



Nachhaltigkeitsbericht 2020



Endlager Morsleben: Elektromobilität Unter Tage



**BUNDESGESELLSCHAFT
FÜR ENDLAGERUNG**

Aufgaben der BGE

Die BGE macht die sichere Endlagerung radioaktiver Abfälle möglich und trägt somit zum Schutz von Mensch und Umwelt bei. So leistet sie einen entscheidenden Beitrag, um eine gesellschaftspolitische Aufgabe zu lösen.

Die BGE sucht im Rahmen der Standortauswahl den Standort für ein Endlager für hochradioaktive Abfälle, der die bestmögliche Sicherheit für eine Million Jahre gewährleistet.

Darüber hinaus errichtet sie das Endlager Konrad und betreibt das Endlager Morsleben sowie die Schachanlage Asse II und das Bergwerk Gorleben.

Im Endlager Konrad sollen bis zu 303.000 Kubikmeter schwach- und mittelradioaktive Abfälle eingelagert werden.

Im Endlager Morsleben werden schwach- und mittelradioaktive Abfälle endgelagert und radioaktiver Abfall zwischengelagert.

Das Endlager soll unter Verbleib der Abfälle stillgelegt werden.

Auf der Schachanlage Asse sind rund 47.000 Kubikmeter schwach- und mittelradioaktive Abfälle eingelagert. Deren Rückholung ist seit 2013 gesetzlicher Auftrag.

Im Erkundungsbergwerk Gorleben wurden mit Verabschiedung des Standortauswahlgesetzes im Jahr 2013 die Erkundungsarbeiten eingestellt. Die BGE bereitet die Stilllegung des Bergwerks Gorleben vor.

Inhalt

- 5 Editorial
von Stefan Studt
- 6 Ein Handlungsrahmen für alle
Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen –
wo sie herkommen, was sie nützen und warum sie auch
der BGE eine Orientierung geben können
- 9 Nachhaltigkeit bei der BGE und wie sie umgesetzt wird –
Zukunftsaufgabe und Herausforderung zugleich
Im Gespräch mit Elena Bartsch, Leiterin Nach-
haltigkeitsteam
- 11 Das Nachhaltigkeitsteam zu folgenden Fragen:
1. Warum ist es wichtig, sich als Unternehmen
zum Thema Nachhaltigkeit zu engagieren?
2. Welcher Bereich, welches Thema scheint
Ihnen besonders wichtig?
3. Wo ist der Handlungsbedarf am größten?
- 15 Nachhaltigkeitsberichterstattung: Worauf es ankommt
Gastbeitrag Prof. Dr. Annette Kleinfeld
- 18 „Die Atomenergie haben wir ausgeschlossen“
Die Chefin des KENFO Anja Mikus über die nachhaltige
Anlage der Mittel des Entsorgungsfonds
- 21 Energieeffizienz erhöhen – auf dem Weg zur Zertifizierung
- 24 Photovoltaikanlage für den Eigenstrombedarf
- 25 E-Mobilität und Bergbau – geht das zusammen?
- 27 EMAS – was sich hinter diesen Buchstaben verbirgt ...
und was die BGE damit zu tun hat
- 30 Endlagerung geht nicht ohne Schäden an der Natur
Wie werden diese ausgeglichen?
- 32 Die drei Standbeine des Betrieblichen
Gesundheitsmanagement – Ziele und Aktivitäten
- 34 Was Gleichstellung mit Nachhaltigkeit zu tun hat
- 37 Warum Qualifizierung für die BGE so wichtig ist
- 39 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht
die BGE zu einem attraktiven Arbeitgeber
- 43 Kennzahlen

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Welche Felder die BGE bereits in Angriff genommen hat



Editorial

von Stefan Studt



Die Bundesgesellschaft für Endlagerung (BGE) arbeitet an der Lösung eines großen Umweltproblems, der Endlagerung radioaktiver Abfälle in Deutschland. Als Unternehmen im Bundesbesitz ist es die Aufgabe der BGE nicht nur ein Endlager für hochradioaktiven Atommüll zu finden, die radioaktiven Abfälle aus der Schachanlage Asse II zurückzuholen, das Endlager Morsleben sicher stillzulegen und den Schacht Konrad zum Endlager für schwach- und mittelradioaktive Abfälle auszubauen: Sie hat auch die Aufgabe, die Bundesregierung bei ihren übergeordneten Aufgaben zu unterstützen. Deutschland hat sich die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele zu eigen gemacht. Und damit bestimmen sie neben dem Kerngeschäft auch den Handlungsrahmen der BGE als verantwortungsbewusstem Unternehmen.

Was die BGE bereits tut und was sie noch vorhat, steht in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Als junges Unternehmen im Jahr vier nach dem Zusammenschluss der Vorgängerinstitutionen gibt es für die BGE auf dem Feld der Nachhaltigkeit noch viel zu tun. Aber einige Themen hat sie auch schon in Angriff genommen. Um das Ziel 5 (Geschlechtergerechtigkeit) zu erreichen, gibt es bei der BGE seit 2020 einen Gleichstellungsplan. Seit 2021 gibt es eine Gleich-

stellungsbeauftragte und die BGE hat sich einem Zertifizierungsprozess zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterzogen.

Der Gesundheitsschutz spielt bei der BGE nicht nur in der Zeit der Pandemie eine große Rolle. Er gehört zu den Herzensanliegen vieler engagierter Fachleute und Freiwilliger in der BGE. Was die BGE tut, damit die Belegschaften sicher arbeiten und möglichst gesund wieder nach Hause gehen können, finden Sie in dem Artikel über die Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Ziel 3 (Gesundheit) steht im Zentrum der Unternehmensführung der BGE.

Mit einem Energieaudit, dem Bau einer Photovoltaikanlage auf dem Dach der BGE-Zentrale in Peine, der Einführung der Elektromobilität über und unter Tage arbeitet die BGE in ihrem möglichen Rahmen daran, die Klimabilanz zu verbessern. Für ein Unternehmen, das in Teilen ein Bergwerksunternehmen ist, ist das durchaus eine Herausforderung, der sich die BGE aber gerne stellt. Damit leistet die BGE ihren Beitrag zur Erreichung der Ziele 7 (nachhaltige Energie für alle) und 13 (Klimaschutz).



In den kommenden Jahren wird die BGE regelmäßig über ihre Fortschritte in ausgesuchten Feldern der Nachhaltigkeitsziele berichten. Sie wird auch darüber berichten, wenn sie Ziele nicht oder noch nicht erreicht hat. So will die BGE kontinuierlich ein bisschen besser werden – und so ihrer Verantwortung für die globalen Nachhaltigkeitsziele gerecht werden.

Ein Handlungsrahmen für alle

Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen – wo sie herkommen, was sie nützen und warum sie auch der BGE eine Orientierung geben können



Die Erwartungen sind 2012 nicht allzu hoch gewesen; Bundeskanzlerin Angela Merkel sparte sich die Reise nach Brasilien gleich ganz. Der 3. Weltgipfel in Rio de Janeiro, 20 Jahre nach dem erfolgreichsten globalen Gipfel aller Zeiten ebenfalls in Rio – dem Erdgipfel 1992 – fand in einer Zeit globaler Ernüchterung statt. Dennoch endete er mit einer überraschenden neuen globalen Agenda: den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen, die wenig später auch von einer UN-Vollversammlung verabschiedet worden sind. Von der Überwindung extremer Armut, über eine saubere und moderne Energieversorgung für alle bis hin zum Schutz der Weltmeere und des Klimas reicht die ehrgeizige Zielsetzung bis 2030.

Fast zehn Jahre später ist viel passiert. Aber die Chancen, die Ziele zu erreichen, sind dennoch klein. Denn wo immer Fortschritte gemacht worden sind, beispielsweise bei der Minderung der extremen Armut und des Hungers in der Welt, hat die Corona-Pandemie die Erfolge wieder deutlich verringert. Die Umweltziele dagegen waren in jedem der Fol-

geformate des Rio-Gipfels von 1992 der größte Schwachpunkt – nicht eines ist auch nur annähernd erreicht worden.

Die globalen Ziele haben Wirkung entfaltet, aber ... Dennoch haben die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele überall auf der Welt Wirkung erzielt. In Deutschland sind sie die Basis für die beiden jüngsten Überarbeitungen der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie geworden – die erste Fassung ist übrigens zehn Jahre nach dem Rio-Gipfel im Vorfeld des Weltgipfels in Johannesburg von der damaligen rot-grünen Regierung hektisch vorgelegt worden. Und gute zehn Jahre lang, nahm keine Regierung allzu viel Notiz von der Nachhaltigkeitsstrategie, obwohl es immer die Kanzleramtsminister waren, die sie vertreten sollten. Es ist also kein Wunder, dass der Umsetzungsstand eher bescheiden war, bevor die 17 SDGs, die globalen Nachhaltigkeitsziele, verabschiedet worden sind. Deshalb ist die Strategie dann Mitte der 2010er Jahre erstmals grundlegend überarbeitet worden. Neben der Anpassung an den globalen Handlungsrahmen sind in der Nachhaltigkeitsstrategie auch einige der

ehrzeizigen Ziele gestreckt oder ganz gestrichen worden. Denn auch Deutschland erwies sich in der Umsetzung als nur mäßig erfolgreich. Inzwischen liegt eine neue Fassung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie vor – rechtzeitig vor einem möglichen 4. Weltgipfel, falls es einen geben und jemand danach fragen sollte.

Schon der 2. Weltgipfel 2002 in Johannesburg hatte im Vergleich zum Gipfel des Aufbruchs kurz nach dem Ende der Ost-West-Konfrontation nur enttäuschend ausfallen können. Fast 30 Jahre nachdem in Rio der Grundstein für die großen Umweltverträge – die Klimarahmenkonvention, die Biodiversitätskonvention, die Wüstenkonvention und die bis heute unvollendete Waldkonvention – gelegt worden ist, hat sich der Fokus der globalen Weltrettung komplett verlagert: weg vom großen internationalen Vertrag mit möglichst verbindlichen Regeln hin zu einer globalen Koordination von Einzelhandlungen auf allen politischen und wirtschaftlichen Ebenen.



Vom verbindlichen Weltvertrag zur Summe der Teile

Zehn Jahre lang hat sich die Welt vergeblich daran versucht, die Weltprobleme global über möglichst verbindliche Verträge zu lösen. Das Kyoto-Protokoll ist nur das prominenteste Beispiel für das Scheitern dieser Strategie. In diesem ersten Weltklimavertrag sind verbindliche Sanktionen und klare Regeln vereinbart worden – aber die relevanten Spieler weigerten sich dennoch, mitzuspielen – die USA haben das Kyoto-Protokoll nie ratifiziert, und China hat der Vertrag gemäß der Erkenntnis, dass es eine gemeinsame aber geteilte Verantwortung für das Umweltproblem gibt, zunächst noch nichts abverlangt. Dafür haben alle Beteiligten so viele Ausnahmen und Schlußpföcher in den Vertrag eingebaut, dass er am Ende einem Sieb gleich und weitgehend wirkungslos blieb.

