



BUNDESGESELLSCHAFT
FÜR ENDLAGERUNG

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

INHALT

Verantwortung	03	Gleichstellung	13
Energie	04	Beschaffung	15
Energiemanagementsystem	04	Einführung Umweltmanagementsystem	16
Verbesserung Energieeffizienz	05	Energie sparen	17
Elektromobilität und Photovoltaik	07	Wasser sparen	21
Beruf und Familie	09	Abfall vermeiden	22
Nachhaltigkeit im Arbeitsschutz	10	Emissionen reduzieren	23
Einheitliche Arbeitsschutzstandards	10	Ressourcen schonen	24
Betriebsärztliche Betreuung durch den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD)	11		
Gesundheit aktiv fördern	11		
Psychologische Unterstützung	12		

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIEN MÜSSEN LANGFRISTIG SEIN

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Nachhaltigkeit ist zu einer der zentralen Herausforderungen unserer Zeit geworden. Es stellt sich nicht mehr die Frage, ob wir nachhaltig handeln müssen, sondern wie wir in das konkrete Handeln kommen.

Als Gesellschaft des Bundes sehen wir uns in der Pflicht, aktiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Wie kann es gelingen, nachhaltige Prinzipien in unsere Geschäftsprozesse, Lieferketten, Produkte und Unternehmenskultur zu verankern? Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Zielsetzungen, Maßnahmen und Fortschritte im vergangenen Jahr und bieten damit Transparenz über unser Handeln.

Kürzlich hat der Expertenrat für Klimaschutz in seinem Prüfbericht die Prognose des Umweltbundesamtes bestätigt, dass Deutschland seine Klimaziele wahrscheinlich bis 2030 erfüllen wird. Zwei Dinge spielen dabei eine maßgebliche Rolle. Der Ausbau

der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und der Rückbau von Kohlekraftwerken haben hier einen großen Anteil. Sorgen dagegen bereiten die Bereiche Verkehr und Gebäudesektor.

Die BGE hat ihre CO₂-Bilanz im Fokus. Eine dauerhafte Reduktion soll durch Maßnahmen erreicht werden, die Teil einer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie sind.

In der Umweltbilanz der BGE hat das Thema Energieverbrauch einen hohen Stellenwert. Daher haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Energieeffizienz zu verbessern. Die Erzeugung erneuerbarer Energien wird ausgebaut. Beispiele hierfür sind Photovoltaik und Solarthermie-Anlagen, Wärmerückgewinnung aus den Bergwerken und die Energierückgewinnung aus Schachtförderanlagen. Hier gibt es erfolgsversprechende Ansätze, die wir konsequent weiterverfolgen müssen.

Sämtliche Baustellentätigkeiten haben einen Einfluss auf die Umwelt. Die von uns eingesetzten Baustoffe wie etwa Zement sind Emittenten. Hier suchen wir nach geeigneten Alternativen. Auch im Einkauf sehen wir Ansatzpunkte, denn ein Großteil unserer Verbrauchsgüter sind zugekaufte Dienstleistungen und Waren. Darauf hinaus leisten wir unseren Beitrag zur Erhöhung der Biodiversität durch naturnahe Gestaltung des Außengeländes.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als langfristige Verantwortung und integrieren dieses Thema in strategische, technische und operative Prozesse.

Ihre Iris Graffunder
Vorsitzende der Geschäftsführung



Kabellager imendlager Konrad

ENERGIE

Energiemanagementsystem

Die BGE ist seit 2020 im Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifiziert. Das letzte Überwachungsaudit fand am 19. und 20. November 2024 statt.

Die Auditoren verschafften sich einen umfassenden Eindruck von den wichtigsten energierelevanten Dokumenten, Prozessen und Kennzahlen. Zudem wurden ihnen viele Tätigkeiten zu energierelevanten Prozessen von den zuständigen Bereichen präsentiert. Der Schwerpunkt der Prüfung lag dieses Mal auf den Standorten Asse und Konrad. Einen Tag lang waren die Auditoren jeweils vor Ort und konnten sich sowohl über als auch unter Tage ein Bild von der Umsetzung einiger Maßnahmen zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung machen. Es wurde über zukünftige mögliche Projekte bzgl. des Ausbaus der Eigenenergieerzeugung und E-Mobilität gesprochen.

Gelobt wurde insbesondere das durchweg große Bewusstsein und die hohe Motivation aller Gesprächspartner*innen für Energiethemen.

Insgesamt konnte die BGE nachweisen, dass ihr Managementsystem die Erfüllung der eigenen Anforderungen, der Anforderungen der interessierten Parteien und der zutreffenden rechtlichen Anforderungen sowie der Forderungen aus der Management-systemnorm sicherstellt.

Verbesserung Energieeffizienz

Im Jahr 2024 wurden mehrere Aufgaben zur Steigerung der Energieeffizienz bearbeitet. Hierzu gehört beispielsweise der Abschluss der Konzeptplanung für die Wärmezentrale des Hauptgebäudes in Peine zum klimaneutralen Umbau.

Im Zuge der Konzeptplanung sind diverse CO₂-neutrale Alternativen zur Wärmeversorgung des Hauptgebäudes in der Eschenstraße untersucht worden. Dabei standen insbesondere die Nutzung von Umweltwärme – in Form von Luft- und Geothermie – sowie verschiedene technische Varianten im Fokus. Zusätzlich wurde die Einbindung von Abwärme aus dem Rechenzentrum berücksichtigt, da das Energieeffizienzgesetz (EnEfG) eine verpflichtende Nutzung von Abwärme vorsieht und deren Anteile in den kommenden Jahren schrittweise erhöht werden. Das neue Konzept sieht die Wärmeversorgung mittels Wärme pumpen und einer Spitzenlastabdeckung durch Gas vor. Bis zur Umsetzung wird der Einsatz der Wärmerückgewinnung aus einem neuen Rechenzentrum betrachtet.

Der Umstieg auf Umweltwärme durch den Einsatz von Wärmepumpen setzt eine gut gedämmte thermische Gebäudehülle voraus, um die Heizlast zu minimieren und Wärmeverluste zu reduzieren. Das

Messgerät Sonascreen 2 zum Auffinden von Leckagen in Druckluftsystemen und Überwachung von Lagertemperaturen an Lüftern und Antrieben zur vorbeugenden Instandhaltung



1995 errichtete Hauptgebäude verfügt jedoch über große Glasflächenanteile, wodurch der energetische Zustand der Gebäudehülle nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik entspricht. Zudem führen ineffiziente Anlagentechniken wie Lüftungsanlagen ohne Wärmerückgewinnung zu hohen Energieverlusten und beeinträchtigen die Energiebilanz des Gebäudes erheblich.

Das weitere Ziel ist es, das Hauptgebäude auf Basis der Ergebnisse der Konzeptplanung zur Wärmeversorgung einer detaillierten energetischen Analyse zu unterziehen. Dadurch sollen Energieeffizienz, Verbrauch und Einsparpotenziale bewertet werden, um die zukünftige Wärmeversorgung optimal an die Bedürfnisse des Gebäudes anzupassen.

Auch auf den Schachtanlagen wurde an der Verbesserung der Energieeffizienz gearbeitet. Beispielsweise wurde für die vorbeugende Instandhaltung der Druckluftanlagen und die Überprüfung von Lagerstellen an Motoren und Lüftern entsprechende Messtechnik beschafft. Die Erzeugung von Druckluft ist sehr energieintensiv und teuer. Durch vorbeugende Instandhaltungsmaßnahmen aufgrund entsprechender Messergebnisse können sowohl Energie als auch Kosten gespart werden.

