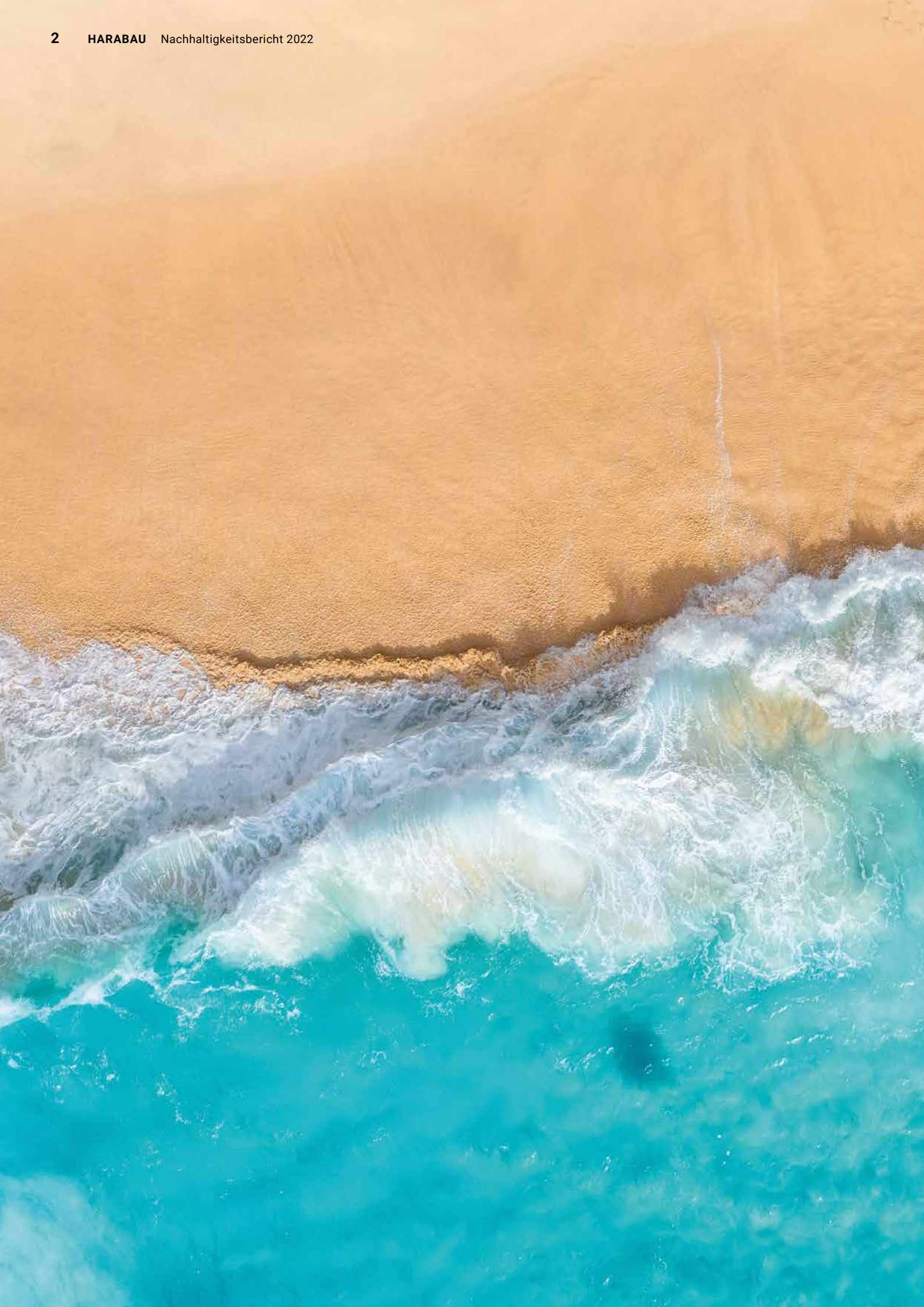


Nachhaltigkeitsbericht

2022



Erster wohnungswirtschaftlicher
Nachhaltigkeitsbericht
der Hamburg-Rahlstedter
Baugenossenschaft eG





Inhalt

Grußwort des Vorstands	6
Rechtlicher Rahmen der Berichterstattung und allgemeine Informationen	9
Quick Facts zur HARABAU	11
Wohnungs- und immobilienwirtschaftliche Visionen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen	13
Der Nachhaltigkeitsgedanke prägt das Handeln der HARABAU schon seit ihrer Gründung!	15
Nachhaltiges Personalmanagement	19
Kennzahlen zum nachhaltigen Personalmanagement im Geschäftsjahr 2022	20
Nachhaltiger Klimaschutz und Energiemanagement	29
Impressum	38

Grußwort des Vorstands

Liebe Mitglieder der HARABAU,
liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist ein wichtiges öffentliches Anliegen!
Nachhaltigkeit geht uns alle an!

Nachhaltigkeit bedeutet, mit den vorhandenen Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen: Menschen mit Respekt zu begegnen, wirtschaftlich vernünftig zu handeln und die Umwelt zu schonen.

Als Wohnungsbaugenossenschaft mit einer mehr als 75-jährigen Tradition haben wir unter Beweis gestellt, dass wir unsere Prozesse, unsere Organisation und unsere Projekte stets an die aktuellen Erfordernisse anpassen, ganzheitlich betrachten und Aspekte der Nachhaltigkeit mitdenken. Nicht als Verpflichtung, sondern als Selbstverständnis und aus Überzeugung.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit unserer Genossenschaft müssen wir jeden Tag Entscheidungen treffen, die Einfluss auf viele Menschen, unseren Wohnbestand und die Umwelt haben. Wir möchten diese Entscheidungen bewusst und verantwortungsvoll treffen, um unseren Beitrag für ein auch in Zukunft lebenswertes Hamburg zu leisten. Ein Ziel, für das wir uns gerne auf den Weg machen.

Dabei sehen wir uns derzeit politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gegenüber, die einen nur einseitigen Blick auf das Thema Nachhaltigkeit verbieten. Nachwirkungen aus drei Jahren Pandemie, mit weiterhin spürbaren Störungen von Lieferketten, hohen Materialpreisen, fehlenden Handwerkerressourcen und hohen Krankenständen in den Unternehmen, treten durch den russischen Einmarsch in die Ukraine und damit in europäisches Territorium schon fast in den Hintergrund. Die Unterbringung von Flüchtlingen aus dem Kriegsgebiet und anderen Krisenherden auf unserer Erde, die Anstrengungen uns von russischen Energieträgern zu lösen und neue Handelspartner zu akquirieren, die damit verbundene Explosion der Energiepreise im Jahr 2022

sowie die Auswirkungen auf die Finanzwelt mit hoher Inflation und steigenden Zinsen stellen uns vor große Herausforderungen und bringen besondere Erfordernisse mit sich. Sie verlangen nach umsichtigem Handeln und nachhaltigen Lösungen.

Die Bedeutung von sicherer und unabhängiger Energie und die Transformation zu einem neuen Bewusstsein hierzu ist uns in diesen Zeiten deutlich vor Augen geführt worden. Wir alle haben uns solidarisch gezeigt, haben Anstrengungen unternommen, um Energie und damit Kosten zu sparen und unseren Beitrag zu leisten.

So lässt sich das eine nicht ohne das andere betrachten – die Themen der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes verschmelzen mit den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Klimaschutzziele halten Einzug in Vorgaben, Gesetze und Entwicklungspläne und werden damit bindend und verpflichtend.

Durch die EU-Taxonomie und die Novellierung der Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie in 2022 ergeben sich für Wohnungsunternehmen neue Anforderungen, auf die auch wir uns als Genossenschaft vorbereiten wollen. Zwar betrifft die Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung neben kapitalmarktorientierten Unternehmen nur große Unternehmen, allerdings wird der Finanzsektor aufgrund der EU-Taxonomie auch Nachhaltigkeitsinformationen bei kleineren und mittleren Unternehmen abfragen und Entscheidungen und Ergebnisse davon abhängig machen.

Während für große Unternehmen ab 2025 bereits ein europäischer Nachhaltigkeitsstandard verpflichtend vorgeschrieben ist, besteht für kleinere und mittelgroße Unternehmen während einer Übergangszeit bis 2028 die Möglichkeit einer freiwilligen Anwendung.

Die HARABAU hat sich daher dazu entschieden transparent diesen Weg mitzugehen und mit einem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht über die vielseitigen Aspekte der Nachhaltigkeit in unserer Genossenschaft zu berichten, diesbezügliche Themen inhaltlich zu vertiefen und Entwicklungen zu antizipieren.

Unser Nachhaltigkeitsbericht wird einmal jährlich zusammen mit unserem Geschäftsbericht erscheinen und die Berichterstattung wird sich jeweils auf den Zeitraum des abgelaufenen Geschäftsjahres beziehen. Orientieren werden wir uns bei unserer Darstellung an der wohnungswirtschaftlichen branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und CRESS, der folgende sechs Berichtsthemen ausweist:

- nachhaltiges Ertrags- und Finanzmanagement
- nachhaltiges Management unternehmensinterner Geschäftsprozesse
- nachhaltiges Personalmanagement
- nachhaltiges Management von Mieter- und Mitgliederbeziehungen
- nachhaltiges Quartiersmanagement
- nachhaltiges Bestandsmanagement

Jährlich werden wir ein bis zwei Berichtsthemen im Besonderen behandeln, vertiefen und dazu ausführlich berichten.

Ergänzt wird der Bericht jeweils um die Rubrik „Nachhaltiger Klimaschutz und Energiemanagement“, die thematisch eigentlich zum Bestandsmanagement gehört, aber für uns eine so wesentliche Rolle einnimmt, dass wir hierüber gesondert berichten: Hier geht es um konkrete Projekte, Modelle und Aspekte unseres Wohnungsbestandes sowie dessen energetische Entwicklung. Wir bieten Ihnen an, uns dabei zu begleiten unseren Wohnungsbestand für die Zukunft fit zu machen – von der Bestandsaufnahme, der Entwicklung einer Dekarbonisierungsstrategie bis hin zu deren Umsetzung und zum Monitoring.

Wir informieren Sie über neue gesetzliche Vorgaben und unsere diesbezüglichen Ableitungen, über technische Projekte und den Einsatz von innovativen, neuen Techniken zur Vermeidung von CO₂ und über mehr Klimaschutz.

Mammutaufgabe, Kraftakt, Herkulesprojekt: Diese Superlativen werden bezogen auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz oft bemüht. Wir sind auf dem Weg – denn Klimaschutz geht uns alle an und die Maßnahmen, die die HARABAU in den nächsten Jahren ergreifen wird, um ihren Beitrag für mehr Nachhaltigkeit und zum Klimaschutz zu leisten und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, wird sich auch auf Sie, unsere bei uns wohnenden Mitglieder, unsere Geschäfts- und Kooperationspartner auswirken. Gemeinsam können wir alle aktiv zu einer neuen ökonomischen, ökologischen und generationengerechten Entwicklung beitragen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!



