NACHHALTIGKEITS-BERICHT

Stiftung Campus Mensch
Robert-Bosch-Str. 15
D- 71116 Gärtringen
www.stiftung-campus-mensch.de

Inhalt

VORWORT 4

1 ALLGEMEINE ANGABEN 5

1.1 Unternehmensstruktur 5

1.2 Nachhaltigkeitsansatz 6

1.2.1 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Organe befassen 7
1.2.2 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme 7
1.2.3 Bezüge des Berichts 7

1.3 Strategie 10

1.4 Aufbau des Berichts 13

2 UNTERNEHMENSPOLITIK 14

2.1 Compliance 15

2.1.1 Erklärung zur Sorgfaltspflicht 15
2.1.2 Wichtigkeit von Compliance und organisationale Absicherung 16
2.1.3 Governance-, Compliance- und Risikomanagementsystem 16
2.1.4 Compliance in wichtigen Managementbezügen 17
2.1.5 Ernennung von Mitgliedern der Verwaltung, Leitung und der Aufsichtsorgane 17
2.1.6 Offenlegung, vergleichbare Positionen und Verantwortungsgrade 17
2.1.7 Steuerung und Berichtswesen 18
2.1.8 Digitalisierung und Informationsmanagement 18
2.1.9 Management-Systeme 18
2.1.10 Zertifizierungen und Standards 19
2.1.11 Leitziel 2026: Compliance stärken 21

2.2 Risikomanagement 21

2.2.1 Wesentlichkeitsanalyse, Nachhaltigkeitsrisiken und Berichterstattung 21
2.2.2 Korruption 22
2.2.3 Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Orientierung der Personalmitarbeitenden an der Compliance 22

2.2.4 Angabe der Anzahl von Verurteilungen und Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung 22
2.2.5 Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zur Korruption, Bestechungsbekämpfung 23
2.2.6 Abdeckung risikobehafteter Funktionen und Schulung von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen 23
2.2.7 Umsatzerlöse aus bestimmten Tätigkeiten und Ausschluss aus EU-Referenzbenchmarks 23
2.2.8 Politische Einflussnahme 23
2.2.9 Offenlegung der Registrierung im EU-Transparenzregister 24
2.2.10 Ziel zu Unternehmenspolitik 24
2.2.11 Rechtliche Risiken und Streitfälle 24

2.3 Lieferantenmanagement 25

2.3.1 Grundsätzliche Vorgehensweise 25
2.3.2 Lieferantenhandhabungen und Zahlungspraktiken 25
2.3.3 Nachhaltige Beschaffung in der Praxis 26
2.3.4 Zielsetzung 27

3 UMWELT 28

3.1 Klimastrategie und Klimaziele 28

3.1.1 Übergangsplan für den Klimaschutz 28
3.1.2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien 29
3.1.3 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel 31

3.2 Energieverbrauch und Energiemix 32

3.3 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1 und 2 sowie THG-Gesamtemissionen 37

3.4 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft 40

3.4.1 Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft 41
3.4.2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft 41
3.4.3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft 42

3.5 Abfallmanagement 42

3.5.1 Ressourcenabflüsse 43
3.5.2 Ziele im Zusammenhang mit dem Abfallmanagement 46

3.6 Umweltprojekte und Teilhabe 46

3.6.1 1000 Gärten 47
3.6.2 Das Klima geht uns alle an!
Wir leben inklusive Nachhaltigkeit vor! 47
3.6.3 Be a Bee 48

4 SOZIALES 49

4.1 Personalstrategien und Arbeitskultur 49

4.1.1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft 49
4.1.2 Beteiligung und Mitbestimmung 50

4.2 Personalmitarbeitende und Vielfalt 51

4.2.1 Beschäftigungsstruktur 51
4.2.2 Diversitätsparameter 52
4.2.3 Menschen mit Behinderungen 53

4.3 Personalentwicklung und Fachkräftesicherung 54

4.3.1 Ausbildung, Schulung und Kompetenzentwicklung 54
4.3.2 Wissenstransfer und demografischer Wandel 60

4.4 Gesundheit und Arbeitsschutz 60

4.4.1. Gesundheitsmanagement 60
4.4.2 Arbeitssicherheit 61
4.4.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 61

4.5 Vergütung und Sozialschutz 62

4.5.1 Tarifvertragliche Abdeckung und Vergütung 62
4.5.2 Sozialschutz 63

WEITERENTWICKLUNG DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG 64

AUSBLICK 65

ANHANG: VSME-INHALTSINDEX UND ESRS-BRÜCKE 66

VORWORT

Nachhaltigkeit ist tief im Selbstverständnis des Campus Mensch verankert. Als gemeinnütziger Unternehmensverbund begleiten wir Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen und übernehmen Verantwortung für eine inklusive, gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft.

Unser Handeln verbindet soziale Teilhabe, wirtschaftliche Stabilität und einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Nachhaltigkeit verstehen wir dabei als Querschnittsaufgabe, die alle Unternehmen, Standorte und Tätigkeitsbereiche des Campus Mensch betrifft.

Die Berichterstattung orientiert sich am VSME-Standard. Im Sinne unseres Ansatzes „VSME Plus" ergänzen wir die VSME-Angaben gezielt um ausgewählte, für Campus Mensch relevante Steuerungslogiken und Datenpunkte der ESRS. Damit erhalten wir die Anschlussfähigkeit an mögliche zukünftige regulatorische Anforderungen und machen zugleich die besondere soziale Wirkung des Campus-Mensch-Verbunds sichtbar.

Der Bericht zeigt, wie wir unseren sozialen Auftrag mit den Anforderungen einer nachhaltigen Unternehmensführung verbinden. Gleichzeitig dient er als Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistungen und für einen transparenten Dialog mit unseren Stakeholdern.

„Nachhaltigkeit bedeutet für den Campus Mensch, Verantwortung für Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Unsere größte Stärke liegt dabei in der Verbindung von sozialer Wirkung, wirtschaftlicher Stabilität und ökologischem Handeln."

Andrea Stratmann, Vorständin

1 ALLGEMEINE ANGABEN

Der Campus Mensch ist ein Unternehmensverbund mit gemeinnützigem Auftrag und vielfältigen Angeboten in den Bereichen Teilhabe, Arbeit, Bildung und Wohnen. Dieses Kapitel stellt die Struktur des Unternehmensverbunds, die Grundlagen unseres Nachhaltigkeitsverständnisses sowie die Rahmenbedingungen der Berichterstattung vor.

1.1 Unternehmensstruktur

Der Bericht umfasst die Stiftung Campus Mensch sowie die in den Berichtskreis einbezogenen Unternehmen GWW, Femos gGmbH, 1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH, Heimat.Regionalvermarktung GmbH und Campus Mensch Industrie GmbH. Die wesentlichen Unternehmenskennzahlen für das Geschäftsjahr 2025 betragen: 127.646.082,89 € Umsatz/12.723.008,34 € Erträge, Bilanzsumme 109.137.178,68 € und ca. 60 Standorte. Abweichungen des Berichtskreises bei einzelnen Kennzahlen werden jeweils kenntlich gemacht.

Stiftung Campus Mensch
Die Stiftung übernimmt als zentraler Bestandteil des Campus Mensch die strategische Steuerung des Unternehmensverbunds, analysiert rechtliche, politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie deren Auswirkungen, bereitet zentrale Prozesse vor, initiiert innovative Projekte und verantwortet die interne und externe Kommunikation sowie die Vernetzung mit relevanten Partnern.

GWW
Die Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH (GWW) ist seit 1973 ein zentraler Bestandteil des Campus Mensch und steht für gesellschaftliche Teilhabe und individuelle Förderung in den Bereichen Tagesstruktur, Wohnen, Arbeit und berufliche Bildung. Menschen mit Behinderungen und Nachteilen erhalten eine passgenaue, personenzentrierte Begleitung. Im Arbeitsbereich bietet die GWW Arbeitsplätze in der Automobilindustrie, im Dienstleistungssektor sowie in Kooperation mit Industriekunden in den Landkreisen Böblingen und Calw.

Femos
Die Femos gGmbH ist das Inklusionsunternehmen des Campus Mensch, in dem Menschen mit und ohne Nachteile gemeinsam unter marktüblichen Bedingungen arbeiten und sich individuell weiterentwickeln. Die Tätigkeitsschwerpunkte reichen von Recycling, Einzelhandel, Logistik und Gebäudedienstleistungen bis zur Metall- und Elektrofertigung. Im Bereich E-Bike entwickelt Femos innovative, umweltfreundliche Mobilitätslösungen.

1a Zugang
Die 1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH ist der zertifizierte, inklusive Beratungs- und Bildungsanbieter des Campus Mensch. Menschen mit und ohne Nachteile beraten Unternehmen und Organisationen zu Barrierefreiheit und Inklusion, entwickeln inklusive Bildungsangebote und Medienprodukte und eröffnen durch ihre Beratung und Begleitung Zugänge zu einer barrierefreien Welt.

Heimat.Regionalvermarktung
Die Heimat.Regionalvermarktung GmbH verbindet regionale Lebensmittelvermarktung mit Inklusion. Als Markenhalter der Regionalmarke „HEIMAT – Nichts schmeckt näher" vernetzt sie regionale Akteure, vermarktet regionale Produkte und verantwortet das Qualitäts- und Herkunftsprogramm. Lagerung, Logistik und Distribution erfolgen gemeinsam mit der Femos gGmbH, dem Inklusionsunternehmen des Campus Mensch. So werden Menschen mit Behinderung Teil der regionalen Wertschöpfungskette und regionale Lebensmittel gelangen auf kurzen Wegen zu den Verbraucherinnen und Verbrauchern.

CMI
Die Campus Mensch Industrie GmbH übernimmt Fertigungs- und Logistikaufträge für unterschiedliche Branchen, u. a. im Mehrschichtbetrieb, bietet Praktikumsplätze für Menschen mit Nachteilen und unterstützt die gemeinnützigen Firmen des Campus Mensch. Dadurch können im Campus Mensch Lösungen für große Auftragsvolumina angeboten werden.

1.2 Nachhaltigkeitsansatz

Als gemeinnütziger Unternehmensverbund versteht der Campus Mensch Nachhaltigkeit als die Verbindung von sozialer Verantwortung, wirtschaftlicher Stabilität und ökologischem Handeln. Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unseres Auftrags und unseres täglichen Handelns.

Im Mittelpunkt steht die Förderung von Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen. Gleichzeitig streben wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen an und berücksichtigen ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte bei unseren Entscheidungen.

Erwirtschaftete Mittel werden entsprechend unseres gemeinnützigen Auftrags zur Weiterentwicklung unserer Angebote und zur langfristigen Sicherung unserer Leistungen eingesetzt. Verantwortung, Fairness, Respekt und Transparenz bilden dabei die Grundlage unseres Handelns.

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Campus Mensch orientieren sich an den Handlungsfeldern Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Ziel ist es, unseren sozialen Auftrag langfristig mit ökologischer Verantwortung und einer nachhaltigen Organisationsentwicklung zu verbinden.

1.2.1 Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Organe befassen

Nachhaltigkeit ist in die Führungs- und Überwachungsprozesse des Campus Mensch integriert. Das Management legt strategische Nachhaltigkeitsziele fest, während die Fach- und Bereichsleitungen deren operative Umsetzung verantworten. Für wesentliche Nachhaltigkeitsthemen sind verantwortliche Personen benannt, die Maßnahmen steuern und regelmäßig über Fortschritte berichten. Eine Nachhaltigkeitsbeauftragte unterstützt die Koordination, bündelt Informationen und begleitet die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. So ist sichergestellt, dass die zuständigen Gremien regelmäßig über relevante Entwicklungen informiert werden und erforderliche Maßnahmen einleiten können.

1.2.2 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen fließen in die Beurteilung von Führungskräften ein. Neben wirtschaftlichen Aspekten werden insbesondere Verantwortung, Veränderungsbereitschaft sowie die Orientierung an den Bedürfnissen der begleiteten Menschen berücksichtigt. Maßgeblich ist dabei, wie wirksam der soziale Auftrag des Campus Mensch erfüllt wird. Kompetenzen im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen und verantwortungsvolle Entscheidungen sind feste Bestandteile der Leistungsbewertung. Eine gesonderte nachhaltigkeitsbezogene Bonusvergütung besteht nicht.

1.2.3 Bezüge des Berichts

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten orientieren sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Gemeinsam mit den Führungskräften der Unternehmen des Campus Mensch wurden die für unseren Unternehmensverbund relevanten Ziele identifiziert und in unserer Unternehmenspolitik verankert.

Der Campus Mensch fördert die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen. Dies geschieht durch bedarfsgerechte Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote in Werkstätten, Inklusionsbetrieben und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Dabei verbinden wir unseren sozialen Auftrag mit der Erbringung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die für den Campus Mensch wesentlichen SDGs. Wie diese Ziele durch unsere Geschäftstätigkeit unterstützt und umgesetzt werden, wird anschließend erläutert.



Aspekt 4
Hochwertige Bildung ist ein zentrales Element aller Unternehmen des Campus Mensch. Durch kontinuierliche, bedarfs- und praxisorientierte Bildungsangebote schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Nachteilen vielfältige gesellschaftliche und wirtschaftliche Rollen übernehmen und den Anforderungen ihres Umfelds gerecht werden können.

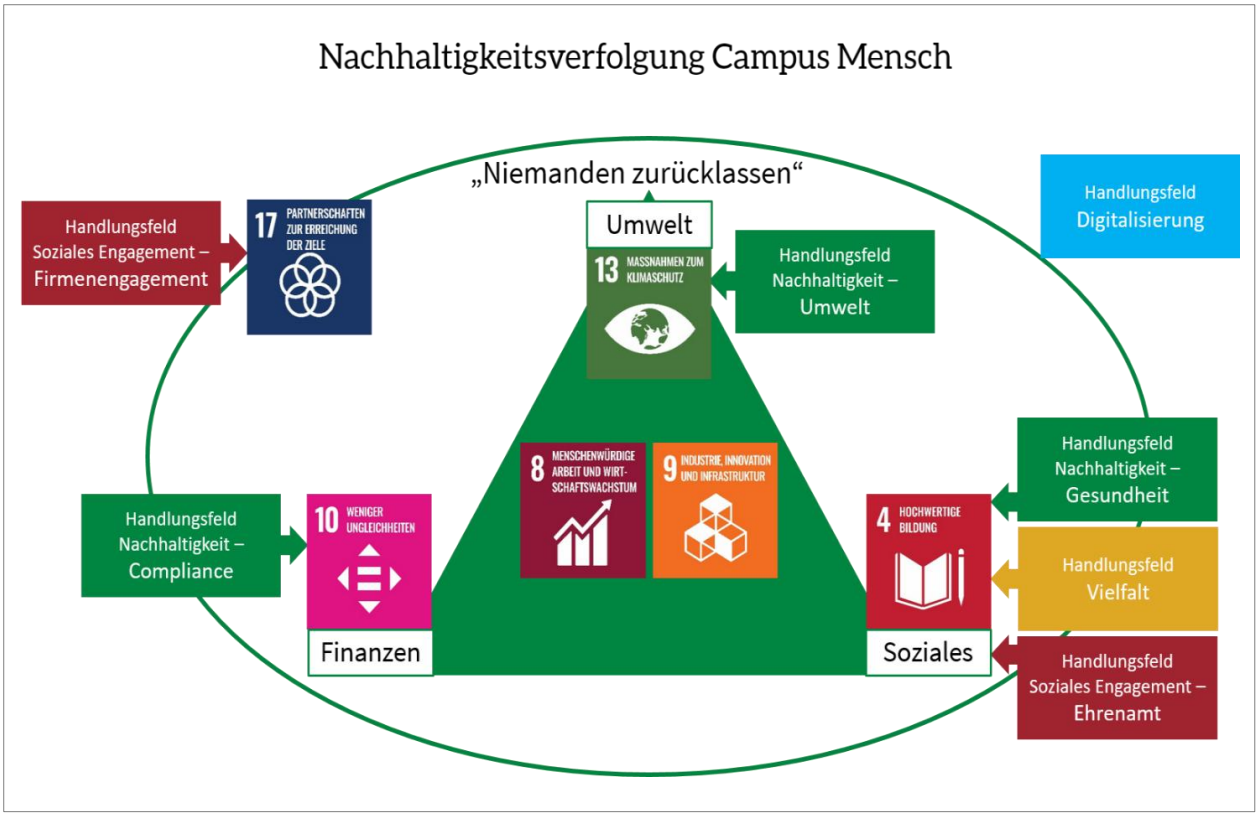
Aspekt 8
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum sind unmittelbar in unserer Satzung verankert. Die gleichberechtigte Beteiligung von Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Nachteilen sowie ein respektvoller Umgang in der Arbeitswelt bilden den Kern unseres Auftrags und sind untrennbare Voraussetzungen für gelingende berufliche Teilhabe und Eingliederung.

Aspekt 9
Industrie, Innovation und Infrastruktur prägen unsere Arbeit maßgeblich. Stabile und hochwertige Industriepartnerschaften sichern marktgerechte und zeitgemäße Prozesse und eröffnen Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Nachteilen verbesserte Entgeltperspektiven sowie Qualifikations- und Übergangsmöglichkeiten in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Aspekt 10
Weniger Ungleichheiten knüpft unmittelbar an unserem Satzungsrahmen an. Wir verfolgen dabei eine grundsätzlich ergebnisoffene Perspektive, nach der es je-dem Menschen möglich sein muss, alle Positionen zu erreichen. Unser Beitrag besteht darin, bestehende Hindernisse zu identifizieren und zu beseitigen, um gleichberechtigte Chancen zu ermöglichen.

Aspekt 13
Maßnahmen zum Klimaschutz sind fest im Nachhaltigkeitskonzept unseres Unternehmens verankert. Sie werden bereits seit Jahren durch regelmäßige Umweltmanagementaudits sowie durch Zertifizierungen im Energiemanagement überprüft und sind gelebter Bestandteil unseres betrieblichen Alltags – auch lange vor der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.

Aspekt 17
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele sind für regional verankerte, auf Eingliederung ausgerichtete Sozialunternehmen von grundlegender Bedeutung. Unser Leitmotiv „Gemeinsam starke Lösungen" spiegelt diesen Ansatz wider. Wir pflegen enge und konstruktive Beziehungen zu unserem regionalen Umfeld wie Unternehmen und Vereine. Im Bildungsbereich streben wir an – soweit dies möglich ist – in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit dem Regelsystem der beruflichen Bildung zu agieren. Ebenso setzen wir uns für die Sichtbarkeit von Menschen mit hohem Hilfebedarf im regionalen Kontext ein. Ziel ist es, Ihre Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben zu fördern und sie nicht auf die Rolle der Hilfeempfangenden zu reduzieren.



