



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Vorstandsbeauftragter für
Nachhaltigkeit
Philipp Bergeron

Linder Höhe
51147 Köln
Deutschland

+49 2203 601 4002
Philipp.Bergeron@dlr.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

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

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

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 fort. 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 wurde der deutsche Strommix von 2021 verwendet, sowie

Emissionswerte der einzelnen Stadtwerke. 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.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

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 Ergebnissen. 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-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

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

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, so dass 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.

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 von 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 bei der Nutzung von Raumfahrtanwendungen gefördert, wie etwa der *Max-Planck-Gesellschaft*, den Zentren in der *Helmholtz-Gemeinschaft*, Universitäten und der Industrie.

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 \(KoMoDnext\)](#), [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 in 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 verstärkt 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 umzusetzen 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 zum Thema 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 Mitarbeitende in Schulungen mit den Inhalten dieses Gesetzes vertraut gemacht als Prävention und das DLR bietet ein Service-Telefon unter dem Namen MUT (Mein Unterstützungs-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 einhergehenden 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

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Wir beabsichtigen im DLR ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem mit den zentralen Bestandteilen *Strategie, Organisation, Planung und Steuerung (KPI), Berichtserstattung 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 sicher zu stellen und weiter die **„Bewusstseinschaffung 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 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 insbesondere in den Scope 3-Emissionskategorien zu erweitern.** (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-Projekträgers in der Forschungsförderung, der Regierungsberatung, bei Dialogprozessen zwischen Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft und in der internationalen Zusammenarbeit setzt sich für die Erfüllung der SDGs ein. 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:

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 Merlin Mission](#),
- [Vorbereitung Tandem-L Mission](#),
- [Verkehrsentwicklung und Umwelt](#),
- [Regierungsberatung und Forschungsförderung zum Klimawandel](#).

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Forschung als Dienstleistung

Unsere Forschung fungiert als Dienstleistung bei dem 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, unserer Open-Access-Anteil der veröffentlichten Publikationen oder z.B. die Anzahl der Nachwuchsförderung von Jungwissenschaftlerinnen, Besuchern und Besucherinnen 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 Nachhaltigkeits-Konzepte 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. der 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 nachhaltige Bewertungskriterien 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 potentiellen 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 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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, Wissenschaft-Technischer-Rat, Betriebsräte u.a. Diese bilden die Organisation repräsentativ ab. Seine Aufgabe 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, um 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

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

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 Qualitätsmanagementsysteme *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 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 darüberhinausgehender **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 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 Risiko-Management-System 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-Risikomanagement-System fällt in den Verantwortungsbereich des Gesamtvorstandes. Die federführende Zuständigkeit liegt im Geschäftsbereich des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Die Verantwortung für die operative Steuerung des Risikomanagement-Systems liegt beim Controlling und wird dort vom RMS-Koordinator wahrgenommen. Die Risikopolitik sowie die Verfahren und Regelungen zum Risikomanagement-System 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 Risikokoordinatoren 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-Risikomanagement-System Bestandteil des Prüfungsplans der Abteilung Revision und Unternehmensbeteiligungen.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

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 Umweltschutzbevollmächtigte* 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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

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 Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

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 berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten
bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit
einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der
Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der
am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

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

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und
wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den
Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie
ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine
Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die Abteilung Nachhaltigkeit wie auch der Bericht *DLRnachhaltigkeit* sind
Bestandteil des Managementteilsystems „*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
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,*
- *sowie Unternehmen und*
- *zivilgesellschaftliche Organisationen.*

Dabei wurden folgende Formate angewendet:

Regelmäßige Informations- und Austauschformate:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber,
- Berichte im Aufsichtsgremium,
- Belegschaftsversammlungen,
- Veranstaltungen/Vorträge im Bundestag/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-fix 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, soll jedoch im Jahr 2023 durchgeführt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

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 sowie
Bundesministerium für Bildung und Forschung,
andere Forschungsorganisationen,
die *Helmholtz-Gemeinschaft* inklusive des [Helmholtz Sustainability Summits 2021](#)
sowie Unternehmen und
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/Landesparlamenten.

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit, Standort- und Delegationsbesuche mit u.a. Themen wie z.B. CO₂-arme Industrieprozesse, Lebenszyklus von Daten, Solarsystem für maritime Infrastrukturen, Partikelmessfahrzeuge für Schadstoffe in der Luft uvm.,
- 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 (2-3); SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (2-3); 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

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

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 seinen originären Aufgabenbereichen. 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. Seine Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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 Verwertungspotentiale 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 Projektskizze 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 ziehen. 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 % 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.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

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 Almeria (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 -plattformen, 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

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unsere **Zielsetzungen** im Bereich der Ressourceneffizienz sind größtenteils operativ und an konkreten 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, so dass 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 Abfall-aufkommens** ist für das Berichtsjahr 2023 geplant.

