

Nachhaltigkeit in der GRS - Strategie für die Jahre 2022 bis 2025

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dass wir unser wirtschaftliches Handeln und Arbeiten einerseits und unsere Umwelt und unsere Gesellschaft andererseits nicht getrennt voneinander, sondern gemeinsam denken. Wir bekennen uns deshalb ausdrücklich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, in den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sowie in der dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zugrunde liegenden Philosophie eines nachhaltigen unternehmerischen Handelns beschrieben ist.

Auf das tägliche Handeln der GRS übertragen bedeutet dies, dass wir uns nicht nur an wirtschaftlichen Zahlen orientieren, sondern ebenso soziale und ökologische Aspekte in unsere Entscheidungen einbeziehen. Es bedeutet auch, dass wir uns als überwiegend öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung unserer gesellschaftlichen Verantwortung und den Anforderungen der Zuwendungsgeber bewusst sind und ressourcenschonend agieren. Wir sind überzeugt, dass wir davon auch als Unternehmen profitieren – weil nur nachhaltiges Handeln auch nachhaltigen Erfolg garantiert.

Welche Ziele wir dazu verfolgen und wie wir unsere Überzeugungen strategisch und operativ in die Tat umsetzen, wird in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben. Bei der Umsetzung spielen unsere Mitarbeitenden, Gesellschafter und Kooperationspartner die zentrale Rolle. Denn: Die beste Idee taugt nichts ohne Personen, die sie aufgreifen und mitgestalten. Transparenz, Sensibilisierung und Partizipation nach innen und außen sind daher entscheidend für die Erreichung dieser Nachhaltigkeitsziele. Unsere Bemühungen für ein nachhaltiges Handeln fassen wir in unserem zweijährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht zusammen. Zusätzlich veröffentlichen wir jährlich einen Corporate Governance Bericht, in dem wir unsere Maßnahmen für eine nachhaltige Unternehmensführung darstellen.

1. Unser Ziel: Klimaneutralität bis 2030

Als Organisation, deren wesentlicher Zweck es ist, Mensch und Umwelt zu schützen, hat der Klimaschutz für uns eine besondere Bedeutung. **Wir bekennen uns deshalb zum Ziel der Bundesregierung, die Verwaltung des Bundes bis 2030 klimaneutral zu gestalten.** Um dieses Ziel zu erreichen, gilt für alle unsere Aktivitäten, dass CO₂-Emissionen vorrangig zu vermeiden oder, sofern dies nicht möglich ist, so weit wie möglich zu reduzieren sind.

Neben ganz konkreten Maßnahmen, die wir bereits ergriffen haben bzw. deren Umsetzung wir anstreben, arbeiten wir daran, im Rahmen unseres Nachhaltigkeitscontrollings die Klimabilanz der GRS möglichst konkret messen und bewerten zu können. Da wir als gemeinnütziges und nahezu vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziertes Unternehmen in besonderer Weise zur wirtschaftlichen Nachhaltigkeit verpflichtet sind, wollen wir außerdem gemeinsam mit unseren Gesellschaftern und Kunden erörtern, ob und ggf. wie nicht vermeidbare Treibhausgasemissionen kompensiert werden können.

1.1 Infrastruktur modernisieren, erneuerbare Energien nutzen

Bei allen Umbauten und Modernisierungsmaßnahmen **achten wir konsequent auf Nachhaltigkeit und insbesondere auf die Ausschöpfung von Potenzialen zur Reduzierung des Energie- bzw. Stromverbrauchs.** Die Beleuchtung der Büros und Gänge wurde beispielsweise sukzessive auf energieeffiziente LEDs umgestellt. Die Klimatisierung, insbesondere die des Rechenzentrums der GRS am Standort in Garching, wurde durch die Erhöhung der mittleren Raumtemperatur energieeffizienter gestaltet. Die Gebäude an allen vier Standorten der GRS werden mit Fernwärme beheizt.

Durch die im Rahmen der Corona-Pandemie gestiegene Zahl an Beschäftigten, die außerhalb der GRS-Standorte arbeiten, ist der Stromverbrauch an allen Standorten erheblich gesunken. Auch zukünftig wird die im Rahmen der Betriebsvereinbarungen etablierte Möglichkeit des mobilen Arbeitens zu einer deutlichen Reduzierung der Stromverbräuche beitragen. **Unser Ziel ist es, in einem ersten Schritt bis 2025 den**

Stromverbrauch im Vergleich zum Niveau vor der Corona-Pandemie dauerhaft um mindestens 15 % zu senken.

