



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2017

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 GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2017, 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)

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) als eingetragener, gemeinnütziger Verein in der Helmholtz-Gemeinschaft, ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Seine umfangreichen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung sind in der Kombination einmalig in Deutschland und Europa und in nationale und internationale Kooperationen eingebunden. Über die eigene Forschung hinaus ist das DLR als Raumfahrtagentur im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zudem fungiert das DLR als Dachorganisation für den national größten Projektträger. In den 20 Standorten Köln (Sitz des Vorstands), Augsburg, Berlin, Bonn, Braunschweig, Bremen, Bremerhaven, Dresden, Göttingen, Hamburg, Jena, Jülich, Lampoldshausen, Neustrelitz, Oberpfaffenhofen, Oldenburg, Stade, Stuttgart, Trauen und Weilheim beschäftigt das DLR circa 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das DLR unterhält Büros in Brüssel, Paris, Tokio und Washington D.C.

Strategisch ausgerichtet ist die Forschung des DLR an den „Leitlinien Exzellente Wissenschaft“, „Beiträge zur Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen“ und „Partner der Wirtschaft“ – zu finden in unserer [DLR-Strategie 2030](#). Die Mission des DLR umfasst die Erforschung von Erde und Sonnensystem und die Forschung für den Erhalt der Umwelt. Dazu zählt die Entwicklung umweltverträglicher Technologien für die Energieversorgung und die Mobilität von morgen sowie für Kommunikation und Sicherheit. Das Forschungsportfolio des DLR reicht von der Grundlagenforschung bis zur Entwicklung von Produkten für morgen. So trägt das im DLR gewonnene wissenschaftliche und technische Know-how zur Stärkung des Industrie- und Technologiestandorts Deutschland bei. Mit seinen interdependenten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in seinen Schwerpunkten trägt das DLR zu einer Reihe von Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen bei. Das DLR betreibt rund 180 Großforschungsanlagen für eigene Projekte sowie als Dienstleistung für Kunden und Partner. Darüber hinaus fördert das DLR den wissenschaftlichen Nachwuchs, betreibt kompetente Politikberatung und ist eine treibende Kraft in den Regionen seiner Standorte.

Ergänzende Anmerkungen:

Die vorliegende DNK-Erklärung bezieht sich auf die Jahre 2016/17. Im Jahr 2020 wird eine weitere Entsprechenserklärung folgen mit den Daten aus dem Jahr 2018. Daher sind in dem vorliegenden Bericht einige Details und Information aus dem DLR noch nicht vorhanden, da sich das Nachhaltigkeitsmanagement im Aufbau befindet.

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.

In unserer DLR-Strategie 2030, die 2017 verabschiedet wurde, ist verankert, dass das DLR die Forschungs- und Entwicklungsarbeit für die Bewältigung drängender Zukunftsfragen nutzt. Das gilt insbesondere für Problemlösungskompetenzen in den Bereichen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Um die DLR-Strategie 2030 zu erstellen, wurde bereits 2016 eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aller Forschungsschwerpunkte sowie des Raumfahrtmanagements und des Projektträgers gegründet, die für Konzeption, Redaktion und Kommunikation mit dem Vorstand verantwortlich war. Der erste Schritt war die Einrichtung von zwei Arbeitsgruppen: Die Task Force Synergien identifizierte potenzielle Synergien im DLR, das sogenannte Tiger-Team erarbeitete die Strategie. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichen Bereichen des DLR arbeiteten Hand in Hand gemeinsam und ambitioniert an der DLR-Strategie 2030. In einer Sonderbeilage der internen Mitarbeiterzeitung ECHTZEIT aus dem April 2018, nimmt der Vorstand Stellung zu den Entwicklungen rund um die Strategie.

Neben dem Aufbau des Bereichs Digitalisierung und der Einrichtung von sieben neuen Instituten, die Beiträge zu gesellschaftlichen Herausforderungen in Mobilität, Logistik und Energieversorgung liefern, sollen auch die Aspekte Technologietransfer und Innovation gestärkt werden. Dadurch wird deutlich, wie ernst das DLR die Umsetzung der 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) nimmt und zu deren Realisierung beiträgt. Dazu gehören im Bereich Forschen für die Nachhaltigkeit: bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13). Dieser Bereich der Forschungstätigkeiten steht in Zusammenhang mit der unternehmerische Verantwortung für nachhaltiges Forschen und Arbeiten in den Bereichen:

Mensch, Natur und Umwelt, Gesellschaft, Fundamente. Die genauen Handlungsfelder des DLR werden bei Kriterium 2 herausgestellt.

Das DLR bezieht sich auf die aus dem Verbundprojekt „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ (LeNa) hervorgegangenen Ergebnisse. Im Rahmen von LeNa entwickelten die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft und die Leibniz-Gemeinschaft Vorschläge, wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen durch ihre Arbeit zu mehr Nachhaltigkeit beitragen können. Die im LeNa-Projekt identifizierten Nachhaltigkeitsdimensionen und ihre konkreten Aktionsfelder wurden beim DLR als für uns wichtige Aspekte aufgenommen und sukzessiv umgesetzt.

Auch der existierende DLR-Verhaltenskodex wurde ergänzt, insbesondere um das Thema Nachhaltigkeit und die Aspekte Forschen für die Nachhaltigkeit und Nachhaltiges Forschen und Arbeiten. Diese neue Version wurde von den Betriebsräten mitgestaltet, befürwortet und dann vom DLR-Vorstand in seiner Sitzung vom 13. Februar 2017 in Kraft gesetzt.

Siehe dazu [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#).

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.

Im Rahmen des [LeNa-Projekts](#) (beteiligt: Helmholtz-Gemeinschaft inklusive DLR, Fraunhofer Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft) wurden die für das Nachhaltigkeitsmanagement von außeruniversitären Forschungseinrichtungen wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit erarbeitet. Entsprechend haben wir uns dazu entschieden, diese identifizierten und vereinbarten Themen für das DLR zu übernehmen. Durch interne Stakeholder des DLR (dritte Führungsebene) wurden diese wesentlichen Themen priorisiert und in einer [Wesentlichkeitsmatrix](#) hierarchisiert.

Die im LeNa-Projekt aufgeführten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sind:

- Organisationsführung
- Forschung
- Personal
- Gebäude und Infrastruktur
- Unterstützende Prozesse

Die diesen Nachhaltigkeitsthemen zugeordneten wesentlichen Handlungsfelder

sind:

- integrative Strategieplanung
- Partizipative Organisationsentwicklung
- Compliance
- Transfer und Austausch
- Gute wissenschaftliche Praxis
- Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung
- Lösungsbeiträge zu gesellschaftlichen Herausforderungen
- Entwicklung und Gestaltung
- Vernetzung und Kooperation
- Planung und bauliche Gestaltung
- Bau und Modernisierung
- Betrieb und Bewirtschaftung
- Rückbau und Entsorgung
- Beschaffung
- Mobilitätsmanagement

Alle diese Themen wirken sich handlungsorientierend auf das Nachhaltigkeitsmanagement am DLR aus.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und Good Governance im Sinne einer transparenten und effizienten Steuerung des Forschungsinstituts, die der Leitfaden des LeNa-Projekts vorgibt, sind konstitutiver Teil unserer Politik und der DLR-Strategie 2030. Die DLR-Strategie 2030, der Verhaltenskodex, die Erkenntnisse aus dem LeNa-Projekt und die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) bilden eine strategische Klammer zur innovativen und kohärenten Vorgehensweise zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance des DLR. Der aktuelle Bericht [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#), sowie zukünftige Berichte werden über Stand und Planung der Umsetzung Auskunft geben. Darüber hinaus unterstützen wir, wie im DLR-Verhaltenskodex beschrieben, unter anderem den weltweit gültigen Global Compact der Vereinten Nationen und teilen die damit verknüpften Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung.

Die Einführung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems umfasst viele Veränderungen im DLR. Es bietet zahlreiche Chancen. Dazu zählt zum Beispiel die Einführung eines Energiemanagements. Dieses ermöglicht eine Erfassung genauer Daten, die wiederum im Nachhaltigkeitsmanagement genutzt werden. Da das DLR schon lange an den oben aufgeführten Themen im Bezug zur Nachhaltigkeit forscht, ist dies eine große Chance für den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements des DLR.

