

NACHHALTIGKEIT IN DER GRS

STRATEGIE FÜR DIE JAHRE 2026 BIS 2030

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	KLIMASCHONEND ARBEITEN	4
	2.1 Infrastruktur modernisieren, erneuerbare Energien nutzen	4
	2.2 Klimaschonend unterwegs sein	5
	2.3 Klimaschonend tagen	5
3	KOMPETENZEN NACHHALTIG SICHERN UND WEITERENTWICKELN	6
	3.1 Bindung von Beschäftigten durch Wertschätzung und Perspektive	6
	3.2 Aus- und Weiterbildung und internationale Projekte als nachhaltiges Kompetenz-Investment	7
	3.3 Aufbau und Weiterentwicklung eigener Kompetenzen und Infrastruktur im Bereich der Künstlichen Intelligenz	7
4	ARBEIT FAIR, FAMILIENFREUNDLICH UND GESUND GESTALTEN	8
	4.1 Gleichstellung und Diversität fördern	8
	4.2 Raum für Kinderbetreuung und Pflege schaffen	9
	4.3 Gesundheit erhalten und fördern	9
5	BILDUNG UNTERSTÜTZEN	10
6	UMWELTSCHONEND UND FAIR BESCHAFFEN	10
7	DIGITALE SOUVERÄNITÄT UND NACHHALTIGKEIT IM IKT-BEREICH STÄRKEN	11
8	SOCIAL VOLUNTEERING	12
9	NACHHALTIGKEIT IM MANAGEMENTSYSTEM WEITERENTWICKELN	12

1. EINLEITUNG

Die GRS bekennt sich zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen sowie der dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zugrunde liegenden Philosophie eines nachhaltigen unternehmerischen Handelns. Die Anwendung des Public Corporate Governance Kodex (PCGK), welcher die Unternehmen mit Bundesbeteiligung nicht nur zu gesetzeskonformem, sondern auch zu ethisch fundiertem, verantwortlichem Verhalten verpflichtet, ist im Gesellschaftsvertrag der GRS verankert und dementsprechend Bestandteil unseres Handlungsrahmens. Das bedeutet, dass wir bei unseren Entscheidungen sowohl in ökonomischer als auch in sozialer und ökologischer Hinsicht für eine nachhaltige Unternehmensführung sorgen und diese Aspekte so weit wie möglich in Einklang bringen.

Als überwiegend öffentlich finanzierte Forschungseinrichtung sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung und den Anforderungen der Zuwendungsgeber bewusst und agieren ressourcenschonend. Welche weiteren Ziele wir in diesem Zusammenhang verfolgen und wie wir unsere Überzeugungen strategisch und operativ in die Tat umsetzen, wird in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben. Bei der Umsetzung spielen unsere Beschäftigten, Gesellschafter und Kooperationspartner die zentrale Rolle.

2. KLIMASCHONEND ARBEITEN

Als Organisation, deren wesentlicher Zweck es ist, Mensch und Umwelt zu schützen, hat der Klimaschutz für uns eine besondere Bedeutung. Dabei orientieren wir uns an dem im Bundes-Klimaschutzgesetz formulierten Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung. 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. Als gemeinnütziges und nahezu vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziertes Unternehmen sehen wir uns dabei in besonderer Weise dazu verpflichtet, ein angemessenes Verhältnis zwischen ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit zu erreichen. Neben konkreten Maßnahmen, die wir bereits ergriffen haben bzw. deren Umsetzung wir anstreben, arbeiten wir daran, im Rahmen unseres Nachhaltigkeitscontrollings die Klimabilanz der GRS zielgerichtet messen und bewerten zu können.

2.1 Infrastruktur modernisieren, erneuerbare Energien nutzen

Bei allen Umbauten und Modernisierungsmaßnahmen achten wir auf Nachhaltigkeit und insbesondere auf die Ausschöpfung von Potenzialen zur Reduzierung des Energie- bzw. Stromverbrauchs. Entsprechend unserer bisherigen Zielsetzung konnten wir bereits bis Ende 2024 eine dauerhafte Reduktion unseres Stromverbrauchs um mehr als 15 % im Vergleich zum Niveau vor dem Jahr 2020 erreichen. Um weitere Steuerungs- und Einsparpotenziale besser identifizieren zu können, werden wir das Monitoring unseres Energieverbrauchs weiter ausbauen, beispielsweise durch einen standortübergreifenden Einsatz von Smartmetern.