Ein weiteres Ziel ist, einen **vollständigen Ausbau der Stromzählerinfrastruktur zu schaffen 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 den **Gesamtenergieverbrauch des DLR um 10 % bis 2025 zum 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 *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 berechnen und darstellen zu können.

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, 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), Umweltsleistungsdaten (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 lassen sich insgesamt ein umfassendes Monitoring von Umwelteinflüssen des DLR abbilden.

Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit des DLR für Ökosysteme oder durch den Verbrauch natürlicher Ressourcen 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 berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- eingesetzten erneuerbaren 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 nach Nachhaltigkeitskriterien (zum Beispiel nicht erneuerbaren und erneuerbaren Materialien) unterteilt. Der Einkauf im DLR strukturiert sich jedoch anhand seines Prozesssteckbriefes, nimmt dabei Grundlagen und Regeln in Betracht, sorgt für qualitätsgesicherten Output und nutzt zudem den internen „Leitfaden für Nachhaltige Beschaffung.“

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

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: 4096,23)

Benzin:

2021: 73,922 MWh

Diesel:

2021: 256,607 MWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Das Energiemanagement im DLR wurde im Jahr 2019 nach *DIN ISO 50 001* 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 Graphiken und anderen Veröffentlichungen des DLR ist die Quellenangabe klein ausgewiesen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

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

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

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

Als eine weitere Detaillierung wurden die CO₂-Emissionen aus den Pendelwegen der Mitarbeitenden im DLR erstmals 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 erschwert 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 Entfernungsdifferenzen bis 350 Meilen und > 350 Meilen)
 - Mietwagen: Werte der Anbieter nach dem Verbrauch der Kraftstoffe
 - 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*,
- 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)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

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 energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Strom

2021: 72.843,31 MWh (2.207,2 t CO₂); (2020: 67.313,51 MWh)

(Emission der Standorte Stade: dt. Strommix; Lampoldshausen und Stuttgart: anbieterspezifische Angaben der BHKWs BHKW Stuttgart (183 g/kWh); Jülich: Strommix des Portfolios des Anbieters; restliche Standorte Strom aus erneuerbaren Energiequellen über Stadtwerke Magdeburg: Herkunftsnachweis (Tonstad/Norwegen, Salzburg & Fusch an der Glocknerstraße/Österreich); Freistaat Sachsen und Uni Bremen: entspricht laut UBA deutschen Strommix 2021 420 g/CO₂ entspricht 29.923,614 t CO₂)

Fernwärme

2021: 21.660,85 MWh (7.213 t CO₂)

Fernkälte

2021: 4.411,82 MWh (882 t CO₂)

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

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 **Wissenschaft-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 der **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 **Arbeitssicherheit** 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 am 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, auf- 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, so dass 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 eventuelle Neuakquise 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 darüberhinausgehenden Ziele, da im Rahmen der allgemeinen Compliance-Anforderungen sämtliche gesetzlich verankerten Arbeitnehmerrechte eingehalten werden (siehe DNK-Kriterium 20. *Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten*).

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

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 (BGleG)*,
- 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,
 - 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 gleicher Funktion in der Stellenbeschreibung geschlechterunabhängig gleich.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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 **Bedarfserhebung** 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, Projekt Management, 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 fachliche Anforderungen,
- Führungskräfte-Feedback zur Optimierung der Führung und Zusammenarbeit in einzelnen Organisationseinheiten über standardisierte Instrumente, systematische Auswertung und moderierte Workshops. (Eine Gesamt-Betriebs-Vereinbarung zur Verpflichtung aller Führungskräfte wurde in 2022 verhandelt und bis 2024 umgesetzt),
- Projekt Management: 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 der eingesetzten Instrumente 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 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 System SAP SuccessFactors Modul Learning, intern *YODA* genannt (Your Own Development Access), Ende 2020, wurde ein wichtiges Ziel der Personal- und Organisationsentwicklung erfüllt. 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

gesamte Teilnehmendenmanagement, inklusive des Registrierungs-, Freigabe- und Abrechnungsprozesses digital abgebildet. Der Sinn des eigenverantwortlichen Lernens wird hier von der Information bis Registration 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 Angebot 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. Des Weiteren sind Module zur Unterstützung und zum Ausbau kollaborativer Lern- und Arbeitsformen, in Form von virtuellen Arbeits- und Chat-(Austausch-)Räumen auf dem Learning Management System geplant.

Kompetenz- und Wertemodell für Führungskräfte

Insbesondere die letzten Jahre sind stark durch Veränderungen der Umwelt im Zuge der Industrie 4.0 geprägt. Es bedarf neuer Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse, welche von Digitalisierung, Vernetzung und Flexibilität geprägt sind – und damit verbunden von einer Lernkultur 4.0. Die Auswirkungen auf die Arbeits- und Lernwelt geben Anlass, Umweltveränderungen auf ihren Einfluss auf die DLR-Führungskompetenzen hinzuanalysieren 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 uvm.