Um weitere Steuerungs- und Einsparpotenziale besser identifizieren zu können, **entwickeln wir ein Monitoring unseres Energieverbrauchs**; dieser kann bislang aus unterschiedlichen Gründen nicht für alle Standorte bzw. Prozesse einheitlich ausgewiesen werden (u. a. aufgrund von teilweise pauschalieren Abrechnungen).

Darüber hinaus ermitteln wir derzeit die Potenziale zur Nutzung erneuerbarer Energien (Wärme, Strom und Kühlung). Am Standort in Garching, wo ein Erbbaurecht an den Gebäuden besteht, wird bereits konkret eine **Installation von Photovoltaikmodulen mit einer Leistung von 100 kWp** geplant. Verschiedene Angebote liegen hierzu bereits vor, eine Beauftragung soll in Kürze erfolgen. Unser Ziel ist es, mit dem so erzeugten eigenen Strom bis zu 20 % des gesamten Strombedarfs am Standort zu decken.

1.2 Klimaschonend unterwegs sein

Unser Ziel ist es, wegebedingte CO₂-Emissionen, die durch die Tätigkeit der GRS verursacht werden, so weit wie möglich zu verringern.

Dies beginnt damit, dass wir **unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit wie möglich darin unterstützen, ihre Arbeitswege klimaschonend zu gestalten**. Je nach Wohnort des bzw. der Einzelnen können hierfür dank der guten Verkehrsanbindung unserer Standorte sowohl die Nutzung des ÖPNV als auch des Fahrrads in Betracht kommen. Über einen Rahmenvertrag mit dem Bundesverwaltungsamt bietet die GRS ihren Beschäftigten bereits die Möglichkeit des Bezugs eines Jobtickets. An allen Standorten wurden – teils durch entsprechende bauliche Maßnahmen – Möglichkeiten geschaffen, Fahrräder sicher abzustellen und Duschen zu nutzen. Darüber hinaus prüfen wir, wie zukünftig noch mehr Mitarbeitende zur Nutzung von ÖPNV oder Fahrrad animiert werden können (bspw. durch Teilnahme der GRS an Initiativen wie dem „Stadtradeln“). Schließlich trägt auch die kürzlich eingeführte Möglichkeit des mobilen Arbeitens dazu bei, Pendelstrecken und damit wegebedingte CO₂-Emissionen einzusparen.

Eine signifikante Reduzierung von CO₂-Emissionen erzielen wir auch durch eine klimabewusste Organisation von Dienstreisen. Dienstreisen werden nach den Vorgaben des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) durchgeführt. Schon in dem bislang bestehenden Geschäftsprozess „Reisemanagement“ sind Nachhaltigkeitsaspekte umfangreich berücksichtigt. Danach sind Dienstreisen möglichst umweltverträglich und nachhaltig durchzuführen. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass innerdeutsche **Dienstreisen grundsätzlich so weit wie möglich mit der Deutschen Bahn** durchzuführen sind. Inlandsflüge kommen als Alternative nur in Betracht, wenn zwingende Gründe (insb. seitens der Auftraggeber) dies erforderlich machen.

Um dem Themenbereich Mobilität eine stärkere Gewichtung zukommen zu lassen, wird der bestehende Prozess „Reisemanagement“ zum Prozess „Mobilitätsmanagement“ weiterentwickelt. Dieser Prozess berücksichtigt künftig die Themenbereiche Arbeitswege, Dienstreisen und Dienstwagen/Fuhrpark. Bei der Gestaltung und der späteren Weiterentwicklung dieses Prozesses spielt auch die **Identifizierung weiterer Potenziale für Emissionseinsparungen** eine wesentliche Rolle. Dazu werden wir auch mit den relevanten Stakeholdern erörtern, ob und ggf. wie nicht vermeidbare CO₂-Emissionen, etwa infolge unvermeidbarer Flugreisen, im Rahmen des rechtlich und wirtschaftlich Möglichen durch Unterstützung entsprechender Initiativen kompensiert werden können.

