



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

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



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

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: 2023, 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 (*Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt*) agiert als **Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland** mit **rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** in den Bereichen:

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

Die *Deutsche Raumfahrtagentur* im DLR ist dabei im Auftrag der *Bundesregierung* für die **Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten** zuständig. Die zwei Projektträger im DLR betreuen **Förderprogramme** und unterstützen den **Wissenstransfer**.

Klima, Mobilität und Technologie sind einem globalen Wandel unterworfen. Das Know-how seiner [55 Institute und Einrichtungen](#) an insgesamt [33 Standorten](#) setzt das DLR ein, um für die Herausforderungen, die mit diesem Wandel einhergehen, Lösungen zu finden. Hierbei baut es auf die Entwicklung umweltverträglicher Technologien für die Energieversorgung und die Mobilität von morgen sowie für Kommunikation und Sicherheit.

Das DLR hat eine gemeinsame **Mission: „Die Erforschung von Erde und Weltall und die Entwicklung von Technologien für eine nachhaltige Zukunft.“**

So trägt es dazu bei, den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. Die Forschung des DLR ist dabei strategisch an den Kernelementen „*Exzellente Wissenschaft*“, „*Beiträge zur Bewältigung von gesellschaftlichen Herausforderungen*“ und „*Partner der Wirtschaft*“ ausgerichtet. Das Forschungsportfolio des DLR reicht von der **Grundlagenforschung bis zur Entwicklung von zukünftigen und zukunftsfähigen Produkten**.

Zudem betreibt das DLR rund 180 Großforschungsanlagen, fördert die **Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses**, leistet **kompetente Politikberatung** und ist **treibende Innovationskraft** in den Regionen seiner Standorte. Das DLR finanziert sich zum größten Teil aus

Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und ist **Partner von Politik und Wirtschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.**

Ergänzende Anmerkungen:

Seit dem Jahr 2014 wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung im zweijährigen Turnus fortgeführt. Dies ändert sich voraussichtlich mit dem Berichtsjahr 2025, welches in 2026 erscheinen wird.

Zum Beitritt des DLR zum *UN Global Compact* waren die Berichte *DLRnachhaltigkeit* eine wesentliche Stütze. Sie dienten bisher dem UNGC Communication on Engagement und wurden auch entsprechend veröffentlicht. <http://unglobalcompact.org/participant/142403>

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

Alle Angaben zu Zahlen und Fakten beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom **1. Januar 2022** bis zum **31. Dezember 2023** für das gesamte DLR an seinen 33 Standorten und insgesamt 55 Einrichtungen und Instituten. Für inhaltliche Themen war der Redaktionsschluss für diese Ausgabe der Juli 2024. Dank kontinuierlicher Berichterstattung war es möglich, manche Inhalte stark gekürzt darzustellen und sich auf wesentliche Veränderungen zu fokussieren. Wichtig ist es daher, den Verlauf der Jahre im Blick zu behalten.

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

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter bzw. Identitätsformen. Für die Umweltkennzahlen konnten in diesen Jahren die Daten aus dem zertifizierten Energiemanagementsystem verwendet werden. Veränderungen sind teils durch exaktere Zählerstände begründet. Überdies war es an vielen Stellen eindeutiger, sich auf das DLR selbst zu beziehen und externe Verbraucher, z. B. bei Versuchen und Messungen von Externen und Kunden an DLR-Infrastrukturen, auszuklammern. Umrechnungsfaktoren für CO₂-Werte wurden anhand der später aufgeführten Quellen aktualisiert. Für die Berechnung der CO₂-Emissionen durch den Stromverbrauch wurden – neben dem deutschen Strommix von 2022 und 2023 – Emissionswerte der jeweiligen Stadtwerke verwendet. Bei der Ermittlung mancher Abfallwerte kommt es weiterhin zu Problemen. Um all diesen

Herausforderungen besser begegnen zu können, wurde eine DLR-weite Softwarelösung implementiert, welche Ende 2023 gestartet ist und sich im Juli 2024 noch in der Implementierungsphase befindet.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) ist eine führende Forschungsorganisation in Europa und Deutschland. Als größter nationaler Projektträger und als Raumfahrtagentur der Bundesrepublik Deutschland hat das DLR das Ziel, durch seine wissenschaftlichen Forschungsprojekte zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen und gleichzeitig Nachhaltigkeit auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene zu implementieren. Die Leitgedanken „vorausschauen, verändern und vernetzen“ stehen dabei im Mittelpunkt der Bemühungen.

Seit 2022 verfolgt das DLR eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie mit der **Vision, bis 2035 klimaneutral** zu werden. Diese Strategie soll nachhaltiges Denken als elementaren Baustein in den täglichen Handlungen und bei der Ausrichtung der Forschungsthemen verankern. Durch nationale und internationale Forschungsbeiträge trägt das DLR zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen bei und setzt sich für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen ein.

Um diese Vision und Ziele zu erreichen, nutzt das DLR ein Nachhaltigkeitsmodell, das auf den Handlungsfeldern von LeNa, dem „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen“, basiert. Die fünf Handlungsfelder – Nachhaltige Organisation, Forschungsthemen und Forschungsprozesse, Personalmanagement, Forschungsinfrastruktur sowie Unterstützungsprozesse – dienen als Leitfaden für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Zielen und Maßnahmen. Die Nachhaltigkeitsmaßnahmen des DLR konzentrieren sich besonders auf die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Handlungs- und Themenfelder.

Hierbei orientiert sich das DLR an der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung sowie an den Zielen des auf europäischer Ebene beschlossenen Green Deals. Des Weiteren dienen die Leitlinien der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und der Deutsche Nachhaltigkeitskodex als Orientierungspunkte. Das DLR bekennt sich zu den Kernprinzipien des UN Global Compact und hat sich zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele dieses internationalen Netzwerks verpflichtet. Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen sind ebenfalls integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des DLR. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex und den internationalen GRI-Leistungsindikatoren.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Strategie ist das Konzept DLRproKlima, das alle Reduktionsmaßnahmen mit Auswirkungen auf Treibhausgas-Emissionen in einer kohärenten Klimastrategie zusammenfasst.

www.DLR.de/nachhaltigkeit

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.

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

Im Ergebnis einer internen Analyse und mit Blick auf die neuen Berichtspflichten wurden keine neuen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das DLR identifiziert und aufgenommen, sodass es erneut auf eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse in 2022/2023 verzichtete. Erst mit dem Beginn des Jahres 2024 und **in Vorarbeit zur CSRD-Berichtspflicht ist eine neue Wesentlichkeitsanalyse** angestoßen worden.

Wesentliche Handlungsfelder und Themen für das DLR sind weiterhin:

Nachhaltige Organisation:

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

Forschungsthemen und -prozesse:

- Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung.

Personalmanagement:

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

Forschungsinfrastruktur:

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

Unterstützungsprozesse:

- Mobilität
- Beschaffung

Inside-out-Perspektive: Wie beeinflusst die DLR-Tätigkeit Nachhaltigkeitsaspekte?

Den größten Impact – wie auch die meisten Chancen zur Beeinflussung von Nachhaltigkeit durch die Tätigkeit des DLR – sind all die Ergebnisse aus seinen Forschungsbereichen. Diese sind aktuell auf der Internetseite www.DLR.de zu finden und bieten einen breiten Überblick von Inhalten, Ergebnissen, Veranstaltungen, Kommunikation und damit insgesamt zur Übernahme einer verantwortungsbewussten Haltung für die Mission des DLR entsprechend dem in der Nachhaltigkeitsstrategie verankerten Ziel „Forschen für Nachhaltigkeit“. Eine wichtige Rahmenbedingung für das DLR ist die Mitgliedschaft in der Helmholtz-Gemeinschaft e. V. (HGF). Mit der Gründung der HGF wurde die Finanzierung der heutigen 18 Großforschungszentren in Deutschland programmorientiert.

Zurzeit werden die folgenden sechs Forschungsbereiche abgedeckt: **Energie, Verkehr, Sicherheit, Luftfahrt, Raumfahrt und Digitalisierung**. Das DLR besitzt unter den Großforschungseinrichtungen eine konzeptionelle Vorreiterrolle und Alleinstellung. Den Forschungsbereich Luftfahrt, Raumfahrt und Verkehr der programmorientierten Förderung besetzt das DLR als einzige Großforschungseinrichtung. Mit dem Schwerpunkt Energie betreibt es darüber hinaus maßgebliche Forschung in den Bereichen Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Materialien und Ressourcen, Speicher und vernetzte

Infrastrukturen sowie Technologie, Innovation und Gesellschaft im Forschungsbereich Energie. Es führt in Abstimmung mit dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) ein Forschungsprogramm zur nationalen Sicherheit und fungiert als deutsche Raumfahrtagentur mit einem Budget von rund 1,0 Mrd. Euro.

Zu den **wissenschaftlichen Highlights** gehören in den Berichtsjahren 2022/2023 unter anderem:

- [Studie empfiehlt Bau von Tankstellen für Wasserstoff-Lkw parallel mit Markteinführung](#)
- [CoBra unterstützt die Wärmewende in der Industrie](#)
- [DLR-Know-how für Solar-Fuels-Demonstrationsanlage](#)
- [Einmalige Testanlage EMSP eingeweiht](#)
- [Spaniens erster Wasserstoffzug darf auf die Strecke](#)
- [Mit Salz Dunkelflauten und Lastspitzen klimaneutral überbrücken](#)
- [Treibhausgase besser im Blick](#)
- [Grips statt Kupfer - intelligentes Lademanagement](#)
- [Gemeinsame Anstrengungen von Forschung und Industrie für die klimaverträgliche Luftfahrt](#)
- [Nachhaltige Treibstoffe für die Raumfahrt](#)
- [100 Prozent nachhaltiges Kerosin im Emissions-Check](#)

Alle Projekte sind intern mit wissenschaftlicher Bedeutung, Kooperationen, dem Beitrag zum Technologietransfer und zukünftigen Herausforderungen der Gesellschaft hinterlegt.

Outside-in-Perspektive: Wie beeinflussen Nachhaltigkeitsaspekte die Tätigkeiten des DLR?

Die Reorganisationsaktivitäten im DLR zahlen sich aus. Die Ausweitung von Strategiethematen und neuen Forschungsfeldern wirkt sich direkt und indirekt auf Prozesse, Verfahren und Ressourcen aus. Auch steigende Kunden- und Lieferantenanforderungen treiben die Entwicklung der Managementsysteme voran.

Die Nachhaltigkeitsstrategie und eine damit verbundene Fokussierung auf CO₂-Neutralität im Energie-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsteam führen zu Überlegungen, wie das DLR zu diesem Ziel beitragen kann. Dies betrifft nicht nur das Energiemanagementsystem, sondern auch andere Bereiche im Prozessmodell wie Personal, Gebäude und Infrastrukturen, Forschung und unterstützende Prozesse.

Die neue EU-Richtlinie zur CSRD-Berichterstattung ist ab 2025 umzusetzen. Damit Nachhaltigkeit stärker im DLR verankert wird, werden auch die Integration in das Managementsystem und dessen Umbau vorangetrieben werden.

Im Personalbereich kommt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz zum Tragen,

das den Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierung festlegt. Dazu gibt es Schulungen und das Service-Telefon MUT (Mein Unterstützungs-Telefon).

In den Jahren 2022 und 2023 wurde das zertifizierte Energiemanagementsystem (EMS) im DLR auf neue Standorte ausgeweitet und im Generellen präzisiert. Die genauere Erfassung von Energieverbrauchsdaten ermöglicht die Entwicklung und Schärfung eines Klimaschutzplans, um den Zielen des DLR und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz gerecht zu werden.

Zusätzlich beeinflussten die Energiekrise, Lohnsteigerungen, Inflation, Einstellungsstopp und Fachkräftemangel die Aktivitäten des DLR. Der Energiekrise geschuldet verstärkte sich der Fokus auf effiziente Energienutzung und noch mehr nachhaltige Energiequellen. Lohnsteigerungen und Inflation beeinflussten in nicht unerheblichem Umfang die Kostenstrukturen.

Eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der Doppelten Wesentlichkeit ist Anfang 2024 gestartet, nach Veröffentlichung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dabei wird das DLR eine detaillierte Inside-out- und Outside-in-Analyse einfließen lassen, um seine positiven und negativen Impacts auf Menschen, Natur und Umwelt zu reflektieren und Chancen sowie Risiken abzuleiten.

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.

Übergeordnete Zielsetzungen des DLR sind die Unterstützung der Gesellschaft hin zu einer nachhaltigen Entwicklung durch Forschungsprojekte („**Forschen für die Nachhaltigkeit**“) sowie die Implementierung nachhaltiger Arbeitsweisen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales bei sich selbst („**Nachhaltiges Forschen und Arbeiten**“). Dementsprechend stehen die Unternehmensprozesse unter dem Leitgedanken „vorausschauen, verändern und vernetzen“. Dies ist in der Nachhaltigkeitsstrategie des DLR festgehalten, welche die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen mit einbezieht.

Dabei nimmt das DLR mit seiner Forschung insbesondere Bezug auf
SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie,
SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur,
SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden, und

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz.

Die Zuordnung der Förderung verteilt sich dabei wie folgt auf die Ziele: SDG 7 = 15 Prozent; SDG 9 = 15 Prozent; SDG 11 = 15 Prozent; SDG 13 = 55 Prozent.

Mit dem Ziel ist die Vision dreier gleichwertiger Schwerpunkte verknüpft: Erreichung der Klimaneutralität bis 2035, Schaffung eines nachhaltigen Bewusstseins in der täglichen Arbeit sowie verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen.

