

N wie Nachhaltigkeit

Unser Beitrag für Umwelt,
Wirtschaft und Soziales



DFS Deutsche Flugsicherung

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist ein weites Feld. Der Begriff umfasst nicht nur den Klima- und Umweltschutz, sondern auch Faktoren wie Chancengerechtigkeit, Menschenrechte und Compliance. Die DFS nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung für diese großen Aufgaben unserer Zeit sehr ernst. Auf den nachfolgenden Seiten lesen Sie, wie wir das Thema Nachhaltigkeit angehen und welche Fortschritte wir bereits erreicht haben. Der Luftverkehr ist in puncto Klima- und Umweltschutz längst auf dem richtigen Weg. Flugzeuge werden immer leiser, der Pro-Kopf-Kerosinverbrauch in Europa hat sich in den vergangenen 30 Jahren nahezu halbiert. Moderne Materialien, neue Designs, noch effizientere Triebwerke werden ihn weiter sinken lassen. Neue Antriebsformen werden erforscht. Das Fliegen wird immer grüner werden. Alles, was wir als Flugsicherung dazu beitragen können, wollen wir dafür in die Waagschale werfen. Auch das Bewusstsein für Chancengerechtigkeit und Menschenrechte hat sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt. Die Luftfahrtbranche verkörpert seit jeher Völkerverständigung und Weltoffenheit. Natürlich steht die DFS für Diversität und Antidiskriminierung. Es ist eine erfreuliche Entwicklung, dass das Thema Menschenrechte jetzt noch stärker an Bedeutung gewinnt, etwa durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Was die Compliance betrifft, hat sich die DFS in jüngster Zeit mit einer allein dafür zuständigen Abteilung stärker positioniert.

Aus vielen Gesprächen wissen wir, dass die Belegschaft das Thema Nachhaltigkeit mit großem Engagement und mit großer Motivation angeht. Egal, ob es um die Entwicklung von kerosinsparenden Flugverfahren, die Abfallvermeidung oder die Förderung der Biodiversität an unseren Standorten geht – DFS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter

bringen sich ein mit guten Ideen und ihrer Arbeitskraft. So können wir zuversichtlich in die Zukunft blicken.

Herzlichst,

Ihr Arndt Schoenemann



[Arndt Schoenemann](#)

Vorsitzender der DFS-Geschäftsführung

Inhaltsverzeichnis



Nachhaltigkeit ist eine unserer strategischen Prioritäten **6**



Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst **28**



Nachhaltigkeit in unseren Prozessen **12**



Compliance als Faktor der Nachhaltigkeit **36**



So schützt die DFS unsere Umwelt **20**

Wer wir sind

Wir, die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (DFS) mit Hauptsitz in Langen (Hessen), sind ein bundeseigenes, privatrechtlich organisiertes Unternehmen mit rund 5.600 Beschäftigten (Stand: 31.12.2021). Gegenstand des Unternehmens ist die Entwicklung, Bereitstellung und die Durchführung der uns vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) übertragenen Flugsicherungsdienste. Ergänzend können wir Flugsicherungsdienste in Europa sowie damit verbundene Nebengeschäfte im In- und Ausland erbringen, soweit dadurch die uns übertragenen Flugsicherungsdienste weder unmittelbar noch mittelbar beeinträchtigt werden.

Wir unterteilen unsere Geschäftstätigkeit in das gebührenfinanzierte Segment „Reguliertes Geschäft“ und das preisfinanzierte Segment „Drittgeschäft“. Das regulierte Geschäft bildet dabei den unternehmerischen Schwerpunkt. Das Drittgeschäft wird im Wesentlichen in Tochter- und Beteiligungsunternehmen gebündelt.

Das regulierte Geschäft leitet sich aus den Aufgabenstellungen des § 27c Luftverkehrsgesetz (LuftVG) ab. Wir erbringen als beliehenes Unternehmen in hoheitlichem Auftrag Flugverkehrsdienste sowie Unterstützungsdienste. Zur Durchführung der Flugverkehrskontrolle betreiben wir vier Kontrollzentralen in Langen, München, Karlsruhe und Bremen

Ausgewählte Kennzahlen 2021 im Überblick:



sowie Kontrolltürme an den 15 internationalen Verkehrsflughäfen in Deutschland. Von dort aus werden die Strecken- sowie An- und Abflugkontrolldienste für den unteren und oberen Luftraum sowie die Flugplatzkontrolldienste erbracht. Die Flugsicherungsdienste beinhalten zudem auch Flugberatungsdienste, die Verkehrsflussregelung und das Luftraummanagement. Hierfür entwickeln und betreiben wir Systeme für Air-Traffic-Management (ATM), Kommunikations-, Ortungs- und Navigationsdienste sowie die Administration.

Zivile und militärische Fluglotsen arbeiten in Deutschland gemeinsam unter einem Dach. Seit 1993 kontrollieren wir nicht nur die zivile

Luftfahrt, sondern sind in Friedenszeiten auch für die Abwicklung des militärischen Luftverkehrs zuständig. Davon ausgenommen sind lediglich die Militärflugplätze.

Als Bundesunternehmen unterliegen wir grundsätzlich strengen gesetzlichen Regelungen, denen wir auch mit Blick auf unsere gesellschaftliche Verantwortung gerecht werden wollen. An diesem Maßstab richten wir unsere Tätigkeit und die Tätigkeit aller unserer Beschäftigten aus.

CO₂-Emissionen

30.929
Tonnen



Belegschaft

5.584
Beschäftigte



Frauenanteil

27,5
Prozent



Nachhaltigkeit ist eine unserer strategischen Prioritäten



Nachhaltigkeit in unserer Unternehmens- strategie

Unser Flugsicherungsumfeld verändert sich dynamisch. Neue Technologien und umweltpolitische Aspekte prägen den Luftverkehr der Zukunft. Wir stellen uns diesen Herausforderungen, unser Anspruch lautet: höchstes Sicherheitsniveau bei hervorragender Dienstleistungsqualität. Mit der Ambition, führend unter den Flugsicherungsorganisationen in Europa zu sein, haben wir uns gleichermaßen unseren Kunden und der Gesellschaft verpflichtet, nachhaltige Lösungen auf höchstem Qualitätsniveau anzubieten. Mit innovativen Lösungsansätzen wollen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken. Gemeinsam mit Kunden und Partnern gestalten wir den Luftverkehr der Zukunft. Dabei setzen wir auf drei strategische Prioritäten: Nachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Um unsere Vision „Leading to future air mobility“ zu erreichen, haben wir 16 strategische Ziele definiert. Sicherheit bleibt dabei stets die oberste Prämisse unseres Handelns.

Der Nachhaltigkeitsaspekt wurde in der Unternehmensstrategie durch die strategische Priorität „Be sustainable“ verankert. Diese gliedert sich in die drei Handlungsfelder finanzielle Nachhaltigkeit, nachhaltiges Personalmanagement und ökologische Nachhaltigkeit.

Mit dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) setzen wir ein international anwendungsfähiges Rahmenwerk als Berichtsstandard im Nachhaltigkeitsmanagement um. Um unsere Umwelt- und Klimaziele und deren Umsetzung messbar zu machen,

arbeiten wir an der Einführung des Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) – ein Umweltmanagementsystem nach europäischem Standard. Die Erstzertifizierung ist im Jahr 2023 vorgesehen.

Unser Umfeld

Gesellschafterin

Als bundeseigenes Unternehmen haben wir eine besondere Verantwortung und Vorbildrolle – auch beim Thema „Nachhaltigkeit“. Dies spiegelt sich auch in der im September 2020 von der Bundesregierung beschlossenen Neufassung der „Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungs-führung im Bereich des Bundes“ wider, in welcher das Thema „Nachhaltigkeit“ neu aufgenommen und eine zentrale Rolle beigemessen wird. In Umsetzung der Vorgaben dieser neuen Grundsätze wurden seitens unserer Gesellschafterin im Jahr 2021 Kernanforderungen festgelegt, die auch Elemente einer nachhaltigen Unternehmensführung beinhalten. Die DFS soll dabei unter anderem einen besonderen Wert auf eine nachhaltige Personalplanung, eine nachhaltige digitale Transformation des Unternehmens sowie die Setzung von Umweltzielen legen.

Gesellschaft

Der demografische Wandel verändert die gesellschaftlichen Bedingungen auch für die Arbeitswelt. Die Digitalisierung erhöht Flexibilität und Dynamik im Arbeitsalltag. Wenn wir diese Einflüsse als Chance annehmen, können sie die Zusammenarbeit und unseren Unternehmenserfolg fördern. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung zu einem „war for talents“.

Wirtschaft

Die langfristigen wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise sind noch nicht absehbar. Lieferketten funktionieren bis heute noch nicht wieder komplett. Unklar ist auch, wie die EZB den Leitzins verändern wird. Es droht das Szenario einer Stagflation. Ebenfalls unabsehbar sind die Dauer und die wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Krieges.

Politik

Länder- und branchenübergreifende Kooperationen bieten Potenzial, das Luftverkehrssystem gemeinsam mit Kunden und Partnern weiterzuentwickeln. Gleichzeitig stellen uns die Anforderungen nachhaltiger Mobilität und zunehmender Liberalisierung vor neue Herausforderungen im Kern- und Drittgeschäft. Seit dem Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine am 24. Februar 2022 hat sich zudem die politische Lage global verändert. Geo-, außen-, sicherheits- und auch energiepolitische Verhältnisse haben sich verschoben und führen zu neuen Herausforderungen.

Technologie

Neue Technologien bieten uns die Möglichkeit, die Flexibilität und Produktivität unserer Flugsicherungssysteme zu steigern. Wir setzen dabei auf Cloud-Lösungen, Automatisierung und künstliche Intelligenz. Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts.

Umwelt

Die gesellschaftliche Diskussion zum Klima- und Umweltschutz erfordert auch vom Luftverkehr die Entwicklung umweltfreundlicher Konzepte. Nur so lassen sich Passagiere weiterhin für diese Verkehrsart begeistern. Wir stellen uns dieser Verantwortung, um uns auch künftig als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Wir tragen mit optimalen Flugverläufen zu einem geringen Treibstoffverbrauch bei und vermeiden Fluglärm, wo immer das möglich ist. Neben der Sicherheit des Luftverkehrs hat der Schutz der Umwelt eine hohe Priorität. Darüber hinaus sind wir an unseren Standorten bestrebt, die Ressourcen zu schonen und die Biodiversität zu erhalten. Dazu gehört der Betrieb eines modernen Gaskraftwerks mit Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung, das Anlegen von Biotopen oder die Nutzung einer nahegelegenen S-Bahn-Station am Unternehmenssitz in Langen.

Lärmschutz

Dank moderner Technik sind Luftfahrzeuge im Laufe der Jahre sehr viel leiser geworden. Für die Anwohner in der Nähe von Flughäfen bleibt Fluglärm jedoch eine Belastung. Wir als Flugsicherung können diesen Lärm nicht verhindern, denn unsere Möglichkeiten sind begrenzt: Wir entscheiden weder über den Standort eines Flughafens noch über die Verkehrsmenge oder die Zusammensetzung der Flotte. Dennoch haben wir das Ziel, Flüge so zu leiten, dass möglichst wenige Anwohner von Fluglärm betroffen sind.



Unsere Zielsetzung zur Erreichung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für uns: Wir agieren finanziell profitabel sowie sozial und ökologisch ambitioniert, um unserer Verantwortung gegenüber unseren Anspruchsgruppen – Kunden, Partnern, Beschäftigten sowie der Gesellschaft – gerecht zu werden. Die Sicherung eines nachhaltigen Geschäftserfolgs, basierend auf einem hohen Qualitätsanspruch, ist eine unserer strategischen Prioritäten.

