der Gleichstellungsplan wird alle vier Jahre aktualisiert. Die im Berichtsjahr aktuelle Fassung deckt den Zeitraum 2021 bis 2024 ab.

Zu den Kernzielen des Gleichstellungsplans zählen eine verstärkte Rekrutierung von Frauen für die gewerblichen Arbeitsbereiche, die Förderung und Einstellung von Frauen für Führungspositionen im Bereich der kaufmännisch-technischen Beschäftigten sowie das verstärkte Angebot einer familiengerechten Arbeitsgestaltung. Siehe hierzu auch [S1-5](#). Zentrale Handlungsfelder umfassen die Personalgewinnung und -entwicklung, eine flexible Arbeitsorganisation und die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie, aber auch die Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Bedarfen, von Umkleiden und frauenspezifischer Arbeitskleidung bis hin zu Frauennetzwerken.

Die Personalabteilung ist für die Durchführung des Gleichstellungsplans zuständig und wertet monatlich die Einstellungsstatistik aus. Der Gleichstellungsplan wird unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, die von den Beschäftigten gewählt werden, und des Personalrats erstellt und von der Geschäftsführung verabschiedet. Er gilt für die angestellten Beschäftigten der SRH und ist im Intranet abrufbar. HiiCCE verfügt ebenfalls über einen Gleichstellungsplan, der bis Ende 2026 gültig ist.

Inklusionsvereinbarung

Die SRH und MVR verfügen über eine gesonderte Inklusionsvereinbarung. Diese regelt die Berücksichtigung der Interessen von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Stellenausschreibungen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Arbeitsumfeld, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeiten sowie ihre Unterstützung bei Prävention, Wiedereingliederung und in der Qualifizierung. Zur Umsetzung der Vereinbarung existiert ein Integrationsteam, das neben der Inklusionsbeauftragten aus Repräsentant:innen der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats, des BEM und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht.

Die Inklusionsvereinbarung wurde zwischen der SRH bzw. der MVR, dem Personalrat bzw. dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung geschlossen. Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wird halbjährlich durch eine Auswertung der Personalstatistik nachverfolgt. Sie steht allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung und wird Führungskräften im Rahmen von Schulungen bekannt gemacht.

Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-5)

Im Rahmen des Gleichstellungsplans ist vorgesehen, dass der Frauenanteil bei der SRH jährlich um einen Prozentpunkt gestiegen wird. Als Basiswert für das neue Ziel wird der Vorjahreswert genutzt. 2024 lag der Frauenanteil bei 17,9 Prozent. Entsprechend ist für 2025 das Ziel, einen Anteil von 18,9 Prozent Frauen an der Gesamtbelegschaft zu erreichen. Zugleich soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Rahmen der Nachbesetzung auf 40 Prozent erhöht werden. 2024 betrug der Anteil weiblicher Führungskräfte 30,6 Prozent. Der Frauenanteil wird monatlich durch die Personalabteilung nachverfolgt. Zudem sind die Gleichstellungsbeauftragten in die Zielformulierung und -nachverfolgung sowie die Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten involviert.

Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-4)

Zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds und zur Steigerung seiner Attraktivität als Arbeitgeber ergreift der SRH-Konzern gezielte Maßnahmen. Diese dienen der Unterstützung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen sowie der Förderung positiver Auswirkungen auf die Beschäftigten und der Vermeidung oder Reduzierung der wesentlichen potenziellen negativen Auswirkungen und Risiken. Die Umsetzung und Nachverfolgung dieser Maßnahmen erfolgt fortlaufend und wurde auch im Berichtsjahr durchgeführt.

Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsbedingungen

Zeitmanagementtool und digitale Personalakte

Im Berichtsjahr überarbeitete die SRH das seit 2016 bestehende Mitarbeiterportal. Die Anwendungen wurden modernisiert, erweitert und auf neue Technologien umgestellt. Dies ermöglichte es, das neue Zeitmanagement über das Intranet auch den gewerblichen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. In diesem System sind zudem die Ausleihe der digitalen Personalakte, Zeitbuchung, Urlaubs- und Kontingentplanung sowie die Pflege personenbezogener Daten möglich. Zeitnachweise sind ebenso wie Lohnabrechnungen und Lohnsteuerbescheinigungen digital abrufbar. Bei der Einführung des Zeitmanagements war der Personalrat der SRH involviert.

Die STR nutzt das Mitarbeiterportal der SRH. MVB, MVR, Stilbruch und SRHV planen die Einführung für die digitale Einsicht der Stunden bis spätestens 2027.

Mit dem neuen Zeitmanagementtool soll den Beschäftigten ein transparenter und tagesaktueller Überblick über das Zeitkonto ermöglicht werden. Dies verbessert die Einhaltung der Arbeitszeitvorgaben.

Regelung von Überstunden

Überstunden sind tarifvertraglich geregelt. Sie erfolgen bedarfsgerecht und können vom Arbeitgeber angeordnet werden, falls eine Umsetzung auf freiwilliger Basis nicht möglich erscheint. Gründe für die Anordnung können beispielsweise Sonderreinigungen an Sonn- oder Feiertagen, Projekte, krankheitsbedingte Ausfälle, Winterdienst und Laubzeit sein.

Um Überstunden in größerem Umfang und die damit verbundenen negativen Auswirkungen möglichst zu vermeiden, ist die Führungskraft aufgefordert, die Arbeitszeiten über die elektronische Zeiterfassung nachzuverfolgen. Zudem prüft die Personalabteilung monatlich die Arbeitszeitkonten und informiert die Beschäftigten, Vorgesetzte und den Personalrat, wenn das Gleitzeitkonto über den vereinbarten Stunden liegt. Beschäftigte von SRH, MVB und MVR haben zudem die Möglichkeit, Stunden in das Lebensarbeitszeitkonto bzw. Langzeitarbeitskonto zu übertragen oder mit der Führungskraft eine Lösung zu finden, um die Überstunden abzubauen.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretung

Die kooperative Zusammenarbeit mit dem Personal- bzw. Betriebsrat sowie die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung in verschiedenen Gremien ist in [S1-2](#) dargestellt.

Maßnahmen in Bezug auf Arbeitgeberattraktivität

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Für Beschäftigte im kaufmännischen Bereich gelten im Rahmen der Gleitzeit flexible Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich, bei der SRH auch eine Ausbildung in Teilzeit. Für gewerbliche Beschäftigte von SRH, MVB und MVR gibt es außerhalb des Schichtdienstes ebenfalls flexible Arbeitszeitregelungen.

Seit November 2023 können Beschäftigte der SRH ein Flexkonto nutzen, in das geleistete Mehrarbeit auf ein Zeitguthaben eingebracht oder in Entgelt umgewandelt werden kann. Eine Entnahme des Guthabens für eine bezahlte Freistellung kann mehrfach bis zu einer maximalen Dauer von jeweils drei Kalendermonaten erfolgen. Das Flexkonto ist in einer Dienstvereinbarung geregelt und gilt für alle unbefristet Beschäftigten der SRH. Für die MVB und die MVR gibt es seit dem Berichtsjahr eine ähnliche Betriebsvereinbarung.

Auch der Arbeitsort soll weiter flexibilisiert werden, um eine familiengerechte Arbeitsgestaltung zu ermöglichen. Beschäftigte der SRH können seit 2021, soweit es der Aufgabenbereich zulässt und in Absprache mit den Vorgesetzten, maximal dreizehn Tage pro Monat aus dem Home-Office arbeiten. Die Dienstvereinbarung wurde 2023 überarbeitet und auf neue Beschäftigte und Auszubildende ausgeweitet.

Gewerblich Beschäftigten in der Müllabfuhr und Reinigung der SRH wird es ab 2025 möglich sein, ihre Arbeit nach Absprache mit ihren Vorgesetzten direkt im Arbeitsgebiet zu beginnen oder zu beenden. Damit entfallen Pendelwege zum oder vom Arbeitsort.

Diese Maßnahmen zählen auf die Ziele des Gleichstellungsplans ein und stärken zugleich die Zufriedenheit der Beschäftigten.

Personalgewinnung und -entwicklung

Aus dem bestehenden, überwiegend demografisch bedingten Arbeits- und Fachkräftemangel entsteht für den SRH-Konzern ein Risiko, wenn offene Stellen nicht adäquat besetzt werden können. Um dem entgegenzuwirken, bietet der SRH-Konzern gezielt Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen, darunter Coachings, Teamentwicklungsmaßnahmen und Schulungen, an. Verantwortlich dafür ist die Personalabteilung. Grundlage für die Aktivitäten und Inhalte ist der aus den Abteilungen gemeldete Bedarf, ergänzt um zielgerichtete Angebote und gesetzlich vorgeschriebene Seminare.

Darüber hinaus betreibt der SRH-Konzern aktive Personalgewinnung, gezieltes Personalmarketing sowie Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, um Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen.

Der SRH-Konzern ermöglicht jungen Menschen verschiedene Einstiege ins Berufsleben über qualifizierte Berufsausbildungen, ein duales Studium oder Einsatzstellen für ein Freiwilliges Ökologisches Jahr. Im Nachwuchsförderungsprogramm „Young Professionals“ der SRH werden zehn junge Talente aus verschiedenen Bereichen über zwei Jahre von Oktober 2024 bis Dezember 2026 gezielt gefördert. Die Inhalte des Programms decken unterschiedliche Themen ab, von fachlichen Inhalten wie Abfallwirtschaft und -recht, Umwelt- und Klimaschutz bis zu Aspekten der persönlichen und beruflichen Entwicklung wie Kommunikation, Verhandlung und Führung.

Darüber hinaus investiert der SRH-Konzern gezielt in die fachliche Entwicklung seiner Beschäftigten, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, auszubilden und langfristig zu halten.

Im Berichtsjahr wurde dafür ein neuer Durchgang des internen Weiterbildungsprogramms „Chance zur Gruppenleitung“ vorbereitet, der im Januar 2025 startet und zwölf Monate dauern wird. In dem Programm qualifiziert die SRH geeignete gewerbliche Beschäftigte weiter, um kaufmännische Aufgaben übernehmen zu können und somit ihr Einsatzgebiet von gewerblichen zu kaufmännischen Arbeiten zu erweitern.

Die genannten Maßnahmen werden von der Personalleitung nachverfolgt und bei Bedarf nachgesteuert. Dabei erstellt die Abteilung „Finanzen und Controlling“ quartalsweise einen Bericht, der erfasst, wie schnell Planstellen besetzt bzw. nachbesetzt werden können. Die Personalleitung berichtet dazu an die Geschäftsführung des SRH-Konzerns.

Maßnahmen in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz

Prävention: Förderung der physischen Gesundheit

Beschäftigte des SRH-Konzerns werden durch regelmäßige Sicherheitstrainings, Unterweisungen und andere Angebote sowohl für mögliche Unfallgefahren als auch für eine gesunde und ergonomische Arbeitsweise sensibilisiert. Ziel ist es, Unfällen, Verletzungen und Krankheiten vorzubeugen.

Kolonnen- und Teamtrainer:innen beraten die Beschäftigten der SRH im Arbeitsalltag zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Tochterunternehmen führen teilweise eigene Schulungen im Bereich Arbeitsschutz durch, beispielsweise Fahrsicherheitstrainings.

Neu eingestellte Beschäftigte der Reinigung und Müllabfuhr erhalten eine umfassende, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Unterweisung zum Thema Arbeitssicherheit in Theorie und Praxis. Zudem bietet die SRH zweimonatlich Bewegungsworkshops an, in denen gewerbliche Beschäftigte Bewegungstechniken im Umgang mit Müllbehältern und -säcken kennenlernen und üben können, um ein Höchstmaß an Sicherheit und gesundheitsgerechten Bewegungsabläufen zu erreichen.

Auf dem YouTube-Kanal der SRH werden zudem auf verschiedene Berufsgruppen zugeschnittene Übungen vorgestellt. Eine bei der SRH angestellte Physiotherapeutin berät die Beschäftigten bei körperlichen Beschwerden und zeigt kaufmännisch-technischen Beschäftigten Möglichkeiten zum Ausgleich einseitiger Haltungen am Schreibtisch.

Diese und weitere Aufklärungsmaßnahmen, Gesundheits-, Sport- und Ernährungsangebote sowie freiwillige Vorsorgemaßnahmen zielen darauf ab, häufigen Krankheitsbildern wie Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und Atemwegserkrankungen vorzubeugen. Die Maßnahmen tragen zur Schonung und Gesunderhaltung der Beschäftigten bei und unterstützen das übergeordnete Ziel, die Unfallquote zu senken und das Bewusstsein für gesundheitsgerechtes Arbeiten weiter zu stärken.

Der SRH-Konzern erhebt und dokumentiert fortlaufend Unfallkennzahlen zur Identifizierung von Trends und potenziellen Risikofaktoren. Ebenso werden Daten zu Berufskrankheiten erfasst. Der ASA leitet hieraus gezielt Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen ab, um die Unfallzahlen weiter zu reduzieren. Zudem werden jährlich sämtliche Arbeitsplätze im SRH-Konzern im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen auf Unfall- und Gesundheitsgefahren durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit überprüft. Die Ergebnisse werden in Betriebsanweisungen und andere Maßnahmen wie Schulungen überführt.

Um die wesentliche potenzielle negative Auswirkung von körperlich belastenden Tätigkeiten zu vermindern, informiert und sensibilisiert der SRH-Konzern regelmäßig zu Unfallgefahren und fördert eine gesunde und ergonomische Arbeitsweise. Im Berichtsjahr wurden interne Sensibilisierungskampagnen unter anderem zu den Themen Sicherheit auf dem Betriebsgelände, UV-Schutz, Gehörschutz, Fahrradhelm und Strom durchgeführt.

Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt

Förderung von Frauen

Mit unterschiedlichen Maßnahmen engagiert sich der SRH-Konzern für die Erhöhung des Frauenanteils: von der Förderung familiengerechten Arbeitens durch flexible Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit bis hin zur Bereitstellung geschlechterspezifischer Bedarfe wie Umkleiden für Frauen und frauenspezifische Arbeitskleidung. Zudem wird die Teilnahme an Frauennetzwerken wie „Frauen in Orange“ des Verbands kommunaler Unternehmen (VKU) aktiv unterstützt.

Seit 2022 führt die SRH eine spezielle Kampagne zur Anwerbung von Frauen durch. Im Berichtsjahr fand erneut an zwei Tagen ein „Matchday“ statt, eine Veranstaltung, die Frauen gezielt für die gewerblichen Tätigkeiten der SRH begeistern soll. Potenzielle Bewerberinnen erhalten dabei die Möglichkeit, die Tätigkeiten der SRH im Gespräch mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen näher kennenzulernen und auszuprobieren. Ziel ist es, den Anteil der Frauen in den Bereichen Abfalllogistik, Reinigung, Recyclinghöfe sowie Technik und Bau zu erhöhen. Die Veranstaltungen im Jahr 2024 verzeichneten eine Teilnahme von über 120 Frauen, von denen sich im Anschluss rund 90 bei der SRH bewarben.

Förderung von Inklusion

Der SRH-Konzern bietet ein inklusives Arbeitsumfeld und übertraf auch 2024 mit seiner Schwerbehindertenquote von 6,1 Prozent die gesetzlich geforderten 5,0 Prozent.

Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich für die Rechte und Interessen der Betroffenen ein, sowohl intern als auch gegenüber externen Stellen. Zudem bietet sie individuelle Beratung an. In Stellenausschreibungen wird explizit auf die Förderung von Menschen mit Behinderung hingewiesen. Seit 2014 identifiziert die SRH gezielt Stellen, die für den Einsatz von Beschäftigten mit besonderen gesundheitlichen Einschränkungen, sogenannte leistungsgewandelte Beschäftigte, geeignet sind. Die Eignungsfeststellung erfolgt individuell in Zusammenarbeit des BEM, des Betriebsmedizinischen Dienstes, der psychosozialen Beratung und der Schwerbehindertenvertretung.

Die SRH ermöglicht zudem langzeitarbeitslosen Menschen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Förderprogramms der Bundesagentur für Arbeit die Rückkehr in das Arbeitsleben. Menschen mit Flüchtlingsstatus erhalten ebenfalls eine Chance, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür hat die SRH zusätzliche Stellen geschaffen. Je nach Verfügbarkeit offener Stellen und entsprechender Eignung wird ihnen im Anschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

Weitere Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Beschäftigte

Der SRH-Konzern hat Richtlinien und Prozesse etabliert, um negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu verhindern.