Das DLR stellt in seiner Nachhaltigkeitsstrategie **fünf Handlungsfelder** vor, anhand welcher die noch nicht priorisierten strategischen Ziele mit Maßnahmen erreicht werden sollen. Eine Priorisierung wird dann in den Folgejahren vorgenommen.

Das erste Handlungsfeld befasst sich mit dem Thema **„Nachhaltige Organisation“**. Die Ziele sind die Etablierung einer werteorientierten und wirksamen Organisations- und Führungskultur, Verantwortlichkeiten und Prozesse genau zu definieren, die Einführung von Gestaltungsspielräumen und die stetige Entwicklung der Mitarbeitenden.

Für die Strategieverwirklichung des zweiten Handlungsfeldes **„Forschungsthemen und Forschungsprozesse“** setzt sich das DLR Ziele, potenzielle Chancen für Innovation zu ermöglichen, die Verwirklichung der Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis, die Förderung von Fähigkeiten für eine ganzheitliche und gesellschaftlich verantwortliche Betrachtungsweise von Forschungsprozessen und mit Gesellschaft, Politik und Wirtschaft einen fortwährenden Wissensaustausch zu praktizieren.

Im dritten Handlungsfeld, welches sich dem **„Personalmanagement“** widmet, verfolgt das DLR das Ziel, Mitarbeitende hinsichtlich der Karriereentwicklung zu unterstützen. Dabei wird zukunftsfähiges und verantwortliches Handeln durch Kompetenzentwicklung gefördert, sichere Arbeitsbedingungen werden gewährleistet, um somit die Gesundheit zu fördern. Zudem werden die Rahmenbedingungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen zuverlässig gestaltet und Chancengleichheit und Vielfalt wertgeschätzt.

Um das Ziel des vierten Handlungsfeldes **„Forschungsinfrastrukturen“** zu erreichen, stellt das DLR – wenn es sich um die Planung, den Bau und Betrieb von Gebäuden und Forschungsinfrastrukturen handelt – das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung in den Mittelpunkt. Ein weiteres Ziel ist die Erreichung eines ganzheitlichen Ansatzes für die Erfüllung technischer und funktionaler Anforderungen, Nutzenszufriedenheit, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Wirtschaftlichkeit.

Das fünfte Handlungsfeld thematisiert die „**Unterstützungsprozesse**“. In diesem Handlungsfeld geht es darum, mitunter beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, bei den Mobilitätsbedarfen der Mitarbeitenden oder bei der Organisation und Durchführung von Forschungskonferenzen verantwortungsvoll und ressourceneffizient zu agieren.

Das **Monitoring**, die **Kontrolle** sowie die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele unterliegt dem Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit und seinem Team. Dafür gibt es eine kontinuierliche Prüfung des Maßnahmenkatalogs mit verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Abteilungen in den Schnittstellenfunktionen des DLR.

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.

Auch mit der DLR-Nachhaltigkeitsstrategie ändert sich die Bedeutung der Wertschöpfungskette nicht wesentlich. Erst mit Blick auf die kommende CSRD-Berichterstattung werden Elemente und Tiefe der Wertschöpfungskette für das DLR als Forschungsorganisation, Projektträger und Raumfahrtagentur detaillierter untersucht. Bis dahin gilt:

Forschung als Dienstleistung

Die Forschung des DLR fungiert als Dienstleistung, bei der Wissen u. a. in Form von Patenten, Publikationen oder Lizenzen entsteht. Diese Forschungsergebnisse streben einen gesellschaftlichen Nutzen und Mehrwert an. Den erzielten Impact ermittelt und veröffentlicht das DLR dabei regelmäßig in seiner Statistik der Jahre in Form verschiedener Leistungsindikatoren wie z. B. Anzahl der referierten Publikationen, der angemeldeten Patente, der wahrgenommenen Lehraufträge und betreuten Universitätsabschlüsse. Doch auch die Zahlen der Nachwuchsförderung allgemein und von Jungwissenschaftlerinnen im Speziellen haben einen Wert. Die Verbreitung und der uneingeschränkte Zugang zu Daten und Erkenntnissen (Open Access) an andere Forschende anderer Einrichtungen sowie die Bereitstellung von Infrastrukturen für Aufträge aus Industrie und Forschung können als Dienstleistung sowohl für andere Forschungseinrichtungen als auch für die Gesellschaft betrachtet werden.

Zentrale Beschaffung

Die Beschaffung wird am DLR zentral über die Abteilung Einkauf abgewickelt.

Im Vergabeprozess werden dabei zunehmend – neben der Wirtschaftlichkeit – soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt. Diese werden im Rahmen der Ausschreibungsunterlagen an die Bieter kommuniziert und sind im internen **Leitfaden „Nachhaltigkeit im Einkauf“** festgehalten. In diesem sind Nachhaltigkeitskriterien für alle relevanten Warengruppen im DLR zu finden. Er befindet sich derzeit auch in einer Überarbeitung hin zu seiner dritten Version.

Folgende Projekte der Berichtsjahre 2022 und 2023 dienen als Beispiele für die Arbeit des Einkaufs:

- Nachhaltigere Gestaltung des DLR-Kaufhauses durch Setzung von nachhaltigen Attributen (als nachhaltig gekennzeichnete Produkte) z. B. beim Rahmenvertragspartner für die Warengruppe „Persönliche Schutzausrüstung“ mit circa 500 nachhaltigen Artikeln. Dabei wurden folgende Bewertungskriterien aufgenommen: Blauer Engel, EU-Ecolabel, Better Cotton Initiative, Fairtrade (oder vergleichbar) sowie klimaneutraler Versand, Einhaltung von ILO-Normen
- Ausschreibung einer Software, die im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eine Risikoanalyse der DLR-Lieferanten durchführt. Hierfür wurde Ende 2023 eine Verhandlungsvergabe mit Teilnahmewettbewerb gestartet
- Vergabe von Integrationsarbeiten für die DLR-Antarktisstation an eine chilenische Firma (CO₂-Minimierung durch kürzere Reiserouten)
- Beauftragung von Tagungshotels: Abfrage und Bewertung von Zertifikaten (ISO 14001, Green certified Hotels; ILO-Normen, MiLOG)
- Ausschreibung ASTAR-Flugzeug: Angeboten werden dürfen neue oder auch gebrauchte Flugzeuge. Durchführung einer ausführlichen TCO-Betrachtung (Betrachtungszeitraum: 20 Jahre)
- Mietwagen-Rahmenvertragspartner haben die Quote an E-Fahrzeugen/Hybridfahrzeugen erhöht und dürfen vom DLR gebucht werden
- Vergabeverfahren CO₂-Kompensation von Flügen (Dienstreisen) wurde umgesetzt. Ein externer Dienstleister führt die Kompensierung für das DLR durch
- Weiterhin Bezug von „Grünem Strom“ über Rahmenvertrag (gem. EE01 Zertifizierung TÜV Süd)
- Beginn der Überarbeitung des Leitfadens „Nachhaltigkeit im Einkauf“ innerhalb der einkaufs-internen Arbeitsgruppe. Fertigstellung in 2024 vorgesehen

Herausforderungen in der Beschaffung ergeben sich unter anderem aus Vorgaben des Vergaberechts sowie aus haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen. Auch die speziellen Anforderungen aus der Wissenschaft, wo es teilweise nur ein spezielles Gerät gibt, das die Erfordernisse der Forschung erfüllt, machen eine Bewertung und Erfüllung von Nachhaltigkeitskriterien in manchen Bereichen schwierig. Entsprechend den wissenschaftlichen Bedarfen sind die Anschaffungen häufig sehr

speziell und nicht wiederkehrend.

Durch Schulung und Sensibilisierung aller am Prozess Beteiligten sollen zukünftig die Möglichkeiten einer nachhaltigen Beschaffung nach dem Zuwendungsrecht besser ausgeschöpft werden. Soziale oder ökologische Probleme bezüglich nicht nachhaltig produzierter Güter oder erbrachter Dienstleistungen wurden – aufgrund der Heterogenität in der Beschaffung – im Berichtszeitraum nicht systematisch analysiert. Allerdings haben circa 95 Prozent der direkten DLR-Lieferanten ihren Sitz in Deutschland.

Für sie gilt – wie auch für das DLR – die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Somit muss – derzeit – die vorgelagerte Lieferkette in der Regel nicht weiter analysiert werden. Eine weitere relevante Herausforderung für das DLR ist die Nachkontrolle von Zertifikaten und anderen Beglaubigungen. Ökologische, soziale und ökonomische Problematiken werden im Vorfeld möglichst von Beschaffungen gelöst, indem – insbesondere bei großen Ausschreibungen – entsprechende Bewertungskriterien im Hinblick auf Nachhaltigkeit festgelegt werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist durch die **Abteilung Nachhaltigkeit in den Stab des stellvertretenden Vorstands** eingebunden. Für den Bereich Sicherheit und Umweltschutz gibt es im DLR – nach Gesetzesanforderung – einen Sicherheits- und Umweltschutzbevollmächtigten, kurz SUB, welcher den Vorstand in seinen expliziten Themengebieten berät und für verantwortungsvolles Handeln einsteht.

Seit dem Jahr 2020 gibt es einen **Beauftragten des Vorstands für Nachhaltigkeit**. Dieser ist in der Abteilung Nachhaltigkeit beheimatet. Die Abteilung Nachhaltigkeit kümmert sich um die nachhaltige Ausrichtung und Umsetzung der dazugehörigen Belange im gesamten DLR. Sie verantwortet die Erarbeitung eines Überprüfungsmechanismus zur Einhaltung der Maßnahmen und Ziele im Rahmen der DLR-Nachhaltigkeitsstrategie 2022.

Das **Kernteam Nachhaltigkeit** setzt sich aus Verantwortlichen unterschiedlicher Organisationsbereiche zusammen, die insgesamt repräsentativ für das DLR sind. Seine Aufgabe besteht – neben Consulting und Monitoring – darin, neue Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung des Nachhaltigkeitsprofils des DLR zu entwickeln. Bei der Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagements ist diese bestehende Struktur von großer Wichtigkeit. Dieses Kernteam trifft sich ein- bis zweimal pro Jahr und steht ansonsten anlassbezogen in regelmäßigem Austausch mit dem Vorstandsbeauftragten für Nachhaltigkeit. Zudem ist die Abteilung Nachhaltigkeit übergreifend für die Strategieinhalte, Kontrolle und Analyse verantwortlich. Bei der Strategieentwicklung sind die Unternehmensentwicklung, der Vorstand sowie das Kernteam eingebunden.

6. Regeln und Prozesse

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

Das Selbstverständnis des DLR ist das einer auf wissenschaftliche Spitzenleistung ausgerichteten Forschungseinrichtung. Darüber hinaus agiert

das DLR als kompetente Managementeinrichtung zur Stärkung des Wissens- und Innovationsstandorts Deutschland. Im Fokus stehen dabei die eigene Rolle in der Gesellschaft und die Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Mitgliedern und Mitarbeitenden sowie eine dazugehörige nachhaltige Handlungsweise. Vor diesem Hintergrund trägt das DLR zur Lösung gesellschaftlicher Fragestellungen bei. Folgende Auswahl an Grundsätzen für alle Aktivitäten des DLR stehen dafür:

- Ethik der wissenschaftlichen Arbeit
- Nachhaltiges Handeln und Umsetzung der Menschenrechtsstrategie (gemäß § 6 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Partnerschaft sowie Förderung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Verbesserung von Arbeits- und Anlagensicherheit sowie des Gesundheitsschutzes
- Erhalt und Schutz der Umwelt

Diese Grundprinzipien sind in einem verbindlichen [Verhaltenskodex](#) sowie verschiedenen Leit- und Richtlinien niedergelegt. Das DLR ermutigt über den eigenen Geltungsbereich hinaus alle Kunden, Auftraggeber, Lieferanten und weiteren Geschäftspartner zum Handeln nach diesen Grundsätzen.

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

Als Mindeststandard für alle Forschungsinstitute und -einrichtungen des DLR sowie administrative und technische Einheiten – kurz Organisationseinheiten des DLR – wurde die internationale Norm für Qualitätsmanagementsysteme **DIN EN ISO 9001** festgelegt. Eine flächendeckende Zertifizierungsfähigkeit aller Organisationseinheiten wird kontinuierlich ausgebaut, jedoch durch Wachstum und Erweiterung der Forschungsinstitute und -portfolios erschwert. Daher stehen die in den letzten Jahren neu gegründeten Institute und Einrichtungen des DLR beim Aufbau von Managementsystemen und der systematischen Entwicklung von Prozessen im Vordergrund. Darüber hinaus findet eine kontinuierliche Harmonisierung und Zusammenführung der derzeit dezentralen Managementsysteme im Sinne eines Matrixsystems statt.

Der DLR-Vorstand hat so die organisatorischen Rahmenbedingungen geschaffen, um auf deren Basis Themen wie Energiemanagement, Umweltmanagement, Umweltschutz und Nachhaltigkeit in das DLR-Managementsystem und somit direkt in die Prozesse zu integrieren. Neben der Zertifizierung des Qualitätsmanagements gemäß **DIN EN ISO 9001** in seiner dezentralen Ausprägung ist das Energiemanagement für das gesamte DLR gemäß **DIN EN ISO 50001** zertifiziert. Der Aufbau eines unternehmensweiten Umweltmanagementsystems in Anlehnung an die **DIN EN ISO14001** befindet

sich in der Umsetzung. Der Aufbau eines DLR-weiten Arbeitssicherheitsmanagements gemäß **DIN EN ISO 45001** befindet sich in Planung.