Mario Mack



Meike Dingermann



Rechtlicher Rahmen der Berichterstattung und allgemeine Informationen

Unternehmensname	Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG Genossenschaftliches Wohnungsunternehmen
Rechtsform	eingetragene Genossenschaft
Genossenschaftsregister	Amtsgericht Hamburg, Gen. R 764
Anzahl der Mitarbeitenden (ohne Vorstand)	18
Berichtsjahr	2022
freiwillige Berichterstattung	in Anlehnung an die wohnungswirtschaftliche Ergänzung zum DNK ¹
Berichtspflichtig im Sinne des CSR Richtlinien-Umsetzungsgesetzes	Nein
Berichterstattung zur EU Taxonomie	nicht CSR-RUG ² berichtspflichtig und nicht i.S.d. EU-Taxonomie berichtend
Verantwortlich	Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG, Vorstandsmitglieder Mario Mack und Meike Dingermann, Bargeheider Straße 99, 22143 Hamburg; Tel.: 040 673609-0
Kontakt	harabau@harabau.de
Website	www.harabau.de

¹ Deutscher Nachhaltigkeitskodex

² Corporate Social Responsibility - Richtlinie - Umsetzungsgesetz



Quick Facts zur HARABAU

Die Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG Genossenschaftliches Wohnungsunternehmen, kurz HARABAU, wurde vor über 75 Jahren am 18. März 1947 gegründet. Der Geschäftssitz der HARABAU befindet sich in Hamburg- Rahlstedt, in der Bargteheider Straße 99.

Der Zweck der HARABAU ist in § 1 Abs. 1 der Satzung vom 26. Oktober 2021, unverändert seit der Gründung, wie folgt beschrieben:

„Zweck der Genossenschaft ist die Förderung ihrer Mitglieder vorrangig durch eine gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung.“

Dazu kann die Genossenschaft Bauten in allen Rechts- und Nutzungsformen bewirtschaften, errichten, erwerben, veräußern und betreuen; sie kann alle im Bereich der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, des Städtebaus und der Infrastruktur anfallenden Aufgaben übernehmen. Hierzu gehören Gemeinschaftsanlagen und Folgeeinrichtungen, Läden und Räume für Gewerbebetriebe, soziale wirtschaftliche und kulturelle Einrichtungen und Dienstleistungen.

Die Genossenschaft verfügt über 2.284 eigene Wohnungen, 20 Gewerbeflächen (ohne Eigennutzung) und 1.168 Garagen und Stellplätze.

Der Wohnungsbestand der HARABAU liegt zum größten Teil im Hamburger Stadtteil Rahlstedt. Daraus erklärt sich auch der Name Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG. Zudem ist die HARABAU in 13 weiteren Stadtteilen von Hamburg vertreten.

Die Wohnungen werden ausschließlich an Mitglieder der HARABAU vermietet. Die Nachfrage nach günstigen, gut ausgestatteten Wohnungen ist unverändert hoch.

Das Geschäftsmodell der HARABAU ist nicht auf möglichst hohe Mieten und kurzfristigen Gewinn ausgerichtet, sondern auf dauerhafte Nutzung durch zufriedene Mitglieder, die verantwortungsvoll mit dem Wohnungsbestand umgehen und gute Nachbarschaften pflegen.

Auch wenn Gewinnmaximierung nicht das primäre Ziel ist, so muss die Genossenschaft dennoch wirtschaftlich agieren und Rahmenbedingungen antizipieren, um ihre Ziele sozial ausgewogen, ökologisch, umweltschonend und generationsübergreifend nachhaltig zu realisieren. Dazu gehören auch sozial- verträgliche und ausgewogene Nutzungsgebühren, die sich am Markt orientieren und die wirtschaftliche Balance unserer Genossenschaft sicherstellen.

Erwirtschaftete Gewinne kommen unseren Mitgliedern auf zwei Arten zugute: Sie fließen in die kontinuierliche Modernisierung, Instandhaltung und Erweiterung des Wohnungsbestands und werden nach dem Beschluss der Vertreterversammlung jährlich als Dividende auf die eingezahlten Genossenschaftsanteile ausgeschüttet.

Die HARABAU unterstützt mit regelmäßigen Spenden den Verein zur „Förderung der Gemeinschaft in der HARABAU e. V.“, der am 10. Mai 2007 gegründet wurde und dessen Ziel darin besteht, die Gemeinschaft in der HARABAU zu fördern und die Nachbarschaft in den Quartieren zu beleben. Dies kommt sowohl unseren Mitgliedern als auch den in den Quartieren lebenden Nutzerinnen und Nutzern zu Gute und erfüllt damit nachhaltig gesellschaftliche Zwecke.



Wohnungs- und immobilienwirtschaftliche Visionen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen

Unsere Unternehmensvision ist stark geprägt von dem in unserer Satzung festgelegten Unternehmenszweck. Wir haben unsere Unternehmensvision vor zwei Jahren mit dem Relaunch unseres Firmenlogos kurz, prägnant und modern formuliert:

„Richtig gut wohnen!“

Unser Handeln war und ist nachhaltig. Früher reichte oft schon das frühzeitige Erkennen von Trends. Die heutige Welt ist nicht zuletzt durch die fortschreitende Digitalisierung, die durch die Pandemie noch um ein Vielfaches „gepusht“ wurde, volatiler geworden.

Daher soll flexibles Handeln den langfristigen Erfolg der Genossenschaft auch zukünftig sichern, um unseren Unternehmenszweck und unsere Unternehmensvision stringent fortzuführen.

Unser Denken und Handeln erfordert Flexibilität – unabhängig von den sich wandelnden Parametern, sei es durch äußere Einflüsse aufgrund von regulatorischen, politischen oder sich wirtschaftlich ändernden Rahmenbedingungen, dem demografischen Wandel, verändertem Wohnverhalten oder Wohnwünschen oder zur Erreichung des Klimaschutzes.



Der Nachhaltigkeitsgedanke prägt das Handeln der HARABAU schon seit ihrer Gründung

Eine mutige These könnte man meinen. Denn der Begriff des „nachhaltigen Wirtschaftens“ ist ja scheinbar erst in den letzten Jahren zu einem wahren Schlüsselbegriff geworden. Der „neudeutsche“ Begriff „sustainable development“ erfreut sich unbegrenzter Beliebtheit, so gehört die Nachhaltigkeit wie ein Textbaustein seit einiger Zeit in jede Rede über die Zukunft unserer Gesellschaft, wird als Slogan von Politikern eingesetzt, beschäftigt zunehmend Juristen, ist als Thema unter den Wissenschaftlern nicht mehr wegzudenken und wird in allen Unternehmensbereichen thematisiert und diskutiert.

Im Alltagssprachgebrauch wird der Begriff „Nachhaltigkeit“ oft noch nur mit Langlebigkeit und Umwelt-

schutz assoziiert. Wer denkt, es sei ein Begriff unserer Zeit, irrt.

Im 18. Jahrhundert wurde Nachhaltigkeit erstmals in Deutschland als Grundsatz in der Forstwirtschaft formuliert. Die ersten Niederschriften zur Nachhaltigkeit findet man beim sächsischen Oberberghauptmann Hans Carl von Carlowitz (1645 – 1714) aus Freiberg (Sachsen). In seinem Werk „Sylvicultura Oeconomica“ oder „Haußwirtschaftliche Nachricht und Naturgemäße Anweisung zur Wilden Baum-Zucht“, veröffentlicht 1713, plädiert er für eine Form der Holzwirtschaft, bei der immer nur so viel Holz geschlagen wird, wie durch Wiederaufforstung nachwachsen kann.

Nachhaltigkeit aber hat ihre Wurzeln in vielen Kulturen. Bereits die indogenen Völker lebten „nachhaltig“. Als Beleg dafür wird in der Literatur ein See in Südamerika angeführt, dessen Name „Manchau gagog changau gagog chaugo gagog amaug“ sinngemäß lautet:

„Wir fischen auf unserer Seite, ihr fischt auf eurer Seite und niemand fischt in der Mitte.“

Diese „offensichtlich einfache Anweisung für den nachhaltigen Umgang mit lebensnotwendigen Ressourcen“* macht den eigentlichen Sinn deutlich:

Hinter Nachhaltigkeit steht eine Überlebensstrategie.

Wikipedia definiert Nachhaltigkeit daher als ein Handlungsprinzip zur Ressourcennutzung, bei dem eine dauerhafte Bedürfnisbefriedigung durch die Bewahrung der natürlichen Regenerationsfähigkeit der beteiligten Systeme gewährleistet werden soll.

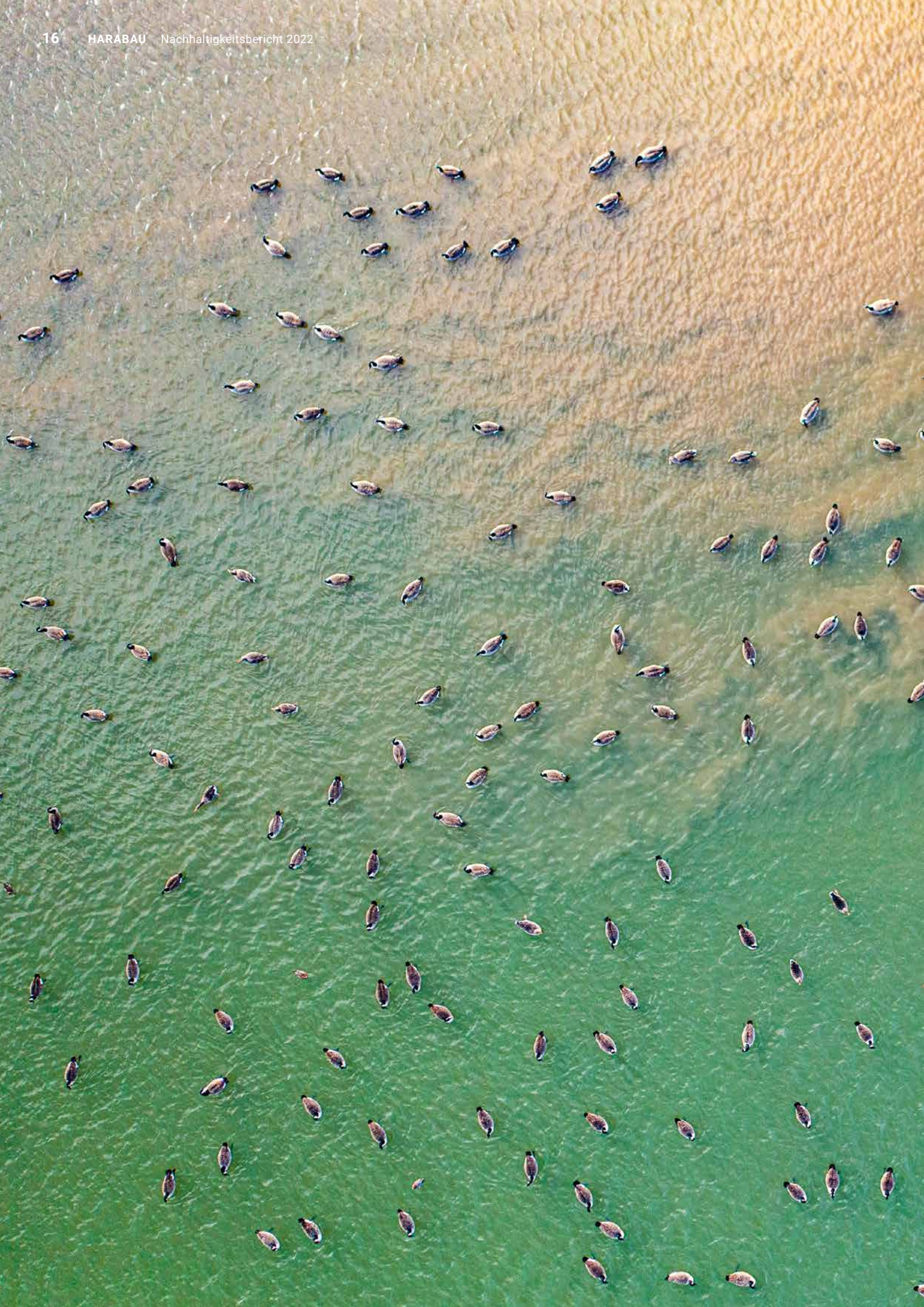
Die drei Säulen der Nachhaltigkeit bestehen demnach folgerichtig aus der Ökologie, Ökonomie und dem Sozialen. Beziehen wir diese auf die Formulierung des

Zwecks unserer Baugenossenschaft, so heißt es dort:

„Zweck der Genossenschaft ist die Förderung ihrer Mitglieder vorrangig durch eine gute, sichere und sozial verantwortbare Wohnungsversorgung.“

Somit waren bei der HARABAU bereits in der ersten Satzung aus dem Jahr 1947 die drei Säulen, auf denen Nachhaltigkeit aufbaut, verankert.