Schon beim Weltgipfel in Johannesburg zeichnete sich ab, dass Einigungen immer schwerer gefunden werden konnten. Es zeigte sich auch, dass der Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung, bei der die Industriestaaten mit ihrem Zerstörungsvorsprung vorangehen sollten, von einigen wichtigen Nationen nicht mehr akzeptiert wurde – das gilt bis heute für die USA. Der stetige Geldmangel der Vereinten Nationen führte zudem zu einer stärkeren Hinwen-

dung zur privaten Wirtschaft. In Johannesburg sind mindestens 400 so genannte private-öffentliche Partnerschaften (PPPs) vereinbart worden. Nach, zugegeben unvollständigen, Recherchen ließen sich 2012 von den 400 PPPs von Johannesburg höchstens ein Viertel überhaupt rückverfolgen. Lediglich für 20 davon ließen sich Beweise ihrer Existenz finden. Die beeindruckenden 692 Selbstverpflichtungen von Regierungen, Kommunen oder Unternehmen, die beim zweiten Rio-Gipfel 2012 erklärt worden sind, lassen sich bei vielen noch nicht einmal mehr die Urheber finden.

Dennoch ist damit das Modell der Gegenwart gefunden worden. Auch das dann schlussendlich wohl erfolgreichere zweite Klimaabkommen, das 2015 in Paris vereinbart worden ist, setzt voll auf Selbstverpflichtungen.

Allerdings haben UN und Regierungen diesmal genügend Thinktanks und Expertengremien gefunden, die den Fortschritt so aufmerksam verfolgen, dass ein Verstecken hier viel schwerer ist als in der Vergangenheit.

Die Bundesregierung hat jüngst sogar vom Bundesverfassungsgericht bescheinigt bekommen, dass sie ihre Verpflichtungen aus dem Pariser Klimaabkommen erfüllen muss – und sich dabei auf das Grundgesetz berufen. Um die Freiheit künftiger Generationen zu erhalten, muss die aktuell verantwortliche Generation mehr Leistungen für den Klimaschutz, aber auch andere Gerechtigkeitsfragen bringen.

Da kommt dann auch die BGE ins Spiel. Die Umsetzung der globalen Entwicklungsziele ist eine Gemeinschaftsleistung von vielen Akteur*innen. Genau da findet auch die BGE ihre Rolle – mit ihrem kleinen Beitrag zum großen Werk, den globalen Nachhaltigkeitszielen. Beim Ziel 8 beispielsweise, da geht es um anständige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum, leistet die BGE zur ersten Hälfte des Ziels ihren Beitrag. An den betrieblichen Standorten gibt es jeweils örtliche Betriebsräte und einen standortübergreifenden Gesamtbetriebsrat. Mit dem Leitbild, das eine Gruppe aus Mitarbeiter*innen aller Hierarchiestufen und Standorte 2019 für die BGE erarbeitet hat, und das aktuell über Trainingseinheiten ins ganze Unternehmen getragen wird, bemüht sich die BGE darum, den Anstand und den ehrlichen Umgang miteinander zu üben.

Das Klimaziel ist der BGE wiederum Ansporn, die Arbeitsprozesse über und unter Tage energiespar-samer zu gestalten und auf saubere Energien umzustellen. Nicht zu jedem Ziel kann die BGE einen Lösungsbeitrag bieten.

Aber die globalen Nachhaltigkeitsziele sind ihr ein Ansporn zur stetigen Weiterentwicklung.

Dagmar Dehmer leitet seit 2017 den Bereich Unternehmenskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der BGE. Sie war zuvor fast 30 Jahre lang Journalistin. Für den Berliner Tagesspiegel hat sie von den Weltgipfeln in Johannesburg 2002 und Rio 2012 berichtet.



Nachhaltigkeit bei der BGE und wie sie umgesetzt wird – Zukunftsaufgabe und Herausforderung zugleich

Im Gespräch mit Elena Bartsch, Leiterin Nachhaltigkeitsteam



Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die Agenda 2030 verabschiedet. Die Agenda ist ein Fahrplan für die Zukunft. 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung sind darin formuliert. Damit richtet sich dieser Fahrplan weltweit an alle Regierungen. Ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und dabei gleichsam die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft zu bewahren, ist das erklärte Ziel. Alle Staaten sind aufgefordert, ihr Tun und Handeln danach auszurichten. Handlungsfelder sind beispielsweise der verstärkte Einsatz für Frieden und Rechtsstaatlichkeit, die Bekämpfung von Korruption, aber auch Bildung für alle oder der Schutz des Klimas und der Ressourcen. Die 17 Ziele machen deutlich, wie weit der Begriff der nachhaltigen Entwicklung gefasst wird.

Seit September 2019 gibt es bei der BGE ein Nachhaltigkeitsteam – geleitet wird es von Elena Bartsch, Bio- und Umweltingenieurin. Welche Aspekte dabei besonders wichtig sind, wird im folgenden Gespräch deutlich.

Warum arbeiten wir in der BGE an dem Thema Nachhaltigkeit?

Elena Bartsch: Die BGE hat in ihrem Leitbild festgeschrieben, die sichere Endlagerung radioaktiver Abfälle möglich zu machen, um zum Schutz von Mensch und Umwelt beizutragen. Für die BGE liegt die Verantwortung nicht nur darin, die Umwelt vor radioaktiven Abfällen zu schützen. Wir sehen unsere Aufgabe auch darin, diese mit möglichst geringen Umweltschäden zu bewältigen. Nachhaltig Menschen und Umwelt zu schützen – das ist das Ziel.

Welche der formulierten 17 Ziele sind für die BGE relevant?

Elena Bartsch: Selbstverständlich alle. Aber wir konzentrieren uns im ersten Schritt auf die Ziele, auf die wir unmittelbar Einfluss haben. Wenn wir uns die 17 Ziele anschauen, haben wir primär sieben Ziele im Fokus. Dazu gehören Gesundheit und Wohlergehen, Geschlechtergleichheit, sauberes Wasser, Maßnahmen zum Klimaschutz oder Bildung.



Apropos Zahlen ... mit welchen Kennzahlen arbeiten wir? Wie sieht unsere Datengrundlage aus?

Elena Bartsch: Das ist ja unser erster Nachhaltigkeitsbericht. Wir haben ein Grundgerüst an Zahlen, aber das ist noch sehr ausbaufähig. Eines unserer Hauptziele für die kommenden Jahre ist deshalb der Ausbau unserer Datenbasis. Dadurch können wir unser nachhaltiges Engagement überwachen und Verbesserungen nachweisen. Vor allem im Rahmen der Einführung des Umweltmanagementsystems werden wir vermehrt Umweltdaten sammeln und uns Ziele zur Verbesserung setzen.

Lassen Sie uns über Nachhaltigkeit sprechen ...

Elena Bartsch: In der gängigen Literatur zur Nachhaltigkeit werden ökonomische, ökologische und soziale Aspekte unterschieden. Zur Ökonomie gehören etwa der verantwortungsvolle Umgang mit Steuergeldern, technische Funktionalität und ein hohes Innovationspotenzial. Als Bundesgesellschaft, die aus Steuergeldern finanziert wird, ist das natürlich ein ganz wichtiger Aspekt.

Der schonende Umgang mit Umweltressourcen ist aus ökologischen Gründen gefordert. Bergbau zu betreiben ist ein energieintensives Unterfangen. Hier sehen wir eine Reihe von Ansatzpunkten.

Bei den sozialen Aspekten ist die Gleichstellung für uns wichtig, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Außerdem stellen wir sehr hohe Anforderungen an die Arbeitssicherheit.

Wer unterstützt Sie dabei?

Elena Bartsch: Wir arbeiten mit einem Nachhaltigkeitsteam. Das interdisziplinäre Team besteht aus neun Mitgliedern. Mit verschiedenen Maßnahmen versuchen wir die Kolleg*innen für das Thema zu sensibilisieren. Das geschieht auf mehreren Ebenen. Wir bieten Workshops an, haben bestimmte Ziele, die wir innerhalb der BGE erreichen wollen.

Woran arbeiten Sie konkret?

Elena Bartsch: Wir sind dabei, ein Umweltmanagementsystem einzuführen und dieses zertifizieren zu lassen. Dabei werden wir vom Bundesumweltminis-

terium unterstützt. Im Kern geht es darum, Ressourcen intelligent einzusparen. Das geschieht in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, bei dem die Beteiligung der Beschäftigten und deren Vorschläge eine wichtige Rolle spielen.

Wir sind auch dabei, unsere Fahrzeugflotte auf E-Mobilität umzustellen. Wir verwenden aktuell bereits ausschließlich regenerativ erzeugte elektrische Energie. Mittlerweile haben wir eine Photovoltaikanlage auf dem Dach unserer Zentrale installiert. Diese wird u. a. zum Beladen der E-Fahrzeuge verwendet.

Unsere Energieteams an den Standorten erfassen und bewerten die Energieverbräuche vor Ort und haben einen Blick auf mögliche Einsparpotenziale. Die Bewetterung, also die Frischluftversorgung unter Tage oder Seilfahrten sind dafür gute Beispiele.

Das Nachhaltigkeitsteam zu folgenden Fragen:

1. Warum ist es wichtig, sich als Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit zu engagieren?
2. Welcher Bereich, welches Thema scheint Ihnen besonders wichtig?
3. Wo ist der Handlungsbedarf am größten?



Sonja Reinecke, Politikwissenschaftlerin,
Leiterin Stabsstelle Geschäftsführungsbüro

„Als Unternehmen im Ressort des Bundesumweltministeriums ist es für mich eine Selbstverständlichkeit, dass sich die BGE zum Thema Nachhaltigkeit engagiert. Es ist für mich kaum denkbar, dass wir als Bundesunternehmen hier nicht unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Wichtig ist mir insbesondere, dass wir das Thema Nachhaltigkeit nicht nur in der ökologischen Dimension denken, sondern auch die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte mitberücksichtigen. Und dass die Kolleginnen und Kollegen sich kreativ einbringen können. Letztlich wird die erfolgreiche Umsetzung – wie eigentlich immer – auch davon abhängen, ob es uns gelingt, die Menschen für das Thema zu begeistern.“



Dr. Stefanie Oberle-Plümpe, Molekularbiologin,
Betriebssicherheitsanalysen

„Nachhaltiges, unternehmerisches Handeln gewinnt vor dem Hintergrund des Klimawandels immer mehr an Bedeutung. Dabei ist nachhaltige Unternehmensführung eine dreifache „Win-Win-Situation“: Umwelt, Gesellschaft und das Unternehmen selbst profitieren davon. Nachhaltig agierende Unternehmen mit einer sozialverantwortlichen Führung können ihre Kosten durch einen sparsamen Ressourcenumgang senken, sind begehrte Arbeitgeber und werden in der Öffentlichkeit positiver wahrgenommen. Neben dem großen und drängendsten Thema „Reduzierung des CO₂-Ausstoßes“ sind mir die kleinen, schnell umsetzbaren Dinge, wie z. B. die Verwendung von mikroplastikfreier Handseife und ein funktionierendes Mülltrennungssystem besonders wichtig.“



Sebastian Voigt, Diplom-Bergbauingenieur,
Gruppenleiter Rückholbergwerk Asse

„Nachhaltigkeit bedeutet am Ball und auf der Höhe der Zeit zu bleiben. Es ist wichtig Dinge von vorn bis hinten zu durchdenken und dabei darauf zu achten, welche Einflüsse meine Entscheidungen auf andere Unternehmensbereiche oder nach Außen haben.“

Im technischen Bereich der BGE finden hinsichtlich Energie- und Ressourcenverbrauch die größten Umsätze statt. Beschaffungen und Prozesse sollten so aufeinander abgestimmt sein, dass Sicherheit, Effizienz und Sparsamkeit im Einklang und nicht im Widerspruch zueinanderstehen.

