



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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: 2019, 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 DLR ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Wir betreiben Forschung und Entwicklung in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung. Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zwei DLR Projektträger betreuen Förderprogramme und unterstützen den Wissenstransfer.

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

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.

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.

Die Integration einer Nachhaltigkeitsstrategie steht nach wie vor noch aus. Nachhaltigkeit im DLR ist jedoch durch die folgenden Punkte bereits strategisch verankert: Strategie 2030, Verhaltenskodex sowie die Orientierung am LeNa-Reflexionsrahmen.

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.

Das DLR bezieht sich im Bereich Nachhaltigkeit noch immer auf die aus dem Verbundprojekt „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ (LeNa) hervorgegangenen Ergebnisse. Die im LeNa-Projekt identifizierten Nachhaltigkeitsdimensionen und ihre konkreten Aktionsfelder wurden beim DLR als für uns wichtige Aspekte aufgenommen und sukzessiv umgesetzt (siehe dazu Kriterium 2).

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.

Insbesondere in den folgenden Handlungsfeldern setzt das DLR bereits Nachhaltigkeitsmaßnahmen um: Personalpolitik (Kriterium 14, 15, 16), Gruppe Nachhaltigkeit im Einkauf (Kriterium 4), Einführung des Energiemanagementsystems (Kriterium 12) und Nachhaltigkeit im Bau.

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 durch die Vielzahl an Forschungsprojekten beiträgt (Siehe dazu im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#) Seite 21-41; Kriterium 3 und 10).

Die Integration der Themen der Nachhaltigkeit gemäß ISO 26000 in Verbindung mit eigenen Ideen in das bestehende DLR-Managementsystem befindet sich weiterhin am Anfang der Umsetzung. Einer der organisatorischen Umsetzungsschritte durch den Vorstand ist die Benennung eines Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit, der ebenso in den Lenkungsausschuss des DLR-Managementsystems aufgenommen wurde.

Grundsätze des UN Global Compact werden im DLR beachtet. Die programmatische Entwicklung sowie der Berichterstattung erfolgt in Anlehnung an den GRI und den DNK.

Siehe dazu Seite 7 [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#).

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.

Mit seiner exzellenten Forschung und Innovationskompetenz trägt das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) zur Bewältigung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen bei. Das DLR finanziert sich zum größten Teil aus Mitteln des BMWi. Das DLR berät Politik und Wirtschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Die Abteilung Politikbeziehungen und Kommunikation gestaltet aus Berlin und Köln die Beziehungen zu Politik und Verbänden und bildet die Schnittstelle zu politischen Entscheidungsträgern.

DIE WESENTLICHEN HANDLUNGSFELDER

Für die Berichterstattung 2018/19 wurde die bestehende Wesentlichkeitsanalyse vom Team des Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit einer grundsätzlichen Revision unterzogen. Dabei haben wir festgehalten, dass sich der bisherige Bezugsrahmen der Analyse bewährt hat und in seiner Grundstruktur im DLR als außeruniversitäre Forschungsorganisation

beibehalten werden soll.

Das heißt aus dem Leitfaden Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ([LeNa](#)) wurden die Funktionsbereiche Organisationsführung, Forschung, Personal, Gebäude und Infrastruktur sowie die unterstützenden Prozesse übernommen und die entsprechenden Handlungsfelder wurden an die konkreten Bedingungen des DLR angepasst. Auf Basis unserer Erfahrungen mit der Passgenauigkeit dieser Vorgehensweise haben wir also die Wesentlichkeitsanalyse einer Revision unterzogen, verschiedene Handlungsfelder zusammengefasst und um neu hinzugekommene Handlungsfelder ergänzt.

Als Ergebnis dieses Prozesses wurde eine neue Auflistung der wesentlichen Handlungsfelder des DLR erarbeitet; hier geclustert nach den schon bekannten, von LeNa abgeleiteten, Funktionsbereichen:

Organisationsführung

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

Forschung

- Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung

Personal

- Service- und dienstleistungsorientiertes Personalmanagement
- Entwicklung und Gestaltung

Gebäude und Infrastruktur

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

Unterstützende Prozesse

- Mobilität
- Beschaffung

ONLINE-UMFRAGE

Diese neu strukturierte Auflistung wurde vorgelegt in einer Online Befragung sowohl einer Auswahl interner Stakeholder – dazu gehören Mitarbeitende, Betriebsratsvertreterinnen sowie Funktionsträger nachhaltigkeitsrelevanter Organisationseinheiten – als auch einer Auswahl von Vertretern folgender externer Stakeholdergruppen:

- Zuwendungsgeber, wie das BMWi, der Regierungsbezirk
- Berlin und das Land NRW
- Kunden wie OHB und ESA
- Zivilgesellschaftliche Organisationen wie WWF, Greenpeace, Nachhaltigkeitsrat und B.A.U.M
- Andere am LeNa-Projekt beteiligte außeruniversitäre

Forschungseinrichtungen wie das Forschungszentrum Jülich und die Fraunhofer-Gesellschaft

- Experten mit fachbezogenem Hintergrundwissen zu ethischen, nachhaltigen und gesellschaftlichen Belangen

mit der Bitte um Bewertung der Wichtigkeit dieser neu erarbeiteten Handlungsfelder aus ihrer Sicht.

Hierbei wurden für die insgesamt 12 Fragen Hintergrundinformationen und eine Skala von 1 (sehr relevant) bis 5 (fast nicht relevant) im Befragungstool angelegt. Eine

zusätzliche Frage danach, ob ein wesentliches Handlungsfeld fehlt, konnten die Befragten mit Freitext beantworten. Der hohe Rücklauf von 27 bei 53 angeschriebenen Personen, also eine Quote von etwa 50 Prozent, ist für uns ein gutes

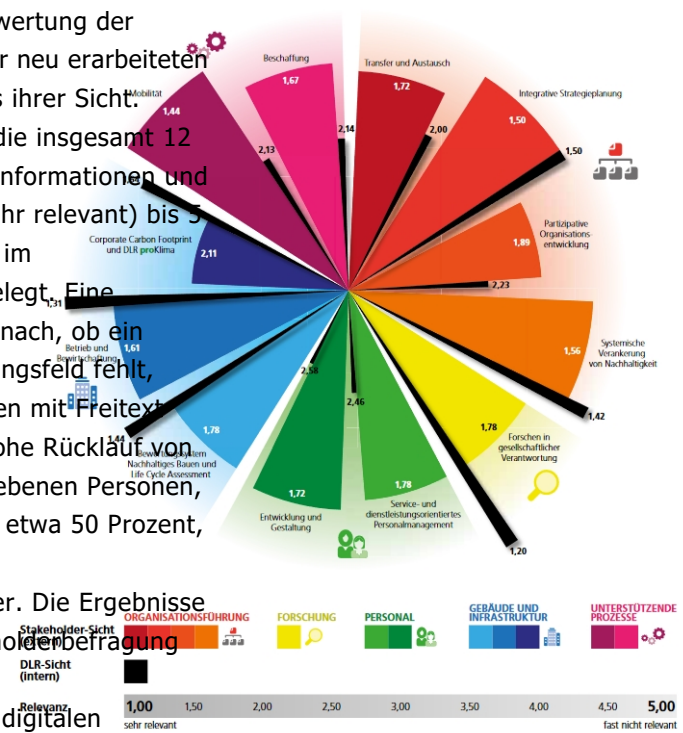
Stimmungsbarometer. Die Ergebnisse dieser ersten Stakeholderbefragung haben wir in einer pandemiebedingten digitalen

Auswertungssitzung mit dem DLR-

internen Kernteam Nachhaltigkeit im Detail diskutiert, analysiert und selbst noch einmal bewertet – mit dem Ziel, zu der externen Sicht auch eine DLR-interne Sicht zu generieren. Letztendlich wurde alles in ein neues Wichtigkeitsdiagramm übertragen, das hier im Bericht dargestellt ist.

IMPLEMENTIERUNG

Der Vorstand des DLR hat sich dem Ergebnis des Kernteams Nachhaltigkeit angeschlossen und die Wichtigkeitsanalyse sowie das daraus resultierende Wichtigkeitsdiagramm als verbindlichen Handlungsrahmen für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategie und -management des DLR im folgenden Berichtszeitraum 2020/21 verabschiedet. Hinzu kommen relevante, gleichwohl weiterverfolgte wichtige Themen im Sinne der Good Governance und einer transparenten und effizienten Steuerung des DLR im Allgemeinen, welche nicht nur im Leitfaden des LeNa-Projekts zu finden sind, sondern auch Bestandteil unserer Politik und [DLR-Strategie 2030](#) sind. Die Interaktion mit unserem Verhaltenskodex, unserem Nachhaltigkeitsversprechen und den eventuellen Zielkonflikten der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) untereinander gibt einen Rahmen zur kohärenten Vorgehensweise der kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsperformance, um genau dort auch Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Unsere Unterstützung des weltweit gültigen Global Compact der Vereinten Nationen, wie im Verhaltenskodex festgehalten, schafft zudem die Basis, die Grundprinzipien zu Menschenrechten,



Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu teilen. Die hier gesetzten Impulse tragen weiter maßgeblich zur nachhaltigen Entwicklung des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt bei.