Der Themenbereich Dienstwagen/Fuhrpark spielt für die Nachhaltigkeit bei der GRS eine eher untergeordnete Rolle, da die GRS derzeit nur vier Fahrzeuge besitzt (davon ein Transporter für die Mitarbeitenden des Geowissenschaftlichen Labors). Zwei der vier Fahrzeuge sind Hybridelektrofahrzeuge, die von den Geschäftsführern der GRS genutzt werden. Das vierte Fahrzeug dient für Boten-/Shuttelfahrten am Standort in Garching, wird mittlerweile aufgrund der Corona-Pandemie und einem veränderten Reiseaufkommen aber nur noch selten genutzt.

1.3. Klimaschonend tagen

Nicht erst seit der Corona-Pandemie wägen wir bei der Planung von Veranstaltungen der GRS ab, welche Argumente jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung in virtueller Form, als Hybridveranstaltung oder als Präsenzveranstaltung sprechen. **Wir**

orientieren uns insbesondere am „*Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen*“, den das BMUV und das UBA herausgeben. Da die Hauptbelastung der Umwelt bei Veranstaltungen in der Regel durch die An- und Abreise der Teilnehmenden verursacht wird, ist eine gute Anbindung des Veranstaltungsortes an den ÖPNV das vorrangige Auswahlkriterium. Auch insoweit ist die Lage der GRS-Standorte (insbesondere in Köln und Berlin) vorteilhaft.

2. Mitarbeitende binden, um Kompetenzen nachhaltig zu sichern

Die GRS stellt dem Bund und der Öffentlichkeit Wissen und Fähigkeiten bereit, die langfristig gebraucht werden. Im Bereich der kerntechnischen Sicherheit und des Strahlenschutzes geht es insbesondere darum, auch nach der Vollendung des Atomausstiegs die **notwendigen Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln, um einen effektiven Notfallschutz bei Ereignissen in grenznahen Kernkraftwerken gewährleisten zu können**; hier ist die GRS gem. § 106 Abs. 3 StrlSchG als Teil des Radiologischen Lagezentrums des Bundes für anlagentechnische Bewertungen zuständig, die etwa die Grundlage für Ausbreitungsrechnungen des BfS bilden. Diese Kompetenzen sind außerdem auch **erforderlich, um sich auf internationaler Ebene effektiv für eine möglichst hohe Sicherheit einzusetzen** – dies betrifft die Regelsetzung auf Ebene der EU oder der IAEA ebenso wie grenzüberschreitende Umweltverträglichkeitsprüfungen bei Neubauprojekten in benachbarten Ländern. Bei der Zwischen- und Endlagerung besteht nach wie vor Forschungsbedarf und Bedarf an sachverständiger Begutachtung und Beratung durch unabhängige und kompetente Institutionen.

Diese Kompetenzen nachhaltig bereitzustellen und dabei mit den technischen und wissenschaftlichen Entwicklungen Schritt zu halten, ist für die GRS mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Im Fokus stehen dabei die Aus- und Weiterbildung sowie – vor allem im Hinblick auf nachhaltiges unternehmerisches Handeln – die langfristige Bindung ihrer Mitarbeitenden.

Schaffung und Erhaltung von Kompetenz als nachhaltiges Investment

Der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung steigt bereits seit Jahren kontinuierlich an, weil einschlägige universitäre Ausbildungen zurückgefahren wurden. Dementsprechend hoch ist der zeitliche und teilweise auch finanzielle Aufwand, den die GRS darin investiert, neue Fachkolleginnen und -kollegen zu Fachleuten und damit zu Kompetenzträgern zu entwickeln. Aus dem Anspruch, in der Forschung wie auch der Begutachtung und Beratung den jeweils aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik widerzuspiegeln, folgt darüber hinaus die Notwendigkeit kontinuierlicher Fortbildung. Beides macht, **neben gezielten Maßnahmen wie internen oder externen Schulungen, die Bearbeitung entsprechender Vorhaben zwingend notwendig**. Dies gilt insbesondere auch für Vorhaben mit internationalen Partnern oder für ausländische Kunden; aus diesen Vorhaben können Wissen und Erkenntnisse über ausländische Anlagen und aktuelle technische Entwicklungen gewonnen werden. Im Sinne eines nachhaltigen Kompetenzerhalts strebt die GRS deshalb auch langfristig die Akquisition von bzw. Beteiligung an derartigen Vorhaben an.