Das schwierigste ist nicht die Umsetzung. Nachhaltigkeit fängt im Kopf an.“



Laura Ude, Industriekauffrau,
Assistenz Abteilung Allgemeine Dienste

„Da man als Unternehmen einen großen Einfluss hat und eine Vorbildfunktion einnimmt, ist eine verantwortungsvolle Haltung gegenüber unserer Gesellschaft und der Umwelt wichtig.“

In meinen Arbeitsbereich fällt vor allem das Thema E-Mobilität. Bis zum Jahr 2025 ist es geplant, den gesamten Fuhrpark der BGE auf E-Mobilität umzustellen. Zunächst muss hierfür die Ladeinfrastruktur an allen Standorten geschaffen werden. Im Anschluss daran wird ein turnusgemäßer Ersatz der Bestandsfahrzeuge durch E-Fahrzeuge erfolgen.

Jede(r) Einzelne sollte für sich und seine/ihre Umgebung die Verantwortung übernehmen, sich über die Folgen seines/ihres Handelns bewusst werden und bereit sein, sein/ihr eigenes Handeln entsprechend zu ändern.“



Antonia Aulbert, Politikwissenschaftlerin
Referentin der Geschäftsführung

„Nachhaltigkeit bedeutet für mich, dass man sein Handeln und die damit verbundenen Auswirkungen bewusst überdenkt. Ziel ist es, negative Folgen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, um die Welt zu erhalten oder zu verbessern. Diese Verantwortung hat jeder Einzelne, aber auch Unternehmen wie die BGE. Sobald man sich mit dem Thema auseinandersetzt, wird deutlich, dass nachhaltiges Handeln nicht nur eine Herausforderung darstellt, sondern auch als Chance begriffen werden kann. Durch das Sparen von Ressourcen oder zugewandten Regelungen für die Mitarbeiter*innen profitieren die Umwelt, die Gesellschaft und die BGE selbst. Deshalb ist es mir besonders wichtig, positiv an das Thema heranzugehen und sowohl kleine als auch große Potenziale zu erkennen und Schritt für Schritt anzugehen.“



Dr. Oliver Kugelstadt
Stabsstelle Prozessmonitoring

„Viele Ressourcen werden intensiv genutzt, obwohl sie nur in begrenztem Umfang zur Verfügung stehen. Der verantwortungsvolle Umgang mit diesen Ressourcen ist jedoch unumgänglich, damit auch auf Dauer lebenswerte Bedingungen erhalten werden können.“

Nachhaltiges Handeln ist mir besonders wichtig, damit wir der Verantwortung unserer nachfolgenden Generationen – unseren Kindern – gerecht werden. Dabei ist aus meiner Sicht ein wesentlicher Aspekt die Akzeptanz in der Gesellschaft, das bedeutet bisherige Handlungsweisen zu überdenken und im Sinne der Nachhaltigkeit umzusetzen. Die Herausforderung ist dabei gleichermaßen ökologisch verträgliche, sozial gerechte und wirtschaftlich leistungsfähige Maßnahmen umzusetzen.“



Die BGE hat Vorbildcharakter bei der Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen und fördert so auch die Akzeptanz bei den Mitarbeiter*innen für nachhaltiges Handeln. Ein wesentlicher Schritt mit Blick auf die nachfolgenden Generationen.“



Michael Kaczmarek, Diplom Kaufmann,
Personalbetreuung Standorte

„Es ist Aufgabe und Pflicht unserer Generation, die Umwelt so zu behandeln, dass sie auch für nachfolgende Generationen lebenswert ist. Jeder Einzelne ist aufgerufen, seinen Anteil zur Nachhaltigkeit beizutragen. Im globalisierten Umfeld kann dies nur im Zusammenspiel zwischen Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gelingen.“



Michael Gloth, Fachwirt Logistik
Abteilungsleiter Lagerwirtschaft/Einkauf Material

„Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn es konsequent von Politik und Wirtschaft bis zu jedem einzelnen der Gesellschaft gelebt wird.

Hierbei übernimmt die BGE eine Vorbildfunktion. Für mich in meinem Wirkungskreis, fängt Nachhaltigkeit in der Auswahl des Materials und der Lieferanten an.

Nachhaltigkeit setzt sich über die Beschaffung und der gesamten Lieferkette bis zur Bevorratung fort. Die größte Herausforderung ist, das Umdenken zu fördern aus einer komfortablen Bevorratungssituation in eine ressourcenschonende Lagerhaltung von Material überzugehen.“

Nachhaltigkeitsberichterstattung: Worauf es ankommt

Gastbeitrag Prof. Dr. Annette Kleinfeld



Prof. Dr. phil. Annette Kleinfeld lehrt seit 2014 als Professorin für Business & Society an der Fakultät Wirtschafts-, Kultur- und Rechtswissenschaften der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HTWG) Konstanz. Sie ist Senatsbeauftragte für Ethik der Hochschule und Leiterin des Ressorts „CSR & Nachhaltigkeit“ am KICG Konstanz Institut für Corporate Governance. Bereits seit 1998 berät sie Organisationen zu diesen Themen, seit 2004 unter dem Dach ihres eigenen Unternehmens, der Dr. Kleinfeld CEC – Corporate Excellence Consultancy GmbH & Co. KG mit Sitz in Gifhorn, Niedersachsen.

Immer mehr Organisationen entscheiden sich für die Veröffentlichung von Zahlen, Daten und Fakten zu ihrer „nicht-finanziellen Performance“, um über die Auswirkungen ihres Tuns gegenüber der Gesellschaft (= CSR) Rechenschaft abzulegen. Spätestens seit der Einführung des CSR-Richtlinienumsetzungsgesetzes (CSR RUG) 2017 veröffentlicht eine wachsende Anzahl von Organisationen einen sogenannten Nachhaltigkeits- oder CSR-Bericht – und zwar unabhängig davon, ob Unternehmen von dieser Berichtspflicht betroffen sind.

Anders als ein klassischer Jahres- oder Geschäftsbericht beschäftigt sich der Nachhaltigkeitsbericht nicht nur mit der Frage, wie mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen im Berichtszeitraum gewirtschaftet wurde und welche Ergebnisse damit erzielt werden konnten. Während die primäre Zielgruppe hier die Gesellschafter einer Organisation sind, richtet sich ein CSR-Bericht auch an andere Stakeholder, die ein legitimes Interesse an respektive einen begründeten Anspruch gegenüber dem Unternehmen haben.



Allem voran gehören dazu die eigenen Mitarbeiter*innen, Kunden, Geschäftspartner*innen, Lieferanten, aber auch Repräsentanten der Gesellschaft in Form von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Medien. Die Verantwortungsbereiche, um die es inhaltlich geht, reichen von der Art und Weise der Organisationsführung, der Prävention von ethischem Fehlverhalten über Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Unternehmen ebenso wie in der Wertschöpfungskette bis zum Verbraucher- und Umweltschutz. Nicht für alle Organisationen sind alle Aspekte gleichermaßen relevant. Daher gilt es, analog zur finanziellen Berichterstattung, zu Beginn mithilfe einer „Wesentlichkeitsanalyse“ vor dem Hintergrund der Auswirkungen des eigenen Kerngeschäfts und der legitimen Stakeholder-Interessen die organisationsspezifischen Verantwortlichkeiten herauszuarbeiten, auf die sich der eigene Bericht dann bezieht.

Die Frage Wozu

Die Ziele und Motive hinter der Entscheidung zur Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes hängen von unterschiedlichen Faktoren ab, beispielsweise von den Anforderungen einzelner Stakeholdergruppen wie Kunden, Anteilseigner oder externer Rating-Agenturen bei börsennotierten Unternehmen. Gerade bei den Pionieren unter den berichtenden Unternehmen finden sich häufig auch „Überzeugungstäter“: Hier ist es der Organisationsleitung aufgrund ihrer Haltung und Werte ein ureigenes Anliegen, nach innen wie nach außen darzustellen, dass und wie sie Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Umwelt und ihren wichtigsten Anspruchsgruppen wahrnimmt. Dies gilt beispielsweise für den inhabergeführten Hersteller von nachhaltigem Outdoor-Equipment VAUDE am Bodensee oder für die Otto-Group, die bereits in den 1990er Jahren Auszeichnungen dafür erhalten hat, dass sie alle Facetten ihrer unternehmerischen Verantwortung gleichgewichtig adressiert. Unabhängig von der individuellen Motivation sollen mit der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung vor allem folgende

Ziele erreicht werden: Transparenz nach innen wie nach außen, ein gutes öffentliches Image und angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels heute zusätzlich der Aufbau einer starken Arbeitgebermarke, um Personal nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. Der internationale de-facto-Standard zur Erstellung von substanziellen Nachhaltigkeitsberichten – die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) – wirbt darüber hinaus mit dem Nutzen der Vergleichbarkeit mit anderen Organisationen, des Benchmarking mit Wettbewerbern, der Gewinnung von Impulsen für eine kontinuierliche Verbesserung und mit der Aufdeckung blinder Flecken aufgrund einer systematischen Auseinandersetzung mit den eigenen Anspruchsgruppen und der Ableitung organisationspezifischer Verantwortungssaspekte.

Die Frage Wie

Um diese Potentiale zu realisieren, werden eine Reihe von Voraussetzungen genannt. Die qua Bericht kommunizierten Informationen sollen vollständig, präzise – möglichst quantifiziert dargestellt – und verständlich formuliert sein, sodass auch Laien



wissen, was damit gemeint ist. Sie sollen zudem für alle Interessierten leicht zugänglich sein.

Zum Inhalt eines gelungenen Nachhaltigkeitsberichts gehört darüber hinaus die Setzung von mehr oder weniger ehrgeizigen Zielen, über deren Erreichung dann im kommenden Jahr berichtet werden kann.

Oder eben auch nicht! Zum Beispiel, weil sich der Weg dorthin in der Realität als steiniger erwiesen hat als angenommen oder weil aufgrund ungünstiger Umfeldbedingungen wie aktuell der Pandemie Prioritäten anders gesetzt wurden. Die wenigsten Unternehmen allerdings haben den Mut, über diese Schwierigkeiten oder gar über Misserfolge zu berichten. Nach außen soll ja immer nur das Positive dargestellt werden – so lernt man es, so ist es üblich im Bereich Marketing-Kommunikation! Aber gilt das auch für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit, mit Anspruchsgruppen, die mindestens und zurecht Ehrlichkeit von einer Organisation erwarten, egal ob Mitarbeiter, Kunde oder Gesellschafter?

Gerade unter den heutigen gesellschaftlichen Bedingungen, die das Akronym „VUKA“ (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) so treffend beschreibt, wird in Politik und Wirtschaft Vertrauen zu einer der wichtigsten immateriellen Ressourcen und Erfolgsfaktoren! Wodurch aber entsteht dieses Vertrauens-Kapital?