Bei der Festlegung unserer Ziele orientieren wir uns sowohl an den Initiativen und Leitlinien der Bundesregierung im Bereich Umwelt- und Ressourcenschutz als auch an den europäischen Initiativen wie dem „European Green Deal“. Die Ziele, die für uns als Unternehmen die wichtigsten Hebel der strategischen Priorität „be sustainable“ darstellen, haben wir in einem bereichsübergreifenden Prozess wie folgt beschrieben:

- Strategisches Ziel ist die langfristige und nachhaltige Sicherung der Existenz der DFS. Hierzu bedarf es zweier wichtiger Unterziele: Profitabilität und Liquidität. Das Geschäft des DFS-Konzerns muss grundsätzlich profitabel sein. Das gilt sowohl für das Kerngeschäft als auch für das Drittgeschäft.
- Flugsicherung ist People Business. Zusammenarbeit, Engagement und Fähigkeiten unserer Beschäftigten sind daher essenziell für unseren Unternehmenserfolg. Unsere stärkt und verbindet uns dabei miteinander. Intern wie auch extern wollen wir als „eine Organisation“ wahrgenommen werden.
- Förderung einer Führungskräfte- und Talententwicklung, die nachhaltig sicher-

stellt, dass die DFS entsprechend dem operativen Bedarf und angesichts sich verändernder Kompetenzen und Berufsbilder zu jeder Zeit quantitativ und qualitativ die richtigen Personen auf den richtigen Stellen einsetzt.

- Wir unterstützen „Green Flying“, deshalb beteiligen wir uns an Projekten mit dem Ziel der Reduktion des CO₂-Ausstoßes und der klimaschädlichen Non-CO₂-Effekte. Hierfür berücksichtigen und entwickeln wir Kriterien für klimaschonende Flugverfahren, die unsere Lärmschutzaktivitäten ergänzen. Wir werden so zusätzlich geeignete Klimaschutzkriterien bei Verfahrensänderungen und -neuentwicklung anwenden.
- Um als Unternehmen den CO₂-Ausstoß zu verringern, wird die DFS Energieverbräuche weiter senken und eine höhere Unabhängigkeit von fossilen Brennstoffen anstreben.

Unsere Strategie „DFS 2030“ gibt uns die Ausrichtung, um die DFS nachhaltiger aufzustellen und auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Dies geschieht bis zum Jahr 2030 in mehreren Etappen. In diesem Prozess planen wir jährliche Meilensteine zur Umsetzung der einzelnen strategischen Maßnahmen. Die dafür notwendigen Aktivitäten werden durch für die jeweilige Maßnahme relevante Expertinnen und Experten gesteuert. Zusätzlich wird ein jährliches Strategie-Review durchgeführt, bei dem wir die Inhalte der Konzernstrategie auf Basis der Unternehmenssituation und neuen Umfeld-Entwicklungen regelmäßig anpassen. Um den Fortschritt zu messen und die Umsetzung der Strategie zu steuern, wurden quantitative Kennzahlen definiert und ein Quartalsreporting etabliert. Zum Ende eines jeden Quartals wird der Status der Meilensteine erfasst. Dies liefert uns einen guten Überblick, wo wir stehen.



„Single European Sky“ (SES)

Auch im internationalen Verbund richten wir uns nach einem detaillierten Zielsystem. Dieses ist europaweit für Flugsicherungen gültig, reguliert und in die Single-European-Sky-Initiative der EU eingebettet.

Wir verfolgen die integrative Zielsetzung einer kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung von Sicherheit im Luftverkehr (Safety), Pünktlichkeit (Capacity), direkter Flugroutenführung (Environment) und einer wirtschaftlichen Leistungserbringung (Cost Efficiency). Diese Ziele werden auf europäischer Ebene für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren formuliert. Ihr Erreichen wird kontinuierlich im Unternehmen sowie auf nationaler und europäischer Ebene kontrolliert. Die Ergebnisse sowie etwaige Verbesserungsvorschläge werden jährlich im „PRB Annual Monitoring Report“ von der Europäischen Kommission veröffentlicht.

In der europäischen Leistungsregulierung (dem Performance Scheme) hat die Europäische Kommission Leistungsindikatoren und Zielwerte vorgegeben, um unter anderem die Umweltperformance der Flugsicherungsdienstleistung der DFS zu messen und zu bewerten, perspektivisch gegebenenfalls auch zu sanktionieren. Konkret wird die Umweltleistung der Flugsicherungsorganisationen derzeit an der Abweichung des tatsächlichen Flugweges von der Ideallinie zwischen den Nahverkehrsbereichen der Start- und Ziel-flughäfen eines Fluges (Großkreis-Entfernung, Horizontal Flight Efficiency) gemessen.

Nachhaltigkeit in unserer Wert- schöpfungskette

Als Dienstleister erbringen wir den größten Teil der Wertschöpfung zur Erfüllung unseres hoheitlichen Auftrages selbst. Bei unseren Produkten handelt es sich im Wesentlichen um personalintensive immaterielle Dienstleistungen (Flugsicherungsdienste und Flugverkehrsmanagement), welche durch unser besonders qualifiziertes Personal erbracht werden. Dafür nutzen wir spezielle Technik, die sich nur zum Teil am Markt beschaffen lässt. Unser unternehmenseigenes Systemhaus entwickelt deshalb individuell zugeschnittene Produkte und passt die technische Infrastruktur den Erfordernissen an. Es stellt alle softwarebasierten Produkte und Systeme sowie IT-Services für die DFS und externe Kunden bereit.

Unser Ziel ist es, bei Beschaffungsvorgängen umwelt- und sozialgerechte Lieferungen und Leistungen zu beziehen. Beim Einkauf von Waren und externen Dienstleistungen streben wir deshalb einen fairen und partnerschaftlichen Umgang an. Dabei berücksichtigen wir bereits seit einigen Jahren Nachhaltigkeitskriterien und weiten ihre Anwendung systematisch aus. Zum 1. Januar 2023 setzen wir hierzu auch fristgerecht die Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) um.

Nachhaltigkeit in unseren Prozessen



Unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die oberste Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit obliegt innerhalb unseres Unternehmens dem Vorsitzenden der Geschäftsführung. Einzelthemen werden von den weiteren Mitgliedern der Geschäftsführung innerhalb ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs (Betrieb / Technik / Personal) verantwortet. Im Tagesgeschäft übernehmen Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter der jeweiligen Fachbereiche die Nachhaltigkeitsthemen und bearbeiten sie.

Um die Umwelt- und Klimaziele der DFS und deren Umsetzung messbar zu machen, arbeiten wir an der Einführung von EMAS – einem System für Umweltmanagement und Zertifizierung nach europäischem Standard. Der Kern von EMAS zielt darauf ab, die Umweltleistung des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern. Das bedeutet, die Summe aller Umweltauswirkungen in Form von CO₂, Wasser-, Energie-, Flächen- oder Ressourcenverbrauch nachweislich zu verringern. Auch indirekte Aspekte wie die Emissionen von Dienstreisen, des Fuhrparks oder des Arbeitswegs der Beschäftigten spielen eine Rolle. Ebenso kann man damit den DFS-Hebel in Bezug auf die Emissionen des Flugverkehrs betrachten. Innerhalb des Umweltmanagementsystems erheben wir systematisch umwelt- und klimarelevante Kennzahlen, quantifizieren Ziele und bewerten und verfolgen Maßnahmen bezüglich ihrer Wirksamkeit. Dies gewährleistet eine objektive und regelmäßige Beurteilung, inwieweit den jeweiligen Zielen entsprochen wird.

Nachhaltigkeit in der DFS ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Dabei spielen unsere gemeinsamen Werte, die unsere Unternehmenskultur und Zusammenarbeit prägen, eine zentrale Rolle. Von 2017 bis 2020 beschäftigten sich

die Führungskräfte der DFS im Rahmen des Programms „Next Level Leadership“ intensiv mit den Themen „Führung, Kultur & Werte“. Hieraus wurden 2020 – auch unter Einbindung aller unserer Mitarbeiter per Online-Umfrage – die fünf Werte „Professionalität“, „Vertrauen“, „Wandel“, „Leidenschaft“ und „Miteinander“ als zentrale Elemente festgelegt, anhand von Bildern visualisiert und flächendeckend im Unternehmen verteilt. Die Werte sollen unser tägliches Handeln prägen und uns Orientierung geben, weshalb sie auch bereits in verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung (wie Teamentwicklungsworkshops, Trainings, Entwicklungsmaßnahmen, Mitarbeitergesprächen) integriert wurden.

Verankerung von Nachhaltigkeit in unseren Regeln und Prozessen

Die bereits beschriebenen europäischen Zielvorgaben der Leistungsregulierung sind in den Prozessen des gesamten operativen und technischen Flugsicherungsbetriebs der DFS verankert. Sie werden kontinuierlich überwacht und optimiert.

Abweichungen von den vorgegebenen Staffelungen werden aufgezeichnet, gemeldet, nach Schweregrad ausgewertet und durch das Management sowie den zentralen Bereich Unternehmenssicherheitsmanagement in der DFS nachverfolgt. Auf Basis der Ergebnisse werden im Bedarfsfall die Prozesse optimiert.

Alle relevanten Prozesse des Unternehmens inklusive der Umweltprozesse sind im Zuge der ISO-Zertifizierung auditiert. Wir sind seit 2007 vollständig nach ISO 9001 zertifiziert und unterliegen somit der jährlichen Überprüfung.

DFS-intern sind ebenfalls Prozesse zur regelmäßigen Überprüfung der Energieeffizienz von Geräten, Anlagen und Gebäuden fest etabliert, aus denen mittels regelmäßiger Untersuchungen Optimierungsmaßnahmen festgelegt werden.

Wir haben im Jahr 2020 ein DFS-Umwelt- und Klimaschutzkonzept (DUKK) verabschiedet, das nationale und europäische Rahmenbedingungen beim Klimaschutz zusammenfasst. Es beinhaltet wesentliche Vorhaben, Initiativen und Projekte, die bereits etabliert wurden und sich positiv auf Umwelt und Klima ausgewirkt haben. Wir haben Umweltziele im Sinne eines „Mindsets“ formuliert und Maßnahmen sowie Ideen integriert, die den vier DUKK-Säulen „Lärmschutz“, „Klimaschutz“, „Schonung natürlicher Ressourcen“ und „Förderung der Biodiversität“ dienen. Im Zuge der Einführung von EMAS ist geplant, diese Ziele in das neue Umweltmanagementsystem zu überführen.

Hierzu ist die Implementierung einer Richtlinie „Umweltmanagement“ geplant, die die Einführung und die erforderlichen Prozesse des Umweltmanagementsystems EMAS in der DFS beschreibt.