Das dargestellte Nachhaltigkeitsmodell zeigt die wesentlichen Themenfelder und deren Verknüpfung mit den für Campus Mensch besonders relevanten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs).

1.3 Strategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie des Campus Mensch konzentriert sich auf zentrale Handlungsfelder, in denen die größten sozialen, ökologischen und organisatorischen Wirkungen erzielt werden können.

Die Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen unterscheidet sich aufgrund der verschiedenen Geschäftsmodelle. Umweltkennzahlen werden daher insbesondere dort vertieft, wo Produktions-, Werkstatt-, Logistik-, Gebäude- oder Fuhrparkprozesse wesentliche Auswirkungen verursachen. Soziale und Governance-Themen werden grundsätzlich verbundweit betrachtet und bei unternehmensspezifischen Besonderheiten ergänzt.

Handlungsfeld	Strategisches Ziel
Soziales	Teilhabe und Inklusion stärken
Personal	Fachkräfte gewinnen und binden – ältere Belegschaft
Umwelt	Energieverbrauch und Emissionen reduzieren
Gesundheit	Hitzeschutzkonzept 2026 entwickeln
Governance	Nachhaltigkeits-, Compliance- und Risikomanagement systematisch weiterentwickeln

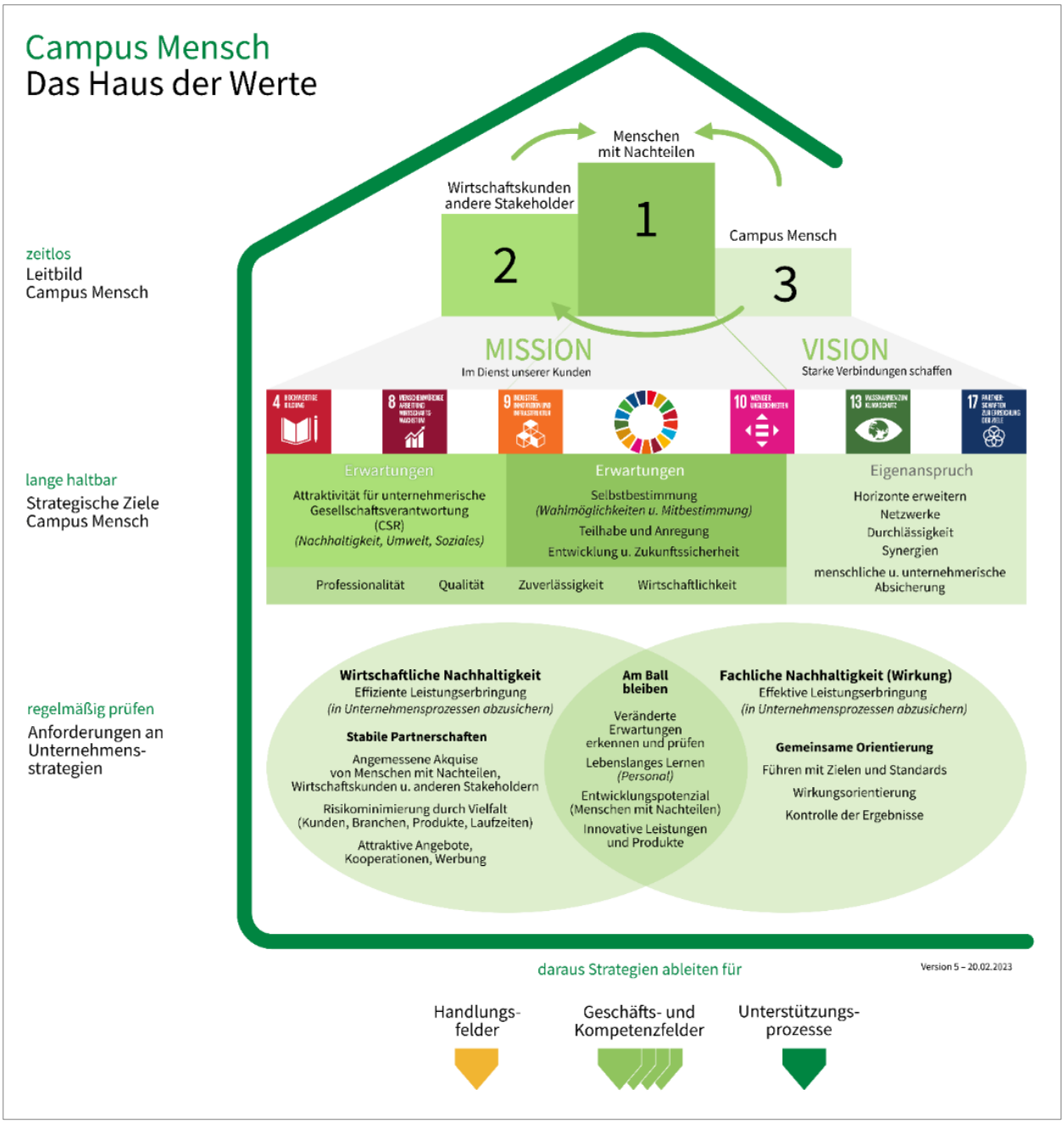
Leitziele 2026

Zur weiteren Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmenssteuerung definiert der Campus Mensch jährlich drei übergreifende Leitziele. Diese orientieren sich an den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Soziales, Umwelt und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance/Compliance). Die Leitziele bündeln die wesentlichen Entwicklungsschwerpunkte des jeweiligen Jahres und werden in den entsprechenden Fachkapiteln des Berichts näher erläutert.

Für das Jahr 2026 wurden folgende Leitziele festgelegt:

- **Governance/Compliance:**
  Compliance-Kultur und Compliance-Management weiterentwickeln
- **Umwelt:** Hitzeschutz entwickeln
- **Soziales:** Ältere Belegschaft stärken

Die Umsetzung der Leitziele wird regelmäßig überprüft und in die strategische Steuerung des Campus Mensch einbezogen.



Die Nachhaltigkeitsberichterstattung basiert grundsätzlich auf tatsächlich erhobenen Daten. Soweit Daten noch nicht vollständig verfügbar sind, weisen wir auf entsprechende Einschränkungen transparent hin und entwickeln die Datengrundlage kontinuierlich weiter.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen werden im Bericht dargestellt und regelmäßig überprüft. Nachhaltigkeitsaspekte fließen in operative und strategische Entscheidungen ein, beispielsweise bei Investitionen und Infrastrukturmaßnahmen.

Im Rahmen der jährlichen Planung bewerten wir Ziele, Chancen und Risiken, leiten Maßnahmen ab und überprüfen deren Umsetzung. So stellen wir eine langfristige Verankerung von Nachhaltigkeit mit klaren Verantwortlichkeiten und nachvollziehbaren Zielen sicher.

1.4 Aufbau des Berichts

Der Bericht folgt in seiner veröffentlichten Struktur dem VSME. Ergänzend werden ausgewählte ESRS-Bezüge dort beibehalten, wo sie für die Steuerung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen, die Datenkontinuität oder eine spätere regulatorische Erweiterung sinnvoll sind. Dazu zählen insbesondere die Logik von Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Verknüpfung von Grundsätzen, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen. Die detaillierte Zuordnung wird im VSME-/ESRS-Index am Ende des Berichts dargestellt.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar bis 31. Dezember 2025) und entspricht dem Finanzberichtszeitraum. Sofern bereits beschlossen oder begonnen, werden ergänzend wesentliche Ziele, Projekte und Entwicklungen für die Jahre 2026 und folgende dargestellt.

Der Bericht gliedert sich in die Bereiche Allgemeine Angaben, Unternehmenspolitik (Governance), Umwelt sowie Soziales. Darin werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen des Campus Mensch dargestellt. Schwerpunkte sind verantwortungsvolle Unternehmensführung, Umwelt- und Ressourcenschutz sowie die Förderung guter Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Teilhabe.

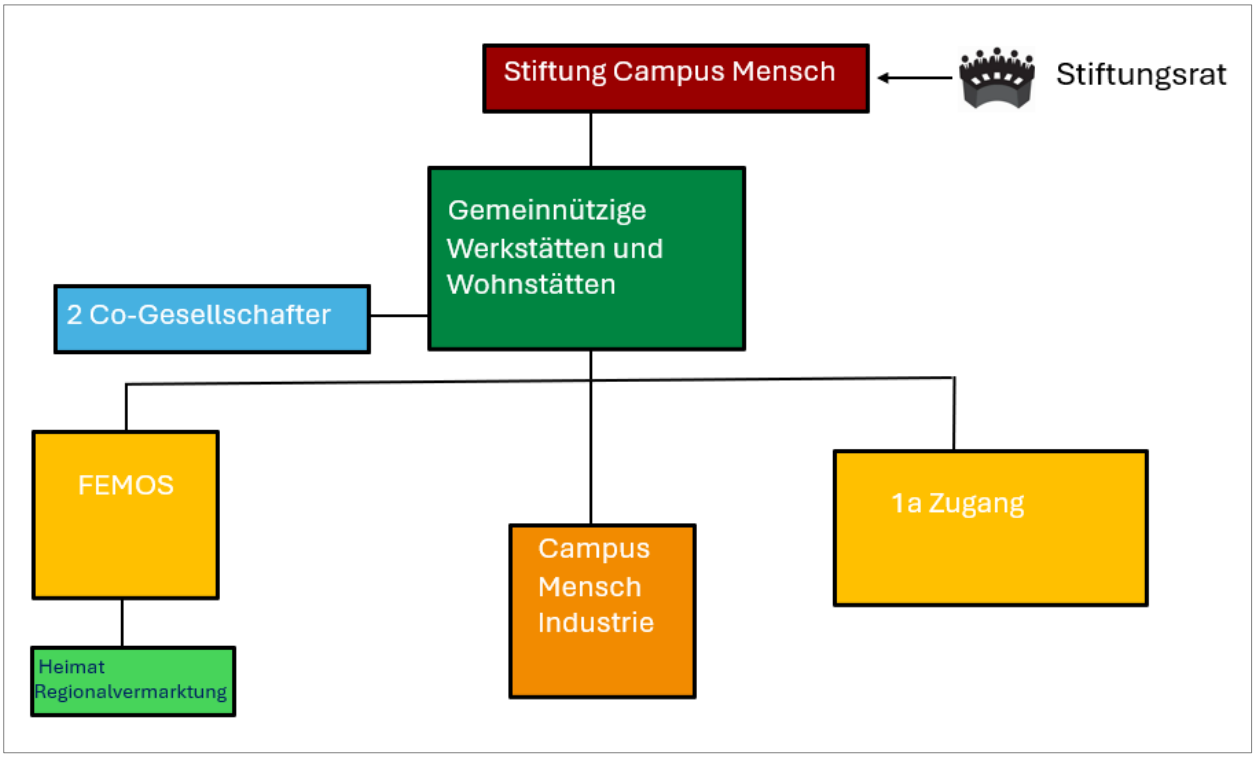
Für jede quantitative Angabe wird grundsätzlich derselbe Berichtskreis zugrunde gelegt. Soweit einzelne Umwelt- oder Sozialkennzahlen nur für bestimmte Gesellschaften oder Standorte verfügbar sind, wird dies unmittelbar bei der jeweiligen Kennzahl erläutert. Schätzungen und Hochrechnungen werden als solche gekennzeichnet und die verwendete Methode beschrieben.

2 UNTERNEHMENSPOLITIK

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet die Grundlage für nachhaltiges Handeln im Campus Mensch. Klare Zuständigkeiten, transparente Entscheidungsprozesse sowie ein wirksames Compliance- und Risikomanagement unterstützen die langfristige Erfüllung unseres sozialen Auftrags. Dabei werden ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in die Unternehmenssteuerung einbezogen.

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane begleiten die strategische Entwicklung des Campus Mensch und überwachen wesentliche Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Sie befassen sich mit Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen, legen Ziele und Maßnahmen fest und werden regelmäßig über relevante Entwicklungen informiert. Fachgremien und zentrale Steuerungsfunktionen unterstützen die Organe durch die fachliche Vorbereitung und Berichterstattung zu wesentlichen Themen.



2.1 Compliance

Zur Unterstützung eines regelkonformen und verantwortungsvollen Handelns verfügt der Campus Mensch über eine Compliance-Richtlinie sowie einen verbindlichen Verhaltenskodex. Die Einhaltung der Vorgaben wird durch definierte Verantwortlichkeiten und regelmäßige Berichterstattungen unterstützt. Eine Compliance-Beauftragte begleitet die Umsetzung der Compliance-Anforderungen, unterstützt die Fachbereiche bei Fragestellungen und berichtet regelmäßig an die Unternehmensleitung.

Wesentliche Compliance-Themen, Hinweise und Maßnahmen werden in einem regelmäßigen Compliance-Bericht zusammengefasst und der Unternehmensleitung und dem Stiftungsrats vorgestellt.

2.1.1 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen liegt bei der Vorständin und den zuständigen Führungsgremien. Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen sind in die strategische Steuerung der Unternehmen eingebunden.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen werden im Rahmen einer strukturierten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Dabei werden relevante interne und externe Interessengruppen einbezogen. In der GWW erfolgte dies unter Beteiligung von Vertretungen der Stiftungsräte, der Geschäftsführung sowie der Geschäftsbereichs- und Standortleitungen. Ab 2026 soll dieser Prozess auf alle Unternehmen des Campus Mensch ausgeweitet werden.

Die Wesentlichkeitsanalyse dient dazu, potenzielle Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschen, Umwelt und Gesellschaft zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen entwickelt, um Risiken zu reduzieren, negative Auswirkungen zu vermeiden sowie positive Beiträge zu stärken.

Die Umsetzung der Maßnahmen wird anhand festgelegter Ziele und Kennzahlen regelmäßig überprüft. Die Zielerreichung wird quartalsweise bewertet und im zentralen Steuerkreis der Campusunternehmen besprochen. Nachhaltigkeitsziele sind in den bestehenden Steuerungs- und Planungsprozessen verankert. Personalmitarbeitende, Werkstatträte sowie weitere relevante Interessengruppen werden angemessen in Entscheidungs- und Verbesserungsprozesse einbezogen. Über Fortschritte und Ergebnisse wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent informiert.

2.1.2 Wichtigkeit von Compliance und organisationale Absicherung

Compliance, Risikomanagement und interne Kontrollmechanismen unterstützen die Einhaltung gesetzlicher und interner Anforderungen sowie die langfristige Sicherung unseres sozialen Auftrags. Risiken und Verbesserungspotenziale werden regelmäßig bewertet und geeignete Maßnahmen umgesetzt.

Der Campus Mensch steht für Chancengleichheit, Respekt und Inklusion. Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen erhalten gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, Bildung, Dienstleistungen und Unterstützungsangeboten. Benachteiligungen aufgrund persönlicher Merkmale werden nicht toleriert.

Zur weiteren Stärkung von Governance, Compliance und Risikomanagement orientiert sich der Campus Mensch bei der Weiterentwicklung seiner Organisationsstrukturen am Drei-Linien-Modell.

2.1.3 Governance-, Compliance- und Risikomanagementsystem

Wir orientieren uns am Drei-Linien-Modell, das Verantwortlichkeiten für Steuerung, Überwachung und Kontrolle klar voneinander abgrenzt.

Die **erste Linie** bilden die operativen Bereiche, Fachabteilungen, Einrichtungen und Unternehmen des Campus Mensch. Sie tragen die Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, interner Regelungen, Qualitätsstandards sowie für die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen im Arbeitsalltag.

Die **zweite Linie** umfasst die zentralen Steuerungs- und Unterstützungsfunktionen. Hierzu zählen insbesondere Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Compliance, Datenschutz und Nachhaltigkeitsmanagement. Diese Bereiche entwickeln Vorgaben und Standards, beraten die operativen Einheiten, unterstützen bei der Umsetzung und überwachen die Einhaltung wesentlicher Anforderungen.

Datenschutz und Informationssicherheit sind integrale Bestandteile des Governance-, Compliance- und Risikomanagementsystems des Campus Mensch. Zur Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten bestehen organisatorische und technische Maßnahmen sowie klar definierte Verantwortlichkeiten. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben wird durch interne Prozesse und externe fachliche Unterstützung begleitet. Personalmitarbeitende werden regelmäßig über datenschutzrelevante Anforderungen informiert und für den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert. Die Weiterentwicklung des Datenschutzmanagements erfolgt kontinuierlich unter Berücksichtigung gesetzlicher, technischer und organisatorischer Anforderungen.

Die **dritte Linie** wird durch unabhängige Prüfungs- und Kontrollmechanismen wahrgenommen. Hierzu gehören insbesondere externe Revisionsprüfungen, Zertifizierungen, Wirtschaftsprüfungen sowie die Aufsicht durch den Stiftungsrat und weitere zuständige Gremien. Die Ergebnisse dieser Prüfungen fließen in die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen, Managementsystemen und Nachhaltigkeitsleistungen ein.

Durch diese Struktur werden Verantwortlichkeiten transparent geregelt, Risiken frühzeitig erkannt und eine wirksame Corporate Governance im Campus Mensch unterstützt.

2.1.4 Compliance in wichtigen Managementbezügen

Die Einhaltung gesetzlicher, organisatorischer und ethischer Anforderungen wird im Campus Mensch durch verbindliche Management- und Kontrollprozesse unterstützt. Leitbild, strategische Ziele und Verantwortlichkeiten sind fest verankert und werden regelmäßig überprüft.

2.1.5 Ernennung von Mitgliedern der Verwaltung, Leitung und der Aufsichtsorgane

Die Aufsicht über die Unternehmen des Campus Mensch erfolgt durch den Stiftungsrat sowie die Gesellschafter Landkreise Böblingen und Calw. Der Stiftungsrat setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Gesellschafter sowie weiteren ehrenamtlichen Mitgliedern mit fachlicher Expertise aus Wirtschaft, Wissenschaft und Finanzwesen zusammen. Die Besetzung erfolgt auf Basis definierter Kompetenzanforderungen und gewährleistet eine kontinuierliche und fachlich fundierte Begleitung der Unternehmensentwicklung. Die Aufsichtstätigkeit wird ehrenamtlich ausgeübt; es werden lediglich Aufwendungen erstattet.

2.1.6 Offenlegung, vergleichbare Positionen und Verantwortungsgrade

Die Leitungsstruktur des Campus Mensch basiert auf klar definierten Verantwortlichkeiten. Die Vorständin verantwortet die strategische Ausrichtung des Unternehmensverbunds, während die einzelnen Unternehmen von Geschäftsführungen geleitet werden. Zuständigkeiten, Befugnisse und Vertretungsregelungen sind verbindlich festgelegt und werden regelmäßig überprüft.