Ein Beispiel hierfür sind die Datenschutzvorkehrungen, die bei der Einführung des Zeitmanagementtools und der digitalen Personalakte getroffen wurden. Im Rahmen dieses Projekts wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, der „Konzernrevision“ und der Datenschutzbeauftragten eine neue Struktur erarbeitet. Dabei wird der Grundsatz der Datenschutzgrundverordnung zur Datenminimierung durch automatische Löschersten sichergestellt und ein Berechtigungskonzept für die unterschiedlichen Anwender:innen entwickelt. Das Projekt und die umgesetzten Maßnahmen wurden im Personalbericht 2024 dokumentiert.

Bei vielen Projekten setzt der SRH-Konzern von Beginn an auf Mit einander, Verständnis und Dialog und bezieht die Beschäftigten oder ihre Vertretungen direkt ein, um potenzielle Auswirkungen zu bewerten. Ein Beispiel hierfür sind Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung. Die offene Kommunikation ermöglicht informierte Entscheidungen und fördert eine Kultur von Respekt, Sicherheit und Wohlbefinden.

Ressourceneinsatz zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen

Der SRH-Konzern stellt für das Management der wesentlichen Auswirkungen und Risiken personelle und technologische Ressourcen bereit. Die Personalabteilung verantwortet unter anderem die Einhaltung der Vorgaben in den Arbeitsverträgen und die Erfassung von Überstunden, Recruiting, Qualifizierung sowie Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Der Personalrat bzw. Betriebsrat wirkt an Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen und unterschiedlichen Ausschüssen mit. Für Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen spezialisierte Bereiche wie der Betriebsmedizinische Dienst, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das BEM und die Psychosoziale Beratung zur Verfügung. Gleichstellung und Vielfalt werden durch Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte sowie weitere Ansprechpersonen gefördert. Technische Systeme wie Zeiterfassung und Mitarbeiterportale unterstützen die Umsetzung.

Kennzahlen: Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-6)

Merkmale der Beschäftigten (Anzahl)	2024
Beschäftigte	4.326
männlich	3.509
weiblich	817
divers	0
keine Angabe	0
Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen	4.135
männlich	3.369
weiblich	766
divers	0
keine Angabe	0
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	101
männlich	74
weiblich	27
divers	0
keine Angabe	0
Abrufkräfte	13
männlich	8
weiblich	5
divers	0
keine Angabe	0

Merkmale der Beschäftigten (Anzahl)	2024
Vollzeitkräfte	3.434
männlich	2.945
weiblich	489
divers	0
keine Angabe	0
Teilzeitkräfte	802
männlich	498
weiblich	304
divers	0
keine Angabe	0

Fluktuation	2024
Beschäftigte, die den SRH-Konzern verlassen haben (01.01.- 31.12.24) (Anzahl)	438
Fluktuationsrate (%)	10,1

Eine länderspezifische Aufschlüsselung entfällt, da der SRH-Konzern ausschließlich in der Metropolregion Hamburg tätig ist. Die Angaben beziehen sich auf die Anzahl der Personen und wurden zum Stichtag 31. Dezember des Berichtsjahres erhoben. Durchschnittswerte werden nur dann ausgewiesen, wenn dies durch die jeweilige Kennzahl ausdrücklich vorgesehen ist.

Bei der Betrachtung der Beschäftigtengruppen (befristet/unbefristet und Vollzeit/Teilzeit) ergibt sich im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten ein geringerer Wert. Dieser Unterschied resultiert daraus, dass Auszubildende (78), Praktikant:innen (1) und Personen mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis (11) ausschließlich in der Gesamtzahl der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Zur Berechnung der Fluktuationsrate wurde die sogenannte Schlüter-Formel verwendet: Abgänge / (Personalbestand zum 01.01. + Zugänge) × 100.

Kennzahlen: Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens (S1-7)

Merkmaile der Fremdarbeitskräfte (Anzahl)	2024
Fremdarbeitskräfte	4
Selbstständige	0
aus Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	4

Die Angaben beziehen sich auf die Anzahl der Personen und wurden zum Stichtag 31. Dezember des Berichtsjahres erhoben.

Die Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte ist gering, da sich deren Einsatz auf temporäre Personalengpässe beschränkt.

Kennzahlen: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog (S1-8)

Der Anteil der Beschäftigten, der von Tarifverträgen abgedeckt ist, liegt konzernweit bei 98 Prozent.

Kennzahlen: Diversität (S1-9)

Geschlechterverteilung oberste Führungsebene im SRH-Konzern	2024 (Anzahl)	2024 (%)
oberste Führungsebene	37	100,0
männlich	29	78,4
weiblich	8	21,6
divers	nicht zutreffend	nicht zutreffend

Altersgruppen	2024 (Anzahl)	2024 (%)
Beschäftigte	4.326	100,0
unter 30 Jahre	443	10,2
30 – 50 Jahre	2.075	48,0
über 50 Jahre	1.808	41,8

Die oberste Führungsebene besteht aus der Geschäftsführung des SRH-Konzerns, den Abteilungsleitungen der SRH sowie den Geschäftsführungen der Tochterunternehmen.

Kennzahlen: Angemessene Entlohnung (S1-10)

Alle Beschäftigten werden über dem gesetzlichen Mindestlohn entlohnt. Das gilt sowohl für die Beschäftigten, die über Tarifverträge abgedeckt sind, als auch für den kleinen Anteil an Beschäftigten, insbesondere Leitungspositionen, die außertariflich bezahlt werden. Für bestimmte Tochterunternehmen ist neben der monatlichen Entlohnung auch eine jährliche leistungsorientierte Bezahlung und/oder Sonderzahlung vorgesehen, die tarifvertraglich festgelegt ist.

Kennzahlen: Sozialschutz (S1-11)

Der Sozialschutz bei Krankheit und Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit sowie Ruhestand ist durch das geltende deutsche Recht umfassend für alle Beschäftigten abgedeckt.

Kennzahlen: Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)

Schulungsstunden (Anzahl)	2024
absolvierte Schulungsstunden	36.274
durchschnittliche Schulungsstunden pro Beschäftigte	8,4
männlich	8,6
weiblich	7,3
divers	nicht zutreffend

Kennzahlen: Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

Das Arbeitsschutzmanagementsystem deckt 95 Prozent der Beschäftigten des SRH-Konzerns ab.

Im Berichtsjahr kam es zu 274 meldepflichtigen Arbeitsunfällen, was einer Quote von 5,8 Prozent entspricht. Das führte zu 5.997 Ausfalltagen. Es gab keine Todesfälle zu verzeichnen.

Kennzahlen: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (S1-15)

Arbeitsfreistellungen (%)	2024
Beschäftigte, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aufgrund von familiären Gründen haben	99,1
männlich	99,3
weiblich	98,7
divers	<i>nicht zutreffend</i>
anspruchsberechtigte Beschäftigte, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	3,2
männlich	2,1
weiblich	1,1
divers	<i>nicht zutreffend</i>

Der Anteil der Beschäftigten, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aufgrund von familiären Gründen haben, ergibt sich aus der Gesamtanzahl der Beschäftigten abzüglich Auszubildenden, Praktikant:innen, Werksstudierenden, Personen mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis sowie Aushilfen.

Kennzahlen: Vergütung (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) (S1-16)

Vergütung	2024
Gender Pay Gap (%)	-3,8
im gewerblichen Bereich (%)	9,4
im kaufmännisch-technischen Bereich (%)	12,4
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten	13,7

Da eine aggregierte Auswertung über alle Beschäftigten hinweg zu einer verzerrten Darstellung führt und die Aussagekraft der Kennzahl erheblich beeinträchtigt, ist ergänzend eine differenziertere Betrachtung nach Tätigkeitsbereichen unerlässlich.

Denn im gewerblichen Bereich sind überproportional viele männliche Beschäftigte angestellt, deren durchschnittliches Einkommen unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. Diese Struktur würde das durchschnittliche Einkommen aller männlichen Beschäftigten rechnerisch stark senken. Weibliche Beschäftigte sind hingegen in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert. Ihr durchschnittliches Einkommen wird daher überwiegend durch Tätigkeiten im kaufmännisch-technischen Bereich bestimmt, in dem höhere Gehälter gezahlt werden. Dies könnte zu dem Eindruck führen, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt besser vergütet werden als männliche.

Durch eine getrennte Auswertung nach Tätigkeitsbereichen wird deutlich, dass auch innerhalb der zwei Bereiche weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede in der Vergütung bestehen.

Kennzahlen: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten (S1-17)

Insgesamt meldeten 123 Beschäftigte des SRH-Konzerns im Berichtszeitraum arbeitsbezogene Vorfälle an die Ombudsstelle, das Hinweisgebersystem und die Psychosoziale Beratung.

Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, wurden nicht gemeldet. 2024 gab es keine Geldstrafen, Bußgelder und Schadensersatzleistungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung.

S2 – ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Arbeitsbedingungen	<p><u>Unsichere Beschäftigung im Baugewerbe und Winterdienst</u></p> <p>Der SRH-Konzern kauft in Deutschland Dienstleistungen für Bau und Winterdienst ein. Die Sektoren beschäftigen in Deutschland viele Arbeitsmigrant:innen, die teilweise kein gesichertes Arbeitsverhältnis haben und keine Sozialabgaben von ihrem Arbeitgeber erhalten.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Migrant:innen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p><u>Unangemessene Löhne</u></p> <p>Der SRH-Konzern kauft Warengruppen und Dienstleistungen ein, für die es ein potenzielles Risiko gibt, dass in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen relevante Vorgaben zur Zahlung eines Mindest- oder existenzsichernden Lohns nicht eingehalten werden. Dies betrifft beispielsweise die Produktion von Elektronik und IT-Produkten, Textilien, Schuhen und Handschuhen in Asien.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p><u>Irreguläre Überstunden</u></p> <p>Der SRH-Konzern kauft Warengruppen und Dienstleistungen ein, für die es ein potenzielles Risiko gibt, dass in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen relevante Vorgaben zur Begrenzung der Arbeitszeit und Zahlung von Überstunden nicht eingehalten werden. Dies betrifft beispielsweise die Produktion von Elektronik und IT-Produkten, Textilien, Schuhen und Handschuhen Asien.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p><u>Arbeitsbedingungen in der Produktion von elektronischer Betriebsausstattung</u></p> <p>Der SRH-Konzern kauft für seine elektronische Betriebsausstattung Produkte ein, welche in der tiefergelagerten Lieferkette in Produktionsländern wie Vietnam oder China oft unter gefährlichen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Diese können sich negativ auf die mentale oder körperliche Gesundheit auswirken, im schlimmsten Fall sogar zum Tod führen.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p><u>Arbeitsbedingungen im Bausektor und beim Winterdienst</u></p> <p>Der SRH-Konzern kauft in Deutschland Dienstleistungen für Bau und Winterdienst direkt ein. In den Sektoren gibt es ein erhöhtes Risiko für Verletzungen oder im schlimmsten Fall Tod während der Bauphase. Zusätzlich erfolgt die Herstellung von Zement unter gefährlichen oder schädlichen Arbeitsbedingungen und kann zu gesundheitlichen Problemen führen.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Migrant:innen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	<p>Gender Pay Gap</p> <p>Der SRH-Konzern bezieht Betriebsausstattung von direkten Lieferant:innen aus Ländern mit anhaltendem Gender Pay Gap, wie Deutschland und anderen Mitgliedsstaaten der EU. Zusätzlich existiert in den tiefergelagerten Lieferketten dieser Produkte in vielen asiatischen Produktionsländern ein sehr hoher Gender Pay Gap. Dies wirkt sich negativ auf die Lebensumstände und Unabhängigkeit der Frauen aus.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Frauen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p>Gewalt am Arbeitsplatz</p> <p>Der SRH-Konzern kauft in Deutschland Dienstleistungen für Bau und Winterdienst direkt ein. In diesen Sektoren werden viele Arbeitsmigrant:innen beschäftigt, welche anfällig für Ausbeutung und Misshandlung am Arbeitsplatz sind. Dies kann die mentale Gesundheit stark belasten.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Migrant:innen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p>Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> <p>Der SRH-Konzern kauft Dienstleistungen für Bau und Winterdienst direkt ein. In diesen Sektoren existiert das Risiko der strukturellen Diskriminierung von Arbeitsmigrant:innen, die den Großteil der Arbeitskräfte ausmachen. Dies kann zur Ausbeutung und Benachteiligung der Arbeitskräfte führen und ihre mentale Gesundheit stark belasten.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Migrant:innen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	<p>Kinderarbeit in der Produktion von Betriebsausstattung</p> <p>Der SRH-Konzern kauft für seine Betriebsausstattung Produkte ein, welche in der tiefergelagerten Lieferkette in Produktionsländern wie Vietnam oder China oft durch Kinderarbeit unter ungesunden und gefährlichen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Dies beschränkt die Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder und kann sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. Kinder, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.
	<p>Zwangarbeit in der Produktion von Betriebsausstattung</p> <p>Der SRH-Konzern kauft für seine Betriebsausstattung Produkte ein, welche in der tiefergelagerten Lieferkette in Produktionsländern wie Vietnam oder China oft noch durch Zwangarbeit unter ungesunden und gefährlichen Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Dies kann sich negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken.</p>	Die potenzielle negative Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie betrifft Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insb. schutzbedürftige Personen, und steht in Verbindung zum Geschäftsmodell bzw. zur Unternehmensstrategie.

Das nachfolgende Kapitel beschreibt die Konzepte und Maßnahmen, mit denen der SRH-Konzern faire und sichere Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette unterstützen möchte. Dazu gehören die Achtung der Menschenrechte, die Förderung von Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte.

Die Abteilung „Zentraler Einkauf“ der SRH steuert den größten Teil der Beschaffung des SRH-Konzerns. Die Tochterunternehmen SRHV und Stilbruch sind zwar nicht in allen Beschaffungen über den „Zentralen Einkauf“ abgedeckt, nutzen diesen aber überwiegend. Weitgehend eigene Einkaufsstrukturen haben dagegen die Tochterunternehmen HEG und HiiCCE. Bei einigen Beschaffungen kooperiert die HEG mit der SRH, beispielsweise bei Fahrzeugen.

Um die Sorgfaltspflichten für die Lieferkette gemäß dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zu erfüllen, bezieht die SRH neben MVB, MVR, STR und ZRE auch Stilbruch und HEG mit in ihren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikoanalyseprozess ein.

Sofern nicht anders angegeben, gelten die nachfolgenden Angaben für die vom „Zentralen Einkauf“ gesteuerten Prozesse. Eine weitere Beschreibung, wie Nachhaltigkeitskriterien im Beschaffungsprozess und in der Lieferantenauswahl berücksichtigt werden, ist in [G1-2](#) zu finden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (S2-SBM-3)

Ausgehend von einer im Jahr 2020 durchgeföhrten Risikoanalyse hat der SRH-Konzern ein Verständnis dafür entwickelt, welche Gruppen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten und welche stärker anfällig für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sind.

Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Gruppen:

- Arbeitskräfte an den Standorten des SRH-Konzerns, die nicht zur eigenen Belegschaft gehören, beispielsweise Fremdarbeitskräfte für den Winterdienst oder auf eigenen Baustellen. In diesen Bereichen kommen in Deutschland unsichere oder illegale Beschäftigungsverhältnisse häufiger vor. Ebenso ist dort das Risiko für Unfälle und Verletzungen relativ hoch.
- Arbeitskräfte, die für Unternehmen der direkten Lieferant:innen/Subunternehmen sowie in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind. So wurden insbesondere Arbeitskräfte in besonders risikobehafteten globalen Wertschöpfungsketten für Elektronik und IT-Produkte, Textilien, Schuhe und Handschuhe in Produktionsländern in Asien betrachtet. Dort besteht ein weit verbreitetes Risiko unangemessener Löhne und unzureichender Arbeitsbedingungen. Im Rahmen direkter Lieferantenbeziehungen lag der Fokus insbesondere auf Arbeitskräften in prekären Dienstleistungsbranchen.

