



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

---

## Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Peter Schwarz

Trebbiner Straße 9  
10963 Berlin  
Deutschland

030 90 254 395  
[schwarz@technikmuseum.berlin](mailto:schwarz@technikmuseum.berlin)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Mit über 700.000 Besucherinnen und Besuchern im Jahr zählt das Deutsche Technikmuseum zu den beliebtesten Museen der Hauptstadt und den führenden technikhistorischen Einrichtungen weltweit. Auf 28.500 Quadratmetern bieten die Ausstellungen faszinierende und überraschende Einblicke in die Kulturgeschichte der Technik. Bei uns sind Begegnungen mit Technikgeschichte möglich. Technik kann in unserem Museum gemeinsam und spielerisch erlebt, ausprobiert, verstanden und diskutiert werden.

Wir wollen mit unseren Themen am Puls der Zeit und relevant sein. Ganz bewusst ist das Deutsche Technikmuseum ein Ort für kritische Auseinandersetzungen mit Technik – ihrer Geschichte, Gegenwart und Zukunft. Als Museum zeigen wir Themen nicht nur auf – wir entwickeln Impulse, die Menschen dafür begeistern unsere Gesellschaft positiv mitzugestalten. Denn wir glauben daran, dass Menschen bessere Entscheidungen treffen, wenn sie Zusammenhänge verstehen und diese mit Spaß erleben.

Als Deutsches Technikmuseum sammeln und bewahren wir Kulturgut für die kommenden Generationen. Unsere umfassende Bibliothek und das bedeutsame Archiv können kostenfrei genutzt werden. Wir sind darüber hinaus eine beliebte Eventlocation und unser Museumspark ist eine Oase der Ruhe im urbanen Berliner Zentrum.

Wir sind Arbeitgeber für rund 180 Angestellte (2023). Mit unseren Volontariaten übernehmen wir Verantwortung dafür, dass auch in Zukunft kompetente Museumsmacherinnen und Museumsmacher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. In unserem Team sind regelmäßig FSJler und Praktikantinnen und Praktikanten.

Das Deutsche Technikmuseum befindet sich in Trägerschaft der Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin. Die rechtlichen Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat und der Vorstand Joachim Breuninger. Der Vorstand führt die Geschäfte der Stiftung und vertritt sie gerichtlich und außergerichtlich. Der Stiftungsrat ist das Kontrollgremium der Stiftung; in jährlichen Strategiesitzungen gibt es zudem intensiven inhaltlichen Austausch über die Kontrollfunktion hinaus. Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt führt die Rechtsaufsicht.

Ergänzende Anmerkungen:

Unterstützung bei Erstellung: Schulungspartner plant values GbR, Dresden

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

#### **Nachhaltigkeit als Teil der Museumsstrategie**

Unter Beteiligung vieler Mitarbeitenden wurde im Rahmen eines umfassenden Entwicklungsprozesses im Jahr 2021 die Strategie des Deutschen Technikmuseums erarbeitet, die seither die inhaltliche und organisatorische Positionierung und Entwicklung des Museums prägt. Nachhaltigkeit ist ein zentrales Kernziel dieser Strategie. Unser Leitsatz lautet: „Wir praktizieren und fördern Nachhaltigkeit in allen Bereichen“ (S. 23, „Unsere Strategie“). Auch in der Zielvereinbarung des Direktors ist die Vorlage eines Nachhaltigkeitskonzeptes in Verbindung mit der Erarbeitung eines jährlichen DNK-Berichtes verankert, was die Priorität der Thematik unterstreicht. Der DNK-Bericht und die damit verbundene Ist-Stand-Analyse ist für uns ein wichtiger strategischer Baustein und die Grundlage für die systematische und transparente Entwicklung einer eigenen Nachhaltigkeitsstrategie. 2024 werden wir – im Zuge der Weiterentwicklung unserer Museumsstrategie – einen Fahrplan und ggf. eine Zielvereinbarung entwickeln, wie eine adäquate Nachhaltigkeitsstrategie mit Blick auf das Jahr 2026 entstehen kann. Dabei werden wir als nachhaltigkeitsrelevante Standards die dem DNK-Bericht zugrundeliegenden GRI-Standards und ggf. weitere wie UN Global Compact, ILO, SDGs usw. heranziehen. Mit der Definition von Handlungsfeldern sowie Nachhaltigkeitszielen und konkreten Maßnahmen hat die museumsinterne Arbeitsgruppe (AG) Nachhaltigkeit diesbezüglich bereits eine entscheidende Vorarbeit geleistet.

#### **Sechs Handlungsfelder für Nachhaltigkeit**

Neben einem ersten Nachhaltigkeitskonzept mit einem 10-Punkte-Plan hat die AG Nachhaltigkeit 2023 sechs Handlungsfelder beschlossen und diesen Feldern jeweils konkrete Maßnahmen zugewiesen:

1. Ausstellung und Programmentwicklung (Maßnahme z.B.: Wechsausstellungen mit anderen Museen)

2. Mobilität (z.B.: Mehr Fahrradstellplätze für Mitarbeitende)
3. Technische Infrastruktur und laufender Betrieb (z.B.: Papierhandtücher reduzieren)
4. Einkauf und Beschaffung (z.B.: Büromaterial nachhaltig einkaufen und nutzen)
5. Interne Organisation und Miteinander (z.B.: Ausbau des Onboarding-Prozesses)
6. Vertragspartner und -partnerinnen (z.B.: Nachhaltiges Catering).

Eine detaillierte Beschreibung der Maßnahmen und weiterer Vorhaben sind in den folgenden Kapiteln zu finden.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

### **Prägender Ort für Begegnungen mit Technikgeschichte, Bildungserlebnisse und Events**

Mehr als 700.000 Besuchende haben wir in diesem Jahr begrüßt und sind damit eines der erfolgreichsten Museen in Berlin mit vielfältigen Bildungsangeboten. Darüber hinaus sind wir eine beliebte Eventlocation. Mit Ausstellungen und Bildungsangeboten vermitteln wir Wissen zur Kulturgeschichte der Technik, schaffen Bildungserlebnisse und sind ein Ort für offene und relevante Diskurse. Darüber hinaus sammeln und bewahren wir Kulturgut für die kommenden Generationen. Mit unseren Angeboten tragen wir zur Chancengerechtigkeit bei und ermöglichen kulturelle Teilhabe (siehe Kapitel 18). Aus diesen Aspekten ergibt sich die gesellschaftliche Relevanz unseres Museums. Wir sind kein privatwirtschaftliches Unternehmen, das Museum befindet sich in Trägerschaft der öffentlich-rechtlichen Stiftung „Deutsches Technikmuseum Berlin“, die der Gemeinnützigkeit verpflichtet ist. Die Stiftung ist politisch unabhängig, zugleich haben wir eine Haltung und stehen ein für die freiheitlich demokratische Grundordnung, Demokratie und Menschenrechte.

### **Verwurzelt in Berlin mit internationaler Ausstrahlung**

In unserem Museum arbeiten rund 180 Beschäftigte, was uns zu einem relevanten Arbeitgeber macht. Unsere Hauptzielgruppe sind familiäre Kleingruppen, Schülerinnen und Schüler sowie Kindergartenkinder. Jeweils circa ein Drittel der Besuchenden kommt aus Berlin, aus Deutschland und aus dem Ausland. Die meisten unserer internationalen Besuchenden reisen aus Polen, Italien, Großbritannien und Spanien an. Ein Großteil unserer Besuchenden aus Deutschland kommt aus Berlin und Brandenburg, was unsere lokale bzw. regionale Verwurzelung zeigt. Der Besuch unseres Museums verbindet die verschiedenen Generationen.

## Unsere wesentlichen Themen

Eine systematische Betrachtung der Wertschöpfung liegt nicht vor, dennoch ist eine Basis vorhanden (siehe Kapitel 4). Für 2025 planen wir die Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse.

Für unseren Museumsbetrieb und den oben beschriebenen Output beanspruchen wir Ressourcen. Eine Aufstellung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Zusammenhang mit den Stakeholdern würde klassischerweise das Ergebnis einer Wesentlichkeitsanalyse sein, die wir jedoch noch nicht angefertigt haben.

Nach unserer vorläufigen Einschätzung kommen wir zu folgendem Bild und sehen hier unsere Inside-Out Wirkungen: Zu den wesentlichen positiven Auswirkungen gehört, dass wir mit mehr als 700.000 Gästen so viele Besuche hatten wie noch nie. Mehr Besuchsverkehr bedeutet jedoch auch mehr Emissionen. Mit unseren Ausstellungen und Bildungsangeboten adressieren wir im Zuge unserer strategischen Weiterentwicklung zentrale Nachhaltigkeitsthemen wie Ressourcenverschwendung und Klimawandel. Mit stark partizipativen Angeboten wollen wir positiv und nachhaltig auf das Verhalten von Besuchenden wirken.

In der Outside-In Perspektive identifizieren wir Folgendes: Der wachsende Zuspruch ist eine Herausforderung, wir benötigen mehr personelle, finanzielle und fossile Ressourcen, haben erhöhte Risiken und Aufwendungen für den Erhalt von Kulturgut und Infrastruktur sowie Flächenbedarf. Der Klimawandel und seine Folgen wirken ganz konkret auch auf Museen. Das erfordert auch von uns ressourcenintensive Maßnahmen zur Klimafolgenanpassung. Es ist zu erwarten, dass dies in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den zur Verfügung stehenden Mitteln steht. Für die Umsetzung von Maßnahmen bei unseren Liegenschaften ist zu beachten, dass wir als Mieter nur indirekte Gestaltungsmöglichkeiten haben. Innovative und nachhaltige Lösungen für eine erfolgreiche Transformation vor dem Hintergrund der beschriebenen Herausforderungen sind jedoch erforderlich für die Gewährleistung der Sicherheit der Besuchenden, die Sicherung des Museumsbetriebs und den Erhalt von Objekten. Beispielsweise ist die erwartbare Zunahme von Stürmen bereits jetzt etwas, das wir im Blick behalten müssen hinsichtlich der Verkehrssicherheit des Museumsparks und unseres Markenzeichens, des zentral am Dach unseres Museums befestigten „Rosinenbombers“. Für die erfolgreiche Transformation benötigt Kultur die Rückendeckung durch weitsichtige politische Rahmenbedingungen.

## Analyse von Risiken und Chancen in den Blick nehmen

Eine teilweise Betrachtung von vor allem rechtlichen Risiken wie Korruption und gesetzeswidriges Verhalten erfolgt extern (siehe Kapitel 20). Wir prüfen die Einführung eines ganzheitlichen Risikocontrollings in 2024. Wir wollen dadurch Sicherheitsrisiken für unsere Besuchenden, Mitarbeitenden sowie unsere Infrastruktur (Gebäude, Freigelände, IT) und für unsere Sammlung und wirtschaftliche sowie finanzielle Risiken systematisch analysieren.

Das Thema Nachhaltigkeit in der Museumsarbeit zu adressieren ist ein kontinuierlicher Prozess, der langfristig dazu beiträgt, dass unser Museum gesellschaftlich relevant bleibt. Für uns als Organisation bedeutet die aktive Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit und Klimawandel und das Ziehen der richtigen Schlüsse, Zukunftsfestigkeit durch Resilienz – beispielsweise gegenüber



Energiepreisschwankungen, demografischen Wandel und einer sich wandelnden Arbeitswelt.

## 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

### **Ein 10-Punkte-Plan setzt strategische Nachhaltigkeitsziele**

In der Unternehmensstrategie ist Nachhaltigkeit als wichtiger Aspekt benannt. Der für den Berichtszeitraum maßgebliche Rahmen zur Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit ist ein 10-Punkte-Plan, den die AG Nachhaltigkeit 2022 und 2023 entwickelt hat. Dieses Papier formuliert zehn strategische Nachhaltigkeitsziele, die mit Maßnahmen untersetzt sind. Unsere zehn Nachhaltigkeitsziele im Deutschen Technikmuseum lauten:

- 1.) Stärkung der Fahrradkultur
- 2.) Müllmanagement
- 3.) Community Building
- 4.) Reduzierung Ressourcenverbrauch
- 5.) Nachhaltige Organisationsentwicklung
- 6.) Nachhaltige Ernährung
- 7.) Ausstellungen und Bildungsangebote nachhaltig gestalten und vermitteln
- 8.) Nachhaltiges Mobilitätsverhalten fördern
- 9.) Nachhaltige Beschaffung
- 10.) Zertifizierung für Veranstaltungen.

Jährlich überprüfen wir in der AG Nachhaltigkeit die Ziele. Dabei prüfen wir auch eine Konkretisierung der Ziele, sodass diese besser messbar werden. Diese nächste Überarbeitung erfolgt im ersten Halbjahr 2024.

Im Zuge der für 2026 angedachten Weiterentwicklung unserer Museumsstrategie bzw. der Formulierung einer Nachhaltigkeitsstrategie, wie in Kapitel 1 beschrieben, werden wir unsere Nachhaltigkeitsziele grundsätzlich neu betrachten und formulieren.

### **Pragmatische Prioritätenfindung**

In der AG Nachhaltigkeit hatten wir einen konkreten Zugang, um die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen praxisnah und systematisch zu starten. Wir haben uns dabei an Handlungsfeldern, strategischen Nachhaltigkeitszielen und Maßnahmen orientiert sowie Priorisierungen vorgenommen.