Darüber hinaus wird die umweltschonende Energienutzung durch den Ausbau der erneuerbaren Energien verbessert. Dafür wurden 2024 die Entwurfspläne für die Installation von entsprechenden Photovoltaikanlagen auf dem Materialwirtschaftsgebäude der

Schachtanlage Konrad, auf dem Dach der ALF II auf der Schachtanlage Asse und für die Parkplatzflächen des Hauptgebäudes in Peine abgeschlossen.

Für die Bergwerksstandorte und den Firmensitz in Peine sind Energieteams benannt, deren Mitglieder im Elektrobetrieb, in der Instandhaltung oder im Facility Management tätig sind. Die Energieteams arbeiten unter anderem an der Umsetzung der Verbesserung der Energieeffizienz.

Zu den Aufgaben der Energieteams gehörten die Mitwirkung beim Aufbau, der Umsetzung und der Verbesserung des Energiemanagementsystems, die Erfassung, Bereitstellung und Bewertung der benötigten energiebezogenen Daten. Künftig, mit der Einführung des Umweltmanagementsystems, wird sich sowohl der Personenkreis als auch das Aufgabenfeld breiter aufstellen.

Neben den Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Verbesserung der Energieeffizienz ist es uns besonders wichtig, ein Bewusstsein bei den Mitarbeitenden zu schaffen. Hierfür wird neuen Mitarbeitenden der Rahmen unseres Energiemanagementsystems vermittelt und es werden Maßnahmen zum Energiesparen im privaten Bereich vorgestellt. Bei diesen Veranstaltungen nehmen auch etablierte Mitarbeitende gern teil und sind immer herzlich willkommen. Außerdem gibt es Aushänge zum richtigen Heizverhalten im Winter, Intranet-Beiträge und Möglichkeiten der Beteiligung, um allen Mitarbeitenden Zugang zum Energiemanagementsystem zu verschaffen.



Schutzraum unter Tage, Schachtanlage Konrad. Manometer an einer Druckflasche, die mit komprimierter und atembarer Luft gefüllt ist.



Abgasreinigung auf der Schachtanlage Konrad

Elektromobilität und Photovoltaik



Viele kleine Schritte helfen, Klimaneutralität und Energieeinsparungen zu erreichen – wie die Ladeinfrastruktur in Peine.

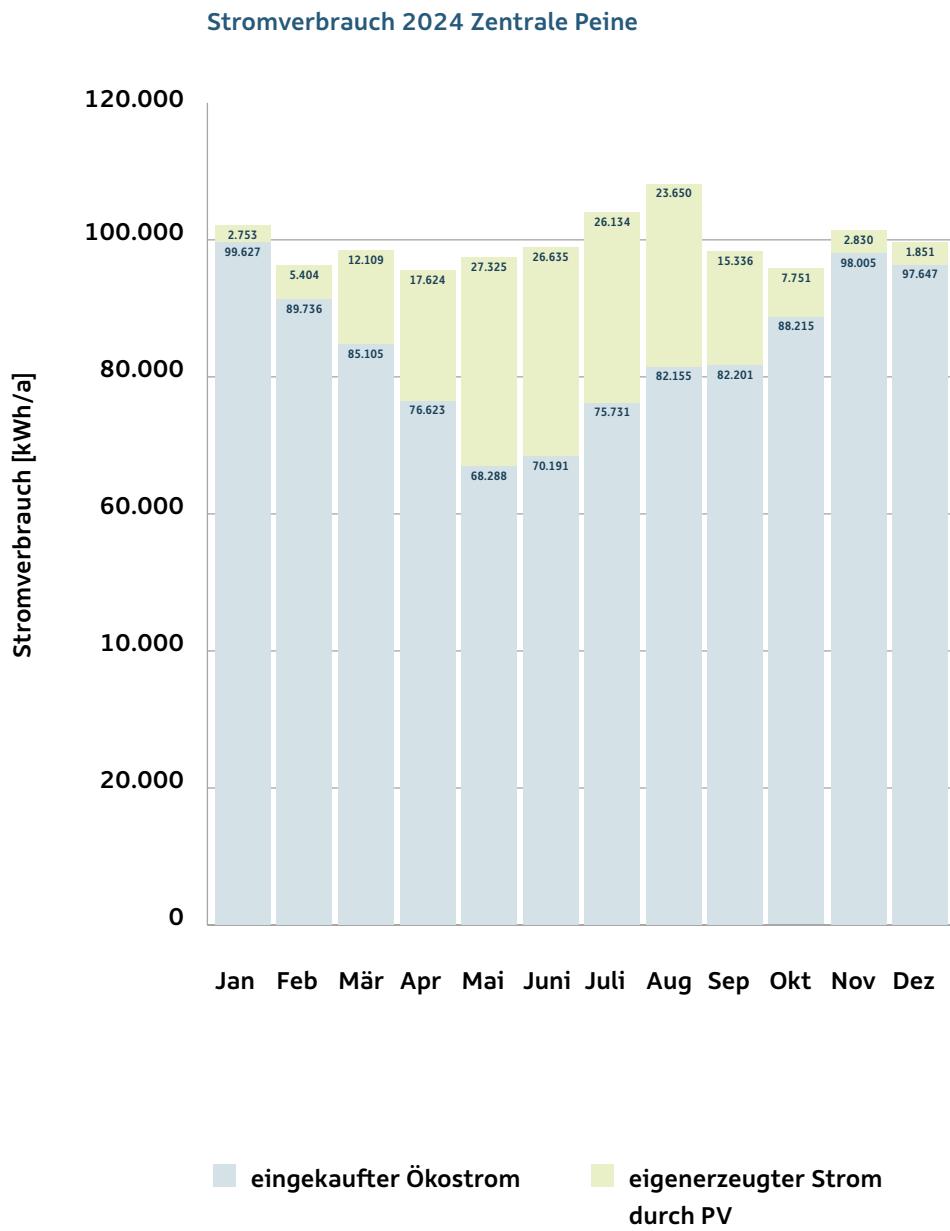
2023 wurde für die Ausweitung unserer elektrisch betriebenen Fahrzeuge eine Kostenprognose erarbeitet. Daraus resultierte die Grundsatzentscheidung: „Fahrzeuge und Arbeitsmaschinen sollen zukünftig elektrisch betrieben werden, soweit entsprechende Angebote am Markt verfügbar sind.“ Zur Stromversorgung dieser Fahrzeuge sind auf allen Standorten notwendige Investitionen zu tätigen, um eine Ladeinfrastruktur herzustellen. Die Lademöglichkeiten sollen für die Dienstwagen als auch für die PKW der Mitarbeitenden verfügbar sein.

Tabelle 1: Entwicklung des Fahrzeugpools hinsichtlich der Antriebsart für die Bürostandorte Peine, Salzgitter und Berlin (Daten jeweils zum Stand des ersten Quartals)

	2022	2023	2024	2025
Verbrenner	27	24	21	12
E-Antrieb	5	8	11	20
Hybridantrieb	5	8	11	10

Die verbliebenen Verbrennerfahrzeuge im Fahrzeugpool Peine, Salzgitter und Berlin werden bis 2030 durch E-Fahrzeuge ersetzt. Für die Bergwerksstandorte wird bei Neubeschaffungen die Möglichkeit für den Einsatz von E-Fahrzeugen stets geprüft.

