



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020/2021

Deutsches Zentrum für Luft und Raumfahrt e. V.



DLRnachhaltigkeit

INHALTSÜBERSICHT

Allgemeines	
Das Profil des DLR	4
KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT	6
Strategie	6
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	7
2. Wesentlichkeit	8
3. Ziele	11
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	13
Prozessmanagement	15
5. Verantwortung	16
6. Regeln und Prozesse	16
7. Kontrolle	19
<i>Leistungsindikatoren zu 5–7</i>	<i>20</i>
8. Anreizsysteme	21
<i>Leistungsindikatoren zu 8</i>	<i>22</i>
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	23
<i>Leistungsindikatoren zu 9</i>	<i>24</i>
10. Innovations- und Produktmanagement	25
<i>Leistungsindikatoren zu 10</i>	<i>25</i>

Wir berichten zu unseren Nachhaltigkeitsleistungen



Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex Berichtsjahr 2021

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE	26
Umwelt	26
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	27
12. Ressourcenmanagement	28
<i>Leistungsindikatoren zu 11–12</i>	<i>30</i>
13. Klimarelevante Emissionen	32
<i>Leistungsindikatoren zu 13</i>	<i>34</i>
Gesellschaft	35
14. Arbeitnehmerrechte	36
15. Chancengerechtigkeit	39
16. Qualifizierung	41
<i>Leistungsindikatoren zu 14–16</i>	<i>45</i>
17. Menschenrechte	47
<i>Leistungsindikatoren zu 17</i>	<i>48</i>
18. Gemeinwesen	49
<i>Leistungsindikatoren zu 18</i>	<i>51</i>
19. Politische Einflussnahme	52
<i>Leistungsindikatoren zu 19</i>	<i>52</i>
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	53
<i>Leistungsindikatoren zu 20</i>	<i>55</i>
Abschließendes	56
Statistik der Jahre 2019–2020–2021	56

DAS PROFIL DES DLR

Wir als DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt) agieren als **Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland mit rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** in den Bereichen:

- Luftfahrt,
- Raumfahrt,
- Energie und Verkehr sowie
- Sicherheit und Digitalisierung.

Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist dabei im Auftrag der Bundesregierung für die **Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten** zuständig.

Die zwei Projektträger im DLR betreuen **Förderprogramme** und unterstützen den **Wissenstransfer**.

Klima, Mobilität und Technologie sind einem globalen Wandel unterworfen. Daher nutzen wir das Know-how unserer 55 Institute und Einrichtungen an insgesamt 33 Standorten, um Lösungen für diese Herausforderungen zu entwickeln. (Projektbeispiele zur Unterstützung der Sustainable Development Goals werden im DNK-Kriterium 3. Ziele vorgestellt.) Hierbei bauen wir auf die Entwicklung umweltverträglicher Technologien für die Energieversorgung und die Mobilität von morgen sowie für Kommunikation und Sicherheit.

Wir haben eine gemeinsame Mission:

„Die Erforschung von Erde und Weltall und die Entwicklung von Technologien für eine nachhaltige Zukunft.“

So tragen wir dazu bei, den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. Die Forschung des DLR ist dabei strategisch an den Kernelementen „Exzellente Wissenschaft“, „Beiträge zur Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen“ und „Partner der Wirtschaft“ ausgerichtet.

Das Forschungsportfolio des DLR reicht von der **Grundlagenforschung bis zur Entwicklung von zukünftigen und zukunftsfähigen Produkten**.

Zudem betreiben wir als DLR rund 180 Großforschungsanlagen, fördern die **Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses**, betreiben **kompetente Politikberatung** und sind **treibende Innovationskraft** in den Regionen unserer Standorte. Das DLR finanziert sich zum größten Teil aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und ist **Partner von Politik und Wirtschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene**.

Ergänzende Anmerkungen:

Seit dem Jahr 2014 führen wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung im zweijährigen Turnus durch. Dies ändert sich voraussichtlich mit dem Berichtsjahr 2025.

Zum Beitritt des DLR zum UN Global Compact waren die Berichte DLRnachhaltigkeit eine wesentliche Stütze. Sie dienten bisher dem UNGC Communication on Engagement und wurden auch entsprechend veröffentlicht. Der Bericht DLRnachhaltigkeit übernimmt diese Funktion weiterhin, ergänzt ab dem vorliegenden Berichtszeitraum um DNK-Inhalte sowie andere spezifische DLR-Informationen (<http://unglobalcompact.org/participant/142403>).

Die DNK-Erklärung ist seit dem Berichtszeitraum 2016/2017 eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zu anderen DLR-Publikationen, den Präsenzen in sozialen Medien und dem neu aufgelegten Internetauftritt des DLR unter www.DLR.de.

Alle Angaben zu Zahlen und Fakten beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 für das gesamte DLR an seinen 33 Standorten und insgesamt 55 Einrichtungen und Instituten. Für inhaltliche Themen war der Redaktionsschluss dieses Mal der Juli 2022. Durch die veränderten Arbeitsbedingungen verzögerte sich das Finalisieren der Erklärung bis in das Frühjahr 2023, sodass teils noch aktuelle Entwicklungen aus dem kompletten Jahr 2022 aufgegriffen werden konnten.

Neben der Anwendung der Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex erfolgt die Berichterstattung unter Bezugnahme auf die GRI-Standards durch die Anwendung des GRI-Indikatorensets.

Die vorliegende DNK-Entsprechenserklärung wurde nicht extern geprüft, jedoch vor der Einreichung durch eine Nachhaltigkeitsexpertin/DNK-Schulungspartnerin gesichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter bzw. Identitätsformen.

Für die Umweltkennzahlen konnten in diesem Jahr die Daten aus dem zertifizierten Energiemanagementsystem verwendet werden. Veränderungen sind teils durch exaktere Zählerstände begründet. Überdies war es vermehrt möglich, sich auf das DLR selbst zu beziehen und externe Verbraucher, z. B. bei Versuchen von Externen an unseren Infrastrukturen, auszuklammern. Umrechnungsfaktoren für CO₂-Werte wurden anhand der unten aufgeführten Quellen aktualisiert. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen durch den Stromverbrauch wurden der deutsche Strommix von 2021 sowie Emissionswerte der einzelnen Stadtwerke verwendet. Bei der Ermittlung mancher Abfallwerte kommt es immer wieder zu Problemen. Um all diesen Herausforderungen besser begegnen zu können, wird eine DLR-weite Softwarelösung implementiert, welche Ende 2023 starten soll.

DLRnachhaltigkeit

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT STRATEGIE



1. STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Das DLR verfügt im Jahr 2021 noch nicht über eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie. Diese wird DLR-weit bis Mitte 2023 erarbeitet und veröffentlicht.

Begonnen hat es mit unserer **Gesamtstrategie („Next Generation DLR“)** aus dem Jahr 2014, in welcher der nachhaltige Ressourcenverbrauch als zentrale Herausforderung definiert wurde. Auch wurden in dieser Strategie die beiden **Leitlinien „Forschen für Nachhaltigkeit“** und **„Nachhaltiges Forschen und Arbeiten“** für unsere Arbeit als Orientierung festgeschrieben. In der darauffolgenden **DLR-Strategie 2030** in 2017 wurde explizit für die Forschung die Leitlinie **„Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen“** ergänzend definiert. Für die organisatorische Weiterentwicklung des DLR wurde zur Leistungssteigerung anschließend das **Ziel „Nachhaltiges Handeln stärker verankern“** ausgerufen. Die Definition und Umsetzung dieses Ziels erfolgt im Rahmen der **DLR-Nachhaltigkeitsstrategie**, welche Mitte 2023 fertiggestellt wird. Sie wird die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung unterstützen und sich an den Leitlinien der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) orientieren. Teil der DLR-Nachhaltigkeitsstrategie werden verschiedene Maßnahmenbündel der unter DNK-Kriterium 2. Wesentlichkeit aufgeführten Handlungsfelder sein. Ebenso wird ein Teil das Konzept **DLR proKlima** sein. Dieses fasst alle Reduktionsmaßnahmen mit Auswirkungen auf Treibhausgas-Emissionen in einer kohärenten Klimastrategie zusammen.

Das DLR bezieht sich im Bereich Nachhaltigkeit weiterhin auf die aus dem **Verbundprojekt „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ (LeNa)** hervorgegangenen Ergebnisse. Die im LeNa-Projekt identifizierten Nachhaltigkeitsdimensionen und ihre konkreten Aktionsfelder wurden von uns als wesentliche Leitlinien aufgenommen und sukzessive in die Umsetzung gebracht (siehe dazu Kriterium 2). In den LeNa-

WE SUPPORT



Handlungsfeldern und Funktionsbereichen Nachhaltige Organisation; Forschungsthemen und Forschungsprozesse; Personalmanagement; Forschungsinfrastruktur sowie Unterstützungsprozesse werden von uns Ziele und Maßnahmen entwickelt, umgesetzt sowie der Impact beobachtet. Das DLR konzentriert seine Nachhaltigkeitsmaßnahmen insbesondere auf die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Handlungs- und Themenfelder (siehe DNK-Kriterium 2. Wesentlichkeit).

Wir bekennen uns zu den Kernprinzipien des UN Global Compact. Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich an dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex und den internationalen GRI-Leistungsindikatoren (Global Reporting Initiative).

2. WESENTLICHKEIT

Unsere wesentlichen Themenfelder basieren auf der zuvor beschriebenen LeNa-Handreichung (siehe DNK-Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen). Im Jahr 2020 führten wir eine Wesentlichkeitsanalyse unter Beteiligung sowohl interner als auch externer Stakeholder durch. Das konkrete **Vorgehen** kann im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019](#), S. 15f. nachgelesen werden.

Im Ergebnis einer internen Analyse wurden keine neuen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das DLR identifiziert und aufgenommen, sodass wir auf eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse in 2020/2021 verzichteten.

Wesentliche Handlungsfelder und Themen für das DLR sind weiterhin:

Nachhaltige Organisation:

- Transfer und Austausch,
- Integrative Strategieplanung,
- Partizipative Organisationsentwicklung,
- Systemische Verankerung von Nachhaltigkeit.

Forschungsthemen und -prozesse:

- Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung.

Personalmanagement:

- Service- und dienstleistungsorientiertes Personalmanagement,
- Personalentwicklung (Entwicklung und Gestaltung).

Forschungsinfrastruktur:

- Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen,
- Life Cycle Assessment,
- Betrieb und Bewirtschaftung,
- Corporate Carbon Footprint und **DLR proKlima**.

Unterstützungsprozesse:

- Mobilität,
- Beschaffung.

DLR proKlima

Inside-out-Perspektive – wie beeinflusst unsere Tätigkeit Nachhaltigkeitsaspekte?

Den größten Impact – wie auch die meisten Chancen zur Beeinflussung von Nachhaltigkeitsthemen durch unsere Tätigkeit – sind all unsere Ergebnisse aus den Forschungsbereichen des DLR. Diese sind aktuell auf unserer Internetseite www.DLR.de zu finden und bieten einen breiten Überblick zu Inhalten, Ergebnissen, Veranstaltungen, Kommunikation und damit insgesamt zur Übernahme einer verantwortungsbewussten Haltung für die Mission des DLR.

Eine wichtige Rahmenbedingung für das DLR ist die Mitgliedschaft in der Helmholtz-Gemeinschaft e. V. (HGF). Mit der Gründung der HGF wurde die Finanzierung der heutigen 18 Großforschungszentren in Deutschland in einen Prozess der programmorientierten Förderung überführt. Zurzeit werden die folgenden sechs Forschungsbereiche abgedeckt: Energie; Erde und Umwelt; Gesundheit; Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr; Materie, Information. Das DLR besitzt unter den Großforschungseinrichtungen eine konzeptionelle Vorreiterrolle und Alleinstellung. Mit der langen Erfahrung in der programmatischen Ausrichtung seiner Tätigkeiten und mit seinen nationalen und europäischen Vernetzungsstrategien ist das DLR ein Vorbild für die anderen Großforschungseinrichtungen. Den Forschungsbereich Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr der programmorientierten Förderung besetzt das DLR als einzige Großforschungseinrichtung. Mit dem Schwerpunkt Energie betreibt es darüber hinaus maßgebliche Forschung in den Bereichen Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Materialien und Ressourcen, Speicher und vernetzte Infrastrukturen sowie Technologie, Innovation und Gesellschaft im Forschungsbereich Energie. Damit besetzt das DLR innovative Schlüsselthemen der Energie von morgen. Schließlich

führt das DLR in Abstimmung mit dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) ein Forschungsprogramm durch, das substantielle Beiträge zur nationalen Sicherheit leistet. Ein besonderes Merkmal des DLR ist die Wahrnehmung der von der Bundesregierung übertragenen Aufgabe als deutsche Raumfahrtagentur. In dieser Funktion verantwortet es ein Budget von rund 1,0 Mrd. Euro. Die übertragenen Aufgaben umfassen vor allem die Erstellung der deutschen Raumfahrtförderung auf Basis der Raumfahrtstrategie der Bundesregierung, die Durchführung der Raumfahrtprogramme sowie die Wahrnehmung deutscher Raumfahrtinteressen im Rahmen des Förderungsprogramms im internationalen Umfeld, vor allen Dingen bei der Europäischen Weltraumorganisation ESA (European Space Agency). Im Nationalen Programm für Weltraum und Innovation werden insbesondere langfristige Forschungsziele Dritter, wie etwa der Max-Planck-Gesellschaft, der Zentren in der Helmholtz-Gemeinschaft, Universitäten und der Industrie, bei der Nutzung von Raumfahrtanwendungen gefördert.

Zu den wissenschaftlichen Highlights gehören in den Berichtsjahren 2020/2021:

[Saubere Flugzeugtreibstoffe, das Projekt EXACT – Exploration of Electric Aircraft Concepts & Technologies,](#)

[Der Biofilter BiG C.R.O.P.®,](#)

[Das Projekt PEGASUS – Sonnenenergie in Schwefel speichern,](#)

[Das Thema Kooperative Mobilität im Testfeld Düsseldorf \(KoMoDnext\)](#)

und das [Reallabor Hamburg \(RealLabHH\)](#) mit acht Teilprojekten zu digitalen Mobilitätslösungen und einer gemeinsamen Akustik-Messkampagne bei Hubschraubern mit der Bundeswehr. Alle Projekte sind intern mit wissenschaftlichen Bedeutungen, Kooperationen, dem Beitrag zum

Technologietransfer und zukünftigen Herausforderungen hinterlegt.

Outside-in-Perspektive – wie beeinflussen Nachhaltigkeitsaspekte unsere Tätigkeiten?

Reorganisationsaktivitäten in der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), aber auch im DLR selbst geben immer stärkere Impulse in das DLR-Managementsystem und das DLR selbst. Die Ausweitung von Strategiethemata intern und extern, die daraus resultierende Etablierung von neuen Forschungsfeldern, aber auch neuen Standorten mit ihren lokalen Anforderungen wirken sich direkt und indirekt auf die Prozesse, Verfahren und Ressourcen des DLR aus. Darüber hinaus liefern konkrete Anforderungen aus dem Umfeld des DLR, seien es Kunden, Partner oder auch Lieferanten, Ansatzpunkte, die die Entwicklungen der Managementsysteme sowohl im DLR-Gesamtkontext als auch in den einzelnen Teilsystemen vorantreiben. Auch die im Jahr 2020/2021 durchgeführte Neuorganisation unserer DLR-Führungsstrukturen und Aufsichtsgremien war ein weiterer Treiber für die Gestaltung des Managementsystems und wirkt noch nach. Die aktuellen klimapolitischen Ereignisse (Aktualisierung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und des Maßnahmenprogramms einer klimaneutralen Bundesregierung bis 2030) sowohl auf nationaler als auch EU-Ebene (EU Green Deal) werden aufmerksam beobachtet und teilweise in die Aktivitäten integriert. So finden durch die stark zunehmende Fokussierung auf das Thema CO₂-Neutralität aktuell im Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsteam verstärkte Überlegungen statt, welchen Beitrag das DLR zu diesem Ziel leisten kann. Als eine damit einhergehende Voraussetzung wurde erkannt, dass es nicht nur hinsichtlich der Steuerungsgrößen im Energiemanagementsystem verstärkt eine Ausrichtung auf die CO₂-Emissionen in der Energieversorgung des DLR geben muss, sondern auch die anderen Bereiche wie Personal, Gebäude und Infrastrukturen, Forschung sowie unterstützende Prozesse und

die Organisationsführung selbst hier einen Beitrag leisten müssen.

Zu erwähnen ist hier weiterhin die neue EU-Richtlinie zur CSRD-Berichterstattung, die ab dem Berichtsjahr 2025 durch das DLR umgesetzt ist. Damit in den genannten Bereichen das Thema Nachhaltigkeit im gesamten DLR verankert und verinnerlicht wird, soll die Integration in das vorhandene Managementsystem weiter vorangetrieben werden. Dazu werden derzeit in einer Gap-Analyse systematisch diejenigen Prozesse und Richtlinien des DLR identifiziert, die bereits jetzt im Managementsystem verankert sind und zur Nachhaltigkeit beitragen. Dadurch lassen sich Schnittstellen und mögliche Lücken in Prozessen erkennen, die es noch zu konkretisieren gilt oder die zusätzlich integriert werden können und sollen.

Zudem treibt das neue Verpackungsgesetz, das ab 2023 Mehrwegverpackungen fordert, interne Bestrebungen zu Mehrwegverpackungen in unseren Wirtschaftsbetrieben voran. Im Personalbereich kommt im Weiteren das Allgemeine Gleichstellungsgesetz zum Tragen. Dieses legt fest, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen hat. Im DLR gibt es dazu zahlreiche Maßnahmen. Zum Beispiel werden als Prävention Mitarbeitende in Schulungen mit den Inhalten dieses Gesetzes vertraut gemacht und das DLR bietet ein Service-Telefon unter dem Namen MUT (Mein Unterstützung-Telefon) an.

Mit der Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems gibt es viele Veränderungen im DLR – ganz im Sinne eines Change-Managements. Dadurch bieten sich zahlreiche Chancen, bspw. die Einführung eines Energiemanagements (EMS) im Jahr 2019. Dieses ermöglicht eine genauere Erfassung von Daten, die wiederum im Nachhaltigkeitsmanagement für die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks genutzt werden können. In den Jahren 2020 und 2021 wurde das zertifizierte EMS im DLR ausgeweitet und weiter präzisiert. Die genauere Erfassung von Energieverbrauchsdaten pro Standort oder auch schon

teilweise pro Gebäudeeinheit im DLR macht es möglich, einen Klimaschutzplan für das DLR zu entwickeln und somit auch der Bundesregierung und Zielen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gerecht zu werden.

Besonders starken Einfluss in den Berichtsjahren hatte die Corona-Pandemie, welche im DLR eine starke Beeinflussung des Arbeitsverhaltens der Mitarbeitenden zur Folge hatte und im Nachgang betrachtet sowohl Chancen als auch Risiken birgt. Das zunächst zwingend notwendige Arbeiten aus dem Home-Office ermöglicht den Mitarbeitenden mehr Freiraum und Flexibilität. Im DLR wurde aufgrund der Erfahrungen eine Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ausgearbeitet. Zudem wurde auch die neue und angepasste virtuelle Kommunikation im Umgang mit Not- und Krisenlagen im DLR getestet und für wirksam befunden. Der im DLR bestehende Prozess für Krisenlagen konnte einwandfrei angewandt werden. Eine Chance, die sich im Rahmen der krisenbedingten Veränderungen im DLR entwickelt hat, war eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema psychische und psycho-soziale Gesundheit der Mitarbeitenden, welche durch die außergewöhnliche Krisensituation und der damit teilweise verbundenen Isolation einherging. Das Gesundheitsmanagement im DLR entwickelte verschiedenste Formate, um dies aufzufangen. Das Arbeiten aus dem Home-Office erschwerte für viele die Abgrenzung zwischen Privat- und Arbeitsleben und störte im Nachgang die zwischenmenschliche Zusammenarbeit in Präsenz.

Eine Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der Doppelten Wesentlichkeit planen wir in 2023 nach Veröffentlichung der European Sustainability Reporting Standards. Dabei werden wir eine detaillierte Inside-out- sowie Outside-in-Analyse in die Ergebnisse einfließen lassen, unsere positiven und negativen Auswirkungen auf Mensch und Natur reflektieren sowie davon noch konkreter Chancen und Risiken ableiten.

