



Nachhaltigkeitsbericht

Hessische Landesbahn GmbH - Konzern





Inhaltsübersicht

I.	Grundlagen der Berichterstattung.....	1
1.	Gesetzlicher Rahmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	1
2.	Governance.....	1
3.	Sorgfaltspflicht	2
II.	Nachhaltigkeitsstrategie	4
1.	Wesentlichkeitsanalyse	5
2.	Stakeholder.....	6
3.	Zielsetzung im Kontext nachhaltiger Unternehmensführung.....	6
4.	Maßnahmen zur Zielerreichung.....	7
III.	Umwelt (ESRS E1 – Klimawandel und ESRS E5 - Kreislaufwirtschaft)	9
1.	Einführung	9
a)	Reduzierung von schädlichen Emissionen	10
b)	Energieverbrauch	13
c)	Nachhaltiges Instandhalten und Bauen	14
d)	Kreislaufwirtschaft.....	15
2.	Zielsetzung im Bereich Umwelt	17
IV.	Soziales (ESRS S1 – Eigene Belegschaft).....	18
1.	Einführung	18
a)	Tarifbindung.....	19
b)	Betriebliche Mitbestimmung.....	21
c)	Fachkräftesicherung und Aus- und Weiterbildung	22
d)	Anti-Diskriminierung	23
aa)	Allgemeines	23
bb)	Marginalisierte Personengruppen.....	24
cc)	Generationenübergreifendes Arbeiten	25
e)	Frauenförderung.....	25
aa)	Maßnahmen im Rahmen der Personalgewinnung.....	26
bb)	Förderung und Qualifizierung.....	27
cc)	Wertschätzende Unternehmenskultur	27
f)	Vorbeugung von Arbeitsunfällen.....	27
2.	Wirksamkeit der personalstrategischen Maßnahmen	28
3.	Zielsetzungen der HLB zur Entwicklung des Personals.....	28
a)	Mitarbeiterbindung.....	28



b) Aus- und Weiterbildung von Fachkräften.....	29
c) Frauenförderung.....	29
V. Governance (ESRS G1)	30
1. Unternehmenskultur	30
a) Korruptionsprävention	31
b) Auftragsvergaben.....	32
2. Unternehmensführung	32
a) Finanzierung auf Grundlage der EU-Taxonomie	33
b) Lieferantenmanagement	34
c) Datenschutz und Datensicherheit.....	34
d) Hinweisgebersystem	35
e) Lobbyarbeit	35



I. Grundlagen der Berichterstattung

Diese Nachhaltigkeitserklärung wurde für die Hessische Landesbahn GmbH auf konsolidierter Basis für das Geschäftsjahr 2024 erstellt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Konzernjahresabschluss der voll konsolidierten Unternehmen. In die Berichterstattung einbezogen sind folgende Tochtergesellschaften:

- HLB Hessenbahn GmbH
- HLB Hessenbus GmbH
- HLB Basis AG
- HLB Maintenance GmbH

In der vorliegenden Erklärung werden die Bezeichnungen “HLB” oder “Unternehmen” aus Gründen der Lesbarkeit stellvertretend für den gesamten Konsolidierungskreis verwendet, sofern an entsprechender Stelle keine abweichende Definition erfolgt.

1. Gesetzlicher Rahmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die HLB ist für den Berichtszeitraum 2024 gesetzlich nicht zur Abgabe einer Nachhaltigkeitserklärung verpflichtet. Als Landesunternehmen möchten wir jedoch einen sichtbaren Beitrag zum Gelingen der Mobilitätswende leisten und das Land Hessen bei der Erreichung seiner Klimaziele unterstützen. Vor diesem Hintergrund haben wir bereits jetzt begonnen, uns mit den damit einhergehenden Herausforderungen auseinanderzusetzen und eine Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten. Die Nachhaltigkeitserklärung orientiert sich in Teilen an den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) inklusive der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die perspektivisch für die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2027 zur Anwendung kommen sollen.

2. Governance

Die Geschäftsführung leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Sie hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung und Einhaltung im Konzern hin. Die Geschäftsführung bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung. Die Geschäftsführung sorgt ebenfalls für ein angemessenes und nachhaltiges Risikomanagement und –controlling im Unternehmen.

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Geschäftsführern; die jeweiligen Verantwortungsbereiche der Geschäftsführer sind im Rahmen einer Ressortverteilung in einen kaufmännischen und einen technischen Bereich aufgeteilt. Die Mitglieder der Geschäftsführung verfügen über die



notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Geschäfte der HLB ordnungsgemäß führen zu können.

Der kaufmännische Geschäftsführer ist verantwortlich für die Bereiche Geschäftsentwicklung, Markt und Fahrgast, Finanzen, Personal und Recht. weist eine besondere Expertise in den folgenden Bereichen auf: Strategische Planung, Liquiditäts- und Finanzierungsplanung, Beteiligungsmanagement, Risikomanagement, Personal- und Nachfolgeplanung, Unternehmenskommunikation und Kommunikation mit wesentlichen Stakeholdern. Der technische Geschäftsführer verantwortet die Bereiche Betrieb, Fahrzeugmanagement, IT und Infrastruktur. Er weist eine besondere Expertise in den folgenden Bereichen auf: Strategische Planung, Eisenbahn- und Busbetrieb, Sicherheitsmanagement, und Fahrzeugtechnik.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht die Geschäftsführung bei der der Leitung des Unternehmens. Er besteht aus fünf Personen, darunter ein Arbeitnehmervertreter. Die übrigen vier Personen sind vom Land Hessen entsandt. Den Aufsichtsratsvorsitz übernimmt seit jeher der amtierende Staatssekretär im hessischen Finanzministerium, das auch zwei weitere Aufsichtsratsmitglieder entsendet. Das noch verbleibende Aufsichtsratsmitglied wird vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlicher Raum entsandt.

Die Vergütung der Geschäftsführung ist der Unternehmenshomepage zu entnehmen und damit vollständig transparent. Die Aufsichtsräte erhalten für ihre Tätigkeit lediglich eine Aufwandsentschädigung.

3. Sorgfaltspflicht

Die Geschäftsführung legt die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens sowie die daraus resultierenden Zielvorgaben und Maßnahmen fest. Sie wird mindestens jährlich und anlassbezogen durch das im Bereich Finanzen angesiedelte Nachhaltigkeitsteam über Themen mit Nachhaltigkeitsbezug unterrichtet.

Der Bereich Finanzen verfolgt den Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit durch die Integration von Kennzahlen im zentralen Planungstool, das die Entwicklung des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit abbildet. Die so gewonnenen Daten bilden die Grundlage für Zielsetzungen und Maßnahmen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Das Verfahren zu Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken, die die Nachhaltigkeitsberichterstattung betreffen, wird von einem Nachhaltigkeitsteam bestehend aus Mitarbeitern des Controllings und unterstützt durch die Rechtsabteilung gesteuert. Die hierbei identifizierten Risiken werden in das unternehmensweite Risikomanagement integriert.

Für das unternehmensweite Risikomanagement hat die Geschäftsführung ein Handbuch entwickelt, das auch für alle Tochterunternehmen angewendet wird. In diesem sind die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Risikopolitik der Gesellschaft zusammengefasst. Aufbauend auf der Risikoanalyse werden die wesentlichen Unternehmensrisiken nach verschiedenen



Risikokategorien definiert, erfasst und bewertet. Gleichzeitig werden Maßnahmen festgelegt, mit denen bestandsgefährdende Sachverhalte rechtzeitig erkannt werden. Die Risikomanagement-Strategie berücksichtigt sowohl externe Faktoren – wie Marktveränderungen, gesetzliche Vorgaben oder technologische Entwicklungen – als auch interne Aspekte wie Prozesse, Personal und IT-Systeme. Es erfolgt eine laufende Aktualisierung des Risikomanagement-Handbuchs, unter anderem durch eine Fortschreibung der erkannten Risiken sowie deren Erkennungsmaßnahmen.

Das Risikomanagement beeinflusst entsprechend auch die Entscheidungsprozesse des Unternehmens. Insbesondere im Rahmen der Planungsprozesse (Wirtschaftsplan, Mittelfristplanung, Forecast) werden potenzielle Risiken nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrem Schadenspotenzial bewertet, so dass Prioritäten gesetzt und Ressourcen gezielt eingesetzt werden können. Klare Verantwortlichkeiten, transparente Kommunikation und eine gelebte Risikokultur im Unternehmen tragen wesentlich dazu bei, dass Risiken nicht verdrängt, sondern aktiv gemanagt werden. Dementsprechend werden Risikomanagement-Maßnahmen regelmäßig überprüft und angepasst, wenn sich Rahmenbedingungen verändern.

Unterstützt wird das Risikomanagement zudem seit 2013 durch ein anonymisiertes Beschwerdeverfahren, das auch den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes entspricht, sowie die kontinuierliche konzerninternen Berichterstattungsprozesse über die Entwicklungen im Unternehmen.

Im Berichtszeitraum hat die HLB zudem ihre menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gemäß den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) systematisch wahrgenommen. Ziel ist es, negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt frühzeitig zu erkennen, zu minimieren und transparent zu kommunizieren. Um der gesetzlichen Sorgfaltspflicht zu genügen, sind Unternehmen verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Risikomanagement in ihre Geschäftsprozesse zu integrieren, um relevante Risiken in der eigenen Geschäftstätigkeit sowie entlang der Lieferkette zu erkennen und zu minimieren. Ein weiterer zentraler Bestandteil ist die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens, das es Betroffenen ermöglicht, auf Missstände hinzuweisen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen die Vorgaben des LkSG festgestellt. Gleichwohl wurden Präventionsmaßnahmen getroffen; neben der Etablierung unseres Verhaltenskodexes für Lieferanten haben wir mit der Einrichtung eines Lieferantenmanagementsystems begonnen. Zusätzlich überwachen wir die Einhaltung der Anforderungen des LkSG durch unsere Lieferanten mit Hilfe einer Software des Dienstleisters IntegrityNext.



II. Nachhaltigkeitsstrategie

Die HLB betreibt seit mehr als 70 Jahren Eisenbahn- und Busverkehre sowie die dazu notwendigen Infrastrukturen. Der Erfolg unseres Unternehmens beruht dabei in erster Linie auf einer Unternehmensstrategie, die mittel- und langfristige Zielsetzungen gegenüber kurzfristigen Erfolgen priorisiert. Dieser Ansatz hat sich insbesondere in den letzten 15 Jahren in wirtschaftlichen Erfolgen und einem starken Wachstum des Unternehmens niedergeschlagen, so dass die HLB trotz ihrer regionalen Ausrichtung zu den größten SPNV-Unternehmen in Deutschland zählt.

In den kommenden Jahren wird der Markt für den SPNV und ÖPNV in Hessen und den angrenzenden Bundesländern weiterwachsen. Grund hierfür sind nicht zuletzt die politischen Zielsetzungen im Bereich des Klimaschutzes. Die Ziele im Bereich Verkehr erfordern notwendigerweise eine Verringerung des motorisierten Individualverkehrs zugunsten von Massenförmungsmitteln wie Bussen und Bahnen. Daher ist die Mobilitätswende, trotz aller Rückschläge durch die Corona-Pandemie und Fragen der Finanzierbarkeit nach wie vor unverzichtbar. Aufgrund der damit einhergehenden Investitionen und der steigenden Nachfrage nach ÖPNV-Leistungen, auch bedingt durch das Deutschlandticket, erwartet die HLB eine positive Resonanz für den Nahverkehr, insbesondere in Hessen als „Transitland“. Die HLB möchte von diesem Wachstum profitieren und weiter expandieren und dabei gleichzeitig führend in der Qualität ihrer Verkehrsleistungen sein. Auch im Bereich des Busverkehrs sollen neue Akzente gesetzt werden, insbesondere durch die Errichtung einer Ladeinfrastruktur für Elektrobusse in Hofheim sowie durch ein stärkeres Engagement im Bereich der On Demand-Verkehre.

Neben der Erbringung von Verkehrs- und Infrastrukturleistungen wird die Instandhaltung zunehmend zu einem weiteren strategischen Geschäftsfeld der HLB. Angesichts der begrenzten räumlichen Kapazitäten im Rhein-Main-Gebiet für die Errichtung von Instandhaltungsanlagen und in Erwartung eines weiterwachsenden Marktes für SPNV-Leistungen ist davon auszugehen, dass es einen steigenden Bedarf an Instandhaltungsleistungen – auch durch Drittunternehmen – geben wird. Diesem Bedarf möchte die HLB mit der Inbetriebnahme ihrer neuen Instandhaltungsanlage in Butzbach ab dem Jahr 2026 begegnen.

Zur Entwicklung der genannten Geschäftsfelder benötigt das Unternehmen eine ausreichende Finanzierung. Auch hier ist die HLB vor dem Hintergrund der politisch angestrebten Mobilitätswende und der Definition ihrer Nachhaltigkeitsziele im Einklang mit denen des Landes Hessens gut aufgestellt, um den regulatorischen Anforderungen der Finanzinstitute gerecht zu werden. Zwar fällt die HLB nicht unter den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie-Verordnung, ist jedoch in der Lage, freiwillig deren Voraussetzungen zu erfüllen, um die notwendigen Finanzierungen sicherzustellen.