Für das Thema Photovoltaik wurden im Rahmen eines Projektauftrages Entwurfsplanungen erarbeitet und durch die Geschäftsführung und die Bereichsleiter der Projekte Konrad, Asse, Morsleben sowie durch Allgemeine Dienste unterzeichnet. Gestartet werden soll mit Anlagen auf Konrad 1, auf der Asse und in der Zentrale in Peine. Standorte für weitere Anlagen auf Bestandsgebäuden oder auf Freiflächen werden ermittelt. In Morsleben wurde mit dem neuen Verwaltungsgebäude bereits eine Anlage errichtet, die 2025 ans Netz gehen soll. Bei neu zu errichtenden Gebäuden werden die entsprechenden Vorgaben der Gesetze zur Nutzung erneuerbarer Energien und der Energieeffizienz berücksichtigt.



PV-Anlage auf dem Dach der Zentrale in Peine

Die Grafik zeigt den monatlichen Stromverbrauch der Zentrale Peine im Jahr 2024. Der überwiegende Teil stammt aus gekauftem Strom (hellblau), ergänzt durch selbst erzeugten Solarstrom von unserer Photovoltaikanlage auf dem Dach (grün). Damit decken wir bereits einen Teil unseres Bedarfs eigenständig und reduzieren den externen.

BERUF UND FAMILIE

Nur Mitarbeitende, die ihren Beruf mit der Familie vereinbaren können, sind dauerhaft zufrieden und bewältigen die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Deshalb ist der BGE eine familienfreundliche Personalpolitik sehr wichtig. Zu den Kernmaßnahmen gehören die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, die Kooperation mit einem Familiendienstleister sowie ein umfangreiches Informationsangebot im Intranet. Wir messen sowohl der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung als auch der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung eine hohe Bedeutung bei. So verfügt die BGE z.B. zur Kinderbetreuung über Eltern-Kind-Büros und unsere ausgebildeten betrieblichen Pflegelotsen können bei Fragestellungen rund um das Thema Organisation von (häuslicher) Pflege wichtige Informationen bieten bzw. die Kolleginnen und Kollegen darin mit Hilfestellungen unterstützen.

Seit 2021 ist die BGE nach dem Audit berufundfamilie zertifiziert, welches die acht Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familie umfasst.

2024 wurde die Re-Auditierung erfolgreich bestanden und erneut bestätigt, dass die BGE eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik betreibt. Die bereits vorhandenen familiengerechten Maßnahmen wurden überprüft und die Vereinbarkeiten und die Kultur im Unternehmen vertieft. Dabei ging es nicht nur um strategische Ziele, sondern es wurden auch weitere konkrete Maßnahmen definiert und festgehalten.

In den nächsten drei Jahren geht es darum, diese Maßnahmen praktisch zu realisieren. So sollen bspw. eine Wissenslandkarte Vereinbarkeit und Checklisten zu den Themen Elternzeit und Pflege ebenso umgesetzt werden wie die weitere Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Vereinbarkeitsthemen und Vielfalt. Unsere Führungskräfte sind im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms thematisch eingebunden.



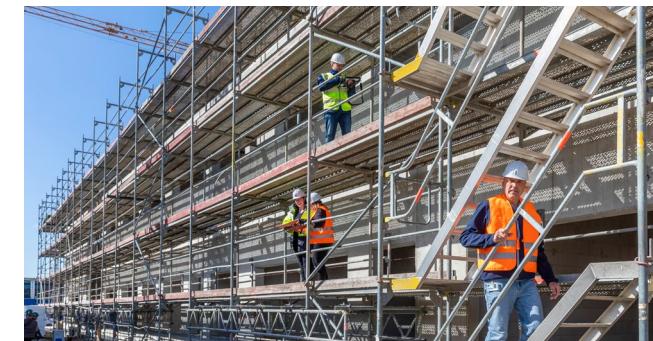
NACHHALTIGKEIT IM ARBEITSSCHUTZ

Einheitliche Arbeitsschutzstandards

Um gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und unternehmenseigene Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz weiterzuentwickeln, betreibt die BGE ein Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß den Anforderungen des nationalen „Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ bzw. der internationalen Norm ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“.

In QIV/2024 wurde die BGE erfolgreich von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie unabhängig begutachtet, erfolgreich rezertifiziert und erhielt deren Gütesiegel „Sicher mit System“.

Gemäß dem Arbeitsschutzmanagementsystem sind die Führungskräfte und Mitarbeitenden dazu aufgefordert, sich an die betrieblichen Vorgaben und Standards zum Arbeitsschutz zu halten. Sie sind dazu angehalten, unsichere Situationen oder Gefährdungen systematisch über das weiter in Richtung niedrigschwelligerer Zugang ausgebauten Meldesystem zu melden. Gefahren werden anhand von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen identifiziert, beurteilt und bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung festgelegt. Führungskräfte werden bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung von den Arbeitssicherheitlichen Diensten der Standorte beraten.



Arbeitssicherheit auf der Schachtanlage Konrad

Betriebsärztliche Betreuung durch den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD)

Der AMD stellt die betriebsärztliche Betreuung der BGE mit Unterstützung externer betriebsärztlicher Dienste an allen Standorten sicher. Nachfolgende Tabelle zeigt die direkt auf die Mitarbeiterschaft bezogene betriebsärztliche Betreuungsleistung auf:

Zusammenfassung von Untersuchungsleistungen des AMD

	2023	2024
	Gesamtanzahl	Gesamtanzahl
Untersuchte Proband*innen	761	701
Durchgeführte Untersuchungen	1.558	1.328
Angewendete berufsgenossenschaftliche Grundsätze	3.906	3.231
Durchgeführte Impfungen	458	229
Betriebsärztliche Beratungen	130	75

Gesundheit aktiv fördern

Als wichtigste Ressource tragen die Beschäftigten der Bundesgesellschaft für Endlagerung maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Deshalb soll allen Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ermöglicht werden.

Integriert in das ganzheitlich aufgestellte Betriebliche Gesundheitsmanagement der BGE trägt die betriebliche Gesundheitsförderung entscheidend dazu bei, die Gesundheitspotenziale der Arbeit für die Beschäftigten zu stärken, Erkrankungsrisiken zu senken, die persönlichen gesundheitlichen Kompetenzen zu verbessern sowie die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Die Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung werden in Form eines multimodalen, ganzheitlichen Vorgehens unter Nutzung evidenzbasierter Konzepte im Rahmen eines strukturierten Prozesses systematisch umgesetzt.

Ausgehend von den in den Lenkungskreisen vereinbarten Zielfeldern wurden im Schwerpunkt die persönlichen Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten mit zielgerichteten Maßnahmen direkt am Arbeitsplatz priorisiert.

Hierzu wurde beispielsweise ein mehrstufiges Arbeitsplatzprogramm zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates konzipiert. Im Rahmen von Workshops, Kleingruppentrainings sowie individuellen Beratungen werden die jeweiligen Kompetenzen im Umgang mit Beanspruchungen und Belastungen der Beschäftigten gestärkt und somit persönliche Strategien zum Belastungsmanagement aufgebaut. Die Optimierung der Arbeitsplatzverhältnisse unter ergonomischen Gesichtspunkten, unter aktivem Einbezug der Mitarbeitenden, ist hierbei ein weiterer wichtiger Baustein.

Ergänzt werden die Programme unter anderem durch digitale Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, um die persönlichen Gesundheitskompetenzen sowie die individuelle Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu stärken.



Aktionstag Arbeit und Gesundheit in der Zentrale in Peine

Psychologische Unterstützung

Die bereits in der BGE etablierte betriebliche psychologische Erstbetreuung bei potenziellen traumatischen Extremereignissen durch Notfallhelfer*innen wurde durch ein Wiederholungsseminar ausgebaut und den Aufbau eines entsprechenden, möglichst niedrigschwelligen Informationszugangs via BGE-Intranet verbessert.