Zur Sicherung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bestehen Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten sowie Verfahren zur Überprüfung der Angemes-

senheit von Vergütungsstrukturen. Politische, wirtschaftliche und rechtliche Entwicklungen werden regelmäßig in die Führungsarbeit einbezogen. Nachhaltigkeit ist dabei ein fester Bestandteil der Informations-, Steuerungs- und Entscheidungsprozesse.

2.1.7 Steuerung und Berichtswesen

Die Steuerung von Nachhaltigkeits-, Compliance- und Risikothemen erfolgt entsprechend den definierten Verantwortlichkeiten innerhalb des Campus Mensch. Die operative Umsetzung liegt in den Fachbereichen und Unternehmen, während zentrale Steuerungsfunktionen die Koordination, Unterstützung und Weiterentwicklung der Themen übernehmen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird zentral koordiniert. Die Datenerhebung erfolgt in den verantwortlichen Fachbereichen und Unternehmen. Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität, Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitskennzahlen.

2.1.8 Digitalisierung und Informationsmanagement

Die Digitalisierung unterstützt eine effiziente, transparente und barrierearme Gestaltung von Verwaltungs-, Kommunikations- und Dokumentationsprozessen. Im Berichtszeitraum wurden bestehende digitale Anwendungen weiterentwickelt und die Grundlagen für eine stärkere Digitalisierung von Arbeits- und Informationsprozessen geschaffen.

Für das Jahr 2026 ist die weitere Digitalisierung zentraler Verwaltungsprozesse vorgesehen. Dazu gehören unter anderem digitale Workflows im Bereich Beschwerdemanagement und interne Kommunikation sowie Maßnahmen zur Modernisierung der IT-Infrastruktur und zur Stärkung der Informationssicherheit.

2.1.9 Management-Systeme

Die Unternehmen des Campus Mensch verfügen über etablierte Managementsysteme in den Bereichen Qualität, Bildung, Energie, Umwelt, Medizinprodukte sowie Lebensmittelsicherheit. Diese unterstützen die Einhaltung gesetzlicher und interner Anforderungen, fördern die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und Dienstleistungen und tragen zur langfristigen Sicherung unserer Leistungsqualität bei.

Die Managementsysteme bilden einen wesentlichen Bestandteil unseres **Governance-, Compliance- und Risikomanagementansatzes**. Durch klar definierte Prozesse, Verantwortlichkeiten, interne Kontrollen sowie regelmäßige Audits unterstützen sie eine wirksame Unternehmenssteuerung, die Umsetzung strategischer Ziele und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Regelmäßige interne und externe Audits überprüfen die Wirksamkeit der Managementsysteme und liefern wichtige Impulse für deren Weiterentwicklung. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Unternehmenssteuerung, das Risikomanagement sowie die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich der Campus Mensch am Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME). Ergänzend berücksichtigen wir die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs), um unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung transparent darzustellen.

2.1.10 Zertifizierungen und Standards

Einzelne Unternehmen und Bereiche des Campus Mensch verfügen über verschiedene Zertifizierungen und Zulassungen, die regelmäßig durch unabhängige Stellen überprüft werden. Art und Umfang der Zertifizierungen richten sich nach den jeweiligen Geschäftsfeldern und den geltenden fachlichen Anforderungen. Sie unterstützen die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, fördern die Qualität unserer Leistungen und tragen zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse bei. Gleichzeitig leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung unseres Governance-, Compliance- und Risikomanagementansatzes sowie zur nachhaltigen Entwicklung des Campus Mensch.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Zertifizierungen und Standards innerhalb des Campus Mensch.

Die dargestellten Zertifizierungen verdeutlichen den hohen Stellenwert von Qualität, Sicherheit, Nachhaltigkeit und kontinuierlicher Verbesserung im Campus Mensch.

Logo	Zertifizierung	Bedeutung für den Campus Mensch
	DIN EN ISO 9001	Unterstützt die systematische Sicherung und kontinuierliche Verbesserung der Qualität unserer Dienstleistungen und Prozesse. Klare Verantwortlichkeiten, standardisierte Abläufe und regelmäßige Audits tragen zu einer hohen Kunden-zufriedenheit und einer verlässlichen Leistungserbringung bei.
	AZAV	Bestätigt die Qualität unserer Bildungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsange-bote. Die Zertifizierung unterstützt die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen und schafft die Voraussetzungen für die Zusammenarbeit mit öffentlichen Kostenträgern.
	DIN EN ISO 14001	Unterstützt die systematische Steuerung von Umweltaspekten, die Einhaltung umweltrechtlicher Anforderungen sowie die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung.
	DIN EN ISO 13485	Stellt sicher, dass Anforderungen an Qualität und Sicherheit bei der Herstel-lung und Bearbeitung von Medizinpro-dukten konsequent eingehalten werden.
	IFS Wholesale	Gewährleistet hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards im Großhandel sowie die Rückverfolgbarkeit und sichere Handhabung von Produkten entlang der Lieferkette.

2.1.11 Leitziel 2026: Compliance stärken

Als strategisches Leitziel für 2026 verfolgt der Campus Mensch die Weiterentwicklung seines Compliance-Managements. Ziel ist es, die Compliance-Kultur organisationsweit zu stärken, Verantwortlichkeiten klar zu verankern und Personalmitarbeitende sowie Führungskräfte für regelkonformes und verantwortungsvolles Handeln zu sensibilisieren.

Schwerpunkte sind die Weiterentwicklung bestehender Richtlinien und Prozesse, die Förderung von Schulungs- und Informationsangeboten sowie die systematische Identifikation relevanter Compliance-Themen. Darüber hinaus werden wesentliche Risiken analysiert und geeignete Maßnahmen zur Prävention und Steuerung umgesetzt.

Zur Stärkung der Compliance-Kultur werden Personalmitarbeitende und Führungskräfte regelmäßig zu Compliance- und Datenschutzthemen geschult. Die Durchführung und Dokumentation erfolgt über die zentralen Bildungsprozesse des Campus Mensch. Kennzahlen zur Schulungsbeteiligung werden im Kapitel 4.3.1 dargestellt.

2.2 Risikomanagement

2.2.1 Wesentlichkeitsanalyse, Nachhaltigkeitsrisiken und Berichterstattung

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse werden wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Chancen und Risiken identifiziert, bewertet und regelmäßig überprüft. Dabei berücksichtigen wir sowohl mögliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt als auch potenzielle finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen des Campus Mensch.

Die Wesentlichkeitsanalyse des Campus Mensch identifizierte insbesondere die Themen Teilhabe und Inklusion, Fachkräftesicherung, Gesundheit und Arbeitsschutz, Energieverbrauch und Klimaschutz, Ressourcennutzung und Abfallmanagement sowie Compliance und verantwortungsvolle Unternehmensführung als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Die Bedeutung einzelner Themen kann je nach Unternehmen, Standort und Tätigkeitsbereich unterschiedlich ausgeprägt sein. Die berichteten Schwerpunktthemen spiegeln die für den gesamten Unternehmensverbund wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wider.

Nachhaltigkeitsrisiken werden in das bestehende Risiko- und Unternehmensmanagement integriert und bei strategischen Entscheidungen berücksichtigt. Relevante Risiken können sich insbesondere aus rechtlichen, regulatorischen, gesellschaftlichen oder reputationsbezogenen Entwicklungen ergeben.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und der Nachhaltigkeitsberichterstattung fließen in die Weiterentwicklung von Maßnahmen, Zielen und strategischen Entscheidungen ein.

2.2.2 Korruption

Zur Sicherstellung eines transparenten und wirtschaftlichen Beschaffungsprozesses werden ab einem Auftragswert von 1.000 € Vergleichsangebote eingeholt und Entscheidungen nach dem Vier-Augen-Prinzip getroffen. Beschaffungs- und Freigabeprozesse sind klar geregelt und werden dokumentiert.

Durch die Trennung von Bestellung, Rechnungsprüfung und Zahlungsfreigabe stellen wir Transparenz, Nachvollziehbarkeit und eine angemessene interne Kontrolle im Beschaffungswesen sicher.

2.2.3 Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Orientierung der Personalmitarbeitenden an der Compliance

Der Campus Mensch verfügt über einen verbindlichen Verhaltenskodex, der die Grundsätze für rechtmäßiges, respektvolles und verantwortungsvolles Handeln festlegt. Er umfasst unter anderem die Themen Gleichbehandlung, Menschenrechte, Datenschutz, Nachhaltigkeit sowie die Vermeidung von Korruption und Bestechung.

Personalmitarbeitenden sowie den von uns begleiteten Menschen stehen verschiedene interne Ansprech- und Meldewege zur Verfügung, um Hinweise, Beschwerden oder Regelverstöße vertraulich zu melden. Ergänzend besteht ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeberschutzgesetz.

Zur Förderung einer regelkonformen Unternehmenskultur werden Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Korruption, Diskriminierung und andere Verstöße gegen geltende Regeln und Werte werden nicht toleriert.

2.2.4 Angabe der Anzahl von Verurteilungen und Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung

Es liegen aktuell und rückwirkend keine Verurteilungen oder Geldstrafen vor.

2.2.5 Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zur Korruption, Bestechungsbekämpfung

Zur Stärkung von Compliance und Informationssicherheit werden Risiken und Schwachstellen regelmäßig analysiert und geeignete Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird fortlaufend überprüft.

2.2.6 Abdeckung risikobehafteter Funktionen und Schulung von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen

Für risikorelevante Funktionen sind Verantwortlichkeiten und Befugnisse klar definiert. Durch das Vier-Augen-Prinzip sowie angemessene Kontrollmechanismen stellen wir eine ordnungsgemäße und nachvollziehbare Durchführung wesentlicher Prozesse sicher.

2.2.7 Umsatzerlöse aus bestimmten Tätigkeiten und Ausschluss aus EU-Referenzbenchmarks

Die Unternehmen des Campus Mensch erzielen keine Umsatzerlöse aus Tätigkeiten in den Bereichen kontroverse Waffen, Tabak, fossile Energieträger oder der Herstellung von Pestiziden und Agrochemikalien. Daher bestehen keine berichtspflichtigen Umsatzerlöse gemäß den Anforderungen des VSME-Standards.

2.2.8 Politische Einflussnahme

Der Campus Mensch engagiert sich für die Weiterentwicklung der Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen. Dies erfolgt unter anderem durch die Mitwirkung in fachlichen Netzwerken, Verbänden und Gremien auf regionaler und überregionaler Ebene.

Darüber hinaus unterstützen wir die Werte von Demokratie, Vielfalt, Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe. Der Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Fachverbänden dient der Weiterentwicklung unserer Angebote und der Wahrnehmung unseres sozialen Auftrags.

Die Mitwirkung in Gremien und Netzwerken erfolgt ehrenamtlich. Parteipolitische Neutralität sowie die Einhaltung der Grundsätze der Gemeinnützigkeit sind dabei gewährleistet.

2.2.9 Offenlegung der Registrierung im EU-Transparenzregister

Die Stiftung mit Ihren Unternehmen Femos, Heimat und 1a Zugang sind unter der Nummer 7700273978 registriert. Die GWW und die CMI sind unter der Nummer 7700276635 registriert.

2.2.10 Ziel zu Unternehmenspolitik

Ein systematisches Risikomanagement ist im Campus Mensch ist in Planung und wird die frühzeitige Identifikation, Bewertung und Steuerung wesentlicher Risiken und Chancen unterstützen. Dabei werden auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und in bestehende Steuerungs- und Planungsprozesse integriert.

Nachhaltigkeitsthemen werden sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Menschen und Umwelt als auch ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen bewertet. Die Ergebnisse fließen in strategische Entscheidungen sowie in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele ein.

Bis 2027 sollen die Governance-, Compliance- und Risikomanagementprozesse auf Basis des Drei-Linien-Modells weiterentwickelt und über alle Unternehmen des Campus Mensch hinweg harmonisiert werden. Ziel ist eine transparente Zuordnung von Verantwortlichkeiten sowie eine stärkere Integration von Nachhaltigkeits-, Risiko- und Compliance-Aspekten in die Unternehmenssteuerung auch der nicht zertifizierten Unternehmensteilen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der Informationssicherheit und Cybersecurity. Hierzu werden regelmäßige Penetrationstests durchgeführt und identifizierte Verbesserungsmaßnahmen systematisch umgesetzt. Ziel ist es, die Widerstandsfähigkeit der Organisation gegenüber Cyberangriffen kontinuierlich zu erhöhen und die Sicherheit digitaler Systeme langfristig sicherzustellen.

Darüber hinaus sollen auf Basis der laufenden Compliance-Analyse wesentliche Schwerpunktthemen identifiziert und mit klaren Verantwortlichkeiten sowie konkreten Umsetzungsmaßnahmen hinterlegt werden. Dadurch wird die Compliance-Kultur weiter gestärkt und die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Vorgaben nachhaltig unterstützt.

2.2.11 Rechtliche Risiken und Streitfälle

Rechtliche Risiken werden im Rahmen des Risikomanagements regelmäßig bewertet und überwacht. Wesentliche Rechtsstreitigkeiten oder Verfahren mit erheblicher Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit bestanden zum Berichtszeitpunkt nicht.

2.3 Lieferantenmanagement

Das Lieferantenmanagement des Campus Mensch trägt wesentlich zur Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zuverlässigen und qualitativ hochwertigen Versorgung bei. Im Mittelpunkt stehen langfristige Lieferantenbeziehungen, transparente Prozesse und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

Bei der Auswahl und Entwicklung von Lieferanten werden neben Wirtschaftlichkeit und Qualität auch Aspekte wie Versorgungssicherheit, Service, Innovation und Nachhaltigkeit berücksichtigt. Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Lieferanten die Leistungsfähigkeit der Beschaffungsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und einen langfristigen Mehrwert für den Campus Mensch zu schaffen.

2.3.1 Grundsätzliche Vorgehensweise

Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten basiert auf Fairness, Transparenz und langfristigen Partnerschaften. Bei Beschaffungsentscheidungen berücksichtigt der Campus Mensch neben Wirtschaftlichkeit und Qualität zunehmend auch ökologische und soziale Kriterien. Neue Lieferanten werden im Rahmen eines definierten Freigabeprozesses unter Berücksichtigung von Qualitäts-, Umwelt- und Compliance-Anforderungen bewertet. Bei vergleichbaren Angeboten werden regionale Lieferanten bevorzugt berücksichtigt. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung geltender gesetzlicher Vorgaben sowie grundlegender Sozial-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards.

2.3.2 Lieferantenhandhabungen und Zahlungspraktiken

Die Zusammenarbeit mit Lieferanten erfolgt auf der Grundlage klar definierter Beschaffungs-, Freigabe- und Zahlungsprozesse. Festgelegte Zuständigkeiten und Kontrollmechanismen gewährleisten Transparenz und Nachvollziehbarkeit entlang des gesamten Beschaffungsprozesses.

Bei der Auswahl und Freigabe von Lieferanten werden neben wirtschaftlichen Faktoren auch Qualitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Der Campus Mensch legt großen Wert auf faire und langfristige Geschäftsbeziehungen. Durch organisatorische Optimierungen konnte die durchschnittliche Zahlungsfrist im Jahr 2025 auf 28,2 Tage reduziert werden.

2.3.3 Nachhaltige Beschaffung in der Praxis

Nachhaltigkeitsaspekte werden bei Beschaffungsentscheidungen zunehmend berücksichtigt. Ziel ist es, Ressourcenverbrauch, Verpackungsmengen und Transportaufwand zu reduzieren.

Ein Beispiel hierfür ist die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten FD Friedrich. Durch die Bündelung von Bedarfen und eine optimierte Logistik konnte die Anzahl der Paketsendungen bei nahezu konstantem Beschaffungsvolumen deutlich reduziert werden. Während im Jahr 2023 noch 105 Pakete und im Jahr 2024 noch 50 Pakete geliefert wurden, waren es im Jahr 2025 nur noch 22 Pakete. Dies entspricht einer Reduzierung um rund 79 % gegenüber 2023. Gleichzeitig blieb das Beschaffungsvolumen mit rund 210 T€ stabil.

Kennzahl	**2023**	**2024**	**2025**
Umsatz netto	–	206.167,14 €	210.361,70 €
Anzahl BANFs	–	427	420
Anzahl Paketsendungen	105	50	22

Darüber hinaus setzt der Campus Mensch verstärkt auf umweltzertifizierte Reinigungsprodukte, Nachfüllsysteme und Rücknahmelösungen. Gemeinsam mit Lieferanten werden zudem Mehrwegverpackungen eingesetzt, um Verpackungsabfälle zu vermeiden und Ressourcen zu schonen.

Die nachhaltige Beschaffung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung des Campus Mensch.

2.3.4 Zielsetzung

Der Campus Mensch entwickelt sein Lieferantenmanagement kontinuierlich weiter. Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in Beschaffungsentscheidungen zu integrieren und die Transparenz entlang der Lieferketten schrittweise zu erhöhen.

Schwerpunkte der kommenden Jahre sind:

- stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl,
- Ausbau regionaler und langfristiger Lieferantenbeziehungen,
- Förderung ressourcenschonender Verpackungs- und Logistiklösungen,
- Weiterentwicklung von Mehrweg- und Rücknahmesystemen,
- Verbesserung der Transparenz über wesentliche Lieferketten.

Durch diese Maßnahmen stärkt der Campus Mensch die nachhaltige Beschaffung als festen Bestandteil seiner Unternehmensstrategie und leistet einen kontinuierlichen Beitrag zu ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit.

3 UMWELT

Umwelt- und Klimaschutz sind feste Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie des Campus Mensch. Als sozialer Unternehmensverbund sehen wir es als unsere Verantwortung, natürliche Ressourcen schonend einzusetzen, Umweltbelastungen zu reduzieren und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dabei verbinden wir ökologische Verantwortung mit unserem sozialen Auftrag und entwickeln unsere Umweltleistungen kontinuierlich weiter. Dieses Kapitel stellt Ziele, Maßnahmen, Kennzahlen und Projekte des Campus Mensch im Bereich Umwelt dar.

3.1 Klimastrategie und Klimaziele

Der Campus Mensch betrachtet sowohl physische Klimarisiken als auch Übergangsrisiken. Zu den physischen Risiken zählen insbesondere Hitzeperioden, Starkregenereignisse und deren Auswirkungen auf Gebäude, Arbeitsplätze sowie die von uns begleiteten Menschen. Übergangsrisiken ergeben sich insbesondere aus steigenden Energiekosten, regulatorischen Anforderungen und technischen Anpassungserfordernissen. Die Analyse dieser Risiken wird im Jahr 2026 weiterentwickelt.

Ein verbundweites quantitatives THG-Reduktionsziel besteht derzeit noch nicht. Nach Stabilisierung der Energie- und Emissionsdaten soll bis Ende 2026 geprüft und entschieden werden, ob ein Ziel mit definiertem Basisjahr, Zieljahr, Zielwert und Scope-Abgrenzung festgelegt werden kann.