Wie eingangs ausgeführt ist Nachhaltigkeit im wirtschaftlichen Sinne seit jeher Teil der Unternehmenskultur und der Unternehmensstrategie. Angesichts begrenzter natürlicher Ressourcen, des Fachkräftemangels und den zunehmenden gesetzlichen Anforderungen an die Unternehmensführung ist Nachhaltigkeit jedoch seit längerem in einem umfassenderen Sinne zu verstehen. Dementsprechend hat die HLB in den letzten Jahren damit begonnen, umweltschonende Techniken und moderne Antriebssysteme zu erproben. Dies versetzt uns nicht nur in die Lage, aktuellen Anforderungen in Verkehrsausschreibungen gerecht zu werden, sondern senkt mittelfristig auch



den Ausstoß schädlicher Emissionen. Ein fairer und wertschätzender Umgang mit unseren Mitarbeitern trägt dazu bei, unseren Bedarf an Fachkräften zu sichern. Regelkonformes Verhalten ist die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden.

Vor diesem Hintergrund sind wir überzeugt, dass auch eine nachhaltige Ausrichtung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) auf den Erfolg des Unternehmens einzahlt, sofern hier die richtigen Schwerpunkte gesetzt werden. Letzteres ist durch die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse (s. nächster Punkt) und deren regelmäßige Überprüfung gewährleistet.

1. Wesentlichkeitsanalyse

Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse entsprechend den Vorgaben der CSRD diene dazu, die für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren und in die Unternehmensstrategie zu integrieren. Ausgehend von den in den themenbezogenen ESRS (Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung) behandelten Nachhaltigkeitsaspekten und unter Zugrundelegung der sog. Doppelten Wesentlichkeit wurde für jedes Thema wie folgt geprüft:

1. Betrifft das Thema wesentliche Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen oder Umwelt? (Impact Materiality)
2. Hat das Thema relevante finanzielle Risiken oder Chancen für das Unternehmen? (Financial Materiality)

Zur besseren Einordnung wurden die Themen entlang der Geschäftsprozesse der einzelnen Unternehmensbereiche verortet (vorgelagert, eigene Aktivität, nachgelagert). Die Ermittlung der Auswirkungen der jeweiligen Themen auf die HLB erfolgt für die kurzfristige (bis 1 Jahr), mittelfristige (1-5 Jahre) sowie langfristige (> 5 Jahre) Perspektive.

Für die Bewertung der Relevanz der jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen wurden standardisierte Skalen definiert, nach welchen ein Thema als wesentlich gilt, wenn es mindestens einen bestimmten Schwellenwert erreicht oder übertrifft. Dabei kann ein Aspekt sowohl unter Impact- als auch unter Financial Materiality wesentlich sein.

Basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende zentrale Themenfelder als wesentlich für die HLB identifiziert:

1. Klimaschutz und Energie (ESRS E1 – Klimawandel)
2. Ressourcenzufluss und –abfluss (ESRS E 5 - Kreislaufwirtschaft)
3. Eigene Belegschaft (ESRS S 1)
4. Unternehmenspolitik (ESRS G1)



2. Stakeholder

Zur Absicherung der Analyseergebnisse wurden, neben einer interdisziplinären internen Bewertungsrunde, verschiedene Stakeholder in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. So waren neben internen Stakeholdern wie Geschäftsführung, Prokuristen und Abteilungs- und Standortleitern auch externe Stakeholder wie Vertreter des Landes Hessen, Aufgabenträger, Lieferanten und Banken involviert. Diese wurden im Rahmen von anonymen Umfragen zur Einschätzung der Relevanz bestimmter Nachhaltigkeitsthemen für die HLB befragt. Die hierdurch gewonnene Vielfalt an Perspektiven soll sicherstellen, dass alle relevanten ökologischen, wirtschaftlichen, technische und sozialen Auswirkungen berücksichtigt werden.

Zusätzlich wurde ein Abgleich mit branchenweiten Standards vorgenommen, insbesondere mit einer Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen durch den Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV). Dadurch konnte die unternehmensspezifische Relevanz im Branchenkontext gespiegelt und überprüft werden.

3. Zielsetzung im Kontext nachhaltiger Unternehmensführung

Wie bereits eingangs ausgeführt verstehen wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und der strategischen Entwicklung des Unternehmens. Im Einzelnen stehen dabei folgende Aspekte im Vordergrund:

- Entwicklung und Umsetzung einer Dekarbonisierungsstrategie als Beitrag für einen effektiven Umweltschutz
- Effiziente Nutzung der Ressourcen in der gesamten Wertschöpfungskette unter Verwendung moderner Techniken und Technologien,
- Mitarbeiterrekrutierung und -bindung zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs,
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten
- Ausrichtung der Finanzierungsstrategie an relevanten Nachhaltigkeitskriterien, um attraktiv für Investoren zu bleiben.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Geschäftsaktivitäten mit dem langfristigen Ziel des Übereinkommens von Paris in Einklang zu bringen, das u.a. vorsieht, dass die globale Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2°C, möglichst 1,5 °C, gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden soll. Wir orientieren uns dabei am Klimaplan des Landes Hessen, der Hessen bis zum Jahr 2045 klimaneutral machen soll. Bei uns steht insbesondere die vollständige Dekarbonisierung der betrieblichen Emissionen im Fokus, einschließlich der Umstellung des gesamten Bus- und Schienenverkehrs auf treibhausgasfreie Technologien. Ausgangspunkt der Dekarbonisierungsstrategie bildet das Jahr 2019, das als unternehmensweites Basisjahr zur Erfassung und Bewertung der Treibhausgasemissionen festgelegt wurde.



4. Maßnahmen zur Zielerreichung

Im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie ist die Senkung der Treibhausgasemissionen im Eisenbahn- und Busverkehr je Platzkilometer auf 0 g CO₂/Pkm vorgesehen. Zentrale Handlungsfelder sind dabei:

- Die Umstellung auf 100 % Ökostrom
- Die Beschaffung emissionsfreier Fahrzeuge unter Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus
- Senkung von Energieverbrauch und Emissionen bei Gebäuden und Infrastruktur.

Bereits im Jahr 2024 wurde an mehreren Standorten mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen begonnen. So wurde auf dem Dach der Buswerkstatt in Naumburg eine Photovoltaikanlage errichtet. Weitere Anlagen sind für den Standort Hofheim sowie für die neue Instandhaltungsanlage in Butzbach vorgesehen, die unter besonderer Berücksichtigung ökologischer Standards errichtet wird.

Die Zielerreichung hängt in hohem Maße von den Rahmenbedingungen der Aufgabenträger und der politischen Vorgaben ab, da die HLB überwiegend im Auftrag des öffentlichen Sektors tätig ist. Der Verkehrssektor steht insgesamt vor der Herausforderung, seine Emissionen deutlich zu senken, um die im Bundes-Klimaschutzgesetz festgelegten Ziele zu erreichen. Der ÖPNV kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, erfordert jedoch eine verlässliche Finanzierung und politische Unterstützung.

Der Verkehrssektor verursacht rund ein Fünftel der nationalen Treibhausgasemissionen und hat seine Emissionen im Vergleich zu anderen Sektoren bislang nur geringfügig reduziert. Um die Erderwärmung auf unter 2 °C zu begrenzen, wie es das Pariser Abkommen vorsieht, muss Deutschland bis spätestens 2045 treibhausgasneutral werden. Das Bundes-Klimaschutzgesetz schreibt hierfür verbindliche Zwischenziele vor: Bis 2030 sollen die Emissionen im Verkehrsbereich um mindestens 65 % gegenüber 1990 gesenkt werden. Der ÖPNV spielt dabei eine Schlüsselrolle. Er muss deutlich ausgebaut werden, um die Verkehrswende zu ermöglichen. Die Finanzierung ist dabei ein kritischer Punkt. Bund und Länder sind gefordert, zusätzliche Mittel bereitzustellen, was trotz der Schaffung des Sondervermögens Infrastruktur eine Herausforderung bleiben wird.

Dennoch ist aus Sicht der HLB davon auszugehen, dass die Aufgabenträger weiterhin auf alternative Antriebe anstelle von Dieselfahrzeugen setzen werden, auch wenn diese im Rahmen der Erprobung zunächst höhere Kosten verursachen. Vor diesem Hintergrund und angesichts des auf EU-Ebene beschlossenen Verbrenner-Aus ab 2035 ist damit zu rechnen, dass die Fahrzeugflotte der HLB, sowohl im Schienen- als auch im Busverkehr, bis spätestens 2038 emissionsfrei sein wird.

Mit Erweiterung unseres Leistungsangebots konnten wir den Anteil an Elektrofahrzeugen stetig vergrößern und haben besonderen Wert auf den Einsatz moderner Fahrzeuge der neuesten Generation mit niedrigen Energieverbräuchen gelegt. Gleichzeitig bereiten wir uns – sowohl im Bahn- als auch im Busbereich - auf die auf den Einsatz von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben vor.



Im Busbereich ist neben dem Betrieb von Elektrobussen auch die Errichtung einer entsprechenden Ladeinfrastruktur vorgesehen.

Um bereits jetzt – vor Veröffentlichung entsprechender Ausschreibungen - Erfahrungen beim Einsatz von Schienenfahrzeugen mit alternativen Antrieben zu sammeln, beteiligen wir uns an einem Pilotprojekt mit drei Batteriezügen des Typs Mireo Plus B von Siemens Mobility im Netz Eifel-Westerwald-Sieg (EWS). Gemeinsam mit dem Aufgabenträger SPNV Nord soll der Einsatz von Fahrzeugen mit batteriebetriebener Antriebstechnik auf teilweise elektrifizierten und topographisch anspruchsvollen Strecken im Jahr 2025 erprobt werden. Hierbei werden wir wichtige Erkenntnisse sowohl im Betrieb als auch in der Instandhaltung der Fahrzeuge gewinnen. Diese Erfahrungen werden uns dabei helfen, künftig Verkehrsleistungen zu erbringen, die insgesamt den Einsatz von batteriebetriebenen Fahrzeugen vorsehen.

Unsere Instandhaltungsstrategie steht mit der angestrebten Dekarbonisierung im Einklang. Der Bau der neuen Instandhaltungsanlage in Butzbach erfolgt nach den neuesten Umweltstandards und ist ein wichtiger Schritt sowohl für eine nachhaltige Instandhaltung als auch für die Positionierung des Unternehmens als Dienstleister in diesem Bereich. Mit der neuen Anlage schaffen wir die Voraussetzungen, zukünftig noch effizienter und energiesparender zu arbeiten und Umweltschutz, Wirtschaftlichkeit und Sicherheit in den Mittelpunkt zu rücken. Photovoltaikanlagen, Geothermie, Wasseraufbereitung und Lärmvermeidung nach neuestem Standard sind zentrale Elemente der Anlage.

Jahr	Maßnahmen	Ziel
2021	Start eines Pilotprojekts mit drei elektrisch betriebenen Bussen	Praxiserfahrung im E-Bus-Betrieb
2025	Erprobung von drei batterieelektrischen Zügen (BEMU) im Netz EWS	Erkenntnisse zu Betrieb und Instandhaltung
2025	Ausstattung des Werkstattstandorts Naumburg mit Photovoltaikanlage	Eigenerzeugung erneuerbarer Energie
2026	Fertigstellung der Instandhaltungsanlage Butzbach mit PV-Anlage	Energieeffiziente Instandhaltung
2027	Aufbau einer Ladeinfrastruktur für 18 E-Busse am Standort Hofheim	Ausbau der Elektromobilität
2029	Ausstattung aller weiteren Werkstätten mit Photovoltaikanlagen	Ausbau erneuerbaren Energie an allen Standorten
2035	Vollständige Elektrifizierung der Busflotte und aller Dienstfahrzeuge	Dekarbonisierung der Straßenflotte
2038	Elektrifizierung der gesamten Schienenfahrzeugflotte	Klimaneutraler Schienenverkehr



Monitoring und Steuerung:

Die Fortschritte werden anhand quantitativer Kennzahlen bewertet – insbesondere durch die Erfassung absoluter und relativer Treibhausgasemissionen (z. B. in g CO₂ je Platzkilometer) sowie durch technische Statusberichte der Flotten und Betriebsstätten.

Zur Unterstützung wurde im Jahr 2024 ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 konzipiert und eingeführt, das ab 2025 zertifiziert betrieben wird. Parallel wird ein konzernweites ERP-System implementiert, das eine einheitliche Datengrundlage für alle Standorte und deren kaufmännischen Geschäftsfelder schafft. Diese Systeme ermöglichen eine laufende Erfassung und Analyse von Energieverbräuchen, Emissionen und Effizienzkennzahlen.

Die Ergebnisse fließen in den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht sowie in interne Steuerungs- und Entscheidungsgremien ein. Auf dieser Basis werden Zielerreichungen überprüft, Prioritäten neu gesetzt und bei Abweichungen gezielte Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

III. Umwelt (ESRS E1 – Klimawandel und ESRS E5 - Kreislaufwirtschaft)

1. Einführung

Die Berichterstattung im Bereich Umwelt orientiert sich an den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), insbesondere an E1 – Klimawandel und E5 – Kreislaufwirtschaft.

Der ESRS E1 verpflichtet Unternehmen zur transparenten, vergleichbaren und konsistenten Offenlegung ihrer klimabezogenen Auswirkungen, Risiken, Chancen und Strategien. Der Standard unterscheidet drei Unterthemen, von denen zwei für die HLB als wesentlich identifiziert wurden:

- Klimaschutz,
- Energieverbrauch und -effizienz.