Inside-out-Perspektive

Durch die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ergibt sich die Chance gebündelt alle Aktivitäten des DLR zur Nachhaltigkeit zu bündeln und sowohl für Mitarbeitende als auch externe zu kommunizieren. Durch die langjährigen Bestrebungen für mehr Nachhaltigkeit im Einkauf konnten einige Ausschreibungen mit Nachhaltigkeitskriterien wie der Nachweis eines Umweltlabels, Ecovadis-Rating, durchgeführt werden und neuen Rahmenverträge für nachhaltigere Produkte abgeschlossen werden (Multifunktionsgeräte und Drucker unter Berücksichtigung des Stromverbrauchs mit Standby-Modus; Verpackungsmaterial in Kantinen aus nachwachsenden Rohstoffen; DGVU3-Prüfungen durch Unternehmen, das Inklusion betreibt). Durch das zertifizierte Energiemanagement konnten unsere Energieverbräuche genauer erfasst werden. Dies führte zu erhöhter Transparenz und dadurch wird es in Zukunft möglich den CO₂-Fußabdruck des DLR verringern zu können (siehe dazu S. 15 ff. [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#)).

Outside-in-Perspektive

Politische Entscheidungen und neue Gesetzgebungen haben einen starken Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeiten. So treibt das neue Verpackungsgesetz, das ab 2023 Mehrwegverpackungen fordert, Bestrebungen zu Mehrwegverpackungen in unseren Wirtschaftsbetrieben voran. Im Personalbereich kommt beispielsweise das *Allgemeine Gleichstellungsgesetz* zum Tragen. Dieses legt fest, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen hat. Im DLR gibt es dazu zahlreiche Maßnahmen zum Beispiel werden Mitarbeitende in Schulungen mit den Inhalten dieses Gesetzes vertraut gemacht.

Die Einführung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems umfasst viele Veränderungen im DLR. Es bietet zudem zahlreiche Chancen. Dazu zählt zum Beispiel die Einführung eines Energiemanagements im Jahr 2019. Dieses ermöglicht eine genauere Erfassung von Daten, die wiederum im Nachhaltigkeitsmanagement beispielsweise für die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks genutzt werden. Da das DLR schon lange an Themen in Bezug zur Nachhaltigkeit forscht, ist dies eine große Chance für den Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements des DLR (siehe dazu S. 15 ff. [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#)).

Aus den oben genannten wesentlichen 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.

Ein langfristiges 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 im Jahr 2019 in den Stab des Vorstandes eingebunden, genauer in den Abteilungen *Strategische Services* und *Wissenschaftliche Information*. Damit liegt es in der Verantwortung des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. 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. Im Jahr 2020 erfolgte eine Vorstandsbeauftragung zum Thema Nachhaltigkeit. 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.

Organisationsentwicklungsprozess

Die Phase zwei des Organisationsentwicklungsprozesses ist abgeschlossen. Die Verankerung von Nachhaltigkeit im Managementhandbuch des DLR bleibt weiterhin auf der Agenda und wird in die Struktur des Alltags mit übernommen. Mit der Benennung eines Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit schritt diese Verankerung weiter voran. Unsere Strategie 2030 ist noch immer unsere Richtschnur. Der Strategieentwicklungsprozess im DLR ist angestoßen und er zielt auf die Entwicklung eines übergreifenden Prozesses für die Entwicklung und Nachsteuerung der DLR-Strategie. In der Zeit des Berichtszeitraums wurden hierin Teilprozessschritte finalisiert, die Verantwortlichkeiten nach dem RASCI-Schema festgelegt und die Dauer der Teilprozesse bestimmt. Der Beauftragte für Nachhaltigkeit im DLR ist eingebunden.

Bei der Clusterung unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen orientieren wir uns an der Struktur nach LeNa: Organisationsführung, Forschung, Personal, Gebäude und Infrastruktur, unterstützende Prozesse. Intern wird abgeglichen, ob die Maßnahmen zu den SDGs beitragen. Darüber hinaus ist ein Ziel die SDGs bei den Mitarbeitenden im DLR bekannter zu machen. Insgesamt lässt sich sagen, dass die SDGs besonders zu unseren Forschungsprojekten einen Bezug aufweisen (siehe dazu [DLRnachhaltigkeit](#) Seite 18).

Der Fortschritt der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft jedoch mindestens einmal im Jahr in Zusammenarbeit des Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit und den jeweiligen Fachabteilungen.

Ein mittelfristiges Ziel im Bereich der Nachhaltigkeit mit besonders hoher Priorität bleibt es den [CO₂-Fußabdruck](#) für das DLR detaillierter zu ermitteln. Denn darin sieht das DLR die Möglichkeit durch einen Gesamtüberblick der verursachten Emissionen Einsparungspotentiale zu identifizieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein ganzheitliches [Energiemanagement nach DIN EN ISO 50 001](#) im Jahr 2019 eingeführt. Denn dies ermöglicht eine Erhebung relevanter Umwelt- und Energiekennzahlen des DLR. Dieses Ziel lässt sich dem SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz zuordnen.

Darüber hinaus treibt das DLR durch seine Vielfalt in den Forschungsbereichen das Forschen für die Nachhaltigkeit voran: ob nun emissionsarmes Fliegen (SDG 13), Brennstoffzellen-Lastenräder (SDG 11/13), Autoteile aus Holz (SDG 9/13), Tomaten im Weltall (SDG 2/13), globales Waldmonitoring (SDG 13/15) oder konkrete Projektförderung in Bildung für Nachhaltigkeit, um nur einige Beispiele zu nennen. Wenn Sie dabei auch noch schauen, zu welchen Sustainable Development Goals (SDGs) unsere Arbeiten beitragen, ist das eine ganze Menge. Dieser politische Bezugsrahmen der SDGs dient der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene – weltweit (siehe dazu Kriterium 10). Das DLR erarbeitet eine Broschüre „[SDG@DLR Initiative](#)“ in der verschiedene Forschungsprojekte und ihr Beitrag zu den SDGs dargestellt wird. In der Broschüre wird deutlich, dass das DLR durch seine breit gefächerte Forschung zu jedem SDG Forschungsprojekte hat.

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 nachgelagerte Wertschöpfungskette

bezeichnen.

Trotzdem gibt es im DLR Bereiche, in den sich klassische Aspekte der Nachhaltigkeit etablieren lassen. Eine wichtige Stellschraube ist dabei der Einkauf. Die Bestrebungen im Einkauf nachhaltiger zu werden, wurden im DLR auch in den letzten Jahren fortgesetzt. Eine große Stütze war dabei der Leitfaden für nachhaltige Beschaffungen, welchen wir aufgrund gesetzlich veränderter Rahmenbedingungen 2019 angepasst haben. Grundsätzlich verfolgen wir die Zielsetzung, dass in Bewertungstabellen Nachhaltigkeitsaspekte situativ aufgenommen werden. Hierzu können zählen: Zertifizierung eines Unternehmens mit der ISO 14001, die Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen, Bewertungen für freiwilliges soziales Engagement oder ein möglichst geringer CO₂-Ausstoß bei regelmäßigen Fahrten von Lieferanten zu einzelnen DLR-Standorten. Recht neu und erst bei einigen großen Ausschreibungen durchgeführt, sind die ersten Nachweise für nachhaltige Lieferketten. So versuchen wir zum einen, uns intern besser aufzustellen und mit Blick auf Nachhaltigkeit zu gewichten, aber zum anderen auch einen Anreiz bei unseren Lieferanten zu schaffen, sich intensiver mit dem Bereich Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Haben wir Rahmenverträge und elektronische Bestellkataloge, ist es wichtig, dass für unsere bestellenden Kolleginnen und Kollegen im DLR ersichtlich ist, ob und wie nachhaltig ein Produkt oder Anbieter ist. So gibt es jetzt zum Beispiel im Elektrobereich die Kennzeichnung der Energieeffizienz. Wo es möglich ist, wird – ebenfalls im DLR-Kaufhaus – angezeigt, ob ein Rahmenvertragspartner die RoHS-Richtlinien der Europäischen Union (Richtlinie 2002/95/EG) erfüllt. Zudem verfügen einige Rahmenvertragspartner im Elektrobereich über eine positive Ecovadis-Zertifizierung, meist Silber. Weitere Informationen zu Maßnahmen des Einkaufs finden Sie im [DLRnachhaltigkeits Bericht 2018/19](#).