* Spindler, Edmund A. 2012. Geschichte der Nachhaltigkeit Vom Werden und Wirken eines beliebten Begriffes. 11. Januar. <http://www.nachhaltigkeit.info/media/1326279587phpeJPYvC.pdf>



Auch im Leitbild der HARABAU, dass im Jahr 2006 von den damaligen Vorstandsmitgliedern, den Aufsichtsratsmitgliedern und den Mitarbeitenden im

Rahmen eines Workshops erarbeitet wurde, sind diese drei Komponenten der Nachhaltigkeit deutlich zu erkennen.



Unser Leitbild lebt weiter und passt sich an die Zeit an. Wir werden unser Leitbild im Jahr 2023 wieder im Rahmen eines interdisziplinären Workshops auf den

Prüfstand stellen und fortschreiben, wobei verstärkt ein Augenmerk auf den Aspekten Ökologie, Biodiversität und Klimaschutz liegen wird.



Nachhaltiges Personalmanagement

Unser Team ist unser Gold – Die Mitarbeitenden gehören zu den wichtigsten Ressourcen eines jeden Unternehmens.

Die Wohnungen können noch so modern, gut gelegen und preislich attraktiv sein, wenn es niemanden gibt, der die Wohnungen gut vermarktet, der erster Ansprechpartner vor Ort ist, für eine regelmäßige Modernisierung und Instandhaltung Sorge trägt, Baumaßnahmen überwacht oder die vielen weiteren erforderlichen Verwaltungsleistungen die im Bereich des Personalwesen, im Rechnungswesen bis hin zum Sekretariat und Empfang erbracht werden.

Gutes Personalmanagement ist daher einer der wichtigsten Bausteine im Unternehmen, um qualitativ nachhaltig den Genossenschaftszweck zu verwirklichen und die Unternehmensziele zu entwickeln und umzusetzen.

Qualifiziertes und motiviertes Personal als Baustein zum Erfolg

Daher ist es nicht verwunderlich, dass wir uns für unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht dazu entschieden haben, das Thema des nachhaltigen Personalmanagements in den Fokus der Betrachtung zu stellen.

Wir möchten damit auch den Mitarbeitenden der HARABAU die Wertschätzung entgegenbringen, die sie sich durch ihre motivierte Arbeit für unsere Mitglieder, Bewohner und Geschäftspartner verdient haben. Sie tragen täglich zum Erfolg und zur Zufriedenheit in der HARABAU bei.

Gerade in den Zeiten der Pandemie waren hohe Flexibilität, Lernbereitschaft in Bezug auf die berufliche Verwendung von neuer Mediatechnik und Selbstorganisation

erforderlich. Die Mitarbeitenden mussten ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass es nur im Team funktionieren wird und jeder aus diesem Team auch mal seine eigenen Belange für das Team zurückstellen muss. So konnten wir, trotz der Widrigkeiten, die über Jahrzehnte aufgebaute Kundennähe zu unseren bei uns wohnenden Mitgliedern aufrechterhalten. Ein großer Erfolg und nicht selbstverständlich. Ein Team muss sich finden und entwickeln dürfen – selbstlernend, selbstorganisiert und selbstbestimmt. Die Rahmenbedingungen werden dazu gemeinsam entwickelt.

Wenn man sich die Tabelle PE ansieht, die nach den Vorgaben an die Ergänzung zum wohnungswirtschaftlichen DNK erstellt ist, lässt sich daraus ablesen, dass 23,81 % der Mitarbeitenden in unserer Genossenschaft zwischen 60 und 65 Jahre alt sind, 48,09 % zwischen 50 und 59 Jahre, 27,80 % zwischen 40 und 49 Jahre und 0,30 % zwischen 30 und 39 Jahre.

Die Mitarbeitenden der HARABAU haben damit ein Durchschnittsalter von 51 Jahren. Das in einem Unternehmen überwiegend Best Ager arbeiten, und damit eher eine erfahrene Generation tätig ist, ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Die lange Betriebszugehörigkeit – mit Dienstjubiläen von 25 und 30 Jahren – führt dazu, dass weniger Wissen verloren geht, Kontinuität gewahrt wird und aus guten Routinen erfolgreiche Entwicklungen angeschoben werden können. Denn mit jedem Personalwechsel geht auch wertvolles Unternehmenswissen verloren, unabhängig von der Qualität der Dokumentation der Arbeitsprozesse und der Übergabe beim Jobwechsel. Letztlich zeigt sich an der Altersstruktur und an der langen Betriebszugehörigkeit auch, dass die Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur bei der HARABAU positiven Werten folgen.

Kennzahlen zum nachhaltigen Personalmanagement im Geschäftsjahr 2022

Bezeichnung	Kennzahl der HARABAU
Anzahl der Mitarbeitenden	17,54
Teilzeitquote	35 %
Ausbildungsquote	0
Übernahmequote	0
Altersstruktur der Mitarbeitenden unter 20 Jahren	0
Altersstruktur der Mitarbeitenden zwischen 20 und 29 Jahren	0
Altersstruktur der Mitarbeitenden zwischen 30 und 39 Jahren	5 %
Altersstruktur der Mitarbeitenden zwischen 40 und 49 Jahren	25 %
Altersstruktur der Mitarbeitenden zwischen 50 und 59 Jahren	55 %
Altersstruktur der Mitarbeitenden zwischen 60 und 65 Jahren	15 %
Altersstruktur der Mitarbeitenden über 65 Jahren	0
Anteil weiblicher Mitarbeitender	45 %
Anteil männlicher Mitarbeitender	55 %
Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderung	5 %
Abwesenheitsquote	4,87 %
Mitarbeiterfluktuation	0
Weiterbildungsintensität	0,69 AT

Definition	PE Nr.
Anzahl der Mitarbeitenden (VZÄ) = Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + Auszubildende	PE_1_2022
Teilzeitquote (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeitbeschäftigung / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_7_2022
Ausbildungsquote (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in der Berufsausbildung / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_8_2022
Übernahmequote (%) = Anzahl der nach Abschluss der Berufsausbildung innerhalb der Berichtsperiode übernommenen Mitarbeitenden / Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die innerhalb der Berichtsperiode ihre Berufsausbildung im Unternehmen abgeschlossen haben x 100	PE_9_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse unter 20 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_a_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse zwischen 20 – 29 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_b_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse zwischen 30 – 39 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_c_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse zwischen 40 – 49 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_d_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse zwischen 50 – 59 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_e_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_f_2022
Anteil Mitarbeitende in der jeweiligen Altersklasse über 65 Jahren (%) = Anzahl der Mitarbeitenden in jeweiliger Altersklasse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_2_g_2022
Anzahl weiblicher Mitarbeitender (%) = Anzahl weiblicher Mitarbeitender / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_3_a_2022
Anzahl männlicher Mitarbeitender (%) = Anzahl männlicher Mitarbeitender / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_3_b_2022
Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung (%) = Anzahl der Mitarbeitenden mit einer körperlichen und/oder geistigen Behinderung / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_4_2022
Abwesenheitsquote (%) = Summe der erkrankungsbedingten Abwesenheitstage aller Mitarbeitenden innerhalb der Berichtsperiode/ Summe der Sollarbeitsstage aller Mitarbeitenden innerhalb der Berichtsperiode x 100	PE_11_2022
Mitarbeiterfluktuation (%) = Anzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen innerhalb der Berichtsperiode verlassen haben / Gesamtzahl der Mitarbeitenden x 100	PE_12_2022
Weiterbildungsintensität (d/VZÄa) = Summe der von allen Mitarbeitenden innerhalb der Berichtsperiode für Vorgänge der betrieblichen Weiterbildung aufgewendete Arbeitstage / Gesamtzahl der Mitarbeitenden	PE_10_2022

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Die HARABAU ist gemäß den Vorgaben ihrer Satzung ausschließlich im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und den angrenzenden Landkreisen tätig. Die Arbeitsverhältnisse unterliegen daher ausschließlich dem deutschen Arbeitsrecht. Die einschlägigen Gesetze und Verordnungen werden von der HARABAU eingehalten.

Die HARABAU verpflichtet sich dem jeweils gültigen Tarifvertrag für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft. Für die Mitarbeitenden bildet das eine transparente, faire und verlässliche Basis – insbesondere in der Eingruppierung und Vergütung.

Die HARABAU verfügt über keinen Betriebsrat. Ausgehend von der Größe der HARABAU, der im Unternehmen entwickelten und gelebten Unternehmenskultur sowie der internen Kommunikation ist gewährleistet, dass die Mitarbeitenden jeweils persönlich ihre eigene Meinung, Veränderungswünsche und Entwicklungsvorschläge bei Themen einbringen können. Diese offene und von Vertrauen und Transparenz geprägte Kommunikation führt dazu, dass sich die Mitarbeitenden aktiv und mehrfach sowohl in Gesprächen mit Mitgliedern des Aufsichtsrates als auch mit dem Vorstand gegen die Implementierung eines Betriebsrates ausgesprochen haben.

Im Rahmen von Betriebsversammlungen werden Projekte wie „FlexA“, mit dem im Jahr 2021 ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt worden ist, vorgestellt.

Bisher arbeiteten die Mitarbeitenden mit einem festen Arbeitszeitbeginn und -ende. Es bestand sowohl die Möglichkeit Fragen im Rahmen der Betriebsversammlung zum Projekt „FlexA“ zu stellen, aber auch danach gab es bis zum Start von „FlexA“ zum 1. April 2021 Zeit und Raum im Rahmen von Einzelgesprächen Fragen zu platzieren, Veränderungsvorschläge einzubringen, Wünsche und Bedenken in offenen Gesprächsrunden mit dem Vorstand zu äußern. Eine Nachjustierung war, auch nach der Einführungsphase von sechs Monaten, nicht erforderlich.

Eintritt in neue Arbeitswelten – flexibel und ortsungebunden

An die Einführung von „FlexA“ im April 2021 schloss sich eine sechsmonatige Testphase an. Das Feedback der Belegschaft nach der Testphase war durchweg positiv. Aufgrund der eher kleinen Teams in den Abteilungen waren individuelle Absprachen unter den Mitarbeitenden erforderlich, um das flexible Arbeiten zu ermöglichen, was aber wiederum zur weiteren Stärkung der Kommunikation im Team beitrug. Durch mehr Work-Life-Balance konnte die Mitarbeiterzufriedenheit weiter gesteigert werden.

Für die Genossenschaft waren mit dem Vertrauen in das Mitarbeiterteam und der erfolgreichen Umsetzung des Projektes ebenfalls viele Vorteile verbunden. Durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten konnte die Arbeitgeberattraktivität der HARABAU gesteigert werden, das Risiko, Teammitglieder an andere Arbeitgeber zu verlieren, die bereits flexibles Arbeiten anboten, wurde reduziert. Zudem trägt „FlexA“ zur Nivellierung konjunktureller und projektbezogener Arbeitszeitschwankung bei. Auch die Mitglieder profitieren davon, denn die Öffnungs- und Geschäftszeiten konnten mit der Einführung ebenfalls flexibler und kundenorientierter gestaltet werden.