3. ZIELE

Wir beabsichtigen im DLR ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem mit den zentralen Bestandteilen Strategie, Organisation, Planung und Steuerung (KPI), Berichterstattung und Kommunikation zu implementieren. Dadurch sollen in allen Bereichen des DLR (Forschung und Entwicklung, Projektträger, Raumfahrtmanagement) sowohl **die internen Leitlinien „Forschen für die Nachhaltigkeit“** als auch **„Nachhaltiges Forschen und Arbeiten“ umgesetzt und gesteuert werden.**

Zur Integration eines Nachhaltigkeitsmanagements stützen wir uns auf die schon etablierte Struktur des Qualitätsmanagementsystems und arbeiten zusammen an einem integrierten Ansatz für die Managementsysteme im DLR. Wir integrieren dabei das Kernteam Nachhaltigkeit im DLR, in dem Verantwortliche aus den entsprechend betroffenen Organisationsbereichen zusammenkommen, identifizieren Handlungsbedarfe und dazu passende Maßnahmen. Wir nutzen diese Runde auch, um jährliche Aktualisierungen vorzunehmen, das Monitoring sicherzustellen und weiter die **„Bewusstseins-schaffung Nachhaltigkeit“** zu erzielen. Als zentrales Steuerungselement wurde im Jahr 2020 vom Vorstand ein Vorstandsbeauftragter für Nachhaltigkeit im DLR ernannt.

Ein Ziel mit besonders hoher Priorität ist zudem die **Formulierung und Etablierung einer DLR-Nachhaltigkeitsstrategie**, da diese den einzelnen Nachhaltigkeitsaktivitäten einen übergeordneten Rahmen geben wird. Dieses Ziel soll bis Mitte 2023 erreicht sein. Mit der Strategie soll ein systematischeres Monitoring von Zielen und Maßnahmen einhergehen.

Die Verankerung von Nachhaltigkeit im Managementhandbuch des DLR bleibt weiterhin auf der Agenda und wird durch den Vorstandsbeauftragten sowie von der Abteilung Nachhaltigkeit in die Struktur und Prozesse des Arbeitsalltags sukzessive überführt. Dafür haben wir

seit 2022 eine Gap-Analyse begonnen, um zu erkennen, in welchen DLR-Organisationsprozessen (der unter 1. erwähnten LeNa-Funktionsbereiche) Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt oder nachjustiert werden müssen.

Ein mittelfristiges Ziel im Bereich der Nachhaltigkeit mit besonders hoher Priorität bleibt es, den **CO₂-Fußabdruck für das DLR detaillierter zu ermitteln und die Angaben insbesondere um die Scope-3-Emissionskategorien zu vervollständigen.** (Details siehe DNK-Kriterium 12. Ressourcenmanagement sowie 13. Klimarelevante Emissionen.)

Sustainable Development Goals (SDGs)

Wir als DLR haben es uns zur Aufgabe gemacht, mit unserer Expertise in den Forschungsbereichen Raumfahrt, Luftfahrt, Energie, Verkehr und dem Querschnittsthema Sicherheit das Erreichen der SDGs zu unterstützen. Auch die Expertise des DLR Projektträgers in der Forschungsförderung, der Regierungsberatung, bei Dialogprozessen zwischen Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft und in der internationalen Zusammenarbeit ist maßgeblich für die Erfüllung der SDGs. Im Rahmen unserer Forschungsprojekte und unseres täglichen Handelns unterstützen wir als DLR somit eine Vielzahl an Sustainable Development Goals.

Beispielhafte Forschungsfelder im Berichtszeitraum 2020/2021 sind dazu folgende:



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

SDG 7:

Bezahlbare und saubere Energie:

- [Future Fuels](#),
- [Solarthermische Kraftwerke](#),
- [Windenergie](#),
- [Energienetze](#),
- [Gigastore](#),
- [Sektorenkopplung](#).



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur:

- [Wir bauen Brücken – Science2Business](#),
- [Forschen für den Zug der Zukunft](#),
- [Aerogele](#),
- [Multimedia-Satellitennetze](#),
- [Telerobotik](#).



SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden:

- [Erfassung der Flächenexpansion mittels Erdbeobachtung](#),
- [Monitoring von Flüchtlingslagern](#),
- [Identifikation von Slums aus dem All](#),
- [Messung von Luftverschmutzung aus dem All](#),
- [Forschungsförderung Stadtentwicklung](#).



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz:

- [Überwachung von Klimaveränderungen und Unterstützung von Hilfsorganisationen](#),
- [Untersuchung der Auswirkungen des Luftverkehrs auf das Klima](#),
- [Reduktion der Klimawirkung des Luftverkehrs durch technologische und operationelle Maßnahmen](#),
- [Vorbereitung Mission Merlin](#),
- [Vorbereitung Mission Tandem-L](#),
- [Verkehrsentwicklung und Umwelt](#),
- [Regierungsberatung und Forschungsförderung zum Klimawandel](#).



4. TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere Forschung als Dienstleistung

Unsere Forschung fungiert als Dienstleistung, bei der Wissen in Form von Patenten, Publikationen oder Lizenzen entsteht. Diese Forschungsergebnisse streben einen gesellschaftlichen Nutzen an. Unseren erzielten Impact ermitteln und veröffentlichen wir dabei regelmäßig in unserer Statistik der Jahre (siehe Nachhaltigkeitsberichte im gleichnamigen Berichtsabschnitt) in Form verschiedener Leistungsindikatoren wie z. B. Anzahl der referierten Publikationen, der angemeldeten Patente, der wahrgenommenen Lehraufträge und betreuten Universitätsabschlüsse, unser Open-Access-Anteil der veröffentlichten Publikationen oder z. B. in der Nachwuchsförderung die Anzahl von Jungwissenschaftlerinnen, Besucherinnen und Besuchern der DLR_School_Labs oder bspw. Teilnehmende in Lehrerworkshops. Auch die Verbreitung von Daten und Erkenntnissen an andere Forschende anderer Einrichtungen sowie die Bereitstellung von Infrastrukturen für Aufträge aus Industrie und Forschung können als Dienstleistung sowohl für andere Forschungseinrichtungen als auch für die Gesellschaft betrachtet werden.

Zentrale Beschaffung

Die Beschaffung wird am DLR zentral über die Abteilung Einkauf abgewickelt. Im Vergabeprozess werden dabei zunehmend – neben der Wirtschaftlichkeit – soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt. Diese werden im Rahmen der Ausschreibungsunterlagen an die Bieter kommuniziert und sind im internen Leitfaden „Nachhaltigkeit im Einkauf“ festgehalten. In diesem sind Nachhaltigkeitskriterien für alle relevanten Warengruppen im DLR zu finden.

Folgende Projekte der Berichtsjahre 2020 und 2021 können zu einem nachhaltigen Einkauf beispielhaft aufgeführt werden:

- Die Prüfung der DGUV-Vorschrift 3 (Unfallverhütungsvorschrift Elektrische Anlagen und Betriebsmittel) wurde am DLR-Standort Oberpfaffenhofen von einem Inklusionsbetrieb durchgeführt.
- Entsorgungsausschreibung: Nachweis des Zertifikats als Entsorgungsfachbetrieb,
- Aktenvernichtung (Abruf-Aufträge müssen papierlos funktionieren),
- Grüner Strom nach EE01-Zertifikat (nachhaltige Ausschlusskriterien),
- CO₂-Ausstoß bei Fahrzeugflotte relevanter Lieferanten mit regelmäßigen Fahrten zum DLR (Bewertungskriterium),
- Hotelverträge unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (z. B. Konzepte zu Abfall, Wasser, Food&Beverage etc.),
- Bahn-Großkundenvereinbarung mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen,
- Client-Ausschreibung (Energieeffizienz der Workstations bewertet, Verpackung soll nachhaltig sein),
- Diverse unternehmensbezogene Nachhaltigkeitskonzepte wie z. B. Solaranlagen und Wassereinsparung wurden positiv im Konzept bewertet,
- CO₂-neutrale Lieferungen,
- Einhaltung bestimmter Energieeffizienzklassen,
- Durch die langjährigen Bestrebungen für mehr Nachhaltigkeit konnten zudem einige Ausschreibungen mit Nachhaltigkeitskriterien durchgeführt werden wie z. B. dem Nachweis eines Umweltlabels oder eines Ecovadis-Ratings,

- Ebenso konnten neue Rahmenverträge für nachhaltigere Produkte abgeschlossen werden. Beispiele hierfür sind Multifunktionsgeräte und Drucker unter Berücksichtigung des Stromverbrauchs mit Standby-Modus oder Verpackungsmaterial in Kantinen aus nachwachsenden Rohstoffen.

Herausforderungen in der Beschaffung ergeben sich unter anderem aus Vorgaben des Vergaberechts sowie aus haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen. Auch die speziellen Anforderungen aus der Wissenschaft, wo es teilweise nur ein Gerät gibt, das die Erfordernisse der Forschung erfüllt, machen eine Bewertung und Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien in manchen Bereichen schwierig. Durch Schulung und Sensibilisierung der Zuständigen sollen zukünftig die Möglichkeiten einer nachhaltigen Beschaffung nach dem Zuwendungsrecht besser ausgeschöpft werden.

Soziale oder ökologische Probleme bezüglich nicht nachhaltig produzierter Güter oder erbrachter Dienstleistungen wurden im Berichtszeitraum nicht systematisch analysiert, da dies aufgrund der Heterogenität in der Beschaffung

nicht immer möglich ist. Sollten sich zukünftig Probleme zeigen, so wird das DLR mit seinen Auftragnehmern gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten oder nach nachhaltigen Ersatzlösungen suchen.

Eine weitere relevante Herausforderung für das DLR ist das Nachkontrollieren von Zertifikaten und anderen Beglaubigungen. Wir versuchen ökologische, soziale und ökonomische Problematiken im Vorfeld von Beschaffungen zu lösen, indem wir, insbesondere bei großen Ausschreibungen, entsprechende Bewertungskriterien zur Nachhaltigkeit festlegen. Ein Beispiel für dieses Vorgehen war die Umstellung von Normalstrom auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen. In den unterschiedlichsten Formaten – wie z. B. Lieferantenworkshops und persönliche Auswahlgespräche mit potenziellen Lieferanten – bespricht das DLR mögliche Probleme und Herausforderungen der Wertschöpfungskette mit seinen Stakeholdern im Technologiemarketing und in den F&E-Kooperationen sowie bei den Zuwendungsgebern.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT PROZESSMANAGEMENT



5. VERANTWORTUNG

Im Jahr 2020 wurde ein **Beauftragter des Vorstands für Nachhaltigkeit** ernannt. Zusammen mit dem **Kernteam Nachhaltigkeit** verantwortet er Nachhaltigkeit im DLR. Die Zusammensetzung besteht dabei aus Verantwortlichen unterschiedlicher nachhaltigkeitsrelevanter Organisationsbereiche wie z. B. Personal, Einkauf, Compliance, Bauen, Forschungsprogramme, Wissenschaftlich-Technischer-Rat, Betriebsräte u. a. Diese bilden die Organisation repräsentativ ab. Die Aufgabe des Vorstandsbeauftragten besteht darin, Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung des Nachhaltigkeitsprofils des DLR zu entwickeln. Im Fortgang entwickelt sich die **Abteilung Nachhaltigkeit** kontinuierlich weiter. Diese ist eingebunden in den Stab des **stellvertretenden Vorstands**, um den wachsenden Aufgaben und der Komplexität bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit dauerhaft gerecht zu werden. Bei der Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagements sind diese strukturellen Voraussetzungen von großer Wichtigkeit, um in die gesamte Organisation wirken zu können.

In der Zukunft werden hier auch **Koordinatorrollen** für Nachhaltigkeit in den Standortclustern aufgestellt. Das Kernteam trifft sich mindestens einmal im Jahr und steht ansonsten anlassbezogen in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit. Die Treffen dienen dazu, das Monitoring und das Aktualisieren des Nachhaltigkeitsprogramms im DLR durchzuführen.

Bei der Entwicklung der DLR-Nachhaltigkeitsstrategie sind federführend der **Vorstand**, die **Unternehmensentwicklung** sowie die Struktur rund um den Vorstandsbeauftragten und die Abteilung Nachhaltigkeit eingebunden. Für die Inhalte, Kontrolle und Analyse ist die Fachabteilung Nachhaltigkeit mitverantwortlich.

Für den Bereich Arbeitssicherheit und Umweltschutz gibt es im DLR einen ähnlichen Aufbau: Hier berät der **Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigte (SUB)** den Vorstand in seinen expliziten Themengebieten.

6. REGELN UND PROZESSE

Zur Integration des Themas Nachhaltigkeit in Forschungsaktivitäten, in die Managementprozesse sowie in die unterstützenden Prozesse und in die Forschungsinfrastruktur setzen wir auf eine ganzheitliche und unternehmensweit angelegte Systemlandschaft.

Als Mindeststandard für alle Institute und Einrichtungen des DLR wurde die internationale Norm für Qualitätsmanage-

mentsysteme DIN EN ISO 9001 festgelegt. Eine flächendeckende Zertifizierungsfähigkeit aller Institute und Einrichtungen wird kontinuierlich angestrebt, jedoch durch Wachstum und Erweiterung von Forschungsinstituten erschwert. Daher stehen die in den letzten Jahren neu gegründeten Institute und Einrichtungen des DLR beim Aufbau von Managementsystemen im Vordergrund. Über den Mindeststandard hinaus haben mehrere Institute und Einrichtungen

sektorspezifische Normen in den Bereichen Qualität, Arbeitssicherheit, Umweltmanagement sowie Informationssicherheit (VDA 6.2, OHSAS 18001, DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 27001) integriert und sind danach zertifiziert. Im DLR verfügen wir über drei akkreditierte Labore nach DIN EN ISO 1702518 (**Labormanagement**), eine Akkreditierung nach dem **Prozessmanagementsystem NADCAP19** sowie die **Anerkennungen durch das Luftfahrtbundesamt im Entwicklungs- und Flugbetrieb**.

Unser Vorstand hat die organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen, auf deren Basis wir weitere Themen wie Energiemanagement, Nachhaltigkeit oder Umweltschutz in das DLR-Managementsystem integrieren. Neben der Zertifizierung des Qualitätsmanagements gemäß DIN EN ISO 9001 in seiner dezentralen Ausprägung ist das **Energiemanagement** für das gesamte DLR gemäß DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Der Aufbau eines unternehmensweiten Umweltmanagementsystems in Anlehnung an die DIN EN ISO 14001 ist der nächste Schritt.

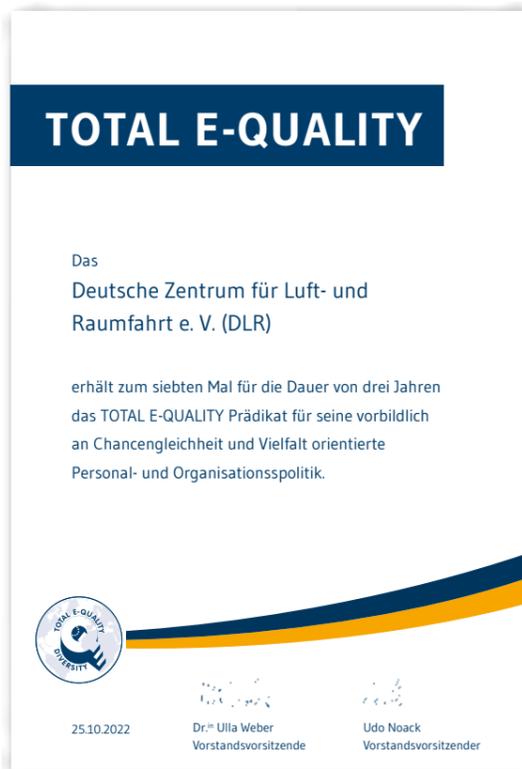
Es gibt eine Reihe darüber hinausgehender **Leit- bzw. Richtlinien**, um verschiedene Teilaspekte der Nachhaltigkeit in die Prozesse des DLR zu integrieren:

- Ethik der wissenschaftlichen Arbeit,
- Grundlagen des Forschungsdatenmanagements,
- Gestaltung und Ausstattung von baulichen Anlagen,
- Grundsätze der Beschaffung,
- Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird am DLR bereits seit 2002 durch das **Zertifikat „audit berufundfamilie“** bestätigt. Seit 2004 erhält das DLR regelmäßig das Prädikat für Chancengleichheit **„TOTAL E-QUALITY“**.

Unser DLR-weites **Risikomanagementsystem (RMS)** ist seit dem Jahr 2002 etabliert und erfüllt die Anforderungen





Zuständigkeit liegt im Geschäftsbereich des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Die Verantwortung für die operative Steuerung des Risikomanagementsystems liegt beim Controlling und wird dort vom RMS-Koordinator wahrgenommen. Die Risikopolitik sowie die Verfahren und Regelungen zum Risikomanagementsystem des DLR sind im Risikomanagement-Handbuch niedergelegt und werden bei Bedarf aktualisiert.

Das Risikomanagementsystem im DLR ist zurzeit in folgende 22 Beobachtungsbereiche unterteilt: Aufträge managen, Personal managen, Finanzen, Ressourcen planen und steuern, Strategie, Internationale Beziehungen, Einkauf, Technische Infrastruktur, Technologiemarketing, Allgemeine Rechtsangelegenheiten, Informations- und Kommunikationstechnik, Raumfahrtagentur, Projektträger DLR, Beteiligungen, Programmforschung Verkehr, Programmdirektion Raumfahrt, Programmforschung Luftfahrt, Programmforschung Energie, Programmkoordination Sicherheitsforschung, Compliance, Betriebswirtschaftliche Informationssysteme und Datenschutz. Diese Bereiche sind jeweils von einem verantwortlichen Risikokoordinator und einem Vertreter organisiert. Die unmittelbare Verantwortung für die Früherkennung von Risiken, deren Bewertung, Steuerung und Überwachung liegt primär bei den Risikokordinatoren der jeweiligen Beobachtungsbereiche. Risiken werden, je nach Klassifizierung, auf unterschiedlichen Ebenen im DLR kommuniziert.

Im Rahmen der Risikoinventur erfolgt einmal jährlich eine vollständige Bestandsaufnahme aller Risiken. Die Inventur schließt mit der Erstellung des Risikoberichts des RMS-Koordinators an den Vorstand. Der Bericht wird nach Freigabe durch den Vorstand den Wirtschaftsprüfern im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses vorgelegt und ist Bestandteil der Prüfung. Darüber hinaus ist das DLR-Risikomanagementsystem Bestandteil des Prüfungsplans der Abteilung Revision und Unternehmensbeteiligungen.

des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG). Die zentrale Aufgabe ist es, jegliche Gefährdungen, die unter anderem für die wirtschaftliche und finanzielle Situation des DLR von Bedeutung sind, frühzeitig zu erkennen, zu bewerten sowie zu kontrollieren und zu steuern.

Ein wirksames Risikomanagement erfordert somit die Einbeziehung aller Mitarbeitenden und die Verankerung in den Geschäftsprozessen des DLR. Das Risikomanagementsystem im DLR ist daher als operatives und permanentes Risikomanagement zu verstehen. Zudem unterstützt es durch organisatorische Regelungen, insbesondere durch eine klare Verantwortungszuordnung, dass Risiken frühzeitig identifiziert, regelmäßig bewertet und überwacht werden. Das DLR-Risikomanagementsystem fällt in den Verantwortungsbereich des Gesamtvorstandes. Die federführende

7. KONTROLLE

Eine Systematik von Leistungsindikatoren zur Kontrolle der Zielerreichung in den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen befindet sich nach wie vor im Aufbau, da noch nicht abschließend alle Ziele konkret formuliert sind.

Die im Rahmen der DNK-Erklärung geforderten Leistungsindikatoren berichten wir nach den internationalen GRI-Standards. Diese Standards ermöglichen eine hohe Qualität in der Datenerfassung und Aufbereitung.

Präzisere Zielformulierungen und damit einhergehende Kontrollmechanismen werden im Rahmen einer Nachhaltigkeitsstrategie für das DLR bis Mitte 2023 ausgearbeitet.

Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses verschafft sich der Abschlussprüfer jährlich einen Einblick in das Risikomanagementsystem (RMS) des DLR – so geschehen auch 2021. Der Abschlussprüfer bestätigt, dass der Vorstand die geforderten Maßnahmen zur Errichtung eines Risikofrüherkennungssystems in geeigneter Form getroffen hat und dass dieses auch dazu geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Es gibt eine zentrale Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren bei der Beschaffung durch die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit im Einkauf (siehe dazu DNK-Kriterien 4. Tiefe der Wertschöpfung und 17. Menschenrechte).