Kontrolle der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen

Im Rahmen der Strategie „DFS 2030“ wurden Kennzahlen definiert, die zur Steuerung und Kontrolle auch von Nachhaltigkeitszielen dienen. Dazu gehört als neuer übergeordneter Zielwert die EBIT-Marge im Konzern: Sie ist definiert als Ertragskraft des gesamten DFS-Konzerns, dargestellt als EBIT (Earnings before interest and taxes = Ergebnis vor

Wir fördern ökologisches Handeln und umweltschonenden Flugverkehr

Ökologische Säulen der DFS

Lärmschutz

Verringerung des von der DFS beeinflussbaren negativ wirkenden Schalls von Verkehrsflugzeugen im Nahverkehrsbereich der Flughäfen

Klimaschutz

Verringerung der durch die DFS beeinflussbaren negativ klimawirksamen Schadstoffemissionen von Verkehrsflugzeugen und perspektivisch das Erreichen der Klimaneutralität als Unternehmen

Schonung natürlicher Ressourcen

Reduzierung des Bedarfs an Rohstoffen, Boden, Wasser und Luft bis zur Entsorgung bzw. Wiederverwendung

Förderung der Biodiversität

Erhalt und Pflege der Nahrungskette sowie der Vielfalt in Tier- und Pflanzenwelt

DFS-Umwelt- und Klimaschutzkonzept 2019 (DUKK)

Zinsen und Ertragssteuern) bezogen auf die Umsatzerlöse des Konzerns. Diese Kennzahl beinhaltet damit sowohl das gebührenfinanzierte Geschäft als auch das Drittgeschäft. Weiterhin gehören Kennzahlen zu Kapazität, Umwelt und Sicherheit ebenfalls zu den strategischen Kennzahlen in der DFS-Strategie.

Die europäischen Zielvorgaben der Leistungsregulierung werden über Key Performance Areas (KPA) und Key Performance Indicators (KPI) regelmäßig zur internen Planung und Kontrolle genutzt. Aufgrund der europaweiten Standardisierung der KPA und KPI sind die Daten intern wie extern sowie international weitestgehend vergleichbar und konsistent. Die KPA sind Schwerpunktbereiche der Dienstleistung Flugsicherung, die derzeit in den KPI „Sicherheit“ (Effektivität des Sicherheitsmanagements), „Kapazität“ (Durchschnittliche Verspätungsminuten pro Flug im Streckenbereich und durchschnittliche Ankunftsverspätung je IFR-Anflug für den Bereich An-/Abflug), „Umwelt“ (Durchschnittliche horizontale Streckeneffizienz) und „Kosteneffizienz“ (Gebührensätze für die Kostenträger Strecke und An-/Abflug) operationalisiert sind.

Die Berücksichtigung verschiedener Kennzahlen zu den Themen Sicherheit, Kapazität, Kosteneffizienz und Umwelt in der jährlichen Unternehmenszielvereinbarung gewährleistet eine regelmäßige Kontrolle.

Anreizsysteme

Die Mitglieder der Geschäftsführung erhalten ein Festgehalt und zusätzlich eine variable, leistungsbezogene Vergütungskomponente. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich dabei auf Basis einer jährlich zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung abzuschließenden Zielvereinbarung, in welcher auch Nachhaltigkeitsziele Berück-

sichtigung finden. Diese Zielvereinbarung enthält neben den für das Unternehmen wesentlichen Kennzahlen zur Sicherheit und bereitgestellten Flugsicherungskapazität auch ökonomische Ziele. Letztere berücksichtigen dabei insbesondere ein nachhaltig ökonomisches Wirtschaften.

Auch die Leitenden Angestellten und die außertariflichen Führungskräfte erhalten eine variable Vergütung auf Basis von Zielvereinbarungen. In diese finden neben weiteren fachlichen Zielen auch die vorgenannten, zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung vereinbarten Ziele als Unternehmensziele Aufnahme. Dadurch ist eine durchgängige Zielsystematik gegeben.

Überlegungen zur ökologischen Nachhaltigkeit spielen darüber hinaus auch bei der Gestaltung anderer Vergütungskomponenten eine Rolle. So enthalten beispielsweise die Regelungen für Firmenwagen Vorgaben zum CO₂-Ausstoß mit dem Ziel, die Fahrzeugflotte auf emissionsärmere Fahrzeuge umzustellen. Ferner ermöglicht die DFS über den Anbieter „Jobrad“ ein Fahrradleasing und fördert an ausgewählten Standorten die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs durch das Angebot eines Jobtickets.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Identifikation der Anspruchsgruppen ergibt sich zunächst aus der Beschreibung der Rollen und Ansprüche gegenüber der DFS in Bundes- und Landesgesetzen. Dies sind unter anderem das Luftverkehrsgesetz, Pressegesetze sowie das Umweltinformations- und Informationsfreiheitsgesetz.

Hiernach, aber auch aufgrund unserer Eigenschaft als öffentliches Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH, sind die für uns relevanten Anspruchsgruppen unter anderem:

- Kunden (u. a. Fluggesellschaften)
- Partner (u. a. Bundeswehr, Flughäfen, andere Flugsicherungen)
- Behörden (u. a. EU-Kommission, BMDV, BAF, Landesluftfahrtverwaltungen)
- Organisationen & Verbände (u. a. ICAO, EASA, CANSO, Fluglärmkommission, Interessenverbände)
- Presse und Öffentlichkeit
- Interne Interessengruppen (u. a. Aufsichtsrat, Gewerkschaft, Betriebsrat, Belegschaft, Bewerber)

Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren Interessengruppen. Der Austausch erfolgt über direkte aktive oder reaktive Kommunikation. Sie beginnt mit dem unmittelbaren Kontakt zwischen Luftfahrzeugführer und Fluglotse und setzt sich fort in gemeinsamen Arbeitsgruppen zur Optimierung von Flugverfahren und anderen Flugsicherungsprozessen, Beschwerdemanagement bezüglich Kunden und Fluglärm-betroffenen, regelmäßigen Kunden- und Länderforen, Informationsveranstaltungen an den Niederlassungen des Unternehmens sowie Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Pressegespräche, Informationsbroschüren, Internetauftritt, Flughafenfeste, Tag der Luftfahrt). Weiterhin wird der Austausch mit Mandatsträgern aller Ebenen (EU, Bund, Land, Gebietskörperschaft) zu allen politisch relevanten Fragen der Flugsicherung gepflegt.

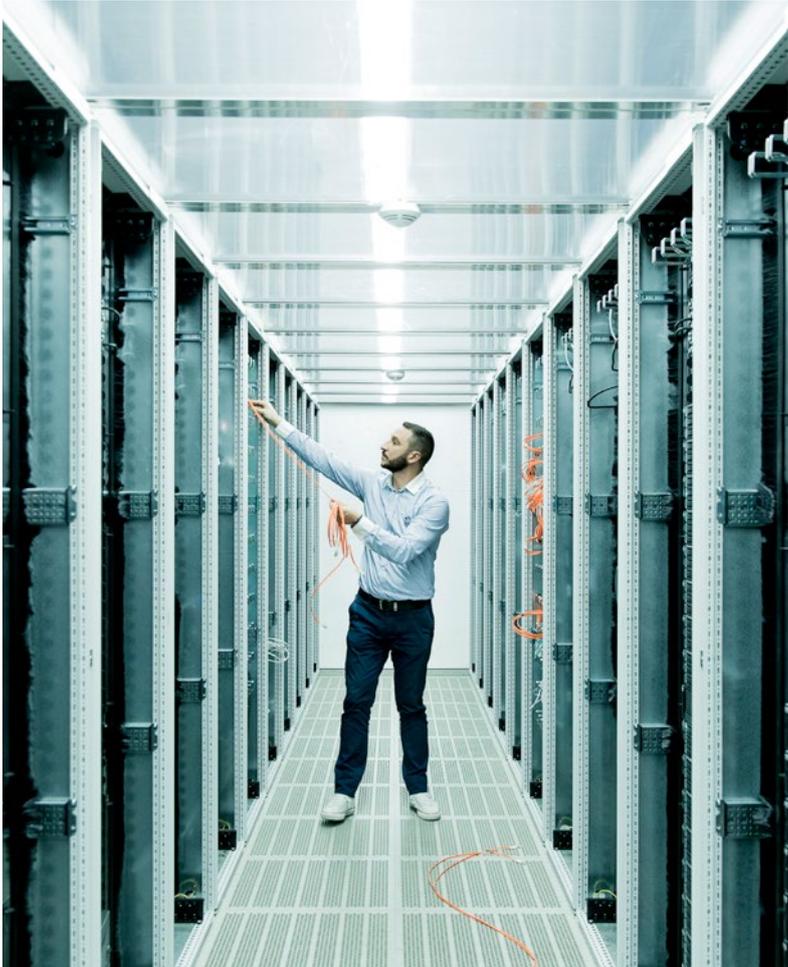
Um Warteverfahren am Boden und damit Triebwerklaufzeiten zu verkürzen oder im Idealfall ganz überflüssig zu machen, haben wir uns mit Fluggesellschaften und Flughäfen vernetzt und tauschen in Echtzeit operative Daten aus. Dazu gibt es vor jedem Flug Abläufe, an denen Airlines, Flughäfen und die DFS gleichermaßen beteiligt sind.

Flughafennahe Kommunen werden frühzeitig informiert und eingebunden, wenn neue Flugverfahren eingeführt oder bestehende verändert werden sollen. Die Fluglärmkommissionen haben für die Flugsicherung, das Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung (BAF) und die Genehmigungsbehörde des Flughafens beratende Funktion. Heutzutage gibt es kein An- und Abflugverfahren an einem Verkehrsflughafen in Deutschland, das die Fluglärmkommission vor Ort nicht beraten hat.

Der Geschäftsbericht ergänzt als etabliertes Medium den regelmäßigen Dialog und berücksichtigt die Interessen der Anspruchsgruppen. Zudem stehen über die Homepage viele weitere Informationen und Publikationen zur Verfügung. Außerdem beraten Vertreter von Politik und Wirtschaft die Geschäftsführung in grundsätzlichen Fragen durch einen institutionalisierten Beirat.

In den sozialen Medien tritt die DFS mit der Öffentlichkeit über Facebook, Twitter und YouTube in den Dialog. Weiterhin werden Luft-raumnutzer (Verkehrsflieger und Privatpiloten) zu folgenden Themen gehört und deren Interessen konsolidiert:

- Erstellung IFR- und VFR-Flugverfahren inkl. ATS-Strecke
- Luftraumplanung und -bewirtschaftung
- Erstellung und Betreuung aller betrieblichen Vorschriften



Die Beteiligung und Aufsicht durch das Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung erfolgen zu den gesetzlich vorgegebenen Aspekten wie:

- **Sicherheit:** Effektivität des Sicherheitsmanagements
- **Kapazität:** Senkung der Verkehrsflussregelungsbedingten Verspätungen
- **Umwelt:** Optimierung des horizontalen Flugweges
- **Kosteneffizienz:** Senkung der Flugsicherungsgebühren für An- und Abflug sowie den Streckenflug

Der international agierende Branchenverband CANSO (Civil Air Navigation Services Organization), in dem wir seit seiner Gründung vertreten sind, vertritt die abgestimmten Positionen der Flugsicherungsorganisationen gegenüber staatlichen Organisationen wie der ICAO, EU, EASA oder Eurocontrol. Dabei leisten wir einen aktiven Beitrag, um Flugsicherung branchenweit zu harmonisieren, den Interessen von Anspruchsgruppen gerecht zu werden und Vergleichbarkeit herzustellen.

Die internationale Zusammenarbeit innerhalb der EASA-Fachgruppen zwischen brancheninternen Partnern der europäischen Flugsicherungswelt erstreckt sich auf das Erstellen von regulativen Vorgaben („hard law“ und „soft law“), die Zertifizierung (größtenteils werden die Tätigkeiten jedoch an nationale Behörden delegiert) und die Aufsicht über Aufsichtsbehörden (die so genannte „Standardisierung“, um die einheitliche Anwendung von Aufsichtsfunktionen sicherzustellen). Auch hier leisten wir einen Beitrag, um branchenweit eine Harmonisierung herzustellen.