Dieser Prozess wurde in mehreren Workshops der AG Nachhaltigkeit durchgeführt. Die Mitglieder der AG hatten ein ganzes Ideenbündel für Maßnahmen und konkrete Vorstellungen, was sie umsetzen könnten. In einem ersten Schritt der

Systematisierung hat die AG Nachhaltigkeit zunächst sechs für das Deutsche Technikmuseum relevante Handlungsfelder erarbeitet (siehe Kapitel 1).

Um Machbarkeit und Übersichtlichkeit zu gewährleisten, haben wir die Handlungsfelder priorisiert. Die Priorisierung erfolgte aufgrund der Kriterien „Komplexität“, „Bedeutung“ und „Wirkung“. Im Ergebnis erfolgte eine Fokussierung auf die vier Handlungsfelder „Ausstellung und Programmentwicklung“, „Mobilität“, „Technische Infrastruktur und laufender Betrieb“ sowie „Einkauf und Beschaffung“.

Mithilfe dieses systematischen Zugriffs waren wir in der Lage, bisherige Ideen für Maßnahmen diesen Handlungsfeldern zuzuordnen und haben weitere Maßnahmen entwickelt. In einem weiteren Schritt haben wir aus diesem Pool die wesentlichen Maßnahmen ausgewählt. Die Auswahl erfolgte anhand der Kriterien „Zeit“, „Personal“, „Budget“, „Relevanz für uns“ und „Beeinflussbarkeit durch uns“. Dies ergab erstmals eine systematische Übersicht. Da diese Maßnahmen jedoch noch immer zu viele waren, haben wir uns entschieden, sie durch einen weiteren Trichter zu schicken und haben uns angeschaut, welche Maßnahmen kurzfristig innerhalb von bis zu sechs Monaten umsetzbar sind. – Nun lagen sowohl priorisierte Handlungsfelder als auch priorisierte Maßnahmen vor.

Da wir den Wunsch hatten, diese Praxisorientierung mit einer strategischen Signatur zu versehen, haben wir in einem weiteren Schritt überlegt, welche strategischen Nachhaltigkeitsziele sich für unser Museum aus den gemeinsam erarbeiteten Ergebnissen ableiten lassen. Daraus entstand der in Kapitel 1 erwähnte 10-Punkte-Plan, der zehn strategische Nachhaltigkeitsziele formuliert, die mit konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung untersetzt sind.

Die Entwicklung des 10-Punkte-Plans erfolgte ohne konkreten Bezug zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs), sondern eng an den Verhältnissen des Deutschen Technikmuseums orientiert. Künftig wollen wir konkrete SDG-Bezüge hervorheben.

### **Offenheit und Transparenz in der Umsetzung**

Für den Berichtszeitraum besteht kein definierter Workflow für die Kontrolle und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Etabliert hat sich allerdings bereits, dass die AG Nachhaltigkeit in regelmäßigen offenen Runden, auf dem Teamtag sowie im Intranet über den Stand von Maßnahmen informiert und dabei offen Input und Kritik aus der Belegschaft aufnimmt. Ein Newsletter soll diese Angebote und die Intranetgruppe der AG künftig ergänzen.

Formal obliegt die Kontrolle und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen dem Direktorium und der Leitungsrunde. Wir sehen den Nachhaltigkeitsbericht auch als Maßnahme, um Nachhaltigkeitsziele künftig stärker einer Kontrolle durch den Stiftungsrat zu unterziehen.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

### **Als Kultureinrichtung schaffen wir Werte für die Gesellschaft**

Wir schaffen gesellschaftlichen Mehrwert gemäß unserem Slogan „Einfach für Dich“ und haben das Ziel eines sozialen, generationenübergreifenden Museumserlebnisses. Unsere nicht-klassische Wertschöpfung als maßgeblich vom Land Berlin finanzierte Kultureinrichtung läuft von der Idee und Planung von Ausstellungen, dem Bereitstellen des Gebäudes durch die Eigentümerverwaltung Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM), den Erhalt beziehungsweise das Einwerben von Finanzmitteln, über Ausschreibung, Einkauf/Beschaffung/Vergabe von Dienstleistungen und Materialien.

Im Weiteren konzipieren wir Ausstellungen mit modernen und barrierearmen Ansätzen und produzieren Ausstellungsarchitektur. Ebenso restaurieren und bewahren wir Objekte für künftige Generationen. Damit einher geht die interne bzw. externe Logistik und die Nutzung von Mobilitätsanbietern für Besuchs- und Warenströme.

Unser Museumsbetrieb umfasst:

- Ausstellungen einschließlich Museumspark
- Bildungsangebote
- öffentlich zugängliche Bibliothek
- öffentlich zugängliches Archiv
- Depot
- museumseigene Veranstaltungen
- Produkte wie Kataloge und digitale Angebote
- mietbare Eventlocation
- Betrieb der historischen Anschlussbahn und eines historischen Wasserfahrzeugs zu besonderen Anlässen.

Dafür nutzen wir Strom, Wärmeenergie, Kraftstoffe und Propangas, wir greifen auch auf interne und externe Logistik zurück und erzeugen Besuchsverkehre. Abgerundet wird das Museumserlebnis durch Pachtbetriebe wie Museumsshop und unser gastronomisches Angebot.

Beim Output fallen an: Material, was der Entsorgung und dem Recycling zugeführt wird. In der musealen Arbeit entstehen Ausstellungen (Dauerausstellungen, Sonderausstellungen, hybride Ausstellungen, Online-Ausstellungen) und Bildungsmaterialien (Broschüren, Flyer, digitale Angebote). Wir legen einen Fokus auf die Nachnutzung von Ausstellungsprojekten, z.B. durch Weitergabe an andere Museen. Weiterhin sichern, erhalten und bewahren wir Kulturgut für die Nachwelt.

Das Museum lädt ein zur kritischen Auseinandersetzung mit Technik, ihrer Geschichte, Gegenwart und Zukunft. Wir schaffen Bildungserlebnisse und sind ein Ort, an dem Technik gemeinsam und spielerisch erlebt, ausprobiert, verstanden und diskutiert wird. Wir leisten somit einen Beitrag zur gesellschaftlichen Diskussion und adressieren gesellschaftlich relevante Fragen. Mit unserer Arbeit schaffen wir einen kulturellen Mehrwert und ein generationsübergreifendes Bildungsangebot für die Besuchenden und Nutzerinnen und Nutzer von Bibliothek und Archiv.

Mit der AG Nachhaltigkeit schaffen wir bereichsübergreifend Bewusstsein und Wissen rund um Nachhaltigkeit. Weiterhin wird im Zuge der Sonderausstellung „Reparieren!“ (2022-23) eine Handreichung entwickelt, die auch ein Kapitel zur nachhaltigen Ausstellungsgestaltung enthält und 2024 veröffentlicht werden soll.

Da dies unser erster DNK-Bericht ist, haben wir unsere Wertschöpfungskette noch nicht systematisch auf Nachhaltigkeitsaspekte analysiert, prüfen dies aber im Zuge der zukünftigen Berichterstattung.

# Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

### **Verantwortung für Nachhaltigkeit**

Nachhaltigkeit ist Team sport. Daher ist bei uns die Verantwortlichkeit für Nachhaltigkeit auf den folgenden vier Ebenen verteilt:

1. Die externe Kontrolle hat der Stiftungsrat als Kontrollgremium der Stiftung inne.
2. Als höchste Leitungsebene unseres Museums zeichnet die Direktionsrunde auch verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit und versteht es als strategisches Querschnittsthema unseres Museums mit zentraler Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit unseres Museums. Die Direktionsrunde filtert Themen, stellt Weichen und setzt Leitplanken für die vielfältigen Aspekte der Nachhaltigkeit.
3. Die Leitungsrunde unseres Hauses ist unser zentrales Gremium der mittleren Leitungsebene. Nachhaltigkeit wird hier strategisch diskutiert. Gleichzeitig werden hier die Weichen in Richtung Umsetzbarkeit gestellt und der Fortschritt kontrolliert, überwacht und analysiert.
4. So vielfältig das Thema Nachhaltigkeit ist, so breit aufgestellt ist die operative Ebene für deren Umsetzung. Zu nennen sind hier wesentlich:
  - AG Nachhaltigkeit seit 2022 und Unterarbeitsgruppen, Projektleitung liegt bei einem der Referenten der Direktion
  - Teamtag und Mitarbeitentag zur Partizipation bei Nachhaltigkeitsthemen
  - projektbezogene Zuständigkeiten aus den jeweiligen Bereichen
  - Umsetzung ökologischer Themen liegt wesentlich beim Bereich Technik (siehe Kapitel 12)
  - Wichtige Aspekte sozialer Nachhaltigkeit liegen in der Zuständigkeit der Bereichsleitung Outreach und Diversity und der Abteilungsleitung Bildung und Vermittlung (siehe Kapitel 15 & 16)
  - Wichtige Aspekte sozialer Nachhaltigkeit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen in der Zuständigkeit der Bereichsleitung Personalwesen (siehe Kapitel 14)
  - nachhaltige Organisationsentwicklung liegt bei der Direktion bzw. bei der Abteilungsleitung Verwaltung und Technik.

Mit Blick auf das Umfeld unseres Museums ist festzuhalten, dass von verwaltungsrechtlichen Vorgaben und politischen Zielen des Landes Berlin indirekte Wirkungen ausgehen, wie z.B. von Vergaberichtlinien des Landes Berlin oder dem Ziel,

die Bundeshauptstadt bis 2045 klimaneutral zu machen.

## 6. Regeln und Prozesse

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

### **Den Weg ebnen für Nachhaltigkeit**

Ab 2024 wird unser DNK-Bericht ein wesentliches Instrument zur Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Organisation und im Museumsbetrieb sein. Nachhaltigkeit ist kontinuierlich Thema in den halbjährlichen Berichten des Vorstands an den Stiftungsrat und damit präsent auf den Stiftungsratssitzungen und den jährlichen Strategiesitzungen, die ergänzend zur Kontrollfunktion Raum geben für inhaltliche Diskussionen und die Expertise unseres Stiftungsrats.

Die Direktionsrunde setzt die Leitplanken für das strategische Thema Nachhaltigkeit, indem sie sich regelmäßig dazu berät, abstimmt, Vorgaben und Richtlinien anregt. Die Direktionsrunde setzt die zentralen Weichenstellungen bei der personellen, zeitlichen und finanziellen Kapazitätsplanung für die erfolgreiche Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Organisation und im Museumsbetrieb. Im Sinne der festgelegten Verantwortlichkeiten werden hierbei z.B. die Leitungsrunde und die Leitung der AG Nachhaltigkeit eingebunden. Ihre Rolle und Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit versteht die Direktionsrunde grundsätzlich als Teil eines Bottom-up-Prozesses, über den die Mitarbeitenden des Hauses mittels verschiedener Formate und Foren involviert und mitgenommen werden.

Die Leitungsrunde beschäftigt sich kontinuierlich mit dem Thema Nachhaltigkeit, das als dauerhafter Punkt auf der Agenda steht, sie ist die Schnittstelle zur operativen Umsetzung, indem sie strategisch mitgestaltet, Aufträge formuliert und weiterreicht und die Arbeit in den Abteilungen koordiniert.

### **Nachhaltigkeit umsetzen**

Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit erfolgreich in unserer Organisation und im Museumsbetrieb zu verankern und umzusetzen, erfordert eine Fülle von internen Regeln, Prozessen und Standards. Wir wollen an dieser Stelle wesentliche Punkte nennen, wie dies erfolgt:

- Regelmäßige Treffen der AG Nachhaltigkeit, ergänzt um themen- und projektbezogene Unterarbeitsgruppen und transparente Kommunikation im Intranet
- Interne Handreichung „Ausstellungen machen“ wurde entwickelt. Praktische Hinweise für die Ausstellungsplanung am Deutschen Technikmuseum, inkl. des Themas Nachhaltigkeit
- Unser Code of Conduct wird entwickelt und 2024 veröffentlicht, er gibt

Handlungssicherheit bei den Themen Fundraising und Spenden

- 10-Punkte Plan mit den strategischen Nachhaltigkeitszielen und Maßnahmen
- Zielvereinbarung 2024-2026 im Rahmen der 2023 erstmalig erfolgten Zertifizierung durch berufundfamilie inkl. Umsetzungsplanung und Monitoring
- Catering: Für museumsinterne Veranstaltungen gibt es die Vorgabe, vegetarische Kost anzubieten, wenn möglich werden regionale Anbieter präferiert
- Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden kontinuierlich auf den Teamtagen und den Mitarbeitertagen kommuniziert und Möglichkeiten zur Beteiligung eröffnet
- Bei Dienstreisen ist lt. „Merkblatt Dienstreise“ „als Verkehrsmittel [...] grundsätzlich ein öffentliches Verkehrsmittel – Bahn, Bus – zu benutzen.“
- Sozialbetriebliche Faktoren bezüglich der Beschäftigtenstruktur werden durch die Hausleitung in den Quartalsberichten an die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt kommuniziert (siehe Kapitel 14/15).