Aus den oben genannten Themen entstehen für das DLR keine spezifischen Risiken, die über die im Risikomanagement betrachteten Themen hinaus gehen (vgl. Kriterium 7, Kontrolle).

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.

Ziel ist es, 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 das „Forschen für die Nachhaltigkeit“ als auch „Nachhaltiges Forschen und Arbeiten“ verankert, erlebbar und ausbalanciert werden.

Zur Integration eines Nachhaltigkeitsmanagements stützen wir uns auf die schon etablierte Struktur rund um das Kernteam Nachhaltigkeit im DLR. Hier kommen Verantwortliche aus den entsprechenden Organisationsbereichen zusammen und identifizieren Handlungsbedarfe und dazu passende Maßnahmen. Somit kommen wir einer entsprechenden optimalen Struktur schon sehr nahe. Organisatorisch ist das Thema Nachhaltigkeit in den Stab des Vorstandes eingebunden, genauer in den Abteilungen Strategische Services und Wissenschaftliche Information. Damit liegt es in der Verantwortung der Vorstandsvorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden. Durch die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagers im Jahr 2018 laufen dann alle Informationen zum Thema Nachhaltigkeit im DLR zentral zusammen und können auch die Entwicklung einzelner strategischer Nachhaltigkeitsziele zentral kontrolliert werden. Für Sicherheit und Umweltschutz verfügen wir im DLR über einen Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigten (SUB), der in allen Fragen zu diesem Thema den Vorstand vertritt. Er ist gleichzeitig auch der Leiter der technischen Infrastruktur, da diese beiden Themen eng zusammengehören.

Durch die angestoßene Organisationsentwicklung werden bis Ende 2020 Prozesse neu definiert und bestehende verfeinert. Die Themen Stakeholder, Benchmarking und Wesentlichkeit und auch die Organisationsstruktur werden einer genaueren Betrachtung unterzogen, verändert und/oder angepasst. Veränderungen und Auswirkungen auf das DLR werden dann deutlicher werden.

Ein Ziel aus unserem [Nachhaltigkeitsprogramm 2018/19](#) mit besonders hoher Priorität ist es den CO₂-Fußabdruck für das DLR detaillierter zu ermitteln. Denn darin sieht das DLR ebenfalls die Möglichkeit durch einen Gesamtüberblick der verursachten Emissionen Einsparungspotentiale zu identifizieren. Um dieses Ziel zu erreichen, soll ein ganzheitliches Energiemanagement nach DIN EN ISO 50 001 eingeführt werden. Denn dies ermöglicht eine Erhebung relevanter Umwelt- und Energiekennzahlen des DLR. Deshalb beauftragte der Vorstand den Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigten in seiner 506.

Vorstandssitzung mit der Verbesserung der Zählerinfrastruktur hin zu einer verursachungsgerechten Verbrauchserfassung und der Erreichung der Zertifizierungsfähigkeit des zentralen Energiemanagementsystems bis zum 31. Dezember 2018. Dieses Ziel lässt sich dem SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz zuordnen (siehe dazu auch Kriterium 1).

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.

Das DLR als Forschungseinrichtung stellt keine Produkte im herkömmlichen Sinne her und verfügt daher auch über keine typische Wertschöpfungskette. Aus der Forschung können Patente, Publikationen oder Lizenzen hervorgehen. Diese könnte man als DLR-typische Wertschöpfungskette bezeichnen.

Dennoch gibt es im DLR Bereiche, für die es möglich ist, klassische Aspekte der Nachhaltigkeit zu etablieren. Ein wichtiger Hebel ist der Einkauf, denn wenn dieser Bereich nachhaltiger agiert, hat dies weitreichende Auswirkungen für das DLR. Daher wurden in den letzten Jahren verschiedene Schritte unternommen. So hat sich im Einkauf des DLR die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit im Einkauf gebildet, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Bewusstsein für nachhaltige Beschaffungen zu stärken und somit die Anzahl von nachhaltigen Vergaben zu steigern. Ein Teilerfolg der Arbeitsgruppe war die Erstellung eines Leitfadens zur nachhaltigen Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen im DLR. Dieser Leitfaden wurde Ende April 2016 fertiggestellt und allen Einkäufern im DLR auf einer Fachtagung präsentiert und zur Verfügung gestellt.

Dieser Leitfaden beinhaltet zum Beispiel allgemeine Empfehlungen zur Formulierung nachhaltiger Leistungsbeschreibungen, nachhaltige Kriterien bei Ausschreibungen, nachhaltige prozessbezogene Maßnahmen sowie einen warengruppenbezogenen Maßnahmenkatalog für nachhaltige Vergaben. In diesem Maßnahmenkatalog können sich Einkäufer Anregungen bezüglich nachhaltiger Kriterien im jeweiligen Produktbereich holen. Zudem werden Empfehlungen ausgesprochen, wie das Bewusstsein hin zu nachhaltigen Beschaffungen durch Kommunikation mit den Bedarfsträgern gesteigert werden kann. Grundsätzlich wird versucht, im DLR-Einkauf bei Beschaffungsvorgängen immer den Produktlebenszyklus des zu beschaffenden Produktes zu betrachten. Als ein erstes Resümee wurde herausgestellt, dass es notwendig ist, Akzeptanz

für nachhaltige Beschaffungen bei unseren Bedarfsträgern zu schaffen. Oftmals achten Wissenschaftler zum Beispiel ausschließlich auf die Leistung eines zu beschaffenden Gerätes und nicht auf nachhaltige Aspekte. Häufig gibt es im Bereich der Spitzenforschung nur ein Gerät, das die Anforderungen der DLR-Institute und Einrichtungen erfüllt. Die gewünschten Produkte beinhalten in einigen Fällen auch umweltschädliche Stoffe, für die es keine Substitution gibt. Bedarfsträger sind selten dazu bereit, auf Leistung zugunsten der Nachhaltigkeit zu verzichten. Sollte der Einkauf versuchen, einen Bedarfsträger davon zu überzeugen, seine Leistungsparameter zu reduzieren, um dadurch einen höheren Grad an Nachhaltigkeit zu erhalten, würde der Bedarfsträger in den meisten Fällen nicht zustimmen.

Das DLR unterliegt speziellen Anforderungen der Wissenschaft, Vorgaben beziehungsweise Limitierungen des jeweiligen Vergaberechts und haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen. Diese machen eine primäre Ausrichtung am Thema Nachhaltigkeit derzeit nicht möglich.

Aus dem [Peer Review](#) unseres Nachhaltigkeitsberichts 2016/17 der Fraunhofer Gesellschaft wurde verdeutlicht, dass es ein wichtiger Schritt ist, den Impact der Forschungsaktivitäten für Nachhaltigkeit am Gesamtforschungsvolumen zu ermitteln, um eine bessere Einordnung zu gewährleisten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das bereits existierende Kernteam Nachhaltigkeit im DLR setzt sich zusammen aus Verantwortlichen unterschiedlicher Organisationsbereichen. Die Aufgabe besteht darin, Bereiche in denen Handlungsbedarf besteht, zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln. Bei der Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagements ist diese bestehende Struktur von großer Wichtigkeit. Dieses Kernteam trifft sich ein bis zwei Mal pro Jahr und steht in regelmäßigem Austausch mit dem Nachhaltigkeitsmanager. Dieser gehört der Abteilung Strategische Services an, die der Vorstandsvorsitzende untergeordnet ist. Für die Zukunft ist auch eine [Beauftragung angedacht](#).

Das Thema Nachhaltigkeit ist in den Stab des Vorstands eingebunden. Es liegt somit in der Verantwortung der Vorstandsvorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden. Im Bereich Sicherheit und Umweltschutz gibt es im DLR einen Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigten (SUB), der den Vorstand in diesbezüglichen Fragen vertritt.

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, aber ebenfalls im Managementprozess setzt das DLR auf eine ganzheitliche und unternehmensweit angelegte Systemlandschaft.

Als Mindeststandard für alle Institute und Einrichtungen des DLR wurde die internationale Qualitätsnorm für Managementsysteme DIN EN ISO 9001 festgelegt. Eine flächendeckende Zertifizierungsfähigkeit aller Institute und Einrichtungen wird zeitnah erreicht. Derzeit haben 50 Institute, Einrichtungen und Abteilungen Managementsysteme etabliert, davon haben 28 ihre Managementsysteme erfolgreich einer externen Zertifizierung unterzogen. In weiteren 7 Instituten werden die Managementsysteme derzeit aufgebaut.