Die Jahre 2020 und 2021 waren geprägt durch die Corona Pandemie. Auch hier konnte das Gesundheitsmanagement neben einer internen Impfkampagne schnell reagieren und schaffte digitale Sportangebote sowie Hilfestellungen für die psychische Belastung im Home-Office während der Lockdown-Zeit.

Abschließend sei erwähnt, dass (potentielle) 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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

Verletzungen;

- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

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 Meldungen 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 durch die 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 Ausfalltage pro Unfall wieder auf einen Wert von durchschnittlich 14 Ausfalltage pro Unfall an. Im Betrachtungszeitraum gab es keinen tödlichen Arbeitsunfall im DLR.

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

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Mitarbeiterbeteiligung zu Sicherheits- und Gesundheitsschutz sind im DLR tarifvertraglich und über die Berufsgenossenschaft ETEM (Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse) geregelt. Darüberhinausgehende Beteiligungsformate gibt es nicht.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Personalentwicklung des DLR hat für das Jahr 2021 die Online Plattform YODA (your own development access) eingeführt. Dadurch wurde die Statistik verändert und von Weiterbildungstagen auf Weiterbildungsstunden gewechselt. Ein Weiterbildungstag stellt dabei acht Stunden dar. Ebenso kann nun besser nach unterschiedlichen Funktionen/Kategorien unterschieden werden.

Jahr 2021

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

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung alle Mitarbeitende:

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

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

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 Mitarbeitende. Coronabedingt viel geringere Teilnahmen, da viele Seminare abgesagt werden mussten und noch kein digitaler Ersatz vorhanden war.

Tatsächlich ergaben sich ca. 1,6 Weiterbildungstage pro Mitarbeitende.

Anzahl Nationalitäten: 99

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

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.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

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. Es 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 unseres **internen Leitfadens Nachhaltigkeit im Einkauf und internen Seminaren** im Rahmen von Fachtagungen wurden alle Mitarbeitende 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.

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 Mitarbeitenden, beachtet die Vorgaben des Mindestlohngesetzes, erkennt die für das DLR geltenden nationalen und 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 Berichtsjahres 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 sich **aus dem LkSG abzuleitenden Verpflichtungen und Maßnahmen** verfahrenstechnisch über Eigenerklärungen der Lieferanten zu lösen. Dieses Verfahren erscheint vom heutigen Standpunkt aus für öffentliche Auftraggeber die ideale Maßnahme 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 nahezu verschwindend gering ist und leicht schwankend in aller Regel unter einer Grenze von 3-5% 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 Stufe 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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche 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 Ausschreibung- und Vergaberegulungen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

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 Schulungen des Vergaberechts durchgeführt, sowie bei Bedarf und Inkrafttreten neuer Gesetze. Darüber hinaus wird der Menschenrechtsbeauftragte ab 2022 prüfen, inwieweit

eine konkretere Datenerfassung beim DLR künftig sinnvoll und nutzbringend umgesetzt werden könnte.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

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)* uvm.

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 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](#) im Jahr 2021 mit 6.000 Schülerinnen und Schülern, die im Jahr 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 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 DLR School Lab* 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 unterrichtsunabhängige 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 für negative 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 berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die **Gesamtfinanzierung** des DLR **im Jahr 2021** betrug **1.348 Mio. €**. Die institutionelle Förderung betrug dabei 775 Mio. €. Das DLR hatte im Jahr 2021 Drittmittel in Höhe von 573 Mio. €, 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 von den *Bundesministerien 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 in unserem zusätzlichen [Nachhaltigkeitsbericht](#) im Abschnitt „Statistik der Jahre“.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

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 Forschungsprogrammes 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 in Anhörungen oder Fachgespräche des Deutschen Bundestages eingeladen.

Darüber hinaus informierte das DLR im Berichtszeitraum beispielsweise mit seinen **Expertisepapieren** „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 Corona-Pandemie auf die Luftfahrtindustrie und 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 hinaus gehend 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
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Das DLR leistet keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

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 kriminelle 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 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 „potentielle Schadenshöhe“. Die aus Compliance-Perspektive, d.h. als Folge von begangenen Regelverstößen, gravierendsten Risiken sind in dieser Reihenfolge: „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 potentieller 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 Leitfadens 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 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, ausgelöst und fortgeführt aufgrund der Corona-Pandemie. 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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alle Unternehmensbereiche wurden auf ihre Anfälligkeit für Korruptionsdelikte bewertet (33 Standorte des DLR entspricht 100 Prozent).

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

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

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

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

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

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.