Die wesentlichen umweltbezogenen Auswirkungen der HLB ergeben sich aus dem Energieverbrauch der Verkehrsträger und den damit verbundenen CO₂-Emissionen. Gleichzeitig leistet die HLB durch ihre Verkehrsleistungen einen aktiven Beitrag zur Reduktion der Emissionen im motorisierten Individualverkehr und damit zur Umsetzung der Klimaziele des Landes Hessen.

Der ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft befasst sich mit Ressourcenzufluss und -abfluss innerhalb der Wertschöpfungskette. Für die HLB sind insbesondere die Themen Fahrzeugbeschaffung, Ressourceneffizienz und Weiterverwendung von Materialien und Komponenten relevant. Diese Aspekte gewinnen mit Blick auf ökologische Beschaffungsstrategien, Fahrzeuglebenszyklen und Instandhaltungsprozesse zunehmend an Bedeutung.

Die Standards E1 und E5 bilden die Grundlage der umweltbezogenen Steuerung der HLB. Sie gewährleisten, dass Klimaschutz und Ressourceneffizienz systematisch in allen



Geschäftsprozessen berücksichtigt und als feste Bestandteile der Unternehmensstrategie weiterentwickelt werden.

a) Reduzierung von schädlichen Emissionen

Der Verkehrssektor in Deutschland verursacht einen erheblichen Anteil der Treibhausgasemissionen. Insbesondere der ÖPNV und SPNV, die bereits einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leisten, haben ihre Potenziale zur Emissionsminderung jedoch noch nicht vollständig ausgeschöpft. Als klimafreundliche Alternative zum privaten Pkw schaffen ÖPNV und SPNV Mobilität in Städten, im regionalen Verkehrsraum und insbesondere in ländlichen Gebieten, in denen der Verzicht auf ein eigenes Fahrzeug sonst nur schwer möglich wäre. Entsprechend den Klimaschutzzielen des Landes Hessen ist es das Ziel der HLB, einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung der verkehrsbedingten Umweltauswirkungen zu leisten.

Um diesen Beitrag dauerhaft zu stärken und die notwendigen Effizienzsteigerungen zu erreichen, gewinnt die Dekarbonisierung der Bus- und Schienenflotten zunehmend an Bedeutung. Angesichts der aktuellen klimapolitischen Zielsetzungen auf Bundes- und Landesebene sowie der sich abzeichnenden regulatorischen Vorgaben im Verkehrssektor geht die HLB davon aus, dass die vollständige Elektrifizierung der straßen- und schienengebundenen Flotten in den kommenden Jahren erheblich an Dynamik gewinnen wird.

Für den Busbetrieb erwartet die HLB, dass im Zuge der EU-Flottenregulierung, der nationalen Emissionsstandards und der Förderkulissen des Bundes eine konsequente Umstellung auf batterieelektrische Antriebe erfolgen wird. Unter Berücksichtigung bereits abgeschlossener und geplanter Beschaffungen erscheint es realistisch, dass die gesamte Busflotte sowie alle Dienst-Pkw bis spätestens 2035 ausschließlich batterieelektrisch betrieben werden.

Auch im Schienenverkehr zeichnet sich eine strukturelle Abkehr von Dieseltriebfahrzeugen ab. Aus heutiger Sicht ist davon auszugehen, dass die Aufgabenträger künftig auf Grundlage politischer Zielvorgaben, eines fortschreitenden Ausbaus der schienengebundenen Infrastruktur und verfügbarer Fördermittel in Ausschreibungen für nicht elektrifizierte Strecken verstärkt den Einsatz emissionsfreier Fahrzeuge verlangen werden. Die HLB stellt sich darauf ein, die bestehende Fahrzeugflotte schrittweise durch elektrische oder batterieelektrische Triebfahrzeuge zu ersetzen und bis 2038 vollständig auf alternative, treibhausgasfreie Antriebssysteme umzusteigen.

Unter diesen Annahmen hält die HLB eine Reduktion der konzernweiten Treibhausgasemissionen um bis zu 60 % im Jahr 2038 gegenüber dem Basisjahr 2019 für erreichbar. Diese Zielmarke entspricht dem derzeit verfügbaren technologischen Potenzial sowie den erwarteten betrieblichen und politischen Rahmenbedingungen. Sie bildet gleichzeitig den strategischen Orientierungsrahmen für künftige Fahrzeuginvestitionen und die Weiterentwicklung der unternehmensweiten Dekarbonisierungsstrategie.

Um die Fortschritte auf dem Weg zu diesem Ziel verlässlich zu bewerten und die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen nachvollziehbar darzustellen, erfasst die HLB ihre Treibhausgasemissionen nach einer klar definierten Methodik. Zentrale Kennzahl ist dabei der CO₂-Ausstoß pro



Platzkilometer (CO_2/Pkm). Diese Größe misst die Emissionen pro bereitgestellter Transportkapazität und bildet damit die energiebezogene Effizienz der Verkehrserbringung ab. Die Wahl des Platzkilometers als Bezugsgröße erfolgt bewusst, da die Auslastung der Verkehre durch die Aufgabenträger beeinflusst wird und nicht im Verantwortungsbereich der HLB liegt. Der Platzkilometer ermöglicht somit eine objektive und konsistente Bewertung der unternehmensseitigen Effizienz.

Die nachfolgende Auswertung zeigt, wie sich die Treibhausgasemissionen der HLB seit dem Basisjahr 2019 entwickelt haben. Auf Grundlage der definierten Methodik lassen sich die erreichten Effizienzgewinne präzise nachvollziehen und den eingeleiteten Maßnahmen eindeutig zuordnen. Die HLB konnte ihre spezifischen Emissionen im Betrachtungszeitraum deutlich reduzieren. Konzernweit sank der CO_2 -Ausstoß von $10,37 \text{ g CO}_2/\text{Pkm}$ auf $9,02 \text{ g CO}_2/\text{Pkm}$, was einer Minderung um 13 % entspricht. Gleichzeitig erhöhte sich die Verkehrsleistung um rund 17 %. Damit erbrachte das Unternehmen mehr Transportkapazität bei spürbar geringerer Emissionsintensität. Diese Entwicklung bestätigt die Wirksamkeit der bislang umgesetzten Maßnahmen zur Modernisierung und Elektrifizierung der Fahrzeugflotten sowie zur Optimierung der betrieblichen Abläufe.

Im Schienenverkehr verringerte sich die spezifische Emissionsintensität von $10,5 \text{ g CO}_2/\text{Pkm}$ im Jahr 2019 auf $8,7 \text{ g CO}_2/\text{Pkm}$ im Berichtsjahr 2024. Dies entspricht einer Reduktion um rund 18 %. Es lassen sich jedoch jahresbezogene Schwankungen feststellen, die im Wesentlichen auf Veränderungen des CO_2 -Faktor im Strommix des Energieversorgers der HLB zurückzuführen sind. Da der SPNV weit überwiegend elektrisch betrieben wird, wirken die Veränderungen unmittelbar auf die spezifischen Emissionen. Zwischen 2019 und 2021 sank die CO_2 -Intensität des gelieferten Stroms zwar leicht, wies jedoch deutliche kurzfristige Variabilität auf. Gleichzeitig stieg in diesem Zeitraum der Energieverbrauch der elektrisch betriebenen Triebfahrzeuge deutlich an, da die HLB mehr Verkehrsleistung erbrachte. Die Platzkilometer erhöhten sich von 2019 auf 2020 spürbar und spiegelten damit die ausgeweitete Verkehrsleistung wider, die zu einem entsprechend höheren Energieeinsatz führte. Diese Kombination bewirkte, dass die spezifischen Emissionen im Jahr 2021 ihren höchsten Wert im Betrachtungszeitraum erreichten. Ein klar erkennbarer und nachhaltiger Rückgang stellte sich erst ab dem Jahr 2022 ein. In dieser Phase sank die CO_2 -Intensität des gelieferten Stroms deutlich, was unmittelbar zu niedrigeren spezifischen Emissionswerten führte. Gleichzeitig verringerte sich die Verkehrsleistung durch den Wegfall der RB 12 und RB 15, was ebenfalls Einfluss auf die Emissionskennzahlen hatte. Ende 2023 übernahm die HLB das Netz Mittelhessen-Express, wodurch die Platzkilometer und der damit verbundene Energieverbrauch erneut stiegen. Die höheren Anteile erneuerbarer Energien im Strommix des Energieversorgers senkten jedoch die CO_2 -Intensität pro Kilowattstunde spürbar, sodass im Jahr 2024 trotz steigender Verkehrsleistung der niedrigste spezifische Emissionswert des gesamten Betrachtungszeitraums erreicht wurde. Insgesamt wurden $49,4$ Millionen Kg CO_2 ausgestoßen, basierend auf einer Verkehrsleistung von 5.704 Mio. Platzkilometern. Diese Entwicklung beruht auf einem steigenden Anteil elektrischer Traktion, der Inbetriebnahme moderner und energieeffizienter Fahrzeuge sowie optimierten Fahrplan- und Umlaufkonzepten, die den Energiebedarf pro gefahrenem Kilometer senken.

Im Busverkehr zeigt sich eine stabile emissionsbezogene Entwicklung. Der CO_2 -Ausstoß je Platzkilometer bewegte sich im Zeitraum 2019 bis 2024 durchgehend in einem Bereich zwischen $9,8$

und 10,3 g CO₂/Pkm und liegt damit nahezu auf dem Niveau des Basisjahres. Die spezifischen Emissionen blieben trotz veränderter Verkehrsleistungen konstant, was im Wesentlichen auf die weiterhin überwiegende Nutzung dieselbetriebener Fahrzeuge zurückzuführen ist. Für die kommenden Jahre wird eine weitere Verbesserung der Emissionswerte im Busverkehr erwartet, sofern die Rahmenbedingungen dies zulassen. Perspektivisch kann der verstärkte Einsatz batterieelektrischer Fahrzeuge dazu beitragen, sowohl die absoluten als auch die spezifischen Emissionen des Busbetriebs weiter zu senken.

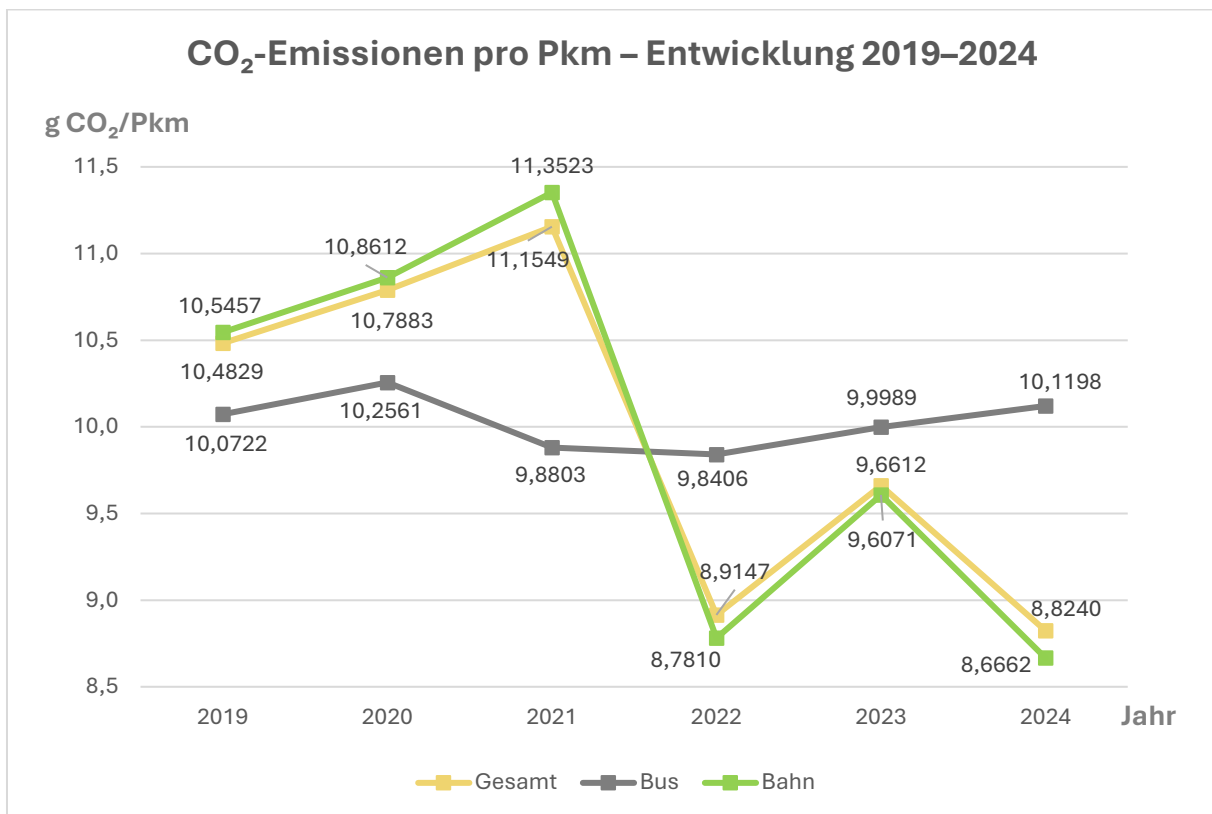


Abbildung 1 Energiebilanz der HLB; Berechnung der CO₂-Kennzahlen auf Basis interner Verbrauchs- und Leistungsdaten

Um die Emissionsentwicklung weiter zu verbessern und die langfristigen Reduktionsziele zu unterstützen, spielt der Einsatz neuer Antriebstechnologien eine zunehmende Rolle. Vor allem dort, wo Dieselantriebe bislang unverzichtbar waren, eröffnen alternative Systeme zusätzliche Möglichkeiten zur Minderung der Treibhausgasemissionen.