Wesentliches Ziel eines nachhaltigen Kompetenz- und Personalmanagements ist es darüber hinaus, Mitarbeitende langfristig an die GRS zu binden. Dies dient zum einen dem Erhalt der bei diesen Expertinnen und Experten vorhandenen Kompetenz. Zum anderen stellt der erhebliche Aufwand, der mit der (Weiter-)Entwicklung von Fachleuten verbunden ist, aus unternehmerischer Sicht eine signifikante Investition dar. Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns in diesem Zusammenhang, den Wert dieser Investitionen zu erhalten.

Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Perspektive vermitteln

Für eine langfristige Bindung von Mitarbeitenden sind neben einer guten Entlohnung und modernen Arbeitsbedingungen (s. dazu nachfolgend 3) zwei Faktoren entscheidend: die Wahrnehmung von Sinnhaftigkeit und Wertschätzung der eigenen Arbeit sowie – vor allem bei einer derartig ausgeprägten Spezialisierung und geringer Nachfrage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – eine sichere Berufsperspektive.

Sinnhaftigkeit und Wertschätzung zu vermitteln, liegt vor allem in der Verantwortung aller Führungskräfte der GRS. Eine entsprechende Führungs- und Kommunikationskultur zu fördern und zu erhalten, gehört zu einem nachhaltigen Personalmanagement. Dazu gehört auch, dass wir uns gemeinsam mit relevanten Stakeholdern – d. h. hier insbesondere unseren Kunden und Gesellschaftern – dafür einsetzen, dass den Mitarbeitenden in wertschätzender Weise entgegengetreten wird und insbesondere der gesellschaftliche Wert ihres fachlichen Engagements auch gegenüber der Öffentlichkeit klar kommuniziert wird.

Ganz **wesentlich vor allem für die Bindung jüngerer Mitarbeitender ist eine klare berufliche Perspektive**. Selbst wenn Sinnhaftigkeit und Wertschätzung gegeben sind, führt eine als unsicher empfundene Zukunft in der GRS fast zwangsläufig dazu, dass diejenigen, die das zukünftige Fundament der Kompetenz der GRS bilden sollen, sich anderen Branchen zuwenden – in Ansätzen ist dies bereits festzustellen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und die langfristige Verfügbarkeit von kompetenten Mitarbeitenden sicherzustellen, sind aus Sicht der GRS zwei Maßnahmen geeignet und notwendig:

Zum einen setzen wir uns dafür ein, dass die Finanzierung der Tätigkeiten der GRS für den Bund von der Vergabe einer Vielzahl einzelner Projekte auf eine **institutionelle Förderung** – wie sie für im Allgemeininteresse und mit öffentlicher Finanzierung tätige Organisationen die Regel ist – umgestellt wird. Dies würde nicht nur den Mitarbeitenden eine sichere Perspektive vermitteln und auch als Beleg der langfristigen Sinnhaftigkeit wahrgenommen werden. Es würde auch durch den Wegfall der zeit- und kostenintensiven Projektadministration sowohl auf Seiten der GRS als auch auf Seiten des Bundes eine effizientere und damit nachhaltigere Verwendung von Bundesmitteln zur Folge haben.

Zum anderen streben wir die **Gründung einer Verbrauchsstiftung an, in die die bislang ungenutzten Rücklagen der GRS einfließen**. Zweck dieser Stiftung soll es sein, gemeinnützige Forschungsvorhaben im Bereich der nuklearen Sicherheit sowohl bei der GRS als auch bei anderen Institutionen zu fördern (s. dazu auch nachfolgend 6). Eine

derartige, für den Bund kostenneutrale Projektförderung wäre sowohl mit Blick auf die Schaffung sicherer beruflicher Perspektiven als auch hinsichtlich einer sinnhaften und am Allgemeinwohl ausgerichteten Nutzung der genannten Rücklagen ein wesentlicher Beitrag zu einem nachhaltigen unternehmerischen Handeln.

3 Arbeit fair, familienfreundlich und gesund gestalten

Ein wesentlicher Aspekt nachhaltiger Unternehmensführung ist es, Arbeitsbedingungen und ein unternehmenskulturelles Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende motivieren können, weil sie sich fair behandelt fühlen und als Mensch mit individuellen Stärken, Schwächen und Bedürfnissen Respekt und Wertschätzung erfahren.