Zusätzlich zum Psychotherapeutenverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung können die Beschäftigten neben den dort aufgezeigten Unterstützungsangeboten bei psychologischen Belastungen auch eine Kurzzeitintervention durch das vertraglich mit der BGE verbundene Institut für Psychologische Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen. 2024 haben 42 Mitarbeitende diese psychologische Unterstützungsmöglichkeit in Anspruch genommen.

GLEICHSTELLUNG

Eine vielfältige Belegschaft ist für uns ein zentraler Erfolgsfaktor für ein offenes, faires und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Wir achten die Individualität unserer Mitarbeitenden und fördern sie gezielt – unabhängig von ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Religion.

Ein besonderer Schwerpunkt unserer Personalstrategie liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen auf allen Ebenen. Zum 31. Dezember 2024 betrug der Anteil weiblicher Mitarbeitender in der BGE 27,8 Prozent der Gesamtbelegschaft, wobei zwischen den einzelnen Standorten und Fachbereichen erhebliche Unterschiede bestehen. Da unser Unternehmen stark von technischen Berufen geprägt ist und viele Positionen eine Qualifikation in gewerblichen oder MINT-orientierten Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) erfordern, sind Frauen in diesen Bereichen nach wie vor unterrepräsentiert. Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der Gleichstellung über alle Phasen des beruflichen Werdegangs hinweg.

Im Ausbildungsbereich setzen wir gezielt auf frühzeitige Impulse: So bieten wir Praktikumsplätze für Mädchen in MINT-orientierten Arbeitsbereichen an und engagieren uns aktiv im Rahmen von Aktions-tagen, Ausbildungsmessen und dem Zukunftstag. Darüber hinaus fördern wir die berufliche Entwicklung von Frauen in der BGE durch vorausschauende Nachfolgeplanung sowie durch die gezielte Identifikation und Weiterentwicklung weiblicher Talente.

Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und persönlicher Lebensplanung zu ermöglichen. Zu diesem Zweck bieten wir umfassende flexible Arbeitsmodelle an – darunter mobiles Arbeiten, Teilzeitregelungen und, wo möglich, flexible Arbeitszeiten. Unser Ziel ist es, diese Angebote kontinuierlich weiter auszubauen. Ergänzend hierzu unterstützen wir Familien mit einer Reihe umfassender Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise durch die Bereitstellung von Ruhe- und Stillräumen.

Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist für uns von besonderer Bedeutung. Zum 31. Dezember 2024 lag dieser auf der F1-Ebene bei 33,33 Prozent, auf der F2-Ebene bei 21,67 Prozent und auf der F3-Ebene bei 25 Prozent. Im vergangenen Jahr wurden über-

durchschnittlich viele Führungspositionen mit Frauen besetzt, dennoch ist eine weitere Steigerung des Frauенanteils in Führungspositionen weiterhin notwendig. Im aktuell gültigen Gleichstellungsplan der BGE für den Zeitraum 2024 bis 2027 ist das Ziel verankert, den Anteil von Frauen in Führungspositionen systematisch zu steigern: Auf der F1-Führungsebene soll ein Frauenanteil von 40 Prozent erreicht werden, auf der F2-Ebene 35 Prozent und auf F3-Ebene 30 Prozent. Zur Umsetzung dieser Zielvorgaben werden auch in den kommenden Jahren gezielte Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien kontinuierlich zu erhöhen.

Darüber hinaus setzen wir auf eine starke generationenübergreifende Zusammenarbeit. In der BGE arbeiten Mitarbeitende der Babyboomer-Generation ebenso wie Vertreterinnen und Vertreter der Generationen X, Y und Z erfolgreich zusammen. Über alle Altersgruppen hinweg fördern wir eine Kultur des lebenslangen Lernens durch individuell zugeschnittenen Weiterbildungsangebote. Aktuell wird zudem ein umfassendes Konzept zur Einführung von Mentoring-Programmen und internen Netzwerken entwickelt, um den Wissenstransfer zwischen erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden gezielt zu stärken und den Erfahrungsaustausch nachhaltig zu fördern.

Zudem liegt ein besonderer Fokus auf der Förderung der mentalen und physischen Gesundheit unserer Belegschaft. Dies umfasst unter anderem unser vielfältiges Gesundheitsprogramm sowie gezielte Unterstützungsangebote für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 verteilte sich die Altersstruktur der Belegschaft wie folgt: 4 Prozent der Mitarbeitenden waren unter 25 Jahre alt, 16 Prozent gehörten der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen an, 32 Prozent entfielen auf die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen. Weitere 22 Prozent der Beschäftigten waren zwischen 45 und 54 Jahre alt, während 26 Prozent der Belegschaft das 55. Lebensjahr bereits überschritten hatten.

Ein weiteres zentrales Anliegen der BGE ist die Förderung der Inklusion. Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein integraler Bestandteil unserer Diversity-Strategie. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem individuelle Stärken bestmöglich genutzt werden und gleichzeitig zur positiven Entwicklung des Unternehmens beitragen. Im Jahr 2024 lag der Anteil von Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung in der BGE bei 3,4 Prozent.

Mit unserer klaren Verpflichtung zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion tragen wir dazu bei, ein zukunftsorientiertes und chancengerechtes Arbeitsumfeld zu gestalten, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial bestmöglich entfalten können.



BESCHAFFUNG

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet ab dem 1. Januar 2024 Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten.

Die BGE hat bereits im Geschäftsjahr 2023 mit der Umsetzung dieser Verpflichtung begonnen. Dazu wurden die Verantwortlichkeiten und Aufgaben an ein interdisziplinäres LkSG-Team, bestehend aus Marit Neels, Stefanie Laaf, Dennis Dahlke und Sören Sonntag, übertragen.

Die BGE hat keinen Menschenrechtsbeauftragten ernannt. Die dem Menschenrechtsbeauftragten nach dem LkSG zugeschriebenen Überwachungsaufgaben obliegen bei der BGE dem Compliance- und Antikorruptionsbeauftragten. Zusätzlich zu seiner Überwachung sollen im Geschäftsjahr 2025 die vom LkSG-Team erarbeiteten Prozesse zu den Präventions- und Abhilfemaßnahmen durch weitere Kontrollaktivitäten im internen Kontrollsyste m ergänzt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass prozessorientiert ausreichende, angemessene und vor allem wirksame Kontrollen die BGE vor Risiken aus Menschenrechtsverletzungen schützen.

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte erstmals die gesetzlich vorgeschriebene Risikoanalyse im eigenen Bereich und in den besonderen kritischen Geschäftsfeldern. Basis waren die in der unternehmenseigenen Menschenrechtserklärung kodifizierten Erwartungen der Geschäftsführung der BGE. Die lieferantenspezifische Risikoanalyse erfolgte zudem auf Grundlage der Risikobetrachtung der Länder und Branchen, in denen die Lieferanten der BGE tätig sind. Es gab keine Hinweise und Erkenntnisse auf potenzielle oder tatsächliche Verstöße, die eine anlassbezogene Neubewertung eines betroffenen Lieferanten erforderlich machten.

Da die Berücksichtigung der Lieferkettenverantwortung in Vergabeverfahren und in laufenden Verträgen primär durch den Einkauf (MAT) erfolgt, hat die BGE mit Beginn des Geschäftsjahres 2024 die bisherigen zusätzlichen Vertragsbedingungen angepasst. Darüber hinaus wird in förmlichen Vergabeverfahren seit dem 1. Januar 2024 eine zusätzliche Eigenerklärung auf Einhaltung des LkSG von jedem Bieter gefordert. Damit werden die Lieferanten bei Vertragsabschluss verpflichtet, die Werte und Erwartungen aus der Menschenrechtserklärung der BGE einzuhalten.