Der mit Blick auf die Erhaltung und Weiterentwicklung unserer fachlichen Kompetenzen sowie unsere strengen Anforderungen an Datenschutz und -sicherheit gebotene Aufbau einer eigenen Infrastruktur zur Nutzung und Entwicklung KI-basierter Anwendungen wird zu zusätzlichem Stromverbrauch führen. Durch den Einsatz moderner Hardware und – soweit erforderlich – der Modernisierung bestehender Infrastruktur (insb. IT-Betriebsräume) streben wir an, den Verbrauch so gering wie möglich zu halten.

Darüber hinaus ermitteln wir weitere Potenziale zur Nutzung erneuerbarer Energien (Wärme, Strom und Kühlung). Entsprechend der diesbezüglichen Zielsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2020-2025 haben wir bereits am Standort in Garching eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 100 kWp installiert. Sofern miet- und baurechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen und dies mit Blick auf unsere ökonomische Nachhaltigkeit sinnvoll ist, werden wir ähnliche Maßnahmen an anderen Standorten durchführen. Außerdem werden wir, wo dies wirtschaftlich vertretbar ist, unseren Strom über „Ökostrom“-Anbieter beziehen.

2.2 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 Beschäftigten so weit wie möglich darin unterstützen, ihre Arbeitswege klimaschonend zu gestalten. Dank der guten Verkehrsanbindung unserer Standorte kommen sowohl die Nutzung des ÖPNV als auch des Fahrrads in Betracht. Über einen Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn bietet die GRS ihren Beschäftigten bereits die Möglichkeit des Bezugs eines Deutschland-Ticket Jobtickets. An allen Standorten sind – teils durch entsprechende bauliche Maßnahmen – Möglichkeiten vorhanden, Fahrräder sicher abzustellen. Auch die Beibehaltung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens trägt dazu bei, Pendelstrecken und damit wegebedingte CO₂-Emissionen einzusparen.

Eine signifikante Reduzierung von CO₂-Emissionen werden wir auch weiterhin auch durch eine klimabewusste Organisation von Dienstreisen erzielen. Dienstreisen werden nach den Vorgaben des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) durchgeführt. Danach sind Dienstreisen möglichst umweltverträglich und nachhaltig durchzuführen. Konkret bedeutet dies, 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.

In Umsetzung unserer diesbezüglichen Zielsetzung haben wir unseren bisherigen Geschäftsprozess „Reisemanagement“ zum Prozess „Mobilitätsmanagement“ weiterentwickelt. Dieser Prozess berücksichtigt die Themenbereiche Arbeitswege, Dienstreisen und Dienstwagen/Fuhrpark. Bei der Gestaltung und 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 sich der Fuhrpark der GRS derzeit auf lediglich vier Fahrzeuge beschränkt. Dabei handelt es sich um einen vollelektrischen Pkw, zwei Hybrid-Pkw und einen Transporter mit Dieselantrieb.

2.3 Klimaschonend tagen

Bei der Planung von Veranstaltungen der GRS wägen wir ab, welche Argumente jeweils für die Durchführung einer Veranstaltung in virtueller Form, als Hybridveranstaltung oder als Präsenzveranstaltung sprechen. Dabei orientieren wir uns insbesondere am „Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen“, den das BMUKN 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.

3. KOMPETENZEN NACHHALTIG SICHERN UND WEITERENTWICKELN

Die GRS stellt dem Bund und der Öffentlichkeit Wissen und Fähigkeiten bereit, die langfristig gebraucht werden. Im Bereich der kerntechnischen Sicherheit und des Strahlenschutzes stellt sich nach der Vollendung des Atomausstiegs die Herausforderung, 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. Diese Kompetenzen sind auch erforderlich, um sich auf internationaler Ebene effektiv für eine möglichst hohe Sicherheit einzusetzen, beispielsweise bei der Regelsetzung auf Ebene der EU oder der IAEO oder bei grenzüberschreitende Umweltverträglichkeitsprüfungen bei Neubauprojekten in benachbarten Ländern. Auch bei der Zwischen- und Endlagerung besteht noch langfristig Forschungsbedarf und Bedarf an sachverständiger Begutachtung und Beratung durch unabhängige und kompetente Institutionen.