Bei der Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien entlang der Wertschöpfungskette vertraut das DLR bislang auf die eingeholten Angaben/Bestätigungen der Lieferanten (z.B. ILO). Zudem werden eingereichte Zertifikate (z.B. ISO 14.001, TÜV SÜD EE01, etc.) vom Einkauf geprüft und bewertet. In einigen Ausschreibungen wurde und wird das Vorhandensein von guten Ratings im Bereich Nachhaltigkeit berücksichtigt (z.B. Ecovadis). Zudem gab es bei einigen Beauftragungen Besichtigungen der Betriebsstätten der Auftragnehmer inklusive Stellen von Fachfragen durch DLR Sicherheitsabteilung/Sicherheitsingenieure und durch Einkauf bei Dienstleistern für Recycling / Abfallwirtschaft.

Ein Problem, das in Bezug auf Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette für das DLR relevant ist, ist das Nachkontrollieren von Zertifikaten etc.. Wir versuchen ökologische, soziale und ökonomische Probleme im Vorfeld von Beschaffungen zu lösen, in dem wir insbesondere bei großen Ausschreibungen entsprechende nachhaltige Bewertungskriterien festlegen. Ein Beispiel für dieses Vorgehen war damals als Folge von bekannten ökologischen Problemen das Umstellen von Normalstrom auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Das DLR bespricht auch Probleme der Wertschöpfungskette über den internen

Austausch im Einkauf hinaus. So beispielsweise in Stakeholder-Gesprächen mit Ministerien, Technologiemarketing und F&E Kooperationen.

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 bzw. nur erschwert möglich.

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 mit zentralen Schnittstellen in das gesamte DLR. 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 ansonsten anlassbezogen in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit.

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. Im Jahr 2020 wurde auch für das Thema Nachhaltigkeit eine Beauftragung durch den Vorstand vorgenommen.

Siehe dazu [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#).

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. Dabei stehen die in den letzten Jahren neu gegründeten Institute und Einrichtungen des DLR beim Aufbau von Managementsystemen im Vordergrund. Über den Mindeststandard hinaus haben mehrere Institute und Einrichtungen sektorspezifische Normen (VDA 6.2, OHSAS 18001, DIN EN ISO 14001, DIN ISO 27001) integriert und zertifiziert. Im DLR verfügen wir über drei akkreditierte Labore nach DIN EN ISO 1702518, eine Akkreditierung nach NADCAP19 sowie die Anerkennungen

durch das Luftfahrtbundesamt im Entwicklungs- und Flugbetrieb.

Unser Vorstand hat neue organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen, auf deren Basis wir damit begonnen haben, weitere Themen wie Energiemanagement, Nachhaltigkeit oder Umweltschutz in das DLR-Managementsystem zu integrieren.

Die Zertifizierung des zentralen Energiemanagements für das gesamte DLR gemäß DIN EN ISO 50001 konnte im September 2019 erfolgreich abgeschlossen werden.

Siehe dazu auch [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#).

7. Kontrolle

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

Eine Systematik von Leistungsindikatoren zur Kontrolle der Zielerreichung in den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen befindet sich nach wie vor im Aufbau, ist daher noch nicht komplett implementiert. Durch die Anlehnung an den GRI beim Erstellen unserer Nachhaltigkeitsberichte ist eine Vergleichbarkeit gegeben.

Unser Risikomanagement (RMS) 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 Mitarbeitenden und eine Verankerung in die Geschäftsprozesse des DLR. Es wurde nach den Vorgaben des § 53 HGrG in Verbindung mit § 91 Abs. 2 AktG schon im Jahr 2002 etabliert. Jährliche Schulungen und Auffrischungen der Inhalte sehen wir als selbstverständlich an.

Das Risikomanagementsystem fällt in den Verantwortungsbereich des Gesamtvorstands. 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 mit der Software RiskCity untermauert und in 22 sich fortentwickelnde, Beobachtungsbereiche gegliedert – dazu gehören zum Beispiel Strategie, Personal managen, Einkaufen, Beteiligungen und Rechtsangelegenheiten, Compliance sowie viele der Forschungsbereiche des DLR und der Datenschutz – mit jeweils einem verantwortlichen Risikokoordinator und einem Vertreter.

Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses verschafft sich der Abschlussprüfer jährlich einen Einblick in das RMS des DLR – so geschehen

auch 2019. Der Abschlussprüfer bestätigt, dass der Vorstand die geforderten Maßnahmen zur Errichtung eines Risikofrüherkennungssystems in geeigneter Form getroffen hat und dass das Risikofrüherkennungssystem geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen. Siehe dazu [DLRnachhaltigkeit 2018/19 S. 79](#).

Es gibt eine zentrale Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren bei der Beschaffung durch die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit im Einkauf (siehe [Nachhaltigkeitsbericht Seite 58](#)). Mit der Einführung und Kontrolle des Energiemanagements wurde der Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigte im DLR beauftragt ([Nachhaltigkeitsbericht Seite 52](#)).

Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiterinnen und Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Bestechlichkeit und Bestechung sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpersonen zu wenden. Zudem gibt es laufende Kontrollen durch die Innenrevision im DLR (siehe [DLRnachhaltigkeit 2018/19 S.79](#)).

Im DLR werden viele Kennzahlen aus den Bereichen Finanzen, Personal inklusive Diversity, Vernetzung, Ressourcen sowie der Qualitäts- und Produktsicherung erhoben. Kennzahlen und Verbräuche, die in den DLRnachhaltigkeit Berichten verwendet werden und für die Nachhaltigkeitsentwicklung des DLR spezifisch und besonders wichtig sind, sind:

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

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)

- 1. Wissenschaftliche Exzellenz
- 2. Beiträge zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen durch die Implementierung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung
- 3. Partner der Wirtschaft
- DLR Verhaltenskodex
- Leitfaden für Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ([LeNa](#))
- [Qualitäts- und Produktsicherung](#)
- Umweltmanagement
- Energiemanagement.

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.

Nachhaltigkeitsziele sind im DLR zum größten Teil strategische Ziele, deren Umsetzung den Führungskräften vor Ort obliegt. Allerdings werden in jedem Zielvereinbarungsgespräch die Umsetzungen reflektiert. In Teilen sind Nachhaltigkeitsziele eindeutig nachvollziehbar – vergleichen wir das Ziel der Etablierung des Energiemanagementsystems im DLR.

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. Nicht nur für den Austausch untereinander steht hiermit ein Tool zur Verfügung – auch für kontinuierliche Verbesserungen ist das DLR aufgestellt:

Mitarbeitende können über einen festgelegten Prozess hier Vorschläge einreichen.

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 im Bundesgeneralanzeiger 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.

Der Bericht DLRNachhaltigkeit ist Teil des Managementsystems Teilsystem vorstandsnahe Aktivitäten (TSVO). Im TSVO wurde in 2019 ein Prozess zur systematischen Analyse der Stakeholder auf Prozessebene erfolgreich ausgerollt. Für den Prozess Nachhaltigkeitsbericht erstellen heißt dies konkret, dass die Stakeholder zunächst mit dem Prozessverantwortlichen ermittelt wurden, um dann durch Interviews sowie Rollenspiele die Interessen, Eigenschaften und Absichten der Stakeholder zu sammeln und zu priorisieren. Das Ergebnis der relevanten Stakeholder von allen Prozessen im TSVO wurde dem Vorstand aufbereitet vorgelegt und mit ihm besprochen sowie im Nachgang auch im eigenen TSVO-Newsletter allen Mitarbeitenden mitgeteilt. Die relevanten Stakeholder für den Bereich Nachhaltigkeit sind:

Intern:

- Vorstand
- Kernteam
- Nachhaltigkeit
- Mitarbeitende
- Programmdirektionen

Extern:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie Bundesministerium für Bildung und Forschung
- andere Forschungsorganisationen
- die Helmholtz-Gemeinschaft
- sowie dezidierte Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen

Zu einer weiteren Systematisierung des Stakeholder-Dialogs ist es bisher leider nicht gekommen. Dennoch wurden die einzelnen Dialogformate mit den Stakeholdern fortgesetzt und teilweise erweitert. So sollte zu Beginn des Jahres 2020 eine Nachhaltigkeits-Roadshow für die Mitarbeitenden des DLR gestartet sein, deren Ziel es war, einen Dialog zum Thema zu ermöglichen und dabei Ideen und Bedürfnisse zu identifizieren. Ebenso hatten wir angedacht, eine BarCamp-Reihe als stark interaktives Workshop- und Dialogformat zu initiieren und zu begleiten. Die geplanten Aktivitäten sollen nach der Pandemie wieder aufgenommen werden (siehe dazu [DLRNachhaltigkeit S. 14](#)).