Die erfolgreiche Einführung und Umsetzung von „FlexA“ ermöglichte den Mitarbeitenden und der Genossenschaft in einen weiteren Bereich der neuen Arbeitswelt vorzudringen und mobiles Arbeiten bei der HARABAU einzuführen und anzubieten.

Damit der persönliche Austausch im Team gewahrt bleibt, die Bindung und das „Wir-Gefühl“ in diesem gewachsenen Team nicht verloren gehen, ist der Montag der „Team-Tag“, an dem alle Mitarbeitenden im Büro präsent sind. So ist auch gewährleistet, dass an einem Tag in der Woche weiterhin Betriebsversammlungen oder abteilungsübergreifende Workshops ohne größere Terminfindungsschwierigkeiten stattfinden können.

„FlexA“ in Kombination mit mobilem, ortsungebundenem Arbeiten ist ein wichtiger Baustein in der „neuen“ Unternehmenskultur und war ein Meilenstein in der Nachhaltigkeitsstrategie des Personalmanagements.

Dem Fachkräftemangel trotzen

Nicht zuletzt aufgrund der Altersstruktur des Mitarbeiter-teams und neu zu schaffender Stellen aufgrund von sich verändernden Aufgaben ist klar, dass das Thema Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften ein wesentliches Thema der HR-Strategie (Human-Resources-Strategie) und damit des nachhaltigen Personalmanagements bei der HARABAU ist.

Die Zielvorgaben bei der HR Rekrutierung sind vielschichtig.

Zum einen sollen neue Mitarbeitende zur Verjüngung des Teams beitragen, zum anderen eine fachliche und menschliche Bereicherung des Teams darstellen und sich selbst bei der HARABAU so wohlfühlen, dass sie sich dauerhaft – oder zumindest doch für einen längeren Zeitraum – an die HARABAU als Arbeitsgeberin binden, so dass auch in Zukunft noch Dienstjubiläen von 25 Jahren und mehr gefeiert werden können.

Dazu war es wichtig zu wissen, was sich junge, qualifizierte Fachkräfte von ihrer zukünftigen Arbeitgeberin wünschen? Ist mobiles, ortungebundenes Arbeit allein ausreichend? Die Antwort ist ganz klar: Nein!

Der erste große Schritt der Wandlung in den nachfolgenden Generationen, insbesondere der Generation Y, die in den frühen 1980er- bis zu den späten 1990er-Jahren geboren worden ist, bestand darin, dass der einstmals größte Anreiz eines hohen Einkommens und des Besitzens von Statussymbolen seine Magnetwirkung eingebüßt hat. Work-Life-Balance war und ist unverzichtbar geworden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf gepaart mit dem Wunsch nach sinnhafter, produktiver Arbeit.

Die darauffolgende Generation Z, die zwischen 1995 und 2010 geboren worden ist, stellt noch vielfältigere und anspruchsvollere Anforderungen an ihre Wunscharbeitswelt:

Zum einen sind ein urbaner Standort des Firmensitzes und ein architektonisch ansprechendes Bürogebäude mit modern gestaltetem Interieur wesentliche Kriterien, mit denen der zukünftige Arbeitgeber der Generation Z punkten kann.

Die ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes ist ein Must-have.

Zum anderen legt die Generation Z viel Wert auf gesundes Arbeiten. Der gute alte „Betriebssport“ ist also wieder en vogue, nur dass er in Form von verbilligten Mitgliedschaften bei nahegelegenen Fitnessstudios für ein eher individuelles Trainingsprogramm angeboten werden sollte; oder dass das Unternehmen bestmöglich gleich eigene Fitnessflächen zur individuellen Nutzung im Bürogebäude anbieten kann.

Großer Wert wird zudem auf eine gesunde Ernährung gelegt und auch die Förderung von bestimmten Mobilitätsangeboten stellt einen Anreiz für die Generation Z dar.

Die finanzielle Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten wird als Selbstverständlichkeit angesehen.

Steigerung der Attraktivität der HARABAU als Arbeitgeberin

Diese Erkenntnisse über die Generationen der zukünftigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellten einen Anreiz für die HARABAU dar, die HR Strategie und das HR Branding noch weiter auszubauen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern und die Bindung der bereits bei der HARABAU Angestellten noch zu verfestigen.

Das Firmengebäude in Rahlstedt, im Eigentum der Genossenschaft stehend, wirkt mit den Glaselementen und rotem Verblendmauerwerk architektonisch ansprechend und modern. Das relaunched Logo zielt nunmehr den Außenbereich über dem Eingang und wirkt aufgrund der Farben frischer und jünger.

Die Büroräume wurden sukzessive und etagenweise im laufenden Betrieb umgebaut. Vom neuen Bodenbelag über ansprechende Farben in Anlehnung an das Firmenlogo, die jeder Mitarbeitende sich für seinen Büroraum aus der Farbpalette selbst auswählen konnte, wurde das Arbeitsumfeld neu gestaltet. Die alten Büromöbel wichen einer modernen und ergonomischen Büroausstattung, selbstverständlich mit (elektrisch-) höhenverstellbaren Schreibtischen.

Die im Jahr 2021 eingeführten turnusmäßigen Mitarbeitergespräche empfanden die meisten der bereits bei der HARABAU Mitarbeitenden als kommunikative Bereicherung. Sie bieten die Möglichkeit für bidirektionales Feedback und geben die Gelegenheit, sich individuell mit Ideen, Anregungen oder Veränderungsvorschlägen aktiv einzubringen. Werden vorgebrachte Ideen umgesetzt, vermittelt sie demjenigen, der sie vorgeschlagen hat, verstärkt das Gefühl, noch sinnvoller zu arbeiten. Die Identifizierung mit der Genossenschaft steigt.

Für die gesunde Ernährung stellt die HARABAU ihren Mitarbeitenden neben entsprechenden kostenlosen Getränken auch wöchentlich einen Obstkorb zur freien Verfügung. Eine eigene Kantine gibt es zwar nicht, aber fußläufig, gut in ca. fünf Minuten zu erreichen, befindet sich eine Kantine, in der auch Externe gesund und lecker speisen können.

Seit dem 1. September 2022 nimmt die HARABAU am Gruppenversicherungsvertrag der „rente21 Branchenversorgungswerk der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e.V.“ teil, wodurch die Mitarbeitenden der HARABAU die Möglichkeit haben, ohne dass für Sie Zusatzkosten entstehen, an einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung teilzuhaben.

Hierbei können jährlich zusätzliche – im Vertrag des Versicherers festgelegte – Gesundheitsleistungen wie Zahnreinigungskosten, Zuschüsse für Sehhilfe etc., die von der gesetzlichen Krankenkasse nicht übernommen werden, aktuell in einem Gegenwert von 600,00 € abgerufen werden.

Die betriebliche Krankenzusatzversicherung entlastet nicht nur die Mitarbeitenden finanziell durch diesen steueroptimierten Gehaltsbaustein, sie trägt auch für die HARABAU dazu bei, dass die Mitarbeitenden durch die Facharztterminvergabe schneller eine bessere medizinische Versorgung erhalten und somit der zeitliche Ausfall bei einer Krankheit reduziert werden kann.

Dieser moderne Recruiting-Baustein soll auch für „young talents“ gelten. So wird auch unseren zukünftigen Auszubildenden und dualen Studierenden dieses Angebot zuteil werden.

Neben der emotionalen und sofort erlebbaren Sozialleistung und dem Ausgleich von Versorgungslücken wird mit dem Angebot der betrieblichen Krankenversicherung auch ein Nachhaltigkeitsziel im Sinne von SDG 3 (Sustainable Development Goals) erfüllt.

Die den Mitarbeitenden für Dienstfahrten zur Verfügung stehenden Kraftfahrzeuge sind ausschließlich Autos mit reinem Elektroantrieb.

Die Mitarbeitenden, die privat bereits ein E-Auto fahren, haben die Möglichkeit gegen Entgelt ihr Auto an den Ladevorrichtungen während ihrer Arbeitszeit aufzuladen. Eine entsprechende Ladeinfrastruktur wurde geschaffen, die selbstverständlich auch einen Anschluss für Gäste auf unserem öffentlich zugänglichen Parkplatz beinhaltet.

Zudem stehen den Mitarbeitenden zwei Dienstfahräder zur Nutzung von kurzen Wegen zur Verfügung.

Neben diesen Unternehmensangeboten und positiven Rahmenbedingungen darf jedoch die emotionale Bindung an das Unternehmen, die Kolleginnen und Kollegen nicht auf der Strecke bleiben. Daher werden entsprechende Events zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls bei der HARABAU groß geschrieben.

So konnten wir, wenn auch nicht am Gründungstag selbst, aber ca. einen Monat später, am 29. April 2022, das 75-jährige Jubiläum der HARABAU mit allen Mitarbeitenden und deren Partnern sowie mit ehemaligen Mitarbeitenden und Organmitgliedern in einem würdigen Rahmen in Rahlstedt begehen.

Auch ein Betriebsausflug, der von den Mitarbeitenden selbst organisiert wird, findet üblicherweise einmal jährlich statt. Ebenso wie die Weihnachtsfeier, bei der auch in diesem Jahr durch den Besuch eines Escape Rooms Teamarbeit und der persönliche Kontakt unter den Mitarbeitenden intensiviert werden konnte, bevor es zum gemeinsamen Weihnachtsessen ging.

Unabhängig von der Unternehmensaufstellung ist in Zeiten von Fachkräftemangel vorausschauende Personalplanung ein Erfordernis.

Daher setzen wir auf die frühzeitige Nachbesetzung von perspektivisch vakanten Positionen, um eine gute und sorgfältige Einarbeitung zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat, als für den Vorstandsbereich personell verantwortliches Organ, hat sich im Jahr 2022 intensiv mit der mittel- und langfristigen Entwicklung der HARABAU befasst und sich nach einem gemeinsamen Strategieworkshop mit Vorstand und Aufsichtsrat im April 2022 dazu entschieden, dass eine personelle Stärkung des Vorstandes förderlich für die anstehenden Herausforderungen und ambitionierten Zielsetzungen der Genossenschaft ist. So wurde die Position des nebenamtlichen Vorstandsmitglieds Meike Dingermann stundenmäßig auf eine fast vollwertige Stelle ausgebaut und die Ressorts zwischen den Vorstandsmitgliedern neu strukturiert.



Ekkehard Wysocki, Vorsitzender des Aufsichtsrates, führt dazu aus:

„Wir haben die Entwicklung der HARABAU seit dem Vorstandswechsel im Jahr 2020 intensiv beobachtet und beratend begleitet. Hauptamtlicher und nebenamtlicher Vorstand arbeiten gut und vertrauensvoll miteinander und ergänzen sich mit ihren unterschiedlichen Fachrichtungen. Dies hat maßgeblich zu einem positiven Wandel auch und gerade innerhalb der Unternehmenskultur beigetragen.

Uns war sehr daran gelegen, dass das Vorstandsteam Mario Mack und Meike Dingermann in dieser Konstellation die HARABAU weiter zukunftsfähig gestalten können.