Mit der Einführung und Kontrolle des Energiemanagements wurde der Sicherheits- und Umweltschutzbeauftragte im DLR beauftragt.

Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiterinnen und Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Bestechlichkeit und Bestechung sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpersonen zu wenden. Zudem gibt es laufende Kontrollen durch die Innenrevision im DLR.

Im DLR werden viele **Kennzahlen aus den Bereichen Finanzen, Personal inklusive Diversity, Vernetzung, Ressourcen sowie der Qualitäts- und Produktsicherung** erhoben. Diese werden auch in Zahlen, Daten, Fakten regelmäßig als Zustandsbeschreibung veröffentlicht – zuletzt im Bericht DLRnachhaltigkeit.

Kennzahlen und Verbräuche, die für die Nachhaltigkeitsentwicklung des DLR spezifisch und bisher besonders wichtig sind, sind:

- Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden,
- Umsetzung des Kaskaden-Modells,
- Anzahl der Dienstreisen: Flugkilometer (CO₂), Mietwagen (CO₂), Bahnkilometer (CO₂); Kraftstoffe der Forschungsflotte (CO₂),
- Unfallentwicklung (Bundesdurchschnitt nach DGUV),
- Anteil der Publikationen bei Open-Access in Prozent.

In den Jahren 2020/21 konnten wir insbesondere unsere Verbrauchszahlen im Bereich der Dienstreisen schärfen (vgl. DNK-Kriterium 13. Klimarelevante Emissionen sowie den Leistungsindikator). Für die Konsistenz der Daten ist ebenfalls das Energiemanagementsystem im DLR von großer Bedeutung (vgl. DNK-Kriterium 12. Ressourcenmanagement).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Werte, Grundsätze und Standards sowie interne themenspezifische Leitbilder aus unseren Forschungsbereichen, ein interner Verhaltenskodex, Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, wie auch die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden, sind u. a. durch folgende Initiativen und Dokumente belegbar:

- [Strategie 2030 \(extern verfügbare Kurzfassung\)](#),
- [Qualitäts- und Produktsicherung](#),
- Umweltmanagement,
- Energiemanagement,
- [Leitfaden für Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen \(LeNa\)](#),
- Interner DLR-Verhaltenskodex.

8. ANREIZSYSTEME

Das DLR wird durch einen Beschluss im Deutschen Bundestag durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (jetzt Bundesministerium für Wirtschaft und Klima) institutionell gefördert. Für die Mitarbeitenden wird der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund (TVöD Bund) angewendet. Dieser enthält keine expliziten Vergütungsoptionen für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

Im DLR sind Anreizsysteme zur Nachhaltigkeit noch nicht durchgehend vorhanden. Mit dem **Ziel der Etablierung von mehr Nachhaltigkeitsanreizen in Zielvereinbarungen** aus 2018/2019 wird sich dies sukzessive verändern. In Teilen der Führungsebene wird das Thema Nachhaltigkeit bereits in den jährlichen Zielvereinbarungen berücksichtigt. Die **Kontrolle** obliegt dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Nachhaltigkeitsziele sind im DLR zum größten Teil strategische Ziele, deren Umsetzung den Führungskräften vor Ort obliegt. Allerdings werden in jedem Zielvereinbarungsgespräch die Umsetzungen reflektiert. Der Etablierung eines Energiemanagementsystems im DLR lag ebenfalls eine konkrete Zielvereinbarung zugrunde.

Die Verankerung von Nachhaltigkeit im DLR steht stark im Zusammenhang mit dem sich derzeit im Aufbau befindenden Integrierten Managementsystem. Ein wichtiger Aspekt dabei sind die Diskussionen im Lenkungsausschuss dazu.

Ein Instrument zur Mitarbeitendenbeteiligung bei der Benennung und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen im DLR sind **interne Preise**. Dazu zählten im Jahr



2021 der [DLR IDEA Award](#) zum Thema „Grüne Baustelle – CO₂-freie Produktion“. So wird ein zusätzlicher Anreiz für die Mitarbeitenden und Forschenden geschaffen, Ideen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprofils und der Forschungsarbeiten des DLR zu entwickeln. Zudem werden bei der Institutsentwicklung Anreize für mehr Nachhaltigkeit

geschaffen und auch in der programmatischen Förderung wird vermehrt auf das Thema „Life Cycle Assessment“ für die Durchführung von Forschungsprojekten geachtet. Für einen angeregten Austausch steht allen Mitarbeitenden am DLR das DLR.wiki zur Verfügung. Dort können Ideen eingebracht und diskutiert werden. In den unterschiedlichsten Bereichen gibt es einen eigenen Bereich zum Thema Nachhaltigkeit. Dort können Themen und Ideen aller Art zur Verbesserung des nachhaltigen Lebens und Arbeitens diskutiert werden, z. B. eine nachhaltigere Mobilität beim Pendeln der Mitarbeitenden sowie die Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien bei Dienstreisen. Nicht nur für den Austausch untereinander steht hiermit eine Plattform zur Verfügung – auch für kontinuierliche Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden kann sie genutzt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik ist durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund) geregelt. Die außertarifliche Vergütung für Teile der obersten Führungsebene wird im Bundesgeneralanzeiger veröffentlicht. Für das Berichtsjahr finden sich die Vergütungsstrukturen im [Bundesanzeiger unter der Information „Bericht über die Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.“](#)

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung wird wegen der tariflichen Bindung des DLR an den *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund)* nicht erfasst.

9. BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Abteilung Nachhaltigkeit wie auch der Bericht DLRnachhaltigkeit sind Bestandteil des Managementsystems „Teilsystem vorstandsnahe Aktivitäten (TSVO)“. Im TSVO wurde in 2019 ein Prozess zur systematischen Analyse der Stakeholder auf Prozessebene erfolgreich entwickelt und durchgeführt. Für das vorliegende Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Veränderungen festgestellt. Für den Prozess „Nachhaltigkeitsbericht erstellen“ heißt dies konkret, dass die Stakeholder zunächst mit dem Prozessverantwortlichen ermittelt wurden, um dann **durch Interviews sowie Rollenspiele die Interessen, Eigenschaften und Absichten der Stakeholder zu sammeln und zu priorisieren**. Das Ergebnis der Befragung der relevanten Stakeholder von allen Prozessen im TSVO wurde dem Vorstand vorgelegt und mit ihm besprochen sowie im Nachgang auch im eigenen TSVO-Newsletter (siehe linke Seite) allen Mitarbeitenden mitgeteilt. Die relevanten Stakeholder für den Bereich Nachhaltigkeit sind:

Intern:

- Kernteam Nachhaltigkeit,
- Mitarbeitende,
- Programmdirektionen der DLR-Forschungsschwerpunkte.

Extern:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (heute: BMWK),
- Bundesministerium für Bildung und Forschung,
- Andere Forschungsorganisationen,
- Die Helmholtz-Gemeinschaft,
- Unternehmen,
- Zivilgesellschaftliche Organisationen.

Dabei wurden folgende Formate angewendet:

Regelmäßige Informations- und Austauschformate:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber,
- Berichte im Aufsichtsgremium,
- Belegschaftsversammlungen,
- Veranstaltungen/Vorträge im Bundestag/ in Landesparlamenten.

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit,
- Mitarbeit und Teilnahme an wissenschaftlichen Foren,
- Präsentation des DLR auf Foren von Wirtschaft und Industrie,
- Online-Befragung der Stakeholder zu wesentlichen Handlungsfeldern des DLR mit der Möglichkeit, als Freitext ergänzende Nachhaltigkeitsthemen hinzuzufügen.

Die einzelnen bestehenden Dialogformate mit den Stakeholdern wurden fortgesetzt und teilweise erweitert: So wurde in dem Berichtszeitraum die Einbindung interner Stakeholder in den Nachhaltigkeitsprozess weiter ausgebaut und systematisiert. Neben regelmäßigen Kernteamsitzungen – auch online – in denen zum Beispiel über Vision und Mission des DLR diskutiert wurde, wurden die Standortentwicklungen oder entsprechend dort ansässige Koordinatoren durch einen Jour fixe in den Nachhaltigkeitsprozess mit eingebunden. Dies ist ein besonders wichtiger Schritt, da zum einen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen festen Ansprechpartner für das Thema Nachhaltigkeit erhalten und zum anderen es so möglich wird, relevante Themen in und aus den Standorten geordnet zu kommunizieren. Zu einer weiteren Systematisierung und Professionalisierung des Stakeholder-Dialogs ist es bisher nicht gekommen, sie soll jedoch im Jahr 2023 durchgeführt werden.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44:

Wichtige Themen und Anliegen

Pandemiebedingt konnten in den Jahren 2020/21 nicht alle geplanten Dialogformate umgesetzt werden. Einige konnten jedoch digital online oder in hybrid mit den unten aufgeführten Stakeholdern fortgeführt werden. Die Kommunikation dazu kann auf der Internetseite des DLR nachgesucht werden sowie in den vom DLR genutzten Kanälen der sozialen Medien (youtube, vimeo, Instagram, facebook, twitter).

In 2020/2021 eingebundene Stakeholder:

Intern:

- Kernteam Nachhaltigkeit,
- Mitarbeitende,
- Programmdirektionen.

Extern:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,
- Bundesministerium für Bildung und Forschung,
- Andere Forschungsorganisationen,
- Die Helmholtz-Gemeinschaft inklusive des [Helmholtz Sustainability Summits 2021](#),
- Unternehmen,
- Zivilgesellschaftliche Organisationen.

In 2020/2021 genutzte Kommunikationsformate und bearbeitete Themen:

Informations- und Austauschformate:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber,
- Berichte im Aufsichtsgremium,

- Betriebsversammlung mit der Belegschaft zu den Themen Personalentwicklung, Entwicklung und Trends an den Standorten, Bausituation,
- Betriebsräteversammlung zu den Themen Nachhaltigkeit, E-Mobilität und CO₂-Kompensation,
- Veranstaltungen/Vorträge im Bundestag/ in Landesparlamenten.

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit, Standort- und Delegationsbesuche u. a. mit Themen wie z. B. CO₂-arme Industrieprozesse, Lebenszyklus von Daten, Solarsystem für maritime Infrastrukturen, Partikelmessfahrzeuge für Schadstoffe in der Luft u. v. m.,
- Wissenschaftliche Foren,
- Präsentation des DLR auf Foren von Wirtschaft und Industrie,
- Online-Befragung der Stakeholder zu wesentlichen Handlungsfeldern des DLR im Jahr 2019 mit der Möglichkeit, als Freitext ergänzende Nachhaltigkeitsthemen hinzuzufügen. Dabei wurden folgende drei Themenbereiche aufgeführt: Social Value Creation; SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele; SDG 4: Hochwertige Bildung (z. B. Fortbildung der MA, Vereinbarkeit Beruf&Studium).

Die Kommunikationsformate und damit verbundenen Themen nutzen wir als DLR, um die Forschungsinhalte und -ergebnisse zu präsentieren und der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, zudem um unsere Prozesse zu optimieren und die Zufriedenheit unserer Stakeholder zu erreichen. Ebenfalls sind die Kommunikationsformate wichtig, um uns durch den Dialog mit den Stakeholdern weiterzuentwickeln. (Details siehe DNK-Kriterien 5., 10., 12., 14.-16, 18.-20.)

10. INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Als führende deutsche Forschungseinrichtung für Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr mit den Querschnittsthemen Sicherheit und Digitalisierung **stärken wir als DLR die Innovationskraft, die Zukunftsfähigkeit sowie die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.**

Unsere **Forschungs- und Entwicklungsleistungen** zielen auf eine wirtschaftliche Verwertung primär in originären Aufgabenbereichen des DLR. Neben dem wissenschaftlichen Fokus richtet das DLR seine Forschungs- und Entwicklungsarbeit auch an gesellschaftlichen Herausforderungen und speziell an Nachhaltigkeitserfordernissen aus. Damit leisten wir einen kontinuierlichen Beitrag zum Erhalt von Innovations- und Wirtschaftskraft sowie Wohlstand und Lebensqualität in Deutschland. Innovation und Transfer sind entsprechend feste Bestandteile der DLR-Forschung. Kompetenzen aus allen Bereichen werden zusammengebracht. Dabei werden auch Prozesse und die Forschungskultur transferfreundlich gestaltet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DLR liefern exzellente Ergebnisse in der Forschung genauso wie für die wirtschaftliche Umsetzung und anwendungsorientierte Innovation. Transfer über Forschungsk Kooperationen, Auftragsforschung, Infrastrukturbereitstellung, Schutzrechte, Ausgründungen und hochqualifizierte Personen findet im DLR zuverlässig statt.

Der **Vorstandsbereich für Innovation, Transfer und wissenschaftliche Infrastrukturen** versteht seinen Auftrag in dem Sinne, Mechanismen zu etablieren, um Forschungsaktivitäten auf Verwertungspotenziale auszurichten und explizite Transfererfolge zu erzielen, zu gestalten und sichtbar zu machen. Dieser Erfolg geht über Kennzahlen hinaus. Er ist auch ein kultureller und struktureller Impuls, um Innovation in der Wissenschaft selbstverständlich mitzudenken.

Nachhaltigkeitsleistungen werden durch Innovationsprozesse im DLR gefördert. Zum Beispiel sind Nachhaltigkeitsziele entlang unseres Ideenmanagementprozesses bei der Bewertung von Innovationsideen und Projektskizzen im Technologiemarketing allgegenwärtig. Das SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) wird mithilfe unseres Innovationsprozesses durchgängig verfolgt.

Darüber hinaus gibt es im DLR das **betriebliche Vorschlagswesen (BVW)** und den **DLR-KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)**. Diese sind Instrumente, die die Umsetzung von Ideen, auch mit einem Fokus auf nachhaltiges Handeln, in den Mittelpunkt rücken. Bei dem KVP gab es im Jahr 2021 zur Energie vier Vorschläge, zum Gesundheitsschutz drei Vorschläge, zur Nachhaltigkeit zehn Vorschläge und zum Umweltschutz sechs Vorschläge. Dabei sind ggf. Doppelzuordnungen wie Nachhaltigkeit und Energie möglich.

Beim DLR-KVP adressieren seit Einführung 2019 insgesamt etwa 26 Prozent der Fragen den Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie Energie und Nachhaltigkeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Das DLR besitzt keine Aktien oder eine andere Art von Finanzanlagen und berichtet daher diesen Leistungsindikator nicht.

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE UMWELT

11. INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Wir als DLR wachsen weiter. In den letzten Jahren sind immer weitere Institute und Standorte hinzugekommen. Im Jahr 2021 hat das DLR 33 Standorte in Deutschland sowie einen in Almería (Spanien) und Büros in Tokio, Washington, Brüssel und Paris. Dadurch steigt die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen. Die **Flächeninanspruchnahme** beträgt allein durch die größten acht Standorte (Braunschweig, Göttingen, Berlin-Adlershof, Köln, Stuttgart, Lampoldshausen, Oberpfaffenhofen und Bonner Bogen) 370.191 m². Die Flächeninanspruchnahme der anderen Standorte liegt in einer qualitätsgeprüften Form bislang nicht vor.

Weitere **natürliche Ressourcen werden im Rahmen der Forschungsarbeiten und der Administration** in Anspruch genommen. Dazu zählen insbesondere Energie und Treibstoffe für Forschungsanlagen (z. B. Energiespeicherversuchsanlagen, Prüfstände, Anlagen der Material- und Konstruktionsforschung, Forschungsfahrzeuge und -platt-

formen, Simulatoren, Empfangsstationen und Hochleistungsrechner) sowie Flugzeuge (Wasserstoff, Kerosin und andere Treibstoffe sowie Spezialgase).

Für das Betreiben der Standorte bzw. der allgemeinen Infrastruktur liegen an: elektrischer Strom aus Wasserkraft, Öl, Erdgas, Fernwärme und -kälte sowie technische Gase und Treibstoffe. Die entsprechenden Verbrauchsdaten für Trinkwasser, Abwasser, Strom, Gas, Heizöl, Fernwärme, Benzin, Diesel und Abfall können in den dazugehörigen DNK-Leistungsindikatoren zu 11.-13. eingesehen werden.

Andere Materialien und Ressourcenverbräuche werden im Sinne des Nachhaltigkeitsmanagements derzeit nicht erfasst. **Geplant sind künftig Pilotprojekte**, die in verschiedenen Teilbereichen die Ressourcen- und Materialverbräuche detailliert analysieren.

12. RESSOURCENMANAGEMENT

Unsere **Zielsetzungen** im Bereich der Ressourceneffizienz sind größtenteils operativ und an konkrete Maßnahmen geknüpft. Demnach soll die **Transparenz der Messdaten verbessert bzw. eine flächendeckende Messinfrastruktur geschaffen werden**, um den Ist-Zustand genauer zu erfassen und die Basisdaten vollständig zu erheben. So kann der Ressourcenverbrauch detaillierter erfasst und durch Digitalisierung besser verfügbar werden. Dies ist für das Jahr 2021 im Bereich der **Mobilitätsdaten** erfolgreich gewesen, sodass zusätzlich zu den Dienstreisen mit dem Flugzeug und der Bahn die Fahrten mit dem Mietwagen erfasst werden konnten. Außerdem wurde auf Grundlage einer Mobilitätsumfrage der Ressourcenverbrauch aus den Pendelwegen der Mitarbeitenden rudimentär berechnet. Diese Daten finden sich im Fußabdruck des DLR für das Jahr 2021 wieder. Die Erfassung des **Wasser- und Abfallaufkommens** ist für das Berichtsjahr 2023 geplant.

Ein weiteres Ziel ist ein **vollständiger Ausbau der Stromzählerinfrastruktur und die Vervollständigung des Energiemanagementsystems an allen DLR-Standorten**. Daran anschließend werden weitere Energieeffizienzmaßnahmen abgeleitet. Ein quantitatives Ziel des im Jahr 2019 nach DIN EN ISO 50001 zertifizierten EMS ist es, den **Gesamtenergieverbrauch des DLR bis 2025 um 10 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 zu senken**.

Im Jahr 2021 konnte hier eine Effizienzsteigerung um 12,94 Prozent erreicht werden, also eine Übererfüllung des Zieles um knapp drei Prozent. Durch das nach DIN EN ISO 50001 zertifizierte Energiemanagement konnten insgesamt die Energieverbräuche genauer erfasst werden. Dies führte zu erhöhter Transparenz bei Unstimmigkeiten. Zudem ist es dadurch in Zukunft möglich, den CO₂-Fußabdruck des DLR genauer zu berechnen und darzustellen. Für das Jahr 2021 konnten CO₂-Emissionen aus Dienstreisen nicht nur per Flugzeug, sondern auch per Mietwagen ermittelt werden. Das DLR hat diese Dienstreisen und -fahrten für das Jahr

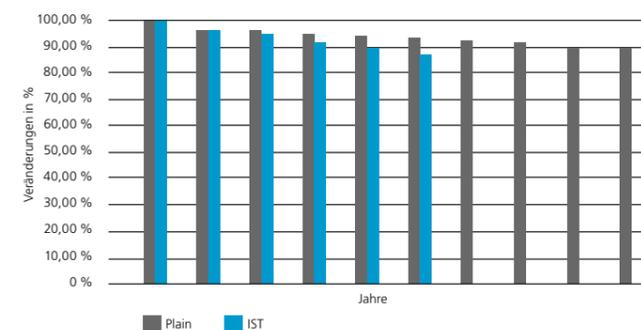
2021 über den externen Dienstleister atmosfair kompensiert. Allerdings verfolgen wir als DLR vorrangig den Ansatz von „Vermeiden, reduzieren und erst dann kompensieren“.

Als Folge der pandemiebedingten Veränderungen wurde im DLR die **„Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten“ verabschiedet**. Dadurch lassen sich Emissionen aus den Pendelwegen reduzieren. Nach Abstimmung mit der Führungskraft werden den Mitarbeitenden, wenn es die Tätigkeit zulässt, bis zu 80 Prozent der Arbeitszeit im Home-Office genehmigt. Dies wird sich in Zukunft auch auf die Inanspruchnahme von Flächen auswirken, da zunehmend eine Mehrfachnutzung von Büros und dadurch eine Reduktion der Büroflächen möglich wird. Eine Reduktion des Flächenbedarfs für Büroflächen von rund 25 Prozent wird hierbei angestrebt.