Ein zentraler Hebel zur weiteren Emissionsminderung ist die Einführung batterieelektrischer Fahrzeuge. Im Berichtsjahr 2024 wurde die Teilnahme an einem Pilotprojekt mit drei Batteriezügen des Typs Mireo Plus B vorbereitet, das 2025 im Netz Eifel-Westerwald-Sieg starten soll. Diese Fahrzeuge kombinieren Oberleitungsbetrieb mit Batterienutzung auf nicht elektrifizierten Strecken. Herstellerangaben zufolge können dadurch lokale Emissionen vollständig vermieden und der Energieverbrauch um bis zu 25 % gegenüber vergleichbaren Dieseltriebzügen reduziert werden.



Die im Pilotbetrieb gewonnenen Erkenntnisse werden künftig eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Dekarbonisierungsstrategie der HLB bilden, insbesondere für Fahrzeugbeschaffungen in nicht elektrifizierten Netzen.

b) Energieverbrauch

Der Energieverbrauch des Unternehmens entfällt nahezu vollständig auf den Betrieb der Triebfahrzeuge und Busse und macht rund 97 % des gesamten Energiebedarfs aus. Aus diesem Grund konzentriert sich die Analyse auf diese beiden Bereiche. Die Entwicklung der Platzkilometer und die Modernisierung der Flotte prägen den Verbrauch maßgeblich, da sowohl der Einsatz elektrischer Traktion im Schienenverkehr als auch die schrittweise Einführung elektrischer Antriebe im Busbetrieb den Energiebedarf beeinflussen. Im Berichtszeitraum wurden die Grundlagen für einen effizienteren Energieeinsatz weiter ausgebaut, insbesondere durch die Einführung eines konzernweiten Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018.

Im Jahr 2024 lag der gesamte Energieverbrauch bei 180.022 MWh und damit um 16,76 % über dem Wert des Vorjahres. Die Zunahme resultiert überwiegend aus höheren Verbrauchsmengen bei Strom- und Dieselantrieben, die dem gestiegenen Verkehrsangebot entsprechen. Der Verbrauch fossiler Energieträger stieg insgesamt von 131.310 MWh auf 143.171 MWh, was einem Zuwachs von gut 9 % entspricht. Die auffällige Steigerung beim rechnerischen Erdgasanteil erklärt sich vollständig aus der CO₂ - und Energieträgerstruktur des vom Energieversorger der HLB bereitgestellten Strommixes. Die in der Energiebilanz ausgewiesenen Brennstoffmengen spiegeln somit die Zusammensetzung des eingekauften Stroms wider und nicht den direkten Einsatz dieser Energieträger durch das Unternehmen.

Trotz des gestiegenen absoluten Energiebedarfs ging der Anteil fossiler Energieträger am Gesamtverbrauch zurück von 85,16 % im Jahr 2023 auf 79,53 % im Berichtsjahr. Maßgeblich hierfür war der gestiegene Anteil erneuerbarer Energien im Strommix, der sich unmittelbar auf die Energiebilanz des Unternehmens überträgt. Ihr Anteil am Gesamtverbrauch erhöht sich dadurch auf 20,47 %. Der rechnerische Verbrauch erneuerbarer Energiequellen wuchs von 22.092 MWh im Jahr 2023 auf 36.850 MWh im Jahr 2024, was einem Anstieg um 66,8 % entspricht und eine klare Verschiebung im Energiemix erkennen lässt. Der Rückgang des ausgewiesenen Anteils nuklearer Energie ist ebenfalls eine Folge der veränderten Zusammensetzung des Strommixes.



Energieträger	Einheit	2023	2024	Veränderung 24/23 (%)
Brennstoffe aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	15.170,5	22.032,1	+45,23
Brennstoffe aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	110.428,9	109.632,4	0,72
Brennstoffe aus Erdgas	MWh	5.056,8	10.875,7	+115,07
Brennstoffe aus sonstigen fossilen Quellen	MWh	653,9	631,5	-3,43
Gesamt fossile Energie (Summe)	MWh	131.310,1	143.171,8	+9,03
Anteil fossiler Quellen	%	85,16	79,53	-
Erneuerbare Energien (inkl. EEG & sonstige)	MWh	22.092,8	36.850,6	+66,80
Anteil erneuerbarer Quellen	%	14,33	20,47	-
Gesamtverbrauch	MWh	154.187,6	180.022,3	+16,76

Diese Veränderungen spiegeln die strategische Ausrichtung des Unternehmens wider, den Energieeinsatz zunehmend auf erneuerbare Quellen zu stützen und die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern langfristig zu reduzieren.

Mit dem Aufbau des Energiemanagementsystems wurde im Berichtsjahr ein zentraler Meilenstein erreicht. Das System ermöglicht eine systematische Erfassung, Analyse und Bewertung von Energieflüssen und schafft damit die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Durch die Transparenz über Verbräuche lassen sich ineffiziente Prozesse identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Reduzierung des Energieeinsatzes entwickeln. Die Integration des Energiemanagements in bestehende Unternehmensprozesse stärkt die Verankerung von Energieeffizienz in der strategischen Planung und in den operativen Abläufen. Die regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und unterstützt das Unternehmen dabei, seine energie- und klimapolitischen Ziele Schritt für Schritt zu erreichen.

c) Nachhaltiges Instandhalten und Bauen

Mit dem Erwerb des Baugrundstücks in Butzbach im Jahr 2020 wurde die strategische Entscheidung getroffen, die Fahrzeuginstandhaltung künftig möglichst vollständig unternehmensintern abzubilden. Damit stärkt das Unternehmen nicht nur seine eigene Wertschöpfungstiefe, sondern reduziert zugleich den Energiebedarf für Leerfahrten zu weiter entfernten Werkstätten externer Dienstleister. Darüber hinaus sollen freie Kapazitäten künftig für Leistungen an Drittunternehmen genutzt werden, um zusätzliche Geschäftsfelder zu erschließen und Synergien in der Auslastung zu erzielen.



Bereits in der Planungsphase der neuen Instandhaltungsanlage stand eine nachhaltige Bau- und Projektentwicklung im Mittelpunkt. Neben einer energieeffizienten Bauweise und dem Einsatz klimafreundlicher Materialien ist die Installation einer Photovoltaikanlage sowie einer Geothermie Anlage vorgesehen, um den Energiebedarf des Standorts weitgehend aus erneuerbaren Quellen zu decken. Vor Beginn der Bauarbeiten wurden detaillierte Luftbildaufnahmen des Grundstücks erstellt, um die auf dem Gelände und seiner Umgebung heimischen, teilweise geschützten Tier- und Pflanzenarten zu identifizieren. Auf dieser Grundlage konnten mögliche Auswirkungen der Baumaßnahme frühzeitig erkannt und geeignete Kompensationsmaßnahmen eingeleitet werden, darunter die fachgerechte Umsiedlung betroffener Arten.

Mit dem Bau der neuen Instandhaltungsanlage wurde ein weiteres Ziel verfolgt: die Schaffung einer zukunftsfähigen, klimafreundlichen und zugleich wirtschaftlichen Infrastruktur, die den langfristigen Betrieb unterstützt und zur Erreichung der Klimaziele des Unternehmens beiträgt. Bei der Vergabe von Bauaufträgen wird deshalb projektbezogen geprüft, in welchem Umfang klimafreundliche und ressourceneffiziente Lösungen umgesetzt werden können. Dazu gehören materialreduzierte, energieeffiziente Bauweisen, die den Ausstoß von Treibhausgasen senken, der bevorzugte Einsatz von Materialien mit vorteilhaftem Umweltprofil bei gleichbleibender Funktionalität, sowie der enge Austausch mit Herstellern und Dienstleistern, um technologische Entwicklungen frühzeitig zu berücksichtigen. Auch ein klimafreundlicher Gebäudebetrieb spielt eine zentrale Rolle. Dies umfasst die Nutzung von Photovoltaik zur Eigenstromerzeugung, den Einsatz von Geothermie und Wärmepumpen für die Wärmeversorgung, die Nutzung von Abwärme aus Ladeinfrastrukturen sowie energieeffiziente Beleuchtungskonzepte.

Neben den Neubauprojekten führt das Unternehmen regelmäßig Baumaßnahmen zur Erneuerung der von ihm betriebenen Schienenverkehrsinfrastrukturen durch. Auch in diesen Projekten finden wesentliche Prinzipien der nachhaltigen Bauweise Anwendung, insbesondere der effiziente und verantwortungsvolle Einsatz klimafreundlicher Materialien. Die Inbetriebnahme der neuen Instandhaltungsanlage ist für das erste Quartal 2026 vorgesehen und bildet einen wichtigen Meilenstein für eine zukunftsfähige und ressourcenschonende Instandhaltungsstrategie

d) Kreislaufwirtschaft

Die Kreislaufwirtschaft ist ein weiterer zentraler Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und trägt maßgeblich dazu bei, Emissionen zu reduzieren und natürliche Ressourcen effizient zu nutzen. Ziel ist es, Materialien möglichst lange im Umlauf zu halten, den Einsatz von Primärrohstoffen auf das technisch notwendige Maß zu begrenzen und Abfälle konsequent zu vermeiden oder wiederzuverwenden, sofern es die technischen und rechtlich Rahmenbedingungen erlauben. Dieser Ansatz schließt auch den zunehmenden Einsatz erneuerbarer und umweltfreundlicher Materialien ein, die über ihren gesamten Lebenszyklus geringere Umweltwirkungen aufweisen und damit einen weiteren Beitrag zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks leisten.

Eine wichtige Rolle spielt die nachhaltige Beschaffung, insbesondere im Bereich der Fahrzeugbeschaffung. Das Unternehmen legt Wert darauf, dass Hersteller nach anerkannten Umwelt-



und Qualitätsstandards arbeiten und die Umweltleistung ihrer Produkte durch Lebenszyklusanalysen oder vergleichbare Nachweise belegen können. Fahrzeuge mit einer hohen Recyclingquote tragen wesentlich zur Ressourceneffizienz bei. Ein Beispiel hierfür sind Fahrzeuge des Herstellers Stadler, die laut Herstellerangaben am Ende ihrer Nutzungsdauer in ihre Bestandteile zerlegt und weitgehend wiederverwertet werden können. Aufgrund des hohen Metallanteils lassen sich mehr als 95 % der Fahrzeugmasse stofflich recyceln. In der eigenen Wertschöpfungskette werden insbesondere Sonderabfälle verantwortungsvoll behandelt und über geeignete Entsorgungswege fachgerecht verwertet.

Ein wesentlicher Bestandteil der Kreislaufwirtschaft ist die Verlängerung der Lebensdauer der Fahrzeuge. Dies wird durch eine konsequente präventive Instandhaltung erreicht, die frühzeitig Verschleiß identifiziert und die Wiederaufarbeitung von Komponenten gegenüber einer Neubeschaffung priorisiert. Ein strukturiertes Obsoleszenzmanagement unterstützt die rechtzeitige Sicherstellung der Verfügbarkeit kritischer Bauteile und verhindert materialbedingte Ausfälle. Ergänzend werden Ersatzteilpakete so zusammengestellt, dass ein möglichst hoher Anteil an aufgearbeiteten oder recycelbaren Komponenten eingesetzt werden kann, wodurch zusätzliche Ressourcen geschont werden.

Zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs trägt zudem die Modernisierung bestehender Fahrzeuge bei. Re-Design-Projekte verlängern nicht nur die technische Lebensdauer, sondern erhöhen zugleich den Komfort und die Attraktivität für die Fahrgäste. Maßnahmen wie modernisierte Innenräume, ergonomische Sitze, verbesserte Informationssysteme, WLAN-Zugang und Ladeinfrastruktur unterstützen eine nachhaltige Nutzung und stärken die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Personenverkehrs. Das Re-Design der Lahn-Vogelsberg-Rhön (LVR) und Main-Lahn-Sieg (MLS) Fahrzeuge verdeutlicht diesen Ansatz besonders und zeigt, wie technische Erneuerung und Ressourcenschonung miteinander verbunden werden können. Bei der Vergabe solcher Projekte stehen Nachhaltigkeitskriterien im Fokus, darunter menschenrechtliche Standards im Lieferantenmanagement und die Transparenz entlang der Wertschöpfungskette.

Ein weiterer Baustein der Kreislaufwirtschaft ist der verantwortungsvolle Umgang mit Fahrzeugen, die planmäßig aus dem operativen Einsatzbestand ausscheiden. Fahrzeuge, die technisch weiterhin einsatzfähig sind, werden nach Möglichkeit an andere Verkehrsunternehmen verkauft. Auf diese Weise lässt sich die Nutzungsdauer verlängern, und eine vorzeitige Verschrottung wird vermieden. Ist ein Weiterbetrieb oder Weiterverkauf technisch oder wirtschaftlich nicht möglich, werden die Fahrzeuge geordnet außer Betrieb genommen und demontiert. Verwertbare Komponenten wie Antriebssysteme, Elektronik, Karosserieteile oder Innenraumelemente werden ausgebaut und weiterverwendet oder verkauft. Nicht wiederverwendbare Bauteile werden anschließend gemäß den gesetzlichen Vorgaben recycelt oder entsorgt. Dadurch bleiben Wertstoffe im Kreislauf, und vorhandene Ressourcen werden so effizient wie möglich genutzt.