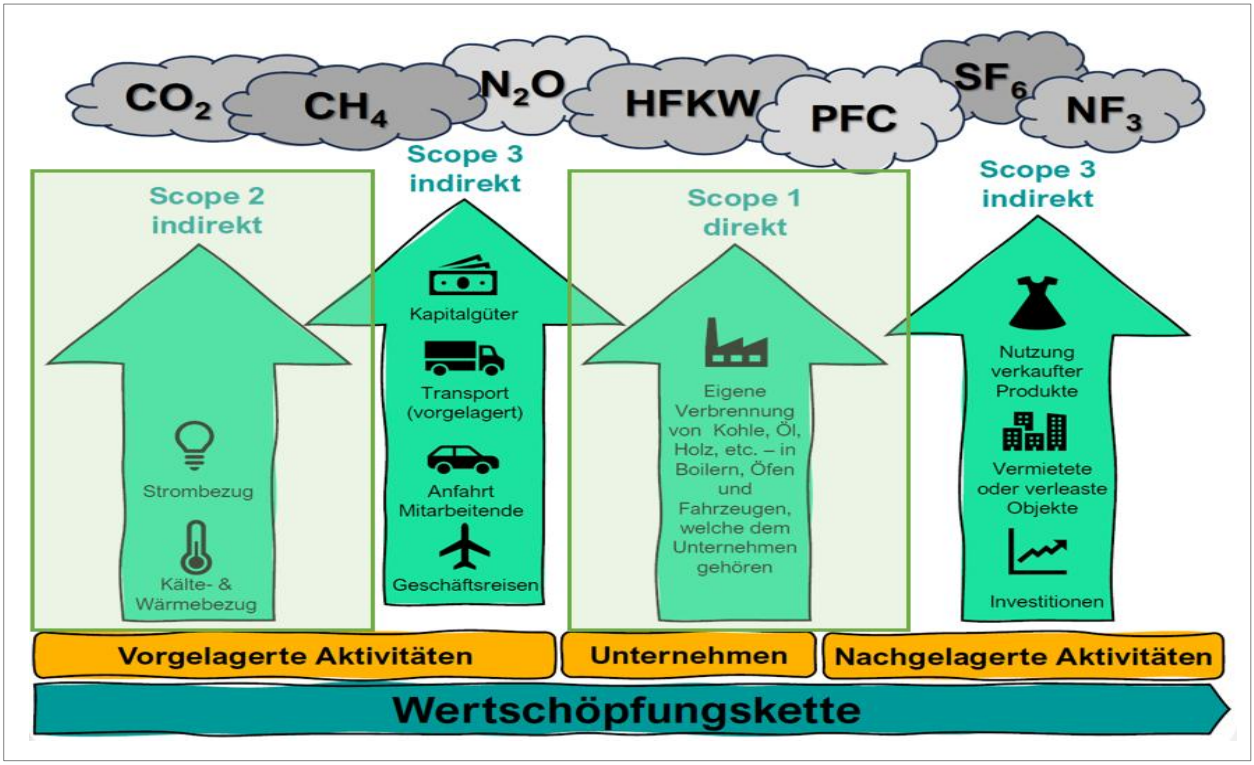
3.1.1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Der Campus Mensch versteht Umwelt- und Klimaschutz als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Die Reduzierung von Energie- und Ressourcenverbräuchen trägt sowohl zum Umweltschutz als auch zur langfristigen wirtschaftlichen Stabilität der Unternehmen bei.

Zur Identifikation von Einsparpotenzialen werden Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen regelmäßig analysiert. Grundlage hierfür sind wiederkehrende Energieaudits, zuletzt im Jahr 2023 im größten Unternehmen des Campus Mensch (GWW).

Die Ergebnisse der Audits bilden die Grundlage für Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

Darstellung Scope-Logik:



Die Reduzierung von Treibhausgasemissionen ist ein Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Zur Verbesserung der Datenqualität entwickeln wir die Erfassung von Energie- und Emissionsdaten kontinuierlich weiter und erweitern diese schrittweise um relevante indirekte Emissionen.

Auf Basis der erhobenen Daten werden Ziele und Maßnahmen zur Minderung von Treibhausgasemissionen festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Ergebnisse fließen in die Unternehmenssteuerung ein und werden bei strategischen und investiven Entscheidungen berücksichtigt.

3.1.2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Der Schwerpunkt der aktuellen Klimaschutzaktivitäten des Campus Mensch liegt auf der Steigerung der Energieeffizienz. Grundlage hierfür sind die Ergebnisse der im Jahr 2023 nach dem Multi-Site-Verfahren durchgeführten Energieaudits an den GWW Standorten Herrenberg, Magstadt, Calw, Gärtringen und Nagold. Auf dieser Basis werden wirtschaftlich sinnvolle und nachhaltig wirksame Maßnahmen identifiziert und umgesetzt, um den Energieverbrauch sowie die damit verbundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

2025 umgesetzte Energieeffizienzmaßnahmen und deren geschätztes jährliches Einsparpotenzial:

Maßnahme	Nutzungsbereich	Art der Energie	Geschätztes Einsparpotenzial pro Jahr		
			kWh	EUR	CO_2 in t
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik, Einschaltdauer > 6h/Tag	Adlerstraße 3, Herrenberg	Strom	23.998	7.406	10,2
Reduzierung des Wärmeverbrauchs im Sommer ➜ Einbau Sperrventile Heizstränge	Brunnenstraße 15, Nagold	Wärme	17.592	1.607	4,9
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik, Einschaltdauer 16h/Tag	Magstadt Lagerbereich Halle alt	Strom	56.835	16.024	24,3
Isolierung der Absperrschieber in den Heizungssträngen	Werk Gärtringen, Heizzentrale	Wärme	5.436	535	1,4
Kopplung der Laufzeit von Lüftungsanlage im Sommer an die Außentemperatur (Lüftung über Dachluken)	Werk Gärtringen, Lüftungsanlage Produktionsfläche	Strom	2.822	806	1,2
	Gesamtes geschätztes Einsparpotential pro Jahr		**106.683**	**26.378**	**42**
			kWh/a	EUR/a	CO_2 in t/a

Die im Berichtsjahr 2025 umgesetzten Maßnahmen weisen gemäß den Ergebnissen der Energieaudits ein geschätztes jährliches Minderungspotenzial von rund **42 Tonnen CO_2** auf.

Hinweis:
Die ausgewiesenen Einsparpotenziale basieren auf den Ergebnissen der Energieaudits. Eine nachträgliche belastbare Quantifizierung ist mangels geeigneter Referenzdaten und vergleichbarer Rahmenbedingungen nicht möglich.

Für 2026 geplante Energieeffizienzmaßnahmen und deren prognostiziertes jährliches Einsparpotenzial:

Maßnahme	Nutzungsbereich	Art der Energie	Geschätztes Einsparpotenzial pro Jahr		
			kWh	EUR	CO_2 in t
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik	Nagold Waschhalle TS 14	Strom	43.410	12.836	18,5
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik	Nagold TS 17 Gartengruppe	Strom	5.426	1.744	2,3
Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik, Einschaltdauer 9h/Tag	Gärtringen Produktions-bereich	Strom	29.163	11.258	12,5
	Gesamtes geschätztes Einsparpotential pro Jahr		**106.031**	**33.047**	**33**
			kWh/a	EUR/a	CO_2 in t/a

Die für das Jahr 2026 vorgesehenen Maßnahmen weisen ein prognostiziertes jährliches Minderungspotenzial von rund 33 Tonnen CO_2 auf. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der jährlichen Investitionsplanung und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Machbarkeit.

3.1.3 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Der Campus Mensch verfolgt das Ziel, Energieverbräuche und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen schrittweise zu reduzieren. Grundlage hierfür sind die kontinuierliche Verbesserung der Datengrundlagen, der Ausbau des Energiemanagements sowie die Umsetzung geeigneter Energieeffizienzmaßnahmen.

Seit Mai 2026 wird ein standortübergreifendes Energiemanagement aufgebaut. Ziel ist die Verbesserung der Datentransparenz, die Identifikation von Einsparpotenzialen sowie die Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Da sich die Datengrundlagen für den gesamten Unternehmensverbund derzeit noch im Aufbau befinden, wurde bislang kein verbundweites quantitatives Klimaziel festgelegt. Im Vordergrund stehen zunächst die Verbesserung der Datenqualität sowie die systematische Umsetzung identifizierter Energieeffizienzmaßnahmen.

Leitziel 2026: Hitzeschutz
Als Leitziel für das Jahr 2026 wurde die Entwicklung eines unternehmensweiten Hitzeschutzkonzepts festgelegt.

Ziel ist es, die Auswirkungen zunehmender sommerlicher Hitzebelastungen auf Personalmitarbeitende sowie die von uns begleiteten Menschen zu reduzieren. Hierzu werden Risiken analysiert und geeignete organisatorische, technische und verhaltensbezogene Maßnahmen entwickelt.

Besonderes Augenmerk liegt auf Werkstätten, Wohnangeboten und Verwaltungsstandorten. Das Konzept soll Handlungsleitlinien für den Umgang mit Hitzeereignissen schaffen und einen Beitrag zur Gesundheitsförderung sowie zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels leisten.

Weitere Schwerpunkte 2026
Weitere Schwerpunkte liegen in der Umsetzung zusätzlicher Energieeffizienzmaßnahmen, dem Aufbau eines regelmäßigen Energiecontrollings sowie der Weiterentwicklung einer langfristig wirtschaftlichen und energieeffizienten Wärmeversorgung an ausgewählten Standorten.

Weiterentwicklung der Mobilitäts- und Fuhrparkdaten
Die erstmalige Erfassung der Fuhrparkkennzahlen bildet die Grundlage für die weitere Entwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Ab 2026 sollen insbesondere CO_2-Emissionen, Fahrleistungen sowie weitere Kennzahlen zur Entwicklung der Elektromobilität systematisch erfasst und ausgewertet werden.

3.2 Energieverbrauch und Energiemix

Datenbasis und methodische Hinweise
Die nachfolgend dargestellten Energieverbräuche beziehen sich auf den Campus Mensch im definierten Berichtsumfang des Nachhaltigkeitsberichts. Die Energiedaten basieren überwiegend auf Abrechnungen von Energieversorgern sowie verfügbaren Nebenkostenabrechnungen und bilden den Energiebezug aus dem öffentlichen Netz ab.

Der Eigenverbrauch aus unternehmenseigenen Energieerzeugungsanlagen (Photovoltaikanlagen und Blockheizkraftwerke) wurde im Berichtszeitraum aufgrund eingeschränkter Datenverfügbarkeit nicht berücksichtigt.

Die Wärmedaten wurden zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit zwischen den Berichtsperioden witterungsbereinigt (IWU-Gradtage). Die Umrechnung von Kraftstoffverbräuchen in Energieeinheiten erfolgt auf Grundlage von Heizwerten des Kraftfahrt-Bundesamtes.

Die dargestellten Werte entsprechen dem bestverfügbaren und konsistent erhobenen Datenstand. Fehlende Verbrauchsdaten wurden, soweit fachlich vertretbar, auf Basis der vorliegenden Messwerte durch Mittelwertbildung und Hochrechnung abgeschätzt. Konnten Datenlücken nicht belastbar geschlossen werden, wurden die betreffenden Objekte (insbesondere angemieteter Wohnraum) nicht berücksichtigt.

Zur Gewährleistung einer möglichst hohen Vergleichbarkeit wurden für die Auswertung nur Objekte berücksichtigt, für die über den gesamten Berichtszeitraum belastbare Verbrauchsdaten vorlagen. Die berücksichtigten Objekte repräsentieren den überwiegenden Teil der durch den Campus Mensch genutzten Gebäude. Die berücksichtigte Gebäudefläche blieb dadurch über den Berichtszeitraum weitgehend konstant.

Aufgrund des erweiterten Betrachtungsumfangs auf den gesamten Campus Mensch sowie einer veränderten Datengrundlage sind die dargestellten Energiedaten mit den im Nachhaltigkeitsbericht 2024 veröffentlichten Werten nur eingeschränkt vergleichbar.

Fuhrpark und Mobilität

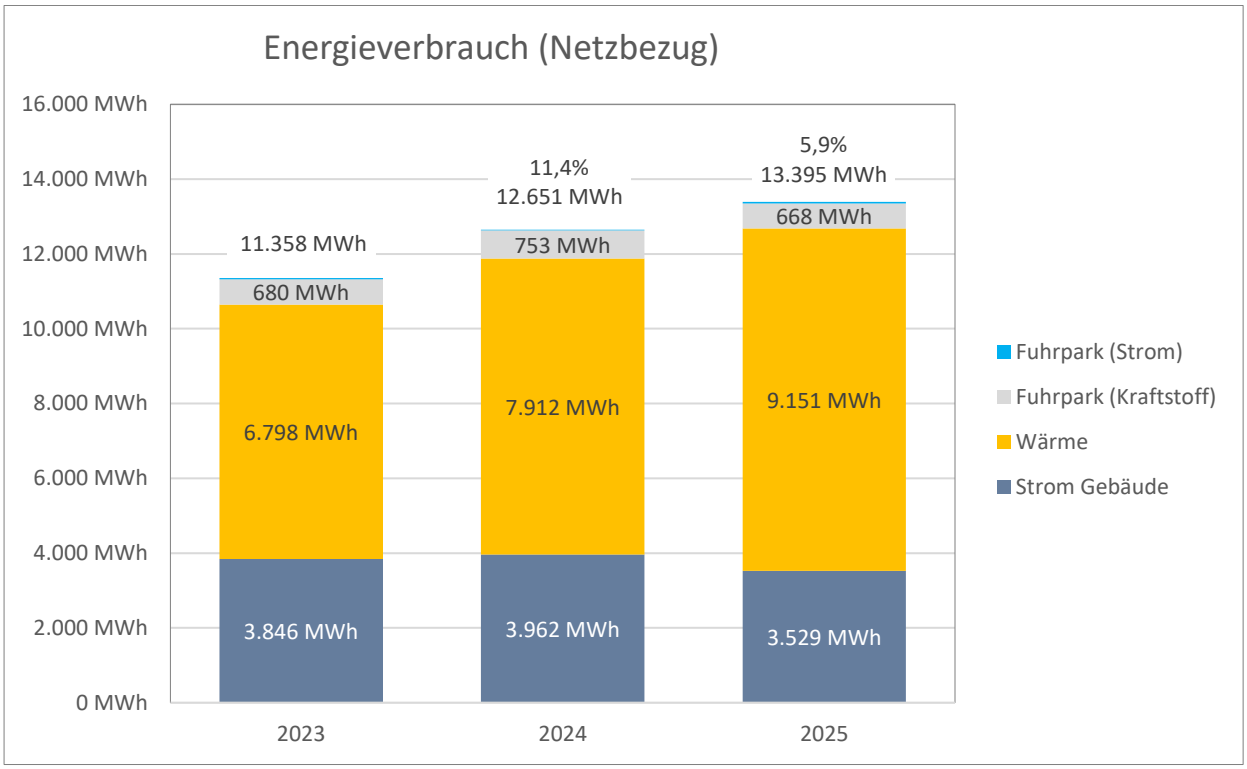
Der Fuhrpark der GWW wird im Berichtsjahr 2025 erstmals in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen. Ziel ist es, eine erste Datengrundlage zu schaffen und die Berichterstattung in den kommenden Jahren schrittweise auszubauen. Die Kennzahlen basieren auf internen Fuhrparkdaten sowie Auswertungen der Dienstleister DKV und Deer.

Fuhrparkstruktur und Energieverbrauch:

Kennzahl	Wert
Fahrzeuge gesamt	58
Leasingfahrzeuge	43
Kauffahrzeuge	15
Elektro-/Hybridfahrzeuge	7
Anteil Elektro-/Hybridfahrzeuge	12,1 %
Dieselverbrauch	40.013,90 Liter
Benzinverbrauch	18.549,51 Liter
Kraftstoffverbrauch gesamt	58.563,41 Liter
Kraftstoffkosten gesamt	83.935,85 €
Stromverbrauch GWW-Fuhrpark	1.232,12 kWh
Stromkosten GWW-Fuhrpark	757,75 €
Strommenge Deer-Ladesäulen	29.424 kWh
Kosten Deer-Ladesäulen	1.373,82 € netto

Zum Jahresende 2025 umfasste der Fuhrpark insgesamt 58 Fahrzeuge. Der Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen lag bei 12,1 %. Die über die Deer-Ladesäulen erfassten Strommengen werden derzeit nicht dem GWW-Fuhrpark zugerechnet, da die Ladeinfrastruktur nach aktuellem Kenntnisstand auch durch externe Nutzer verwendet werden kann.

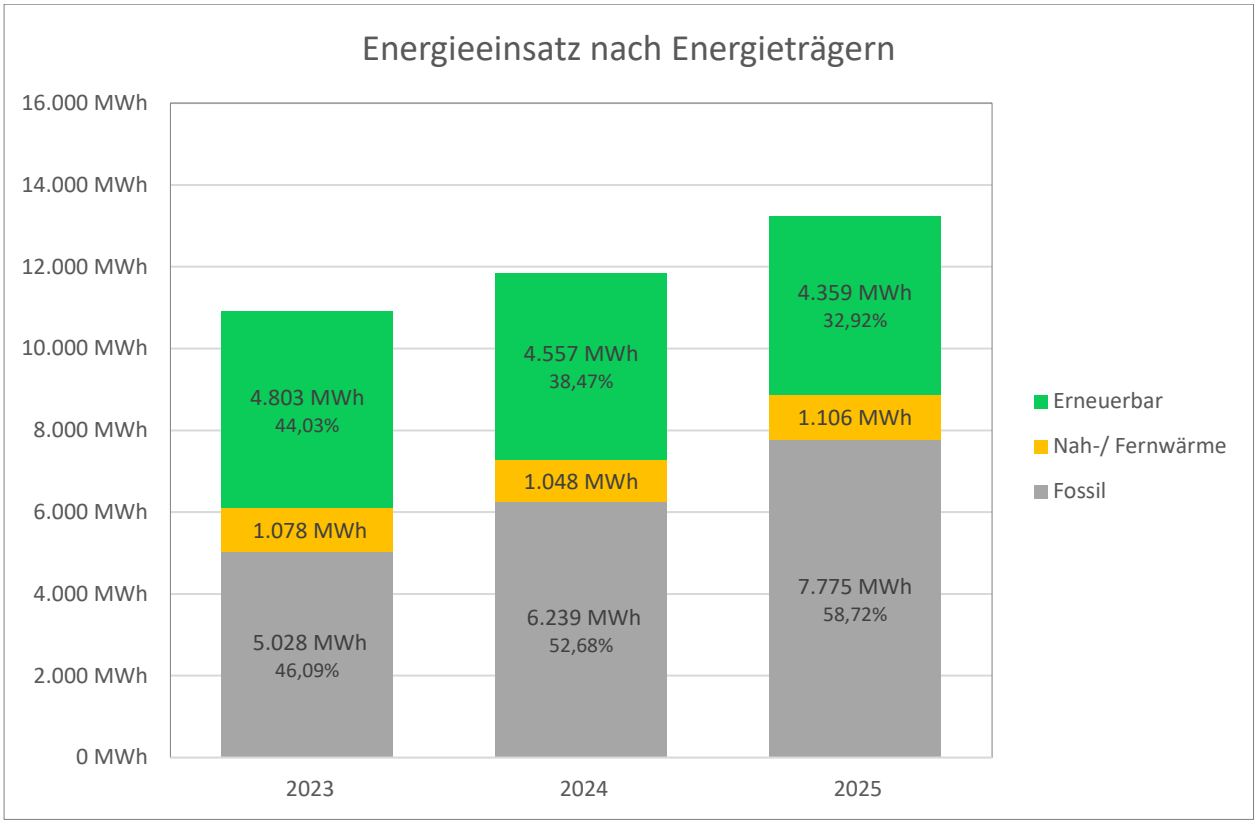
Die folgende Übersicht zeigt den Energieverbrauch und den Energiemix des Campus Mensch:



Anmerkung: Die Kategorie „Wärme" beinhaltet Energie aus Erdgas, Heizöl, Nah-/Fernwärme und Pellets. Die Wärmedaten sind witterungsbereinigt.