Über den Mindeststandard **DIN EN ISO 9001** hinaus setzen mehrere Organisationseinheiten neue Maßstäbe durch ihre sektorspezifischen Normen, darunter etwa Arbeitssicherheit, Umweltmanagement sowie Informationssicherheitssysteme, die eigens zu diesem Zweck entwickelt wurden und danach zertifiziert sind. Das DLR verfügt zudem über drei akkreditierte Labore nach **DIN EN ISO 17025** (Labormanagement), eine Akkreditierung nach dem Prozessmanagementsystem NADCAP sowie die Anerkennungen durch das Luftfahrtbundesamt im Entwicklungs- und Flugbetrieb sowie als Betreiber für unbemannte Luftfahrtsysteme (UAS).

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. Jedoch sind Fortschritte in den einzelnen fünf Strategiebereichen zu erkennen.

Die im Rahmen der DNK-Erklärung geforderten Leistungsindikatoren berichtet das DLR für das Jahr 2023 angelehnt an die internationalen *GRI-Standards*. Diese Standards ermöglichen eine hohe Qualität in der Datenerfassung und Aufbereitung. Für den nächsten Berichtszeitraum soll nach den europäischen CSRD-Standards berichtet werden.

Präzisere Zielformulierungen und damit einhergehende Kontrollmechanismen sind im Rahmen des Monitorings der Nachhaltigkeitsstrategie des DLR ausgearbeitet worden.

Bei der Prüfung des Jahresabschlusses verschafft sich der Abschlussprüfer jährlich einen Einblick in das *Risikomanagementsystem (RMS)* des DLR – so geschehen auch 2023. Der Abschlussprüfer bestätigt, dass der Vorstand die geforderten Maßnahmen zur Errichtung eines Risikofrüherkennungssystems in geeigneter Form getroffen hat und dass dieses auch dazu geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

Es gibt eine zentrale Steuerung und Kontrolle von Leistungsindikatoren bei der

Beschaffung durch die *Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit im Einkauf* (siehe dazu DNK-Kriterien *4. Tiefe der Wertschöpfung* und *17. Menschenrechte*). Die Weiterentwicklung und Kontrolle des Masterplans im Energiemanagement und damit der Energieleistungskennzahlen und des Energy-Performance Indexes (EnPI) obliegt dem Energiemanagement-Beauftragten des DLR.

Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur

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

Im DLR werden viele **Kennzahlen aus den Bereichen *Finanzen, Personal inklusive Diversity, Vernetzung, Ressourcen sowie der Qualitäts- und Produktsicherung*** erhoben. Diese werden auch in Zahlen, Daten, Fakten regelmäßig als Zustandsbeschreibung veröffentlicht. Zuletzt im Bericht *DLRnachhaltigkeit* und künftig auf den Internetseiten des DLR. Unterstützend geplant ist die gesammelte Erfassung der Kennzahlen durch die Software-Lösung **Quentic**. Dies wurde 2023 beschlossen und befindet sich nun im Aufbau.

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

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

In den Jahren 2022/23 konnte das DLR insbesondere die Nutzung von Versuchsbrennstoffen detaillierter erfassen. Ebenso ist es nun möglich, die Pendelwege der Mitarbeitenden exakter darzustellen als bisher (vgl. DNK-Kriterium *13. Klimarelevante Emissionen* sowie den Leistungsindikator). Für die Konsistenz der Daten ist ebenfalls das Energiemanagementsystem im DLR von großer Bedeutung (vgl. DNK-Kriterium *12. Ressourcenmanagement*).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- [DLR-Nachhaltigkeitsstrategie](#)
- [Strategie 2030 \(extern verfügbare Kurzfassung als Download\)](#)
- [Qualitäts- und Produktsicherung](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [Energiemanagement \(Zertifikat als Download\)](#)
- [Leitfaden für Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungseinrichtungen](#)
- [Menschenrechtsstrategie](#)
- [Managementsystempolitik](#)
- Managementhandbuch des DLR (nur intern)
- DLR-Verhaltenskodex (nur intern)

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 Klima* institutionell gefördert. Für die Mitarbeitenden wird der *Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund (TVöD Bund)* angewendet. Dieser enthält keine expliziten Vergütungsoptionen für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen, lässt aber zu, dass derzeit ein Zuschuss für ein Jobticket ausgegeben werden kann. Leider noch nicht für ein Jobrad.

Mit dem **Ziel der Etablierung von mehr Nachhaltigkeitsanreizen in Zielvereinbarungen** aus 2018/2019 wird sich dies DLR-intern sukzessive verändern. In Teilen der Führungsebene wird das Thema Nachhaltigkeit bereits in den jährlichen Zielvereinbarungen berücksichtigt. Die **Kontrolle** obliegt

dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Nachhaltigkeitsziele sind im DLR zum größten Teil strategische Ziele, deren Umsetzung den Führungskräften vor Ort obliegt. Allerdings werden in jedem Zielvereinbarungsgespräch die Umsetzungen reflektiert. Der Etablierung eines Energiemanagementsystems im DLR lag ebenfalls eine konkrete Zielvereinbarung zu Grunde. Für Nachhaltigkeit sind vermehrt die Schlüsselpositionen im Bereich des stellvertretenden Vorsitzenden mit Vorgaben belegt worden.

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

Ein Instrument zur Mitarbeitendenbeteiligung bei der Benennung und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen im DLR sind **interne Preise**. Dazu zählten im Jahr 2022 der *DLR [IDEA Award](#) zum Thema „Cleantech meets mobility“*. So wird ein zusätzlicher Anreiz für die Mitarbeitenden und Forschenden geschaffen, Ideen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsprofils und der Forschungsarbeiten des DLR zu entwickeln. Zudem werden bei der Institutsentwicklung Anreize für mehr Nachhaltigkeit geschaffen und auch in der programmatischen Förderung wird vermehrt auf das Thema *„Life Cycle Assessment“* für die Durchführung von Forschungsprojekten geachtet. Für einen angeregten Austausch steht allen Mitarbeitenden am DLR das *DLR.wiki* zur Verfügung. Dort können Ideen eingebracht und diskutiert werden. In den unterschiedlichsten Bereichen gibt es einen eigenen Bereich zum Thema Nachhaltigkeit. Zudem wurde ein Bonus-System für den Stromverbrauch eingeführt, um den bewussten Umgang mit Energie zu fördern. Des Weiteren erfolgte ein Ausbau der kostenlosen Stromabgabe für E-Fahrzeuge, um die Nutzung umweltfreundlicher Mobilität zu fördern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütungspolitik ist durch den *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund (TVöD Bund)* geregelt. Zur Schaffung von Anstellungsreizen gibt der TVöD die Möglichkeit lt. § 16 Abs. 6 zur Deckung des Personalbedarfes und im Übrigen auch zur Bindung von qualifizierten Fachkräften, abweichend von der tariflichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren (Vorweggewährung von Entgelt als Zulage zur Gewinnung und Bindung).

Ebenfalls kommt das tarifliche Instrument der Fachkräftezulage im DLR zur Anwendung. Auch diese dient der Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Beide Instrumente können einzeln, aber auch in Kombination angewendet werden. Weiterhin besteht die Möglichkeit zur Gewährung von Zulagen nach den HGF-Sonderzahlungsgrundsätzen.

Einige Führungskräfte werden im Rahmen von gemeinsamen Berufungen eingestellt. Hier wird das Bundesbesoldungsgesetz umgesetzt und die W-Besoldungsgruppen werden angewendet. Dabei werden besondere Leistungsbezüge in Abhängigkeit von Zielvereinbarungen vergeben.

Im DLR werden Abfindungen aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht gezahlt.

Rückforderungen werden im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist nach § 37 TVöD behandelt. So verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von

dem/der Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Für die Altersversorgungsleistungen gilt die Pflichtversicherung der Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) sowie darüber hinaus die freiwillige Versicherung wie bspw. die Entgeltumwandlung.

Die außertarifliche Vergütung für Teile der obersten Führungsebene wird im Bundesgeneralanzeiger veröffentlicht. Für das Berichtsjahr 2022 und 2023 finden sich die Vergütungsstrukturen im [Bundesanzeiger](#) unter dem Suchbegriff "Deutsches Zentrum für Luft und Raumfahrt".

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Auswahl der Stakeholder für das Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich an der Gesamt-Stakeholderanalyse des DLR, die im Kontext des DLR-Managementsystems jährlich geprüft und ggf. angepasst wird, um die Erwartungen der Stakeholder auf aggregierter Ebene des DLR zu ermitteln. Diese Stakeholderliste – in der vorangegangenen Erklärung zu sehen – wurde zusätzlich ergänzt und innerhalb des Kernteams Nachhaltigkeit abgestimmt.

Bei den **internen Stakeholdern** wurden hier Mitarbeitendenvertretungen

einbezogen (z. B. Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Promovierendenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte). Auf administrativer Ebene wurden die ständigen Vertreter des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und Vertreter des Gesamtvorstands in allen Standorten des DLR (Standortleitungen sowie -entwicklerinnen und -entwickler) sowie Führungskräfte aus unterschiedlichen Organisationseinheiten als Teil des Kernteams Nachhaltigkeit mit in die Liste aufgenommen. Auf fachlicher Ebene wurden der Wissenschaftlich-Technische Rat (als fachliche Interessenvertretung der Mitarbeitenden) sowie die Bereichsvorstände und Programmdirektoren einbezogen.

Bei den **externen Stakeholdern** handelte es sich um Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene, um Auftraggeber und Kunden aus der Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, sogenannte DLR-A-Kunden, Partner (wie z. B. andere Forschungseinrichtungen und Universitäten, DLR-Mitgliedschaften, Standardisierungsorganisationen etc.), aber auch Lieferanten. Zudem wurde hier noch ein breites Spektrum der Gesellschaft einbezogen, z. B. über Beteiligung von NGOs und Vertretern der Öffentlichkeit, die im Idealfall auch die etwas abstrakteren – aber wichtigen – Stakeholder der *zukünftigen Generationen* oder der *Umwelt* vertreten.

Die im Jahr 2020 zuletzt durchgeführte Umfrage zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unter den DLR-Stakeholdern hat das Unternehmen in 2023 noch einmal konkretisiert und wiederholt. Dadurch konnte das DLR bei seinen Stakeholdern die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen aus den fünf Handlungsfeldern seiner Nachhaltigkeitsstrategie erfassen. Dieses Feedback ermöglichte es dem DLR, Ziele und Maßnahmen anzupassen bzw. zu priorisieren, um auch den Ansprüchen seiner Stakeholder gerecht zu werden. Gleichzeitig erfasst das Unternehmen dadurch auch die wesentlichen Themen, die für die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD in Zukunft im Fokus liegen werden.

Weitere Dialog- und Austauschveranstaltungen mit internen und externen Stakeholdern erfolgten über verschiedene Kommunikationsformate und zu unterschiedlichen Anlässen:

Interne Stakeholder:

- Gremien
- Informationsveranstaltungen mit unterschiedlichem Themenfokus (Bsp. Thementag Nachhaltigkeit im AK Qualität)
- Regelmäßige Jours fixes
- Betriebsversammlungen
- Intranet, Wiki, Funktionaladresse Nachhaltigkeit
- Betriebliches Vorschlagwesen und der kontinuierliche Verbesserungsprozess

Externe Stakeholder:

- Managementgespräche mit dem Zuwendungsgeber
- Standort- und Delegationsbesuche
- Wissenschaftliche Foren
- Präsentation des DLR auf Veranstaltungen von Wirtschaft und Industrie
- Messebesuche
- Webseite, Social-Media-Kanäle, Pressemitteilungen

Darüber hinaus werden im Kontext der Managementsysteme gemäß **DIN EN ISO 9001**, **DIN EN ISO 50001**, aber auch **DIN EN ISO 14001** in den Organisationseinheiten des DLR regelmäßig die Anspruchsgruppen ermittelt, deren Erwartungen reflektiert und eine Stakeholderkommunikation zu deren Erwartungen betrieben.

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.

Wichtige, geäußerte Themen und Anliegen:

- Integration von Nachhaltigkeitsstrategie und -management im DLR
- Systemische Verankerung von Nachhaltigkeit in den Abläufen und Prozessen des DLR
- Forschungsthemen und -prozesse
- Verantwortungsvolle Forschung, Wissensmanagement und Verwertung der Ergebnisse
- Priorisierung und Förderung nachhaltigkeitsbezogener Forschungsbereiche zur Unterstützung einer regenerativen und resilienten Gesellschaft
- Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit wie auch Sicherheit und Gesundheit
- Anpassung der Arbeitsmethoden an die sich ändernden Bedürfnisse
- Etablierung einer nachhaltigen, wertorientierten Unternehmenskultur
- Wissensmanagement und -weitergabe in allen Bereichen des DLR

- Transformation zu einer klimaneutralen Forschungseinrichtung
- Entwicklung und Umsetzung von standortbezogenen Klimaanpassungsstrategien
- Einführung und Ausbau klimafreundlicher Energiepraktiken
- Erstellen eines CO₂-Fußabdrucks sowie Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen zur Verringerung der Emissionen
- Entwicklung eines nachhaltigen Einkaufsprozesse

Wer hat diese Anliegen vorgebracht:

- Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene
- Auftraggeber und Kunden aus der Politik, Wissenschaft und Wirtschaft
- Partner (wie z. B. andere Forschungseinrichtungen und Universitäten, DLR-Mitgliedschaften, Standardisierungsorganisationen etc.)
- Lieferanten
- NGOs
- Vertreter der Öffentlichkeit

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Als führende deutsche Forschungseinrichtung für Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung **stärkt das DLR die Innovationskraft, die Zukunftsfähigkeit sowie die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.**

Das DLR hat großes Potenzial, mit Wissen und Technologien wirksam den heutigen und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen. Die Transferausrichtung steht im Einklang mit den Zieldimensionen der DLR-Strategie 2030, indem sie herausragende Forschung für die Verwertung durch die Wirtschaft zum Wohle der Gesellschaft nutzbar macht. Das DLR tritt an, mit **innovativen Technologien** und Lösungen im Kontext des derzeitigen rasanten Wandels einen noch wirksameren Beitrag für die damit verbundenen ökologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu leisten und damit zugleich der deutschen und europäischen Wirtschaft und dem Innovationsstandort Deutschland den Rücken zu stärken. Die **Forschungs- und Entwicklungsleistungen** zielen auf eine wirtschaftliche Verwertung

primär in den DLR-Kernbranchen. Neben dem wissenschaftlichen Fokus richtet das DLR seine Forschungs- und Entwicklungsarbeit auch an gesellschaftlichen Herausforderungen und an Nachhaltigkeitserfordernissen aus. Innovation und Transfer sind feste Bestandteile der DLR-Forschung. Dabei werden auch Prozesse und die Forschungskultur transferfreundlich gestaltet. DLR-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler liefern exzellente Ergebnisse in der Forschung genauso wie für anwendungsorientierte Innovation und Bedarfe der Wirtschaft. Transfer über Kooperationen, Auftragsforschung, Infrastrukturbereitstellung, Schutzrechte, Ausgründungen und Transferprojekte findet im DLR zuverlässig statt.