Innovations- und Produktmanagement

Innovative und neue technische Lösungen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir haben daher Innovationsteams eingerichtet, die regelmäßig tagen und Innovationspotenziale hinsichtlich deren Nachhaltigkeit analysieren und bewerten. Auf diesem Gebiet arbeiten wir eng mit verschiedenen Hochschulen und Forschungsinstitutionen zusammen wie zum Beispiel dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR). Außerdem beteiligen wir uns regelmäßig am Luftfahrtforschungsprogramm der Bundesrepublik Deutschland.

Wir simulieren, validieren und prüfen stets sorgfältig mögliche Auswirkungen, wenn wir Veränderungen an unseren Produkten und Dienstleistungen vornehmen. Ein wichtiges Prüfkriterium stellt dabei die effiziente Routenführung und damit verbunden die Einsparung von Emissionen dar. Operative Flugsicherungstechnik ist erlaubnis- und berechtigungspflichtig und wird von BAF kontrolliert.

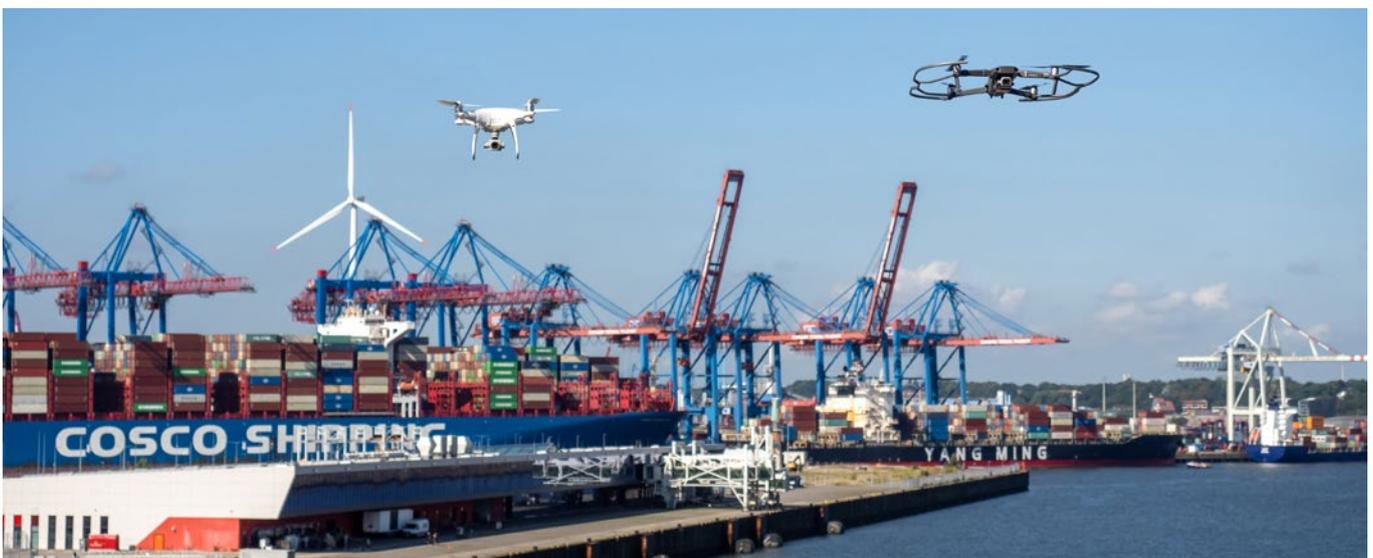
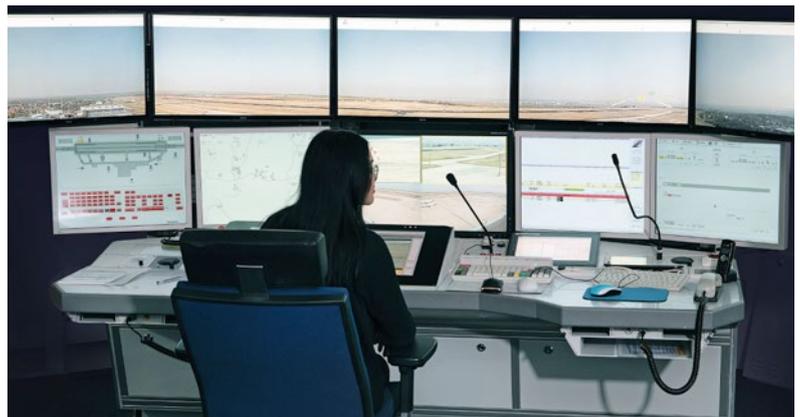
Wir stehen im engen Kontakt mit Luftraumnutzern aller Art. Dazu gehören vor allem die in Deutschland operierenden Airlines und die Luftwaffe, allerdings auch Vertreter der Allgemeinen Luftfahrt. In zahlreichen Arbeitsgruppen, wie etwa der Arbeitsgruppe (AG) „Optimiertes Fliegen“, stimmen wir operative Sachverhalte gemeinsam ab und unterbreiten gegenseitige Verbesserungsvorschläge. Im Hinblick auf neue Luftraumnutzer wie unbemannte Flugsysteme (Unmanned Aircraft Systems, kurz UAS – umgangssprachlich Drohnen) verfolgen wir das Ziel der sicheren und fairen Integration in den Luftraum. Mit der Gründung der AG „OneSpace“ tragen wir den vielfältigen Herausforderungen bei der

Integration von Drohnen in die heutige Arbeitswelt der Fluglotsen Rechnung. Ein verfolgter Lösungsansatz hierzu ist das UAS Traffic Management System (UTM), das in Kombination mit Drohndetektionslösungen auch die Sicherheit im Flughafenumfeld erhöhen soll.

Darüber hinaus bringen wir uns in den europäischen Luftraum- und Technologie-Optimierungs- und Harmonisierungsprojekten FABEC und SESAR (Single European Sky Air Traffic Management Research) ein. Im Fokus stehen hierbei die Verkürzung und Optimierung von Flugstrecken und die Realisierung optimaler Flughöhen. So tragen wir sowohl zur Einsparung von CO₂-Emissionen als auch zur Reduzierung von Fluglärm bei. Neben der Optimierung der Luftraumnutzung ist die Entwicklung

neuer Flugsicherungstechnologien Gegenstand der europaweiten Gemeinschaftsarbeit.

Bei der Weiterentwicklung unserer Flugsicherungssysteme haben wir uns mit der britischen und spanischen Flugsicherung sowie dem Technologiepartner Indra zu der multinationalen iTEC-Allianz zusammengeschlossen (iTEC = interoperability Through European Collaboration). Mit der Kooperation soll die Interoperabilität der Flugsicherungssysteme der einzelnen Länder verbessert und ein neues, besonders leistungsfähiges System entwickelt werden. Zwischenzeitlich sind auch die Flugsicherungsorganisationen der Niederlande, Polens, Norwegens und Litauens als Allianz-Partner beigetreten.



So schützen wir unsere Umwelt



Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Bei der Einführung von EMAS haben wir in einem systematischen Prozess alle Umweltaspekte unserer Geschäftstätigkeit betrachtet.

Energieverbrauch

Unser Energieverbrauch ist aufgrund der permanent verfügbaren und redundant aufgebauten Infrastruktur recht konstant auf hohem Niveau. Ein signifikanter Teil des Energieverbrauchs ist auf den Standort Langen zurückzuführen. Dort versorgt ein hocheffizientes Blockheizkraftwerk basierend auf Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung den kompletten DFS-Campus sowie anliegende Behörden mit Strom, Wärme, Kälte und Dampf. Alle anderen DFS-Standorte (Center, Tower, technische Anlagen für Funk, Navigation und Radar) werden mit per Bündelvertrag beschafftem Strom, Erdgas sowie Fernwärme betrieben. Zudem ist jeder Standort mit redundanten Netzersatzanlagen ausgestattet, die im Fall eines Stromausfalls den Betrieb der wichtigsten Flugsicherungssysteme gewährleisten. Diese werden mit Heizöl betrieben – der Verbrauch entsteht im Wesentlichen durch die monatlich stattfindenden Testläufe.

Gesamtenergieverbrauch

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Strom (MWh/Jahr)	67.994	66.540	65.356	-1,8 %
Erdgas (MWh/Jahr)	5.129	5.016	6.529	30,2 %
Heizöl (l/Jahr)	175.079	95.715	52.583	-45,1 %
Kraftstoffe (l/Jahr)	-	90.101	112.493	24,9 %
Wärme (MWh/Jahr)	13.546	11.291	12.216	8,2 %
Dampf (MWh/Jahr)	508	614	588	-4,2 %
Kälte (MWh/Jahr)	13.955	12.762	12.044	-5,6 %

Abfallaufkommen

Wir betreiben bereits seit über 20 Jahren ein betriebliches Abfallmanagement. Gemäß gesetzlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Vorgaben und Standards werden im Unternehmen etwa 50 verschiedene Abfallfraktionen getrennt erfasst, gesammelt und von zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben verwertet und entsorgt. Etwa 95 Prozent der Abfälle werden verwertet. Im Jahr 2021 haben wir etwa 670 Tonnen Abfall verursacht, das sind etwa 120 Kilogramm pro Mitarbeiter. Damit ist das Abfallaufkommen im zweiten Pandemiejahr abermals leicht gesunken – obwohl viele Mitarbeiter streckenweise wieder mehr vor Ort arbeiteten. 2019 fielen noch knapp 1.200 Tonnen Abfall an, das entsprach gut 200 Kilogramm pro DFS-Beschäftigtem.

Flächenverbrauch

Wir nutzen für unsere Gebäude und Flächen eine Fläche von knapp 130 Hektar, der Grad der Versiegelung beträgt aktuell knapp 28 Prozent. Wo immer möglich, entsiegeln wir Flächen und legen diese naturnah an. So werden die Rasenflächen am Standort Langen, Karlsruhe und München nur zweimal jährlich gemäht, um die Biodiversität zu fördern. Oftmals befinden sich die Flächen in direktem Flughafenumfeld und auf Flächen des Flughafens (zum Beispiel bei Tower- oder Navigationsstandorten),



was den Gestaltungsrahmen stark limitiert. Ebenso gelten rund um technische Anlagen gewisse Sicherheitsvorgaben, um beispielsweise Reflexionen von Funksignalen zu verhindern. Diese Regelungen erfordern wiederum asphaltierte Flächen oder einen regelmäßigen Grasschnitt.

Papierverbrauch

Neben dem Einsatz von IT ist Papier eine wesentliche Ressource, die wir nutzen. In den vergangenen zehn Jahren ist das Druckvolumen stark zurückgegangen – Dokumente müssen nicht mehr zwingend ausgedruckt werden. So werden durch unseren Einkauf mit Implementierung der digitalen Signatur 2021 keine Verträge mehr auf Papier erzeugt und versandt. Auch die

Rücksendung der Lieferanten entfällt dadurch. Ebenso funktionieren unsere Prozesse und Workflows mehr und mehr digital und papierlos. 2010 wurden im Bürokommunikations-Umfeld noch rund 14,7 Millionen Seiten gedruckt, 2019 waren es nur noch 6,9 Millionen – weniger als die Hälfte. Da aufgrund der COVID-19-Pandemie viele Mitarbeiter vorrangig im Home Office arbeiten, ist die Zahl 2021 nochmals drastisch auf 3,5 Millionen Seiten gesunken, das entspricht etwa 17,5 Tonnen Papier. Auch die Zahl der Drucker haben wir über die Jahre stetig reduziert. Aktuell sind DFS-weit rund 220 Multifunktionsgeräte in Betrieb, die drucken, scannen und teilweise auch faxen können. Daneben gibt es noch rund 500 Einzelplatzdrucker – vor ein paar Jahren waren noch rund 1.300 im Einsatz.