Der dargestellte Energiebezug aus dem öffentlichen Netz ist im Berichtszeitraum insgesamt gestiegen. Im Jahr 2024 erhöhte sich der Wert gegenüber dem Vorjahr um 11,4 %, im Jahr 2025 um weitere 6,0 %. Gleichzeitig ist der Strombezug aus dem Netz zuletzt leicht gesunken.

Die folgende Übersicht zeigt den Energieeinsatz nach Energieträger des Campus Mensch:



Energieform	Kategorie
Gas	fossil
Heizöl	fossil
Diesel (Fuhrpark)	fossil
Benzin (Fuhrpark)	fossil
Nah-/Fernwärme	Nah-/Fernwärme
Pellets	erneuerbar
Strom	erneuerbar

Im Zusammenhang mit dem Anstieg des Energiebezugs aus dem öffentlichen Netz hat sich auch die Verteilung der Energieträger verändert.

Der Anteil fossiler Energieträger ist von 2023: 46,03 % auf 2025: 58,71 % gestiegen, während der Anteil erneuerbarer Energien im gleichen Zeitraum von 44,16 % auf 32,99 % zurückging. Der Anteil von Nah- und Fernwärme blieb im Betrachtungszeitraum vergleichsweise stabil und hat keinen wesentlichen Einfluss auf die Gesamtentwicklung.

Der Anstieg des Wärmeverbrauchs ist im Wesentlichen auf den Unternehmensstandort Campus Mensch Industrie (CMI) zurückzuführen. Dort kam es im Berichtszeitraum zu einem deutlich erhöhten Einsatz gasbasierter Energieerzeugung. Nach aktueller Einschätzung stand dies unter anderem im Zusammenhang mit standortspezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen im Zusammenspiel der vorhandenen Energieerzeugungssysteme. Zusätzlich führten betriebliche Gegebenheiten im Bereich der Logistik zu erhöhten Wärmeverlusten.

Auch an einzelnen weiteren Standorten war ein höherer Wärmebedarf zu beobachten, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau und ohne maßgeblichen Einfluss auf die Gesamtentwicklung.

Der Rückgang des Strombezugs aus dem öffentlichen Netz ist unter anderem auf die Nutzung unternehmenseigener Energieerzeugungsanlagen zurückzuführen. (Der daraus resultierende Eigenverbrauch ist in den dargestellten Werten nicht enthalten (vgl. methodische Hinweise).)

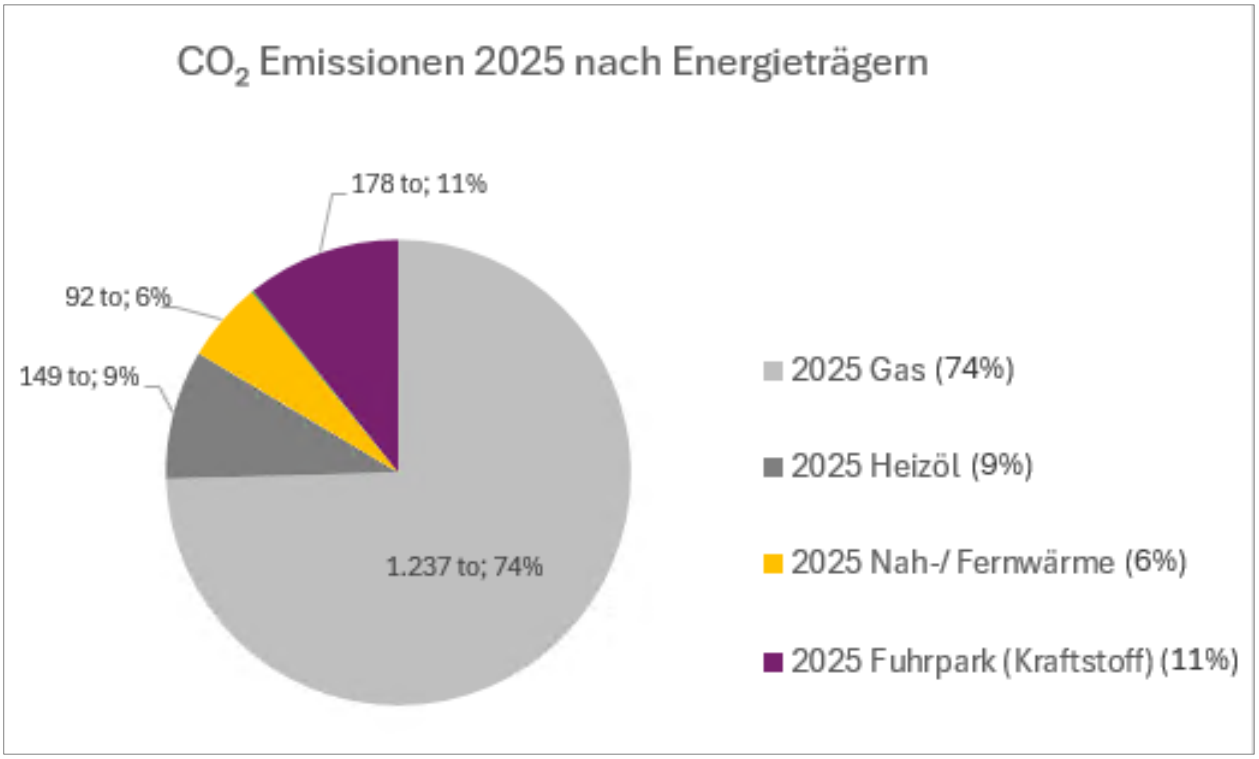
3.3 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1 und 2 sowie THG-Gesamtemissionen

Datenbasis und methodische Hinweise

Die Berechnung der CO_2-Emissionen erfolgt auf Basis der erfassten Energieverbräuche unter Verwendung von Emissionsfaktoren aus den Abrechnungen der Energieversorger (Strom und Wärme) sowie den Angaben in den Nebenkostenabrechnungen. Für den Fuhrpark werden für Kraftstoffverbräuche Emissionsfaktoren des Kraftfahrt-Bundesamtes herangezogen; für externe Ladevorgänge elektrisch betriebener Fahrzeuge an öffentlichen Ladesäulen wird mangels differenzierter Daten ein durchschnittlicher Strommix zugrunde gelegt.

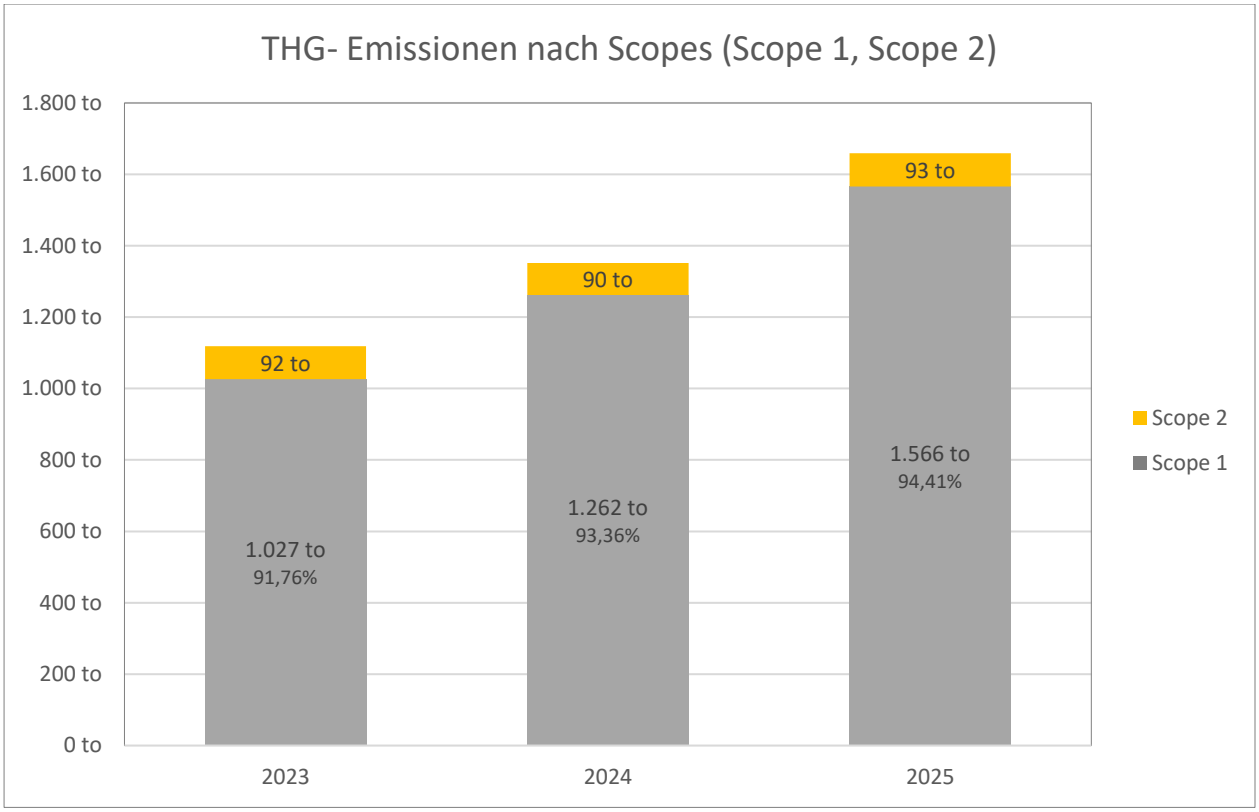
Die Umrechnung von Kraftstoffverbräuchen in Energieeinheiten erfolgt auf Grundlage von Heizwerten des Kraftfahrt-Bundesamtes.

Die dargestellten Emissionen sind aufgrund des erweiterten Betrachtungsumfangs auf den gesamten Campus Mensch sowie einer veränderten Datengrundlage mit früheren Berichtsperioden nur eingeschränkt vergleichbar.



Die energiebedingten Treibhausgasemissionen des Campus Mensch werden im Jahr 2025 maßgeblich durch Erdgas geprägt, das mit 75 % den größten Anteil an den Gesamtemissionen verursacht. Weitere Emissionsquellen sind Heizöl (9 %), der Fuhrpark (11 %) sowie Nah- und Fernwärme (5 %). Die Verteilung der Emissionen spiegelt den zugrunde liegenden Energieeinsatz wider und steht insbesondere im Zusammenhang mit dem Wärmebedarf an den Standorten.

Die CO_2-Emissionen aus dem Strombezug betragen im Berichtszeitraum 0 Tonnen, da ausschließlich zertifizierter Strom aus erneuerbaren Energien bezogen wird. Grundlage hierfür ist der zugrunde liegende Stromliefervertrag.



Energieform	Scope
Gas	Scope 1
Heizöl	Scope 1
Pellets	Scope 1
Fuhrpark (Kraftstoff)	Scope 1
Strom	Scope 2
Nah-/Fernwärme	Scope 2
Fuhrpark (Elektro)	Scope 2

Die Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) sind im Berichtszeitraum insgesamt gestiegen – von 1.109 Tonnen CO_2 im Jahr 2023 auf 1.650 Tonnen CO_2 im Jahr 2025.

Der überwiegende Anteil entfällt durchgehend auf die direkten Emissionen (Scope 1), deren Anteil sich im Zeitverlauf leicht erhöht hat (2023: 91,95 %, 2025: 94,53 %).

Die Entwicklung steht im Zusammenhang mit dem gestiegenen Energiebedarf, insbesondere im Bereich Wärme, und ist damit konsistent mit der Entwicklung des Energieeinsatzes.

Die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) bleiben im Vergleich dazu auf einem konstant niedrigen Niveau und haben nur einen geringen Einfluss auf die Gesamtentwicklung.

Emissionen der Kategorie Scope 3 sind derzeit nicht Bestandteil der Berichterstattung. Ein schrittweiser Ausbau der Datengrundlagen wird geprüft.

3.4 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind wesentliche Bestandteile des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements des Campus Mensch. Schwerpunkte sind die Vermeidung von Abfällen, die Förderung von Stoffkreisläufen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen.

Die dargestellten Daten beziehen sich derzeit auf die GWW und die CMI. Eine schrittweise Erweiterung der Datenerfassung auf weitere Unternehmen des Campus Mensch ist vorgesehen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Ressourcennutzung und Abfallmanagement als zentrale Umweltthemen identifiziert.

Wasser wird im Campus Mensch vor allem für Wohnangebote, Sanitärbereiche, Verpflegung sowie einzelne betriebliche Prozesse genutzt. Aufgrund der Art unserer Tätigkeiten bestehen keine wasserintensiven Produktionsprozesse. Eine standortübergreifende Bewertung der Relevanz des Wasserverbrauchs wird für den Bericht 2026 entwickelt.

Wesentliche potenzielle Verschmutzungsrisiken ergeben sich insbesondere aus dem Umgang mit Gefahrstoffen und betrieblichen Stoffströmen. Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen wird über Gefahrstoffmanagement, Freigabeprozesse und Managementsysteme gesteuert. Soweit berichtspflichtige Emissionen in Luft, Wasser oder Boden vorliegen, werden diese quantitativ ausgewiesen; andernfalls wird dies ausdrücklich als nicht wesentlich bzw. nicht vorhanden erläutert.

Im Rahmen der Tätigkeit des Betriebsbeauftragten für Abfall wurden für das Berichtsjahr 2025 keine abfallwirtschaftlich bedingten Auffälligkeiten mit relevanten Auswirkungen auf Luft, Wasser oder Boden festgestellt. Gefahrstoffbezogene Risiken werden über das zentrale Gefahrstoffmanagement gesteuert.

3.4.1 Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Nachhaltigkeitsaspekte sind im Campus Mensch in Strategien, Führungsgrundsätzen und Managementprozessen verankert. Klare Verantwortlichkeiten, regelmäßige Datenerhebungen sowie Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen unterstützen die Umsetzung einer ressourcenschonenden und kreislauforientierten Wirtschaftsweise.
Die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen im Bereich Ressourcen- und Abfallmanagement wird durch definierte Prozesse und entsprechende Nachweissysteme sichergestellt. Maßnahmen und Entwicklungen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen werden im Rahmen geeigneter Projekte und Aktivitäten in Nachhaltigkeitsthemen einbezogen und zur aktiven Mitgestaltung ermutigt.

3.4.2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Der Campus Mensch setzt verschiedene Maßnahmen zur Schonung von Ressourcen und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft um. Schwerpunkte liegen auf der Optimierung von Materialflüssen, der Reduzierung von Verpackungsabfällen sowie dem Einsatz von Mehrweg- und Rücknahmesystemen.

In Zusammenarbeit mit Lieferanten und Industriepartnern werden Verpackungsmengen reduziert und wiederverwendbare Verpackungslösungen eingesetzt. Darüber hinaus kommen bei Verbrauchsmaterialien zunehmend Produkte mit anerkannten Umweltstandards sowie Konzentrate, Nachfüll- und Rücknahmesysteme zum Einsatz.

Zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs werden Verwaltungs- und Geschäftsprozesse schrittweise digitalisiert. Elektronische Dokumentenablagen, digitale Freigabe- und Rechnungsprozesse sowie digitale Schulungs- und Kommunikationsformate tragen zur Reduzierung von Papierverbrauch und Druckaufkommen bei.

Zur weiteren Stärkung des Ressourcen- und Gefahrstoffmanagements wurden die bislang dezentral geführten Gefahrstoffkataster im Jahr 2024 in ein zentrales Gefahrstoffmanagement überführt. Die Zentralisierung verbessert die Transparenz über eingesetzte Gefahrstoffe, erleichtert die Bereitstellung aktueller Sicherheitsinformationen und unterstützt die systematische Prüfung von Substitutionsmöglichkeiten. Dadurch werden Risiken für Mensch und Umwelt reduziert sowie die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz unterstützt. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

3.4.3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Für den Zeitraum bis 2027 stehen folgende Schwerpunkte im Fokus:

- **Verbesserung der Abfalltrennung und Reduzierung von Restabfällen** durch die Analyse wesentlicher Abfallstandorte und die Umsetzung geeigneter Optimierungsmaßnahmen.
- **Reduzierung gefährlicher Abfälle und Gefahrstoffe** durch die Prüfung von Vermeidungs- und Substitutionsmöglichkeiten sowie die Weiterentwicklung entsprechender Freigabe- und Beschaffungsprozesse.
- **Kontinuierliche Reduzierung eingesetzter Gefahrstoffe** durch die regelmäßige Überprüfung bestehender Anwendungen und die Nutzung geeigneter Substitutionsmöglichkeiten, sofern keine kundenspezifischen Anforderungen entgegenstehen.

Die Erfassung und Nachverfolgung der Abfallströme erfolgt systematisch und dient als Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Ressourcennutzung.

Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Kreislaufwirtschaft werden regelmäßig geprüft. Die Untersuchung eines Recyclings von gebrauchten Papierhandtüchern ergab jedoch, dass eine Umsetzung aufgrund der geringen Mengen derzeit nicht wirtschaftlich ist.