Über den Mindeststandard hinaus haben mehrere Institute und Einrichtungen

Sektor spezifische Normen (VDA 6.226, ISO 1348527, OHSAS 1800128, ISO 1400129, DIN ISO 2700130) integriert und zertifiziert. Des Weiteren verfügt das DLR über drei akkreditierte Labore nach DIN EN ISO 1702531 sowie die Anerkennungen durch das Luftfahrtbundesamt im Entwicklungs- und Flugbetrieb.

Basierend auf den vom Vorstand geschaffenen organisatorischen Rahmenbedingungen für das DLR-Managementsystem wurde damit begonnen, die weiteren Themen, wie zum Beispiel Energiemanagement, Nachhaltigkeit oder Umweltschutz, in das DLR-Managementsystem zu integrieren. Der Aufbau eines zertifizierungsfähigen Energiemanagements für das gesamte DLR gemäß DIN EN ISO 50001 steht dabei im Fokus.

Mehr Details finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) S. 77.

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 im Aufbau, ist jedoch noch nicht implementiert.

Im Jahr 2001 haben wir im DLR ein Risikomanagementsystem (RMS) etabliert. Die Einführung des RMS im DLR basierte auf den Anforderungen des „Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG)“, welches der Gesetzgeber am 1. Mai 1998 aufgrund vermehrter Unternehmenskrisen und –zusammenbrüche eingeführt hat.

Unser Risikomanagement hat zur Aufgabe, 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. Aufgrund der sich ständig ändernden Umweltfaktoren ist das Erkennen von Risiken eine dauerhafte Aufgabe. Ein wirksames Risikomanagement erfordert daher die Einbeziehung aller Mitarbeiter und eine Verankerung in den Geschäftsprozessen des DLR.

Das Risikomanagementsystem fällt in den Verantwortungsbereich des Gesamtvorstandes. Die federführende Zuständigkeit liegt im Geschäftsbereich des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Die Verantwortung für die operative Steuerung des RMS liegt beim Controlling und wird dort vom RMS-

Koordinator wahrgenommen. Das RMS ist im DLR in 20 Beobachtungsbereiche gegliedert. Dazu gehören zum Beispiel: Personal managen, Einkaufen, Beteiligungen und Rechtsangelegenheiten, etc. – mit jeweils einem verantwortlichen Risikokoordinator und einem Vertreter.

Weitere Informationen dazu befinden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) S.12-13, 82-83.

Es gibt eine zentrale Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren bei der Beschaffung durch die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit im Einkauf (siehe [Nachhaltigkeitsbericht Seite 59](#)). Mit der Einführung und Kontrolle des Energiemanagements wurde der Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigte im DLR beauftragt ([Nachhaltigkeitsbericht Seite 57](#)). Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Korruption sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpartner für Korruptionsprävention im DLR zu wenden. Alle Ansprechpartner stehen unbürokratisch und vertrauensvoll als Gesprächspartner für alle Mitarbeitenden, das Management und den Vorstand zur Verfügung ([Nachhaltigkeitsbericht Seite 82](#)).

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.

Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden, u.a. durch folgende Initiativen:

- [Strategie 2030](#) (Kurzfassung)
- DLR Verhaltenskodex
- Leitfaden für Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ([LeNa](#))
- [Qualitäts- und Produktsicherung](#)
- Umweltmanagement

Weitere Informationen sind im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 12, 13 zu finden.

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 finanziell gefördert. Für die Mitarbeitenden wird der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund (TVöD) angewendet.

Im DLR sind Anreizsysteme noch nicht in Gänze vorhanden, allerdings in Vorbereitung. In Teilen der Führungsebene wird das Thema Nachhaltigkeit bereits in jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen berücksichtigt. Die Kontrolle obliegt dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden.

Für einen angeregten Austausch steht allen Mitarbeitenden am DLR das DLRwiki zur Verfügung. Dort können Ideen eingebracht und diskutiert werden. Es gibt unterschiedliche Bereiche, unter anderem auch einen eigenen Bereich zum Thema Nachhaltigkeit mit dem Namen DLRnachhaltigkeit Home. Dort können unter verschiedenen Rubriken Themen zur DLR internen Nachhaltigkeit beispielsweise nachhaltige Arbeitswege oder Dienstreisen diskutiert werden ([Nachhaltigkeitsbericht Seite 55](#)).

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 (TVöD) geregelt. Die außertarifliche Vergütung für Teile der obersten Führungsebene wird nicht veröffentlicht.

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 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.

Durch die interne Arbeit des Qualitätsmanagements und die Eigen- und Umfeldanalysen der Abteilung Strategische Analysen wurde eine vorläufige Liste mit Stakeholdern, die aktuell ein besonderes Interesse an einer permanenten Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsperformance haben, erstellt:

- Die Wissenschaft
- Die Wirtschaft und Industrie
- Der staatliche Bereich
- Die Öffentlichkeit
- Die Mitglieder des DLR e. V.
- Die Aufsichtsgremien des DLR e. V.
- Die Belegschaft

Zukünftig soll zusätzlich zu den bestehenden Dialogformaten ein auf die Nachhaltigkeitsthemen des DLR fokussiertes Format hinzukommen. Eine Entscheidung hierzu wird im Laufe des Jahres 2018 getroffen und findet sich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) in Kapitel IV.2 wieder. Mit diesen unterschiedlichen Stakeholdergruppen hat das DLR im Berichtszeitraum zahlreiche Dialoge geführt. Dazu wurden verschiedene Formate genutzt: Regelmäßige Informations- und Austauschformate:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber
- Berichte im Aufsichtsgremium
- Belegschaftsversammlungen

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit
- Wissenschaftliche Foren
- Präsentation des DLR auf Foren von Wirtschaft und Industrie

Aus den kontinuierlichen Dialogen mit den unterschiedlichen Interessensgruppen wurde deutlich, dass unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auch deren Ansprüche widerspiegeln – natürlich in unterschiedlicher Ausprägung und Gewichtung. Deswegen haben wir uns entschieden, den Dialog mit unseren Stakeholdergruppen auf Basis unserer Einschätzung hinsichtlich der gemeinsamen, wesentlichen Themen zu systematisieren und ihre Interessen zu verifizieren. Dieser Schritt kann dazu

führen, dass wir im Zuge einer kontinuierlichen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im DLR auch zu Fortschreibungen oder auch Revisionen der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen beziehungsweise deren Gewichtung kommen können. Ein solcher, partizipativer Weg scheint uns aussichtsreich und erfolgversprechend. Wir haben bisher keine Stimmen in unserer Stakeholderlandschaft wahrnehmen können, die unserer Identifizierung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen des LeNa-Projekts widersprochen hätten. Dennoch werden wir genau diese Themen zum Gegenstand eines systematischen Stakeholderdialogs machen, mit dem wir 2018 beginnen.

Weitere Informationen dazu befinden sich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 13,15.

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.

Mit den unten aufgeführten Stakeholdergruppen hat das DLR im Berichtszeitraum zahlreiche Dialoge geführt.

- Die Wissenschaft
- Die Wirtschaft und Industrie
- Der staatliche Bereich
- Die Öffentlichkeit
- Die Mitglieder des DLR e. V.
- Die Aufsichtsgremien des DLR e. V.
- Die Belegschaft

Dabei wurden folgende Formate angewendet:

Regelmäßige Informations- und Austauschformate:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber
- Berichte im Aufsichtsgremium
- Belegschaftsversammlungen

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit
- Wissenschaftliche Foren
- Präsentation des DLR auf Foren von Wirtschaft und Industrie

Es wurde bisher keine spezifische Befragung der Stakeholder zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt.

Durch die Dialogformate mit der Belegschaft ist jedoch bekannt, dass die Umwelt- und Mobilitätsthematiken von besonderem Interesse sind.

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.

In der Forschung hat es sich das DLR zur Aufgabe gemacht die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals durch diverse Forschungsaktivitäten zu unterstützen und so zu einer Erreichung der Ziele beizutragen. So forscht das DLR beispielweise schon seit langem zu dem SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie. In den Bereichen:

- Future Fuels
- Solarthermische Kraftwerke
- Windenergie
- Energienetze
- Gigastore und Sektorenkopplung

Weitere Informationen dazu und zu weiteren SDG bezogenen Forschungsprozessen finden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 19-41.