Der neue **Vorstandsbereich für Innovation, Transfer und wissenschaftliche Infrastrukturen** versteht seinen Auftrag in dem Sinne, Mechanismen zu etablieren, um Forschungsaktivitäten auf Verwertungspotenziale auszurichten und explizite Transfererfolge zu erzielen, zu gestalten und sichtbar zu machen. Quantifizierbare Kennzahlen gibt es daher noch keine zu berichten - zumal auch Erfolg über Kennzahlen hinausgeht. Er ist auch ein kultureller und struktureller Impuls, um Innovation in der Wissenschaft selbstverständlich mitzudenken.

Nachhaltigkeitsleistungen werden durch Innovationsprozesse im DLR gefördert. Zum Beispiel sind Nachhaltigkeitsziele entlang des Ideenmanagementprozesses bei der Bewertung von Innovationsideen und von Projektskizzen präsent. Das SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) wird mithilfe eines Innovationsprozesses durchgängig verfolgt. Dabei geht es sowohl um Innovationen, die zu Nachhaltigkeitszielen im Sinne von Ökologie, Klimaschutz und verantwortungsvoller Ressourcennutzung beitragen, als auch darum, dass eine Innovation nachhaltig Bestand in Markt und Gesellschaft hat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Das DLR hat 30 Standorte in Deutschland sowie einen in Almería (Spanien) und Büros in Tokio, Washington, Brüssel und Paris. Die **Flächeninanspruchnahme** beträgt im Jahr 2023 für alle Standorte als Raum-/Nutzfläche etwa 590.000 m². Die Flächeninanspruchnahme unterliegt derzeit noch einer stetigen Veränderung. Zum einen aufgrund der weitergehenden Digitalisierung der Daten im Raumbuch und zum anderen auch wegen vieler Bau- und Sanierungsarbeiten.

Weitere **natürliche Ressourcen werden im Rahmen der Forschungsarbeiten und der Administration** in Anspruch genommen. Dazu zählen insbesondere Energie und Treibstoffe für Forschungsanlagen (z. B. Energiespeicherversuchsanlagen, Prüfstände, Anlagen der Material- und Konstruktionsforschung, Forschungsfahrzeuge und -plattformen, Simulatoren, Empfangsstationen und Hochleistungsrechner) sowie Flugzeuge (Wasserstoff, Kerosin und andere Treibstoffe sowie Spezialgase). Für das Betreiben der Standorte bzw. der allgemeinen Infrastruktur werden eingesetzt: elektrischer Strom aus regenerativen Quellen, Heizöl, Erdgas, Fernwärme und -kälte sowie technische Gase und Treibstoffe, wie beispielsweise Benzin, Diesel und Wasserstoff.

Die entsprechenden Verbrauchsdaten für Trinkwasser, Abwasser, Strom, Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Fernkälte, Benzin, Diesel, Wasserstoff, weitere Energieträger und Abfall können in den dazugehörigen DNK-Leistungsindikatoren zu 11.-13. eingesehen werden.

Andere Materialien und Ressourcenverbräuche werden im Sinne des

Nachhaltigkeitsmanagements derzeit nicht erfasst. **Geplant sind künftig Pilotprojekte**, die in verschiedenen Teilbereichen die Ressourcen- und Materialverbräuche detailliert analysieren.

12. Ressourcenmanagement

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

Die **Zielsetzungen** im Bereich der Energieeffizienz liegen zu großen Teilen im Operativen und sind meist an konkrete Maßnahmen geknüpft. Demnach soll die **Transparenz der Messdaten verbessert bzw. eine flächendeckende Messinfrastruktur geschaffen werden**, um den Ist-Zustand genauer zu erfassen und alle Basisdaten vollständig zu erheben. Nur so kann der Energieverbrauch des DLR detaillierter erfasst und durch Digitalisierung besser verfügbar werden.

Ein weiteres Ziel ist es, das **Energiemanagementsystem an allen DLR-Standorten und -Betriebsstätten mit einem Gesamtenergieverbrauch über 200 MWh/a zu zertifizieren**. Ein weiteres quantitatives Ziel des seit 2019 nach **DIN EN ISO 50001** zertifizierten EMS ist es, den **Gesamtenergieverbrauch des DLR bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2016 um zehn Prozent zu senken**.

Durch das nach **DIN ISO 50001** zertifizierte Energiemanagement konnten die Energieverbräuche insgesamt schon genauer erfasst werden. Dies führte zu erhöhter Transparenz und Reduzierung von Unstimmigkeiten in den Datenwerten. Als Resultat ist es dadurch in Zukunft möglich, den CO₂-Fußabdruck des DLR genauer zu berechnen und darzustellen. Zur Verringerung dessen hat das DLR als Maßnahme erneut Dienstreisen und -fahrten für das Jahr 2022 über den externen Dienstleister *atmosfair* kompensiert. Das Unternehmen verfolgt allerdings vorrangig den Ansatz von „Vermeiden, reduzieren und erst dann kompensieren“.

Als eine weitere Maßnahme hat das DLR sich verpflichtet, Neubauten mit einer Investitionssumme von über 6 Mio. Euro ab dem Jahr 2023 durch das Bewertungssystem *„Nachhaltiges Bauen“* mit dem Mindestziel der Qualitätsstufe „Silber“ zu zertifizieren, was tendenziell einen positiven Einfluss auf den künftigen Ressourcenverbrauch bei Betrieb der Gebäude- und Infrastruktur

haben wird.

Ebenso versucht das DLR, die Ressourcennutzung zu optimieren, indem es z. B. Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezieht. Mit einem Photovoltaik-Projekt, in dessen Rahmen eine Bewertung der Flächen zur Eignung für PV vorgenommen wird, soll der **interne Ausbau von erneuerbaren Energien zur Eigenstromversorgung** vorangebracht werden. Zusätzlich erfolgt eine **Prüfung für eine regenerative Wärmeversorgung** an den relevanten Standorten des DLR.

Anfang 2023 wurde für alle DLR-Standorte und -Prozesse beschlossen, 2024 ein **systematisches Umweltmanagement** im Sinne der **DIN EN ISO 14001** zu integrieren. Dies bekräftigte der Vorstand in seiner Entscheidung vom November 2023. Daraufhin wurden im Jahr 2023 verschiedene Maßnahmen angestoßen, um das DLR auf die Integration vorzubereiten. Dazu gehörten die Entwicklung und Freigabe der maßgeblichen umweltmanagementrelevanten Prozesse sowie zugehörige Inhalte im Managementhandbuch, die dann im Managementsystem des DLR eingingen. Auch wurden alle Leitungen angehalten, Ansprechpartner für Umweltmanagement in ihren Organisationseinheiten zu benennen. Dieses System basierte bis dahin in erster Linie auf Qualitäts- und Energiemanagement.

Als Highlight wurden Mitte des Jahres 2023 das Umweltmanagementsystem am Standort Lampoldshausen sowie beim Projektträger am Standort in Bonn nach **DIN EN ISO 14001 zertifiziert**. Letzterer wurde sogar mit seiner Umwelterklärung als erste Organisationseinrichtung im DLR nach der Europäischen EMAS-Verordnung validiert.

Das **Umweltmanagement-Team wurde aufgestockt** und weitergebildet. Auch der Arbeitskreis Umweltmanagement wurde deutlich vergrößert. Er tagt geplant sechsmal im Jahr – online sowie in Präsenz – und ist das maßgebliche Gremium, das Umweltmanagement-Themen vorbereitet, anstößt und verfolgt. Des Weiteren wurden Grundlagenschulungen und spezielle Fachschulungen für ausgewählte Zielgruppen wie z. B. interne Auditoren und Führungskräfte im DLR verankert. Sie finden jährlich mehrmals über das interne Weiterbildungssystem oder als E-Learning statt. Interne Workshops und Thementage mit Umweltmanagementinhalten und Postern rundeten die Aktivitäten zur Bewusstseins-Sensibilisierung und Kompetenz der Beschäftigten ab.

Bei **internen Audits** in den wissenschaftlichen Instituten und Einrichtungen sowie in den Infrastruktureinrichtungen werden nun die umweltmanagementrelevanten Prozesse und speziellen Inhalte zum Umweltmanagement nach **DIN ISO 14001** durch die DLR-Auditoren mit hinterfragt. Das betrifft in erster Linie deren Umweltaspekte, die Einbeziehung in die dortigen Notfallpläne, die geltenden rechtlichen Hintergründe mit

Bewertung sowie mögliche Kennzahlen.

In der Übergangsphase 2024 werden die betroffenen Leitungen und die Managementbeauftragten einerseits auf die maßgeblichen Norm-Punkte hingewiesen sowie andererseits auf die zentralen Unterstützer und Hilfsmittel. Ab 2025 sollten die Norminhalte in ausreichendem Maße implementiert sein. Die Kommunikation über Inhalte des Umweltmanagements wurde im DLR.wiki als die maßgebliche interaktive Informations- und Kollaborationsplattform angepasst und umfangreich ausgebaut. Hier findet man z. B. Informationen zur Rechtslage, zu Umweltaspekten, zur Notfallvorsorge und zu Begrifflichkeiten sowie Hilfsmittel zum Auditieren, zum Bewerten und zum Dokumentieren. Newsletter für die Beschäftigten mit Inhalten zu Umweltmanagement und tangierenden Fachgebieten runden dieses Angebot ab.

Um die Umweltdaten einfacher in der Infrastruktur zu sammeln und zentral in Kennzahlen in Anlehnung an die **DIN ISO 14031** auswerten zu können, wurde in 2023 ein Softwaretool eingekauft und Anfang 2024 mit der internen IT im DLR aufgesetzt. Es wird damit gerechnet, dass Mitte 2024 diese digitale Plattform zum Eintragen der Daten zu Wasserverbräuchen, Abfallaufkommen und Flächenverbrauch zur Verfügung steht.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Für den spezifischen Wertschöpfungsprozess einer Forschungs- und Entwicklungsorganisa-tion benötigte Materialien werden im SAP nach Warengruppen erfasst. Der Einkauf des DLR ist in dieser Hinsicht – für eine Forschungsorganisation, welche keine Produkte, sondern Wissen produziert – zu heterogen und viel zu häufig von Einzelkaufentscheidungen abhängig. Die verwendeten Materialien oder eingekauften Leistungen werden aus diesen Gründen bisher nicht nach Nachhaltigkeitskriterien, wie hier angefragt,

unterteilt.

Der Einkauf im DLR strukturiert sich jedoch anhand seines Prozesssteckbriefes, nimmt dabei Grundlagen und Regeln in Betracht, sorgt für qualitätsgesicherten Output und nutzt zudem den internen „Leitfaden für Nachhaltige Beschaffung“, welcher im Jahr 2024 eine Aktualisierung erfährt.

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.

Folgende Energieverbräuche wurden für das gesamte DLR im Rahmen des Energiemanagementsystems erfasst:

Strom in MWh (erneuerbar)

2023: 73.190,29 (2022: 82.038,53)

Gas in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 28.907,08 (2022: 38.786,13)

Heizöl in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 1.751,29 (2022: 2.037,57)

Fernwärme in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 19.372,87 (2022: 19.401,65)

Fernkälte in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 5.193,29 (2022: 4.867,78)

Benzin in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 107,40 (2022: 107,79)

Diesel in MWh (nicht erneuerbar)

2023: 515,96 (2022: 426,41)

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 jährlich die Datenlage von Verbrauchszahlen erheblich. Neben dem allgemeinen **Effizienzziel, den spezifischen Gesamtenergieverbrauch bis 2025 um zehn Prozent sowie den spezifischen Elektroenergieverbrauch um zwölf Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2016 zu senken**, können auch energetische Modernisierungsmaßnahmen und ein Wechsel zu alternativen Energieträgern wie auch weitgehende Elektrifizierung – als Ersatz für fossile Brennstoffe – im DLR systematischer mitgedacht und umgesetzt werden. Im Vergleich der Jahre 2022 und 2023 konnte eine Einsparung erzielt werden - siehe Leistungsindikator "Energieverbrauch". Darüber hinaus wurden

Effizienzmaßnahmen durchgeführt, die jedoch nicht vollumfänglich bewertet wurden. Das Maßnahmenmanagement (Identifizierung, Initiierung, Begleitung, Auswertung) muss intensiviert werden.