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:

Intern:

- Vorstand
- Kernteam
- Nachhaltigkeit
- Mitarbeitende
- Programmdirektionen

Extern:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie Bundesministerium für Bildung und Forschung
- andere Forschungsorganisationen
- die Helmholtz-Gemeinschaft
- sowie dezidierte Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen

Dabei wurden folgende Formate angewendet:

regelmäßige Informations- und Austauschformate:

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

Anlassbezogene Möglichkeiten:

- Präsentation des DLR in der Öffentlichkeit
- Wissenschaftliche Foren
- Präsentation des DLR auf Foren von Wirtschaft und Industrie
- Online-Befragung der Stakeholder zu wesentlichen Handlungsfeldern des DLR mit der Möglichkeit als Freitext ergänzende Nachhaltigkeitsthemen

hinzuzufügen. Aber dieses Mal wurde diese nicht genutzt.

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.

Im DLR gelten für die Forschung die Leitlinien: Exzellente Wissenschaft, Beiträge zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen und Partner der Wirtschaft. Ein spezifisches Risiko in der Forschung ist, dass die ökologischen Folgen teilweise schwer abzuschätzen sind, da sich manche Auswirkungen neuer Innovationen erst Jahre später zeigen können. Dieses gilt es gering zu halten, in dem das DLR sich dieser Verantwortung bewusst ist und die genannten Leitlinien zum Einsatz kommen.

In der Forschung hat es sich das DLR zur Aufgabe gemacht, auch die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDG) durch diverse Forschungsaktivitäten zu unterstützen und so zu einer Erreichung der Ziele beizutragen, wie auch in unseren Leitlinien festgeschrieben wurde. So leisten viele Forschungsprojekte des DLR einen Beitrag zum Klimaschutz (SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz):

- Brennstoffzellen Lastenräder
- Globale Tandem-X Waldkarte
- EXACT
- Schnellladen: kluges Thermo- und Batteriemangement
- hochfliegende unbemannte Plattform
- uvm.

Weitere Forschungsprojekte, die einen Beitrag zu verschiedenen SDGs leisten können Sie im Bericht [DLRnachhaltigkeit 2018/19 auf den Seiten 20-41](#) finden. Nachhaltigkeitsleistungen werden durch den Austausch in verschiedenen Bereichen erweitert. So zum Beispiel im bereits erwähnten Verbunds Projekt LeNa, im Helmholtz-Arbeitskreis Nachhaltigkeit, in der DLR eigenen Arbeitsgruppen zur Nachhaltigkeit im Bau und Einkauf sowie der übergeordneten AG Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeitsleistungen werden durch Innovationsprozesse im DLR gefördert. Zum Beispiel sind Nachhaltigkeitsziele entlang unseres

Ideenmanagementprozesses bei Bewertung von Innovationsideen und Projektskizze im Technologiemarketing allgegenwärtig. Das SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur wird mithilfe unseres Innovationsprozesses durchgängig verfolgt.

Darüber hinaus gibt es im DLR das betriebliche Vorschlagswesen (BVW) und den DLR-KVP. Diese sind Instrumente, die die Umsetzung von Ideen mit dem Ziel vor allem nachhaltiges Handeln in den Fokus ziehen. Beim DLR-KVP ist es so, dass seit Einführung 2019 insgesamt etwa 26 % der Fragen den Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Arbeitsschutz sowie Energie und Nachhaltigkeit direkt adressieren (Stand April 2021).

Auch durch die Preisvergabe des *DLR-Awards Integriertes Managementsystem* wird eine thematische Fokussierung auf das Thema Nachhaltigkeit deutlich. In den letzten 3 Jahren sind 5 von 9 Preisträgern den Nachhaltigkeitsinitiativen zuzuordnen. [DLR Events](#) | [DLR Award Integriertes Management](#) |

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 Bericht [DLRnachhaltigkeit 2018/19 auf den Seiten 55](#) ff. finden sich verschiedene Kennzahlen, basierend auf der ISO Norm 14031, die vom Umweltmanagementbeauftragten zusammengestellt wurden. Dabei konnte teils auf Zahlen aus dem nach DIN EN ISO 50 001 zertifizierte Energiemanagement zurückgegriffen werden. Bei den nachfolgenden handelt es sich um die wesentlichen verbrauchten Ressourcen des DLR:

Trinkwasser m³

2019: 115.796, 83

Abwasser m³

2019: 114.556, 16

Strom (verbraucht und eigenproduziert):

verbraucht: 2019: 70.037,74 MWh

eigenproduziert: 2019: 2.104,33 MWh

Gas in m³

2019: 29.289,96

Heizöl in l

2019: 8.253,00

Fernwärme

2019: 24.761,41 MWh

Fernkälte

2019: 4.257,62 MWh

Abfall (gefährlich und nicht gefährlich) für das Jahr 2019 in t
nicht gefährlich 2019: 2.118,63

gefährlich 2019: 85,86

Die Daten sind im Überblick für das gesamte DLR und jeweils für die 8 Top Forschungsstandorte des DLR genau erhoben. Dazu zählen Braunschweig, Göttingen, Berlin-Adlershof, Bonner Bogen, Köln, Stuttgart, Lampoldshausen und Oberpfaffenhofen.

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.

Die Zielsetzungen im Bereich der Ressourceneffizienz sind größten Teils operative Ziele, dies ist grundsätzlich noch dem Aufbau des Energiemanagements geschuldet. Es handelt sich dabei zum Beispiel um Ziele wie die Transparenz der Messdaten zu verbessern oder eine flächendeckende Messinfrastruktur zu schaffen.

Nach einem durchgeführten Energieaudit im Jahr 2015 wurden die Empfehlung zur Zertifizierung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50 001 ausgesprochen. Dieser Empfehlung konnte mit der Zertifizierung im September 2019 nachgekommen werden. Zunächst sind 18 der mittlerweile 30 DLR-Standorte zertifiziert und in das Verbrauchserfassungssystem integriert. Allerdings ist die jetzige Zertifizierung mit der Auflage der Auditoren verbunden, dass die neu hinzugekommenen DLR-Standorte ebenfalls mit einbezogen werden sollen.

Durch die Auditierung des Energiemanagementsystems konnten außerdem einige Schwachstellen bei uns im DLR identifiziert werden, insbesondere im

Bereich der energierechtlichen Kompetenzen. Diese müssen im Energieteam ausgebaut und verbessert werden. Eine daraus abgeleitete Maßnahme werden regelmäßige Schulungen des Energieteams sein.

Ebenfalls aufgefallen, durch die verbesserte Zählerinfrastruktur, sind Verluste von der Wärmeproduktionsstätte bis hin zum Verbrauchsort. Hauptverantwortlich ist sicherlich eine veraltete Infrastruktur, welche jedoch identifiziert wurde und sukzessive modernisiert wird.

Durch die genaue Erfassung der Energieflüsse ist es leichter, Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Effizienzsteigerung zielgerichteter umzusetzen. Neben dem allgemeinen Energiesparziel, den Gesamtverbrauch um zehn Prozent sowie den spezifischen Energieverbrauch, um zwölf Prozent bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2016 zu senken, können auch energetische Modernisierungsmaßnahmen und ein Wechsel zu alternativen Energieträgern durch das Energiemanagement effektiver mitgedacht und umgesetzt werden. Das DLR hat sein allgemeines Ziel in 2020 schon fast erfüllt – für uns Motivation noch weiter zu gehen. Wir wollen in den nächsten Jahren zur weiteren Effizienzsteigerung im Bereich des Energieverbrauchs und zum Erhalt des Zertifikats beitragen.

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 wurde auch der Projektträger in Bonn auditiert und die Umweltnorm in ein integriertes System integriert.

Genaue Zahlen zum Energieverbrauch des DLR finden sich im [Bericht DLRnachhaltigkeit 2018/19](#) auf den Seiten 56 und 57.

Das DLR ist im Berichtszeitraum gewachsen. Mit den neuen DLR-Standorten sind auch weitere Anlagen mit Umweltbedeutung zu betrachten. Hierzu zählen Prüfstände, Rechenzentren und – in Cochstedt – sogar ein ganzer Flughafen. Wir arbeiten daran, die entsprechenden Prozesse zur Optimierung der Umweltleistung zu etablieren und ins Managementsystem zu integrieren.