Abfallaufkommen

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Nicht-gefährliche Abfälle (kg/Jahr)	864.579	601.881	541.416	-10,0 %
Restabfall (gewerbl.)	319.456	198.666	149.412	-24,8 %
Papier/Pappe/Kartonagen	222.489	136.984	117.434	-14,3 %
Wertstoffe	231.400	198.603	220.555	11,1 %
Bioabfälle	91.234	67.628	54.015	-20,1 %
Gefährliche Abfälle (kg/Jahr)	308.186	102.804	127.401	23,9 %
Sonderabfälle	119.678	25.935	51.156	97,2 %
Elektro-/Elektronikschnitt	188.508	76.869	76.245	-0,8 %

Papierverbrauch

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Papierverbrauch (kg/Jahr)	34.528	25.796	17.464	-32,3 %

Wasserverbrauch

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Frischwasserverbrauch (m3/Jahr)	74.090	73.919	70.006	-5,3 %

Ressourcenmanagement

Die im Jahr 2021 initiierte Einführung eines Umweltmanagementsystems (UMS) nach EMAS dient vor allem dazu, Umwelterfolge messbar zu machen und eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung zu erreichen.

In einem umfassenden Prozess haben wir bereits direkte und indirekte Umweltaspekte sowie die relevanten Anspruchsgruppen des Arbeits- und Wirkungsumfeldes der DFS erfasst und bewertet. Darauf aufbauend wurden Verfahren und Strukturen zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung entwickelt sowie bestehende, umweltrelevante Prozesse und Abläufe ergänzt. Resultierend aus den EMAS-Anforderungen haben wir unternehmensintern Rollen und Aufgaben definiert und zugeteilt. Ebenso wurde eine zentrale Dokumentation der für das Umweltmanagementsystem relevanten Informationen aufgebaut sowie ein Rechtskataster mit den für die DFS zutreffenden umweltrelevanten Gesetzen und Vorschriften entwickelt. Bei alledem wurden die Beschäftigten in Form von Workshops, zur Information, Erhaltung von Feedback und als interne Multiplikatoren aktiv beteiligt. Wir begreifen Umweltschutz nicht als mittelfristigen Trend, sondern als permanente Aufgabe. Daher ist das UMS von Beginn an auf dauerhafte Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet. In der über die EMAS-Zertifizierung vorgegebenen fortlaufenden Methode stellen wir den Erfolg von Umweltmaßnahmen auf den Prüfstand, entwickeln sinnvolle neue Maßnahmen und setzen sie um. Über eine aktive Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiterschaft werden Informationen zu umweltrelevanten Zielen und Maßnahmen konsequent ins Unternehmen getragen und im täglichen Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert.

Dekarbonisierung

Wir legen besonderes Augenmerk auf ein modernes Gebäude- und Energiemanagement. So versorgt die Energiezentrale am Campus Langen per hocheffizienter Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung den Campus in Langen mit Strom, Wärme, Kälte und Dampf. Die DFS-Unternehmenszentrale in Langen wurde von Beginn an als Low Energy Office geplant. Kern des Konzeptes ist die Nutzung von Geothermie zum Heizen und Kühlen des Gebäudes. Die Photovoltaik-Anlage auf dem Dach der Akademie speist seit 2009 Energie in das öffentliche Netz ein. Der Neubau des Centers München (Inbetriebnahme 2013) weist eine sehr gute Energieeffizienz (Verhältnis der verbrauchten Energie zur Energieaufnahme der IT-Infrastruktur) auf. Dies ist vor allem auf ein komplexes Klimatisierungs- und Kühlungskonzept zurückzuführen.

Seit 2008 konnten wir durch Virtualisierung die IT-Infrastruktur von 1.400 auf knapp 90 Server reduzieren. Das reduzierte den Stromverbrauch um etwa 70 Prozent und führte zusätzlich zu einer Reduktion des Energieverbrauchs für die nicht benötigte Kühlung der Rechenzentren. Die Beschaffung der Endgeräte folgt dem Leitfaden der BITKOM „Empfehlungen für die umweltfreundliche Beschaffung von Notebooks und Desktop-PCs“. In vielen Gestellräumen wie in München nutzen wir zur Unterstützung der Luftführung sogenannte Kaltgang-/Warmgangkonzepte. Die Zuluft- und Abluftbereiche werden durch Umhausungen getrennt, um die Kälteleistung zu reduzieren.

Wir unterhalten eine Fahrzeugflotte von knapp 500 Kraftfahrzeugen und werden die Vorgaben aus dem Saubere-Fahrzeuge-Beschaffungsgesetz (SaubFahrzBeschG) bis Ende 2025 umsetzen. Bei Dienstreisen wird die verstärkte Nutzung des Verkehrsträgers Bahn forciert, beispielsweise über die Bereitstellung einer Bahn Card Business. Wir fördern außerdem im Rhein-Main-Gebiet sowie am Standort Bremen die

ÖPNV-Nutzung mit einem Jobticket. Daneben können Beschäftigte seit 2020 bis zu zwei Räder über den Anbieter „Jobrad“ leasen. Bereits seit 2014 können Beschäftigte nach Absprache außerhalb des Arbeitsplatzes arbeiten – Hauptgrund war die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. Mit Beginn der COVID-19-Pandemie ist das Arbeiten im Flex Office zur Normalität im administrativen Bereich geworden.

Ressourcenschonung

Um Ressourcen zu schonen, setzen wir im internen Waren- und Werksverkehr möglichst auf wiederverwendbare Umverpackungen unter weitestgehendem Verzicht auf Kunststoff. Kartonagen und Füllstoffe werden, soweit möglich, weiterverwendet. Dank der Eigeninstandsetzung flugsicherungstechnischer Systeme sparen wir über den gesamten Lebenszyklus der Anlagen hinweg erhebliche Ressourcen ein (verkürzte Transportwege, verringerter Materialeinsatz).

Klimafreundliches Fliegen mitgestalten

Unser Flugverkehrsmanagement– strategische Planung und taktische Durchführung von Flügen inklusive der zivil-militärischen Integration – ermöglicht die flexible Nutzung des gesamten Luftraums und so optimale Flugwege. So konnte die durchschnittliche Abweichung von der Großkreisentfernung (Horizontal Flight Efficiency) kontinuierlich optimiert werden. Sie beträgt mittlerweile nur noch 0,81 Prozent – das sind weniger als drei Kilometer pro Flug. Dies bezieht sich jeweils auf den Streckenflugabschnitt zwischen den Nahverkehrsbereichen des Start- und Ziel-flughafens. Dieser wird durch einen Kreis mit einem Radius von 40 NM (Nautische Meilen, 1NM = 1,852 Kilometer) definiert, in dem eine flexible An- und Abflugsteuerung sowie Lärm-schutzgesichtspunkte vorrangig sind.

Dank besserer grenzübergreifender Zusammenarbeit im sogenannten FABEC (Functional Airspace Block Europe Central), in dem neben der DFS die Flugsicherungsorganisationen von Frankreich, Benelux, der Schweiz sowie die europäische Organisation Eurocontrol kooperieren, haben wir die Flugeffizienz im FABEC-Luftraum stetig verbessert.

2007 wurde zudem „Airport Collaborative Decision Making“ (A-CDM) erstmals am Flughafen München eingeführt. A-CDM beschreibt den idealen Prozess von der Flugplanung über Landung und Umdrehprozess am Boden bis zum Start des Luftfahrzeuges. A-CDM ist mittlerweile an sechs großen internationalen Airports in Deutschland im Einsatz: Insgesamt konnte pro Flughafen nach Einführung von A-CDM eine Verkürzung der Rollzeiten von jeweils zehn Prozent erreicht werden.

Um den Kerosinverbrauch und den Ausstoß von CO₂ im An- und Abflug zu minimieren, entwickelt die DFS sogenannte „Continuous Descent Operations“ (CDO). In diesem Anflugverfahren sinkt das Luftfahrzeug mit minimaler Triebwerksleistung und vermeidet so Horizontalflugphasen.

„Continuous Climb Operations“ (CCO), also kontinuierliche Steigflüge, dienen der Einsparung von Kerosin und somit der Vermeidung zusätzlicher CO₂-Emissionen, indem Horizontalflugphasen während des Steigfluges vermieden werden. Durch den stetigen Höhenzuwachs wird zusätzlich der am Boden ankommende Lärm entlang der Strecke verringert.

Moderne Anflugmanagement- und Lotsenassistenzsysteme erhöhen zudem den Automatisierungsgrad der Flugverkehrskontrolle, minimieren Verspätungen und damit auch Warteschleifen sowie unnötigen Rollverkehr. Dazu zählen die Entwicklung und der Einsatz computergestützter Anflugmanager (u. a. AMAN = Arrival



Die DFS hat Anflugverfahren entwickelt, die Triebwerksleistung und Spritverbrauch auf ein Minimum reduzieren.

Manager) sowie die Verwendung des Informationssystems „AirMAGIC“, das Realzeit-Verkehrsvorhersagen sowie Analysen auf der Basis von Schnellzeitsimulationen erstellt.

Lärmindernde An- und Abflugverfahren

Die Einführung des Software-Tools „Noise Impact Reduction and Optimization System“ (NIROS) ermöglicht die Abwägung verschiedener Abflugverfahren anhand von Sensitivitäts- und spezifischen Betroffenheitsanalysen, orientiert an den örtlichen Besiedelungszahlen zur Auswahl des besten

Flugweges. Bei der Planung und Änderung von Flugverfahren kann mit NIROS die lärmgünstigste Variante ermittelt und zur Einführung vorgesehen werden.

Flugzeuge können zudem ab einer bestimmten Flughöhe nach Freigabe des Fluglotsen eine Abflugstrecke verlassen. Formal gesehen darf die Freigabe zum Direktflug bereits ab Erreichen der Sicherheitsmindesthöhe beziehungsweise der Kursführungsmindesthöhe erfolgen. Ausnahmen bilden Flüge, die aus Sicherheitsgründen vorher abdrehen müssen. Da Abflugverfahren gerade im Nahbereich der Flughäfen besonderen Einfluss auf die Lärmverteilung nehmen, haben wir uns intern darauf

Horizontal Flight Efficiency

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Horizontal Flight Efficiency	1,16 %	0,85 %	0,81 %	-4,7 %



verständnis, grundsätzlich keine Freigabe für ein Verlassen des Flugweges unterhalb von 5.000 Fuß (ca. 1.500 Meter) zu erteilen. An einigen Flughäfen wurde diese Höhe aufgrund von Lärmschutzgründen, örtlichen Gegebenheiten und in Absprache mit der zuständigen Fluglärmmmission sogar weiter angehoben. Ab Erreichen der Abdrehhöhen dienen Einzel freigaben der flüssigen Abwicklung des Flugverkehrs. Dadurch reduzieren wir Umwege und vermeiden zusätzliche CO₂-Emissionen.