### **Unsere Zielrichtung für Nachhaltigkeit**

Nachhaltigkeit wird als dauerhafter Prozess gelebt und bei uns verstetigt, bspw. indem wir 2024 einen jährlichen Newsletter der AG Nachhaltigkeit planen mit Rückblick- und Ausblick, der die unterjährige Kommunikation bündelt. Die 2023 entwickelte Handreichung „Ausstellungen machen“ soll kontinuierlich fortgeschrieben und zukünftig verbindlich in die Erstellung von Sonderausstellungen integriert werden, um Nachhaltigkeit im Kerngeschäft zu verstetigen (siehe Kapitel 10). Unser Code of Conduct soll nach der Einführung 2024 durch einen Leitfaden flankiert werden, um dieses Regelwerk verlässlich in unser Tagesgeschäft zu implementieren. 2024 wollen wir unseren 10-Punkte-Plan überprüfen und ggf. um neue Maßnahmen ergänzen, er soll ein Instrument zur Verstetigung von konkreten wie strategischen Aspekten von Nachhaltigkeit sein. Wir planen die Rezertifizierungen durch „berufundfamilie“ und „Reisen für Alle“ und verankern damit Fragen von Vereinbarkeit und Barrierefreiheit dauerhaft. Zudem streben wir bis 2026 die Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie an.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

### **Klare Zielrichtung – auch ohne Kennzahlen, Kenngrößen, Kontrollen**

Die Entscheidung für einen DNK-Bericht ist Ausdruck unserer intensiven Befassung mit dem Thema Nachhaltigkeit und unseres Ziels, Nachhaltigkeit auf den Ebenen Struktur und Kultur zu verstetigen. Unser DNK-Bericht bzw. die angestrebte jährliche

Berichterstattung verstehen wir als wesentliches Instrument für Transparenz, Kontrolle und Weiterentwicklung unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele. Mit dem DNK-Bericht erarbeiten wir erstmals eine strukturierte Rundum-Analyse unserer Nachhaltigkeitsperformance und -defizite. Die Erstellung des DNK-Berichts erfolgt freiwillig und ist nicht gesetzlich vorgegeben.

Unser DNK-Bericht ist zudem angelegt als Entscheidungsgrundlage für Stiftungsrat, Vorstand und Direktionsrunde.

### **Ja wir wollen – Kontinuierliche Verbesserung der Datenerhebung**

Dies ist unser erster DNK-Bericht, daher liegt bisher keine Kontrolle von Indikatoren und Kennzahlen vor. Einige Messwerte jedoch gibt es, die wir nachträglich für das Berichtsjahr erfasst und zusammengetragen haben. Eine Vergleichbarkeit der Daten ist nicht möglich, da wir bis inkl. 2023 keine systematische Datenerhebung vorgenommen haben. Entsprechend fehlt die Grundlage, um nach Güte und Qualität der erhobenen Werte zu prüfen. In den kommenden DNK-Berichten streben wir Vollständigkeit an und wollen nicht-berichtete Aspekte kontinuierlich reduzieren.

Nach dem ersten DNK Bericht setzen wir einen Reflexionsprozess auf, um bisherige Schwachstellen und positive Learnings festzuhalten. Wir schreiben uns eine Art Lastenheft für den nächsten Bericht, sodass wir direkt Verbesserungen im Prozess der Berichterstattung wie auch in der Erhebung der Daten und Informationen realisieren können. Außerdem werden wir gezielt ausgewählte Mitarbeitende, die künftig Verantwortung für den DNK-Bericht übernehmen, schulen und auf Verbesserungspotenziale hinweisen und identifizierte Best Practices für unser Haus vermitteln.

Im Rahmen von Kulturmonitoring erheben wir durch Befragungen zur Besuchendenforschung kontinuierlich Daten. Der alleinige Blick auf Besuchszahlen wäre beispielsweise zu wenig aussagekräftig für mögliche Ziele der sozialgesellschaftlichen Nachhaltigkeit wie die Ansprache eines diversen Publikums. So unterstützt uns Besuchendenforschung bei der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und der Umsetzung effizienter Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit unserer Besuchenden (siehe Kapitel 10).

Bei Vergaben halten wir uns an die gesetzlichen Vorschriften und prüfen vor Zuschlagserteilung ab, ob Angebote von Firmen vorliegen, die auf der Ausschlussliste des Landes Berlin stehen.

Wir beabsichtigen in den nächsten 1-2 Jahren den Einstieg in die Klimabilanzierung. Das erfordert die Modellierung eines Prozesses zur Erhebung von Indikatoren. Damit wäre auch eine Vergleichbarkeit wesentlicher Daten gewährleistet. Ab 2024 werden wir einen Tätigkeitsbericht der Stiftung veröffentlichen. Damit machen wir einen Transparenzsprung und wollen uns mit dieser Sichtbarkeit an unseren Handlungen messen lassen.



## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir nutzen den Berichtsstandard DNK. Ein Bericht wird 2024 erstmals für das Berichtsjahr 2023 veröffentlicht.

Wir haben Nachhaltigkeit als Teil unserer Museumsstrategie benannt und beschrieben. Dort sind ebenfalls unsere Werte („Welche Haltung haben wir?“, S. 22 ff.) beschrieben. Folgende zentralen Punkte sind hier aufgeführt:

- „Wir praktizieren und fördern Nachhaltigkeit in allen Bereichen.“
- „Wir wertschätzen Unterschiede und arbeiten aktiv an der Beseitigung von Ausschlüssen.“ - „Wir sind eine verlässliche Institution und lassen uns an unseren Handlungen messen.“
- „Wir setzen uns für Demokratie und globale Gerechtigkeit ein und bieten Raum für gesellschaftlichen Diskurs.“
- „Wir wollen für unsere Besuchenden Gastgeber sein für einen Tag.“

Ein Code of Conduct ist 2023 in Entwicklung gewesen und wird 2024 erstmals veröffentlicht.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

### **Nachhaltigkeit als Zielvereinbarung auf höchster Ebene**

Nachhaltigkeit zu leben und zu fördern gehört zu den Werten unseres Technikmuseums. Zwischen unserem Stiftungsrat und unserem Direktor wurde die Nachhaltigkeitsstrategie als Ziel in der Zielvereinbarung festgelegt. Die Erreichung des Ziels wird vom Stiftungsrat überprüft und ist finanziell untersetzt. Innerhalb der

Abteilungen kontrollieren die Abteilungsleitungen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Zudem stellen alle Führungskräfte ihren Mitarbeitenden frei, sich in der AG Nachhaltigkeit einzubringen. Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt fordert die sozialen Kennzahlen per Bericht quartalsmäßig, welche wir liefern.

### **Förderprojekte, Wettbewerb und innovative Ideen für Nachhaltigkeit**

Die AG Nachhaltigkeit hat einen 10-Punkte-Plan entwickelt, in dem sie unter anderem Vorschläge für den Umgang mit betrieblichen Ressourcen und Energie behandelt. Die Kontrolle über erreichte Ziele erfolgt durch die AG in regelmäßigen Sitzungen. In einer eigens angelegten Intranet-Gruppe werden Diskussionen und Ideen eingebracht. Die Leitung der AG Nachhaltigkeit berichtet halbjährlich im Rahmen des Vorstandsberichts, der für den Stiftungsrat erstellt wird. Nachhaltigkeit war beim Architekturwettbewerb 2023 des neuen Eingangsgebäudes maßgebend: So sollte die Planung unter dem Aspekt des nachhaltigen Bauens erfolgen. Dieser Vorsatz wird im neuen Eingangsgebäude Realität, da das Gebäude durch eine große Photovoltaikfläche auf dem Dach einen großen Teil des Energiebedarfs des gesamten Museums decken können wird.

Wir planen ab 2024, dass über den Förderverein des Technikmuseums mindestens ein Projekt mit starkem Nachhaltigkeitsfokus gefördert wird.

Die Zielkontrollen und Anreize, wie in diesem Kapitel beschrieben, werden 2024 fortgeführt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

i. Die rechtlichen Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat und der Vorstand Joachim Breuninger. Der Vorstand führt die Geschäfte der Stiftung und vertritt sie gerichtlich und außergerichtlich. Der Stiftungsrat ist das Kontrollgremium der Stiftung. Die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt führt die Rechtsaufsicht. Der Direktor hat im Jahr 2023 eine AT-Vergütung als Grundgehalt sowie eine persönliche Zulage erhalten. Für die Übernahme der Geschäftsführung für die Tochtergesellschaft T&M der Stiftung hat der Direktor eine monatliche Zulage erhalten. Im Rahmen einer abgeschlossenen Zielvereinbarung wurde dem Direktor eine zusätzliche einmalige leistungsbasierte Vergütung ausgezahlt. Der Direktor hat im Jahr 2023 keine Boni oder Aktien erhalten.

Die Führungskräfte der Stiftung haben für das Jahr 2023 ein monatliches Grundgehalt nach dem Tarifvertrag der Länder oder der Besoldungsordnung Berlin für Beamte erhalten. Führungskräfte, welche dem Tarifvertrag der Länder unterliegen, haben im Jahr 2023 eine leistungsunabhängige Jahressonderzahlung erhalten, dessen Höhe sich nach der Eingruppierung (Tarifbeschäftigte) oder der Besoldungsgruppe (Beamte) und der unterjährigen Betriebszugehörigkeit bemessen hat. Zusätzlich wurde Führungskräften, welche dem Tarifvertrag der Länder unterliegen, Zeitzuschläge in Form von Sonn-, Nacht-, Mehrarbeits-, Überstunden- und Feiertagszuschlägen ausgezahlt.

Führungskräften, welche verbeamtet wurden und damit der

Besoldungsordnung Berlin unterliegen, wurde für das Jahr 2023 ein monatliches Grundgehalt sowie eine Hauptstadtzulage, eine Stellenzulage plus ggf. Familienzuschlag ausgezahlt.

Alle verbeamteten Führungskräfte und alle Führungskräfte, welche dem Tarifvertrag der Länder unterliegen, haben im Jahr 2023 keine variable Vergütung oder Aktien erhalten.

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz wurden im Jahr 2023 nicht gezahlt.

iii. Im Jahr 2023 wurden keine Abfindungen ausgezahlt.

iv. Es bestanden für das Jahr 2023 keine Rückforderungen.

v. Der Direktor hat im Jahr 2023 keine Altersversorgungsleistungen erhalten. Alle Führungskräfte, welche dem Tarifvertrag der Länder unterliegen, erhalten einen monatlichen Arbeitgeberzuschuss zum versorgungspflichtigen Gesamtbrutto, welcher an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abgeführt wurde. Die VBL ist eine Pflichtversicherung für alle Führungskräfte, die dem Tarifvertrag der Länder unterliegen. Verbeamtete Führungskräfte haben keine zusätzlichen Altersversorgungsleistungen erhalten.

**b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.**

In der Zielvereinbarung des Direktors ist u.a. die Erstellung einer regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichterstattung hinterlegt und finanziell untersetzt. Darüber hinaus gibt es keine weiteren finanziellen Anreizsysteme für die Umsetzung von ökonomischen, ökologischen oder sozialen Themen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Mit Hinweis auf Verschwiegenheit berichten wir diesen Aspekt nicht.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

### **Unsere wichtigsten Stakeholder**

Ein erstes Mapping haben wir im Laufe des Berichtsprozesses erstellt, dies jedoch nicht systematisch-kontinuierlich durchgeführt. Als unsere wichtigsten Stakeholder haben wir folgende identifiziert: Besuchende, Senatsverwaltung, unser Stiftungsrat, Abgeordnete des Abgeordnetenhauses Berlin, Bundesministerien (Umwelt, Bildung, Verkehr...), Archiv- und Bibliotheksnutzer, Mitarbeitende, Förderverein, Eigentümerversammlung BIM (Berliner Immobilienmanagement GmbH), Pachtbetriebe, Kunden der gewerblichen Vermietung, beauftragte Freiberufler, Selbstständige und Fremdfirmen, Tochtergesellschaft „Technik und Museum Marketing GmbH“, Leihgeber, Untermieter, Drittmittelgeber, Spender, Sponsoren, Nachbarschaft, Mitbewerber, Museumsverbände, Öffentlichkeit und Medien. Im Rahmen des zukünftigen Berichterstattungsprozesses prüfen wir die Durchführung einer fundierten Stakeholder-Analyse.

### **Relevanz durch Austausch**

Es bestehen zahlreiche Austauschformate und Möglichkeiten zum Dialog mit Stakeholdern. Dazu zählen wir unter anderem:

- halbjährliche Stiftungsratssitzungen, ergänzt um eine jährliche Strategiesitzung, halbjährlicher Bericht des Vorstands für den Stiftungsrat mit Zuarbeit aus allen Bereichen des Hauses
- Quartalsgespräche der Hausleitung mit der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt
- Intranet („intrex“) als Austauschplattform für unsere Mitarbeitenden, sowie Teamentag, Mitarbeitendentag
- Monatliche Sitzung des Vorstands des Fördervereins, Sitzung des Erweiterten Vorstands und Mitgliederversammlung des Fördervereins, jährliches Kolloquium des Fördervereins
- Outreach-Programme zu Ansprache neuer Zielgruppen
- Jährlicher Clean-up-Day unter ausdrücklicher Ansprache auch von Anrainern (Community Building)
- Besuchendenforschung (inkl. Erhebung von Wünschen und Anforderungen)
- Interaktionsmöglichkeiten zwischen Besuchenden, Interessierten und unserem Museum über social-Media, Influencer Marketing, aktive Gewinnspiele auf Instagram, per Mail

- Regelmäßiger Austausch mit Dienstleistern und der Eigentümerverwaltung BIM
- Vernetzung mit anderen Museen und über Fachverbände, Austausch mit Universitäten und Forschungseinrichtungen
- Begrüßung von bzw. Teilnahme bei externen Veranstaltungen im DTM durch die Direktion.