Worauf es ankommt

Natürlich fördern Offenheit und Transparenz Vertrauen. Aber eben nur in Verbindung mit einer bestimmten Qualität. Die Veröffentlichung von Daten und Zahlen alleine, auch dann, wenn diese noch einmal von einer externen Organisation in ihrer Plausibilität bestätigt werden, reicht dafür nicht aus. Transparenz, die Vertrauen stiften will, muss zum einen die Aktivitäten, vor allem aber die Entscheidungen und Motive, die ihnen zugrunde liegen, für Dritte, in diesem Fall für die eigenen Stakeholder nachvollziehbar werden lassen: Was steckt hinter den gesetzten Zielen und ergriffenen Maßnahmen? Warum hat sich die Geschäftsführung in relevanten Fragen so und nicht anders entschieden? Und vor allem: Welche Rol-

le haben bei der alltäglichen Entscheidungsfindung die propagierte Nachhaltigkeitsorientierung und das Bewusstsein der eigenen Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt gespielt?

Zum anderen gehört zu vertrauensstiftender Transparenz Glaubwürdigkeit! Notwendige Bedingung für Glaubwürdigkeit aber sind Wahrhaftigkeit und Authentizität. Beides wird gegenüber Anspruchsgruppen nicht dadurch erzeugt, dass man immer nur das mitteilt, was gut gelaufen ist und einseitig betont, wie toll die berichtende Organisation ist. Gerade die Vertreter kritischer Stakeholder wie NGOs, die um die Herausforderungen der Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Praxis wissen, werden bei zu vielen Erfolgsgeschichten misstrauisch. Im schlimmsten Fall wird der Verdacht des Greenwashing laut.

Ein erfolgreicher Nachhaltigkeitsbericht, der zu den oben genannten positiven Effekten führt, setzt also vor allem eines voraus: Mut. Mut zur Wahrheit, aber auch Mut zur Demut!

„Die Atomenergie haben wir ausgeschlossen“

Die Chefin des KENFO Anja Mikus über die nachhaltige Anlage der Mittel des Entsorgungsfonds



Frau Mikus, Sie haben einen Fonds zu verwalten, der viele Begehrlichkeiten weckt. Denn als Sie ihn übernommen haben, lagen da 24 Milliarden Euro drin. Eingezahlt von den Atomkraftwerksbetreibern, die mit dieser Summe ihre Verantwortung für die Entsorgung des Atommülls an den Staat abgegeben haben. Die Standortsuche für ein Endlager für hochradioaktive Abfälle und der Ausbau des Endlagers für schwach- und mittelradioaktive Abfälle im Schacht Konrad werden beispielsweise aus diesem Fonds finanziert. Die Frage, die zum Start des Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung (KenFo), alle interessiert hat lautet: Wie bringen Sie so viel Geld im Finanzmarkt unter, ohne ihn komplett durcheinander zu bringen?

Anja Mikus: Man will da keine Nebeneffekte haben. Und 24 Milliarden Euro sind ein enorm großer Betrag, den man anlegt. Deshalb darf man das nicht auf einen Schlag machen. Deshalb macht man das schrittweise und macht einen Plan, wie man das investiert. Dazu haben wir eine sehr ausgewogene Fondsstruktur entwickelt. Das Geld wird breit gestreut, sehr diversifiziert über viele Anlagen und Länder hinweg in unterschiedlichen Branchen, Institutionen, Unternehmen und verschiedene Anlagestile. Es gibt zudem nachhaltige Kriterien für die Anlage des Geldes.

Voraussetzung ist natürlich: Man braucht ein Team, das diese Anforderungen beherrschen kann und über genug Erfahrung verfügt, um gerade am Anfang auch mögliche Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Das macht aber auch großen Spaß, denn ich kann die Erfahrungen, die ich in mehr als 30 Jahren als Investmentmanagerin für langfristige Kapitalanlagen gesammelt habe, nun in eine neue Aufgabe einbringen. Ich habe mich auch schon länger mit nachhaltigem Investieren beschäftigt. Deshalb kam das gut zusammen. Es war wichtig, die Struktur anzulegen. Wir haben einen Anlagehorizont von 80 Jahren. Deshalb muss das auch nicht alles in vier Wochen angelegt werden. Deshalb rechnen wir schon damit, dass wir über diese Anlagestrategie ein Portfolio erreichen, das über die Zeit den gewünschten Betrag erwirtschaften kann.

Wenn Sie auf die Kosten schauen, die wir verursachen, die in die BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung für die Aufbewahrung der radioaktiven Abfälle fließen und in die Behörde, das Bundesamt für die Sicherheit der nuklearen Entsorgung (BASE), machen Sie sich dann Gedanken, dass wir womöglich mit unseren Aufgaben teurer werden könnten, als der Ertrag, den Sie erwirtschaften können?



Anja Mikus: Derzeit absolut nicht. Das kommt alles ganz gut hin. Wir erwirtschaften sogar mehr, als wir dachten. Aber das sind mal gute Jahre. Man hat auch mal schlechtere Jahre. Das gehört dazu. Es gab vor der Gründung des Fonds ein Gutachten, in dem geschätzt wurde, was die Entsorgung insgesamt wohl kosten wird. Da kam man auf Verpflichtungen, die im Jahr bei rund 3,5 Prozent liegen. Das ist viel bezogen auf den Anlagebereich, in dem es derzeit keine Zinsen gibt, oder sogar Kosten entstehen, wenn man da investieren muss. Dann muss man eben mehr Risiken in Kauf nehmen, um diese Rendite zu erzielen. Aber bisher hat dieses sehr ausgewogene Portfolio – nicht nur bezogen auf Aktien – das gut verkraftet und erzielt. Ängste sind also unangebracht. Aber die Aufgabe ist schon anspruchsvoll. Es ist wichtig, langfristig auf die Aufgabe zu schauen, und verhindern, dass kurzfristige Entwicklungen am Markt, wie beispielsweise die Corona-Pandemie einen Strich durch die Rechnung machen. Das Portfolio muss nachhaltig dauerhaft die erwünschte Rendite bringen. Jetzt gehen die Zahlen an den Börsen ja wieder nach oben nach dem pandemiebedingten Einbruch. Aber wir sind sehr vorsichtig. Denn die Bewertungen sind schon sehr hoch. Deshalb legen wir vorsichtig weiter an. Denn die risikoarmen Anlagen bringen aktuell halt gar keine Rendite. Das

ist uns ja vorgeworfen worden, dass wir der Bundesbank Geld überweisen müssen, um das Geld dort zu parken. Aber das gilt aktuell für alle risikoarmen Anlageformen, die eine hohe Bonität haben. Bei der Bundesbank ist aber interessant, dass sie einen Gewinnabführungsvertrag mit dem Finanzministerium hat. Was wir an negativen Zinsen an die Bundesbank zahlen, landet am Ende also wieder im Bundeshaushalt. Es bleibt dem Steuerzahler und der Steuerzahlerin erhalten. Ein kleiner Trost.

Das ist unglaublich beruhigend zu hören, denn die Aufgaben ziehen sich noch etwas hin.

Anja Mikus: Wenn wir nervös wären, und den Eindruck hätten, da wird zu viel Geld gebraucht, dann hätten wir uns schon einmal gemeldet und hätten gefragt: Wie viel ist das denn noch?

Ihre Anlagestrategie ist sehr breit, das haben Sie schon beschrieben. Wie definieren Sie Nachhaltigkeit für die Anlagen für den KenFo?

Anja Mikus: Wir beziehen die Nachhaltigkeit natürlich auf Kapitalanlagen. Denn wir haben per Gesetz ja den Auftrag, die Finanzierung sicher zu stellen und unsere Renditeziele zu erfüllen. Wir haben also keinen Förderauftrag beispielsweise für erneuerbare Ener-

gien. Aber, was wir gemacht haben: Wir haben einen Nachhaltigkeitsansatz entwickelt. Er besteht aus vielen Komponenten. Zum einen orientieren wir uns an internationalen Standards wie dem Global Compact der Vereinten Nationen. Wer diesem Standard folgt, schließt die harten Sachen aus, wie beispielsweise Kinderarbeit oder Korruption. Weitere internationale Standards sind die UN-Principles for responsible Investments, also die Standards für verantwortungsvolles Investieren. Zudem orientieren wir uns an Nachhaltigkeitsratings, die Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung bewerten. Da machen wir ein Nachhaltigkeitsrating in jeder Branche und schließen die 25 schlechtesten dann immer aus. Das hat einen schönen Effekt im Portfolio, wenn man die, die sich fehlverhalten raushat. Dann hat man auch manche andere Probleme eben nicht. Dann haben wir noch zentrale Ausschlüsse. Bei uns ist das natürlich die Atomkraft. Kernenergie wird ausgeschlossen, und Kohle mit Blick auf die Klimaziele der Bundesregierung auch. Wir wollten die Kohle aber auch aus unserer Perspektive raushaben. Denn wir müssen ja nach vorne schauen und nicht rückwärts.



Das haben wir nach einigen Diskussionen in unserem Kuratorium durchgesetzt, obwohl die Kohlekommission zu der Zeit noch keine Empfehlungen abgegeben hatte. Außerdem haben wir noch Waffen ausgeschlossen.

Wer sitzt denn im Kuratorium und unterstützen die Sie auch beim Thema Nachhaltigkeit?

Anja Mikus: Da sitzen alle im Parlament vertretenen Parteien mit drin. Deshalb haben wir uns auch Grundsätze gegeben, damit wir nicht jedes einzelne Kriterium diskutieren müssen. Wir haben mit den ESG-Zielen (Environmental social governance/Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) und dem Ziel, das Pariser Klimaabkommen einzuhalten, den Rahmen gesetzt. Und dementsprechend haben wir unsere Ausschlüsse vorgenommen. Das hat uns Rückenwind gegeben. Wir haben damit auch eine bessere Performance erzielt. Auch Öl und Gas haben im vergangenen Jahr ja stark verloren. Für mich waren Rendite und Nachhaltigkeit noch nie ein Gegensatz. Langfristig ist das doch die Absicht der Gesellschaft, klimaneutral zu werden. Deshalb werden die Preisschilder an die hohe Kohlenstoffintensität gegangen, und dann ist da auch nicht mehr profitabel. Wir sind deshalb auch der Klimaallianz der Vereinten Nationen

beigetreten, der Asset Owner Alliance für die Net-Zero-Ziele. Wir haben also einen starken Beitrag geleistet. Wir hatten dazu sogar ein Gespräch mit dem UN-Generalsekretär António Guterres, das waren die 20 Gründungsmitglieder dieser Allianz.

Diese Strategie führt natürlich zu einer hohen Transparenz und macht Ihr Anlagekonzept auch ziemlich unangreifbar, oder?

Anja Mikus: Wir finden uns in diesem Kreis der anderen Asset-Owner auch ganz gut aufgehoben. Da gewinnen wir gemeinsam eine ganz gute Schlagkraft, das Klimaziel auch zu verfolgen. Wir werden nicht warten, bis wir 2050 Null Emissionen erreicht haben.

Das ist sehr motivierend, so perfekt unterstützt zu werden.

Anja Mikus: Perfekt ist es nie. Denn das Thema ist sehr dynamisch. Aber unser Ziel ist es, mit den Investitionen auch auf die Industrie Druck auszuüben, ihre Emissionen zu senken. Der Ausschluss von Anlagen allein ist da nicht so wirkungsvoll, als wenn man diejenigen auswählt, die am besten im Veränderungsprozess unterwegs sind. Wenn man sieht, die tun was, hat das viel mehr Wirkung, als nur in Solarparks zu investieren. Das ist uns wichtig.