Am DLR findet der Reflexionsrahmen aus dem LeNa-Projekt Anwendung. Dieser besteht aus acht Kriterien und soll den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Hilfestellung bieten, um Forschungsaktivitäten an dem Leitbild „Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung“ auszurichten. Dafür ist es wichtig, dass die vorgegebenen Kriterien nach Möglichkeit in allen Phasen des Forschungsprozesses Berücksichtigung finden.

Das DLR forscht an innovativen Themen, die das Potenzial besitzen, Eingang in neue Technologieentwicklungen zu finden. „Science2Business“ bezeichnet die strategischen Innovationspartnerschaften des DLR: Mit unseren Instituten und Kooperationspartnern aus der Wirtschaft gemeinsam Innovationen gestalten –

so lautet das Motto des DLR-Technologiemarketings. Genaueres dazu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 25-31. Darüber hinaus wurde im Rahmen des angestoßenen Organisationsentwicklungsprozesses im DLR das Thema Nachhaltigkeit im Technologietransfer als neuartiger Ansatz in diesem Bereich identifiziert und steht nun vor der Implementierung.

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.

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.

Im aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#)S.64, 65 finden sich verschiedene Kennzahlen, basierend auf der ISO Norm 14031, die vom Umweltmanagementbeauftragten zusammengestellt wurden. Derzeit basieren die Ergebnisse auf Zahlen in den Bereichen:

Wasser und Abwasser

Trinkwasser m³

2016: 131 723, 00

2017: 111 311,00

Abwasser m³

2016: 171 540, 00

2017: 167 324, 00

Strom (geliefert und eigenproduziert)

extern: 2016: 77,197 GWh

2017: 81, 918 GWh

intern: 2016: 8,826 GWh

2017: 4,481 GWh

Gas in m³

2016: 4.930.160,5

2017: 4.263.036,5

Heizöl in l

2016: 1.238.861,00

2017: 1.479.525,00

Fernwärme und -kälte

Fernwärme

2016: 18,657 GWh

2017: 18,844 GWh

Fernkälte

2016: 3,589 GWh

2017: 4,304 GWh

Abfall (gefährlich und nicht gefährlich) für das Jahr 2017

nicht gefährlich 2016: 8.340,15

2017: 8.510,71

gefährlich 2016: 463,71

2017: 76,13

Die Daten sind jeweils für die 7 Top Forschungsstandorte des DLR erhoben. Dazu zählen Braunschweig, Göttingen, Berlin-Adlershof, Köln, Stuttgart, Lampoldshausen und Oberpfaffenhofen.

Nach einem durchgeführten Energieaudit im Jahr 2015 wurden folgende Empfehlungen des externen Audits vom Vorstand übernommen:

- Die Einführung eines zentralen Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 zur systematischen Steigerung der Energieeffizienz.
- Die Verbesserung der Zählerinfrastruktur hin zu einer verursachungsgerechten Verbrauchserfassung.

Der Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigte wurde mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen und der Erreichung der Zertifizierbarkeit des zentralen Energiemanagementsystems beauftragt. Mit diesem Energiemanagementsystem können dann nicht nur die Energieflüsse im DLR dargestellt, sondern auch geeignete Energieeffizienzmaßnahmen abgeleitet, bewertet und umgesetzt werden. Die Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen aus der Anwendung der DIN EN ISO 50001 wird beim Aufbau des Energiemanagementsystems und dessen aktuell stattfindender Integration in das DLR-Managementsystem systematisch betrachtet.

Darüber hinaus wurde bereits im Jahr 2004 ein integriertes Managementsystem am Standort Lampoldshausen vollständig zertifiziert. In Lampoldshausen wurde damit erstmals Qualität mit Umweltschutz sowie Sicherheit 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 14001 von 2015 wurden unsere Systeme an diese angepasst.

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.

Zum Zeitpunkt des Berichtszeitraums waren keine konkreten Ziele im DLR vorhanden, da zunächst im Vordergrund stand Daten zu erheben und dadurch eine Zielsetzung. Ein wichtiger Schritt dazu war das durchgeführte Energieaudit im Jahr 2015. Aus den Empfehlungen des externen Audits hat sich das DLR folgende Ziele gesetzt:

- Die Einführung eines zentralen Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 zur systematischen Steigerung der Energieeffizienz
- Die Verbesserung der Zählerinfrastruktur hin zu einer verursachungsgerechten Verbrauchserfassung

Der DLR-Vorstand schloss sich den Empfehlungen der externen Auditoren an und beauftragte den Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigten in seiner 506. Vorstandssitzung mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen und der Erreichung der Zertifizierungsfähigkeit des zentralen Energiemanagementsystems bis zum 31. Dezember 2018.

Der Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigte wurde mit der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen und der Erreichung der Zertifizierbarkeit des zentralen Energiemanagementsystems beauftragt. Mit diesem Energiemanagementsystem können dann nicht nur die Energieflüsse im DLR dargestellt, sondern auch geeignete Energieeffizienzmaßnahmen abgeleitet, bewertet und umgesetzt werden. Die Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen aus der Anwendung der DIN EN ISO 50001 wird beim Aufbau des Energiemanagementsystems und dessen aktuell stattfindender Integration in das DLR-Managementsystem systematisch betrachtet.

Darüber hinaus wurde bereits im Jahr 2004 ein integriertes Managementsystem am Standort Lampoldshausen vollständig zertifiziert. In Lampoldshausen wurde damit erstmals Qualität mit Umweltschutz sowie Sicherheit 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 14001 von 2015 wurden unsere Systeme an diese angepasst. Im Jahr 2018 wird auch der Projektträger in Bonn auditiert und die Umweltnorm in ein integriertes System einfließen lassen.

Genaue Zahlen zum Energieverbrauch des DLR finden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 64 und 65.

Im DLR gibt es schon seit dem Jahr 2001 ein Risikomanagementsystem (RMS). Die zentrale Aufgabe ist, 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. Derzeit ist das [Risikomanagement](#) stärker auf ökonomische Faktoren ausgerichtet.

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:
 - i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die Materialien, die für unseren spezifischen Wertschöpfungsprozess als Forschungs- und Entwicklungsorganisation benötigt werden, werden erfasst. Sie werden bisher nicht nach Nachhaltigkeitskriterien (zum Beispiel nicht erneuerbaren und erneuerbaren Materialien) unterteilt.

Der Ressourcen schonende Umgang mit Materialien wird im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 57 ff. beschrieben.

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.

Stromverbrauch

extern: 2016: 77,197 GWh
2017: 81, 918 GWh

intern: 2016: 8,826 GWh
2017: 4,481 GWh

Fernwärme

2016: 18,657 GWh
2017: 18,844 GWh

Fernkälte

2016: 3,589 GWh
2017: 4,304 GWh

Gas m³

2016: 4.930.160,5

2017: 4.263.036,5

Eine Übersicht des Energieverbrauchs des DLR findet sich außerdem auf der Seite 88 im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#).

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.

Um diese Maßnahmen detailliert umzusetzen, wird ein umfassendes Energiemanagement im DLR eingeführt. Bis zum 31.12.2018 soll die Zertifizierungsfähigkeit des zentralen Energiemanagementsystems erreicht werden.

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
Gesamt Volumens 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.

Trinkwasser m³

2016: 131 723, 00

2017: 111 311,00

Abwasser m³

2016: 171 540, 00

2017: 167 324, 00

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.

Abfall (t)

gesamt: 2016: 8.803,86

2017: 8.586,83

nicht gefährlich:

2016: 8.340,15

2017: 8.510,71

gefährlich:

2016: 463,71

2017: 76,13

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 am DLR in der Einführungsphase
befindet ist eine detaillierte Aufschlüsselung der CO₂ Emissionen des DLR
noch nicht vorhanden. Somit liegen auch keine Bezugsgrößen vor.

Ein entscheidendes Ziel des DLR ist daher, den CO₂ - Fußabdruck genauer zu
ermitteln und so Bereiche mit möglichen Einsparungspotentialen zu
identifizieren. Ein wichtiger Schritt dabei ist die Einführung eines zentralen
Energiemanagementsystems nach der DIN EN 50 001, denn dadurch wird es
möglich, detaillierte Daten in diesem Bereich zusammenzustellen und Bereiche
zu identifizieren, in denen Reduktionen des CO₂-Ausstoßes möglich sind.