Bereits im ersten Umwelt-Zertifizierungsaudit des DLR zur Jahrtausendwende ist der Gedanke der Lebenszyklusorientierung eingeführt worden. Mittlerweile gilt diese ganzheitliche Perspektive in den Einrichtungen und Instituten als selbstverständlich, sodass wir uns höhere Ziele setzen und dem Thema Nachhaltigkeit auf breiterer Ebene Rechnung tragen wollen. Zudem fließt diese Betrachtungsweise nun verstärkt in die externen Ver- und Entsorgungsprozesse mit ein. Berücksichtigt werden dabei nicht nur Stoffe und Medien, sondern auch Produkte und Dienstleistungen. Die Entsorgungsprozesse an vielen DLR-Standorten sind hinterfragt, aktualisiert und teilweise neu ausgeschrieben worden. Wir haben detaillierter als bisher auf unsere Bedarfe hin ausgeschrieben, um überflüssige Leerfahrten oder halb-gefüllte Pauschalcontainer zu vermeiden. Wir kümmern uns darum, weniger potenzielle Abfälle einzukaufen, um dann wiederum mit Vermeidung die Abfalllast zu

verringern.

Das Umweltmanagement im DLR hat sich – nach einem anfänglichen, schon erwähnten Fokus auf Energie – nun eine Reihe von Zielen gesetzt, die bis zum nächsten Bericht ins Visier genommen beziehungsweise abgearbeitet werden sollen. Dazu gehört eine organisatorische Anbindung an das Qualitätsmanagementsystem, um dreierlei Aspekte zu berücksichtigen:

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

Für die Zukunft planen wir, Schulungen mit Inhalten zum Umweltmanagement für spezielle Zielgruppen – wie zum Beispiel Führungskräfte, Auszubildende, Betreiber von Anlagen und Laboren – anzubieten. In Audits generell sollen UMS-Inhalte angesprochen werden, um die Sensibilität für diese Themenfelder zu steigern. Zudem wird eine Softwareunterstützung einbezogen werden, damit die Umweltkennzahlen aus Umweltzustandsdaten (ECI), UmwelleLeistungsdaten (OPI) und Umweltmanagementdaten (MPI) einfacher ermittelt und transparenter dargestellt werden können. Für eine bessere Informationslage wird erneut ein regelmäßiger Newsletter eingerichtet, der Umweltschutz, Umweltmanagement und tangierende Themenfelder wie Klima, Natur und Energie aufgreift.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich aus dem Zusammenspiel zwischen Umweltmanagement und Energiemanagement ein umfassendes Monitoring von Umwelteinflüssen des DLR abbilden lässt.

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. Weitere Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit des DLR für Ökosysteme oder auf Ressourcen ergeben, sind daher nicht bekannt.

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 ressourcenschonende Umgang mit Materialien wird im Bericht [DLRnachhaltigkeit](#) ab Seite 52 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.

Strom

verbraucht: 2019: 70.037,74 MWh
eigenproduziert: 2019: 2.104,33 MWh

Gas in m³

2019: 29.289,96

Heizöl in l

2019: 8.253,00

Fernwärme und -kälte

Fernwärme

2019: 24.761,41 MWh

Fernkälte

2019: 4.257,62 MWh

Eine Übersicht zu den Verbrauchszahlen - jeweils für das gesamte DLR - findet sich in dem [Bericht DLRNachhaltigkeit 2018/19](#) auf der Seite 84.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Energiemanagement im DLR wurde im Jahr 2019 nach DIN ISO 50 001 zertifiziert. Dadurch verbessert sich die Datenlage von Verbrauchszahlen erheblich. Neben dem allgemeinen Energiesparziel, den Gesamtverbrauch um zehn Prozent sowie den spezifischen Energieverbrauch um zwölf Prozent bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2016 zu senken, können auch energetische Modernisierungsmaßnahmen und ein Wechsel zu alternativen Energieträgern durch das Energiemanagement effektiver mitgedacht und umgesetzt werden. Das DLR hat sein allgemeines Ziel in 2020 schon fast erfüllt.

Aufgrund der Veränderung des DLR in seinem Aufbau zeigen unsere absoluten Verbrauchszahlen ein indifferentes Bild. Die Verringerung des Energieverbrauchs ist deshalb nicht aussagekräftig. Wir erhoffen uns, durch die Zertifizierung des Energiemanagementsystems genau diesen Aspekt in Zukunft genauer beschreiben zu können.

Das Ziel ist es im DLR Energie effizienter einzusetzen. Denn durch zusätzliche Abnehmer wie zum Beispiel durch die E-Mobilität oder zunehmende Digitalisierung wird der Verbrauch sich nicht unbedingt verringern, daher gewinnt eine Entkopplung des Energieverbrauchs von CO₂ Emissionen an Bedeutung. Dies gelingt durch den Bezug von Strom aus regenerativen Energiequellen oder mit der Erneuerung von Heizungsanlagen. So wird am Standort in Oberpfaffenhofen eine neue Heizungsanlage eingebaut, dies führt zu einer Effizienzsteigerung.

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

2019: 115.796, 83

Abwasser m³

2019: 114.556, 16

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 (gefährlich und nicht gefährlich) für das Jahr **2019 in t**
nicht gefährlich 2019: 2.118,63

gefährlich 2019: 85,86

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 vollständig vorhanden. Somit liegen auch keine Bezugsgrößen vor. Dennoch konnten nicht zuletzt durch die Zielerreichung der Zertifizierung des Energiemanagements in 2019 einige Fortschritte im Bereich der Datenerfassung erzielt werden. Es bleibt unser Ziel die wesentlichen Emissionsquellen im DLR detailliert zu erfassen, dies stellt ebenfalls die größte Herausforderung dar.

Trotzdem zeigen sich erste Erfolge. So konnten im Energiemanagement in den Jahren 2018 und 2019 auch erstmalig die Daten zum Diesel-, Benzin- und Kerosinverbrauch im Hinblick auf die fliegende Forschungsflotte sowie die DLR-Fahrzeugflotte – also Dienst- und Versorgungsfahrzeuge sowie Forschungsfahrzeuge und Vorstandsfahrzeuge – mit abgebildet werden. Der Indikator ist noch nicht ganz im Detail aufgeschlüsselt – eine Aufgabe für die kommenden Jahre.

Die fliegende Forschungsflotte kann allerdings bis zum Basisjahr 2016 hinsichtlich der Flugstunden und des entsprechenden Kerosinverbrauchs im Energiemanagement detailliert abgebildet werden. Das hilft uns dabei, auch

den CO₂-Fußabdruck genauer zu ermitteln.

Darüber hinaus konnten auch Verbräuche der Dienstreisen ermittelt werden, bisher allerdings nur für Dienstreisen, die mit der Bahn oder dem Flugzeug unternommen wurden. Ziel ist auch die Dienstreisen, die mit Mietwagen unternommen werden zu erfassen.

Zur Verminderung des CO₂-Fußabdrucks haben wir im DLR im Jahr 2016 Strom aus erneuerbaren Energiequellen ausgeschrieben. Für das Jahr 2019 hat unser Hauptenergielieferant, die Stadtwerke Magdeburg, uns die Zertifikate zukommen lassen. Wir haben für fast alle DLR-Standorte Strom aus Wasserkraft nach EE01 Zertifizierung aus den Orten Notodden, Tyssedal und Vikersund in Norwegen bezogen. Ein kleiner Teil kommt noch aus dem Salzburger Land in Österreich. Unser Blockheizkraftwerk in Köln produziert auch eigenen Strom, aufgrund von Modernisierungsmaßnahmen an der Anlage ist dieser Anteil im Berichtszeitraum jedoch verschwindend gering. Für das Jahr 2021 werden hier etwa 10.000 MWh selbsterzeugter Strom erwartet. Lediglich unsere PV-Anlage in Köln hat für die Jahre 2018 und 2019 circa 28,215 MWh geliefert (siehe S 52 ff. [DLRnachhaltigkeit](#)). Weitere Ziele aus dem Bereich des Energiemanagements finden sich unter Kriterium 12.

Da das Energiemanagementsystem (EMS) erst im Jahr 2019 zertifiziert wurde können bis dato keine konkreteren Ziele, als das bereits genannte Ziel den spezifischen Energieverbrauch um zwölf Prozent bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2016 zu senken, getroffen werden. Konkreter wird darüber in den folgenden Bericht zu den Jahren 2020/2021 berichtet werden.

Der Zielerreichungsgrad hinsichtlich der Energieeffizienzsteigerung wird im EMS gegenwärtig mithilfe einer um relevante Einflussgrößen bereinigten Kennzahl erhoben, die sich bis 2019 mit Bezug auf 2016 um 13,9 % verbessert hat.