Was machen Sie denn, wenn in der neuen Taxonomie der Europäischen Union für Geldanlagen die Atomenergie wieder reinkommt?

Anja Mikus: Wir haben die Atomenergie ausgeschlossen. Und dabei wird es auch bleiben. Da müssen Investoren auch mal eine eigene Meinung haben. Das Interview führte Dagmar Dehmer.

Energieeffizienz erhöhen – auf dem Weg zur Zertifizierung



Bergbau ist energieintensiv – will heißen: Energiebedarf und -verbrauch sind hoch! Aus diesem Grund ist es für die BGE besonders wichtig, ihre Energieeffizienz zu erhöhen. Die BGE hat daher 2020 damit begonnen, die Zertifizierung für das Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 vorzubereiten. Das Managementsystem kann maßgeblich dazu beitragen, die energetische Leistung zu verbessern. Vom Grundsatz gilt, dass die Zertifizierung auch eine Maßeinheit für die Umweltfreundlichkeit des Unternehmens darstellt.

Wie genau das funktioniert? Was soll erreicht werden? Im Fokus stehen dabei fünf Dinge: Begrenzte Ressourcen gilt es zu schonen. Transparenz über die Energieverbräuche zu gewinnen durch die Bildung von Energieleistungskennzahlen, dies hilft zu erkennen, wie effizient wir sind. Wenn es gelingt Optimierungspotenziale zu identifizieren, können Energieverbräuche und Kosten reduziert werden. Wenn man weiß, wer welche Energieverbräuche und Kosten verursacht, wird es möglich, Fehlfunktionen und -einstellungen früher zu identifizieren. Nicht zuletzt geht es darum, Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren.

Auf dem Weg zur Zertifizierung

Um die Zertifizierung vorzubereiten, standen eine Reihe von Maßnahmen auf der „To-do-Liste. Viele Informationen mussten zusammengetragen werden. An allen Bergwerken und in der Zentrale in Peine wurden, wenn es noch keine gab, Energieteams gegründet. Die Mitglieder wurden durch den TÜV weitergebildet.

Antworten auf eine Vielzahl von Fragen zu finden, war ebenfalls wichtiger Bestandteil der Vorbereitung: Welche Energiepolitik will man im Unternehmen verfolgen? Welche Ziele will man erreichen? Wie sieht die Dokumentation aus? Und welche Energieträger sind bei der BGE im Einsatz?

Im nächsten Schritt wurden Energieverbrauchsdaten aller Standorte aufgenommen und damit die wesentlichen Energieverbraucher identifiziert. Um in Zukunft die Entwicklung besser nachzuverfolgen, wurden Energieleistungskennzahlen gebildet.

Im Dezember war der TÜV Nord an fünf Tagen mit zwei Auditoren im Haus oder über Skype zugeschaltet. Gespräche mit der Geschäftsführung sowie Besichtigungen und Befahrungen der Standorte Asse

und Morsleben standen auf dem Programm. Großes Thema war die Photovoltaikanlage, die auf dem Dach der Zentrale gebaut wurde und mittlerweile Strom hauptsächlich für die Eigenversorgung produziert. Weitere Themen und Empfehlungen bei dem Audit waren: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf das Energiemanagementsystem aus? Und macht es Sinn, Strom aus erneuerbaren Energien für die Standorte der BGE einzukaufen?



Zertifizierung erhalten – Ziele definieren

Im Dezember war es dann soweit: Die BGE hat die Zertifizierung erhalten – verbunden mit einigen Verbesserungsvorschlägen und Hausaufgaben. Dazu gehört beispielsweise Energieleistungskennzahlen detailliert auszuarbeiten und die Verpflichtung, Energieziele zu verfolgen.

Im Rahmen der Auditierung wurde u. a. festgestellt, dass der Energieverbrauch größtenteils von den Tätigkeiten auf den Bergwerken abhängig ist, auf welche es nur begrenzt Einflussmöglichkeiten gibt. Gleichwohl hat die BGE das Ziel Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu reduzieren. Konkret bedeutet das, dass der übertägige Fuhrpark bis 2025 auf E-Mobilität umgestellt und eine entsprechende Ladeinfrastruktur geschaffen wird.

Auch für die Bergwerksbetriebe sind eine Reihe von Maßnahmen vorgesehen. So wird etwa die Digitalisierung vorangetrieben und Anlagen dort elektrifiziert, wo noch nicht geschehen.

Schon jetzt fest im Blick: Die Rezertifizierung im November 2021!





Energieverbrauch

Energieträger	Verbrauch in GWh 2019	Verbrauch in GWh 2020
Strom	76,6	83,1*
Gas	2,5*	2,4*
Heizöl	12,0	10,9*
Benzin/Diesel	8,4	7,1*

Die mit * markierten Kennzahlen nach Veröffentlichung geändert.

Ziele im Rahmen des Energiemanagements

- Umstellung des übertägigen Fuhrparks auf E-Mobilität bis 2025 inklusive Sicherstellung der Ladeinfrastruktur
- Digitalisierung der Bergwerke und Optimierung von Prozessen um Energieeinsparungen im Bergwerksbetrieb zu erreichen (z. B. Seilfahrtanlagen, Bewetterung, Schachtwetterheizung und Wetterkühlung unter Tage)
- Energieeffizienter Maschinenpark (z. B. Teilschnittmaschinen)
- Elektrifizierung der Anlagen unter Tage
- Reduzierung von Treibhausgasen über die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien und den Ausbau der eigenen regenerativen Energieträger



Photovoltaikanlage für den Eigenstrombedarf

Im August 2020 starteten die vorbereitenden Arbeiten, um auf dem Dach der BGE-Zentrale eine Photovoltaikanlage zu installieren. Nach der Sanierung der Dachabdichtung und der Errichtung der Anlage konnte diese Anfang März 2021 offiziell in Betrieb genommen werden.

Mit 670 Modulen auf 1.132,8 Quadratmeter Modulfläche konnte eine Gesamtleistung von 214,4 kWp realisiert werden. Installiert wurden innovative Glas-Module mit Reflexionsnutzung.

Jährlich werden so ca. 188.000 kWh Strom umweltfreundlich erzeugt, der am Standort Peine zu 95 Prozent selber genutzt werden kann. Dies entspricht etwa 15 Prozent des Eigenstrombedarfs der Liegenschaft.

Nicht nur die Investitionskosten der Anlage in Höhe von 350.000 € werden sich nach einigen Jahren amortisiert haben, auch die CO₂-Emissionen, die zur Herstellung einer solchen Anlage anfallen, sind schon nach wenigen Jahren ausgeglichen. Zudem spart diese Art der Stromerzeugung gegenüber einem Strommix aus Braunkohle, Gas und Kernenergie etc. jährlich ca. 110 Tonnen CO₂ ein. Der Betrieb der Anlage sowie

deren Ertragswerte werden im Foyer der Zentrale auf einem Monitor visualisiert.

Eine Besonderheit galt es bei der Planung und dem Bau zu berücksichtigen: Seit mehreren Jahren nutzt ein Austernfischer-Paar die Kiesfläche des Daches zum Brüten und zur Aufzucht ihres Nachwuchses.

Bei der Projektabwicklung wurde daher auch darauf geachtet, die Tiere gar nicht erst in ihrer Brutzeit zu stören. Darüber hinaus wurde für die Vögel eine ca. 100 Quadratmeter große Dachfläche als Brutplatz freigehalten. Hier wurde nach dem Bau wieder Kies aufgeschüttet, damit die Vögel weiterhin ungestört brüten und ihre Jungtiere aufziehen können.

Und siehe da: Sie sind wieder da und machen lautstark auf sich aufmerksam!



Photovoltaik bei der BGE - Leistungsdaten



E-Mobilität und Bergbau – geht das zusammen?

Elektromobilität ist der Schlüssel, um eine klimafreundliche Mobilität zu realisieren. Diese weiterzuentwickeln, ist ein wichtiger Baustein der Energiewende. Aber Mobilität neu zu denken – das ist auch eine große Herausforderung. Insbesondere dann, wenn man im Bergbau tätig ist.

Hauptemittenten von Stickoxiden und Rußpartikeln sind Dieselmotoren. Ab August 2023 gelten im untertägigen Bergbau verschärfte Arbeitsplatzgrenzwerte für diese Schadstoffe.

Daher ist es für die BGE ein wichtiges Ziel, die Belastung der Arbeitsplätze unter Tage durch diese Schadstoffe zu reduzieren. Dabei spielt natürlich auch der Klimaschutz eine wichtige Rolle, die Elektrifizierung in den Bergwerken der BGE voranzutreiben.

Bereits ab Mitte 2018 sind Untersuchungen zu den Stickoxid- und Rußpartikelkonzentrationen an unterschiedlichsten Betriebspunkten der Standorte der BGE durchgeführt worden. Die Auswertungen der insgesamt über 400 Messungen ergaben, dass beim Einsatz von dieselbetriebenen Fahrladern Überschreitungen der neuen Grenzwerte auftreten können.

Deshalb wird die BGE mittelfristig bei Fahrzeug- und Maschinenantrieben einen Umstieg auf neueste Abgasstufen bei der Dieseltechnologie und, wo es technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, auf Elektromobilität vorantreiben.

Am Standort Morsleben wird derzeit ein neuer batteriebetriebener 3-t-Fahrlader erprobt und hat kürzlich durch einen Sachverständigen die Zulassung für den Untertagebetrieb bekommen.





Der neue Fahrlader wird zunächst ein Jahr lang unter Betriebsbedingungen erprobt werden. Die BGE ist damit das erste Unternehmen in Deutschland, das einen batteriebetriebenen Fahrlader der 3-t-Klasse unter Tage im Einsatz hat.

Der Lader verfügt über Lithium-Eisenphosphat-Akkumulatoren, die gegenüber den herkömmlichen z. B. in Elektrofahrzeugen eingesetzten Lithium-Cobalt-Oxid-Akkumulatoren ein erheblich geringeres Brandrisiko aufweisen.

Die Erwartung der Fachleute: Die Ergebnisse der Versuchsphase werden die Elektrifizierung des Maschinenparks der Bergwerke erheblich voranbringen! Damit befinden sich bei der BGE mittlerweile verschiedene Fahrzeuge unterschiedlichsten Typs unter Tage mit neuer Technologie im Einsatz. Vom genannten Fahrlader über Radlader-Stapler-Kombinationen bis hin zum PKW ist alles dabei. Die besondere Herausforderung: Es gibt nicht jedes Fahrzeug von der Stange zu kaufen.

Diese Entwicklung geht einher mit einem generellen Trend, der sich in anderen Industriebranchen bereits seit einiger Zeit deutlich abzeichnet: Elektrifizierung,

Automatisierung und Digitalisierung. Alle drei Themen werden bei der BGE Einzug halten.

Wie sieht die Entwicklung über Tage aus?

Die Umstellung auf E-Mobilität ist im Vergleich zu unter Tage erheblich einfacher. Werden Bestandsfahrzeuge ersetzt, dann sind es E-Fahrzeuge. Bis zum Jahr 2025 sollen die gesamten Poolfahrzeuge der BGE E-Fahrzeuge sein oder für weitere Strecken Hybridfahrzeuge zum Einsatz kommen.