Klimarelevante Emissionen

Die Messung der CO₂-Emissionen erfolgt bei uns anhand des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), einem weltweit anerkannten Standard für die Messung und das Management von Treibhausgasemissionen (THG) von Unternehmen und deren Wertschöp-



Umweltziele und -maßnahmen

Ziel	Maßnahme	Umsetzung
De karbonisierung des Energiebedarfs und Verringerung der CO₂-Emissionen um 50 % bis 2025	Konzept, Planung und Umsetzung für „Green Communication“ am Beispiel des Pilotstandorts Sendestelle (SST) Brinkum (Funk)	2022
	Umstellung von Erdgas auf Fernwärme am Center Karlsruhe und Tower Nürnberg	2022
	Bezug von Strom aus regenerativen Quellen über Direktbezug „Power Purchase Agreements“ (PPA)	2025
	Umrüstung der CVOR- in DVOR-Drehfunkfeuer und Außerbetriebnahme von VOR-Standorten	2025
	Erreichung einer Quote von 50 % emissionsarmer Pool-Fahrzeuge	2025
Verringerung der CO₂-Emissionen für Mobilität um 20 % bis 2025	Senkung der CO ₂ -Emissionen des Arbeitswegs durch Ermöglichung von bis zu 50 % Flex Office, Jobticket und Jobrad	2023
	Inbetriebnahme von E-Ladeinfrastruktur für Mitarbeiterfahrzeuge an großen DFS-Standorten	2025
	Reduzierung von Dienstreisen durch virtuelle Veranstaltungen und Incentivierung der Bahn-Nutzung	2025
	Erreichung einer Quote von mindestens 38,5 % emissionsarmer (max. 50 g CO ₂ /km) Dienstwagen und Mitarbeiterfahrzeuge im Fuhrpark (gemäß SaubFahrzBeschG)	2025
Reduzierung des Bedarfs an Rohstoffen, Wasser und Flächen	Erweiterung der Bewertungsmatrix für Beschaffungsvorgänge um Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte	2022
	DFS-weite Nutzung von Recyclingpapier zum Drucken und Kopieren	2022
	Auswahl und Beschaffung von Werbemitteln und Give-Aways nach Umweltkriterien	2022
	Entwicklung und Umsetzung eines ökologischen Baum- und Pflanzkonzeptes für die Außenanlagen am Standort Karlsruhe	2023
	Anlegen einer Wildblumenwiese auf Abrissfläche des Altbaus in München	2023
	Renaturierung der Flächen der Radaranlage in Dreieich-Götzenhain als Pilotprojekt für weitere Radarstandorte	2024
	Entwicklung eines Regenwassermanagements und Versickerungskonzeptes für den DFS-Campus in Langen	2025
Verringerung und erhöhtes Recycling des Abfallaufkommens	Entwicklung eines DFS-Standards für ein einheitliches Abfalltrennkonzent und Optimierung der Abfalltrennung an den DFS-Standorten zur Reduzierung des Anteils an Restabfall	2026
Verringerung der durch die DFS mittelbar beeinflussbaren Emissionen (CO₂ und Non-CO₂) des Flugverkehrs	Beteiligung an Forschung zu Non-CO ₂ -Effekten/Klimasensitiven Höhenbändern	2025
	Weiterentwicklung von Continuous Descent Operations (CDO)-/ Continuous Climb Operations (CCO)-Verfahren unter Anbindung des oberen Luftraums und grenzüberschreitend – High Transition Operations (HTO)	2025
	Berücksichtigung von Klimaschutzkriterien bei neuen/geänderten Flugverfahren	2026
Verringerung der durch die DFS mittelbar beeinflussbaren Lärmemissionen im Nahverkehrsbereich der internationalen Flughäfen	Deutschlandweite Umsetzung des Performance based navigation- Standards (PBN)	2030

fungsketten sowie für Maßnahmen zur Emissionsminderung. Erzeugte Emissionen werden dabei anhand des Verbrauchs gemessen, die Klimawirkung der emittierten Treibhausgase mit Hilfe von Emissionsfaktoren berechnet und in „Tonnen CO₂-Äquivalent“ ausgewiesen. Der GHG-Protocol-Standard unterscheidet bei der Zuordnung der Emissionen zwischen den drei Bereichen „Direkte Emissionen“ (Scope 1), „Indirekte Emissionen beim Energiebezug“ (Scope 2) und „Indirekte Emissionen in der Wertschöpfungskette“ (Scope 3). Im Rahmen der EMAS-Zertifizierung werden bei uns in einem ersten Schritt nur die Emissionen nach Scope 1 und 2 ausgewiesen. Scope 3 wird nach der erfolgten EMAS-Zertifizierung entwickelt und ab 2024 ergänzend dargestellt.

Im Bereich des Scope 1 wird der Großteil der CO₂-Emissionen (circa 1.480 Tonnen CO₂-Äquivalent) durch den direkten Einsatz von Gas und Heizöl an Center- und Tower-Standorten verursacht. Das Gas kommt dabei zur Wärmeerzeugung und das Heizöl im Wesentlichen für die gesetzlich vorgeschriebenen monatlichen Testläufe in den Netzersatzanlagen zum Einsatz. Als weitere Emissionsquelle ist hier noch der Fahrzeugpool (Kraftstoffe) zu benennen. Der größte Anteil an klimarelevanten Emissionen des Scope 2 (circa 29.449 Tonnen CO₂-Äquivalent) entfällt auf die fremdbezogenen Energieträger. Zum einen ist dies der von der DFS regelmäßig für alle Niederlassungen per Strombündelvertrag beschaffte

Strom, der aktuell dem deutschen Strommix entspricht. Zum anderen sind dies die am Standort Campus Langen bezogenen Medien Strom, Wärme, Kälte und Dampf. Lieferant ist hier die DFS-Tochter DFS Energy GmbH, die die Medien nach dem ressourcenschonenden Prinzip der Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung mit einem durchschnittlichen Brennstoffnutzungsgrad von ca. 75 Prozent erzeugt. Des Weiteren sind das Center München sowie einige Tower-Standorte an ein Nah- bzw. Fernwärmenetz angeschlossen und stellen hierüber die Wärmeversorgung sicher.

Ohne Maßnahmen an Art und Beschaffung der Energieträger würden sich die CO₂-Emissionen mittelfristig weiterhin auf einem vergleichbaren Niveau bewegen. Leichte Steigerungen der CO₂-Emissionen sind über einen perspektivisch erhöhten Energieverbrauch für Klimatisierung der Büro-, Betriebs- und Technikräume wahrscheinlich (längere Hitzeperioden, anhaltende Hygienemaßnahmen, Ausbau E-Mobilität). Die DFS hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen auf Basis von Scope 1 und Scope 2 bis zum Jahr 2025 um circa 50 Prozent zu verringern. Die entsprechenden Teilziele und Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels können nebst Angabe der Umsetzungszeitpunkte der Tabelle unter dem vorhergehenden Kapitel „Ressourcenmanagement“ entnommen werden.

CO₂-Emissionen (gemäß GHG Protocol)

	2019	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Scope 1 (t CO ₂ /Jahr)	1.494	1.284	1.480	15,3 %
Scope 2 (t CO ₂ /Jahr)	31.441	28.394	29.449	3,7 %
Gesamt	32.935	29.678	30.929	4,2 %



Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst



Arbeitnehmerrechte

Als bundeseigenes Unternehmen halten wir alle nationalen Gesetze zum Thema Arbeitnehmerrechte ein und haben darüber hinaus mit den Arbeitnehmervertretungen diverse Vereinbarungen getroffen, die die gesetzlichen Regelungen übertreffen.

In Deutschland sind Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die DFS im regelmäßigen und intensiven Kontakt mit den Mitarbeiter-Gremien wie Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Gesamtschwerbehindertervertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Betriebsräten vor Ort.

Wir haben ein sehr umfassendes Tarifwesen, das alle Regelungen zur Vergütung, zum Urlaubsanspruch, zu unseren flexiblen Arbeitszeiten, zu den Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice und weitere Regelungen umfasst. Unser Tarifpartner ist die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF). Alle Beschäftigten sind über die betriebliche Altersvorsorge der DFS abgesichert, die tariflich verankert ist. Unsere Fluglotsen und Flugdatenbearbeiter treten in der Regel ab einem Alter von 55 beziehungsweise 59 Jahren in eine dem Ruhestand vorgelagerte Übergangsvorsorge ein, eine am Endgehalt ausgerichtete Zusage, die den Zeitraum zwischen Beendigung der aktiven Tätigkeit und der Inanspruchnahme der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung überbrücken soll.

Um die Mitarbeiter in die Unternehmensprozesse einzubinden, nutzen wir verschiedene Kommunikationswege: Intranet, Betriebsversammlungen, Mitarbeiterzeitung, das

Format „Geschäftsführung im Gespräch“ sowie das Mitwirken von Mitarbeitern in speziellen Arbeitsgruppen.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Wir messen dem Arbeitsschutz, der Unfallverhütung, der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge eine große Bedeutung bei.

An allen unseren Standorten finden deshalb regelmäßige Gremien-Sitzungen (zum Beispiel Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzungen) und andere Termine statt (zum Beispiel Begehungen). Darüber hinaus beurteilen wir Gefährdungen, analysieren Arbeitsunfälle und monitoren sie an zentraler Stelle. Ein eigenes Arbeitsschutzportal im unternehmensinternen Intranet stellt allen Mitarbeitern Informationen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung.

Für die gesundheitlichen Belange (Prävention, Gesundheitsförderung) aller Beschäftigten ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit zertifizierten Disability Managern und ausgebildeten Sozialberatern, die sich neben Gesundheits- auch mit Konflikt- und Sozialthemen beschäftigen, etabliert. Wir bieten vielfältige Maßnahmen zur Prävention, Regeneration und Qualifizierung von Beschäftigten bis hin zur Wiedereingliederung nach längeren Krankheiten an.

Neben Gesundheitsstudios an verschiedenen DFS-Standorten gibt es eine Vielzahl von Gesundheitskursen, unter anderem zu den Themenkomplexen Bewegungsmangel, Stressbewältigung und gesunde Ernährung.

Derzeit sehen wir keine Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Dienstleistungen ergeben.

Chancengerechtigkeit

Wir sind bereits im Jahr 2008 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten und unterstützen den Anspruch auf Chancengleichheit. Die Unterzeichner der Charta verpflichten sich, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur voranzubringen. Die DFS unterstützt und fördert daher ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen und von Diskriminierung ist. Alle Mitarbeiter erfahren Wertschätzung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Wir bieten Berufseinsteigern seit vielen Jahren attraktive Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplätze. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) wird in allen Bewerbungs- und Auswahlprozessen eingehalten.

Zur Vermeidung von Diskriminierung gibt es eine enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Führungskräften, um Diskriminierungsvorfälle zu lösen beziehungsweise vorsorglich tätig zu werden. Nach §13 AGG haben alle DFS-Beschäftigten das Recht, sich an die Sozialberatung als zuständige Beschwerdestelle der DFS zu wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt oder diskriminiert fühlen. Darüber hinaus stehen in Bezug auf Verstöße gegen die DFS-internen Compliance-Grundsätze („Code of Conduct“) der Compliance-Beauftragte sowie der benannte externe Ombudsmann als weitere Ansprechpartner zur Verfügung. Für das Jahr 2021 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

Auf der Grundlage des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern

in Führungspositionen hat die Geschäftsführung beschlossen, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern. Wir werden hierfür unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben weiter ausbauen und arbeiten aktiv an einer auf Chancengleichheit basierenden Unternehmenskultur. Für den Anteil an Frauen in den beiden obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung wurden im Jahr 2016 erstmalig Zielgrößen für den Zeitraum bis Ende 2021 festgelegt. Der Anteil der Führungskräfte unmittelbar unterhalb der Geschäftsführung sollte dabei auf fünf Prozent und auf der darunterliegenden Ebene auf 13 Prozent gesteigert werden. Diese Zielwerte wurden mit acht Prozent und 18 Prozent übertroffen.