Darüber hinaus wird dadurch ermöglicht die wichtigsten Emissionsquellen des
DLR zu identifizieren. Weitere Ziele sind:

- eine detaillierte Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks

- Mobilitätsmanagement ausbauen und stärken
- DLR-Kaufhaus nachhaltiger gestalten
- Entwicklung einer nachhaltigen Kennzahl im Einkauf
- Erfassung der reisebedingten CO₂- Emissionen über das zentralisierte Reisemanagement des DLR
- kontinuierliche Beschaffung von Ökostrom

Weitere Informationen dazu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 57, 85.

Im Bereich des Veranstaltungsmanagements gelang es dem DLR bereits, neue Maßstäbe zu setzen. Bei der Organisation der Conference on Climate Change (CCC-2018) wurde ein umfassendes Nachhaltigkeits- und Eventkonzept integriert. Obwohl die Konferenz im Jahr 2018 stattfand, findet sie hier als Best Practice Erwähnung, da sämtliche Vorbereitungen innerhalb des Berichtszeitraumes durchgeführt wurden.

Die Berechnung des Carbon Footprint ist ein wesentlicher Baustein im Klimaschutz. Bei der CO₂-Bilanz zur CCC-2018 wurden daher alle relevanten Treibhausgasemissionen berechnet und ausgewiesen. Dieses Vorgehen wollen wir auf weitere Bereiche des DLR ausweiten, wie zum Beispiel das Reisemanagement, um den CO₂-Footprint des DLR zukünftig detaillierter zu erheben und basierend darauf zu verringern. Bei der CO₂-Bilanzierung wurde nach den Prinzipien vorgegangen, die das World Resources Institute und das World Business Council for Sustainable Development in ihrem gemeinsam formulierten Greenhouse Gas Protocol 18 festgelegt haben.

Im Mittelpunkt der Bilanzierung stand die mehrtägige Veranstaltung einschließlich des Planungsaufwandes. Hierzu wurden die Besuchermobilität, das Catering und die Übernachtungen, der Energiebedarf, eingesetzte Materialien und Abfälle sowie die Logistikaufwendungen bilanziert. Im Hinblick auf den Planungsaufwand gingen vor allem die Aufwendungen der Partner und Dienstleister sowie Organisatoren in die Bilanzierung mit ein.

Unter dem Motto Vermeiden – Vermindern – Kompensieren wurden die unvermeidbaren CO₂-Emissionen der CCC-2018, insgesamt 38.137t CO₂, über unseren Partner 2bdifferent in einem mit GoldStandard zertifizierten Klimaschutzprojekt ausgeglichen, um die Veranstaltung auf diese Weise klimaneutral zu stellen.

[Weitere Information auf DLR Conference on Climate Change in Köln.](#)

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.

Die direkten THG Emissionen wurden von DLR nicht systematisch erhoben, da die Datengrundlage bisher noch nicht validiert ist.

Für [sieben Standorte](#) des DLR wurden im Berichtszeitraum die Daten für CO₂ spezifische Äquivalente in Bezug auf Strom- und Heizverbräuche erhoben.

In unserem [Nachhaltigkeitsprogramm](#) ist eine weitere Detaillierung der Erfassung des CO₂-Fußabdrucks ab 2019 vorgesehen.

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.

Die indirekten Emissionen wurden von DLR nicht systematisch erhoben, da die Datengrundlage bisher noch nicht validiert ist.

Für [sieben Standorte](#) des DLR wurden im Berichtszeitraum die Daten für CO₂ spezifische Äquivalente in Bezug auf Strom- und Heizverbräuche erhoben. In unserem [Nachhaltigkeitsprogramm](#) ist eine weitere Detaillierung der Erfassung des CO₂-Fußabdrucks ab 2019 vorgesehen.

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.

Die aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten entstandenen Emissionen werden vom DLR nicht erhoben, da sie derzeit als nicht wesentlich betrachtet werden.

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.

Diese Daten wurden für den berichteten Zeitraum nicht erhoben, da sich das Energiemanagement im Berichtszeitraum noch im Aufbau befindet.

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.

Im Zeitraum von 2014 bis 2017 war die Personal- und Organisationsentwicklung im DLR maßgeblich im LeNa-Projekt im Teilprojekt 2 Personal involviert. Ziel war es, das Themenfeld eines nachhaltigen Personalmanagements fundiert und wissenschaftlich aufzubereiten. Das Ergebnis waren drei Handlungsfelder, die berufliche, gesellschaftliche und individuelle Problemstellungen der Forschungsorganisationen im Personalmanagement in Deutschland adressieren und mit nachhaltiger Entwicklung verbinden. Diese Handlungsfelder wurden zu zwölf Themenfeldern verdichtet, die Empfehlungen zu einem verantwortungsvolleren Umgang mit Mitarbeitenden sowie zu einer strukturellen Orientierung im Aufbau und der Weiterentwicklung des Personalmanagements in außeruniversitären Forschungsorganisationen geben.

Seit dem Jahr 2014 verfolgt das DLR im Sinne der Nachhaltigkeit eine verbindliche und wertorientierte Personalpolitik, die sich insbesondere mit diesen 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 wechselseitige Beziehung zwischen dem DLR und seinen Mitarbeitenden. Zugänglich ist diese für alle Beschäftigten jederzeit im Intranet als Teil des Organisationshandbuches. Außerdem stellt die DLR-Personalpolitik die strategische Ausrichtung des Personalmanagements dar, die den Rahmen für zukünftige und langfristige Entscheidungen im Personalmanagement im DLR festlegt.

Die folgenden acht Grundsätze der Personalpolitik

- Ganzheitliche Personal- und Organisationsentwicklung
- Individuelle Karrierewege
- Leistung durch Begeisterung
- Führen über Zielvereinbarungen
- Gesundes Arbeiten
- Internationale Mobilität
- Motivation durch Gestaltungsmöglichkeiten
- Familienbewusste Personalpolitik/Chancengleichheit

bilden in Übereinstimmung mit der Gesamtausrichtung des DLR und den DLR-Leitlinien die Grundlage für die gemeinschaftlichen Beziehungen

- Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden
- Zwischen Mitarbeitenden untereinander
und
- Zwischen den Mitarbeitenden und ihrer Arbeit.

Die aufgelisteten Grundsätze stellen insbesondere die Verantwortung des DLR als Arbeitgeber in den

Vordergrund. So liegt der Fokus vor allem auf den sozialen Zielen einer nachhaltigen Entwicklung.

Zu den Aufgaben des DLR in diesem Bereich zählt die Unterstützung des Personals bei der Personalbetreuung im Hinblick auf die Personalplanung, -gewinnung, -einstellung sowie die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Auch die Personal-, Führungs- und Karriereentwicklung, die Chancengleichheit und die Wertschätzung von Vielfalt sowie die gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen sind Teil der Verantwortung des DLR.

In allen Bereichen der Personalbetreuung arbeitet das DLR vertrauensvoll mit den 16 Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat zusammen und gestalten gemeinsam die mitbestimmungsrelevanten Aspekte des Arbeitens im DLR. Dazu zählt auch der Arbeits- und Umweltschutz.

Weitere Informationen zu diesem Themenbereich befinden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 63, 64 und 65.

Das DLR hat verschiedenen Maßnahmen etabliert, um Mitarbeitende zu beteiligen und Arbeitnehmerrechte zu achten. Ein wesentliches Instrument für eine Verbesserung der Situation 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 die Unfallzahlen weiter sinken und die Arbeitszufriedenheit steigt. Darüber hinaus finden am DLR regelmäßige Schulungen für Führungskräfte statt. Zudem gibt es Schulungen der Arbeitsschutzbeauftragten zum Thema Arbeitsschutz und -sicherheit.