Aus diesen Formaten ziehen wir Impulse, leiten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung ab und können so positive wie negative Trends frühzeitig erkennen und unsere Strategie weiterentwickeln.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

- Beidseitiger Wunsch nach Prozessoptimierung in der Zusammenarbeit zwischen Förderverein und Museum. Seit 2023 Arbeitsgruppe im Museum zum Thema Erarbeitung eines neuen Wertschätzungsformats für erbrachte ehrenamtliche Arbeit. Wunsch des Museums nach Weiterentwicklung der fördervereinsinternen Abläufe zur Verbesserung der Kommunikation und Abstimmung. Maßnahme: in 2024 ist der Aufbau der Geschäftsstelle des Fördervereins durch eine feste Stelle geplant
- Wunsch aus der Belegschaft 2021, sich systematisch mit dem Thema Nachhaltigkeit zu befassen. Daraus ist die AG Nachhaltigkeit entstanden, die seit 2022 arbeitet
- Besuchende wünschen sich mehr begehbare Objekte. Seit 2023 gibt es eine begehbare S-Bahn, ein Angebot, das maßgeblich durch das Engagement von Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtlern umgesetzt wird
- Wunsch von Mitarbeitenden und Leitungsebene nach Überarbeitung von Kommunikationsformaten; es wurden neu eingeführt: Teamtag, Sommerfest, Mitarbeitentag, „Auf einen Kaffee“ mit dem Direktor, regelmäßige Mitarbeitendenversammlungen, Vorstellung der Bereiche der Stiftung im Format „Zu Gast bei ...“

- das Land Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, spätestens 2045 klimaneutral zu werden, bis 2030 schreibt das Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz deutliche Einsparziele vor. Daher wurden in der Wettbewerbsaufgabe für das geplante neue Eingangsgebäude für unser Museum erkennbare Maßstäbe in Bezug auf Nachhaltigkeit für den Neubau formuliert
- die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt bat um Information über die Inventarisierung unserer Sammlung, woraufhin dieses Thema als Kapitel in unseren Vorstandsbericht aufgenommen worden ist und dazu ein Austausch im Rahmen einer der halbjährlichen Stiftungsratssitzungen stattfand

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

### **Einfach besser werden**

Mit der 2023 finalisierten Handreichung „Ausstellungen machen“ sichern wir internes Wissen und Abläufe bei der Erstellung von Sonderausstellungen, sie dient der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen. Die Handreichung ist in die Prozesse der Erstellung von Sonderausstellungen integriert und wird fortgeschrieben und ergänzt. Unter Einbezug der Leitung der AG Nachhaltigkeit wurde das Kapitel „Nachhaltigkeit beim Ausstellungsbau“ erarbeitet, das wesentliche ökologische Aspekte von Nachhaltigkeit einschließlich externer Stakeholder, z.B. bei der Weitergabe von Ausstellungsmaterialien, adressiert.

Mit der Sonderausstellung "Reparieren!" (2022 bis 2023) haben wir uns das Ziel gesetzt, möglichst viel der Ausstellungsmaterialien und -architektur wiederzuverwenden oder weiterzugeben. Geschafft haben wir eine Quote von 90 %.

2024 planen wir die Implementierung einer Computer-Aided-Facility-Management-Lösung (CAFM). Damit streben wir eine Verbesserung der Ressourcennutzung vor allem der Gebäude und Anlagen an. Ein quantitatives Ziel haben wir uns im Zuge der Implementierung nicht gesetzt. Angedacht ist auch ein Helpdesk-System (Ticketsystem) für Mängel in Dauerausstellungen und Gebäuden/Liegenschaften. Um die Digitalisierung weiter voranzubringen, planen wir 2024 die Einführung einer webbasierten Arbeitssicherheits-Anwendung.

Um Klarheit und Transparenz für das Fundraising unseres Museums zu schaffen,

entwickeln wir einen Code of Conduct, in diesen Prozess sind über eine öffentliche Intranet-Gruppe alle Kolleginnen und Kollegen zur Beteiligung eingeladen. Um das Regelwerk in den Prozessen und damit der Struktur des Hauses zu verankern, ist für 2024 ein Leitfaden geplant.

Wir planen die Einführung eines Berichtswesenstools, mit dem das tagesaktuelle Controlling der dezentralen Budgets möglich ist. Eine wichtige Quelle für kontinuierliche Verbesserungen sind die für uns verbindlichen Leitfäden des Deutschen Museumsbundes, zum Beispiel zum Thema Nachhaltigkeit.

### **Einfach miteinander reden**

Unseren Stiftungsrat sehen wir nicht nur als Kontrollorgan, sondern binden ihn durch die seit 2021 jährlich stattfindenden Strategiesitzungen auch in zentrale Zukunftsfragen unseres Museums ein. Über Formate wie Mitarbeitendenversammlung, „Zu Gast bei ...“ und den Teamtag sichern wir Mitarbeitendenpartizipation. Die seit 2022 arbeitende, bereichsübergreifende und für alle offene AG Nachhaltigkeit ist das Ergebnis eines vielfach geäußerten Wunsches auf einem der letzten Teamtage und gewährleistet die Einbindung aller Kolleginnen und Kollegen in die Umsetzung dieses wesentlichen Themas. Die AG tagte 2023 im Schnitt einmal monatlich, für 2024 sind feste Regeltermine bereits geplant - flankiert wird das zusätzlich durch die Arbeit von Unterarbeitsgruppen.

In unserer Museumsstrategie ist Nachhaltigkeit im Kapitel „Welche Haltung haben wir?“ fest verankert. Diese Strategie wurde zusammen mit den Mitarbeitenden und dem Stiftungsrat erarbeitet.

Darüber hinaus vernetzen wir uns im Nachhaltigkeitszirkel des Berliner Museumsverbandes mit anderen Berliner Museen.

Eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung liegt uns besonders am Herzen. Daher wird eine entsprechende Fortbildung durch das Format eines regelmäßigen Workathons praxisnah und verlässlich in den Arbeitsalltag integriert.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik ist der Wunsch der Beschäftigten des Hauses, weshalb wir uns 2023 durch „berufundfamilie“ zertifizieren haben lassen. Basis dieses kontinuierlichen und nachhaltigen Prozesses ist eine auf drei Jahre angelegte Zielvereinbarung zwischen dem Museum und der berufundfamilie Service GmbH, die partizipativ erarbeitet worden ist. Diese umfasst 51 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Wir planen eine Rezertifizierung im Jahr 2026.

Ein Ohr haben wir natürlich ebenfalls für die Bedürfnisse und Wünsche unserer Besuchenden. Über regelmäßige Befragungen (Kulturmonitoring) von bis zu 2.400 Besuchenden pro Jahr haben wir direkte Rückmeldungen und lassen diese in die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Museums einfließen. Momentan erfassen wir nicht die Menge der Maßnahmen, die wir aus diesen Besuchendendialogen ableiten. Im Rahmen einer Kooperation mit der TU Berlin wurden qualitative Tiefeninterviews mit Besuchenden zum Einsatz von neuer Technik zur Vermittlung



und entsprechenden Verbesserungsvorschlägen durchgeführt. Da Mehrsprachigkeit ein häufig geäußelter Wunsch ist, planen wir mit Unterstützung unseres Fördervereins die Einführung eines KI-gestützten mehrsprachigen Audioguides. Ebenfalls mit Mitteln des Fördervereins planen wir 2024 die Einführung eines digitalen Gästebuchs als Sensor für Kritik und Verbesserungsvorschläge. Unseren Förderverein binden wir noch intensiver in die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ein, indem es ab 2025 dezidierte Förderprojekte zu diesem Thema geben wird. Durch intensiven Austausch und Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern gelang es, Aspekte der Nachhaltigkeit in den Architekturwettbewerb für unser neues Eingangsgebäude zu verankern.

Darüber hinaus stehen wir als Mieter der Liegenschaften mit der Eigentümerverwaltung kontinuierlich im Austausch auch zu Fragen von Nachhaltigkeit. Für 2024 prüfen wir die Einführung eines ganzheitlichen Risikocontrollings (siehe Kapitel 20) und versprechen uns davon auch neue Blickwinkel auf Stakeholder und ggf. noch nicht bedachte Stakeholder.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wir haben keine Finanzanlagen und daher entfällt eine Prüfung nach Umwelt-/Sozialkriterien.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

#### **Technikmuseum mit Herz für Biodiversität**

Das Freigelände des Museums liegt im Berliner Zentrum auf dem ehemaligen Anhalter Güterbahnhof und umfasst rund 10 ha. Hier haben wir einen naturnahen Lebensraum für viele Pflanzen und Tiere. Dadurch verfügen wir in unserem Park über kleine Habitate, die aktuell jedoch nicht systematisch erfasst werden.

#### **Historische Technik in Aktion und Erhalt von Ausstellungsstücken für Generationen**

Zu unserem Museum gehören historische Großobjekte, bei deren Betrieb fossile Brennstoffe benötigt werden. Dies sind vor allem Diesel und Öl für das Schiff „Voll dampf“ und die Diesellok der Anschlussbahn.

Wir sind uns der damit verbundenen Nutzung fossiler Energien bewusst. Wir sehen es aber auch als unseren musealen Auftrag an, in geringem Umfang historische Fahrzeuge und Maschinen von Zeit zu Zeit auch mit fossilen Energieträgern zu betreiben, um den Besuchenden ein Erleben der historischen Technik zu ermöglichen.

#### **Die Basics jedes Museums: Mobilität, Strom- und Wärmenutzung**

Für unseren Museumsbetrieb (siehe Kapitel 4) benötigen wir Fernwärme, Erdgas, Heizöl, Kraftstoffe, Ökostrom und Wasser (Input) und Regenwasser. Aus dem Museumsbetrieb ergeben sich auf der Outputseite Abwasser, Abfälle sowie Abgase.

Für die Produktion von bspw. Ausstellungsarchitektur in Eigenregie verwenden wir Holz und Metalle. Für den musealen Auftrag der Bewahrung, wozu die fachgerechte Restaurierung und Lagerung von Objekten, Schrift- und Archivgut gehören, haben wir direkte und indirekte Verbräuche.

Für den Museumsbetrieb nutzen wir zudem das zum Museum gehörende Außengelände und darüber hinausreichende Bodenflächen. Dazu erfolgt im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs folgende indirekte Ressourcennutzung: Essensangebot von Dienstleistern, Büromöbel, Einkauf von Büromaterialien sowie sonstiger Arbeitsmaterialien und Arbeitsschutztextilien.

Eine systematische Analyse der Verbräuche liegt bisher nicht vor. Wir haben für vergangene Zeiträume einzelne Werte vorliegen. Wir sind Mieter der Liegenschaften. Daher haben wir die Aufgabe mit dem Eigentümer zu klären, wie wir für künftige Berichte die Daten erheben und auswerten, sodass wir umfänglich berichten können. Laut Rückmeldung der Eigentümerverwaltung haben wir in 2021 bezogen auf den „Mittelwert Kultur“ (errechneter Vergleichswert für den Sektor Kultur in Berlin) für die Liegenschaft Möckernstraße einen unterdurchschnittlichen und für die Trebbiner Straße einen durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Wert erreicht. Für die niedrigeren Werte in der Möckernstraße ist vor allem die Photovoltaikanlage auf dem Dach verantwortlich.

Aufgrund der uns vorliegenden Daten können wir folgende Angaben machen:

- Der Fuhrpark umfasst: Dienstfahrrad, eLastenrad, Dienstwagen (eAuto), Sprinter, VW Bus Multivan, LKW; Fahrleistung (eAuto): 1.266 km seit 1.3.2023; weitere Fahrleistung wurde für 2023 nicht dokumentiert
- Kraftstoffe: In 2023 wurden 799 Liter benötigt an Dieselmotorkraftstoff für die Diesellokomotive der Anschlussbahn, wir haben keine Infos zum Schiff „Vollampf“
- Kühlmiteleinsetzung: Für manche Exponate kommen im Depot Kälteverfahren zum Einsatz, der benötigte Kühlcontainer benötigte dafür im letztjährigen Betrieb 9.910 KW/h
- Verpackung und Material für Archivgut: 325 kg Karton und Papier (aus ca. 2500 Mappen und 250 Archivkartons); das umfasst nicht Museumsverwaltung und Depot, hier liegen uns keine Daten vor
- Museumspark: 10 ha Bodenfläche inkl. Begrünung, Spielplatz etc.
- Wassernutzung und Abwasser: Park wird gewässert, genaue Daten liegen uns bisher nicht vor.