Ein zusätzliches Augenmerk wurde auf besonders vulnerable Personengruppen gelegt, beispielsweise auf Migrant:innen, Wanderarbeiter:innen und Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung in den Dienstleistungssektoren in Deutschland sowie auf Frauen, Kinder und ethnische Minderheiten in der tieferen vorgelagerten Wertschöpfungskette. Diese sind häufiger Ausbeutung und Diskriminierung ausgesetzt.

Ein potenzielles Risiko für Kinderarbeit besteht bei der Beschaffung von Textilien und Arbeitshandschuhen, vor allem für Produkte aus Herstellungsländern wie Vietnam, Indien, China oder Bangladesch. Für eine Reihe von Warengruppen besteht auch ein potenzielles Risiko für Zwangsarbeit in der tieferen vorgelagerten Wertschöpfungskette. Dies ist zum Beispiel beim Abbau seltener Erden im Kongo für die Herstellung elektronischer Bauteile und Batterien der Fall. Menschenhandel und Zwangsarbeit sind aber auch ein allgemein bekanntes menschenrechtliches Risiko, beispielsweise in Indien oder China.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (S2-1)

Der SRH-Konzern richtet sein Handeln und seine Konzepte an folgenden internationalen Standards aus: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, den UNGP, den ILO zu Arbeits- und Sozialstandards, den UNGC, der UN-Kinderrechtskonvention sowie der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse

Um die Einhaltung von Menschenrechten auch im nicht unmittelbaren Zugriffsbereich des SRH-Konzerns zu fördern, wurde der Einkaufsprozess 2022 systematisch um Sorgfaltspflichtenprozesse und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte erweitert und ein bereichsübergreifendes Risikomanagement etabliert. Als Grundlage führt die Abteilung „Zentraler Einkauf“ für den SRH-Konzern jährlich eine Risikoanalyse hinsichtlich potenzieller menschenrechtlicher und umweltbezogener Auswirkungen in der Wertschöpfungskette durch. Die Risikoanalyse gliedert sich gemäß den Vorgaben des LkSG in eine abstrakte (insbesondere branchen- und länderspezifische Risiken) und eine konkrete Betrachtung (unternehmensspezifischer Kontext). Die Ergebnisse bilden einerseits eine Grundlage für die übergeordnete strategische und operative Ausrichtung der Beschaffung. Zum anderen sind die wesentlichen potenziellen Auswirkungen zentral für die Ableitung risikobasierter Präventionsmaßnahmen. Zusätzlich führt der SRH-Konzern für alle direkten Lieferant:innen ein kontinuierliches automatisiertes Medienmonitoring durch und bezieht weitere Informationen aus Audits und Lieferantendialogen ein.

Zur Minimierung und Verhinderung der im Rahmen der Risikoanalyse festgestellten potenziellen Auswirkungen hat die SRH verschiedene Maßnahmen implementiert. Eine detaillierte Beschreibung ist in [S2-4](#) zu finden.

Hinweisgebersystem

Ein weiteres Kernelement des Sorgfaltspflichtenprozesses ist das Hinweisgebersystem des SRH-Konzerns, über das Hinweise zu potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen und Verletzungen sowie zu Rechtsverstößen eingereicht werden können, die im Zusammenhang mit dem SRH-Konzern oder seinem wirtschaftlichen Handeln stehen. Mehr Informationen zum Hinweisgebersystem sind in [S2-3](#) beschrieben.

Die Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten dokumentiert die SRH unternehmensintern fortlaufend. Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat werden mindestens jährlich sowie anlassbezogen informiert. Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße gegen die genannten Standards festgestellt.

Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte

Die Grundsatzerklärung „Bekenntnis des SRH-Konzerns zum Schutz der Menschenrechte“ formalisiert den Sorgfaltspflichtenprozess und bildet die Grundlage für die Achtung der Menschenrechte im Hinblick auf die eigenen Geschäftstätigkeiten und darüber hinaus in den Geschäftsbeziehungen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Der SRH-Konzern verpflichtet sich, die Menschenrechte zu stärken und Menschenrechtsverletzungen durch die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten und Prozesse vorzubeugen. Als besonders sensible Bereiche hat der SRH-Konzern Kinder- und Zwangsarbeit, Löhne, Arbeitszeiten, Diskriminierung, Wahrung der Koalitionsfreiheit sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz identifiziert. Jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit ist ausdrücklich verboten.

Die Grundsatzerklärung gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten in der Metropolregion Hamburg als auch, innerhalb des Einflussbereichs des SRH-Konzerns, für die globale vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Sie ist für die eigenen Beschäftigten ebenso anzuwenden wie für Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und deren Arbeitskräfte.

Die Geschäftsführung hat die Grundsatzerklärung unterzeichnet und trägt als oberstes Organ die Verantwortung für deren Umsetzung und Einhaltung. Die Kontrolle erfolgt durch den Sorgfaltspflichtenprozess sowie durch die regelmäßige verpflichtende Berichterstattung des Compliance-Beauftragten an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat.

Die Grundsatzerklärung steht Beschäftigten im Intranet zur Verfügung und ist auf der Webseite der SRH abrufbar. Darüber hinaus wird es Auftragnehmer:innen in den Ausschreibungsunterlagen verlinkt.

Gemäß den Vorgaben des LkSG wird die Grundsatzerklärung regelmäßig auf Aktualität überprüft, um etwaige Änderungen der Risikolage oder der Sorgfaltspflichtenprozesse zu berücksichtigen.

Grundsätze der Beschaffung

Regelungen für den Beschaffungsprozess des „Zentralen Einkaufs“ der SRH für Bauleistungen, Lieferungen und Dienstleistungen sind in der internen Verfahrensanweisung „Grundsätze der Beschaffung“ festgelegt. Weiterführende Informationen dazu sind in [G1-2](#) beschrieben.

Die Verfahrensanweisung fördert eine nachhaltige Beschaffung unter Einhaltung sozialer Mindeststandards. Sie trägt damit dazu bei, die wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf unsichere Beschäftigung, unangemessene Löhne und Arbeitszeiten, unzureichende Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Gewalt, Kinder- und Zwangsarbeit zu reduzieren.

Baustellenordnung ZRE

Die Baustelle des ZRE ist als Großprojekt des SRH-Konzerns mit potenziellen negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verbunden. Die „Baustellenordnung ZRE“ regelt daher den Einsatz von Fremdarbeitskräften vor Ort.

Sie enthält verbindliche Regelungen zum Schutz der Arbeitskräfte auf der Baustelle des ZRE, beispielsweise zu Themen wie Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten, Qualifikationen der Arbeitskräfte und zum Aufenthalt auf der Baustelle. So soll beim Bau des ZRE ein sicherer, unfallfreier Ablauf der Bau- und Montagearbeiten und Inbetriebsetzung sichergestellt werden. Damit trägt die Richtlinie dazu bei, potenzielle wesentliche Auswirkungen in Bezug auf unsichere Beschäftigung, unzureichende Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten im Baugewerbe zu minimieren.

Die Baustellenordnung basiert auf gesetzlichen Regelungen wie der Baustellenverordnung, dem Arbeitsschutzgesetz sowie KrWG.

Der Geltungsbereich der Baustellenordnung erstreckt sich auf alle Auftragnehmer:innen und deren Beschäftigte, die Arbeiten auf dem Gelände des ZRE ausführen. Die Baustellenordnung gilt speziell für die Baustelle des ZRE. SRH, MVB und MVR verfügen über Betriebsanweisungen mit ähnlichen Sicherheitsanweisungen für Fremdfirmen. Für die anderen Tochterunternehmen besteht keine Relevanz, da dort keine oder nur im geringen Umfang Bautätigkeiten stattfinden.

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Bauordnung trägt die Geschäftsführung des ZRE. Der Sicherheits- und Gesundheits-Koordinator des ZRE hat darauf hinzuwirken, dass die Vorgaben der Baustellenordnung umgesetzt werden. Eine durch das ZRE bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt bei der Durchführung. Die Baustellenordnung wird jeder Fremdfirma in aktueller Fassung vor der Arbeitsaufnahme übergeben.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-2)

Um die Sichtweisen und Interessen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette nachvollziehen zu können, hat die SRH ein Sorgfaltspflichtensystem nach den Vorgaben des LkSG aufgebaut. Mehr Informationen sind in [S2-1](#) beschrieben.

Der „Zentrale Einkauf“ steht direkt im regelmäßigen und anlassbezogenen Dialog mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen. Ziel ist es, über Erfahrungsaustausch und Beteiligung an Projekten Einblicke in die Perspektiven von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zu erlangen, eine sozial nachhaltigere öffentliche Beschaffung zu fördern und so die Lebensbedingungen der Arbeitskräfte zu verbessern. Zu den zivilgesellschaftlichen Akteur:innen zählen die Projektstelle der Fair Trade Stadt Hamburg, FEMNET e. V. zur Förderung der Rechte von Frauen in der globalen Textilindustrie sowie die Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) der Engagement Global gGmbH, die Kommunen und öffentliche Unternehmen bei der Umsetzung einer fairen und nachhaltigen Beschaffung unterstützt.

Entsprechende Perspektiven und Standpunkte werden im Rahmen der nachhaltigen Beschaffung bei der Umsetzung sozialer Kriterien in Ausschreibungen berücksichtigt. Auch bei der Formulierung und Umsetzung von Maßnahmen werden, wo möglich und sinnvoll, die Interessen potenziell betroffener Rechteinhaber:innen einbezogen. Die Verantwortung für die Berücksichtigung der Perspektiven und Sichtweisen der Interessenträger:innen liegt bei der Abteilungsleitung des „Zentralen Einkaufs“. Weitere Informationen sind in [S2-4](#) beschrieben.

Die Arbeitskräfte können jederzeit das Hinweisgebersystem des SRH-Konzerns nutzen, um potenzielle Verstöße gegen Menschenrechte oder andere Gesetze und interne Regelungen zu melden.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können (S2-3)

Hinweisgebersystem

Der SRH-Konzern hat ein konzernweites Hinweisgebersystem eingerichtet, über das interne und externe Personen, wie Beschäftigte, Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Kund:innen und weitere Dritte, jederzeit potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Regelungen melden können. Das Hinweisgebersystem steht für Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen und Verletzungen sowie schwere Regel- und Rechtsverstöße offen.

Das Hinweisgebersystem bietet verschiedene Meldekanäle an, darunter neben Telefon, Brief oder E-Mail auch eine Online-Plattform. Dort können die Meldung und Bearbeitung der Hinweise sowie der Austausch bei eventuellen Rückfragen mit einer Hinweis-ID und über ein anonymes Postfach auf Wunsch ohne Rückschlüsse auf die Identität erfolgen. Die Hinweisgeber-Plattform ist auf der Webseite der SRH zu finden. In Ausschreibungen werden Auftragnehmer:innen darauf hingewiesen. Meldungen sind in Deutsch und Englisch sowie in neun weiteren europäischen Sprachen möglich. Eingegangene Hinweise werden durch den Compliance-Beauftragten geprüft und im Rahmen eines standardisierten Prozesses bearbeitet. Dieser ist in der Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem festgelegt.

Die Zahl der Aufrufe des Hinweisgebersystems wird nachverfolgt, um die Nutzung des Verfahrens überprüfen zu können.

Beschwerdeverfahren

Sobald ein Hinweis beim SRH-Konzern eingeht, erhält die hinweisgebende Person innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung. Im nächsten Schritt prüft der Compliance-Beauftragte zentral die Hinweise und informiert anschließend die zuständige Stelle innerhalb der Organisation. Innerhalb von drei Monaten prüfen beauftragte unparteiliche Personen der Abteilungen „Compliance“, „Konzernrevision“ und „Justiziariat“ den Sachverhalt. Falls eine Verletzung von menschenrechtsbezogenen Pflichten unmittelbar bevorsteht bzw. bereits stattfindet, werden unverzüglich Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Zudem wird auf Basis der Erkenntnisse der Sachverhaltsklärung ein Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise erarbeitet. Während des gesamten Verfahrens steht der SRH-Konzern in Kontakt mit der hinweisgebenden Person, sofern dies gewünscht ist und eine Kontaktmöglichkeit besteht.

Über das Beschwerdeverfahren sind im Berichtsjahr keine Hinweise mit Bezug auf unzureichende Arbeitsbedingungen oder Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette eingegangen.

Die Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem des SRH-Konzerns definiert den Zugang zum Verfahren, die Erreichbarkeit und die Zuständigkeiten. Des Weiteren beschreibt sie den Ablauf des Beschwerdeverfahrens nach Eingang eines Hinweises. Zudem ist der Schutz von hinweisgebenden Personen in der Verfahrensordnung festgelegt. Im Rahmen eines fairen und transparenten Verfahrens sichert der SRH-Konzern allen Hinweisgebenden im Einklang mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 Schutz vor möglichen Benachteiligungen und Repressalien sowie strikte Vertraulichkeit und Geheimhaltung während der gesamten Untersuchung zu.

Die öffentliche Bereitstellung der Verfahrensordnung auf der Webseite der SRH unterstützt die Verfügbarkeit des Verfahrens. Gleichzeitig schafft die Verfahrensordnung Transparenz und erläutert die Rechte hinweisgebender Personen. So soll das Vertrauen in das Hinweisgebersystem gestärkt werden.

Abhilfemaßnahmen

Bei konkreten Anhaltspunkten für mögliche Verstöße gegen Menschenrechte oder soziale Mindeststandards werden unverzüglich Maßnahmen ergriffen, um diese Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder in ihrem Ausmaß zu minimieren. Bei Auftragnehmer:innen werden je nach Schwere des Verstoßes angemessene Reaktionen bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehung vorbehalten.

Grundsätzlich sind folgende Stufen von Abhilfemaßnahmen vorgesehen:

- Stufe 1: Dialog mit dem/der betroffenen Lieferant:in und Erläuterung des Verdachtsfalls
- Stufe 2: Vereinbarung von Abhilfemaßnahmen zur Behebung der Missstände beim/bei der Lieferant:in (Corrective Action Plan)
- Stufe 3: Nachverfolgung der vereinbarten Abhilfemaßnahmen
- Stufe 4: bei Nichteinhaltung des Abhilfeplans gegebenenfalls Verhängung einer Vertragsstrafe oder vorzeitige Beendigung des Vertrags

Bei allen definierten Maßnahmen steht stets die Perspektive der tatsächlich oder potenziell Betroffenen im Mittelpunkt. Ziel ist die möglichst zügige Beseitigung der negativen Auswirkungen auf die betroffenen Rechteinhaber:innen und die Behebung bzw. Kompensation der Schäden. Abhilfemaßnahmen können darüber hinaus beispielsweise die Anpassung von Prozessen und Richtlinien, die Stärkung von Kontrollmechanismen oder die Schulungen von Arbeitskräften zum Thema Menschenrechte sein.

Gemäß des LkSG berücksichtigt der SRH-Konzern bei Abhilfemaßnahmen besonders schwerwiegende Verletzungen prioritär. Auch der Verursachungsbeitrag und die Einflussmöglichkeit des SRH-Konzerns auf die betreffenden Lieferant:innen werden bei der Ableitung von Maßnahmen einbezogen. Diese ist in vielen Fällen gering, insbesondere in der tieferen Wertschöpfungskette. Zudem sind keine tatsächlichen negativen wesentlichen Auswirkungen bekannt.

Daher kam es im Berichtszeitraum zu keinen konkreten Abhilfemaßnahmen. Eine Überprüfung der Wirksamkeit findet bisher nicht statt, da keine Abhilfemaßnahmen erforderlich waren.

Grundsätzlich setzt der SRH-Konzern bei den im Rahmen der Risikoanalyse identifizierten potenziellen negativen Auswirkungen in erster Linie auf Präventionsmaßnahmen zur Minimierung und Vermeidung. Weitere Informationen dazu sind in [S2-4](#) beschrieben.

Ziele im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (S2-5)

Die potenziellen Auswirkungen sind erst im Rahmen der 2024 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert worden, sodass aktuell mögliche Kennzahlen und Ziele evaluiert werden.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (S2-4)

Im Rahmen der strategischen Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette ergreift der SRH-Konzern verschiedene Maßnahmen, um dort sichere und faire Arbeitsbedingungen zu fördern und wesentliche potenzielle negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu reduzieren.