Ein weiteres Ziel war es, ein **Energiecontrollingsystem (ESC)** im Jahr 2021 einzuführen, was jedoch nicht wie geplant abgeschlossen werden konnte und **bis Ende 2023** erzielt werden soll. Das DLR hat sich verpflichtet, Neubauten mit einer Investitionssumme von über 6 Mio. Euro ab dem Jahr 2023 durch das Bewertungssystem „Nachhaltiges Bauen“ mit dem Mindestziel der Qualitätsstufe „Silber“ zu zertifizieren, was tendenziell einen positiven Einfluss auf den künftigen Ressourcenverbrauch im Bereich der Gebäude- und Infrastruktur haben wird.

Ebenso versuchen wir die Ressourcennutzung zu optimieren, indem z. B. Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezogen wird. Mit einem Photovoltaik-Projekt, in dessen Rahmen eine Bewertung der Dachflächen zur Eignung von PV vorgenommen wird, soll der **interne Ausbau von erneuerbaren Energien zur Eigenstromversorgung** vorangebracht werden. Zusätzlich erfolgt eine **Prüfung für eine regenerative Wärmeversorgung** an den relevanten Standorten des DLR. Darüber hinaus wurde bereits im Jahr 2004 ein **Integriertes Managementsystem** (Umweltmanagement,

EnPI – Energy Performance Indicator Gesamt EnPI Entwicklung und Status



Das strategische Ziel sieht eine spez. Gesamtenergieeinsparung von 10 % bis zum Jahr 2025 vor. Nach Gewichtung der Organisations-EnPI zeigt der aktuelle Status eine Effizienzsteigerung von **12,94 %**. Aufgrund der vielfachen Effekte durch die Corona-Pandemie sollte die weitere Entwicklung vor Anpassung des Ziels und der Ausgangsbasis beobachtet werden.

Energiemanagement, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeitsmanagement) am Standort Lampoldshausen vollständig zertifiziert. In Lampoldshausen wurden damit erstmals Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit zu einem System zusammengeführt und erfolgreich auditiert. Seitdem ist man diesen Weg weitergegangen und hat Vorgaben der Umweltnorm in die Prozesse des DLR einfließen lassen. Mit Erscheinen der neuen ISO-Norm DIN EN 14001 von 2015 wurden unsere Systeme an diese angepasst. Im Jahr 2018 wurde zudem der Projektträger in Bonn auditiert und die Umweltnorm in ein integriertes System eingebettet. Diese damals schon integrierten Managementsysteme sind weiterhin die Vorbilder für das DLR-weite Integrierte Managementsystem.

Das Integrierte Managementsystem im DLR hat sich eine Reihe von Zielen gesetzt, die in den nächsten Jahren ins

Visier genommen und implementiert werden sollen. Dazu gehört eine organisatorische Zusammenführung des Umweltmanagements mit dem Qualitätsmanagement, um drei Ziele zu erreichen:

- Aus vereinheitlichten Normen höheren Nutzen ziehen,
- UMS-Leistungen inklusive der Nachhaltigkeitsprozesse stärker in den Teilsystemen der Institute und Einrichtungen des DLR anbieten,
- Managementstandards gemeinsam festlegen.

Wir planen, **Schulungen mit Inhalten zum Umweltmanagement für spezielle Zielgruppen** anzubieten, z. B. für Führungskräfte, Auszubildende oder Betreiber von Anlagen und Laboren.

In **internen Audits** sollen UMS-Inhalte angesprochen werden, um die Sensibilität für diese Themen zu steigern.

Zudem wird ab Ende 2023 eine **Softwareunterstützung** einbezogen werden, damit die Umweltkennzahlen aus Umweltzustandsdaten (ECI), Umweltleistungsdaten (OPI) und Umweltmanagementdaten (MPI) einfacher ermittelt und transparenter dargestellt werden können.

Für eine bessere Informationslage wird ein **regelmäßiger Newsletter** eingerichtet, der Umweltschutz, Umweltmanagement und dazugehörige Themen wie Klima, Natur und Energie aufgreift.

Aus dem Zusammenspiel zwischen Umweltmanagement und Energiemanagement lässt sich insgesamt ein umfassendes Monitoring von Umwelteinflüssen des DLR abbilden.

Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit des DLR oder aus dem Verbrauch natürlicher Ressourcen für Ökosysteme ergeben, werden bislang nicht im Rahmen des beschriebenen Risikomanagements systematisch ermittelt und sind daher nicht bekannt (siehe DNK-Kriterium 6. Regeln und Prozesse).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1:
Eingesetzte Materialien*

Die für unseren spezifischen Wertschöpfungsprozess als Forschungs- und Entwicklungsorganisation benötigten Materialien werden im SAP nach Warengruppen erfasst. Der Einkauf des DLR ist in dieser Hinsicht – für eine Forschungsorganisation, welche Wissen produziert und keine Produkte erzeugt –, zu heterogen und viel zu häufig von Einzelkaufentscheidungen abhängig. Unsere Materialien oder eingekauften Leistungen werden aus diesen Gründen bisher nicht gemäß Nachhaltigkeitskriterien (zum Beispiel in nicht erneuerbare und erneuerbare Materialien) unterteilt. Der Einkauf im DLR strukturiert sich jedoch anhand

seines Prozesssteckbriefes, berücksichtigt dabei Grundlagen und Regeln, sorgt für qualitätsgesicherten Output und nutzt zudem den internen „Leitfaden für Nachhaltige Beschaffung.“

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1:
Energieverbrauch*

 **Strom in MWh**
2021: 72.843,31 (2020: 67.313,51)

 **Gas in MWh**
2021: 43.648,74 (2020: 31.881,22)

 **Heizöl in MWh**
2021: 2.868,41 (2020: 4.670,64)

 **Fernwärme in MWh**
2021: 21.660,85 (2020: 20.548,92)

 **Fernkälte in MWh**
2021: 4.411,82 (2020: 4.096,23)

 **Benzin in MWh:**
2021: 73,922 (2020: 41,278)

 **Diesel in MWh:**
2021: 256,607 (2020: 315,433)

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4:
Verringerung des Energieverbrauchs*

Das Energiemanagement im DLR wurde im Jahr 2019 nach DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Dadurch verbessert sich die Datenlage von Verbrauchszahlen erheblich. Neben dem allgemeinen **Energiesparziel, den Gesamtverbrauch bis 2025 um zehn Prozent sowie den spezifischen Energieverbrauch um zwölf Prozent im Vergleich zum**

Basisjahr 2016 zu senken, können auch energetische Modernisierungsmaßnahmen und ein Wechsel zu alternativen Energieträgern effektiver mitgedacht und umgesetzt werden.

Darüber hinaus wurden Effizienzmaßnahmen durchgeführt, die jedoch nicht vollumfänglich bewertet wurden. Dies ist aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen in dem Berichtsjahr (Corona, Wachstum usw.) und der mitunter noch fehlenden Messtechnik von Energieverbräuchen teilweise noch nicht möglich. Das Maßnahmenmanagement (Identifizierung, Initiierung, Begleitung, Auswertung) soll intensiviert werden.

Folgende Quellen liegen den Umrechnungen bei der Heizenergie zu Grunde:

Für die Heizwerte wurden Daten der Auflistung bei Wikipedia sowie der Helmholtz-Gemeinschaft verwendet. Bei den meisten Grafiken und anderen Veröffentlichungen des DLR ist die Quellenangabe klein ausgewiesen.

*Leistungsindikator GRI SRS-303-3:
Wasserentnahme*

Dieser Leistungsindikator konnte für das Jahr 2021 wegen fehlender Daten nicht erhoben werden. Für den Folgebericht ist dies mindestens für die acht größten Standorte des DLR geplant.

*Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020):
Angefallener Abfall*

Dieser Leistungsindikator konnte für das Jahr 2021 wegen fehlender Daten nicht erhoben werden. Für den Folgebericht ist dies mindestens für die acht größten Standorte des DLR geplant.

13. KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Da sich das Nachhaltigkeitsmanagement im DLR weiterhin in der Aufbauphase befindet, ist eine detaillierte Aufschlüsselung aller Treibhausgas-Emissionen noch nicht möglich. Jedoch kann bereits der Anteil der CO₂-Emissionen dargestellt werden.

Die wichtigsten Emissionsquellen für CO₂ sind:

- Brennstoffe für Heizzwecke sowie Fern- und Nahwärme,
- Treibstoffe für Flugzeuge und Forschungsanlagen,
- Fernkälte,
- Reisen (Bahn, Flug, Mietwagen).

Die **wichtigste Zielsetzung** im DLR ist die **Schärfung der Datenlage zur Ermittlung der klimarelevanten Emissionen**. Durch eine weitere Ausweitung des Energiemanagementsystems auf weitere Standorte konnte im Berichtszeitraum diesbezüglich ein nächster Schritt geschehen. Auch die Stromverbräuche für den Berichtszeitraum konnten detaillierter erfasst werden.

Durch Forschungsaktivitäten, aber auch durch Administration haben wir als DLR einen sehr hohen Strom- wie Wärmebedarf. Daher ist ein wichtiger Schritt seit 2016 gewesen, Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen. Es gibt lediglich noch 4 Standorte (von 33), die nicht mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt werden. **Ziel ist, in den kommenden Jahren das DLR hier flächendeckend mit erneuerbarer Energie versorgen zu können.** Darüber hinaus produziert das DLR in einem Blockheizkraftwerk sowie in einer kleinen PV-Anlage am Standort Köln selbst Strom. Für das nächste Jahr läuft ein Projekt zur Potenzialanalyse der Dachflächen im gesamten DLR für PV-Anlagen, um den Anteil von erneuerbaren Energien zu steigern und um durch mehr Eigenstromerzeugung ein wenig unabhängiger zu werden.

Eine weitere Detaillierung konnte im Bereich der Emissionen aus Dienstreisen erzielt werden. Neben den CO₂-Daten der Dienstreisen, die mit dem Flugzeug zurückgelegt wurden, konnten auch die Emissionen von Fahrten mit dem Mietwagen erstmals erfasst werden. Unsere Fahrten mit der Bahn sind in Kooperation mit bahn.business klimaneutral gestellt.

Ein weiteres Ziel des DLR wurde erreicht: Im Jahr 2022 kompensierten wir rückwirkend für das Jahr 2021 die Emissionen der Dienstreisen und -fahrten. Dabei wurden Kompensationsprojekte ausgewählt, die die Anforderungen des Goldstandards CER (CER=Certified Emission Reductions) der Schweizer Gold Standard Stiftung und des CDM (Clean Development Mechanism) der Klimakonvention der

atmosfair

Steckbrief Kleinbiogasanlagen in Nepal



Land	Nepal (LDC)
Projekttyp	Small Scale Programme of Activities (PoA) mit CO ₂ -Einsparungen pro Jahr und Teilprojekt (CPA) von maximal 80.000 Tonnen
Zielgruppe	Haushalte in ganz Nepal
CO ₂ -Minderungen	Ca. 480.000 t CO ₂ jährlich (alle CPAs)
Technologietransfer	Haushaltsbiogasanlagen mit einer Größe von 2 bis 10 Kubikmetern.
Lokale Umwelt	Vermeidung von Abholzung in der Region, Reduktion der Raumluftverschmutzung und der Entwaldung
Weitere Vorteile	Reparierbare und dezentrale Energiequelle insbesondere für ärmere

Registrierungsverwaltung des Mitgliedstaates Deutschland

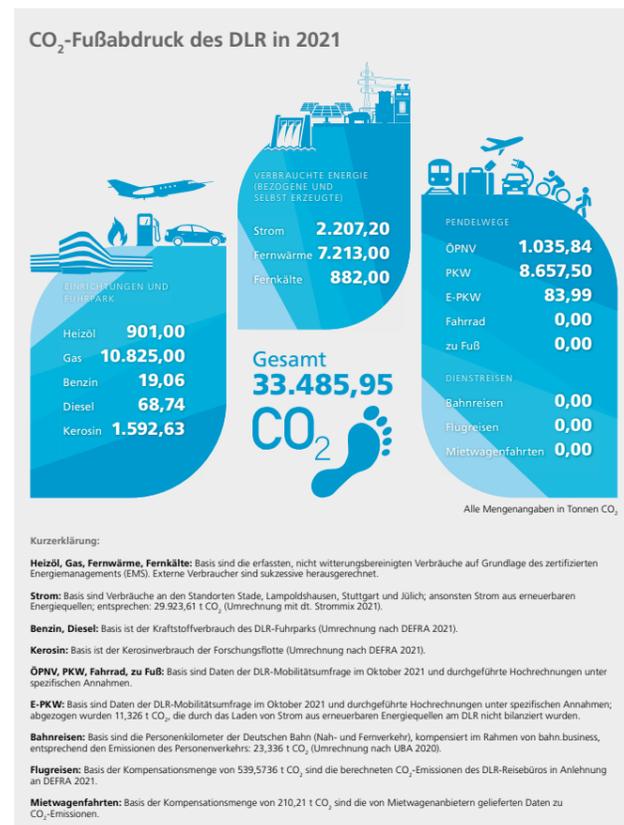
Transaktion	
Transaktions-Nr.:	DE125034
Transaktionstyp	04-00 Freiwillige Löschung Kyoto-Zertifikate
Transaktionsstatus	4-Abgeschlossen
Auftraggeberkonto	DE-121-1975-0-44
Anzahl	1975 - atmosfair gGmbH Personenkonto
Empfängerkonto	Personenkonto im nationalen Kyoto-Register
Empfängerkontotyp	DE-230-5018222-2-82
Transaktionsvorschlag vom	Freiwillige-Löschung-Konto
Datum der Bestätigung:	10/06/2022 15:26 CEST
Letzte Aktualisierung	10/06/2022 17:16 CEST
Anmerkungen:	CO ₂ -Kompensation Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Vergabe-Nr. 312 / 2022 / 6636572
Einheiten-Typ	Projekt-Nr.
CER	NP9572
	Berechtigung zum Halten im EU-ETS Zugelassen im EU-ETS
	Anzahl 375

Vereinten Nationen erfüllen. Damit und mit anderen Ideen sollen Informationskampagnen gestartet werden, um zu weiteren CO₂-Vermeidungen und -reduktionen im Bereich der Dienstreisen und -fahrten anzuregen, da in den kommenden Jahren die Kompensationszahlungen nicht mehr zentral vom DLR geleistet werden, sondern von der Einrichtung, die die Emissionen verursacht.

Als eine weitere Detaillierung wurden erstmals die CO₂-Emissionen aus den Pendelwegen der Mitarbeitenden im DLR berechnet. Grundlage dafür war eine Mobilitätsumfrage im Jahr 2021 unter den Angestellten. Aus den Ergebnissen wurden die Emissionen mittels der Entfernung des Arbeitswegs sowie der verschiedenen Fortbewegungsmittel (ÖPNV, PKW, E-PKW, Fahrrad, E-Bike, zu Fuß) ermittelt. Die Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen in diesem Bereich stehen am Anfang und sind als Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket und durch die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ für vermehrtes Arbeiten im Home-Office im DLR wirksam. Zudem baut das DLR eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge auf, damit der Arbeitsweg mittels Laden von Strom aus erneuerbaren Energiequellen erfolgen kann. Ein nächstes Ziel ist, Lademöglichkeiten für E-Bikes zu schaffen.

Weitere Ziele gibt es bisher nicht, da diese mit der Einführung einer Nachhaltigkeitsstrategie und der damit einhergehenden Verstärkung hinsichtlich der Etablierung des Nachhaltigkeitsmanagements verbunden sein werden.

Erwähnt sollte sein, dass Reiseaktivitäten, aber auch andere Emissionsquellen in den letzten Jahren durch die Corona-Pandemie stark reduziert wurden. So wurden Effizienzmaßnahmen durchgeführt, die jedoch nicht vollumfänglich bewertet werden konnten. Zudem erschwerte sich die Datenerfassung durch die sich noch immer im Ausbau befindende Messtechnik. Im Rahmen des internen Maßnahmenmanagements sollen dort auch die Identifizierung, Initiierung, Begleitung und Auswertung intensiviert werden.



Unseren Berechnungen und ausgewiesenen Emissionen für Scope 1-3 liegen insgesamt folgende, verwendete Emissionsfaktoren und andere Informationen zu Grunde:

- Reisen:
 - Flug: Anlehnung an DEFRA-Auswertung (nur 2 Entfernungsvarianten: bis 350 Meilen und > 350 Meilen)
 - Mietwagen: Werte der Anbieter nach dem Kraftstoff-Verbrauch
 - Bahn: kompensiert über bahn.business
- Strom: Stadtwerke Magdeburg Ökostrom: Herkunftsnachweis (Tonstad/Norwegen, Salzburg & Fusch an der Glocknerstraße/Österreich), weitere Standorte: Lampoldshausen und Stuttgart Faktor des BHKW 183 g/kW; Dresden und Bremen Ökostrom, Stade dt. Strommix, Jülich Strommix des Portfolios des Anbieters 237 g/kWh,
- Fahrzeugflotte des DLR für Diesel und Benzin: DEFRA 2021,
- Forschungsflotte: Kerosinverbrauch DEFRA 2021,

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE GESELLSCHAFT

- Pendelverkehr: Grundlage Mobilitätsumfrage der Mitarbeitenden im Jahr 2021 (ÖPNV laut UBA; PKW laut DEFRA 2021 und BMVI).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1

(siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Emissionen in Tonnen CO₂ (2021):

Heizöl:	901,00
Gas:	10.825,00
Benzin:	19,06
Diesel:	68,74
Kerosin:	1.592,63

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Strom

2021: 2.207,2 t CO₂ (72.843,31 MWh)

Emission der Standorte – der Wert setzt sich zusammen aus: Stade: deutscher Strommix; Lampoldshausen und Stuttgart: anbieterspezifische Angaben des BHKW Stuttgart (183 g/kWh) | Jülich: Strommix aus dem Portfolio des Anbieters | Freistaat Sachsen und Uni Bremen: laut UBA deutscher Strommix 2021 420 g/CO₂ entspricht 29.923,614 t CO₂ | restliche Standorte: Strom aus erneuerbaren Energiequellen über Stadtwerke Magdeburg mit Herkunftsnachweis (Tonstad/Norwegen, Salzburg & Fusch an der Glocknerstraße/Österreich)

Fernwärme

2021: 7.213 t CO₂ (21.660,85 MWh)

Fernkälte

2021: 882 t CO₂ (4.411,82 MWh)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3:

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Bei den Scope-3-Emissionen können dieses Jahr erstmals neben den Emissionen der Dienstreisen ebenfalls Emissionen aus den Pendelwegen berichtet werden. Damit werden zwei relevante Quellen im Bereich der Scope-3-Emissionen bereits erfasst. Eine Bestimmung weiterer relevanter Scope-3-Emissionen steht für das DLR noch aus.

CO₂ aus Dienstreisen in Tonnen für das Jahr 2021 der DLR-Mitarbeitenden:

- Flugreisen: 539,57
- Mietwagen: 210,21
- Bahnreisen mit bahn.business: 0
(mit deutschem Strommix: 23,336 t/CO₂)

CO₂ aus dem Pendelverkehr in Tonnen (Basisdaten der DLR-Mobilitätsumfrage im Oktober 2021 und getroffene Hochrechnungen unter spezifischen Annahmen):

- ÖPNV: 1.035,84
- PKW: 8.657,5
- E-PKW: 83,99 (Basisdaten der DLR-Mobilitätsumfrage im Oktober 2021 nach dt. Strommix; zusätzlich 11,326 t/CO₂, die durch das Laden von Ökostrom am DLR Köln nicht bilanziert werden)
- Fahrrad: 0
- E-Bike: 1,2
- Zu Fuß: 0

Leistungsindikator GRI SRS-305-5:

Senkung der THG-Emissionen

Über die Senkung der THG-Emissionen kann noch nicht berichtet werden, da sich das DLR noch mit der Erfassung der relevanten Zahlen beschäftigt.

14. ARBEITNEHMERRECHTE

Für die internationalen Tätigkeiten als Forschungseinrichtung sind weltweite Patenschaften und Arbeiten im internationalen Kontext notwendig. Dabei ist das Thema Exportkontrolle von besonderer Wichtigkeit, damit Regularien der Bundesrepublik Deutschland, der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten von Amerika eingehalten werden, was u. a. in der Zusammenarbeit mit der Europäischen Weltraumorganisation ESA und der US-amerikanischen Raumfahrtbehörde NASA zum Tragen kommen kann. Das dazu gehörende **DLR-Exportkontroll-System** wurde daher bereits im Jahr 2017 bei einer Veranstaltung des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) als Paradebeispiel innerhalb der deutschen bzw. europäischen Forschungslandschaft hervorgehoben.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt verfügt über einen **Haustarifvertrag** auf Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund). Dieser regelt Spezifika des DLR, unter anderem die Arbeitszeit der Piloten sowie vom TVöD abweichende Regelungen zu Rufbereitschaft, Überstunden, Dienstzeit, Wechselschichtzulage u. v. m.