3.5 Abfallmanagement

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen ist ein wesentlicher Bestandteil des Umwelt- und Ressourcenmanagements des Campus Mensch. Ziel ist es, Abfälle möglichst zu vermeiden, Wertstoffe im Kreislauf zu halten und die ordnungsgemäße Entsorgung unvermeidbarer Abfälle sicherzustellen. Dabei werden sowohl ökologische als auch wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt.

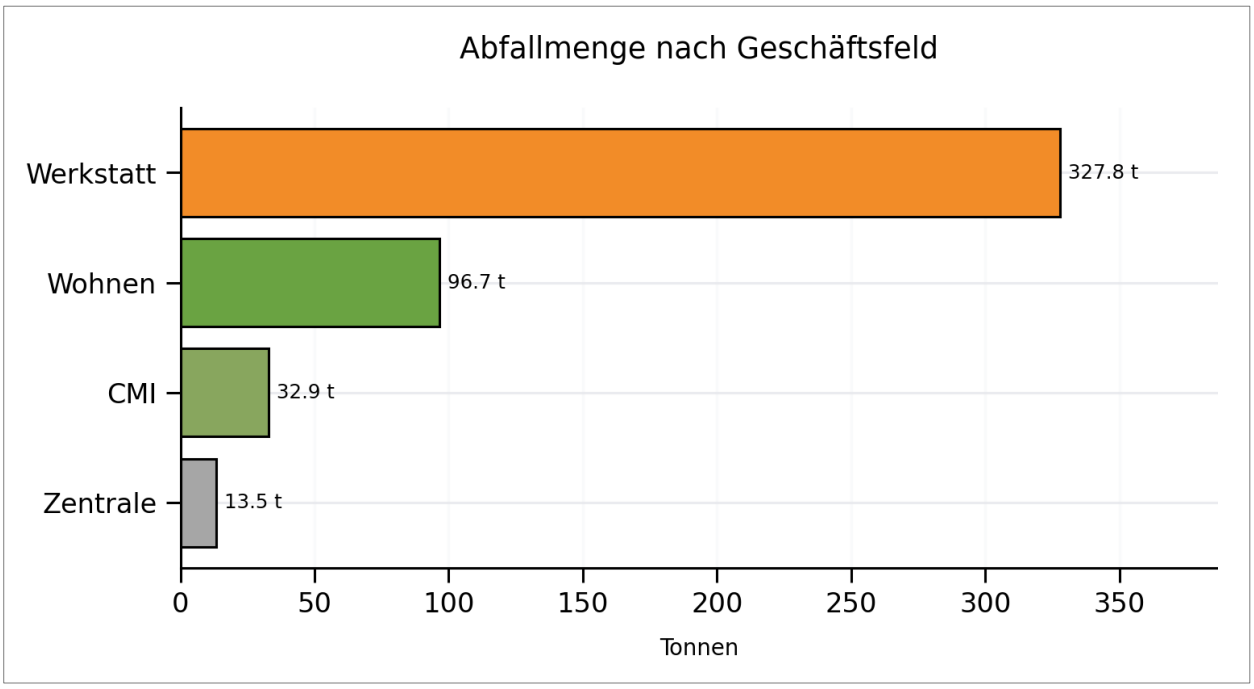
Die Erfassung, Trennung und Entsorgung von Abfällen erfolgen entsprechend den gesetzlichen Anforderungen sowie den Vorgaben der bestehenden Managementsysteme. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Verbesserung der Datenqualität, der Reduzierung von Restabfällen sowie der Stärkung von Wiederverwendungs- und Recyclinglösungen.

Die nachfolgend dargestellten Abfalldaten beziehen sich derzeit auf die GWW und die CMI. Aufgrund ihrer Größe sowie bestehender Managementsysteme und Zertifizierungsanforderungen werden dort bereits systematische Abfallbilanzen geführt. Die schrittweise Einbindung weiterer Unternehmen des Campus Mensch in die Abfalldatenerfassung wird geprüft und weiterentwickelt.

3.5.1 Ressourcenabflüsse

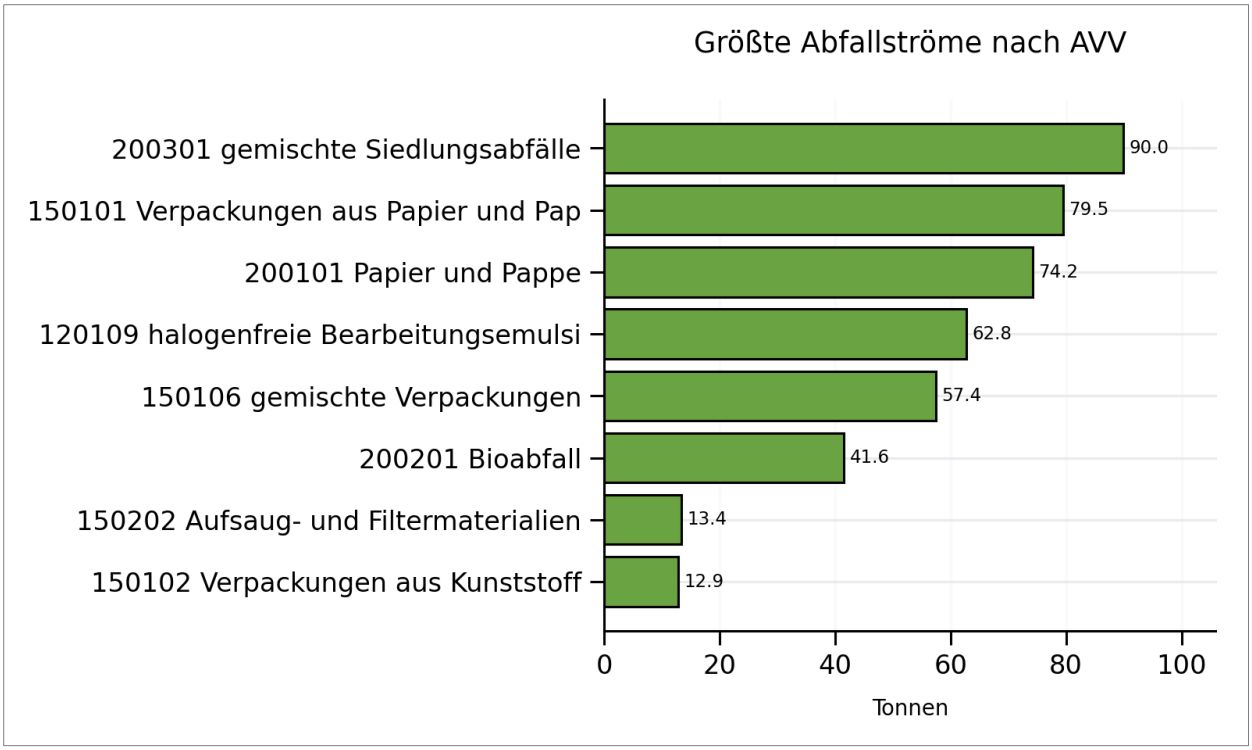
Die Datengrundlage für das Berichtsjahr 2025 wurde im Bereich Abfallmanagement weiter verbessert. Durch die Erweiterung und Systematisierung der Erfassung konnten zusätzliche Abfallströme, insbesondere aus Wohn- und Verwaltungsbereichen, berücksichtigt werden. Aufgrund dieser veränderten Datengrundlage ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten nur eingeschränkt gegeben.

Im Jahr 2025 betrug das gesamte erfasste Abfallaufkommen 470,9 Tonnen. Die Bilanz umfasst sowohl gefährliche als auch nicht gefährliche Abfälle aus den Werk-, Wohn- und Verwaltungsbereichen.



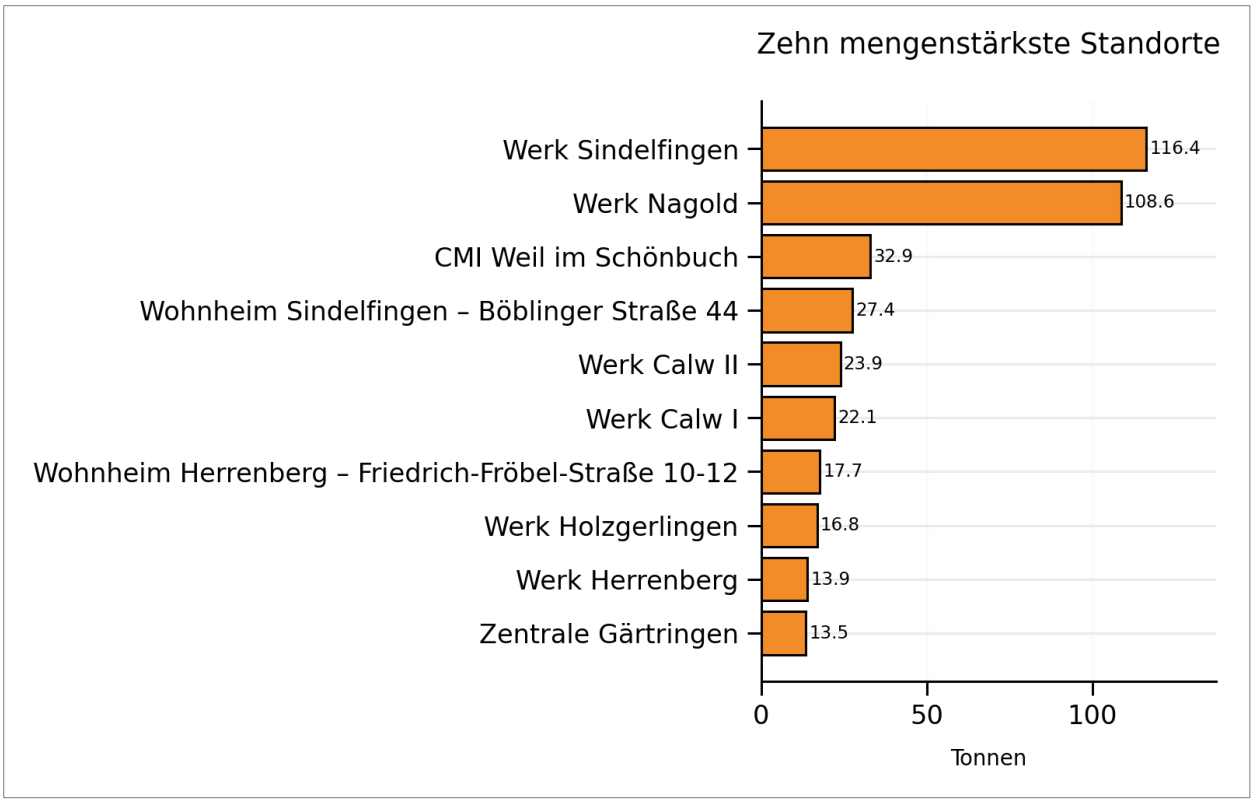
Die GWW verursachen mit 327,8 Tonnen rund 69,6 % der Gesamtmenge. Auf Wohnen entfallen 96,7 Tonnen, auf CMI 32,9 Tonnen und auf die DCM 13,5 Tonnen. Die mengenbezogene Steuerung muss deshalb in den Werkstätten ansetzen, ohne die hohen Restmüllanteile einzelner Wohnstandorte zu vernachlässigen.

Wesentliche Stoffströme:

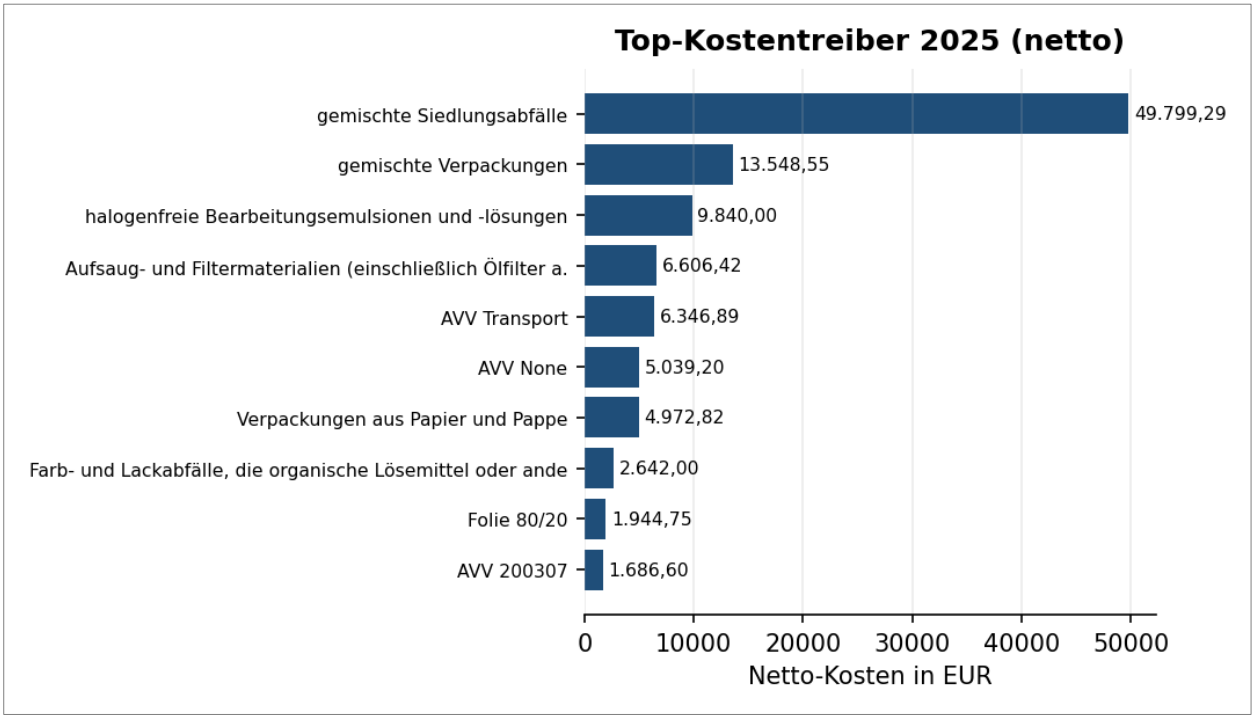


Die sechs größten Stoffströme bündeln rund 86 % der Gesamtmenge. Gemischte Siedlungsabfälle bilden mit 90,0 Tonnen zugleich den größten Einzelstrom und mit 40.474 € den größten AVV-bezogenen Kostenblock. Papier und Pappe sind dagegen wirtschaftlich günstige beziehungsweise teilweise erlöswirksame Verwertungsströme.

Mengenstärkste Standorte:



Kostentreiber – Gefährliche Abfälle:



Die Entsorgung und Verwertung von Abfällen erfolgt in Zusammenarbeit mit qualifizierten Entsorgungsunternehmen. Für relevante Abfallströme werden die erforderlichen Nachweise und Kennzahlen, einschließlich Recyclingquoten, bereitgestellt und dokumentiert.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Unternehmensstruktur wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung zunehmend auf einer einheitlichen Datenbasis aufgebaut. Ziel ist eine zentrale und transparente Erfassung von Mengen-, Kosten- und Nachweisdaten zur Unterstützung von Steuerung, Berichterstattung und Compliance.

3.5.2 Ziele im Zusammenhang mit dem Abfallmanagement

Der Campus Mensch entwickelt sein Abfallmanagement kontinuierlich weiter. Ziel ist es, Abfälle möglichst zu vermeiden, Wertstoffe im Kreislauf zu halten und die Wirtschaftlichkeit der Entsorgungsprozesse zu verbessern.

Für das Jahr 2026 ist in der GWW die Einführung eines standortübergreifenden Monitorings für Abfallmengen und Abfallkosten vorgesehen. Auf dieser Grundlage sollen Abfallströme transparenter dargestellt, Optimierungspotenziale identifiziert und die Wirksamkeit von Maßnahmen besser bewertet werden.

Darüber hinaus werden bestehende Entsorgungsverträge überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Weitere Schwerpunkte sind die Verbesserung der Abfalltrennung, die Reduzierung von Restabfällen sowie die Sensibilisierung von Personalmitarbeitenden und Menschen mit Unterstützungsbedarf für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.
Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll dazu beitragen, Umweltwirkungen zu reduzieren, die Kreislaufwirtschaft zu stärken und langfristig die Entsorgungskosten zu senken.

3.6 Umweltprojekte und Teilhabe

Nachhaltigkeit bedeutet für den Campus Mensch nicht nur Umwelt- und Ressourcenschutz, sondern auch die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in nachhaltiges Handeln. Durch verschiedene Teilhabeprojekte verbinden wir Umweltbildung, Klimaschutz, Biodiversität und gesellschaftliche Teilhabe. Die Projekte fördern Umweltbewusstsein, Selbstwirksamkeit und Inklusion gleichermaßen.

Der Erhalt der biologischen Vielfalt und die naturnahe Gestaltung von Lebensräumen gewinnen auch für den Campus Mensch zunehmend an Bedeutung. Insbesondere im Umfeld der Heimat.Regionalvermarktung sowie im Rahmen verschiedener Umwelt- und Teilhabeprojekte werden Maßnahmen zur Förderung von Artenvielfalt, naturnaher Flächengestaltung und Umweltbildung umgesetzt. Die Aktivitäten reichen von insektenfreundlichen

Pflanzungen über die Schaffung von Lebensräumen für Bestäuber bis hin zur Vermittlung von Wissen über ökologische Zusammenhänge. Auf diese Weise verbinden wir Natur- und Umweltschutz mit gesellschaftlicher Teilhabe und inklusiver Bildung.

3.6.1 1000 Gärten

Projektziel:
Menschen mit Behinderung aus dem Förder- und Betreuungsbereich (FuB) sollen den Garten und Balkon des FuB naturnah und insektenfreundlich gestalten. Das Projekt soll nicht nur Freude am Gärtnern, sondern auch Wissen zu Artenvielfalt und Umweltschutz vermitteln.

Wirkung:
Menschen mit Behinderung haben neue Lebensräume für Insekten geschaffen im Garten und auf dem Balkon des FuB. Damit haben sie zum Erhalt der Artenvielfalt beigetragen.

Eckdaten:
- Campus-Unternehmen: GWW
- Laufzeit: 01.08.2025 bis 30.04.2026
- mit Fremdfördermitteln

3.6.2 Das Klima geht uns alle an! Wir leben inklusive Nachhaltigkeit vor!

Projektziel:
Menschen mit Behinderung sollen neues Wissen über den Klimawandel, Ressourcenschutz und umweltfreundlichen Konsum erlangen. Dadurch sollen sie dazu befähigt werden, eigenständig umweltfreundlich zu handeln.