### Energie- und Stromverbräuche

Liegenschaft	Strom (Ökostrom)	Fernwärme	Erdgas / Flüssiggas	Heizöl
<b>Trebbiner Straße</b>	1.410,137 Mio. kWh (2022)	2.870,813 Mio. kWh (2022)	75.529 kWh (2021)	Keine Nutzung
<b>Möckern- straße</b>	421.042 (kWh) (2022)	935.780 kWh (2022)	Keine Nutzung	Keine Nutzung
<b>Depot ohne Monumenten- halle</b>	Keine Daten vorhanden	Keine Daten vorhanden	Keine Daten	Keine Daten vorhanden

### Abfall 2023 in t

Liegenschaft	Leicht- verpack- ung	Papier	Restmüll	Glas (weiß, bunt)
Trebbiner Straße, Möckernstraße und Depot (ohne Monumentenhalle)	27,14	87,74	328,36	1,51

### Weitere Abfälle 2023 in t („--“ = Abfallart nicht angefallen)

Liegenschaft	Metall- schrott	Holz AI-III	Sperr- müll	Farben / Lacke	Ölhalt. Putzlappen	Elektro- schrott	Leucht- Stoff- röhren	Grün- schnitt
Trebbiner Straße	3,14	--	11,11	0,07	0,06	0,96	0,15	1,54
Möckernstraße	0,92	--	1,29	--	--	--	--	--
Depot (ohne Monumentenhalle)	1,65	2,25	--	--	--	--	--	--

## 12. Ressourcenmanagement

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

### Verbesserung durch Energiespar-Zielsetzungen

In dem 2016 durchgeführten Energieaudit wurden die strategischen Ziele (1) Energieeffizienzsteigerung und (2) Erhaltung der Funktionsfähigkeit der technischen Anlagen vereinbart. Alles ist angelegt im Rahmen eines bis heute kontinuierlichen Prozesses:

Zu (1) haben wir u.a. umgesetzt:

- Verbesserung der hydraulischen Einstellungen am Heizungssystem
- bauliche Maßnahmen und Veränderung der Heizungssystemtechnik

- bauliche Maßnahmen an der Technik der elektrischen Anlage, Ausrüstung und MSR-Technik (Mess-, Steuerungs- u. Regelungstechnik).

Geplant sind Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen der Mitarbeitenden zur effizienten Nutzung von Energie (Lüftung, Warmwassernutzung, Beleuchtung).

Zu (2) haben wir uns auf folgende wesentliche Maßnahmen verständigt und umgesetzt wurden folgende wesentliche Maßnahmen (Auditmaßnahmen):

- energetische Sanierung der Fenster im Altbau, Lokschuppen, Mittelbau, Beamtenhaus und bereichsweise Türen im Neubau (CO<sub>2</sub>-Einsparung 166 Tonnen pro Jahr, entspricht 53 % Reduktion im Vergleich zum Altzustand; Abschluss der Sanierungsarbeiten Ende März 2023)
- laufende Dachsanierung inkl. Verbesserung der Wärmedämmung
- 2015/16 erfolgte Umrüstung auf LED in den Ausstellungsflächen, geplant ist die weitere flächendeckende Umrüstung in den Büroflächen
- Austausch der Heizkörperthermostate in den Lokschuppen inklusive hydraulischer Abgleich (2019-2023), fortlaufend der Austausch der Heizkörperthermostate (feststellbar) in den öffentlichen Bereichen
- Kinery-Projekt: Forschungsprojekt der BIM mit dem Ziel des Austauschs von Messtechnik zur Optimierung der Heizkreise in den Lokschuppen (fortlaufend)
- Sanierung des Lastenaufzugs und Verwaltungsaufzugs; Ab 2024 weitere 8 Aufzüge zur Verbesserung von Energieeffizienz und der Barrierefreiheit.

### **Museumsbetrieb, unsere Mobilität und Bewusstseinsstärkung**

In unserem Fuhrpark haben wir ein Elektroauto, womit ein kraftstoffbetriebenes Dienstfahrzeug ersetzt wurde, ein E-Lastenfahrrad sowie ein 2023 beschafftes weiteres Dienstfahrrad. Diese Fahrzeuge können von allen Kolleginnen und Kollegen für dienstliche Zwecke genutzt werden. Damit wollen wir einen Beitrag zur klimaneutralen Mobilität leisten. Zur Förderung der E-Mobilität befinden sich auf unserer Liegenschaft nicht-öffentliche Ladesäulen. Ende 2023 sind zudem 4 öffentliche Schnellladesäulen der Firma EnBW auf unserem Parkplatz in der Trebbiner Straße in Betrieb genommen worden, die rege genutzt werden.

Mit dem Ende 2023 eingeführten Jobticket wollen wir zusätzliche Anreize schaffen für die ÖPNV-Nutzung.

2023 haben wir in der AG Nachhaltigkeit einen 10-Punkte-Plan mit Nachhaltigkeitszielen und konkreten Maßnahmen erarbeitet. Unter anderem haben wir in diesem Rahmen flächendeckend ressourcensparende Papier- und Seifenspender installiert, was in 2024 um einen Recycling-Kreislauf von Papierhandtüchern ergänzt wird. 2023 haben unseren ersten gemeinschaftsstiftenden Clean-up-Day durchgeführt, den wir jährlich wiederholen wollen.

Wir erarbeiten eine Handreichung mit dem Titel „Ausstellungen machen“, die ab

Anfang 2024 dabei unterstützt, Nachhaltigkeit bei der Ausstellungsentwicklung umzusetzen und ganzheitlich zu denken.

Mit der Sonderausstellung „Reparieren!“ (2022-2023) haben wir ein Pilotprojekt zur Fragestellung nachhaltiger Ausstellungsgestaltung gestartet und dabei alle wesentlichen Aktivitäten der Wertschöpfungskette berücksichtigt. So konnten 90 Prozent der gesamten Ausstellungsmaterialien weitergegeben werden – womit der Grad an nicht-nachhaltiger Wirkung minimiert worden ist.

Wir haben weiter daran gearbeitet, Informationsprodukte wie Flyer ressourcensparender umzusetzen: Seit 2013 haben wir die Auflage unserer jährlich gedruckten Flyer durch Nutzung digitaler Lösungen von 424.000 auf 23.000 Stück reduziert. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden seit 2023 keine Print-Orientierungspläne mehr mit jedem Ticket ausgegeben, sondern der Lageplan im Kassenbereich, als auch an unterschiedlichsten Punkten im Haus als QR-Code zum Download in Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt. Nur auf explizite Nachfrage bzw. Wunsch ist die Papierform noch erhältlich. Auch die Einführung und der Ausbau des Onlineticketings hat seit der Einführung 2020 eine Ersparnis von 40% beim Papierticketdruck ergeben.

### **Fortlaufende Digitalisierung von museumsinternen Geschäftsprozessen reduziert die Papier- und Logistikaufwände**

Durch eine seit 2014 erfolgende Virtualisierung aller Server, wird deutlich weniger Energie für den Betrieb und für die Serverraum-Kühlung benötigt. Für den Betrieb von 40 Hardware-Servern werden nur noch 3 Hardware-Server benötigt, auf denen alle weiteren Server virtuell betrieben werden. (Stichwort Green IT). 2024 planen wir die maximal mögliche Umstellung (80%) auf Virtuell Desktop Infrastructure (VDI), wodurch weiter Energie und Ressourcen eingespart werden können. Bereits digitalisiert ist der Bestell- und Rechnungsworkflow, sowie verschiedene Prozesse für die Personalverwaltung.

### **Wesentliche Risiken**

Wir haben keine systematische Risikoanalyse durchgeführt, können aber einige Risiken bereits klar identifizieren. Hierzu zählen wir Asbest in historischen Objekten. Weiterhin sind Radioaktivität und Quecksilber z.B. in historischen Messgeräten / Elektronik zu nennen. Außerdem werden Gefahrstoffe im Bereich Restaurierung genutzt. Dies stellt ein Risiko für Menschen und Umwelt dar, wenn diese in die Umwelt gelangen. Ein Risiko für die Biodiversität in unserem Museumspark ist der Einsatz von Pest-, Herb- und Fungiziden.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

- Verpackung und Material für Archivgut: 325 kg Karton und Papier (aus ca. 2500 Mappen und 250 Archivkartons); das umfasst nicht Museumsverwaltung und Depot, hier liegen uns keine Daten vor.
- Seit 2013 haben wir die Auflage unserer jährlich gedruckten Flyer durch Nutzung digitaler Lösungen von 424.000 auf 23.000 Stück reduziert. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden seit 2023 keine Print-Orientierungspläne mehr mit jedem Ticket ausgegeben, sondern der Lageplan im Kassbereich, als auch an unterschiedlichsten Punkten im Haus als QR-Code zum Download in Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt. Nur auf explizite Nachfrage bzw. Wunsch ist die Papierform noch erhältlich. Auch die Einführung und der Ausbau des Onlineticketings hat seit der Einführung 2020 eine Ersparnis von 40% beim Papierticketdruck ergeben. Wir nutzen z.B. Holz und Metalle für den Ausstellungsbau, jedoch haben wir hierzu keine systematische Erfassung

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i. Stromverbrauch
  - ii. Heizenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i. verkauften Strom
  - ii. verkaufte Heizungsenergie
  - iii. verkaufte Kühlenergie
  - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

*(Die Daten kommen von der Eigentümerverwaltung.)*

Liegenschaft	Strom (Ökostrom)	Fernwärme	Erdgas / Flüssiggas	Heizöl
<b>Trebbiner Straße</b>	1.410.137 kWh (2022)	2.870.813 kWh (2022)	75.529 kWh (2021)	Keine Nutzung
<b>Möckernstraße</b>	421.042 kWh (2022)	935.780 kWh (2022)	Keine Nutzung	Keine Nutzung
<b>Depot ohne Monumentenhalle</b>	Keine Daten vorhanden	Keine Daten vorhanden	Keine Daten	Keine Daten vorhanden

Den Strom beziehen wir aus erneuerbaren Energiequellen (Ökostrom).  
Bei Fernwärme ist uns der Energieträger nicht bekannt, uns konnten hier keine



Daten bereitgestellt werden. Es ist geplant mit dem nächsten DNK-Bericht für das Jahr 2024 diese Daten zu ergänzen.

Das genutzte Erdgas/Flüssiggas rechnen wir den nicht-erneuerbaren Energien zu.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

*(Die Daten kommen von der Eigentümerverwaltung.)*

Ab August 2022 galten in Umsetzung und Ergänzung der Bundesvorgaben gesetzliche Anforderungen des Landes Berlin mit Energiesparmaßnahmen für den öffentlichen Dienst. Im Zuge dessen wurden verschiedene Energiesparmaßnahmen umgesetzt und Einspareffekte beim Wärmeverbrauch erzielt, dessen Wirkungen teilweise bereits in einer Datenaufstellung der Eigentümerverwaltung dokumentiert sind.

Liegenschaft	Fernwärme 2018	Fernwärme 2019	Fernwärme 2020	Fernwärme 2021	Fernwärme 2022
Trebbiner Straße	3.403.028 kWh	3.258.558 kWh	3.152.279 kWh	3.644.230 kWh	2.870.813 kWh
Möckernstraße	1.093.940 kWh	1.039.000 kWh	1.083.330 kWh	1.248.100 kWh	935.780 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Hier liegen uns bisher keine Daten vor. Es ist geplant mit dem nächsten DNK-  
Bericht für das Jahr 2024 diese Daten zu ergänzen.

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

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

(Erfasste Abfallmengen, die entsorgt wurden, bereitgestellt von der Eigentümerverwaltung)

**Abfall 2023 in t**

Liegenschaft	Leichtverpackung	Papier	Restmüll	Glas (weiß, bunt)
<b>Trebbiner Straße   Möckernstraße   Depot (ohne Monumentenhalle)</b>	27,14	87,74	328,36	1,51

**Weitere Abfälle 2023 in t ("--" = Abfallart nicht angefallen)**

Liegenschaft	Metallschrott	Holz AI-III	Sperrmüll	Farben / Lacke	Ölhalt. Putzlappen	Elektroschrott	Leuchtstoffröhren	Grünschnitt
<b>Trebbiner Straße</b>	3,14	--	11,11	0,07	0,06	0,96	0,15	1,54
<b>Möckernstraße</b>	0,92	--	1,29	--	--	--	--	--
<b>Depot (ohne Monumentenhalle)</b>	1,65	2,25	--	--	--	--	--	--

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Für 2023 oder vorherige Jahre haben wir keine Klimabilanz erstellt.

Wir planen die Umsetzung einer ersten Klimabilanzierung für 2024, sodass die Klimabilanz in den kommenden Jahren Teil der Berichte werden kann. Aus Vergleichen mit anderen Einrichtungen ist davon auszugehen, dass die größten Emissionsfaktoren Energie (Strom und Wärmeversorgung) sowie die Mobilität (vor allem der Besuchenden) sind. Unwägbarkeiten sind voraussichtlich mit dem Alleinstellungsmerkmal des Technikmuseums verbunden, dass wir historische Technik zu Ausstellungs- bzw. Vermittlungszwecken betreiben oder mit Gefahrstoffen im Bereich Restaurierung (siehe Kapitel 11 bzw. 12) arbeiten. Wir können hier aktuell den Impact nicht einschätzen. Entsprechend entfällt eine klare Identifizierung von Herausforderungen oder ein Ranking, ebenso haben wir keine klimaspezifischen Ziele formuliert, welche auf eine Klimabilanzierung fußen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Wir haben für 2023 oder frühere Jahre keine Klimabilanz vorliegen. Wir planen für das Jahr 2024 eine Klimabilanzierung, welche wir 2025 finalisieren und als Teil des nächsten DNK-Berichts veröffentlichen wollen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
  
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
  
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
  
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
  
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
  
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir haben für 2023 oder frühere Jahre keine Klimabilanz vorliegen. Wir planen für das Jahr 2024 eine Klimabilanzierung, welche wir 2025 finalisieren und als Teil des nächsten DNK-Berichts veröffentlichen wollen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir haben für 2023 oder frühere Jahre keine Klimabilanz vorliegen. Wir planen für das Jahr 2024 eine Klimabilanzierung, welche wir 2025 finalisieren und als Teil des nächsten DNK-Berichts veröffentlichen wollen.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir haben für 2023 oder frühere Jahre keine Klimabilanz vorliegen. Entsprechend können wir keine Veränderungen berichten.



## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

#### **Unser Sozialstandard für unsere Beschäftigten, Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten**

Wir beschäftigen fast ausschließlich fest angestellte Mitarbeitende (keine Zeitarbeit, Saisonarbeit oder Ähnliches). Die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitenden ist die Ausnahme. Überstunden werden über ein Ausgleichssystem zeitnah abgebaut, unbezahlte Überstunden gibt es nicht.

Bei der Beschäftigung unserer Volontärinnen und Volontäre richten wir uns nach den Standards und Leitfaden des Deutschen Museumsbundes, des Kulturministerkonferenz-Beschlusses und des Berufsbildungsgesetzes. Falls möglich, übertragen wir Tarifsonderzahlungen auch auf die Volontärinnen und Volontäre, so bspw. bei der Inflationsausgleichszahlung 2023 geschehen. Zur Wahrung der Rechte bzgl. personenbezogener Daten haben wir seit 2023 externe Datenschutzbeauftragte engagiert.

Wir bieten vielfältige Möglichkeiten der Mitarbeitendenbeteiligung über gesetzl. Vorgaben hinaus. Dazu schreiben wir in Kapitel 15.

Unser einziger Standort ist Berlin. Das Deutsche Technikmuseum Berlin hat darüber hinaus keine weiteren Standorte.

#### **Langfristiger Blick und achtsamer Umgang**

Um unseren Mitarbeitenden größtmöglich in Gesundheitsangelegenheiten zu unterstützen, bieten wir Vorsorgeuntersuchungen (augenärztliche Untersuchung), Impfangebote und ergonomische Büroarbeitsplätze an und haben verpflichtende Arbeitsschutzunterweisungen. Zu Sportangeboten, Arbeits- und Gesundheitsschutz schreiben wir ausführlicher und Ergänzendes in Kapitel 15.

Zudem ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement installiert, welches regelmäßig

angeboten und genutzt wird. Dies soll unsere Arbeitsbedingungen stetig verbessern. Verträge mit kulturfachlichen Partnerinnen und Partnern werden vom Personalwesen auf Scheinselbstständigkeit geprüft.

Die AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) -Beschwerdestelle war seit April 2023 nicht besetzt, kommissarisch wird diese von der Verwaltungsleitung bis zur Neuwahl besetzt.

Um Nachwuchs anzusprechen und für das Technikmuseum zu begeistern, bieten wir dauerhaft Volontariats-, FSJ- und Praktika-Stellen an.

### **Ziele 2024 und die Folgejahre**

Hinsichtlich der Volontariate soll es eine Weiterentwicklung des Ausbildungsplans inkl. einer Evaluation geben.

Um die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) abzuschließen, wird in 2024 ein entsprechendes Tool zur Meldung verdächtiger Hinweise implementiert. Des Weiteren ist zusammen mit dem Personalwesen zu prüfen, ob wir in Zukunft Ausbildungsplätze anbieten sollten.

Die aktuell kommissarisch besetzte AGG-Beschwerdestelle soll in 2024 wieder mit einer fest zuständigen Person besetzt werden. Dazu wurde bereits ein Bewerbungs- und Auswahlprozess gestartet.

### **Risiken auf Arbeitnehmendenrechte aus unserem Museumsbetrieb**

Risiken gibt es in Bezug auf die zeitweise Nicht-Besetzung von relevanten Stellen wie der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der AGG-Beschwerdestelle. Die daraus entstehenden Risiken wurden durch die Bestellung von externen Dienstleistern und kommissarischen Besetzungen begrenzt. Ein weiteres Risiko besteht beim Engagieren von externen Partnerinnen und Partnern bzgl. Scheinselbstständigkeit. Das überprüfen wir kontinuierlich.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

### **Ausgezeichnete Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit zahlreichen Job-Benefits**

Uns liegt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sehr am Herzen. Wir ermöglichen mobiles und flexibles Arbeiten. Im September 2023 wurden wir mit dem

Zertifikat von berufundfamilie ausgezeichnet. Seit Dezember 2023 wird zudem das Jobticket der BVG angeboten, als Angebot zur kostengünstigen ÖPNV-Nutzung und zur Förderung nachhaltiger Mobilität. Unser Weiterbildungsportal „LinkedIn Learning“ soll zusätzlich als Job-Benefit, außerhalb der Arbeitszeit, für private Fortbildung genutzt werden können.

Zugleich fördern interne Workshops zu unserem Besuchendenprogramm (z.B. Druckwerkstatt, Schmuckproduktion) für den Kreis der Kolleginnen und Kollegen die Integration und Identifizierung mit unserem Haus. Auch das weitere Museumsangebot in Berlin und weltweit kann von den Mitarbeitenden überwiegend kostenlos über die Mitgliedschaft der Stiftung in nationalen und internationalen Museumsverbänden wahrgenommen werden.

Wir bieten zusätzliche Sportangebote in Kooperation mit Sporteinrichtungen (Firmenfitness). Die Teilnahme beim sog. Stadtradeln und am Team-Staffellauf der Berliner Wasserbetriebe stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl ebenso wie gemeinsame Festlichkeiten (z.B. Teamtag und Sommerfest).

Unser einziger Standort ist Berlin. Wir halten alle vor Ort geltenden Bestimmungen und Gesetze ein und bezahlen unsere Mitarbeitenden nach dem geltenden Tarifvertrag des TVL Berlin. Dieser sieht auch eine Zahlung in die Altersversorgung VBL vor.

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Sensibilisierung für Mobbing und Diskriminierung**

Wir arbeiten in einem diversen, multiprofessionellen Team, in dem der Frauen-/Männeranteil bei nahezu 50% liegt und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen die Mindestquote übersteigt. Unser Ziel ist es, diese Vielfalt zu stärken und allen eine gerechte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen – so wird für unsere schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen z.B. bei Bedarf jederzeit Gebärdendolmetschung ermöglicht. Teil der Arbeitsaufgabe unserer „Outreach und Diversity“-Kuratorin ist die Stärkung der Mitarbeiterschaft im Sinne des Inreach. Als Ansprechpartnerin für Themen wie Anti-Rassismus und Inklusion bietet sie entsprechende interne Fortbildungen und Workshops an. So fanden 2023 Workshops zu „Diskriminierungskritischer Arbeitspraxis“ statt, bei denen gemeinsam mit einer externen Diversitätsmanagerin Ideen und Impulse erarbeitet wurden, um die Sensibilität für eine antidiskriminierende Arbeitsweise zu fördern – durch regelmäßige Workathons sollen diese Impulse verstetigt werden.

### **Partizipation von Mitarbeitenden**

Mit verschiedenen Formaten schaffen wir Transparenz und beziehen unsere Mitarbeitenden in Arbeits- und Entscheidungsprozesse ein. Über unser Intranet werden allen Mitarbeitenden Informationen und Dokumente zugänglich gemacht und digitale Beteiligungsmöglichkeiten geboten. Beispiele sind hier die Mitarbeit an der AG Nachhaltigkeit, die Entwicklung des Code of Conduct (Kodex) oder der Austausch übers Format „Redezeit für Dich“.

Ebenso relevant ist für uns die Face-to-Face-Kommunikation: Im Rahmen einer offenen Sprechstunde („Auf einen Kaffee mit dem Direktor“) gibt es den direkten Austausch mit dem Direktorium. Halbjährliche Mitarbeitendenversammlungen bieten zusätzlich Raum, um Entscheidungen und Arbeitsprozesse für alle transparent zu machen. Eine konstruktive Zusammenarbeit erfolgt zudem kontinuierlich z.B. mittels Personalrat, Leitungsrunde oder dem Format der Ausstellungswerkstatt.

Der jährlich stattfindende Teamtag dient der inhaltlichen Einbindung und dem abteilungsübergreifenden Austausch. Beim Teamtag 2023 wurde u.a. der Startschuss für die Beteiligung an der Markenstrategie-Entwicklung und der Gestaltung künftiger Arbeitsräume gegeben.

### **Unsere Entwicklungsrichtung: Familienfreundlich, inklusiv, achtsam**

Um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der Betriebskultur weiterzuentwickeln, wurde im Rahmen des Audits berufundfamilie eine Zielvereinbarung mit 51 Maßnahmen, u.a. zu Arbeitszeit, Arbeitsort und Kommunikation, gemeinsam erarbeitet. Diese wird in den kommenden drei Jahren schrittweise umgesetzt und unser Ziel ist eine erfolgreiche Rezertifizierung 2026.

Darüber hinaus wird die Fortbildungsstrategie einer diversitätssensiblen Organisationsentwicklung 2024 fortgesetzt und es wird ein Rahmenvertrag für Gebärdendolmetschung geschlossen.

Das Thema Arbeitsschutz nehmen wir sehr ernst, weshalb wir zahlreiche, jährlich wiederkehrende Schulungen verpflichtend durchführen. Darüber hinaus ist die Einführung einer modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz-Software in der Umsetzung.

Zusätzlich wird ein „Mental health“-Projekt angestoßen, bei dem psychische Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze erstellt und Ersthelfende für psychische Gesundheit ausgebildet werden. So wollen wir negative psychische Beanspruchungsfolgen reduzieren und die Mitarbeitendengesundheit und -zufriedenheit stärken.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

### **Begeisterung für das eigene Museum wecken**

Das 2022 neu eingeführte Format „Zu Gast bei ...“ bietet einzelnen Arbeitsbereichen die Möglichkeit, sich den Kolleginnen und Kollegen vorzustellen. Auf diese Weise wird ein sehr konkretes wechselseitiges Verständnis für die jeweiligen Tätigkeiten und Abläufe geschaffen. Durch regelmäßige interne Führungen haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Einblicke in Ausstellungen und damit in unser Kerngeschäft zu erhalten. Das Format „Outreach geht raus“ bringt Kolleginnen und Kollegen unseres Hauses regelmäßig mit Museumsmacherinnen und Museumsmachern anderer Häuser in Austausch.

Mit dem 2022 eingerichteten Besprechungs- und Sozialraum „Denkraum“ verbessern wir Arbeitskultur und Arbeitsstrukturen. Ein weiterer Besprechungs- und ein neuer Aufenthaltsraum werden auf Wunsch der Belegschaft in 2024 eingerichtet.

Diese Maßnahmen erzeugen Wertschätzung, fördern die Kenntnis von Zusammenhängen und den Austausch von Informationen und stärken das organisationale Commitment.

### **Fachliche und methodische Weiterbildung**

Im Rahmen der seit Ende 2022 durchgeführten Jahresdialoge (Mitarbeitendengespräche) wird der individuelle Fortbildungsbedarf erstmals systematisch erfasst. Seit 2023 werden schrittweise Selbstlernangebote über die Plattform LinkedIn Learning eingeführt. 2021 fand eine hausübergreifende, allen offenstehende mehrteilige Weiterbildung zum Thema Projektmanagement statt. Unter Federführung des Bereichs Outreach und Diversity fanden 2023 Inhouse-Workshops zur diversitätssensiblen Organisationsentwicklung statt. In 2024 ist zudem eine Fortbildungsreihe mit Inhouse-Veranstaltungen für alle Kolleginnen und Kollegen zu den Themen (1) Mobbingprävention, (2) diversitätssensibler Umgang und (3) Vermeidung von Diskriminierung (Antisemitismus) geplant. Der Bereich Digitale Strategie befasst sich auch mit Fragen der digitalen Resilienz. Mit diesen Maßnahmen sichern und erweitern wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen und investieren damit in die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation.

### **Verbesserung durch Wissensmanagement und Feedbackkultur**

Das 2022 eingeführte Intranet „intrex“ ist die zentrale Arbeits- und Austauschplattform für alle Kolleginnen und Kollegen und damit zentraler Baustein für das Wissensmanagement. Zur Sicherstellung von Beschäftigungsfähigkeit und niedrigschwelliger Teilhabe wurden zudem für alle Mitarbeitende ohne festen PC-Arbeitsplatz Working Stations eingerichtet. Das bereits erwähnte Format „Zu Gast bei ...“ zeigt sich nicht zuletzt auch als wirksamer Bestandteil des Wissensmanagements. Die seit Ende 2022 fest verankerten Jahresdialoge sind auch als Instrument zur Verbesserung der Feedbackkultur angelegt. Im Zusammenhang mit der Sonderausstellung „Reparieren!“ (2022-2023) wurden erstmals teamübergreifende „Lessons-Learned“ erfasst, auf deren Grundlage basiert die Handreichung „Ausstellungen machen“, die inklusive des Kapitels „Nachhaltigkeit beim

Ausstellungsbau“ 2023 entwickelt wurde und 2024 veröffentlicht werden wird. Diese Praxishinweise werden kontinuierlich weiterentwickelt und flankiert durch ein neues Format kollegialer Beratung.