Gemäß dem Hamburgischen Vergabegesetz (HmbVgG) sind die SRH als öffentliche Auftraggeberin sowie die vom „Zentralen Einkauf“ betreuten Tochterunternehmen verpflichtet, ihre Beschaffungsprozesse an qualitativen, sozialen und ökologischen Kriterien auszurichten. Teilweise werden bei der Beschaffung diese Kriterien als Mindestanforderungen von den Auftragnehmer:innen eingefordert. Bei besonders risikobehafteten Warengruppen, beispielsweise bei der Persönlichen Schutzausrüstung oder IT-Hardware, werden Bieter:innen bevorzugt, die einen Sozialverträglichkeitsnachweis in Form eines Gütezeichens oder Standards nachweisen können. Weitere Informationen zum Management der Beziehungen zu Lieferant:innen sind in [G1-2](#) zu finden.

Der SRH-Konzern verfolgt im Rahmen des Sorgfaltspflichtenprozesses bei der Ableitung von Maßnahmen einen risikobasierten Ansatz, bewertet nach Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit von potenziellen Auswirkungen und Verstößen. Zudem berücksichtigt er die Art und den Umfang der betreffenden Geschäftstätigkeiten sowie seinen Verursachungsbeitrag und das Einflussvermögen auf die betreffenden Lieferant:innen. Bei der Priorisierung werden nicht die Unternehmensinteressen betrachtet, sondern die Interessen der (potenziell) Betroffenen.

Bei den im Folgenden beschriebenen Aktivitäten handelt es sich durchweg um vorbeugende Maßnahmen, da bisher keine tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen bekannt sind. Sie zählen auf die oben beschriebenen Konzepte ein. Dabei unterstützen sie insbesondere das Ziel der Grundsatzklärung, die Einhaltung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette zu fördern und möglichen Verstößen vorzubeugen. Darüber hinaus tragen die Maßnahmen zu dem in der Verfahrensanweisung formulierten Ziel bei, einen kontinuierlichen Betrieb unter Berücksichtigung der Aspekte Kosten, Qualität, Zeit, Nachhaltigkeit und Klimaneutralität sicherzustellen.

Die Maßnahmen werden fortlaufend oder anlassbezogen durchgeführt und wurden auch im Berichtsjahr umgesetzt. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen bewertet der „Zentrale Einkauf“ intern und passt diese bei Bedarf an oder ersetzt sie durch Alternativen. Dabei werden vor allem auch Rückmeldungen aus der Praxis durch Fachbereiche oder Auftragnehmer:innen berücksichtigt.

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen finden in den eigenen Geschäftstätigkeiten, der vorgelagerten sowie nachgelagerten Wertschöpfungskette statt. Aktivitäten in der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind beispielsweise eingekaufte Entsorgungsleistungen. Bei den Tochterunternehmen SRHV und HiiCCE gibt es keine entsprechenden Maßnahmen, da diese aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit, überwiegend Verwaltung und Beratung, keine risikobehafteten Leistungen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in größerem Umfang einkaufen. Die Beschaffung von Büromaterial erfolgt über die SRH.

Systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl

Bei allen strategischen Ausschreibungen, das heißt ab 50.000 EUR Ausschreibungsvolumen, prüft die Stabsstelle „Nachhaltige Beschaffung“ innerhalb des „Zentralen Einkaufs“ die konkrete Anwendung von sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitskriterien und definiert die Kriterien individuell mit den Einkäufer:innen. Eine Nicht-Berücksichtigung muss begründet und dokumentiert werden.

Grundlage für die Definition der Nachhaltigkeitskriterien bilden unter anderem der „Leitfaden für nachhaltige Beschaffung der Freien und Hansestadt Hamburg“ sowie relevante Leitfäden und Arbeitshilfen zur nachhaltigen öffentlichen Beschaffung. Eine interne Datenbank mit Nachhaltigkeitssiegeln unterstützt die Einkäufer:innen bei der Beurteilung und ist vor allem im operativen Einkaufsgeschäft bei kurzfristigen Bedarfen eine wichtige Hilfestellung.

Bei Ausschreibungen zu sensiblen Produktgruppen, wie sie das HmbVgG definiert, wird die Einhaltung sozialer Kriterien, beispielsweise der Kernarbeitsnormen der ILO, zur Bedingung gemacht.

Die Maßnahmen erhöhen den Anteil der eingekauften Waren und Dienstleistungen, die unter sozialverträglichen Bedingungen hergestellt wurden, und reduzieren damit potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Selbstauskünfte von Lieferant:innen

Weitere präventive Maßnahmen, die dazu beitragen, Menschenrechtsverletzungen und unzureichende Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette zu reduzieren und zu vermeiden, sind beispielsweise die vertragliche Verpflichtung von Lieferant:innen zur Einhaltung sozialer Kriterien, wie die Einhaltung des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, des Mindestlohngesetzes sowie die Anwendung von Selbstauskünften der Lieferant:innen zu ihrem Umgang mit Menschenrechtsaspekten.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 14 Lieferant:innen aufgefordert, einen entsprechenden Fragebogen zu beantworten. Fünf Auftragnehmer:innen haben den Fragebogen ausgefüllt; hier bestand kein Handlungsbedarf. Neun Auftragnehmer:innen antworteten nicht. Entsprechend wird der SRH-Konzern die Maßnahme im Jahr 2025 überprüfen und nach Bedarf anpassen.

Der SRH-Konzern ist berechtigt, bei den Lieferant:innen Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der genannten Verpflichtungen zu überprüfen sowie bei einem schuldhafte Verstoß vereinbarte Vertragsstrafen zu verhängen oder den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

Aufbau einer internen Datenbank mit Nachhaltigkeitsstandards

Im Berichtsjahr hat der „Zentrale Einkauf“ eine interne Datenbank eingeführt, die für insgesamt zwölf Produktgruppen eine Übersicht von über 100 Nachhaltigkeitsstandards wie Gütesiegeln, Zertifizierungen und Labels enthält. Die Datenbank gibt Auskunft über Aspekte wie den Anwendungsbereich des jeweiligen Standards sowie über soziale und/oder ökologische Anforderungen.

Die Datenbank wurde im Rahmen einer Schulung allen Einkäufer:innen des „Zentralen Einkaufs“ vorgestellt. Sie unterstützt bei der Auswahl nachhaltiger Produkte und erleichtert die Markterkundung im Hinblick auf Nachhaltigkeit sowie die Nachweisprüfung im Vergabeverfahren.

Überarbeitung des Warengruppenmanagements

Für das Jahr 2025 ist die Überarbeitung des Warengruppenmanagements von SRH, MVB, MVR, STR und des ZRE geplant. Dabei werden Warengruppen neu definiert sowie zugehörige Nachhaltigkeitsinformationen, beispielsweise typische potenzielle Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, erfasst. Als Datenquelle dienen vorrangig öffentlich verfügbare Informationen etwa von internationalen Organisationen und NGOs.

Ziel ist es, Lösungsansätze zur Steuerung der wesentlichen negativen Auswirkungen abzuleiten. Mittelfristig sollen zudem Strategien für einzelne Warengruppen definiert werden. Dabei soll neben wirtschaftlichen Kriterien festgelegt werden, wie die Beschaffung dieser Warengruppen insgesamt nachhaltiger gestaltet werden kann und welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Das kann beispielsweise die gezielte Auswahl besonders nachhaltiger Lieferant:innen oder die Optimierung der Produkte oder Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit sein, etwa der Einsatz von Recyclingmaterial oder zertifizierten Rohstoffen sowie eine faire Herstellung. Aber auch ein gezielter Dialog oder Partnerschaften für einen gemeinschaftlichen Einfluss auf die Entwicklung in Wertschöpfungsketten sind mögliche Maßnahmen im Rahmen einer nachhaltigen Warengruppenstrategie.

Die Überarbeitung des Warengruppenmanagements soll zu einer Sensibilisierung der Einkäufer:innen für negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und zur Stärkung von Nachhaltigkeit im Vergabeverfahren führen.

Vorgaben, Unterweisungen und Kontrollen für Arbeitskräfte im Baugewerbe

Um potenzielle Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette beim Bau des ZRE zu minimieren, hat der SRH-Konzern im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen in die Wege geleitet, darunter:

- stichprobenartige Prüfung der sicherheitsrelevanten Dokumentationen der Nachunternehmer:innen sowie Kontrollen der Einhaltung der im Arbeitserlaubnisverfahren festgelegten Maßnahmen
- wöchentliche dokumentierte Sicherheitsbegehungen sowie protokollierte Besprechungen zwischen Verantwortlichen zur Koordinierung von Arbeitssicherheit und Umweltschutz
- quartalsweise themenspezifische Infoveranstaltungen des ZRE für Nachunternehmer:innen zum Verhalten auf der Baustelle

Diese Vorgaben, Kontrollen und Unterweisungen sollen einen reibungslosen und unfallfreien Baustellenbetrieb sowie erhöhte Arbeitssicherheit fördern, welche als übergeordnete Ziele in der Baustellenordnung des ZRE formuliert sind.

Die Maßnahmen gelten für den Bau des ZRE am Standort in Hamburg bis zur Fertigstellung des Baus inklusive Verwaltungsgebäude und Außenanlagen, voraussichtlich Ende 2027.

Vorgaben und Kontrollen zur sicheren Beschäftigung von Arbeitskräften im Winterdienst

Ebenso wie der Bau ist auch der Winterdienst ein Sektor mit einem hohen Risiko für negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Um diese Auswirkungen zu vermeiden oder zu reduzieren, verpflichtet die SRH alle Auftragnehmer:innen und mögliche Nachunternehmer:innen im Bereich Winterdienst zur Einhaltung des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer gesetzlicher Bestimmungen über Mindestentgelte sowie zur Einhaltung der Menschenrechte im Sinne des LkSG. Entsprechende Erklärungen sind von den Auftragnehmer:innen im Vergabeverfahren zu unterzeichnen. Darüber hinaus werden sie vertraglich verpflichtet, alle Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sowie Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten Warnschutzkleidung tragen.

Die Einsatzplanung des Fremdpersonals liegt in der Verantwortung der SRH und erfolgt nach den arbeitszeitrechtlichen Vorgaben. Fremdfirmen werden bei Ankunft auf dem Betriebsgelände

durch die SRH kontrolliert und die Einsätze dokumentiert. Vor Ort erfolgen Kontrollen der Arbeitsausführung und Einhaltung der Vorgaben.

Die Maßnahme gilt für alle Fremdvergaben im Winterdienst der SRH.

Förderung inklusiver Arbeit

Die SRH sowie die Tochterunternehmen, für die der „Zentrale Einkauf“ beschafft, fördern die inklusive Arbeit. Wo immer sich Waren oder Dienstleistungen dafür eignen, vergeben diese Unternehmen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren Aufträge an sogenannte „bevorzugte Bieter:innen“. Hierzu zählen Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Inklusionsbetriebe und Blindenwerkstätten. Das HmbVgG ermöglicht es Auftraggeber:innen, solche Bieterunternehmen im Rahmen der Angebotswertung zu bevorzugen.

Mittel zur Umsetzung von Maßnahmen zur Steuerung der Auswirkungen

Die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung erfolgt im „Zentralen Einkauf“ der SRH durch die Stabsstelle „Nachhaltige Beschaffung“ innerhalb des „Zentralen Einkaufs“.

Diese hat die Aufgabe, Klimaneutralität im Einkauf umzusetzen und weitere ökologische sowie soziale Kriterien ganzheitlich im Beschaffungsprozess zu verankern. Hierfür berät sie Einkäufer:innen und Fachbereiche, führt Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Produktgruppen durch und erarbeitet interne Handlungsempfehlungen. Die „Nachhaltige Beschaffung“ pflegt zudem einen Austausch mit relevanten Akteur:innen der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung in Deutschland.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in strategischen Ausschreibungen wird im Rahmen eines jährlichen Monitorings überprüft. Neue gesetzliche oder vergaberechtliche Vorgaben werden kontinuierlich in die Unternehmensprozesse integriert.

S4 – VERBRAUCHER:INNEN UND ENDNUTZER:INNEN

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Entsorgungssicherheit		
Persönliche Sicherheit von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	<p>Gewährleistung der Entsorgungssicherheit</p> <p>Durch die Gewährleistung der Entsorgungssicherheit in Hamburg trägt der SRH-Konzern positiv zum Gesundheitsschutz der Bürger:innen bei.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Privat-, Gewerbe- und Geschäftskund:innen sowie öffentliche und private Einrichtungen. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
Stadtsauberkeit		
Persönliche Sicherheit von Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	<p>Gewährleistung von Stadtsauberkeit</p> <p>Durch die Gewährleistung der Sauberkeit im öffentlichen Raum in Hamburg trägt der SRH-Konzern positiv zum Gesundheitsschutz der Bürger:innen und Besucher:innen der Stadt bei.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p>Gewährleistung von sicherer Fortbewegung im öffentlichen Raum</p> <p>Durch Tätigkeiten wie dem Winterdienst zur Verkehrssicherung trägt der SRH-Konzern positiv zur sicheren Fortbewegung im öffentlichen Raum bei.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p>Bereitstellung von Sanitäreinrichtungen</p> <p>Durch Bau, Unterhaltung und Betrieb öffentlicher Toiletten verbessert der SRH-Konzern die Lebensqualität der Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Kundenorientierung		
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	<p>Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen Alle Bürger:innen Hamburgs haben über eine Vielzahl an Kanälen die Möglichkeit, Kontakt zum SRH-Konzern aufzunehmen oder Beschwerden einzureichen, die umgehend bearbeitet werden. Dadurch ist eine direkte Partizipation der Bürger:innen gewährleistet.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
	<p>Transparenz Über das Transparenzportal Hamburg kann jede interessierte Person veröffentlichtspflichtige Informationen über den SRH-Konzern schnell und anonym finden. Dieser niedrigschwellige Zugang steigert die Transparenz und ermöglicht eine schnelle und gesicherte Informationsbeschaffung.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie
Umweltbildung		
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher:innen und/oder Endnutzer:innen	<p>Bildungsauftrag/Bewusstseinsbildung Der SRH-Konzern informiert die Öffentlichkeit regelmäßig über seine Arbeit und beantwortet in Zusammenarbeit mit Fachbehörden Anfragen des Senats. Bei kostenlosen Angeboten können Interessierte Abfallwirtschaft direkt erleben. Dadurch kommt es potenziell zur Bewusstseinsbildung bei den Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs.</p>	Die potenzielle positive Auswirkung findet in der nachgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem mittelfristigen Zeithorizont statt. Die Auswirkung betrifft alle Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.

Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeföhrten Wesentlichkeitsanalyse hat der SRH-Konzern die Themen persönliche Sicherheit sowie informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen als wesentlich identifiziert. Im Interesse der Leserfreundlichkeit sind die dazugehörigen wesentlichen Auswirkungen im folgenden Kapitel in vier Bereiche zusammengefasst: Entsorgungssicherheit, Stadtsauberkeit, Kundenorientierung und Umweltbildung.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (S4-SBM-3)

Die Geschäftsaktivitäten des SRH-Konzerns finden in der Metropole Hamburg statt und haben Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Als relevante Gruppen von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen betrachtet der SRH-Konzern:

- Bürger:innen Hamburgs als Privatkund:innen ebenso wie Gewerbe- und Geschäftskund:innen, öffentliche und private Einrichtungen Hamburgs, die von einer sicheren und geordneten Abfallentsorgung im Rahmen der Entsorgungssicherheit profitieren.
- Alle Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs, die von den Ergebnissen der Dienstleistungen des SRH-Konzerns in den Bereichen Stadtsauberkeit, Verkehrssicherheit und Winterdienst profitieren und möglicherweise informationsbezogene Auswirkungen im Rahmen der Kundenorientierung und Umweltbildung erfahren.

Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-1)

Das Unternehmenskonzept, das in [E1-2](#) beschrieben ist, nennt in Bezug auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen wesentliche Aufgaben, die in Zusammenhang mit den positiven Auswirkungen stehen:

- Die Gewährleistung der Entsorgungssicherheit im Sinne der Daseinsvorsorge beinhaltet eine langfristige und flexible Bereitstellung von Kapazitäten zur stofflichen oder energetischen Verwertung von Abfällen in eigenen Behandlungsanlagen, die zusätzlich als Schadstoffsenke einen Beitrag zum Gesundheitsschutz leisten.
- Die Gewährleistung von Stadtsauberkeit, zu der auch die sichere Fortbewegung im öffentlichen Raum durch Reinigung, Winterdienst und Verkehrssicherung und die Bereitstellung öffentlicher Sanitäranlagen zählen. Diese haben positive Auswirkungen auf die Lebensqualität und persönliche Sicherheit von Hamburgs Bürger:innen und Besucher:innen.
- Im Rahmen der Kundenorientierung hat der SRH-Konzern aus seinem Selbstverständnis als kommunales Unternehmen heraus den Anspruch, transparent und aktiv mit seinen Interessenträger:innen zu kommunizieren und Angebote zur Umweltbildung für die Gesellschaft bereitzustellen. Dies soll zu positiven informationsbezogenen Auswirkungen beitragen.

Im Kontext der genannten Auswirkungen sind für den SRH-Konzern darüber hinaus folgende Gesetze der FHH relevant, die als Grundlagen des Unternehmenskonzepts und seiner Geschäftstätigkeiten dienen:

- Hamburgisches Abfallwirtschaftsgesetz (HmbAbfG)
- Stadtreinigungsgesetz, das die Übertragung der Aufgaben der Entsorgungssicherheit und Stadtsauberkeit von der FHH auf die SRH regelt
- Öffentlich-rechtlicher Vertrag (ÖRV), der die rechtliche Grundlage für die öffentlich beauftragten Leistungen der SRH im Bereich Reinigung und Winterdienst definiert
- Hamburgisches Wegegesetz (HWG) als Grundlage für die Reinigungsleistungen
- sowie daraus abgeleitete Verordnungen und Drucksachen des Senats wie „Hamburg – gepflegt und grün“ und „Künftige Wahrnehmung der Aufgabe Bau, Unterhaltung und Betrieb öffentlicher Toiletten“

Die Aufgaben der SRH sind zudem detailliert in Prozessbeschreibungen geregelt, darunter solche für die Systemmüllabfuhr, die Reinigung, den Winterdienst sowie für die Unterhaltung und den Betrieb öffentlicher Toiletten. Die Einhaltung der Prozesse wird durch das integrierte Managementsystem der SRH sichergestellt, welches das Umweltmanagementsystem EMAS, die Normen ISO 9001 und ISO 45001 sowie die Zertifizierung gemäß EfbV abdeckt. Für jeden Prozess sind Prozessverantwortliche benannt.

Der SRH-Konzern setzt sich für die Achtung der Menschenrechte ein und ist bestrebt, diese auch im Zusammenhang mit seinen Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu wahren. Dies spiegelt sich in den bestehenden Prozessen und Maßnahmen des SRH-Konzerns wider. Weitere Informationen sind in [S4-4](#) aufgeführt.

Die allgemeinen Beschwerdeverfahren und Abhilfemaßnahmen des SRH-Konzerns dienen auch dazu, Abhilfe bei potenziellen Menschenrechtsverletzungen bei Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu schaffen oder zu ermöglichen. In der Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem wird explizit Bezug auf das Thema Menschenrechte genommen. Das Hinweisgebersystem und das Beschwerdeverfahren sind in [S2-3](#) ausführlich beschrieben.

Dem SRH-Konzern sind keine Fälle von Verstößen gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen bekannt oder über die Hinweisgeberplattform gemeldet worden, die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen betreffen.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-2)

Der SRH-Konzern setzt sich fortlaufend und anlassbezogen mit den Perspektiven der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen auseinander, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen seiner Dienstleistungen auf diese Anspruchsgruppen zu erkennen, zu bewerten und zu adressieren. Dies geschieht im Rahmen mehrerer Formate und Gremien, in denen die Interessenträger:innen direkt oder durch ihre rechtmäßigen Vertreter:innen oder glaubwürdigen Stellvertreter:innen repräsentiert sind.

Gremienarbeit

Als kommunales Unternehmen steht der SRH-Konzern in engem Austausch mit politischen Gremien, Behörden und Bezirken der FHH. Diese fungieren als demokratisch legitimierte Vertretung der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen. Über diesen institutionellen Rahmen fließen gesellschaftliche Erwartungen und Bedarfe kontinuierlich in die strategische und operative Ausrichtung der SRH ein. Im Aufsichtsrat der SRH sind Vertreter:innen von der BUKEA als Aufsichtsbehörde, aber auch von der Finanzbehörde sowie vom Mieterverein und der Handelskammer Hamburg eingebunden. In den quartalsweise stattfindenden Sitzungen werden wirtschaftlich relevante Themen gemeinsam beschlossen und protokolliert.

Koordinierungsrunden und Projektaustausch

In halbjährlichen Koordinierungsrunden mit Behörden, Bezirken und Interessenvertretungen werden operative Themen zur Stadtsauberkeit besprochen.

Bürgerbeteiligung bei Infrastrukturprojekten

Bei größeren Bauvorhaben wie beim Neubau von Recyclinghöfen oder großer Anlagen finden nach Bedarf und im gesetzlichen Rahmen Bürgerbeteiligungsforen statt, um Bürger:innen direkt einzubeziehen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können.

Dialogformate

Mit dem „Clean Schnack“ und den „WasteWatcher+“ sucht die SRH aktiv den Dialog mit Bürger:innen in Parks und Grünanlagen, um für Stadtsauberkeit zu sensibilisieren. Weitergehende Informationen sind in **S4-4** zu finden. Darüber hinaus haben alle Verbraucher:innen und Endnutzer:innen die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen über weitere Kommunikationskanäle an den SRH-Konzern zu wenden. Dazu zählen unter anderem die Hinweisgeberplattform, das ServiceCenter Privatkunden (SCP), die SRH-App sowie die sozialen Medien. Diese Kanäle werden in **S4-3** ausführlicher dargestellt.

Thematische Umfragen

Die Erwartungen der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen an die Dienstleistungen des SRH-Konzerns werden aktiv erfragt und gemessen, um die Kundenzufriedenheit kontinuierlich zu verbessern und um Aufschluss über die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu erlangen. Dazu zählen beispielsweise jährliche Befragungen zur Stadtsauberkeit und zum SCP. Ergänzend gibt es anlassbezogene Befragungen zu einzelnen Dienstleistungen. Beispielsweise befragte die SRH im Jahr 2023 über 4.300 Haushalte zur Einführung einer Laubtonne. Auf Basis der Ergebnisse wird ab 2025 eine freiwillige, kostenpflichtige Laubtonne angeboten, um die Entsorgung von Laub zu erleichtern.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung liegt bei den jeweiligen Abteilungs- und Betriebsleitungen. Die Ergebnisse der Einbindung fließen beispielsweise in die Weiterentwicklung des

Leistungsangebots oder in Zielvereinbarungen ein, wie z. B. die Höhe der Sauberkeitskennziffer. Weitere Informationen dazu in **S4-5**.

Im Zusammenhang mit sämtlichen Dienstleistungsangeboten analysiert der SRH-Konzern mögliche Hindernisse für Menschen, die marginalisiert sein könnten, wie beispielsweise Menschen mit Behinderungen oder Kinder. Dies gilt neben der barrierefreien Informationsvermittlung auch für die physische Zugänglichkeit der Dienstleistungen wie beispielsweise Papierkörbe, Müllbehälter oder öffentliche Toiletten. Bei einzelnen Themen, die für diese Gruppen relevant sind, werden die Interessen gesondert einbezogen. Beispiele sind die Interessengruppe für die „Toilette für alle“ oder die Befragung von Lehrkräften, Kindern und Jugendlichen zum Thema Umweltbildung. Zudem nimmt der SRH-Konzern Hinweise von Bürger:innen, aus der Politik und von Verbänden auf und bezieht entsprechende Interessenvertretungen anlassbezogen ein.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können (S4-3)

Der SRH-Konzern nimmt Fragen, Anregungen und Beschwerden der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen auf mehreren eigens eingerichteten Kanälen entgegen.

Für potenzielle Regel- und Rechtsverstöße steht Verbraucher:innen und Endnutzer:innen die Hinweisgeberplattform des SRH-Konzerns zur Verfügung. Die öffentlich zugänglichen Meldekanäle der Hinweisgeberplattform sowie das Beschwerdeverfahren sind in **S2-3** beschrieben.

Weitere Beschwerden können über die folgenden Kontaktwege platziert werden:

- **ServiceCenter Privatkunden:**
Im firmeneigenen SCP werden Kundenanfragen zu allen Angelegenheiten wie Stadtsauberkeit, Entsorgungssicherheit oder Umweltbildung telefonisch, schriftlich und per E-Mail beantwortet. Auch Anliegen, die über die Social-Media-Kanäle eingehen, werden durch das SCP und die Stabsstelle „Kommunikation“ bearbeitet oder intern an die zuständigen Stellen weitergeleitet.
- **SRH-App:**
Hinweise auf Verschmutzungen oder Glätte können auch über die App der SRH gemeldet werden. Die „Geschäftseinheit Reinigung“ leitet die Meldungen direkt an interne sowie externe Zuständige zur Bearbeitung weiter.
- **Externe Kanäle:**
Hinweise können auch über die Plattform „Melde-Michel“ der FHH oder über Formulare der Bezirksämter eintreffen. Diese gehen an das SCP und werden von dort an die zuständigen Stellen weitergeleitet.

Über die digitalen Kanäle können Anliegen rund um die Uhr gemeldet werden. Die Telefonhotline steht montags bis freitags von 7 bis 18 Uhr zur Verfügung. Auf der Unternehmenswebseite der SRH sind die Kanäle leicht auffindbar und werden über digitale sowie Printmedien bekannt gemacht.

Für die Bearbeitung der Anliegen verfügt der SRH-Konzern über definierte Prozesse, die schnelle Reaktionszeiten und eine zügige Bearbeitung vorsehen. Bürger:innen werden transparent über den Bearbeitungsstand informiert. Dafür zuständige Beschäftigte werden regelmäßig zum Umgang mit Kundenbeschwerden geschult.

Der SRH-Konzern verfolgt die Nutzerzahlen der App sowie das Anrufaufkommen der Telefonhotline und zieht daraus Rückschlüsse über die Bekanntheit und Akzeptanz der Kontaktwege. Zudem werden für das SCP jährlich Zufriedenheitsbefragungen mit Bürger:innen durchgeführt.

Die Strategie zum Schutz von hinweisgebenden Einzelpersonen gegen Vergeltungsmaßnahmen ist in der Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem verankert und wird in [S2-3](#) beschrieben.

Ziele im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-5)

Zur Steuerung der wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in den Bereichen Entsorgungssicherheit, Stadtsauberkeit, Kundenorientierung und Umweltbildung hat sich der SRH-Konzern folgende Ziele gesetzt:

Entsorgungssicherheit

Ausbau der Abfallbehandlungskapazität

Um langfristig die Entsorgungssicherheit in der Metropolregion Hamburg gemäß dem Unternehmenskonzept zu gewährleisten, ist im AWP der FHH die Steigerung der Abfallbehandlungskapazität in den Verwertungsanlagen als Ziel festgelegt. Weitergehende Informationen zum AWP finden sich in [E5-1](#).

Der SRH-Konzern strebt den Ausbau der Kapazität für die Behandlung von Restmüll und Altholz von derzeit rund 790.000 t (Nennkapazität in 2024) auf über 1.110.000 t bis zum Jahr 2030 an. Hierzu dient insbesondere der laufende Neubau des ZRE. Weitere Informationen dazu finden sich in [E1-3](#).

Zur ortsnahen Behandlung von Bio- und Grünabfällen soll die Nennkapazität des BKW Bützberg bis Ende 2025 erweitert werden. Hierfür wird 2025 am Standort eine zweite Rottehalle gebaut. Ziel ist eine Nennkapazität von 90.000 t, sodass die genehmigte Kapazität von 70.000 t Bioabfall und 20.000 t Grünabfall voll ausgeschöpft werden kann. Aktuell vergärt das BKW Bützberg durch-

schnittlich 50.000-60.000 t Bio- und Grünabfälle pro Jahr. Bei der Festlegung der Kapazitäten werden aktuelle Prognosen zum Abfallaufkommen herangezogen.

In die Festlegung der Ziele, deren Nachverfolgung und mögliche Verbesserungsmöglichkeiten wurde der Aufsichtsrat des SRH-Konzerns eingebunden.

Stadtsauberkeit

Hohes Niveau der Sauberkeitskennziffer

Die SRH misst, bewertet und dokumentiert die erreichte Sauberkeit in ganz Hamburg anhand des Datenbanksystems zur Qualitätssicherung (DSQ). Hierzu erfassen DSQ-Prüfer:innen der SRH Verschmutzungswerte verschiedener Bereiche wie Fahrbahnen, Gehwege, Papierkörbe oder Begleitgrün. Die ermittelten einzelnen Verschmutzungswerte werden im internen DSQ anhand definierter Parameter in ein Bewertungssystem von 1-30 umgerechnet, wobei 1 der beste und 30 der schlechteste Wert ist. Der theoretische Wert von 1 bedeutet dabei, dass es zum Zeitpunkt der Beprobung keine auch nur geringfügige Beanstandung bei irgendeinem Kriterium gab. In der Praxis ist dieser Wert nicht erreichbar.

Mit der Qualitätskennzahl für die Straßenreinigung (DSQ-S) soll gemäß dem Unternehmenskonzept die ganzjährige Stadtsauberkeit gewährleistet werden. Für 2025 wurde ein DSQ-S Zielwert von 8,3 für den Zuständigkeitsbereich der SRH festgelegt. Im Berichtsjahr erreichte die SRH diesen Wert. Die BUKEA ist eng in die Zielabstimmung und Nachverfolgung eingebunden. Zudem legt die SRH der Hamburger Bürgerschaft jährlich ein Sauberkeitsmonitoring vor, mit dem die Fortschritte und Handlungsbedarfe sowie der DSQ-S-Wert dargestellt und erläutert werden. Das Sauberkeitsmonitoring ist eine Drucksache und wird in der Parlamentsdatenbank online veröffentlicht.

Erhöhung des Anteils barrierefreier und genderneutraler Toiletten

Bau, Unterhaltung und Betrieb öffentlicher Toiletten im Hamburger Stadtgebiet sind weitere Aufgaben des SRH-Konzerns zur Gewährleistung der Stadtsauberkeit. Gemäß dem Unternehmenskonzept sollen die Sanitäreinrichtungen entsprechend den Bedürfnissen der Nutzer:innen optimiert und der Anteil barrierefreier und genderneutraler Toiletten durch Neu- und Umbauten erhöht werden.

Der SRH-Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der genderneutralen Toiletten bis Ende 2026 auf 70 Prozent zu erhöhen. Ende 2024 waren 94 öffentliche Toiletten in Hamburg genderneutral. Das entspricht einem Anteil von 67 Prozent. Genderneutral bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Toilettenkabinen vollständig geschlossen und nicht einsehbar sind und somit von allen Personen ohne Geschlechtertrennung genutzt werden können.

Die Zuständigkeit für die öffentlichen Toiletten liegt beim Tochterunternehmen STR. In die Festlegung und Nachverfolgung des Ziels wurde die BUKEA eingebunden und damit indirekt die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen.

Kundenorientierung

Bearbeitungsdauer bei Meldung von Verschmutzungen im Stadtgebiet

Um die direkte Partizipation der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu gewährleisten, hat sich der SRH-Konzern einen Zielwert für die Bearbeitungsdauer von Meldungen über Verschmutzungen im Stadtgebiet gesetzt.

Bezogen auf alle Meldungen, die über die SRH-App sowie die Hotline „Saubere Stadt“ eingehen, sollen im Zuständigkeitsbereich der SRH im Jahr 2025 mindestens 93,5 Prozent der Anfragen innerhalb von maximal drei Tagen erledigt werden. Im Berichtsjahr wurde hier ein Wert von 94,4 Prozent erreicht.

In die Festlegung und Nachverfolgung des Ziels wurde die BUKEA eingebunden und damit indirekt die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen.

Transparente Kommunikation

Um gemäß dem Unternehmenskonzept eine transparente Kommunikation zu gewährleisten, hat der SRH-Konzern einen Zielwert für die Bearbeitung von Schriftlichen Kleinen Anfragen (SKA) und Großen Anfragen (GA) der Bürgerschaft und der Bezirksversammlung.