Bereits heute sind vier Hybrid-Fahrzeuge und drei E-Fahrzeuge Bestandteil des unternehmensweiten Fuhrparks, weitere Fahrzeuge sind in Bestellung. Lademöglichkeiten wurden an allen Standorten geschaffen und werden weiter ausgebaut.



EMAS – was sich hinter diesen Buchstaben verbirgt ... und was die BGE damit zu tun hat



Das europäische Umweltmanagementsystem „EMAS“ steht für „Eco-Management and Audit Scheme“. Ist man als Unternehmen geprüft, hat man belegt, wirksam zum Umweltschutz beizutragen und so Kosten zu sparen. Dazu gehören alle Umweltaspekte von Energieverbrauch bis zu Abfall und Emissionen. EMAS ist das weltweit anspruchsvollste Umweltmanagementsystem.

Um das Umweltmanagementsystem bei der BGE einzuführen, nimmt sie an einem Konvoi-Verfahren teil, welches durch das Bundesumweltministerium organisiert wird. Dieser Konvoi hat im Januar 2021 mit einem Auftaktworkshop begonnen und dauert bis Mitte 2022. Anschließend ist die Zertifizierung geplant. Im Rahmen des Konvoi-Verfahrens werden in regelmäßigen Abständen Workshops stattfinden. Vor diesem Hintergrund wurde ein Compliance Audit durchgeführt – eine stichprobenartige Überprüfung und Bestandsaufnahme der Dokumentation und Ablauforganisation in den Bereichen Energie- und Umweltrecht.

Aber auch schon heute ist die BGE in der Umsetzung von Umweltmaßnahmen aktiv. So ist etwa der Bau einer Photovoltaik-Anlage bereits realisiert. Dachbegrünungen werden da vorgenommen, wo entsprechende Flächen zur Verfügung stehen. Abfall wird getrennt und es sollen Maßnahmen eingeleitet werden, um den Papierverbrauch zu reduzieren und Umweltpapier zu nutzen, wenn auf Papier nicht verzichtet werden kann.

Alle Umweltaspekte von Energieverbrauch bis zu Abfall und Emissionen zu beachten, ist zentraler Punkt bei EMAS. Dazu werden sechs Kernindikatoren erfasst, um auf Grundlage der ermittelten Daten Optimierungspotenzial zu identifizieren und daraus Zielvorgaben abzuleiten, was man erreichen will. Die Kernindikatoren setzen sich zusammen aus Energie, Emissionen, Material, Abfall und Flächenverbrauch.



Kernindikatoren von EMAS

Alle Umweltaspekte von Energieverbrauch bis zu Abfall und Emissionen zu beachten, ist zentraler Punkt bei EMAS. Dazu werden sechs Kernindikatoren erfasst, um auf Grundlage der ermittelten Daten Optimierungspotenzial zu identifizieren und daraus Zielvorgaben abzuleiten, was man erreichen will. Die Kernindikatoren setzen sich zusammen aus Energie, Emissionen, Material, Abfall und Flächenverbrauch.



Energie

Jährlicher Gesamtenergieverbrauch mit Anteil erneuerbarer Energien, gesamte Erzeugung erneuerbarer Energien



Emissionen

Jährliche Gesamtemissionen von Treibhausgasen und anderen Emissionen



Material

Jährlicher Massenstrom der verwendeten Schlüsselmaterialien (ohne Energieträger und Wasser)



Wasser

Jährlicher Gesamt-wasserverbrauch



Abfall

Jährliches Abfallaufkommen nach Abfallart, gesamtes jährliches Aufkommen an gefährlichen Abfällen



Flächenverbrauch bzgl. biologischer Vielfalt

Flächenverbrauch gesamt, Anteil versiegelte und naturnahe Flächen



Endlager Morsleben: 3. Sohle, Abbau 1 Süd
elektrisch betriebene Teilschnittmaschine

Endlagerung geht nicht ohne Schäden an der Natur

Wie werden diese ausgeglichen?



Die Bundesgesellschaft für Endlagerung (BGE) steht dafür, die sichere Endlagerung radioaktiver Abfälle möglich zu machen. Damit trägt sie zum Schutz von Mensch und Umwelt bei und erfüllt einen wichtigen gesellschaftspolitischen Auftrag.

Das schließt jedoch nicht aus, dass die Projekte der BGE auch einen negativen Einfluss auf Natur und Landschaft haben. Solche Schäden müssen ausgeglichen werden. Im Bundesnaturschutzgesetz ist der Rahmen für solche Kompensationsmaßnahmen geregelt. Der Fachbegriff im Gesetz: Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen. Der Unterschied zwischen beiden besteht darin, dass Ausgleichsmaßnahmen möglichst direkt an dem Ort umzusetzen sind, an dem der Eingriff in die Natur stattfindet. Ersatzmaßnahmen hingegen sind Maßnahmen, welche die Natur oder Landschaft in größerer Entfernung vom Eingriffsort verbessern. Sind beide Varianten nicht zu realisieren, besteht auch die Möglichkeit von Kompensationszahlungen. Ausgleichsmaßnahmen haben Vorrang – alle anderen sind nachgeordnet.

Welche Art von Maßnahmen werden an den Standorten der BGE umgesetzt? Dazu gibt es unterschiedliche Modelle – jeweils in Abhängigkeit von den Vorgaben der örtlich zuständigen Behörden und Landkreise. So wurden am Standort Asse in der Vergangenheit eher Kompensationszahlungen geleistet, da der zuständige Landkreis zunächst ein tragfähiges Konzept für mögliche Maßnahmen erarbeiten musste. Das ändert sich jetzt gravierend. Um Flora und Fauna zu schützen, gab es etwa im Rahmen der Erkundungsbohrungen für das Rückholbergwerk der Asse eine Reihe von zeitlichen Anpassungen. Die Arbeiten wurden im Winterhalbjahr bzw. zwischen Oktober und Dezember durchgeführt. Dachbegrünungen oder das Anbringen von Fledermauskästen sind weitere Beispiele. Baum- und Strauchpflanzungen gehören auch dazu.

Die Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen in Gorleben sind eine Auflage aus diversen Genehmigungen durch die Bergbehörde beziehungsweise aus Baugenehmigungen. Die Maßnahmen gliedern sich hier in A, B, C, D und Ersatz-Maßnahmen und sind in der Wertigkeit

absteigend, das heißt die A-Maßnahmen sind die aus Umweltsicht wirkungsvollsten. Insgesamt befinden sich in Gorleben derzeit circa 600 Hektar Fläche in Pflege. Hier geht es etwa um die Beweidung von Heide und Magerrasen durch Schafe.

Die A-Maßnahmen haben ihren Schwerpunkt im Bereich der trockenen Talsandflächen. Sie dienen dem Ausgleich der Verluste und Beeinträchtigungen bei Heide-, Trockenrasen- und Sandwegbiotopen sowie lichten Gehölzbeständen. Weitere Maßnahmen sind die Sicherung von Horstbäumen, also Bäumen, auf denen Greifvögel ihre Nester bauen, oder die Schaffung von Brutplätzen für Kraniche.

Für die Schachanlage Konrad sind Maßnahmen im Rahmen des Planfeststellungsbeschlusses festgelegt worden. Auch hier gibt es Flächen, die nah an der Schachanlage sind, beispielsweise sind im vergangenen Jahr Büsche, Sträucher und Bäume gepflanzt worden, um Lebensräume für Insekten, Vögel oder andere Feldtiere zu schaffen.



Die weiter entfernten Flächen werden immer dann für Naturschutzmaßnahmen genutzt, wenn eine Fläche beispielsweise anlagennah nicht ausreicht.

In ihrem Nachhaltigkeitsbericht wird die BGE künftig über diese Maßnahmen berichten. Eine systematische Berichterstattung wird derzeit aufgebaut. Warum die BGE dieses Thema in die Berichterstattung aufnimmt? Der BGE ist daran gelegen, nachhaltige Maßnahmen umzusetzen. Um das bewerten zu können, möchten wir darüber regelmäßig berichten, damit wir uns selbst aber auch die Öffentlichkeit ein Bild davon machen können, ob dieser Anspruch auch erreicht werden kann.



Die drei Standbeine des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – Ziele und Aktivitäten



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der BGE hat drei Standbeine: Arbeitsschutz (AS), Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nur dann erfolgreich, wenn alle Ebenen und Bereiche im Unternehmen mitziehen und sich verantwortlich fühlen. Und: Es wird von vielen Faktoren beeinflusst – denn es geht um Führung, Unternehmenskultur, Betriebsklima, um Qualifikation der Mitarbeiter*innen, um die Gestaltung der Arbeitsumwelt und am Ende um das Verhalten jedes einzelnen/jeder einzelnen Mitarbeiters*in.

Ein aktiv betriebenes BGM bietet viele Chancen. Naheliegender ist, dass Krankenstände langfristig gesenkt werden können. Aber auch die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen kann mit entsprechenden Maßnahmen gesteigert werden. Immer mit dem Ziel:

Gesund zu bleiben oder wieder gesund zu werden.



Die Herausforderung besteht darin, die Gesundheit der Mitarbeiter*innen einerseits durch verschiedene Maßnahmen zu fördern, gleichzeitig aber auch dafür zu werben, Risikoverhalten abzubauen.

Welche Aspekte der Arbeit haben einen positiven Einfluss und wie können diese Ressourcen durch Gesundheitsförderung gestärkt werden – darum geht es bei allen Maßnahmen. Hier setzt die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) mit dem Angebot von Präventionsmaßnahmen an.

Dazu gibt es einen BGM-Lenkungskreis, der die Planung der Maßnahmen begleitet. Dirk Schulze, Leiter der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Susanne Schindler, BGM-Managerin, sind sich einig: „Unser Ziel ist es, den Krankenstand zu senken. Dabei konzentrieren wir uns zunächst in erster Linie auf Muskel-Skeletterkrankungen und auf das Thema Stress. Hier wollen wir mit Präventionsangeboten entgegenwirken. Die digitalen Angebote dazu werden von unseren Mitarbeiter*innen sehr positiv angenommen.“ Der Gesamt Krankenstand betrug im Jahr 2020 6,16 Prozent.

Bereits Ende 2019 wurden die ersten BGF-Präventionsmaßnahmen den Mitarbeiter*innen in Peine angeboten. Der Zuspruch war so groß, dass Anfang 2020 Präsenzmaßnahmen auf allen Standorten vorgestellt werden konnten. Durch Corona ausgebremst, werden seitdem digitale Formate mit unterschiedlichen Themen erfolgreich durchgeführt. Ausgleich im sitzenden Büroalltag zu schaffen, aktive Pausen zu gestalten, Muskulatur zu dehnen und zu lockern – das alles ist auch über digitale Angebote möglich. Über 600 Mitarbeiter*innen aller Standorte nahmen 2020 an den überwiegend digitalen Präventionsangeboten teil.



Über die geplante Fortführung des BGF auch im Jahr 2021 sind sich Dirk Schulze und Susanne Schindler einig:

„Im kommenden Jahr arbeiten wir als ein Standbein des BGM-Teams verstärkt daran, noch mehr Mitarbeiter*innen einschließlich der Führungskräfte zusammen mit der Knappschaft und unserem Dienstleister für ein positives Gesundheitsbewusstsein zu gewinnen und sie dabei wirkungsvoll zu begleiten. Der Informationsaustausch mit den Kolleg*innen unterstützt uns in unseren Planungen.“



Was Gleichstellung mit Nachhaltigkeit zu tun hat

Nachhaltigkeit und Gleichstellung sind beides Querschnittsthemen, die die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens in den Blick nehmen und sich in dessen strategischen Ausrichtung bestenfalls wiederfinden.