Wir freuen uns daher sehr, dass unsere Verhandlungen konstruktiv verlaufen sind und Meike Dingermann ihren bisherigen hauptberuflich ausgeübten Arbeitsplatz zugunsten unserer Genossenschaft aufgegeben hat, um sich zukünftig noch intensiver zusammen mit ihrem Kollegen Mario Mack um die Belange der HARABAU kümmern zu können.“





Imke Ebel

seit Januar 2022 Mitarbeiterin in der Zentrale der HARABAU:

„Von den Kolleginnen und Kollegen bin ich sehr herzlich empfangen worden, so dass es mir nicht schwergefallen ist, mich an meinem neuen Arbeitsplatz gleich wohl zu fühlen. Durch die Hilfsbereitschaft des gesamten HARABAU-Teams fiel mir die Einarbeitung leicht und ich habe schnell Anerkennung und Wertschätzung für meine Tätigkeit erfahren. Durch den täglichen Kontakt zu unseren Mitgliedern ist meine Tätigkeit jeden Tag aufs neue abwechslungsreich.“



Sabine Hammann

seit über 3 Jahrzehnten Mitarbeiterin der HARABAU:

„Leben ist nur Leben wenn Bewegung drin ist – ich habe viel gelebt in und mit der HARABAU! Die Entwicklung stand nie still und ich bin stolz darauf, in den 32 Jahren, die ich bei der Genossenschaft in der Buchhaltung arbeite, meinen Teil dazu beigetragen zu haben. Die HARABAU ist nach so vielen Jahren ein Teil von mir geworden. Der Abschied 2024 wird mir schwerfallen.“



Sebastian Hartmann

verstärkt seit dem 1. April 2022 als Teamleiter Technische Bestandsbewirtschaftung die technische Abteilung und erinnert sich gerne an die letzten zwölf Monate zurück:

„Und schwups ist schon ein Jahr um ...
... seit dem 1. April 2022 arbeite ich jetzt für die HARABAU und kann berichten, dass ich als neuer Kollege sehr warmherzig im Team aufgenommen und mit viel Freude und Leidenschaft an die Arbeitsweise der HARABAU herangeführt wurde.“

Sehr positiv überrascht haben mich die familiäre Arbeitsweise auch im Umgang mit unseren Mitgliedern, sowie das offene und zielorientierte Arbeitsklima mit den Kolleginnen und Kollegen im Team. Ich komme jeden Tag motiviert und gerne zur Arbeit, da ich mit vollem Herzen dabei bin und mich auf die neuen Aufgaben in meinem Job täglich freue!“

Ausblick

Mit der Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin sind die strategischen Maßnahmen im Bereich des nachhaltigen Personalmanagements auf hohem Niveau zunächst abgeschlossen.

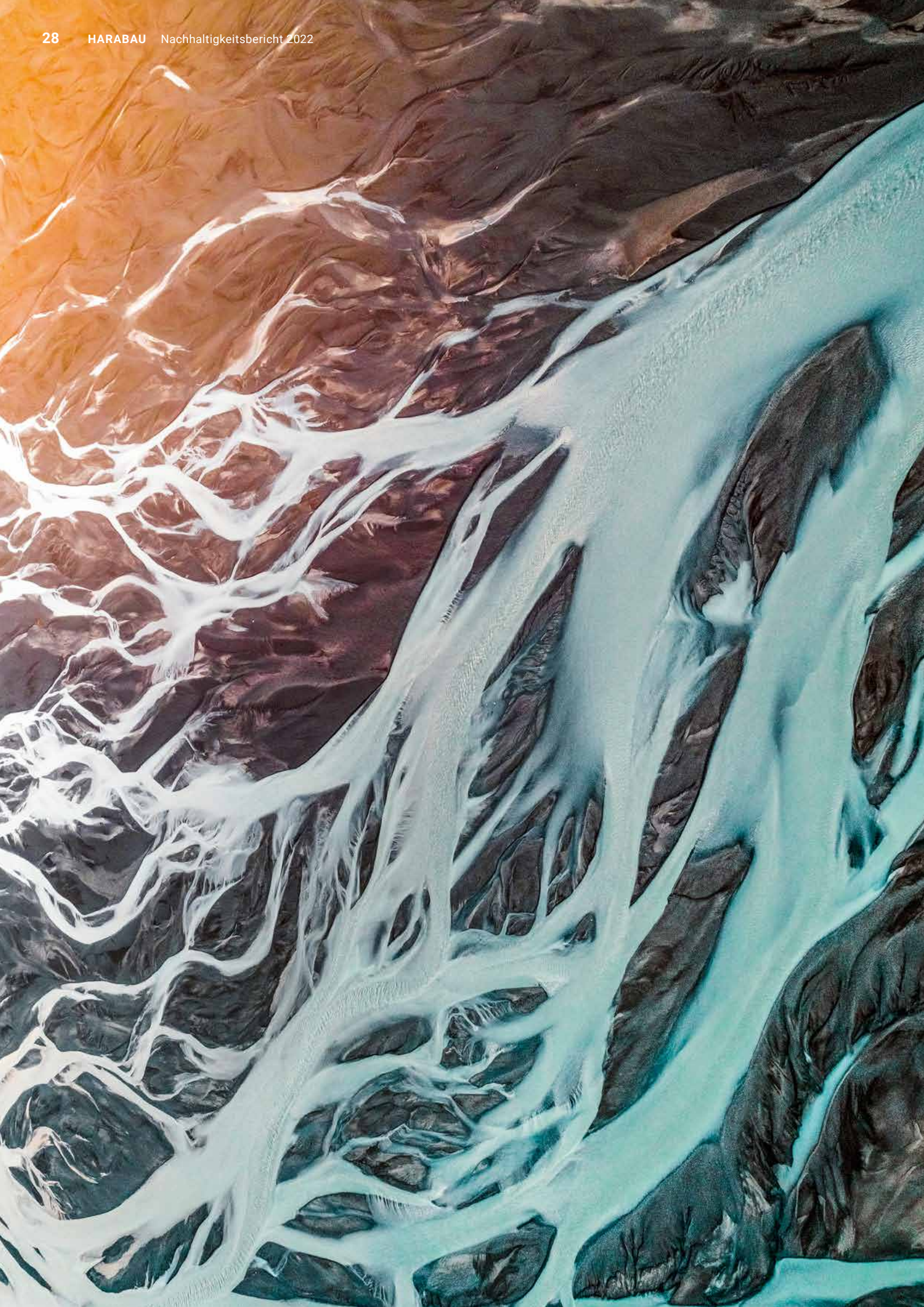
Im Jahr 2023 wollen wir den Teamgeist weiter stärken, sowohl innerhalb einzelner Abteilungen als auch abteilungsübergreifend.

Geplant ist zudem die gemeinschaftliche Überarbeitung und Fortschreibung des Unternehmensleitbildes, um dieses im Bereich des Klimaschutzes, der Nachhaltigkeit im Geschäftsbetriebes und der Ökologie noch zu schärfen.

Wir halten es für wichtig, dass die Überarbeitung wieder gemeinsam mit den Mitarbeitenden vorgenommen wird,

da auch sie diejenigen sind, die das Leitbild nach außen – gegenüber unseren Mitgliedern, potenziellen Neukunden und Geschäftspartnern – verkörpern werden. Dafür ist Authentizität erforderlich.

Wir haben uns zur Verjüngung des Teams dazu entschieden, dass wir 2023 wieder einen Ausbildungsplatz für Berufseinsteiger bereitstellen wollen und erstmalig zusätzlich einen Ausbildungsplatz als Duales Studium anbieten wollen. Mit der Überzeugung, dass wir mit der durchschnittlichen Erfahrung von insgesamt 51 Lebensjahren in der Genossenschaft viel Wissen und Know-how transferieren können, eine offene und transparente Unternehmenskultur leben, wertschätzend kommunizieren und ein modernes, attraktives Arbeitsumfeld präsentieren, bieten wir gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche und teamorientierte Ausbildung. Mit Verstand, Herz und viel Spaß!



Nachhaltiger Klimaschutz und Energiemanagement

Globale Erwärmung, Treibhauseffekt und Klimawandel – wer hat es entdeckt?

Die ersten Erkenntnisse zum Klima sind zurückzuführen auf die Amerikanerin Eunice Foote, die 1856 mit Hilfe von Sonnenlicht zeigte, dass Kohlendioxid Wärme aufnehmen kann.

Diese Erkenntnisse waren dem irischen Wissenschaftler John Tyndall, geboren am 2. August 1820, nicht bekannt, als er die grundlegende Arbeit zu den Mechanismen des Klimas vorlegte und das Phänomen beschrieb, welches wir heute unter dem Begriff „Treibhausgaseneffekt“ kennen.

Im Jahr 1859 wies Tyndall mittels eines Experiments nach, dass Gase wie Kohlendioxid (CO₂) und Wasserdampf Wärme absorbieren können.

Neben CO₂ gibt es weitere Treibhausgase wie Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O), die ebenfalls ganz natürlich in der Atmosphäre vorkommen. Sie verfügen über dieselbe Eigenschaft wie CO₂ und führen zum sogenannten „Treibhauseffekt“:

Dabei wird ein Teil der Sonnenstrahlung von der Erdoberfläche aufgenommen und anschließend als Wärmeenergie abgegeben. Diese wird von den Treibhausgasen – allen voran dem CO₂ – gebunden und der direkte Austritt der Wärme ins Weltall wird verhindert.

Ohne diesen Treibhauseffekt wäre die Erde immer noch mit Eis und Schnee bedeckt und ein Leben auf dem Planeten Erde wäre nicht möglich gewesen.

Ursachen und Folgen des Klimawandels

Durch die Industrialisierung vor rund 200 Jahren hat der Mensch jedoch insbesondere durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe, die Rodung von Wäldern und die extensive Nutztierhaltung dazu beigetragen, dass die Konzentration von Treibhausgasen – allen voran des Kohlendioxids – so stark zugenommen hat, dass die globale Lufttemperatur in diesem Zeitraum um mehr als 1 Grad Celsius angestiegen ist.

Während in den 1980er Jahren noch unklar war, wie schnell und gravierend sich dieser Anstieg auf dem Planeten Erde bemerkbar machen würde, sprechen die heutigen Daten eine unmissverständliche Sprache: Der durch Menschen forcierte industrielle Fortschritt – der nachweislich zur Erderwärmung und zum Klimawandel geführt hat – hat schon jetzt seinen Preis gekostet!

Spätestens die extremen Wetterereignisse im Juli 2021 im Ahrtal, aber auch schon die langen Hitze- und Trockenperioden in den drei Jahren zuvor, lassen ein Leugnen und Verdrängen nicht weiter zu: Wir sind mittendrin im Klimawandel und es liegt an jedem Einzelnen von uns, dazu beizutragen, den Effekt durch die Reduzierung von Treibhausgasausstößen bestmöglich einzubremsen und zu stoppen. Denn die Auswirkungen auf Pflanzen, Tiere und Menschen sind schon heute gravierend und werden mit jedem Temperaturanstieg weiter zunehmen.

Durch was entstehen die Emissionen?

Die Treibhausgasemissionen entstehen vor allem durch die Nutzung von fossilen Brennstoffen wie Kohle, Erdöl und Erdgas zur Deckung unseres Energiebedarfes. Dieser Energiebedarf entsteht jedoch nicht nur – wie man im ersten Moment denken könnte – beim Beheizen der Wohnungen oder bei der Autofahrt mit Benzinmotor, sondern er umfasst alle unsere Lebensbereiche mit einem stetig steigenden Bedarf.

Für jeden Herstellungsprozess der unterschiedlichsten Produkte benötigen die Produzenten Energie. Daher sind alle fünf Sektoren Industrie, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft und Energie gleichermaßen aufgefordert, ihren Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu leisten. Und auch jeder Einzelne ist gefordert seinen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Welt für nachfolgende Generation in einem lebenswerten Zustand zu erhalten.