Für die Umweltkennzahlen konnten in diesem Jahr die Daten aus dem zertifizierten Energiemanagementsystem verwendet werden. Veränderungen sind durch exaktere Zählerstände begründet. Überdies war es vermehrt möglich, sich auf das DLR zu beziehen und externe Verbraucher auszuklammern. Umrechnungsfaktoren für CO₂-Werte wurden anhand der unten aufgeführten Quellen aktualisiert. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen des Stromverbrauchs wurde nicht der deutsche Strommix von 2019 verwendet, sondern es wurden erstmalig Emissionswerte für Strom aus Wasserkraft, laut Strom-Report genutzt. Anstelle von 0 g/kWh haben wir allerdings 5 g/kWh angesetzt. Einige unserer DLR-Standorte sind stark vom Betrieb und von externer Nutzung abhängig. So kommt es in Lampoldshausen aufgrund von Klärschlämmen und übermäßigem Spülwasser zu Sprüngen in den Wasserdaten. Bei der Ermittlung mancher Abfallwerte kommt es immer wieder zu Problemen. Unregelmäßigkeiten können durch Anbieterwechsel sowie mit der Vermeidung von Leerfahrten bei Containern erklärt werden. Folgende Quellen liegen den Umrechnungen zu Grunde:

- Für die Abfälle wurden Umrechnungsfaktoren des Statistischen Landesamtes Bayern sowie der Europäische Abfallkatalog EAV verwendet
- Für die Umrechnungen in CO₂-Äquivalente wurden die Faktoren des Umweltbundesamtes berücksichtigt sowie der Rechner unter Klimaneutral Handel
- Für die Heizwerte wurden Daten der Auflistung bei Wikipedia sowie der Helmholtz-Gemeinschaft genutzt.

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 systematische Erhebung der direkten THG Emissionen befindet sich im DLR nach wie vor im Aufbau.

Für das Berichtsjahr konnten an [acht Standorten des DLR](#) die Daten für CO₂ spezifische Äquivalente in Bezug auf Strom- und Heizverbräuche erhoben werden.

Im Energiemanagement wurden im Berichtszeitraum auch erstmalig die Daten zum Diesel-, Benzin- und Kerosinverbrauch im Hinblick auf die fliegende Forschungsflotte sowie die DLR-Fahrzeugflotte – also Dienst- und Versorgungsfahrzeuge sowie Forschungsfahrzeuge und Vorstandsfahrzeuge – mit abgebildet.

In Tonnen CO₂:

Heizöl: 2.310,84

Gas: 6.443,79

Benzin: 21,63

Diesel: 130,06

Kerosin: 2.994,63

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

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

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

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. Lediglich die Flugreise und die gefahrenen Bahnkilometer mit dem Fernverkehr werden erfasst (siehe dazu [DLRnachhaltigkeit S. 55](#)).
CO₂-Äquivalente aus Dienstreisen in Tonnen: Flugreisen 8.265,45 & Bahnreisen im Fernverkehr 0.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Durch die Auditierung des Energiemanagementsystems in 2019 konnten außerdem einige Schwachstellen bei uns im DLR identifiziert werden, insbesondere im Bereich der energierechtlichen Kompetenzen. Diese müssen im Energieteam ausgebaut und verbessert werden. Eine daraus abgeleitete Maßnahme werden regelmäßige Schulungen des Energieteams sein.

Ebenfalls aufgefallen, durch die verbesserte Zählerinfrastruktur, sind Verluste von der Wärmeproduktions- stätte bis hin zum Verbrauchsort. Hauptverantwortlich ist sicherlich eine veraltete Infrastruktur, welche jedoch identifiziert wurde und sukzessive modernisiert wird.

Durch die genaue Erfassung der Energieflüsse ist es leichter, Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Effizienzsteigerung zielgerichteter umzusetzen. Neben dem allgemeinen Energiesparziel, den Gesamtverbrauch um zehn Prozent sowie den spezifischen Energieverbrauch um zwölf Prozent bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2016 zu senken, können auch energetische Modernisierungsmaßnahmen und ein Wechsel zu alternativen Energieträgern durch das Energiemanagement effektiver mitgedacht und umgesetzt werden.

Über die Senkung der THG-Emissionen kann noch nicht berichtet werden, da sich das DLR noch mit der Erfassung der relevanten Zahlen beschäftigt, wie dazu im Kriterium 13 genauer erläutert wird.

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.

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 Organisationshandbuchs. 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 15 Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat zusammen und gestalten gemeinsam die mitbestimmungsrelevanten Aspekte des Arbeitens im DLR. Dazu zählt auch der Arbeits- und Umweltschutz.

Das DLR ist durch seinen Standort in Deutschland an die hohen Standards bezüglich der Arbeitnehmerrechte, Rechte der Gewerkschaften, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit und auch durch den TVöD gebunden, aufgrund dessen gibt es keine konkreten Zielsetzungen, denn es handelt sich um eine kontinuierliche Weiterentwicklung in den Bereichen Personalpolitik, Arbeitsrecht, Exportkontrolle.

Weitere Informationen zu diesem Themenbereich befinden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#) auf den Seiten 50,51 und 67.

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 (siehe auch [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#)).

Eine ganzheitliche Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagement ist unerlässlich. Deshalb gibt es seit 2018 mit der Position des Nachhaltigkeitsmanagers, die mittlerweile zu einer offiziellen Beauftragung des Vorstands geführt hat, 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 eine Ausgabe zum Thema Nachhaltigkeit 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 wurde im Jahr 2021 ein Wissensaustausch-Workshop unter dem Motto DLR for future durchgeführt, bei dem viele Mitarbeitende zusammenkamen und zu Themen wie Mobilität oder Beschaffung diskutierten. Die Ergebnisse wurden mit dem Beauftragten für Nachhaltigkeit diskutiert.

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 2018/19](#) auf Seite 79. Risiken, die aus der Tätigkeit des DLR in Bezug auf Arbeitnehmerrechte ergeben könnten, sind nicht bekannt.

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

Der Aspekt der Chancengleichheit ist in unserer DLR-Personalpolitik schon seit Langem fest verankert. Eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils, insbesondere in wissenschaftlichen Funktionen und Führungspositionen, nimmt dabei einen großen Stellenwert ein. Um die im Sinne einer Selbstverpflichtung definierten Zielquoten für Wissenschaftler*innen zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen etabliert und entsprechende Strategien umgesetzt. Im Mai 2018 hat das DLR die gemeinsamen Leitlinien zur Chancengerechtigkeit mitunterzeichnet. Die Universität zu Köln, die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, die Forschungszentrum Jülich GmbH und das DLR verbindet eine enge Partnerschaft in Forschung, Lehre und im Wissenschaftsmanagement. Diese Verbindung wird durch die Unterzeichnung gemeinsamer Leitlinien im Handlungsfeld der Chancengerechtigkeit, als modernerer Begriff, zusätzlich gestärkt. In diesem regionalen Netzwerk werden weitergehende Maßnahmen entwickelt, gemeinsame Aktionen geplant und durchgeführt.

Das besondere Engagement des DLR auf dem Gebiet der Chancengerechtigkeit wirkt nicht nur nach innen, sondern sichert uns auch regelmäßig Anerkennung im Rahmen von Unternehmenswettbewerben und sonstigen Auszeichnungen. So kürten die Personalmarketing-Experten von TERRITORY Embrace und Deutschlands führendes Frauenmagazin BRIGITTE in 2019 erneut *Die besten Arbeitgeber für Frauen*. Mit dem Ergebnis „5 von 5 möglichen Sternen“ zählt das DLR deutschlandweit zu den 120 besten Arbeitgebern für Frauen. Der Auszeichnung vorangegangen war eine Leistungsbewertung in den sechs Kategorien: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität der Arbeitszeit, Hilfe beim Berufseinstieg, Karriere im Top-Management, Stellenwert der Frauenförderung im Unternehmen und Transparenz.

Im Herbst 2019 war es zum sechsten Mal so weit: Dem DLR wurde erneut das TOTAL E-QUALITY Prädikat mit dem Add-On für Diversity Management verliehen. Die Jury stellte in ihrer Begründung fest, dass das DLR die Themenbereiche Gleichstellung und Diversität äußerst professionell organisiert. Alle Handlungsfelder seien mit umfangreichen und passgenauen Maßnahmen unterlegt, was auch die erfolgreiche Re-Auditierung belegt. Neben bereits etablierten und bewährten Aktivitäten, wurden viele Bereiche durch neue

Maßnahmen gestärkt. Das TOTAL E-QUALITY Prädikat wird an Unternehmen und Institutionen verliehen, die ihre Personalpolitik vorbildlich an Chancengleichheit ausgerichtet haben.

So vielfältig wie die Forschungsthemen und Aufgabenbereiche des DLR, so verschieden sind auch seine Beschäftigten, im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Herkunft, Ausbildung oder persönlichen Lebensentwurf. Diese Vielfalt sehen wir als große Chance, denn gemischte Teams sind meist innovativer und kreativer. Dieses Potenzial ist für das DLR als zukunftsorientiertes Forschungszentrum essenziell. Der jährlich herausgegebene Diversity Daten Report informiert rückwirkend über die Beschäftigtenstruktur der jeweils letzten zwei Jahre.