2. Zielsetzung im Bereich Umwelt

Die Umweltziele des Unternehmens orientieren sich an einer langfristigen Reduktion von Treibhausgasemissionen, einem sparsamen Einsatz von Energie und Materialien sowie der konsequenten Weiterentwicklung klimafreundlicher Mobilität. Grundlage ist der Anspruch, Ressourcen in allen betrieblichen Bereichen effizient zu nutzen und den gesamten Lebenszyklus der eingesetzten Materialien und Fahrzeuge stärker zu berücksichtigen. Der Fokus liegt auf Maßnahmen, die sowohl ökologisch wirksam als auch wirtschaftlich umsetzbar sind und die strategischen Ziele des Unternehmens unterstützen.

Ein zentrales Ziel ist die Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Mit der Einführung des konzernweiten Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 wurden die Voraussetzungen geschaffen, den Energieeinsatz systematisch zu erfassen, zu analysieren und fortlaufend zu optimieren. Auf Grundlage der erwarteten Elektrifizierungsschritte im Schienenverkehr sowie der kontinuierlichen Prozessoptimierung strebt das Unternehmen eine Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs um 20 bis 25 % bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2019 an. Ein wesentlicher Hebel hierfür ist die Umstellung auf batterieelektrische Fahrzeuge. Während ein Dieseltriebzug des Typs LINT durchschnittlich rund 10 kWh Energie pro Kilometer benötigt, liegt der Energieverbrauch eines batterieelektrischen Fahrzeugs bei etwa 5 kWh Ökostrom pro Kilometer. Dieser Effizienzvorteil bildet die Grundlage für die Zielsetzung, ab 2033 im Netz Eifel-Westerwald-Sieg ausschließlich batterieelektrische Triebzüge einzusetzen. Auch für die Ländchesbahn werden entsprechende Potenziale geprüft, insbesondere im Hinblick auf Elektrifizierungsmöglichkeiten und den Einsatz emissionsfreier Antriebstechnologien.

Auch im Ressourcenmanagement verfolgt das Unternehmen ambitionierte Ziele. Der Einsatz recycelbarer oder wiederverwendbarer Materialien soll in allen Bau-, Beschaffungs- und Modernisierungsprojekten weiter ausgeweitet werden. Der Lebenszyklusansatz wird systematisch in die Beschaffungsprozesse integriert, sodass Umweltwirkungen bereits in der Designphase berücksichtigt werden. Parallel dazu wird ein ganzheitliches Abfallkonzept entwickelt, das die Vermeidung, Wiederverwendung und stoffliche Verwertung von Materialien in den Mittelpunkt stellt. Die Menge recycelbarer Abfälle soll schrittweise steigen, während Restabfälle deutlich reduziert werden. Beispiele hierfür sind die Aufarbeitung von Fahrzeugkomponenten, die Optimierung von Ersatzteilpaketen durch wiederverwendbare Bauteile sowie ein verbessertes Obsoleszenzmanagement.

Im Bereich Bau und Instandhaltung sollen künftige Infrastruktur- und Modernisierungsprojekte konsequent nach energie- und ressourceneffizienten Kriterien geplant und umgesetzt werden. Dazu gehört die Nutzung erneuerbarer Energien an Standorten, der Einsatz energieeffizienter Gebäudetechnik sowie die verstärkte Verwendung klimafreundlicher Baustoffe. Auch die neue Instandhaltungsanlage in Butzbach folgt diesem Ansatz und bildet damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der langfristigen Umweltziele.



IV. Soziales (ESRS S1 – Eigene Belegschaft)

1. Einführung

Die Berichterstattung zum Bereich Soziales orientiert sich an den Anforderungen des ESRS S1. Dieser behandelt die sozialen Aspekte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft eines Unternehmens – also den direkt beschäftigten Mitarbeitenden sowie bestimmte nicht-angestellte Arbeitskräfte wie Freelancer oder Leiharbeiter. Ziel des Standards ist es, Unternehmen dazu zu verpflichten, transparente Informationen über die Auswirkungen, Risiken und Chancen ihrer Beschäftigungspraktiken bereitzustellen. Dabei geht es nicht nur um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch um die Förderung von Arbeitnehmerrechten, Diversität, Inklusion, angemessener Entlohnung, Sozialschutz und Sicherheit.

Mit knapp 1700 Mitarbeitenden im Berichtszeitraum erfüllt die HLB eines der Kriterien für den Anwendungsbereich der CSRD. Die HLB ist somit ein relativ bedeutender Arbeitgeber in Hessen und angrenzenden Regionen. Insbesondere in ländlichen Gebieten ist die HLB eine bekannte Arbeitgebermarke.

Unsere Mitarbeitenden sind die wertvollste Ressource des Unternehmens, daher ist die Personalstrategie Teil der Unternehmensstrategie der HLB und ein wesentliches Element der nachhaltigen Unternehmensausrichtung. Ziel unserer Personalstrategie ist es, gute und sichere Arbeitsplätze zu bieten, um in ausreichendem Umfang geeignete Mitarbeitende zu finden und zu halten. Hierfür orientiert sich unsere Personalpolitik an den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Mitarbeitenden, insbesondere über den kontinuierlichen Austausch mit den Mitbestimmungsgremien und den Dialog mit den Gewerkschaften.

Die Förderung der Mitarbeitenden und ihre kontinuierliche Weiterentwicklung sind nötig, einerseits um Fachkräfte zu halten und andererseits, um das erforderliche Know-How im Unternehmen aufzubauen und zu erhalten, damit es am Markt erfolgreich sein kann. Dies gilt umso mehr in Zeiten des technologischen Wandels. Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung verändern die Arbeitswelt grundlegend. Auch die HLB muss sich auf neue Technologien und Arbeitsweisen einstellen und gewährleisten, dass Mitarbeiter die benötigten Fähigkeiten erwerben.

Die Personalpolitik der HLB beruht auf den Prinzipien maßgeblicher internationaler Konventionen, insbesondere den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Grundsätzen des UN Global Compact. Da die HLB ausschließlich in Deutschland tätig ist und auch ihre Lieferanten ausschließlich in Deutschland oder Westeuropa (Dänemark, Schweiz, Österreich, Frankreich) ansässig sind, stehen die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit zwar nicht im Fokus der Personalpolitik, sind jedoch Teil der Sorgfaltspflichten im Rahmen des allgemeinen Risikomanagements.

Verantwortlich für das Management und Entwicklung der Personalstrategie ist die Personalleitung in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung. Im operativen Tagesgeschäft sind darüber hinaus die Führungskräfte in ihrem jeweiligen Bereich für gute Mitarbeiterführung und die Wahrnehmung



der gesetzlichen Fürsorgepflicht verantwortlich. Hierbei dienen interne Richtlinien wie z.B. unsere Verhaltenskodex und Betriebsvereinbarungen als Orientierung. Darüber hinaus bieten wir Anlaufstellen für Beschwerden über ein internes Hinweisgebersystem unter Berücksichtigung der Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Im Berichtszeitraum waren im Konzern insgesamt 1695 Mitarbeitende beschäftigt, davon 325 weibliche und 1370 männliche Mitarbeitende. Insgesamt haben 167 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen; dem standen insgesamt 355 Neueinstellungen gegenüber. Dies entspricht einer Fluktuationsquote von rund 10 %.

Eigene Belegschaft:

Angestellte Belegschaft 2024*	Weiblich	Männlich	Sonstige**	Gesamt	2023
Gesamtzahl der Beschäftigten	325	1370	0	1695	1596
... dauerhaft beschäftigt	307	1215	0	1522	1427
...befristet beschäftigt	18	155	0	173	169
...ohne garantierte Arbeitsstunden	14	88	0	102	89
Vollzeitbeschäftigte	266	1233	0	1499	1414
Teilzeitbeschäftigt	45	49	0	94	93

*Angaben erfolgen in Personenzahl

**gem. eigener Angabe der Beschäftigten

Fremdarbeitskräfte:

Im Berichtszeitraum waren – jeweils ausschließlich im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung - 87 Fremdarbeitskräfte im Konzern beschäftigt. Datengrundlage ist die Anzahl der abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge.

Nicht-angestellte Belegschaft 2024*	Gesamt	2023
Gesamtzahl	87	73
... davon Selbstständige	0	0
... davon bei Beschäftigungsdienstleistern angestellt	87	73

*Angaben erfolgen in Personenzahl

a) Tarifbindung

Die operativ tätigen Unternehmen des HLB-Konzerns – HLB Hessenbahn GmbH, HLB Hessenbus GmbH, HLB Maintenance GmbH und HLB Basis AG – sind tarifgebunden. Bei der HLB Hessenbahn GmbH, der HLB Maintenance GmbH und der HLB Basis AG herrscht Tarifpluralität, d.h. es gelten sowohl die mit der Gewerkschaft der Lokführer (GDL) als auch die mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abgeschlossenen Tarifverträge. Die HLB Hessenbus GmbH unterliegt als Mitglied des Landesverbands Hessischer Omnibusunternehmer (LHO) dem vom LHO abgeschlossenen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft verdi. Die Hessische Landesbahn GmbH wendet den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) freiwillig an. Der HLB



ist die Sozialpartnerschaft zum Wohle ihrer Mitarbeiter sehr wichtig und steht daher in engem Austausch mit den Vertretern der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften.

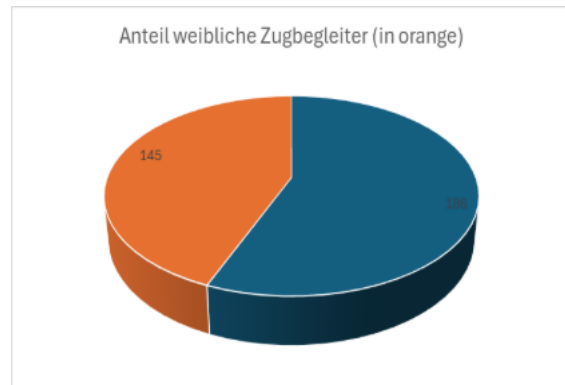
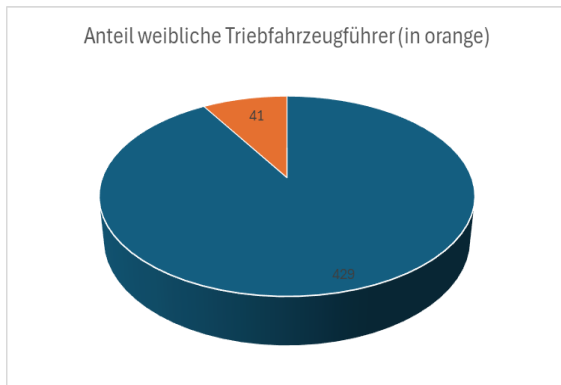
Tarifvertragliche Abdeckung / Sozialer Dialog	2024	2023
Gesamtzahl der tarifvertraglich abgedeckten Beschäftigten	1628	1534
Tarifvertragliche Abdeckung	98%	98%
Gesamtzahl der Beschäftigten in Niederlassungen mit Arbeitnehmervertretern	1695	1596
Beschäftigte in Niederlassungen mit Arbeitnehmervertretung (Sozialer Dialog)	100%	100%

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer):

	Anzahl	Gehalt/Monat (Durchschnitt)	Gehalt/Stunde (Durchschnitt)
Weibliche Mitarbeitende	321	4.096,28	24,17
Männliche Mitarbeitende	1.386	4.439,72	26,19
Gesamt	1.707	4.375,14	25,81
Differenz		7,85 %	7,85 %

Grundsätzlich werden alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht aufgrund ihrer Qualifikationen, Leistungen und Erfahrungen entlohnt. Die Entlohnung erfolgt jeweils aufgrund der tarifvertraglichen Regelung, sodass innerhalb der einzelnen Berufsgruppen keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts bestehen. Frauen arbeiteten zum einen jedoch häufiger in Teilzeit: So betrug die Teilzeitquote im Berichtszeitraum bezogen auf die Gesamtbelegschaft 5,7 %, während sie bei den weiblichen Mitarbeitenden bei 14,4 % lag. Zum anderen üben Frauen im Vergleich zu den männlichen Mitarbeitenden häufiger Tätigkeiten auf, die niedriger tarifiert sind.

Deutlich wird dies beispielsweise bei der jeweiligen Anzahl weiblicher bzw. männlicher Triebfahrzeugführer und Zugbegleiter. Hier gibt es einen erheblich höheren Anteil männlicher Triebfahrzeugführer, während der Anteil im - vergleichsweise geringer entlohnten - Zugbegleitdienst nahezu ausgeglichen ist:



b) Betriebliche Mitbestimmung

Der Dialog mit den Mitarbeitenden wird im Wesentlichen durch die Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien (Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsräte, örtliche Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen) bestimmt. In den Aufsichtsräten der HLB Hessenbahn GmbH und der HLB Basis AG sind die Arbeitnehmer gemäß den Vorgaben des Drittelbeteiligungsgesetzes zu je einem Drittel vertreten.

Die Mitbestimmungsgremien sind in die Entwicklung der Personalpolitik und deren Umsetzung rechtlich und organisatorisch fest eingebunden: In nahezu allen Themenbereichen, die die Mitarbeitenden betreffen, bestehen weitreichende Informations- und Mitbestimmungsrechte, deren Einhaltung für uns selbstverständlich ist. Wir sehen dies als Chance zum Austausch über unternehmerische Entscheidungen und Unternehmensziele. Im HLB-Konzern gibt es insgesamt acht örtliche Betriebsräte sowie drei Gesamtbetriebsräte und einen Konzernbetriebsrat, mit denen jeweils ein regelmäßiger Dialog stattfindet. Gemeinsam mit den Schwerbehindertenbeauftragten in den Betrieben sowie der Gesamt- und der Konzernschwerbehindertenvertretung wahren wir die Interessen schwerbehinderter Mitarbeitender. Im Fokus stehen dabei effektive Inklusionsmaßnahmen und ein wirksames Wiedereingliederungsmanagement.