Alle SKA sollen innerhalb von acht Tagen, die GA innerhalb von vier Wochen beantwortet werden. Das Ziel gilt jährlich. Im Berichtsjahr wurde dies für 100 Prozent der Anfragen erreicht.

Die Zielvorgabe erfolgte durch den Senat gemäß Artikel 25 der Verfassung der FHH und damit indirekt durch die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen.

Umweltbildung

Teilnehmende an Angeboten zur Umweltbildung

Der SRH-Konzern möchte mit seinen Angeboten zur Umweltbildung möglichst viele Hamburger Bürger:innen erreichen und hat sich zum Ziel gesetzt, im Zeitraum von 2024 bis 2030 insgesamt 100.000 Teilnehmende für seine pädagogischen Angebote und Lernmaterialien zu gewinnen.

Die Teilnehmenden an den pädagogischen Aktivitäten werden gezählt. Die Anzahl der mit den haptischen und digitalen Lernmaterialien erreichten Personen wird geschätzt. Bei digitalen Materialien werden möglichst die Seitenbesuche nachverfolgt.

Ein weiteres Ziel wurde für die Anzahl der Besuchenden des Lernorts „Energieberg Georgswerder“ und der Teilnehmenden an Großveranstaltungen festgelegt: Im Zeitraum von 2024 bis 2030 sollen mindestens 590.000 Menschen den Lernort besuchen oder an Großveranstaltungen wie „Hamburg räumt auf!“ teilnehmen. Die Besuchenden des Lernorts und die Teilnehmenden an Großveranstaltungen werden gezählt.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (S4-4)

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und die wesentlichen Auswirkungen auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in den Bereichen Entsorgungssicherheit, Stadtsauberkeit, Kundenorientierung und Umweltbildung zu gewährleisten, unternimmt der SRH-Konzern fortlaufend und auch im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen.

Entsorgungssicherheit

Um langfristig die Entsorgungssicherheit in der Metropolregion Hamburg gemäß dem Unternehmenskonzept zu gewährleisten, baut der SRH-Konzern seine Abfallbehandlungskapazitäten aus.

Bau des ZRE

Die größte Einzelmaßnahme hierbei ist der laufende Neubau des ZRE. Dieser ist umfassend in [E1-3](#) und [S4-5](#) beschrieben. Von der gesamten Abfallbehandlungskapazität des ZRE von 323.000 t werden 145.000 t auf Hausmüll, 100.000 t auf hausmüllähnlicher Gewerbeabfall und 78.000 t auf Biomasse entfallen. Das ZRE soll bis zur Heizperiode 2026/2027 fertiggestellt sein.

Erweiterung des BKW Bützberg

Die Erweiterung des BKW Bützberg um eine zweite Rottehalle, die sich im Berichtsjahr im Bau befand und bis Ende 2025 fertiggestellt sein soll, erhöht die Behandlungskapazitäten für Bio- und Grünabfälle. Dies ist in [S4-5](#) ausführlicher beschrieben.

An der Gewährleistung der Entsorgungssicherheit sind im SRH-Konzern mehrere Bereiche beteiligt: die „Geschäftseinheit Abfalllogistik“, die für die Sammlung der Abfälle zuständig ist, die Abfallbehandlungsanlagen MVB und MVR, inklusive BKW Bützberg, die die Abfälle behandeln, und die Abteilung „Zentrale Kundenbetreuung, Entsorgung und Vertrieb“, die die Stoffströme steuert. Siehe hierzu auch die Beschreibung des Geschäftsmodells in [SBM-1](#).

Im Rahmen des Projektmanagements wird der Fortschritt des Baus des ZRE und der zweiten Rottehalle im BKW Bützberg regelmäßig an den Aufsichtsrat kommuniziert.

Stadtsauberkeit

Übernahme weiterer Reinigungsleistungen

Als zentrale Akteurin für Sauberkeit in der Stadt Hamburg hat die SRH über die eigenen operativen Zuständigkeiten hinaus die Steuerungsverantwortung für den Reinigungs- und Pflegezustand des öffentlichen Raums. Dies soll sicherstellen, dass von Bürger:innen gemeldete Missstände auch in den Fällen, in denen der SRH keine direkte Zuständigkeit obliegt, in kurzer Zeit beseitigt werden.

Die SRH hat seit 2018 ihre Reinigungsleistungen auf den Fahrbahnen, einschließlich Radfahr- und Schutzstreifen, auf weiteren Nebenflächen wie beispielsweise den Parkbuchtten und im Begleitgrün sowie auf Geh- und Radwegen erheblich verstärkt. Die SRH hat diese um eine manuelle Reinigung in den Bereichen ergänzt, in denen keine maschinelle Reinigung möglich ist.

Darüber hinaus hat die SRH die hoheitliche Reinigungszuständigkeit in den öffentlichen Grün- und Erholungsanlagen von der FHH übertragen bekommen: Planten und Blomen seit 2023, Elbstrand seit 2021 sowie 182.000 Verkehrs- und Straßenbenennungsschilder seit 2022.

Dialog mit Bürger:innen vor Ort

Mit dem „Clean Schnack“ sensibilisiert die SRH seit 2021 in den Sommermonaten die Bürger:innen und Besucher:innen in den Parks für den Erhalt der sauberen Grünanlagen. Dafür treten Beschäftigte der SRH, wie beispielsweise „WasteWatcher+“, in den direkten Dialog. Sie sprechen die Parkgäste proaktiv an und verteilen Taschenaschenbecher, Müllsäcke und Infomaterial für umweltbewussten Konsum, beispielsweise über Alternativen zu Einweg-To-go-Verpackungen. Bei festgestellten Sauberkeitsverstößen leiten sie gegebenenfalls auch Ordnungswidrigkeitenverfahren ein. Die Aktionsreihe der SRH ist in Kooperation mit der BUKEA und in enger Abstimmung mit den Hamburger Bezirksämtern organisiert.

Zusätzlich sind Beschäftigte der SRH als Kümmerer in ausgewählten Stadtteilen als Ansprechpartner:innen für die örtliche Bevölkerung und die ansässigen Unternehmen eingesetzt. Sie übernehmen auch selbst Reinigungsarbeiten, um Verunreinigungen schnell zu beseitigen und damit für ein besseres Sauberkeitsbild zu sorgen.

Überwachung der Stadtsauberkeit mithilfe Künstlicher Intelligenz

Von 2022 bis 2026 testet die SRH zwei KI-Systeme, die mithilfe von Kameras an SRH-Fahrzeugen unter anderem wilde Müllablägerungen und zukünftig auch überfüllte Papierkörbe erkennen und bewerten können. Zusätzlich sollen sie den Zustand von Straßen, Straßenschäden und Straßenschildern erkennen. Dies soll die zügige Einleitung von Gegenmaßnahmen ermöglichen und die Reinigung bedarfsgerechter aufstellen.

Ziel aller genannten Maßnahmen ist die ganzjährige Gewährleistung und die Verbesserung der Stadtsauberkeit gemäß Unternehmenskonzept. Damit einhergehend soll die Sauberkeitskennziffer DSQ-S verbessert werden. Weitere Informationen dazu finden sich in [S4-5](#).

Für die Reinigungsdienste und somit für die Gewährleistung der Stadtsauberkeit ist die „Geschäftseinheit Reinigung“ zuständig.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch das DSQ gemessen, ebenso wie durch Kundenbefragungen und Auswertungen der Meldungen über die SRH-App und die Hotline „Saubere Stadt“.

Verkehrssicherheit durch Winterdienst und Reinigung auf Radwegen

Zur ganzjährigen Gewährleistung der Verkehrssicherheit gemäß dem Unternehmenskonzept setzt die SRH laufend Maßnahmen um. Um die Verkehrssicherheit für Radfahrer:innen im Winter zu verbessern, hat die SRH im Berichtsjahr unter anderem ein Pilotprojekt zur Flüssigstreuung mit hundertprozentiger Sole (FS100) begonnen. Der Vorteil von Sole ist, dass sie eine tauende Wirkung hat und besonders präventiv einsetzbar ist, anders als abstumpfende Streumittel, die auf baulich abgesetzten Radwegen eingesetzt werden müssen. Das Projekt wurde in der Wintersaison 2024/2025 initialisiert und soll über die nächsten drei bis fünf Jahre fortgesetzt werden. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch ein unabhängiges, von der BUKEA beauftragtes Institut für die gesamte Dauer des Pilotprojektes.

Zur weiteren Verbesserung der Befahrbarkeit von Radwegen soll zudem die Reinigung der Wege in der Laubsaison von Ende September bis Ende November intensiviert werden: 2025 und 2026 wird das Reinigungsnetz von aktuell 230 km um jeweils rund 50 km pro Jahr erweitert.

Für den Winterdienst und die Gewährleistung der Verkehrssicherheit ist die „Geschäftseinheit Reinigung“ zuständig.

Zudem überwacht diese das laufende Pilotprojekt, indem sie regelmäßig den Zustand der Radwege nach der Ausbringung von FS100 durch Sichtkontrollen und Fotos vor Ort überprüft und dokumentiert. In einem Streubuch, das zusätzlich der BUKEA zur Verfügung gestellt wird, wird der Einsatz erfasst.

Bereitstellung öffentlicher Sanitäreinrichtungen

Die öffentlichen Sanitäreinrichtungen im Stadtgebiet sollen möglichst entsprechend den Bedürfnissen der Nutzer:innen optimiert und dafür der Anteil der barrierefreien und genderneutralen Toiletten gemäß Unternehmenskonzept ausgebaut werden. Für die Jahre 2025 und 2026 ist der Neu- bzw. Umbau von vier genderneutralen Toiletten vorgesehen. Siehe hierzu auch [S4-5](#).

Weitere nennenswerte und fortlaufende Maßnahmen sind die Optimierung bzw. Ausweitung der Öffnungszeiten nach Bedarf der Nutzer:innen, die Bereitstellung von Trinkwasserspendern an öffentlichen Toiletten sowie das Angebot zusätzlicher Services wie Reifenfüllstationen für Fahrräder und Ladestationen für E-Bikes an ausgewählten Standorten. Eine Toilettenfinder-App und ein Beschilderungskonzept sollen das Auffinden erleichtern.

Die Zuständigkeit für die öffentlichen Toiletten liegt beim Tochterunternehmen STR.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch das DSQ gemessen, ebenso wie durch Auswertungen der Meldungen über die SRH-App und die Hotline „Saubere Stadt“. Die erfassten Nutzungszahlen der Toiletten meldet die STR monatlich an die BUKEA.

Kundenorientierung

SRH-App und Hotline „Saubere Stadt“

Die SRH hat sich zum Ziel gesetzt, Kundenanliegen möglichst zügig zu bearbeiten. Hierfür sind die Meldewege mit der Einführung der Hotline „Saubere Stadt“ und der SRH-App ausgebaut worden. 2024 hat die SRH über die Hotline und die App insgesamt rund 164.000 Meldungen von Hamburger Bürger:innen entgegengenommen.

Im Berichtsjahr hat die SRH die App um eine Push-Nachrichten-Funktion erweitert, um die Kommunikation mit den Bürger:innen zu verbessern. So informiert diese nun beispielsweise über anstehende Tonnenabholungen oder erinnert im Winter an die Streupflicht.

Die Zuständigkeit für die SRH-App liegt bei der „Geschäftseinheit Reinigung“. Die Bearbeitung der Anliegen erfolgt durch das SCP.

Die Wirksamkeit der Maßnahme wird durch eine Nachverfolgung der Melde- und Nutzungszahlen gemessen. Auch die Bearbeitungszeit der Anliegen wird nachverfolgt.

Transparente Kommunikation

Der SRH-Konzern stellt über zahlreiche Kanäle wie Unternehmenswebseite, Publikationen, Informationskampagnen und Transparenzportal transparent und leicht zugänglich Informationen für Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zur Verfügung. Auch die SKA und GA der Hamburger Bürgerschaft werden fristgerecht beantwortet und in der Parlamentsdatenbank veröffentlicht.

Durch die Einhaltung des Hamburger Transparenzgesetzes unterstützt der SRH-Konzern das Ziel, die politische Partizipation durch eine Veröffentlichungspflicht der Behörden zu erleichtern und damit das Vertrauen in Institutionen wie den SRH-Konzern zu stärken.

Im SRH-Konzern ist die Stabsstelle „Kommunikation“ zentral für die Maßnahmen zuständig. Sie verfolgt die Bearbeitungszeit der SKA und GA.



Umweltbildung

Der SRH-Konzern entwickelt kontinuierlich und auch im Berichtsjahr sein Angebot zur Umweltbildung weiter und baut dieses aus, um möglichst viele Bürger:innen und Besucher:innen Hamburgs zu erreichen.

Das pädagogische Angebot zu den Themen „Abfall- und Kreislaufwirtschaft“, „Mülltrennung und -vermeidung“ sowie zu anderen Nachhaltigkeitsaspekten entwickelte der SRH-Konzern 2024 weiter und ergänzte diese um ein Konzept für digitale Lernmaterialien. Bei der Umsetzung des Konzepts im Jahr 2025 sollen Lehrkräfte, Erzieher:innen, Schüler:innen und Besucher:innen einbezogen werden.

Bis 2030 sieht der SRH-Konzern weitere Schritte im Rahmen der Umweltbildung vor. Er orientiert sich dabei am Hamburger Masterplan „Bildung für nachhaltige Entwicklung“: Für 2025 ist die Fertigstellung von digitalen Lernpaketen für verschiedene Altersstufen geplant. Ein Pilotprojekt mit einem Lernkoffer zur frühkindlichen Bildung soll 2025/2026 durchgeführt werden. Auch der Lernort „Energieberg Georgswerder“ soll weiterentwickelt werden. Dort soll bis Mitte 2026 eine interaktive Ausstellung fertiggestellt werden, die die bisherige ersetzen wird.

Als weitere Maßnahme ist die Einrichtung einer barrierefreien digitalen Anmeldung und Feedbackmöglichkeit für 2025 geplant.

Im SRH-Konzern ist der Abschnitt „Umweltbildung“ als Teil der Stabsstelle „Umwelt- und Klimaschutz“ für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig. Die Wirksamkeitsmessung erfolgt derzeit durch Erhebung der Teilnehmenden- bzw. Nutzungszahlen.

Seit 2022 ist der SRH-Konzern „nun-zertifiziert“, was für „norddeutsch und nachhaltig“ steht. Die Zertifizierung unterstützt die qualitative Weiterentwicklung der Umweltbildung im Konzern. In diesem Rahmen erfolgt jährlich eine Selbstevaluation als Akteur der non-formalen Bildung. 2026/27 ist die nächste Rezertifizierung vorgesehen.

Übergeordnete Maßnahme: Zertifizierung nach ISO 9001

Zur Qualitätssicherung aller Kern- und Unterstützungsprozesse führt der SRH-Konzern regelmäßig eine Zertifizierung nach ISO 9001 durch. Diese dient der Qualitätssicherung ebenso wie der kontinuierlichen Verbesserung der Kundenzufriedenheit, auch bei internen Dienstleistungen. Die Zertifizierung umfasst die SRH sowie die Tochterunternehmen STR und HiiCCE. Beide Unternehmen wurden im Berichtsjahr erstmalig zertifiziert.

Die Zertifizierung wird von der Stabsstelle für „Compliance, Qualitäts- und Projektmanagement“ umgesetzt und erfolgt jährlich.

G1 – UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Merkmale
Unternehmenskultur	<p>Werte der Unternehmenskultur Durch das Handeln nach den Grundsätzen und Werten der Unternehmensleitlinie leistet der SRH-Konzern einen verantwortungsvollen gesellschaftlichen Beitrag und macht Beschäftigte zu Botschafter:innen dieser Werte. Als kommunales Unternehmen hat der SRH-Konzern eine besondere Vorbildfunktion.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
Management von Lieferantenbeziehungen einschließlich Zahlungspraktiken	<p>Beitrag zur regionalen Wirtschaft durch nachhaltige Beschaffungspraktiken Gemäß dem HmbVgG ist die SRH als öffentliche Auftraggeberin verpflichtet, ihren Einkauf nach ökologischen und sozialen Aspekten auszurichten. Dies setzt der SRH-Konzern durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung um.</p>	Die tatsächliche positive Auswirkung findet in der vorgelagerten Wertschöpfungsstufe mit einem kurzfristigen Zeithorizont statt. Sie resultiert aus dem Geschäftsmodell bzw. der Unternehmensstrategie.
Korruption und Bestechung	<p>Korruptionsrisiko Korruptes Verhalten der Beschäftigten ist geschäftsschädigend für den SRH-Konzern. Neben gravierenden strafrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen schädigt Korruption nachhaltig den Ruf von Unternehmen, und es können finanzielle Schäden entstehen.</p>	Das Risiko besteht im eigenen Geschäftsbereich mit einem kurzfristigen Zeithorizont.