Folgende Quellen liegen den Umrechnungen bei der Heizenergie zu Grunde: Für die Heizwerte wurden Daten im Energiemanagement hinterlegt. Sie beruhen auf Angaben bei Wikipedia sowie einer internen Anleitung der Helmholtz-Gemeinschaft. Bei den meisten Grafiken und anderen Veröffentlichungen des DLR ist die Quellenangabe klein ausgewiesen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Dieser Leistungsindikator konnte für die Jahre 2022 und 2023 wegen fehlender Daten immer noch nicht erhoben werden. Für die Berichterstattung nach der CSRD ist dies allerdings zwingend erforderlich und intern begonnene Projekte

steuern hier nach.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Dieser Leistungsindikator konnte für die Jahre 2022 und 2023 wegen fehlender Daten immer noch nicht erhoben werden. Für die Berichterstattung nach der CSRD ist dies allerdings zwingend erforderlich und intern begonnene Projekte steuern hier nach.

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.

Die wichtigsten **Emissionsquellen für CO₂** sind:

- Brennstoffe für Heizzwecke sowie Fern- und Nahwärme
- Treibstoffe für Flugzeuge und Forschungsanlagen
- PKW-Arbeitswegfahrten
- Strom und Versuchsbrennstoffe

Eine **wichtige Zielsetzung** im DLR ist die **Schärfung der Datenlage zur Ermittlung der klimarelevanten Emissionen**. Durch eine nochmalige Ausweitung des Energiemanagementsystems auf zusätzliche Standorte konnte im Berichtszeitraum diesbezüglich ein weiterer Schritt gemacht werden. Die Stromverbräuche für den Berichtszeitraum konnten detaillierter erfasst werden und auch die Versuchsbrennstoffe sind nun inkludiert.

Durch Forschungsaktivitäten, aber auch in der Administration – also in den DLR-Gebäuden – hat das Unternehmen einen sehr hohen Strom- wie Wärmebedarf. Ein wichtiger Schritt seit 2016 ist deshalb gewesen, Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen. Es gibt einige wenige Standorte, die

nicht mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt werden können, da sie bspw. über langfristige Lieferverträge von Universitätskraftwerken versorgt werden. **Ziel ist, über die kommenden Jahren hinweg, bis 2030, das DLR hier flächendeckend mit erneuerbarer Energie versorgen zu können.** Darüber hinaus produziert das DLR schon in Blockheizkraftwerken sowie in PV- und Windkraftanlagen selbst Strom. Aktuell werden im gesamten DLR Flächen ermittelt, die für die Installation von PV-Anlagen infrage kommen, um den Anteil eigenerzeugter erneuerbarer Energie zu steigern, dadurch unabhängiger zu werden und den deutschen Strommarkt zu entlasten.

Ein weiteres Ziel des DLR wurde erreicht: Im Jahr 2023 kompensierte das Unternehmen rückwirkend für das Jahr 2022 die Emissionen der Dienstreisen und -fahrten. Dabei wurden Kompensationsprojekte ausgewählt, die die Anforderungen des *Goldstandards CER (CER=Certified Emission Reductions)* der Schweizer *Gold Standard Stiftung* und des *CDM (Clean Development Mechanism)* der *Klimakonvention der Vereinten Nationen* erfüllen. Damit und mit anderen Ideen sollen Informationskampagnen gestartet werden, um weitere CO₂-Vermeidungen und -reduktionen im Bereich der Dienstreisen und -fahrten zu fördern, da in den kommenden Jahren die Kompensationszahlungen nicht mehr zentral vom DLR gezahlt werden, sondern umgelegt werden auf die Einrichtung, welche die Emissionen verursacht. Zudem baut das DLR an vielen seiner Standorte eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge auf, damit der Arbeitsweg wie auch der Weg zwischen den Standorten selbst mittels Laden von Strom aus erneuerbaren Energiequellen erfolgen kann. Ein nächstes Ziel ist, einheitliche Lademöglichkeiten für E-Bikes zu schaffen.

Erwähnt sollte sein, dass Reiseaktivitäten, aber auch andere Emissionsquellen in den letzten Jahren durch die Corona-Pandemie stark reduziert wurden. Außerdem wurden im Zuge der Energiekrise Maßnahmen ergriffen, die sich direkt auf den Verbrauch vor allem von Heizstoffen konzentrierten. So wurden Effizienzmaßnahmen durchgeführt, die jedoch nicht vollumfänglich bewertet werden konnten. Zudem erschwert sich die Datenerfassung durch die sich noch immer im Ausbau befindende Messtechnik. Im Rahmen des internen Maßnahmenmanagements sollen dort auch die Identifizierung, Initiierung, Begleitung und Auswertung intensiviert werden.

Alle hier genannten Ziele haben zuerst noch keinen definierten Zielzeitpunkt, folgen aber dem allgemeinen Ziel der Klimaneutralität 2035. In den kommenden Jahren - und mit der Unterstützung der CSRD - werden hier mehr und mehr Ziele terminiert werden.

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

- Reisen:

- Flug: Anlehnung an *DEFRA*-Auswertung (nur zwei
Entfernungsunterschiede bis 350 Meilen und > 350 Meilen)
- Mietwagen: Werte der Anbieter nach dem Verbrauch der Kraftstoffe
- Bahn: kompensiert über *bahn.business*

- Strom: Stadtwerke Magdeburg Ökostrom: Herkunftsnachweis
(Tonstad/Norwegen, Salzburg & Fusch an der Glocknerstraße/Österreich),
weitere Standorte: Lampoldshausen und Stuttgart Faktor des BHKW 183
g/kWh; Dresden und Bremen Ökostrom, Stade dt. Strommix, Jülich
Strommix des Portfolios des Anbieters 237 g/kWh
- Heizöl, Gas laut *DEFRA 2023*
- Fernwärme laut DLR-EMS: 333 g CO₂e/kWh
- Fernkälte laut DLR-EMS: 200 g CO₂e/kWh
- Fahrzeugflotte des DLR für Diesel und Benzin: *DEFRA 2021*
- Forschungsflotte: Kerosinverbrauch *DEFRA 2021*
- Pendelverkehr: Grundlage Mobilitätsumfrage der Mitarbeitenden im Jahr
2021 (ÖPNV laut UBA; PKW laut *DEFRA 2021* und *BMVI*)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Emissionen in Tonnen CO₂

Heizöl:

2023: 455 (2022: 546)

Gas:

2023: 5.781 (2022: 7.080)

Benzin:

2023: 31 (2022: 25)

Diesel:

2023: 139 (2022: 117)

Versuchsbrennstoffe:

2023: 1.625 (2022: 1.127)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Strom 2023: 73.190,29 MWh (254 t CO₂); 2022: 82.038,53 MWh (2.719 t CO₂)

(Emission der Standorte: Stade - dt. Strommix; Lampoldshausen und Stuttgart - anbieterspezifische Angaben der BHKWs (183 g/kWh); Jülich - Strommix aus dem Portfolio des Anbieters)

Die restlichen Standorte beziehen Strom aus erneuerbaren Energiequellen über Stadtwerke Magdeburg mit Herkunftsnachweis (Tonstad/Norwegen, Salzburg & Fusch an der Glocknerstraße/Österreich) sowie dem Freistaat Sachsen und der Uni Bremen.

Diese Menge entspräche in **2022** laut UBA und dem deutschen Strommix **2022** mit 434 g CO₂/kWh: 29.934,93 t CO₂.

Diese Menge entspräche in **2023** laut dem UBA und dem deutschen Strommix von **2023** mit 380 g CO₂/kWh: 27.135,23 t CO₂.

Fernwärme

2023: 19.372273,87 MWh (6.451 t CO₂); 2022: 19.401,65 MWh (6.461 t CO₂)

Fernkälte

2023: 5.193,29 MWh (1.038 t CO₂); 2022: 4.867,78 MWh (974 t CO₂)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Bei den Scope-3-Emissionen können für das Jahr 2022 erstmals neben den Emissionen der Dienstreisen ebenfalls Emissionen aus den Pendelwegen berichtet werden. Damit werden zwei relevante Quellen im Bereich der Scope-3-Emissionen bereits erfasst. Eine Bestimmung weiterer relevanter Scope-3-Emissionen steht für das DLR noch aus.

CO₂ aus Dienstreisen in Tonnen für das Jahr 2022 der DLR-Mitarbeitenden:

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

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

Annahmen):

- ÖPNV: 1.543,19
- PKW: 6.615,93
- E-PKW: 255,49 (Basisdaten der DLR-Mobilitätsumfrage im Oktober 2021 nach dt. Strommix; zusätzlich 11,326 t CO₂, die durch das Laden von Ökostrom am DLR Köln nicht bilanziert werden)
- Fahrrad: 0
- E-Bike: 3,21
- Zu Fuß: 0

Für das Jahr 2023 liegen noch keine belastbaren Ergebnisse für Scope-3-Emissionen vor.

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

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

Über die Senkung der THG-Emissionen kann noch nicht berichtet werden, da sich das DLR noch mit der Erfassung der relevanten Zahlen beschäftigt. Das Unternehmen verweist aber auf die Veröffentlichung von THG-Bilanzen, welche sich in Umfang und Detaillierungsgrad weiterentwickelt haben.

Das Energiemanagement befindet sich noch im Aufbau, und es gibt noch keine vollständige Erfassung und kein umfassendes Monitoring. Dadurch können die Emissionswerte aktuell höher erscheinen, weil sie systematischer erfasst werden. Im Zuge der CSRD-Berichtspflicht wird dann das Basisjahr benannt.

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.

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt hat **einen Haustarifvertrag auf Basis des TVöD Bund**, der Spezifika wie die Arbeitszeit der Piloten und Regelungen zu Rufbereitschaft, Überstunden, Dienstzeit u.v.m. abdeckt. Für die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung sind **23 örtliche Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat (GBR)** zuständig. Der Gesamtbetriebsrat setzt sich aus den gesandten Mitgliedern der örtlichen Betriebsräte zusammen, die alle vier Jahre neu gewählt werden. Über 10.000 Mitarbeitende werden so deutschlandweit vertreten. Gewerkschaftsrechte werden ebenso gewahrt. Regelmäßige Besprechungen mit dem Vorstand finden einmal pro Quartal statt und der Vorstand liefert jährlich einen Arbeitgeberbericht auf der Betriebsräteversammlung ab. Dies dient ebenfalls zur Überprüfung und Anpassung des bestehenden Betriebsratskonzeptes.

Gesetzliche Mitbestimmung erfolgt durch erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen. Verschiedene Gesamtbetriebsvereinbarungen behandeln Themen wie Nachhaltigkeit, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz. Arbeitsgruppen unterstützen die Prozesse und Implementierungen, passen sich den Rahmenbedingungen stets neu an und unterliegen keinen Zielvorgaben.

Aus Sicht des Gesamtbetriebsrates beinhaltet ein gelungenes **Nachhaltigkeitsmanagement** viele Aspekte, unter anderem nachhaltige Personalpolitik, Chancengleichheit und Arbeitssicherheit. Mitarbeitende können sich aktiv über DLR-interne Plattformen wie Wiki und Intranet einbringen. Konkrete Maßnahmen umfassen die Bezuschussung des Jobtickets, seit Mitte 2023, Ausbau E-Mobilität, seit 2020, PV-Anlagen auf DLR-Gebäuden, bis 2023, sowie Flächenbegrünung und Biodiversitätsmaßnahmen. Und der **Wissenschaftlich-Technische Rat (WTR)** sorgt für wissenschaftliche Mitbestimmung.

Risiken und Chancen: Im jetzigen Berichtszeitraum ermittelt der GBR seine

Risiken noch nicht über eine entsprechende Risikoanalyse - ist aber in die Wesentlichkeitsanalyse der kommenden CSRD mit eingebunden. Zu diesem Zeitpunkt sieht er Risiken und Nachteile, insbesondere bei befristeten Verträgen. Die im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** (WissZeitVG) enthaltene mögliche Befristung mit Sachgrund ist zu kritisieren, da sie theoretisch die Möglichkeit der Aneinanderreihung von Projektbefristungen bis zur Verrentung gewährt, was für Mitarbeitende und das DLR nachteilig ist. Bei den sachgrundlosen Befristungen im Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) wird dies oft als „verlängerte Probezeit“ genutzt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wird die Gewinnung von geeignetem Personal somit erschwert. Zudem gibt es Wissensverlust durch Fluktuation und durch Einarbeitungszeit können Beschäftigte in dem befristeten Zeitraum nicht die volle Arbeitsleistung erbringen. Befristete Mitarbeitende sind zudem zurückhaltender bei Kritik und der Bewerbung für Ehrenämter, da dies ihre Vertragsverlängerung gefährden könnte, was für sie ein soziales Risiko darstellt. Der Gesetzgeber muss hier nachbessern, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen.

Aus Perspektive der Vertretungen der Arbeitnehmerrechte ist auch das DLR durch gesetzliche Regelungen bei Ausschreibungen und Einkäufen stark reglementiert, was ein „Out of the box“-Denken einschränken kann, aber auch Chancen zur Prozessverbesserung bietet. Beispiele sind nachhaltige Beschaffung und die Weitergabe alter Laptops an Schulen. Ein neues Tool zur Arbeitssicherheit wurde 2023 eingeführt, um Gefährdungsbeurteilungen zu standardisieren und frühzeitig Gefährdungen zu erkennen. Regelmäßige Audits und Begehungen werden durchgeführt, um die Arbeitssicherheit zu verbessern. Auch die Meldekette für Arbeits- und Wegeunfälle soll optimiert werden. E-Learning-Möglichkeiten sollen die Qualität und Effektivität der Unterweisungen steigern. Der betriebsärztliche Dienst stellt die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen sicher. Für psychische Belastungen steht das MUT-Telefon zur Verfügung, das Mitarbeitende anonym und kostenfrei unterstützt.