Pariser Klimaschutzabkommen

Nachdem die Ursache des Klimawandels bekannt war, die Auswirkungen und Folgen immer ausgeprägter wurden und letztlich auch klar war, dass jede ausgestoßene Tonne CO₂ durchschnittlich mehrere hundert Jahre in der Atmosphäre bleibt und jede weitere Erhöhung der Konzentration des CO₂-Gehaltes wiederum zum stetigen Anstieg der Temperatur führt, einigten sich bei der UN-Klimakonferenz in Paris im Dezember 2015 insgesamt 197 Staaten auf ein neues, globales Klimaschutzabkommen.

Das Abkommen trat knapp ein Jahr später, am 4. November 2016 in Kraft, nachdem es von insgesamt 55 Staaten, die mindestens 55 Prozent der globalen Treibhausgase emittieren, ratifiziert wurde. Bis September 2018 stieg die Zahl der Staaten, die das Abkommen ratifiziert haben, auf 180, darunter auch die Staaten der Europäischen Union (EU). Die Ratifikation von Deutschland erfolgte am 5. Oktober 2016.

Das Abkommen von Paris verfolgt insbesondere drei Ziele:

- Die Staaten setzen sich das globale Ziel, die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen, mit Anstrengungen für eine Beschränkung auf 1,5 Grad Celsius.
- Die Fähigkeit zur Anpassung an den Klimawandel soll gestärkt werden und wird neben der Minderung der Treibhausgasemissionen als gleichberechtigtes Ziel etabliert.
- Zudem sollen die Finanzmittelflüsse mit den Klimazielen in Einklang gebracht werden.

Ausgehend vom Pariser Abkommen wurde der Klimaschutzplan 2050 im Jahr 2016 von der Bundesregierung verabschiedet.

Mit diesem Plan sollte Deutschland als eines der weltweit wichtigsten Industrieländer bis 2050 die Treibhausgasemissionen um 95 % gegenüber 1990 senken und damit seinen Anteil zur Einhaltung des globalen Ziels des Pariser Abkommens beitragen. Innerhalb des Plans waren für die jeweiligen Sektoren eigene mittelfristige Reduktionsziele geplant. In den darauffolgenden Jahren wurde jedoch deutlich herausgearbeitet, dass das verbleibende CO₂-Budget, um das 1,5-Grad-Celsius-Ziel nicht zu verfehlen, bereits im Jahr 2032 aufgebraucht sein wird, wenn der CO₂-Ausstoß gemessen an dem Ausstoß im Jahr 2019 so ungemindert fortgesetzt wird.

Was ist das 1,5-Grad-Ziel?

1,5-Grad-Ziel (auch 1,5-Grad-Grenze) nennt man das Ziel, den menschengemachten globalen Temperaturanstieg durch den Treibhauseffekt auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, gerechnet vom Beginn der Industrialisierung bis zum Jahr 2100. Als vorindustriell wird der Mittelwert der Jahre 1850 bis 1900 verwendet.

(Quelle: Wikipedia)

Warum ist die Einhaltung des 1,5-Grad-Zieles so entscheidend?

In einem Forschungsbericht in der Fachzeitschrift PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences) aus dem Jahr 2018 warnen Klimawissenschaftler davor, dass ein Temperaturanstieg über 1,5 Grad eine unkontrollierbare Kettenreaktion auslösen kann, welche die Erderwärmung nochmal extrem beschleunigt. Die Forscher haben kritische Prozesse im Klimasystem identifiziert, die bei erhöhter Erdtemperatur in Gang gesetzt werden – sogenannte Kipp-Elemente.

Dazu gehören:

- #1: Die Permafrostböden in Russland tauen auf.
- #2: Die Eisschilde in Arktis und Antarktis schmelzen.
- #3: Der Regenwald schrumpft.
- #4: Methanhydrate lösen sich auf.
- #5: Die Kohlenstoffsänke des Meeres wird geringer.

(Quelle: Quarks.de)

Was würde ein Verfehlen des 1,5-Grad-Zieles für Deutschland und Europa bedeuten?

Insgesamt gilt: Je geringer der Temperaturanstieg, desto geringer die Risiken für Ökosysteme und Menschen. Schon jetzt ist klar, dass sich Extremwetterereignisse wie Dürren, Hitze, Starkregen, Überschwemmungen und kürzere Winter künftig häufen werden. Die Risiken für die menschliche Gesundheit und Sicherheit, die Lebensgrundlagen, Nahrungsmittel- und Wasserversorgung und für das Wirtschaftswachstum steigen spürbar, z. B. durch Ernteauffälle, Wasserknappheit usw.

Nachdem das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 29. April 2021 entschieden hat, dass die Ziele des Klimaschutzplans unzureichend sind, wurde das Klimaschutzgesetz novelliert. Die Klimaschutznovelle wurde am 24. Juni 2021 vom Bundestag beschlossen. Bereits am folgenden Tag hat sie auch den Bundesrat passiert und ist am 31. August 2021 in Kraft getreten.

Darin wird das Ziel der Klimaneutralität im Jahr 2050 auf 2045 vorgezogen und die Zwischenziele deutlich verschärft.

Die höheren Ambitionen wirken sich demensprechend auf die CO₂-Minderungsziele bis zum Jahr 2030 in den einzelnen Sektoren aus.

Generationenvertrag für das Klima

Nach diesem „Generationenvertrag für das Klima“ müssen statt 55 % der Treibhausgasemissionen nun 65 % bis 2030 bezogen auf den Ausstoß im Basisjahr 1990 reduziert werden. Für das Jahr 2040 gilt ein Minderungsziel von mindestens 88 %.

Mit der Klimaneutralität im Jahr 2045 muss letztlich ein Gleichgewicht zwischen Treibhausgasemissionen und deren Abbau herrschen.

Nach dem Jahr 2050 strebt die Bundesregierung sogar negative Emissionen an.

Klimaziele Freie und Hansestadt Hamburg

Auch die Freie und Hansestadt Hamburg hat ihre Klimaschutzplanung aufgrund der gesetzlichen Novellierung angepasst.

Für die vier Sektoren Industrie, Gewerbe-Dienstleistung-Handel, private Haushalte und Verkehr hat der Senat rund 40 Maßnahmenbereiche identifiziert und deren CO₂-Einsparungspotenzial ermitteln lassen.

Danach sollen private Haushalte ihren Ausstoß bis 2030 um weitere knapp 1,7 Millionen Tonnen CO₂ senken, der Sektor Gewerbe, Handel, Dienstleistungen um 1,7 Millionen Tonnen, die Industrie um 2,2 Millionen Tonnen und der Verkehr um rund 820.000 Tonnen.

Rund 600.000 Tonnen CO₂-Einsparung seien keinem Sektor direkt zugeordnet, sondern sollen als Gemeinschaftsleistung bis 2030 erbracht werden.

Und wie sieht es für den Sektor Gebäude in Hamburg aus?

Der Klimabeirat, ein unabhängiges Expertengremium bestehend aus 15 stimmberechtigten Mitgliedern, die aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen stammen, hat dem Hamburger Senat seine Empfehlungen zur Umsetzung des Klimaschutzgesetzes und des Klimaplanes im Dezember 2021 vorgelegt.

Eine zentrale Forderung in dem neunseitigen Papier in Bezug auf den Sektor Gebäude lautet:

Wohnungsneubau

Die Wohnungsbaustrategie soll überdacht werden, damit sie klimagerecht ist. Das heißt im Konkreten, dass seitens des Hamburger Klimarates gefordert wird, dass nur noch 5.000 neue Wohnungen jährlich in Hamburg gebaut werden sollen, anstatt – wie zwischen rot-grünem Senat und der Hamburger Wohnungswirtschaft vereinbart – 10.000 Wohnungen jährlich neu zu errichten.

Damit werden auch die im Koalitionsvertrag festgehaltenen Ziele konterkariert, die nämlich eine klimafreundliche Neubauoffensive unter Beachtung des Ressourcenschutzes und der Verringerung der Flächenversiegelung vorsehen.

Der Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen (VNW) sieht zudem in der Empfehlung des Klimabeirates eine Gefahr für das Angebot von bezahlbarem Wohnraum, insbesondere da der Wohnungsmarkt im gesamten Stadtgebiet der Freien und Hansestadt Hamburg nach wie vor angespannt ist.

Eine weitere Empfehlung des Hamburger Klimabeirats an den Hamburger Senat lautet, mehr Photovoltaik auf allen Dächern installieren zu lassen, in Kombination mit der schon vorhandenen Gründachstrategie.

Sanierung von Wohnungsbestand

Der Klimabeirat fordert außerdem die kurzfristige Anhebung der Sanierungsquote im Wohnungsbestand auf mindestens 2 % pro Jahr und höhere Anteile bei der Holzbauweise.

Diese Forderung wird vom Verbandsdirektor des VNW in seiner Pressemitteilung vom 12. Dezember 2021 zu Recht wie folgt kommentiert:

„Wenn man die Sanierungsquote auf 2 % erhöht, müssten bei einem Hamburger Bestand von 900.000 Wohnungen rund 18.000 Wohnungen im Jahr vollständig energetisch saniert werden. Derzeit fördert die Investitions- und Förderbank die Sanierung von rund 2.000 Wohnungen. Will man das vom Klimabeirat geforderte Ziel erfüllen, wäre eine Verneunfachung der öffentlichen Zahlungen erforderlich. Das würde Hamburgs Haushalt erheblich belasten, wenn man nicht will, dass die Kosten auf die Mieterinnen und Mieter abgewälzt werden.“

Im Rahmen der von Hamburgs Stadtentwicklungsbehörde beauftragten Machbarkeitsstudie zum Hamburger Klimaplan wurde bislang deutlich, dass das Potenzial für CO₂-Einsparungen im Gebäudebestand nicht so hoch ist, wie erhofft. Von den Gebäuden, bei denen man das höchste Einsparpotenzial vermutet hat, sind bereits zwei

Drittel energetisch saniert. Will man bei diesen Gebäuden die Treibhausgasemissionen weiter reduzieren, hilft weniger eine weitere, teure Sanierung, sondern die Umstellung der Versorgung mit Strom und Heizwärme auf regenerativ erzeugte Energie. Hier aber sind die Energieversorger gefordert.

Wenn man die Klimaschutzziele erreichen will, eignet sich besonders der Quartiersansatz, bei dem Hamburgs stadteigener Wohnungskonzern SAGA und einzelne Hamburger Genossenschaften bundesweit Vorreiter sind. Dabei betrachtet man, um den Kohlendioxidausstoß zu reduzieren, nicht nur das einzelne Gebäude und seine maximale Energieeffizienz. Stattdessen denkt man darüber nach, wie man das gesamte Quartier mit weitgehend CO₂-neutraler Energie für Strom und Heizung versorgen kann. Weitere teure Maßnahmen am Gebäude werden uns nicht helfen, die Klimaschutzziele zu erreichen.“

Aus diesen unterschiedlichen Positionen und Denkweisen in Politik und Wohnungswirtschaft wird eins ganz klar deutlich:

Es gibt nicht die eine Lösung!

Die Entwicklung von Dekarbonisierungsstrategien, insbesondere in Bezug auf Bestandsgebäude, wird eine der größten Herausforderungen, der sich die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, aber auch die in den Objekten wohnenden Menschen, zukünftig stellen müssen.