3.1 Gleichstellung und Diversität fördern

Wesentliche Voraussetzungen hierfür ist die **Schaffung von Chancengleichheit im Hinblick auf Geschlecht (Gender Equality) sowie Herkunft, Alter, religiösem oder weltanschaulichem Bekenntnis oder sexueller Orientierung (Diversity)**. Dies gilt nach unserer Überzeugung für die GRS umso mehr, als dass forschende Organisationen in der heutigen Welt Teil einer globalen Forschungscommunity sein müssen, um den notwendigen Austausch und Erkenntnisgewinn zu ermöglichen – dies gelingt nur dann nachhaltig, wenn diese Werte sowohl innerhalb der Organisation als auch im Umgang mit Menschen aus anderen Organisationen wie ausländischen Forschungspartnern und Kunden gelebt werden. Die kulturelle Offenheit und internationale Vielfalt der GRS zeigt sich auch darin, dass wir **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus fast 40 Ländern** beschäftigen.

Dem Vorgesagten entsprechend sind die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und der diskriminierungsfreie Umgang miteinander als Ziele in unseren „*Grundsätze(n) für Führung und Zusammenarbeit*“ formuliert. Eine **geschlechtergerechte Entlohnung** für vergleichbare Tätigkeiten ist bereits seit jeher durch unsere Anbindung an das Tarifsystem der TÜVe gewährleistet.

Aktuell liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der GRS bei 39 % (159 von 409). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 26 % (82 von 310), bei den Führungskräften bei 25 % (8 von 32, inklusive Stabsstellen). Wir streben an, vor allem die beiden letztgenannten **Anteile bis 2025 weiter zu erhöhen**, soweit dies arbeitsrechtlich und mit Blick auf das Interesse fachlich geeigneter Bewerberinnen möglich ist. **Längerfristig streben wir in diesem Rahmen Parität an.**

Um diese Entwicklung zu fördern, wollen wir im Dialog mit Mitarbeitenden und Betriebsräten daran arbeiten, relevante Faktoren bzw. Handlungsfelder zu identifizieren und, falls erforderlich, nach Möglichkeit zu verbessern. Zu derartigen Faktoren zählt etwa die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger (s. nachfolgend 3.2) – hiervon sind nach wie vor überproportional häufig Frauen betroffen – oder gezieltes Recruiting.

3.2 Raum für Kinderbetreuung und Pflege schaffen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur einer von mehreren Faktoren, die sich auf geschlechts- und altersbezogene Chancengleichheit auswirken. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Menschen, die sich um Kindeserziehung oder die Pflege Angehöriger kümmern, auch langfristig beruflich engagieren können, ohne dass körperliche oder seelische Gesundheit oder die Zufriedenheit mit der eigenen Berufstätigkeit Schaden nehmen. Entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, ist damit nicht nur Ausdruck von Wertschätzung und Fürsorge des Arbeitgebers, sondern auch unverzichtbar, um als attraktiver Arbeitgeber hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Schon jetzt **fördern wir Erziehende und Pflegende unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf vielfältige Weise**: durch flexible Arbeits- und Gleitzeitmodelle, durch weitreichende Möglichkeiten mobilen Arbeitens, durch Bezuschussung von KITA-Belegplätzen und eine bundesweite Notfallbetreuung mit Kostenübernahme durch die GRS und durch Eltern-Kind-Zimmern an unseren Standorten in Braunschweig, Garching und Köln. Auch hier gilt, dass wir gemeinsam mit Betroffenen, Führungskräften und

Betriebsräten im Rahmen des rechtlich und wirtschaftlich Möglichen ggf. weitere Verbesserungen und, soweit erforderlich, auch individuelle Lösungen entwickeln werden.

3.3 Gesundheit erhalten und fördern

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist bereits **fester Bestandteil unserer Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz**. Es umfasst neben erforderlichen, gesetzlich vorgegebenen Präventionsmaßnahmen, Vorsorgeangeboten und -untersuchungen auch Gesundheitstage, Rahmenverträge mit Dienstleistern, Betriebssport und vieles mehr. Durch unser Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützen wir von längeren bzw. schwerwiegenderen Erkrankungen betroffene Mitarbeitende im Dialog mit dem Betriebsrat sowie bei Bedarf mit Unterstützung durch den arbeitsmedizinischen Dienstleister der GRS dabei, ihren Weg zurück in die berufliche Tätigkeit ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten.