All das Genannte findet ebenso Anwendung in unseren wenigen Auslandsbüros und den im Ausland (USA, Japan, Spanien) tätigen Arbeitnehmer. Auch dort werden die deutschen Standards, wie beschrieben, umgesetzt.

Ein Managementkonzept besteht nicht. Wie bereits im oberen Abschnitt beschrieben, besteht der Gesamtbetriebsrat aus Mitgliedern der 23 bestehenden Betriebsräte. Zudem gibt es keine quantitativen Zielstellungen. Die Aussage bezieht sich ausschließlich auf das Wort „quantitativ“. Qualitativ hat der Gesamtbetriebsrat natürlich die Aufgabe über Gesetze zu wachen und ist an vielen Themen im Unternehmen beteiligt.

15. Chancengerechtigkeit

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

Ziel im DLR ist es, ein tolerantes, diskriminierungsfreies und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen – über gesetzliche Vorgaben hinaus. Dazu zählt insbesondere die **Gewährleistung von Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, nationaler oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Weltanschauung**. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen in der lebensphasenorientierten Personalpolitik des DLR eine wichtige Rolle.

Um die Chancen für Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen voranzutreiben, hat das DLR Zielquoten für Wissenschaftlerinnen nach dem sogenannten Kaskadenmodell im Sinne einer Selbstverpflichtung festgelegt. Hier unterscheiden wir nach Führungsebene und Vergütungsgruppen. In erster Gruppe sind erste Führungsebene mit 12 Prozent und die zweite mit 19,2 Prozent vorgesehen. In der Vergütungsgruppe sind beispielsweise W3 mit 16,7 Prozent und W2 mit 18,8 Prozent angedacht. Diese Ziele sollen bis Ende 2025 erreicht werden. Die Zielannäherung wird jedoch jedes Jahr evaluiert. Förderung von Vielfalt und Gewährleistung von Chancengleichheit sind institutionell verankert, neben dem **Diversity Management** im Personalbereich gibt es seit 2017 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, die alle vier Jahre neu gewählt werden.

Zur Umsetzung der Ziele gibt es verschiedene Angebote sowie Maßnahmen. Hier ist ein Auszug:

- Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung, um die Einhaltung der Grundsätze des Bundesgleichstellungsgesetzes sicherzustellen (seit 2021)
- Rahmgleichstellungsplan, der ebenfalls die Umsetzung von echter Chancengleichheit zum Ziel hat und zahlreiche Maßnahmen beinhaltet (2022-2025)
- Etabliertes Konzept zur **Prävention von sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz mit Netzwerk von Vertrauenspersonen, Leitfaden und E-Learning
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: u.a. eine Interne Familienberatungsstelle

- Circa **80 reservierte Betreuungsplätze** für Kinder unter drei Jahren
- Externer Kooperationspartner zu Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen bei den Themen Kinderbetreuung und Pflege
- Sommerferienbetreuung für Schulkinder an mehreren DLR-Standorten
- Jährliche Herausgabe des DLR Diversity Daten Reports mit der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der jeweils zwei letzten Jahre
- Umsetzung der Leitlinie zu Diversität und Inklusion der Helmholtz-Gemeinschaft aus 2020
- Leitfaden Gendergerechte Sprache im DLR
- Workshop-Reihe „DLR_ChancenReich – Initiative für weibliche Karrieren (und mehr)“
- Förderung von Mitarbeitenden-Netzwerken, z. B. für Wissenschaftlerinnen, pflegende Beschäftigte, LGBTQ+ und internationale Beschäftigte
- Umfassendes Informationsportal (sog. Regenbogenportal) im DLR.Wiki zum Thema geschlechtliche Vielfalt/sexuelle Orientierung
- Diverse Schulungsangebote u. a. zu Anti-Rassismus, Pflege, aktive Vaterschaft, Sensibilisierung der Führungskräfte, interkulturelle Kompetenz
- Umfassende Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten/zur Telearbeit
- Bindung an die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Bundes (TVöD Bund): gleiche Bezahlung für gleiche Funktionen, unabhängig vom Geschlecht

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.

Um die Vision und Mission des DLR zu erfüllen, bietet die Abteilung **Personal- und Organisationsentwicklung** eine ganzheitliche, systematische und moderne Personal- und Organisationsentwicklung an. Ihre Zielsetzung und ihr Handeln dienen der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des DLR insbesondere durch:

- Entwicklung einer modernen Führungskultur
- Begleitung der digitalen Transformation
- Stärkung der Exzellenz wissenschaftlich arbeitender und unterstützender Beschäftigten

Die Kompetenzentwicklung und förderlichen Rahmenbedingungen werden durch effektive, ineinandergreifende Prozesse und Services gewährleistet. Sie

fördern die Leistungs- und Entwicklungspotenziale aller Führungskräfte, Mitarbeitenden, Teams und Organisationseinheiten durch ein breites Spektrum an Personalentwicklungsprogrammen, -produkten und -instrumenten. Hierbei sind es circa **750-800 Kurse pro Jahr mit circa 11.000 Teilnehmenden**. Handlungsgrundlage der Abteilung ist das DLR-Werte- und Kompetenzmodell. Ihre Angebote stellt sie über ein modernes Online-Learning-Management-System zur Verfügung, das kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Die aufgestellten Ziele – Entwicklung einer modernen Führungskultur, Begleitung der digitalen Transformation, Stärkung der Exzellenz – wirken dabei als strategisch-übergeordnete Ziele, auf die alle entwickelten Personalentwicklungsprogramme sowie das gesamte Schulungsprogramm fortwährend einzahlen. Alle hier entwickelten Instrumente, Programme, Produkte und Kursangebote werden regelmäßig hinsichtlich der Dienlichkeit zur Erreichung oben genannter strategischer Ziele geprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst.

Die Risiken im Zusammenhang mit Weiterbildung und Qualifizierung seitens der Personalentwicklung können insgesamt als gering eingeschätzt werden, da die Kernaufgabe in der Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitenden des DLR liegt. Ein wesentliches Risiko würde erst mit Stilllegung der Personalentwicklung entstehen sowie bei einer Vielzahl fehlerhafter und ungeeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. Ein kontinuierliches Reflektieren und Überprüfen der Inhalte reduziert potenzielle Risiken auf ein Minimum.

DLR Talent Management Programm: Seit 2010 identifiziert und fördert das DLR Talent Management Programm Mitarbeitende mit hohem Potenzial für Führungslaufbahnen oder Schlüsselpositionen. Über zwei Jahre hinweg steht die individuelle und kollektive Entwicklung der Teilnehmenden im Fokus. Das Programm umfasst Workshops zu Führungs- und Managementthemen, kollaborative Zusammenarbeit, Vernetzung innerhalb und außerhalb der Gruppe, kollegiale Fallberatungen und Projekte mit Vorstandsrelevanz. Ziel ist es, exzellente Nachwuchsführungskräfte zu fördern und ihre Sichtbarkeit innerhalb der Organisation zu erhöhen. **Bis 2024 haben 74 Talents** das Programm absolviert.

DLR Mentoring Programm: Dieses Programm unterstützt Mitarbeitende bei neuen beruflichen Herausforderungen, insbesondere bei der Übernahme von Führungsfunktionen. Es stärkt die Vernetzung und den Wissenstransfer und ergänzt die Persönlichkeitsentwicklung. Mentees erhalten Einblicke in Strukturen und Prozesse innerhalb und außerhalb des eigenen Wissenschaftssystems.

DLR_Graduate Program: Seit 2009 begleitet das DLR_Graduate_Program Doktoranden mit hochwertigen Qualifizierungsangeboten. Seit Beginn haben

sich 1.769 Promovierende zu diesem freiwilligen Angebot angemeldet, mit steigenden Anmeldezahlen seit 2021. Das Programm umfasst über 50 verschiedene überfachliche Kursformate wie Projektmanagement, Präsentationstechniken, Peer Reviewed Publishing, Konflikt- und Verhandlungsführung, Methodenkompetenzen und Drittmittel-Akquise. Seit 2023 sind Kurse zum Thema Quanten Computing hinzugekommen. Es können Präsenz- und virtuelle Veranstaltungen gewählt werden. Das Programm fördert die effiziente Gestaltung der Promotionszeit durch zeitnahe Vermittlung essenzieller Methodenkompetenzen und Soft Skills. Es ergänzt zudem die Angebote der Graduiertenschulen der Universitäten. Neben dem Aufbau persönlicher Kompetenzen unterstützt es den wissenschaftlichen Austausch in gehaltvollen Netzwerken. Ein jährliches Symposium für die Doktoranden des DLR befördert den Austausch noch stärker.

Das **DLR Gesundheitsmanagement** arbeitet für eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt im DLR. Es qualifiziert den Mitarbeitenden dazu, seine Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen. Dabei geht es auch zielgruppenspezifisch vor und hat Azubis, Führungskräfte sowie Menschen mit körperlichen Einschränkungen gleichermaßen im Blick. Es zielt speziell auf die Stärkung individueller Ressourcen und die Prävention von Erkrankungen, um die **Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden** zu erhalten. Neben Angeboten der Verhaltensprävention zielt die Arbeit des DLR Gesundheitsmanagements im Sinne der Verhältnisprävention auch auf die Strukturen, die Prozesse und die Kultur im Unternehmen ab. Daneben spielt auch die Mitarbeiterbindung durch einen fürsorgenden Arbeitgeber eine Rolle in der Personalpolitik. Die Präventions- und Gesundheitsangebote sind seit 2022 über eine interne Buchungsplattform ohne Einbindung der Führungskräfte buchbar.

Die Risikoermittlung des DLR im Bezug auf Weiterbildung und Gesundheitsprävention beruht auf Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitssicherheit. Die Kurse und Angebote sind darauf abgestimmt. Auf Veränderungen wird direkt reagiert.

Ausgehend von den Entwicklungen in der Covid-19-Pandemie, hin zu mehr Homeoffice und mobilem Arbeiten werden Gesundheitskurse überwiegend digital angeboten, sodass Mitarbeitende unabhängig von ihrem Tätigkeitsstandort oder auf Dienstreisen an den Kursen teilnehmen können. Mit den veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt und gestiegenen mentalen Belastungen, die durch die Pandemie und nachfolgende Krisen verstärkt wurden, wurde auch das Portfolio der Präventionsangebote angepasst. Zahlreiche Vorträge und Kursformate mit dem Schwerpunkt Mentale Gesundheit werden angeboten. Die Präventionskurse zur Vorbeugung körperlicher Belastung werden ebenso stets an aktuelle Bedarfe angepasst und erweitert. Eine Chance, die den Mitarbeitenden zur Verfügung steht, aber nicht verpflichtend ist. Zielquoten sind deshalb nicht festgelegt.

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.

Die Zahlen für das Berichtsjahr 2022 liegen vor, für das Jahr 2023 sind die Zahlen zu arbeitsbedingten Verletzungen zum jetzigen Stand noch nicht verfügbar.

Daraus geht hervor, dass es keine arbeitsbedingten Todesfälle gab. Das DLR erhebt über die „interne Unfallmeldung“ neben Unfällen auch „Beinaheunfälle“, also Situationen, aus denen es zu Unfällen hätte kommen können. Im Berichtszeitraum wurden 300 Vorfälle von Angestellten gemeldet. An die zuständige Berufsgenossenschaft sind jedoch nicht alle Unfälle zu melden. Entsprechend den Versicherungsbedingungen sind alle Unfälle, die drei und mehr Ausfalltage nach sich ziehen, formal anzuzeigen. Im Berichtsjahr 2022 gab es 47 solcher Unfälle, die an die Berufsgenossenschaft gemeldet werden mussten und in der Statistik zu berücksichtigen sind. Diese Unfälle zogen 615 Ausfalltage nach sich, was eine erneute Steigerung darstellt. Von diesen Unfällen ereigneten sich 20 Unfälle im direkten Zusammenhang mit der Arbeit und 27 Unfälle geschahen auf Wegstrecken.

Auch im Bereich von Fremdfirmen und Arbeiten für das DLR gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Das DLR erhebt über die „interne Unfallmeldung“ neben Unfällen auch „Beinaheunfälle“, also Situationen, aus denen es zu Unfällen hätte kommen können. Im Berichtszeitraum hat es zwölf Meldungen über „Unfälle Dritter“ wie z. B. Fremdfirmenmitarbeiter gegeben.

Die für das DLR zuständige Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) dokumentierte 2022/2023 lediglich acht Verdachtsanzeigen für Berufserkrankungen. Dabei sind meist Hauterkrankungen, Lärmschwerhörigkeit und der Umgang mit Chemikalien relevant. Anerkannte Versicherungsfälle gab es im selbigen Zeitraum genau zwei. Hier ging es um Umgang mit chemischen Stoffen.

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 ist im DLR tarifvertraglich und über die Berufsgenossenschaft ETEM geregelt. Darüber hinausgehende Beteiligungsformate gibt es noch 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 Anzahl der Weiterbildungsstunden im DLR beträgt 2023 insgesamt 182.923,23 Stunden. Dabei beträgt die durchschnittliche Stundenzahl für alle Mitarbeitende 11,9 Stunden.

Aufgeilt nach Geschlecht beträgt die durchschnittliche Stundenzahl:

Weiblich: 11,2 Stunden

Männlich: 12,5 Stunden

Im Jahr 2022 beträgt die Anzahl der durchschnittlichen Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden 1,66, was 13,3 Weiterbildungsstunden entspricht.

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).

Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation

- i. Diversitätskategorie Geschlecht: DLR Senat: 39 Prozent Frauen / 61
Prozent Männer
- ii. Nicht bekannt

Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie

- i. Diversitätskategorie Geschlecht:
wissenschaftlich und technischen Beschäftigte: 20 Prozent Frauen / 48
Prozent Männer
administrativ Beschäftigte: 47 Prozent Frauen / 59 Prozent Männer
- ii. Altersgruppe unter 30 Jahre: 30 Prozent Frauen / 70 Prozent Männer
Altersgruppe 30-50 Jahre: 37 Prozent Frauen / 63 Prozent Männer
Altersgruppe über 50 Jahre: Frauen 39 Prozent / 63 Prozent Männer
- iii. Menschen mit Behinderung bzw. gleichgestellte Personen: 45 Prozent
Frauen / 55 Prozent Männer
Auszubildende: 27 Prozent Frauen / 73 Prozent Männer

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

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

In den Berichtsjahren gab es meist Vorwürfe im Bereich Bewerbung im Zusammenhang mit Schwerbehinderung. Auch gab es Vorwürfe wegen einer Nichtweiterbeschäftigung oder Nichtberücksichtigung in Führungspositionen wegen des Geschlechts.

Auch Fälle des Vorwurfes der Belästigung oder der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind aufgefallen. Das DLR geht solchen Vorwürfen sofort nach und bedient sich Maßnahmen verschiedenster Art. Diese reichen von Mitarbeitergesprächen, Möglichkeiten der Stellungnahme beider Seiten, Coachings, Ermahnungen bis hin zu Abmahnungen. Es behält sich dabei vor, die Kündigung auszusprechen.

Eine Auskunft über die genaue Anzahl der Vorfälle gibt das DLR 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.

Die vom Vorstand des DLR in 2023 verabschiedete **Grundsatzklärung des**

DLR zur Menschenrechtsstrategie sieht ein klares Commitment zur Achtung der Menschenrechte sowie Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung vor.

Das DLR unterstützt den **Global Compact der Vereinten Nationen**. Um dem gerecht zu werden, orientiert sich das DLR bei seinem Handeln an den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** der Vereinten Nationen sowie dem **Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte**. Das DLR bekennt sich zu verantwortungsvollem, nachhaltigem Wirtschaften und erwartet von seinen Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie bei ihren geschäftlichen Aktivitäten die Menschen- und Arbeitsrechte achten und einhalten. Der **Code of Conduct** des DLR sowie die Compliance-Richtlinie wurden dahingehend aktualisiert.

Durch das Inkrafttreten des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes** (LkSG) zum 1. Januar 2023 hat das DLR zahlreiche Maßnahmen zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen und der Sicherstellung der Sorgfaltspflichten ergriffen. Beispielsweise wurde der Menschenrechtsbeauftragte des DLR ernannt, die Grundsatzerklärung des DLR zur Menschenrechtsstrategie verabschiedet, Task Force Sorgfaltspflichten für gravierende eingetretene oder unmittelbar bevorstehende Verletzungen der Sorgfaltspflichten etabliert, die Einkaufsbedingungen und Musterverträge des DLR um Regelungen zur Wahrung der Menschenrechte bzw. zur Einhaltung der Bestimmungen des LkSG ergänzt und Risikoanalysen durchgeführt. Die Umsetzung des LkSG bzw. der Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte erfolgt in den relevanten Fachbereichen bzw. Organisationseinheiten – wie beispielsweise Personal, Einkauf, Arbeitssicherheit. Diese orientieren sich an den DLR-Regularien, wie bspw. den DLR-Leitlinien, DLR Code of Conduct, DLR Compliance-Richtlinien, DLR-Personalpolitik. Die koordinierende Gesamtverantwortung für die Umsetzung des LkSG einschließlich der Strategie liegt bei dem vom Vorstand ernannten Menschenrechtsbeauftragten des DLR. Es ist das Ziel des DLR die gesetzlichen Anforderungen aus dem LkSG (und zukünftig aus der CSDDD) weiterhin stets einzuhalten. Die ergriffenen, umgesetzten Maßnahmen sind vielzählig und hier auszugsweise aufgeführt. In die Zukunft gedacht gilt, dass es sich dabei jedoch i. d. R. nicht um Einmalmaßnahmen sondern um kontinuierliche, wiederkehrende Maßnahmen handelt.

Die Menschenrechtsstrategie ist beispielhaft wie folgt in die operativen Prozesse und Abläufe des DLR integriert: Engagement zur Bekämpfung von Zwangs- und Kinderarbeit, zur Abschaffung von Diskriminierung und zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen (Auszug der Maßnahmen):

- Bekenntnis des DLR-Vorstands, jegliche Art von Zwangsarbeit und Sklaverei abzulehnen (z. B. DLR-Leitlinien, DLR-Verhaltenskodex) – insbesondere Bekenntnis und Einhaltung der ILO-Übereinkommen, wie bspw.
ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit (Nr. 29)
ILO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (Nr. 105),

ILO-Übereinkommen zur Abschaffung der schlimmsten Formen der
Kinderarbeit

(Nr. 182),

ILO-Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (Nr.
111),

ILO-Übereinkommen zur Gleichvergütung (Nr. 100),

ILO-Übereinkommen über das Recht auf Vereinigung und
Kollektivverhandlungen (Nr. 98),

ILO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit und Schutz des
Vereinigungsrechts (Nr. 87).

- Überprüfung des Alters anhand der Geburtsurkunde im Rahmen des Einstellungsprozesses
- Maßnahmen, die die Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Mitarbeitenden sicherstellen (z. B. Rahmgleichstellungsplan DLR, gemeinsame Leitlinien zur Chancengerechtigkeit; vom DLR-Vorstand ernannte Gleichstellungsbeauftragte)
- Möglichkeit für DLR-Mitarbeitende, Feedback oder Beschwerden gegenüber dem Management vorzubringen (z. B. Führungskräftefeedback, Mitarbeitendenbefragung zur Arbeitszufriedenheit)
- Engagement des DLR-Vorstands für die Wahrung einer Arbeitsumgebung, die frei von körperlichem, sexuellem, mentalem und verbalem Missbrauch, Drohungen oder einer anderen Form der Misshandlung ist (z. B. DLR-Leitlinien, DLR-Personalpolitik, Leitfaden zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vertrauenspersonen zur Prävention von sexueller Belästigung, externes Beratungs- und Unterstützungstelefon, Rat, Unterstützung und Hilfe für Männer)
- Gerechtere Teilhabe von Frauen im wissenschaftlich-technischen Bereich, insbesondere in Führungspositionen (z. B. Veranstaltungsreihe DLR_ChancenReich – Initiative für weibliche Karrieren (und mehr))
- Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben (z. B. Unterstützungsangebote wie Kinderbetreuung oder Pflegeberatung, flexible Arbeitszeitmodelle)
- Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretungen (z. B. Gesamtbetriebsrat sowie örtliche Betriebsräte)
- Lohnzahlungen im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns bzw. darüber (insb. durch Tarifbindung des DLR an den Tarifvertrag des Bundes (TVöD))
- Dokumentation der Arbeitszeiten und Löhne insb. im ERP-System des DLR

Maßnahmen um wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung in der Lieferkette

sicherzustellen (Auszug der Maßnahmen):

- Einkaufs- und Beschaffungspraktiken: z. B. zunehmend entsprechende Kriterien im Rahmen der öffentlichen Vergaben des DLR in

Leistungsbeschreibungen aufgenommen und z. T. über die Eignungs- und Wertungskriterien in die Vergabeentscheidung einbezogen

- DLR-Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit
- Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen im DLR
- Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB) sowie Musterverträge mit Regelungen zur Wahrung der Menschenrechte bzw. zur Einhaltung der Bestimmungen des LkSG
- Erwartungshaltung an Lieferanten und Geschäftspartner (insb. Einhaltung LkSG) im Code of Conduct des DLR auf DLR.de veröffentlicht
- Schulungen der Mitarbeitenden des Einkaufs z. B. zu den Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, ökonomisch, sozial)
- DLR-Beschaffungsordnung mit Bezug auf § 97 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) (Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte bei der Vergabe)

Die **Risikoanalyse 2023 für den DLR-Geschäftsbereich** ergab, dass – insbesondere

aufgrund der rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen (öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung des Bundes und der Länder, Bindung an Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD), umfassende Arbeits- und Umweltschutzvorgaben etc.) keine relevanten Nettorisiken in Bezug auf LkSG bzw. Menschenrechte bestehen.

Die **Risikoanalyse 2023 für die unmittelbaren Lieferanten** des DLR ergab, dass – aufgrund der insbesondere rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen (Bindung an öffentliches Vergaberecht, in der Regel nationale und EU-weite Beschaffung, Erwartungshaltung an Lieferanten im Code of Conduct verankert, Vertragsbedingungen des DLR gegenüber seinen Lieferanten mit spezifischen Bestimmungen zur Wahrung der Menschenrechte und Einhaltung des LkSG etc.) keine relevanten Nettorisiken in Bezug auf LkSG bzw. Menschenrechte bestehen.

Auch die Risikoanalyse ist eine wiederkehrende Maßnahme die jährlich durchgeführt werden wird und sich an den folgenden Zeitpunkten ausrichtet: Die Analyse erfolgt bis Ende Februar, die Freigabe durch den Vorstand bis Mitte April und die Fertigstellung des LkSG-Berichtes zu Ende April.

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“.

Das DLR hat 2023 **mehr als 75.000**

Beschaffungen (Investitionsvereinbarungen/-verträge) vorgenommen und hat 2023 mehr als 14.000 aktive Lieferanten.

In der Regel handelt es sich um nationale und EU-weite Beschaffungen. D. h., das DLR bezieht seine Dienstleistungen und Materialien i. d. R. nicht aus prekären Beschaffungsmärkten i. S. des LkSG. Zudem sind soziale wie auch ökologische Nachhaltigkeitskriterien z. T. Bestandteil der geltenden Ausschreibungs- und Vergaberegulungen.

Des Weiteren sehen die Vertragsbedingungen des DLR-Einkaufs spezifische Bestimmungen zur Wahrung der Menschenrechte und Einhaltung des LkSG vor. Ergänzend sind in den Musterverträgen des DLR-Einkaufs – bereits vor Einführung des LkSG – Standardregelungen zu Leistungspflichten des Auftragnehmers im Einklang mit geltendem Recht und insbesondere der Einhaltung ethischer Standards verankert. Abschließend ist zu erwähnen, dass gemäß den Vorgaben des LkSG alle unmittelbaren Lieferanten, also nicht nur erhebliche Investitionsvereinbarungen, in die Risikoanalyse einzubeziehen sind.

Insofern enthalten 100 Prozent der

Investitionsvereinbarungen Menschenrechtsklauseln oder wurden auf Menschenrechtsaspekte geprüft. In Bezug auf Leistungsindikator b. betrachtet das DLR – gemäß den Vorgaben des LkSG – alle unmittelbaren Lieferanten als in die Risikoanalyse miteinzubeziehen. Das DLR trifft folglich keine Unterscheidung zwischen erheblichen und nicht erheblichen Investitionsvereinbarungen.

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.

30 Deutschland, 1 Belgien, 1 Frankreich, 1 Japan, 1 USA; **100 Prozent**

Deutschlandweit ist das DLR an den 30 Standorten Köln (Sitz des Vorstands), Aachen, Aachen-Merzbrück, Augsburg, Berlin, Bonn, Braunschweig, Bremen, Bremerhaven, Cochstedt, Cottbus, Dresden, Geesthacht, Göttingen, Hamburg, Hannover, Jena, Jülich, Lampoldshausen, Neustrelitz, Oberpfaffenhofen, Oldenburg, Rheinbach, Stade, St. Augustin, Stuttgart, Trauen, Ulm, Weilheim und Zittau vertreten.

Das DLR unterhält darüber hinaus Büros in Brüssel (Belgien), Paris (Frankreich), Tokio (Japan) und Washington D.C. (USA). Die LkSG-Risikoanalyse für den DLR-eigenen Geschäftsbereich, welche die Geschäftsstandorte umfasste, ergab keine relevanten Nettorisiken in Bezug auf LkSG bzw. Menschenrechte.

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.

Da sich auch bei etablierten Lieferanten relevante Veränderungen hinsichtlich sozialer Kriterien ergeben können, screent das DLR alle Lieferanten hinsichtlich der LkSG-Sorgfaltspflichten im Rahmen der LkSG-Risikoanalyse. Das DLR sieht daher einen **Prozentsatz von 100 Prozent**.

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.

Mehr als **14.000 Lieferanten** sind auf soziale Auswirkungen überprüft worden.

Die Risikoanalyse ergab im Berichtsjahr auf Basis der vorliegenden Informationen keine Anhaltspunkte für Verletzungen der geschützten Rechtspositionen des LkSG. Das DLR zählt daher **null Lieferanten**.

Es wurden zudem keine erheblich tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt. Damit sind es **null Prozent**. Das gilt auch für die **Entscheidungen eine Geschäftsbeziehung** zu beenden.

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.

Das DLR ist aufgrund seiner Finanzierung den Grundsätzen der Bundesregierung verpflichtet und hat satzungsgemäß die Aufgabe, alle ihrerseits nicht quantifizierten Ziele in diesem Bereich so weit wie möglich zu unterstützen. Hierbei sind vorrangig die **Nachwuchsförderung**, die **Ausbildung von Fachkräften**, weitere **Nachhaltigkeitsmaßnahmen** sowie Maßnahmen zum Gemeinwohl und das allgemeine **Besucherwesen** zu nennen. Organisatorisch sind all diese Bereiche beim administrativen Vorstand angesiedelt. Er führt Monatsgespräche mit den jeweils Verantwortlichen und die Resultate werden durch ihn in die Vorstandssitzungen getragen. In den Berichtsjahren wurde keine Risikoanalyse hierzu durchgeführt, wird jedoch mit der kommenden CSRD abgedeckt werden.