### **Den Herausforderungen proaktiv begegnen**

Wir wollen Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Lebensphasen gute Arbeitsangebote machen. Flexible Arbeitszeitregelungen und Möglichkeiten der mobilen Arbeit sind hierbei wichtige Instrumente. Unsere Personalpolitik soll lebensphasenbewusst sein. Daher haben wir Vereinbarkeitsaspekte seit 2023 auch in den Mitarbeitendengesprächen verankert. Zugleich soll unser Museum durch das Zertifikat berufundfamilie als attraktiver Arbeitgeber sichtbar sein, um unseren Personalbedarf langfristig zu sichern. Der Erhalt der körperlichen und mentalen Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen liegt uns am Herzen. Deshalb beteiligen wir uns an einem Firmenfitness-Programm und setzen 2024 das Pilotprojekt Mentale Gesundheit auf. Für vertiefende Informationen siehe auch Kapitel 15.

Der vorliegende DNK-Bericht ist unser erster, demzufolge ist der Aufbau entsprechender Strukturen in Arbeit. Eine systematische Analyse von Risiken liegt nicht vor; der Umgang mit der systematischen Risikoanalyse ist im Zuge des weiteren Berichterstattungsprozesses zu prüfen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten

- Verletzungen;  
**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;  
**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;  
**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;  
**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;  
**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;  
**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

**GRI SRS-403-9**

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen:  
Keine Fälle (0)

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): Keine Fälle (0)

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen: 3 Verletzungen, Rate: 2,39 (bezogen auf 200.000h)

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Es hat sich aufgrund der geringen Zahl keine wichtigste Art arbeitsbedingter Verletzungen herausgestellt.

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden: 250.710 Stunden

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen:

Keine Fälle (0)

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen): Wegeunfall (1) , Rate: 1,19 (bezogen auf 200.000h)

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:  
Keine Fälle (0)

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen: nicht relevant

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden: 168.000 Stunden

#### **GRI SRS-403-10**

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen:  
Keine Fälle (0)

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen: Keine Fälle (0)

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: Keine (0)

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen: Keine Fälle (0)

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen. Keine Fälle (0)

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen: keine bekannt oder nicht direkt zuzuordnen

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.



Für die Stiftung gilt: (a+b) Der Arbeitsschutzausschuss tagt jedes Quartal einmal. Hier und in regelmäßigen Sicherheitsgesprächen zwischen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Direktion werden regelmäßig Themen zur Optimierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besprochen. Auch in den monatlich stattfindenden jour fix-Terminen zwischen dem Personalrat und der Direktion werden anlassbezogen Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz besprochen. Die gesetzlich normierten Beauftragten Ersthelfer sind in mehr als der gesetzlich vorgeschriebenen Zahl vorhanden und werden regelmäßig geschult. Relevante Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden auch im Intranet und auf der Mitarbeitendenversammlung kommuniziert.

Für die Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Stiftung kontrolliert werden, gilt Folgendes: (a+b) Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz haben wir zur zentralen Bearbeitung von Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) etabliert. Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt u.a. über Sicherheitsunterweisungen, Ersthelferschulungen, Berichte auf Betriebsversammlungen etc. Dem ASA gehören an: Geschäftsführung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter, Sicherheitsbeauftragte, ausgewählte Führungskräfte der Organisation. Der ASA befasst sich mit sämtlichen Themen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements, insbesondere Gefährdungsbeurteilungen, Mängelanzeigen, Arbeitsunfälle. Der ASA tagt vier Mal pro Jahr und nach besonderem Bedarf. Der ASA hat beratenden Charakter; maßnahmenverantwortlich sind die Geschäftsführung und die Führungskräfte.

#### Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

a. Durchschnittlich 8,18 VZÄ Anteil Weiterbildung auf alle Beschäftigten

i. 4,0 VZÄ Männer, 4,18 VZÄ Frauen

ii. mittleres Management: 193 Tage, Administration: 134 Tage,

Kasse/Vorführung: 37 Tage, Bereich Technik: 22 Tage (Ausgehend von einem durchschnittlichen Schulungstag im Umfang von 7 Stunden).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**a.** Direktion

**i.** 50 % weiblich, 50 % männlich (1 männlich + 1 weiblich)

**ii.** 100 % über 50 Jahre alt

**a.** Stiftungsrat

**i.** 57 % männlich + 43 % weiblich: (8 männlich + 6 weiblich)

**b.**

**i.** Geschlecht: Oberes Management: (50% weiblich + 50% männlich): 2 weiblich + 2 männlich; Mittleres Management: (66,67% männlich + 33,33% weiblich): 20 männlich + 10 weiblich; Sachbearbeitung: (56% männlich + 44% weiblich): 77 männlich + 60 weiblich; FSJ: 1 männlich + 1 weiblich; Volontariat: 5 weiblich + 1 männlich; Administration: (48% männlich + 52% weiblich): 66 männlich + 71 weiblich; Kasse/Vorführung: (37% weiblich + 63 % männlich): 7 weiblich + 12 männlich, Technik: (93% männlich + 7% weiblich): 14 männlich + 1 weiblich;

**ii.** Altersgruppe: Oberes Management: 4 über 50 Jahre (100%); Mittleres Management: unter 30 Jahre: 0%, 30-50 Jahre: 15 (50%), über 50 Jahre: 15 (50%); Sachbearbeitung: unter 30 Jahre: 4 (3%), 30-50 Jahre: 66 (48%), über 50 Jahre: 67 (49%)

**iii.** gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen. Schwerbehindertenquote: 10%

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

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

a. Es gab einen Vorfall (1)

b.

i. Es gab einen Vorfall (1). Die Prüfung hat ergeben, dass die Diskriminierung nicht begründet war.

ii. Keine umgesetzten Abhilfepläne (0)

iii. Keine Bewertung von Abhilfeplänen, da keine umgesetzt worden sind (0)

iv. Dieser eine (1) Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

#### **Menschenrechtswahrung beim Fundraising, im Einkauf und bei der Vergabe**

Generell beschaffen wir im Einkauf eher kleinteilige Waren in geringen Mengen. Bei größeren Mengen wie Papier, Hygieneartikel etc. greifen wir auf Abrufverfahren beim Landesverwaltungsamt zurück, im Rahmen dessen wir selbst keine Prüfung

vornehmen oder kein Einblick in mögliche Prüfverfahren des Landesverwaltungsamts haben. Bei allen anderen Waren und Dienstleistungen existiert bisher kein Prüfmechanismus auf Menschenrechtsverletzungen. Bei unseren Vergaben müssen sich die bewerbenden Firmen an die Vergaberichtlinien des Landes Berlin halten. Bevor wir den Zuschlag im Rahmen von Ausschreibungen erteilen, prüfen wir die jeweiligen Firmen daraufhin ab, ob sie sich auf Ausschlusslisten des Landes Berlin befinden. Dabei verpflichten sich die Auftragnehmer zur Einhaltung von vielfältigen Vorgaben wie Kernarbeitsnormen, Mindestlohnzahlungen und Tariftreue, Umweltschutzanforderungen, Frauenförderung und Verhinderung von Benachteiligung.

Wir arbeiten ohne komplexe Lieferketten. Uns sind keine Menschenrechtsverletzungen bekannt und als Technikmuseum bewegen wir uns in einem Tätigkeitsfeld, wo typischerweise Menschenrechtsverletzungen nicht vorkommen. Daher ergab sich bisher keine Notwendigkeit eines umfassenden Risiko-Screenings. Entsprechend haben wir keine Einordnung von Risiken oder haben bisher keine Risiken identifiziert.

Weitere Überprüfungen der Lieferkette sind bisher nicht geplant, da der Aufwand nicht im Verhältnis zum Nutzen steht.

Im kommenden Jahr (2024) verabschieden wir den Code of Conduct für Fundraising (Spenden), wo wir ethische Grundsätze u.a. die Einhaltung der Menschenrechte, formulieren. Der Kodex soll prozessual verankert werden, wenn Prüffälle vorkommen.

## **Selbstkritische Überarbeitung und neue Perspektiven in unseren Ausstellungen**

In den Dauerausstellungen gibt es bisher keine explizite Auseinandersetzung mit Menschenrechtsverletzungen. Unsere Sonderausstellung „Dünnes Eis. Komm mit auf Klima-Expedition!“, die im November 2023 gestartet ist, behandelt das Thema der Klimaforschung in der Arktis. Hier kann ein Bezug auf das Menschenrecht der gesunden Umwelt hergestellt werden.

Wir überprüfen unsere Bestände auf Objekte, die einen Bezug zu NS-Raubgut, DDR-Unrecht oder kolonialen Kontexten haben. Damit begegnen wir möglichen Fragen von Menschenrechtsverletzungen aus der Vergangenheit, dessen Unrecht womöglich bis heute andauert.

Eine Arbeitsgruppe „Technikgeschichte“ unserer Volontäre und Volontärinnen beschäftigt sich mit der Thematisierung und Visualisierung der NS-Geschichte. Wir arbeiten langfristig an der Überarbeitung der entsprechenden Ausstellungsbereiche. Für 2024 ist eine Anpassung der Besuchsordnung hinsichtlich des expliziten Filmens/Fotografierens von verfassungswidrigen Symbolen, welche bspw. auf historischen Ausstellungsstücken angebracht sind, geplant. Wir wollen damit bspw. den Missbrauch von Symbolen an historischen Objekten und Ausstellungsstücken für

extremistische politische Tätigkeiten unterbinden. Wir arbeiten darüber hinaus an der Sensibilisierung unseres Personals und laden im Jahr 2024 zu einem Kolloquium mit externen Referenten zu diesem Thema ein.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Das Technikmuseum hat im Berichtsjahr keine eigenen Investitionsvereinbarungen getroffen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Das Technikmuseum ist in Berlin beheimatet, ohne weitere Standorte. Uns sind keine Risiken im Bereich der Menschenrechte bekannt, weswegen keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Über die formellen Ausschreibungsvorgaben, die bereits verschiedene Prüffragen bzgl. sozialer Kriterien umfassen, hinaus bewerten wir nicht. Ein Prozentsatz neuer geprüfter Lieferanten kann deshalb nicht angegeben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Es wurden keine Lieferanten über die genannten Formalia hinaus auf soziale Auswirkungen geprüft. Es wurden entsprechend keine negativen sozialen Auswirkungen festgestellt, ebenso wurden keine negativen sozialen Auswirkungen gemeldet. Wie unter „Menschenrechtswahrung beim Fundraising, im Einkauf und bei der Vergabe“ beschrieben, erfolgt keine detaillierte Überprüfung der Lieferketten.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

#### **Unser Beitrag zum Gemeinwesen**

Wir sind ein Ort für die kritische Auseinandersetzung mit Technik, ihrer Geschichte, Gegenwart und Zukunft. Wir sind darüber hinaus ein Ort, an dem Technik gemeinsam und spielerisch erlebt, ausprobiert, verstanden und diskutiert werden kann. In unseren Ausstellungen machen wir die Kulturgeschichte der Technik für ein breites Publikum erlebbar. Mit unseren Bildungsangeboten vermitteln wir aktuelle und gesellschaftsrelevante Themen. Im Auftrag der Gesellschaft bewahren wir Kulturgüter. Als Berliner Institution fühlen wir uns eng mit der hiesigen Stadtgesellschaft verbunden und leisten durch zahlreiche Veranstaltungen (z. B. Blaulichtfest, Lange Nacht der Museen) unseren Beitrag zur positiven Mitgestaltung der Kulturszene. Ergänzend lädt unser Museumspark zur Erholung im urbanen Zentrum Berlins ein.

Im Rahmen der Sonderausstellung „Reparieren!“ haben wir im Jahr 2023 ein Repair Café angeboten. Dieses Angebot wollen wir im Jahr 2024 verstetigen.

Ab Ende Januar 2023 waren wir Teil vom „Netzwerk der Wärme“. D.h. wir haben Räume zur Verfügung gestellt, welche nutzbar waren, um während der befürchteten Energiekrise Örtlichkeiten zum Aufwärmen anzubieten. Das Angebot wurde schlussendlich nicht genutzt, was wir auf den insgesamt minimalen Bedarf an Plätzen in Wärmeräumen während des Winters zurückführen.

### **Technikmuseum als Ort der Bildung**

Als Museum sind wir eine Anlaufstelle für Schulen, Kitas und weitere Bildungsträger. Wir bieten zahlreiche Vorführungen historischer Techniken, Führungen und Mitmachangebote an. Durch Kooperationen und Förderungen können wir Kita- und Schulkindern auch kostenlose Bildungsangebote ermöglichen (z. B. Junior Campus).

Im Rahmen einer Kooperation bietet die Berliner Tafel seit 2023 Kindern ein Bildungsangebot zum nachhaltigen Umgang mit Lebensmitteln an.

Lehrkräfte können bei uns Fortbildungsmöglichkeiten wahrnehmen, z. B. im Rahmen von Fachtagungen des kids.digilab.berlin zum Thema Digitalität.