Darüber hinaus verfügt die BGE über eine öffentlich zugängliche Beschwerdestelle. Dies ermöglicht direkt Betroffenen und auch Personen, die Kenntnis von möglichen oder tatsächlichen Verstößen haben, auf Risiken und Verstöße bezüglich der Menschenrechte und Umweltverpflichtungen hinzuweisen.

Neben der laufenden Berichterstattung im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts wird im Jahr 2025 die gesetzlich vorgeschriebene externe Berichterstattung an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) erfolgen. Im Vorgriff auf diese jährliche Berichterstattung wurden die Verantwortlichkeiten, Rollen und das Vorgehen bei der Risikoanalyse bereits an das BAFA kommuniziert und von diesem positiv bewertet.

EINFÜHRUNG UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

Die Verantwortung gegenüber der Umwelt besitzt hohe unternehmerische Priorität und ist daher ein wichtiger Teil der Unternehmenspolitik und -strategie. Durch geeignete nachhaltige Maßnahmen wie eine effiziente Nutzung von Ressourcen oder ein sachgemäßes Abfallmanagement wird die Beeinträchtigung von Ökosystemen minimiert.

Für das Jahr 2025 streben wir eine Validierung nach EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) an. Hierbei handelt es sich um das weltweit anspruchsvollste System für ein nachhaltiges Umweltmanagement.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im Jahr 2024 die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

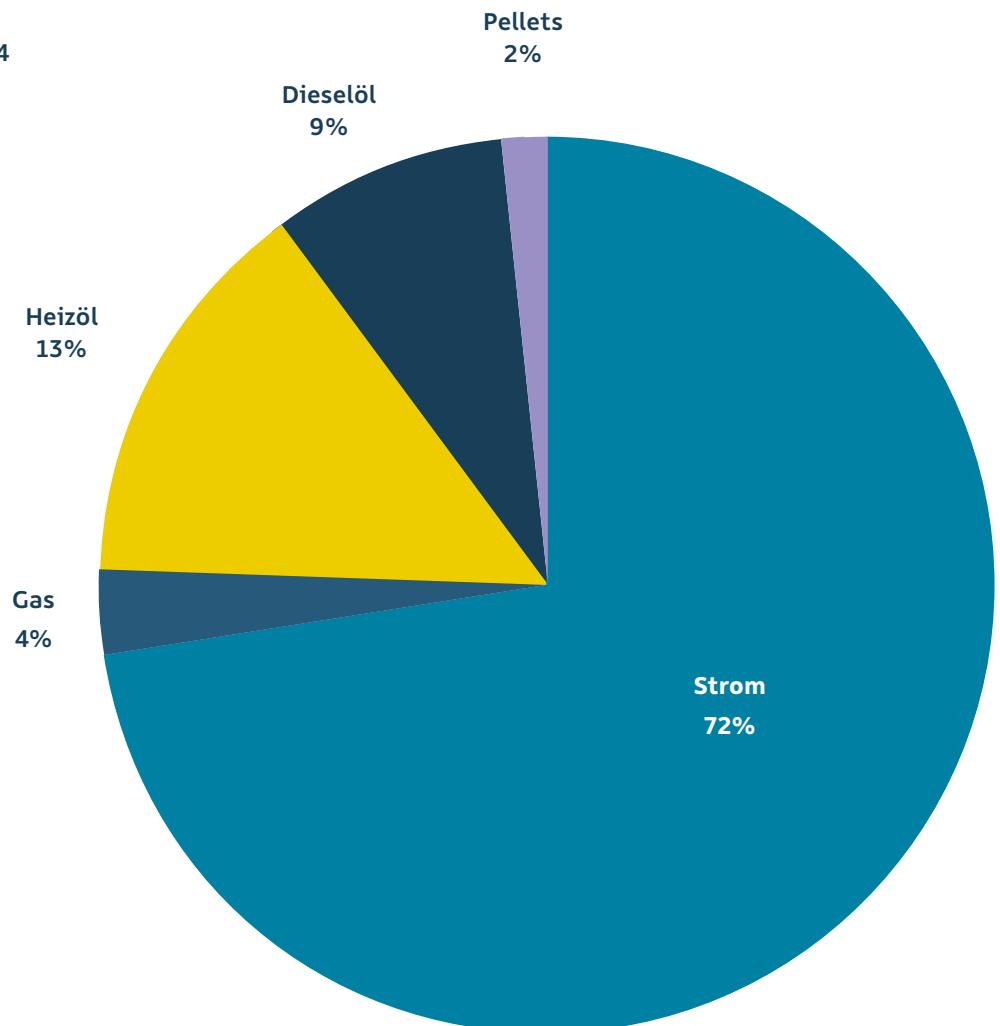
- Gründung von Umweltteams an den Bergwerksstandorten und in der Zentrale
- Analyse der Umweltaspekte (Bewertung der verursachten Umweltauswirkungen)
- Erfassung und Auswertung umweltrelevanter Daten
- Durchführung der Umweltbetriebsprüfung und von Compliance Audits (interne Audits an allen Standorten zur Überprüfung der Erfüllung der Anforderungen aus dem Bereich Umwelt und Umweltrecht)

Energie sparen

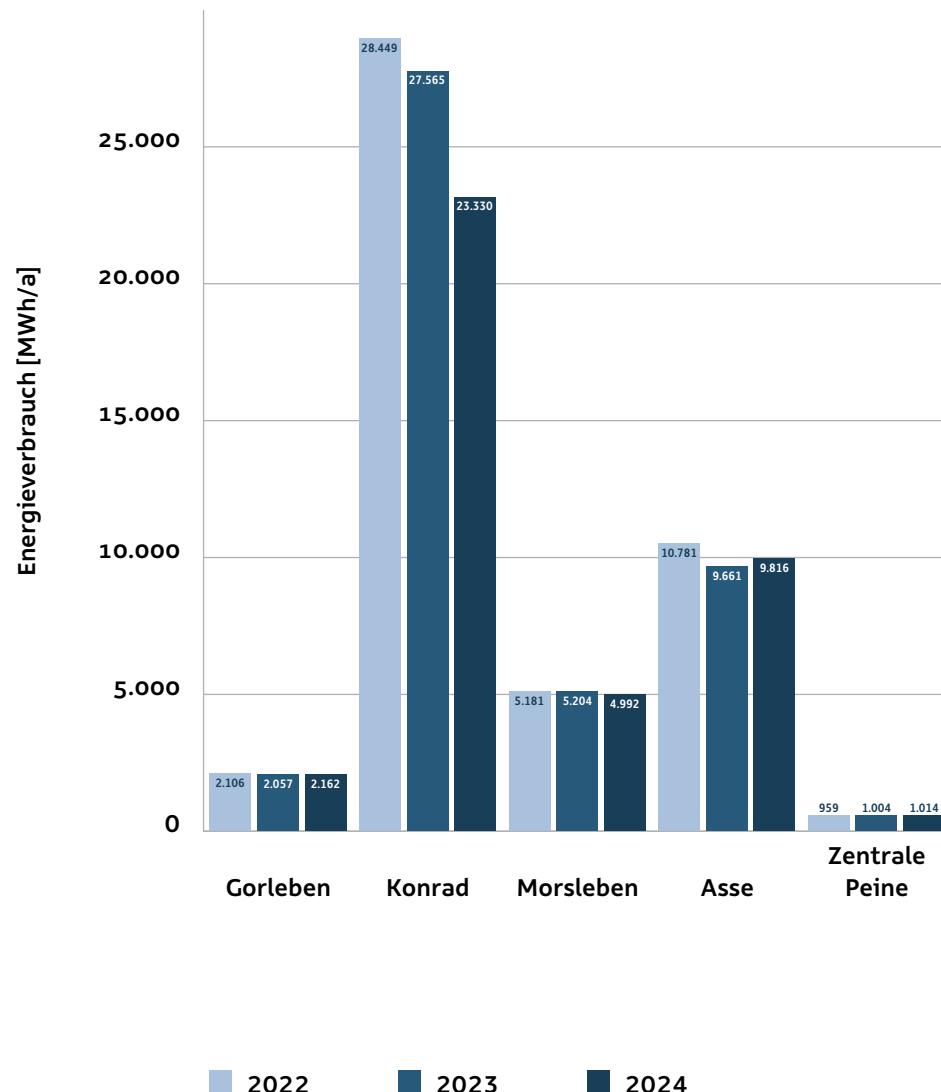
Der Energiebedarf wird durch verschiedene Energieträger gedeckt, darunter Strom, Erdgas, Diesel, Heizöl, Benzin, Flüssiggas und Pellets. Die Energieträger werden insbesondere für Schachtwetter- und Gebäudeheizungen, Hauptgrubenlüfter, Maschinen und Anlagen sowie Nutzfahrzeuge und PKW benötigt.