Unternehmenskultur und Konzepte in der Unternehmensführung (G1-1)

Unternehmenskultur

Die Vorbildfunktion des SRH-Konzerns als kommunales Unternehmen verbindet dieser mit dem Anspruch, dass Bürger:innen, Politik, Kund:innen sowie Geschäftspartner:innen stets auf seine Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Kompetenz vertrauen können. Er erfüllt seine Aufgaben unter wirtschaftlichen, umwelt- und sozialverträglichen Aspekten. Ihn vor möglichen Risiken zu schützen, zählt ebenso zu einer verantwortungsvollen Wirtschaftsweise. Zu den Risiken gehören beispielsweise mögliche Verstöße gegen Gesetze oder interne Regelungen.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts ist die SRH in besonderem Maße an Gesetz und Recht gebunden. Die hoheitlichen Aufgaben, die sie in Hamburg übernimmt, werden durch Gebühren und Erstattungsmittel im Rahmen des Haushaltssatzes finanziert. Der verantwortungsvolle Umgang mit Gebühren und öffentlichen Geldern sowie die Erzielung angemessener Erlöse für geleistete Arbeit und Dienste, sind Eckpfeiler eines wirtschaftlichen Handelns der SRH. Dabei orientiert sie sich im Rahmen ihres öffentlichen Auftrags, anders als bei gewerblichen Aufträgen, nicht an der Maximierung von Gewinnen, sondern an den engen Grenzen des Hamburgischen Gebührengesetzes und dem Prinzip der Kosten-deckung.

Die Grundsätze des täglichen Handelns der SRH und damit wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur sind Wertschätzung, Ehrlichkeit und Loyalität. Diese Grundsätze und Werte sind in einer Unternehmensleitlinie festgelegt. Die Werte werden neuen Beschäftigten sowohl beim Einführungstag durch die Geschäftsführung als auch im Rahmen ihrer Einarbeitung in den Fachbereichen kommuniziert. Der SRH-Konzern hält sich zudem an den HCGK.

Darüber hinaus fördert der SRH-Konzern eine wertebasierte Unternehmenskultur durch verschiedene interne Informations- und Dialogformate, beispielsweise die Veranstaltung „Geschäftsführung vor Ort“, bei der alle Beschäftigten der SRH der Geschäftsführung im direkten Dialog Fragen stellen können. Die Beschäftigten der Tochterunternehmen können ebenfalls jederzeit auf ihre oberste Leitungsfunktion zugehen. Die Einbeziehung der Beschäftigten ist detailliert in [S1-2](#) beschrieben. Auch gemeinsame Veranstaltungen, wie das jährliche Mitarbeitendenfest, Mitmachaktionen oder der Betriebssport der SRH, fördern das Gemeinschaftsgefühl und das gemeinsame Werteverständnis.

Im Rahmen des Compliance-Managementsystems werden die Grundsätze der Unternehmenskultur und deren Einhaltung überwacht und insofern auch bewertet. Bei Bedarf wird eine Weiterentwicklung initiiert.

Compliance-Management

Die Einhaltung der Grundsätze sowie aller Gesetze stellt der SRH-Konzern mithilfe eines Compliance-Managementsystems sicher, das an die DIN ISO 37301 und die Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH angelehnt ist. Das Compliance-Konzept umfasst interne und externe Audits in allen Kern- und Unterstützungsprozessen. Sukzessive sollen Tochterunternehmen in die Konzernzertifizierungen integriert werden. Diese Entwicklung wird voraussichtlich 2027 abgeschlossen sein.

Compliance und Integrität sowie die Unternehmenswerte sind wie folgt im SRH-Konzern verankert:

- Die „Konzernrevision“ fungiert als interne Kontrollinstanz.
- Insgesamt sind Beauftragte in 17 Funktionen für bestimmte Themengebiete zuständig, z. B. für Compliance oder Anti-Korruption.
- Die Personalabteilung verfolgt arbeitsrechtliche Maßnahmen.
- Das Hinweisgebersystem dient als Frühwarnsensor.

Diese Funktionen sind unabhängig voneinander und haben klare Verantwortlichkeiten. Bei der Umsetzung der Compliance-Anforderungen arbeiten sie eng zusammen.

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung des SRH-Konzerns. Für die Umsetzung ist der Compliance-Beauftragte zuständig. Das Compliance-Management ist im SRH-Konzern in das Qualitätsmanagement integriert.

Konzernrevision

Die „Konzernrevision“ überprüft die Wirksamkeit des IKS und anderer Kontrollsysteme, indem sie mit einem systematischen Ansatz die Effizienz der Geschäftsprozesse, der Kontrollen sowie der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und hilft, diese zu verbessern. Sie trägt auch zur Korruptionsprävention und -bekämpfung sowie zur Aufdeckung unternehmensschädigender Handlungen bei. Auch die begleitende Beratung bei Projekten und die Erstellung eines Gefährdungsatlas obliegt der „Konzernrevision“. Sie ist der Geschäftsführung des SRH-Konzerns unterstellt.

Auf Konzernebene finden jährliche Revisionsprüfungen statt, beispielsweise Kassenprüfungen oder die Aktualisierung des Gefährdungsatlases. Jedes Jahr erstellt die „Konzernrevision“ dazu eine risikoorientierte Jahresprüfplanung und lässt diese durch die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat inklusive dem Finanz- und Personalausschuss freigeben. Werden im Rahmen einer Prüfung außerordentliche oder besonders kritische Mängel festgestellt oder ist der Verdacht auf unternehmensschädigende Handlungen entstanden, informiert die „Konzernrevision“ umgehend die Geschäftsführung des SRH-Konzerns und gegebenenfalls die Geschäftsführung des betroffenen Tochterunternehmens sowie die SRHV-Geschäftsführung, auch vor Fertigstellung des Berichts.

Die Leitung der „Konzernrevision“ unterrichtet den Aufsichtsrat jährlich über entsprechende Maßnahmen und Verdachtsfälle.

Beauftragte

Ein weiteres Element der Compliance-Organisation sind qualifizierte Beauftragte. Diese stellen innerhalb des SRH-Konzerns in verschiedenen Funktionen die Einhaltung von Vorschriften und Schutzbestimmungen sicher, überwachen gefahrgeneigte Abläufe und berichten regelmäßig an die Geschäftsführung.

Personalabteilung

Die Personalabteilung dient als Schnittstelle zum Compliance-Management und zur „Konzernrevision“ und ist für die Festlegung und Umsetzung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen zuständig.

Hinweisgebersystem

Als Bestandteil seines Compliance-Managements hat der SRH-Konzern ein konzernweites Hinweisgebersystem eingerichtet, über das jederzeit potenzielle Verstöße gegen Gesetze und interne Regelungen gemeldet werden können. Das Hinweisgebersystem ist in [S2-3](#) beschrieben.

Der SRH-Konzern hat Verfahren implementiert, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, einschließlich Korruption und Bestechung, unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Diese Verfahren entsprechen den Anforderungen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere der Richtlinie (EU) 2019/1937.

Konzepte in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Unternehmensleitlinie

Der SRH-Konzern hat seine Unternehmenswerte und -kultur in mehreren Verhaltensleitlinien und Richtlinien beschrieben. Als öffentliches Unternehmen unterliegt die SRH darüber hinaus einer Reihe von Richtlinien der FHH. Diese setzt so den Rahmen für das unternehmerische Handeln ihrer Beteiligungen.

Die Unternehmensleitlinie der SRH beschreibt die Erwartung an die Grundhaltung aller Beschäftigten entlang der zentralen Unternehmenswerte: Wertschätzung, Ehrlichkeit und Loyalität. Anhand dieser Werte werden das Arbeits- und Führungsverständnis sowie der angestrebte Umgang miteinander und mit den Kund:innen dargestellt. Mit diesem Anspruch richtet sich die Leitlinie an alle Beschäftigten.

Die Unternehmensleitlinie fördert die werteorientierte Unternehmenskultur der SRH und leistet damit einen Beitrag zu der wesentlichen positiven Auswirkung auf die Beschäftigten.

In die Entwicklung der Unternehmensleitlinie waren Beschäftigte aus den Abteilungen „Personal“ und „Kommunikation“ sowie die zweite Führungsebene eingebunden. Zudem wurden Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung berücksichtigt. Diese wurde von der Geschäftsführung verabschiedet und dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme vorgelegt. Die Unternehmensleitlinie steht den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung und wird als Print-Broschüre zum Arbeitsstart ausgehändigt. Die Leitlinie wird jährlich auf Aktualität überprüft.

Alle Beschäftigten, die ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der SRH eingehen, werden auf einer Einführungsveranstaltung für die Unternehmenswerte und Verhaltensgrundsätze sensibilisiert.

Die STR hält sich an die Leitlinie der SRH. MVB, MVR und HEG haben eine vergleichbare Leitlinie.

Allgemeine Geschäftsanweisung

Die AGA der SRH dient der Regelung der Organisation, des Dienstbetriebs und des Geschäftsgangs sowie des Verhaltens der Beschäftigten auf der praktischen Ebene. Sie definiert damit nicht nur die generelle Organisation, sondern auch Prozessschritte und Zuständigkeiten. Die AGA ist eine Sammlung von Regelwerken und beinhaltet unter anderem die Grundsätze der betrieblichen Zusammenarbeit und der Unternehmenskultur, Dienstvereinbarungen, das Risikomanagement, nachhaltige Beschaffungspraktiken sowie den Umgang mit Schenkungen und Spenden.

In der Richtlinie sind Regeln mehrerer Organisationsbereiche enthalten und zusammengefasst. Die AGA wird mindestens jährlich auf Aktualität überprüft oder anlassbezogen geändert. Sie trägt dazu bei, das Korruptionsrisiko zu vermindern, und leistet durch die Förderung einer werteorientierten Unternehmenskultur einen positiven Beitrag für die Beschäftigten.

Die Richtlinie gilt für die Beschäftigten der SRH. Sie liegt in der Verantwortung von der Geschäftsführung und steht den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung. Der Personalrat wurde bei der Erstellung der Richtlinie herangezogen, sodass die Meinung der Beschäftigten als betroffene Interessensgruppe indirekt einbezogen wurde.

Die STR hält sich an die Regularien der SRH. MVB, MVR und HEG haben vergleichbare Richtlinien.

Hamburger Corporate Governance Kodex

Als Unternehmen der FHH richtet sich der SRH-Konzern am HCGK aus. Dieser ist das grundlegende Regelwerk für die Führung, Überwachung und Prüfung öffentlicher Unternehmen in Hamburg und orientiert sich am Deutschen Corporate Governance Kodex für Kapitalgesellschaften.

Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten. Für größere Unternehmen schreibt der HCGK die Einrichtung eines Prüfungsausschusses bzw. die Beauftragung des Finanzausschusses vor. Dieser soll die Rechnungslegungsprozesse, das IKS, das Risikomanagementsystem, das interne Revisionssystem (IRS) sowie die Abschlussprüfung und Compliance überwachen.

Die Einhaltung des Kodex obliegt dem Verantwortungsbereich der Geschäftsführung und gilt für den gesamten SRH-Konzern. Der SRH-Konzern veröffentlicht jährlich eine Entsprechenserklärung zum HCGK auf seiner Webseite. Der HCGK ist auf der Webseite der Stadt Hamburg abrufbar.

Compliance-Rahmenrichtlinie

Die Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH legt die Anforderungen an das Compliance-Management des SRH-Konzerns fest. Dazu macht die Richtlinie Vorgaben für Ziele, Prinzipien und Mindeststandards, die in einem Compliance-Managementsystem umzusetzen sind. Ziel ist, dass die Geschäftsführung in die Lage versetzt wird, ihr Unternehmen im Sinne des „Ehrbaren Kaufmannes“ gut zu führen und bei Verdachtsmomenten rechtzeitig handlungsfähig zu sein. So soll die Reputation des SRH-Konzerns gegenüber Bürger:innen, Geschäftspartner:innen, Gläubiger:innen und Investor:innen gestärkt und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns und mit dem Hamburger Senat, der Verwaltung und den Hamburger Bürger:innen gefördert werden.

Die Richtlinie umfasst auch den Umgang mit Geschenken, Zuwendungen, Spenden und Sponsoring, den Umgang mit Interessenskonflikten sowie die rechtskonforme Vergabe von Lieferungen und Leistungen, die durch das Unternehmen zu konkretisieren sind, und schafft auf diese Weise den Rahmen für eine gute Unternehmensführung.

Die Umsetzung der Richtlinie obliegt dem Verantwortungsbereich der Geschäftsführung und gilt für den gesamten SRH-Konzern. Die Compliance-Rahmenrichtlinie ist auf der Webseite der Stadt Hamburg abrufbar und wird den damit befassten Organen und Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt.

Entsprechend der Compliance-Rahmenrichtlinie der FHH müssen die Compliance-Managementsysteme kontinuierlich ausgewertet und mittels Plausibilitätsprüfungen und Stichproben überwacht werden. Diese Auswertung geschieht im SRH-Konzern jährlich durch den Compliance-Beauftragten. Sowohl der Aufsichtsrat des SRH-Konzerns als auch die zentrale Compliance-Stelle in der Beteiligungsverwaltung der FHH erhalten jährlich einen entsprechenden Bericht. Das Qualitätsmanagementsystem der „Konzernrevision“ wird im Rahmen der Auditierung nach DIN ISO 9001 regelmäßig überprüft.

Konzernrevision

Die Richtlinie „Konzernrevision der SRH“ beschreibt zusammen mit der Verfahrensanweisung der „Konzernrevision“ das IRS. Hierbei werden die Ziele, Auftrag, Rechte und Pflichten der „Konzernrevision“ festgelegt und ihre Geschäftsprozesse, Berichterstattung und Qualitätssicherung beschrieben.

Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung einer unabhängigen und objektiven Prüfungs- und Beratungsleistung durch die „Konzernrevision“, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu gewährleisten und das Korruptionsrisiko zu vermindern. Prüfaufträge können neben den eigenen Geschäftsaktivitäten auch die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfassen.

Die Richtlinie sowie die dazugehörige Verfahrensanweisung liegen in der Verantwortung der Geschäftsführung. Beide gelten für die Revision im gesamten SRH-Konzern. Die entsprechenden Dokumente stehen den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung.

Darüber hinaus orientiert sich die „Konzernrevision“ bei der Erfüllung ihres Auftrags an den Elementen der „Internationalen Grundlagen“ auf Basis des Institute of International Auditors.

Anordnung zur Vermeidung der Annahme von Belohnungen und Geschenken

In der SRH, der MVB und der MVR gilt zudem eine innerbetriebliche „Anordnung zur Vermeidung der Annahme von Belohnungen und Geschenken“. Die Anordnung dient der Korruptionsprävention und verbietet grundsätzlich die Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen, Vorteilen oder sonstigen Vergünstigungen in Bezug auf das Amt oder die dienstliche Tätigkeit. Die Richtlinie macht Vorgaben für das Verhalten der Beschäftigten und definiert die diesbezüglich zulässigen Entscheidungs- und Handlungsspielräume für Beschäftigte und Führungskräfte.

Die Richtlinie wurde von der Geschäftsführung verabschiedet. Andere Tochterunternehmen haben ähnliche Regelungen zum Umgang mit Geschenken und Zuwendungen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der jeweiligen Führungskraft.

Die Inhalte der Anordnung werden regelmäßig über Pressemitteilungen, Newsletter, und Social-Media-Kanäle öffentlich kommuniziert. In der Sperrmüllabfuhr ist zudem ein entsprechender Hinweis auf der Quittung aufgeführt. Beschäftigten der SRH steht die Anordnung im Intranet zur Verfügung.