Eine ganzheitliche Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Einführung des

Nachhaltigkeitsmanagement ist unerlässlich. Deshalb gibt es seit 2018 mit der Position des Nachhaltigkeitsmanagers einen zentralen Ansprechpartner für alle, die etwas zu der Thematik anzumerken haben oder genauere Informationen benötigen. Ein weiteres wichtiges Mittel, um eine Beteiligung am Nachhaltigkeitsprozess zu ermöglichen, ist die interne Kommunikation im DLR. Daher gab es zum Beispiel Artikel zum Thema Nachhaltigkeit in der Mitarbeiterzeitung „echtzeit“, sowie eine eigene Seite im DLR Wiki, auf der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem Thema austauschen und Ideen diskutiert werden können. Zudem sprach der Nachhaltigkeitsmanager auf einigen Betriebsversammlungen und sorgte dadurch dafür, Nachhaltigkeit im DLR publik zu machen.

Das DLR ist international tätig. Denn Forschungseinrichtungen sind heutzutage auf weltweite Partnerschaften und Arbeiten im internationalen Kontext angewiesen, und nehmen dadurch am Außenwirtschaftsverkehr teil. Das Thema Exportkontrolle rückt immer stärker in den Fokus – schon allein dadurch, dass es bei Verstößen zu existenzbedrohenden Strafen für das DLR, die handelnden Mitarbeiter und den Vorstand kommen könnte. Insofern ist es unumgänglich, die Exportkontrollvorschriften und darauf bezogene Regularien der Bundesrepublik Deutschland, der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten von Amerika einzuhalten. Dies kommt aufgrund unserer Zusammenarbeit mit ESA oder NASA zum tragen. Zur Gewährleistung, existiert im DLR bereits seit vielen Jahren ein Exportkontrollsystem. In dem groß angelegten Projekt Optimierung des DLR-internen Exportkontrollsystems hat der Referent für Exportkontrolle die durch fundierte Analyse und Auditierung des vorhandenen Systems identifizierten Verbesserungs- und Synergiepotentiale in das DLR-interne Exportkontrollsystem einfließen lassen. Sämtliche am Prozess beteiligten, administrativen Abteilungen und ausgewählte DLR-Institute waren in das Projekt eingebunden, sodass es zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden konnte. Die Hauptgesichtspunkte Rechtssicherheit und Nutzerfreundlichkeit sowie ein geeignetes Ressourcenmanagement prägen das Projektergebnis, das sich nun im optimierten DLR-Exportkontrollsystem niederschlägt – wie zum Beispiel durch ein zentrales Informationssystem. Auf einem vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) initiierten EU-weiten Workshop zum Thema Exportkontrolle in der Forschung im Dezember 2017 wurde das DLR-Exportkontrollsystem vom BAFA als Paradebeispiel innerhalb der deutschen bzw. europäischen Forschungslandschaft hervorgehoben.

Zu den wesentlichen Risiken des DLR zählen 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 dazu [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17 Seite 82.](#)

In Bezug auf den Leistungsindikator setzt sich das DLR derzeit keine darüberhinausgehenden Ziele, da im Rahmen der allgemeinen Compliance

Anforderungen sämtliche gesetzlich verankerten Arbeitnehmerrechte eingehalten werden.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Im Mittelpunkt des Diversity Managements steht die Wertschätzung der Vielfalt aller Mitarbeitenden, ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Es steht für ein ganzheitliches Konzept im Rahmen der Personalpolitik, das sich damit beschäftigt, wie Vielfalt produktiv und wertschöpfend genutzt werden kann. Einerseits soll Vielfalt ermöglicht und gefördert werden, andererseits gilt es, Handlungsfelder und Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Unterstützende Maßnahmen zur Erreichung der gesteckten Ziele innerhalb des DLR sind unter anderem:

- Eine stärkere Sensibilisierung der Entscheidungsträger für die Thematik
- Eine höhere Transparenz von Auswahlprozessen
- Eine zielgruppengerechtere Ansprache bei Stellenausschreibungen
- Neue Karrieremodelle
- Der Ausbau der familienfreundlichen Arbeitsmodelle
- Gezielte Coachings für Frauen mit Führungsmotivation

Für seine vorbildliche, auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik wurde das DLR 2016 zum fünften Mal in Folge mit dem Prädikat TOTAL EQUALITY ausgezeichnet. In diesem Rahmen erhielt es gleichzeitig auch zum ersten Mal ein Zusatzprädikat für sein Diversity Management.

Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu schützen, was in dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG – definiert wird. Auftretende Fälle werden häufig vor Ort mit den Vorgesetzten und der zuständigen Personaladministration geregelt. Um Ihre Arbeit zu erleichtern, werden seit Jahren präventiv schon die

Inhalte dieses Gesetzes bei Schulungen den Führungskräften im DLR vermittelt und ein Beratungsangebot vorgehalten. Seit 2008 sind dies im DLR die Vertrauenspersonen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im DLR arbeiten und forschen derzeit Menschen aus 83 Nationen. Wir leben

hier eine offene Kultur, welche die Vielfalt der Beschäftigten wertschätzt und ihre einzigartigen Talente fördert. Denn dort, wo vielfältige Teams gemeinsam nach Lösungen suchen, sind Innovationskraft und Kreativität am Größten. Dieses Potenzial ist für das DLR als zukunftsorientiertes Forschungszentrum essenziell, um den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels, wie Globalisierung, demografische Entwicklung oder Fachkräftemangel, aktiv zu begegnen.

Im DLR betrachten wir vor allem die Diversity Dimensionen Gender, Generationenvielfalt und Interkulturalität und -nationalität. Um unser Engagement auch nach außen hin zu bekräftigen, sind wir seit 2014 Mitunterzeichner der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt.

Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird im DLR schon seit langem aktiv und intensiv thematisiert, da Frauen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeldern – vor allem in Führungspositionen – nach wie vor unterrepräsentiert sind. Als Forschungseinrichtung, die jedoch gerade in diesen Fachrichtungen exzellente Fachkräfte benötigt, ist dieser Tatbestand daher von besonderer Bedeutung. Um den Frauenanteil im wissenschaftlich-technischen Bereich auf allen Ebenen zu erhöhen, hat das DLR sich Zielquoten für Wissenschaftlerinnen nach dem sogenannten Kaskadenmodell im Sinne einer Selbstverpflichtung gesetzt. Diese Zielquoten sollen bis zum Jahr 2020 erreicht werden:

Im Bereich der Führungsebene gibt es bei den Zentrumsleitungen im Jahr 2017 eine Frauenquote von 20 Prozent diese soll bis zum Jahr 2020 konstant bleiben. Auf der ersten Führungsebene soll sich der Frauenanteil von 3 Prozent (2017) auf 11 Prozent (2020) erhöhen. Auf der zweiten Führungsebene soll eine Steigerung von 13 auf 16 Prozent erfolgen und auf der dritten Führungsebene soll die Frauenquote von derzeit 12 Prozent auf 20 Prozent gesteigert werden.

Im Bereich der Vergütungsgruppen wurden ebenfalls Ziele gesetzt. So soll die Frauenquote im der Gruppe W3/C4 Professur von 8 Prozent (2017) auf 9 Prozent (2020) gesteigert werden. In der Gruppe E 15 Ü TVÖD/TV-L, ATB, S (B2, B3) soll die Frauenquote von 10 Prozent auf 2 Prozent gesenkt werden. Das gesamte Kaskadenmodell finden Sie [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17 auf der Seite 50](#).

Weitere Informationen zu diesem Thema finden sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 49, 50 und 51.

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.

Das DLR praktiziert eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik, deren zentraler Aspekt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Im Zuge dessen wurden zahlreiche Unterstützungsangebote in den letzten Jahren etabliert und kontinuierlich bedarfsgerecht ausgebaut. Flexible Arbeitsmodelle, wie Teilzeit oder Gleitzeit, zählen ebenso dazu wie die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit oder zum mobilen Arbeiten. So waren im Jahr 2017 von den insgesamt 8.436 Mitarbeiter/innen, 484 in Teilzeit beschäftigt und 766 nutzten das Angebot zur Telearbeit. Den Beschäftigten konnten im Kindergartenjahr 2016/2017 außerdem bundesweit fast 70 reservierte Belegplätze für die Betreuung ihrer unter 3-jährigen Kinder angeboten werden. Abgerundet wird das Angebot des DLR durch kostenlose interne und externe Beratungsleistungen rund um die Themen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Zahlreiche Informationsmaterialien werden regelmäßig aufbereitet und ein eigener Newsletter zum Thema Diversity Management erscheint zwei Mal jährlich. Ein strukturiertes Wiedereinstiegsverfahren erleichtert zudem den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Die Effizienz und ein hoher Durchdringungsgrad der Unterstützungsangebote werden uns regelmäßig von unabhängigen Stellen bestätigt. Zuletzt in 2017, durch die erneute Verleihung des Zertifikats zum Audit Beruf und Familie, welches das DLR damit bereits zum sechsten Mal erhalten hat. Darüber hinaus wirken alle diese Maßnahmen positiv auf die Work-Life Balance ein.