Im Rahmen des Diversity Managements wird für einen toleranten, wertschätzenden Umgang miteinander sensibilisiert. Zukünftig werden die Diversity-Dimensionen „sexuelle Orientierung“ und „geschlechtliche Identität“ auch im DLR stärker in den Fokus genommen. Als eine erste Aktivität in diesem Kontext wurde auf einer internen Plattform das sogenannte Regenbogenportal aufgebaut. Dieses Online-Portal bietet interessierten Beschäftigten zahlreiche Tipps, Hintergrundinformationen, Veranstaltungshinweise und Studien rund um die Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Die Beschäftigten können sich am weiteren Ausbau der Informationssammlung aktiv beteiligen. In der Praxis hat sich das Regenbogenportal bereits als große Hilfestellung bei Konflikten bewährt, die durch Unwissenheit und Unsicherheit entstanden sind.

Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu schützen, was in dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* – kurz 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. In der Helmholtz-Gemeinschaft tauschen sich zudem die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig aus, um die Weiterentwicklung der eigenen Prozesse weiter zu gewährleisten. Über beides kann man sich im Internet [informieren: https://www.dlr.de/DE/organisation-dlr/das-dlr/gleichstellung.html](https://www.dlr.de/DE/organisation-dlr/das-dlr/gleichstellung.html).

Im Bereich der Führungsebene gibt es bei den Zentrumsleitungen im Jahr 2019 eine Frauenquote von 20 Prozent diese soll bis zum Jahr 2020 konstant bleiben. Auf der ersten Führungsebene ist der Frauenanteil von 3 Prozent (2017) auf 7 Prozent (2019) gestiegen. Auf der zweiten Führungsebene ist der Anteil von 13 auf 20 Prozent gestiegen und auf der dritten Führungsebene ist die Frauenquote von 12 Prozent auf 20 Prozent gestiegen. Maßnahmen um diese Quoten weiter zu steigen sind zum Beispiel eine stärkere Sensibilisierung der Entscheidungsträger, eine höhere Transparenz von Auswahlprozessen, eine gendergerechte Ansprache bei Stellenausschreibungen, neue Karrieremodelle, flexible (familienfreundliche) Arbeitsmodelle, gezielte Coachings und Zielvereinbarungen mit Führungskräften.

Alle diesen Themen laufen im DLR an zentraler Stelle bei der Vorstandsbeauftragten für Gleichstellung zusammen und werden von ihr vorlaufend weiterentwickelt.

Siehe dazu auch im [Bericht DLRNachhaltigkeit](#) Seite 47-49.

Die Bezahlung im DLR erfolgt nach dem TVöD.

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 2019 von den insgesamt 8.960 Mitarbeitende, 603 in Teilzeit beschäftigt und 1.019 nutzten das Angebot zur Telearbeit. 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.

Das DLR erhebt konstant die Weiterbildungstage pro Mitarbeiter. Dabei lässt sich erkennen, dass der Wert seit 2015 recht konstant war. Über die letzten Jahre ließ sich jedoch zunehmend ein Anstieg messen. 2015 waren es 1,7 Tage pro Mitarbeiter genau wie im Jahr 2017. Im Jahr 2018 2,4 und 2019 waren es 2,8 Tage.

Insbesondere die Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben sind im DLR sehr vielfältig. Besonders erfreulich war daher die Platzierung beim Work-Life-Balance-Ranking der Job- und Recruiting-Plattform Glassdoor (2019). Das DLR stand mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,5 Sternen für seine Work-Life-Balance an der Spitze der Rangliste auf Platz 1. Die Rangliste basierte auf der durchschnittlichen Bewertung, die Mitarbeitende aus Deutschland ihrem Arbeitgeber für Work-Life-Balance zwischen Juli 2018 und Juli 2019 auf Glassdoor gegeben hatten.

Ziel der Personalentwicklung ist die Einführung eines Learning Management Systems bis Dezember 2020. Bei Einführungsstart werden allen Mitarbeitenden über die neue Learning Plattform 240 Weiterbildungsveranstaltungen mit dazugehörigen Terminen in mehreren Standorten angeboten.

Erreichtes Ziel bis 2019 war die Auswahl eines geeigneten Learning Management Systems, das zu den Anforderungen des DLR passt. Weiterhin kann der Einsatz einer digitalen Weiterbildungsplattform und die damit einhergehenden neuen, modernen, digitalen Weiterbildungsformate auch hilfreich sein, um sich als interessanter Arbeitgeber zu positionieren und sich im Wettbewerb um die besten Fachkräfte gegen Industrieunternehmen stärker aufzustellen.

Unter dem Begriff **Learning Management System (LMS)** beziehungsweise Lernplattform versteht man eine Software für digitales, zielgerichtetes Weiterbildungsmanagement. Unsere Personal- und Organisationsentwicklung führt ein solches System im DLR ein, optimiert und modernisiert dadurch aktuelle Weiterbildungsprozesse. Für alle Mitarbeitenden im DLR ermöglicht das eine systematischere, flexiblere Personalentwicklung.

Nach der Durchführung interner Workshops und Bildung einzelner Projektteams innerhalb der Abteilung startete im Jahr 2019 die erste von drei Einführungsphasen des Systems. Ab dem Jahr 2021 wird mit der Einführung von „YODA – Your Own Development Access“ im DLR eine übersichtliche, intuitiv zu bedienende Learningplattform zur Verfügung stehen, mit der wir die individuelle Weiterentwicklung nachhaltig optimieren und fördern. „YODA“ richtet den Fokus auf Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Personal- und Organisationsentwicklung im DLR. Zudem unterstützt das Learning Management System die digitale Ausbaufähigkeit der angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit dem Ziel, exzellente Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren, intensiv zu fördern und zur Übernahme von Schlüsselfunktionen im DLR zu befähigen, startete das **DLR Talent Management** Programm im Jahr 2010 mit einem Piloten. Das Programm fokussiert neben gemeinsamen Workshops, verschiedenen Vernetzungsaktivitäten sowie der Bearbeitung eines Projekts mit Vorstandsrelevanz insbesondere die individuelle Entwicklung und Förderung überfachlicher Kompetenzen. Im Juni 2018 bildeten die Projektvorstellung sowie die Teilnahme an dem Vorstands-Dialog den offiziellen Abschluss des dritten DLR Talent Management Programms. Insgesamt haben 46 DLR-Talents das zweijährige Programm absolviert und fanden erstmalig im Rahmen einer Alumni-Veranstaltung im November 2018 zusammen. Diese sollen ab 2018 alle 2 Jahre mit einem Netzwerkcharakter veranstaltet werden.

Das DLR **Gesundheitsmanagement** bietet ein umfangreiches Programm für die Mitarbeitenden an:

- Sport- und Gesundheitskurse
- Ernährungskurse

- Mission: Azubis starten durch
- Schulungsworkshops für DLR Suchtbeauftragte
- Runner's Day
- DLR-weite Arbeitszufriedenheitsbefragung – Alle drei Jahre
- Vorsorgeangebote, wie etwa Darmkrebsvorsorge
- Unterstützung der Führungskräfteentwicklung und nachhaltige Sensibilisierung
 - Gesund führen – sich selbst und andere
 - Führungskräfteleitfaden zum Umgang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz
 - Kampagne Ausschalten-Abschalten zur ständigen Erreichbarkeit

Siehe dazu auch Seiten 43-49 und 51 im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#).

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder Dienstleistungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Qualifikation der Mitarbeitenden im DLR haben, sind uns nicht bekannt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im Berichtsjahr 2018 beschäftigte das DLR 8.444 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2019 waren es 8.960 Beschäftigte.

Unfälle wie auch „Beinaheunfälle“ sind im DLR seitens der Mitarbeitenden zu dokumentieren. Hierzu steht das Formular der „Internen Unfallmeldung“ zur Verfügung. In den Jahren 2018 und 2019 wurde es insgesamt 796-mal zur Meldung eines Vorfalls verwendet. In dieser Zahl sind neben statistisch relevanten Unfällen auch kleinere Unfälle enthalten, die bis zu drei Ausfalltage nach sich zogen und statistisch nicht berücksichtigt werden.

Von diesen Meldungen hatten 61 Unfälle in 2019 (Vorjahr: 63) die entsprechende Relevanz und lieferten die Zahlen, die in der Statistik genannt sind. Diese relevanten Unfälle zogen 1.289 Ausfalltage nach sich.

Von diesen Unfällen in 2019 ereigneten sich 22 Unfälle, acht weniger als im Vorjahr, im direkten Zusammenhang mit der Arbeit. 37 Unfälle, vier mehr als im Vorjahr, geschahen auf Wegstrecken. Damit hat sich das Verhältnis zwischen diesen zwei Unfallarten weiter in Richtung der Wegeunfälle verschoben. Dennoch, jeder Unfall ist ein Unfall zu viel und wir sind froh, denn im Berichtszeitraum hat es beim DLR keinen tödlichen Arbeitsunfall gegeben.