Für die Überwachung und Steuerung des Energieverbrauchs sind die Energieteams, die Instandhaltung sowie das technische Gebäudemanagement verantwortlich. Durch regelmäßige Kontrollen und Wartungsmaßnahmen wird ein sicherer und effizienter Betrieb gewährleistet.

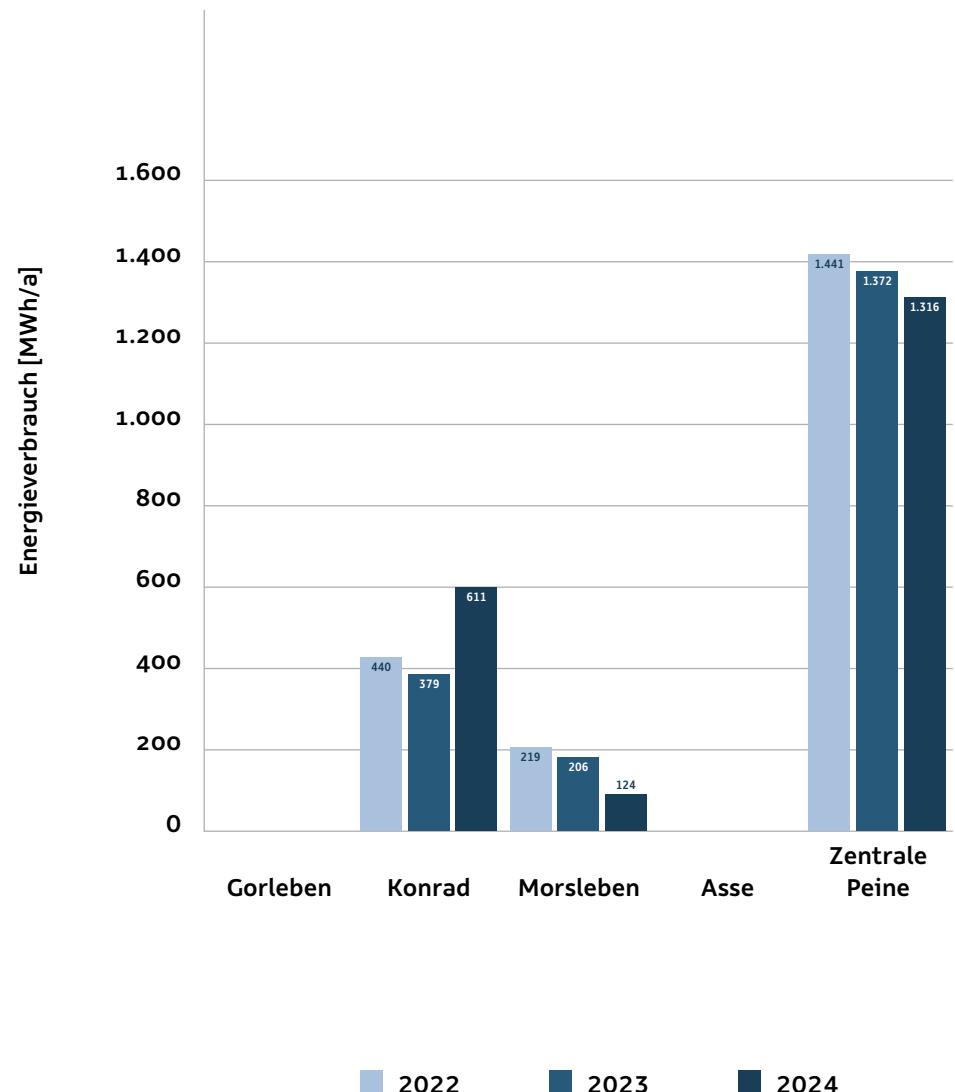
genutzte Energieträger 2024

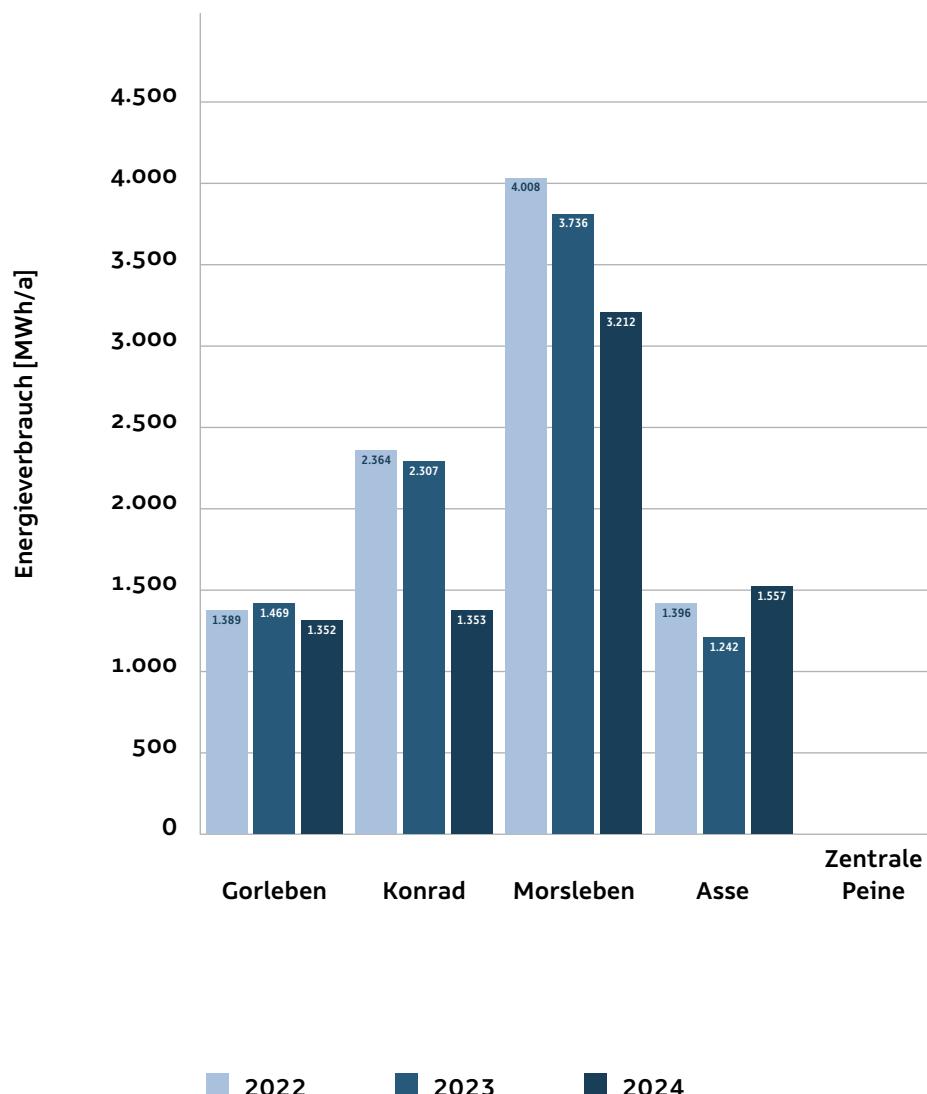
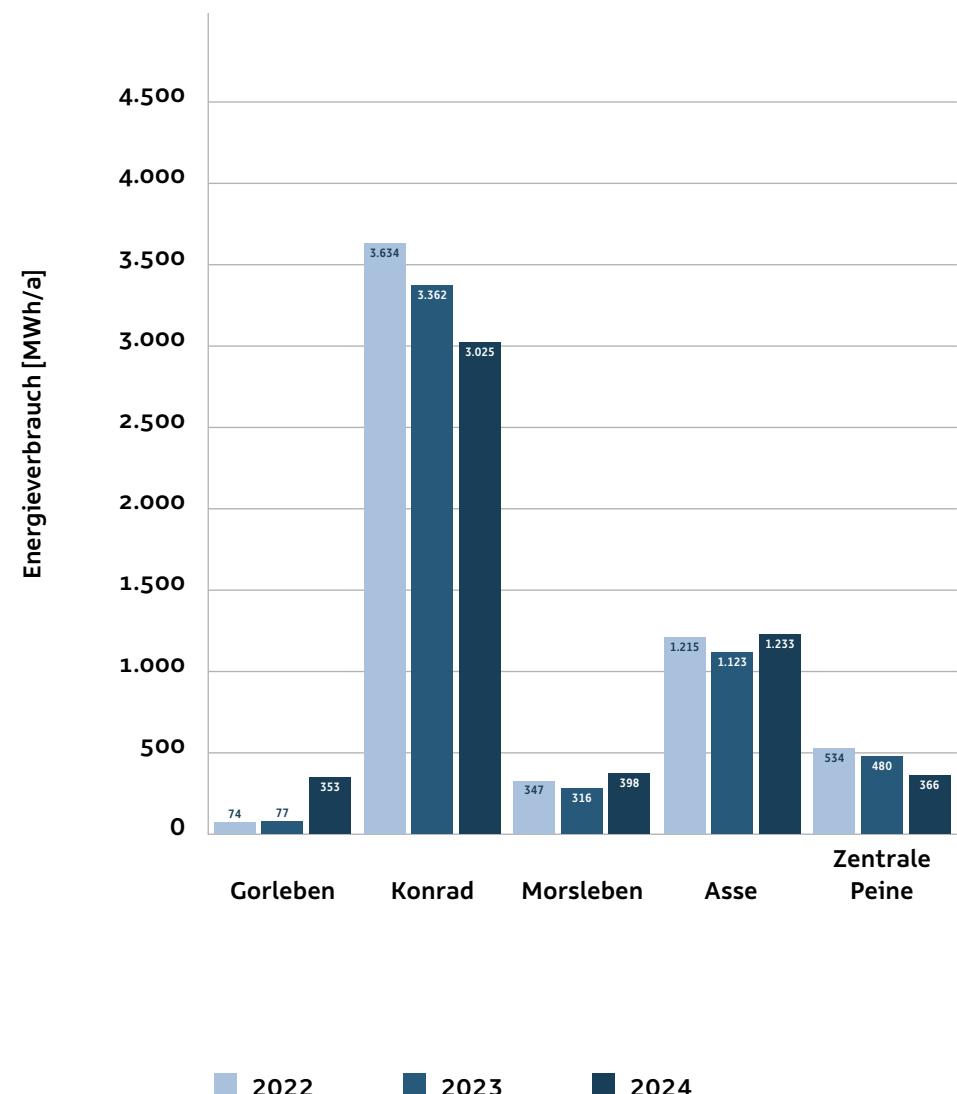


Strom (2023 – 2024: -9,2%)

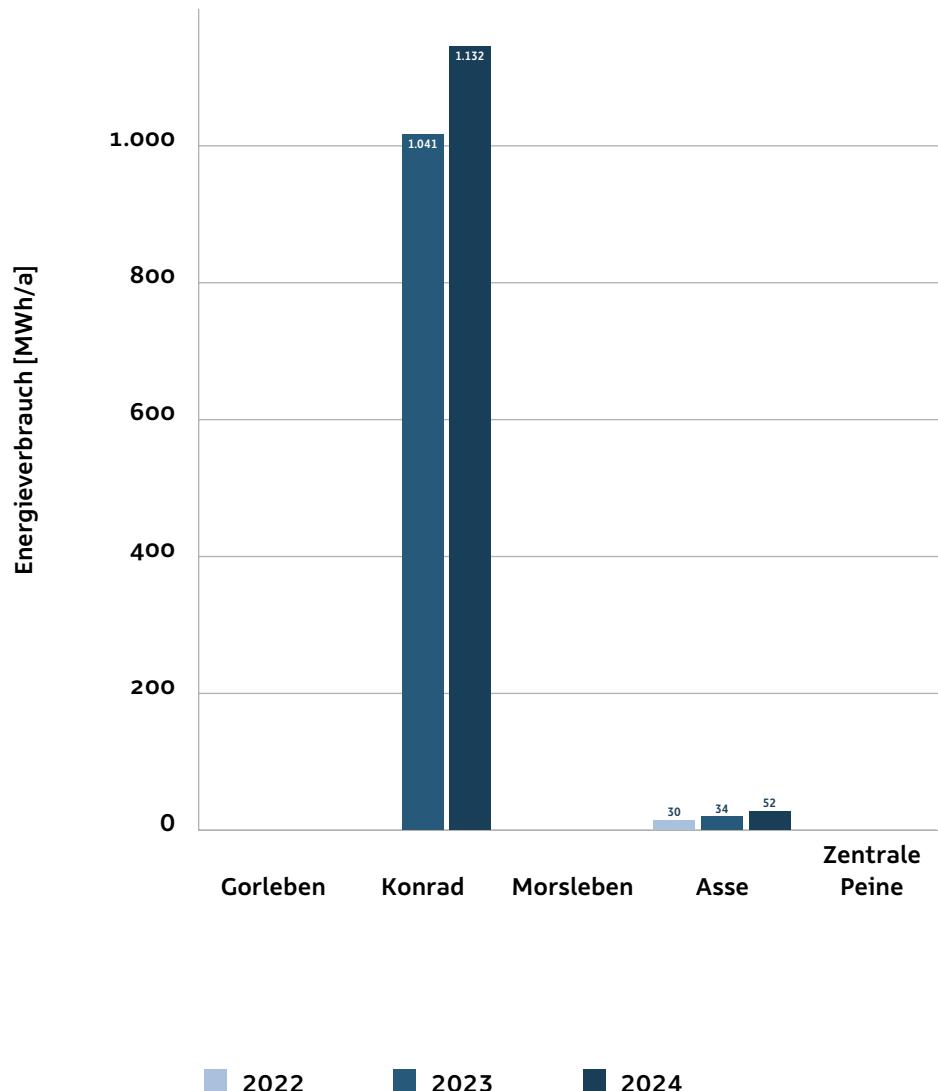


Gas (2023 – 2024: +4,8%)



Heizöl (2023 – 2024: -10,5%)**Kraftstoff (Diesel/Benzin) (2023 – 2024: +0,3%)**

Pellets (2023 – 2024: +10,2%)



Blick in den Pelletbunker
der Heizungsanlage auf der
Schachtanlage Konrad

Wasser sparen

Wasser wird im Wesentlichen für die sanitären Einrichtungen und die Bauprojekte gebraucht. Zuständig für die Wasserwirtschaft sind speziell ausgebildete Mitarbeitende. An den Standorten Morsleben und Konrad sind darüber hinaus Gewässerschutzbeauftragte benannt, welche neben der Überwachung der Gewässereinleitungen auch die Kommunikation mit den Wasserbehörden übernehmen.