Das DLR erhebt konstant die Weiterbildungstage pro Mitarbeiter. Dabei lässt sich erkennen, dass der Wert seit 2015 recht konstant war. 2015 waren es 1,7 Tage pro Mitarbeiter genau wie im Jahr 2017. Im Jahr 2016 waren es 1,9 Tage.

Das Gesundheitsmanagement im DLR ist einst als Pilotprojekt gestartet und orientiert sich seitdem an der Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation WHO. Ausgangspunkt des Projekts war eine DLR-weite Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit in 2011, welche im Jahr 2016 wiederholt wurde. Die Ergebnisse der Befragung wurden bis auf die Instituts- und Bereichsebenen heruntergebrochen, um auf diese Weise eine möglichst konkrete Ableitung von Maßnahmen zu ermöglichen. Darüber hinaus konnte nun erstmals eine Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu den Daten aus der Erhebung von 2011 dargestellt werden. Die Befragung zum

Gesundheitsmanagement soll auch in Zukunft regelmäßig durchgeführt werden. Ziel ist, zum einen eine Kontrolle der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und zum anderen die Überprüfung der strategischen Ausrichtung des DLR-Gesundheitsmanagements. Die Ergebnisse und sämtliche Maßnahmen werden innerhalb des DLR evaluiert – wobei zusätzlich auch die Fehlzeitenberichte der Krankenkassen und die Kennzahlen des internen Gesundheitsberichts herangezogen werden. Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung kann die weitere Planung der Ausrichtung und der Inhalte des DLR-Gesundheitsmanagements vorgenommen werden. Um den Wirkungsbereich des Gesundheitsmanagements auszuweiten und nachhaltig zu sichern, ist aus dem einstigen Projekt mittlerweile eine fest etablierte Abteilung geworden.

Im DLR werden die Leistungs- und Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich aller Hierarchieebenen bedarfsorientiert durch die DLR-Personal- und Organisationsentwicklung gefördert. Dies gilt für Führungskräfte genauso wie für spezifische Zielgruppen, Teams und Organisationseinheiten. Durch ein breit angelegtes Personalentwicklungsprogramm werden die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden auf- und ausgebaut. Verschiedenste Instrumente kommen zum Einsatz, um die Kompetenzen durch Qualifikationen und Weiterbildungen zu fördern, und gleichzeitig die Motivation und Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Weitere Informationen dazu finden sie auf den Seiten 88, 89 und 52, 53 im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#).

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 Berichtsjahr 2016 beschäftigte das DLR 8002 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2017 waren es 8436 Beschäftigte.

Die Unfallzahlen sind im DLR seit Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau. Im Berichtsjahr 2017 gab es insgesamt 376 Meldungen zu Unfall-Ereignissen, also 14 Meldungen weniger als in 2016. Damit sind die Unfallzahlen erneut um 0,1 Punkte gesunken. Von den genannten Meldungen waren nur 63 sogenannte anzeigepflichtige Ereignisse im Sinne der Berufsgenossenschaft. 27 der Unfälle ereigneten sich im direkten Zusammenhang mit der Arbeit, 36 geschahen auf Wegstrecken.

Zur Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen oder Branchen werden spezielle Unfallkennzahlen gebildet. Der Trend bei den absoluten Unfallzahlen spiegelt sich auch in der 1.000-Personen-Quote wieder. Diese reduzierte sich im Betrachtungszeitraum von 7,9 auf 7,8 und blieb somit nahezu konstant zum Vorjahreswert.

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. Darüber hinausgehende 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 durchschnittliche Stundenzahl der Weiterbildungen pro Mitarbeiter/innen im Berichtszeitraum wurde nicht erfasst. Im Jahr 2016 gab es pro Mitarbeiter 1,9 Weiterbildungstage. Im Folgejahr ging diese Zahl leicht zurück auf 1,7. Seit dem Jahr 2015 gibt es im DLR ein Mentoring Programm. Insgesamt nahmen

daran bereits 155 Arbeitnehmer/innen teil, davon waren 65% Männer und 35% Frauen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Insgesamt ist der Frauenanteil am DLR in den Jahren 2016 und 2017 auf 32% gestiegen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen betrug im Jahr 2016 20% und im darauf folgenden Jahr 19%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Anteil über die letzten 3 Jahre konstant bei 20%. Das Durchschnittsalter am DLR ist über die letzten Jahre hinweg recht konstant (2016: 39,9 Jahre alt, 2017: 40,0 Jahre alt). Eine Erfassung der Altersgruppen ist im Berichtszeitraum nicht erfolgt, jedoch zukünftig vorgesehen. Im Jahr 2016 beschäftigte das DLR 229 Schwerbehinderte (2017: 231) und es waren Mitarbeiter/innen aus 80 (2017: 83) Nationen vertreten.

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 und Schwerbehinderung. Auch gab es Vorwürfe wegen einer Nichtweiterbeschäftigung oder Nichtberücksichtigung in Führungspositionen wegen des Geschlechtes. Allerdings gab es auch Fälle des Vorwurfes der Belästigung oder der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Wir gehen solchen Vorwürfen sofort nach und bedienen uns Maßnahmen verschiedenster Art. Diese reichen von Mitarbeitergesprächen, Möglichkeiten der Stellungnahmen beider Seiten, Coachings, Ermahnungen bis hin zu Abmahnungen. Wir behalten uns auch 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.

Das DLR unterstützt, wie im DLR-Verhaltenskodex beschrieben, unter anderem den weltweit gültigen Global Compact der Vereinten Nationen und teilt die

damit verknüpften Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung.

Seit dem Jahr 2017 gibt es im DLR eine Gleichstellungsbeauftragte, sowie ihre Stellvertreterin. Die Stellen wurden für vier Jahre besetzt. Es wird auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes gearbeitet.

Konkrete Zielsetzungen für diesen Bereich existieren im DLR bisher nicht, da wir keine bewussten Verstöße gegen die Menschenrechte zulassen und eine vollständige Compliance in diesem Bereich gewährleisten.

Im Übrigen erkennen wir keine spezifischen Risiken in Bezug auf Verstöße gegen die Menschenrechte im Rahmen unserer Tätigkeit.

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“.

Investitionsvereinbarungen am DLR werden nicht unter Menschenrechtsaspekten geprüft.

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.

An den Standorten des DLR wurden bisher keine systematischen Prüfungen auf menschenrechtliche Auswirkungen erhoben.

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.

Neue Lieferanten werden bisher nicht nach sozialen Kriterien bewertet. Es ist
eine Kennzeichnung nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten in Planung. Bei
Ausschreibungen im Einkauf wird auf die ILO - Normen verwiesen und diese
werden als Zuschlagskriterium gewertet.

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.
Für neue Mitarbeitende in den betreffenden Bereichen sind diese
Veranstaltungen verpflichtend. Schulungen werden von den jeweiligen

Abteilungsleitern hinsichtlich ihrer Wirkung überwacht

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.

DLR intern gibt es diverse Initiativen, die über die Forschungsarbeiten hinaus einen Mehrwert für die Region schaffen. Dazu zählen zum Beispiel der DLR-Firmengarten, sammeln für die Tafel, Engagement für Flüchtlinge oder Stifterecycling.

Ob Lern- und Spielpakete für Kindergärten, Schülerlabore, Unterrichtsmaterialien, Praktika, Wettbewerbe oder Sommerschulen: Das DLR engagiert sich in vielfältiger Weise und besonderer Intensität für die Nachwuchsförderung. Vom Kindergartenkind bis zum Promovenden hält das DLR Angebote für alle Altersklassen rund um die DLR-Forschungsthemen bereit.

Ein Beispiel dafür ist die langjährige Beteiligung des DLR beim bundesweiten Girls' Day: Über 400 Mädchen lernten beispielsweise am 27. April 2017 in den DLR-Standorten die verschiedensten Berufsbilder aus Forschung und Technik kennen. Auch externe Auftritte gehören zu den Aktivitäten – wie auf der IdeenExpo im Juni 2017 mit Informationsständen der DLR_School_Labs aus Braunschweig und Göttingen. Das Angebot für Schülerinnen und Schüler wird durch viele weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel Schulwettbewerbe und Ausstellungen, ergänzt.