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 weiter von 7,4 auf 6,6 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. Darüberhinausgehende Beteiligungsformate gibt es nicht.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die durchschnittliche Stundenzahl der Weiterbildungen pro Mitarbeiter/innen im Berichtszeitraum wurde nicht erfasst.

Im Jahr 2018 2,4 und 2019 waren es 2,8 Tage Weiterbildungstage pro

Mitarbeiter.

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 2018 und 2019 auf 33,4% gestiegen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen betrug im Jahr 2018 18,5% und im darauffolgenden Jahr 22,4%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist der Anteil leicht gestiegen auf 21,9%.

Das Durchschnittsalter am DLR ist über die letzten Jahre hinweg konstant bei 40 Jahren. Eine Erfassung der Altersgruppen ist im Berichtszeitraum nicht erfolgt, jedoch zukünftig vorgesehen.

Im Jahr 2018 beschäftigte das DLR 269 Schwerbehinderte (2019: 285) und es waren Mitarbeiter/innen aus 84 (2019: 95) 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 wie auch schon zuvor meist Vorwürfe in den bekannten Bereichen Bewerbung und Schwerbehinderung, Vorwürfe wegen 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 (seit 2021 ist das DLR offizieller Unterzeichner), wie auch in unserem 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. 2021 wurde das bestehende Tandem wiedergewählt. 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.

Dennoch gibt es im Bereich der Beschaffungen im DLR Zielsetzung, dass in

Bewertungstabellen Nachhaltigkeitsaspekte situativ aufgenommen werden. Hierzu können zählen: Zertifizierung eines Unternehmens mit der ISO 14001, die Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen, Bewertungen für freiwilliges soziales Engagement oder ein möglichst geringer CO₂-Ausstoß bei regelmäßigen Fahrten von Lieferanten zu einzelnen DLR-Standorten. Recht neu und erst bei einigen großen Ausschreibungen durchgeführt, sind die ersten Nachweise für nachhaltige Lieferketten.

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 noch 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, Nachwuchsförderung oder Stifterecycling.

Einem ganzheitlichen Ansatz folgend, ist die DLR-Nachwuchsförderung entlang der Bildungskette strukturiert und richtet sich an alle relevanten Zielgruppen. Die einzelnen Maßnahmen, denen jeweils korrespondierende Ziele zugeordnet sind, bauen dabei aufeinander auf und verstärken sich wechselseitig. So entfalten die DLR_School_Labs mit bis zu 40.000 Schülerinnen und Schülern, die pro Jahr in diesen 13 Schülerlaboren zu Gast sind, über alle Schulformen hinweg Breitenwirkung. Daran anschließend können zum Beispiel Projektarbeiten mit ausgewählten Gruppen von Schülerinnen und Schülern oder auch Praktika das Interesse vertiefen.

2019 fand im Erfurter Stadion die Premiere der DLR_Raumfahrt_Show statt. Vormittags verfolgten hier 16.000 Schülerinnen und Schüler die unterhaltsame Bühnenpräsentation, abends kamen weitere 9.000 Zuschauer, größtenteils Familien mit Kindern.

Weitere Informationen dazu auf den Seiten 68-73 im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#).

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 2019 betrug 1.155 Mio. €. Die institutionelle Förderung betrug 628 Mio. €. Das DLR hatte im Jahr 2019 Drittmittel in Höhe von 528 Mio. €. Damit war es ein Anteil von 46 Prozent am Gesamtertrag. Der Jahresabschluss sowie eine Tabelle mit den Erlösen aufgliedert nach Forschungsbereichen, sowie Förderung aus Drittmitteln, sind im [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#) des DLR auf den Seiten 82, 83 einsehbar.

Die Eigenforschung des DLR, also die Forschung und der Betrieb, 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. Das DLR hat durch den starken Zuwachs in den letzten Jahren in fast allen Bundesländern einen Standort. Ausgenommen sind hier Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland.

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.

Darüber hinaus spendet das DLR 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.

In bewährten wie innovativen Formaten bringen wir die Ergebnisse unserer umfangreichen Forschungsprojekte zu Fragen des klimaeffizienten Fliegens, des Energiesystems der Zukunft oder CO₂-neutraler Mobilität – um nur einige Beispiele zu nennen – in die politische Diskussion ein. So werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des DLR regelmäßig eingeladen, bei Veranstaltungen im Bundestag oder in den Landesparlamenten Vorträge zu Nachhaltigkeitsthemen zu halten. Dies kann beispielsweise in Arbeitsgruppen der Fraktionen erfolgen. Auch sind Expertinnen und Experten des DLR als Sachverständige bei Anhörungen in Ausschüssen gefragt. Darüber hinaus ist das DLR bei zahlreichen Veranstaltungen im politischen Raum vertreten, sei es in gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Stakeholdern oder bei deren Fachveranstaltungen unter anderem aus dem wissenschaftlichen Umfeld.

Siehe dazu [Nachhaltigkeitsbericht 2018/19](#) Seite 80.

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.

Compliance

Zahlreiche Richtlinien – intern und extern – bestimmen die tägliche Arbeit und das Handeln im DLR. Im Zuge unserer Digitalisierungsoffensive sind wir dabei, all diese in einem Richtlinienmanagementsystem (RLM) zu implementieren. Ebenfalls aufgenommen werden sollen alle Dokumente des bisherigen Organisationshandbuchs (OHB), welches in der bisherigen Form aufgelöst werden soll. Die OHB-Dokumente werden im RLM als Richtlinien des DLR weitergeführt.

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 unter anderem die Beachtung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Gesundheitsschutz, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung.

Compliance-Management-System

Die zuvor erwähnten Werte und Regelungen werden schon seit 2013 durch das

Compliance-Management-System im DLR gewährleistet. Dazu gehören regelmäßige Schulungen für Mitarbeitende, um ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

Die zentrale Aufgabe unserer Compliance-Organisation ist die Untersuchung von Verdachtsmomenten bei gravierenden Verstößen und – falls notwendig – die Einleitung entsprechender arbeits-, zivil- oder strafrechtlicher Maßnahmen. Neben internen Berichts- und Beschwerdewegen können Hinweise auf schwerwiegende Verstöße auch anonym über eine separate E-Mail-Adresse mitgeteilt werden. Zum Thema Compliance unterhalten wir auch eine Webseite.

Adressat des jährlichen Compliance-Berichts ist der Gesamtvorstand. Ferner wird eine monatliche Regelrücksprache zwischen dem Compliance-Beauftragten und dem administrativen Vorstand durchgeführt. Dieser wird immer zusätzlich ad hoc eingebunden, sobald ein Verdachtsmoment für einen gravierenden Compliance-Verstoß vorliegt.

Konkrete Ziele im Sinne messbarer Parameter existieren nicht. Übergeordnetes Ziel ist, die Wahrscheinlichkeit bewusster und vor allem unbewusster Regelverstöße zu minimieren. Dies wird durch die Beantwortung mehrerer Hundert Anfragen aller Art p.a. erreicht.

Im Berichtszeitraum 2018/19 wurden diverse Verdachtsmomente im Hinblick auf einen möglichen gravierenden Complianceverstoß untersucht. In vier Fällen wurden arbeits- beziehungsweise zivilrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

Korruptionsprävention

Zur wirksamen Vermeidung von Bestechlichkeit und Bestechung in jeglicher Form hat das DLR einen eigenen Leitfadens entwickelt und im Intranet allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Als Grundlage diente die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention.

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

Im Berichtszeitraum 2018/19 wurde kein Fall von Korruption bekannt.

Risikomanagement

Unser Risikomanagement (RMS) 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 Mitarbeitenden und eine Verankerung in die Geschäftsprozesse des DLR.

Im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses verschafft sich der Abschlussprüfer jährlich einen Einblick in das RMS des DLR – so geschehen auch 2019. Der Abschlussprüfer bestätigt, dass der Vorstand die geforderten Maßnahmen zur Errichtung eines Risikofrüherkennungssystems in geeigneter Form getroffen hat und dass das Risikofrüherkennungssystem geeignet ist,

Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

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

Siehe dazu auch im Bericht [DLRnachhaltigkeit 2018/19](#) Seite 78 f..

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.

An den insgesamt 30 Standorten des DLR (100 Prozent) wurden im Berichtszeitraum 2018/19 diverse Verdachtsmomente im Hinblick auf einen möglichen gravierenden Complianceverstoß untersucht. In vier Fällen wurden arbeits- beziehungsweise zivilrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

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 2018/2019 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.