Deutlich wird deren Schnittmenge bei den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Gleich drei Ziele beziehen sich auf das Thema Gleichstellung. Das Nachhaltigkeitsziel 5 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen postuliert die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen. Im Ziel Nummer 8 geht es um menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Erstere für alle zu fördern und produktive Vollbeschäftigung zu erreichen ist das Ziel. Das Ziel 10 will Ungleichheiten abbauen und diese in und zwischen den Ländern verringern.

„Gleichstellung ist kein alleiniges Frauenthema. Dennoch steht das Thema Frauenförderung bei der BGE im Vordergrund, da es besonders viele Arbeitsplätze in Bereichen gibt, die traditionell eher männlich



geprägt sind. Hier ein Gleichgewicht oder zumindest Chancengleichheit von Frauen und Männern zu schaffen, ist das Ziel der BGE.“

So ist es im Gleichstellungsplan der BGE zu lesen, den es seit Mai 2020 gibt. Enthalten ist hier eine Bestandsanalyse im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen im Unternehmen. Damit verknüpft sind eine Reihe von konkreten Zielen und Maßnahmen, um die Gleichstellung in allen Bereichen der BGE weiter voranzubringen.

Wie sieht die Situation bei der BGE konkret aus? Im Aufsichtsrat der BGE sind sieben von fünfzehn Aufsichtsratsmandaten mit Frauen besetzt (46,7 %). Der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt bei 25 Prozent. Gemäß BGE-Gleichstellungsplan soll Ende 2023 eine Frauenquote von 30 Prozent in den Führungsebenen erreicht werden. Diese lag zum Jahresende 2020 bei insgesamt 20,1 Prozent.

Auf der Grundlage des Gleichstellungsplans wurde eine Gleichstellungsbeauftragte und drei Vertreterinnen zum 1. Januar 2021 bestellt.



Im Gespräch mit Britta Pallor, Gleichstellungsbeauftragte der BGE.

Was sind Ziele und Herausforderungen der Gleichstellung? Worin liegt für Sie der Reiz dieser Aufgabe?

Britta Pallor: Insgesamt habe ich 25 Jahre im Personalbereich gearbeitet. Ich bin jetzt seit 10 Jahren im Unternehmen und habe mich bei der BGE in der Gruppe „Personalstrategie und -entwicklung“ um das Thema Ausbildung und Praktikanten gekümmert.

Personalentwicklung und Gleichstellung haben sehr viele Schnittmengen. Der Reiz liegt für mich darin, Maßnahmen von Anfang an mitgestalten zu können.

Wo sehen Sie konkret Anknüpfungspunkte?

Britta Pallor: Als Gleichstellungsbeauftragte können wir zum Beispiel einen wichtigen Beitrag leisten, indem wir die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen für das Thema Gleichstellung und für die Relevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen sensibilisieren, informieren und beraten. Es ist mir ein Anliegen, Frauen und Männern gleichermaßen Chancen aufzuzeigen und passende Rahmenbedingungen für aktuelle Anforderungen und Bedürfnisse zu entwickeln.

Was bedeutet für Sie Chancengleichheit?

Britta Pallor: Als Gleichstellungsbeauftragte setzen wir uns für die Chancengleichheit aller Geschlechter ein. Unser besonderes Anliegen ist das Hinterfragen und Aufbrechen von Stereotypen, mit dem Ziel, dass alle gleichermaßen freie Entscheidungen treffen können, alle Talente gefördert werden und Positionen allen offen stehen, unabhängig von der persönlichen Lebenssituation und ihrer Herkunft.

Das hört sich spannend an. Und in die weitere Zukunft geschaut: Was wollen Sie bis 2023 erreicht haben? Was sind Ihre konkreten Pläne?

Britta Pallor: Ich hoffe, dass wir in drei Jahren die Vorgaben aus unserem Gleichstellungsplan erreicht haben. Ein Ziel ist, dass wir einen Frauenanteil von 30 Prozent in den Führungsebenen erreicht haben. Das ist natürlich eine große Herausforderung. Denn der Bergbau ist traditionell eine eher männlich geprägte Branche.

Es gibt viele kleine Schritte, die dazu beitragen können, dieses Ziel zu erreichen. Einen regelmäßigen Newsletter herauszubringen, ein Frauennetzwerk ins Leben rufen, einfach präsent und ansprechbar sein! Ich möchte meine Kolleginnen ermuntern, sich Dinge zuzutrauen!

Welche Eigenschaften braucht man als Gleichstellungsbeauftragte?

Britta Pallor: Sicher einen langen Atem und Beharrlichkeit!

Viel Erfolg für Ihre zukünftige Tätigkeit!

Das sagen die Gleichstellungsbeauftragten der Standorte



Sonja Brauer,

Geowissenschaftlerin, Salzgitter

„Ich finde das Thema Gleichstellung geht uns alle an und ist für die Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen wichtig. Gleichstellung sollte gelebt werden! Da sehe ich noch Verbesserungspotenzial. Ich habe den Eindruck, dass wir die Themen nicht immer einheitlich umsetzen.“

Victoria Schettler,

Wirtschaftsingenieurin,

Gruppenleiterin

Schachanlage Konrad

„Manchmal fehlt einfach der Mut dazu, sich selber für eine Position ins Gespräch zu bringen und sich diese zuzutrauen. Es fehlt ein(e) Ansprechpartner(in) für die eigene Entwicklung. Hier möchte ich unterstützend wirken. Manchmal braucht man jemanden, der einem sagt, du kannst das. Wir sind nun mal ein Unternehmen mit historisch bedingt eher männlich geprägten Berufen.“

Monika Geschermann-Scharff,
Historikerin und Journalistin, Asse

„Das Thema Gleichberechtigung beschäftigt mich schon immer. Das Bewusstsein dafür wächst, aber für das Gleichstellungsteam gibt es auch in der BGE noch viel zu tun. Der Frauenanteil auf allen Ebenen sollte ansteigen. Eine noch bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wäre wünschenswert. Das ist übrigens ein Thema nicht nur für Frauen. Insgesamt gilt es, gute Stell-schrauben zu finden, um die Chancengleichheit in der BGE zu erhöhen und ein gleichberechtigtes, wertschätzendes Miteinander zu fördern.“

Warum Qualifizierung für die BGE so wichtig ist



Die sichere Endlagerung radioaktiver Abfälle ist der Auftrag der BGE. Damit leistet das Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zur Lösung einer gesellschaftspolitischen Aufgabe. Und da bedarf es exzellent ausgebildete Mitarbeiter*innen, denn sie tragen mit ihrem Können maßgeblich zur Bewältigung dieser Aufgabe bei. Und so ist es nicht verwunderlich, dass die BGE sich in ihrem Leitbild die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen auf die Fahnen geschrieben hat.

Die jährlich geführten Weiterbildungsgespräche und absolvierten Weiterbildungen mögen dafür ein wichtiger Indikator und Gradmesser sein. Allein im vergangenen Jahr haben die Mitarbeiter*innen der BGE an 2.416 Weiterbildungen teilgenommen. Diese hohe Zahl trotz der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Einschnitten und Ausfällen auf dem Weiterbildungsmarkt erreicht zu haben, stimmt besonders erfreulich.

Das Kompetenzmodell

Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten werden von den Mitarbeiter*innen erwartet? Dazu gibt ein Kompetenzmodell Auskunft. Es ist ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung. Es beschreibt, welche Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter gestellt werden und umgekehrt, welche Erwartungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel im Umgang und der Zusammenarbeit untereinander an die BGE stellen können.

Es beschreibt auch, welche Fähigkeiten die BGE durch das Lern- und Entwicklungsangebot fördert und welche erfolgskritischen Kompetenzen bei der Auswahl neuer Mitarbeiter*innen im Vordergrund stehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen damit die Chance, sich für ihre Aufgaben bestmöglich vorzubereiten und zu qualifizieren.

Das Modell wurde in mehreren Schritten entwickelt. Welche Anforderungen hat die BGE an die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Welche Arbeitsmarkttrends gibt es? Was erwarten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Welche Ziele hat die BGE und für welche Werte steht sie? Welche Fähigkeiten werden benötigt, um das Leitbild zu leben? Antworten auf diese Fragen sind auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse aber auch umfassender Mitarbeiterbefragungen bei der Entwicklung des Kompetenzmodells berücksichtigt worden.

Das Kompetenzmodell besteht aus drei Komponenten: Kernkompetenzen, Fachkompetenzen, und Führungskompetenzen.

Kernkompetenzen sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant – insgesamt sechs an der Zahl. Eine davon umfasst beispielsweise Engagement und Verlässlichkeit: Wie begeisterungsfähig ist jemand? Zeigt jemand Eigeninitiative? Eine weitere betrifft das Auftreten und die Kommunikationsfähigkeit: Kann jemand sachlich argumentieren und seine Meinung offen kommunizieren? Gelingt es jemandem, komplexe Sachverhalte verständlich auszudrücken? Jede der sechs Kernkompetenzen findet also im „Wie, d. h. im Verhalten bei bestimmten Arbeitssituationen Ausdruck. Fachkompetenzen orientieren sich an der spezifischen Kernaufgabe. Führungskompetenzen schließlich gelten für Führungskräfte zusätzlich zu den bereits genannten: Ist die Führungskraft in der Lage, das Unternehmen, das Team und einzelne Beschäftigte zum Erfolg zu führen?

Wie das Kompetenzmodell konkret Anwendung findet, macht ein Beispiel aus der Fort- und Weiterbildung deutlich. Bei Mitarbeitergesprächen werden Mitarbeiter*innen künftig mithilfe des Kompetenzmodells präziseres Feedback erhalten.



Stellt sich ein Entwicklungsfeld etwa bei der Kommunikationsfähigkeit heraus, können gemeinsam mit der Führungskraft direkt geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hierzu festgelegt werden.

Derzeit ist die Personalentwicklung dabei, bestehende sowie neu zu etablierende Instrumente, wie z. B. ein institutionalisiertes Mitarbeitergespräch, auf das Kompetenzmodell abzustimmen und durch ergänzende Tools gut anwendbar zu gestalten.

Potenzialanalyse für künftige Betriebsführer und Werkleiter

Ebenfalls in Planung ist ein Traineeprogramm zum Thema Betriebsführung und Leitung von Bergwerken. Im April 2021 wurden die Trainee-Bewerber*innen zu einer Potenzialanalyse eingeladen. Hierbei zählten die zu bearbeitenden Aufgaben oder Rollenspiele auch auf die Inhalte des Leitbilds und des Kompetenzmodells ein. Insgesamt werden in Abhängigkeit zum Gesamtergebnis und der Stellenplanung ca. 8 Traineestellen vergeben. Die Dauer des Programms richtet sich in erster Linie nach dem individuellen Kenntnis- und Entwicklungsstand der Trainees, mindestens aber ein Jahr.

Gilt es doch einen einheitlichen Standard bezüglich der erfolgskritischen Fach- und Führungskompetenz zu vermitteln.