Nachwuchsförderung Die einzelnen Aktionslinien adressieren alle relevanten Zielgruppen und setzen dabei bewusst schon früh an und haben zum Ziel Kinder und Jugendliche für Forschung und Technik zu begeistern. Dabei kommt den **16 Schülerlaboren** des DLR, die **2023 von 39.000 Schülerinnen und Schülern** besucht wurden, eine zentrale Rolle zu. Diese Schulklassenbesuche beim DLR steigern nachweislich das Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern, wie unabhängige Studien zeigen. Neben der Breitenwirkung, die alle Schulformen einbezieht, gibt es spezielle Fördermaßnahmen wie die DLR_Talent_School, die 2023 an den Standorten Oberpfaffenhofen und Braunschweig durchgeführt wurden. Hier nehmen besonders begabte Jugendliche an Laborbesichtigungen, Hintergrundgesprächen und Workshops teil. Drei Schulprojekte im Rahmen des Wissenschaftsjahres 2023 „Unser Universum“ wurden von den DLR_School_Labs initiiert. Schulklassen können dabei die Sonne mit speziellen Teleskopen beobachten, Meteore mit entwickelten Kameras detektieren und Höhenforschungsballons in die Stratosphäre aufsteigen lassen. Rund 850 Schülerinnen und Schüler nahmen 2023 teil – und die Projekte werden fortgesetzt. Ziel ist die langfristige Förderung des Interesses an Naturwissenschaften und Technik. Das DLR beschäftigt in seinen Schülerlaboren auch Bundesfreiwilligendienstleistende. Daneben bieten viele DLR-Institute berufsorientierende Schülerpraktika an, im Jahr 2023 waren es rund **200 Praktika**.

Ausbildung von Fachkräften Das DLR bildet umfassend aus, im Auftrag der Bundesregierung und um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Es bietet Ausbildungen im kaufmännischen und technischen Bereich, duale Studiengänge und Bildung im akademischen Bereich. Akademische Nachwuchskräfte werden durch Studienabschlussarbeiten, das DLR_Graduate_Program, Ideenwettbewerbe und Talentmanagement gefördert, um hochwertige Qualifizierungsprofile zu schaffen.

Nachhaltigkeitsmaßnahmen Die Nachhaltigkeitsmaßnahmen an den Standorten des DLR werden häufig ergänzt oder initiiert durch das Einbringen der Mitarbeitenden. Sie fließen in das Monitoring der Abteilung Nachhaltigkeit zur Unterstützung der Nachhaltigkeitsstrategie. Im Zuge der kommenden CSRD

wird auch hier sich eine Veränderung abzeichnen. Zielhorizont ist Mitte 2026. Auf diese Weise erfährt Vielfaltigkeit – ähnlich wie die der Standorte selbst – besondere Wertschätzung:

- Das DLR will die Zertifizierungsfähigkeit zum fahrradfreundlichen Arbeitgeber erreichen. D. h., die Standorte wurden bedarfsgerecht mit Fahrradstellplätzen, Fahrrad-reparaturstationen und teilweise Fahrradschränken ausgerüstet. Derzeit steht die Beschaffung von Ladesäulen für Fahrräder an.
- Mobilitäts-/Fahrrad-Check-Tage, an denen an den größeren Standorten bis zu 2 × jährlich Fahrräder auf Verkehrstauglichkeit und Sicherheit überprüft wurden.
- An mehreren Standorten mit unzureichender Anbindung zum ÖPNV werden derzeit die Möglichkeiten für Shuttles, Mitfahrplattformen etc. geprüft. In Oberpfaffenhofen wird im Verbund mit umliegenden Unternehmen und Gemeinden das Mitfahrportal SAMi bereits pilotiert.
- Entsprechende Standorte verlängern die Mähintervalle, um auf Blühwiesen verstärkt Insekten anzuziehen, es wurden Dachbegrünungen sowie Bienenstöcke geplant.
- Es wurden Nistkästen sowie Lebenstürme errichtet, um Insekten, Vögel und Fledermäuse anzusiedeln.
- Am Standort Köln wurden im letzten Herbst zahlreiche Frühblüher und Obstbäume gepflanzt
- Die Standorte Stuttgart und Bremen wurden vom NABU untersucht und er hat in seinen Berichten Vorschläge für weitere Maßnahmen vorgelegt, von denen die ersten bereits umgesetzt worden sind. Diese Berichte dienen als Vorlage für die übrigen Standorte, um ggf. weitere Maßnahmen auch an anderen Standorten umzusetzen.
- Der „Space-Lehrpfad“ in Oberpfaffenhofen betont, dass Nachhaltigkeit und Umweltschutz soziale und ökonomische Aspekte haben.
- Im Jahr 2023 wurde erstmalig an den größeren Standorten eine Blutspendeaktion durch das DRK durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden 430 Blutspenden, oder 215 Liter Blut, gesammelt. Es gab mit 262 eine hohe Zahl an Erstspendern. Die Aktion wird auch im laufenden Kalenderjahr weitergeführt.
- Das DLR zeigt Flagge: An allen Standorten mit entsprechenden Fahnenmasten wird am Deutschen Diversity Tag, den entsprechenden Christopher-Street-Days, dem International Coming Out-Day sowie dem Pride Day Germany die Regenbogenflagge gehisst und dort für einige Tage belassen.

Allgemeines Besucherwesen Das DLR betreibt an allen Standorten ein aktives Besucherwesen, um der Öffentlichkeit die Themen des DLR näherzubringen. Im Jahr 2023 besuchten über **3.000 Personen** die Standorte. Das DLR ist Gastgeber für Besuchergruppen von Jugend forscht, unterstützt die Physik-Olympiade und verschiedene Preisfinalisten, z. B. des Wirtschaftspreises Starnberg – „ohne Gesundheit ist alles nichts“. Wegen geopolitischer

Sicherheitsbedenken finden keine Tage der offenen Tür statt, aber das DLR beteiligt sich an externen Events wie der Langen Nacht der Museen, Wissenschaftsfestivals und lokalen Festivitäten. Zudem pflegt das DLR intensiven Austausch mit Politik, Ministerien, Verbänden, Wirtschaft und Wissenschaft, um seine Vernetzung zu stärken und Finanzmittel zu akquirieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die **Gesamtfinanzierung** des DLR im Jahr **2022** betrug **1.370 Mio.** Euro. Die institutionelle Förderung betrug dabei 730 Mio. Euro. Das DLR hatte im Jahr 2022 Drittmittel in Höhe von 640 Mio. Euro., die einen Anteil von 47 Prozent am Gesamtertrag bilden.

Im Jahr **2023** betrug die Gesamtfinanzierung **1.601 Mio.** Euro. Die institutionelle Förderung betrug dabei 835 Mio. Euro. Die Drittmittel hatten eine Höhe von 766 Mio. Euro und haben somit einen Anteil von 48 Prozent am Gesamtertrag.

Seine institutionelle Förderung bezieht das DLR über die Programmorientierte Förderung der Helmholtz-Gemeinschaft zu 90 Prozent vom Bund, über das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und zu zehn Prozent von den jeweiligen Sitzländern seiner 33 Standorte, vereinzelt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Bundesministerium für Verteidigung. Dazu kommen Drittmittel aus der Industrie oder aus zusätzlichen Förderprogrammen, die im Wettbewerb eingeworben wurden. Weitere Finanz- und Nachhaltigkeitskennzahlen finden sich zusätzlich auch auf der Website „[Das DLR in Zahlen](#)“.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Das DLR sieht es als Aufgabe an, am Ende seiner Wertschöpfungskette über seine Forschung zu berichten und Ergebnisse der Öffentlichkeit vorzustellen. In diesem Zusammenhang stellt das DLR seine wissenschaftliche Expertise u. a. zu gesellschaftlich relevanten Fragestellungen auch Stakeholdern aus der Politik zur Verfügung. So werden Expertinnen und Experten des DLR beispielsweise zu Anhörungen oder Fachgesprächen des Deutschen Bundestages und verschiedener Landtage eingeladen oder zu Landtagsanfragen hinzugezogen. Im Berichtszeitraum hat sich das DLR mit einer Stellungnahme im Rahmen des öffentlichen Konsultationsverfahrens zum Forschungsdatengesetz eingebracht. Darüber hinaus hat sich das DLR am Konsultationsverfahren zum Reallaborgesetz beteiligt. Im Jahr 2023 war das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt sowohl im Lobbyregister des Deutschen Bundestages als auch im EU-Transparenzregister eingetragen.

Das DLR hat im Berichtszeitraum keine Zuwendungen an Regierungen oder Spenden an Parteien und Politiker getätigt. Für politisch aktive Organisationen gilt, dass eine Mitgliedschaft darin vom Satzungszweck des DLR nicht erfasst wird.

Das DLR ist in seinen Forschungsbereichen umfangreich in Vereinen als Mitglied beteiligt. Es hat 105 Mitgliedschaften und zahlt insgesamt circa 100.000 Euro Mitgliedsbeiträge jährlich.

Des Weiteren demonstriert das DLR den Politikvertretenden aus Bund und Land seine Forschungsarbeiten und -anlagen an seinen Standorten.

Hierfür exemplarisch in **Bayern**

- Beiträge für eine Kooperation zwischen Bayern und Tschechien im Bereich Luft- und Raumfahrt
- Landtagsanfrage zu der Thematik außeruniversitäre Forschung im Bereich künstliche Intelligenz (Zukunftslabore in Deutschland zur künstlichen Intelligenz)

Baden-Württemberg

- Wesentliche Beratung der Landesregierung bei der Erarbeitung einer baden-württembergischen Luft- und Raumfahrtstrategie

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.

Es gibt keine Parteispenden seitens de DLR.

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.

Das DLR verfügt seit jeher über umfangreiche Vorschriften und Regelungen, die die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sicherstellen sollen, was allerdings nicht ausschließt, dass dennoch Verstöße erfolgen. Um die Wahrscheinlichkeit unbewusster Verstöße, z. B. aus Nicht-Wissen, zu reduzieren, wurde schon im **Jahr 2013 die Compliance-Organisation** gegründet. Die Belegschaft kann sich an sie wenden mit jeglicher Art von Frage und bekommt eine rechtssichere Auskunft.

Ein kontinuierliches Ziel des Systems ist es Null Compliance Vorfälle zu haben. Die verantwortliche Abteilung prüft dies regelmäßig und berichtet auch jährlich damit an den Vorstand. Monatliche Gespräche mit dem administrativen Vorstand sowie den juristischen Abteilungen im DLR sorgen für eine Überprüfung und etwaigen Anpassung.

Bei Vorliegen eines hinreichenden Verdachts auf einen gravierenden Compliance-Verstoß, z. B. ein Korruptionsdelikt, tritt eine „Task Force Compliance“ zur regelbasierten Bearbeitung solcher Fälle zusammen. Speziell zur Verhinderung von Korruptionsdelikten existiert im DLR seit Jahrzehnten eine laufend aktualisierte Anti-Korruptionsrichtlinie.

Zur wirksamen Korruptionsprävention durch Vermeidung von Bestechlichkeit und Bestechung in jeglicher Form hat das DLR einen eigenen Leitfaden entwickelt und im Intranet allen Beschäftigten zugänglich gemacht. Als Grundlage diente die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention. Für die Einhaltung und Umsetzung des Leitfadens zur Korruptionsprävention in ihren jeweiligen Bereichen sind die Leiterinnen und Leiter der Institute und Einrichtungen verantwortlich. Bei einem Verdacht auf Bestechlichkeit und Bestechung sind sie dazu verpflichtet, sich an die entsprechenden Ansprechpersonen zu wenden. Risiken, die sich aus Korruptionsdelikten und anderen strafbaren Vermögensdelikten ergeben können, sind im Risikomanagementsystem des DLR in der Risikoklasse 3 enthalten.

Die Zusicherung der vertraulichen **Behandlung von Hinweisen** sowie eine strikte Wahrung der Anonymität von Hinweisgebern wird durch die Möglichkeit, Hinweise über anonymisierte bzw. verschlüsselte Mails einzureichen, gewährleistet. Die Anforderungen des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes sind somit vollumfänglich erfüllt.

Eine weitere Maßnahme ist die Einrichtung eines „Richtlinienmanagers“. Dieses Software-Tool ermöglicht allen Beschäftigten jederzeit Zugang zu allen wesentlichen Richtlinien in ihrer jeweils aktuellen Form und Gültigkeit. Der „Vorstandsbeauftragte Compliance des DLR“ agiert als verantwortliche Person für das Thema Compliance. Es besteht ein unmittelbarer Berichtsweg an den Vorstand, insbesondere und unmittelbar an den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden. Adressat des jährlichen Compliance-Berichts ist der Gesamtvorstand. Ferner wird eine Regelrücksprache zwischen dem

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

Die **Sensibilisierung der Mitarbeitenden** für das Thema Compliance erfolgt durch laufende Schulungen, sowohl in Form von Präsenzveranstaltungen als auch vermehrt in Form von E Learning Tools.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Bereiche des DLR wurden auf Korruptionsrisiken hin überprüft. Daher sieht das DLR eine hundertprozentige Abdeckung.
Erhebliche Korruptionsrisiken existieren in allen Bereichen, in denen **Beschaffungen durchgeführt** werden. In eingeschränktem Maß gilt dies ebenso für die Projektträgerschaften.

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.

Die Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsfälle steht bei null. Das gilt auch für den Bereich der Abmahnungen und Entlassungen von Angestellten. Auch die Zahl des Leistungsindikator Abschnitt c. und d. sind jeweils bei null. Auch hier gibt es keinen Vorfall zu berichten.

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.

Es gibt keine nennenswerten Vorfälle.

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.