Für die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung sind derzeit 23 örtliche **Betriebsräte** und ein Gesamtbetriebsrat (GBR) zuständig. Deutschlandweit werden so mehr als 10.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten und Rechte der Gewerkschaften in diesem System vollumfänglich gewahrt. Die wissenschaftliche Mitbestimmung erfolgt über den **Wissenschaftlich-Technischen Rat (WTR)**.

Die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheitsmanagement werden durch verschiedene Gesamtbetriebsvereinbarungen geordnet und dort in **Arbeitsgruppen** behandelt. Dort finden sich Themen wie Bezuschussung des Jobtickets durch das DLR, E-Mobilität, PV-Anlagen auf DLR-Gebäuden u. a. wieder.

Die gesetzliche Mitbestimmung wird mittels erzwingbarer und freiwilliger Betriebsvereinbarungen gewahrt. So gelang es zum Beispiel trotz großer Differenzen zwischen den Betriebsparteien für fast alle Betriebe Betriebsvereinbarungen zum „Mobilen Arbeiten“ abzuschließen.

Es gibt regelmäßige Besprechungen mit dem **Vorstand** (einmal pro Quartal) sowie alle zwei Wochen wiederkehrende Termine mit der **Leitung Personal**. Des Weiteren hat der Vorstand einmal im Jahr auf der Betriebsräteversammlung den **Arbeitgeberbericht** abzuliefern. Dies geschieht durch den Vorsitz im Vorstand und die **Stellvertretung**.

Bezogen auf **Betriebsvereinbarungen** ist hier eine Dreiteilung möglich: einmal Gesamtbetriebsvereinbarungen, die für alle DLR-Mitarbeitende gelten. Dazu mandatierte Gesamtbetriebsvereinbarungen, die dann speziell für die Standorte gelten, die den GBR mandatiert haben. Außerdem können örtliche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen und/oder verhandelt werden, die nur an den jeweiligen Standorten gelten. In den einzelnen Dokumenten sind teilweise Evaluierungen eingebaut, welche jährlich, manchmal auch im Rhythmus von drei Jahren, stattfinden können.

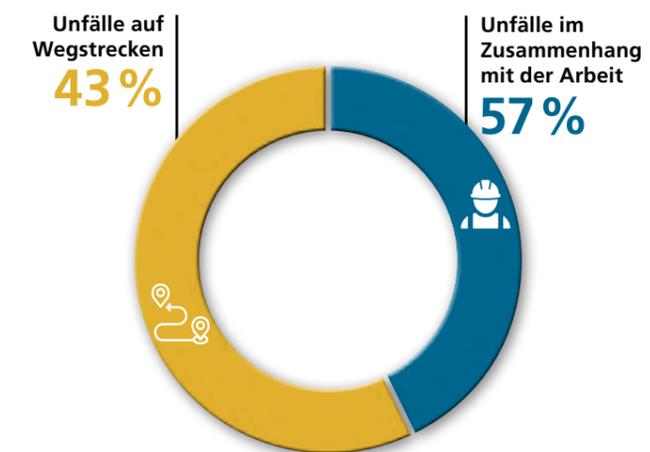
Das Gremium Gesamtbetriebsrat (GBR) setzt sich aus den gesandten GBR-Mitgliedern der örtlichen Betriebsräte zusammen. Diese werden turnusgemäß, wie die örtlichen Betriebsräte, alle vier Jahre neu gewählt. Daher sind interne Prüfprozesse, wie bspw. in fest installierten Bereichen im DLR, nicht gegeben.

Weiteres Merkmal von Arbeitnehmerrechten: Seit dem Jahr 2014 verfolgen wir zudem eine **nachhaltige und werteorientierte Personalpolitik**, die sich insbesondere mit folgenden Aspekten beschäftigt: **Chancengleichheit, Führung und Zusammenarbeit, Personalentwicklung, Leistungsorientierung, Internationalität und**

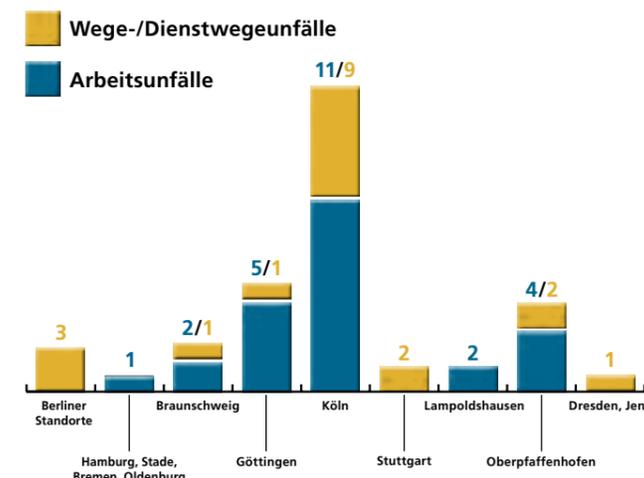
Karrierewege – inklusive des Umgangs mit Mitarbeitenden in Zeitverträgen. Die DLR-Personalpolitik wurde vom Vorstand in Abstimmung mit Führungskräften und Betriebsräten verabschiedet und bildet den Rahmen für die Beziehung zwischen dem DLR und seinen Mitarbeitenden. Zugänglich ist diese für alle Beschäftigten im Intranet als Teil des Organisationshandbuchs.

Ein wesentliches Instrument für eine Verbesserung der Arbeitnehmersituation in Bezug auf die **Arbeitsicherheit** stellt die Gefährdungsbeurteilung dar. Im Rahmen der Vermittlung der notwendigen Arbeits-/Gesundheitsschutzmaßnahmen findet auch die als sehr wichtig eingestufte Mitarbeitersensibilisierung statt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DLR können aktiv daran mitwirken, dass Unfallzahlen weiter sinken und dabei die Arbeitszufriedenheit steigt. Hierzu werden die Führungskräfte des DLR regelmäßig geschult. Zudem gibt es freiwillige und ortsabhängig verpflichtende Schulungen zum Thema Arbeitsschutz und -sicherheit. Bei der Einführung eines gelungenen Nachhaltigkeitsmanagements im DLR ist **Partizipation unserer Belegschaft** eine wichtige Voraussetzung. Deshalb gibt es zahlreiche Arbeitsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit

VERHÄLTNIS ARBEITS- ZU WEGEUNFÄLLEN 2021



ANZEIGEPFLICHTIGE UNFÄLLE ABSOLUT 2021



im DLR. Diese stehen mit den regionalen Koordinatorinnen und Koordinatoren für Nachhaltigkeit in Kontakt und tauschen sich zu aktuellen Themen monatlich mit dem Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit aus. Durch die Vernetzung und den Austausch auf verschiedenen firmeninternen Intranetseiten bietet das DLR allen eine Plattform, sich aktiv zu verschiedenen Themen (z. B. Nachhaltigkeit) zu engagieren und mitzuwirken.

Zudem wurde im Jahr 2021 ein Wissensaustausch-Workshop unter dem Motto „DLR for future“ durchgeführt, bei dem viele Mitarbeitende zusammenkamen und zu Themen wie Mobilität oder Beschaffung diskutierten. Die Ergebnisse wurden im Nachgang mit dem Beauftragten für Nachhaltigkeit diskutiert, aufgearbeitet und verarbeitet.

Nebst Chancen sieht der Gesamtbetriebsrat folgende **Risiken** im Bereich der Arbeitnehmerbelange: Ein schwieriges Feld ist das Thema Outsourcing. Dies ist häufig mit Stellenabbau verbunden. Es bedeutet einerseits Wissen zu verlieren und andererseits Ängste in der Belegschaft zu schüren, unfreiwillig betroffen zu sein. Die wirtschaftlichen

Einsparungen werden dabei häufig fehleingeschätzt. Nachteilig wirkt sich auch der erhöhte Aufwand bei Rücknahme einer outgesourceten Tätigkeit aus.

Risiken und Nachteile bei den Rechten unserer Angestellten sehen wir vorrangig in den befristeten, aufeinanderfolgenden Verträgen, den sogenannten Kettenverträgen. Auch bei Anerkennung des wissenschaftlichen Ausbildungsauftrags des DLR ist hier in einigen Instituten und Einrichtungen aus Sicht der Betriebsräte ein Missbrauch vorhanden. Die wissenschaftliche Qualifikation ist im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in den Qualifikationsphasen geregelt. Leider ist der im Gesetz verankerte Qualifikationsbegriff nicht näher bestimmt, sodass zusätzlich zur Dissertation und Habilitation viele weitere Tätigkeiten als Qualifikation gewertet werden können. Hier muss im Rahmen der geplanten Evaluation des WissZeitVG nachgeschärft werden. Aber auch die darin enthaltene mögliche Befristung mit Sachgrund ist zu kritisieren, da sie theoretisch die Möglichkeit der Aneinanderreihung von Projektbefristungen bis zur Verrentung gewährt. Auch werden diese Befristungen teilweise dazu benutzt, Personal projektweise zu befristen, obwohl die eigentliche Aufgabe eine Serviceleistung für verschiedene Projekte ist – also eigentlich eine dauerhaft vorhandene Aufgabe. Hier fordern die Betriebsräte die Maxime „Dauerstellen für Daueraufgaben“ einzuhalten. Aber auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich bietet das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) die Möglichkeit, Mitarbeitende zwei Jahre sachgrundlos befristet einzustellen. Dies wird sehr oft als „verlängerte Probezeit“ genutzt. Hier fordern Betriebsräte die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung im TzBfG.

Neben den sozialen Risiken für befristet Beschäftigte gibt es auch gravierende Nachteile für das DLR. So verliert das DLR

mit jeder Person, die das DLR verlässt, einen Großteil des erarbeiteten Wissens. Kein noch so gut ausgearbeiteter Wissenstransfer kann dies auffangen. Die Zeit, in der befristet Beschäftigte ihre volle Arbeitsleistung erbringen, ist naturgemäß wegen Einarbeitung und eventueller Neuaquise eines anderen Arbeitsplatzes kurz. Bei einem auf drei Jahre befristeten Vertrag kann dies dazu führen, dass am Ende nur ein Jahr die volle Arbeitsleistung erbracht wird. Ob dies wirtschaftlich ist, ist fraglich.

Befristet Beschäftigte sind zudem oft zurückhaltender, Kritik auszusprechen oder sich für ein Ehrenamt zu bewerben, da sich dies nachteilig auf eine mögliche Vertragsverlängerung auswirken kann.

Der Gesetzgeber ist hier aufgefordert in vielen Punkten nachzusteuern, gerade auch im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel. Doch auch der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass bei Qualifikationsbefristungen angemessene Laufzeiten und Qualifikationsziele realisiert werden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Befristungen ist hier gefordert. Des Weiteren zählen zu den wesentlichen Risiken des DLR zum derzeitigen Zeitpunkt jegliche Gefahren, die für die wirtschaftliche oder finanzielle Situation von Bedeutung sind. Zuständig dafür ist das **Risikomanagement**, welches unabhängig vom Nachhaltigkeitsmanagement agiert (siehe DNK-Kriterium 6. Regeln und Prozesse).

In Bezug auf das Thema Arbeitgeberrechte setzt sich das DLR derzeit keine darüber hinausgehenden Ziele, da im Rahmen der allgemeinen Compliance-Anforderungen sämtliche gesetzlich verankerten Arbeitnehmerrechte eingehalten werden (siehe DNK-Kriterium 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).

15. CHANCENGERECHTIGKEIT

Unser **langjähriges Ziel** ist es, ein diskriminierungsfreies und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu zählt die **Gewährleistung von Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten, eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter** sowie die **Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Dies ist in den [DLR-Leitlinien](#) fest verankert.

Ein weiteres ebenso wichtiges Ziel ist die **stetige Erhöhung des Anteils von Frauen in Wissenschaft und Führung**. Dafür haben wir Zielquoten für wissenschaftliche Bereiche nach dem Kaskadenmodell festgelegt. Diese wurden zum 31.12.2020 evaluiert. Im Ergebnis wurden die

Zielgrößen in fast allen Karrierestufen erreicht oder fast erreicht. Daraufhin haben wir neue, ambitionierte Zielquoten für die Laufzeit 2021-2025 definiert.

Verschiedenste **Maßnahmen und Strategien** verfolgen wir zur Umsetzung dieser Ziele im DLR.

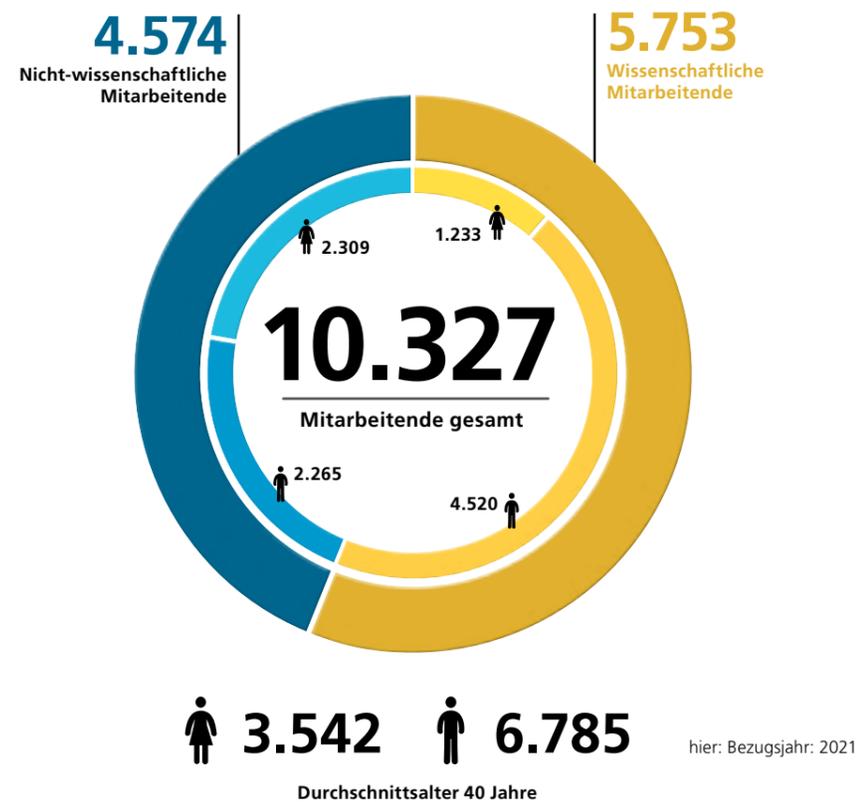
Dazu zählen:

- Lebensphasenorientierte Personalpolitik,
- Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Grundlagen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG),
- Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterin in 2021,
- Abschluss der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung (2021), um die Einhaltung der Grundsätze des Bundesgleichstellungsgesetzes sicherzustellen,
- Jährliche interne Herausgabe des DLR Diversity Daten Reports (Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der jeweils zwei letzten Jahre),
- Umsetzung [der Leitlinie zu Diversität und Inklusion der Helmholtz-Gemeinschaft aus 2020](#),
- Leitfaden Gendergerechte Sprache im DLR (inkl. gendergerechte Stellenausschreibungen),
- Etabliertes Konzept zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Neue Workshop-Reihe „DLR_ChancenReich – Initiative für weibliche Karrieren (und mehr)“ mit der primären Zielgruppe von Wissenschaftlerinnen und der Beteiligung von Vorstandsmitgliedern,

Auszug aus dem Kaskadenmodell

		FRAUENQUOTE (%)	
		IST 31.12.2021	SOLL 31.12.2025
	Zentrumsleitung	40	25
FÜHRUNGSEBENEN	Erste Führungsebene	9	12
	Zweite Führungsebene	17	19
	Dritte Führungsebene	15	16
	Leitung selbstständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche	0	0
VERGÜTUNGSGRUPPEN	W3/C4	11	17
	W2/C3	16	19
	C2	0	33
	W1	14	14
	E15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	11	13
	E15 TVöD/TV-L	26	27
	E14 TVöD/TV-L	24	30
E13 TVöD/TV-L	40	25	

16. QUALIFIZIERUNG



- Förderung von Beschäftigten-Netzwerken, z. B. Frauennetzwerke,
- Umfassendes Informationsportal („Regenbogenportal“) im DLR.Wiki zum Thema geschlechtliche Vielfalt/sexuelle Orientierung,
- Welcome Guide für ausländische Bewerbende/ neue Mitarbeitende aus dem Ausland: „Leben und Arbeiten in Deutschland und dem DLR“,
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Eine eigene Familienberatungsstelle ist vorhanden. Es gibt ca. 90 reservierte Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, einen Vertrag mit externem Kooperationspartner (Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege), virtuelle Kinderbetreuungsangebote während der Pandemie, eine Ferienbetreuung für Schulkinder an großen

DLR-Standorten, ein umfangreiches Schulungsangebot (z. B. zu den Themen Anti-Rassismus, Pflege, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sensibilisierung der Führungskräfte – auch zu Unconscious Bias – der unbewussten Vorurteilsnahme), Betriebsvereinbarungen zu mobilem Arbeiten/Telearbeit und flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen. Die etablierten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden 2020 durch die berufundfamilie GmbH begutachtet – das Prädikat zum Audit berufundfamilie wurde für weitere drei Jahre bestätigt.

- Durch die Bindung an die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund) bei der Vergütung der DLR-Mitarbeitenden ist die Bezahlung bei identischer Funktion in der Stellenbeschreibung geschlechterunabhängig gleich.

Zur Erfüllung seines Auftrags bietet die Administrative Infrastruktur dem gesamten DLR eine **ganzheitliche, systematische und moderne Personal- und Organisationsentwicklung**. Die DLR-Personal- und Organisationsentwicklung fördert bedarfsorientiert die Leistungs- und Entwicklungspotenziale der Führungskräfte, Mitarbeitenden, spezifischer Zielgruppen sowie der Teams und Organisationseinheiten. Sie baut die fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenz der Mitarbeitenden durch ein breites Personalentwicklungs- sowie Kursprogramm auf. Durch verschiedene Instrumente sorgt sie insgesamt für den Erhalt aller angesprochenen Eigenschaften, bei gleichzeitiger Förderung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.

Durch **rechtzeitige und umfassende Qualifizierung** bereitet die Personal- und Organisationsentwicklung des DLR die Mitarbeitenden, den Führungsnachwuchs sowie die Führungskräfte individuell und in ihren Teams bzw. Instituten und Einrichtungen auf neue Anforderungen während ihrer Zeit im DLR und darüber hinaus vor. Dabei verzahnt sie die Strategie des DLR und die Instituts- sowie Einrichtungsziele mit dem Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden zur Erfüllung des gemeinsamen Auftrags des DLR.

Die Personal- und Organisationsentwicklung des DLR trägt ebenso wesentlich zur **Kulturentwicklung und zur Steigerung der Attraktivität des DLR als Arbeitgeber** bei. Erfolgreiche Personalentwicklung ist wichtige Aufgabe und gleichzeitig Verpflichtung aller Führungskräfte im DLR.

Die Themen und Inhalte der Kurse, Seminare und Maßnahmen werden am tatsächlichen Bedarf der Mitarbeitenden, Führungskräfte und Organisationseinheiten bzw.

Institute des DLR ausgerichtet. Im DLR werden zur **Bedarfs-erhebung** primär vier Verfahrensweisen genutzt:

- Systematische Bedarfsanalysen auf der zweiten und dritten Führungsebene im Rahmen teilstrukturierter Gespräche zur Identifikation strategischer Personal- und Organisationsentwicklungsbedarfe,
- Strukturierte Mitarbeitergespräche (gemäß gesonderten Betriebsvereinbarungen), in denen u. a. die Qualifizierungsanforderungen des Arbeitsplatzes mit den individuellen Entwicklungsbedürfnissen bzw. -potenzialen der Mitarbeitenden abgeglichen werden,
- Führungskräfte und Mitarbeitende melden ihren Qualifizierungsbedarf – bzw. den ihrer Mitarbeitenden – nachfrageorientiert direkt an die zuständige Personalentwicklung,
- Zuwendungsgeber, der Vorstand und zentrale Prozessverantwortliche definieren Schwerpunkte für die strategische Personalentwicklung (z. B. Standards zum Projektmanagement, Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Führung über Zielvereinbarungen), die in die Personalentwicklungsprogramme einfließen.