Dekarbonisierungsstrategie HARABAU

Auch die HARABAU hat sich intensiv mit dem Thema beschäftigt und sich auf den Weg begeben, eine individuelle Strategie auszuarbeiten, wobei wir das im Klimagesetz vorgegebene ambitionierte Ziel, Erreichung der Klimaneutralität bis zum Jahr 2045 bezogen auf das Basisjahr 1990, immer klar vor Augen haben.

Wenn wir über Klimaschutzmaßnahmen im Gebäudesektor nachdenken, sind zunächst die drei wesentlichen Emissionsquellen zu berücksichtigen, nämlich Erzeugung und Verbrauch von Energie sowie die eingesetzten Baumaterialien, sei es zum Neubau oder zur Modernisierung und Instandhaltung von Gebäuden.

Es geht im Rahmen einer erfolgreichen Dekarbonisierungsstrategie somit in erster Linie sowohl um die Reduktion des Verbrauches als auch um die Umstellung auf CO₂-freie Energieerzeugung. Hinzu kommen:

- nachgewiesene CO₂-Einsparungen aus dem Betrieb der Genossenschaft, die sich positiv auf die zu erstellende CO₂-Bilanz auswirken sowie
- ergänzende Maßnahmen, die aktiv dazu führen, das bereits in der Atmosphäre befindliche CO₂, so zu binden, dass es nicht weiter zur Klimaerwärmung beiträgt.

Die Zielsetzung der HARABAU besteht in einer schrittweisen Entwicklung zu einem nahezu CO₂-neutralen Gebäudebestand mithilfe umfangreicher energetischer Sanierung und der damit verbundenen Umstellung auf Heizsysteme, die mit regenerativen Energien betrieben werden.

Mitzubedenken sind hierbei die finanziell zur Verfügung stehenden Mittel. Die wirtschaftliche Balance der HARABAU darf nicht gefährdet werden, die internen personellen Ressourcen sind begrenzt und müssen von auf dem Markt vorhandenen Fachbetrieben unterstützt werden.

Sollten die genannten Voraussetzungen erfüllt sein, bleibt die große Herausforderung, die Klimaziele sozialverträglich und bezahlbar umzusetzen und die Nutzungsgebühren für unsere Mitglieder in einem vertretbaren und verantwortungsvollen Rahmen zu halten. Dies wird der HARABAU – und der gesamten Wohnungswirtschaft – aus eigener Kraft und ohne staatliche Förderung kaum gelingen.

Der Klimapfad 2030/2045

Gut überlegt – sorgfältig geplant – konsequent umgesetzt.

Das Ziel ist klar: Die HARABAU will für ihren Gebäudebestand mit aktuell 2.284 Wohnungen die klimaschädlichen Treibhausgase der Wärmeerzeugung bilanzieren und den Ausstoß bis 2030 um 66 % und 95 % bis 2045 gegenüber dem Referenzjahr 1990 reduzieren bzw. Klimaneutralität erreichen.

Im ersten Schritt ist hierfür eine Portfolioanalyse erforderlich, die einen belastbaren Überblick über den energetischen Zustand und die CO₂-Verbräuche des Bestandes der HARABAU liefert. Für diese Analyse ist es erforderlich, dass vorhandene Verbrauchsdaten sowie energetisch relevante Bestands- und Zustandsdaten zum Gebäude bzw. den Heizanlagen erhoben und zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt werden.

Anhand dieser Analyse ist es dann möglich, den aktuellen Gesamt-CO₂-Ausstoß abzuleiten und in einem weiteren Schritt die Rückrechnung des CO₂-Ausstoßes für das Referenzjahr 1990 vorzunehmen. Ausgehend vom Status Quo können dann detailliert Maßnahmen für jedes Gebäude (oder jede Wohnanlage) abgeleitet werden, die zu einer nachhaltigen Reduzierung des CO₂-Verbrauchs führen.

Ein ambitioniertes Projekt bei dem sich die HARABAU von Experten technisch und organisatorisch unterstützen und fachkompetent begleiten lässt.

Die iwB Immobilienwirtschaftliche Beratung GmbH verfügt über eine ausgeprägte Expertise diesbezüglich, bundesweite Vergleichs- und Referenzdaten sowie die entsprechenden Softwarelösungen.

Die ersten Ergebnisse und Entwicklungsszenarien zum Klimapfad der HARABAU werden Mitte/Ende 2023 vorliegen.

Beschaffung von Energie – möglichst CO₂-neutral und bezahlbar

Ohne Energie lässt sich unser heutiges Leben nicht mehr denken. Die Basis unseres Wohlstandes und die Funktion der Dinge unseres Alltages beruhen auf einer stets ausreichenden Menge von Energie, die verlässlich zur Verfügung steht und die unser Leben im Wohnen, Arbeiten, in der Mobilität und der Freizeit prägen.

Die Verantwortung der Genossenschaft besteht darin, diesen Zustand nachhaltig zu sichern und den Gebäudebestand der HARABAU verlässlich für unsere Nutzer und Nutzerinnen mit Strom und Wärme zu versorgen. Ständen in der Vergangenheit für den Einkauf und die Beschaffung dieser Energie überwiegend wirtschaftliche und ökonomische Aspekte im Vordergrund, haben in den letzten Jahren ökologische Kriterien größere Priorität erhalten.

Strom

Für das Licht im Treppenhaus, die Funktion der Heizungsanlage oder die Aufzugsanlage kauft die HARABAU schon seit Jahren Ökostrom von lokalen Energieversorgern ein. Dieser ist zertifiziert und als nachhaltig eingestuft. Hierbei achten wir neben dem wirtschaftlichen und kostengünstigen Einkauf auf einen hohen Anteil von regenerativ erzeugtem Strom, um den CO₂-Ausstoß gering zu halten.

Wärmeerzeugung mit Gas

Bei der überwiegenden Anzahl der Wohnungen der HARABAU wird die Wärme für die Heizung und die Warmwasserbereitung mit Erdgas erzeugt. Zentral oder dezentral verbaute Gasbrennwertkessel bringen so die Wärme in die Wohnungen. Um langfristig kostengünstig Gas geliefert zu bekommen, hat sich unsere Genossenschaft über den Verband mit anderen Wohnungsunternehmen zusammengetan und langfristige Verträge mit Erdgasanbietern abgeschlossen. Aufgrund der Sammelanschreibungen kommen jedem Mitglied und Nutzer bzw. Nutzerin so mehrjährige Preisfixierungen mit zusätzlichen Rabatten zugute. Das federt insbesondere die immensen Preissteigerungen auf dem Gasmarkt der letzten Monate ab.

Aufgrund von gesetzlichen Vorgaben, aber auch aus eigener Überzeugung der Genossenschaft, muss die Versorgung unserer Wohnanlagen in der Zukunft klimafreundlicher und ohne Verwendung fossiler Brennstoffe erfolgen. Eine notwendige Transformation, auch Wärmewende genannt, ist zum Erreichen der Klimaziele und der konsequenten Dekarbonisierungsstrategie unabdingbar.

Wärmepumpen

Strombetriebenen Wärmepumpen kommen bereits in den aktuellen Projekten zur Heizungserneuerung zum Einsatz

und lösen bestehende Gasheizungen ab bzw. anteilig ab. Die effizientere Wärmeerzeugung durch Wärmepumpen und der Betrieb mit grünem Strom bieten ein großes Einsparungspotenzial bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen unter Beibehaltung des gewohnten Heizkomforts für die Nutzer.

Die Herausforderung besteht eher darin, die Heiz- und Betriebskosten vergleichbar zu bestehenden Altanlagen zu halten. Hierfür nutzt die HARABAU alle Optionen der staatlichen Förderung und setzt auch auf selbst produzierten Strom.

Was ist eine Wärmepumpe und wie funktioniert sie?

Die Wärmepumpe ist ein umweltfreundliches Heizsystem, das durch seine effiziente Technologie die Nutzung von Energie aus unserer Umwelt ermöglicht.

Wärmepumpen ziehen Energie aus der Umgebungsluft, dem Erdreich oder dem Grundwasser und machen die gewonnene Wärme nutzbar für Heizung und Warmwasser und transportieren diese in die Wohnräume. Mit Hilfe der kostenlosen Umweltenergie kann die Wärmepumpe einfach und effizient einen hohen Wärme komfort im Haus erzielen.

Die Funktionsweise einer Wärmepumpe kann mit dem Prinzip eines Kühlschranks verglichen werden – mit dem Unterschied, dass nicht Kälte, sondern Wärme erzeugt wird. Während ein Kühlschrank seinem Innenraum die Wärme entzieht und diese nach draußen ableitet, um die Lebensmittel zu kühlen, entzieht die Wärmepumpe umgekehrt der Umgebung außerhalb des Hauses die Wärme und beheizt damit die Wohnräume.

Der Aufbau einer Wärmepumpe setzt sich somit aus drei Bestandteilen zusammen, mit denen das **Wärmepumpensystem** arbeitet:

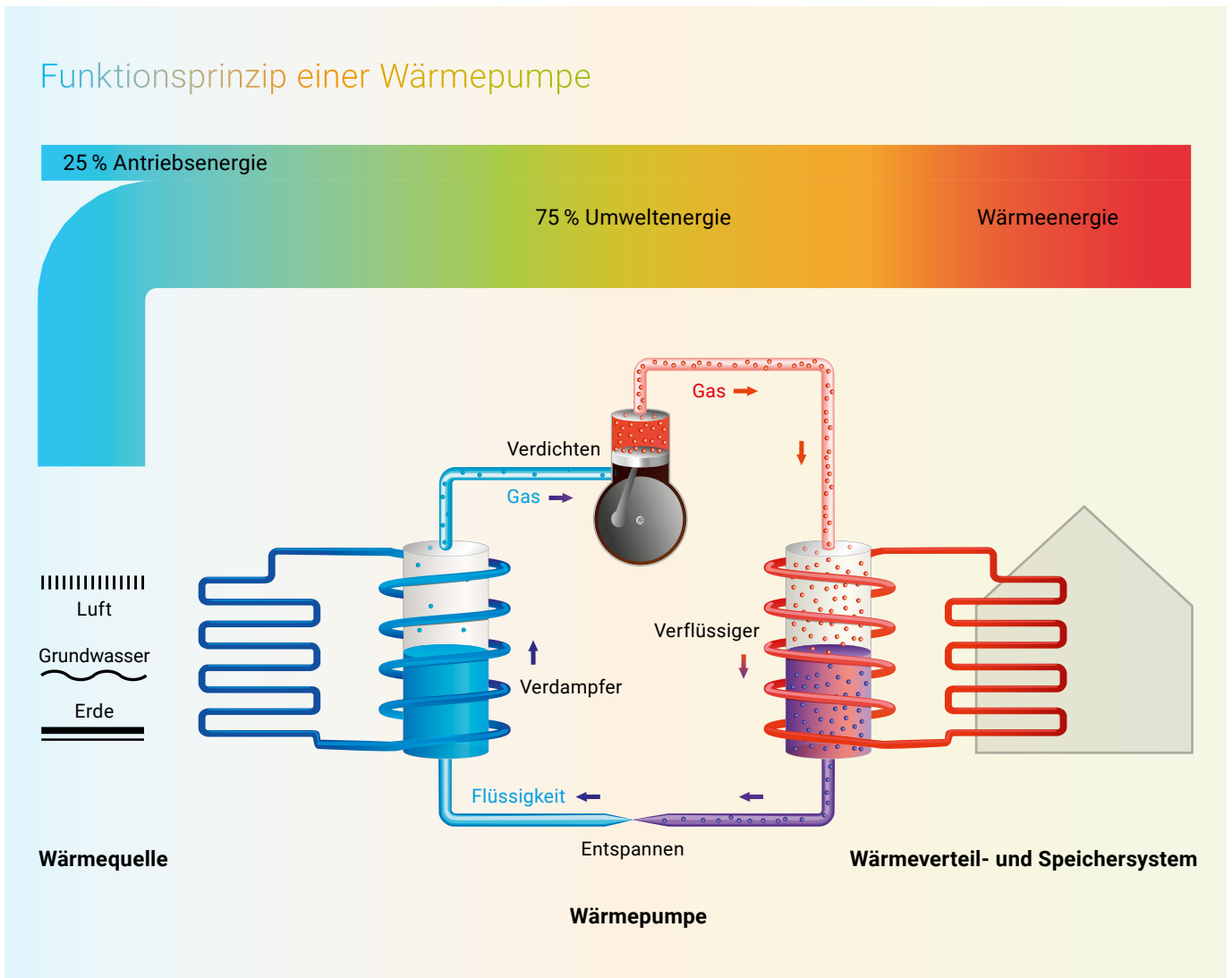
- der **Wärmequelle** (Luft, Erde, Grundwasser), aus der die Energie aus der Umgebung entzogen wird.
- der **Wärmepumpe**, die die gewonnene Umweltwärme mittels Wärmepumpen-Technologie nutzbar macht.
- und dem **Wärmeverteil- und Speichersystem**, das die Wärme in die Wohnräume verteilt oder speichert.