Alle Beschäftigten von SRH, MVB und MVR müssen die Kenntnisnahme der Anordnung jährlich schriftlich bestätigen. Die Tochterunternehmen STR und HEG haben eine vergleichbare Richtlinie, angelehnt an die der SRH.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung (G1-3)

Der SRH-Konzern lehnt Korruption und Bestechung in jeglicher Form ab. Diese Haltung ist in Verhaltensleitlinien und weiterführenden Konzernrichtlinien geregelt und wird gegenüber den eigenen Beschäftigten ebenso wie gegenüber Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen und anderen Dritten klar kommuniziert. Die Verfahren, die dafür Sorge tragen, dass Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur unmittelbar nach Bekanntwerden unabhängig und objektiv untersucht werden, gelten auch für mögliche Fälle von Korruption und Bestechung.

Um Korruption und Bestechung zu verhindern, setzt der SRH-Konzern auf Freigaben durch Vorgesetzte, das Vier-Augen-Prinzip und die Funktionstrennung, die Bestellung einer Ansprechperson für Korruptionsprävention sowie die Sensibilisierung und Fortbildung der Beschäftigten. Um die bereits bestehenden Ansätze wei-

ter auszubauen und Korruption präventiv zu vermeiden, setzt der SRH-Konzern fortlaufend und auch im Berichtsjahr Maßnahmen um.

Gefährdungsatlas

Die „Konzernrevision“ hat einen Gefährdungsatlas erstellt, um zu bewerten, welche Funktionen innerhalb des SRH-Konzerns in Bezug auf Korruption und Bestechung am stärksten gefährdet sind. Dieser zeigt für alle Beschäftigten mit Führungsverantwortung die Korruptionsgefährdung von Tätigkeiten sowie vorhandene Kontrollmechanismen. Dabei handelt es sich um eine regelmäßige Feststellung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete. Der Gefährdungsatlas wird bedarfsgerecht aktualisiert, zuletzt im Berichtsjahr. Informationen über Korruptionsrisiken und die konkreten gefährdeten Funktionen veröffentlicht der SRH-Konzern aufgrund interner Vertraulichkeitsauflagen nicht.

Der SRH-Konzern hat eine Ansprechperson für Korruptionsprävention beauftragt, die für die Beschäftigten sowie Führungskräfte, aber auch für die Hamburger Bürger:innen direkt ansprechbar ist. Ihre Aufgabe ist die Beratung, Information und Aufklärung, auch gegenüber der Öffentlichkeit. In ihrer Funktion ist sie weisungsunabhängig.

Risikomanagement

Im Rahmen des Risikomanagementsystems identifiziert der SRH-Konzern systematisch mögliche Risiken für alle Bereiche, analysiert und bewertet sie und initiiert, wo nötig, Gegenmaßnahmen. Die Abteilung „Finanzen und Controlling“ der SRH hat die Aufgabe, die konzernweiten Risiken zu überwachen und zu dokumentieren, unter anderem im jährlichen Risikobericht. Dieser ist im Lagebericht des SRH-Konzerns einsehbar.

Prüfungen durch die „Konzernrevision“

Die „Konzernrevision“ hat im Berichtsjahr turnusgemäß konzernweite Kassenprüfungen vorgenommen. Im Berichtsjahr wurden 16 Einzelprüfungen durchgeführt. Die Themen der Einzelprüfungen werden auf der Basis einer risikoorientierten Prüfplanung ermittelt. Zu den Kriterien der risikoorientierten Prüfplanung gehören beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten, Kundenkontakte sowie Investitionsvolumen. Darüber hinaus werden zur Überprüfung der korrekten Abrechnung auf den Recyclinghöfen zweimal jährlich von einem externen Unternehmen Testanlieferungen auf den Recyclinghöfen durchgeführt, so auch im Jahr 2024.

Compliance-Schulungen

Die SRH informiert und schult alle Beschäftigten regelmäßig zu Compliance-Themen und den Unternehmenswerten. Die entsprechenden Rechte und Pflichten des öffentlichen Dienstes sind bei der Einstellung schriftlich anzuerkennen.

Alle neu eingestellten Beschäftigten des SRH-Konzerns werden über die Bedeutung von Korruption und deren Vermeidung informiert und müssen an einer Schulung zu Korruptionsprävention und regelkonformem Verhalten teilnehmen. Für den SRH-Konzern mit Ausnahme der HEG gilt das folgende Verfahren: Für die administrativen Beschäftigten ist das Dezernat „Interne Ermittlungen“ der Polizei Hamburg zuständig. Dieses führt eine halbtägige Präsenzschulung durch.

Für gewerbliche Beschäftigte erfolgt die Schulung durch die Ansprechperson für Korruptionsprävention und die Leitung der „Konzernrevision“. Darüber hinaus ist die Teilnahme an einer Unterweisung einmal im Jahr für alle Beschäftigten verpflichtend. Die Beschäftigten im administrativen Bereich erhalten dafür eine Online-Unterweisung.

Beschäftigte aus dem gewerblichen Bereich werden durch ihre jeweiligen Vorgesetzten unterwiesen. 95 Prozent der risikobehafteten Funktionen wurden im Berichtsjahr geschult. Die HEG führt bei den neu eingestellten Beschäftigten eine Unterweisung in die entsprechenden Richtlinien durch und wiederholt diese jährlich.

Die Angaben zu den Schulungen für Mitglieder der Verwaltungs-, Aufsichts- und Managementorgane sind in [GOV-1](#) verortet.

Beschwerdeverfahren

Als ein wesentliches Element zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen betreibt der SRH-Konzern ein Hinweisgebersystem, über das potenzielle Verstöße gegen Gesetze oder interne Regelungen gemeldet werden können. Wenn hinreichender Tatverdacht besteht, dass im SRH-Konzern und/oder bei Geschäftspartner:innen eine dolose bzw. strafbare Handlung begangen wird oder wurde, führt die „Konzernrevision“ im Rahmen des Beschwerdeverfahrens und gemäß gesetzlichen Vorgaben Ermittlungen durch.

Es erfolgt eine konsequente Aufklärung und entsprechende Sanktionierung. Diese kann bei Beschäftigten des SRH-Konzerns von einer Verwarnung bis hin zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Auch bei Geschäftspartner:innen werden Compliance-Verstöße sanktioniert, was bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen kann.

Beim Umgang mit dolosen und strafbaren Handlungen stellt die Funktionstrennung der Verantwortlichkeiten von Compliance-Management, Revision, Rechts- und Personalabteilung eine regelkonforme Unternehmensführung dar. Zudem stellen interne Regelungen sicher, dass Personen bei Befangenheit von der Untersuchung ausgeschlossen werden.

Die Geschäftsführung wird regelmäßig und anlassbezogen von der „Konzernrevision“ über Verdachtsfälle und Ermittlungen informiert. Der Aufsichtsrat wird ebenfalls regelmäßig und bei Vorfällen zeitnah von der Geschäftsführung in Kenntnis gesetzt.

Management der Beziehungen zu Lieferant:innen (G1-2)

Der SRH-Konzern steht für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltiges Wirtschaften einschließlich sozial- und umweltverträglicher Lieferantenbeziehungen. Das Beschaffungssystem der SRH unterliegt den Vorgaben des Vergaberechts und zeichnet sich in diesem Rahmen durch die strategisch verankerte und zunehmende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien aus. Für die Region und die lokale Wirtschaft ist die SRH eine bedeutende Auftraggeberin. Fast 60 Prozent des Einkaufsvolumens werden an regionale Unternehmen vergeben.

Die nachfolgend gemachten Angaben beziehen sich auf die Prozesse, die über den „Zentralen Einkauf“ der SRH abgedeckt sind. Dieser wird in [S2](#) näher beschrieben.

Lieferantenmanagement

Nach dem HmbVgG sind die SRH als öffentliche Auftraggeberin und die Tochterunternehmen, für die der „Zentrale Einkauf“ tätig ist, verpflichtet, den Einkauf nach ökologischen und sozialen Aspekten auszurichten.

Die gesetzlichen Anforderungen an das Management der Beziehungen zu Lieferant:innen wurden durch das Inkrafttreten des LkSG 2023 erweitert. Eine sozial- und umweltverträgliche Gestaltung der Lieferkette gewinnt dadurch für die SRH noch stärker an Bedeutung. Entsprechend hat der SRH-Konzern 2022 im Unternehmen systematisch Prozesse und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte etabliert. So wurde zum Beispiel eine Grundsatz-erklärung zu Menschenrechten veröffentlicht, siehe [S2-1](#), und eine Hinweisgeberplattform auf der SRH-Webseite eingerichtet.

Im Berichtsjahr hat der „Zentrale Einkauf“ eine Risikoanalyse, siehe [S2-1](#), der aktiven Lieferant:innen im Rahmen des LkSG vorgenommen. Der „Zentrale Einkauf“ hat in den letzten Jahren bereits allgemeine Präventionsmaßnahmen getroffen, die weiterhin angewendet werden. Zudem werden aus der Risikoanalyse spezifische Präventionsmaßnahmen für risikobehaftete Lieferant:innen abgeleitet. Diese haben sich, ebenso wie Abhilfemaßnahmen, aus dem Prozess für das Berichtsjahr als nicht erforderlich ergeben.

Durch die gezielte Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in die Ausschreibungsunterlagen fördert die SRH besonders Lieferant:innen, die hohe Standards im Bereich der Nachhaltigkeit erfüllen. Dieser Prozess ist in [S2-1](#) beschrieben. Als Hilfestellung für die Einkäufer:innen dient eine interne Handlungsempfehlung zur klimaneutralen Beschaffung. Zudem orientiert sich der „Zentrale Einkauf“ am Leitfaden für umweltverträgliche Beschaffung der FHH. So berücksichtigte die SRH im Berichtszeitraum anerkannte Umweltgütezeichen wie „Blauer Engel“, „EU Ecolabel“ und das Siegel vom Forest Stewardship Council (FSC-Siegel). Die HEG achtet, wenn möglich, auch auf das Siegel „Blauer Engel“.

Die Beschaffung der SRH folgt einem Prozess mit vier Phasen:

- Vorbereitung mit Bedarfsermittlung durch den „Zentralen Einkauf“ und Fachbereich sowie Erstellung der Leistungsbeschreibung und Ausschreibungskriterien. Ab bestimmter Wertgrenzen erfolgt eine frühzeitige Einbindung der Geschäftsführung.
- Ausschreibungen und Angebotsaufforderungen über die SRH-Webseite und die Vergabeplattform
- Angebotsauswertung anhand einer formalen Prüfung, Eigungskriterien, Angemessenheit der Preise sowie Wirtschaftlichkeitsprüfung; Erteilung des Zuschlags
- Nachbereitung mit Auftragsanpassungen und Rechnungsstellung

Der „Zentrale Einkauf“ der SRH führt seine strategischen Vergabeverfahren über ein e-Vergabeportal durch. Auf der SRH-Webseite werden aktuelle Ausschreibungen, Informationen für Lieferant:innen und zusätzliche Vergabebedingungen der Tochterunternehmen zur Verfügung gestellt.

Die Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung wird durch ein jährliches Monitoring überwacht und systematisch dokumentiert.

Konzepte in Bezug auf Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

Die Regelungen für den Beschaffungsprozess der SRH für Bauleistungen, Lieferungen und Dienstleistungen sind in der Verfahrensanweisung „Grundsätze der Beschaffung“ dargelegt. Dabei gilt für die SRH und ihre Tochterunternehmen, dass bei sämtlichen Beschaffungen der kontinuierliche Betrieb unter Berücksichtigung der Aspekte Kosten, Qualität, Zeit, Vergaberecht, Nachhaltigkeit und Klimaneutralität sichergestellt wird.

Die Verfahrensanweisung beschreibt die vier Phasen des Beschaffungsprozesses und macht Vorgaben zur nachhaltigen Beschaffung nach sozialen und ökologischen Anforderungen, beispielsweise zur Berücksichtigung von Reparaturfreundlichkeit und Recyclingfähigkeit von Produkten, Berücksichtigung von Klimakriterien und Risikoanalyse von Lieferant:innen. Darüber hinaus enthält sie Compliance-Regelungen wie Wertgrenzen und Unterschriftbefugnisse und führt Dokumentationspflichten auf. Die Verfahrensanweisung fördert nachhaltige Beschaffungspraktiken und leistet damit einen Beitrag zu der positiven wesentlichen Auswirkung auf die regionale Wirtschaft, Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie Umwelt.

Die SRH handelt als öffentliche Auftraggeberin mit ihrem Beschaffungsverfahren nach Gesetzen und orientiert sich an Leitlinien, die für die FHH vorgegeben sind, darunter

- EU- Vergaberrichtlinie (RL 2014/24/EU)
- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), Vierter Teil
- Vergabeverordnung (VgV)
- Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen – Teil A: Allgemeine Bestimmungen für die Vergabe von Bauleistungen (VOB/A)
- Unterschwellenvergabeverordnung (UVgO)
- Hamburger Vergabegesetz (HmbVgG)

Die Verfahrensanweisung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und gilt für die Beschäftigten des „Zentralen Einkaufs“ der SRH. Bei der Erstellung der Verfahrensanweisung wurden Beschäftigte der Beschaffung sowie Bedarfsträger:innen einbezogen. Die Verfahrensanweisung steht den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung. Die Überwachung ihrer Einhaltung erfolgt über die „Konzernrevision“.

Der „Zentrale Einkauf“ der SRH setzt die Anforderungen des öffentlichen Vergaberechtes um. Tochterunternehmen, die diesem nicht unterliegen, haben teilweise eigene vergleichbare Richtlinien.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Stadtreinigung Hamburg
Anstalt des öffentlichen Rechts
Bullerdeich 19, 20537 Hamburg
Telefon (040) 25760
E-Mail: info@stadtreinigung.hamburg
www.stadtreinigung.hamburg

Sie können den Datenschutzbeauftragten der Stadtreinigung Hamburg wie folgt erreichen: Stadtreinigung Hamburg AöR, z.Hd. Datenschutzbeauftragter, Bullerdeich 19, 20537 Hamburg, Tel.: 040 / 25760, E-Mail: datenschutz@stadtreinigung.hamburg

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Senatorin Katharina Fegebank

Geschäftsführer

Prof. Dr. Rüdiger Siechau (Sprecher der Geschäftsführung /
Austritt 31.12.2025), Holger Lange (Austritt 31.07.2026)

Vertretungsberechtigt

Prof. Dr. Rüdiger Siechau (Sprecher der Geschäftsführung /
Austritt 31.12.2025), Holger Lange (Austritt 31.07.2026)

Die Stadtreinigung Hamburg ist im Handelsregister des Amtsgerichts Hamburg unter der Nummer HRA 118369 eingetragen. Sitz der Anstalt ist Hamburg.

Umsatzsteueridentifikationsnummer gemäß § 27a Umsatzsteuergesetz

DE811657326

Die Stadtreinigung Hamburg – Anstalt öffentlichen Rechts – ist nicht verpflichtet und nicht bereit, an einem Verfahren zur außergerichtlichen Streitbeilegung nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) teilzunehmen.

Verantwortlich für den Inhalt nach § 18 Abs. 2 MStV

Leitung Unternehmenskommunikation: Kay Goetze

Kontakt Nachhaltigkeit

Umwelt- und Klimaschutz
Johanna Clausen, Saskia Six, Julia Ummenhofer
E-Mail: info@stadtreinigung.hamburg

Inhaltliches Konzept und Texterstellung

Umwelt- und Klimaschutz
Johanna Clausen, Saskia Six, Julia Ummenhofer
Scholz & Friends Reputation
www.nachhaltigkeitsberatung-sfr.de

Layout und Illustration

Kommunikation
Kai Röwer
elbgraphen Werbeagentur
www.elbgraphen.de

Redaktionsschluss: 20. November 2025

-  www.stadtreinigung.hamburg
-  www.facebook.com/stadtreinigunghamburg
-  www.x.com/srhnews
-  www.instagram.com/stadtreinigung.hamburg
-  www.xing.com/pages/stadtreinigunghamburg
-  de.linkedin.com/company/stadtreinigung-hamburg