Die Personalstatistiken zu Arbeitsunfähigkeitszeiten (Krankenstand) und sonstigen Fehlzeiten werden analysiert und bewertet, ohne dass dabei personen- bzw. einzelfallbezogene Daten in den Blick genommen werden. Unser **Ziel ist es, bei den entsprechenden Kennzahlen stets deutlich bessere Werte zu erzielen als in den jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen** für die dortigen Versicherten ausgewiesen werden.

Die Rolle und die Bedeutung guter Führung wird hierbei nicht unterschätzt. Entsprechend sensibilisieren und schulen wir auch unsere Führungskräfte. Gerade durch die Pandemie haben das Thema „Führen auf Distanz“ und die interne Kommunikation im mobilen Arbeiten erheblich an Bedeutung gewonnen. Um den Austausch – auch im Kontext des mobilen Arbeitens – sicherzustellen, haben sich die Geschäftsführung und die Bereichsleitungen auf verbindliche Regelungen für die Kommunikation geeinigt.

4. Bildung unterstützen

Als gemeinnützig forschende Organisation sehen wir uns in der Verantwortung, im Sinne des Nachhaltigkeitsziel „Hochwertige Bildung“ der Vereinten Nationen einen **Beitrag zur Förderung von Bildung und zur Vermittlung von Wissen aus unseren**

Arbeitsgebieten zu leisten. Zu unserem sozialen Engagement gehört es deshalb auch, schulische und universitäre Bildungsangebote durch Beteiligung von Fachleuten der GRS zu unterstützen.

Darüber hinaus wollen wir künftig schulische Bildung auch dadurch unterstützen, dass wir steuerlich abgeschriebene und aus technischen Gründen ausgemusterte Computerhardware verstärkt gemeinnützigen Initiativen überlassen, die diese Hardware ehrenamtlich aufbereiten und an sozial benachteiligte Schülerinnen und Schüler verteilen können. Damit sollen sowohl ein kleiner Beitrag zu mehr Chancengleichheit bei digitaler Bildung geleistet als auch durch eine verlängerte Nutzungsdauer der Geräte Ressourcen geschont werden.

Um **Wissen einer breiteren Öffentlichkeit zu vermitteln**, gehen wir verschiedene Wege. Zum einen gehört es zu unserem Selbstverständnis, Medienschaffenden vor allem aus dem Bereich des Wissenschaftsjournalismus als fundierte und neutrale Quelle für valide Informationen bei allen Fragen rund um die nukleare Sicherheit und den Strahlenschutz zur Verfügung zu stehen. Zum anderen nutzen wir unsere Webpräsenz, Soziale Medien und Videoformate, um in transparenter Weise über unsere Arbeit zu berichten und allgemeinverständlich aufbereitetes Fachwissen anzubieten.

5. Umweltschonend und fair beschaffen

Das Kriterium der Nachhaltigkeit ist in unserem Beschaffungsprozess bei der in der Regel zentralen Beschaffung von Materialien, Produkten und Dienstleistungen fest verankert und wird entsprechend angewendet. Bei Produkten wird bspw. auf renommierte Umweltzeichen (wie z. B. „Blauer Engel“), soziale Siegel oder unabhängige Zertifizierungen geachtet. Existiert für das zu beschaffende Produkt oder die Dienstleistung keine renommierte Kenn-/Auszeichnung der Einhaltung ökologischer und sozialer Aspekte, ist die Erfüllung der Kriterien möglichst anderweitig zu recherchieren. **Ökologische und soziale Aspekte sind neben der Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgrundsatzes abzuwägen zu berücksichtigen.** Von Dienstleistern fordern wir entsprechende Nachweise ein.

Computerhardware sowie die erforderliche Betriebs- und Anwendersoftware bilden den Kernbereich der Digitalisierung. Daher setzen wir bei der Beschaffung unserer Computerhardware auf hochwertige Businessprodukte von Herstellern, die eine möglichst lange Lebens- und Supportdauer (i. d. R. 5 Jahre) garantieren. Verfügbare Umweltinformationen für diese Produktkategorien (wie z. B. die Kriterien des *Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT)*)¹ werden in unserem Beschaffungsprozess bei der Lieferanten- und Produktauswahl berücksichtigt. Dies schließt sowohl die Herstellungsprozesse und den Energieverbrauch im Betrieb als auch die Recyclingfähigkeit ein.