Neben diesen Formen der Bedarfsanalysen werden **Standard-Seminare** im jährlich neu gestalteten Personalentwicklungsprogramm ausgeschrieben. Welche Seminare als Standard definiert werden, basiert auf den Teilnahmequoten der vorangegangenen Jahre.

Alle Kurse, Trainings, Workshops sowie Coachings werden unmittelbar nach Durchführung über standardisierte Instrumente (Kursbeurteilungsbogen) evaluiert. Darüber hinaus existieren für Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen weitere **Evaluationsverfahren**, um nach der Durchführung die Effizienz und Effektivität zu beurteilen.

Maßnahmen

Die Personal- und Organisationsentwicklung berät grundsätzlich alle Institute und Einrichtungen des DLR zu allen Instrumenten und Maßnahmen der modernen Personal- und Organisationsentwicklung. Zudem bietet sie folgende konkrete Leistungen an:

- Ein standortübergreifendes Personalentwicklungsprogramm (Kursprogramm) mit den Themenschwerpunkten Kommunikation und soziale Kompetenzen, methodische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen, Projektmanagement, Verwaltung, Recht, BWL, Compliance, Qualitätsmanagement, wissenschaftlich-technische Themen, Gesundheit, Arbeitstagungen spezifischer Zielgruppen sowie Sprach- und EDV/IT-Schulungen,
- Eine differenzierte Personalentwicklung für Führungskräfte (Programm-Management und Leadership) sowie verpflichtende Kurse für Nachwuchsführungskräfte (Programm-Qualifizierung für Führungskräfte) vorrangig bezogen auf methodische, soziale und persönliche Kompetenz sowie sachliche Anforderungen,
- Führungskräfte-Feedback zur Optimierung der Führung und Zusammenarbeit in einzelnen Organisationseinheiten über standardisierte Instrumente, systematische Auswertung und moderierte Workshops (eine Gesamt-Betriebsvereinbarung zur Verpflichtung aller Führungskräfte wurde in 2022 verhandelt und wird bis 2024 umgesetzt),
- Projektmanagement: Angebot vielfältiger Seminare und Trainings vom Einsteiger bis zum Profi mit der Möglichkeit zur Vorbereitung auf die Zertifizierung nach PMI,
- Coaching von Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Kleingruppen: professionelle Beratung durch externe Coaches, z. B. bei Veränderungsprozessen oder neuen Anforderungen,

- Konfliktmoderation und Mediation zur Auflösung von Reibungen, Spannungen und Missverständnissen zwischen einzelnen Personen und Teams,
- Organisationsentwicklung u. a. durch Teamworkshops (z. B. Prozess- und Veränderungsmanagement (Change-Management), Strategieentwicklung und -umsetzung, Teamentwicklung, Führung und Zusammenarbeit, maßgeschneiderte Trainingsseminare für Teams),
- Diagnostik und Potenzialanalyse z. B. zur Unterstützung bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden,
- Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden,
- Wissenstransfer und Kompetenzerhalt bei ausscheidenden Mitarbeitenden: Beratung zum Prozess sowie zu eingesetzten Instrumenten bei Ausscheiden von Wissensträgern oder dem Verlassen von Schlüsselpositionen,
- E-Learning, Blended-Learning, Webinare etc.: Die Personal- und Organisationsentwicklung betreibt ein Learning-Management-System zur Bereitstellung von digitalen Lernformaten,
- EDV-Spezialschulungen: Beratung, Konzeption und Begleitung im Hinblick auf deren Durchführung,
- VO-Dialog: Organisation und Durchführung des jährlichen Vorstandsdialogs mit Nachwuchskräften des DLR.

Programme für spezielle Zielgruppen

Zudem bietet die Personal- und Organisationsentwicklung Entwicklungsprogramme für spezielle Zielgruppen:

- Mentoring: Erfahrene Führungskräfte unterstützen jüngere Nachwuchsführungskräfte bei der Entwicklung vielfältiger Kompetenzen in der Phase der Übernahme höherwertiger Positionen bzw. verantwortungsvoller Tätigkeiten,

- DLR_Graduate_Programm: Workshops, Trainings und Kurse zur Methoden-, Management- und Sozialkompetenz speziell auf die Belange von Promovierenden zugeschnitten,
- Talent-Management-Programm: Ein Programm zur Identifikation, Auswahl, Förderung und Bindung derjenigen Mitarbeitenden des DLR, die herausragende Kompetenzen besitzen, um später Schlüsselpositionen erfolgreich – im Sinne der Unternehmensziele – auszufüllen.

Mit der Implementierung des Learning-Management-Systems SAP SuccessFactors Modul Learning, intern *your own development access* genannt, Ende 2020, wurde ein wichtiges Ziel der Personal- und Organisationsentwicklung erreicht. Das System bietet allen Mitarbeitenden des DLR einen standortunabhängigen Zugriff auf das gesamte Spektrum der Kursangebote der Personal- und Organisationsentwicklung, ob Kurse, weiterführende Informationen oder Beratungen. Zudem wird über YODA das

komplette Teilnehmendenmanagement, inklusive des Registrierungs-, Freigabe- und Abrechnungsprozesses, vollständig digital abgebildet. Eigenverantwortliches Lernen wird hier von der Information bis zur Registrierung ermöglicht.

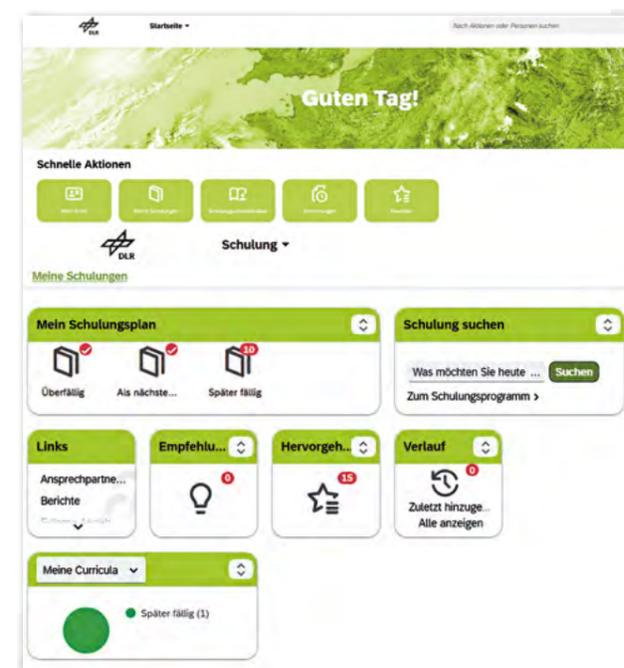
Während der Corona-Pandemie wurden die Angebote der Personal- und Organisationsentwicklung fast ausschließlich virtuell bzw. online angeboten. Aktuell werden wieder mehr Präsenzkurse in das Programm aufgenommen. Für die Zukunft ist das Ziel, die angebotenen Kurse jeweils in einer Präsenz- und Online-Variante anzubieten, um einerseits den Wünschen der Teilnehmenden nach örtlicher Flexibilität zu entsprechen und andererseits Ressourceneinsparung durch Vermeidung von Dienstreisen zu unterstützen.

Weiteres Ziel ist es, das Spektrum an E-Learnings und Blended-Learning-Angeboten weiter auszubauen. Im Vordergrund stehen dabei gesetzliche und/oder DLR-intern verpflichtende Schulungen, wie z. B. zu den Themen Arbeitssicherheit oder Compliance.

Als nächster Schritt wird das Learning-Management-System um weitere Module ausgebaut, um die Führungskräfte im DLR bei der Planung der Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden und im Sinne des Qualitätsmanagements weiter zu unterstützen. So z. B. durch die Dokumentation von Mitarbeitendengesprächen, die Hinterlegung eines Kompetenz- und Wertemodells für Führungskräfte sowie Empfehlungen zu Lernpfaden inklusive der direkten Verlinkung zu den entsprechenden Kursangeboten im System. Zudem sind Module zur Unterstützung und zum Ausbau kollaborativer Lern- und Arbeitsformen, in Form virtueller Arbeits- und Chat-(Austausch-)Räume auf der Plattform im Learning-Management-System geplant.

Kompetenz- und Wertemodell für Führungskräfte

Insbesondere die letzten Jahre wurden durch Veränderungen der Umwelt im Zuge der Industrie 4.0 maßgeblich





beeinflusst. Es bedarf neuer Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse, welche von Digitalisierung, Vernetzung und Flexibilität – und damit verbunden – von einer Lernkultur 4.0 geprägt sind. Die Auswirkungen auf die Arbeits- und Lernwelt geben Anlass, Umweltveränderungen auf ihren Einfluss auf die DLR-Führungskompetenzen hin zu analysieren und deren Zukunftsfähigkeit erneut zu überprüfen.

Ziel des DLR-Kompetenz- und Wertemodells für Führungskräfte ist daher, basierend auf einheitlichen Führungskompetenzen, die Weiterentwicklung der DLR-Führungskultur adaptiv voranzutreiben. Das Profil trägt dabei insbesondere zur Ableitung von Trainingsmaßnahmen und Instrumenten zur Weiterqualifizierung der Führungskräfte bei.

In Übereinstimmung mit den DLR-Leitlinien, Organisationsstrategien, Experteninterviews und einer organisationalen Werteerhebung, beschreibt das Modell nicht-fachliche Kompetenzen zur Qualifizierung der

Führungskräfte im DLR ab 2021. Das Wertemodell als Kern des Kompetenzmodells bildet insbesondere solche Werte ab, die das DLR als Organisation und jeden Einzelnen bei der eigenen Arbeit zum Erfolg führen können. Das Modell wird durch die DLR-Personal- und Organisationsentwicklung in Lernsysteme (z. B. Talent-Management-Programm) und Instrumente (z. B. Führungskräfte-Feedback) integriert. Darüber hinaus steht es den Mitarbeitenden mit Hilfe von Lernmaterialien und Leitfäden zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung zur Verfügung.

Gesundheit am Arbeitsplatz – Mission und Kernkompetenz des DLR Gesundheitsmanagements

Das Gesundheitsmanagement im DLR stellt den Mitarbeitenden ein umfangreiches Angebot zur Verfügung. Statistische Erhebungen, gezielte Mitarbeiterbefragungen sowie eine darüber angefertigte Metaanalyse von allen Befragungen mit Arbeitszufriedenheitsaspekten sind **Grundlage** für die DLR-weiten Interventionen. Diese dienen der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit der Beschäftigten als Voraussetzung für **Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit – dem höchsten Gut im DLR.**

Die zentrale, strategische Planung und Durchführung des Gesundheitsmanagements sichert Qualität, Compliance-Konformität, Evaluation und Nachhaltigkeit in den Händen von Gesundheitsexperten. Es bietet neben Sportkursen, Vorsorgeuntersuchungen sowie Impfangeboten (z. B. Grippe und Corona) Informationen und Hilfestellungen in den Bereichen Ernährung, Suchtprävention, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz u. v. m.

Die Jahre 2020 und 2021 waren geprägt durch die Corona-Pandemie. Auch hier konnte das Gesundheitsmanagement neben einer internen Impfkampagne schnell reagieren und

schaufte digitale Sportangebote sowie Hilfestellungen für die psychische Belastung im Home-Office während der Lockdown-Zeit.

Abschließend sei erwähnt, dass (potenzielle) Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Qualifikation und Gesundheit der Mitarbeitenden im DLR haben, hier vollumfänglich dargestellt sind. Weitere sind uns nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

*Leistungsindikator GRI SRS-403-9:
Arbeitsbedingte Verletzungen*

Im DLR erheben wir über die „interne Unfallmeldung“ neben Unfällen auch „Beinaheunfälle“, also Situationen, aus denen es zu Unfällen kommen kann. Im Berichtszeitraum wurden 191 Ereignisse über das Formular an die DLR-Sicherheit gemeldet. Das ist etwas weniger als im Jahr 2020. Insgesamt waren acht Meldungen über „Unfälle Dritter“ wie z. B. von Fremdfirmenmitarbeitern darunter. Das war lediglich die Hälfte der Vorjahresanzahl, was sich aber aus den weiter stark reduzierten Arbeiten in den Standorten zu Corona-Zeiten ableiten lässt. Dennoch sind auch diese Vorfälle wie auch Unfälle von DLR-Mitarbeitenden relevant, da

ein Unfall immer eine Ursache hat. Sollte die Ursache auf Seiten des DLR liegen, so wollen wir diese schnellstmöglich beheben. An unsere zuständige Berufsgenossenschaft sind dabei nicht alle Unfälle zu melden. Entsprechend deren Versicherungsbedingungen sind alle Unfälle, die drei und mehr Ausfalltage nach sich ziehen, formal anzuzeigen. Im Berichtsjahr 2021 gab es 44 solcher Unfälle (im Vorjahr 32), die an die Berufsgenossenschaft gemeldet werden mussten und in der Statistik zu berücksichtigen sind. Diese Unfälle zogen 529 Ausfalltage (im Vorjahr 379) nach sich. Im Berichtsjahr 2021 stieg die Anzahl der Ausfalltage pro Unfall wieder auf einen Wert von durchschnittlich 14 Ausfalltagen pro Unfall an. Im Betrachtungszeitraum gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall im DLR.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4:
*Mitarbeiterbeteiligung zu
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Sicherheits- und Gesundheitsschutz sind im DLR tarifvertraglich und über die Berufsgenossenschaft ETEM (Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse) geregelt. Darüber hinausgehende Beteiligungsformate gibt es nicht.

**Leistungsindikator GRI SRS-404-1
(siehe G4-LA9):**
Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die Personalentwicklung des DLR hat im Jahr 2021 das *Learning Management System* eingeführt. Dadurch wurde die Statistik verändert und von Weiterbildungstagen zu Weiterbildungsstunden gewechselt. Ein Weiterbildungstag stellt dabei acht Stunden dar. Ebenso kann nun besser nach unterschiedlichen Funktionen/Kategorien unterschieden werden.



17. MENSCHENRECHTE

Jahr 2021

Insgesamt: Schulungsgesamtdauer von 93.931,2 Stunden, für insgesamt 10.350 Mitarbeitende

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung alle Mitarbeitenden:

- Weiblich: 10,50 Stunden
- Männlich: 8,36 Stunden

Dies macht 9,07 Stunden (= ca. 1,1 Weiterbildungstag) pro Mitarbeitender Person

Gesondert für Führungskräfte:

- Weiblich: 20,83 Stunden
- Männlich: 17,71 Stunden

Jahr 2020

Insgesamt: Schulungsgesamtdauer von 15.897 Tagen, für insgesamt 6.696 Mitarbeitende

Geschlechteranteil:

- Weiblich: 44,8 Prozent
- Männlich: 55,2 Prozent

Geplant waren somit 2,3 Weiterbildungstage pro Mitarbeitender Person. Coronabedingt gab es deutlich weniger Teilnahmen, da viele Seminare abgesagt werden mussten und noch kein digitaler Ersatz vorhanden war. Tatsächlich ergaben sich ca. 1,6 Weiterbildungstage pro Mitarbeitender Person.

Andere Diversitätsindikatoren:

- Ausländische Beschäftigte: 11 Prozent
- Schwerbehinderte: 3 Prozent
- Anzahl Nationalitäten: 99

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

In den Berichtsjahren gab es meist Vorwürfe im Bereich Bewerbung im Zusammenhang mit Schwerbehinderung. Auch gab es Vorwürfe wegen einer Nichtweiterbeschäftigung oder Nichtberücksichtigung in Führungspositionen wegen des Geschlechts. Auch Fälle des Vorwurfes der Belästigung oder der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind aufgefallen. Wir gehen solchen Vorwürfen sofort nach und bedienen uns Maßnahmen verschiedenster Art. Diese reichen von Mitarbeitergesprächen, Möglichkeiten der Stellungnahme beider Seiten, Coachings, Ermahnungen bis hin zu Abmahnungen. Wir behalten uns dabei vor, die Kündigung auszusprechen. Eine Auskunft über die genaue Anzahl der Vorfälle geben wir derzeit nicht, weil eine Abstimmung über die Art und Weise der Veröffentlichung solcher Vorfälle mit der Mitarbeitendenvertretung noch zu vereinbaren ist.

Wir tolerieren keine bewussten Verstöße gegen die Menschenrechte.

Seit 2021 ist das DLR Unterzeichner des **Global Compact der Vereinten Nationen** und teilt dessen Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung, die zeitgleich unsere langfristigen Ziele in diesem Bereich darstellen. Dies ist zudem in unserem internen **DLR-Verhaltenskodex** festgehalten und gilt sowohl im Unternehmen wie auch bei Geschäftspartnern. Das DLR erwartet von ihnen und den Lieferanten, dass sie bei ihren geschäftlichen Aktivitäten die Menschen- und Arbeitsrechte achten und einhalten.

Konkretere Zielsetzungen für diesen Bereich werden im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bis 2023 erarbeitet.

Seit dem Jahr 2017 gibt es im DLR eine **Gleichstellungsbeauftragte** sowie eine Stellvertreterin. Die Stellen wurden für vier Jahre besetzt. 2021 wurde das bestehende Tandem wiedergewählt, welches auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes arbeitet.

Gemäß unserem internen **Leitfaden Nachhaltigkeit im Einkauf und internen Seminaren** im Rahmen von Fachtagungen wurden alle Mitarbeitenden des Einkaufs geschult, die drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, ökonomisch, sozial) immer wo möglich bei ihren Beschaffungen zu berücksichtigen. Die Beschaffungsordnung des DLR nimmt explizit Bezug auf § 97 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), der sich auf soziale und ökologische Aspekte bezieht. Es erfolgen Schulungen der Mitarbeitenden in den betreffenden Bereichen,

welche hinsichtlich ihrer Wirksamkeit durch die jeweiligen Leitungen überwacht werden.

WE SUPPORT



Im Rahmen unserer öffentlichen Vergaben werden in der **Leistungsbeschreibung** zunehmend entsprechende Kriterien an Lieferanten vermittelt und anschließend auch über die Eignungs- und Wertungskriterien in die **Vergabeentscheidungen** einbezogen. Das DLR duldet weder Zwangsarbeit, Kinderarbeit noch Schwarzarbeit, gewährleistet eine angemessene Entlohnung seiner Mitarbei-

tenden, beachtet die Vorgaben des Mindestlohngesetzes und erkennt die für das DLR geltenden nationalen sowie internationalen Gesetze und Vorschriften des Arbeitsrechts an. Menschenrechtsaspekte werden bei den Ausschreibungen beispielsweise in Form der Befolgung des Global Compact der UN, inkl. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), berücksichtigt. Zudem werden anerkannte Gütesiegel (z. B. Fairtrade) positiv bewertet. Insbesondere bei Dienstleistungen im Niedriglohnsegment (z. B. Werkschutz, Reinigung) müssen die Rahmenvertragspartner **Standards** einhalten. Hierzu zählen die Bereiche Mindestlohn und Arbeitsschutz. Dies wird von uns im DLR stichprobenartig überprüft.

In den Berichtsjahren 2020 und 2021 wurden für verschiedene ausschreibungspflichtige Vergaben in der Bewertungsmatrix die obigen Kriterien für Menschenrechte aufgenommen. In einigen ausschreibungspflichtigen Vergaben wurde die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Eignungskriterium festgelegt. Allerdings gab es in diesem Zeitraum keine definierten Pflichtvorgaben für alle Vergaben, sondern nur Empfehlungen zur nachhaltigen Zielerreichung über den schon erwähnten Leitfaden, der innerhalb einer einkaufsinternen Arbeitsgruppe erstellt und weiterentwickelt wurde.

Am Ende des Berichtjahres 2021 hat der DLR-Einkauf begonnen, ein Konzept zur Befolgung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erstellen, um dessen Einhaltung ab 2023 sicherzustellen. In diesem Zusammenhang soll u. a. ein Risikomanagement eingerichtet und dokumentenbasierte Audits von A-Lieferanten (nach Umsatzvolumen) durchgeführt werden. Zudem ist in 2022 geplant, einen [Menschenrechtsbeauftragten](#) zu berufen. Zu seinen Aufgaben wird gehören, die geplanten Investitionsvereinbarungen nach Menschenrechtsaspekten zu überprüfen. Wir im DLR verfügen nicht über die personellen Ressourcen solche Audits eigenständig durchzuführen und werden dafür voraussichtlich externe Dienstleister beauftragen.