Ergebnisse und Input aus dem Austausch mit dem Betriebsrat werden bei der Entwicklung unserer Personalpolitik und ihrer Umsetzung berücksichtigt und finden sich auch in den entsprechenden internen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen.

Ergänzend zum festen Austausch mit den Betriebsräten können Mitarbeitende ihre Belange auch direkt einbringen. Aufgrund unserer flachen Hierarchien können personalpolitisch relevante Themen schnell in die Führungsebene getragen werden. Zudem gibt es einen direkten Austausch im Rahmen der regelmäßig von den lokalen Betriebsräten organisierten Betriebsversammlungen.



c) Fachkräftesicherung und Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitsmarkt hat sich gewandelt und weiterentwickelt. So hat die Corona-Pandemie die Bedeutung von Remote-Arbeit und flexiblen Arbeitsmodellen verdeutlicht. Gleichzeitig macht sich der demographische Wandel immer stärker bemerkbar. Ein effektives Recruiting und Maßnahmen der Mitarbeiterbindung gewinnen in Zeiten des Fachkräftemangels immer stärker an Bedeutung. Das Anwerben und Binden qualifizierter Mitarbeitender stellt in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt eine echte Herausforderung dar. Die Konkurrenz nimmt zu, attraktive Jobangebote locken überall. Der Fachkräftemangel hat sich daher längst zum Arbeitskräftemangel entwickelt, was durch den demografischen Wandel immer weiter verstärkt wird. Dementsprechend sind die Anforderungen an Arbeitgeber gestiegen, in ausreichendem Umfang geeignete Mitarbeitende zu finden und zu halten.

Wir haben unsere Personalstrategie angepasst, um auf die neuen Rahmenbedingungen reagieren zu können. So ermöglicht die HLB mobiles Arbeiten dort, wo es die Arbeitsabläufe zulassen. Neben einer zeitgemäßen Ansprache der Bewerbenden über Social Media (Instagram, LinkedIn, Xing) wurde der Internetauftritt – inklusive der Karriereseite – komplett überarbeitet. Neben einer fairen und leistungsgerechten Vergütung sowie einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung und Förderung der Eigenvorsorge bieten wir vielseitige Benefits wie z.B. Fahrradleasing, Jobticket und kostenloses Obst und Getränke.

Während die Anzahl an verfügbaren Talenten sinkt, steigen deren Erwartungen und Anforderungen an den Arbeitgeber. Neben einem attraktiven Gehalt spielen hier unter anderem die Themen flexible Arbeitszeitgestaltung und Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Deshalb ist es entscheidend, den Beschäftigten eine langfristige Perspektive zu bieten. Die HLB hat sich hier für einen individuellen Ansatz entschieden, der auf einer engen Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Mitarbeitenden, Vorgesetzten und der Personalabteilung beruht. Im Rahmen regelmäßiger Feedbackgespräche werden mögliche Zukunftsperspektiven aufgezeigt und die hierfür notwendigen Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung von Führungskompetenzen, die unter anderem im Rahmen regelmäßiger Workshops vermittelt werden.

Wir schauen dabei nicht nur auf linear verlaufende Karrierewege. Nicht jeder Mensch ist in jeder Lebensphase in der Lage, gleichermaßen Energie in seine Karriere zu investieren. Zeit für Familie und pflegebedürftige Angehörige oder die Notwendigkeit einer Auszeit sind Bedürfnisse, denen sich Arbeitgeber stellen müssen, um die Kraft und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhalten. Wir als Arbeitgeber haben hieran ein unmittelbares Interesse, denn die Mitarbeitenden sind unsere wertvollste Ressource. Deshalb ist es wichtig, Potenziale über Grenzen von Bildung, Kultur, Herkunft und Alter hinweg zu suchen und zu fördern. Immer wieder finden sich so versteckte Talente bei den eigenen Beschäftigten.

Wir unterstützen Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln oder umorientieren wollen, mit passenden Qualifizierungsangeboten und rekrutieren so letztlich unsere eigenen Fachkräfte. Die Förderung der Mitarbeitenden und ihre kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglichen es uns einerseits, Fachkräfte zu halten und andererseits, das erforderliche Know-How im Unternehmen



aufzubauen, damit es am Markt erfolgreich sein kann. Dabei gibt uns die relativ geringe Fluktuation im Konzern die Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein.

Der Grad der Lernbereitschaft in der Belegschaft zahlt dabei direkt auf den Unternehmenserfolg ein. Denn von der Aktualität des Know-Hows in der Breite der Belegschaft hängt ab, wie schnell ein Unternehmen auf neue Marktanforderungen reagieren kann. Die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen – gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung - ist deswegen auch eine Anforderung der HLB gegenüber neuen Bewerbern.

Seit mehreren Jahren bilden wir einen Großteil unserer neuen Triebfahrzeugführer selbst aus. Auch die Anzahl unserer Auszubildenden in den Werkstätten hat sich seit 2022 verdoppelt. Wir sind dabei offen für Quereinsteiger und schaffen derzeit die Voraussetzungen für die Rekrutierung und Integration von Bewerbern aus dem Ausland. In einem ersten Schritt engagieren wir uns derzeit im Rahmen eines Pilotprojekts bei der Integration Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt.

Auch im Werkstattbereich und in der Verwaltung spielen Auszubildende und – wenn auch in geringerem Umfang – dual Studierende, eine zentrale Rolle in der Personalstrategie der HLB. Das Unternehmen nimmt dabei nicht nur seine gesellschaftliche Verantwortung wahr, jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, sondern verfolgt auch das Ziel, diese nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung oder des dualen Studiums langfristig zu übernehmen.

Die HLB bietet duale Berufsausbildungen in verschiedenen kaufmännischen und technischen Berufen an. Für die praktische Ausbildung betreibt das Unternehmen eine eigene Lehrwerkstatt und arbeitet darüber hinaus mit Partnerunternehmen zusammen. Die Übernahme von Auszubildenden stellt auch die Regel dar, was letztlich auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildung unterstreicht.

d) Anti-Diskriminierung

aa) Allgemeines

Die HLB versteht sich als ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Arbeitgeber, bei dem alle einen fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Hierzu ermutigt sie ihre Mitarbeitenden, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergreifendem oder gewalttätigem Verhalten.

Diskriminierung wird dabei im Sinne des § 3 AGG verstanden, d.h. als Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund einer oder mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht, sexueller Orientierung/Identität, Herkunft, Behinderung/Krankheit, Religion/Weltanschauung, Alter oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale (z.B. Aussehen, institutionelle Zugehörigkeit in einer Organisation, Familienstand, familiäre Aspekte).



Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten. Verursachende sollen adäquat zur Verantwortung für ihre Handlungen gezogen werden. Die HLB ergreift geeignete Maßnahmen, um von Diskriminierung betroffenen Personen zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Insbesondere die Führungskräfte haben die Aufgabe, den respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander zu fördern und die Integrität aller Beschäftigten zu schützen. So tragen sie dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.

Betroffene, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit sich bei den betrieblichen Anlaufstellen (Rechtsabteilung, Betriebsrat, Jugend-/Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) beraten zu lassen und/oder sich zu beschweren. Außerdem steht es den Betroffenen frei, sich an weitere interne und externe Beratungsstellen zu wenden. In keinem Fall dürfen Betroffene aufgrund der Wahrnehmung ihrer Rechte benachteiligt werden.

Im Berichtszeitraum wurde ein Fall von Diskriminierung/Belästigung gemeldet. Der Fall war Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, in dessen Rahmen wir uns von dem Mitarbeiter getrennt haben, gegen den sich die Vorwürfe richteten.

bb) Marginalisierte Personengruppen

Vielfalt ist ein unabdingbarer Teil unserer modernen Gesellschaft und integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Aus ihr entstehen zukunftsweisende Ideen und der Anreiz zur Veränderung. Unter Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit verstehen wir die Gleichwürdigkeit aller Menschen. Niemand darf wegen seiner ethnischen Herkunft, seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seines Glaubens, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens, seiner sexuellen Orientierung, politischen Zugehörigkeit oder seines Familienstandes benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden. Die HLB bemüht sich, den Anliegen der Gesamtbelegschaft Rechnung zu tragen und dabei auch die besonderen Bedürfnisse einzelner Personengruppen wie z.B. Auszubildende, Migranten, Menschen mit Behinderungen und ältere Mitarbeitende zu berücksichtigen. Da bei uns viele verschiedene Nationalitäten vertreten sind, besteht eine wesentliche Herausforderung darin, ein offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, um eventuell bestehende (Sprach-) Barrieren abzubauen. Dies betrifft insbesondere den Busbereich mit einem verhältnismäßig hohen Anteil an Migranten.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen ist uns ein besonderes Anliegen. Um die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen im Betrieb zu unterstützen, haben wir mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat eine Inklusionsvereinbarung geschlossen und sensibilisieren unsere Führungskräfte für dieses Thema, u.a. im Rahmen von Schulungen. In diesem Zusammenhang begrüßen wir auch die Einrichtung von Schwerbehindertenvertretungen, die bei der Integration unserer schwerbehinderten Mitarbeitenden im Arbeitsalltag unterstützend tätig ist.

Der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer mit einer Behinderung beträgt konzernweit 5,25 %, bei der Hessischen Landesbahn GmbH 2,06 %, bei der HLB Hessenbahn GmbH 5,13 %, bei der HLB



Maintenance GmbH 0 %, bei der HLB Hessenbus GmbH 7,69 % und bei der HLB Basis AG 6,25 %. (Die Datengrundlage sind freiwillige Angaben unserer Mitarbeitenden über eine etwaige Schwerbehinderung.)

cc) Generationenübergreifendes Arbeiten

Auch die Förderung der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden unterschiedlicher Altersgruppen ist eine wesentliche Komponente unserer Personalstrategie, da unterschiedliche Erfahrungshorizonte die Zusammenarbeit positiv beeinflussen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf unseren Azubis. In diesem Zusammenhang freuen wir uns, dass bereits an einigen Standorten Jugendausbildungsvertretungen eingerichtet wurden. Zum anderen ist es uns wichtig, dass ältere Mitarbeiter z.B. durch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen nicht abgehängt, sondern durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

Die Altersverteilung innerhalb der Beschäftigten war wie folgt:

Personen pro Altersgruppe der Beschäftigten	2024	%	2023
Gesamt	1695	100%	1596
... über 50 Jahre	623	37%	609
... 30 – 50 Jahre	801	47%	755
... unter 30 Jahre	271	16%	232

e) Frauenförderung

Die HLB hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen.

Die Geschlechterverteilung auf den obersten Führungsebenen bei der HLB war 2024 wie folgt. Zu der obersten Führungsebene gehören die Geschäftsführung, sowie die Prokuristen.

Oberste Führungspositionen	2024	%	2023
Gesamt	8	100%	8
...Frauen	1	13%	1
...Männer	7	88%	7
...Sonstige	0	0%	0

Insgesamt liegt der Anteil von Frauen in der Belegschaft konzernweit bei rund 20 %, der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Geschäftsführung sowie erste Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung) liegt jedoch lediglich bei 5 %. Unser Ziel ist es, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen, so dass er mindestens dem Anteil von Frauen in der Belegschaft entspricht. Unter



Berücksichtigung der zweiten und dritten Führungsebene (Sachgebietsleitung, Teamleitungen) beschäftigen wir bereits jetzt rund 20 % Frauen in leitenden Positionen.

Wie häufig in technikaffinen Branchen zu beobachten, ist der Anteil von Frauen in der Belegschaft damit relativ niedrig, so dass es im eigenen Interesse des Unternehmens ist, hier auf eine stärkere Ansprache zu setzen. Nicht zuletzt, um den Kreis der für Führungspositionen potenziell geeigneten Mitarbeiterinnen zu vergrößern, aber auch zur Begegnung des Fachkräftemangels allgemein, möchte die HLB daher bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden für alle Berufsgruppen verstärkt Frauen ansprechen. Um diese Ziele zu erreichen, sollen geeignete Maßnahmen bei der Personalgewinnung, bei der Weiterbildung und zur Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur identifiziert und ergriffen werden. So soll der Anteil von Frauen in der Belegschaft mittelfristig stetig auf bis zu 30 % gesteigert werden.

Um Frauen frühzeitig für eine Tätigkeit bei der HLB zu gewinnen, sollen sie direkt und bereits während Ausbildung oder Studium angesprochen werden. Bei der Auswahl sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Um die aktuell bestehende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in höheren Hierarchieebenen zu verringern, soll den Aspekten der Förderung und Qualifizierung besonderes Augenmerk geschenkt werden. Teil einer wertschätzenden Unternehmenskultur ist ein auf Respekt basierender Umgang untereinander, der intern und extern gelebt wird. Null-Toleranz bei Diskriminierung oder Belästigung sind hierbei ein selbstverständlicher Bestandteil.

Die HLB hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen, so dass er zumindest dem Anteil von Frauen in der Belegschaft von derzeit rund 20 % entspricht. Um den Kreis der für Führungspositionen potenziell geeigneten Mitarbeiterinnen zu vergrößern, aber auch zur Begegnung des Fachkräftemangels allgemein, möchte die HLB bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden für alle Berufsgruppen verstärkt Frauen ansprechen.