6. Social Funding

Mit der Gründung einer Verbrauchsstiftung wollen wir einen Teil der bislang weitgehend ungenutzten Rücklagen der GRS dazu zur Verfügung stellen, **gemeinnützige Forschungsprojekte anderer Forschenden bzw. Institutionen zu Fragen der nuklearen Sicherheit zu fördern**. Eine Gegenleistung an die GRS soll damit nicht verbunden sein. Damit wollen wir über unsere eigenen Arbeiten und die Aus- und Weiterbildung unserer Fachleute hinaus einen Beitrag zum langfristigen Erhalt entsprechender Kompetenzen leisten.

7. Social Volunteering

Als gemeinnützige Organisation wollen wir uns nicht nur mit unserer Arbeit und unseren Aktivitäten abseits fachlicher Projekte für Nachhaltigkeit einsetzen, sondern auch unsere **Mitarbeitenden darin unterstützen, sich privat für entsprechende Ziele zu engagieren**. Wir sind uns dabei bewusst, dass wir als nahezu vollständig öffentlich finanziertes Unternehmen im Hinblick auf wirtschaftliches Handeln eine besondere Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Gesellschaftern und der Öffentlichkeit haben. Deshalb streben wir an, im Einvernehmen mit den relevanten Stakeholdern ein Modell für eine entsprechende Unterstützung zu entwickeln, das über die bereits gegebene flexible Gestaltung der Arbeitszeiten hinausgeht (bspw. in Form eines zusätzlichen Urlaubstags

¹ Siehe hierzu die Publikation „Umweltinformationen für Produkte und Dienstleistungen: Anforderungen – Instrumente – Beispiele“, 7. überarbeitete Auflage, Stand September 2019 (abrufbar unter https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/umweltinformationen_produkte_dienstleistungen.pdf).

pro Jahr für die Teilnahme an Initiativen in den Bereichen Umweltschutz oder schulischer bzw. universitärer Bildung).

8. Nachhaltigkeitscontrolling weiterentwickeln

Nachhaltigkeitsaspekte sind bereits an verschiedenen Stellen in unserem nach der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001:2015 und der Informationssicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2013 zertifizierten Integrierten Managementsystem (IMS) verankert. Deren Beachtung ist verpflichtend. Gleichwohl sollen diese Aspekte schrittweise vertieft und unsere Nachhaltigkeitsziele stärker hervorgehoben werden. Dies geschieht über unser Leitbild, unsere Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sowie die Prozesse und Handlungsgrundsätze. Ein Mehr an Transparenz werden wir durch ein **verstärktes Nachhaltigkeitscontrolling mittels entsprechender Indikatoren** schaffen (Zahlen, Daten, Fakten).

Unsere Beschäftigten werden diese Indikatoren ab der zweiten Jahreshälfte 2022 an zentraler Stelle in Form eines internen Dashboards finden. Unseren übrigen Stakeholdern werden wir diese Informationen weiterhin über unsere Nachhaltigkeits- und Corporate Governance Berichte zur Verfügung stellen. Mittels dieser Transparenzmasken und durch entsprechende Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren wir unsere Beschäftigten. **Hierbei arbeiten wir intensiv mit den Betriebsräten zusammen.** Insbesondere im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens haben die Beschäftigten die Möglichkeit, hieran aktiv zu partizipieren und sich einzubringen. Eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung wurde zu Beginn des Jahres 2022 abgeschlossen. Derzeit wird eine neue elektronische Plattform getestet, die der praktischen Umsetzung des betrieblichen Vorschlagswesens dient.

Bis Mitte 2023 **werden wir die Kosten-Nutzen-Relation einer Zertifizierung unseres IMS nach Normen für ein Umweltmanagementsystem (UMS) evaluieren.** Die Voraussetzungen für die Implementierung eines UMS, das auf dem vorhandenen IMS basiert, sind in der GRS gegeben. Bei einer Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 könnten Synergieeffekte mit den vorhandenen Zertifizierungen genutzt werden. Der Aufwand für eine

Implementierung der Anforderungen nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) wird dagegen gegenwärtig als erheblich höher eingeschätzt.