Doch was macht eine Wärmepumpe genau, damit die Umweltwärme in nutzbare Heizenergie umgewandelt wird?

Im Inneren der Wärmepumpe läuft in einem geschlossenen Kreisprozess kontinuierlich ein technisches Prinzip aus vier Schritten ab. Im sich wiederholenden Wärmepumpenkreislauf findet das Verdampfen, Verdichten, Verflüssigen und Entspannen eines Kältemittels statt, um Heizwärme zu erzeugen. Das flüssige Kältemittel nimmt die thermische Energie aus der Umwelt auf und muss auf ein Temperaturniveau angehoben werden, das für das Heizsystem nutzbar ist. Dies geschieht unter Einsatz von etwas Strom.

Je höher der Temperaturunterschied zwischen der Energiequelle und der benötigten Nutzwärme ist, desto mehr elektrische Antriebsleistung muss aufgebracht werden.

Funktionsprinzip einer Wärmepumpe



Photovoltaik

Die Dächer unseres Wohnungsbestandes bieten gute Flächen für den Einsatz von Photovoltaik. Der produzierte Sonnenstrom kann für die Versorgung mit Allgmeinstrom in den Wohnanlagen und für die Unterstützung von strombetriebenen Wärmepumpen genutzt werden. So werden in den aktuell laufenden Projekten zur Heizungsenergieerneuerung die geplanten Wärmepumpen mit selbst erzeugtem PV-Strom vom Dach der Wohnanlage gespeist. Im Einzelfall kommen auch Stromspeicher zum Einsatz, die den PV-Strom an sonnigen Tagen speichern und in der Nacht oder an trüben Tagen an die Hausanlagen zeitverzögert abgeben können.

Fernwärme

Die Anbieter von Fernwärme in Hamburg unterliegen ebenfalls verbindlichen gesetzlichen Vorgaben zur Dekarbonisierung. Das bedeutet, die erzeugte und über das Fernwärmenetz verteilte Wärme wird mittelfristig CO₂-neutral. Diese Zielsetzung nutzt die HARABAU positiv für die Fortschreibung ihres Klimapfades. Die mit Fernwärme versorgten Gebäude unterliegen demnach einem geringeren Investitionsbedarf zum Erreichen der angestrebten Klimaziele.

Was ist Fernwärme?

Unter Fernwärme versteht man die Belieferung von Gebäuden mit Warmwasser und Heizwärme über ein unterirdisches Rohrleitungsnetz. Fernwärme lässt sich aus verschiedenen Brennstoffen und Wärmequellen erzeugen. Ein Fernwärmesystem besteht im Wesentlichen aus diesen Komponenten:

- Wärmeerzeugungsanlagen (z. B. Heizkraftwerke, Blockheizkraftwerke sowie weitere – angeschlossene – Wärmequellen wie Power-to-Heat-Anlagen, Industriebetriebe, Müllverwertungsanlagen)
- Fernwärmenetz
- Pumpstationen
- Hausanschlüssen
- Übergabestationen zur Abgabe der Wärme an die Gebäudeheizung

Wie kommt die Fernwärme zu Ihnen nach Hause?

Bei einer Fernwärmeversorgung dient Heißwasser als Wärmeträger. Über ein unterirdisch verlegtes, isoliertes Rohrleitungssystem gelangt die Fernwärme direkt zum Verbraucher. Von der Hauptleitung wird dafür eine Hausanschlussleitung bis zum Gebäude des Endabnehmers gelegt. Die ans Fernwärmenetz angeschlossenen Gebäude benötigen keine mit Brennstoffen befeuerten Heizungsanlagen mehr.

Ein Fernwärmesystem funktioniert als geschlossener Kreislauf mit Vor- und Rücklauf.

Das bedeutet: Das ankommende heiße Wasser wird zum Heizen und zur Warmwasserbereitung genutzt. Anschließend wird das abgekühlte Wasser wieder zurück ins Fernwärmenetz geleitet.

Aus welchen Quellen stammt die Hamburger Fernwärme?

Zu den großen Vorteilen von Fernwärmenetzen zählt ihre Flexibilität: Eine Vielzahl an zentralen wie auch dezentralen Wärmequellen können eingebunden werden. Als Wärmelieferanten dienen häufig Heizkraftwerke und Blockheizkraftwerke, die nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung effizient Strom und Wärme produzieren.

Möglich ist auch die Integration von Abwärme aus Industrieprozessen, Müllverwertung oder Abwasserreinigung sowie von Wärme aus Geothermie oder Solarthermie.

(Quelle Homepage Hamburger Energiewerke:

<https://www.hamburger-energiwerke.de/wissen-themen/fernwaerme/wie-funktioniert-fernwaerme>)

Unsere Genossenschaft ist aktuell mit diversen Fernwärmeanbietern im Gespräch weitere, aktuell mit Gasheizungen versorgte, Wohnanlagen an die Fernwärmenetze anzuschließen und den Effekt entsprechend zu nutzen.

Ein Augenmerk wird dabei auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelegt, so dass insbesondere die Heiz- und Betriebskosten für unsere Nutzer und Nutzerinnen bezahlbar bleiben.

Wichtig für uns: Mit den angestrebten Entwicklungen und der Umsetzung von passgenauen Projekten bleiben wir im engen Kontakt und Austausch mit unseren Mitgliedern.

Nur gemeinsam können wir
die gesteckten Ziele erreichen!

Impressum

Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG
Genossenschaftliches Wohnungsunternehmen
Bargteheider Straße 99
22143 Hamburg

Eingetragen: Amtsgericht Hamburg, Gen. R. 764

www.harabau.de

Erster Nachhaltigkeitsbericht für die Zeit
vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022

Redaktion und Text:
Hamburg-Rahlstedter Baugenossenschaft eG

Konzeption und Gestaltung:
serres, design.
www.serres-design.de

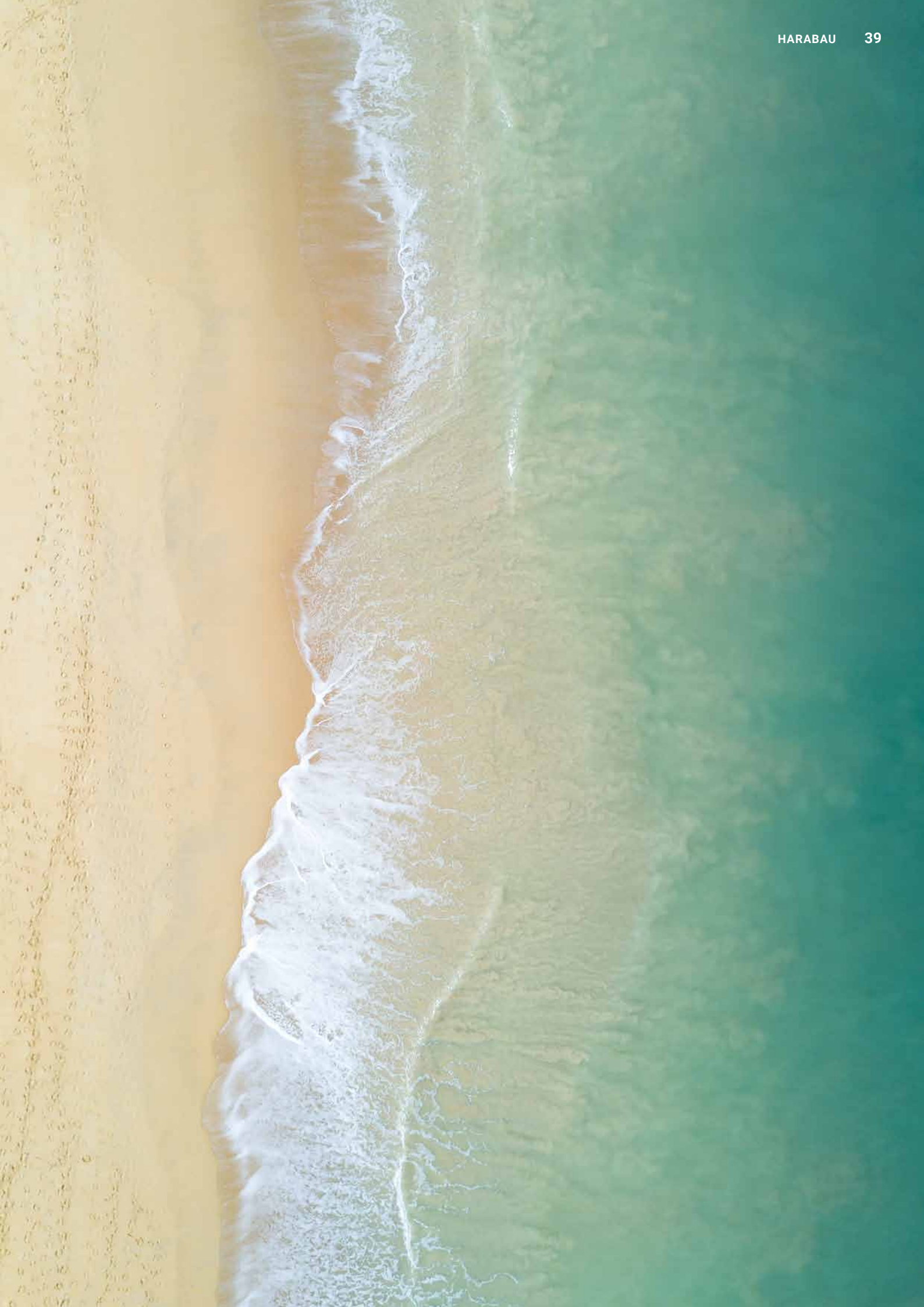
Druck:
FSC® zertifiziertem 100 % Recyclingpapier.



Bildnachweise:

Titel: DianeBentleyRaymond
S. 2/Biletskiy_Evgeniy
S. 4/4FR
S. 8/DianeBentleyRaymond
S. 10/ftgipsy
S. 12/Lukas Bischoff
S. 14/temizyurek
S. 16/Aerial Essex
S. 18/Shaiith
S. 26/Wirestock
S. 28/HRAUN
S. 36/ttsz
S. 39/Zephyr18
Rückseite: Simonology
alle istockphoto.com

S. 25/27/Arnold Morascher





Richtig gut wohnen.

www.harabau.de