Wir konzipieren kostenlose Lernmaterialien und Online-Angebote und stellen diese zur Verlängerung des Bildungserlebnisses über den Museumbesuch hinaus zur Verfügung. Bei der Entwicklung unserer Bildungsangebote berücksichtigen wir die Kriterien der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Wir bieten Angebote im Sinne von BNE an und werden diese auch künftig weiter ausbauen. Für 2024 haben wir uns vorgenommen, einen Teil unserer Bildungsangebote auch hinsichtlich der SDGs entsprechend zu deklarieren.

### **Kulturelle Teilhabe ermöglichen und leben**

Seit Ende 2022 ermöglichen wir Besuchenden unter 18 Jahren einen kostenfreien Eintritt. Zusätzlich nehmen wir am „Museumssonntag“ teil, bei dem wir allen Besuchenden einmal im Monat freien Eintritt bieten. Geflüchtete Menschen können unser Museum kostenfrei besuchen. Mit Outreach-Programmen gehen wir aktiv auf

bisher nicht erreichte Besuchergruppen zu. Damit wollen wir mehr Menschen zur kulturellen Teilhabe einladen. Ein Beispiel ist, dass wir uns mit dem Angebot „Deutsch erleben im Museum“ gezielt an deutschlernende Menschen richten, welche bisher nicht zur typischen Besuchergruppe des Museums zählten.

Seit 2023 sind wir mit „Reisen für alle“ zertifiziert. Wir bieten damit zuverlässige Informationen für Menschen mit Behinderungen an, sodass ein Besuch im Museum möglichst barrierearm ist. Wir erweitern unsere Zugänglichkeit zudem durch mehrsprachige Angebote, zum Beispiel planen wir für 2024 einen KI-basierten Audioguide in mehreren Sprachen zu entwickeln.

### **Unser Beitrag zur regionalen Wirtschaft**

Bei Einkauf und Beschaffung achten wir auf die Beauftragung regionaler Firmen, z. B. beziehen wir das Catering für museumseigene Veranstaltungen vorrangig bei lokalen Gastronomiebetrieben. Darüber hinaus vernetzen wir uns mit dem Verkehrsverbund Berlin/Brandenburg als einen zentralen Stakeholder der Region. Wir betreiben aktiv Nachwuchsförderung, indem wir dem Modellwettbewerb „Junior.ING 2023“ der Bundesingenieurstkammer eine Plattform bieten.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zum Zeitpunkt der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichtes für das Jahr 2023 lag noch kein genehmigter Jahresabschluss vor. Wir müssen jedoch zum 25. Januar eines Jahres einen voraussichtlichen Jahresabschluss erstellen und beim Senat von Berlin einreichen. Die folgenden Zahlen beziehen sich somit auf unseren vom Senat genehmigten vorläufigen Jahresabschluss. Wir konnten im Jahre 2023 Umsatzerlöse von 2,658 Mio. € erwirtschaften, darunter 1,998 Mio. € aus Kartenverkäufen und Eintrittserlösen. Zusätzlich dazu standen uns 34,354 Mio. € weitere betriebliche Erträge zur Verfügung, wovon alleine 30,86 Mio. € den öffentlichen Zuwendungen und Zuschüssen zuzurechnen ist. Den Erträgen stehen insgesamt 38,007 Mio. € an Aufwendungen entgegen. 11,337 Mio. € können dem Personalaufwand zugeschrieben werden, 7,413 Mio. € dem kulturfachlichen Sachaufwand und 19,257 Mio. € den sonstigen betrieblichen Aufwendungen (davon 11,398 € für den gesamten Gebäudeaufwand). Daraus ergibt sich ein vorläufiges, negatives Jahresergebnis von 0,998 Mio. €.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

#### **Für Demokratie und Menschenrechte**

Unser Museum war nicht an Gesetzgebungsverfahren beteiligt. Ebenso haben wir 2023 und prinzipiell weder Parteispenden geleistet noch an vergleichbare Institutionen, Lobby-Vereine oder an Politikerinnen und Politiker gespendet. Unter dem Namen Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin wurde mit Wirkung zum 01.01.2001 eine rechtsfähige Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet. Unser Museum ist in Trägerschaft einer öffentlich-rechtlichen Stiftung, als solche haben wir gemäß Museumsstiftungsgesetz keine politischen Aufgaben und sind politisch neutral. Zugleich haben wir eine Haltung: Wir setzen uns für Demokratie und globale Gerechtigkeit ein und bieten Raum für gesellschaftlichen Diskurs. Wir sind offen für alle demokratisch gesinnten Menschen und stehen gegen antidemokratische Bestrebungen und für die freiheitlich-demokratische Grundordnung.

#### **Wir setzen uns ein für eine starke Museumslandschaft**

Gemeinsam mit anderen Museumsfachleuten setzen wir uns vor Ort in Berlin, deutschlandweit und international in Netzwerken und Interessensverbänden für eine gesellschaftlich relevante und professionelle Museumslandschaft und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen ein. Damit stärken wir auch unser eigenes Museum. Als Direktor und Vorstand unseres Museums gehört Joachim Breuninger dem Vorstand des Berliner Museumsverbandes (BeMu) an und ist Präsident der International Association of Transport and Communications Museums (IATM). Menekse Wenzler ist als stellvertretende Direktorin und Verwaltungsdirektorin des Technikmuseums im Vorstand des Deutschen Museumsverbandes (DMB) und ist Sprecherin des Arbeitskreises Verwaltungsleitung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden im Berichtsjahr 2023 keine politischen Spenden getätigt. Das Technikmuseum ist kein Mitglied einer politischen Organisation.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

### **Einfach zweifach geprüft**

Als öffentliche Einrichtung unterliegt unser Museum grundsätzlich einerseits der Rechtsaufsicht durch die für uns zuständige Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und andererseits der Fachaufsicht unseres Stiftungsrats als oberstes Kontrollgremium.

### **Checks and Balances am Technikmuseum**

Der Landesrechnungshof nimmt regelmäßig Prüfungen vor, entsprechend findet die Landeshaushaltsordnung Anwendung, sodass in allen Prozessen zu Vergabe und Beschaffung deren Bestimmungen verankert sind. Alle Vergaben erfolgen transparent auf der Berliner Vergabepattform. Die Bestimmungen des Geldwäschegesetzes sind bei uns über das Vergaberecht („Eignungserklärung“) fest verankert. Bei Vergaben prüfen wir aktiv vor Zuschlagserteilung, ob der entsprechende Anbieter auf Ausschlusslisten des Landes Berlin gelistet ist. Der Vergabeprozess unterbindet wirksam Wettbewerbsverzerrungen.

Die Jahresabschlüsse werden von uns erstellt, von einer externen Wirtschaftsprüfung, von der Senatsverwaltung und dem Stiftungsrat geprüft. Alle letzten Jahresabschlüsse haben jeweils das vollumfängliche Testat erhalten und waren ohne Beanstandungen. Es gab keine relevanten Korruptionsfälle oder Gesetzesverstöße, entsprechend gab es keine Verfahren oder Strafen. Die Funktion des/der Compliance-Beauftragten wird bei uns durch die Leitung des Bereichs Finanzwesen und Controlling abgedeckt und greift bei jeder Ausschreibung ab 1.000,00 Euro.

Quartalsweise Berichterstattung über die Mittelverwendung an die Senatsverwaltung und den Stiftungsrat mit den enthaltenen Prognosen auf das jeweilige Wirtschaftsjahr sind effektive Risikofrüherkennungssysteme. Durch interne Quartalsgespräche und Budgetierungsrichtlinien für unsere dezentrale Budgetierung steuern wir zuverlässig Abläufe im Finanzwesen. Zur weiteren Verbesserung planen wir die Einführung eines Berichtswesenstools (Business Intelligence Tool), das eine noch engmaschigere (tagesaktuelle) Steuerung der dezentralen Budgets durch verbessertes Controlling ermöglicht.

Betriebsprüfungen erfolgen durch die Rentenversicherungsanstalt und die Lohnsteueraußenprüfung durch das Finanzamt. Aufgrund unserer Gemeinnützigkeit zahlen wir keine Steuern und sind lt. Umsatzsteuergesetz steuerbefreit. Die Vermietung im Rahmen des gewerblichen Teils unseres Geschäftsbetriebs ist steuerpflichtig. Hierfür haben wir eine Steuerberatung beauftragt und führen korrekt Steuern ab.

Die interne Revision ist an eine externe Wirtschaftsprüfung per Sonderauftrag vergeben und wird einmal jährlich im Rahmen des Jahresabschlusses durchgeführt, inklusive eines Berichts für den Stiftungsrat. Jedes Jahr gibt es hierbei verschiedene Prüfschwerpunkte, zuletzt z.B. Beschaffung und Dienstreisen.

Über die externe Wirtschaftsprüfung erfolgt eine Risikoprüfung mit Blick auf Organisationsstrukturen und Prozesse. Hierbei hat die Prüfgesellschaft potenzielle Risikopunkte z.B. beim Umgang mit Bargeld, Vergaben und Dienstreisen festgestellt. Entsprechend erhöhen wir vorsorglich die Prüfungsdichte und haben eine Schnittstelle etabliert, über die Bargeldumsätze in die Buchhaltung übertragen werden. In den Lageberichten des Vorstands und im Prozess der jeweiligen Aufstellung der Wirtschaftspläne werden ebenfalls – vor allem finanzielle – Risiken betrachtet, z.B. Einnahmeverluste durch sinkende Ticketverkäufe oder Unwägbarkeiten durch den Fachkräftemangel. In 2024 planen wir in Kooperation mit der Technischen Hochschule Lübeck das Aufsetzen eines ganzheitlichen Risikocontrollings.

Wir entwickeln einen Code of Conduct, der 2024 eingeführt werden wird. Wir arbeiten daran, die Bestimmungen hinsichtlich Whistleblowing und Hinweisgeberschutzgesetz umzusetzen und planen dies für 2024. Dazu werden ergänzend Infoveranstaltungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden durchgeführt.

Alle Mitarbeitende des Museums unterschreiben bei Einstellung eine Antikorruptionsrichtlinie (betreffend z.B. Geschenke, Bestechlichkeit, persönliche Vorteile), die Beamtinnen und Beamten erhalten gemäß den beamtenrechtlichen Bestimmungen jedes Jahr eine Auffrischung über die Richtlinien für rechtskonformes Verhalten. Eine Sensibilisierung für Compliance-Themen findet im Intranet statt. Für alle Mitarbeitenden des Bereichs Finanzwesen und Controlling gibt es laufende Schulungen zu aktuellen Verordnungen und gesetzlichen Veränderungen.

Die Direktion ist verantwortlich für die Sicherstellung von Rechtskonformität. Maßgeblich ist die Verwaltungsdirektorin und stellvertretende Direktorin hier in Verantwortung in Folge ihrer Zuständigkeit für die Bereiche Personalwesen, Finanzen, Technik, Baumanagement, IT, QM und den Wirtschaftsbetrieb Vermietung. Sie ist zudem die generalprozessbevollmächtigte Person.

Prozesse denken wir stets hinsichtlich der Gewährleistung von Rechtskonformität, z.B. die Verankerung des Vier-Augenprinzips lt. Landeshauhaltsordnung bei Vergaben. Für alle Fragen zum Thema Datenschutz haben wir eine externe Kanzlei beauftragt, ein Kollege im Haus koordiniert den Prozess als interne Ansprechperson für Datenschutzfragen. Wir planen zudem eine Datenschutzeschulung.

Zum Thema IT-Sicherheit fand eine Online-Schulung statt, die vom IT-Sicherheitsbeauftragten organisiert worden ist. Die vorliegende IT-Sicherheitsrichtlinie ist für alle Beschäftigten des Hauses verbindlich.

### **Indirekt direkt**

Für uns gibt es keine gesetzlichen klimapolitischen Vorgaben. Für uns als Mieter der Liegenschaften ist die BIM die zuständige Eigentümerverwaltung, sie unterliegt ihrerseits z.B. im Baurecht verankerten Klimavorgaben, sodass wir hier indirekten Auswirkungen unterliegen und davon partizipieren – zu nennen wäre u.a. die energetische Fenstersanierung mit einer deutlichen Absenkung der Verbräuche und der 2016 durchgeführte Energieaudit.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Wir haben eine Betriebsstätte.

Die interne Revision ist an eine externe Wirtschaftsprüfung per Sonderauftrag vergeben und wird einmal jährlich im Rahmen des Jahresabschlusses durchgeführt. Jedes Jahr gibt es hierbei verschiedene Prüfschwerpunkte in Bezug auf Korruptionsanfälligkeit, zuletzt z.B. Beschaffung und Dienstreisen.

Über die externe Wirtschaftsprüfung erfolgt eine Risikoprüfung mit Blick auf Organisationsstrukturen und Prozesse. Hierbei hat die Prüfgesellschaft potenzielle Risikopunkte z.B. beim Umgang mit Bargeld, Vergaben und Dienstreisen festgestellt.

Daraus folgt: 100 % (1 von 1) Betriebsstätten wurden auf Korruptionsrisiken geprüft.

#### Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gab keine relevanten Korruptionsfälle oder Gesetzesverstöße, entsprechend gab es keine Verfahren oder Strafen bzw. ergriffene Maßnahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Für 2023 gab es keine Sanktionen und keine Bußgelder.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.