Bisherige Maßnahmen:
- Produktion von fünf barrierearmen Erklärfilmen
- Aktionstage zu Müllvermeidung und Nachhaltigkeit
- Exkursionen zum Rheinkraftwerk Iffezheim und zu Recyclingbetrieben
- Ausbildung von Nachhaltigkeitsbeauftragten in den Wohnbereichen

Wirkung:
Menschen mit Behinderung erleben, dass sie mit ihrem Handeln einen Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Dies fördert ihre Selbstwirksamkeit und ihre Teilhabe am Umweltschutz. Nachhaltigkeit und Umweltschutz werden inklusiv, auch Menschen mit Behinderung wirken daran mit.

Eckdaten:
- Campus-Unternehmen: GWW
- Laufzeit: 01.01.2024 bis 31.12.2028
- mit Fremdförder- und Eigenmitteln

3.6.3 Be a Bee

Projektziel:
Menschen mit und ohne Behinderung sollen gemeinsam Bienenvölker bis zur Honigernte begleiten. Dabei sollen sie auch mehr über die Bedeutung der Biene für die Natur erfahren.

Wirkung:
Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung im Projekt werden Begegnungen gefördert und Berührungsängste abgebaut. Mit der Pflege der Bienenvölker leisten die Projektteilnehmenden einen wichtigen Beitrag zur Biodiversität und zu unserem Ökosystem, schließlich sorgen Bienen für die Bestäubung zahlreicher Pflanzen. Der gewonnene Honig ist ein nachhaltiges Lebensmittel, da er regional und unter fairen Bedingungen produziert wurde.

Besonderer Meilenstein:
Im Juni 2026 konnte die erste gemeinsame Honigernte durchgeführt werden. Die Teilnehmenden begleiteten dabei alle Schritte von der Wabe bis zum fertigen Honig.

Eckdaten:
- Campus-Unternehmen: Femos
- Laufzeit: 08.12.2025 bis 31.12.2026
- mit Fremdförder- und Eigenmitteln

4 SOZIALES

Menschen stehen im Mittelpunkt des Campus Mensch. Wir fördern Teilhabe, Chancengleichheit und Inklusion und setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein. Dabei möchten wir Menschen Entwicklungsmöglichkeiten bieten, ihre Gesundheit stärken und Vielfalt in unserer Organisation fördern. Dieses Kapitel zeigt, wie wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und welche Ziele und Maßnahmen wir in den Bereichen Personal, Gesundheit, Qualifizierung und Vielfalt verfolgen.

4.1 Personalstrategien und Arbeitskultur

4.1.1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Der Campus Mensch versteht sich als inklusiver und werteorientierter Arbeitgeber. Die Förderung von Teilhabe, Chancengleichheit und Selbstbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil unseres sozialen Auftrags und prägt den Umgang mit Personalmitarbeitenden ebenso wie mit den von uns begleiteten Menschen.

Die Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten, ein respektvolles Miteinander, sichere Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Gesundheit, Vielfalt und beruflicher Entwicklung bilden die Grundlage unserer Personalpolitik. Ziel ist es, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, langfristige Beschäftigungsperspektiven zu ermöglichen und die Attraktivität des Campus Mensch als Arbeitgeber kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Personalmitarbeitender. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich weiterentwickelt. Digitale Technologien unterstützen dabei zunehmend Kommunikation, Zusammenarbeit und Qualifizierung.

Leitziel 2026: Ältere Belegschaft stärken

Der demografische Wandel stellt den Campus Mensch vor besondere Herausforderungen. Bereits heute gehören rund 30 % unserer Personalmitarbeitenden der Altersgruppe über 55 Jahre an. Gleichzeitig sind Erfahrung, Fachwissen und langjährige Betriebszugehörigkeit wichtige Erfolgsfaktoren für die Qualität unserer Leistungen und die Stabilität unserer Organisation.

Vor diesem Hintergrund wurde die Förderung älterer Personalmitarbeitender als soziales Leitziel für das Jahr 2026 festgelegt. Ziel ist es, Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten sowie wertvolles Erfahrungswissen für die Organisation zu sichern.

Hierzu werden bestehende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Personalentwicklung sowie der Arbeitsgestaltung weiterentwickelt. Besondere Schwerpunkte liegen auf gesundheitsfördernden Maßnahmen, altersgerechten Arbeitsbedingungen sowie dem generationenübergreifenden Wissenstransfer.

4.1.2 Beteiligung und Mitbestimmung

Die Einbeziehung der Personalmitarbeitenden erfolgt sowohl direkt als auch über Arbeitnehmervertretungen und weitere Beteiligungsgremien. Jährliche Personalentwicklungsgespräche, Betriebsversammlungen und regelmäßige Austauschformate gewährleisten die systematische Berücksichtigung der Perspektiven unserer Personalmitarbeitenden.

Der Betriebsrat der GWW ist in zentrale Themen wie Personalentwicklung, Arbeitssicherheit, Datenschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement eingebunden und steht im regelmäßigen Austausch mit Geschäftsführung, Personalbereich und weiteren Fachstellen. Betriebsvereinbarungen werden gemeinsam entwickelt und unterstützen eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung.

Für Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und Benachteiligungen bestehen ergänzende Beteiligungs- und Unterstützungsstrukturen. Hierzu zählen insbesondere Werkstatträte, Frauen- und Männerbeauftragte, Sozialdienste sowie weitere Vertrauens- und Ansprechpersonen. Darüber hinaus bestehen Beiräte als Selbstvertretungsgremien, die eine unmittelbare und lebensweltnahe Beteiligung ermöglichen.

Zur Meldung von Anliegen und Beschwerden stehen verschiedene niederschwellige und vertrauliche Wege zur Verfügung. Ergänzend wurde Mitte 2023 ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeberschutzgesetz eingeführt. Es ermöglicht anonyme Hinweise auf Gesetzes- oder Regelverstöße und gewährleistet Vertraulichkeit, Datenschutz und Schutz vor Benachteiligung.

Übergreifende Unterstützungsangebote innerhalb des Unternehmensverbunds ergänzen diese Strukturen. Die 1a Zugang begleitet Menschen entlang ihres Teilhabepfads durch Beratung, Information und Vermittlung. Sozial- und psychologische Dienste sowie Jobcoaching unterstützen bei individuellen Fragestellungen und der beruflichen Integration. Dadurch wird eine bedarfsgerechte und kontinuierliche Begleitung sichergestellt.

4.2 Personalmitarbeitende und Vielfalt

4.2.1 Beschäftigungsstruktur

Zum 31.12.2025 waren im Campus Mensch insgesamt 1.171 Personalmitarbeitende beschäftigt. Die Angaben beziehen sich auf Personenzahlen und nicht auf Vollzeitäquivalente.

Die Gesamtzahl von 1.171 Personalmitarbeitenden verteilt sich wie folgt auf die Gesellschaften: GWW 859, Femos 179, 1a Zugang 68, CMI 56, Stiftung 9. Die nachfolgenden Kennzahlen werden – soweit sinnvoll und verfügbar – sowohl verbundweit als auch gesellschaftsspezifisch ausgewertet.

	Weiblich	**Männlich**	**Insgesamt**
Zahl der Personalmitarbeitenden	667	504	1.171
→ davon unbefristet beschäftigt	589	441	1.030
→ davon befristet beschäftigt	78	63	141
→ davon vollzeitbeschäftigt	252	391	643
→ davon teilzeitbeschäftigt	415	113	528

Im Jahr 2025 schieden 205 Personalmitarbeitende aus dem Unternehmen aus. Die Fluktuationsquote beträgt zum 31.12.2025 17,5 %. Zusätzlich waren zeitweise Personalmitarbeitende von Zeitarbeitsunternehmen zur Unterstützung einzelner Bereiche eingesetzt.

Der Campus Mensch zählt zu den bedeutenden Arbeitgebern in der Region und beschäftigt Personalmitarbeitende in verschiedenen Unternehmen und Geschäftsfeldern an mehreren Standorten in den Landkreisen Böblingen und Calw.

Die Struktur der Personalmitarbeitenden ist geprägt von unterschiedlichen Berufsgruppen, Arbeitszeitmodellen und Qualifikationen. Teilzeitangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die langfristige Bindung von Personalmitarbeitenden.

4.2.2 Diversitätsparameter

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind feste Bestandteile der Unternehmenskultur des Campus Mensch. Wir fördern ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und schaffen Rahmenbedingungen, die allen Personalmitarbeitenden gleiche Entwicklungs- und Teilhabechancen ermöglichen.

Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft beträgt 56,96 %. Im oberen Führungskreis liegt er bei 75 % (3 Frauen, 1 Mann). Die Besetzung von Führungspositionen erfolgt unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Behinderung auf Grundlage von Qualifikation, Erfahrung und Eignung.

Die Besetzung der Führungsebenen dokumentiert die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an verantwortungsvollen Positionen innerhalb des Campus Mensch.

Darüber hinaus setzt sich der Stiftungsrat zum 31.12.2025 aus 1 weiblichen und 6 männlichen Mitgliedern zusammen. Der Frauenanteil im Aufsichtsgremium beträgt damit 14 %.

Die Altersstruktur unserer Belegschaft zeigt eine ausgewogene Verteilung verschiedener Generationen, gleichzeitig wird die zunehmende Bedeutung altersgerechter Arbeitsbedingungen deutlich. Daher werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Kompetenzentwicklung und zum Wissenstransfer kontinuierlich weiterentwickelt.

Alter	**Prozentsatz**
Anteil der 16- bis 25-Jährigen	8,28 %
Anteil der 26- bis 35-Jährigen	20,24 %
Anteil der 36- bis 45-Jährigen	20,41 %
Anteil der 46- bis 55-Jährigen	20,84 %
Anteil der 56- bis 65-Jährigen	27,92 %
Anteil der 66- bis 75-Jährigen	2,31 %

Die Altersgruppe der 56- bis 65-Jährigen stellt mit 27,92 % die größte Personengruppe dar. Vor dem Hintergrund dieser Altersstruktur wurde die Förderung älterer Personalmitarbeitender als soziales Leitziel für das Jahr 2026 definiert.

Die Belegschaft des Campus Mensch zeichnet sich durch eine hohe kulturelle Vielfalt aus. Personalmitarbeitende unterschiedlicher Herkunft, Nationalität und Lebenserfahrung tragen zu einem offenen und inklusiven Arbeitsumfeld bei. Die Vielfalt der Personalmitarbeitenden bereichert die Zusammenarbeit und unterstützt den Campus Mensch bei der Erfüllung seines sozialen Auftrags.

Kennzahl	**Wert**
Personalmitarbeitende gesamt	1.171
Personalmitarbeitende mit Migrationshintergrund	27,30 %
Personalmitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	22,80 %
vertretene Herkunftsländer	58

Zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion engagiert sich das Campus Mensch Team Vielfalt für die Sensibilisierung der Personalmitarbeitenden, die Sichtbarkeit von Diversität sowie die Weiterentwicklung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur.

Der Campus Mensch fördert Chancengleichheit und wirkt Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion oder anderer persönlicher Merkmale entgegen. Vielfalt verstehen wir als Stärke unserer Organisation und als wichtigen Beitrag für Innovation, Zusammenarbeit und gesellschaftliche Teilhabe.

4.2.3 Menschen mit Behinderungen

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen ist ein zentraler Bestandteil der satzungsmäßigen Ausrichtung des Campus Mensch. Als inklusiver Arbeitgeber schaffen wir Arbeitsplätze, die individuelle Fähigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsbedarfe berücksichtigen.

Dabei ist zu unterscheiden, dass Inklusionsbetriebe eine Schwerbehindertenquote von mehr als 30% der Personalmitarbeitenden vorzuhalten haben. Die Femos unterliegt dieser Maßgabe. Die 1A Zugang hat einen Inklusionsbereich innerhalb ihres gemeinnützigen Unternehmens, in dem sie diese Auflage zu erfüllen hat.

Die Unternehmen Stiftung Campus Mensch und Heimat haben aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl keine rechtlichen Auflagen hierzu. Die GWW hat die rechtliche Empfehlung, 5% der Personalmitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen, wenn Sie keinen Ausgleichszahlungen unterliegen möchte.

Menschen mit wesentlicher Behinderung, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt beschäftigt sind, haben keinen regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag. Ein anerkannter Schwerbehindertenstatus ist für sie rechtlich nicht erforderlich. Dennoch haben über 90 % dieser Menschen eine anerkannte Schwerbehinderung.

Die folgenden Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die regulär angestellten Personalmitarbeitenden der Campusfirmen und nicht auf die betreuten Menschen in den Werkstätten.

Personalmitarbeitende der Campusfirmen mit Schwerbehinderung	**Prozentsatz**
GWW Personalmitarbeitende	6,98 %
CMI	0,00 %
Femos	45,81 %
1A Zugang – Inklusionsbereich 1A Zugang – gemeinnütziger Bereich	58,33 % 20,59 %

Es wird ersichtlich, dass die Femos die benötigte Anzahl an Menschen mit Schwerbehinderung wesentlich übertrifft. Die 1A Zugang übertrifft in beiden Bereichen ihres Unternehmens die Erwartungen. Die GWW beschäftigt ebenso wesentlich mehr Personen mit Schwerbehinderung, als der Erwartungswert vorgibt. Lediglich die CMI beschäftigt (noch) keine schwerbehinderten Personen.

Die Förderung von Teilhabe, Chancengleichheit und beruflicher Entwicklung erfolgt durch individuelle Unterstützung, angepasste Arbeitsbedingungen sowie vielfältige Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

4.3 Personalentwicklung und Fachkräftesicherung

4.3.1 Ausbildung, Schulung und Kompetenzentwicklung

Die Qualifizierung und Weiterentwicklung unserer Personalmitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie des Campus Mensch. Sie unterstützt die Sicherung und Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen sowie die langfristige Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Durch Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote fördern wir fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen und unterstützen die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Personalmitarbeitenden.

Neben fachbezogenen Qualifizierungen werden regelmäßig Schulungen zu Arbeitssicherheit, Datenschutz, Compliance, Qualitätsmanagement sowie weiteren tätigkeitsbezogenen Themen durchgeführt. Die Schulungs- und Kompetenzentwicklung wird durch definierte Prozesse gesteuert und anhand von Teilnahmequoten, Zielgruppen und Schulungsformaten regelmäßig ausgewertet.

Datenschutz- und Compliance-Schulungen
Datenschutz und Compliance sind feste Bestandteile des Schulungskonzepts des Campus Mensch. Personalmitarbeitende werden im Rahmen von Pflichtschulungen regelmäßig zu Themen wie Datenschutz, Informationssicherheit, Verhaltenskodex, Hinweisgeberschutz und weiteren Compliance-Anforderungen geschult. Die Schulungen erfolgen sowohl als Präsenzveranstaltungen als auch über den 1a Lerncampus. Ziel ist die Sensibilisierung für rechtliche Anforderungen sowie die Förderung eines verantwortungsvollen und regelkonformen Handelns im Arbeitsalltag.

Schulungen 2025	**teil-genommen**	**offen**	**alle Zuweisungen**	**Teilnahme in %**
Datenschutz	190	133	323	59 %
→ davon Personal	165			
→ davon IK	25			
Basiswissen (mit Modul Compliance)	26	217	243	11 %
→ davon Personal	21			
→ davon IK	5			

Das Datenschutz-E-Learning wird bei Neueintritt sowie anschließend im zweijährigen Turnus verpflichtend zugewiesen. Die Zuordnung der relevanten Stellen und Schulungsintervalle erfolgt über eine zentrale Schulungsmatrix. Automatisierte Erinnerungen und Informationen an Führungskräfte unterstützen die fristgerechte Absolvierung.

Das E-Learning „Basiswissen Campus Mensch“ umfasst die Themen Handlungsfelder, Nachhaltigkeit, Compliance, Marketing und Kommunikation sowie Werte- und Verhaltenskodex. Die ausgewiesene Quote berücksichtigt ausschließlich vollständig abgeschlossene

Schulungen. Das Angebot wurde im Q4 2025 erstmals flächendeckend ausgerollt und ist für die definierten Zielgruppen grundsätzlich einmalig bei Neueintritt verpflichtend.

Weiterbildung und Qualifizierung
Die Unternehmen des Campus Mensch fördern die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Personalmitarbeitenden durch ein strukturiertes Weiterbildungsangebot. Dieses umfasst sowohl Pflichtschulungen als auch fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, die in Präsenzformaten sowie als E-Learning durchgeführt werden.

Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt 7.527 Teilnahmen an Bildungsmaßnahmen für Personalmitarbeitende der Campus-Mensch-Unternehmen registriert. Davon entfielen 6.540 Teilnahmen auf Pflichtschulungen und 987 Teilnahmen auf fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahmeerfassung und Dokumentation erfolgt systemgestützt über die Seminarverwaltungsplattform 1a Lerncampus.
Die hohe Anzahl an Teilnahmen verdeutlicht den hohen Stellenwert von Qualifizierung, gesetzlich erforderlichen Schulungen und fachlicher Weiterbildung im Campus Mensch.

Anzahl der Teilnahmen an Bildungsangeboten für Personal im Campus Mensch 2025 (1171 MA)								
Bildungsmaßnahmen	**GWW**	**Femos**	**1a Zugang**	**CMI**	**Stiftung**	**Gesamt**	**Geschlechterverteilung**	**Schulungsstunden**
Pflichtschulungen (Formate: Präsenz/ E-Learning)	5.829	176	406	83	46	**6.540**	weiblich: **3.300** männlich: **3.240**	**6.957**
Fachbezogene Schulungen (Formate: Präsenz/ E-Learning)	769	92	83	18	25	**987**	weiblich: **472** männlich: **515**	**2.538**
GESAMT	**6.598**	**268**	**489**	**101**	**71**	**7.527**		**9.495**

Das entspricht einem Durchschnitt von über 8 Stunden Schulungen pro Personalmitarbeitendem.

Anzahl der Teilnahmen an Führungskräfteschulungen im Campus Mensch 2025			
	Gesamt Campus	**Geschlechter-verteilung**	**Schulungs-stunden**
Pflichtschulungen (Formate: Präsenz/E-Learning)	189	weiblich: 78 männlich: 111	weiblich: 158 männlich: 262
Fachbezogene Schulungen (Formate: Präsenz/E-Learning)	17	weiblich 9 männlich: 8	weiblich: 60 männlich: 56

Das entspricht bei einer Führungsstärke von 47 Personen zu diesem Zeitpunkt einer Schulungsquote von 4,4 Schulungen pro Führungskraft.

Darüber hinaus wurden für die internen Kundinnen und Kunden der GWW weitere Bildungsangebote durchgeführt. Hierzu zählten 970 Teilnahmen an Pflichtschulungen, 184 Teilnahmen an fachbezogenen Schulungen, 138 Teilnahmen im Bereich Persönliche Bildung (PSB) sowie 14 abgeschlossene praxisnahe Qualifizierungen (PQ). Bildung und Kompetenzentwicklung sind im Campus Mensch nicht auf Personalmitarbeitende beschränkt.