Gemeinsam mit dem Jobcenter in Starnberg haben wir 2016 ein halbjähriges Pilotprojekt zur Integration von Flüchtlingen gestartet. Am DLR-Standort Oberpfaffenhofen fand für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vormittags in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule der Integrationskurs statt. Wir haben die Infrastruktur zur Verfügung gestellt, der Kurs wurde vom Jobcenter finanziert. Nachmittags hatten die Flüchtlinge Gelegenheit, im DLR das Arbeitsleben kennenzulernen und ihre Sprachkenntnisse in der Praxis zu vertiefen. Dieses Projekt war einmalig in Bayern und wurde vom Jobcenter als Erfolg gewertet. Daher wurde Ende 2017 ein ähnliches Folgeprojekt gestartet. 30 Prozent der Teilnehmer fanden im Anschluss an den Kurs eine Beschäftigung im Landkreis – dies ist laut Aussage des Jobcenters überdurchschnittlich.

Siehe dazu auch [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 68 f.

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.

Das Gesamtbudget des DLR im Jahr 2017 betrug 1.001 Mio. €. Die institutionelle Förderung betrug 507 Mio. €. Das DLR hatte im Jahr 2017 Drittmittel in Höhe von 494 Mio. €. Damit war es ein Anteil von 49 Prozent am Gesamtertrag. Der Jahresabschluss sowie eine Tabelle mit den Erlösen aufgliedert nach Forschungsbereichen, sowie Förderung aus Drittmitteln, sind im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) des DLR auf den Seiten 86, 87 einsehbar.

Die Eigenforschung, also die Forschung und der Betrieb, des DLR wird zu 90 Prozent durch staatliche Mittel des Bundes – zum größten Teil über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie – und zu 10 Prozent von den Ländern finanziert. Die Sitzländer des DLR sind Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Die übergeordnete Steuerung der Mittel erfolgt über die Helmholtz-Gemeinschaft.

[Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) S. 79, 80.

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.

Wir bereiten keine Eingaben zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren vor. Das DLR ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied.

Das DLR spendet nicht an politische Parteien. Dennoch ist ein kontinuierlicher Dialog mit nationalen und internationalen politischen Akteuren für das DLR als zum größten Teil öffentlich finanzierte Einrichtung von großer Bedeutung. So stellt die Abteilung Politikbeziehungen und Kommunikation die Schnittstelle zwischen den wissenschaftlichen Instituten des DLR und der Politik dar. Mit ihrer Arbeit trägt sie dazu bei, Interesse für die Forschung bei Politikern zu wecken, Forschungsergebnisse in die politische Diskussion einzubringen und somit die Unterstützung für die Arbeit des DLR zu sichern. Nachhaltigkeit ist dafür ein wesentliches Thema – denn genau in der Wissenschaft wird an Modellen und Technologien für einen effizienteren Umgang mit den Ressourcen der Erde gearbeitet. Wissenschaftler des DLR liefern zum Beispiel durch satellitengestützte Systeme Daten, welche die Grundlage für die Berechnung der Auswirkungen von Maßnahmen auf Klima und Umwelt sind. Das Kapitel [Forschen für die Nachhaltigkeit](#) beschäftigt sich intensiv damit. Damit die Forschungsergebnisse in den politischen Diskurs einfließen und ihn auf ein solides Fundament von Fakten stellen, braucht es einen engen Kontakt zur Politik.

Wissenstransfer ermöglicht langfristig und nachhaltig gesellschaftlichen Fortschritt, Innovation und die Nutzung von neuen Technologien und Verfahren. Das DLR pflegt daher seit vielen Jahren sowohl mit Aktivitäten in seinen Forschungsinstituten als auch mit zentral organisierten Veranstaltungen und Angeboten einen intensiven Austausch mit der Politik und interessierten Bürgerinnen und Bürgern zu unterschiedlichen Interessens- und Themenschwerpunkten. Die Aktivitäten an allen DLR-Standorten umfassen dabei viel mehr als die institutionalisierten Tätigkeiten.

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 spendet nicht an politische Parteien.

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.

Zahlreiche Richtlinien – intern und extern – bestimmen die tägliche Arbeit und das Handeln im DLR. Compliance bedeutet dabei für uns nicht nur die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen, sondern auch von ethischen Grundprinzipien, die wir in unseren Unternehmenswerten festgelegt haben. Dazu zählen die Beachtung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Gesundheitsschutz, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung.

Um unbewusste Verstöße gegen die verschiedenen Richtlinien zu verhindern und Mitarbeitenden eine zentrale Anlaufstelle für ihre Fragen zu bieten, haben wir zum 1. Januar 2013 ein sogenanntes integriertes Compliance-Management-System im DLR eingerichtet. Diese Möglichkeit wird insbesondere von neuen Belegschaftsangehörigen intensiv genutzt.

Zu den Aufgaben unserer Compliance-Abteilung gehört es unter anderem, Verdachtsmomente auf gravierende Verstöße nach einem definierten Verfahren zu untersuchen und, falls notwendig, im Anschluss entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen können arbeitsrechtlicher, zivilrechtlicher oder

strafrechtlicher Natur sein und werden in Abstimmung mit den zuständigen Fachabteilungen und dem Vorstand durchgeführt.

Ein besonderer Schwerpunkt unserer Compliance-Abteilung liegt auf der Prävention und Bekämpfung von Korruptionsdelikten. Korruption definieren wir im DLR als „Missbrauch einer Funktion und/oder Stellung zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten auf persönliche Initiative oder Veranlassung eines Dritten, wodurch für das DLR ein unmittelbarer oder mittelbarer Schaden oder sonstiger Nachteil entsteht“.

Zur Prävention von Korruption ist das DLR als institutioneller Zuwendungsempfänger ausdrücklich dazu verpflichtet, die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung anzuwenden. Auf Basis der Richtlinie hat das DLR – um die Spezifika des DLR abzubilden – einen eigenen Leitfaden zur Vermeidung von Korruption entwickelt und im Intranet allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

Für die Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Compliance-Maßnahmen ist der Compliance-Beauftragte verantwortlich, der direkt an den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden berichtet. Zu seinen Aufgaben gehört es unter anderem, regelmäßig Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende durchzuführen, um auf diese Weise Bewusstsein für das Thema zu schaffen und für die Nachhaltigkeit der Compliance im DLR zu sorgen. In Vorbereitung befinden sich aktuell außerdem eLearning-Tools für verschiedene Teil- und Themenbereiche, wie zum Beispiel die Exportkontrolle oder die Annahme von Geschenken und Begünstigungen.

Im Compliance Bereich gilt im DLR die Zielsetzung einer Einhaltung aller gesetzlichen und sonstigen Auflagen einschließlich der internen Compliance Regelungen.

Mitarbeitende ebenso wie Externe haben die Möglichkeit, auf unterschiedlichen Wegen auf Verstöße hinzuweisen. Neben internen Berichts- und Beschwerdewegen können Hinweise auf schwerwiegende Verstöße auch anonym über eine separate E-Mail-Adresse mitgeteilt werden, die von einem unabhängigen, externen Anbieter betreut wird und auf unserer Webseite zum Thema Compliance zu finden ist.

Neben dem allgemeinen Risiko, das Compliance Auflagen von Mitarbeitenden nicht erfüllt werden, sind uns keine Compliance Risiken bekannt.

Weitere Informationen dazu finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2016/17](#) auf den Seiten 81, 82.

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.

Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Korruption sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpartner für Korruptionsprävention im DLR zu wenden. Alle Ansprechpartner stehen unbürokratisch und vertrauensvoll als Gesprächspartner für alle Mitarbeitenden, das Management und den Vorstand zur Verfügung.

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 2016/2017 wurde kein Fall von Korruption bekannt. Die Betriebsstätten werden von uns nicht geprüft, da die jeweiligen Leitungen der Institute und Einrichtung für die Einhaltung der im [Leitfaden zur Korruptionsprävention](#) festgelegten Standards verantwortlich sind.

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.

Im DLR ist kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt worden.

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.