Ziel ist es, die Einhaltung der im **LkSG festgelegten Verpflichtungen und Maßnahmen** verfahrenstechnisch über Eigenerklärungen der Lieferanten abzufragen und zu prüfen. Dieses Verfahren erscheint vom heutigen Standpunkt aus für öffentliche Auftraggeber der ideale Weg zu sein, die Vorgaben aus dem LkSG wirksam und zugleich ressourcengerecht umzusetzen.

Für das DLR bleibt festzuhalten, dass der Anteil der aus dem außereuropäischen Ausland bezogenen Dienstleistungen und Materialien verschwindend gering ist und leicht schwankend in aller Regel unter einer Grenze von 3–5 Prozent liegt. Damit bezieht auch das DLR, vermutlich ähnlich wie andere öffentliche Auftraggeber, seine Dienstleistungen und Materialien nicht in signifikantem Umfang aus ggf. prekären Beschaffungsmärkten, die von der Zielrichtung des LkSG primär adressiert werden. Die Vorprodukte, welche in die vom DLR bezogenen Endprodukte Eingang finden, durchlaufen vorher eine mehr oder weniger große Zahl an Zwischenbearbeitungsschritten in der Lieferkette und sind daher in aller Regel bereits mehrfach durch die (industriellen) Serienfertiger auf den vorgelagerten Stufen der Lieferkette „LkSG-qualitätsgeprüft“.

Im Berichtszeitraum sind **keine Risiken** im Bereich Menschenrechte erkennbar gewesen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3:

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte

Investitionsvereinbarungen

Wir als DLR bekennen uns zum „Global Compact der Vereinten Nationen“ und insbesondere zu den darin dargelegten Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutz. Um dem gerecht zu werden, orientiert sich das DLR bei seinem Handeln an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie dem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte von 2016. Im Zuge der Umsetzung des zum 01.01.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde die Beschaffungsstruktur des DLR systematisch betrachtet. Waren und Dienstleistungen werden nahezu ausschließlich in Deutschland und weiteren Ländern der Europäischen Union beschafft. Für diese Länder ist von länder- oder branchenspezifischen Menschenrechtsrisiken im Sinne des LkSG – aufgrund der geltenden nationalen und europäischen Gesetzgebung – nicht auszugehen. Wie schon erwähnt, sind soziale wie auch ökologische Nachhaltigkeitskriterien zudem Bestandteil der geltenden Ausschreibungs- und Vergaberegulungen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1:

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

33 Standorte in Deutschland und vier Büros im Ausland (Belgien, Frankreich, Japan, USA) gehören zum DLR. In Vorbereitung der Umsetzung des ab 01.01.2023 geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde die Unternehmensstruktur des DLR systematisch betrachtet. Für alle Institute und Einrichtungen wurden keine länderspezifischen Menschenrechtsrisiken i. S. des LkSG identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1:

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Neben den unter DNK-Kriterium 17 erwähnten Präventionsmaßnahmen zur Sicherstellung und Einhaltung der Menschenrechte wurden keine weiteren Daten im Berichtszeitraum erfasst. Der Menschenrechtsbeauftragte wird ab 2022 prüfen, inwieweit eine konkretere Datenerfassung beim DLR künftig sinnvoll und nutzbringend umgesetzt werden könnte.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2:

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Es wird bisher keine spezifische Bewertung der sozialen Auswirkungen in der Lieferkette durchgeführt. Allerdings nimmt das DLR den § 97 Abs. 3 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) sehr ernst, der sich auf soziale und ökologische Aspekte bezieht. Dieser wird explizit in der Beschaffungsordnung angesprochen. Darüber hinaus werden mindestens jährlich sowie bei Bedarf und Inkrafttreten neuer Gesetze Schulungen des Vergaberechts durchgeführt.

Darüber hinaus wird der Menschenrechtsbeauftragte ab 2022 prüfen, inwieweit eine konkretere Datenerfassung beim DLR künftig sinnvoll und nutzbringend umgesetzt werden könnte.

18. GEMEINWESEN

Unser **DLR-Forschungsauftrag** dient grundsätzlich dem Gemeinwesen und wir sind als gemeinnütziger Verein organisiert.

Deutschlandweit sind wir als DLR mit unseren Einrichtungen und Instituten an 33 Standorten vertreten. Dabei sollen **Vernetzungen mit der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft** in der jeweiligen Region gestärkt werden.

Wir engagieren uns in **zahlreichen Initiativen**, die einen Mehrwert für die Region schaffen: beispielsweise mit einem DLR-Firmengarten, Nistplätzen für Vögel und Insekten, der Beauftragung einer Behindertenwerkstatt, der Unterstützung regionaler Anbieter, einer teilweisen Flächenvergabe an Imker an entsprechenden DLR-Standorten oder mit unserer Nachwuchsförderung in all ihren Facetten.

Die Vernetzungen in den einzelnen Regionen finden unter anderem in Projekten statt, wie:

- [Innovationsplattform EcoMat e. V.](#),
- Strategierat Energie Weser, [Innovations- und Technologiezentrum Wasserstoff in Norddeutschland \(ITZ Nord\)](#),
- [Wasserstofftage des Technologie-Transfer-Zentrums Lampoldshausen](#) gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Raum Heilbronn,
- Strategische Kooperation mit der Berliner Agentur für Elektromobilität (eMO) u. v. m.

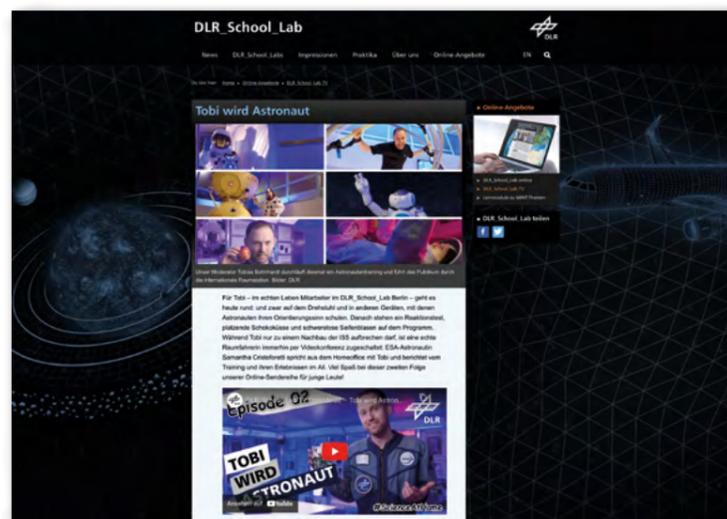
Durch unsere regionalen Kooperationen in verschiedenen wissenschaftlichen Themengebieten werden ein Austausch mit den Akteuren vor Ort geführt und gemeinsam gesellschaftlich relevante ökologische Themen weiterentwickelt. Dazu zählt das „[Join in Lab – bürgerwissenschaftliches Labor Jena](#)“. Das Projekt hat zum Ziel die Bürgerinnen und Bürger an der Wissenschaft zu beteiligen und durch eine Vielfalt von Veranstaltungsformaten, bestehend aus Workshops, Lehrkräfteweiterbildungen, Wissenschaftsstammtischen oder Science Slams eine breite Öffentlichkeit einzubeziehen.

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend, ist die **DLR-Nachwuchsförderung** entlang der Bildungskette strukturiert und richtet sich an alle relevanten Zielgruppen. Die einzelnen Maßnahmen, denen jeweils korrespondierende Ziele zugeordnet sind, bauen dabei aufeinander auf und verstärken sich wechselseitig. Als Ergebnis entfalten die [DLR School Labs](#) mit 6.000 Schülerinnen und Schülern, die im Jahr 2021 in diesen 15 Schülerlaboren zu Gast sind, über alle Schulformen hinweg Breitenwirkung. Daran anschließend können zum Beispiel Projektarbeiten mit ausgewählten Gruppen von Schülerinnen und Schülern oder auch Praktika das Interesse vertiefen. Darüber

hinaus agiert das DLR als Ausbildungsstätte bei der Organisation und Durchführung des dualen Studiums und der Berufsausbildung. Als Ergebnis gab es im Jahr 2021 267 Auszubildende im DLR. Zudem bietet es Arbeitsmöglichkeiten für Studierende sowie Unterstützungen bei Abschlussarbeiten an. Im Rahmen der DLR_School_Labs finden jährlich Girls' Day Veranstaltungen statt, um Mädchen einen spannenden Einblick in die Weltraumforschung zu ermöglichen. Im Jahr 2021 fand dies unter dem Motto „DLR-Zukunftstag“ online statt.

Digitale Formate

Die DLR_School_Labs sind außerschulische Lernorte, die an mehreren Standorten des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) und an Partner-Hochschulen angesiedelt sind. Auf der Webseite der DLR_School_Labs finden Lehrkräfte eine Liste mit Online-Angeboten, die die Schülerlabore für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler bereithalten – im Sinne eines spannenden MINT-Unterrichts mit Bezug zur aktuellen Forschung. Das sind zum Beispiel „virtuelle Schulstunden“, bei denen DLR-Fachleute über aktuelle Fragen der Forschung informieren. In anderen Fällen führen DLR_School_Lab-Teammitglieder



der Klasse live ein Experiment vor und werten es gemeinsam aus. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, ein längerfristiges Schulprojekt durchzuführen, bei dem eine Arbeitsgruppe durch ein DLR_School_Lab aus der Ferne begleitet und fachlich betreut wird. Viele dieser Angebote eignen sich sowohl für den Einsatz im Präsenzunterricht als auch für Hybrid-Formate oder das Home-Schooling. Die Angebote richten sich an Schulen aus ganz Deutschland – unabhängig vom Ort des einzelnen DLR_School_Labs oder der Schule. Für an unterrichtsunabhängigen Forschungstätigkeiten interessierte Schüler wurde 2016 der DLR_School_Lab-Club ins Leben gerufen.

Auf den Seiten des [DLR School Lab TV](#) geht es darum, Schülerinnen und Schülern spannende Informationen aus der Forschung zu bieten – auch über den Besuch eines DLR_School_Labs hinaus oder ganz unabhängig davon. Dazu gibt es eine Vielzahl von Videos: Manche nehmen junge Leute mit auf faszinierende Entdeckungstouren ins Weltall, andere erklären in kurzen Clips physikalische Sachverhalte oder stellen verblüffende Experimente vor. Ob in der Freizeit oder im Unterricht: Hier können junge Zuschauerinnen und Zuschauer die aufregende MINT-Themenwelt kennenlernen.

[Innovation2gether](#) – DLR-Institute und Kooperationspartner aus der Wirtschaft gestalten gemeinsam Innovationen

Als Ansprechpartner für innovationsfreudige Unternehmen jeglicher Größe übernimmt das DLR-Technologiemarketing die Brückenfunktion zwischen Forschung und Wirtschaft sowie zwischen Produktidee, Innovation und Markt. Das DLR-Technologiemarketing gestaltet und begleitet den Prozess von der Idee bis zur erfolgreichen Markteinführung und unterstützt gezielt die Weiterentwicklung produktorientierter Technologien. Um den Technologietransfer zu stärken, investiert das DLR gezielt in Innovationsprojekte.

Diese Projekte werden sowohl mit der Wirtschaft, insbesondere mit KMU, als auch mit anderen Forschungseinrichtungen durchgeführt. Durch eine Kooperation mit dem DLR profitieren Unternehmen vom Zugang zu einzigartigen Kompetenzen und Technologien und erhalten so die Chance, sich Wettbewerbsvorteile durch Zeitvorsprung und Lizenzierung von Schutzrechten zu sichern.

Aus den Arbeiten des DLR ergeben sich keine Risiken in Form negativer Auswirkungen auf die hier angesprochenen Sozialbelange. (Details zum Risikomanagement siehe DNK-Kriterium 6. Regeln und Prozesse.)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1:
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die **Gesamtfinanzierung** des DLR im Jahr 2021 betrug **1.348 Mio. Euro**. Die institutionelle Förderung betrug dabei 775 Mio. Euro. Das DLR hatte im Jahr 2021 Drittmittel in Höhe von 573 Mio. Euro, die einen Anteil von 43 Prozent am Gesamtertrag bilden.

Seine **institutionelle Förderung** bezieht das DLR über die Programmorientierte Förderung der Helmholtz-Gemeinschaft zu 90 Prozent vom Bund (über das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und zu zehn Prozent von den jeweiligen Sitzländern seiner 33 Standorte sowie vereinzelt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie dem Bundesministerium für Verteidigung (BMVg). Dazu kommen **Drittmittel** aus der Industrie oder aus zusätzlichen Förderprogrammen, die im Wettbewerb eingeworben wurden.

Weitere Finanzkennzahlen veröffentlichen wir am Ende dieser Erklärung oder in unserem zusätzlichen [Nachhaltigkeitsbericht](#) im Abschnitt „Statistik der Jahre“.

19. POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Das DLR ist als Forschungsorganisation, Arbeitgeber, Zuwendungsempfänger, Bauherr, Mieter, Energieverbraucher etc. in vielfacher Weise von **Gesetzgebungsprozessen des Bundes** betroffen. Beispielhaft seien hier im Berichtszeitraum das „Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung und zur Änderung weiterer Gesetze (Kohleausstiegsgesetz)“ sowie das damit verbundene „Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen“ genannt. Während ersteres indirekt richtungsweisend für Energieforschungsvorhaben ist, wurde in letzterem konkret die Gründung zweier zusätzlicher Institute und eines neuen institutionellen Forschungsprogramms des DLR beschlossen. Über seine **Gremien**, in die auch Vertreterinnen und Vertreter staatlicher Institutionen eingebunden sind, steht das DLR in einem institutionellen Austausch zu Forschungsfragen sowie wichtigen Aspekten, wie beispielsweise der Ausrichtung seiner Strategie und der Weichenstellung für die Weiterentwicklung des DLR.

Das DLR sieht es als **Aufgabe** an, über seine Forschung zu berichten und Ergebnisse der Öffentlichkeit vorzustellen. In diesem Zusammenhang stellt das DLR seine wissenschaftliche Expertise auch Stakeholdern aus der Politik zur Verfügung. So werden DLR-Expertinnen und Experten beispielsweise zu Anhörungen oder Fachgesprächen des Deutschen Bundestages eingeladen.

Darüber hinaus informierte das DLR im Berichtszeitraum beispielsweise mit seinen **Expertispapieren** „Jetzt die Weichen stellen für ein klimaneutrales Energiesystem – Fokus auf H₂-Sektorenkopplung und Import von grünem Wasserstoff“ und „Solarthermische Kraftwerke – Wärme, Strom und Brennstoffe aus konzentrierter Sonnenenergie“ über konkrete Studienergebnisse. In einem Politikbrief informierte das DLR Parlamentarier und Verantwortliche in Ministerien über Technologien und Verfahren, mit denen die Energiewende in der Luftfahrt vollzogen werden kann.

In seiner Rolle als Wissenschaftsorganisation ist das DLR in **beratenden Gremien der Bundesregierung** vertreten. Beispielsweise wurde DLR-Vorstandsmitglied Prof. Karsten Lemmer im Berichtszeitraum in den Nationalen Wasserstoffrat der Bundesregierung berufen. Das Gremium unterstützt die Bundesregierung durch Vorschläge und Handlungsempfehlungen bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Nationalen Wasserstoffstrategie. Zudem war das DLR am Runden Tisch Luftfahrtindustrie beteiligt. Dieser fand im Oktober 2020 auf Einladung des Luft- und Raumfahrtkoordinators der Bundesregierung statt. Vertreterinnen und Vertreter aus Industrie, Betriebsräten, Gewerkschaften, Forschung sowie aus den Bundesländern diskutierten die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Luftfahrtindustrie und darüber, wie Deutschland zu einem technologischen Vorreiter für die CO₂-neutrale Luftfahrt werden kann.

Das DLR bringt seine wissenschaftliche Expertise auch in **Organisationen und Verbände** ein. Beispielhaft seien hier der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (bitkom), das Deutsche Verkehrsforum (DVF) und der Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e. V. (BDLI) genannt.

Darüber hinausgehend bereitet das DLR keine Eingaben zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren vor. Das DLR ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied und spendet nicht an politische Parteien.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Das DLR leistet keine Parteispenden.

20. GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Compliance bedeutet für uns als DLR nicht nur die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen, sondern auch von ethischen Grundprinzipien, die wir in unseren Unternehmenswerten festgelegt haben. Dazu zählen unter anderem die Beachtung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Gesundheitsschutz, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung.

Diese Werte und Regelungen werden durch die Implementierung der Abteilung Compliance seit dem Jahr 2013 im DLR gewährleistet. Seither erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung. So erfolgte die Einrichtung einer „Task-Force Compliance“ zur regelbasierten Bearbeitung von Verdachtsfällen bzgl. gravierender Compliance-Verstöße, insbesondere krimineller Handlungen. Darüber hinaus wurde die seit Langem bestehende Anti-Korruptionsrichtlinie im Hinblick auf organisatorische Veränderungen und Einarbeitung von Erkenntnissen der Abteilung Compliance überarbeitet.

Die Zusicherung der vertraulichen Behandlung von Hinweisen sowie eine strikte Wahrung der Anonymität von Hinweisgebern wird durch die Möglichkeit, Hinweise über anonymisierte bzw. verschlüsselte Mails einzureichen, gewährleistet.

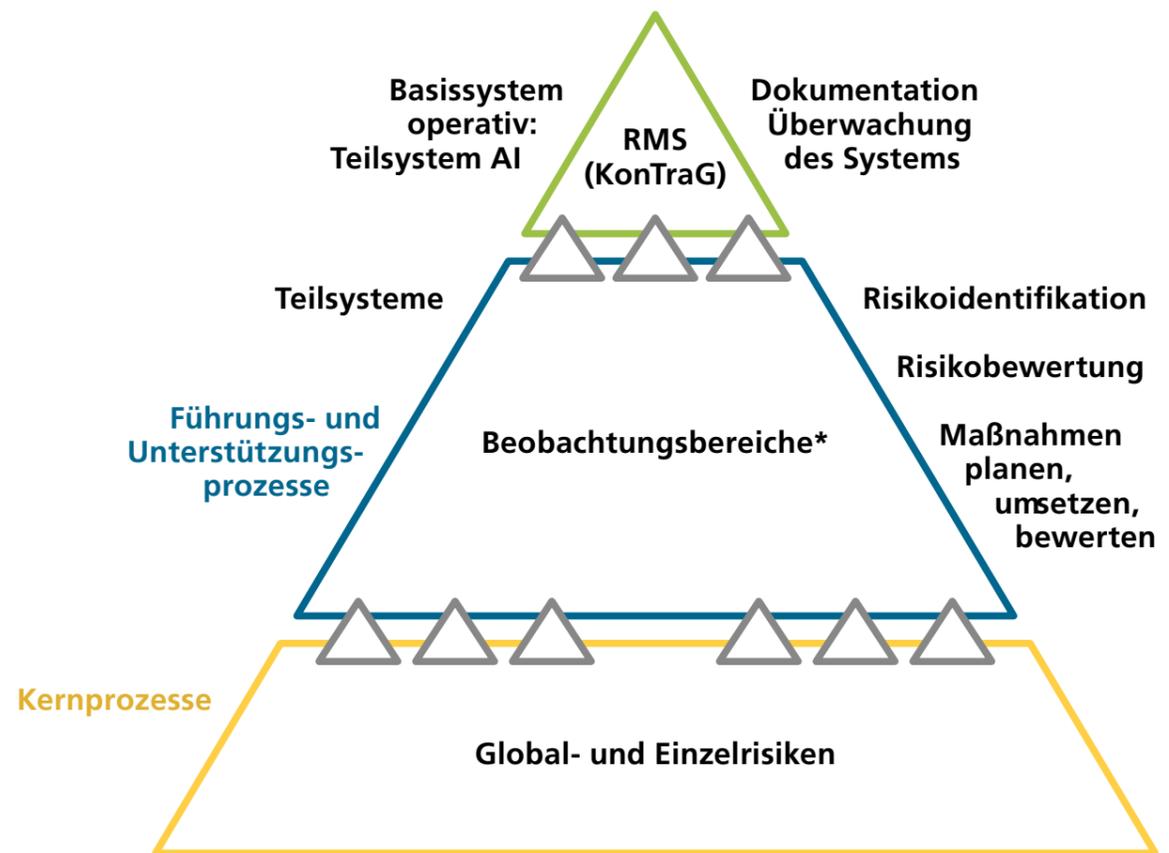
Eine weitere Maßnahme ist die Einrichtung eines „Richtlinienmanagers“. Dieses Software-Tool ermöglicht allen Beschäftigten jederzeit den Zugang zu allen wesentlichen Richtlinien in ihrer jeweils aktuellen Form und Gültigkeit.