Für Menschen mit Behinderung haben wir einen Beauftragten des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten eingesetzt. Dieser arbeitet vertrauensvoll mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung des Gesamtbetriebsrats zusammen. Zum Schutz dieser Gruppe legen wir auf eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Wert.

Vereinbarung von Familie und Beruf

Um Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, bauen wir Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie des Arbeitsortes aus. Darüber hinaus existieren Angebote zur Kinderbetreuung an den großen Unternehmensstandorten Langen, Karlsruhe, München, Bremen sowie in Leipzig. Seit 2014 ist die DFS als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Das Zertifikat stellt eine freiwillige Selbstverpflichtung zum kontinuierlichen Ausbau entsprechender Angebote dar, der wir gerne nachkommen. Die letzte erfolgreiche Re-Audition fand im Jahr 2020 statt, die nächste Rezertifizierung ist für 2023 geplant.



Anzahl der Beschäftigten

	31.12.2020	31.12.2021
Beschäftigte	5.659	5.584

Struktur des Aufsichtsrates nach Geschlecht zum 31.12.2021

	Männlich	in %	Weiblich	in %
Aufsichtsrat	7	58,3 %	5	41,7 %

Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Ebene zum 31.12.2021

	Männlich	in %	Weiblich	in %
GF	3	75,0 %	1	25,0 %
1. Führungsebene	21	91,3 %	2	8,7 %
2. Führungsebene	86	81,9 %	19	18,1 %
Sonstige Führungskräfte	286	85,9 %	47	14,1 %
Angestellte	3.443	71,0 %	1.404	29,0 %
Azubis	212	77,9 %	60	22,1 %
Gesamt	4.051	72,5 %	1.533	27,5 %

Struktur der Belegschaft nach Herkunft zum 31.12.2021

	Deutschland	in %	Ausland	in %
Beschäftigte	5.116	91,6 %	468	8,4 %

Schwerbehinderten-, Krankheits- und Fluktuationsquote

	31.12.2020	31.12.2021
Schwerbehindertenquote	2,7 %	2,6 %
Krankheitsquote	4,2 %	4,3 %
Fluktuationsquote	0,6 %	0,6 %

Struktur der Belegschaft nach Arbeitszeit und Ebene zum 31.12.2021

	Vollzeit	in %	Teilzeit	in %
GF	4	100,0 %	–	0,0 %
1. Führungsebene	23	100,0 %	–	0,0 %
2. Führungsebene	104	99,0 %	1	1,0 %
Sonstige Führungskräfte	314	94,3 %	19	5,7 %
Angestellte	3.911	80,7 %	936	19,3 %
Azubis	272	100,0 %	–	0,0 %
Gesamt	4.628	82,9 %	956	17,1 %

Qualifizierung

Ein vertrauensvolles Miteinander zwischen befähigten Führungskräften und qualifizierten wie motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Grundstein eines erfolgreichen Unternehmens und damit unerlässlich für die Zukunftssicherung.

Die Qualifizierung unseres operativen Personals unterliegt strengen Auflagen des Bundesaufsichtsamts für Flugsicherung und ist somit integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit.

Wir setzen auf eine lebensphasenorientierte, individualisierte Personalentwicklung, bei der die Führungskräfte als erste Personalentwickler fungieren. Die Personalentwicklung steht dabei den Beschäftigten sowie Führungskräften als vertrauenswürdiger Berater und Unterstützer zur Seite und stellt vielfältige Instrumente und Methoden bereit, um die gesamte Belegschaft für die anstehenden Aufgaben zu entwickeln und zu fördern. Auch die enge Einbeziehung der Betroffenen in Veränderungsprozesse ist eine wichtige Voraussetzung, um langfristig Motivation und Leistungsbereitschaft und damit letztlich die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Im Rahmen von Projekten erfolgt eine Veränderungsbegleitung daher genauso selbstverständlich wie beispielsweise bei internen Umorganisationen oder neuen Team-Zusammensetzungen.

Wir qualifizieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte entsprechend ihrer Funktion und Hierarchieebene sowie ihrer Erfahrungen. Dabei differenzieren wir nach verschiedenen Zielgruppen und Phasen. So stellen wir eine individuelle, bedarfsgerechte und zielgerichtete Entwicklung unserer Beschäftigten sicher. Eine Vielzahl an Methoden, wie beispielsweise eine modular aufgebaute und thematisch breit gefächerte

Führungskräfteentwicklung sowie interne oder externe Möglichkeiten zur Weiterentwicklung dienen dem Erwerb oder Vertiefen von Fähigkeiten und Kenntnissen basierend auf zentralen Kernthemen (wie zum Beispiel flexibler Umgang mit Veränderungen, Innovation, Wirtschaftlichkeit).

Unsere Beschäftigten können sich so im Laufe des Berufslebens, unterstützt durch einen lebenslangen Lernprozess, kontinuierlich weiterentwickeln. Besonders in Zeiten des demografischen Wandels ist es wichtig, Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten frühzeitig für nachfolgende Generationen nutzbar zu machen.

Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die DFS als Arbeitgeber: Bei einer Umfrage des Marktforschungsinstituts Statista wurden Anfang 2020 im Auftrag des Stern-Magazins insgesamt 45.000 Arbeitnehmer gefragt, ob sie ihr Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen könnten. Im Ergebnis hat es die DFS auf die Liste zweier Kategorien geschafft: Sie belegt Platz 33 der 50 Top-Arbeitgeber Deutschlands und sogar Platz vier in der Branchenkategorie Verkehr und Logistik.

Aber auch die nachfolgenden Generationen haben die DFS im Jahr 2020 wieder zu den beliebtesten Arbeitgebern gewählt. Mit bundesweit Platz 43 (Vorjahr 56) im Schülerbarometer von Trendence erreicht die DFS das beste Ergebnis seit 2012. Beim Trendence-Schülerbarometer waren Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 8 bis 13 aufgerufen, ihre liebsten Arbeitgeber für den eigenen Karrierestart zu benennen. Über 22.000 Schülerinnen und Schüler beteiligten sich an der Umfrage. Abgefragt wurden ihre Einschätzungen zu Karrierechancen, Attraktivität und öffentlicher Wahrnehmung der Arbeitgeber.



Menschenrechte

Die Rolle der DFS als Bundesunternehmen

Als Unternehmen, das sich vollständig in Bundeshand befindet und mit der Wahrnehmung einer öffentlichen Aufgabe betraut ist, haben wir eine besondere Verantwortung und Stellung in der Gesellschaft. Deshalb haben wir den Anspruch, bei der Achtung der Menschenrechte nicht nur den geltenden Gesetzen und Regeln gerecht zu werden, sondern auch darüber hinaus keine Abstriche zuzulassen. An diesem Maßstab richten wir unsere Tätigkeit und die Tätigkeit aller Beschäftigten aus.

Arbeits- und Sozialstandards in der DFS

Zentrales Element dieser Verantwortung ist die Beachtung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Als weltoffenes Unternehmen bekennen wir uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Toleranz geprägt ist. Der respektvolle Umgang aller Beschäftigten ist für uns essenziell. Das Unternehmen toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, zum Beispiel im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder politischer sowie gewerkschaftlicher Betätigung. Die innerhalb der DFS seit 2015 gültigen Compliance-Grundsätze (Code of Conduct) sowie die im Jahr 2020 neu implementierten „Werte und Leitlinien zur Führung

und Zusammenarbeit“ (Professionalität, Vertrauen, Wandel, Leidenschaft, Miteinander) greifen dies in vielfältiger Form auf und prägen maßgeblich eine verantwortungsvolle Kultur innerhalb des Unternehmens. Mit dem im Jahr 2008 erfolgten Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ bringen wir unser Verständnis für die Wertschätzung und Anerkennung von Individualität und Einzigartigkeit jedes Menschen zum Ausdruck und wollen für ein Arbeitsumfeld frei von jeglichen Vorurteilen sorgen.

Verantwortung in der Lieferkette

Bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten spielen die Achtung und der Schutz der Menschenrechte für uns eine wichtige Rolle. So haben wir bereits im März 2019 einen Lieferantenkodex implementiert. Dieser beschreibt die Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen uns und unseren direkten Lieferanten und ist Bestandteil sämtlicher Beschaffungsverträge des Einkaufs der DFS. Die Lieferanten verpflichten sich mit der Anerkennung des Kodex zur Achtung der Menschenrechte. Dies umfasst ausdrücklich ein Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit und die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen ebenso wie angemessene Bezahlung und Arbeitszeiten. Im Berichtsjahr gab es nur drei Fälle in der Einkaufsabteilung der DFS, in denen der DFS-Lieferantenkodex aufgrund der beherrschenden Stellung von Lieferanten nicht durchgesetzt werden konnte. In diesen Fällen wurde jedoch eine mindestens gleichwertige Erklärung des jeweiligen Lieferanten zugrunde

gelegt. Eine Herausforderung stellt hierbei die besondere Stellung der DFS als hoheitlich beliehener Flugsicherungsdienstleister dar, weil diese mit einem hohen Individualitätsgrad einhergeht, der hochspezialisierte Lieferanten erfordert.

Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Wir werden das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) mit den damit einhergehenden Sorgfaltspflichten fristgerecht bis zum 1. Januar 2023 implementieren. Mit dem LkSG wird erstmals gesetzlich kodifiziert und allgemeinverbindlich festgelegt, was die DFS bereits freiwillig durch Einführung eines Lieferantenkodex zur Festschreibung erwarteter Mindeststandards angestrebt hat. Mit der Umsetzung des Gesetzes und den damit einhergehenden Sorgfaltspflichten führen wir eine detaillierte Risikoanalyse durch. Ziel ist es, potenziell risikobehaftete Lieferanten zu identifizieren und – wenn nötig – Abhilfemaßnahmen festzuschreiben. Diese müssen eine ausführliche Stellungnahme zu ihrem Umgang mit den Verboten zum Schutz der Menschenrechte darlegen. Darunter fällt unter anderem das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, Ungleichbehandlung in Beschäftigung, Vorenthalten angemessener Löhne sowie die Missachtung des Arbeitsschutzes. Zur Umsetzung des LkSG in der DFS will die Geschäftsführung zudem die Bedeutung des Schutzes von Menschenrechten in einer eigenen Grundsatzerklärung gesondert hervorheben.

Auf Grundlage unseres Geschäftsmodells sehen wir das Risiko einer Gefährdung von Menschenrechten im Zusammenhang mit unserer Dienstleistungserbringung grundsätzlich als sehr gering an.

Gemeinwesen

Für die nachhaltige Entwicklung der DFS spielt soziales und gesellschaftliches Engagement eine zentrale Rolle. Wir sind als Unternehmen gefordert, unseren Beitrag für gesellschaftliche Veränderungen zu leisten und gleichzeitig zukunftsorientiert zu handeln.

Dieser Verantwortung möchten wir als Unternehmen gerecht werden und unterstützen seit Jahren zahlreiche Initiativen und Projekte in der Region.

Wir kooperieren eng mit diversen Hochschulen und Universitäten in Deutschland. Gemeinsam mit diesen konzipieren, entwickeln und realisieren wir duale Studiengänge. Dafür steht beispielhaft der neue und einzigartige Studiengang Air Traffic Management als Kombination aus BWL-Studium und Fluglotsenausbildung an der Hochschule Worms. In diese Reihe gehören ebenso die dualen Bachelorstudiengänge Flugsicherungsingenieur und Informatik mit der Hochschule Worms sowie Luftverkehrsmanagement und der MBA in Tourism and Aviation Management mit der Frankfurt University of Applied Sciences. Über 50 DFS-Beschäftigte sind als Gastdozenten an Universitäten im Einsatz. Wir bieten ein umfangreiches Exkursionsprogramm für Studentinnen und Studenten mit Luftfahrt- und Technikbezug. Daneben bieten wir mehr als 60 bezahlte Hochschulpraktika, Bachelor- und Masterthesis an – auf diese Weise unterstützen und fördern wir seit mehr als zehn Jahren den systematischen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.