3.1 Bindung von Beschäftigten durch Wertschätzung und Perspektive

Von besonderer Bedeutung für den Kompetenzerhalt in der GRS ist die langfristige Bindung von qualifizierten Fachleuten als den wesentlichen Kompetenz- und Erfahrungsträgern in teils hochspezialisierten Fachgebieten. Für eine langfristige Bindung von Beschäftigten sind neben einer guten Entlohnung und modernen Arbeitsbedingungen zwei Faktoren entscheidend: die Wahrnehmung von Sinnhaftigkeit und Wertschätzung der eigenen Arbeit sowie 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. Gemeinsam mit relevanten Stakeholdern setzen wir uns dafür ein, dass den Beschäftigten in wertschätzender Weise entgegengetreten wird und insbesondere der gesellschaftliche Wert ihres fachlichen Engagements auch gegenüber der Öffentlichkeit klar kommuniziert wird.

Ganz wesentlich für die Bindung jüngerer Beschäftigter ist eine klare berufliche Perspektive. Darum 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 umgestellt wird, wie sie für im Allgemeininteresse und mit öffentlicher Finanzierung tätige Organisationen die Regel ist. Dies würde nicht nur den Beschäftigten eine sichere Perspektive vermitteln, sondern 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. Darüber hinaus streben wir die Gründung einer Verbrauchsstiftung an, in die die 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. 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.

3.2 Aus- und Weiterbildung und internationale Projekte als nachhaltiges Kompetenz-Investment

Der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung steigt 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, auch 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.

3.3 Aufbau und Weiterentwicklung eigener Kompetenzen und Infrastruktur im Bereich der Künstlichen Intelligenz

Von fundamentaler Bedeutung für den Erhalt der Fähigkeit der GRS, Forschungsarbeiten sowie Begutachtung bzw. Beratung von Behörden auf dem aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik durchführen zu können, sind der Aufbau und die kontinuierliche Weiterentwicklung eigener wissenschaftlicher Kompetenzen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI). Dies betrifft zum einen die Aussagefähigkeit etwa im Hinblick auf den Einsatz von KI in der Kerntechnik, wie er in Teilgebieten bereits Realität ist und zu neuen sicherheitstechnischen Fragestellungen führt. Zum anderen sind KI-basierte Anwendungen auch als Werkzeuge in der Forschung unverzichtbar, um mit internationalen Entwicklungen Schritt zu halten.

Um dies zu ermöglichen, investieren wir sowohl in entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen als auch in den Aufbau einer entsprechenden IT-Infrastruktur, die es ermöglicht, KI-basierte Anwendungen auf eigener Hardware zu nutzen und selbst zu entwickeln. Letzteres ist zum einen erforderlich, um das notwendige Maß an Datensicherheit gewährleisten zu können. Zum anderen wollen wir durch die Entwicklung eigener Software mit KI-Anwendungen ermöglichen, dass der über mehr als vier Jahrzehnte aufgebaute Bestand an Wissen und Daten zukünftig effizienter nutzbar gemacht wird, beispielsweise durch KI-basierte Chatbots bzw. Suchfunktionen.

4. ARBEIT FAIR, FAMILIENFREUNDLICH UND GESUND GESTALTEN

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

4.1 Gleichstellung und Diversität fördern

Wesentliche Voraussetzungen hierfür ist die Schaffung von Chancengleichheit im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft, Alter, religiösem oder weltanschaulichem Bekenntnis oder sexueller Orientierung. 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. 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 Tariffsystem der TÜV e gewährleistet.

Mit Stand Oktober 2025 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der GRS bei 42 % (148 von 356). Bei den technisch-wissenschaftlichen Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 34 % (100 von 294), bei den Führungskräften auf der Ebene der Geschäftsführung bei 50 %, auf der Ebene der Bereichsleitungen bei 57 % und auf der Ebene der Abteilungsleitungen bei 21 %.

4.2 Raum für Kinderbetreuung und Pflege schaffen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist 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 Ausdruck von Wertschätzung und Fürsorge des Arbeitgebers und auch unverzichtbar, um als attraktiver Arbeitgeber hochqualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Wir fördern Erziehende und Pflegende unter unseren Beschäftigten auf vielfältige Weise: durch flexible Arbeits- und Gleitzeitmodelle, durch weitreichende Möglichkeiten mobilen Arbeitens, durch Bezuschussung von KITA-Belegplätzen und durch eine bundesweite Notfallbetreuung mit Kostenübernahme durch die GRS. 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.