Um diese Ziele zu erreichen, sollen geeignete Maßnahmen (1) bei der Personalgewinnung, (2) bei der Weiterbildung und (3) zur Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur identifiziert und ergriffen werden. Diese drei Handlungsfelder hängen zusammen und können nicht losgelöst voneinander betrachtet werden.

aa) Maßnahmen im Rahmen der Personalgewinnung

Wir möchten den Prozess der Personalgewinnung geschlechtergerecht und fair gestalten. Deshalb legen wir Wert auf eine geschlechtergerechte Stellenausschreibung, durch die sich Frauen angesprochen fühlen. Zur Steigerung des Frauenanteils in der Belegschaft möchten wir Frauen frühzeitig – während Ausbildung oder Studium - für uns gewinnen. Bei der Bewerberauswahl sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Um den Frauenanteil in Bewerbungsverfahren für Führungspositionen zu erhöhen, sollten geeignete Kandidatinnen im Rahmen des Aktive Sourcing gezielt angesprochen werden.



bb) Förderung und Qualifizierung

Um die aktuell bestehende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in höheren Hierarchieebenen zu verringern, soll den Aspekten der Förderung und Qualifizierung besonderes Augenmerk geschenkt werden. Mitarbeiterinnen mit dem Potenzial für eine Führungsposition werden aktiv in der Entscheidungsfindung und der weiteren Karriereplanung unterstützt (z.B. durch Coaching oder Mentoring), unterschiedliche Lebensphasen und Verfügbarkeiten sind zu berücksichtigen und stellen kein grundsätzliches Hindernis für eine erfolgreiche Karriere dar.

cc) Wertschätzende Unternehmenskultur

Allen Mitarbeitenden obliegt die Verantwortung für einen auf Wertschätzung und Respekt basierenden Umgang untereinander. Wertschätzung und Respekt sind grundlegende Bestandteile der

Unternehmenskultur und sollen intern und extern gelebt werden. In der Darstellung der HLB nach außen wie nach innen werden Aktivitäten zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit und deren Erfolge verstärkt sichtbar gemacht. In der internen und externen Berichterstattung und bei repräsentativen Aufgaben wie Veranstaltungen wird auf die ausgewogene Repräsentanz aller Geschlechter geachtet. Gleichzeitig verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik in Fällen von Diskriminierung oder Belästigung.

f) Vorbeugung von Arbeitsunfällen

Sämtliche Arbeitskräfte im HLB-Konzern unterfallen den gesetzlichen Arbeitsschutzanforderungen. Im Berichtsjahr ist kein Todesfall infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen zu verzeichnen. Im Berichtszeitraum wurden 87 meldepflichtige Arbeitsunfälle und 31 meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen erfasst.

Im Jahr 2024 wurden die personellen und zeitlichen Kapazitäten im Hinblick auf beratende und oder verantwortliche Akteure mit Aufgaben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erheblich aufgestockt. So wurden die Kapazitäten der Sicherheitsfachkräfte durch Schaffung einer zweiten Vollzeit-Stelle verdoppelt und eine GVEFK bestellt. Außerdem wurde ein „Team Elektrotechnik“ geschaffen und die betriebsärztliche Betreuung durch Erhöhung der betriebsspezifischen Betreuungsanteile optimiert.

Im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden „Jour fixe Arbeitsschutz“ unter Leitung der technischen Geschäftsführung und Einbindung des Eisenbahnbetriebsleiters, der Sicherheitsfachkräfte sowie der Leitung Fahrzeugmanagement werden die Ursachen von Arbeitsunfällen entsprechend analysiert und Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen festgelegt. Die Sicherheitsfachkräfte sind eng in den Sicherheitsausschuss Bahn eingebunden, um die Schnittstellen zwischen der Sicherheit des Bahnbetriebs und des Arbeitsschutzes zu stärken.



Auch für unsere Werkstätten gibt es eine „AG Arbeitssicherheit“, die sich u.a. mit der Schaffung einheitlicher Standards zu Unfallverhütungsmaßnahmen befasst. Sie tagt regelmäßig unter Leitung des zentralen Fahrzeugmanagements und unter Einbindung aller technischen Leitungen des Bus- und Bahnbereichs, der Sicherheitsfachkräfte und des Teams Elektrotechnik.

2. Wirksamkeit der personalstrategischen Maßnahmen

Im Berichtszeitraum sind keine negativen Auswirkungen der oben genannten Konzepte bekannt geworden. Zur Vermeidung von negativen Auswirkungen setzen wir in erster Linie auf die Arbeit unserer Führungskräfte. Gemäß unserem Führungsleitbild ist das Verhalten unserer Führungskräfte von Vertrauen gegenüber unseren Mitarbeitenden geprägt, das umgekehrt auch Vertrauen der Mitarbeitenden gegenüber den Führungskräften erzeugt. Dies erzeugt grundsätzlich eine Kommunikationskultur, die es ermöglicht, Konflikte offen anzusprechen und negative Entwicklungen zu vermeiden oder zumindest aufzuhalten.

Gleichzeitig stellen wir mit der Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie sicher, dass unsere Mitarbeiter negative Vorkommnisse auch anonym melden können. Als interne Meldestelle haben wir Rechtsanwältin Dr. Barbara Livonius beauftragt, die bereits seit vielen Jahren als Ombudsfrau für die HLB tätig ist. Die Meldestelle ist für alle Unternehmen des HLB-Konzerns zuständig. Im Berichtszeitraum sind der Meldestelle keine Vorkommnisse gemeldet worden.

Eine weitere wichtige Rolle zur Verhinderung von negativen Entwicklungen, nehmen unsere Betriebsräte ein. Aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rolle sind auch sie Anlaufstelle für Beschwerden von Mitarbeitenden, die über die Gremien an den Arbeitgeber herangetragen werden.

3. Zielsetzungen der HLB zur Entwicklung des Personals

a) Mitarbeiterbindung

Neben der Rekrutierung neuen Personals spielt die Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle. Trotz der relativ geringen Fluktuationsquote ist die HLB bestrebt, eine attraktive und vertrauensvolle Arbeitsumgebung zu schaffen. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die gezielte Personalentwicklung. Fach- und Führungskräfte sollen soweit möglich aus den eigenen Reihen gewonnen werden. Hierfür stehen vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung, die eine berufsbegleitende Qualifizierung für weiterführende Fach- und Führungsaufgaben ermöglichen, z.B. interne Schulungen und die Übernahme von Weiterbildungskosten, etwa für Meister- oder Technikerbildungen.

Zum Erhalt der niedrigen Fluktuationsquote soll die Rolle und Verantwortung der Führungskräfte stärker in den Vordergrund rücken. Ein wesentliches Element in diesem Zusammenhang ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Durch einen



wertschätzenden Umgang soll eine Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, in der Fehler und Probleme offen thematisiert werden können. Eine offene Fehlerkultur ist nicht zuletzt Voraussetzung für Entstehung und Umsetzung von neuen Ideen.

Die Fluktuationsquote soll möglichst unter 5 % bleiben.

b) Aus- und Weiterbildung von Fachkräften

Da auf dem Arbeitsmarkt inzwischen kaum noch ausgebildete Triebfahrzeugführer und Zugbegleiter zu finden sind, bildet die HLB bereits seit längerem selbst entsprechendes Personal aus. Doch auch hier ist es nicht einfach, Bewerber zu finden, die die entsprechenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen mitbringen. Zur Verringerung der Leiharbeitnehmerquote setzt die HLB dennoch weiterhin auf die Ausbildung eigener Personale. Bei der Rekrutierung der künftigen Triebfahrzeugführer soll dabei ein noch stärkerer Fokus auf der Qualität der Bewerber gelegt werden, um die – bisher teilweise recht hohen – Durchfallquoten bei der Prüfung zum Triebfahrzeugführer zu reduzieren. Der Fokus auf der Ausbildung eigener Mitarbeitender verstärkt wiederum den Druck auf die Ausbildungsorganisation der HLB. Hier ist Sorge zu tragen, dass genügend Ausbildungskapazitäten – insbesondere geeignetes und gut geschultes Personal – zur Verfügung stehen. Auch die finanzielle Belastung ist zunächst hoch, der Aufwand lohnt sich jedoch mittel- bis langfristig angesichts stetig steigender Kosten für Leihpersonal.

Die HLB hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Leihpersonalen beim Fahrpersonal weitestgehend zu reduzieren bzw. sämtliche Stellen mit eigenen Mitarbeitenden zu besetzen.

Die HLB versteht die Förderung ihrer Mitarbeitenden als gemeinsame Verantwortung von Personalabteilung, Führungskräften und den Mitarbeitenden selbst. Ein Großteil der Fort- und Weiterbildung findet im Arbeitsalltag statt: Durch passende Aufgaben erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und neues Wissen zu erwerben. Regelmäßiges Feedback unterstützt dabei die Reflexion des eigenen Handelns, fördert den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung und dient der gezielten Weiterentwicklung. Entwicklungsperspektiven und entsprechende Maßnahmen werden in persönlichen Gesprächen gemeinsam erarbeitet und vereinbart.

c) Frauenförderung

Die Umsetzung der Konzepte bzw. die Erreichung der aufgrund der Konzepte festgelegten Ziele im Bereich Frauenförderung soll u.a. erreicht werden durch die Anerkennung von Unterschieden in den Erwerbsbiographien von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Vereinbarung von Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, z.B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten.



Die HLB hat sich die folgenden Ziele zur Erreichung eines höheren Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen gesetzt:

- Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf Abteilungsleiterenebene (= 2. Führungsebene nach Aufsichtsrat und Geschäftsführung) von derzeit 20 % auf 30 % in den nächsten fünf Jahren.
- Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf Ebene der Standortleiter (3. Führungsebene) von derzeit 17% auf 25 % in den nächsten fünf Jahren.
- Erhöhung des Anteils auf allen Hierarchieebenen auf mindestens 30 % in den nächsten fünf Jahren.

V. Governance (ESRS G1)

Die Berichterstattung zum Bereich Governance orientiert sich an den Anforderungen des ESRS G1. Diese betreffen die Offenlegung von Informationen über die Unternehmenspolitik. Ziel ist es, Transparenz über die ethischen, kulturellen und politischen Praktiken des Unternehmens zu schaffen.

1. Unternehmenskultur

Der langfristige Erfolg der HLB sowie die Umsetzung qualitativ hochwertiger und nachhaltiger Mobilitätslösungen hängen in hohem Maße davon ab, wie das Unternehmen geführt und gesteuert wird und welche Werte innerhalb der Organisation gelebt werden. Eine verantwortungsvolle Unternehmensleitung und eine wertebasierte Unternehmenskultur bilden dabei die Grundlage. Dies gilt sowohl für die Muttergesellschaft als auch sämtliche Tochtergesellschaften, da die Geschäftsführung eine einheitliche Unternehmenskultur im gesamten Konzern zur Erreichung der Unternehmensziele als notwendig erachtet.

Eine gute Unternehmenskultur wirkt sich aus auf die Implementierung und Einhaltung von Wohlverhaltensregeln. Diese geben verbindlich vor, dass unethisches Verhalten sowie Gesetzesverstöße nicht toleriert werden. Die HLB hat entsprechende Compliance-Regelungen in Kraft gesetzt (s.u.) mit dem Ziel, das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden und Mitarbeitenden in die Integrität des Unternehmens zu stärken und das Unternehmen selbst vor Reputationsverlusten infolge von Gesetzesverstößen oder unethischem Handeln zu schützen.

Routinemäßige und anlassbezogene Kontrollen durch die interne Revision dienen neben der Überwachung und Verbesserung der Geschäftsprozesse dazu, die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln zu überprüfen und eventuelle Defizite aufzuzeigen.

Insgesamt fördern wir eine Unternehmenskultur, die Engagement, Vertrauen und Innovationskraft schafft. Hierzu zählen eine wertebasierte Führung sowie die Schaffung eines positiven



Arbeitsumfeldes. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, neue Ideen einzubringen, bestehende Prozesse zu hinterfragen und kreative Lösungen für ökonomische, ökologische und soziale Herausforderungen zu entwickeln. Dabei setzen wir auf interdisziplinäre Zusammenarbeit und fördern eine Fehlerkultur, die Lernen ermöglicht und Wandel unterstützt. Hierzu wurde ein Führungleitbild definiert, das den Führungskräften im Rahmen von entsprechenden Schulungen vermittelt wird. Zudem verfolgen wir eine Null-Toleranzpolitik bezüglich Diskriminierung und Belästigung und ergreifen bei Verstößen sofort entsprechende Maßnahmen.

Um Regelkonformität des Unternehmens sicherzustellen, ist es unabdingbar, dass alle Mitarbeitenden bestehende Compliance-Regelungen beachten und befolgen. Daher hat die HLB ein Compliance Management System (CMS) eingerichtet, um Schaden für das Unternehmen aufgrund rechtswidrigen Verhaltens abzuwenden. Schwerpunkt im Rahmen des CMS ist die Verhinderung von korruptem Verhalten.

a) Korruptionsprävention

Die HLB und ihre Mitarbeitenden sind zur Einhaltung von Recht und Gesetz verpflichtet. Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten unseren Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention und sind verpflichtet, ihn zu befolgen. Verstöße haben arbeitsrechtliche Konsequenzen sowie ggf. die Einschaltung der zuständigen Strafverfolgungsbehörden zur Folge.