Wir sind Mitglied in der Initiative Mentoring Hessen und stellen Mentorinnen, die Studentinnen beim Einstieg ins Berufsleben beraten und coachen. Wir unterstützen junge Menschen mit Migrationshintergrund aus schwierigen sozialen Verhältnissen



Ob beim Aufhängen von Nistkästen oder beim Saubermachen in der Natur: Ehrenamtliches Engagement wird in der DFS groß geschrieben.

oder junge Geflüchtete beim Finden von Ausbildungsplätzen und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt – sei es über die Kooperation mit den Organisationen Joblinge und Berami oder direkt in Zusammenarbeit mit der Käthe-Kollwitz-Schule Offenbach.

Des Weiteren gibt es im Unternehmen die Initiative des „Corporate Volunteering“ – ein Aufruf an die Beschäftigten zur Mitarbeit an sozialen und nachhaltigen Projekten. Dies können soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen in Kommunen oder Regionen sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dabei die Möglichkeit, Ideen für eigene Projekte einzubringen und am „Social Day“ (freiwilliges Ehrenamt der Beschäftigten mit einem finanziellen Zuschuss durch die DFS) umzusetzen. Dies können eine Pflanzaktion sein, Unterstützungsaktionen bei Bildungsträgern oder auch die Ausrichtung eines Sommerfestes der Kinderkrebshilfe. Dafür stellt die DFS jährlich ein Budget bereit. Im Jahr 2019 haben Beschäftigte der DFS den Verein „Social Skies“ gegründet, ein gemeinnüt-

ziger Verein, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Menschen und Tieren regional, aber auch weltweit zu helfen. Dieser hat seither bereits viele nachhaltige Initiativen durch Spenden ins Leben gerufen und somit einen Beitrag zum Gemeinwesen geleistet.

Compliance als Faktor der Nachhaltigkeit



Politische Einflussnahme

Besonders relevant für unser Unternehmen sind Gesetzgebungsverfahren auf europäischer Ebene zur grenzüberschreitenden Vereinheitlichung des gemeinschaftlichen Luftraums und jene, die damit zusammenhängen (Single European Sky und SESAR). Gleiches gilt für weitere EU-Vereinheitlichungsbestrebungen in Bezug auf das nationale Verwaltungsrecht im Bereich der Luftfahrt und die europäische Umweltgesetzgebung. In Deutschland sind das Recht der Luftfahrt sowie das Umweltrecht von besonderer Relevanz.

Als Unternehmen des Bundes stellen wir der Politik unsere Expertise zur Verfügung. Unsere Informationen sollen helfen, Sachverhalte zu klären und damit politische Willensbildung positiv zu beeinflussen. Unsere Einflussnahme erfolgt über einen fachlichen Austausch durch direkte Gespräche mit Mandatsträgern bilateral oder über Gremien. Letzteres geschieht gegenüber Fraktionen, Ausschüssen, Sitzungen von Kreis-, Stadtverordnetenversammlungen oder Magistraten, in Anhörungen oder auf Informationsveranstaltungen des Unternehmens oder seiner Verbände.

Wir sind unter anderem Mitglied in folgenden politisch agierenden Organisationen:

- Industrie- und Handelskammern (IHK)
- Deutsches Verkehrsforum (DVF)
- Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft (BDL)
- Verband der Hessischen Unternehmensverbände (VhU) – Wirtschaftsinitiative FrankfurtRheinMain
- Civil Air Navigation Services Organization (CANSO)

Unser Engagement entspringt dem Bedürfnis, eine fundierte Flugsicherungsexpertise in einer politischen Diskussion repräsentiert zu sehen, besonders da die Flugverkehrskontrolle in Deutschland von Gesetzes wegen uns als einer Organisation des Bundes übertragen ist. Aufgrund dieser rechtlichen Ausschließlichkeit kommen wir einerseits dem Politikbedürfnis nach und bringen andererseits unseren Unternehmenszweck in den Diskurs des Gesetzgebers ein.

Als nachgeordnete Fachorganisation des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr unterbreiten wir auch Formulierungsvorschläge zu Gesetzgebungsverfahren auf europäischer und nationaler Ebene, soweit Belange der Flugsicherung berührt sind.

Wir tätigen grundsätzlich keine politischen Spenden.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die DFS als Unternehmen sowie alle unsere Beschäftigten sind dafür verantwortlich, geltende Gesetze und Regelungen einzuhalten. Hierzu gehören auch interne Richtlinien und vertragliche Vereinbarungen. Wir dulden kein Verhalten, das nicht im Einklang mit Recht und Gesetz steht.

Als Bundesunternehmen unterliegen wir dem Anwendungsbereich des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes. Auf dieser Grundlage haben wir ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet mit dem Ziel, Regelverstöße und damit Haftungs- und Reputationsrisiken für die DFS zu vermeiden

und die Unternehmenskultur der DFS im Sinne einer kooperativen Compliance zu prägen.

Das CMS orientiert sich an den Leitprinzipien des Wirtschaftsprüferstandards IDW PS 980 und wird zentral vom Compliance-Beauftragten verantwortet. Dieser berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung sowie den Auditausschuss des Aufsichtsrates. Weiterhin veröffentlicht der Compliance-Beauftragte halbjährlich einen an Geschäftsführung und Aufsichtsrat adressierten Compliance-Bericht. Dem Compliance-Beauftragten steht ein Compliance-Gremium zur Seite, das anlassbezogen zur Beratung von Compliance-Vorfällen einberufen wird. Dieses setzt sich aus Führungskräften und Personen in zentralen Funktionen zusammen.

Wir vertreten entschieden die Position, dass Compliance im Unternehmen elementarer Bestandteil einer ordnungsgemäßen Unternehmensführung ist. Wir haben als Unternehmen daher Compliance-Grundsätze implementiert und aktualisieren diese regelmäßig – zuletzt im Jahr 2019. Dieser „Code of Conduct“ legt grundlegende Prinzipien fest, denen alle Beschäftigte der DFS bei Ausübung ihrer Tätigkeit folgen

sollen. Er konkretisiert die Werte der DFS und macht sie für alle nachvollziehbar.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des CMS ist das eingerichtete Hinweisgebersystem. Auf verschiedenen Meldekanälen können Hinweise zu Verdachtsfällen auf Regelverstöße abgegeben werden. Den Beschäftigten stehen intern neben ihren Führungskräften auch der Compliance-Beauftragte sowie das Compliance-Office als Ansprechpersonen zur Verfügung. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Hinweise und Meldungen, vertraulich oder auch anonym, an einen externen Ombudsmann zu adressieren. Aus der Meldung eines Verdachtsfalls ergeben sich keine nachteiligen Konsequenzen für die meldende Person. Den Führungskräften obliegt außerdem eine originäre Verantwortung, die sie zur selbstständigen Identifikation von Verstößen in ihrem Verantwortungsbereich anhält.

Der Compliance-Beauftragte identifiziert, bewertet und steuert in regelmäßigen Abständen mithilfe von Risikoanalysen potenzielle Compliance-Risiken mit Fokus auf besonders risikobehaftete Themengebiete.



Die Beschäftigten der DFS sind dafür verantwortlich, geltende Regelungen einzuhalten.

Als zertifizierter Flugsicherungsdienstleister sind wir verpflichtet, die Einhaltung europäischer und nationaler Vorgaben zur Erbringung von Flugsicherungsdiensten gegenüber der Aufsichtsbehörde (BAF) nachzuweisen. Anders als bei vergleichbaren Unternehmen in privatrechtlicher Form, die ohne staatliche Regulierung frei am Markt tätig sind, sind bei der DFS typische Compliance-Risiken aufgrund unserer Tätigkeit auf Basis eines hoheitlichen Auftrages und unserer Eigentümerstruktur (in Bundeshand) anders und differenzierter zu bewerten. Besonders im Bereich Korruptionsprävention ist ein verstärkter Sorgfaltsmaßstab anzulegen.

Zum Thema Korruptionsprävention haben wir uns der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention unterworfen. Die Umsetzung unterliegt einer Berichtspflicht an das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV), zur weiteren Behandlung durch das Referat Z 23. Unser Bericht wird anschließend durch das BMDV an das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) weitergegeben. Das BMI hinterfragt aus Sicht dieses Ministeriums nicht plausible Angaben und gibt entsprechende Informationen an den Bundesrechnungshof weiter. Die für uns vereinbarte sinngemäße Einhaltung der Richtlinie wird periodisch durch den Bundesrechnungshof geprüft.

Innerhalb der DFS ist der Leiter Konzerndatenschutz & Qualitätsmanagement als benannte Ansprechperson für das Thema Korruptionsprävention zuständig. Er führt neben der im Fünf-Jahres-Turnus erfolgenden Gefährdungs- und Risikoanalyse regelmäßig Schulungen durch und sensibilisiert dabei Führungskräfte und Beschäftigte. Basierend auf der prozessbezogenen Gefährdungs- und Risikoanalyse werden hierbei konkrete Korruptionsrisiken, die sich beispielsweise aus Lieferanten- oder Dienstleistungsverhältnissen oder Außenkontakten ergeben können, identifiziert, bewertet und thematisiert. Für das Jahr 2021 wurden keine Korruptionsfälle und auch keine Korruptionsverdachtsfälle gemeldet.

Über diesen Bericht

Berichtszeitraum

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht, den die DFS erstmalig erstellt, bezieht sich auf den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021, enthält teilweise aber auch Ausblicke in die Zukunft.

Berichtsinhalt

Der Bericht orientiert sich an der Struktur sowie den Inhalten der von der DFS für das Jahr 2021 abgegebenen Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die vollständige DNK-Erklärung ist über die Datenbank des DNK veröffentlicht und abrufbar. Der vorliegende Bericht konzentriert sich schwerpunktmäßig auf das Thema Umwelt.

Umfang der Berichterstattung

Die aktuelle Berichterstattung fokussiert sich auf die DFS GmbH. Die Ausdehnung des Berichtes auf weitere Konzerngesellschaften beziehungsweise den gesamten Konzern wird für zukünftige Berichte in Erwägung gezogen.

Redaktionelle Anmerkungen

Alle Angaben im Bericht wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Die genannten Informationen und Daten sind nach unserer Kenntnis korrekt. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.

Der Bericht verwendet eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo er aus Gründen der Lesbarkeit von diesem Grundsatz abweicht, sind immer alle Geschlechter angesprochen.

Den zahlreichen Kolleginnen und Kollegen, die an der Erstellung des Berichts mitgewirkt haben, danken wir für ihre Unterstützung.

Impressum

DFS Deutsche Flugsicherung GmbH
Unternehmenskommunikation
Am DFS-Campus 10
63225 Langen

Telefon 06103 707-4111

E-Mail info@dfs.de

Internet www.dfs.de

Stand 30. November 2022

Layout und Umsetzung

bsmediengestaltung, Egelsbach, www.bsmediengestaltung.de

Fotos

Miguel Benedicto (Seite 1), Melanie Bauer (2), Droniq (19), Angela Kies (19),
Hans-Jürgen Koch (17), Michaela Sankowsky (35),
Shutterstock (6, 20, 25, 35, 36, 38),
Klaus Weddig (12, 17, 28).

Illustrationen

bsmediengestaltung (Seiten 4/5)