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht die BGE zu einem attraktiven Arbeitgeber



Die demografische Entwicklung, veränderte Rollenmuster und neue Erwartungen hinsichtlich flexibler Arbeitsformen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind gesellschaftliche Entwicklungen, auf die ein Unternehmen reagieren muss, um für die Herausforderungen der Zukunft gut aufgestellt zu sein. Eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass Väter und Mütter Beruf und Familie miteinander vereinbaren und sich bezahlte und unbezahlte Arbeit nach ihren Wünschen aufteilen können.

Die BGE hat das Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Was einen attraktiven Arbeitgeber tatsächlich ausmacht, ist von vielen unterschiedlichen Komponenten abhängig. Wir werden nur dann als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, wenn wir auf die veränderten Rahmenbedingungen eine Antwort geben können. Bezahlung, Gleichstellung oder Personalentwicklung sind nur einige wenige Stichworte dafür. Und unter dem Strich geht es auch immer um die Zukunftssicherung für die BGE.

Das Audit „Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die BGE ein wichtiger Unternehmenswert. Mit Hilfe eines zertifizierten Audits soll dieser auch nach außen

sichtbar dokumentiert werden. Wie wird sie aktuell eigentlich im betrieblichen Alltag gelebt? Wo können wir uns verbessern, damit dies für alle Mitarbeitenden an allen Standorten erlebbar wird? Dazu werden im Rahmen des Audits Verbesserungsvorschläge erarbeitet und nach Möglichkeit umgesetzt.

Dazu hat das Unternehmen eine Zielvereinbarung mit acht Zielen unterschrieben, die allesamt mit Maßnahmen unterlegt worden sind. Neben Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsorte, spielt das Thema Kommunikation eine wichtige Rolle. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll mit verschiedenen Aktionen konkret im Unternehmen sichtbar werden. Führungskräfte gilt es zu sensibilisieren, das die Vereinbarkeit eine Führungsaufgabe ist. Auch im Personalmanagement und der –entwicklung werden Familienphasen berücksichtigt. Der Service für Familien soll weiter ausgebaut werden und es bestehen bedarfsgerechte Unterstützungsangebote für alle Lebenslagen.

Um diese Ziele zu formulieren, wurden im Vorfeld Interviews und standortübergreifende Workshops mit Mitarbeiter*innen und Vertreter*innen des Betriebsrates geführt. Hier wurden Maßnahmen erarbeitet,

die sich allesamt in der Zielvereinbarung wiederfinden.

Mittlerweile ist der formale Auditprozess abgeschlossen und die BGE hat das Zertifikat im Juni erhalten. Und jetzt geht die Arbeit richtig los. Die formulierten Ziele sind innerhalb der nächsten drei Jahre umzusetzen. Wie weit man auf diesem Weg ist, wird jährlich überprüft. 2024 folgt dann die Re-Auditierung. Hier wird überprüft, ob die formulierten Ziele erreicht wurden, es wird geprüft, ob ggf. Maßnahmen angepasst werden oder gar zusätzliche Ziele aufgenommen werden müssen.

Was noch dazu gehört, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden

In zahlreichen Studien wurde untersucht, was einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht. Da werden – zwar in unterschiedlicher Gewichtung – häufig ähnliche Dinge genannt. Dazu gehören Themen wie Unternehmenskultur, die Möglichkeit, Vorschläge und Feedback zu geben genauso wie die Möglichkeit, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten zu bekommen. Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung eines angemessenen Gehaltes und flexible Arbeitszeiten.



Zu vielen dieser Themen existieren bei der BGE bereits gute Instrumente oder erste Überlegungen dazu.

Was sich im Rahmen der Corona-Pandemie herauskristallisiert hat: Die Erwartungen an einen Arbeitgeber verschieben sich. So wird in diesen Tagen die Sicherheit des Arbeitsplatzes als wichtiger Punkt genannt. Daneben sind flexible Arbeitszeiten ein relevanter Faktor – dies insbesondere vor dem Hintergrund, auch spontan für Kinder und Familie da zu sein.

Die BGE hat bislang die Herausforderungen der Pandemie mit verschiedenen Angeboten und Veränderungen in den betrieblichen Regelungen gut meistern können. Die Arbeiten an den Bergwerksstandorten konnten mit Hilfe von umfangreichen Hygienekonzepten nahezu störungsfrei fortgeführt werden. Mobiles Arbeiten für viele Mitarbeiter*innen zu realisieren, war dank einer bestehenden Betriebsvereinbarung kein Problem. Kernzeiten wurden aufgehoben und Rahmenarbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben ausgeweitet. Mittlerweile gibt es auch das Angebot eines externen Familienservice mit umfangreichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für die täglichen Herausforderungen – und

das in jeder Familien- und Altersphase. Ein umfangreiches Testangebot soll dazu beitragen, mögliche Infektionsketten frühzeitig zu erkennen. Zwischenzeitlich konnte jedem Impfwillingen im Bereich der BGE und sogar den Angehörigen ein Impfangebot gemacht werden.





Handlungsfeld 1

ARBEITSZEIT

Ziel: Die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung sollen weiter flexibilisiert und aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden

Handlungsfeld 2

ARBEITSORGANISATION

Ziel: Die Arbeitsorganisation unterstützt die flexiblen Arbeitszeiten und -orte

Handlungsfeld 3

ARBEITSORT

Ziel: Mobiles Arbeiten ist eine geregelte und akzeptierte Arbeitsform – dort wo es die Aufgabe zulässt

Handlungsfeld 4

INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Ziel: Die Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit sind allen Beschäftigten transparent und einfach zugänglich

Handlungsfeld 5

GLEICHSTELLUNG

Ziel: Vereinbarkeit bzw. Familie ist im Unternehmen sichtbar

Handlungsfeld 6

FÜHRUNG

Ziel: Führungskräfte sind sensibilisiert, dass die Förderung der Vereinbarkeit eine Führungsaufgabe ist und agieren als Gestaltende, aber auch als Nutznießende

Handlungsfeld 7

PERSONALENTWICKLUNG

Ziel: Familien- und Lebensphasenorientierung ist Bestandteil der Personalentwicklung

Handlungsfeld 8

SERVICE FÜR FAMILIEN

Ziel: Es bestehen bedarfsgerechte Unterstützungsangebote für alle Lebenslagen

Dankeschön

Ziel der BGE ist es, die sichere Endlagerung radioaktiver Abfälle zu gewährleisten. Damit trägt sie zum Schutz von Mensch und Umwelt bei und leistet einen Beitrag zur Lösung einer gesellschaftspolitischen Aufgabe.

Die Corona-Pandemie stellt die BGE – wie viele andere Unternehmen auch – seit Beginn des Jahres 2020 vor allergrößte Herausforderungen. Von Anfang an lag unser Fokus darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch die laufenden Projekte gegen die Bedrohung durch Covid-19 zu schützen.

Trotz dieser Herausforderung haben wir unsere Anstrengungen darauf gerichtet, unsere Projekte wie geplant voranzubringen und in unseren Bemühungen um Nachhaltigkeit nicht nachzulassen.

Mein ausdrücklicher Dank gilt allen, die daran erfolgreich mitgewirkt haben, nämlich unseren über 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BGE sowie unseren Stakeholdern.

**Stefan Studt, Vorsitzender der Geschäftsführung
der BGE und Leiter des Krisenstabes**



Kennzahlen

		2019	2020	Erläuterung/ Zielvorgaben/Bemerkungen
Personal	Mitarbeiter*innen	1.703 ¹ /1.960 ²	1.915 ¹ /2.092 ²	
	Anteil weibliche beschäftigte gesamt	22 %	24 %	
	Anteil weibliche Beschäftigte/1. Führungsebene	-	21,4 %	30 % bis 2023
	Anteil weibliche Beschäftigte/2. Führungsebene	-	21,6 %	30 % bis 2023
	Anteil weibliche Beschäftigte/3. Führungsebene	-	19,2 %	30 % bis 2023
Alterstruktur	Jünger als 25 Jahre	6 %	5 %	Der Generationenwechsel ist eine wichtige Aufgabe beim Personalrecruiting
	25 bis 34 Jahre	20 %	21 %	
	35 bis 44 Jahre	20 %	23 %	
	45 bis 54 Jahre	27 %	24 %	
	Über 55 Jahre	27 %	27 %	
	Fluktuationsquote	3,35 %	3,91 %	inklusive Renteneintritte
	Krankenstand	-	6,16 %	
	Anteil schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Mitarbeiter*innen	2,8 %	2,82 %	
	Fortbildungsaufwand	1.537 T Euro	1.363 T Euro	
Arbeitssicherheit	Meldepflichtige Arbeitsunfälle inkl. Partnerfirmen	12	11	Vision Zero

1) eigene Mitarbeiter*innen, 2) eigene Mitarbeiter*innen + Zugewiesene + Arbeitnehmerüberlassene

Kennzahlen

		2019	2020	Erläuterung/ Zielvorgaben/Bemerkungen
Energieverbrauch	Strom (100 % Ökostrom)	76.607.107 kWh	83.145.537 kWh	
	Heizöl	12.046.189 kWh	10.889.175 kWh	
	Dieselöl/Benzin	8.366.782 kWh	7.084.643 kWh	
	Gas	2.522.173 kWh	2.414.770 kWh	
	Pellets	84.000 kWh	26.160 kWh	
CO2-Ausstoß	insgesamt	-	1.752.256 kg/CO ₂	Werte für Dienstfahrzeuge beziehen sich auf die Standorte Peine, Berlin, Salzgitter, Konrad, Asse, Morsleben, Gorleben Werte für Sonderfahrzeuge beziehen sich auf die Standorte Konrad, Asse, Morsleben, Gorleben
	davon Dienstfahrzeuge über Tage	-	257.325 kg/CO ₂	
	davon Sonderfahrzeuge unter Tage	-	1.494.931 kg/CO ₂	
Fahrzeugflotte	Fahrzeuge gesamt	458	467	Dienstwagen künftig nur noch als E- oder Hybridfahrzeuge
	PKW	187	188	
	davon mit Elektroantrieb	3	5	
	davon mit Hybridantrieb	1	5	
	Nutzfahrzeuge	271	279	
Bergbauspezifische Zahlen	Radioaktive Betriebsabfälle Morsleben	11,138 m ³	8,4 m ³	
	Lauge aus der Asse pro Jahr	4.547 m ³	4.446 m ³	
	Haufwerk Konrad	37.403 m ³	21.899 m ³	
	Haufwerk Asse	5.656 m ³	11.183 m ³	
	Haufwerk Morsleben	1.803 m ³	2.853 m ³	
A&E Maßnahmen	Gesamtüberblick liegt derzeit nicht vor			

Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)

Unternehmenskommunikation und
Öffentlichkeitsarbeit

Eschenstraße 55
31224 Peine
T 05171 43-0
F 05171 43-1218

www.bge.de
www.einblicke.de

Stand: August 2021

Konzept, Layout und Texte:

Martina Schwaldat (ms), Ursula Ahlers,
Dagmar Dehmer (dd), Elena Bartsch

Gestaltung: BUSCHBRAND grafikdesign

Fotografie: Christian Bierwagen,
Michael Handelsmann, Anja Mikus, BGE



**BUNDESGESELLSCHAFT
FÜR ENDLAGERUNG**