Aufgrund der stark schwankenden Tätigkeiten auf den Baustellen der Bergwerke schwankt der Wasserverbrauch entsprechend. Dieser Effekt ist besonders deutlich auf der größten Baustelle auf der Schachtanlage Konrad zu erkennen.

Jährlicher Wasserverbrauch nach Standort in m³

Standort	2022	2023	2024
Asse	5.152	7.270	8.028
Gorleben	1.502	1.657	1.838
Konrad	16.433	14.436	18.371
Morsleben*	3.748	3.784	4.069
BGE Zentrale Peine	2.227	2.326	1.971
Gesamt	30.325	28.933	34.277

* Daten wurden im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2023 angepasst. Im letzten Bericht wurden nur die Entnahmestellen des Schachtes Bartensleben berücksichtigt. Jetzt ist die gesamte Anlage einbezogen.

Abfall vermeiden

Alle anfallenden Abfälle werden jährlich in einem Abfallbericht erfasst und unterliegen einer ständigen Prüfung hinsichtlich ihres Vermeidungs- und Verwertungspotenzials.

Zur Gewährleistung der getrennten Sammlung aller verwertbaren Abfälle sowie der Vermeidung der Vermischung von Sonder- und sonstigen Abfällen ist ein Sammelsystem eingerichtet. Für die getrennt zu sammelnden Abfallfraktionen stehen gekennzeichnete Sammelbehälter zur Verfügung.

Die Verwertung von Abfällen hat Vorrang vor deren Beseitigung. Die Verwertung von Abfällen, insbesondere durch ihre Einbindung in Erzeugnisse, hat ordnungsgemäß und schadlos zu erfolgen.

Eine Einteilung der Abfallarten erfolgt nach der Verordnung über das Europäische Abfallverzeichnis (AVV). Zur Bezeichnung sind die Abfälle den im Abfallverzeichnis mit einem sechsstelligen Abfallschlüssel und der Abfallbezeichnung gekennzeichneten Abfallarten zuzuordnen. Dabei wird in der AVV zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen unterschieden. Nicht gefährliche Abfälle sind beispielsweise Beton, Bauschutt und Holz. Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis oder Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern gelten hingegen als gefährlich.

Gefährlicher Abfall

	2022	2023	2024
	t	t	t
Asse	224,4	231,0	192,3
Konrad	116,1	20,5	14,6
Morsleben	8,5	11,0	6,2
Gorleben	5,0	32,0	5,9
Gesamt	354,4	295,9	219

Nicht gefährlicher Abfall

	2022	2023	2024
	t	t	t
Asse	8.415,2	9.019,2	10.301,0
Konrad	652,2	608,5	636,3
Morsleben	159,9	144,17	210,8
Gorleben	55,0	1.389,0	789,6
Peine	45,1	23,8	29,9
Gesamt	9.307,9	11.212,7	11.987,6

	2022	2023	2024
	t	t	t
Gesamtabfallaufkommen	9.662,3	11.508,6	12.206,6

Emissionen reduzieren

In der BGE soll die Klimaneutralität der Bürostandorte bis 2030 erreicht werden. Für die Bergwerke soll dies bis 2040 geschehen.

Für die Berechnung der verbrennungsbedingten CO₂-Äquivalente werden die gemessenen Energieverbräuche mit dem entsprechenden Emissionsfaktor multipliziert. Diese hängen im Wesentlichen vom Kohlenstoffgehalt und vom Heizwert des Brennstoffes oder Kraftstoffes ab.

	Emissionsfaktor [kg CO ₂ -Äq./kWh]	2022 [kg CO ₂ -Äq.]	2023 [kg CO ₂ -Äq.]	2024 [kg CO ₂ -Äq.]	
Strom aus erneuerbarer Quelle	0,02	1.148.995	1.100.730	997.921	-9,3%
Vorkettenemissionen					
Strom aus deutschem Strommix	0,49	93.895	94.737	120.599	27,3%
Heizöl	0,32	2.946.493	2.652.674	2.369.648	-10,7%
Dieselöl (und Benzin für Peine)	0,20	1.186.808	1.097.246	1.102.391	0,5%
Erdgas	0,27	335.167	318.615	353.940	11,1%
Flüssiggas	0,27	120.901	104.027	167.789	61,3%
Pellets	0,02	729	25.863	28.508	10,2%
Gesamt		5.832.988	5.393.892	5.140.796	-4,7%

Ressourcen schonen

Als Bundesgesellschaft, die im Geschäftsbereich des Bundesumweltministeriums tätig ist, sieht sich die BGE in der Verantwortung, die Natur zu schützen und sorgsam mit ihren Ressourcen umzugehen. Ein Weg der kleinen Schritte ist der Einsatz von umweltschonenden Produkten.

Im Jahr 2022 hat die Geschäftsführung auf Anregung des Kernteam Nachhaltigkeit beschlossen, künftig Recyclingpapier als Standard-Druckerpapier zu verwenden. Eingesetzt wird Papier, das zu 100 Prozent aus Altpapier besteht und mit dem Umweltzeichen Blauer Engel zertifiziert ist. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Schonung von Wäldern sowie zur Einsparung von Energie und CO₂.

Der Anteil von Recyclingpapier an der eingekauften Papiermenge entwickelte sich seitdem positiv: 2022 lag er noch bei 0 Prozent, 2023 bereits bei 17,5 Prozent und im Jahr 2024 schließlich bei 32,5 Prozent. Der Einsatz von Recyclingpapier wird schrittweise ausgebaut. Ein vollständiger Umstieg ist aktuell jedoch nicht möglich, da ein erheblicher Teil unserer Unterlagen archivierungspflichtig ist und aus qualitativen Gründen nicht auf Recyclingpapier erstellt werden darf.

Wir arbeiten jedoch weiter daran, den Einsatz von Recyclingpapier, wo möglich, konsequent auszubauen.

Die Herstellung von Frischfaserpapier ist mit erheblichen Umweltbelastungen verbunden. Für die Gewinnung des Holzes werden wertvolle Wälder gerodet und bei der Papierproduktion kommen Chemikalien zum Einsatz, die sowohl für die Umwelt als auch für die Gesundheit problematisch sein können. Der verstärkte Einsatz von Recyclingpapier trägt daher unmittelbar zur Reduktion dieser Belastungen bei und ist ein wichtiger Bestandteil unseres nachhaltigen Handelns.



BUNDESGESELLSCHAFT
FÜR ENDLAGERUNG

Impressum

Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)
Eschenstraße 55
31224 Peine
T 05171 43-0

www.bge.de
www.einblicke.de

Stand (Dezember 2025)

Texte, Konzept und Layout
Elena Bartsch, Julia Cuers-Dammann,
Oliver Kugelstadt

Gestaltung
Hunger & Koch®

Fotos
Christian Bierwagen
Anna-Kristina Bauer und Andreas Graf
BGE