4.3 Gesundheit erhalten und fördern

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist fester Bestandteil unserer Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es umfasst neben den 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. schwerwiegenden Erkrankungen betroffene Beschäftigte 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.

5. 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. Deshalb unterstützen wir unsere Fachleute bei der Ausübung von Lehr- bzw. Dozententätigkeiten, unterstützen Promotionen und die Anfertigung von Masterarbeiten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse und fördern den wissenschaftlichen Austausch durch die Aufnahme von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus anderen Ländern.

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.

6. 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. Ökologische und soziale Aspekte sind neben der Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgrundsatzes angemessen zu berücksichtigen. Bei Produkten wird bspw. auf renommierte Umweltzeichen (wie z. B. „Blauer Engel“), soziale Siegel oder unabhängige Zertifizierungen geachtet. Die Kriterien für die Auswahl eines Produktes oder einer Dienstleistung sind angemessen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Von Dienstleistern fordern wir entsprechende Nachweise bzw. Selbstauskünfte 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)) 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.

7. DIGITALE SOUVERÄNITÄT UND NACHHALTIGKEIT IM IKT-BEREICH STÄRKEN

Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) bezieht sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur auf die Beschaffung und den Betrieb ressourcenschonender und energieeffizienter IT-Infrastrukturen und langlebiger Hardware, sondern auch auf digitale Geschäftsmodelle mit langfristigem Support und möglichst unter Vermeidung der Abhängigkeiten („Lock-in-Effekten“) von einzelnen Anbietern. Digitale Souveränität wird gefördert durch Open-Source-Systeme, die weniger anfällig sind für Störungen der Lieferkette und Einflussnahmen großer Akteure – ein wichtiger Aspekt nachhaltiger Digitalisierung.

Eine nachhaltige IKT setzt aus Sicht der GRS daher die hinreichende Kontrolle über Technologien, Daten und Infrastrukturen voraus. Gleichzeitig sind die Aspekte „Skalierbarkeit“, „Portabilität“ und „Performance“ zu berücksichtigen. Inwieweit sich diese Aspekte mit eigener IT-Infrastruktur, hybriden Modellen oder Cloud-Lösungen auch unter dem Aspekt ökonomischer Nachhaltigkeit erreichen lassen wird im Rahmen des strategischen Enterprise Architecture Management (EAM) ermittelt.

Vor diesem Hintergrund richten wir unser Budget für IKT nachhaltig aus und definieren ambitionierte Ziele. Hierzu zählt auch die Evaluation der Nutzung von Open-Source-Software mit dem Ziel der Reduzierung von Abhängigkeiten von großen Tech-Konzernen und der Stärkung der europäischen Wertschöpfungskette. In diesem Zusammenhang wird unter anderem der Kontakt zum Zentrum Digitale Souveränität (ZenDiS) und zur Open Source Business Alliance (OSBA) gesucht. Zudem sollen diese Aspekte auch beim Abschluss zukünftiger IT-Serviceverträge verstärkt berücksichtigt werden.

8. 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 Beschäftigten darin unterstützen, sich privat für entsprechende Ziele zu engagieren. Deshalb unterstützen wir unsere Beschäftigten darin, ihr soziales Engagement – etwa bei freiwilligen Feuerwehren oder Rettungsdiensten, beim THW oder als Reservist – neben ihrer beruflichen Tätigkeit ausüben zu können, in dem wir so weit wie möglich zeitliche Flexibilität verschaffen.

9. NACHHALTIGKEIT IM MANAGEMENT- SYSTEM WEITERENTWICKELN ---

Nachhaltigkeitsaspekte sind bereits an verschiedenen Stellen in unserem nach der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001:2015 und der Informationssicherheitsnorm ISO/IEC 27001:2022 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. Mit Blick auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Bundes implementiert die GRS die wesentlichen Anforderungen der DIN EN ISO 14001:2015 in ihrem vorhandenen IMS, strebt aufgrund des finanziellen und zeitlichen Aufwands jedoch keine weitere Zertifizierung ihres IMS an.

**Gesellschaft für Anlagen-
und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH**

Schwertnergasse 1
50667 Köln
Telefon +49 221 2068-0

Forschungszentrum
Boltzmannstraße 14
85748 Garching b. München
Telefon +49 89 32004-0

Kurfürstendamm 200
10719 Berlin
Telefon +49 30 88589-0

Theodor-Heuss-Straße 4
38122 Braunschweig
Telefon +49 531 8012-0



→ www.grs.de