Das DLR verfügt seit langer Zeit über ein Risikomanagementsystem, in dem laufend alle erkennbaren unternehmerischen Risiken (und damit auch solche, die aus Regelverstößen heraus resultieren können) gesammelt, bewertet und beobachtet werden (Details siehe DNK-Kriterium 6. Regeln und Prozesse). Die Klassifizierung solcher Risiken erfolgt anhand der Kriterien „Eintrittswahrscheinlichkeit“ und „potenzielle Schadenshöhe“. Die aus Compliance-Perspektive (d. h. als Folge

von begangenen Regelverstößen) gravierendsten Risiken sind in dieser Reihenfolge zu priorisieren: „Verstöße gegen Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften“, „Verstöße gegen Exportkontrollvorschriften“ sowie „Verstöße gegen vergaberechtliche Vorschriften“. Seitens Compliance erfolgte lediglich eine Überprüfung hinsichtlich der richtigen Klassifizierung. Im Berichtszeitraum neu hinzugefügt wurde das Risiko „dolose Handlungen“. Dies sind Risiken, die sich aus strafrechtlich relevanten Handlungen aus dem Kreis der Belegschaft ergeben (z. B. Betrug, Diebstahl etc.) und in die Risikoklasse „3“ (geringe Eintrittswahrscheinlichkeit und geringer potenzieller Schaden in Relation zur Größe des DLR) eingeordnet werden. Zudem unterliegt die Abteilung im Teilsystem „Vorstandsnahe Aktivitäten“ der regelmäßigen Auditierung.

Zur wirksamen Korruptionsprävention durch Vermeidung von Bestechlichkeit und Bestechung in jeglicher Form hat das DLR einen eigenen Leitfaden entwickelt und im Intranet allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Als Grundlage diente die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention. Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiterinnen und Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Bestechlichkeit und Bestechung sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpersonen zu wenden. Zudem gibt es laufende Kontrollen durch die Innenrevision im DLR.

Der „Vorstandsbeauftragte Compliance des DLR“ agiert als verantwortliche Person für das Thema Compliance. Dieser Person fallen umfangreiche Rechte und Kompetenzen zu. Es besteht ein unmittelbarer Berichtsweg an den Vorstand, insbes. und unmittelbar an den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Adressat des jährlichen Compliance-Berichts ist der Gesamtvorstand. Ferner wird eine monatliche Regelrücksprache zwischen dem Compliance-Beauftragten und



***Beobachtungsbereiche:**

- | | |
|---|---|
| 1. Aufträge managen | 12. Raumfahrtmanagement |
| 2. Personal managen | 13. Projektträger DLR |
| 3. Finanzen | 14. Beteiligungen VO-RU |
| 4. Ressourcen planen und steuern | 15. Programmforschung Verkehr |
| 5. Strategie | 16. Programmforschung Weltraum |
| 6. Internationale Beziehungen | 17. Programmforschung Luftfahrt |
| 7. Einkauf | 18. Programmforschung Energie |
| 8. Technische Infrastruktur | 19. Programmkoordination Sicherheitsforschung |
| 9. Technologiemarketing | 20. Compliance |
| 10. Allgemeine Rechtsangelegenheiten | 21. Betriebswirtschaftliche Informationssysteme |
| 11. Informations- und Kommunikationstechnik | 22. Datenschutz |

dem administrativen Vorstand durchgeführt. Dieser wird immer zusätzlich ad hoc eingebunden, sobald ein Verdachtsmoment für einen gravierenden Compliance-Verstoß vorliegt.

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Compliance erfolgt durch laufende Schulungen, sowohl in Form von Präsenzveranstaltungen als auch vermehrt in Form von E-Learning-Tools, ursprünglich ausgelöst durch die Corona-Pandemie und im Nachgang fortgeführt. Übergeordnetes Ziel ist, die Wahrscheinlichkeit bewusster und vor allem unbewusster Regelverstöße zu minimieren.

Besondere Gefahren ergeben sich aus den Umständen, dass das DLR ganz allgemein sehr viel Geld bewegt, dass sowohl auf Beschaffungs- wie auch Absatzmärkten oftmals nur wenige Marktteilnehmer tätig sind und Projekte über sehr lange Zeit und im intensiven persönlichen Austausch bearbeitet werden. Diese Faktoren begünstigen strukturell die Wahrscheinlichkeit korrupter Handlungen, ohne dass es jedoch in den letzten 15 Jahren einen nennenswerten Fall im DLR gegeben hat, der dem Komplex „Korruption“ zuzuordnen ist. Das schnelle Wachstum, die vielen Standorte, eine komplexe Organisation und eine extrem auf Vertrauen ausgerichtete Unternehmenskultur begünstigt allerdings das Vorkommen anderer krimineller Handlungen wie Betrug oder Diebstahl.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1:

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Alle Unternehmensbereiche wurden hinsichtlich ihrer Anfälligkeit für Korruptionsdelikte bewertet (33 Standorte des DLR entsprechen 100 Prozent).

Als besonders korruptionsgefährdet gelten sämtliche Organisationseinheiten bzw. Prozesse, die Beschaffungsvorgänge durchführen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3:

Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum 2021 wurde kein Fall von Korruption im DLR bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1:

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Gegen das DLR wurden im Berichtszeitraum weder monetäre noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Gesetzesverstößen erlassen.

STATISTIK DER JAHRE 2019–2020–2021

FINANZEN – BUDGET	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Gesamt	1.155 Mio. €	1.261 Mio. €	1.348 Mio. €
Luftfahrt	294 Mio. €	316 Mio. €	312 Mio. €
Raumfahrt	466 Mio. €	485 Mio. €	520 Mio. €
Energie	91 Mio. €	89 Mio. €	149 Mio. €
Verkehr	90 Mio. €	125 Mio. €	112 Mio. €
Sicherheit	davon 71 Mio. €	davon 75 Mio. €	–
Raumfahrtmanagement	43 Mio. €	42 Mio. €	45 Mio. €
Projektträgerschaften	126 Mio. €	142 Mio. €	168 Mio. €
Sonstiges	46 Mio. €	62 Mio. €	42 Mio. €

Institutionelle Förderung

	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Gesamtsumme	628 Mio. €	713 Mio. €	775 Mio. €
Luftfahrt	215 Mio. €	247 Mio. €	234 Mio. €
Raumfahrt	271 Mio. €	297 Mio. €	343 Mio. €
Verkehr	57 Mio. €	57 Mio. €	73 Mio. €
Energie	55 Mio. €	84 Mio. €	92 Mio. €
Zivile Sicherheitsforschung	11 Mio. €	10 Mio. €	15 Mio. €
Sonstiges (HGF und ETW)	18 Mio. €	18 Mio. €	18 Mio. €

FINANZEN – DRITTMITTEL	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Drittmittel gesamt	528 Mio. €	548 Mio. €	573 Mio. €
Drittmittelanteil am Gesamtertrag	46 %	43 %	43 %

Erträge aus EU-Förderungen (DLR gesamt)	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
EU-Erträge Luftfahrt	21,0 Mio. €	17,5 Mio. €	18,0 Mio. €
EU-Erträge Raumfahrt F&T	7,1 Mio. €	8,9 Mio. €	7,3 Mio. €
EU-Erträge Energie	5,4 Mio. €	5,1 Mio. €	4,7 Mio. €
EU-Erträge Verkehr	5,0 Mio. €	2,6 Mio. €	2,9 Mio. €
EU-Erträge Sicherheit	0,0 Mio. €	0,1 Mio. €	0,2 Mio. €
Erfolgsquote EU-Anträge (Verhältnis angenommen/eingereicht)	32 %	27 %	28 %
Koordinatorenquote (Verhältnis Koordinator/gesamt EU-Projekte)	19 %	10 %	10 %

FINANZEN – PROJEKTTRÄGER	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
PT-Luftfahrtforschung Beitrag zu DLR-Drittmitteln	8,1 Mio. €	7,0 Mio. €	7,7 Mio. €
PT-Luftfahrtforschung Fördervolumen	178 Mio. €	202 Mio. €	231 Mio. €

DLR Projektträger	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
DLR Projektträger Beitrag zu DLR-Drittmitteln	118,7 Mio. €	132,7 Mio. €	157,9 Mio. €
DLR Projektträger Fördervolumen	1.540 Mio. €	2.240 Mio. €	2.011 Mio. €
Gesundheitsforschung	416 Mio. €	934 Mio. €	k.A.
Umwelt, Kultur, Nachhaltigkeit	151 Mio. €	193 Mio. €	k.A.
Bildungsforschung, Integration, Genderforschung	444 Mio. €	460 Mio. €	k.A.
Europäische und internationale Zusammenarbeit	78 Mio. €	77 Mio. €	k.A.
Wissenschaftsjahre	10 Mio. €	11 Mio. €	k.A.
Gesellschaft, Innovation, Technologie	442 Mio. €	562 Mio. €	k.A.

FINANZEN – RAUMFAHRTMANAGEMENT	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Raumfahrtmanagement Beitrag zu DLR-Drittmitteln	43 Mio. €	42 Mio. €	45 Mio. €
Raumfahrtmanagement Fördervolumen	1.218 Mio. €	1.213 Mio. €	1.347 Mio. €
Nationales Programm	285 Mio. €	268 Mio. €	316 Mio. €
Extraterrestrik	51 Mio. €	53 Mio. €	44 Mio. €
Erdbbeobachtung	46 Mio. €	31 Mio. €	100 Mio. €
Technik für Raumfahrtsysteme, Robotik, Sonstiges	81 Mio. €	83 Mio. €	87 Mio. €
Bemannte Raumfahrt, ISS, Exploration	5 Mio. €	–	–
Raumtransport	5 Mio. €	5 Mio. €	4 Mio. €
Navigation	7 Mio. €	7 Mio. €	9 Mio. €
Satellitenkommunikation	63 Mio. €	59 Mio. €	31 Mio. €
Forschung unter Weltraumbedingungen	27 Mio. €	–	–
Forschung und Exploration	–	30 Mio. €	41 Mio. €

ESA	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Gesamt (inkl. BMVI u. a.)	933 Mio. €	945 Mio. €	1028 Mio. €
Wissenschaftsprogramm	114 Mio. €	115 Mio. €	120 Mio. €
Erdbbeobachtung	160 Mio. €	206 Mio. €	205 Mio. €
Telekommunikation	59 Mio. €	57 Mio. €	83 Mio. €
Navigation	1 Mio. €	1 Mio. €	3 Mio. €
Astronautische Raumfahrt und Mikrogravitation	274 Mio. €	228 Mio. €	188 Mio. €
Trägersysteme und Weltraumbahnhof Kourou	252 Mio. €	252 Mio. €	300 Mio. €
Technologie, Exploration, Weltraumlage	21 Mio. €	31 Mio. €	69 Mio. €
Allgemeiner Haushalt	52 Mio. €	55 Mio. €	60 Mio. €

FORSCHUNG	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Technologiemarketing			
Erträge aus Lizenzen	2,4 Mio. €	2,9 Mio. €	3,1 Mio. €
Unternehmensausgründungen	5	6	1
Investitionen in Technologietransferprojekte	6,5 Mio. €	6,5 Mio. €	8,5 Mio. €
Neue, eigene Technologietransferprojekte	19	31	29
Schutzrechte des DLR	4.193	3.868	3.811

Ergebnisse

Anzahl der referierten Publikationen	3.055	2.091	2.327
Anzahl der referierten Open-Access-Publikationen	1.297	1.358	1.539
Open-Access-Anteil in Prozent	54 %	65 %	66 %
Anzahl der ISI-/SCOPUS-referierten Journalbeiträge	1.218	1.410	1.453
Anzahl der ISI-/SCOPUS-referierten Open-Access-Journalbeiträge	656	1.039	1.104
Anzahl der Konferenzbeiträge	2.918	1.657	2.452
Anzahl der ISI-/SCOPUS-Konferenzbeiträge	285	389	519
Konferenzbeiträge (pro wiss. MA in Instituten und Einrichtungen)	0,06	0,07	0,09
Rufe an Hochschulen	22	25	12
Wahrgenommene Lehraufträge	456	452	463
Diplom-, Master-, Bachelorarbeiten	690	528	608
Dissertationen	107	124	119
Habilitationen	5	1	0

VERNETZUNG	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Patenschaftsverträge (mit Industriefirmen)	23	20	18
DAAD-DLR Research Fellow	120	112	138
ESA (Personal im Höheren Dienst)	k.A.	k.A.	k.A.
SP (Finanzierungsanteil)	k.A.	k.A.	k.A.

ENTWICKLUNG – WIRTSCHAFTEN	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021	
Ressourcen				
Strom (verbraucht) MWh	70.038	67.314	72.843	
Strom (eigenproduziert) MWh	2.104	3.954	7.753	
	BHKWs	2.089,000	3.936,685	7.737,349
	PV-Anlagen	15,328	17,215	15,883
Fernwärme MWh	24.761	20.549	21.661	
Fernkälte MWh	4.258	4.096	4.412	
Gas MWh	29.290	31.881	43.649	
Heizöl MWh	8.253	4.671	2.868	
Trinkwasser * m ³	115.797	k.A.	k.A.	
Abwasser ** m ³	114.556	k.A.	k.A.	
Abfall *** (t)	2.204	k.A.	k.A.	
	nicht gefährlich	2.119	k.A.	k.A.
	gefährlich	86	k.A.	k.A.

Mobilität				
Fuhrpark				
Anzahl Fluggeräte	9	10	10	
Flugstunden gesamt (DLR-Forschungsflotte)	1.329	835	900	
Kerosin in Litern (DLR-Forschungsflotte)	1.188.458	864.288	632.064	
Anzahl Fahrzeuge (Forschungs- und Betriebsfahrzeuge)	106	131	157	
	Elektro	15	17	21
	Hybrid	4	10	14
	Wasserstoff	2	3	6
Kraftstoffe in Litern (DLR-Betriebsfahrzeuge)	davon Diesel in L	48.857	32.187	25.764
	davon Benzin in L	9.327	4.914	8.195
	Wasserstoff in kg	163	142	452
Dienstreisen (abgerechnet)				
Flugkilometer	54.591.521	13.174.431	3.638.793	
CO ₂ Flugreisen (kg)	8.265.449	1.960.889	539.574	
Bahnkilometer (Pkm)	13.880.996	k.A.	2.012.192	
CO ₂ Bahnreisen (kg)	0	0	0	

Pendelwege (Pkm und für 250 AT)			
ÖPNV	–	–	11.467.305
PKW	–	–	46.410.430
E-PKW	–	–	1.334.987
Fahrrad	–	–	4.709.596
Zu Fuß	–	–	133.711

Qualitäts- und Produktsicherung			
Bestehende Zertifizierungen	35	35	35
Bestehende Akkreditierungen	13	11	11
Anzahl der DLR-Auditoren	36	37	41
Auditdurchführung	85 %	81 %	62 %
Anzahl Mitarbeitende (Experten) in Normungsgremien (DIN, ISO etc.)	75	77	77
Anzahl Gremien, in denen Mitarbeitende aktiv sind	73	75	91
Anzahl Gremienplätze, die Mitarbeitende (Experten) besetzen	134	129	127

Legende:

*Strom: 17 DLR-Standorte
 **2019:14 DLR-Standorte
 ***15 DLR-Standorte
 PKM: Personenkilometer

AT: Arbeitstage
 k.A.: keine Angabe
 wiss. MA: wissenschaftlicher Mitarbeiter
 – : noch nicht oder nicht mehr erhoben

PERSONAL	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Mitarbeitende	8.960	9.780	10.327
Durchschnittsalter in Jahren	40,0	39,5	40,0
Wiss. MA Gesamt	6.741	7.345	6.601
Wiss. MA an Instituten und Einrichtungen	5.086	5.480	5.814
Personalaufwand in Euro	591.965.602	648.393.242	715.785.258

Entwicklung				
Dauerverträge	5.029	6.884	7.247	
Zeitverträge	3.928	2.896	3.079	
Telearbeit	1.019	1.030	872	
Elternzeit	134	504	532	
	davon Männer in %	20,1	52,8	52,3
	davon Frauen in %	79,9	47,2	47,7
Schwerbehinderte	285	299	318	
Frauenanteil – insgesamt	33 %	34 %	34 %	
	in Führungspositionen	22 %	21 %	21 %
	wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	22 %	23 %	23 %
Weiterbildungstage pro Person	2,8	1,6	1,1	
Mentoringpaare	10	12	9	

Nachwuchsförderung			
Jungwissenschaftler/-innen	20	–	–
Doktoranden/-innen (intern/extern)	1.096	1.162	1.192
Auszubildende	239	243	267
Anzahl DLR_School_Labs	13	13	15
Besucher DLR_School_Labs	37.877	9.243	6.018
Teilnehmer Lehrerworkshops	1.777	369	68
Schülerpraktikanten/-innen	407	136	83
Mit Unterrichtsmaterialien versorgte Schulen	4.200	3.500	4.100

Arbeitsicherheit			
Unfallentwicklung (1.000-Mann-Quote bei Arbeits- und Wegeunfällen)	6,6	3,3	4,3
Durchschnitt BG ETEM versicherte Betriebe	22,3	18,54	17,0
Bundesdurchschnitt nach DGUV	24,0	21,5	18,3

International			
Nationalitäten	95	98	99
Incoming			
Gastwissenschaftler/-innen (ohne wiss. MA und P)	543	500	560
Prozentual zu wiss. MA in Instituten und Einrichtungen (Aufenthalt > 1 Monat)	10,68 %	9,12 %	9,63 %
Outgoing			
Auslandsabordnungen (Personen)	59	52	37
Auslandsabordnungen (Monate)	430	k.A.	318
Prozentual zu wiss. MA in Instituten und Einrichtungen (Aufenthalt > 3 Monat)	1,16 %	0,95 %	0,64 %
Auslandsbüros	4	4	4
Forschungsstationen im Ausland	3	3	3

GROSSFORSCHUNGSANLAGEN	JAHR 2019	JAHR 2020	JAHR 2021
Forschungsanlagen	177	182	189
Anlagennutzung für eigene Wissenschaft	70 %	78 %	73 %
Anlagennutzung für Transfer- und Auftragsforschung	30 %	22 %	27 %
Anzahl der Institute/Einrichtungen, die Anlagen betreiben	24 (von 40)	28	32
Anzahl der Standorte mit Anlagen	17	20	21

Das DLR im Überblick

Das DLR ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Wir betreiben Forschung und Entwicklung in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung. Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zwei DLR Projektträger betreuen Förderprogramme und unterstützen den Wissenstransfer.

Global wandeln sich Klima, Mobilität und Technologie. Das DLR nutzt das Know-how seiner 55 Institute und Einrichtungen, um Lösungen für diese Herausforderungen zu entwickeln. Unsere 10.000 Mitarbeitenden haben eine gemeinsame Mission: Wir erforschen Erde und Weltall und entwickeln Technologien für eine nachhaltige Zukunft. So tragen wir dazu bei, den Wissens- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V., Der Vorstand
Linder Höhe, 51147 Köln, [DLR.de](https://www.dlr.de)

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen. Die Angaben dienen nur der Information.

Redaktion Nachhaltigkeit:
Philipp Bergeron, Vorstandsbeauftragter für
Nachhaltigkeit und Team
☎ +49 2203 601-4002, ✉ philipp.bergeron@dlr.de

Das vorliegende Dokument erscheint in englischer und deutscher Sprache. Aus diesem Grund verzichten wir im gesamten Bericht generell auf die Nennung akademischer Titel. Wir haben uns auf ein gendergerechtes Schreiben fokussiert. Dennoch möchten wir zusätzlich darauf hinweisen, dass die in den Texten verwendeten weiblichen beziehungsweise männlichen Bezeichnungen jeweils für alle Geschlechter gelten. Wir bitten dafür um Ihr Verständnis.

Gestaltung:
CD Werbeagentur GmbH
Ralf Urban, [CDonline.de](https://www.cdonline.de)

Bilder DLR (CC-BY 3.0), soweit nicht anders angegeben.
Titelseite: Adobe Stock/Germanova Antonina