Dennoch können im beruflichen Alltag Situationen entstehen, in denen ein Mitarbeitender – auch ungewollt – in gesetzwidrige Handlungen, insbesondere Korruption, verstrickt werden kann. Neben dem Reputationsverlust und wirtschaftlichen Sanktionen für das Unternehmen hat korruptes Verhalten auch für den betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig gravierende Konsequenzen sowohl in strafrechtlicher als auch arbeitsrechtlicher Hinsicht.

Im Rahmen der Korruptionsprävention liegt der Schwerpunkt auf den besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten. Hierunter fallen grundsätzlich alle Arbeitsgebiete mit Kontakten nach außen (z.B. Auftragsvergabe, Veräußerung von Anlagevermögen, Einkauf). Das Personal für diese Arbeitsgebiete wird mit besonderer Sorgfalt ausgewählt.

Schulungen der Führungskräfte finden regelmäßig, in der Regel einmal im Jahr, statt. Die Vorgesetzten haben eine Vorbildfunktion und Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen (mindestens einmal im Jahr) im Rahmen von Schulungen anhand des Verhaltenskodex für Korruption zu sensibilisieren.

Compliance-Verstöße gefährden den Unternehmenserfolg und ggf. sogar die Existenz des Unternehmens. Konkret drohen je nach Sachlage Schadensersatzansprüche, Geldbußen, kostenintensive Gerichtsprozesse und insbesondere ein Imageverlust. Im Sinne einer Null-Toleranz-Politik wird daher jeder Compliance-Verstoß aufgearbeitet und sanktioniert. Die Sanktion hängt ab von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere von der Art des Verstoßes, seiner Schwere und Dauer, dem Grad des Verschuldens sowie von etwaigen Bemühungen, zur Aufklärung des Vorgangs beizutragen.



Die Geschäftsführung hat eine externe Ansprechperson für Korruptionsprävention bestellt; Frau Rechtsanwältin Dr. Barbara Livonius ist direkte Anlaufstelle für die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden, auch ohne Einhaltung des Dienstweges, zum Thema Korruption. Sofern konkrete Tatsachen den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, entscheidet die Geschäftsführung über die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Schritte und veranlasst diese. Sie zieht hierzu die Ansprechperson für Korruptionsprävention zu Rate. Diese gibt Empfehlungen etwa zu internen Ermittlungen bzw. Maßnahmen gegen Verschleierung und prüft im Auftrag der Geschäftsführung die Notwendigkeit einer Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden.

Im Berichtszeitraum sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt geworden.

b) Auftragsvergaben

Die HLB ist als Sektorenauftraggeber nach § 100 GWB zur Anwendung der entsprechenden vergaberechtlichen Regelungen verpflichtet. Das Vergaberecht regelt die Verfahren, nach denen Leistungen wie Bauaufträge, Dienstleistungen oder Lieferungen ausgeschrieben und vergeben werden. Ziel ist es, Transparenz, Gleichbehandlung und fairen Wettbewerb sicherzustellen. Die Einhaltung dieser Regeln schützt nicht nur die Interessen des Auftraggebers, sondern auch die der Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben. Wer das Vergaberecht missachtet, riskiert nicht nur rechtliche Konsequenzen wie Vertragsaufhebung oder Schadensersatzforderungen, sondern auch einen erheblichen Reputationsverlust.

Ein korrekt durchgeführtes Vergabeverfahren beginnt mit der sorgfältigen Planung und Bekanntmachung der Ausschreibung. Dabei müssen die Anforderungen klar und diskriminierungsfrei formuliert sein, sodass alle potenziellen Bieter die gleichen Chancen haben. Die Angebote werden anschließend nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien bewertet. Das Vergaberecht schreibt vor, dass Entscheidungen dokumentiert und begründet werden müssen – ein wesentlicher Aspekt, um Willkür zu vermeiden und die Nachprüfbarkeit zu gewährleisten.

Ein besonders wichtiger Aspekt des Vergaberechts ist die Korruptionsprävention. Die Auftragswerte bewegen sich nicht selten in Millionenhöhe, so dass grundsätzlich die Gefahr einer unlauteren Einflussnahme besteht. Die HLB hat durch ihr CMS interne Kontrollmechanismen etabliert, um verdächtige Vorgänge frühzeitig erkennen und unterbinden zu können. Durch transparente Verfahren, klare Zuständigkeiten und die Pflicht zur Dokumentation wird das Risiko von Vetternwirtschaft, Bestechung oder Begünstigung deutlich reduziert.

2. Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung ist der Schlüssel zur erfolgreichen Integration von Nachhaltigkeit in alle Geschäftsbereiche. Wie auch bei der Umsetzung von Compliance-Vorgaben ist hier der sog. “tone from the top” entscheidend. Das Führungsverständnis der Geschäftsführung basiert auf Transparenz, Integrität und langfristigem Denken.



Die Geschäftsführung hat Risikomanagement-Prozesse etabliert (s. Ziffer I.3), die die allgemeinen wirtschaftlichen Risiken des Unternehmens identifizieren und die dazu beitragen sollen, diese entweder ganz zu vermeiden oder entsprechende Auswirkungen zu minimieren. Hierzu zählen insbesondere der Verlust von Verkehrsleistungen im Rahmen von Neuvergaben, technische und betriebliche Risiken, Einnahmeausfälle infolge von Baumaßnahmen oder der Nichtbesetzung von Stellwerken der DB InfraGO.

Die HLB hat zahlreiche rechtliche Anforderungen zu erfüllen. Die Geschäftsführung hat vor diesem Hintergrund Bereiche identifiziert, bei denen entweder ein erhöhtes Risiko von Compliance-Verstößen besteht, oder ein Compliance-Verstoß zwar weniger wahrscheinlich ist, jedoch schwerwiegende Folgen für das Unternehmen hat. Neben den eisenbahnrechtlichen Anforderungen, die Gegenstand des Sicherheits-Management-Systems (SMS) sind, sind dies insbesondere Korruptionsprävention, die Durchführung von Auftragsvergaben sowie Datenschutz. Die Mitarbeiter werden in den für sie relevanten Bereichen regelmäßig geschult.

a) Finanzierung auf Grundlage der EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie ist ein zentraler Baustein der europäischen Nachhaltigkeitsstrategie und definiert einheitliche Kriterien dafür, welche wirtschaftlichen Aktivitäten als ökologisch nachhaltig gelten. Auch wenn die HLB formal nicht in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie fällt, ist es aus unserer Sicht strategisch sinnvoll sein, sich an ihren Vorgaben zu orientieren, insbesondere im Kontext von Finanzierungen.

Finanzinstitute und Investoren stehen zunehmend unter dem Druck, ihre Kapitalflüsse nachhaltiger auszurichten. Sie müssen offenlegen, in welchem Umfang ihre Investitionen mit der EU-Taxonomie konform sind. Unternehmen, die ihre Aktivitäten freiwillig nach den Taxonomie-Kriterien ausrichten und transparent darüber berichten, verbessern daher ihre Attraktivität für potenzielle Geldgeber. Darüber hinaus bietet die Taxonomie einen strukturierten Rahmen, um ökologische Risiken zu identifizieren und zu managen. Unternehmen, die frühzeitig ihre Prozesse und Investitionen auf Umweltverträglichkeit prüfen, sind besser auf regulatorische Entwicklungen vorbereitet und können langfristig Wettbewerbsvorteile erzielen. Die Orientierung an der Taxonomie fördert zudem die interne Transparenz und Glaubwürdigkeit gegenüber Stakeholdern – von Mitarbeitenden über Kunden bis hin zu Geschäftspartnern.

Vor diesem Hintergrund hat die HLB bereits im Rahmen der Anschlussfinanzierung der Fahrzeuge für das Verkehrsnetz Main-Lahn-Sieg im Jahr 2024 die Anforderungen der EU-Taxonomie zugrunde gelegt und so die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss geschaffen. Auch zukünftig wird die HLB die EU-Taxonomie freiwillig beachten, um Finanzierungschancen zu verbessern, regulatorische Risiken zu minimieren und die eigene Nachhaltigkeitsposition glaubwürdig zu stärken.



b) Lieferantenmanagement

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die HLB. Der Fokus unserer Beschaffungsaktivitäten liegt dabei in Deutschland, punktuell arbeiten wir jedoch auch mit internationalen Lieferanten zusammen. Als Unternehmen setzen wir nicht auf Gewinnmaximierung, sondern auf langfristige Stabilität und Qualität unserer Leistungen sowie das Vertrauen unserer Kunden und Partner in uns. Neben der Materialverfügbarkeit und der Qualität der Waren und Leistungen legen wir auch hier einen Schwerpunkt auf der Einhaltung von Umweltschutzstandards und die Beachtung von Arbeitnehmerrechten. Beides ist Teil des Verhaltenskodex für unsere Lieferanten.

Im Rahmen ihrer allgemeinen Compliance- Regelungen sowie im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat die HLB im Berichtszeitraum mit dem Aufbau eines zentralen Einkaufs begonnen und in diesem Rahmen auch ihr Lieferantenmanagement verstärkt. Unsere Lieferanten verpflichten sich im Rahmen des Vertragsabschlusses zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch Vorgaben zu ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten umfasst. Die Anstrengungen der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechtsstandards werden mit Unterstützung einer Software zur Identifizierung von Risikofaktoren analysiert. Zusätzlich überwachen wir in einem Monitoring für kritische Nachrichten eine breite Zuliefererbasis, um über Berichte in den Bereichen Menschenrechte und Umweltstandards informiert zu sein und auf diese schnell und angemessen reagieren zu können.

c) Datenschutz und Datensicherheit

Datenschutz hat in allen Geschäftsprozessen eine hohe Relevanz. Ein zunehmend vernetztes Umfeld und die rasant fortschreitende Digitalisierung machen Informationssicherheit zur Priorität. Es ist für Unternehmen essenziell, Risiken rechtzeitig zu erkennen, frühzeitig Gegenmaßnahmen zu etablieren und auf Vorfälle schnell und entschieden zu reagieren. Unser oberstes Ziel ist der zukunftsfähige Schutz der IT-Infrastruktur. Während des Berichtszeitraums wurden erste Maßnahmen ergriffen, die Anforderungen der zweiten EU-Richtlinie zur Cybersicht (NIS-2) zu erfüllen. Dieses Projekt soll in 2025 abgeschlossen sein und die Datensicherheit im Unternehmen weiter erhöhen.

Der Leiter der IT-Abteilung ist Mitglied des Führungskreises und berichtet direkt an die Geschäftsführung. Zentrale Aufgaben sind die Weiterentwicklung der Informationssicherheit und der Aufbau einer nachhaltigen Informationssicherheitskultur. Dazu gehört die Etablierung zukunftsfähiger Prozesse, Maßnahmen und Lösungen auf Basis anerkannter und umsetzbarer Standards, die für neue und bestehende IT-Projekte gleichermaßen gelten.

Wir legen allergrößten Wert auf die konsequente Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben, insbesondere die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes und haben hierzu eine externe Datenschutzbeauftragte für den Konzern bestellt. Für die handlungssichere Anwendung und Umsetzung des Datenschutzes im HLB-Konzern verfügt die HLB über ein Datenschutzmanagementsystem, um u.a. Informations- und



Auskunftsansprüche sowie Nachweispflichten jederzeit transparent und rechtssicher erfüllen zu können. Zudem sorgen regelmäßige Datenschutzaudits für eine hohe datenschutzrechtliche Qualität, im Fokus stehen dabei insbesondere der Schutz von Mitarbeiter- und Kundendaten. Um den Datenschutz im breiten Bewusstsein der Mitarbeitenden zu verankern, findet einmal jährlich eine Datenschuttschulung statt.

d) Hinweisgebersystem

Um ein sicheres und vertrauliches Verfahren für Mitarbeiter bereitzustellen, so dass diese ohne Sorge vor Repressalien verdächtige rechtswidrige oder unethische Handlungen sowie Tätigkeiten innerhalb der HLB melden können, hat die HLB ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Alle Meldungen werden vertraulich und sensibel behandelt. Sofern die HLB nicht zur Einschaltung der Ermittlungsbehörden verpflichtet ist, erfahren ausschließlich die Mitarbeitenden der HLB, die die Meldung untersuchen, die Identität der meldenden Person. Die mitgeteilte Information wird ohne vorherige schriftliche Zustimmung der meldenden Person gegenüber keiner anderen Person offengelegt. Überdies werden alle nach diesen Grundsätzen erfolgten Meldungen geprüft und untersucht, auch wenn sie anonym erfolgen.

Sofern ein Mitarbeiter eine Meldung macht, die nicht durch die anschließende Untersuchung substantiiert wird, trifft die HLB keine Disziplinarmaßnahmen oder sonstige Maßnahmen gegen sie, soweit diese Personen in Bezug auf die Meldung in keiner Weise rechtswidrig oder unzulässig gehandelt haben. Der Mitarbeiter ist jedoch bei der Meldung zur Einhaltung der angemessenen Sorgfalt angehalten. Vorsätzlich unrichtige Meldungen sind nicht geschützt.

e) Lobbyarbeit

Die HLB ist Mitglied im Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV); einer der beiden Geschäftsführer ist dort Vorsitzender des Verwaltungsrates Personenverkehr mit Eisenbahnen und in dieser Funktion auch VDV-Vizepräsident. Die HLB unterstützt daher Initiativen des Verbandes, übt jedoch keine eigenen Lobbytätigkeiten aus, auch wenn sie als Landesunternehmen in regelmäßigem Kontakt mit den Aufsichtsgremien steht, deren Mitglieder den hessischen Ministerien für Finanzen und Wirtschaft angehören.