Auch für die von uns begleiteten Menschen werden gezielte Bildungs- und Qualifizierungsangebote bereitgestellt, um Selbstbestimmung, Teilhabe und persönliche Entwicklung zu fördern.

Anzahl der Teilnahmen an Bildungsangeboten für Interne Kunden (IK) der GWW			
Bildungs-maßnahmen	**Anzahl der Teilnehmer*innen**	**Geschlechter-verteilung**	**Schulungs-stunden**
Pflichtschulungen	970	weiblich: 343 männlich: 627	weiblich: 317 männlich: 684
Fachbezogene Schulungen	184	weiblich: 61 männlich: 123	weiblich: 260 männlich: 533
Persönliche Bildung (PSB) (Anzahl Teilnehmer)	138	weiblich: 36 männlich: 102	weiblich:438 männlich: 1.174
Praxisnahe Qualifizierungen (PQ) (abgeschlossene Teilnahmen)	14	weiblich: 1 männlich: 13	weiblich: 136 männlich: 1.224

Das entspricht bei 922 Internen Kunden einer Quote von 1,4 Schulungsangeboten pro IK.

Die Bildungsangebote unterstützen die Qualität unserer Dienstleistungen, die persönliche Entwicklung der Personalmitarbeitenden sowie die langfristige Sicherung von Fach- und Führungskräften.

Steuerung und Qualitätssicherung
Die Qualität und Wirksamkeit der Bildungsangebote werden kontinuierlich überwacht. Nach jeder Schulung erfolgt eine standardisierte Zufriedenheitsabfrage. Wird der definierte Mindestwert von 3,5 Sternen unterschritten, werden geeignete Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Darüber hinaus erfolgt eine quartalsweise Auswertung des Teilnahmestatus der Personalmitarbeitenden in den Unternehmen des Campus Mensch. Für die GWW werden zusätzlich die Erfüllungsquoten der Pflichtschulungen sowie die finanziellen Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen quartalsweise ausgewertet und berichtet. Eine Ausweitung dieser Steuerungsinstrumente auf weitere Unternehmen des Campus Mensch wird derzeit geprüft.

Die Zuweisung von Pflichtschulungen erfolgt automatisiert über den 1a Lerncampus auf Basis der jeweils definierten Schulungsintervalle. Personalmitarbeitende und Führungskräfte können den aktuellen Schulungsstatus jederzeit systemgestützt einsehen. Dadurch wird eine transparente und verlässliche Steuerung der gesetzlichen und betrieblichen Qualifizierungsanforderungen gewährleistet.
In den jährlichen Personalentwicklungsgesprächen werden individuelle Entwicklungsziele, Schulungsbedarfe und berufliche Perspektiven gemeinsam mit den Personalmitarbeitenden festgelegt.

Neben der Sicherstellung fachlicher Qualifikationen legt der Campus Mensch besonderen Wert auf die gezielte Entwicklung von Führungs- und Nachwuchskräften. Führungskräfte nehmen an gezielten Entwicklungsmaßnahmen zu Kommunikation, Teamführung und Veränderungsmanagement teil. Ziel ist es, Führungsverantwortung wirksam wahrzunehmen und die Personalmitarbeitenden bei Veränderungsprozessen sowie ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Für neue Führungskräfte bestehen strukturierte Onboarding- und Qualifizierungsangebote.

Die Ausbildung junger Menschen hat im Campus Mensch einen hohen Stellenwert und ist ein wesentlicher Bestandteil der nachhaltigen Fachkräftesicherung. Zum 31.12.2025 befanden sich 35 Auszubildende und Studierende in unterschiedlichen Berufsgruppen in Ausbildung. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Nachwuchsgewinnung und zur Sicherung qualifizierter Fachkräfte in der Region. Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte trägt dazu bei, Fachwissen langfristig im Unternehmen zu sichern und jungen Menschen attraktive berufliche Perspektiven innerhalb des Campus Mensch zu eröffnen.

Ausbildungsberufe
Heilerziehungspfleger/in
Heilerziehungsassistent/in
Fachinformatiker/in
Arbeitserzieher/in
Industriekaufmann/-frau
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
Verkäufer/in
Zweiradmechatroniker/in
Duales Studium

4.3.2 Wissenstransfer und demografischer Wandel

Der Fach- und Führungskräftemangel stellt auch für den Campus Mensch eine wesentliche Herausforderung dar. Zur Sicherung qualifizierter Personalmitarbeitender werden Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, zur Fachkräftegewinnung sowie zur Mitarbeiterbindung kontinuierlich weiterentwickelt.

Zur Sicherung von Wissen und Erfahrungen bestehen strukturierte Prozesse für die Übergabe von Aufgaben und Fachwissen beim Ausscheiden von Personalmitarbeitenden. Hierzu gehören standardisierte Dokumentationen, Übergabegespräche, Einarbeitungsmaßnahmen, Mentoring-Formate und die Nutzung gemeinsamer Wissensdatenbanken.

Durch diese Maßnahmen werden Risiken von Wissensverlusten reduziert, die Kontinuität von Arbeitsabläufen sichergestellt und der generationenübergreifende Wissenstransfer gefördert.

4.4 Gesundheit und Arbeitsschutz

4.4.1. Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsfähigkeit unserer Personalmitarbeitenden haben einen hohen Stellenwert. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird durch das Team Gesundheit koordiniert und durch einen regelmäßigen strategischen Gesundheitskreis begleitet, in dem Gesundheitskennzahlen, Belastungen und Verbesserungsmaßnahmen analysiert werden.

Das Gesundheitsmanagement umfasst unter anderem betriebsärztliche Betreuung, betriebliches Eingliederungsmanagement, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Präventionsangebote sowie strukturierte Verfahren zum Umgang mit Suchtthemen. Die Angebote stehen allen Personalmitarbeitenden offen und gehen teilweise über gesetzliche Anforderungen hinaus.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Arbeitsunfälle werden regelmäßig ausgewertet, um Belastungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Damit leisten wir einen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Mit Blick auf die zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels werden auch gesundheitliche Belastungen durch Hitze berücksichtigt. Weitere Informationen hierzu enthält das Leitziel 2026 „Hitzeschutz“ im Kapitel Umwelt.

4.4.2 Arbeitssicherheit

Die Sicherheit unserer Personalmitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Verantwortung als Arbeitgeber. Arbeitsschutzmaßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Hierzu gehören unter anderem Unterweisungen, Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen sowie die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses (ASA).

Arbeitsunfälle und Beinaheereignisse werden systematisch ausgewertet, um Risiken zu identifizieren und geeignete Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Ziel ist es, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen an allen Standorten zu gewährleisten.

Arbeitsunfälle	
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Personalmitarbeitenden	44
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von angestellten Personalmitarbeitenden (bei 1000 Personen)	37,6 %
Zahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen	449

Tödliche Arbeitsunfälle traten keine auf.

Regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten, Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA), Sicherheitsunterweisungen sowie Gefährdungsbeurteilungen unterstützen die kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

4.4.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Unternehmen des Campus Mensch unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten sowie transparente Urlaubs- und Freistellungsregelungen.

Personalmitarbeitende verfügen je nach Unternehmen über tarifvertragliche oder arbeitsvertraglich geregelte Urlaubsansprüche, zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten und Sonderurlaubsregelungen für besondere persönliche Ereignisse. Menschen mit Behinderungen erhalten die gesetzlichen Zusatzurlaubsansprüche.

Darüber hinaus werden Personalmitarbeitende in besonderen Lebensphasen, beispielsweise nach der Geburt eines Kindes oder bei der Pflege von Angehörigen, individuell unterstützt.

Ziel ist es, die Chancengleichheit zu fördern, die langfristige Mitarbeiterbindung zu stärken und eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu ermöglichen.

4.5 Vergütung und Sozialschutz

4.5.1 Tarifvertragliche Abdeckung und Vergütung

Der Campus Mensch verfolgt den Grundsatz einer fairen, transparenten und diskriminierungsfreien Vergütung. Vergütungsentscheidungen erfolgen auf Grundlage von Aufgaben, Qualifikationen, Verantwortung und Berufserfahrung. Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen werden nicht akzeptiert.

Aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensstrukturen bestehen innerhalb des Campus Mensch verschiedene Vergütungssysteme:

- In der **GWW** erfolgt die Vergütung überwiegend auf Grundlage der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD-B und TVöD-SuE). Rund 94 % der Personalmitarbeitenden unterliegen tarifvertraglichen Regelungen.
- In der **1a Zugang** basiert die Vergütung auf einer transparenten und tätigkeitsbezogenen Entgeltsystematik. Grundlage sind definierte Tätigkeitsprofile, Qualifikationen und Berufserfahrungen.
- In der **Femos** gilt ein hauseigenes Vergütungsmodell. Die Vergütung setzt sich aus einem Basisentgelt sowie weiteren Bestandteilen, beispielsweise für Führungsverantwortung oder langjährige Betriebszugehörigkeit, zusammen.

Trotz der unterschiedlichen Vergütungssysteme verfolgen alle Unternehmen des Campus Mensch das gemeinsame Ziel einer fairen, nachvollziehbaren und leistungsgerechten Vergütung. Die jeweiligen Entgeltmodelle orientieren sich an den Anforderungen der Tätigkeiten sowie an Verantwortung, Qualifikation und Berufserfahrung.

Der Campus Mensch bekennt sich zum Grundsatz der Entgeltgleichheit und einer diskriminierungsfreien Vergütung. Aufgrund der unterschiedlichen Vergütungssysteme innerhalb der Unternehmensgruppe werden die bestehenden Entgeltmodelle derzeit strukturiert überprüft. Ziel ist es, die Transparenz weiter zu erhöhen und die Gleichbehandlung bei vergleichbaren Tätigkeiten gruppenweit sicherzustellen. Erkenntnisse aus dieser Überprüfung fließen bei Bedarf in die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme ein.

4.5.2 Sozialschutz

Alle Personalmitarbeitenden des Campus Mensch verfügen über einen umfassenden gesetzlichen Sozialschutz. Dieser umfasst insbesondere die Absicherung bei Krankheit, Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Elternzeit sowie im Ruhestand.

Ergänzend bieten die Unternehmen des Campus Mensch zusätzliche Leistungen zur Gesundheitsförderung, Prävention, Beratung und beruflichen Entwicklung an. Die konkrete Ausgestaltung dieser Angebote kann zwischen den einzelnen Unternehmen variieren und orientiert sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen.

Die Anforderungen sozialer Arbeit können mit besonderen physischen und psychischen Belastungen verbunden sein. Daher bestehen verschiedene Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie Strukturen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ziel ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Personalmitarbeitenden langfristig zu erhalten und sie in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen zu unterstützen.

Darüber hinaus fördert der Campus Mensch eine offene Unternehmenskultur, in der Herausforderungen, Belastungen und mögliche Regelverstöße vertrauensvoll angesprochen werden können. Verschiedene Anlaufstellen, Beratungsangebote und Meldewege unterstützen Personalmitarbeitende dabei, frühzeitig Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs festgestellt. Hinweise können über die bestehenden Melde- und Beschwerdesysteme eingebracht werden.

WEITERENTWICKLUNG DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Campus Mensch wird kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist es, die Datenqualität, Vergleichbarkeit und Transparenz der berichteten Informationen schrittweise zu verbessern und zusätzliche Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Berichterstattung einzubeziehen.

Für die kommenden Berichtsjahre stehen insbesondere folgende Themen im Fokus:

- Weiterentwicklung der Datenerhebung zu Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
- Ausbau des standortübergreifenden Energiecontrollings
- Verbesserung der Datengrundlagen zu Wasserverbräuchen
- Weiterentwicklung von Kennzahlen zu Weiterbildung und Personalentwicklung
- Ausbau von Diversitätskennzahlen, beispielsweise zu Herkunft und kultureller Vielfalt
- Weiterentwicklung der Erfassung von Klima- und Umweltrisiken
- Ausbau von Kennzahlen zur Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung
- Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung entlang der Anforderungen des VSME-Standards
- Ausbau der Fuhrparkberichterstattung um CO_2-Emissionen, Fahrleistungen und Kennzahlen zur Elektromobilität

Die Weiterentwicklung erfolgt schrittweise und orientiert sich an der Verfügbarkeit belastbarer Daten sowie an der Wesentlichkeit der jeweiligen Themen für den Campus Mensch.

AUSBLICK

Nachhaltigkeit ist für den Campus Mensch kein einzelnes Projekt, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Unser besonderer Auftrag besteht darin, ökologische Verantwortung, wirtschaftliche Stabilität und soziale Teilhabe miteinander zu verbinden.

Der vorliegende Bericht zeigt, welche Maßnahmen und Entwicklungen im Berichtsjahr 2025 umgesetzt wurden und welche Themen uns künftig beschäftigen werden. Mit der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements, dem Ausbau der Datengrundlagen sowie neuen Schwerpunkten wie dem Hitzeschutzkonzept verfolgen wir das Ziel, Nachhaltigkeit noch stärker in unserem Handeln zu verankern.

Für die kommenden Jahre stehen insbesondere die Weiterentwicklung der Datenerfassung und die Verbesserung der Vergleichbarkeit von Nachhaltigkeitskennzahlen im Fokus. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Energie und Treibhausgasemissionen, Weiterbildung, Diversität, Arbeitssicherheit sowie weitere Umweltkennzahlen. Gleichzeitig werden bestehende Management-, Compliance- und Risikomanagementprozesse weiterentwickelt und die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmenssteuerung weiter gestärkt.

Im Umweltbereich liegt ein Schwerpunkt auf dem Ausbau des Energiemanagements, der Umsetzung weiterer Energieeffizienzmaßnahmen sowie der Entwicklung eines unternehmensweiten Hitzeschutzkonzepts. Darüber hinaus sollen die Datengrundlagen für klima- und ressourcenbezogene Kennzahlen weiter verbessert und zusätzliche Potenziale im Bereich Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft erschlossen werden.

Im sozialen Bereich stehen die Gewinnung und Bindung von Fachkräften, die Förderung älterer Personalmitarbeitender, die Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten sowie die Stärkung von Vielfalt und Inklusion im Mittelpunkt. Unser Ziel bleibt es, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und Menschen langfristige Entwicklungs- und Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen.

Auch künftig wollen wir gemeinsam mit unseren Personalmitarbeitenden, den von uns begleiteten Menschen, unseren Partnern und Förderern einen Beitrag zu einer inklusiven, lebenswerten und nachhaltigen Gesellschaft leisten.

Gemeinsam starke Lösungen. Für Mensch, Umwelt und Zukunft.

Datum der Berichterstellung: 30.11.2026

ANHANG
VSME-INHALSINDEX UND ESRS-BRÜCKE

VSME-Angabe	Thema	Fundstelle/ Seite	Berichtskreis	Status	Datenlücke/ Begründung	Ergänzender ESRS-Bezug
B1	Allgemeine Informationen und Unternehmensprofil	1.1 Unternehmensstruktur, S. 5	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 SBM-1
B2	Nachhaltigkeitsansatz und Governance	1.2 Nachhaltigkeitsansatz, S. 6-7	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 GOV-1 SBM-3
B3	Nachhaltigkeitsstrategie	1.3 Strategie, S. 10-11	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 SBM-3
B4	Berichtsgrundlagen und Aufbau	1.4 Aufbau des Berichts, S. 12	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 BP-1
B5	Governance und Unternehmenspolitik	2 Unternehmenspolitik, S. 13-19	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 GOV-1 bis GOV-5
B6	Compliance und Geschäftsverhalten	2.1 Compliance, S. 14-19	Campus Mensch Verbund	vollständig	Schulungsdaten noch teilweise im Aufbau	ESRS G1
B7	Risiko- und Chancenmanagement	2.2 Risikomanagement, S. 20-23	Campus Mensch Verbund	vollständig	Risikomanagementsystem im Ausbau	ESRS 2 IRO-1 GOV-5
B8	Lieferketten und Beschaffung	2.3 Lieferantenmanagement, S. 23-25	Campus Mensch Verbund	vollständig	Lieferkettenanalyse wird weiterentwickelt	ESRS G1-2 S2

VSME-Angabe	Thema	Fundstelle/ Seite	Berichts-kreis	Status	Daten-lücke/ Begrün-dung	Ergän-zender ESRS-Bezug
B9	Umweltinfor-mationen	3 Umwelt, S. 25-43	Campus Mensch Verbund	voll-ständig	Wasser-daten noch nicht voll-ständig verfügbar	ESRS E1-E5
B10	Personal-mitarbeitende und Arbeits-bedingungen	4 Soziales, S. 44-53	Campus Mensch Verbund	voll-ständig	einzelne HR-Kenn-zahlen im Ausbau	ESRS S1
B11	Zukunftsziele und Weiter-entwicklung	Weiterentwick-lung Nachhal-tigkeitsbericht-erstattung/ Ausblick, S. 54	Campus Mensch Verbund	voll-ständig	keine	ESRS 2 MDR

VSME-Angabe	Thema	Fundstelle/ Seite	Berichtskreis	Status	Datenlücke/ Begründung	Ergänzender ESRS-Bezug
C1	Geschäftsmodell und Wertschöpfung	Unternehmensstruktur, S. 5-6	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 SBM-1
C2	Ziele, Maßnahmen und Steuerung	Strategie, S.10-11; Leitziele, Kapitel 2-4	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS 2 MDR-P MDR-A MDR-T
C3	Klima, Energie und THG-Emissionen	3.1 bis 3.3, S. 25-37	Campus Mensch Verbund	vollständig	Scope 3 noch nicht verfügbar	ESRS E1
C4	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfall	3.4 und 3.5, S. 37-42	derzeit v. a. GWW/CMI	teilweise	Berichtskreis noch nicht vollständig	ESRS E5
C5	Kennzahlen von Personalmitarbeitenden	4.2.1 Beschäftigungsstruktur, S. 46	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS S1-6
C6	Diversität und Inklusion	4.2.2 und 4.2.3, S. 46-48	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS S1-9
C7	Ausbildung, Gesundheit und Arbeitssicherheit	4.3 und 4.4, S. 48-52	Campus Mensch Verbund	teilweise vollständig	Schulungsstunden noch nicht ausgewiesen	ESRS S1-13 S1-14

VSME-Angabe	Thema	Fundstelle/ Seite	Berichtskreis	Status	Datenlücke/ Begründung	Ergänzender ESRS-Bezug
C8	Governance, Compliance und Risikomanagement	2.1 - 2.2, S. 14-23	Campus Mensch Verbund	vollständig	Risikosystem noch im Aufbau	ESRS G1 ESRS 2 GOV
C9	Struktur der Belegschaft und Vielfalt	4.2 Personalmitarbeitende und Vielfalt, S. 46-48	Campus Mensch Verbund	vollständig	keine	ESRS S1-6 S1-9 S1-12